

平成19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18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、監査結果についての報告書は（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18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18年9月28日付け通知）に基づき、平成18年11月1日（水）～12月11日（月）の期間にわたって、本学35部署に対して実施しました。

また、各部署に対する「業務監査記録（要旨）」（目次及び78ページ分）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のメモ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。

(別 紙)

平成 18 年度業務監査 (前期) 報告書

目 次

はじめに

I 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	1
2	入学者選抜に関すること	3
3	講座等を横断する教育組織の編成・配置の検討	4
4	研究資金の重点的な配分	4
5	附属学校部と附属学校課の設置のその後	5
6	キャリア教育の充実と就職支援	5
7	教職大学院の設置に向けた検討状況	7
8	地域貢献(学校支援等)の現状と課題	7

II 業務運営の改善及び効率化に関すること

1	中長期的経営戦略について	7
2	大学運営の円滑化 コンセンサスの推進	8
3	特任教授(仮称)等の活用及び任期制の導入	8
4	事務等の効率化・合理化	8

III 財務内容の改善に関すること

1	総人件費改革への対応	9
2	外部資金(科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等)の獲得	9
3	経費の抑制(効率化係数への対応)	9
4	資産の効率的・効果的運用	9

IV 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	10
2	情報公開	11

V その他の業務運営に関すること

1	施設設備の整備	11
2	安全管理	12

(別 紙)

平成 18 年度業務監査 (前期) 報告書

平成 19 年 1 月 30 日

はじめに

法人化 3 年目を迎えた国立大学法人宮城教育大学は、中期目標に掲げられている種々の達成すべき事項を着実に執行しています。

例えば、次年度から始まる教員養成に特化する学部課程改革や平成 20 年度開設予定の教職大学院の設置準備は着実に進められており、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、新たに「総人件費 5%削減」という大きな課題に直面し、それをクリアーする削減案をまとめるなど、中期目標の変更を伴う大きな改革を進めています。

平成 17 年度において、宮城教育大学は「国立大学評価委員会」から高い評価を受けました。平成 18 年度の前期業務監査は、国立大学評価委員会に提出した本学「実績報告書」を参考に、監査計画を立案し、業務の執行状況等を検証する観点で監査を進めました。

以下は監査計画に基づき実施した監査結果のまとめであります。

I 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

(1) 新教育課程と常設カリキュラム委員会

次年度から始まる教育学部課程改革に係る新教育課程が編成され、各講座等からの出講調整が進み、4 月から新入生を迎える態勢が整っていることを今回の業務監査の聴取を通じて実感しました。

なお、新教育課程の目玉とされた、新しい教養科目の「現代的課題科目群」(カレント科目群)及び「教育実習と連動する授業科目」の開設について、教科(講座)等を横断する形で学内協力体制が進んだことは特筆されます。

また、学部課程改革に臨んで、本学の課程改革実施委員会が「新教育課程の維持と点検・評価・改善のための『常設のカリキュラム委員会』の設置」を提言したこと、及び中央教育審議会が「今後の教員養成・免許制度の在り方について」の中で、常設の「カリキュラム委員会」の必要性を提言したことを受けて、前学長及び 8 月に就任した高橋学長は具体案の取りまとめを指示しました。

以来、学務担当副学長を中心に積極的な検討が進められ、「カリキュラム委員会」の年度内設置の見通しがついたことは教育の充実を推進する上での前進であります。また、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、「権威ある委員会」として設置される見通しが立ったことは、法人としての大学運営

上の観点で前進であります。

(2) GPA、CAP 制

学生の成績評価の基準を統一し、評価の信頼性を高めるための「GPA」導入について、昨年来検討を進めてきたところ、次年度の学部課程改革に合わせて導入が進められていることは、注目されます。

「GPA」の導入が本学における成績評価の信頼性や客観性を高めるとともに、授業料免除、奨学金支給審査等の事務処理等の面でもその有効活用が期待されます。既に実施されている学生による授業評価と合わせ、双方向による評価と相俟ってより一層の授業の質の向上に結びつくことが期待されます。

なお、履修単位数の上限を設定する CAP 制については、平成 17 年度の「大学基準協会の認証評価（相互評価）」において、（導入を進めるよう）改善の「助言」を受けた経緯がありました。

確かに、CPA 制については修得単位の質を保証する効果が期待できる面もありますが、本学が教員養成大学であり、学部課程改革後も複数の教員免許取得を前提とした課程があること（例えば、「特別支援教育教員養成課程」）、少子化が進行し小規模学校が増加しつつある昨今、複数の教員免許取得者を歓迎する教育委員会や学校現場の事情があること等を踏まえ、その導入に当たっては、当面は複数の教員免許が取得できる措置、例えば、一定の成績水準を達成している学生に対しては弾力的に扱うなどの措置を採ることなどが望ましいと考えます。

(3) 教育実習の充実

現在、1 年次から 4 年次まで、観察、体験、基本、応用という体系的な教育実習が実施されていますが、次年度の学部課程改革に合わせて、より内容の充実した教育実習となるための検討が「課程改革実施委員会」「教育実習委員会」「学務委員会」においてなされてきました。

その結果、現行の観察、体験、基本、応用という体系的な教育実習を発展させ、「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）」という各授業科目を教育実習と連動する構造につくり変えました。これは、学部課程改革のカリキュラムにおけるもう一つの目玉であり、教育実習現場に出向く大学教員が増加しつつあるここ数年来のことと併せ、本学が教員養成大学であることの覚悟を示しています。

なお、次年度以降全学生に教育実習が義務付けられていきますが、そのことによる種々の課題、例えば、附属校園を含む実習受け入れ校の収容の課題、実習の質を高めるため学校現場で教育実習を担当する実習指導者の意識や資質向上の課題等が想定されます。

これらの課題のクリアーは当然のこととして、今後は、大学教員が教育実習においてその専門性をどのように生かすか、あるいは教育実習とどのように向き合うのが注目されていることから、大学教員の教育実習指導の質を高めるための共通理解や研修等が重要であると思われます。

2 入学者選抜に関すること

(1) 入学者選抜方法の検討・研究

入学者選抜方法研究部会の今年度前期の主要な業務に、学部課程改革と関連する「本学アドミッション・ポリシー」の策定がありました。特に、次年度から教員養成に特化する学部課程改革の趣旨を踏まえ「教員としての志向性」を明確にしたことは特筆されます。

入学者選抜に係る調査研究については、入試の在り方や入試と入学後の成績の関連に関する調査研究等が想定されます。後者については、過去に推薦入試の入学者に対して実施したことがあるものの、一般入試の入学者に対しては「学内成績評価の明確な基準がないこと」や「教員間の共通理解が得られていないこと」から、未実施であることを聴取しました。

次年度以降、GPAによる成績評価が始まれば、学内成績評価基準がより明確となり、入試との関連について調査研究する展望が拓かれますので、入学者選抜に係る調査研究の実施に向けた取組みに期待します。

なお、学部課程改革第1号となる次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も興味のあるところです。

本学は入学生数（卒業者数）のどれだけ教職の道に就いたか、すなわち教員就職率の数値によって評価される大学であることから、入学者選抜方法の検討・研究における観点は、「教員への志向性が高い学生」をどれだけ入学させるか（入学させたか、あるいは確保できたか）にあると考えます。

現在の本学教員養成課程所属学生の教員採用試験受験率は60%を下回る状態が続いています。

既に、法人化以前の平成15年2月、本学就職委員会は次のような提言を含む「報告書」をまとめています。

「(教員採用試験での成果を出すためには) 受験率のアップを図ることが前提となる。その対応として、関係委員会の検討を踏まえて、推薦入学の拡大・充実、入学試験での面接試験導入を通じ教員就職への意識の高い学生を選抜することや、(中略) 教職に対する早期からの動機付けを行う支援体制を充実する。」(以下省略)

次年度から教員養成に特化する本学にとっては指針とすべき卓見であります。

(2) 入学者選抜の実施態勢

学部入学生（推薦入試、一般入試）、大学院学生（昼間、夜間主）、専攻科学生、留学生（国費、私費）の選抜とそれに関連する入試問題の作成、加えて、本学会場とする大学入試センター試験の実施など、複数回、多種に及ぶ入学者選抜が実施されています。これらの実施に当たっては、ミスのないことが当たり前とされ、事前の周到な準備体制が採られていることを痛感しました。

今年度はすでに学部学生推薦入学試験やセンター試験がトラブルもなく終了しました。

(3) 広報の新しい試み

少子化が進み大学全入時代に突入した現在、本学が求める受験者の確保や増加策は極めて重要であります。大学の魅力を創出するとともに、その魅力を関係者に広く周知するための広報戦略も重要であります。

本学入試広報について今年度幾つかの新しい試みがなされました。例えば、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あげられます。

その効果の検証については、受験者数の推移や入学後のアンケート等の調査・分析等が考えられますが、今後より効果的な方策を模索、検証し、本学が求める受験生が増加することを期待します。

3 講座等を横断する教育組織の編成・配置の検討

昨年12月に閣議決定された「総人件費5%削減」は、小規模大学等に対しては大きな負担と影響を及ぼすものと受け止めました。特に、本学のような小規模教員養成大学は、幼稚園、小学校、中学校（高等学校）、養護学校等の教員免許取得を前提として学生を受入れており、大学教員の配置は、すべての教科・領域を担当するよう講座等を単位に一定数を割り当てています。

しかし、「総人件費5%削減」を達成するためには、10人、20人規模の大学教員を今後数年間内で削減しなければならず、そうすることにより現行の講座制度を前提とした教員人数の配置を維持していくことは厳しくなっていくのではないかと危惧されます。

今回の聴取において、「大学が生き残るためには現行講座体制の維持継続の妥当性の検討」、「各講座定数を抜本的に見直す検討」、「講座等を横断する教育組織の編成・配置の検討」から「講座が生きのびて大学が減ぶことのないような大学教員の組織編制や配置の検討」まで様々な意見や見解を聴取しました。

教育組織の編成・配置について、講座制の存続や廃止までも議題に上げ、検討を開始する時期にあると考えます。

研究資金の重点的な配分等

研究資金の重点的な配分（傾斜配分）に関する意見聴取において、「研究意欲を高め努力に報いるよう資金の重点的な配分システムを導入する時期である」という複数の見解を聴取しました。

全国11教育大学の比較において、本学の「教員研究費の割合が第1位で、学生教育経費の割合が最下位」という調査結果が出されました。

この背景には、本学の教員研究費が突出しているというより、教員研究費の一部を学生教育経費（科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）という実情があることを聴取しました。

現実の予算執行の実態を踏まえ、次年度に向け予算項目の整合性と適正な予算配分になるよう改善する必要があります。

5 附属学校部と附属学校課の設置のその後

昨年度設置された附属学校部及び今年度設置の附属学校課が附属4校園相相互の連携や大学と附属校園連携に大きな役割を果たしています。

例えば、これまで垣根が高かった小学校と中学校の教員が授業等を通じて交流・連携が進み、その他の諸行事においても、交流や連携が顕著であることが報告されています。さらに、今年度から設置された附属学校課はその交流、連携の「要」の役割を担っており、今後に期待されます。

但し、大学と附属学校間の意識的、心情的な距離は近くなったものの、依然として縮まらない領域があることや、附属校園相互が交流や連携を深めていくその向こうに何があるのか、公立学校の先導役を担う附属学校としての展望が見えにくいという見解等を聴きました。これは、「特色ある学校づくり」が公立・私立の学校で加速している昨今、国立大学附属校園としてのあり方や今後の展望がみえにくいという見解であると受け止めました。

本学附属学校の今後の在り方、展望は大きな課題であり、このことについての検討組織を立ち上げる時期ではないかと考えます。

6 キャリア教育の充実と就職支援

(1) キャリア教育の現状

本学における「キャリア教育と就職支援」については、法人化以前には主として「本学就職委員会」が担当してきました。就職委員会は教員採用試験状況等を調査、研究し、それをもとに提言するなど幅広い活動を行ってきた実績があります。法人化以降は組織改革がなされ、就職・連携担当理事を置くと共に、就職・連携課、就職支援室、キャリアサポートセンターが設置されて、専任の事務職員、就職指導者（非常勤の就職支援インストラクター）を配置し、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、セミナー等を実施しており、法人化以前に比較するとキャリア教育と就職支援の充実は格段に進んだと考えられます。

(2) 就職支援の成果

毎年公表されている文部科学省による「教員養成課程を置く（48 国立大学の）教員就職率」についての今年度調査結果によれば、本学の平成18年3月卒業者（17年度卒業者）の教員就職率は48.2%でした。前年度は58.5%でしたので、残念ながら10.3%も下がり、順位も低下しました。

原因については、東北、北海道の教員採用枠が狭いことや採用枠の大きい関東圏の受験を敬遠する本学学生の意識動向、さらに、最も根本的な要因に、昨年度の本学学生の教員志向性が低かったこと、すなわち本学教員養成課程4年次在籍者255名中、教員採用試験の受験者が131名（受験者数は把握できた推計）であり、受験率51.4%という低さであったことが上げられます。

見方によっては17年度の教員養成課程の学生131名（51.4%）が教員を目指し、その内117名が教員に就職したということであり、言い換えれば、教員を目指した学生の内89.34%が教員になったということであり、希望した学生の約9割が教職に就いたと

いう観点に立つと相当の成果であったと解釈されます。

なお、キャリアサポートセンターが把握した平成19年3月卒業予定者（18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263名の内156名が受験し、受験率は59.3%でした。12月時点で判明した正規採用合格者は61名（実数）であり、前年度比較で2割程度増加しました。

各講座等への聴取を通じて、本学教員が講座所属等学生の教員採用試験について高い関心を持ち、1人でも多く教員採用試験に合格させたいという期待を持ち、所属学生の試験の可否に対して一喜一憂するなど学生に対する思いやりの深さを痛感しました。

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とも関連しますが、その成果に期待されるところです。

（3）教員採用試験受験率の向上

法人化以前の本学就職委員会報告書（平成15年2月）によれば、「（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）」とあります。平成15年2月時点では、法人化を目前にして本学の今後の在り方や、学部課程改革の論議がなされていた時期でもあり、「教員就職率を68～70%とする」という数値が報告書に掲載されたことは説得力があります。

教員就職率を68～70%とするためには、受験率は80%程度を確保する必要があると推測しますが、現在の本学教員養成課程の教員採用試験受験率は60%を下回る状態が続いています。前述の文部科学省による教員就職率の第1位は兵庫教育大学ですが、その教員就職率は76.9%であったことから受験率はそれよりも高い数値であったことが推測されます。ちなみに、昨年度本学の教員養成課程学生の教員採用試験の受験率は、前述のとおり51.4%という低さでした。この数値は、例え全員が合格したとしても全国順位30位の福岡教育大学教員就職率52.2%にも及ばない数値であります。

受験率を上回る就職率（合格率）は考えられず、今後如何に本学の教員採用試験の受験率を高めるか、特に、学部課程改革により全ての学生が教員養成課程所属となる本学にとって、大きな正念場であります。

なお、教員採用試験を受験しなかった学生が自分の適性を熟慮し、他の職業を積極的に選んで進むのであれば、それはそれで評価できますが、教員養成大学に学ぶ学生が、教員採用試験が難しいとか、教員という職業に関心が持てないという理由で受験しないのであれば、大学としての責任であり、改善にむけて対応する責務があります。

（4）数値目標

教員採用試験受験率や教員就職率等について明確な数値目標をかかげることについて慎重な意見があることを聴きました。その背景として、教員採用に係る数値が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把握しにくく、たとえ掲げたとしても現実との乖離が懸念されることなどが挙げられます。

前述の本学就職委員会報告書（平成15年2月）が「（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）」とした報告等を踏まえ、国立大学法人となり、次年度から全入学生が教員養成課程所属とする改革を

進める本学が、教員採用試験受験率や教員就職率等の数値目標について、再度検討する時期ではないかと考えます。

7 教職大学院の設置に向けた検討状況

平成 20 年度設置（開設）に向けて検討が進められている本学教職大学院について、本学「教職大学院設置準備委員会」は設置に向けて鋭意検討を進めています。

但し、現在の検討過程において種々の課題が挙げられており、例えば、教職大学院担当教員の業績審査に関する国の基準が明確でないこと、実務家教員を一定程度大学教員で充てることのできる「みなし規程」の解釈をどうするかということ、実務家教員の人件算定や選考について教育委員会との具体的な協議を留保せざるを得ないこと等の課題があって苦慮しており、明快な展望が開けているとは言えない状況がありました。

なお、1 月には本学「教職大学院設置準備協力会議」が開催され、教職大学院のカリキュラムと現行大学院のカリキュラムについて具体的な検討や調整等がなされていますが、平成 19 年 6 月に予定されている文部科学省への申請に向けて、種々の課題をクリアする必要があります。

本学教職大学院の設置が順調に推進され、本学が東北地区唯一の教員養成大学として、先導的役割を担えることを期待します。

8 地域貢献（学校支援等）の現状と課題

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」を取り交わして以来、フォーラム等の「3 機関共同主宰事業」、各種の「学校支援事業」、「共同研究事業」「研修支援事業」など、地域連携や地域貢献が以前にもまして、質量ともに充実が図られてきました。これらの実績等については、本学発行の「絆」に紹介されています。

さらに、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単独の「連携協力に関する覚書」を取り交わしました。このことは県内の他市町教育委員会の関心を集め、水面下で単独の覚書取り交わしを模索する動きもあります。

本学としてどこまで単独の「連携協力に関する覚書」協定の締結が可能なのか、本学が持つ人的資源やマンパワーが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。

II 業務運営の改善及び効率化に関すること

1 中長期的経営戦略について

平成 19 年 1 月、今年度第 4 回の経営協議会が開催され、次のような提言や意見等がありました。

例えば、教職大学院については、従来の大学院のイメージを強く意識していないか、教職大学院では「修士」の資格授与が必要条件でないのに必要であるかのように錯覚していないか、また、教員養成大学については、入学した学生（教員養成課程学生）がど

れだけ教員に就職したかによって評価され、そこに大学としての存続がかかっていること等の提言や意見が出されました。

さらに、新任教員として学校現場に配属された教員が不適應を起こしている実態があるので、教員採用試験に合格した学生に対して卒業までの期間大学としてどのような指導をしているのか等の質問があり、本学としての現状を説明する場がありました。

これらの提言や意見の中には、本学が既に着手している業務もありますが、改めて多様な観点から本学の中長期的経営戦略を構想していくことは重要であると考えます。

2 大学運営の円滑化 コンセンサスの推進

平成 18 年 8 月に高橋学長が就任し、教授会、教育研究評議会等の会議において、構成員同士が議論（意見交換）する場が増え、多様かつ建設的な意見が多く聴かれるようになりました。

前学長による法人化に向けた種々の取組みがタイムラグをもって現れたとも解されますが、高橋学長による「主要な情報を適時に共有することによる連帯感の醸成」という積極的な情報提供の方針が功を奏しているものと思われま

3 特任教授（仮称）等の活用及び任期制の導入

中期目標に盛り込まれている特任教授制度についての検討が進められ、平成 18 年 12 月に処遇等（年俸等）が盛り込まれた（案）が作成され、教育研究評議会に提示されました。（案）の骨子は退職者不補充を行った場合に、各講座等定数の数年間の見通しと不補充を補うための特任教授の措置案でしたが、活発かつ現実的な質問や意見が出され、おおむね賛同を得たことは大きな前進であると考えます。

なお、特任教授制度は、平成 22 年度までの「総人件費 5 %削減」達成という厳しい現実を踏まえると、速やかな導入が望ましいと考えます。

また、平成 20 年度の教職大学院開設に向けて、大学院教員の構成人数や人件費の見当についてはこれからの課題です。

外部から迎える「実務家教員」の任期制導入や処遇については、人件費削減と連動する事項であり、その人選については、現職教員から選考するのか、退職校長等から選考するのかにより人件費や任期制とも関連する検討課題であります。

4 事務等の効率化・合理化

事務等の効率化、合理化については、「効率化係数」の関連もあって法人化以降積極的に進められてきました。新たに総人件費 5 %削減の方針が出されたことを受けて、事務職員の定数減員についても検討（案）が提示されました。

仮に定数減員になっても業務量が比例して減少することは考えられず、必要不可欠の事務を確実に遂行することや、むしろ新しいニーズに対応する事務執行態勢の構築が求められています。

そのためには、これまで推進してきた電算化の推進や課室の業務内容整理、精査などを一層進めるとともに、今後は、国立大学法人としての目標達成のため、どのような業

務が最も重要であるかを分析し、残すべきは残し削るものは削り、業務分担の整理統合や場合によっては課室再編を含む抜本的な組織改革の検討がなされてよい時期であると考えます。

Ⅲ 財務内容の改善に関すること

1 総人件費改革への対応

平成 17 年 12 月に閣議決定された「行政改革の重要方針」の「総人件費 5%削減」を受けて、平成 18 年 9 月「大学経営緊急特別委員会」を学内に設置し、以来、委員会では積極的に検討を進め、11 月には人件費削減の委員会草案を大学運営会議（役員会）に提案しました。

12 月には、現実的な削減案を教育研究評議会に提示した結果、委員からは質問や意見等が多く出されたものの、改革案を受入れざるを得ないという大方の意識でした。一般的には、この種の改革案は「総論賛成各論反対」という傾向になりますが、1 月の教育研究評議会においては、厳しい現実を受け止め、痛みをこらえて何とか乗り越えようとする学内協力体制が形成されてきたことは特筆されます。

2 外部資金（科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等）の獲得

平成 18 年 11 月現在における科学研究費補助金申請件数は、昨年度が 66 件（新規 53、継続 13）、今年度が 65 件（新規 44、継続 21）と微減し、申請金額の総計についても前年度の 178,015,000 円に対して今年度 172,458,000 円となり、5,557,000 円減少するなど、今後課題が残りました。

業務監査において、「多忙さから科研費申請の書類を作成する時間がとれなかった者が複数いる」「他大学の中には申請書類作成のベテラン担当者がいて申請しようとする者の支援体制ができていて（本学にもそのようなものがあれば助かる）」という声を聴きました。

総人件費改革と連動して教員研究費の減額は避けられず、「研究費が欲しければ自分で積極的にとればよい」（某講座主任）という積極論もあるように、次年度以降の本学外部資金申請件数の増加に期待します。

3 経費の抑制（効率化係数への対応）

前年度に続き、効率化係数 1%に基づく諸経費の抑制について、人件費、物件費ともに、着実に削減されています。

なお、平成 17 年 12 月閣議決定された「総人件費 5%削減」については、やや遅れて平成 18 年 9 月に立ち上げた「(本学)大学経営緊急特別委員会」が積極的に検討を進め、具体の削減案をまとめ、次年度からの執行に向けて学内合意の見通しが立ったことは特筆されます。

4 資産の効率的・効果的運用

資産の効率的・効果的運用について、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）、事実上使われなくなった「升沢セミナーハウス」を防衛施設庁に次年度に売却する交渉を進めるなど、不用な資産処分が進んでいることは前進であります。

なお、今年度「キャンパス将来構想策定プロジェクトチーム」が立ち上がりました。構成員は施設課を中心に各課を横断する若手スタッフが中心です。プロジェクトチームが本学施設、資産等の効率的・効果的運用が数多く盛り込まれた「報告書」を平成18年10月大学運営会議に提出したことは注目されます。（11ページに再掲）

ところで、本学構内にはテニスコート2面がとれる広さの未利用地（林地）があります。この未利用地（林地）は、附属養護学校通路北側の林地ですが、開学以来手付かずであり、上記「報告書」にも検討された形跡がありません。一説によると、当該未利用地（林地）が放置されてきた背景には、本学がこの地に開学した時、地権者がその地で不審死したという伝聞があったためといわれていますが、その伝聞は創立40周年に当たり、前学長が青葉山の地権者等から聴取したところによれば誤解であることが判明しています。

資産の効率的・効果的運用を図るため、この未利用地（林地）の有効利用についても検討をされることを提言します。

IV 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

(1) 国立大学法人評価

本学目標・評価室は、平成17年度計画に基づき、教育研究、業務運営、財務内容、自己点検・評価、施設整備、安全管理等について自己点検・評価を行い、「平成17年度に係る業務の実績報告書」（以下、「実績報告書」）を作成し、平成18年6月、この「実績報告書」を国立大学評価委員会に提出し、翌月ヒアリングを受けました。

同委員会の評価結果は4つの分野の5段階評価において、平成16年度は「3B1C」でしたが前年度は「1A3B」という結果になり、国立大学法人の中でも高いレベルの評価を受けました。1Aは「自己点検・評価」の領域であったことは特筆されます。

(2) 授業評価

本学の「授業評価の実施方針」に基づき、平成17年度授業評価を実施した結果、学生からの回収率は前期97%、後期96%と高い数値になっています。これら学生による評価結果を、学年別、授業区分別、選考別、平均分布グラフ、授業形態別の5種類に分別集計したものを目標・評価室が分析を加え、「教育活動の改善に結びつけるような観点でまとめた報告書」を作成し、平成18年6月に教授会に報告しました。さらに、各専攻（大学教員）から学生への回答について、数値データとともに本学ホームページで公開しました。

本学の授業が大学教員と学生の双方向により改善が進められていること、その要の役割を目標・評価室が担っていることは特筆されます。

(3) 教員評価（教員の活動状況の点検・評価）

今年度から「教員の活動状況の点検・評価」（教員評価）が始まりました。その目的は、教員個人が自己点検・評価をとおして、自らの活動の改善と向上に取り組み、さらに大学全体が教育研究活動を推進し、その質の向上に努め、社会から付託された事業に関して説明責任を果たそうとするものです。

本学教員評価は5項目の活動状況（学生教育、学校支援、研究活動、社会貢献、管理・運営活動）を各教員が自己点検・評価し、3年ごとに学長あて提出するものですが、初年度となる今年度分はほとんどの教員から「評価表」の提出がなされ、12月末現在で提出率は97%程度になりました。

教員の自己点検と学生の授業評価に乖離がないか等、自ら点検してみることは有益と考えます。

各教員にとっては、心情的にやや抵抗感を感じると推測される「活動状況の点検・評価」が高い確率で実現したことは特筆されます。

2 情報公開

数年来「情報公開」と「個人情報保護」についての意識や理解が、社会の中に広く浸透し、本学においても「情報公開」と「個人情報保護」への対応が整備されてきました。

平成16年度の業務監査においては、個人情報等が多い本学において、公文書等の管理体制や情報公開の実情について聴取した経緯がありました。

特に、本学に対する情報の「開示請求」が、昨年度は9件、今年度（前期）は4件なされていること、請求者の中には「情報公開法」の趣旨を拡大解釈して、「～に関わる文書全て」「～にかかわる全ての文書」などと、対象となる文書の特定に苦心する事例もありましたが、担当部署（総務課法規係）において、開示請求者の意図を汲み取る努力や工夫がなされ、開示対応は適切になされています。

V その他の業務運営に関すること

1 施設設備の整備

前述（10ページ）のとおり、平成18年6月に（本学）「キャンパス将来構想策定プロジェクト」が設置されました。国の「第2次国立大学等施設緊急整備5カ年計画」（平成18～22年度）や東北大学の「青葉山地区移転計画」を想定して、本学のキャンパス将来構想を策定するという趣旨からの設置ですが、本学の将来の施設整備計画について様々な角度から検討を重ねています。時宜にかなったプロジェクトの立ち上げでした。

10月には、「短期、中期、中・長期、長期4つの分野にわたる報告書」を作成し、大学運営会議に報告していますが、具体性のある提案や夢・希望のある提案まで幅広く盛り込まれています。

なお、構想の個別案件の中には、相反する内容も含まれており、さらに、現時点では教員がこのプロジェクトの委員として参加していないことなど課題が残っています。今後は教員が委員として加わり、教育的観点も含めた構想となることを期待します。

2 安全管理

(1) 総合防災訓練

昨年 10 月 25 日、本学の総合防災訓練が実施されました。近い将来、宮城県沖地震の発生確率が極めて高いことが想定されていることから、仙台市消防局の協力を得て、本学の「自衛消防隊」「教員・学生」「生協」が協同参加し、地震の発生に備えた避難を中心とした種々の訓練を実施しました。この訓練をとおして貴重な教訓や反省点が明らかになりました。

例えば、「救命救急講習会」の受講、「地震体験車ぐらら」の体験乗車などは教訓となりましたが、車椅子使用の障害者の避難には予想以上の時間がかかったこと、避難訓練は一部の教員、学生（車椅子使用の障害をもつ学生含む）の参加に留まったこと、授業中に大地震が発生した場合、教員と学生はどのルートを通って何処に避難するのかという最大多数の最大安全という最も重要な訓練が未実施であったこと、さらに、市街地にある附属校園と大学が同時に襲われる地震という災害に対応する訓練が別々になされている現状をどのようにクリアするか等の教訓や課題であります。

次年度以降、法人組織の危機管理、安全安心の確保という観点に立ったより実効性のある訓練がなされることを期待します。

(2) 大学構内に生息する野生猫

本学構内には複数の猫（一説には 17 匹の固体から 20 匹～30 匹の固体など様々な説がありますが）の姿が見られます。この野生猫は教職員や学生に対する警戒心が薄く、人によく馴れています。次の 2 つの課題があることを聴取しました。

一つは、本学構内及び青葉山の生態系に及ぼす負の影響です。特に、鳥類相への卵の食害、（弱小）哺乳類相や両生類相への侵害、場合によってはチョウ相の生態系への影響が懸念されるという点であります。

二つは、猫を媒体とする感染症の懸念です。例えば、野生猫排泄物の寄生虫感染のリスクは犬よりも格段に高いこと、教職員、学生が撫でたりした時に突如爪を立てられ引っ掻き傷を負った場合に「猫引っ掻き病」という感染症が発生するリスクなどが懸念されることです。

本学ではかつて野生猫駆除を試みたことがあるそうですが、中途半端に終わって現在に至っていることを聴きました。現在、学内の一部に野生猫に対する定期的給餌や、学生の（好意的）給餌がなされるなど、安全管理に対する意識は様々です。

野生猫は生態系に及ぼす負の影響があることや飼い猫と異なった感染症等の危険性があることを、広く周知するとともに、学内コンセンサスを得て、協同対応する必要があると考えます。