

■ 国立大学法人評価 年度評価 指摘事項の改善状況 (平成16～21年度)

● 全体評価

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成16年度</p> <p>一方、大学経営基盤の整備に関しては、各々の年度計画項目について取り組みが行われていることは認められるが、運営体制、財務、人事評価・活用システムともに着手段階のものが多く見られ、今後の検討の促進が望まれる。特に、学長のリーダーシップとボトムアップ機能による調和ある大学運営を目指し、各種会議の見直しを図っているが、真に学長がリーダーシップを発揮し、戦略的・機動的な大学運営が図られているか、十分検証する必要がある。</p>	<p>平成17年度【対応】</p> <p>平成16年度に設置した「役員部局長会議」を月2回のペースで開催し、役員会機能の支援・充実と学長のリーダーシップ発揮に資した。</p>

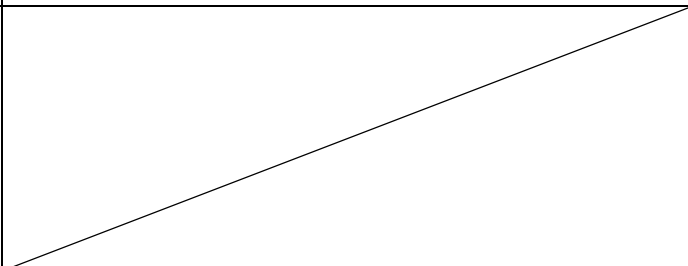
1 業務運営の改善及び効率化に関する目標

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成16年度</p> <p>(略) この規模の大学として、教育研究評議会に44名もの委員が配置されていることは、効果的審議体制の確保の点から今後の検討課題である。今後も、役員会と役員部局長会議等の役割分担を法人制度の趣旨に基づいて明確化し、効果的・戦略的な法人運営体制の整備・運用を行っていく必要がある。</p>	<p>平成17年度【対応】</p> <p>本学は1学部4学系から成り、講座が運営の基礎となっていることに基づき、教育研究評議会での審議事項が直接教員組織に反映できる機構に整備するため、部局長を除き学系から各8人の委員を選出している。主要な委員会(教務企画、学生支援、教員人事、財務、大学改革推進委員会等)委員を兼務し、法人の組織と一体的な運営を図ることなどの観点から、比較的大規模な教育研究評議会を構成している。この2年間の運営に基づき、今後の運営組織のあり方に関する検討課題の一つであると認識している。</p>
<p>平成16年度</p> <p>教員・事務職員ともに高齢者再雇用制度の整備が行われ、人材活用と人件費抑制の両立が図られているほか、サバティカル制度の導入が決定された。教員の評価制度のあり方に関しては、今後検討を進めていくことが期待される。</p>	<p>平成17年度【対応】</p> <p>人事委員会教育評価・制度改革部会において、研究、教育、管理運営及び社会的活動等に係る業績一覧を一部見直し、業績等点数化するなどの評価方法を教授会に提案し承認された。また、業績一覧については平成18年度から教授を含む全ての教員が提出することとした。</p>
<p>平成16年度</p> <p>職員の大学運営の能力開発に向けた研修や外部人材も含めた人的資源活用のための取り組みを更に進めることが期待される。</p>	<p>平成17年度【対応】</p> <p>平成17年度に職員能力開発に向けた研修を行った。(詳細については、実績報告書P31の表を参照)</p>
<p>平成16年度</p> <p>会議資料を原則開催一週間前から学内文書サーバーに掲載し、電子化により効率化を図っている点は評価されるが、業務遂行の合理化・効率化について、更に検討を進めることが期待される。</p>	<p>平成17年度【対応】</p> <p>事務職員で構成するWGにおいて、事務組織の見直しの検討を行い、1)内部監査体制の整備、2)施設等の財産管理の一元化、3)共済事務・給与事務の一元化、4)学生厚生事務の一元化、5)就職支援事務の強化等を柱とした事務組織の見直し・整備を行うこととした。大学独自予算により、学生支援と教務に関するサポート体制を強化すると共に、学生の便をよくするため、講義棟に接した事務室を新築し、学生支援課と教務課が一室で対応できるよう整備した。(学生支援センター(仮称)の設置)</p>
<p>平成16年度</p> <p>年度計画において、内部監査機能を高めるため、「監査委員会」の設置検討が掲げられているが、平成16年度中は未整備であり、対応が望まれる。</p>	<p>平成17年度【対応】</p> <p>平成17年度から、監事の下に監事室を設置した。室長始め4人を配置し、監事の監査業務を補佐すると共に、事務運営の改善、効率化についての内部監査機能を持たせた実効性あるシステムを導入した。</p>

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成16年度 【自己評価の判断が異なる事項】 年度計画「外国人、女性、障害者の教職員の採用を促進するとともに、男女共同参画等の推進を図りつつ、あらゆるハラスメントに対応できるシステムを整備する」(実績報告書27頁)については、ハラスメントへの対応として規定の検討にとどまっていることや障害者の雇用率が法定雇用率を下回っていることから、年度計画を十分に実施していないものと認められる。</p>	<p>平成17年度【対応】 セクシャル・ハラスメントのみではなく、あらゆるハラスメントに対応した規程を制定した。障害者の雇用率が法定雇用率を達成できなかったため、引き続き努力する。</p>
<p>平成17年度 教育研究評議会の委員数を増やし、全学的な審議機能を強化したことは一つのアイデアであるが、迅速な意思決定の妨げとなる恐れがあり、その運営に十分な配慮をすることが期待される。</p>	<p>平成18年度【対応】 国立大学法人評価委員会からの指摘に基づき、大学改革推進委員会第三専門委員会において検討した結果、現在の各学系3人程度(学長補佐を含む)の体制への変更の必要性が報告された。この変更によって、現在44人の評議員は20人となり、約半減される。ただし、この見直しには講座制の見直し(大規模講座制)を検討する必要性も併せて提言されている。教育課程の見直しと一緒に教育責任体制の検討を進め、平成19年度早期の教授会報告を予定している。</p> <p>平成19年度【対応】 平成19年度から評議員を17人減らし27人とすることを決定し、平成20年度から実施することとした。</p>
<p>平成17年度 平成18年度及び平成19年度に予定している教育研究組織の改組に伴う課題整理のため、優れた研究成果を創出するための協力共同体制づくりの検討が遅れている。</p>	<p>平成18年度【対応】 その研究に対し支援を行い、その結果、平成19年度の予算において教員養成系大学としては数少ない「特別教育研究経費」の「研究推進事業」が措置されたところである。今後さらに、優れた研究成果を創出する研究体制づくりを検討していくこととしている。</p> <p>平成19年度【対応】 平成19年度の予算において教員養成系大学としては、数少ない「特別教育研究経費」の「研究推進事業」が措置され、多様な教員が協力してプロジェクトをつくり、優れた研究成果を創出する研究体制づくりを検討していくこととしている。</p>
<p>平成17年度 教員評価システムについては、研究、教育、管理運営及び社会的活動等に係る業績一覧を一部見直し、業績等点数化するなどの評価方法を、教授会に提案し承認されている。業績一覧については平成18年度から全ての教員が提出することとしている。また、職員の評価制度の検討については、平成18年度に実施することとしている。なお、評価結果の処遇への反映については、具体的なスケジュール設定の下で検討することが望まれる。</p>	<p>平成18年度【対応】 平成18年度に事務職員の評価システムについて検討を行った。その内容は、「業績評価」「能力評価」からなるもので、それぞれ5段階の絶対評価で職階、職種別に行うものである。平成19年度中に課長補佐以上の者について、試行的に実施し、その後、修正・検討を加え、平成21年度に完全実施することとしている。</p> <p>教員の評価システムについては、教員人事委員会及び教授会において検討・審議し、「教育」、「研究」、「管理運営」、「社会貢献」の4領域で自らが重み付けを行い評価する「個人評価試行基準」を定めた。(平成19年度中に試行する予定である。)</p> <p>また、これらの内容を業績一覧として公表することとしている。なお、大学教員については、夜間大学院担当、社会に対する貢献、大学運営に対する貢献、優れた研究業績に対する貢献を学長が判断し、勤勉手当支給に反映させた。</p> <p>平成19年度【対応】 平成18年度に事務職員の評価システムについて検討を行った。その内容は、「業績評価」「能力評価」からなるもので、それぞれ5段階の絶対評価で職階、職種別に行うものである。平成19年度中に課長補佐以上の者について試行的に実施し、平成20年度には、係長以上を対象に施行し検討を加え、平成21年度に完全実施することとしている。</p> <p>教員の評価システムについては、教員人事委員会及び教授会において検討・審議し、「教育」、「研究」、「管理運営」、「社会貢献」の4領域で自らが重み付けを行い評価する「個人評価試行基準」を定め、平成19年度中に試行を実施した。その後、それらを基に本格実施に向け検討を行う。</p>

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成18年度 検定料の取扱いに係る学則の変更や収容定員に係る中期計画の変更については、経営協議会で審議すべき事柄であるが、審議されていないことから、適切な審議が行われることが求められる。</p>	<p>平成19年度【対応】 国立大学法人評価委員会からの指摘に基づき、経営協議会に諮るべき事項を再整理し、今後は、経営協議会に諮ることとした。</p>
<p>平成19年度 監事から指摘された教授会の役割の見直し等の重要課題に対する検討、対応が十分になされていないことから、早急に、検討、対応を行うことが求められる。</p>	<p>平成20年度【対応】 「教育研究評議会」と「教授会」のそれぞれの法定の役割を再確認するとともに、これまで教授会で審議していた審議事項の検証・見直しを行った。 これまでの監事からの監査報告をあらためて確認するとともに、法令・規則等に沿った法人及び大学の運営の徹底を役員会で確認するとともに、法人の意思決定等が、適正な手続きを踏んで行ったかどうかを内部で牽制する体制(内部監査の項目とした)を整えた。また、学長が大学の運営を行う上で、課題等について適切な助言を得る組織として、新たに「顧問会議」を設けるなどし、学長を中心に改善に取り組む体制を整備した。</p>
<p>平成19年度 法人内における資源配分が適切かつ効果的に行われたかどうかを検証する具体的な仕組みが整備されていないことから、早急な対応が求められる。</p>	<p>平成20年度【対応】 このことについては、既に実質的に「役員部局長会議」が、その権限を持ち機能していたが、明文化をしていなかった。このため、指摘を受けた後、直ちに明文化に取り組み、従前の機能を更に充実させた。 その内容は、学長の顧問機関として「資源配分評価諮問会議」(役員部局長等で構成)を置き、その対象とするものは学長裁量経費にとどまらず、各種プロジェクト経費など学長が必要と判断したものとした。また、評価に当たっては、5段階評価とし、事前、中間、事後に評価を行うこととするものである。</p>
<p>平成19年度 【自己評価の判断が異なる事項】 年度計画【22】「職員評価については、その能力を適正に評価できるシステムを検討する」(実績報告書14頁)については、事務職員の個人評価については課長補佐以上を対象に試行を実施しているが、試行結果を踏まえ、平成19年度においては、職員評価の実施方法の見直しや処遇の反映方法についての具体的な検討が十分には行われていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。</p>	<p>平成20年度【対応】 平成20年度においては係長以上、平成21年度から全事務職員を対象に実施する計画を立てていたが、指摘を受け、あらためて実施のためのワーキンググループを組織し、平成21年度実施に向けて取り組んだ。その内容は以下に示すが、実施に当たっては、外部講師による評価者及び被評価者を対象とした職員研修を平成21年4月に実施することとした。</p> <p>(職員評価の概要)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①目的は、管理監督者が、職員の職務能力や勤務実績を的確に把握・評価して、職員の能力・実績を最大限に活用する。 ②評価期間は、毎年度4月から3月まで。 ③評価は、「業績評価」と「能力評価」の2種類で、5段階の絶対評価とする。 ④評価に際し、期首面談、期末面談を行う。 ⑤評価の公平性を担保するため「評価委員会」を設置し、最終的に評価する。 ⑥評価結果は6月期・12月期の勤勉手当及び毎年度1月の昇給に反映させる。

2 財務内容の改善に関する目標

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成16年度 科学研究費補助金を申請したが採択されなかった研究代表者に対し、一定の手続きの下に一定額（実験系9万円、非実験系6万円）を支給することとして、申請へのインセンティブとされているほか、受託研究の受入額について、平成16年度は前年度比約14倍増の約2,300万円であるが、外部資金の受入増に向けた学内への情報発信の充実などの取り組みも進めていく必要がある。</p>	<p>平成17年度【対応】 研究資金の確保については、科学研究費等外部資金の獲得などにより対応することが重要であり、平成17年度においては、科学研究費補助金申請者で採択されなかった研究代表者に対して、一定額の教育研究費を支給した。また、科学研究費補助金説明会の開催など教員の便宜を図った。平成18年度は、これまでの対応を踏まえ、一層の応募率・採択率の向上を目指し、様々な取組を行う。</p>
<p>平成16年度 人件費比率を低減させる事を目標にした長期の人事計画が策定されている。今後、法人基盤の確立のため、着実な実行が行われることを期待したい。</p>	<p>平成17年度【対応】 全体の予算額に鑑み、計画が着実に実行できるように努力していく。ただし今般の人事院勧告に沿った地域手当等の改正を行う場合、大幅な見直しが必要である。</p>
<p>平成17年度 事務部門の業務の合理化・効率化を推進し、重複事務の点検や業務のアウトソーシングにより、人件費等の管理的経費を抑制することとしているが、今後、一層の管理的経費抑制のための具体策について、早期に検討することが望まれる。</p>	<p>平成18年度【対応】 光熱水料等の削減方策や公用車運業務、情報機器の維持管理業務について、アウトソーシングの可能性について費用対効果の観点から検討を進めたほか、駐車場の整備に受益者負担を求めることなどを検討し、これらを実現し、併せて人件費の中の諸手当の見直しを含め、管理的経費の抑制を図った。</p> <p>平成19年度【対応】 平成19年度は、指摘事項を踏まえ、業務用車両運行業務（4月実施）及び情報システム（6月実施）についてアウトソーシングし、人件費の管理的経費の抑制を図った。</p>
<p>平成18年度 大学が所在する地域の地域手当の支給率の引き上げ（12%）への対応が経営上の重要課題となっており、総人件費改革を踏まえた人件費の削減を図りながら、大学の中長期的な財政計画を策定し、計画的に、人事・人件費管理、給与制度改革等を推進していくことが求められる。</p>	<p>平成19年度【対応】 今中期目標期間を含む平成27年度までの人件費必要額のシミュレーションを行い、職員の退職による不補充や組織の見直しによる人員の削減、諸手当（役員給与の抑制・管理職手当支給率の減、地域手当算出の基礎となる額の見直し、特別昇給の実施率の引き下げ等）等の給与制度の見直しを行いつつ、地域手当の支給及び総人件費改革への対応を行った。その結果、当面の対応として地域手当については平成20年度は、刈谷・岡崎地区6%、名古屋地区11%の支給を行うこととした。</p>
<p>平成18年度【自己評価の判断が異なる事項】 年度計画【44】「事務部門の業務の合理化・効率化を推進し、重複事務の点検や業務のアウトソーシングにより、人件費等の管理的経費の抑制を図る」（実績報告書20頁）については、平成18年度においてはアウトソーシングによる管理的経費の抑制の具体的な成果が明らかとなっていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。</p>	

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

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成16年度 「21世紀教育創造センター」を新設して5名の人員を置き、大学教育開発部門に加えて評価対応部門を設置しているが、自己点検・評価の全学的な取り組み体制や活用方法について、未だ検討が十分ではないため、今後の検討の促進が望まれる。</p>	<p>平成17年度【対応】 これまでの役員会による評価体制から平成17年10月「評価委員会」を設置し、平成19年度の認証評価に対応するため、専門委員会を設置し、教育研究等に関する自己点検・自己評価を進め改善システムを点検強化した。</p>
<p>平成17年度 中期計画「評価結果を大学運営の改善に活用する」の具体策として、年度計画【13-2】「点検評価された結果をフィードバックし、速やかな改善につなげるためのシステムを強化する」を設定していたが、今後、「愛知教育大学評価委員会」において検討することとしているが、この事項の遅れは様々な影響を学内にもたらすことが考えられるため、検討を加速させる必要がある。</p>	<p>平成18年度【対応】 「平成17年度に係る業務の実績に関する評価結果」を受け、直ちに評価委員会において「評価結果に係る改善に関する要項」を定め、学内の対応システムを整備し、平成18年12月に評価結果を踏まえた改善に着手した。 その結果、中期計画・年度計画の進捗状況及び達成状況の確認が適切に行えるようになった。</p> <p>平成19年度【対応】 「平成17年度に係る業務の実績に関する評価結果」を受け、評価委員会において「評価結果に係る改善に関する要項」を定め、学内での対応システムを整備し、平成19年度は、評価担当職員を1名増員し、点検・評価された結果に基づく改善に速やかに対応できるように体制を整備した。</p>

4 その他業務運営に関する重要目標

課題として指摘された事項	年度評価結果について検討し反映した具体的内容
<p>平成17年度 各附属学校における幼児、児童等の安全管理について、中期計画において恒常的に行うこととしているが、平成17年度は年度計画が設定されていない。年度計画の設定の在り方を検討することが期待される。</p>	<p>平成18年度【対応】 平成19年度の年度計画の設定時において、全ての中期計画の進捗状況及び達成状況を踏まえ、年度計画の設定を見直した。その結果、見直し、平成19年度の年度計画として設定した。</p> <p>平成19年度【対応】 平成19年度は、指摘事項を踏まえ、年度計画の在り方を検討し、恒常的に実施することになっているものについては、年度計画を実施した。 なお、附属学校園では、医科の対策を恒常的に行っている。 ①安全対策研修会 ②学校安全緊急情報共有化のネットワークに加わったの伝達訓練 ③防災訓練、避難訓練、不審者対応訓練（6月、9月） ④「安全管理マニュアル」及び「幼児児童生徒の安全確保及び安全点検」等の改訂</p>
<p>平成18年度 平成17年度の評価委員会の評価結果を踏まえ、平成19年度計画においては改善が図られているが、その他業務運営に関する重要事項について、平成18年度の年度計画が全く設定されていない。今後、中期目標の達成のために適切な計画の設定が行われ、同大学が目指す目標を計画的に達成することが求められる。</p>	<p>平成19年度【対応】 平成19年度は、指摘事項を踏まえて、「その他業務運営に関する重要事項」の年度計画を設定し、中期計画に沿って実施した。</p>
<p>平成20年度 文部科学省が公表した「農薬の使用状況等に関する調査の結果」において、農薬に該当する毒物・劇物の適切な保管・管理がなされていなかったほか、薬品管理に関して複数の不適切な事例が見られたことから、引き続き再発防止に向けた取組が求められる。</p>	<p>平成21年度【対応】</p> <p>○再発防止策（改善策）</p> <p>【これまで取っていた対策】</p> <p>① 毒物及び劇物に関しては、本学の毒物及び劇物管理規則に従い適正に保管管理するよう学内関係者に指導・周知を行っていた。 ② 学内監査で毒物劇物の保管管理状況の確認について、監査を実施していた。</p> <p>【新たに講じた対策】</p> <p>① 本学の毒物及び劇物管理規則に従い農薬についても適正に保管管理するよう学内関係者に指導・周知を行った。 また、薬品等を引き継ぐ場合、手続きを確実にすること及び使用しなくなった毒物劇物・農薬・薬品類は速やかに廃棄処分するなど適正な保管管理をするよう周知徹底した。 ② 平成21年1月に特別学内監査を行い、平成21年度は、12月に従来から行っている学内監査での毒物劇物の保管管理状況の確認について、農薬に該当する毒物劇物についても漏れなく対象とし、監査を実施した。 ③ 購入から使用・廃棄まで一元管理できるように、安全衛生委員会にWGを起ち上げ、薬品等管理システムの導入に向けた検討を行い、平成21年11月開催の第8回同委員会に検討結果を報告した。 引き続き、システム導入の具体化を図るための第2次WGを起ち上げ、平成22年2月開催の第11回同委員会に導入スケジュール等を報告し、平成21年度中にシステム稼働に必要なハードウェアの導入を完了した。 今後は、組織的薬品類管理の重要性が全学的に認識されるような運用面の強化と、それに合わせたシステム設定を進め、薬品管理の不適切な取り扱いの再発防止に鋭意努めて行く予定である。</p>