

国立大学法人兵庫教育大学の平成 17 年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

兵庫教育大学は、教職大学院を視野に入れた取り組みが目立ち、着実な進捗状況にあるが、元々、現職教員の研修を目的として発足した大学としての経緯を踏まえると、その在り方の検討及びその成果が期待される。実効ある現職教員研修のモデル構築が、大学としての鼎の軽重を問われるとの認識を持って展開することが望まれる。例えば、教育組織と研究組織を分離し、研究組織を 5 つの学系に再編し、カリキュラムの見直しも進めており、今後の成果が期待される。

教職員の業績評価については、大学教員、事務職員、附属学校教員ごとの評価基準等の検討を行っており、今後、教員養成系大学のモデルとなることが期待される。

自己点検・評価については、組織業務を適正に評価するシステムを検討するため、事務局内に評価システム検討ワーキンググループを立ち上げ検討を開始しており、その結論が急がれる。

教育研究の質の向上については、教育組織と研究組織を分離し、柔軟な編成を可能としており、今後、具体的な成果に結びつくことが期待される。

2 項目別評価

・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

運営体制の改善

教育研究組織の見直し

人事の適正化

事務等の効率化・合理化

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

経営協議会は、5 回開催され、基金を設ける必要性についての意見に対し、教育研究振興のための基金の設置に向けて検討しており、指摘事項を法人運営に反映させている。

教授会や各種委員会等について、平成 17 年度業務遂行状況の報告シートの作成により、効率的な業務遂行等についての自己点検を行い、改善のための問題を把握している。

プロジェクト型研究組織に雇用する教授、助教授及び講師に対して、学内の諸会議委員等の管理業務を課さないようにするため、「任期付き教員に関する労働条件の取扱いについて」を教育研究評議会において審議・了承し、運用を開始している。

サバティカル制度については、「サバティカル研修制度実施細目」を制定している。

事務職員全員（事務補佐員含む）から提案のあった 183 件の業務改善策の内、147 件を有効な検討対象とし、平成 17 年度末までに 116 件（147 件の約 8 割）の改善策を採用、実施している。

大幅な事務組織の再編を行い、契約業務の一部（共済事務・旅費業務等）の集中化

を図るとともに、研究棟事務室を一元化して研究支援課を設置することにより、事務系職員1名の削減を図るなど、効率的な業務運営体制の強化と充実を図っている。

教職員の業績評価の導入について、大学教員、附属学校教員、事務職員のそれぞれの評価基準等を検討している。事務職員については平成18年度秋に試行評価を実施する予定としている。また、附属学校教員については附属学校運営委員会が中心となって検討している。大学教員については、教員養成系大学の特徴でもある多岐に亘る専門分野の教員の業績評価の在り方について検討を進めているが、今後、教員養成系大学の教員の業績評価のモデルとなるシステムが構築されることが期待される。

平成17年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

内部監査の実施については、内部監査が事務局長統括の下で実施されていることから、監査対象からの独立性・実効性が求められる。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載16事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(2) 財務内容の改善

外部研究資金その他の自己収入の増加
経費の抑制
資産の運用管理の改善

平成17年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

教育研究基盤経費の重点配分方法について、教員に対する成果配分のシステムの基礎を確立している。更に、科学研究費補助金の積極的な獲得のために、学長裁量経費において学内科研制度を創設している。また、外部研究資金関連で、「特別教育研究経費の獲得」と外部研究資金の申請・獲得に対するインセンティブを図っている。また、科学研究費補助金説明会の実施により、科学研究費補助金の応募者が前年度に比べ1割増加している。

光熱水費、通信運搬費、業務委託費等の節減(前年度に比べ約430万円(2.57%)の減で平成17年度の総額約1億6,400万円となっている)を図っている。

平成16年度実績報告書において、予算配分の妥当性(効果の程度)についての評価が必要であると自己分析していたことについては、平成18年度予算配分において、平成17年度執行状況を確認するためヒアリングを実施するなどし、予算配分の効果を検証している。

中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標値が設定されている。なお、今後、中期目標・中期計画の達成に向け、着実に人件費削減の取組を行うことが期待される。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

- (3) 自己点検・評価及び情報提供
 - 評価の充実
 - 情報公開等の推進

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

評価委員会において年度計画実績の中間評価を行い、各実施組織へフィードバックしながら、更なる取り組みを促すという評価サイクルも学内に定着しつつある。

大学のイメージ広報等のために、ロゴマーク・マスコットキャラクターを全国公募によって制定した。

平成 16 年度実績報告書において「（年度計画を十分に達成できていない）」と自己評定されていた「組織業務を適正に評価するシステムを検討する」については事務局内に評価システム検討ワーキンググループを立ち上げ検討を開始しており、自己評価を大学運営に反映する取組を行っている。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

- (4) その他業務運営に関する重要事項
 - 施設設備の整備・活用等
 - 安全管理

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

設備整備計画に基づいて、空調設備の新設・更新や建物の耐震・防水などの改修・補強を計画通りに実施している。

施設設備に関する整備方針の決定に基づき、研究室の管理・運用基準を作成している。これにより、委員会預かりの空室を全学の有効利用に供し、あるいは有償による使用も開始している。また、大学改革・再編に伴う当面の施設整備案が了承され、新たな需要にも対応できるようにしている。

薬品管理マニュアル、防火マニュアル、附属学校園における安全確保及び安全管理の手引きは作成されているが、大学全体として総合的な防災、事件・事故に関する危機管理マニュアルが作成されていないことから、早急な対応が求められる。なお、危機管理に関しては、総合的な体制の確立が期待される。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

・教育研究等の質の向上

評価委員会が平成17年度の外形的・客観的進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される。

教育実習指導の改善・充実を図るために現職教員院生(TA)を配置し、実習生のために学校教育研究センターの夜間利用の便を図った。また、博士課程学生TAと修士課程学生TAの勤務時間について合計2,000時間以上を確保した。

教職大学院開設を視野に入れ、部・講座・センターの構成の見直しを行った。それに基づき、教育組織(専攻、コース)と研究組織を分離し、後者については新たに5つの学系に再編した。教員組織の抜本的改革を為し得たので、当初の年度計画を上回って実施したといえる。

1年単位の変形労働制の導入や地元兵庫県との交流教員について給与を同一にするなどの給与改善策を導入した。引き続き、本学採用教員と人事交流教員との給与の取扱いの差や労働環境に関して見直しを検討している。

全学的なファカルティ・ディベロップメント(FD)活動としては、学生による授業評価集計結果に対する教員コメントの提出を依頼し、提出されたコメントの一覧を公開した。さらに、昨年度設置した、学生も参加する「FD推進会議」の取り組みとして、学生が作成したアンケート用紙で授業改善についてのアンケート調査を実施し、シンポジウムを開いて結果を公表し、FD推進会議メンバーとシンポジウム参加者で意見交換を行った。

教職への就職率82.1%を実現した。

修士課程の学生の半数が現職教員である。

実習記録・実習時間帯の改定を行ったほか、実地教育指導補助員の配置、学生による授業評価の実施など、実地教育が効果的に行われるように改善している。

附属学校園での幼児・児童・生徒の心身の健康や教育に関する相談体制の在り方について、スクールカウンセラーや実習生の配置、大学教員・附属学校教員・学校教育研究センターからなる相談体制を整備した。