

平成 24 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、今年度、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、以下のとおりまとめた。

【質問】

No.	質 問	回 答
1	<p>役職員の給与について</p> <p>○国立大学法人の中で既に労使交渉を経て減額することを決めた大学は何%あるのか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会（第 1 回）24.6.5]</p>	<p>●5月28日の国立大学協会の調査で11大学12%、6月まで14大学法人が実施している状況である。</p>
2	<p>設備のマスタープラン（案）について</p> <p>○設置後から21年以上経過している設備備品がある。（設備が機能しているか等）現状の洗い出しをしたらどうか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会（第 1 回）24.6.5]</p>	<p>●特に多いのが書架等の比較的劣化が少なく長期に使用できる什器類であるが、中には高額な実験機器等を大切にメンテナンスしながら使い続けている例もある。設備の整備にあたっては、計画的に順次整備していきたい。</p>
3	<p>平成 23 年度（第 8 期事業年度）決算（案）について</p> <p>○損益計算書の概要の研究経費が前年度と比べ減っているがその理由を説明願いたい。</p> <p>○人件費が 78.5%と国立大学法人の中では高いと思うが他の教育系大学と比較すると学芸大学は高いのか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会（第 2 回）24.6.21]</p>	<p>●以前の経営協議会において、他の教員養成系大学との教育経費・研究経費の比較を資料とした際、研究経費（主に連合大学院の経費）が他大学に比べ突出していたため、他大学の状況も踏まえて基準を変更した結果、教育経費が増えて研究経費が減った。</p> <p>●教員養成系大学は、国立大学法人の中でも人件費割合が高く（教員養成系大学の）多くは、77～80%程度となり、本学とほぼ同水準である。</p>
4	<p>平成 25 年度概算要求について</p> <p>○耐震化のための改修は優先されないのか。</p> <p>○平成 25 年度国立大学法人運営費交付金概算要求の構成において、附属病院収入が増えている。また、それに合わせて支出も増えて</p>	<p>●施設の前算がすべて認められれば、25年度末で国立大学全体の建物の耐震化が93%まで進む状況である。逆に言えば7%が耐震化未対応ということになる。震災前から本学に措置された施設整備費は耐震化優先であった。昨今、小金井キャンパスも全て耐震化の改修工事であり新営工事はしていない。</p> <p>●診療報酬の改定がありその部分の増である。収入が増えた分その見合いで支出も増となっている。</p>

	<p>いるが特別な要因があるのか。</p> <p>○予算全体に占める運営費交付金の率はずっと下がってきているのか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会 (第 3 回) 24. 9. 27]</p>	<p>●一般運営費交付金については第一期中期目標期間においては効率化係数、第二期にあつては大学改革促進係数がかけられ、毎年減額されているが、特別運営費交付金を獲得すべく努力しており、運営費交付金率は必ずしも毎年の純減とはなっていない。</p>
5	<p>平成 24 年 6 月 21 日以降の動向について</p> <p>○それぞれ非常に良いプロジェクトだと思うが、一般の方は東京学芸大学でこのようなことをやっているということを知らない。もっと PR した方が良いのではないか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会 (第 3 回) 24. 9. 27]</p>	<p>●プロジェクト独自のホームページにおいて一定の広報はしている。また、大学全体としての取組としてなるべくいろいろなところで紹介を行うとともに、日本教育新聞等の記事として掲載等している。</p>
6	<p>国立大学法人東京学芸大学の平成 23 年度に係る業務の実績に関する評価結果について</p> <p>○総人件費改革を踏まえた人件費削減については、平成 18 年度から 6 年間で 6%以上の削減が図られている。独立行政法人も 5 年で 5%以上の削減なので 1 年間で 1%減となっているが、小さな法人ではこれが限界にきていると感じている。具体的にどのようなところに問題が生じているのか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会 (第 4 回) 24. 11. 29]</p>	<p>●一番大きな問題点は、年齢構成のアンバランスが非常に進んでいることである。</p> <p>●教育研究機能が弱体化する。もちろん人が大事だが、そこだけに予算がとられすぎてしまうのも大学全体の運営としては不都合になるということで、再編計画を立てた大きな背景の一つになっている。</p>
7	<p>平成 23 事業年度財務諸表の承認について</p> <p>○積立金は中期目標期間が終わった時に残っていたらどうなるのか。</p> <p>○前中期目標期間繰越積立金があるというのは、何か目的があつて次の中期目標期間のための繰越ということで承認されているものか。</p> <p>○貸借対照表では、積立金が残っている。これは期間が満了してしまうと国に返さないといけないということであれば、何か目的をもって繰越を行いたいといえれば認められる可能性があるのか。</p> <p>[平成 24 年度経営協議会 (第 4 回) 24. 11. 29]</p>	<p>●中期目標期間終了後に残っていた場合、「前中期目標期間繰越積立金」となり、貸借対照表に積み上がっていくことになる。</p> <p>●「前中期目標期間繰越積立金」とは、前の中期目標計画期間最終年度に残っている目的積立金・積立金である。なお、事前に申請し承認を得れば、繰越して執行できる場合がある。本学の場合は、第 1 期中期目標期間が終了したとき、芸術・スポーツ科学系の関連工事の繰越を認めていただいた。</p> <p>●現金の裏付けがない利益、もしくは目的積立金として承認されなかった積立金であり、赤字の補填以外には使用できない。</p>
8	<p>平成 24 年 3 月卒業・修了者の就職状況について</p>	

	○学生の女性の比率はどれぐらいか。 〔平成 24 年度経営協議会 (第 5 回) 25. 1. 24〕	●51～52%ぐらいである。全国の教育学部においては、女性がもっと多いところがあるが、教育学部の中で本学が一番男性比率が高い。就職率における男女差については、今後分析していきたい。
9	役職員の退職手当について ○この改正により、繰り上げで退職したいという職員が出てきてしまうと運営上困るといえることが出てくると思う。本学の見込みはどうなっているか。 〔平成 24 年度経営協議会 (第 5 回) 25. 1. 24〕	●1名から1月 31 日付けの退職希望が出ているが、報道されているような状況にはならないと思う。しかしながら、今後、公務員や国立大学法人職員を目指そうという若者にとって良いことではないので、優秀な人材の確保という観点からすると、非常に問題があると考えている。
10	年度計画 (平成 25 年度) 案について ○年度計画全体の表現について、前年度の計画の文言からあまり変化がない。今後の問題として、もう少し具体的に年度計画を表現しても良いのではないか。 〔平成 24 年度経営協議会 (第 6 回) 25. 3. 19〕	●表現に関しては、国立大学法人評価の仕組みとの関わりや、平成 25 年度は第 2 期中期目標・中期計画期間の 4 年目に当たるため、このような書きぶりになっている。

【改善意見】

No.	改善意見	改善状況
1	役職員の給与について ○10%の削減が教職員のモチベーションに大きな影響を与えるということは経営に係わる学長・理事には認識してほしい。しかし国との関係、国民との関係からやらざるを得ない。大学執行部は2年間の限定措置で運営費交付金を戻してもらい、そのためにも大学改革をしっかりとやることを教職員に説明することが必要である。 〔平成 24 年度経営協議会 (第 1 回) 24. 6. 5〕	●大学執行部として、今回の給与減額措置が大学構成員のモチベーション等、非常に大きな影響があることは認識している。給与減額を限定的なものとして終わらせるためにも、以前から検討している大学改革を進めていく。 組織再編については、これまで様々な会議において鋭意検討を重ねてきている。大学改革の方向性等について、全教職員の共通理解を図るため、全学フォーラムを開催し、平成 26 年度組織再編の趣旨・内容等を説明し理解を深めるとともに、意見交換を行った。
2	年度計画 (平成 25 年度) 案について ○重点的に取り組む事項の中で、経営に関するマターの部分が少ない。重点的に取り組む事項について、教学と経営が概ね半分ずつあるのが望ましいのではないか。 〔平成 24 年度経営協議会 (第 6 回) 25. 3. 19〕	●重点的に取り組む事項については、経営に関する事項として、施設整備に関する項目を新たに加えた上で、全学フォーラムにおいて、全教職員に周知した。