

平成29年度経営協議会における学外委員からの意見等への取組状況について

学校教育法等に基づく情報公開(国立大学法人としての公表事項)に基づき、経営協議会における学外委員からの意見等への取組状況について、以下のとおりまとめた。

【質問】

No.	質 問	回 答
1	平成28年度自己点検評価結果(案)について ○教員就職率7割の数値目標設定は良いことだが、学芸大の学生には文科省の職員等、教員以外の教育関係職に進む者もいることから、教員就職率以外の教育支援職についても目標設定があつて良いのではないか。 [平成29年度経営協議会(第1回)29.6.23]	●教員就職率の数値目標については、ミッションの再定義に記載があり、それに従っているものである。また、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議」等で、国立の教員養成系大学は、教員の養成に、より特化すべきであるということが議論されている中で、その動向に従わざるを得ないということもある。
2	平成29年人事院勧告について ○勧告どおりに実施した場合の必要経費はどの程度か。 [平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]	●6千万円程度を見込んでいる。
3	平成30年度東京学芸大学概算要求の概要等について ○資料に前年度の自己収入予算額及び平成30年度要求額が示されているが、前年度の自己収入に係る決算額を教えてください。 [平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]	●通常、前年度予算額を超えた額が決算額となっている。
4	平成29年度教員免許状更新講習について ○講習の講師は学芸大の教員が行っているということだが、手当はどの程度支給されているのか。 [平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]	●1時間単価8,800円を支給している。
5	平成29年度教員免許状更新講習について ○施設の収容能力や講師の人数等、受講者の増員を実現出来ない要因はどこにあるのか教えてください。 [平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]	●施設の収容能力については、同時期に実施している他の講習との関係等で限界がある。受講率については、8月の後半に低下する傾向にあるが、受講者である学校教員の本務との関係が影響しているのではないかと推測している。なお、現在、受講者の増員のために、eラーニングによる試験の受験機会を、現行8月後半の1回実施に加え、年度末にも実施することを検討中である。
6	平成29年度教員免許状更新講習について ○外部講師の招聘は検討されていないのか。 [平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]	●現在は検討していない。
7	その他(本学教員の懲戒処分について) ○教員の学生に対するハラスメントはどのようなかたちで発覚したのか。 [平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]	●ハラスメントに関する相談窓口として学内に設置されているキャンパスライフ委員会に学生から相談があつたことにより発覚した。
8	財務レポート2017(平成28事業年度)について ○記念行事に向けた寄附金募集等の取組は行っているのか。 [平成29年度経営協議会(第3回)29.11.29]	●寄附金増収の取組としては、今年度から新たに大学カードの発行を開始した。これはカードを利用した場合に利用額の一部が大学の基金に還元される等の仕組みとなっている。また、同窓会への寄附金協力依頼についても引き続き行っている。
9	財務レポート2017(平成28事業年度)について ○自己収入の「授業料、入学料及び検定料収入」について、予算額に比して決算額が255百万円減となっているが、その要因は何か。 [平成29年度経営協議会(第3回)29.11.29]	●平成27年度の学部改組による学生定員の減及び授業料減免枠の拡大によるものである。

No.	質 問	回 答
10	<p>意見交換 ○2020年より小学校において英語が教科化されるが、英語教育が出来る教員が不足しているという問題がある。今後、小中学校の教員となる者には、英語以外の教科を専門とする者であっても、英語の教育が出来るように指導しなければならないが、学芸大では現在どのような対策を講じているのか。 〔平成29年度経営協議会(第3回)29.11.29〕</p>	<p>●本学では初等教育教員養成課程に英語選修を設置しているところだが、指摘のあったとおり全ての小学校教員が英語教育を実施出来るようにするため、英語の指導法に関する科目を開設した。しかし、それは現行カリキュラムでは選択科目となっているため、補習を実施している。現在、新学習指導要領に対応したカリキュラムを検討中であるが、初等教育教員養成課程については、英語の指導法に関する科目を全ての選修において必修とする予定である。現行の選択科目の履修生は増加しているところであり、学生の意識も高まっているとは思いますが、全学的な体制として問題があると考えているので、e-ラーニングの仕組等も含めて改善を検討しているところである。</p>
11	<p>意見交換 ○「トビタテ！留学JAPAN」という日本人学生の海外留学を促進する取組があるが、学芸大ではそのような取組をどのように活用しているのか。 〔平成29年度経営協議会(第3回)29.11.29〕</p>	<p>●「トビタテ！留学JAPAN」については、本学の学生からも申請があり、採択されている。なお、現在本学では10日間から3か月間の短期留学プログラムの増加を進めている。短期留学には語学留学も含んでおり、大学基金から支援を得て、奨学金の支給も行っている。短期留学プログラムで、例えばタイに留学した学生であっても、そこで英語を使うことによって、英語を学習する意欲が促進されるという効果もある。また、本学は英語圏の交流協定締結校が少ないため、その増加に努めているが、11月3日にミシガン州立大学と協定を締結することが出来た。ミシガン州立大学は、全米で見ても大規模な大学であり、研究では世界的に有名な大学である。そのような大学との協定締結実績は、今後、他の大学との協定締結に活かすことが出来ると考えている。もう一つ、今後は入試制度が変わり、TOEFL等を利用することになるが、入学時から卒業時までに語学力がどの程度向上したかを知るための指標とするため、学内においてもTOEFL等の受検を必須とすることも考えている。</p>
12	<p>平成29年度収支予算(補正)(案)について ○退職手当等の決定に当たっては、組合との交渉を行うのか。また、就業規則とは別に、労働協約で規定していることはあるのか。 〔平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31〕</p>	<p>●1月29日を期限として、12月21日から職員過半数代表者への意見聴取を行った。また、組合から交渉の申し出があった場合は応じることとしている。労働協約は締結していないが、労働基準法第36条に基づく労使協定はある。</p>
13	<p>平成29年度収支予算(補正)(案)について ○国立大学の給与水準の低さは、いずれの大学も同様なのか。学芸大が独自の人件費削減策を取っているということがあるのか。 〔平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31〕</p>	<p>●本学においては、人事院勧告及び国の給与改定に準じた給与改定を行うことを基本的な考え方としている。ただし、賞与については、規則改正を行った上で支給することが今後の財政状況を考慮した場合に困難であると判断されるため、単年度毎に予算状況を確認しながら、可能であれば支給することとしている。</p>
14	<p>平成29年度収支予算(補正)(案)について ○定年退職者の再雇用の状況について教えていただきたい。 〔平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31〕</p>	<p>●今年度であれば、定年退職後2年間は再雇用職員として勤務していただき、年金受給が可能となる63歳からは短時間勤務の継続雇用職員として勤務していただいている。年金の支給開始年齢は、今後、段階的に引き上げられることになるが、それに対応したかたちでこの制度を運用していくことを考えている。</p>

No.	質 問	回 答
15	<p>平成29年3月卒業・修了者の就職状況について  ○進学者が増加したという報告があったが、教員採用試験に不合格となったために進学を選択した学生が増加したということはないのか。  〔平成29年度経営協議会（第4回）30.1.31〕</p>	<p>●本学及び他大学の教職大学院進学者と他大学の大学院進学者が昨年度に比して増加した。進学理由はそれぞれの学生によることなので一概には言えないが、大学院進学者の増加は、より良い教員養成を行うという観点からすれば、ネガティブに捉えることではないと考えている。それは教職大学院拡充の考え方に沿うものであり、また教職の専門性の高度化が求められているという現状から、学部4年間の学習だけでは自信を持って教壇に立てないと考える学生が多くなっていることを示すものであると思われるからである。特に教職大学院への進学については、積極的に勧めて行きたいと考えている。</p>
16	<p>平成29年度実施公立学校教員採用候補者選考試験結果について  ○東京都の名簿登載者は平成27年度から平成29年度まで毎年度、前年度に比して100名程度の減少が続いており、学芸大の名簿登載者もそれに合わせて減少が続いている。平成27年度がピークとなっているが、それは団塊世代の退職者補充のためであり、名簿登載者数の減少は今後も続くことになると思う。そのような今後の見通しを、学芸大がどのように考えているか教えていただきたい。  〔平成29年度経営協議会（第4回）30.1.31〕</p>	<p>●教員需要の減少については、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議」の報告書においても課題として挙げられており、本学にもそれへの対応が求められている。特に本学は東京都にあることから、その教員採用状況については重要視している。結論から言うと、当分の間、少なくとも次期中期目標・中期計画期間中までは、東京都の教員需要の大幅な減少はないという見通しである。ただし、その後には大幅な減少が生じることが見込まれるため、本学としてはそれを踏まえた対策を検討しなければならない。また全国的に見ると、大幅な減少が東京都よりも早期に生じる見込みの地域もある。本学の卒業生は7～8割程度が関東近県の教員となっているが、それ以外の道府県で教員となっている者もいるため、全国の状況を見ながら対策を検討していく必要がある。</p>
17	<p>年度計画(平成30年度)案について  ○戦略3に記載のある「協働教育支援学の構築」の詳細について説明いただきたい。  〔平成29年度経営協議会（第5回）30.3.23〕</p>	<p>●平成27年度の学部改組により教育支援課程を設置し、その中にカウンセリング等の6コースを設置した。それと大学院との接続を図るため、修士課程に「学校協働教育支援研究専攻」を設置する予定である。学部には設置されている各コースにはそれぞれの専門性があるが、各専門との連携を図ることにより、教育支援のための新たな領域を切り拓くことを目指している。今年度の成果としては、新たに「日本教育支援協働学会」を立ち上げたことが挙げられる。</p>
18	<p>平成30年度収支予算(案)について  ○教員人件費が87百万円減となり、退職手当が176百万円増となっているところから、人員削減による典型的な構造改革が行われるということが見て取れる。人員削減は定年退職者の補充を減らすことで行われるのか、それとも希望退職の募集等を行うのか。  〔平成29年度経営協議会（第5回）30.3.23〕</p>	<p>●原則として、第3期中期目標期間中の定年退職者の補充は凍結することとしている。なお、原則凍結ということであるが、法令上問題が生じるような場合は補充を行う。</p>
19	<p>平成30年度収支予算(案)について  ○第3期中期目標期間中の定年退職者の補充は凍結することにより何名の教員が減少することになるのか。  〔平成29年度経営協議会（第5回）30.3.23〕</p>	<p>●第3期中期目標期間中の予定も含めた定年退職者数及び現在までの自己都合による退職者数の合計は78名であり、この内凍結解除が必要と判断されたケースは14名分であったので、現時点での減少数は64名ということになる。</p>

No.	質 問	回 答
20	<p>平成30年度収支予算(案)について  ○退職者の補充を原則凍結するという一方で多額の特命教授人件費が計上されている。それは必要があつてのことだと思ふが、退職者の補充凍結を出来る限り回避出来るような方策は考えられないのか。  [平成29年度経営協議会(第5回)30.3.23]</p>	<p>●運営費交付金による人件費の予算措置が厳しい現状から、第3期中期目標期間中は退職者の補充を原則として凍結せざるを得ない。そのような人員削減を行わなければならない一方で、本学にはその社会的役割を果たすために遂行しなければならない取組があり、そのために必要な人員を確保しなければならないということがある。その人員確保等のための予算については、学長裁量経費の中で特任教授等人件費等として計上しているところである。</p>
21	<p>国立の教員養成大学・学部(教員養成課程)の平成29年3月卒業者の就職状況等について  ○資料を見ると、平成29年3月卒業者と平成28年3月卒業者の教員就職者数は、ほぼ同数となっているが、これは各都道府県等において教員の給与の関係から教員採用者数をあらかじめ決めていたというような合理的理由があつてのことか。  [平成29年度経営協議会(第5回)30.3.23]</p>	<p>●ほぼ同数となっているのは偶然と思われる。教員の給与については各自治体によって設定が異なることから、それが理由になっているということはないと思ふ。また、臨時的任用については、今回の資料の調査時点以外でも行われていることから、それを含めた場合には数字が変わってくる。</p>

【改善意見】

No.	改善意見	改善状況
1	<p>平成29年度大学機関別認証評価自己評価書(案)及び平成29年度教職大学院認証評価自己評価書(案)について</p> <p>○基準5の教育内容及び方法においてCAP制に対する指摘を受けた旨の説明があったが、一方で学芸大学は単位取得の上限を半期28単位、1年52単位としている旨の説明があった。卒業に要する単位は124単位だが、1年52単位の設定だとすると4年間で208単位の取得が可能となる。それではCAP制の意味をなさず単位の実質化には繋がらないのではないか。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第1回)29.6.23]</p>	<p>●指摘いただいたとおりである。本学は教員養成大学であり副免許の取得等のために取得単位数が多くなる傾向があるが、それを考慮しても多過ぎると指摘されている。時間割の構造化等とも関連し、難しい面もあるが改善していきたい。</p>
2	<p>平成28年度自己点検評価結果(案)について</p> <p>○学部入試状況について、志願倍率が2倍未満になっている選修、専攻がある。優秀な学生の確保という意味で課題となるのではないか。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第1回)29.6.23]</p>	<p>●2倍未満となっている選修、専攻については、各教室に分析と改善策の検討を依頼する。それにより次年度にはある程度の改善が図られると考えているが、今年度からはアドミッションオフィスを設置したので、大学全体の組織的な検討も進めたいと考えている。</p>
3	<p>平成28年度自己点検評価結果(案)について</p> <p>○学部入試についてだが、ある大学では理系の女子学生が不足しているという課題に対し、地方での説明会の開催や、場合によってはマンツーマンで説明を行う等の取組を行っているが、学芸大もアドミッションオフィスにおいて検討したことを具体的な取組に結びつけていく必要があるだろう。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第1回)29.6.23]</p>	<p>●学部入試の志願倍率の動向についてだが、平成23年度の3倍強をピークに減少を続けている。その原因を分析したところ、特に関東圏外の受験生の志願倍率が減少傾向にあることが分かった。そこで昨年度、志願者数が減少傾向にある地方の高校をいくつか抽出し、そこを訪問して進路指導教員に話を伺うという取組を行った。その結果、教員志望の学生が減少傾向にあることと地元志向が強まってきているということが分かった。また、本学に入学した学生に対し、本学をどのように知ったかについてアンケートを取ったところ、高校の進路指導教員からという回答の割合が高かった。教員をめぐる問題や景気動向等、本学の志願倍率に影響することについて、本学だけでは解決できない問題もあるが、高校訪問を行い、本学の魅力をアピールしていく等の取組は重要であると考えている。</p>
4	<p>平成28年度自己点検評価結果(案)について</p> <p>○今後、少子化により大学入学者数の急速な減少が見込まれている。教員の必要数の管理等で国や文科省に主導権を持たれ、大学が独自の考えを出せなくなるようなことにならないよう、10年先を見据えた議論が必要である。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第1回)29.6.23]</p>	<p>●指摘いただいたとおり、国立教員養成大学に共通している課題は将来ビジョンを持つ必要があるということであると考える。</p>
5	<p>第2期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果について</p> <p>○「教育研究等の質の向上の状況」における学芸大の評価結果は、全て「おおむね良好」となっているが、それは誇れることではないと思う。ただ、学芸大は優れた取組を行っているので、良い評価を得るにはそれをより強くアピールできるような報告書の作成を研究すべきではないか。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第1回)29.6.23]</p>	<p>●今年度より事務組織として学長室を設置し、資料収集等を行ってIRの推進に取り組んでいるが、そのような取組の中で意見いただいたことについても研究していきたいと思う。</p>
6	<p>その他(本学教員の懲戒処分について)</p> <p>○学芸大の学生は、卒業後に教育者や管理者の立場に就くことになると思うので、組織管理について学ぶことも重要である。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21]</p>	<p>●学生に対し、自分の置かれている状況に対する認識やそれに対する意見の出し方等について学習出来る場を提供する必要があると考えている。</p>

No.	改善意見	改善状況
7	<p>その他(本学教員の懲戒処分について) ○本件の発覚から処分に至るまでに約3年間を要したということだが、これは長過ぎると思う。何故それだけの時間を要したのか検証する必要があるだろう。 〔平成29年度経営協議会(第2回)29.9.21〕</p>	<p>●キャンパスライフ委員会による調査等と懲戒にかかる調査等の2段階の手続きを踏まなければならないシステムに問題があるのではないかとということで改善を検討しているところである。</p>
8	<p>意見交換 ○大学においては、事務職員と教員が対等の関係で、事務職員は主体的に大学経営や組織的な教育に関わっていくべきというようなことが言われており、その重要性が高まってきている。一方、初等中等教育においては教員が中心となっているが、例えば副校長を2名体制とし、1名は教員出身、1名は事務職員出身とするなど、学校経営や組織管理を職員が支援していることが明確になるようなことを学芸大学が先導的に打ち出していきたい。 〔平成29年度経営協議会(第3回)29.11.29〕</p>	<p>●現在、教育支援行政職の養成を含めた大学院修士課程の改組を予定しているが、教育支援者として学校マネジメントや学校事務等に高度なスキルを持って専門的に携われる人材の養成が実現出来る内容を検討中である。</p>
9	<p>意見交換 ○学校における学校司書、スクールカウンセラー、ソーシャルワーカー、部活動指導員等の支援的役割を担う職員の大部分はパートタイムの非常勤職員である。そういう職員を正規職員として位置付けられない限り、大学において教育支援職員の養成を行うことは難しいのではないかと。 〔平成29年度経営協議会(第3回)29.11.29〕</p>	<p>●「チーム学校」において支援を担う職員の大部分が非常勤職員であるということは、指摘いただいたとおりである。本学でも学生に対し臨床心理士やスクールカウンセラー等を職業として選択するに当たっては、重要性は認めるが十分検討するようということと言わざるを得ないのが現状である。この問題の解決については、行政に係わる問題ということもあり、学外委員の方々にも支援願いたい。</p>
10	<p>平成29年度収支予算(補正)(案)について ○現在、国立大学の給与水準は非常に低くなっている。退職手当は別として、国立大学と私立大学の給与水準を比較すると、私立大学の方が高くなっている。そのことは、国立大学が優秀な人材を得るに当たっての障害になるのではないかと。 〔平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31〕</p>	<p>●国大協等でも、同様の意見が出されることもあるが、更に人件費削減を進めなければならないのが現状である。</p>
11	<p>平成29年度収支予算(補正)(案)について ○過去には、例えば公立小学校の教員が国立大学附属学校への出向を要請された場合、附属学校のステータス感や研究が出来るということ等を理由に率先して応じる傾向があったが、最近では給与が大幅に減少してしまうということを理由に拒まれてしまう傾向にあるようである。 〔平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31〕</p>	<p>●都立学校は給与体系の見直しを行い、高等学校と義務教育学校の教員の給与体系が統一されたかと思う。それにより、高等学校の場合、都立よりも本学の附属学校の給与水準の方が高くなる場合もあるようである。また、年齢や経験年数によっても状況は変わるようである。指摘いただいたようなケースもあるかと思うので、状況を精査した上で、公立学校の教員が本学の附属学校に率先して来ていただけるよう、体制整備に努めたいと思う。</p>
12	<p>平成29年3月卒業・修了者の就職状況について ○今後の教員採用は、特別支援学級や通級指導教室での指導が出来る専門性を持った教員の必要性を念頭に置いて行われるべきであり、そのような教員採用が今後の主流となるのではないかと考えている。そのことを踏まえ、学芸大学も、特別支援教育の教員免許が特別支援学校のみが必要であると考えられるのではなく、小・中学校等における特別支援教育にも活用出来るということを念頭に置きながら教育を行っていただきたい。 〔平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31〕</p>	<p>●本学は大学院改組を予定しているが、教職大学院に特別支援教育のプログラムを設置する予定である。そこにおいて、意見いただいたことも踏まえた教育を行っていきたいと思う。</p>

No.	改善意見	改善状況
13	<p>平成29年度実施公立学校教員採用候補者選考試験結果について</p> <p>○教員志望で学芸大に入学し、新卒時に教員採用されなかった学生が、最終的に教員に採用されたかどうかを把握出来るようにすべきではないか。卒業生の中には、何度か教員採用試験を受験し、それでも合格出来ない者もいるかと思う。おそらく1次試験は合格するが2次試験で不合格となっているのではないかと推測するが、そのような者に対し、大学がどのようなフォローをすべきかを検討することが今後の課題となるのではないかと。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第4回)30.1.31]</p>	<p>●今年度、初の試みとして、全国の教育委員会に本学の学生の教員採用試験結果について照会を行い、ほぼ全ての教育委員会から回答が得られた。ただし、照会の方法として、新卒者と既卒者を区別して回答いただくようにしたのだが、そのとおりに回答いただけないケースがいくつかあった。回答を集計すると、既卒者を含めた全国の合格者数は約850名であった。その約850名には大学院生も含まれているが、本学の学校教育系の入学定員は825名なので、既卒者を含めた合格者数はそれにほぼ等しい数となる。また、今年度、試験的に数年前の本学卒業生の現況調査を行ったが、その結果も踏まえ、卒業生調査の本格的な仕組の構築をしなければならないと考えている。</p>
14	<p>年度計画(平成30年度)案について</p> <p>○資料に、コーディネート力を持った教育者を養成する旨の記述があるが、そのように養成された教育者が学校現場を変えることになると考えている。私は、小平市と国分寺市においてコミュニティ・スクールの立ち上げに携わった経験もあることから、先日、学芸大学のフロンティア科目でコミュニティ・スクールについて講義を行ったが、それについての学生の認知度は低いものであった。今後は、「チーム学校」及び「地域学校協働本部」が学校現場を大きく変える原動力になると考えているので、学芸大には学生に対し、それについての十分な教育を行っていただきたい。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第5回)30.3.23]</p>	<p>●本学は、平成27年度の学部改組により、全国の大学に先駆けて教育支援課程を設置したが、現在では愛知教育大学と大阪教育大学にも同様の課程が設置されたところであり、広がりが見えてきている。</p>
15	<p>年度計画(平成30年度)案について</p> <p>○資料に記載のある現職教員に対する研修プログラムの開発についてだが、現職教員の受入れを広めていくことは、大学が自己収入の増加を図るために必要なことであると思う。各都道府県で行っている教員研修は、その体制が弱いところがある。また、大学でより高度な知識や技術を習得したいと考えている学校教員は多いと思う。そのような状況を考えると、東京都で実施している研修を学芸大が受託して実施するというようなことが考えられるのではないかと。学芸大は東京都の教員育成協議会に参画しているかと思うが、そのようなことを働きかけていただきたいと思う。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第5回)30.3.23]</p>	<p>●本学の現職教員研修推進機構は各教育委員会に対し研修に関するニーズ調査を行ったが、その結果をとりまとめた後の今年度9月にはシンポジウムも開催した。そのようなことを行うことにより生まれた教育委員会との繋がりを活かし、いくつかの教育委員会と平成30年度より連携事業を開始することとなっている。その連携事業においては、本学の現職教員研修推進機構が研修の実施及びプログラムの開発に関わることになる。東京都の教職員研修センターによる研修は大規模なものであるが、それに比して八王子市や東久留米市等の市区町村の教育委員会は予算面や人的な問題等で研修の実施が困難なところがあり、大学の支援が必要であることが明らかになってきているので、平成30年度から開始する連携事業の様子を見ながら、連携対象を広げていきたいと考えている。また、現在学内で実施している小学校英語や道徳教育に関する研修は需要が多く、学内だけではキャパオーバーとなっているので、例えば八王子市教育委員会の研修センターに本学の教員が出向き研修を実施するということが行われている。</p>
16	<p>国立大学法人東京学芸大学職員就業規則等の一部改正等(案)について</p> <p>○「部活動指導員特殊勤務手当」について、その手当額が3千円とあるが、この金額は国が示した旧来のものであり、現在は3千6百円になっていたと思う。仮に4時間従事した場合の手当額を時間単価に直すと750円という非常に低い金額となる。この手当額で部活動指導員を集めることが出来るのか疑問である。</p> <p>[平成29年度経営協議会(第5回)30.3.23]</p>	<p>●今後この手当額での運用を行っていく中で、指摘いただいたような問題が生じた場合には、見直しも検討したいと思う。</p>