

平成 20 年 1 月 30 日

国立大学法人宮城教育大学

高橋孝助学長殿

監事 高橋直見



監事 犬飼健郎



平成 19 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）を実施しました。

つきましては、監査結果の報告書は（別紙）のとおりです。

なお、当該業務監査は、私ども監事が作成した監査計画（「平成 19 年度国立大学法人宮城教育大学の監事監査計画について」（平成 19 年 9 月 27 日付け通知）に基づき、平成 19 年 11 月 6 日～12 月 18 の期間にわたって、本学 35 部署に対して監事による直接の聴取と回答及び意見交換、当該部署への実地調査、電話による聴取、資料提出等の方法で実施しました。

また、各部署に対する「業務監査記録（要旨）」については（別添）のとおりですが、当該記録（要旨）作成に当たっては、監事作成の記録を各部署に送付し、各部署から返送された朱書き訂正等を参考に加除修正を加えるなどして、監事の責任で作成したものであることを申し添えます。

平成19年度業務監査（前期）報告書

（目次）

はじめに

教育研究等の質の向上に関すること	1
1 学部課程改革関連	
2 入学者選抜に関すること	
3 教育経費と教員研究費	
4 学長裁量経費の審査結果の公表	
5 附属図書館と電子ジャーナル	
6 附属校舎の課題	
7 キャリア教育の充実に向けて	
8 教職大学院の開設に向けて	
業務運営の改善及び効率化に関すること	8
1 事務組織の改革	
2 事務系職員の新たな人事評価システム	
3 4センターの改組	
4 儀式の企画・運営の改善	
5 連携事業の推進と課題	
6 教員免許更新対応プロジェクト	
7 教科教育と教科専門	
財務内容の改善に関すること	11
1 総人件費削減	
2 物件費（事業費）削減	
3 外部（競争的）資金の獲得	
4 本学入札システムの改善	
5 資産の効率的・効果的運用	
自己点検・評価及び情報公開に関すること	14
1 自己点検・評価	
2 情報公開	
3 個人情報保護	
その他の業務運営に関すること	17
1 環境美化等	
2 安全管理・危機管理	

(別 紙)

平成 19 年度業務監査 (前期) 報告書

平成 20 年 1 月 30 日

はじめに

平成 19 年度から教員養成に特化する学部課程改革、事務組織改革、平成 20 年度開設予定の教職大学院の開設準備等の各種業務について、多くの課題をクリアーしつつ執行しており、経営面においては、効率化係数による運営費交付金の減額に対応するとともに、閣議決定「総人件費 5%削減」の方針を受けて中期計画を部分修正し財務内容の改革を推進しています。

平成 18 年度の本学業務実績報告において、宮城教育大学は「国立大学法人評価委員会」から「4B」という一定の評価を受けました。本学の改革に取り組む姿勢等が評価されたものと思われませんが、時代の趨勢とはいえ資金と人手が削減される中での後戻りできない改革が相次いでいるため各部署において「きしみ」や「悲鳴」等の兆候もあります。このような時代であるが故に、遅しく(したたかに)生き残る智恵と変化(改革)に対応する方策が重要であると思われまます。

今回の業務監査は、「平成 19 年度国立大学法人宮城教育大学の監事監査計画」に基づき、主として平成 19 年度前期に係る業務の執行状況等を検証する観点で実施しました。監査対象は本学の 35 部署、対象人員はのべ 79 名の本学主要な職にある長等で、監査方法は、主要な会議陪席を基に、監事室での面談による業務執行状況の聴取と意見交換等及び当該部署に出向いての現地調査(一部)等により実施しました。

監査の結果として、本学の業務が所期の目標や計画に沿って概ね適切に執行されていることをここに報告します。

なお、監査の過程で各部署における種々の課題についても聴取しましたので、これまで同様、その課題解決に向けて引き続き取組まれることを望みます。

教育研究等の質の向上に関すること

1 学部課程改革関連

今年度から、教員養成に特化した学部課程改革が始まり、新旧教育課程の学生が混在する形で本学教育が同時進行していますが、概ね順調に執行されています。

なお、以下は主として各講座の主任教授等に聴取した学部課程改革に係る現状や課題のまとめです。

(1) 新旧教育課程の同時進行の課題

時間割固定枠

今年度より時間割固定枠が設けられ、各教員の授業編成や学生の科目選択に制

約が生じていますが、次年度以降はより深刻になるのではないかと課題が指摘されています。

中規模教室確保

学部課程改革に伴い中規模教室の需要が見込まれています。主として2号館3階以上の教室を中規模教室(80人程度収容)に改造していく予定ですが、現在使用中の部屋の明け渡し等が円滑に進むよう学内協力態勢の課題があります。

常設のカリキュラム委員会

カリキュラム編成が教員の専門分野や教員定数、人事等と深く関連することから、昨年度本学に「カリキュラム委員会」が設置され、「権威ある常設の委員会」としてスタートしたわけですが、今年度は諸般の事情により、12月現在で開催回数が1回だけだったという現状ですので、常設のカリキュラム委員会の定着化を図る課題が残っています。

(2) 成績評価 GPA の課題

学部課程改革に合わせて導入した新しい成績評価「GPA」は、各教科担当者が試行錯誤を重ねながら教員同士が種々の情報交換を行うなど、その趣旨理解が浸透しつつあり、概ね順調に執行されています。

但し、いくつかの課題も指摘されており、その主たるものを以下に列挙します。

趣旨理解

「本学ではGPAを何に使うのか具体的な姿が見えない」というGPA導入の趣旨に関する(初歩的な)疑問の声が複数ありました。

評価の観点

本学GPAが絶対評価なのか相対評価なのか、それとも両方加味した評価なのか、評価の観点で各教員間に統一見解がない状態で評価がなされています。

S、A、B、C割合の目安

S、A、B、Cの割合の目安が学内合意を得た指標として示されていないため、例えば、S評価が極端に多い教科と少ない教科が出るなど、一定水準に到達した場合にポイントを附して評価するというGPAの「評価の頼性」に係る基本事項について、学内コンセンサスが不統一であります。

(3) 新しい授業科目「教育実践体験演習」の課題

従来の観察、体験、基本、応用という教育実習体系をより充実させるとともに、二重履修問題等を改善するため「教育実践体験演習(1年次)」、「教育実践研究A(2年次)」、「教育実践研究B(3年次)」、「基本実習(3年次)」、「応用実習(4年次)」という教育実習と連動する授業科目に変え、今年度は1年次学生の全員が「教育実践体験演習」を附属校園で履修しました。

このことについて、指導担当教員から一定の成果があった旨の報告が多く寄せられたものの、附属校園サイドから次のような課題も指摘されました。

学生に対する事前指導

大学での学生に対する事前指導の担当部署が、教育実習委員会なのか学務委員会なのかよく見えない部分があり、例えば、一部学生の服装や言動等について、

附属校園サイドから大学に連絡を取りたい場合に戸惑いがあった事例などを聴取しました。

次年度以降の量的拡大への対応等

次年度以降、教育実習の受け入れ学生が増大することに対して、附属校園サイドでは大学から明確なビジョンが示されていないことに対する懸念が寄せられています。

(4) バイパスの課題

全ての学生を教員養成課程に特化したため、一定割合で生じる教員不適応学生に対して、大学としてどのように対応するのかという課題が指摘されています。

教員不適応学生、特に3年次、4年次の教育実習等を通じて明らかになってくる教員不適応学生に対しては、教育実習を義務づける強い拘束（強制力）を伴う措置は必ずしも望ましいとは言えず、教育課程上の弾力的措置が必要です。いわゆる教員免許取得を特例免除とする履修形態（バイパス）を具体的にどのように創っていくのが今後の課題であります。

2 入学者選抜に関すること

(1) 本学アドミッション・ポリシーの検証等

学部課程改革の趣旨を踏まえ昨年度「本学アドミッション・ポリシー」の策定があり、推薦入学に「教員としての指向性（志向性）」を明確にしたことは注目されます。

但し、アドミッション・ポリシーに基づき選抜された学生に対する入学後の検証がなされていないこと、例えば、学部課程改革第1号となった今年度入学生が卒業時にどのような進路になるのか、入試成績（推薦入試も含む）と学内成績、あるいはそれらと就職の成果（教員採用試験受験率、合格率等）との関連の追跡調査等は未定であり、法人組織として当然なされるべき検証作業がなされていないことは課題であります。

(2) 入試広報の新しい試み

本学が求める学生の確保策は大学法人の経営戦略の観点からも重要であり、本学を志望する受験生を増やすためには、大学としての特色や魅力を創出するとともに、関係者に広く周知するための広報戦略が重要であります。

これまでの本学入試広報については、例えば、オープンキャンパス、継続的に受験生を本学に送っている主要高校担当者を集めた独自の入試説明会の開催、東北や関東圏の主要高校への入試担当者訪問、仙台駅前の電子掲示板を利用した本学学部課程改革の広報等がなされてきましたが、今年度は「広報プロジェクト」が編制され、若手事務職員も参加して、本学として初めて関東圏の関係機関を訪問する新しい試みがなされたことは特筆されます。

(3) 後期日程試験の志願者減対策

本学の入学志願者は全体として減少傾向にありますが、特に、後期日程試験の志願者減は顕著であり、その主たる原因は、「センター試験の点数のみで選抜する」という受験生にとって挽回の機会を与えない選抜方法にあることがほぼ特定されました。

志願者減は本学イメージの低下や検定料減などの財政的痛手等を伴うため、その改

善に向けた取組みが急がれますが、平成 20 年度入試には間に合いませんでした。次年度に向けて入試改善が実現するよう望みます。

3 教育経費と教員研究費

本学の教員研究費が 11 教育大学の中でも突出して多かった背景に、教員研究費の一部を学生教育経費（教材教具の維持管理費やコピー代等）として支出している（せざるを得ない）という実態があったため、今年度より予算項目の整合性と適正な予算配分になるよう改善し、会計処理の適正化を図りました。

ところが、各講座に対して聴取した結果は、教員研究費が減額になった痛手だけが大きく受け止められており、学生教育経費が増額になった実感は乏しいという回答がほとんどでした。加えて、減額になった教員研究費を従来のように学生教育経費に充てているという実態までが多数報告されました。

一方、財務担当部署に対する業務監査の聴取においては、学生教育経費増額の具体例及び金額を挙げての回答があり、学生教育経費が増額になったことを確認しました。

現時点では各講座、各教員には学生教育経費と教員研究費との区分の趣旨及び配当金額（数字）等が十分理解されているとはいえ、今後も説明や情報提供するとともに、教員研究費と学生教育経費の区分や適切な会計処理についての理解推進が望まれます。

4 学長裁量経費の審査結果の公表

教員研究費等が減額になった背景もあり、学長裁量経費への申請が増加しました。

予算額 1500 万円に対する申請額の合計が億単位になったことを受けて、慎重に審査がなされた経緯、また、総予算額の内、広報プロジェクトや麻疹対策への優先支出があり残額を配分する結果になったので、競争倍率が上がり申請に対する配分確率が低かったこと、審査経過及び結果の公表は個々の事例が複雑で、公表することによるメリットとデメリットが予測しがたいため実施しないこととした経緯を聴取しました。

なお、今年度の非公表はやむを得ないとしても、各部署から不採択理由を今後の再申請のためにも知りたいという声が多く寄せられていること、情報公開や説明責任が問われる昨今、学内対象とはいえ非公表は時流に逆行していること等を踏まえ、次年度以降の審査結果は原則公表することが望ましいと考えます。

5 附属図書館と電子ジャーナル

本学附属図書館の役割や機能等について、近年の理数系の分野では最新の学術情報収集が活字媒体から電子媒体（電子ジャーナル購読）へ急速に移行している実態を聴取しました。これらの機能分化は、講座、センターの大学教員だけではなく、院生レベルにまで及んでいます。

本学の附属図書館が、文献等の蔵書、閲覧という機能と、スペースを要しない電子媒体による情報提供機能という 2 つの機能に分化しつつあり、今後の附属図書館の在り方をどのようにしていくのか、例えば、電子情報機能の拡充は情報処理センター機能とどのように関連するのか等について、機能と施設、組織と職員配置等の多角的観点に立った検討を

する時期にあると思われます。

6 附属校園の課題

設置 3 年目の附属学校部が附属 4 校園相互の連携や大学との連携に大きな役割を果たし、一定の成果を上げています。

なお、以下はこれまでの業務監査をとおして浮かび上がってきた課題です。

(1) 附属学校としての展望の課題

附属校園相互の交流や連携が深まり、大学と附属学校間の距離が近くなるなど、法人化以降の附属校園には明るい兆しがあるものの、「附属学校としての今後の展望が見えにくい」という見解を関係者から何度か聴きました。

現在、附属校園は教員養成にかかわるとともに、学部課程改革や教職大学院開設に関連して様々な改革を推進していますが、公立学校の先導役を担ってきた附属校園が「特色ある学校づくり」等で公立学校に遅れをとっている状況があります。

全国各地で進められている学校の教育改革や「特色ある学校づくり」が本当に正しいかどうかの検証を含め、「附属学校としての今後の展望」について学内での検討を進める必要があると思われます。

(2) 附属幼稚園教諭の処遇

公立学校から人事異動で赴任する附属校園教員の処遇がダウンすることは、国と地方自治体職員の給与ラスパイレス格差から生じるものでやむを得ない面もありますが、附属幼稚園教諭の処遇は他の附属学校教員給与と比較して手当ての関係でさらにダウンしており、これが附属幼稚園の教育研究の向上を図る上で課題となっています。

県内に公立幼稚園が少なく県費負担の幼稚園教諭もいないため、県費負担の公立小学校教諭の中から幼稚園教諭の免許状を有する（幼稚園勤務経験のない）教諭が指名され、附属幼稚園教諭として派遣されてきたという実情があります。教育委員会では処遇面での不利益を軽減するため、短期間で公立学校に戻す人事異動を採らざるを得ず、1 年 2 年と附属幼稚園で経験を積み培った教員の指導力をこれから本学学生の教育に発揮されようとする時、附属幼稚園から転出してしまいう事態が繰り返されてきました。これは本学にとって不利益となる事態です。

附属幼稚園教諭の処遇を附属小学校教諭と同額にすることは、大学として負担する金額が少ないこと、他大学でも実施していること等を踏まえ、速やかに実現することが本学の利益になると考えます。

(3) 附属校園の端末情報機器

本学が附属学校情報ネットワーク整備に着手したことは、時代の趨勢にかなった措置であります。

但し、端末の情報機器配備については、附属中学校の「技術の授業」で使うパソコンが古くて使用困難であることや、附属校園教諭が職員室で使用しているパソコンが各教諭が購入した私物になっているという実態があります。

授業に支障があるということは公教育の根幹に係る重要な課題であり、教諭の私物に対する管理は大学として限界があり、情報の危機管理上から課題であること等を踏

まえ、情報機器配備は優先度の高い解決すべき課題であります。

7 キャリア教育の充実に向けて

(1) 教員就職率の成果

平成 19 年 12 月に文部科学省から「教員養成課程を置く(48 国立大学の)教員就職率」の調査結果が公表されました。本学の平成 19 年 3 月卒業者(18 年度卒業者)の教員就職率は 60.6%で、前年度の 48.2%を 12.4 ポイントも上回り、全国 48 大学中の順位も前年度の 34 位から 16 位と大幅に向上しました。過去 10 年の本学教員就職率が 60%を越えた数値は初めてであり、特筆される成果であります。

なお、キャリアサポートセンターが把握している平成 20 年 3 月卒業予定者(19 年度卒業予定者)の教員養成課程の教員採用試験については、在籍者 259 名(昨年度 263 名)の内 141 名(同 156 名)が受験し、受験率は 54.4%(59.3%)でした。受験者、受験率がともに昨年度より低下した状況にあって、12 月時点で判明した正規採用合格者の実数は 66 名(同 65 名)で、前年度比較で 1 名とはいえ増加したことは注目される成果であります。

今後、宮城県・仙台市や各都道府県等教育委員会における臨時的任用者の数がどれだけ伸びるかが今年度実績になりますのでその取組みに期待します。

(2) 講座におけるキャリア教育の取組み

各講座等への聴取を通じて、本学教員のほとんどが所属学生の教員採用試験結果について高い関心を持ち、1 人でも多くの学生が教員採用試験に合格するよう強い期待を持っていました。

一方、学生に対する具体の指導面では、キャリアサポートセンターから情報収集するなど積極的に取り組んでいる講座等教員が増加傾向にあると思われませんが、一部とはいえキャリアサポートセンター任せの依存的傾向も感じられます。

今後、キャリアサポートセンターと連携し、学生に対する就職相談、就職情報の提供、論作文や面接指導、ガイダンス、セミナー等の状況を適時把握し、教員養成大学の教員として、教育の素晴らしさ等について、あるいは卒業後の在り方生き方等について語り合うなど、キャリア教育に積極関与していくことを期待します。

(3) 教員採用試験受験率と数値目標

昨年度も述べたとおり、本学では「就職委員会報告書」(平成 15 年 2 月)において「(中期目標として)教員養成課程の卒業者に占める教員への就職率を 68~70%とする(臨時的任用含む)」とした時期がありました。

法人化した現在でも、教員採用試験受験率や教員就職率等の明確な数値目標を掲げることについて、学内には今なお慎重な意見があり、その理由として、大学教育に数値目標を盛り込むことへの疑問や各都道府県等教育委員会の採用計画、少子化と学校統廃合、少人数学級や少人数指導の動向から、その時々々の景気動向まで算定の基礎となる数値の変動要因が複雑であることなどが挙げられます。

各講座に一定の数値目標を課し、数値達成に向けて学生指導を強制的に行う事態は避けなければなりません。講座の中には「大学全体としての努力目標数値はあって

もよい」という意見もあり、教員養成に特化した現在、数値的努力目標の設定について、あらためて検討する時期かと思われます。

(4) キャリアサポートセンター機能の拡充

現在のキャリアサポートセンターに対して、一部から、幼稚園教員や一般公務員、民間企業の就職支援が手薄ではないかとの意見が寄せられました。

実態を調査すると、就職支援インストラクター3名は教員採用を中心に、幼稚園教員や一般公務員、民間企業の就職支援について時間の許す限り対応していました。

なお、就職支援インストラクターは週3日勤務の非常勤であるため、曜日によっては1名で対応する日もあることや、教員就職試験対策の多忙な時期には一般公務員等希望の学生に対する指導に時間的制約があったことも推測されます。

また、学部課程改革により今後教員採用試験受験者の増加が予想されること等を踏まえると、現在のインストラクターの勤務時間(勤務日数)を削減することは、ようやく上昇しつつある本学教員就職率を低迷させる恐れがあるので避けるべきであり、キャリアサポートセンター機能を民間企業等希望者への支援強化(教員採用試験以外の分野を強化)という拡充を図るとすれば、新たなマンパワーとして民間企業等経験者を就職支援インストラクターとして迎える方策が望ましいと思われます。

8 教職大学院の開設に向けて

平成20年4月開設に向けて検討が進められてきた本学教職大学院(「宮城教育大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻専門職学位課程」)が平成19年12月に文部科学省から設置が認可され、本学にとっては朗報であるとともに教員養成大学としての重い責務が加わりました。

なお、設置認可に際して、文部科学省から5つの留意事項が示されるなど、本学として今後も継続して取り組む課題として残りました。

(1) 教育課程等に係る課題

昨年12月、文部科学省(大学設置審議会等)から本学教職大学院が認可された際、教育課程等に係る以下5点の「留意事項」が附されました。

設置の趣旨・目的、設置計画の履行等に関する事項

本学独自の「オーダーメイド型カリキュラム」の具体的な授業計画等に係る事項

「教科・専門領域バックグラウンド科目群」の明確な体系性等に係る事項

「学校における実習」の免除基準等に係る事項

教職大学院固有の「自己点検・評価」のシステム構築等に係る事項

留意事項は遵守の強制性はないとされるものの、当然解決に向けて取り組むべき課題とされているもので、4月の開設時までにはクリアすべきとされる や の事項については、遺漏なきよう取組まれるよう望みます。

(2) 専任教員確保の課題

本学教職大学院に配置する専任教員は、平成20年4月開設時に17名で、実務家教員は学内みなし教員3名を含む7名体制であり、教育委員会等外部から受け入れる実務家教員は4人となっています。

外部から迎える実務家教員は、宮城県・仙台市教育委員会との連携により確保の見通しは明るいと思われませんが、学内から迎え入れる（研究者）実務家教員の確保については、諸般の事情から複雑な展開が想定されます。

国は教職大学院の件費概算要求について次年度は見送りとしましたが、今後新たな国の予算措置がない限り、血のにじむような学内努力を続けなければならない課題であると思われま

（３）学生（院生）確保の課題

教職大学院の定員確保、特に現職教員院生の確保について、宮城県・仙台市教育委員会との最終ともい

うべき調整を行い、現職教員の募集定員とした 27 名に対して 28 名の応募があったこと、ストレートマスターの募集見込み 5 名に対して 5 名の応募があったことは、教職大学院のスタートに当たって、本学の努力が報いられたことはもちろん、社会に向けて本学の名誉や評価の担保に結びつく朗報となりました。

（４）教委との良好な関係構築

今回の教職大学院開設等について、大学と教育委員会がいくつかの困難な課題（例えば、「学校における実習」の免除や実施）についての調整が難航しました。

本学教職大学院は、現職教員院生の割合が他大学に比較しても圧倒的に多いことから、派遣元となる教育委員会との連携がなくしては成り立たない性質のものであり、今後も相互の信頼や連携の強化に努め、教委との良好な関係を構築することが肝要であります。

業務運営の改善及び効率化に関すること

1 事務組織の改革

平成 19 年度から始まって 20 年度を完成年度とする本学事務組織改革は、従来の課、係制をなくして主幹を設け縦割り意識や縦割業務を改革するとともに、業務をできるだけ横断的かつ機能的に執行できるシステムに変えていく大きな改革です。

この事務組織改革について、事務職員の間には概ね改革の趣旨理解が進み、改革が浸透していることを実感しました。

なお、教員の間には「以前は会計伝票を一箇所提出で全て解決していたのに何故 2 箇所に分けて提出するのか」「新しい専門職に尋ねたところ担当がいらないという理由で用がたせなかった」等の戸惑いが一部にあったことも聴取しました。これらの戸惑いは、「事務遂行の一層の効率化」や「業務の横断的かつ機能的執行」等に係る課題であります。

また、幹部クラスにおいても、他の部署からの意見等について謙虚に耳を傾けることが難しい状況も散見されたことから、人間の心理に潜む「干渉されたくないという（縄張り）意識」の改革をどのように進めるかという難しい課題が残っています。

本学の事務組織改革が、今後も趣旨に基づき一層推進されることを期待します。

2 事務系職員の新たな人事評価システム

平成 19 年度から始まった事務組織改革と並行して「事務系職員の新たな人事評価システム」がスタートしました。

「評価と処遇とのリンク」については、主幹の多くが何らかの形で導入されることはやむを得ないと考えているものの、評価の公平性、客観性が担保されるかどうか、組織の調和や協力をどのように醸成していくか、一步間違えると調和や協力を壊すリスクがあるという危惧も聴取しました。

既に、多くの民間企業では早くから実績主義に基づく処遇が導入されており、東北大学では役員の実績主義に基づく処遇導入を決めた旨の報道がなされましたが、本学の場合は、「人材育成プラン」と深く関連させて、「事務系職員の新たな人事評価システム」を整備していくところに特色があることも聴取しました。

なお、実績のある人物の処遇を厚くすることは当然としても、実績がない人物を単に切り捨てるのではなく育成していくことを重視するシステムは、場合によっては温情主義やぬるま湯体質に転化するリスクを抱えているので、そのリスクに十分留意した本学独自の人材育成プランを取り入れた「新たな人事評価システム」を創出していくことを期待します。

3 4 センターの改組

本学は平成 19 年 10 月より 4 センター（環境教育実践研究センター、教育臨床研究センター、特別支援教育総合研究センター、国際理解教育研究センター）の改組に着手しました。具体的には、各センター規程を改め、環境教育実践研究センターは現在の定員 8 名を 5 名に減じ、教育臨床研究センターは現在の定員 4 名を 2 名に減じるなどの改組であります。

4 センターに対して、改組の趣旨、目的、手続き、改組内容等の妥当性について聴取したところ、関係者は「諸々の複雑な思いはあるが」「諸般の事情によりやむを得ない改組である」という受け止め方がなされていました。

特別支援教育総合研究センター、国際理解教育研究センターには、これまで配置されていなかった専任教員を各 2 名ずつの配置になりましたが、関係講座の定数を削減しての配置であり、環境教育実践研究センター及び教育臨床研究センターは減員という痛みを伴う改組となりました。

特に、着手しようとした事業を前にして、定員減の痛手や多忙さから職務に対する意欲をどのように保持していくか、また、社会のニーズを適切に把握しつつ業務内容の精選等をどのように進めるかなどの課題が残りました。

4 儀式の企画・運営の改善

(1) 「入学式」や「学位記授与式(卒業式)」の改善

平成 18 年度後期の業務監査において、本学の「入学式」や「学位記授与式(卒業式)」

時に学生と共に来学する保護者が増加しつつあり、式場（講堂）が狭いため保護者を入場させることができなかつた現状を改善するよう提言したところ、「平成 19 年度学位記授与式（卒業式）」及び「平成 20 年度入学式」について、学生と保護者が一同に会するよう会場を仙台国際センターに移すことを決めたこと、及びこれまで出席が少なかつた大学教員に対して、教員による証書の授与や教員紹介の場面を設け、できるだけ多くの教員が式に参加する企画をしたことは注目される改善であります。

（2）学生後援会入会率の向上

平成 17 年度に発足した本学学生後援会の入会率が、平成 17 年度 81.4%、平成 18 年度 70.4%、平成 19 年度 75.0%となっており、必ずしも高い数値とはいえない状況にあります。

入学式の修了後、学生後援会の総会を開催し保護者に入会を呼びかけてきましたが、上記のような入会率であり、工夫が必要なところであります。あくまで学生の支援に必要な資金であることのアピール、具体の支援事項に係る実績報告等が柱ですが、保護者が入会したくなるような（入会しないではいけないような）働きかけが「カギ」であると思われます。

例えば、学生に対する後援（支援）の中で、多くの保護者が共感を抱くのは就職支援であろうと推測します。現在は、学生後援会の就職に係る後援（支援）は DVD の購入等で控えめになされていますが、より注目度の高い就職支援をアピールすることも、入会率向上に結びつく有効な方策の一つかと思われます。

次年度は、入学式の式場に学生と保護者が同席できるよう式そのものの改善を行うことにより、本学に対する印象が良くなることに期待できる面もありますが、基本は、最も多くの保護者が大学に足を運ぶのは入学式と卒業式時であり、その時の短時間の印象が入会率に直結することです。

学生後援会の活動等について、保護者の共感が得られるような後援実績の資料作成と提示など、学内の知恵を結集して取組むことを期待します。

5 連携事業の推進と課題

平成 14 年 3 月、本学が宮城県・仙台市両教育委員会と「連携協力に関する覚書」を取り交わして以降、平成 18 年 3 月気仙沼市教育委員会と、同年 5 月には岩沼市教育委員会と、平成 19 年 3 月には登米市、同年 9 月に仙台市と単独の「連携協力に関する覚書」を取り交わし、さらに、栗原市との間に平成 20 年 2 月に単独の「連携協力に関する覚書」の取り交わしが予定されています。本学と栗原市が環境教育や小学校英語教育を中心に連携事業の実績が積み重ねられてきた成果と言えます。

このように、本学の地域に対する貢献が連携事業を中心に拡大しており、本学に対する地域の存在感や信頼が増し、本学の評価を高める要因にもなっており、今後とも当該事業の継続推進は重要であります。

なお、本学としてどこまで単独の「連携協力に関する覚書」の締結が可能なのか、人件費削減と教員定数減が過酷に進められている現在、本学が持つ人的資源やマンパワーを有効に活用する観点に立って地域の要請にどこまで応えられるか、今後の検討課題で

あります。

6 教員免許更新対応プロジェクト

中央教育審議会が審議されてきた「教員免許更新制」が平成 19 年 6 月の教育職員免許法改正で導入が決まり、教員養成大学である本学としては当該事業を推進する地域の中核的責務を担うことになりました。

平成 19 年 8 月、東北地区教員免許更新制説明会が本学を会場として開催され、同年 9 月には本学に「教員免許更新制度対応プロジェクト」が設置され、10 月には第 1 回のプロジェクト会議が開催されるなど、平成 20 年度試行（21 年度本格実施）に向けて準備が進んでいます。

今後予想される本学での受講者は毎年 2,000 人程度が想定され、講習内容の充実とともに、会場確保など業務量が増大することに対して、「ヒト」「モノ」「カネ」の国からの支援はなく、どのように対応していくかの課題があります。

なお、「教員免許更新制」は教員養成大学である本学が中心になって担当するのは当然としても、受講者の把握、遠隔地サテライト講座の開設、現職教員研修とのリンクなど県市教育委員会と連携して進める領域が少なくなく、これまで推進してきた連携事業を一層強化し、当該事業が円滑に進むよう期待します。

7 教科教育と教科専門

各講座への聴取や意見交換等をとおして、教科教育担当教員の業務量が増加しつつあり、多くの講座で教科専門の教員が教科教育の分野を支援せざるを得ない状況にあることを聴取しました。

その原因はどこにあるのか、そもそも教科教育と教科専門の基本的な教員定数のアンバランスに起因するのか、「総人件費 5 %削減」による「教員の定年退職者不補充」や「4 センター改組」及び「教職大学院専任教員配置」等の一連の改革が要因になっているのか、その原因を分析し、改善策を講じるよう望みます。

財務内容の改善に関すること

平成 19 年 10 月の大学運営会議に、本学「経営戦略プロジェクト検討結果報告」が提出されました。延べ 41 項目の経営改善に結びつく提案であり、その提案事項の一部、例えば、新聞購読先の精選、会議資料等の両面コピーの奨励、水洗トイレへの「音姫」(オトヒメ)設置等は既にも実現されていますが、今後の継続課題事項も少なくありません。

以下は、「経営戦略プロジェクト検討結果報告」とも関連する本学の財務内容の改善に関する監査結果の報告及び課題の提示であります。

1 総人件費削減

平成 17 年 12 月に閣議決定された「総人件費 5 %削減」は、「効率化係数 1 %削減」を進めていた本学のような小規模大学にとっては大きな痛手となりましたが、その後、本

学では「教員の定年退職者不補充」や上述の「4センター改組」などの対策を進め、生き残りをかけて果敢に取り組んできた観があります。

加えて、4月から開設される教職大学院の外部から迎える実務家教員4名の人件費については概算要求が見送られ、本学にとって新たな負担となります。改革を進めようとする大学に対して国の支援姿勢は感じますが、現実には個々の事業に対しては「支援しない(できない)」という措置が目だっています。教職大学院実務家教員4名の人件費については、乏しい学内資金をやり繰りして対応せざるを得ず、現段階では自助努力で解決ということになっています。

2 物件費(事業費)削減

(1) 管理的経費の削減

前年度に続き、人件費削減とともに物件費(事業費)削減が行われていますが、物件費の主要な部分を占める管理的経費の削減が各部署において進められています。

例えば、油脂類の他大学との共同購入をはじめ、光熱水費の節減、新聞各紙の購入抑制、紙類消費の節減、アウトソーシングの推進等はその事例です。

今後も管理的経費の削減は可能ですが、業務が円滑に遂行されるためには潤滑油ともなる「多少のゆるみ(機械のあそびのようなもの)」は必要であります。

本学管理的経費の削減がどこまで可能なのを見極め、「元気が出るような大学」を目指したいと思います。

(2) 「臨時的任用職員(非常勤講師等)」に係る経費削減

物件費の中でも大きな比重を占める「臨時的任用職員(非常勤講師等)」の経費について、各講座等に対して出費抑制の協力要請がなされてきました。

ところが、その数値の推移をみると、予算及び決算額は、平成17年度が予算4851万円に対し決算4767万円残84万円、平成18年度が予算4802万円に対し決算4734万円残68万円、平成19年度は予算4754万円に対し11月までの決算額が3416万円残1338万円となっており、予算及び決算額は微減傾向にはあるものの顕著な削減にはなっていません。

その背景として、長年にわたって他大学との間に培ってきた専門領域の空白を補うための非常勤講師相互依存の事情、また、教員の定年退職者不補充を受けて、退職した教員の専門分野を大学として補充しなければならない事情等があったと推測します。

教育に係る人件費とともに非常勤講師の費用という物件費を抑制しながら教育研究水準の維持向上をどのように図っていくか、教育と研究という大学本来の使命をどのように達成していくかが問われていることを痛感します。

(3) 旅費規程の見直し

近年のマスコミを賑わしているニュースの一つに官公庁の旅費に関する件があります。例えば、過去に宮城県における旅費や食糧費の不適正支出が大きく報道された事例、最近では青森県に続いて秋田県における旅費の二重支給等が度々報道されています。

本学においては、規程に基づき旅費支給の適正執行がなされていますが、旅費規程そのものが適正であるかどうか、例えば、遠距離出張の泊付きの是非、単身赴任者の帰省

先同方向の出張等、他の法人等の旅費規程や支給実態の情報収集を図るなどして、時代に適合した適正な旅費規程となるよう検討を望みます。

ちなみに、法人化とともに本学では旅費規程の見直し計画があったにもかかわらず、現在なお具体の検討が進んでいないので、この点でも検討が急がれます。

3 外部（競争的）資金の獲得

（1）科学研究費補助金

平成 19 年 5 月現在の科研費申請件数は 68 件（新規 47、継続 21）で、採択件数が 39 件（新規 18、継続 21）、採択金額は 5887 万円となり、平成 18 年度は科研費申請件数が 63 件（新規 50、継続 13）で、採択件数が 27 件（新規 15、継続 12）で、採択金額は 5090 万円でしたので、前年度比較で採択件数が 44.4% 増、採択金額が 15.7% 増となるなど、前年度を大幅に上回っただけでなく、いずれも過去 5 年間で最も高い数値となりました。

科研費等の外部資金獲得のため、外部から講師を招き説明会を開くなど啓発活動を積極的に進め、担当部署から全教員への 2 度にわたる申請働きかけ、申請手続きの支援などきめ細かな取組みをしてきた成果が現れたものと解釈します。

なお、全教員に科研費申請を義務づけている大学もあることから、本学でもそのようにすべきという意見もあります。

今年度の本学申請状況をみると、数名の教員が多忙のためわずかの差で申請を見送った事例、若手教員の中には申請書の記入が不慣れで見送った事例があり、今後の支援や取組み状況により、申請件数と採択件数、並びに科研費獲得金額の増加の可能性は大きく、次年度以降の成果に期待できるものと思われま

（2）その他の外部資金

科研費を除く補助金（各種 G P 等）、受託事業費、受託研究費、奨学寄付金について、平成 18 年度は採択給付等の総件数が 47 件、給付金総額は 9040 万円、平成 19 年度は同総件数が 48 件、給付金総額が 1 億 2255 万円となり、件数、金額ともに増加しました。

特に、給付金総額が 3215 万円増、率にして 35.6% も増という成果は注目されます。

なお、各種 G P 等の補助金、受託事業費、受託研究費の伸びが顕著になっている背景には、申請が積極的に行われていることは当然として、本学の種々の取組みや実績等に対して学外からの注目や期待等があるためと思われま

4 本学入札システムの改善

本学規程における工事の入札契約は、一般競争入札は予定価格が 2 億円以上、工事希望型競争入札は予定価格が 2 億円未満、随意契約は予定価格が 500 万円未満となっていることについて、国や自治体と比較して高い金額が設定されていることから、前回（平成 18 年度後期）の業務監査で本学規程の改正を提言しました。

特に、国の場合、随意契約は予定価格が 250 万円未満であり、本学の半分の金額となっていること、また、平成 19 年 11 月に「国立大学法人への対応要請」として文部科学

省から「平成 20 年 1 月から、国と同水準の小額随意契約を適用」するよう求められていることから、対応が急がれていました。

なお、上記のことについて、担当部署（経営企画主幹、財務担当理事）への聴取によれば、年度途中における改正は諸般の事情から避けるのが望ましく、平成 20 年 4 月より本学入札規程の改正を行う予定である旨の回答がありました。

平成 20 年 4 月から各法人の随意契約予定価格の改正は必須であり、併せて本学としての適切な入札システムとなることを望みます。

5 資産の効率的・効果的運用

(1) 不用資産の処分

昨年度、本学として利用頻度が少なく、老朽化した「蔵王合宿研修施設」を取り壊し（8 月執行）今年度は、事実上使われなくなった「升沢セミナーハウス」を防衛施設局に売却を進めるなど、不用な資産処分を進めました。

今後も不用な資産について適切な処分が望まれます。

(2) 資産等の効率的・効果的運用

キャンパス将来構想策定プロジェクト

昨年度、施設課を中心に各課を横断する若手スタッフが構成員となる「キャンパス将来構想策定プロジェクトチーム」が立ち上がり、本学施設、資産等の効率的・効果的運用について検討され、新しいアイデアが数多く盛り込まれた「報告書」が平成 18 年 10 月の大学運営会議に提出されました。

なお、当該構想の概要は、短期計画が 15 件、中期計画が 7 件、長期計画が 10 件等になっており、例えば、短期計画に盛り込まれた萩朋会館の施設や周辺環境の改善が進められましたが、今年度になっても実現未定の短期計画案件が多数あります。

また、中期、長期計画は提言のみとなっているので、今後その実現を具体的にどのように進めるのか、さらに今年度になつての新しいアイデアの追加はないのか等について継続して検討することを期待します。

キャンパスミュージアム構想プロジェクト

キャンパスミュージアム構想プロジェクトが平成 18 年度からの検討報告が平成 19 年 9 月の大学運営会議でなされました。

報告書にこめられた当該構想は、開学 40 年を経過した本学施設の老朽化や青葉山の自然環境、東北大学の青葉山移転に伴う本学周辺の交通や環境に及ぼす影響等を想定し、未来の本学キャンパスを教学のミュージアムにするため様々な角度から検討してきた内容のまとめですが、それを今後どのように実現していくか注目されます。

自己点検・評価及び情報公開に関すること

1 自己点検・評価

国立大学法人評価委員会による本学に対する実績評価に係る 4 分野評価は、平成 16 年

度が「3B1C」、平成17年度は「1A3B」、平成18年度は「4B」という評価がなされ、他の国立大学法人と比較しても遜色のない評価を受けています。特に、平成17年度の「1A3B」の「1A」は自己点検・評価の領域であったことが特筆されます。

(1) 本学のFD

本学では中期計画の中に「授業評価システムを改善・充実し、FDに結びつける」と掲げてあり、FDは教員の自己点検・評価の柱でもあります。FDについては、平成20年4月から各大学に義務づけられることになっており、新聞でも解説付きで各大学のFD取り組み状況を報道しており、社会の関心事の一つでもあります。

本学では、これまで新任教員に対するFD、教員全般の授業力の改善、各講座における取組み等がなされてきましたが、その取組みが遅れぎみであります。平成20年4月に向けて本学FDの充実が急務であります。

(2) 学生による授業評価とFD

本学の「学生による授業評価」は、法人化以前から開始し、その調査内容の充実、回答率（調査に対する提出率）が90数%（平成19年度前期95%）と高い数値を示しており、これらの実績等が認証評価等においても一定の評価を受けました。今回の業務監査においては、「学生による授業評価」が本学FDとどのように関連しているのかの観点に立って、各講座の意見を聴取しました。

その結果、ほとんどの講座において「学生による授業評価」結果を講座会議等で取上げ、教員同士が自由なディスカッションを行うなど、授業改善に役立っているという回答があり、本学FDと深く関連しています。

但し、「学生による授業評価」が無記名であるため、一部には感情的で非建設的な意見が見られること、欠席の多い学生ほど辛口の評価をする傾向があること、実技系授業は評価が高く講義系は低くなる傾向があること等の課題が寄せられました。

また、本学では授業の「シラバス」が十分に整備されているとはいいがたい状況にあり、一層充実したFDを目指すためには、教員が学生に示す「シラバス」に目標ポイントを明示するなどの措置が必要です。また、「シラバス」に目標ポイントを明示することは、新しい成績評価GPAの趣旨が生かされ、評価の信頼性も向上していくものと思われる。

(3) 教員の自己点検・評価（教員評価）

平成18年度から始まった「教員の自己点検・評価（教員評価）」について各講座に聴取しました。聴取の観点は、提出済みの「教員評価調査票」の取り扱いや「評価と処遇とのリンク」等についてでした。

各教員が自己点検・評価して提出した「教員評価調査票」については、「現段階ではその結果が返ってきていないのでコメントは控えること」「教員評価調査票が今後どのように扱われていくのか各教員の大きな関心事であること」「評価と処遇とのリンクについては、多くの教員が時代の趨勢であり何らかの形で導入されることはやむを得ないと考えていること」「評価の客観性が担保されるかどうか、学内人間関係の和や協力を壊すリスクがないかどうか」「教員評価が組織の活力維持にどのように影響するのか」という課題意識や意向等を聴取しました。

担当部署によれば、提出済みの「教員評価調査票」は現在分析作業中であり、分野ごとのランク付けとともに、講座ごとに全体的な数値を入れた統計処理作業を進め、近いうちに公表できる見通しでした。

なお、平成 18 年 6 月末が提出期限となっていた「教員評価調査票」の未提出者 4 名について、既に期限は過ぎており現段階での提出はないこと、未提出となった当該教員の評価は「相応に低い評価になるであろう」という見通し（見解）を聴取しました。「教員評価調査票」提出の強制は避けたいところですが、「相応に低い評価になる」ことはやむを得ない措置であると思われまます。

評価の趣旨を教員が理解し、次回（3 年後の平成 21 年）には全教員が主体的に提出することを望みます。

2 情報公開

業務執行に係る情報公開について、本学では平成 17 年度に策定した「情報公開の方針」に基づき、「情報公開」と「個人情報保護」への対応整備がなされてきました。

一方では積極的に情報を公開し、他方では個人情報の漏洩を防止する情報秘諾という一見矛盾する困難な業務を同時に進めてきましたが、本学の取り組みは概ね適切に執行されています。

（1）開示請求への対応

本学に対する公文書情報の「開示請求」件数は、平成 16 年度は 6 件、平成 17 年度は 9 件、平成 18 年度は 4 件、平成 19 年度は 12 月時点で 0 件となっています。

これまでの開示請求者の中には「～にかかわる全ての文書」の開示を求める事例もあり、大学としては文書の特定や非開示の対応等に苦心しつつ、開示請求者の意図を汲み取り、開示対応は適切になされてきました。

（2）業務の説明責任と広報

基本業務執行に係る情報については「説明責任（アカウントビリティ）」があるとされ、公開が義務付けられるようになってきましたが、本学においては大学としての基本情報を適時ホームページに掲載するとともに、各種広報誌等刊行物、独自作成のパンフレット、リーフレット等の作成と発行等をとおして適切に執行されています。

3 個人情報保護

本学が保管している個人情報は、教職員に係る個人情報、学生に係る個人情報、附属校園の園児、児童生徒に係る個人情報等があり、その多方面にわたる個人情報の保有量は膨大であり、その適切な管理と情報漏洩防止は概ね適切な対応がなされています。

但し、以下の懸念される課題があるので、その改善に取り組まれるよう望みます。

（1）教職員に係る個人情報保護

本学教職員の個人情報、特に人事管理情報は電子媒体に蓄積されており、その情報管理と情報漏洩防止については、ダブルチェック体制（暗号化されたセキュアなエアによるチェックと情報アクセス者限定）や「ネットワーク危機管理 24 時間体制」等により厳格になされていることを聴取しました。

但し、ハッカー等による侵入や書き換えのリスク等は常時あり、今後も情報処理センターを中心とした情報危機管理強化の継続した努力が求められます。

(2) 学生に係る個人情報保護

本学学生に係る個人情報は入学者選抜関係情報、成績関連情報、学生生活関連情報、就職希望関連情報、就職先確定情報等、その保有量は膨大であり、その適切な保管と情報漏洩防止の方策も多様であります。

今回の業務監査時において、学務主幹の保有する履修・成績関連情報、学生生活関連情報の管理状況を实地調査したところ、情報の出入力担当者の限定、情報端末機器格納室の施錠等について適切に管理がなされていました。

なお、本学教職員の個人情報と同様、学生に係る個人情報は「ネットワーク危機管理 24 時間体制」により厳格になされているものの、ハッカー等による侵入の漏洩リスクは常時あり、上記(1)と同様、適切な対応が求められます。

(3) 附属校園の園児、児童生徒に係る個人情報保護

附属校園の園児、児童生徒 1500 名余に係る個人情報は、即その家族の情報にリンクしているので膨大かつ多様であり、情報漏洩防止の危機管理強化は、上記(1)(2)と同様重要な責務であります。

附属校園においては、各校園独自に個人情報管理と漏洩防止に取り組んでいますが、「の6 附属校園の課題」(5 ページ)でも述べたように、職員室で教諭が使用する端末機器(パソコン)が大学で配備しないため教諭が購入した私物になっており、私物であるが故に大学としての管理にも限界があり、情報漏洩防止の危機管理上から課題となっていることを付言します。

その他の業務運営に関すること

1 環境美化、施設整備等

(1) 青葉山地区

キャンパスクリーンデー

毎年約 2,000 人の高校生等が来学するオープンキャンパス(7月31日開催)に備え、本学ではキャンパスクリーンデーを設け、今年度も7月25日に多くの教職員や学生(約 100 名)が参加して清掃や環境美化に取り組みました。さらに、11月21日にも2回目のキャンパスクリーンデーが実施され、落ち葉の清掃等を中心に多くの教職員、学生が参加し実施されました。

本学キャンパスクリーンデーが注目をあつめ、地元紙により報道されたことは注目されます。

学生会館施設等の整備

昨年来、学生会館(萩朋会館)トイレのウォッシュレット化、ゴミ分別のための収納箱の整備、ベンチや掲示板のリニュー-アルなど、本学表玄関周辺の整備が進みました。

但し、昼食時に学生が長蛇の列をなす状況は変わらず、萩朋会館前の池や周辺植え込みの整備等（刈り込み等）は課題となっています。

ゴミ集積場の整備

青葉山の学内環状通路の北西部にある本学ゴミ集積場の整備については、法人化が始まった平成 16 年度から監査報告で提言しているものの、諸般の事情で先送りされてきました。表玄関である本学正門から一方通行の学内環状通路を多くの外来者が通行しますが、新しい来学者が本学ゴミ集積場の場所にくると、本学に対するイメージが一瞬で低下するのではないかと懸念します。

「毎日のようにみていると気にならない」という慣れもありますが、新規外来者の第一印象の悪化になり、それが本学への印象として定着しなければよいのだがという懸念があります。

(2) 上杉地区

附属小学校の修築

昨年度来進めてきた附属小学校の改修工事が完了し、12 月には内覧会を開催しました。各種新施設やモデルルーム新設、カウンセリング室の設計工夫に加え、附属小学校としての使命である「公開授業研究会」時に来学者の授業参観利便向上を図る教室間仕切りなど、新アイデアを豊富に盛り込んだ新校舎に生まれ変わりました。

長年の念願が実現したことは、特に苦勞した関係者にとっての朗報であります。

附属幼稚園

上杉地区の校舎施設等で中学校、小学校とリニューアル化された現在、附属幼稚園だけが取り残された観があります。

但し、施設改修（改築）の前提として、3 歳児 1 クラス、4 歳児、5 歳児 2 クラスというクラス数の違いをどうするのか、また、それに伴う 4 歳児、5 歳児クラスの定員割れをどのように解決するのか等、附属幼稚園の在り方に係る課題を解決する必要があると思われまます。

2 安全管理・危機管理

(1) 感染症予防

麻疹（はしか）対策

昨年度春、関東圏の高校、大学から流行した麻疹（はしか）の感染拡大に対して、本学では教育実習の時期でもあり、緊急対策として学長裁量経費の中から 200 万円を充てたことは、やむを得ない措置であったと解します。

なお、6 月 1 日の大学運営会議において、入学時の抗体検査の課題、感染者への連絡体制の課題、危機管理システム全体の課題等が取上げられ、継続検討課題となりましたが、その後、本学安全衛生委員会での検討を経て、平成 20 年度入学者に対して「入学前に抗体検査受診やワクチン接種」の呼びかけを保健管理センター所長名で行うこととしました。

大学としては危機管理の観点から当然必要な措置であると思われまます。

肺結核

本学保健管理センターによれば、肺結核については新入生の約 30 名にツベルクリン検査の強陽性反応が見られたので経過観察をしており、内 1 名が発症して治療中であります。いずれも入学前に家庭や学校で感染した可能性があるものの、本学の学生は教育実習を義務づけている大学でもあるので、感染予防や対策は重要な課題であります。

動物を介しての感染症

近年アジア地域では動物を介しての新種ウイルス（例えば、鳥インフルエンザ）の出現が相次いでおり、野生動物、野生化した動物からの感染予防に留意する必要があるとされています。

前回の業務監査報告に、本学構内に生息する野生猫を媒体とする感染症の懸念を記しましたが今後も留意すべき事項でしょう。

その他の感染症

その他、風疹、水痘、流行性耳下腺炎などの感染症についても、と同様、入学前に抗体検査受診やワクチン接種の呼びかけを行うこととしました。

このような呼びかけは受け入れる側として当然なすべき措置であり、その成果が期待されます。

(2) 教職員の健康管理

心因性による長期病気休暇の職員が、平成 15 年度 1 名、17 年度 3 名、18 年度 6 名と増加傾向にあり、本学の職員健康管理上の課題でした。

平成 19 年 5 月、「心の健康問題対策」を立ち上げ、「予防と早期の気づき」、「病気休暇の開始から職場復帰へ」のプログラムをつくり、いわゆる「職場復帰プラン」による心のケアを中心に取組んだ結果、平成 19 年 12 月現在で、完全復帰 2 名、通院復帰 3 名と職場復帰を達成しました。

これは、学外からも注目される顕著な成果として特筆されます。