

平成18年1月30日

国立大学法人宮城教育大学

横須賀 薫 学長 殿

監事 高橋直見



監事 犬飼健郎



平成17年度監事監査（前期業務監査）の結果について（報告）

私ども監事は、国立大学法人法第11条4項及び宮城教育大学監査要項に基づき、業務監査（前期）を実施し、その結果について報告書を作成したもので、別紙のとおり報告致します。

なお、上記報告書を作成するに当たって、「平成17年度国立大学法人宮城教育大学監事監査の計画について」（平成17年7月25日付け通知）により、平成17年11月1日（火）～12月6日（火）の期間にわたって、本学39部署に対して業務監査を実施し、その各記録（要旨）及び監事所見を基礎資料としました。

また、上記の記録（要旨）は別添のとおりですが、所見を除いて各部署に対して確認済みであることを申し添えます。

( 別 紙 )

平成 18 年 1 月 30 日

## 平成 17 年度前期業務監査報告書

### I 業務監査の概要

私ども監事は、両名で定めた監査計画に基づき、平成 17 年度前期の国立大学法人宮城教育大学の業務監査を実施しました。監査の期間は平成 17 年 11 月 1 日から 12 月 6 日まで、場所は監事室、対象は役員（理事）、学務担当副学長、附属図書館長、教育研究評議会構成員（各講座主任教授）、各センター長、各附属校園長、各課長及び室長の 39 部署であり、監査方法は事前に提示した項目等についての聴取（質疑応答含む）の形式をとりました。

### II 監査の視点等

教員養成大学である宮城教育大学は、優秀な学生を受け入れ（選抜し）、資質の高い教員、社会人を養成し、1 人でも多くの学生を学校（世）に送り出し、本学出身者が教育界（社会）で広く活躍することで高い評価を受けるという視点に立って監査を実施しました。具体には、上記の視点は、中期目標・中期計画及び年度計画の中に盛り込まれている視点や内容であることから、本学の主要な部署が各所管の業務について、どのような課題意識を持ち、どのような取組みをしているのか、その実情（実態）や進捗状況はどうなっているか等を聴取しました。このことについては、概ね前年度監査の踏襲であります。

なお、法人化 2 年目を迎えた本学の組織・運営システム等についても新たに加えました。

### III 監事所見（総論）

私ども監事は、国立大学法人 2 年目を迎えた本学が、学長リーダーシップのもと、中期目標、中期計画及び年度計画に沿って、各種業務が着実に執行されていることを認めます。

また、本学の組織・運営システムが、国立大学法人として着実に整備され、法人の趣旨に基づき運営されていることを認めます。

### IV 監事所見（各論）

以下は本学 39 部署の「監査記録（要旨）」と各監事所見に基づいて、「本学の入学者選抜」「資質の高い教員養成」「教員採用試験等に向けた指導体制等」「国立大学法人としての組織運営等」の 4 点にまとめたものであります。

なお、各部署に対する業務監査を通じて、改革推進の意見とともにいくつかの課題も見受けられましたので併せて記すことと致しました。

## 1 入学者選抜について

本学が選抜した学生の資質については、本学の教育に耐えうる一定水準の学力を備えていることを認めます。今後も一層学力水準の高い学生の確保に尽力されるよう期待します。

以下は、今後の本学入学者選抜についての所見です。

### (1) 教員を希望し、入学後も教員になろうとする意欲の高い学生の一層

#### の確保を図る選抜の推進

本学は教員養成という目的をもって設置されている大学なので、入学者の選抜において教員になる意欲の高い学生を積極的に選抜すべきであります。「新入生合宿研修」における進路希望調査によれば、生涯教育総合課程 150 名を含んでいるとはいえ教員を希望している学生の割合が約 60% であります。

平成 19 年度から始まる学部課程改革に伴い、すべて教員養成課程に特化することから、教員を希望し、入学後も教員になろうとする意欲の高い学生の一層の確保が極めて重要な課題であると思います。

### (2) 推薦入学者の割合（推薦枠）の拡大

推薦入学については、聴取した講座の中に、「教員になろうとする意欲の高い学生の確保に有効」（G 教育講座）、「推薦で入学した学生の学習に対するモチベーションが一般入試で入学した学生に比べ高い」（D 教育講座）、「（ひよわな学生が増加傾向にある現状から）推薦入学はたくましい学生を拾うためのシステム」（S 教育講座）等の見解が複数あり、「今後検討すべき」という見解と合わせると多数を占めていると認められます。できるだけ早い時期に検討する課題であると思います。

### (3) 地域指定（又は学校指定）推薦入学制度の検討

地域指定（又は学校指定）については、聴取した講座等の中に、「地方枠の推薦入学導入は選択肢の一つ」（S 教育講座、D 教育講座）、「医学部や教育学部で地方枠設定の推薦入学を導入する大学が増加傾向にあることから本学でも前向きに検討する時期」（N 課）、「競争試験に勝ち抜いた学生の学力は見せかけの学力になっており、地方から学生を受け入れ育て地方に返すのが本学の使命」（G 教育講座）等の意見や見解があり、本学としても前向きにかつ速やかに検討する時期にきていると思います。

なお、このことについては一部に慎重論もあることから、「学長のトップダウンにより大学の基本方針として示し、それを受けて委員会が検討に入ったほうが速やかに進む」という意見があったことを申し添えます。

## 2 資質の高い教員の養成について

中期目標にある「本学は教員養成に責任を負う大学として、義務教育を中心とした諸学校における優れた資質・能力をもった教員を養成する。」(学士課程)は、どの部署においてもこの目標達成に向かって前向きに取り組み、その所管業務を執行していることを認めます。

以下は、資質の高い教員の養成についての所見です。

### (1) 教職の魅力や育むキャリア指導の充実

多くの教職員が学生のキャリア指導に関心を持ち、学生の未来に期待をもってしていることを認めます。

教職へのモチベーションを高めるためには、教授自らの深い研究を学生に講義し、学問のおもしろさと難しさを学生に示すとともに、普段の授業において就職情報を織り交ぜたキャリア指導や啓発の一層の推進が必要であります。

しかしながら、各講座に対する聴取の過程で「(講座としては就職のための)学生指導に特別関わることはしておらず、動向も把握していない」(R 教育講座)、「大学教員が就職指導にどう関わるかは各教員の裁量の問題」「教員採用は大学教員にとって本務ではない」(S 教育講座)という見解(意識)が一部にあったことは、気になりました。

本学の先生方には、学生に対し教師の仕事は将来の子どもを育てる極めて大事な、意義とやりがいのある仕事であることを訴えて学生のやる気を喚起し、情熱を持って教師になるような指導を全学一体となって推進されるよう期待します。

### (2) 多様な教育体験と教育実習の充実

昨年度、教育実習委員会を独立した組織とする改革を行った結果、教育実習の円滑な執行等に効果があったことを認めます。

本学の教育実習体系構想に基づき、教員養成課程(T 課程)を中心に1年次の観察実習、2年次の体験実習、3年次の基本実習、4年次の応用実習を軌道にのせたことは、教員養成大学として素晴らしい試みであります。平成19年度の学部課程改革に円滑に継続し、より充実されるよう期待します。

なお、学部課程改革の進行により、すべての学生に1年次から4年次まで教育実習を義務付けることになることから、附属校園の受容能力を危惧する声があるので善処されるよう望みます。有効な方策として、連携協定を結んでいる県教委、市教委の協力を得て、公立学校を活用した多様な教育体験と教育実習を一層拡充することが現実的選択肢であると思います。

また、「課程改革によりすべての学生に教育実習を義務付けた場合に、現在の教育実習でも生じている不適応を起こす学生への対応等をどうするのか」(学務担当副学長)についても、今後の検討課題であります。

### (3) 学生の変化に対応する大学教育の充実

業務監査の聴取をととして、現在の大学教員が自分が学生であった時代と比較して、現在入学してくる学生の一般教養及び学習生活や意識動向等において、相当の乖離がある旨を述べています。

例えば、活字離れが進む世代に育った読書体験の少ない学生、学習や人間関係のわずかな軋轢に置く「ひ弱な学生」等の増加傾向、学習指導要領の改訂により一部教科科目を履修しないまま入学してくる学生（理科、社会に多い）の実態があります。それらの学生に対して、苦慮しながら種々の指導を実践している教職員の姿がみえてきました。

これらの学生に対する効果的な指導や対応については、全国の大学共通の課題であると思われませんが、本学としてもより実効性のある適切かつ組織的な取組みに期待します。

## 3 教員採用試験等に向けた指導体制等について

本学の教員採用試験合格状況について、かつての低迷期を脱して合格者数や合格率が上昇傾向にあることを認めます。

この背景には、危機感を抱いた教職員の各種指導の強化や昨年度開設したキャリアサポートセンターによる各種指導体制の整備等があると推測します。

以下は、教員採用試験等に向けた就職指導等についての所見です。

### (1) 体系的なキャリア指導の推進

教員採用試験において成果を上げるためには、系統的、体系的な指導システムの整備と、それと連動する形で普段の授業等において教職の魅力を育む継続的、波動的なキャリア指導が有効な方策であると考えます。

講座によっては、学校教育現場経験の豊富な人材の非常勤講師登用、学生の教員になるための具体的道筋の講義の設定、教員採用試験対策として模擬授業の実施、「日本語作文教室」の開設など種々の取組みを独自に実施しており、本学として好ましい傾向であると思います。これらの事例は教員採用試験合格に向けて有効な方策であり今後も拡大していくことが本学の評価を高める結果に結びつくことと思います。

### (2) 教員採用試験受験者増加の方策

本学における今年度の教員採用試験受験率は、学校教育教員養成課程（T課程）が56.8%、障害児教育教員養成課程（S課程）が28.6%、生涯教育総合課程（L課程）が19.0%でした。教員免許取得を義務付けないL課程は別として、義務付けているTとS課程においては、教員養成大学として高い数値といえるのかどうか。そもそも本学はどのレベルの数値設定するのか未定であります。

平成 19 年度から始まる学部課程改革において、L 課程 150 名全てが教員養成課程になることから、卒業時の全学生を母数とした教員採用者の割合が本学評価に直結することになると思います。現在入学者総数約 350 名の内 200 名前後で推移している教員採用試験受験者を 1 人でも多く増やすことが経営戦略上からも重要であります。

既に準備している各関係機関（関係高等学校等）に対する本学アドミッションポリシーの広報や周知をより充実し、入学時から教員を目指す学生の一層の確保に努めることや、前述したとおり教員を目指す意欲の高い学生の積極的な確保の観点に立つ入学者選抜方法の改善と合わせて、中期目標に沿った経営戦略構想を推進されるよう期待します。

### (3) 数値目標設定の検討

今年度の学校教員養成課程卒業年次在籍 206 名について、受験者 117 名、合格者数が 43 名、合格率 36.3%でした。障害児教育教員養成課程においては、49 名在籍の内、受験者 14 名、合格者 3 名、合格率 21.4%でした。この数値は本学にとってどのような重みをもっているのか、迷うところでありませう。

本学においては、合格者数や合格率について、どの水準であれば十分とみなすのか、全国の教員養成大学・学部の順位においてどの位置をめざすのか、現時点で具体的数値目標が定まっていなと見受けられるので、戦略的な数値目標を設定するための検討をされるよう期待します。

### (4) その他

教職以外の進路希望を持つ学生が一定割合いることから、その指導体制の充実に期待します。

## 4 国立大学法人としての本学の組織・運営等について

法人化 2 年目を迎えた本学の組織運営システムが、着実に整備されつつあり、適切な運営がなされていることを認めます。

以下は、本学の組織運営システム及び運営等についての所見です。

### (1) 教授会

本学の中期目標に、教授会について「審議事項を精選し」「開催回数を減らす」とあります。法人化以降、審議事項を精選し、開催は隔月を原則とし、かつ会議時間の短縮が進み、例えば、午後開催の第 7 回教授会が勤務時間内で終了するなど、法人の趣旨を踏まえた効率的な大学運営が着実に前進していることを認めます。

なお、法人化以前の教授会においては、あらゆることを審議事項とし、開催回数も多く、深夜遅くまで議論していたと仄聞します。法人化して未だ 2 年足らずであり、その時代の教授会のイメージを大切にしたいという方もいますが、それらの方々に対

しては、教育と研究の時間を生み出し職務に専念できるためにも、法人の趣旨理解に努め、一層の効率的な運営に協力されるよう意識改革を進めることを期待します。

## (2) 教育研究評議会

教育と研究に関する主要な事項を審議する組織として位置づけられている教育研究評議会の運営について、法人の趣旨を踏まえた運営がなされていることを認めます。

但し、「評議会に出席する主任は1年交代で、講座の連絡員(窓口)的存在であり、講座の意見を集約し代表して責任を負う立場になく、意見を述べる場合があっても個人的意見を述べるにすぎない」(M教育講座)にみられるような意識が一部に残っていることから、法人組織としての理解や意識改革を一層推進されるよう期待します。

## (3) 役員会と大学運営会議

本学の大学規模を考慮し、役員に主要な部署のスタッフを加えた大学運営会議の設置は適切であったと判断します。

大学運営会議は隔週開催されており、中期計画・年度計画に掲げる「教育研究評議会及び経営協議会の意見を参考に」「運営組織の効果的・機動的な運営」が着実に推進されていることを認めます。

## (4) 教職員人事評価システム

中期目標・中期計画及び年度計画に盛り込まれているこのことについて、国立大学法人評価委員会の評価結果において「いまだ検討に着手されていない」という指摘を受けた経緯もあり、平成17年9月に「学長私案」が示され、以降大学運営会議等において精力的に検討が進められた結果、平成18年度実施がほぼ確実にできたことは大きな改革であることを認めます。この人事評価システムが国立大学法人教員の意識改革に強いインパクトを与えるであろうと思います。

## (5) 財務運営

法人化に伴い効率化係数等が導入されたことにより学内資金が厳しくなったことを受けて、財務内容の見直し、重点事業等への資金の傾斜配分、外部資金獲得、経費節減等に努め、適切な財務運営がなされていることを認めます。

なお、今後も法人が活力を維持しつつ生き残る観点に立って、必要不可欠な資金と節約可能な資金の配分及び執行等について、学内コンセンサスやモラルに配慮しつつも適切かつ果敢に推進されることを期待します。

## (7) 教育委員会との連携

平成18年3月、本学と宮城県・仙台市教育委員会との間で「連携協力に関する覚書」を取り交わし、特に、法人化以降、地域貢献や公立学校への種々の支援事業等を通じて連携事業が順調に拡大していることを認めます。

なお、連携事業に協力している教員の仲には、多忙さに苦慮しているという声もあるので、負担の公平化、新規事業の開拓と精選(スクラップアンドビルト)等が

今後の検討課題であると思われます。

#### (8) 新設組織の業務執行状況

##### ① 特別支援教育総合研究センター

昨年度開設した特別支援教育総合研究センターは、時代の要請を踏まえた時宜にかなった施策であることを認めます。

専任スタッフがいない中で職員が寸暇をさいてコンサルテーションや各種業務に尽力し、当該センターが適切に運営されていることを認めます。

##### ② 国際理解教育研究センター

昨年度開設した国際理解教育研究センターは、時代の要請を踏まえた時宜にかなった施策であることを認めます。

専任スタッフがいない中で職員が日本語教育の支援、小学校英語教育部門の支援等に精励するなど、当該センターの業務が適切に運営されていることを認めます。

##### ③ キャリアサポートセンター

昨年度本学学生の就職支援を行う目的で設置されたキャリアサポートセンターは、所期の目的に沿って業務を適切に執行し、教員採用試験合格者の増加等について着実な成果をあげつつあることを認めます。

特に、今年度4月から公立学校長を経験した3名を「就職支援インストラクター」（非常勤）として迎え、学生の就職相談、就職指導に当たっていることについては、多くの学生の信頼を集め、大学教員も概ね好意的でその評価は高いと認められます。

例えば、学生に対する就職情報の提供方法について、従来の掲示方式に加えて携帯電話等にダイレクトかつ一斉に各種情報送付を可能にするためのメール登録者数が、現4年次学生の約200名から現3年次学生の約300名に急増したことはその信頼の証左であると推測します。また、最近大学教員がキャリアサポートセンターから教員採用に関する最新情報を収集し、学生指導に活用している事例がありました。

##### ④ 企画推進室

今年度9月に外部資金（科学研究費補助金等）獲得推進の目的で新設された「企画推進室」の業務が設置の趣旨に沿って順調に運営されていることを認めます。

特に、科学研究費申請件数について、平成16年度の30件に比較して、平成17年度は10月現在で50件程度に達していることはその証左であります。

今後も外部資金獲得の推進に向けて企画推進室の業務推進に期待します。

#### (9) 教育臨床総合研究センター

教育臨床総合研究センターには、膨大な「学習指導案」等のストックがあり、教育実習等に貢献できる資源を有しているとのことですが、この資源が十分整理され



有効に活用されているのかどうか、業務監査の聴取をとおして疑念を感じました。

なお、「教育臨床の学」については重要な学説であり、大学の教育研究に生かされていくことは当然ですが、組織としての教育臨床総合研究センターの業務が、新設された「特別支援教育総合研究センター」の業務と競合する部分もみられます。現在4人の専任スタッフが配置されていますが、一方では時代の要請に応じて新しいセンターを開設したものの専任スタッフを配置できていない状況がありますので、大学全体が大学の目的に沿って効率的に運営されるよう機構改革も含め具体の検討をする時期にきていると教員します。