

令和4年度第4回経営協議会議事要録

日 時 令和4年12月15日(木) 10時00分

場 所 KKRホテル名古屋 福寿の間

出 席 学内委員6名(欠席なし)、学外委員6名(欠席1名) / 会議成立

開会 10時00分

開会にあたり、議長(学長)からあいさつがあった後、本日出席の委員数が確認され、会議成立が宣言された後、総務課長から、本日の配付資料の確認及び会議日程等の説明があった。

前回議事要録の確認

前回会議(令和4年度第3回)の議事要録を確認した。

議題

1. 令和4年度国立大学法人愛知教育大学 補正予算について

議長から提議され、新津委員(総務・財務担当理事)から、今年度の特殊事情としておよそ100,000千円を光熱水料の追加予算に充てざるを得ない状況であり、今回の補正予算は主に光熱水費への補填として追加配分された運営費交付金及び人件費における当初予算額と執行見込額の差額を原資に対応することとした旨資料により説明があり、次いで以下のとおり質疑応答の後原案どおりこれを承認した。

○学外委員からの質疑 ●大学側の回答

○ 支出に関し、人件費の減額分を計上したことについて、愛知教育大学が行おうとしている内容で効果的に評価される形で使える範囲や内容はないか。

● 人件費については、毎年赤字を出さないように当初予算で多めに計上しており、結果、今年度の人件費の執行見込額が判明したので、その差額分を当初予算にマイナス計上した。この差額分で本学の特色ある事業等に使う可能性もある。

○ 大学としてもっと有効的に予算を執行するような検討をすべきではないか。

● 次年度以降の学長裁量経費を増やすことによって戦略的な予算の執行に繋げていきたいと考えている。

○ 国の将来を見た時に教育が果たすべき役割として新しい内容が多くあると思う。社会で起きている問題は、必ずしも高等教育機関として十分な対応ができていないのではないかと耳にすることが多い。もしそうであればしっかりと理由付けをし、社会が変化していく中で教育は非常に重要だと思うので、教育の中で新しい方向性などを充実していかないとはいけないと思う。

● 高等教育予算は、世界のトップ100を目指す研究に補する大学の予算の方に手厚くなっており、教員養成系大学に関しては成果指標でも厳しい評価を受けて、なかなか予算を伸ば

することができない状況である。その中で世界のトップ100の大学を目指すに当たっては、そこに進学する初等中等教育段階の子どもへの教育が、学習の基盤を育成し、人間力を育成する機関としては非常に重要であると思っており、初等中等教育で教える教員を養成する教員養成系大学こそ今、一番重要ではないかと感じているので、外部資金を導入したり予算を節約するなど工夫をして教員養成系大学としての役割を果たしていきたいと思っている。その象徴として、現在学長が進めている「未来共創プラン」「子どもキャンパスプロジェクト」等は、他の大学に類を見ない特色ある活動である。また、学長の判断で今回本学の附属学校園については教育の情報化に対応して、各学校独自のスタジオ化にするための施設整備にかかる予算を計上しているため、子どもたちの学習の基盤がしっかり身に付くような指導ができる教員の養成や附属学校の発展を心掛けているところである。

○ 設備整備の補助金について、令和5年度に要求していたものが一括して前倒しで今年度措置されたことについて、支出も一括して今年度中に支出する形になるのか。来再来年という形で順次設備を拡充していくとか、事業費も年度ごとに執行していくのか。

● 従来は5年間分の契約を1年ごとにリース契約で支出していたが、今回の基盤整備のリースに関しては5年間分一括で初年度に支払うこととした。翌年度以降、毎年度ランニングコストはかかるが、システムの5年間分の構築費の更新に関しては一括で概算要求をし、今回補正予算で配分していただいた。

○ 契約上、5年間のリース契約を一括して初年度に払うという形か、それとも買い取りになるのか。

● 買い取りになる。

○ 学長裁量経費として補正で確保した予算について、当初予算はどのくらい見込んでいたのか。また、学長裁量経費の趣旨や定義があれば具体的にどういったものに振り分けているのか。学長が実施したいと思っていることを重点的に実施しようとしているのか。

● 令和3年度の学長裁量経費を使って附属学校のスタジオ化が図られたというのが1つの例であるが、学長の判断で今年度はこの予算を重点化しようという形で執行している。

○ 学長裁量経費は例年使い切ってしまうのか、余ることがあるか。

● 年度によって異なる。今年度当初に計上した学長裁量経費の内容としては未来共創プランの実施に関する経費、学内公募による研究力強化の実施に関する経費、現在学内で進んでいる環境整備などの経費に充てている。

○ 先ほど話の出た附属学校のスタジオというのは、具体的にはどんなものか教えていただきたい。

● 附属学校の実状に応じてどのような設備を整備するかは各学校に任せているが、象徴的な例として附属名古屋中学校は昔の試写室を改修してグループワークができるよう一人一台の机と椅子のセットを教室に用意し、天井に小さな集音マイクを9つ付け、前後の正面と後ろに180度カメラを置いた。グループワークをした場合には、特定のグループの会話をコントローラーを使って集音することもでき、カメラで全体の様子や後ろから見た端的な様子も見るができる。また、iPadを持った教員が机間指導をして、iPadのカメラで映る画面も見るができる。今後、オンラインによる授業研究会の発信数が増えていくと思うが、従来だと定点カメラの映像は、オンラインで見ている側は何をしているのかわからないこともあるので、スタジオ化の整備をすることによってどのグループでどのような会話をしているのか、どのような授業をしているのか、教員の板書はどのように映るのが鮮明にわかり、編集もでき、配信す

ることができる。大学と各附属学校同士の遠隔授業や共同研究もオンラインを利用して行いやすくなるというメリットもある。

● 最初に附属名古屋中学校の教員が自分の機材を駆使して授業を展開して授業配信した。これがきっかけとなり予算を付けて全附属学校にスタジオを作りたいという自身の想いが強くなりスタジオ化が実現した。学校によって発達段階が異なるので、附属名古屋小学校はスタジオではなく、一度に多くの遠隔授業が発信できるよう6セットほど機材を整え、今年5月に開催した研究会では1日をとおして合計11つの授業を配信した。会場に集まった先生はそれほど多くなかったが、各所で遠隔配信した授業を見ていただくことができた。

2. 業務達成基準（業務の実施に伴い運営費交付金を収益化）を適用する業務について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、財務会計システム更新事業について、物品調達、データ移行及び動作確認等に相当の日数を要するため、業務達成基準を適用することについて資料により説明があり、原案どおりこれを承認した。

報告

1. 令和4年度実施の公立学校教員採用試験の結果について（速報）

野地委員（教育・学生担当理事）から、今年11月25日現在の令和4年度実施（令和5年度採用）の全国公立（県外を含む）学校教員採用試験における本学卒業・修了年次学生の状況について、受験者数・受験率も含め資料により報告があり、次いで質疑応答があった。

○ 志望者が減ったのは問題だと思うが、これは今年度だけでなく以前からその傾向があったのか。

● 減少してきた状況に対し対応策を講じ、受験率は上昇してきたところである。

○ 愛知県における先生の魅力を上げていくことが先生の質を維持していき、質の向上にもつながるのではないかと思う。例えば、愛知県は製造業が多くて企業は給料も高いので、企業の賃金や働き方などを調べて、先生の魅力を上げていくことを行っていないと本当の意味での先生に対する志望や先生の質の維持につながらないと思うので是非その辺りを分析していただきたい。また、先生の給料と民間企業の給料と比べてどのような関係になるのかわかれば教えていただきたい。

● 昨年度の卒業生が平成29年度に入試制度を変えた第1期生となるが、前期入試では教育に関する小論文を全員に課し、後期入試では専攻ごとに全員面接し、教職志望理由書の提出を課した。我々は強い教員志望と弱い教員志望と分けているが、強い教員志望者は教員採用試験が不合格でもチャレンジするような何があろうと教員になりたいという者で、弱い教員志望は教員採用試験を受けるが不合格だった場合は他の道を考える者である。教員就職率が高かった昨年度の卒業生と今回結果を報告した今年の4年生は若干教員志望度が落ちている。更に今年の1年生は教員志望度がかなり落ちた。入試制度を変えたが、高校側も大学合格率を上げるための対策を取り、特に今年の1年生は大学入学共通テストが難しかったので、強い教員志望の学生ではなく弱い教員志望の学生が多数入学したのではないかと考えている。高校生に直接届くようなSNSを使った対策も考えていかないといけないと思っている。一方、賃金に関して愛知県は企業のほうが給料が高いし、公務員も豊田市と刈谷市については地域手当の率が高いので、人気がある。教員には月額給与の4%が教職調整額として付いているが、文

部科学省とヒアリング等を行うたびにこれを改善して欲しいと要望している。教員の仕事は増える一方で給与に対する手当は全くされておらず、文部科学省は財務省とのやり取りをしながら順次進めると言っているがなかなか改善されないという状況である。そういった環境が改善されないと安定的な教員の魅力を改善するのは難しいと思っている。自身の使命として教員の魅力を向上させる取組としては、子どもキャンパスプロジェクトや教師の魅力プロジェクトで進めているところである。

○ 教員の魅力が上がらない限り、本当の意味での解決にならないと思う。教員の働き方の問題等にもっと提言していかないといけないと思う。教員の給料は全国一律か。

● 地域によって手当が付くので全国一律ではない。給与が高いことに越したことはないが、教員が持つやりがい、魅力を掘り起こし発信していくことが大事であると思っている。

○ 賃金である程度制約があるとすると、愛知県の教員はもっと魅力がないと教員志望者を増やせないことになるのではないか。そうでないと、民間企業に就職してしまうと思う。

● 教員の働き方改革とよく言われていて、労働時間を短くしようとする方向性である。自身は教員の働き方改革は精神的なゆとりを先生方に持ってもらうべきではないと思っている。子どもと安心して向き合えるような時間を確保することによって子どもが先生に魅力を感じてくれるというような良い循環が生まれると思う。学級担任や教科担任にあこがれて教師を目指す学生が多いがその辺りが希薄になってきていると思う。

○ 賃金や働き方などの教員のサラリーマン化は教員が自分達で好んでやっているわけではなく、させられている状況である。愛知教育大学の場合は教員の魅力を伝える取組を行っているがこれも大学のせいではない。教員養成を担う大学の1つとして国に改善する施策を求めるといふ提言をすることも必要かと思う。

○ 大学から国に提言を発信していくことが必要である。大学は情報発信をしていかなければならない。

● 高校生に対する情報発信に関して、本学は教員を育てる地方の教員養成大学ではなく、本当に教員になってもらいたい学生を求めているということを一層強く発信することが入試広報として重要であると考えます。

● カリキュラムの問題になってくると思うが、本学は他の教育大学では行っていないようなカリキュラムを組んで行っている。例えば、教育実習の前に必修で学校体験活動を行ったり、それを踏まえた教育実習に行く前後で教育実践開発科目というものを入れている。教員になりたくない学生が本学に入学すると在学中の4年間苦勞するので、教員を目指す学生は愛知教育大学に入学してほしいと高校生に直接つながるようなPRをしていかなければならない。

○ 教員と教育を同一に並べない方がよいと思う。教員と教育は近いが違うので分けて考えた方がよい。大学の情報発信はその大学の教員の研究業績だと思っている。入学を希望する高校生にだけ教師の魅力を伝えるだけでなく、教員の研究を発信することも大切である。

○ 県外の合格者が極端に少ないが、県外といっても東海地区の県外なのかあるいは北海道、九州等の全国的な県外なのかそのあたりの状況は資料ではわからないが、いずれにしても愛知県に合格者が集中している。国立大学として愛知県に合格者を上げることが目標になっているのか、そうでなくて教員そのものを全国的に輩出していくのかその方針をお聞きしたい。というのは、教員を目指す子どもたちが減ってきているし、もっと厳しいのは地域格差がものすごく極端になっている。愛知県はなんとか4倍であるが、北海道は2倍を切っていて、極端に受験倍率が減ってきている地域がある中で、国立大学としてどういう教員を輩出して

いくかという考え方を明確にしていく必要があると思う。

● 全国に教員を送り込みたいと思っており、そのためには全国から来てもらわなければならないと思っている。現在、入学する学生が愛知県から85%、東海4県から95%であるという状況で見ると愛知県を受験する者が多くなり、岐阜県三重県出身者も愛知県の教員採用試験を受ける学生もいる。なぜなら、岐阜県三重県と比べて愛知県の方が給料が高いからである。岐阜県を受験する学生も2桁いるので、現在、岐阜県を受験するキャリア支援ができる方も非常勤で採用しようかという気持ちではある。

○ 愛知教育大学単独ではなかなか解決するのが難しい問題だと思うので、全国にある教員養成系大学でどのように地域格差をなくしていくかという方策を考えるべきかと思う。もう少し県外に教員になって卒業していく学生を育てることが国立の教育大学としては必要だと思う。

● 今、愛知県だと小学校教員の採用試験の倍率が2.5倍、中学校だと4倍を超えていて小学校と中学校の格差も出てきている。かつて倍率ももっと高かった時には他の県も複数受験する学生もいたが、最近の低い倍率だと愛知県のみ受ける学生が多くなってきた。コロナ禍でかつ採用試験は一発勝負なので他の県を受験することもあるが、愛知県単独で受験する学生が多い。また採用試験の在り方で文部科学省は試験の早期化と複数化を進めようとしているが、教育委員会は採用試験の問題を作るのに1年かけるということで、2回分の問題作成はかなり負担があるので複数回は難しいとコメントしている教育委員会が結構ある。早期化の問題も早期化することによって倍率を上げようとしているが、大方の教育委員会は待つ方向で進んでいる。

2. 国立大学法人愛知教育大学広告掲載について（公式ウェブサイトへのバナー広告）

新津委員（総務・財務担当理事）から、本学のブランド力向上と財政基盤を強化する観点から、情報照会機能と情報提供機能としてウェブサイト等の内容を充実するとともに、新たな広告収入等の実施や既存の財源確保策の広報強化による増収方策として、本学公式ウェブサイト（トップページ）へのバナー広告掲載募集を実施することについて、資料により説明があった。

3. その他

（1）外部資金等の獲得方策について

議長から、「外部資金等の獲得方策について」をテーマとして、意見交換を行いたい旨提案があった。続いて、新津委員（総務・財務担当理事）から、今回は「常勤教員当たり受託・共同研究受入額の増加策」「寄附金等の増加策」の2件に関する現状等について資料に基づき説明があった後、以下のとおり意見交換が行われた。

○ 愛知教育大学には研究紀要があるが、研究紀要の投稿数はどうなっているか。

● 学内的な紀要の数に関しては従前から変化はない。紀要レベルではなく、外部の雑誌などに積極的に投稿するよう伝え、なおかつそれを昇進等の条件にしていくことなどを実施している。

○ そういった基準を一度示してほしい。愛知教育大学は研究に対する姿勢やレベルが極端に低いのではないかと思う。大学が行っている高等教育としての質はその大学を生み出している創造的な価値だと思うので、それに対して対価をもらうという形で寄附がたくさん集ま

り、企業との大きな連動になっていくと思う。一度この経営協議会で先生方の研究の客観的なデータや昇進のルールに関しても示していただきたい。愛知教育大学が教育の価値、教育の魅力などを社会に発信していくためには、愛知教育大学の教員が社会に認められるような研究を進めていくことが一番だと思う。

● 高等教育機関である以上、教員は研究者であることが前提なので、今年度から教授に昇進するための前提条件として外部の学会等の雑誌への投稿数や博士の学位を有することなど、今までとは違った厳しい条件を学内の委員会で承認を得て設定した。

● 第3期の評価で研究の部分がワンランク落とされ、運営費交付金にも影響した。それを全学で共有しながら教員の昇進基準を厳しくした。また、教員評価については今年度第1回の本会議において本学の状況等を説明し意見交換させていただきご意見いただいたところである。

○ 民間を含めて受託研究・共同研究を増加させる策の中で、全ての先生方の専門領域をうまく活用しながら「SDGs」の切り口でマッチングを図るということだが、具体的にはどういう形でマッチングを図る予定なのかをお聞きしたい。また、教員の専門分野が多岐に渡った資産だとすると、これを市民教育や公開講座に活用することで教育大学としてのプレゼンスが上がっていき多くのところから声が掛かるのではないかと思うがどうか。

● 相当広い分野の教員がいることを改めて認識し、教員の評価がとても大変であり、単純に論文だけで評価して良いのかという難しい部分もわかった。研究活性化部会を立ち上げ、どういう形で教員を評価しつつ研究成果や研究業績を増やしていくかを検討している。大学の中のどういうことに貢献出来るかということについて、企業はなかなか難しい中で教材会社など学校現場とリンクしている企業とマッチングが取れないかと思い、現在の本学WEBサイトで先生方の業績や研究分野など、形の上ではリスト化され公表しているが、もう少し具体的な形にした上で、企業側のニーズとマッチングできるような資料を準備しているところである。

● 公開講座は大学の教員の専門性をいろいろな方に知っていただく価値も一方ではあり、その部分については今まで大学の予算で開設していた。現在、どのような形で教員向けの研修が本学の収入に結び付けられるかについて、専門部会等で検討しているところである。

○ 大学教員の研究は教育や社会貢献と合わせて仕事の中の重要な1つである。大学によっては研究の比重がものすごく大きいところがある。教育に関する研究は多くあり、教育が研究対象にならないことはあり得ない。教員の採用、昇進、また、愛知教育大学は何を社会に貢献してやっていくのかなどの問題等、研究に裏打ちされたものでなければ意味をなさない。

● 教育、研究、管理運営、社会貢献はもちろん昇進の基準にも入れているが、まだまだ不十分などところが多いので力を入れてやっていかないといけないと思っている。

○ どういう基準があり、実際どういう基準で動いているのかがわかる資料を本会議で出していただいたほうが良いと思う。

○ 研究の目利きも必要だと思う。企業などと、どうマッチングを図っていくのかの方策を決めていかないと受託研究や共同研究につなげるのは難しいところがある。教育産業の企業とのコラボレーションの方策をかけたがるが、例えば、大学の受験に関わるような産業は「教材をどう作るか」というところに大変苦勞していると思う。教材を作る技術で愛教大の先生が共同研究として行った時には利益相関にはならないのかと感じた。共同研究となると難しい部分が多くあると思う。先生方のリソースをもう一度見直すところから始めるべきだ

と思う。また、科研費の応募は研究者としての責務であるというところにもっていかないと思う。

● 科研費の申請者は増えてきている。研究者である以上は科研費を申請するのが当然で、大学の評価にかかる共通指標にも申請数が入っているので、科研費を申請して獲得することは義務であるという前提で大学としては動いている。にもかかわらず実際には申請していない教員が50人程度いるが、その教員にどのように申請を促していくかは検討課題である。

○ 高等教育における監査の中には研究内容も監査の対象であると理解している。是非、予算には教員の研究業績が大きく関わっていると思うので、監査の中身として見ていただきたい。

○ 受託研究・共同研究について、令和3年度に知立市、豊明市と受託研究を行っているが、常々、地方公共団体はもっと大学を活用すべきでないかと思っていた。愛知県には54の市町村があるが、市町村はそれぞれ受託研究をするようなテーマを持っていると思う。まず、地方自治体に対して過去の大学の受託研究の内容や成果を説明して、マッチングを図っていったらよいと思う。大学から説明に出向かないと話が進んでいけないと思う。もっと自治体に対して研究の内容等をアピールしていかないといけない。企業に対しては一般的な話で声掛けしても難しい面があるので、企業は層別して行わなければいけないと思う。そもそも企業は説明に出向くのが難しいと思うので、教育に関係する出版業者等に絞るのもアイデアである。過去の共同研究等の実績を説明してマッチングを図ったらよい。また、研究のアピールをするような講演を行って寄附金を募るのも一手だと思う。外部資金の獲得に頑張りたい。

● 監事として論議をしている中の課題の1つとして教員の評価制度がある。この教員はどういうことをやったら評価されて、それが収入や昇進という形で報われるのかということが大学はなかなか見えにくくわかりにくい。しっかり大学がリードするような教員の評価制度等を作っていく必要があると思っているが、段階を踏んで慎重に行わざるを得ない状況であり、そのことは認識している。評価制度の構築に関し歩み出してはいるので、スピードを加速させるような形を期待している。寄附について、以前企業の経営に関わっていた時は寄附の申請を受ける立場だった。企業は社会的責任を果たす役割から寄附金に関する予算も持っているし、寄附をするという対応はしっかり行っていた。限られた予算の中で多くの寄附の依頼が来るので優先順位をつけて寄附をせざるを得ないので選択する中では非常に透明性が求められる。寄附金を申請するときにはどれだけ研究に納得性があるか、意義があるかをアピールしないと、採択されないという実状であった。

(2) 次回(令和4年度第5回)開催日程について

議長から、次回会議は1月27日(金)14:00から開催する予定である旨説明があった。

閉会 12時04分