

大学番号 57

**平成 31 事業年度に係る業務の実績及び第 3 期中期目標期間
(平成 28～31 事業年度) に係る業務の実績に関する報告書**

令和 2 年 6 月

国立大学法人
兵 庫 教 育 大 学

○ 大学の概要

(1) 現況

①大学名 国立大学法人兵庫教育大学

②所在地 加東キャンパス 兵庫県加東市
神戸ハーバーランドキャンパス 兵庫県神戸市中央区

③役員の状況

学長名 福田 光完（平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）
加治佐 哲也（平成 31 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日）
理事数 3 人（非常勤 1 人含む）
監事数 2 人（非常勤 2 人含む）

④学部等の構成

学 部 学校教育学部
研 究 科 学校教育研究科，連合学校教育学研究科
附属学校 幼稚園，小学校，中学校

⑤学生数及び教職員数 ※（ ）は留学生を内数で記載

学生数（学校教育学部）	686 人（ 0 人）
学生数（学校教育研究科）	630 人（13 人）
修士課程	417 人（13 人）
専門職学位課程	213 人（ 0 人）
学生数（連合学校教育学研究科）	157 人（ 6 人）
園児数（附属幼稚園）	106 人
児童数（附属小学校）	518 人
生徒数（附属中学校）	336 人
教員数	215 人
職員数	102 人

(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標

兵庫教育大学は，平成 25 年度，文部科学省との協議による教員養成分野のミッションの再定義において我が国の「大学院における現職教員の再教育・研修（管理職研修等）の拠点」として位置付けられた。このように本学は教員養

成の高度化を最重要課題とする中核的な機関として，学校現場に密接に関連した実践的な教育研究を行うことを基本的な目標とする。また教員の資質能力の向上と学校教育の改善を求める社会的要請に応えるために，次の使命を遂行する。

1. 「現職教員に対する高度な専門性と実践的指導力の育成」

現職教員に対し，教育現場の課題を踏まえた学びの場を提供することにより，専門職として高度な専門性と実践的指導力を育成する。

2. 「実践性に優れた新人教員及び心理専門職の養成」

豊かな教育環境を生かして，実践力と人間性に優れた新人教員を養成する。また，教育大学の特性を生かして，学校教育分野の心理専門職を養成する。

3. 「教育実践学の推進」

学校教育に関する理論と実践を融合した研究（「教育実践学」）を推進し，優れた研究者を養成する。

4. 「教師教育の先導的モデルの構築」

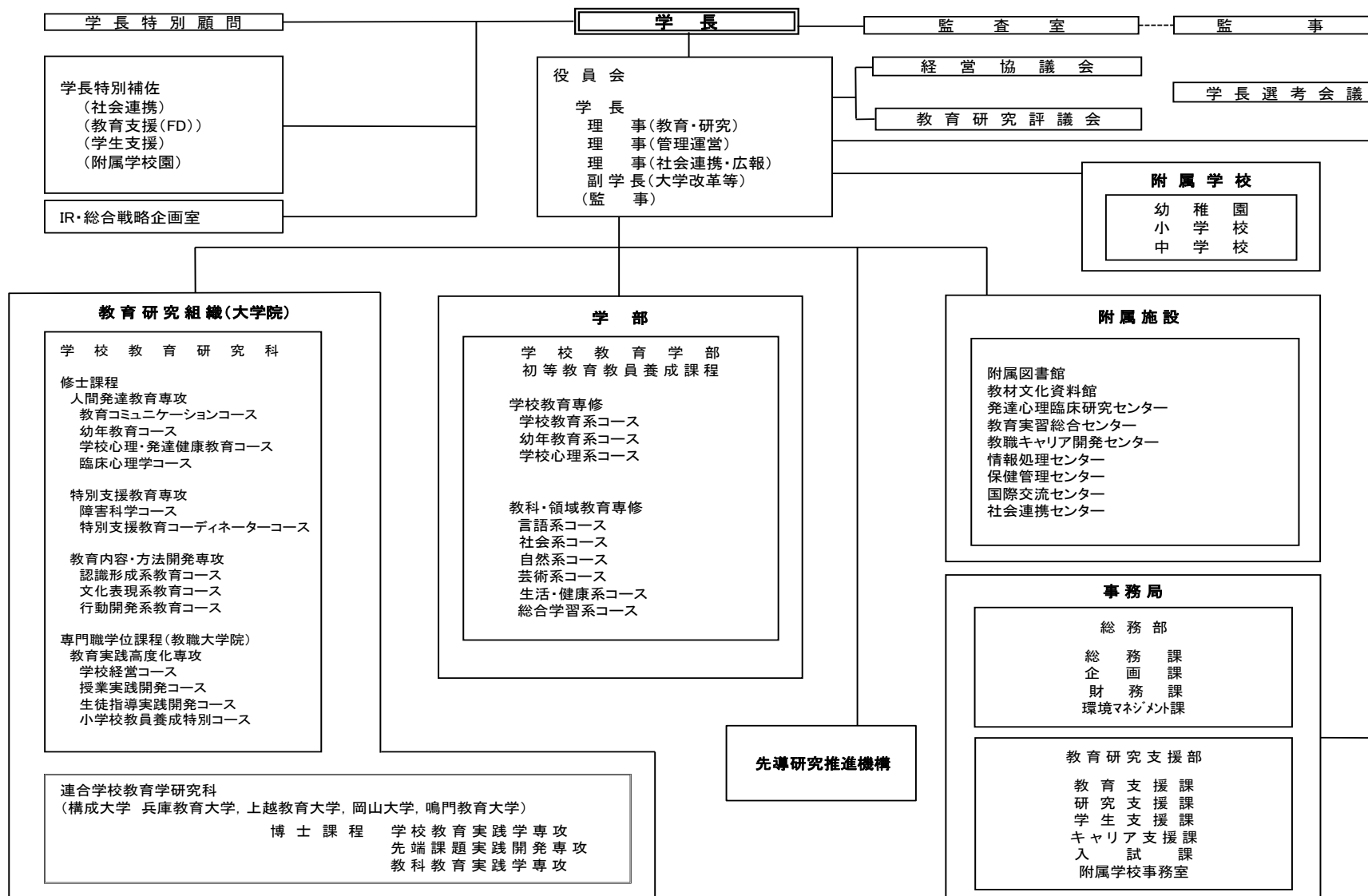
国内外の学校教育の課題やニーズを不断に捉え，新しいカリキュラムや教育方法を主体的に改善・開発することにより，教員養成・研修の先導的モデルとなる。

5. 「教育研究成果の国内外への発信」

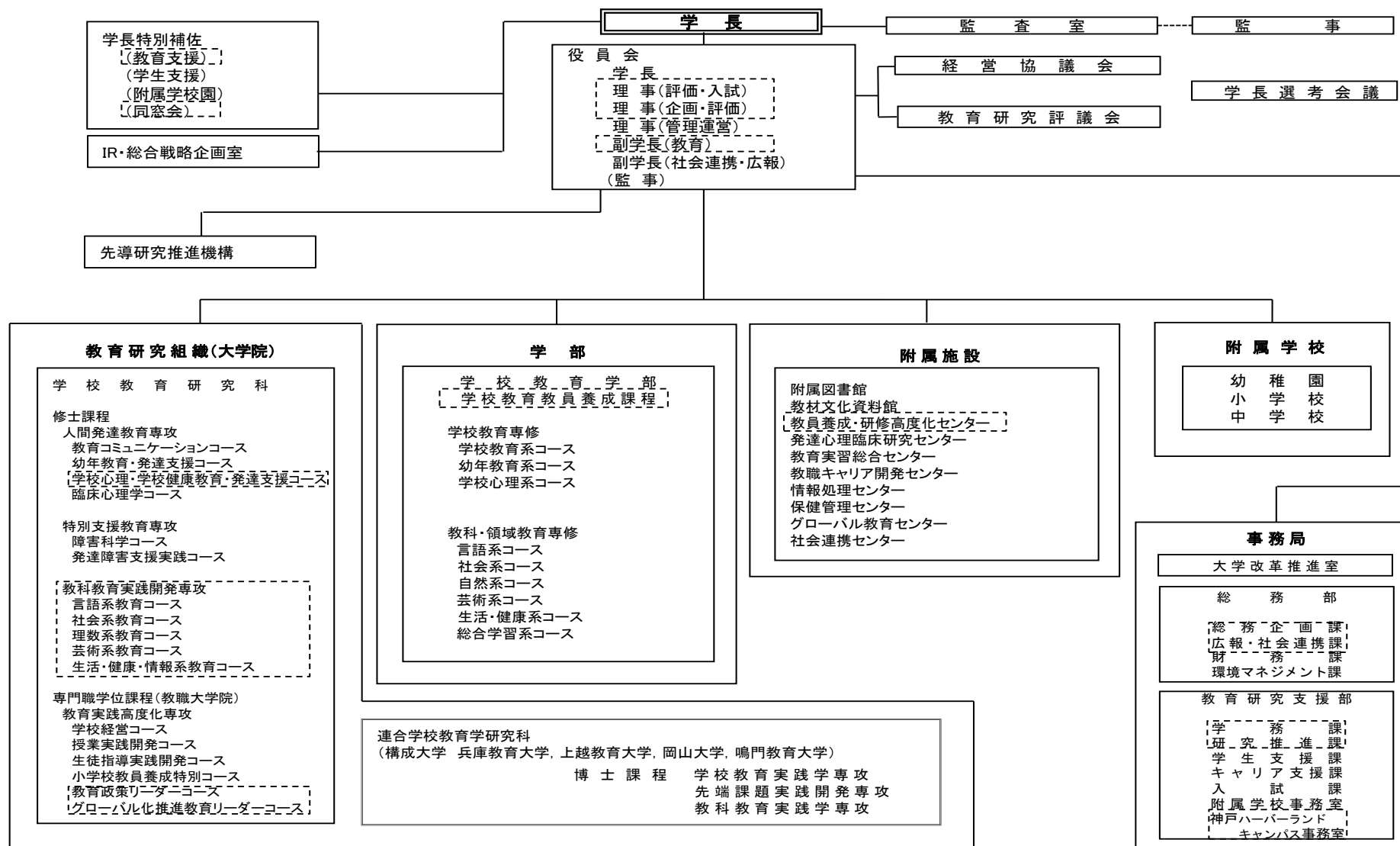
教育と研究の成果を地域や広く国内外に発信し，学校の教育活動に生かす。

(3) 大学の機構図 2～4 ページ

国立大学法人兵庫教育大学機構図(27年度)

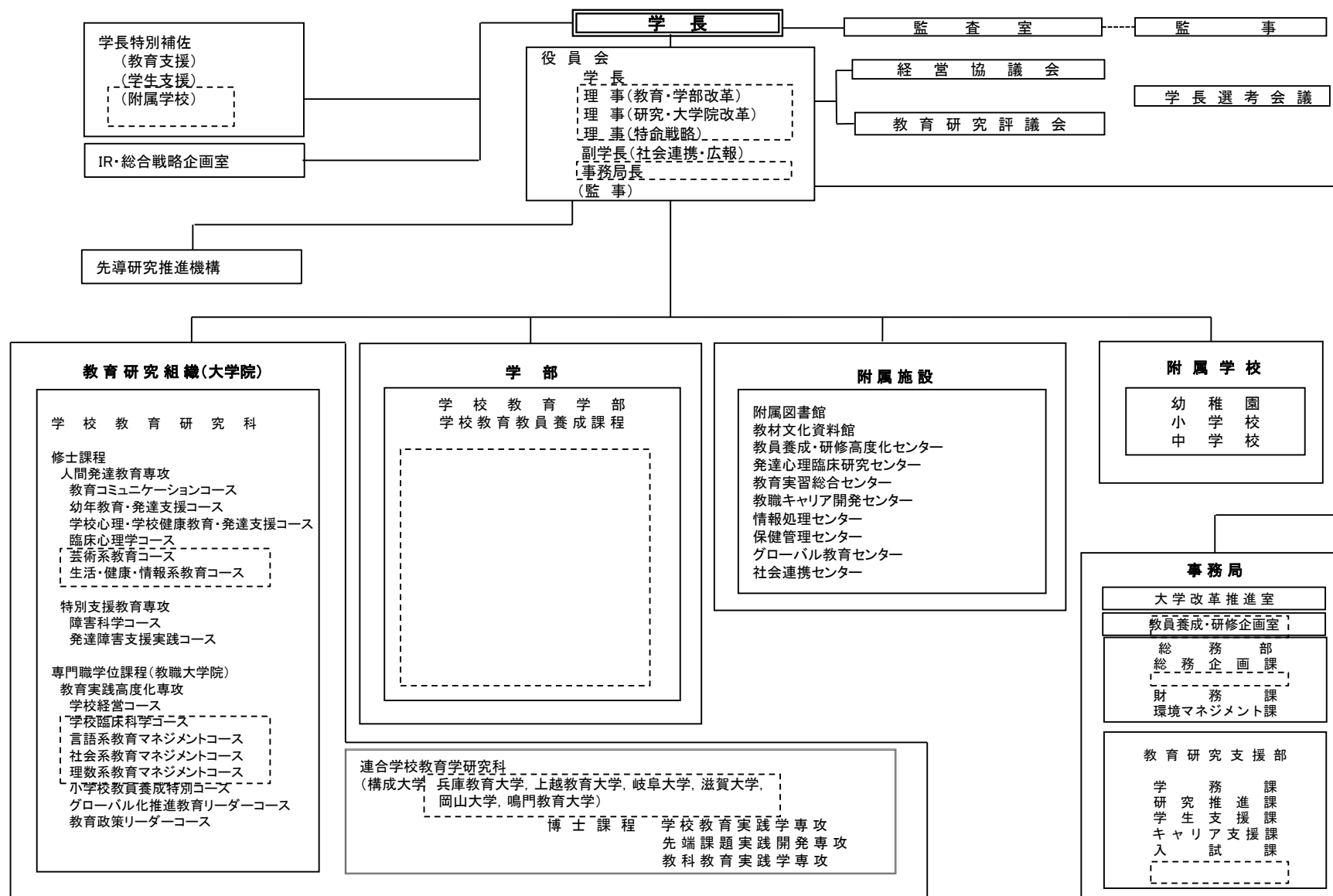


国立大学法人兵庫教育大学機構図(30年度)



は平成 27 年度からの変更箇所

国立大学法人兵庫教育大学機構図(平成31年度 令和元年度)



は平成 30 年度からの変更箇所

○ 全体的な状況

1. 兵庫教育大学のミッションとビジョンの遂行

本学は、教員の資質能力の向上と学校教育の改善を求める社会的要請に応えるために、次の5つの使命（ミッション）を定めている。（1）現職教員に対する高度な専門性と実践的指導力の育成，（2）実践力に優れた新人教員の育成，（3）教育実践学の推進，（4）教師教育の先導的モデルの構築，（5）教育研究成果の国内外への発信，である。平成25年11月にミッションの再定義がなされ、本学は「現職教員の再教育・研修の全国的拠点」として位置づけられ、本学のミッションの核心部分が文部科学省によって追認された。

平成28年度からの第3期中期目標中期計画を策定するにあたり、この5つのミッションに則して、①教育に関する目標（ミッション（1）と（2）），②研究に関する目標（ミッション（3）），③現職教員の高度化に資する学び直し・研修に関する目標（ミッション（4）），④社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標、ならびに、⑤その他の目標（ミッション（5））を、設定した。こうして、本学は、この4年間に於いて、現職教員に対し、教育現場の課題を踏まえた学びの場を提供することにより、専門職として高度な専門性と実践的指導力を育成するという使命を遂行してきた。

本学には、「教師教育のトップランナー」、「学生の持てる力を最大限に引き出す大学」、「成長し続ける大学」の3つのビジョン（目指すべき大学像）がある。なかでも、「教師教育のトップランナー」を重視している。これまでの実績として、学士課程において常に教員就職率80%以上を維持していること、専門職学位課程（教職大学院）において教職の高度専門職化を図るなかで日本教職大学院協会の会長を輩出し事務局を担ってきたこと、連合大学院学校教育学研究科において第3期中期目標期間中に93人に対して博士（学校教育学）の学位を授与したことをあげることができる。

2. 教員養成・研修高度化センターの設置

平成30年12月に教員養成・研修高度化センターを設置した。設置目的は、教員養成・研修に携わる全国の大学・各種機関、教育委員会、学校等と連携協働し、養成・採用・研修の一体的改善を踏まえた教員養成の高度化を推進することにあった。

令和元年度に、その体制を整備した。教員養成・研修高度化センターには、「先端教育研究開発コア」「教職キャリア開発センター」「教育実習総合センター」「社会連携センター」「修士生・卒業生連携センター」の5部門を設け、担当理

事・副学長がセンター長として全体を統括するとともに、各センターの機動力を活かした組織体制を維持することとした。特に、新設された「先端教育研究開発コア」には、研究開発を担うディレクターを中心とするSociety5.0プロジェクトチームを置いた。ここでは、1）オンライン授業、デジタル教科書を使用する授業の展開と教材開発、スタディログの分析と授業改善等ICTを活用した授業の推進、2）STEAM教育を推進するための入学から卒業・修了までの大学・大学院に及ぶ教員養成カリキュラムの開発、3）大学教員、そして大学職員としての専門的資質能力を育成するための組織的なFD・SDの研修プログラムの開発、を担うことになる。現在、新型コロナウイルス感染拡大に対処するために、令和2年度前期授業をすべてオンラインで行うことを決定し、先端教育研究開発コアが中心となり、オンライン授業のための研修会を開催して授業モデルを示し、LiveCampus（教育支援システム）、Zoom、Microsoft Teams等を用いたオンライン授業を推し進めている。

教員養成・研修高度化センターを全学的に支援する事務組織として令和元年度に教員養成・研修企画室を新設した。マトリクス型組織を採用しており、キャリア支援、教育実習、現職教員の研修等に関する課室の職員により構成されている。

3. フラッグシップ大学に向けた取組

中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会は、「Society5.0時代にふさわしい教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役となる大学を創出する必要がある」として、フラッグシップ大学には、教員養成の理想像を探究するための先導的・革新的な取組を牽引し、教員養成ネットワークの中核的役割を担い、研究成果に基づく近未来の教員養成についての政策提言を行うことを求めている。

これを受けて、本学では、フラッグシップ大学申請に向けた取組を開始している。先にも述べた、教員養成・研修高度化センターに位置づく先端教育研究開発コアを中心に、「特例認定教職課程」におけるカリキュラム開発とその実装に向けての準備を始めた。すなわち、学部入試段階でサイエンス・メジャー（理科分野）、テクノロジー・メジャー（技術分野）、芸術系メジャー（音楽・美術分野）の各入試を行い、学部段階では、データサイエンス、AIやICTを活用した教材や指導法の開発と実施にかかわる授業を学部共通科目として履修することになる。大学院では、Society5.0ストラテジックプログラムズ関連科目として、STEAM

教育プログラム、教育データサイエンス、EdTech プログラムを置き、Society5.0 時代を生き抜く児童生徒を育てる教員を育成するためのカリキュラムを構想している。

併せて、本学の附属小中学校においても、①文章や情報をクリティカルに読み解き対話する力、②科学的・多面的に思考・吟味し、総合的に活用する力、③価値を生み出す感性、探究力、イノベーション力を育成するために、ICTを活用した STEAM 教育の実践とプログラミング教育を通して問題解決能力を育成するプログラムの開発をすすめている。

4. 大学院の魅力化

大学院の魅力化、特に、教職大学院（専門職学位課程）での教育研究を魅力的にし、かつ多くの大学院生を迎え入れるために、大学院の組織改革を進めている。

令和3年度から新たに、学校教育コースを夜間クラスに設け、働きながら学びたい現職教員の期待に応える体制をとる。そのために、共通基礎科目や専攻科目の見直しを行い、修了要件46単位の構成を、共通科目については5つの領域（教育課程の編成・実施／教科等の実践的な指導方法／生徒指導、教育相談／学級経営、学校経営／学校教育と教員の在り方）から2単位ずつあわせて10単位以上、専攻科目と他専攻科目から22単位以上、日々の実践を省察するリフレクション科目4単位、そして実習科目10単位、とした。

この他、教職大学院においても、令和3年度から外国人留学生の受入を行う。その枠組みは、日本で教職に就く留学生のための学校教育型プログラムと、日本型教育を学び母国に帰って教育を行う留学生のための国際貢献型プログラムからなる。いずれのプログラムも、グローバル社会の中で要求される高度な教職の専門性を獲得できる内容となっている。

大学院の改革は令和4年度以降にも継続してなされる。ここでの改革は、現職教員の多様な学びの仕組みを構築するために、1年制、短期派遣、5年制などのコースを導入し、これまでの修了要件を見直し、多様な学びのニーズに即応するような、専攻・コースの再編を行う予定である。ラーニングポイント制を導入し、オンライン授業と対面的学習の両方を組み合わせたブレンディッド・ラーニングや土日開講、出張講義を導入して、受講者のニーズに寄り添う弾力的かつ柔軟な修学形態をとる。このような取り組みを通じて、本学大学院の魅力化をはかり、本学のミッションを遂行し、「教師教育のトップランナー」を体現する。

5. 最近の課題対応

教員養成・研修高度化センターの中に先端教育研究開発コアを置き、ここに Society5.0 プロジェクトチームならびに STEAM プロジェクト研究会を立ち上げ、オンライン授業の実施に向けた環境整備、学部・大学院接続カリキュラムの構想、加えて、入試方法の検討を開始している。令和2年度から、学部新入生についてはPC必携とし、Society5.0時代の学校教育に即応するために、「初等国語」「初等算数」「初等英語」などの授業でデジタル教科書を用いた授業を実施する計画をたてていた。その矢先、新型コロナウイルス感染拡大に対処することとなり、令和元年度末に、令和2年度前期の学部・大学院のすべての授業をオンラインで行うことを決定した。本学においては、令和2年5月13日からオンライン授業を開始しており、授業を対面式からオンラインに移行するにあたり、Society5.0 プロジェクトチームにおいて議論してきたことがオンライン授業を行うために大いに役立っている。

附属小学校、中学校においても GIGA スクール構想が前倒しとなり、令和2年度から児童生徒すべてに一人一台のタブレット端末を貸与して授業を行うことになった。この導入にあたっては、Society5.0 プロジェクトチームが中心となり、附属学校園と定期的に協議する場を設け、令和元年度に ICT 対応の特命助教を採用して既に整備を開始している。

大学内における修学環境の整備としては、「障害学生支援室」のもとに、基礎的環境整備専門部会と機能推進専門部会の2つの専門部会を設け、視覚障害、聴覚障害のある学生のために、授業支援、点字ブロック・スロープ等の学内環境整備を行っている。障害のある学生にとって学びやすい大学は健常者学生にとっても学びやすい大学であるという認識のもと、ユニバーサルデザイン構想を5カ年計画で開始した。

教員の人事・給与制度改革としては、令和元年度において、クロスアポイントメント制度と新年俸制の規定を整備し、令和2年度からこれらの制度の開始と拡充を進めている。令和2年度においてクロスアポイントメント制度によって採用された教員は、弁護士で学校における訴訟を専門とする准教授1名と、デジタル教科書に詳しい教科書出版社部長級職員2名の、計3名である。また、令和元年度に教員の人事査定の基準を整備し、これに基づき、令和2年度から新年俸制の教員を新たに1名採用している。

○ 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況

ユニット 1	全国最大規模の教職大学院をさらに拡充し、卓越教職大学院へ
中期目標【6】	学生一人ひとりがその可能性を最大限に伸ばし、高い達成感と満足感を得られるよう、学生に対する学修支援、生活支援、ボランティア等の課外活動支援、経済支援、就職支援の強化を行う。
平成 31 年度年度計画【17】	・教員・保育士就職率を維持・向上させるため、採用試験対策に係る重点的取組を着実に実施する。 ・学部については、教師力養成特別演習の内容を精査し、より実践に即した演習として実施する。 ・修士課程、専門職学位課程については、教職キャリア開発センター内に大学院学生専用の相談ブースを常設する。さらに、教採対策 1 day セミナーや教採特別講座を充実させる。
	【平成 31 事業年度の実施状況】 令和元年度卒業生の教員・保育士就職率は学部 78.6%，修士課程 70.1%，専門職学位課程 94.3%であった。 昨年度に引き続き、「令和元年度 教職・幼保キャリア形成スケジュール～教員採用試験等対策に係る重点的取組～」(以下「年間スケジュール」)を作成し、学部 1 年次から 4 年次までの採用試験対策に係る取組を体系的に整備した。 また、年間スケジュールを学生に配付して採用試験対策に係る取組を周知するとともに、LiveCampus (教育支援システム)からのメール配信により、開催日が近づいた取組を周知して学生の参加を促している。スケジュールを学生が知ることにより、学生本人の自覚を促し、年間や在学中を見通した計画を立てやすくなった。 <u>重点的な取組の一つである教師力養成特別演習では、教師としての基礎的な知識・技能を定着させるとともに、学校現場の現状についての理解及び教師としての実践的指導力をより深めることを目的にして、「場面指導」や「集団討論」などを取り入れたより実践的な形式での講義や演習を学部 3 年次生対象に多数実施した。各演習では「不登校といじめ」、「SNS とスマホ対応」等現在のトピックも取り扱った。前期に学生が毎回提出する「振り返りレポート」の内容や授業を実施して気がついた課題を教員間で確認し、後期の授業内容を改善した。</u> また、就職ガイダンスでは、本学の教職員、大学院生(現職教員)、外部講師による講話を行い、教員採用試験対策についての指導を行った。講話により、学生は「教員として働くことのイメージ」を共有し、教師の役割についての理解を深めることができた。 修士課程、専門職学位課程の大学院生向けの取組として<u>学部学生用とは別に高等学校教員志望の多い大学院学生に対応できるよう、高等学校専用の相談ブースを毎週水曜日に設置し、高等学校長の経験がある指導員を配置した。</u> <u>平成 31 年 4 月に「教職セミナー 1 day キャンプ」を実施した。講演、討議の実践等を通して、集団生活の中で相互の人間的交流を深め、これからの就職への意識の高揚を図ることを目的として企画したものであり、42 人の参加があった。アンケート結果ではどのプログラムについても 8 割以上の学生が満足と回答しており、有意義なものとなったことが確認できた。</u> 令和元年 10 月から翌 1 月にかけて「教採水曜バル」(4 回開催、参加者 15 人)と称して「教採特別講座」を実施した。 教員養成・研修高度化センター改組により、教職キャリア開発センター及び教育実習総合センターが教員養成・研修高度化センターに統合されたことに伴い、それぞれ実施していた教員採用試験対策を統合し、大学院学生の教員採用試験対策として令和 2 年度から「教員養成高度化セミナー」を実施することとし、専門職学位課程学生を主として支援する実施計画を作成した。 また、これらの教員採用試験対策の取組を新入生対象に 4 月に説明し、教職キャリア開発センターの利用を促した。相談ブースでの相談件数は、学部学生、大学院学生併せて平成 30 年度は延べ 3,485 件、令和元年度は延べ 4,186 件で 701 件増加している。

中期目標【12】	教師教育のトップランナーとして、養成・採用・研修の一体的改善を踏まえた教員養成の高度化に資するため、現職教員の修学・研修ニーズを把握し、教育現場の課題解決のため、学び直しの場と高度で良質な研修の場を提供する。
平成 31 年度年度計画【29】	平成 30 年度に設置した教員養成・研修高度化センターを中心に、学校現場の職務実態や現職教員のニーズを踏まえ、またラーニングポイント制及び兵庫県等の教員育成指標を視野に入れた次世代の教育プログラムの開発を行う。
	【平成 31 事業年度の実施状況】 （独）教職員支援機構の委託事業「平成 31 年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」において、教員養成・研修高度化センターが中心となり、兵庫県立教育研修所と連携・協同し、各自治体が定める教員養成指標の分析結果に基づいた「学び続ける教員」を養成する研修プログラムの開発に取り組んだ。 本研修プログラムは、年次研修が不足する 4～9 年目の現職教員を対象に各自で課題を設定し現代的な教育課題を学ぶ内容とし、基礎研修と発展研修の 2 つの研修（1 単位）に区分することで、ラーニングポイント制度を見据える構成とした。また、本研修プログラムは、兵庫県立教育研修所が主催で実施する法定研修（高等学校中堅教諭等資質向上研修）の選択科目の一つとして位置づけられており、令和元年 5 月から 8 月にかけて兵庫県高等学校中堅教諭等資質向上研修受講者を対象に実施した（受講者 13 人）。講師は本学教員が務め、教育学者コルトハーヘンが提唱する「ALACT モデル」にのっとり、教師が日々の実践を自ら振り返り、「本質的な諸相への気づき」を踏まえて、日々の実践を改善（変革）できるための考え方やそのための方法について講義、演習を行った。 また、ラーニングポイント制度、履修証明プログラムの導入に向け、既にラーニングポイント制度を導入している岡山大学を訪問し、各教育委員会等との連携状況、実施する教員の研修等への関わり、及び教職大学院に入学した際の単位認定等について調査を行った。

ユニット 2		教師教育の実践と研究における全国拠点（ナショナルセンター）並びに地域拠点（リージョナルセンター）
中期目標【9】		連合大学院研究評価指針に基づき、教育実践学研究所の高い水準を維持し、教員養成分野の博士課程のイノベーションモデルとなる。
平成 31 年度年度計画【24】		国内外に広がるプロジェクト研究等を継続して推進し、その成果を関連学会及び Web ページ等で公表することにより、教育現場に還元する。
	【平成 31 事業年度の実施状況】 平成 30 年度末をもって 3 年間の研究期間を終了した連合学校教育学研究科共同研究プロジェクト「現代的学校教育問題への効果的な対応が可能な教員・臨床心理士の養成研究－性の多様性に関する国際研究と価値観の変容研究」（プロジェクト T）〔代表者：葛西真記子教授（鳴門教育大学・学校教育臨床）〕においては、書籍出版 4 冊、雑誌論文発表 6 件、学会発表 11 件（うち国際学会 4 件）等の成果公表を行った。 <u>本プロジェクトにおける研究成果を教育現場へ還元するため、プロジェクトによる実践・啓蒙及び研究活動を教育現場での性の多様性に関する教員の理解と具体的な対応への取り組みに拡大しており、プロジェクト成果として出版した「LGBTQ+の児童・生徒・学生への支援」は、教員及び臨床心理士の指針となる書籍として活用されている。</u> （研究成果にかかる図書） ① 葛西真記子・五十嵐透子・片桐亜希・板東育美・枝川京子（葛西真記子編），誠信書房，LGBTQ+の児童生徒学生への支援，2019，全 205p ② 葛西真記子（水野治久，永井智，本田真大，飯田敏晴，木村真人編），金子書房，援助要請と被援助志向性の心理学（性的マイノリティへの援助：援助要請の視点から），2017，224（96-97） ③ 葛西真記子（藤田哲也監修，水野治久・本田真大・串崎真志編著），ミネルヴァ書房，絶対に役立つ教育相談：学校現場の今に向き合う（トピックス セクシュアル・マイノリティの児童生徒の理解と支援），2017，202，（23-24） ④ Kasai, M. (Russell, T.S., &Horn, S. S. Eds.), Oxford University Press, Sexual Orientation, Gender Identity, and Schooling (Sexual and Gender Minorities and Bullying in Japan), 2017, 416 (185-193) このほか、令和元年度に実施した 3 件の連合学校教育学研究科共同研究プロジェクトについては、代議委員会を 1 月に開催し、書面（研究状況等報告書）により、研究の進捗状況を確認した。また、約 7 割が教育現場に勤務する現職教員である連合学校教育学研究科 2 年次生を対象として開催する学生研究発表会において、現在実施中である共同研究プロジェクトの研究の進め方・成果等に係る説明を行った。さらに、<u>これまでに実施した共同研究プロジェクトの成果報告を、従来の連合学校教育学研究科 web サイトに加え、兵庫教育大学学術情報リポジトリ（HEART）にも掲載した。</u>これにより、より多くの教育現場に研究成果を還元することができる。	

	中期目標【12】	教師教育のトップランナーとして、養成・採用・研修の一体的改善を踏まえた教員養成の高度化に資するため、現職教員の修学・研修ニーズを把握し、教育現場の課題解決のため、学び直しの場と高度で良質な研修の場を提供する。
	平成 31 年度年度計画【29】	平成 30 年度に設置した教員養成・研修高度化センターを中心に、学校現場の職務実態や現職教員のニーズを踏まえ、またラーニングポイント制及び兵庫県等の教員育成指標を視野に入れた次世代の教育プログラムの開発を行う。
	【平成 31 事業年度の実施状況】 (再掲 P8)	
	中期目標【13】	本学の教育研究の成果を広く社会に還元するため、社会連携センターの機能を強化し、学校現場等の課題解決に寄与するとともに、関係自治体等と連携して地域の活性化に貢献する。
	平成 31 年度年度計画【33】	教職アドバンストプログラムの取組を踏まえて教員養成の高度化に資する大学間連携協働事業を発展させるため、兵庫県内において教職課程をもつ大学、兵庫県教育委員会、神戸市教育委員会と連携し、兵庫県における教員の育成について協議をする場を再構築する。
	【平成 31 事業年度の実施状況】	教職アドバンストプログラムを発展的に解消し、高等教育に関する様々なニーズに対応しながら、大学間連携を活性化させるため、教職アドバンストプログラムの参加大学を含む兵庫県内の大学、兵庫県教育委員会、神戸市教育委員会、鳥取県教育委員会、和歌山県教育委員会、大阪府教育委員会、京都府教育委員会、京都市教育委員会が連携して、教員養成・研修高度化連携協議会を発足させ、そのもとに、教職大学院教育課程等連携協議部会と学部・教職大学院接続部会を置き、教員養成の高度化に資する大学の教育課程ならびに学部と大学院との接続について協議した。 令和 2 年度以降も引き続き新たな連携・協働する事業についての枠組の構築を進める予定である。

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期目標	学長のリーダーシップの下、役員会等のチェック機能を発揮し、本学の強みや特色を生かした、教育、研究、社会貢献の機能を最大化できるガバナンス体制を構築する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【45】国の制度改正を踏まえつつ、学内規則等を含めたガバナンスの総点検・見直しを行うとともに、権限と責任が一致した意思決定システムの確立、法人運営組織の役割分担の明確化、IR・総合戦略企画室等による学長を支援する体制を強化する。また、監事機能の強化や自己点検・評価体制の強化、経営協議会の運用の工夫改善など学外有識者の意見を大学運営に適切に反映させる。		III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【45】 権限と責任が一致した意思決定システムの確立及び法人運営組織の役割分担の明確化のために、平成 28 年度以降随時、理事及び副学長の職務分担を見直し、学内外に周知した。 IR・総合戦略企画室を平成 27 年度に設置した。学長の大学運営を支援するために、平成 28 年度からは学長との懇談会を実施し、学長と室との連絡体制を密にした。また、教育改善や現職教員研修支援、入試改善、学生支援等に関わる調査・分析レポートを 3 年間で 12 本作成し、学長の意思決定を支援した。 監事機能の強化については、監事、会計監査法人、監査室の 3 者の関係から現在の監査のあり方を検証し、監査の業務フロー及び 3 者の打ち合わせに係る年間スケジュールを見直して監査体制を強化した。また、監査室が中心となって監事意見書のフォローアップ体制を整え、毎年度フォローアップを実施した。 平成 28 年度には、自己点検・評価の実施体制や手順等を明確にした自己点検・評価実施要領を整備した。（P33 年度計画【61】参照）	・引き続き、学長支援体制を強化するため、随時ガバナンスの点検、意思決定システムや役割分担の見直し、IR レポートの活用方法の検討を実施する。 ・また、令和元年度までに整備した体制に基づき、自己点検・評価を行い、外部有識者の意見を大学運営に適切に反映させる。

	【45】権限と責任が一致した意思決定システム、明確化された法人運営組織の役割分担、IR・総合戦略企画室による学長支援体制など学内規則等を含めたガバナンス体制の点検を行う。また、監事監査報告及び意見、自己点検・評価で抽出された課題及び学外有識者から出された意見を大学運営に反映させる。		III	学外有識者の意見を大学運営へ反映させるため、平成 28 年度に「学外有識者等の意見への対応に関する申合せ」を作成した。これに基づき、<u>経営協議会の学外委員からの意見を適切に大学運営に反映させており、その状況を Web ページで公開している。</u> 以上により、適切なガバナンス体制の構築に取り組んでいる。 (平成 31 事業年度の実施状況) 【45】 IR・総合戦略企画室において、修了生、在学生、学部入学者についての調査を行い、<u>調査・分析レポートを 9 本作成した。エビデンスに基づく改革を実施する事務局各課からの分析依頼が増えたために平成 30 年度の 6 本と比較して、大きく増加した。</u>さらに、学長の指示により定員充足率などのデータを作成し、学長の意思決定を支援した。 昨年度に引き続き、自己点検・評価を実施した。評価結果は教育改善推進室に提供し、教育改善の資料とした。令和元年度からは本学の取組をわかりやすく公表するために自己点検・評価書のダイジェスト版を作成して Web ページ上で公表した。(P33 年度計画【61】参照) 平成 30 年度の監事監査報告書への対応状況を取りまとめ、Web ページ上で公開した。	
【46】教育委員会等との人事交流、及び関連する法律の整備状況等を踏まえたクロスアポイントメント制度の導入等により、学校現場での指導経験や関連業種の実務経験を持つ大学教員の割合を第 3 期中期目標期間末に 50%確保する。また、年俸制の運用状況について検証及び業務評価体制等の制度改善を行いつつ、第 3 期中期目標期間中に年俸制適用教員を 5%以上とする。【戦略性が高く、意欲的な計画】【◆】			III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 【46】 平成 29 年度に兵庫県教育委員会と人事交流に関する協定を締結し、平成 30 年度から准教授 1 人を受け入れた。期間は原則 2 年間で毎年 1 人を受け入れる協定である。また、第 2 期中期目標期間中から引き続き山口県教育委員会との人事交流も行っている。 クロスアポイントメント制度の導入に向けて他大学の実施状況調査を行い、兵庫県の公益財団法人とのクロスアポイントメント制度による人事交流について検討した。 <u>平成 31 年 4 月 1 日時点の学校現場での指導経験や関連業種の実務経験を持つ大学教員の割合は</u>	・引き続き人事交流に関する協定に基づき大学教員を採用する。また、クロスアポイントメント制度を利用して教職員を採用する。 ・実務経験を持つ大学教員の割合を第 3 期目標期間末に 50%以上とするため、引き続き本学附属学校園での実務経験研修を実施する。 ・引き続き兵庫県教育

			59.6%である。学校現場での指導経験や関連業種の実務経験がない大学教員について、<u>平成 28 年度から毎年 2 人に本学附属学校園での実務経験研修を実施した。</u> 年俸制については、平成 27 年度から導入している。平成 28 年度に年俸制の業績評価をより実態に即し評価できるように、評価区分を見直し細分化した。<u>平成 30 年度末時点の年俸制適用教員は 9.7%である。</u>	委員会との人事交流者の受入と実務経験研修を実施する。 ・年俸制適用教員の割合 5%以上を維持し、必要に応じて年俸制の運用の見直しを実施する。
	【46】学校現場での指導経験や関連業種の実務経験がない大学教員のうち 2 人について、実務経験研修を実施する。平成 30 年度に策定した国公立大学及び独立行政法人等とのクロスアポイントメント制度による人事交流の方針に基づき、協定先の情報収集を行う。	III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【46】 人事交流に関する協定に基づき、兵庫県教育委員会から准教授 1 人を教員養成・研修高度化センターに採用した。実務家教員による教育・研究の活性化が期待できる。また、<u>令和 2 年度からの実施に向けてクロスアポイントメント制度に関する規程を制定した。これにより令和 2 年 4 月から 3 人の教員をクロスアポイントメント制度により採用した。</u> 昨年度に引き続き、本学附属学校園での実務経験研修を 2 人の教員に対して実施した。 令和 2 年度からの新年俸制を創設する人事方針を定め、新年俸制適用教育職員給与規程を制定した。また、年俸制適用教員の活動目標及び評価を明確化するため、活動計画及び評価指標（基準）を見直した。 <u>令和元年度末時点の年俸制適用教員は 8.5%であり、中期計画の目標値を上回っている。</u>	
【47】キャリアパスに応じた研修体系と年間プログラムを整備し、学内外の合同研修等、効率的な研修の実施を推進するとともに、外部機関への研修生を毎年 1 名派遣する。 サバティカル制度等の海外研修を推進するため、制度の改善を行い、第 3 期中期目標期間中に教員を 10 人以上派遣する。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 【47】 事務職員については<u>キャリアパスに応じた事務系職員研修体系に基づき「事務系職員研修計画」を毎年作成し、これに基づき学内外での研修を行った。</u>特に平成 28 年度は新たな学内研修として、採用後 3 年以内の事務職員を対象としてフォローアップ研修を実施し、仕事に対する意識改革の講義や、中堅課員をファシリテーターとして班別討議を行った。また、<u>外部機関への研修生として、文部科学省に毎年 1 人の研修生を派遣している。</u>	・引き続き、「教職員 SD 研修体系」に基づく研修を実施する。 ・引き続き、外部機関へ研修生を 1 名派遣し、また、サバティカル研修制度及び海外派遣プログラムにより、教員を海外へ派遣する。

			平成 29 年度に大学教員，附属学校教員，事務職員に共通の研修体系「教職員 SD 研修体系」を作成して実施し，研修体系を学内 Web ページで教職員に周知した。 サバティカル制度については，平成 28 年度に細則を見直し，第 3 期中期目標期間の「教員海外派遣計画」を作成した。<u>平成 30 年度末時点の海外研修に派遣した教員数は 8 人である。</u>	
	【47】 ・ 教職員研修体系に基づき，研修を実施する。 ・ 事務職員については，外部機関へ研修生を 1 人以上派遣する。 ・ 大学教員については，サバティカル研修制度等を活用して，海外へ 2 人以上派遣する。	III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【47】 昨年度に引き続き，<u>教職員 SD 研修体系に基づき，研修を計画的に実施した。</u>令和元年度は昇任 3 年以内の主査（係長相当職）を対象に主査研修を新たに実施し，主査に求められる資質・能力の向上について研修を行った。 <u>外部機関への研修生として，文部科学省に 1 人の研修生を引き続き派遣した。</u> 海外研修については，サバティカル制度利用者 1 人，海外派遣プログラム利用者 2 人の計 3 人の教員を派遣した。<u>平成 28 年度からの 4 年間で 11 人派遣しており，中期計画 47 における「10 人以上の派遣」を達成した。</u>	

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標	学長のリーダーシップの下、役員会等のチェック機能を発揮し、本学の強みや特色を生かした、教育、研究、社会貢献の機能を最大化できるガバナンス体制を構築する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【48】大学院との一貫教育、幼保一体化、小中一貫教育など政策状況の変化や社会的ニーズに応じて、教員養成の高度化に対応した専修・専修のコースの再編を含めた学部組織改革を行う。		Ⅳ		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【48】 平成 28 年度に教育研究評議会の下に「 <u>兵庫教育大学学部改革検討委員会</u> 」を設置し、平成 31 年度からの学部組織改革後の学修指導体制を構築した。 平成 30 年度には学校現場での小中連携、小中一貫教育の推進等に対応するため、 <u>課程名称を「初等教育教員養成課程」から「学校教育教員養成課程」に変更した。</u> （P22 ○学部組織改革【48】 参照）	・学部組織改革で構築した学修指導体制を着実に実施する。 ・特に教員免許状取得のためのグループとクラスが連携して指導を実施するため、関係教員間の協力体制を構築する。
			Ⅲ	（平成 31 事業年度の実施状況） 【48】 学部改革構想に従い、平成 31 年 4 月入学生から新カリキュラムでの授業導入を開始した。教職科目の実施組織として、教育学部門、心理学部門、特別支援教育部門の 3 部門を置いた。クラス担当教員がかかわる「クラスセミナーⅠ・Ⅱ」の授業やグローバルスタディーズ科目の学生からの授業評価は良好である。 （P22 ○学部組織改革【48】 参照）	

【49】教科教育に関する先端的・実践的なカリキュラム改革を推進するとともに、教職大学院修了者の教員採用、処遇等の条件整備を考慮の上、第3期中期目標期間中に段階的に教職大学院へ移行する。また、その他の修士課程の教育に関わる社会的ニーズに適合する人材育成のための組織の充実・改善を進める。【◆】	【49】教科教育に関する先端的・実践的なカリキュラム改革の推進及び教育に関わる社会的ニーズに適合する人材を育成するため、大学院全体の組織再編案を作成・決定し、再編に取り組む。	Ⅲ	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 【49】 <u>修士課程の教科教育分野の教職大学院への段階的な移行に係る課題について検討を行った。</u>(P22 ○教職大学院への移行及び修士課程の充実【49】参照) (平成 31 事業年度の実施状況) 【49】 <u>平成 31 年度は修士課程から言語系教育、社会系教育、理数系教育コースが専門職学位課程に移行し、教職大学院の入学定員は 155 人となった。</u>(P22 ○教職大学院への移行及び修士課程の充実【49】参照)	・令和 3 年度の大学院改革に向けて、共通基礎科目等を含めた教科教育に関する実践的・先導的なカリキュラム編成や教育組織の充実・改善を行う。
【50】全国最大規模の教職大学院組織を維持し、そのトップランナーとして先進的な教員養成の高度化に資する教職大学院となるため、平成 28 年度開設の「教育政策リーダーコース」、 「グローバル化推進教育リーダーコース」を含めた専攻・コースの組織再編を行い拡充する。	【50】先進的な教員養成の高度化に資するため、教職大学院の拡充に向けた大学院全体の組織再編案を作成・決定し、再	Ⅲ	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 【50】 教科教育分野の教職大学院への段階的な移行に係る課題を検討するため、平成 28 年度に「兵庫教育大学大学院組織再編会議」を設置して教育組織再編案を作成した。<u>平成 31 年度は言語系教育、社会系教育、理数系教育コースが移行し、再編後の教職大学院を 8 コースとし、入学定員は 155 人となった。</u> 移行に伴い、平成 30 年度に教員審査を実施し、実務経験の有無、教育委員会、学校関係の各種委員経験などをポイント制で審査した。 また、令和元年度からの共通科目、専門科目及び実習科目の教職大学院カリキュラムを検討し、令和元年度から教職大学院共通基礎科目で開講する 2 つの授業科目「授業の指導計画と教材研究の演習」「授業における ICT 活用」については、教職大学院移行後を見据えて、チームティーチングとクラス分けを組み合わせた授業内容・指導体制とした。 (平成 31 事業年度の実施状況) 【50】 大学改革について審議・検討を行う学内組織を	・Society5.0 や「フラッグシップ教員養成大学」を見据えた今後の教職大学院組織改編に向けて令和元年度に設置したコースを運用し、検証、改善を行う。

	編に取り組む。		整備し、学長の諮問事項の検討を行う「大学改革戦略会議」を新たに設置した（年度計画 49 参照）。 「大学改革戦略会議」では、教職大学院の組織再編の方向性を定め、教職大学院の学生確保につながる取組（教職大学院魅力化のための教育課程改善、外国人留学生への対応、連合大学院の接続を見据えた教育プログラム、学部との接続システム等）について検討を行った。 また、教育研究評議会の下に教職大学院の改革に関する具体的な計画・教育課程を策定するための調査検討を行う「教職大学院改革委員会」を新たに設置し、 <u>教職大学院夜間クラスのあり方や教育課程改善等についてさらなる検討を行い、2021 年度（令和 3 年度）教職大学院改革案を作成した。</u>	
【51】全国の教職大学院等で教育指導を担当できる教育実践学の優れた研究者の養成機能を強化するため、連合大学院博士課程の連携・拡充による我が国における拠点形成を視野に入れて、教育・研究組織を整備・充実させる。【◆】		IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【51】 連合大学院博士課程の連携・拡充に向けて、関係大学等と調整を行い、令和元年度から、 <u>兵庫教育大学、上越教育大学、岡山大学及び鳴門教育大学の 4 大学に、岐阜大学及び滋賀大学の 2 大学を新たに加え、連合大学院の構成大学数を 6 大学とした。</u> （P23 ○連合大学院の拡充【51】 参照）	・拡充後の連合学校教育学研究科の教育研究機能に係る成果を継続して収集し、評価・点検を行う。
	【51】平成 31 年度から拡充した連合学校教育学研究科について、教育・研究機能に係る成果等を収集・整理し、点検・評価のための枠組を整備する。	III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【51】 拡充の成果を点検するための枠組整備に取り組んだ。 （P23 ○連合大学院の拡充【51】 参照）	
【52】IR・総合戦略企画室による国の政策動向や学内情報を集約・分析した結果を活用し、教員養成の高度化を推進するため、ナショナルセンターの機能を有する教員養成高度化実践センター（仮称）を平成 32 年度内に設置する。【◆】		IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【52】 教員養成及び現職教員の研修の高度化を全学的に推進するため、当初平成 32 年度設置予定であった <u>教員養成・研修高度化センター</u> を学長のリーダーシップのもと 2 年前倒し、平成 30 年 12 月に設置した。 （P23 ○教員養成・研修高度化センターの設置	・教員養成・研修高度化センターにおいて STEAM 教育、EdTech 等最新の政策動向に対応したカリキュラムの開発を行う。 ・引き続き教員養成・研修高度化センターにおいて、現職教員のリカレント教

	【52】 IR・総合戦略企画室の学内情報等の集約・分析結果及びそのレポートを活用し、平成 30 年度に設置した教員養成・研修高度化センターにおいて、教員養成・研修高度化に資する現職教員のリカレント教育システム及び次世代の教育プログラムの研究開発を行う。		【52】 参照) (平成 31 事業年度の実施状況) 【52】 教員養成・研修高度化センターには、「先端教育研究開発コア」他の 5 部門を設け、担当理事・副学長がセンター長として全体を統括するとともに、教員養成・研修高度化センターを構成する 5 部門の機動力を活かした組織体制を維持することとした。特に、<u>新設された「先端教育研究開発コア」には、研究開発を担うディレクターを中心とする Society5.0 プロジェクトチームを置き、新型コロナウイルス感染拡大に対処するためのオンライン授業実施にかかる研修会を開催して授業モデルを示し、LiveCampus（教育支援システム）、Zoom、Microsoft Teams 等を用いたオンライン授業を令和 2 年度から開始した。</u> 教員養成・研修高度化センターにおいて行う教員養成・研修高度化に資する現職教員のリカレント教育システム及び次世代の教育プログラムの研究開発の一環として、<u>（独）教職員支援機構から委嘱を受けて本学の教員養成・研修高度化センターと兵庫県立教育研修所が連携・協働し、兵庫県立教育研修所が行う高等学校中堅教諭等資質向上研修講座のなかで、研修プログラムを実施した。</u> (P23 ○教員養成・研修高度化センターの設置 【52】 参照)	育システム及び次世代の教育研修プログラムの研究開発を行い、教育委員会等の協力の下で運用し、その成果を検証、改善して、研修プログラムの体系化を行う。
--	---	--	--	--

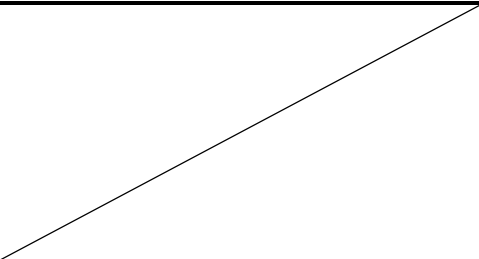
I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
③ 女性の活躍・男女共同参画に関する目標

中期目標	女性教職員がその能力を十分に発揮し活躍するとともに、男女がともに働きやすい職場環境を確保するため、就業環境や職場風土の改革を促進する。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【53】男女共同参画の推進体制を整備し、就業環境の充実及び意識啓発事業を実施するとともに、第 3 期中期目標期間中に女性役員 1 名以上、女性管理職の割合を 15%以上とする。	【53】見直しを行った男女共同参画の推進体制でさらなる就業環境の充実策及び意識啓発事業を実施する。また、引き続き、女性役員を 1 人以上、女性管理職割合を 15%以上とする。	III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【53】平成 28 年度に男女共同参画推進室運営会議において「 <u>第 3 期中期目標期間中の女性管理職割合を 15%以上とするための具体策</u> 」を策定し、主査以下の女性事務職員を対象とした「女性職員研修」等を実施した。 <u>平成 30 年度末時点で女性役員が 2 人、女性管理職の割合が 17.8%となっている。</u>	・引き続き、就業環境の充実策の検証・改善を行い、女性役員 1 名以上、女性管理職の割合を 15%以上の状態を維持する。
			III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【53】平成 31 年 4 月から男女共同参画推進室会議の委員構成を変更した。新たな男女共同参画の推進体制で就業環境の充実策や意識啓発事業の内容を検討し、相談専用メールアドレスの設置、教職員への情報提供ページの案内を実施した。 <u>令和元年度末時点で女性役員が 1 人、女性管理職の割合が 20.9%となっている。</u>	
【54】女性教職員の支援体制に係る情報提供や、女性職員による業務説明会の実施等により、女性教職員の採用を促進し、第 3 期中期目標期間中の女性教		IV		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【54】女性教職員の採用を促進するため、「 <u>育児・介護支援制度</u> 」Web ページを改善し、教職員に周知した。 <u>また、職員採用試験の機関訪問説明会において採用</u>	・引き続き、テレワーク導入など育児・介護支援制度の更なる充実策及び採用比率を維持するための方策を検討

職員の採用比率を平均 30%以上（人事交流除く）を維持する。	【54】女性教職員の就業支援体制に係る情報提供及び女性職員による業務説明会を実施する。これらを含めた取組を通して、引き続き、女性教職員の採用比率を平均 30%以上（人事交流除く）とする。			希望者に対する女性職員による業務説明等を実施した。<u>平成 30 年度の女性教職員の採用比率の平均値は 46.2%である。</u>（P23 ○女性教職員の採用促進【54】 参照） （平成 31 事業年度の実施状況） 【54】 引き続き、女性教職員の就業支援体制に係る情報提供及び職員採用試験の機関訪問説明会において採用希望者に対する女性職員による業務説明会を実施した。 <u>令和元年度の女性教職員の採用比率は 59.3%であり、第 3 期中期目標期間中の平均値は 41.2%である。</u>（P23 ○女性教職員の採用促進【54】 参照）	し、実施するとともに、女性教職員の採用比率を平均 30%以上（人事交流除く）の状態を維持する。
---------------------------------------	--	--	--	---	--

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	効率的な法人運営を行うため、組織体制を見直しガバナンス機能を強化する。				
中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		月	中	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【55】 ミッションの再定義で明らかにした教員養成の高度化の取組などを強力に支援するため事務組織の機能・編成の見直しを行う。		III	IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【55】 平成 28 年度に、これまで以上に効率的かつ効果的に業務を遂行することを目的に、事務局の人員配置計画を作成した。平成 29 年度には事務局を改組して、学長直属の組織である大学改革推進室を新設した。（P24 ○機動力を持つ事務組織の新設【55】参照）	・大学院改革や教員養成・研修高度化センターの取組並びにテレワーク導入に伴い、人員と役割の見直しを行う。
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【55】 令和元年 8 月 1 日付けで事務組織の改編を行い、教員養成・研修企画室を新設した。これは、マトリクス型の事務組織であり、担当職員は教員養成・研修高度化センターを全学的に支援するために新設した教員養成・研修企画室と既存の組織とを横断して業務を行うことで同センターの各部門を支援している。 （P24 ○機動力を持つ事務組織の新設【55】参照）	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

① 中期計画又は年度計画を上回って実施した計画（自己評価を「Ⅳ」とした計画）の取組内容

○学部組織改革【48】

【平成 28～30 事業年度】

平成 31 年度からの学部組織改革に向けて、平成 28 年度に教育研究評議会の下に「兵庫教育大学学部改革検討委員会」を設置し、コース間のアンバランス等を改善するコース編成、小中一貫教育への対応、教育課程の在り方について検討を行い、クラス、教育系（グループ）、卒業研究のための個別指導、という三者からなる学修指導体制を構築した。

同一人数で構成するクラス制（1 学年 12 クラス）にすることにより、平成 30 年度までのコース制によるコース間の学生数の片寄りによる教員の負担を平準化した。また、教育課程を組織的、体系的にし、初年次教育等の充実を図ることにより、学部学生の 4 年間を見通したキャリア形成をはかり、新人教員を育成するにふさわしい体制とした。

平成 30 年度には学校現場での小中連携、小中一貫教育の推進等に対応するため、課程名称を「初等教育教員養成課程」から「学校教育教員養成課程」に変更した。

また、新しい学部に対応する入学者選抜を平成 31 年度入学者から実施した。教育学部の志願者が減少している中で平成 31 年度入試の志願者数が延べ 899 人となり前年度から 205 人増加した。これは他の教育系大学と比較しても大きな伸びである。改革において、教員になろうとする強い意志等の求める人物像を明確にし、選抜区分ごとに特色ある入試方法を取り入れ、すべての選抜において面接試験を実施した。これらにより、受験者にとって大学が求めている人材像が明確になり、得意分野を生かせる入試に改善したことが入学志願者の増加に繋がったと考えられる。

【平成 31 事業年度】

平成 31 年 4 月入学生から新カリキュラムを導入した。卒業要件単位を 128 単位とし、卒業と同時に小学校 1 種免許状に加えて中学校 2 種免許状もしくは幼稚園 1 種免許状の複数免許状を取得でき、義務教育学校にも対応できるカリキュラムとした。令和 2 年度から実施となる小学校「外国語」への対応として、英語コミュニケーションⅠ～Ⅶまでの計 7 単位を必修とし、海外の教育事情について学ぶグローバルスタディーズ科目を開設し、海外に出向いて学校を視察すること目的とした「海外教育体験実習」を新設した。

充実した初年次教育のため、基本的な学び方を習得し自律的な学習者とな

ることを目指した「クラスセミナー」の授業を創設した。

また、クラス担当教員で構成される「U19 クラス担当者会議」において、「クラスセミナー」や「クラスミーティング」の修学指導等の状況について意見交換を行い、課題を抽出し、授業内容の検討を行った。さらに課題や検討結果を令和 2 年度入学生を担当するクラス担当教員に引き継ぎ、「U20 クラス担当者会議」において授業内容の改善を図った。

○教職大学院への移行及び修士課程の充実【49】

【平成 28～30 事業年度】

修士課程の教科教育分野の教職大学院への段階的な移行に係る課題を検討するため、平成 28 年度に「兵庫教育大学大学院組織再編会議」を設置して検討を開始し、平成 31 年度及び 33 年度以降の 2 段階に移行する教育組織再編案を作成した。31 年度は言語系教育、社会系教育、理数系教育コースが移行し、教職大学院の入学定員は 155 人となった。

また、移行に伴い平成 31 年度の修士課程のカリキュラムについて、共通科目及び人間発達教育専攻の専門科目（広領域科目群）を見直し、令和元年度から実施した。

平成 28 年度から本学における公認心理師養成の対応について検討を始め、平成 29 年度に大学院段階での養成に対応することを機関決定した。平成 30 年度入学者から公認心理師養成に係るカリキュラムを実施した。

【平成 31 事業年度】

大学改革について審議・検討を行う学内組織を整備し、学長の諮問事項の検討を行う「大学改革戦略会議」を新たに設置した。同会議において、今後の学習指導要領の改訂や現代的な教育課題にフレキシブルに対応できる科目群の開設に向け、教科教育分野を含めた教職大学院の共通基礎科目の改善点を抽出した。

また、修士課程では『チーム学校』を支える専門能力スタッフを育成するという教育に関わる社会的ニーズに応えるため、令和 3 年度からの修士課程再編の教育課程案を作成した。

令和 2 年度から、公認心理師の養成を担う臨床心理学コース（昼間クラス）が神戸ハーバーランドキャンパスに移転することから、移転に伴う整備を行った。

○連合大学院の拡充【51】

【平成 28～30 事業年度】

全国の教職大学院等で教育指導を担当できる教育実践学の優れた研究者を養成する拠点を形成するため、連合大学院博士課程の連携・拡充に向けて関係大学等と調整を行った。また、拡充に備えて平成 30 年度に教員資格審査を行い、岐阜大学及び滋賀大学について主指導教員資格者 19 人、指導教員資格者 10 人を認定した。

構成大学が互いに遠隔地にあり、会議や打ち合わせ等に移動時間や交通費が必要となることに対応するため簡易遠隔会議システムを新たに導入した。

連合大学院の研究成果を社会に還元し、入学希望者への研究指導者情報を提供するため、平成 28 年度にリサーチマップを利用した研究指導者情報提供を行う教員業績 Web ページを作成した。

【平成 31 事業年度】

令和元年度から、兵庫教育大学、上越教育大学、岡山大学及び鳴門教育大学の 4 大学に、岐阜大学及び滋賀大学の 2 大学を新たに加え、連合大学院の構成大学を 6 大学とした。併せて入学定員を 32 人から 4 人増やして 36 人とした。令和元年度に実施した令和 2 年度入試は入学定員 36 人に対して志願者数 56 人（志願倍率 1.56 倍）、入学者数 39 人であり、平成 30 年度入試の志願倍率 1.69 倍と比較しても拡充後も引き続き十分な倍率を維持している。

拡充の成果を点検するために、拡充 2 大学の入学者数、指導教員数及び研究科教員認定者数、D 1 セミナー（博士課程新 1 年次生を対象とした構成大学ごとの学生参加事業）、共同研究プロジェクトの実施状況、教育・研究機能に係る成果等を収集・整理した。

また、連合学校教育学研究科の特色及び強み等を広く発信し、本研究科の趣旨・目的に沿った入学志願者をさらに増やすことを目的として広報用リーフレットを作成し、関係機関へ配布した。

○教員養成・研修高度化センターの設置【52】

【平成 28～30 事業年度】

教員養成及び現職教員の研修の高度化を全学的に推進するため、当初平成 32 年度設置予定であった教員養成・研修高度化センターを学長のリーダーシップのもと 2 年前倒し、平成 30 年 12 月に設置した。

教員養成・研修高度化センターは、教員養成の高度化を推進するナショナルセンターとして、（独）教職員支援機構と提携して研修の共同開発・実施を行うとともに、これまでに本学が培ってきた研修のノウハウや実績を生かし、「教職大学院における実践的指導力育成カリキュラム」「現職教員リカレント教育システムの開発」「次世代型教育実践に関する研究開発」について教育、研究、研修プログラム開発スケジュールを策定し、開発を開始した。

また、リージョナルセンターとしては、兵庫県内においては兵庫県教育委員

会・神戸市教育委員会、教職アドバンスプログラム実施にあたって連携した県内 6 大学をはじめとする教員養成に係わる兵庫県内の大学、全国の教職大学院並びに日本教職大学院協会と連携・協働して、教員養成の高度化に係る事業を推進した。

センターの組織は、理事・副学長をセンター長とし、2 人の専任教員を置き、本学学校教育研究科の教員や学外の有識者の協力を得る体制とした。平成 31 年 4 月から兵庫県教育委員会との人事交流者 1 人を教員養成・研修高度化センター准教授として採用した。

【平成 31 事業年度】

Society5.0 に対応したカリキュラムや研修の開発に向けた体制の検討を行い、教員養成・研修高度化センター内に、令和 2 年 4 月に先端教育研究開発コアを設置した。

また、（独）教職員支援機構から委嘱を受けて本学の教員養成・研修高度化センターと兵庫県立教育研修所が連携・協働し、兵庫県立教育研修所が行う高等学校中堅教諭等資質向上研修講座の一つとして、開発した研修プログラムを実施した。このプログラムの特徴は、既存の研修プログラムの多くが教育課題を各論で扱うのに対して、教員資質向上指標に基づき「何を学ぶのか」を教員自身が設定し、学びを位置づけるプロセスをプログラム内に設定している点にある。

本研修プログラムの実施にあたっては、各教育委員会での研修状況や各教育委員会が定める教員育成指標の分析に基づき、本研修プログラムの対象者が研修内容を選択できるようにした。年次研修が不足する 4～9 年目の現職教員を対象としており、各自で課題を設定し現代的な教育課題を学ぶ内容としている。また、ラーニングポイント制度等の導入を見据えた内容となるよう体系的な研修プログラムとして実施した。

○女性教職員の採用促進【54】

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度に男女共同参画推進室運営会議において育児支援体制の改善を図ることを目的として教職員を対象にアンケートを行った結果、回答者の半数から、教職員及び学外への本学の育児・介護支援制度の周知が必要である指摘があった。このことを受けて「育児・介護支援制度」Web ページを改善し、教職員に周知した。

また、女性教職員の採用に係る目標として「女性教職員の採用比率平均 30% 以上を維持する」を策定し、業務説明会における女性職員による業務説明等を実施した。平成 30 年度の女性教職員の採用比率の平均値は 46.2%である。

【平成 31 事業年度】

平成 30 年度に引き続き、業務説明会における女性職員による業務説明等を実施した。

令和元年度の女性教職員の採用比率は 59.3%，第 3 期中期目標期間中の平均値は 41.2%であり，目標値の 30%を大きく超えている。

○機動力を持つ事務組織の新設【55】

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度に，これまで以上に効率的かつ効果的に業務を遂行することを目的に，事務局の人員配置計画を作成した。改革案の作成に当たっては，①最小限の人数で，最大限の効果を生む組織運営②意思決定プロセスの迅速化，省力化③事務の重複の排除と関連事務の一元化④ライフワークバランスに留意した長時間勤務の是正をコンセプトとし，事務局長主導で事務局の業務の洗い出し，整理を行った。

平成 29 年度には事務局を改組して，学長直属の組織である大学改革推進室を新設して学部，大学院の改組，新しい教育研究組織の設置等を担当させ，機動力を持たせた。

【平成 31 事業年度】

8 月 1 日付けで事務組織の改編を行い，教員養成・研修企画室を新設した。これは，マトリクス型の事務組織であり，担当職員は教員養成・研修高度化センターを全学的に支援するために新設した教員養成・研修企画室と既存の組織とを横断して業務を行うことで同センターの各部門を支援している。

プロジェクト実施のために既存の課室から職員を集めて横断的な組織とすることで，縦割り組織の弊害を解決してプロジェクトの機動性を高めることを図るものである。

引き続き，令和 2 年 4 月にも事務組織の機能・編成を見直し，教員養成・研修企画室の機能強化のための改編を行った。

② 平成 30 事業年度の評価結果において課題として指摘された事項

該当なし

2. 共通の観点に係る取組状況

○戦略的・効果的な法人運営・資源配分の仕組みとその効果

学長の法人運営を支援するため，IR・総合戦略企画室において調査分析レポートを作成し，学長の意思決定を支援した。（P11 中期計画 45 参照）

戦略的・効果的な資源配分を行うため，教員については年俸制を導入し，令和 2 年度から新年俸制及びクロスアポイントメント制度を導入する準備を進めた。（P12 中期計画 46 参照）

事務職員についても，適宜組織の見直しを行い，効率的な運営を行うようにした。（P21 中期計画 55 参照）

○内部監査や監事監査結果の法人運営への反映状況

毎年度，監事監査意見書で示される監事の業務改善に関する意見に基づいて，必要な改善を行い，フォローアップとしてとりまとめて改善状況を確認した。

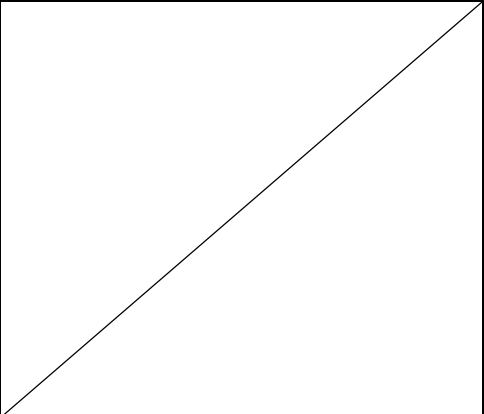
第 3 期中期目標期間中に取り組んだ改善は以下の通りである。

- ・ 日本語教育担当教員の増員
- ・ キャンパスマスタープランの見直し
- ・ 保有個人情報等の点検に係る管理規程の改正
- ・ 情報セキュリティに関する自己点検及び監査
- ・ 附属学校園における園児・児童・生徒等の防災のための「引き渡し等訓練」の実施

平成 28 年度に監事，監査法人，及び監査室の監査のあり方について検証を行い，監査計画を作成した段階で三者が情報交換を行う機会の必要性を確認した。監事，監査法人，監査室による打合せを年 1 回行っている。

I 業務運営・財務内容等の状況
(2) 財務内容の改善に関する目標
① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標	本学のミッションに沿った教育研究活動や事業を推進するため、多様な方法で自己収入の増加に取り組む。				
中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【56】外部研究資金獲得に向けたインセンティブ制度を充実させ、外部研究資金の募集情報の提供を密に行うなど、研究支援体制を強化し、第 3 期中期目標期間中、大学の収入に占める外部研究資金の平均割合を、第 2 期中期目標期間中実績以上にする。		III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【56】 <u>外部研究資金の獲得のため、学内教員へのインセンティブ方策を毎年度策定した。外部研究資金申請希望者に対し、申請書類作成等の事務作業補助や研究費の増額を実施した。また、学内の Web ページで外部研究資金の募集情報を教員に提供した。</u> これらの取り組みにより、平成 28～30 年度大学の収入に占める外部研究資金（受託研究費、共同研究、寄附金、科学研究費補助金（以下「科研費」、間接経費含む）、受託事業費）の平均割合は 4.25%であり、第 2 期中期目標期間中実績 3.56%を上回った。	・引き続き、外部資金獲得に向けたインセンティブ方策やその効果について検証を行い、改善策を検討し、実施する。 ・引き続き、学内の Web ページ等で外部研究資金の募集情報を教員に提供する。
			III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【56】 外部資金獲得に係るインセンティブ方策を改善して実施した。学内 Web ページにおいて、教員向けに行う外部資金獲得に係る情報提供を改善した。科研費に採択されるコッやノウハウの提供、昨年度科研費に採択された教員による説明ビデオ、民間助成金の公募情報の調べ方や申請手順	

			の説明, 学内の外部資金獲得に係るインセンティブ方策及び科研費, 民間助成金の獲得者情報のコンテンツを新たに作成し, 掲載した。 また, 令和2年度の公開に向けて, 産学連携, 受託研究, 共同研究の新規実施を目的とする一般公開用の Web ページを作成した。 大学の収入に占める外部研究資金の平均割合は平成28年度～令和元年度の4年間で4.09%であり, 第2期中期目標期間中実績 3.56%を上回った。	
【57】多様な資金調達方策として, 新たに「教員養成高度化推進基金(仮称)」を創設し, 学内外への広報活動を展開することにより, 第2期中期目標期間末の兵庫教育大学教育研究振興基金残額の100%以上に相当する収入を第3期中期目標期間中に達成する。		III	(平成28～30事業年度の実施状況概略) 【57】 平成28年度にこれまでの「兵庫教育大学教育研究振興基金」を「国立大学法人兵庫教育大学基金」として整備した。平成29年度は「創立40周年記念基金」を設置して広報・募金活動を推進した。また, 基金が所得税法上の税額控除の対象となったことを本学 Web ページ上で広報し, 積極的な寄付を呼びかけた。 創立40周年に当たる平成30年度には中期計画の目標収入額6,915千円を達成し, 平成28年度から平成30年度末までの累計寄付金額は14,144千円となった。	・国立大学法人兵庫教育大学基金運営委員会において策定された計画に基づき, 広報活動を展開する。 ・クラウドファンディングを活用し, 資金調達を行う。
	【57】国立大学法人兵庫教育大学基金運営委員会において策定した計画に基づき, 広報活動を展開する。	III	(平成31事業年度の実施状況) 【57】 昨年度に引き続き, 大学院同窓会会員等への寄付の依頼を行った。また, 令和元年度から保護者説明会で本学の財務状況を説明し, 併せて保護者に寄付の依頼を行った。 また, 基金を財源の一部として令和元年11月9日, 10日に日中教師教育学術研究集会を実施し, 本学を含む国内の教育大学と, 北京師範大学, 上海師範大学, 首都師範大学(いずれも中国)の研究者が「学校教育の変化に対応する教師教育」をテーマに発表を行った。 平成28年度から令和元年度末までの累計寄付金額は15,008千円となり, 中期計画の目標収入額を上回った。 基金とは別に, 附属図書館が中心となってクラ	

			ウドファンディングを実施し、目標額 1,000 千円を超える 1,306 千円を集めた。 (P31 ○クラウドファンディングの実施【57】参照) 持続可能でよりよい世界を目指すために、2030 年までに達成することを定めた目標「SDGs」に基づき、すべての人々へ包括的かつ公正な質の高い教育を提供することを目的として「<u>兵庫教育大学 SDGs 推進藤井電工基金</u>」を、令和元年度に兵庫教育大学基金のもとに新たに創設した。この基金により令和 2 年度から、<u>視覚障害者の支援のための学修環境を整備するため、点字ディスプレイや自動点訳ソフト等の必要な支援機器を整備した。</u>	
--	--	--	---	--

I 業務運営・財務内容等の状況
(2) 財務内容の改善に関する目標
② 経費の抑制に関する目標

中期目標	教育研究の質向上のため、業務運営の合理化・効率化等により経費を抑制し、得られた学内資源を大学の強みを生かす取組や機能強化に資する取組に再配分する。			
中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）
		月	年度	
				平成 31 事業年度までの実施状況
				令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【58】他大学等との共同調達、複数年契約やリース契約の拡大、アウトソーシングの導入検討など、業務運営の合理化・効率化や既存事業の徹底的な見直しを行うことにより、第 3 期中期目標期間中、一般管理費比率を平均 6.5%以下に抑制する。また、第 2 期中期目標期間末の印刷物発行部数の 50%以上を電子データ配付に移行し、印刷費を削減する。	【58】一般管理費執行状況を検証し、業務内容の見直し及び経費削減のための取組を着実に実施する。	IV	IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【58】平成 28 年度に一般管理費削減計画書を策定した。これに基づき、電気、清掃、複写機等の契約を見直し、一般管理費を削減した。<u>平成 30 年度の一般管理費比率は 4.6%であり 6.5%を下回った。</u> （P31 ○一般管理費の削減【58】参照）
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【58】引き続き、一般管理費の執行状況を調査し、経費削減に向けて改善策を検討し、実施した（P31 ○一般管理費の削減【58】参照） <u>第 3 期中期目標期間中の一般管理費比率は平均 5.2%である。</u>

I 業務運営・財務内容等の状況
(2) 財務内容の改善に関する目標
③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標	資産や資金を安全かつ効率的・効果的に管理運用することにより、運用益を増加させ、得られた学内資源を大学の強みを生かす取組や機能強化に資する取組に再配分する。			
	中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
			期中年度	平成 31 事業年度までの実施状況 令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【59】学内外への広報活動を展開することにより、保有する土地・建物等のさらなる有効活用を行い、使用料収入額を第 2 期中期目標期間末比 10%以上増加させる。			IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【59】 土地・建物等の使用料収入を増加させるため、平成 28 年度に使用料の改定を行った。また平成 29 年度に「学外への広報活動計画」を策定し、学外への広報活動を拡大した結果、利用者数および施設使用料収入共に平成 27 年度に比べて大きく伸びている。平成 28 年度～平成 30 年度末までの累積使用料収入額は 1,709 千円であり、第 2 期中期目標期間の 10%増に当たる 2,088 千円と比較して約 81.8%の進捗率である。 （P31 ○施設使用料収入の増加【59】参照）
			IV	（平成 31 事業年度の実施状況） 【59】 施設使用料収入について、第 2 期中期目標期間末 1,899 千円に対し、第 3 期中期目標期間（令和 2 年 3 月 31 日現在）2,261 千円の収入で 19%増となり、中期計画を達成した。 （P31 ○施設使用料収入の増加【59】参照）
【60】手元資金の安全かつ有効な運用を行い、第 3 期中期目標期間中、平均運用比率を 50%以上にする。			III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【60】 毎年度四半期毎の資金計画を作成し、これに基づき資金を運用した。平成 29 年度からは従来の

			Ⅲ	定期預金に加えて有価証券（社債）の購入による資金運用を開始した。 <u>平成 28 年度～平成 30 年度の平均運用比率は 62.8%であり、目標を上回っている。</u>	均運用比率を 50%以上とする資金運用を行う。
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【60】 昨年度に引き続き、より金利の高い金融機関を選定し、支払いに必要となる資金が不足しないように、定期預金の預入・解約を適宜行った。 <u>令和元年度の平均運用比率は 66.14%であり、平成 28 年度～令和元年度の平均運用比率は 62.27%であった。</u>	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

①中期計画又は年度計画を上回って実施した計画（自己評価を「Ⅳ」とした計画）の取組内容

○一般管理費の削減【58】

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度に一般管理費削減計画書を策定した。これに基づき、電気、清掃、複写機等の契約を見直し、一般管理費を削減した。平成 28 年度以降の一般管理費比率は 4.6% (H28)、5.9% (H29)、4.6% (H30) であり、いずれも第 3 期中期目標期間中の目標である 6.5%を下回った。以下は削減の取り組み例である。

- ・ 本学の送迎バス（兵教シャトルバス三田便）を、平成 29 年度に車両運行管理業務のみアウトソーシングし、総実施コストを引き下げた。
- ・ 電気の契約については、平成 28 年度に地区ごとの契約を一本化することにより、年間約 1,200 万円の経費削減となった。
- ・ 清掃業務については、平成 28 年度に職員が自主的に清掃を行うことにより日常清掃の面積の約 30%削減を行った。
- ・ 教授会等の会議でペーパーレス化を実施し、平成 29 年度には、前年比で複写機使用料が約 1,051 千円、コピー用紙（再生紙）が約 662 千円の削減となった。
- ・ 電子データ配付移行対象の印刷物について移行対象である 12 件（7,360 部）のうち、9 件（6,430 部）が既に Web 掲載に移行済（削減率：87.4%）である。

○施設使用料収入の増加【59】

【平成 28～30 事業年度】

土地・建物等の使用料収入を増加させるため、使用料の改定を行った。また平成 29 年度に「学外への広報活動計画」を策定し、これまでの大学 Web ページ掲載に加え、利用可能施設や利用料金等をまとめたパンフレットを作成し、同窓会や近隣の市町に配付して学外への広報活動を拡大した。

その結果、利用者数および施設使用料収入共に平成 27 年度に比べて大きく伸び、平成 27 年度の施設使用料収入は 129 千円に対して平成 30 年度は 738 千円であった。

平成 28 年度～平成 30 年度末までの累積使用料収入額は 1,709 千円であり、中期計画の目標値である（第 2 期中期目標期間の 10%増に当たる）2,088 千円

と比較して約 81.8%の進捗率である。

【平成 31 事業年度】

平成 30 年度に実施した広報活動の成果について、平成 30 年度と平成 29 年度の体育施設の使用実績を比較し、施設利用の問い合わせが 36 件から 103 件に増えたこと及び、平成 29 年度には 1 件しか利用がなかった地域からの問い合わせが 22 件に増えたことから、成果があったことを確認した。また、近隣施設の施設使用料を調査し、本学の施設使用料の改定を行った。

また、加東市に広報物設置の依頼を行い、加東市 Web ページでのリンク掲載及び「広報かとう」への記事掲載を実現した。

施設使用料収入について、第 2 期中期目標期間 1,899 千円に対し、第 3 期中期目標期間（令和 2 年 3 月 31 日現在）2,261 千円の収入で 19%増となり、中期計画を達成した。

②その他特筆すべき事項

○クラウドファンディングの実施【57】

【平成 31 事業年度】

附属図書館が中心となって実施する BLUE CLASS（兵庫教育大学附属図書館がプロデュースする青空教室企画、中期計画 40 関係）についてクラウドファンディングを実施し、目標額 1,000 千円を超える 1,306 千円を集めた。この資金を元に、令和 2 年度に神戸ルミナリエの会場としても利用されている神戸市の東遊園地において、令和 2 年 5 月 23 日に開催する予定であった第 4 回 BLUE CLASS については、新型コロナウイルス感染拡大のため、令和 3 年度に延期する決定をした。

【平成 31 事業年度】

電気契約の仕様を見直し、令和 2 年度は 13,310 千円の電気代が削減できる見込みである。

また、更新により不要となったパソコン等を売り払い、1,764,431 円の売却益を得た。平成 28 年度から令和元年度までの一般管理費比率は平均 5.2%である。

③平成 30 事業年度の評価結果において課題として指摘された事項

該当なし

2. 共通の観点に係る取組状況

- ・ 既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた取組状況
「外部資金の一層の獲得や財源の多様化等による自己収入の増加を図る」もの
の実施状況として、研究推進課において「研究活動の活性化に関するインセンテ
ィブ方策」に基づいて外部資金の獲得に取り組んでいる。
(P25 年度計画【56】参照)
- ・ 財務情報に基づく財務分析結果の活用状況
各年度の決算における財務分析結果を基に、平成 21 事業年度から「財務レ
ポート」を作成し本学 Web ページで公表している。これにより本学の財務状況
や研究活動の経費の活用状況をステークホルダーをはじめとし、幅広く社会に
説明している。令和元年度からは、この財務レポートをさらに簡略化したリー
フレット版も公表し、兵庫教育大学基金への協力依頼にも活用している。
- ・ コスト削減
一般管理費削減計画書に基づき、コスト削減に向けた各種取組を行った。
(P28 一般管理費の削減【58】参照)
- ・ 土地、建物活用、使用料収入
学外への広報活動計画を策定して広報活動を強化し、施設等利用者を増加さ
せ、使用料収入を増加させた。
(P29 施設使用料収入の増加【59】参照)

I 業務運営・財務内容等の状況
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
① 評価の充実に関する目標

中期目標	全学的な自己点検・評価体制を含め、IR組織と連携した組織的な評価体制を構築することにより、評価を充実させる。				
中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		期	中	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【61】自己点検・評価，法人評価及び認証評価等を適切かつ効率的に行うため，評価委員会の業務を見直し，エビデンスや指標に基づく評価を実施し，学長のもとに設置された教育改善推進室においてPDCAサイクルを機能させ，また，監事やIR・総合戦略企画室と連携することにより評価の質向上と評価方法の改善につなげる。			IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【61】 自己点検・評価，法人評価及び認証評価等を適切かつ効率的に行うため，平成 28 年度に自己点検・評価に関する規程を整備し，毎年度これに基づく自己点検・評価を実施した。平成 29 年度には監事と評価委員会との連携強化の方策を策定し，平成 30 年度から実施した。 自己点検・評価の結果は教育改善推進室において共有され，これに基づき学修成果の可視化や厳格な成績評価等内部質保証に係る取組を行った。また，Web ページ上で学外に公表されている。 研究業績の収集・評価に係る規定を整備し，平成 30 年度から毎年度，研究業績の収集・評価を実施する体制を整えた。	・教育改善推進室を中心とする教育の内部質保証体制の元で，PDCA サイクルを機能させて，教育の改善を行う。

	【61】 ・ 評価をさらに適切かつ効率的に行うため、評価委員会と IR・総合戦略企画室の連携をより強化する。 ・ 教育の内部質保証に係る重要事項を有機的に機能させるため、その体制・規程等を見直す。また、学内組織の連携を強化することで、重要事項について PDCA サイクルを機能させる。		IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【61】 評価委員会と IR・総合戦略企画室の連携を強化するため、両者で共有できるデータを整理し、共有することでデータ収集を効率化した。 <u>内部質保証に係る規程「兵庫教育大学大学院学校教育研究科 学修成果の評価の方針(アセスメント・ポリシー)」を整備し、教育改善推進室を中心とする内部質保証体制を整備した。</u> (P37 ○教育の内部質保証体制の構築【61】参照)	
--	--	--	----	---	--

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	社会に対する大学の説明責任を果たすため、学校教育法等に基づく情報や自己点検・評価に関連する大学の状況について、効率的な手段を用いて積極的に情報公開・発信を推進する。			
	中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況 期 中 度 年	判断理由（計画の実施状況等）
				平成 31 事業年度までの実施状況 令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	【62】大学ポートレートを活用し、入学希望者や学校教育関係者に本学の強みをアピールするなど情報発信に取り組む。			（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【62】大学ポートレートの掲載内容を毎年度更新した。平成 30 年度からは国際発信版にも情報を掲載した。この情報も含めて、 <u>学生数や入学者の属性、現職教員への研修実績等のデータをまとめた「データで見る兵庫教育大学の特色」を平成 28 年度から作成して教職員に提供した。</u>
	【62】本学の入学希望者や関係者にアピールできる本学の強みや特色を抽出し、大学ポートレートや Web ページに反映する。		III III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【62】引き続き、大学ポートレートの掲載内容を更新した。 併せて、各国立大学の Web ページを調査して、参考となる情報発信活動等、大学を P R する上で効果的と思われる取組情報を資料として取りまとめ、検討を行った。 本学の学生数、入学・卒業（修了）状況、就職状況並びに教員研修関係事業の実施状況について過去 6 年間の推移状況を把握できる「 <u>データで見る兵庫教育大学の特色</u> 」の令和元年度版を作成し、教職員専用 Web ページに掲載し、共有した。また、教員系大学院の過去 5 年間の入学定員及び定員充足状況を調査し、これをベンチマークとして本学大学院の特色について分析を行った。

【63】Web ページのアクセス解析を元に、ステークホルダーが必要な情報にすばやくアクセスできるよう、サイト構成を見直すとともに、本学の Web ページ（英語版を含む）の更新・管理体制を構築し、トータルアクセス数を第 2 期中期目標期間末比 15%以上増加させる。また、ステークホルダーを考慮した広報誌等を作成し、積極的に情報発信を行う。				（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【63】 平成 28 年度に Web ページの管理体制を見直し、効果的な情報発信のために各 Web ページの管理者の指導を行った。 加えて、より一層のコンテンツ充実やセキュリティ向上のため、<u>サーバをクラウド型に更新し、本学トップページについては、大学院生及び若手職員を構成員としたワーキンググループの提言に基づき更新した。</u> <u>平成 28 年度～平成 30 年度のトータルアクセス数は 5,818 千件であり、中期計画に掲げるトータルアクセス数 11,789 千件と比較して約 49.4%の進捗である。</u>	・令和元年度にリニューアルした Web ページのアクセス状況を分析し、Web ページと連動した広報誌を作成する。 ・Web ページの更新を適宜行い、目標トータルアクセス数を達成する。
	【63】アクセス解析を基に Web ページの再構成を進めるとともに、情報発信の強化に向けて SNS 導入に着手する。	III	III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【63】 大学広報にかかるプロジェクトチームを立ち上げ、「大学広報改革案」を作成した。これに基づき Web サーバのセキュリティを強化するため、<u>クラウド型 CMS (Contents Management System) を導入した。また、トップページより下の第 2 階層の Web ページをリニューアルした。</u> SNS の導入については、同プロジェクトチームで他大学の運用状況を調査し、本学公式 Facebook と Instagram の開設を検討し、令和 2 年度から実施予定である。 <u>令和元年度末時点のトータルアクセス数は 7,718 千件であり、約 65.5%の進捗である。</u> また、広報誌等について他の国立大学の情報発信の状況を調査した。	

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

1. 特記事項

①中期計画又は年度計画を上回って実施した計画（自己評価を「Ⅳ」とした計画）の取組内容

○教育の内部質保証体制の構築【61】

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度に、自己点検・評価の体制を整備し、IR・総合戦略企画室で行われたデータの収集・分析結果を活用して、評価委員会が行う自己点検の結果を元に教育改善推進室が改善を行う PDCA サイクルを実施することを兵庫教育大学自己点検・評価実施要項に定め、毎年度自己点検・評価を実施してきた。

また、平成 30 年度には教育の内部質保証の観点から学習成果の可視化の方策について検討を行い、内部質保証に関する方針の案を作成した。

【平成 31 事業年度】

教育改善推進室において、全学的な教育研究活動等の改善状況について点検及び評価を行った。その評価結果を改革・改善につなげることを通じ、恒常的かつ継続的に教育の内部質保証及び向上に取り組むため、「国立大学法人兵庫教育大学における教育の内部質保証に関する方針」及び「兵庫教育大学における教育の内部質保証体制」を令和元年度に整備した。これは、学長を教育の内部質保証に係る責任者とし、教育改善推進室、評価委員会、IR・総合戦略企画室が連携して、課題の抽出を行う評価体制である。令和 2 年度から、学長の指示の下で改善のための PDCA サイクルを本格的に稼働させる予定である。

また、カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーに則して教育内容が適切に構成され効果的な教育方法によって実行されているか検証する学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）を策定した。これは、学生個人の達成度および本学の機関としての達成度についてそれぞれ評価の観点、評価の方法について定めたものである。

②その他特筆すべき事項
(該当なし)

③平成 30 事業年度の評価結果において課題として指摘された事項
該当なし

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する重要目標
① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	大学の基本戦略に基づいて教育研究環境を整えるため、施設設備の有効活用を図るとともに、改修改善に取り組むことにより、安全・安心で地球環境に配慮した快適なエコキャンパスを作る。					
	中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
			月	中	年	平成 31 事業年度までの実施状況
【64】快適なエコキャンパスとするため、キャンパスマスタープランを見直しガバナンス管理された戦略的な施設マネジメントにより、第 3 期中期目標期間中、既存施設の有効活用及び施設設備の改修を教育研究施設の 10% 以上について実施し、計画的な維持管理を行う。			Ⅱ		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【64】 <u>毎年度キャンパスマスタープランを更新して、戦略的な施設マネジメントを実施した。平成 30 年度末時点で既存施設の有効活用及び施設設備の面積について中期計画の目標値を達成した。</u> （P45 ○キャンパスマスタープランに基づく戦略的な施設マネジメント【64】参照）	・引き続き、キャンパスマスタープランに基づく施設設備の点検・評価を実施し、給水等のライフラインの改修や附属学校園の改修等、計画的に維持管理を行う。令和 3 年度末時点で累計約 19% の既存施設の有効活用及び施設設備の改修を実施する。
	【64】キャンパスマスタープラン、兵庫教育大学施設マネジメントシステムに基づき、学長ガバナンスのもと戦略的な施設マネジメントによる既存施設の有効活用及び施設設備の改修（平成 28 年度から平成 31 年度末までの累計で教育研究施設の 11% 以上）を実施する。また、戦略的な施設マネジメントを推進する上で重要なキャンパスマスタープランの点検・評価を行う。			Ⅳ	（平成 31 事業年度の実施状況） 【64】 昨年度に引き続き、施設マネジメントシステムに基づき、施設設備の改修を実施した。 また、 <u>施設整備インセンティブ経費により、電気使用量、維持管理費の削減に資する施設設備の改修を行った。</u> <u>令和 2 年度末時点での第 3 期中期計画期間累計実績は 9,880 m²、教育研究施設（63,255 m²）の約 15.62% に達し、令和元年度計画の目標数値を上回った。</u> （P45 ○キャンパスマスタープランに基づく戦略的な施設マネジメント【64】参照）	

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する重要目標
② 安全管理に関する目標

中期目標	大規模災害時の安全確保や労働安全衛生法等を踏まえ、事故等の未然防止、安全管理体制の強化、職員の意識向上を通じて、附属学校園を含む全てのキャンパスにおける安全・衛生に対する文化を醸成する。				
	中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）
			中期	年度	
	【65】「大規模災害等発生時における近畿地区国立大学法人間の連携・協力に関する協定書」に基づき、被災大学に対する迅速かつ的確な緊急支援、復旧支援体制を整備するとともに、事業継続計画を充実させる。				（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【65】 平成 28 年度に危機管理体制と対処方法を明確にした危機管理規則を整備し、危機管理委員会において <u>地震等の緊急事態遭遇時の教育研究の継続又は早期復旧に向けた対策を定めた「事業継続計画」を策定した。</u> その後も毎年度見直しを行った。 事業継続計画に基づき消防訓練を実施した。また、被災大学への支援のため防災備蓄を整備充実させた。
		【65】事業継続計画に基づき、年 1 回以上の訓練を実施し、復旧体制や方法等の点検・見直しを行う。	III	III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【65】 昨年度に改定した事業継続計画【第 3 版】に基づき、 <u>大規模地震発生による火災を想定した消防訓練の実施に合わせて机上訓練を実施した。</u> 訓練結果を踏まえ、大規模災害等発生時の組織体制及び各組織の業務内容の見直しを行った。 また、事業継続計画における危機対策本部組織図の検討及び見直しを行い、【第 4 版】として策定した。 防災備蓄についても引き続き計画的に更新して整備及び充実を行った。 学長を本部長とする新型コロナウイルス感染

				<u>症危機対策本部を令和2年2月28日に設置し、学内における感染拡大の防止に努めるとともに、感染拡大の危機対応に努めた。</u>	
【66】研修の受講や説明会の開催を通じて安全衛生に対する職員の意識向上に取り組むとともに、衛生管理や安全管理関連の資格取得に係る費用負担等の支援をすることにより、有資格者数を第2期中期目標期間末比30%以上増加させる。				(平成28～30事業年度の実施状況概略) 【66】 毎年度、教職員を対象に職場の安全衛生管理についての研修を実施し、教職員の安全衛生に対する意識の向上に努めた。また、平成28年度に安全・衛生管理に係る資格取得の支援制度を整備し、支援を行った結果、平成30年度末までに1人が制度を利用し、資格を取得した。 <u>平成30年度末時点で第1種衛生管理者資格の有資格者は5人となった。</u>	・引き続き、教職員を対象に職場の安全衛生管理についての研修を実施する。 ・資格取得に係る支援制度の利用者を増加させ、安全管理及び衛生管理関連資格の有資格者を7人以上とする。
	【66】全学教職員会議において、安全衛生管理についての研修を実施する。また、安全管理関連の資格取得に係る支援制度の充実策を検討し、広く周知するとともに、第1種衛生管理者資格の有資格者数を5人以上とする。	III	III 【66】 令和2年3月の全学教職員会議については新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から開催せず、同日に実施予定であった安全衛生管理の研修はテキスト配付により実施した。 資格取得に係る支援制度の利用者を増加させるため、 <u>衛生管理者資格の取得に係る支援について全教職員にメールで周知した。この支援を利用して2人が第1種衛生管理者試験受験準備講習会を受講し、過去に講習会を受講した者1人を含む3人が第1種衛生管理者試験を受験して資格を取得した。</u> <u>令和元年度末時点で第1種衛生管理者資格の有資格者は8人となった。これは第2期中期目標期間末比30%以上である7人を上回っており、順調に推移している。</u>		

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する重要目標
③ 法令遵守等に関する目標

中期目標	研究不正、研究費の不正使用、情報漏洩等、コンプライアンス違反に起因する業務運営上の問題発生を未然に防止するため、組織の管理体制を整備するとともに、研修等により職員の意識の啓発を図り、引き続き不正事案を発生させないよう適切な法人運営を行う。			
	中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況 月 中 度 年	判断理由（計画の実施状況等）
				平成 31 事業年度までの実施状況 令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	【67】コンプライアンス体制及び危機管理体制を整備・強化するとともに、新任教職員対象及び全教職員対象の研修をそれぞれ年 1 回以上開催する。また、外部団体が主催するコンプライアンス、内部統制に係る研修に監査担当職員が毎年 1 回以上出席することにより監査機能を向上させる。		III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【67】 <u>平成 28 年度に危機管理規則を整備して、危機管理体制について定めた。また、毎年度、危機管理マニュアルの見直しを行った。</u> <u>コンプライアンスの研修についても毎年度、会計ルール、研究不正の防止、研究費不正使用防止、情報セキュリティ等についての研修を新任教職員対象及び全教職員対象のものに分けて実施した。</u> また、文部科学省主催の国立大学法人及び大学共同利用機関法人の監査業務の遂行及び監査業務の強化に資するための監事を対象とした研修会に毎年度監事 2 人と監査担当職員 1 人が出席した。
	【67】危機管理体制及び危機管理マニュアルを見直すとともに、新任教職員対象及び全教職員対象のコンプライアンス研修を 1 回以上開催する。また、外部団体が主催するコンプライアンス、内部統制に係る研修に監査担当職員が 1 回以上出席する。		III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【67】 昨年度見直した危機管理マニュアルを、令和元年 8 月の事務組織の改編に併せて見直し、<u>危機管理体制を構築した。</u> <u>コンプライアンス研修については、昨年度に引き続き、会計ルール、研究不正の防止、研究費不正使用防止、情報セキュリティ等についての研修を新任教職員対象及び全教職員対象のものに分けて実施した。</u>また、文部科学省主催

				の国立大学法人及び大学共同利用機関法人の監査業務の遂行及び監査業務の強化に資するための監事を対象とした <u>研修会に毎年度監事2人と監査担当職員1人が出席した。</u>	
【68】種々の「ガイドライン」を踏まえ、研究倫理教育や研究費不正使用防止に関する研修の受講率100%達成、構成員からの誓約書の徴取、取引業者からの誓約書の徴取等、第2期中期目標期間中に整備した研究不正防止、研究費不正使用防止に係る体制について不断の改善を行う。		Ⅲ		(平成28～30事業年度の実施状況概略) 【68】 研究倫理教育や研究費不正使用防止に関する研修会を毎年度実施した。特に平成30年度はコンプライアンス研修計画を策定し、<u>研修会の複数回開催及び欠席者に対するフォローアップ等の対策を定めて実施し、研修会の受講率が100%となった。</u>研修会の内容についてもコンプライアンス教育に関する細則及び研究倫理教育の基本方針を定める細則を定め、理解度を測るためのアンケート及び次年度の研修内容を検討するためのアンケートを実施した。 研究不正防止、研究費不正使用防止に係る体制の整備として平成29年度に公的研究費の不正防止対策の基本方針等、<u>研究倫理教育や研究費不正使用防止に関する規程を整備した。</u> また、本学の研究者及び事務職員並びに取引業者から公的研究費の不正防止に係る誓約書を聴取した。	・引き続き、研究倫理教育や研究費不正使用防止に関する研修の受講率100%を維持する。また、研修を体系化して整備し、内容についても改善を行う。 ・新たな本学の研究者及び事務職員並びに取引業者からの公的研究費の不正防止に係る誓約書を聴取する。
				(平成31事業年度の実施状況) 【68】 不正防止推進室会議、及び研究推進委員会の下に置かれた研究倫理教育検討ワーキングにおいて、研修内容を見直した。<u>令和元年度は公的研究費に係る会計ルールや著作権についての研修を実施し、受講率は昨年に引き続き100%となった。</u>	
【69】教職員に対して会計に関する学内規則等の研修会を新任教職員及び全教職員対象にそれぞれ年1回以上実施し、会計ルールに関する知識向上及び法令遵守の意識高揚を行うことにより、不適切な		Ⅲ		(平成28～30事業年度の実施状況概略) 【69】 会計に関する学内規則の研修については第2期中期目標期間までは新任教職員を対象に行ってきたが、これに加えて平成28年度から<u>全教職員を対象に毎年異なるテーマで会計ルールの研修会を実施した。</u>特に平成28年度は	・引き続き、会計ルールに関する研修会について内容を改善して毎年実施し、「会計ルールハンドブック」についても内容を更新し、全教職員に周知する。

会計処理を発生させない。	【69】会計規則等で定められた会計上のルールや遵守すべき事項を取りまとめた「会計ルールハンドブック」の内容を見直し、全教職員に周知するとともに、平成 30 年度に引き続き新任教職員及び全教職員を対象とした研修会を実施する。			監事監査における意見に対応すべく、デジタル機器等の管理に関する研修を追加実施した。 また、平成 29 年度に会計ルールに関する知識向上及び法令遵守の意識高揚を目的として、本学の会計ルールを取りまとめた「<u>会計ルールハンドブック</u>」を作成し、教職員に周知した。 (平成 31 事業年度の実施状況) 【69】 昨年度に引き続き、<u>新任教職員及び全教職員を対象に公的研究費の不正使用防止研修を 10 月及び 11 月に実施し、会計ルールに関する Web 研修を 3 月に実施した。</u> (P45 ○会計ルールに係る不正防止に関する取組【69】参照)	
【70】情報システムの技術的対策を継続して実施するとともに、全構成員に対し、情報セキュリティに関する啓発活動を年 1 回以上行い、大学全体のセキュリティレベルを向上させる。	【70】平成 30 年度の実施結果及び発生事案を踏まえ改善した研修を全構成員に対し年 1 回以上実施するとともに、最近の情報セキュリティを脅かす脅威とその対策等を全学教職員会議や教授会等で報告するなど啓発活動を強化す	III	III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 【70】 平成 28 年度以降、<u>情報セキュリティに関する研修会及び標的型メール訓練を毎年度 1 回以上実施した。</u> 情報インシデントに対応するため、「<u>情報セキュリティインシデント対応手順書</u>」を作成するとともに、<u>情報セキュリティインシデント対応チーム (CSIRT) を設置した。</u>また、<u>情報セキュリティポリシーをはじめ、情報セキュリティに関する規程全般について見直し、各種手順書やガイドライン等を整備した。</u> また、「<u>情報セキュリティ対策基本計画</u>」を策定し、平成 29 年度からは、<u>情報セキュリティに関する自己点検及び監査を毎年度実施した。</u> さらに、<u>平成 31 年 2 月に更新した情報処理センターコンピュータシステムに多要素認証を導入する等の技術的対策を行った。</u> (平成 31 事業年度の実施状況) 【70】 <u>情報セキュリティ対策の更なる強化のため、令和元年 10 月から令和 4 年 3 月までを計画期間とする情報セキュリティ対策基本計画を定めた。</u>	・情報セキュリティ対策基本計画に基づき、情報セキュリティ研修及び標的型メール訓練を年 1 回以上実施し、必要に応じて情報システムの技術的対策を行う。

	る。また、必要に応じて技術的対策を行う。		昨年度の実施状況を踏まえて、<u>情報セキュリティ研修会を、全学教職員を対象とする利用者向け研修と、部局総括責任者等を対象とした管理者向け研修の2種類に分けて開催した。</u>全学教職員を対象とする利用者向け研修は本学構成員に提供可能なWindows10についてのセキュリティ対策、管理者向け研修は管理者として知っておくべき情報セキュリティの基本的事項を扱った。 また、研修会において、点検項目に情報の取り扱いに関する項目を追加した情報セキュリティの自己点検を実施した。監査責任者と監査実施者で構成する監査チームを編制し、<u>「令和元年度情報セキュリティ監査計画」に基づき、情報セキュリティ監査を実施した。</u> 情報セキュリティの啓発活動として令和元年10月9日開催の研究科・学部教授会において、最近の情報セキュリティを脅かす脅威とその対策等について報告を行った。加えて、昨年度に引き続き標的型メール訓練を実施した。効果的な情報セキュリティインシデントの防止策として<u>電子メールの誤送信対策ソフトウェアを事務局に導入した。</u> 可用性を向上させネットワークを安定的に運用するため、<u>電源の瞬断に備えた情報処理センターコンピュータシステムの設定を見直すとともにネットワーク中継機器への突入電流防止措置を実施した。</u>	
--	-----------------------------	--	--	--

(4) その他業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

①中期計画又は年度計画を上回って実施した計画（自己評価を「Ⅳ」とした計画）の取組内容

○キャンパスマスタープランに基づく戦略的な施設マネジメント【64】

【平成 28～30 事業年度】

毎年度キャンパスマスタープランを更新して、戦略的な施設マネジメントを実施した。特に、第3期中期目標期間の初年度にあたる平成28年度には、学長のガバナンスの下、戦略的な施設マネジメントを実施するため「兵庫教育大学施設マネジメントシステム」を策定した。併せて、キャンパスマスタープランが実現可能となるよう、第3期中期目標期間中の工程表「戦略的な施設マネジメント工程表」を策定した。

これにより、維持管理費（施設修繕費・光熱水費等）の削減に資する施設整備を実施することで、削減された維持管理費の一部を「施設整備インセンティブ経費」として確保し、さらなる維持管理費削減、適切な維持管理に寄与する整備を実施していくことができる好循環を構築できた。今後も、このマネジメントシステムの運用により、適切な維持管理の好循環が実現され、さらに快適なエコキャンパスを形成することが期待できる。

また、このキャンパスマスタープランによって、ガス、水道、電気設備などインフラ整備、建物の営繕事業を実施したため、平成30年度末時点で既存施設の有効活用及び施設設備の面積について中期計画の目標値を達成した。

【平成 31 事業年度】

昨年度に引き続き、施設マネジメントシステムに基づき、附属幼稚園老朽化解消のためのリニューアル工事や構内バリアフリー対策工事、計画的な建物劣化対策等の施設設備の改修を実施した。また、施設整備インセンティブ経費により、電気使用量、維持管理費の削減に資する施設設備の改修を行った。

令和元年度末時点での第3期中期計画期間累計実績は 9,880 m²、教育研究施設（63,255 m²）の約 15.62%に達し、令和元年度計画の目標数値を上回った。

○会計ルールに係る不正防止に関する取組【69】

【平成 31 事業年度】

昨年度に引き続き、新任教職員及び全教職員を対象に公的研究費の不正使用防止研修を10月及び11月に実施した。

教職員の利便性を考慮して、Web ページを活用した会計ルールの研修を実施するため研修コンテンツを作成し、令和2年2月に全教職員向けに e ラーニング形式の Web 研修を新たに実施した。研修には 99 人の教職員が参加し、会計ル

ルに関する基本的事項についての設問に取り組んで理解度を確認した。研修後のアンケートでは、68.7%の回答者が Web 研修を支持していることが確認できた。

「会計ルールハンドブック」の見直しを行い、更新後の「会計ルールハンドブック」について、全教職員にメールで周知を行った。

②その他特筆すべき事項

■その他の取組

・障害学生支援室の設置

「国立大学法人兵庫教育大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領」に関連して、関係部署等の連携を図り、より充実した障害学生への支援ができるよう「障害学生支援室」の規程を整備した。当室の活動により、特別な支援が必要な学生等への学修・生活支援の充実とそれらの支援に関する理解・啓発が期待される。「障害学生支援室」においては、大学におけるユニバーサルデザインを実現するために、5カ年計画を策定した。令和2年1月には、障害学生支援に関する理解啓発研修会を開催し、障害のある学生に対する教職員の啓発を行った。

③平成 30 事業年度の評価結果において課題として指摘された事項
該当なし

2. 共通の観点に係る取組状況

■法令遵守に関する取組

①コンプライアンス研修【67】【68】【69】

毎年度、研究倫理等に関する研修を実施、教職員のコンプライアンス意識を高めている。

平成29年度に「国立大学法人兵庫教育大学における公的研究費の適正管理に関する規程」に基づき、公的研究費の不正防止対策の基本方針、公的研究費の適正な使用に関する行動規範を策定し、公的研究費の不正防止に係る体制の構築等についての基本方針及び教職員が取り組むべき内容について明確にした。平成30年度に「国立大学法人兵庫教育大学におけるコンプライアンス教育に関する細則」を制定した。また、平成30年度コンプライアンス研修計画」を策定し、全教職員が適切な研修を受けることができるように計画し実施した。

②災害、事件・事故等の危機管理に関する取組【65】【70】

事業継続計画を毎年度改定し、これに基づく訓練も毎年度実施した。また、防災備蓄についても整備・拡充を行った。

平成 28 年度に策定した「国立大学法人兵庫教育大学における情報セキュリティ対策基本計画」に基づき、次のことを実施した結果、本対策基本計画における課題解決のための情報セキュリティ対策を概ね推進することができた。

- A) 情報セキュリティインシデント対応体制及び対応手順書の作成：インシデント発生時における初動対応、被害拡大の防止、復旧及び再発防止を迅速かつ的確に実施するための手順等を明確にした「インシデント対応手順書」を作成するとともに、情報セキュリティインシデント対応チーム（CSIRT）を設置した。
- B) 情報セキュリティに関する規程等の見直しと整備：情報セキュリティポリシーをはじめ、情報セキュリティに関する規程全般について見直し、各種手順書やガイドライン等を整備した。
- C) 情報セキュリティに関する自己点検及び監査：平成 29 年度から「国立大学法人兵庫教育大学自己点検計画」を毎年度作成し、これに基づく全教職員を対象とした自己点検を実施した。また、「情報セキュリティ監査計画」を毎年度作成し、情報セキュリティ監査を実施した。
- D) 情報セキュリティ教育・訓練及び啓発活動の実施：毎年度、対象者別に情報セキュリティ研修を開催し、情報セキュリティに関する意識の啓発を行った。また、標的型メール訓練を実施した。
- E) 情報機器の更新：平成 31 年 2 月に情報処理センターシステムの更新を行い、多要素認証の導入等セキュリティを強化した。

さらに、最近では、クラウドサービスが一層活用されるようになり、従来の境界防御を中心とした対策に加え、クラウド利用時の対策の重要性が増していること、及び平成 30 年 7 月、政府の「サイバーセキュリティ戦略」が改定され、大学等に対して一定レベルのサイバーセキュリティ対策の実施が求められることとなったこと等を踏まえ、令和元年 9 月 3 日、「国立大学法人兵庫教育大学における情報セキュリティ対策基本計画」を改定し、令和元年 10 月から令和 4 年 3 月までを計画期間とする新たな取り組みを行っている。

③研究者及び学生に対する研究倫理教育【68】

平成 30 年度に研究倫理意識向上を図るため、研究倫理教育検討ワーキングを設置し、実効性のある全学的な研究倫理教育の在り方について検討した。研究倫理教育や研究費不正使用防止に関する研修会を毎年度実施した。特に平成 30 年度はコンプライアンス研修計画を策定し、研修会の複数回開催及び欠席者に対するフォローアップ等の対策を定めて実施した。

学生に対しては、平成 29 年度に研究倫理に関するリーフレットを作成して配

布し、これを元に指導教員から指導を行った。（P42 年度計画【68】参照）

Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上

(4) その他の目標

④ 附属学校に関する目標

中期目標	大学と連携しながら，附属学校園としての機能を強化し，先進的な教育・研究を充実させるとともに，地域との連携を重視し，地域のモデル校として社会に還元可能な先導的学校教育実践を深化させることにより附属学校園の存在意義を高める。				
	中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）
			中期	年度	
	【42】 実地教育に対して必要最低規模の現状クラス数を維持しつつ，基礎的かつ社会の要請に応じた実践的指導力を養うために，実習校としての機能を充実させる。また，実地教育の高度化に関連して，附属学校園内の先進的教育の実践のため，ユニバーサルデザイン化やIT機器などを活用して，すべての子ども達に必要な応じた学習ができる仕組みを作るとともに，プロジェクト的な学習やアクティブ・ラーニングを促進する。		IV		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【42】 必要最低規模の現状クラス数の維持に向けて広報活動を強化するため，平成 29 年度に附属学校の役割（ミッション）や将来像（ビジョン）を策定し，本学附属学校園の一貫した理念や方向性を内外に示すことで国立大学附属学校としての存在意義・役割・特色を明確にした。 附属学校園での授業実践交流会（附属小学校）や授業研究会（附属中学校）において先進的教育の実践のため，本学教員が助言指導を行った。 附属学校におけるプロジェクト学習やアクティブ・ラーニングの取組として，附属小学校では平成 29 年度からデザイン思考教育「未来デザイン」の教育課程に関する研究開発を実施した。また，附属中学校においては，平成 30 年度から「教科の本質的なねらいとのバランスがとれたクロスカリキュラムの研究」や地域の住民が参加できる参加型公開授業（キャリア総合選択授業）を実施した。 IT 機器の活用のため平成 29 年度に附属学校の IT 機器を整備した。
				Ⅴ	（平成 31 事業年度の実施状況） 【42】 昨年度に引き続き，附属中学校において「教科の本質的なねらいとのバランスがとれたクロス

	象とした研修等を大学教員と共同で実施する。			カリキュラムの研究」を実施した。令和元年 11 月に研究発表会を実施し、全国の公立学校教員等のべ 170 名ほどが参加した。 附属小学校においては、デザイン思考教育「未来デザイン」の教育課程に関する研究開発を実施した。令和 2 年 1 月、2 月にはこれまでの研究成果を発表し、全国の公立学校教員等のべ 400 名が参加した。 大学が実施している独自の現職教員研修に、大学教員と附属学校教員が連携して公開研修講座を実施した。	
【43】附属学校園が大学と一体となって研究を推進する仕組みを構築し、恒常的な連携によって研究活動を活性化させ、幼・小・中の継続性を強化したカリキュラム研究等に取り組む。また、大学の機能強化のための実験的・先導的な取り組みとして、特別支援教育の新たな展開を踏まえた発達障害への対応、及び子育て支援ルームと附属幼稚園が連携した就学前教育を充実させる。		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 【43】 附属学校園と大学が連携した研究の推進について、平成 28 年度に大学教員と附属学校園教員が意見交換を行える場を設け、附属学校園での研究会等への大学教員の協力や指導助言を促進させた。この協力体制の下で平成 28 年度に「幼・小・中の継続性に着目したカリキュラム研究」のワーキンググループを設置して検討を開始した。平成 30 年度に食育について連携カリキュラムを作成し、附属幼稚園・附属小学校・附属中学校で連携して実施した。 また、「合理的配慮を踏まえた支援」について平成 28 年度に大学教員と附属学校教員によるワーキンググループを設置して検討を行い、平成 30 年度にタブレット端末等を活用して書字障害を呈する生徒への支援を試行した。また、発達障害のある不登校生徒を対象に、クラウド型 e ラーニングを核とした包括的な支援を実施した。 さらに、平成 26 年度から、文部科学省の特別経費を得て、「大学の機能強化としての就学前教育専門職（仮称）養成の高度化と幼小連携を含めた総合的カリキュラム開発」事業に取り組み、大学教員と附属幼稚園が連携し、0～5 歳児の就学前教育のモデルカリキュラムを作成した。また、その事業の一環として、子育て支援ルーム「GENKi」を開設した。平成 29 年度からは	・連携研究を更に推進し、研究発表会、研修等を実施する。 ・幼・小・中の継続性を強化したカリキュラム研究を進める。 ・タブレット端末等を活用して特別な支援を必要とする児童生徒に対しての支援教育を試行実施する。 ・合理的配慮を踏まえた個別支援のあり方に関する具体的な方策を検討し実施する。 ・合同避難訓練の効果を検証し、その在り方を改善し、実施する。

	【43】 - 大学教員，公立学校教員及び附属学校教員が一体となって幼・小・中の継続性のあるカリキュラムを開発し，そのカリキュラムの試行実施及び検証を行う。 - 不登校児童生徒の学習環境整備や特別支援教育の新たな展開を踏まえた発達障害等への対応として，既存の施設の活用も含め，学習支援に繋がる方策を検討する。 - 平成 30 年度に作成した，子育て支援ルームと附属幼稚園との連携を強化したカリキュラムに基づき，0～5 歳児の就学前教育を実施する。			加東市子育て支援拠点事業の委託を受け，名称を「かとう GENKi」に改め，活動を継続している。 平成 30 年度には，すべての附属学校園と子育て支援ルームが合同防災訓練を実施した。 （平成 31 事業年度の実施状況） 【43】 附属幼稚園，附属小学校，及び附属中学校で構成する三附属連携推進協議会において，それぞれの教育方針や研究内容について情報共有を行い，相互に教員が授業参観を実施し，その上で附属学校園が連携して実施するカリキュラムの検討を行った。令和 2 年 1 月に，附属小学校・附属中学校が連携して実施した「社会科研究発表会」には，兵庫県内の社会科教員等 30 人以上が参加した。 昨年度に引き続き，附属中学校において，文部科学省委託の「発達障害の可能性のある児童生徒の多様な特性に応じた合理的配慮研究事業」を実施し，大学教員と連携しながら，不登校生徒に対し e ラーニングシステムを用いて家庭での学習から登校に繋げる研究を行い，不登校の改善に至る成果を上げた。 令和元年度から附属幼稚園の副園長に子育て支援ルームのスタッフを経験した者が就任し，子育て支援ルームで実践した遊びを応用発展させて園児に実践するなど，子育て支援ルームと附属幼稚園が連携して継続性のある就学前教育を行った。	
【44】附属学校園と西日本の各自治体との豊富な教員人事交流実績をもとに，地域と連携しながら，公教育の指導的立場になる教員の育成を行い，活動成果を地域の教育研究活動に還元する。また，第 3 期中期目標期間中に各自治体等との教員人事交流を 25 件以上行う。		III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【44】 教育委員会等や学校園勤務経験者を対象にした調査及び附属学校園新任教員と役員との懇談会の結果を基に，人事交流を円滑に進めるための課題を取りまとめ，平成 30 年度に附属学校（園）人事異動方針を改正した。また，附属学校園に籍を置きながら本学大学院で学べる制度を利用して，毎年度 3 名の教諭の大学院進学を実現している。 附属学校園と地域の公立学校園の教員が交流	- 大学院派遣者による成果発表会を実施する。 - 研究発表会，教科別授業研究会を開催する。 - 教育委員会から派遣された現職教員学生の在籍期間中の研究開発成果の発表を派遣元の教育委員会の研修会等で実施し，成果を還元する。

			III	しあえる場として毎年度研究発表会、教科別授業研究交流会を行い、活動成果を地域の教育研究活動に還元している。 各自治体等との教員人事交流については、平成30年度末時点で32件の実績があり、中期計画を達成している。	・引き続き各自治体等との教員人事交流を実施する。
				(平成31事業年度の実施状況) 【44】 伊丹市教育委員会が主催する2019年授業マイスター研修において、同教育委員会からの人事交流により本学附属小学校で勤務している教諭が、附属小学校における教育研究の成果発表を行った。また、福岡県大野城市においても、同様の取組を行い、本学附属学校での研究成果を派遣元の教育委員会に還元した。	
	【44】地域のモデル校として、附属学校の研究発表会や教科等の授業研究会を引き続き実施し、教育委員会等に附属学校の研究成果を公表する。また、県内外を問わず交流元教育委員会と連携して、人事交流で附属学校園に在勤している教員が附属学校園での活動成果をより広く還元できるようにするため、教員同士の情報交換ができる方策を検討する。				

Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

○教育研究等の質の向上に関する全体的な状況について

- ・ 恒常的な教育の内部質保証に取り組むために、「国立大学法人兵庫教育大学における教育の内部質保証に関する方針等について」（令和2年3月11日）を定めた。その方針では、学内組織を、評価組織（教育改善推進室、評価委員会及びIR・総合戦略企画室）と実施組織に分け、実施組織は、自律的かつ恒常的に教育の内部質保証に取り組み、教育改善推進室は、学長の命を受け、全学的な教育の質向上のための内部質保証にかかる業務を担う体制を整備した。
- ・ 学部ならびに大学院において、それぞれ、「兵庫教育大学学校教育学部学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）」と「兵庫教育大学大学院学校教育研究科 学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）」を定めた。学修成果の評価の方針とは、学生が身に付ける資質能力について、本学のディプロマ・ポリシーに対する到達度を多面的に評価するとともに、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに則して教育課程、教育内容が適切に構成され、効果的な教育方法等によって実行されているかを検証するためのものである。学部においては、学生個人の到達度の評価と機関の到達度の評価を、大学院においては、学生個人の到達度の評価、課程別到達度の評価、及び機関の到達度の評価を、学修成果の評価の方針に示された指標に基づき行うことになる。
- ・ 大学院修了者を対象とした教員養成スタンダード（大学院）に基づく学生の力量形成の状況を分析し、大学院での学修成果を可視化するための取組を行った。その成果が『教員養成スタンダード（大学院）に基づく学生の力量形成の状況』である。ここには、各コースでの学びの特徴が記されている。大学院での学びの特徴として「省察」「探究」「協働性の獲得」があげられている。
- ・ 学部の卒業研究、修士課程の学位論文審査、及び教職大学院の「教育実践研究報告書」について全学で統一した成績評価基準を策定し、成績評価の厳格化をすすめた。

○附属学校について

1. 特記事項

本学の附属小学校ならびに附属中学校はともに、第3期中期目標期間中において、研究開発校としての役割を果たしてきた。

○未来デザイン（附属小学校）【42】

まず、附属小学校についてである。附属小学校では、平成29年度に研究開発課題「社会の一員として新たな問題を創造的に解決する能力を育むデザイン思考教育を実践する新総合領域『未来デザイン』の教育課程に関する研究開発」の指定（期間：29年度から4年間）を受け、総合的な学習の時間を拡充（小学1・2年生では生活を、3年生以上では総合的な学習の時間70時間と各教科から35時間を取り出し年間105時間で構成。）し、プロジェクト型の学習に取り組む授業科目「未来デザイン」を平成29年度に設置した。未来デザインとは、教育活動の中にデザイン思考というアプローチを取り入れることで、「ともに未来を創造していく力」を育成することを目指している。令和元年度は、1年生では「すごうで！あいうえおはんたー」、2年生では「つくろうぼくらのかとうシテイ」、中学年では「みんなが気持ちよくすごせる学校にしよう」、高学年では「加東市に観光客を呼ぼう！」というプロジェクトが展開した。この授業の成果は、文部科学省研究開発学校研究協議会（令和2年1月1日）、兵庫教育大学附属小学校研究発表会（令和2年1月31日、2月1日）にて発表された。本研究は全国的に注目を受けており、大津市教育委員会（令和元年10月15日）、名古屋市教育委員会（令和元年10月25日）からの視察があった。

○教科の本質的なねらいとのバランスがとれたクロスカリキュラムの研究（附属中学校）【42】

附属中学校においては、国立教育政策研究所の委嘱を受けて、平成30年度、令和元年度の2カ年にわたり、「教科の本質的なねらいとのバランスがとれたクロスカリキュラムの研究」を研究主題とし、「物事を多面的・多角的に理解することができる生徒の育成」に向けて、教科横断的なクロスカリキュラムの開発を

進めた。「総合的な学習の時間」を年4つの期間（5月：文化，7月：スポーツ，11月：精神，2月：環境）に分け，それぞれに課題を設定した。例えば，7月のスポーツでは，「オリンピック・パラリンピック教育」のテーマのもと，「オリンピック・パラリンピックは分ける必要があるか」と題して，保護者や近隣住民を招き公開ディベート大会を開催するなど特徴的な取り組みを行った。令和元年度においては，7月に研究中間発表会，11月に研究会を実施し，全国の公立学校教員170人の参加を得た。令和2年2月7日には，国立教育政策研究所教育課程指定校授業研究協議会において成果発表を行った。このカリキュラム開発研究によって，年間を通しての探究活動のサイクル（課題設定→情報収集→整理・分析→表現活動→振り返り）を確立した。

○ キャリア総合選択授業（附属中学校）【42】

附属中学校は，大学教員と附属中学校教員が連携して行う，キャリア総合選択授業（「総合的な学習の時間」：1教科15回）を平成28年度から実施している。平成28年度13講座（大学教員27名参加），平成29年度16講座（大学教員28名参加），平成30年度16講座（大学教員29名参加），令和元年度14講座（大学教員19名参加）の実績である。例えば，平成30年度は，「サイエンス・心理」「人文・言語」「ものづくり・心と体づくり」の3つの部門を設け，保護者や地域住民も授業を受講できるようにした。附属学校は地域の公立学校とは異なり，地域住民との結びつきが薄くなりがちである。今回の授業は附属学校と地域の連携を深める取り組みとして評価できる。

2. 評価の共通点に係る取組状況

（1）教育課題への対応

○オンライン授業の対応について

令和元年度にGIGAスクール構想が打ち出された。当初は，段階的に児童生徒1人1台のタブレット端末を準備し，教育環境を整備したうえでデジタル教材を用いた授業やスタディログを用いて子どもの学びの検証をすすめるという学校におけるICTの積極的活用を企図したものであった。本学附属学校園においても，児童生徒がSociety5.0時代を人間としてたくましく生きぬくために，STEAM教育やプログラミング教育を展開することを考えていた。ところが，令和2年度に入り，この構想は，新型コロナウイルス感染症拡大のため，想定したよ

りも急速に展開している。既に，本学附属小中学校専用Webページには学習サポートコーナーが開設されており，ここでは，学年別，教科別の課題動画を配信するサービスを開始している。今後，本学附属学校園では，新型コロナウイルスの感染拡大を予測して，Zoom等によるオンライン授業の実施を計画している。

○大学教員と附属学校教員が連携した合理的配慮に関する研究【43】

近年，発達障害を有する児童・生徒数が増加傾向にあり，発達障害の児童・生徒への授業の工夫や個別的配慮等，多様な対応が求められている。本学附属小中学校にも，特別な配慮を必要とする児童・生徒が一定数いる。平成28年に合理的配慮を踏まえた個別的支援の在り方に関する具体的な方策をワーキンググループで検討し，①合理的配慮の実施に関わる大学からの専門的知識などの提供，②大学院発達障害支援実践コースとの教育・研究連携，③特別支援教育実施体制の総合的整備，の3つの方策を策定した。①については，特別支援教育専攻の大学教員による相談体制を整備し，特別支援教育専攻の大学教員を窓口として附属学校園のニーズを把握し，大学教員が指導・助言を行うケース会議を開催した。②については，附属学校園と発達障害支援実践コースとの教育研究に関する連携の強化，及び附属学校園教員の特別支援に関する専門性を高めることを目的として，発達障害支援実践コース主催のセミナーに附属学校担当教員が参加できるようにした。③については，大学教員と附属中学校教員が共同して，文部科学省「平成30年度発達障害の可能性のある児童生徒の多様な特性に応じた合理的配慮研究事業」に応募し，採択された。同事業では，大学教員と附属学校教員で構成された「合理的配慮研究チーム」が中心となり，「定期試験におけるICT支援機器等を使用した合理的配慮の研究」と，「不登校により学校生活に支障をきたしている発達障害の可能性のある児童生徒に対する合理的配慮に関する研究」に取り組んだ。前者については，書字障害のある生徒について，定期試験を始め学校生活の中でタブレットPCを使用する合理的配慮を行い，後者については，不登校の生徒を対象にクラウド型eラーニングシステムを導入した学修支援を行っている。

（2）大学・学部との連携

附属学校の運営にあたっては，附属学校担当の理事・副学長ならびに学長特別補佐（附属学校担当）をおき，大学と附属学校との連携・強化を図っている。

附属学校において事案が生じた時には、担当理事・副学長、学長特別補佐、校園長、副校園長の4者で協議する体制を確立し、早急に問題解決にあたる体制を敷いている。附属学校に関連する学内委員会としては、3つの委員会が常設されている。附属学校運営委員会は、附属学校の運営、評価、入学選抜、実地教育、大学と附属学校間で共同して行う教育研究の企画、附属学校間の連携協力を所掌する。委員会の構成員は、副学長、校園長、副校園長、教育実習総合センター長、教育研究支援部長からなる。附属学校安全委員会は、附属学校における安全教育の計画策定、安全点検を所掌する。委員会の構成員は、学長が指名する学校健康・安全教育に関する専門的知識をもつ学内者、校園長、副校園長、安全担当の教諭、PTA 代表からなる。附属学校就学指導委員会は、附属学校に入学または入園を希望する幼児、児童及び生徒の就学に関すること、ならびに在学する幼児、児童及び生徒の教育上の課題に関することを所掌する。委員会の構成員は、副学長、人間発達教育専攻ならびに特別支援教育専攻の教員、保健管理センター所長、校園長、副校園長、学務課長等からなる。

○附属学校におけるFD活動の実践【46】

大学教員の資質・能力の向上を図るため、平成28年度に新たに策定された実務経験研修において、毎年教職大学院に所属する教員2人が附属中学校で研修を行っている。研修では、協力教員の補助、学校生活の様子や生徒の実態、教員の職務を把握するための観察や特定の教科・科目の授業を行うなどの実務研修を行った。研修者からは、学校現場の職務内容の理解や、中学校教員と協働した授業開発、及び附属中学校研究発表会での指導助言等により、教科の授業研究に関する実態に即した実践的指導力を身に付けること、そして、また、自身の研究分野の重要性について再認識できたことの報告があった。この研修により、本学の教科教育分野の教職大学院化に向けて、学校現場での実務経験を持つ大学教員の在籍割合を高めることができた。令和元年度末までの実務経験研修受講実績は計8人となった。

① 大学・学部における研究への協力について

大学と附属学校との研究協力体制では、平成27年度に定めた研究に係る連携システム「大学教員と附属学校園教員との連携専門部会」が基盤になっている。平成28年度は、連携が密になるよう情報交換会を行い、附属学校園から51人、

大学から17人の教員が参加し、人的ネットワークの拡大を促進した。このような連携強化・人的ネットワークの拡大により、教科内容領域の大学教員の多くが連携専門部会を基盤にした研究活動に関与している。平成29年度は、本学が推進する「理論と実践の融合」に関する共同研究において、研究テーマ「身体接触を伴う運動『組ずもう』の教育的効果—集団凝集性の観点から—」に附属小学校教諭2名が共同研究者として参加し、身体接触を伴う運動「組ずもう」の授業の実施（実践）やデータ収集・学習成果の分析を担当した。令和元年度・令和2年度には、「乳幼児期の防災教育とESDに関する研究—環太平洋におけるSDGsを踏まえて—」と題して、本学の幼年教育・発達支援コースの教員3名が実施する研究プロジェクトに、附属幼稚園教諭3名、ニュージーランドと台湾の研究者2名を加えて、就学前教育における防災モデル構築の研究を展開している。

② 教育実習について

令和元年度から運用を開始した教育課程においては、卒業要件として、小学校教諭1種免許状に加えて、中学校教諭2種免許状もしくは幼稚園教諭1種免許状を取得することを義務付けた。従って、「学校観察実習（実地教育Ⅰ）」（1単位）、「幼稚園実習（実地教育Ⅲ）」（4単位）、「小学校実習（実地教育Ⅳ）」（4単位）は、本学附属幼稚園及び附属小学校で実習を行うことになる。加えて、4年次生対象の選択必修科目「中学校実習（実地教育Ⅶ）」（4単位）については、附属中学校もしくは出身中学校で教育実習を行う。

現行の教育実習に関して言えば、実地教育科目として、教員養成スタンダード（学部）に基づき評価基準を設け、学部1年次から4年次にわたり体系的に履修できるよう実地教育Ⅰ～Ⅺまでの11科目（18単位のうち15単位必修）を開講している。このうち、学部1年次生の「学校観察実習（実地教育Ⅰ）」（1単位）、学部3年次生の「初等基礎実習（実地教育Ⅲ）」（4単位）、学部4年次生の「初等応用実習（実地教育Ⅳ）」（3単位）は、本学附属幼稚園及び附属小学校で実習を行うことになる。加えて、学部4年次生対象の選択科目「中学校実習（実地教育Ⅶ）」（3単位）については、附属中学校もしくは出身中学校で教育実習を行う。

この他、実地教育科目（教育実習）ではないが、新カリキュラムにおいてインターンシップ科目として選択科目「学校インターンシップ実習A～B」を開講した。この科目は、学部2年次生から履修可能で、教職に関する職務内容や学校運

営の在り方について、附属学校園をはじめ近隣の学校において、実践的かつ体験的に学ぶ機会を提供している。

（３）地域との連携

本学加東キャンパス山国地区には、附属幼稚園、小学校、中学校が位置しており、附属学校園主催の研究会を毎年実施している。附属学校園では、就学前教育から中学校まで一貫した教育・研究が実施できる環境を整備し、保護者、家庭、地域と連携し、地域連携と一貫した教育を通して園児、児童、生徒の成長を促す地域モデルとなるよう取り組んでいる。平成 26 年度から、就学前の子育て支援に関する実践と研究開発を行う子育て支援ルーム「GENKi」を開所し、同建物内にアフタースクールを移転した。加えて、第 3 期中期目標期間には附属幼稚園で預かり保育を開始した。そして、全学的な組織である「子供・子育て支援推進協議会」において各組織の連携を図り、就学前教育から中学校まで一貫した教育・研究が実施できる環境を整備した。令和元年度の預かり保育利用者は 33 名、アフタースクール（学童保育）利用者は 65 名であった。

子育て支援ルームは、大学が独自に運営している子育て支援施設である。平成 29 年度からは、地元加東市からの助成金を得て、「かとう GENKi」に名称変更し、乳幼児のすこやかな発達を育むために「社会で子育てしよう」という目的のもと、養育者とスタッフが一緒になり楽しく子育てすることを目指している。平成 29 年度利用者数延べ 6,747 人、新規登録者 221 人、平成 30 年度の利用者数は延べ 7,427 人、新規登録者 257 人、令和元年度利用者数は延べ 4,844 人、新規登録者 141 人で、着実に地域社会に受け入れられる就学前教育施設となっている。

（４）附属学校の役割・機能の見直し

平成 29 年度に、附属学校園の将来像（ビジョン）を策定するために研究校・実習校としての在り方を整理した。附属学校園の特色を表したキャッチコピー「子供の未来（あした）をデザインする」を作成し、「0 歳児から幼少中の一貫した教育を通して子供とともに教員や保護者が成長し、さらに地域とともに成長し続ける附属学校園をめざします。」というビジョンを掲げた。併せて、「先

導的な実践研究を実施する拠点校」、「地域及び全国のモデル校」、「教員養成を支える教育実習の実習校」というミッションを示した。

本学の附属学校園は、附属幼稚園の 2 名の教諭を除いて、各地の教育委員会や自治体等との教員人事交流によって成り立っている。平成 28 年度には派遣元の教育委員会と人事交流の課題について協議するとともに、人事交流終了後の活動状況を調査した。派遣元の教育委員会の聞き取り調査から、派遣教員の研究能力の向上についての言及や校内研究主任等の校務を任されている実態があることが判明し、附属学校での勤務の成果・効果が確認された。平成 29 年度にも同様の調査を行い、附属学校園への派遣の成果が認められた。平成 30 年度には、人事交流の硬直化を解消し交流を促進するために、人事交流により在職する期間を最長 9 年から最長 5 年に変更する「附属学校（園）人事異動方針」の改正を行った。令和元年度には、大学院で学んでいる附属学校教員が派遣元の教育委員会に出向き研究成果を発表した。実施した場所は、明石市教育委員会、伊丹市教育委員会、加東市教育委員会、福岡県大野城市教育委員会、鹿児島県教育委員会である。

第 3 期中期目標期間中の人事交流による附属学校園での教員の受入れ実績は、平成 28 年度 16 件、平成 29 年度 5 件、平成 30 年度 11 件、令和元年度 13 件である。これまでの累計は 45 件で、第 3 期中期目標期間中の目標 25 件を上回っている。

Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

Ⅳ 短期借入金の限度額

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
1 短期借入金の限度額	1 短期借入金の限度額	該当実績なし。
2 想定される理由	2 想定される理由	

Ⅴ 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
		該当実績なし。

Ⅵ 剰余金の使途

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	①神戸ラボ移転や大学会館地階改修等のキャンパス環境整備, ②教員養成・研修高度化センターの総合研究棟への移設整備, ③附属幼稚園園舎等の改修に伴う設備等整備, ④学内無線LAN アクセスポイント増設等教育研究設備の更新, ⑤附属学校園校務支援システム導入等を行い、教育研究環境の改善を図った。

Ⅶ そ の 他 1 施設・設備に関する計画

中 期 計 画			年 度 計 画			実 績		
施設・設備 の内容	予定額（百万円）	財 源	施設・設備の内容	予定額（百万円）	財 源	施設・設備の内容	予定額（百万円）	財 源
嬉野台団地 ライフライン再生（ガス設備）他、 小規模改修	総額 215	施設整備費補助金 (41) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金（174）	・ 山国団地附属幼稚園改修 ・ 嬉野台団地ライフライン再生（電気設備） ・ 嬉野台団地ライフライン再生（給水設備）、嬉野台団地ライフライン再生（排水設備）、山国団地ライフライン再生（排水設備） ・ 小規模改修	総額 609	施設整備費補助金（587） (独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金（22）	・ 山国団地附属幼稚園改修 ・ 嬉野台団地ライフライン再生（電気設備） ・ 嬉野台団地ライフライン再生（給水設備）、嬉野台団地ライフライン再生（排水設備）、山国団地ライフライン再生（排水設備） ・ 小規模改修	・ 総額 109 ・ 総額 129 ・ 総額 297 ・ 総額 22	施設整備費補助金（535） (独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金（22）
（注1）施設・設備の内容、金額については見込であり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。 （注2）小規模改修について平成28年度以降は平成27年度同額として試算している。 なお、各事業年度の施設整備費補助金、(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金等については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。			（注）金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。					

○ 計画の実施状況等

- ・（山国（附幼））園舎改修として、山国地区の附属幼稚園の改修工事を行った。
- ・（嬉野台）ライフライン再生（電気設備）として、嬉野台団地の事務局等にお

ける受変電設備等の改修工事を行った。

- ・（嬉野台他）ライフライン再生（給排水設備）として、嬉野台地区の屋外埋設給排水管等の改修工事及び山国地区の屋外埋設排水管等の改修工事を行った。

なお、実績金額で本事業の目的を達成することができたため、計画と実績の金額に差がある。

- ・小規模改修として、嬉野台地区構内バリアフリー対策工事及び実習棟外壁等改修工事を行った。

Ⅶ その他 2 人事に関する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実 績
社会のニーズや本学のミッションの実現に対応できる教員の配置について明確な方針を策定し、厳正な評価に基づいて女性、若手、外国籍の教員を積極的に採用する他、教育委員会との人事交流等により、学校現場での指導経験や関連業種の実務経験を持つ大学教員の割合を第3期中期目標期間末に50%確保する。 また、新たな人事システム・制度（クロスアポイントメント制度等）の導入についての検討の他、既に導入している年俸制については運用状況について検証を行い、必要に応じて改善を行う。 事務職員は、キャリアパスに応じた研修体系と年間プログラムを整備し、学内外の合同研修等、効率的な研修の実施を推進するとともに、計画的に人事交流を実施する。 以上の他、男女共同参画の推進体制を整備し、就業環境の充実及び意識啓発事業を実施する。	○「女性、若手、外国籍の教員の配置方針」に基づき教員を採用する。また、大学改革に伴う教育研究組織の改革を推進する。 ○学校現場での指導経験や関連業種の実務経験がない大学教員のうち2人について、実務経験研修を実施する。平成30年度に策定した国公立大学及び独立行政法人等とのクロスアポイントメント制度による人事交流の方針に基づき、協定先の情報収集を行う。 ○教職員研修体系に基づき、研修を実施する。 ○事務職員については、外部機関へ研修生を1人以上派遣する。 ○見直しを行った男女共同参画の推進体制でさらなる就業環境の充実策及び意識啓発事業を実施する。	「(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」P.22 参照 (戦略性が高く意欲的な目標・計画 年度計画【46】 P.13 参照) 事務職員については令和元年度事務系職員研修計画を作成し、研修を効率的に実施した。 また、文部科学省に文部科学省行政実務研修生1人を派遣した。 さらなる就業環境の充実策及び意識啓発事業として相談専用メールアドレスを設置し、教職員への情報提供ページの案内を実施した。

○ 別表 1 (学部の学科, 研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科, 研究科の専攻等 名	収容定員	収容数	定員充足率
学校教育学部	(a)	(b)	(b)/(a)×100
学校教育教員養成課程	640 (人)	686 (人)	107.2 (%)
学士課程 計	640	686	107.2
学校教育研究科			
人間発達教育専攻	195	240	123.1%
特別支援教育専攻	60	61	101.7%
教科教育実践開発専攻 (教育内容・方法開発専攻)	90	116	128.9%
修士課程 計	345	417	120.9%
学校教育研究科			
教育実践高度化専攻	285	213	74.7%
専門職学位課程 計	285	213	74.7%
連合学校教育学研究科			
学校教育実践学専攻	32	55	171.9%
先端課題実践開発専攻	16	25	156.3%
教科教育実践学専攻	52	77	148.1%
博士課程 計	100	157	157.0%

○ 計画の実施状況等

教育実践高度化専攻の定員充足率は、平成 28 年度 92.6%, 平成 29 年度 90.0%, 平成 30 年度 81.7%と推移した。令和元年度も引き続き、入学希望者向けの大学院説明会(令和元年度 13 回実施)を積極的に行い、現職教員の大学院への派遣を依頼するため、教育委員会訪問を行った。

指定校推薦大学の学生を確保するため、指定校推薦大学等 10 校(令和元年度から新規 2 校)を訪問し、個別に大学院説明会を開催した。本学学校教育学部卒業予定の学生を確保するため、本学学校教育学部卒業予定者の推薦入学制度について、5 月、11 月に大学内で説明会を実施した。

加えて、Web サーバの更新とともに Web ページを更新し、広報体制を強化する対策を行った(P36 年度計画【63】参照)。大学院広報戦略チームを設置し、同チーム会議において大学院説明会の内容を見直した。

また、魅力ある教職大学院に改革するため、「大学改革戦略会議」及び教育研究評議会の調査検討組織となる「教職大学院改革委員会」を新たに設置し、教職大学院の魅力化のための取り組みについて検討した(P16 年度計画【50】参照)。この検討内容をもとに大学院の改革案を作成し、令和 3 年度の大学院組織再編に向けて取り組んでいる。

本学の教職大学院教育実践高度化専攻の教育研究等に係る広報活動に関して、幹事校として日本教職大学院協会研究大会を開催し、本学の実践的な教育・研究の成果等について発表を行った。

現状では、定員が未充足であるのは専門職学位課程のみであり、他の課程(学部、修士課程、博士課程)については定員を充足している。

