

平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19
事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

平成 2 0 年 6 月

国立大学法人
東京学芸大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人東京学芸大学
- ② 所在地
東京都小金井市貫井北町4-1-1
- ③ 役員の状況
学長名 鷲山恭彦 (平成15年11月10日～平成22年3月31日)
理事数 4名
監事数 2名
- ④ 学部等の構成
教育学部
教育学研究科
連合学校教育学研究科
特別支援教育特別専攻科
附属学校・園
- ⑤ 学生数及び教職員数

教育学部学生数	5,077名 (64名)
教育学研究科(修士課程)学生数	772名 (145名)
連合学校教育学研究科(博士課程)学生数	122名 (17名)
特別支援教育特別専攻科在籍数	27名 (0名)
附属学校児童・生徒数	6,121名
大学教員数	366名
附属学校教員数	317名
職員数	228名

(2) 大学の基本的な目標等

[基本理念]

東京学芸大学は、我が国の教員養成の基幹大学として、人権を尊重し、全ての人が共生する社会の建設と、世界平和の実現に寄与するため、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的とする。

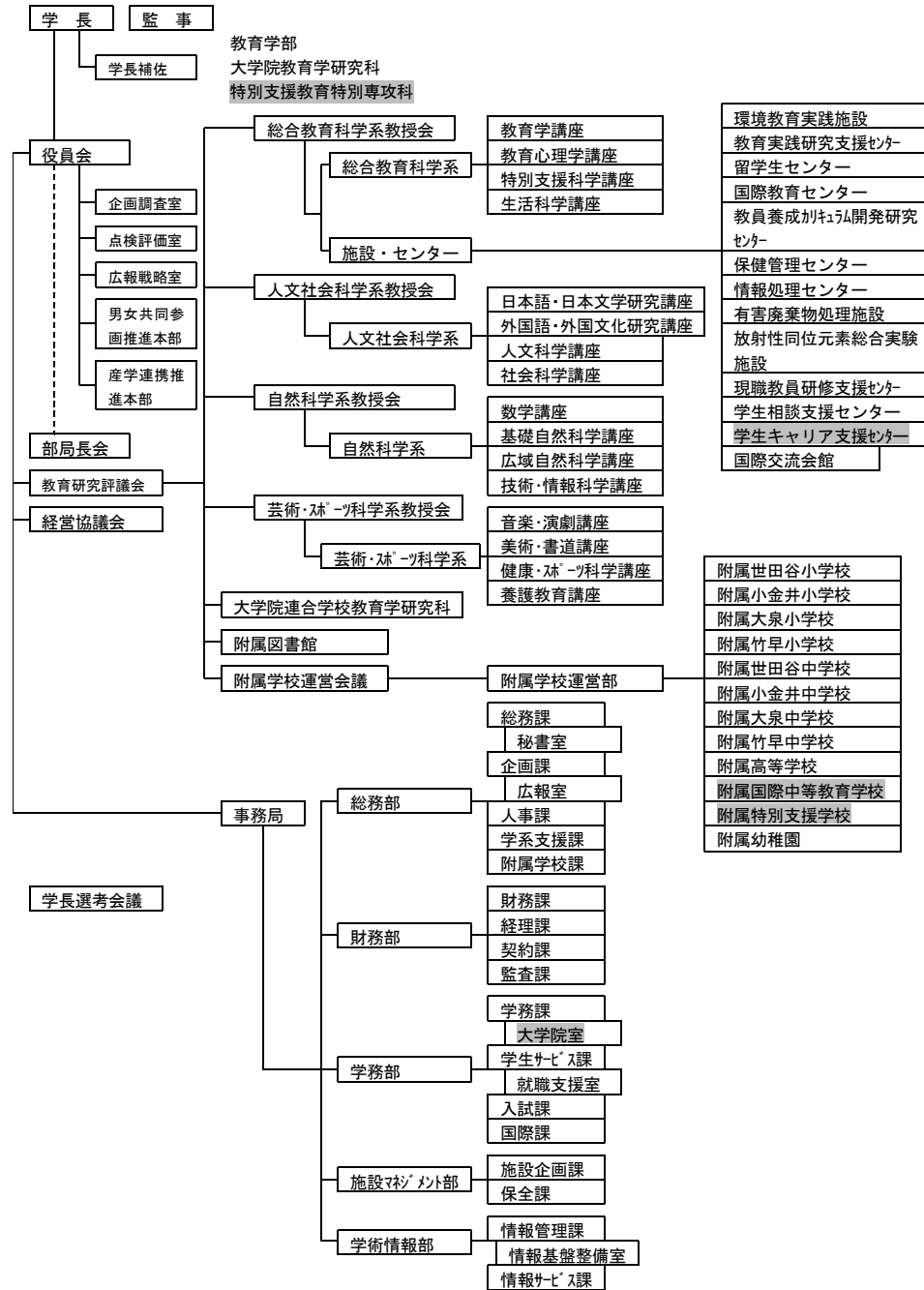
[基本目標]

上記の基本理念を踏まえて、本学においては次の5点を教育研究の基本目標とする。

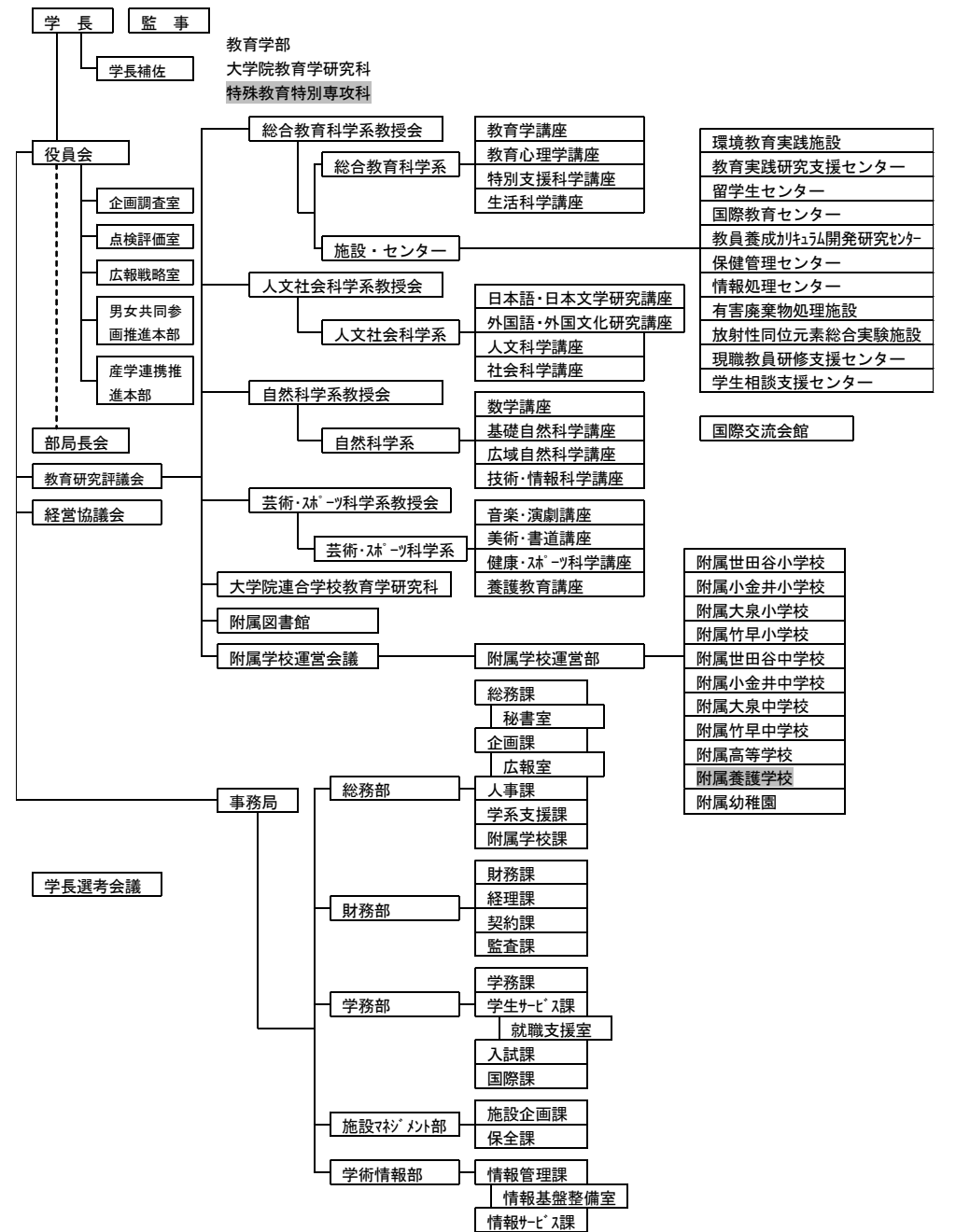
- ① 我が国の教育実践を先導する研究活動を推進するとともに、創造的な研究成果に基づいた教育を行う。
- ② 本学が担うべき社会的役割に鑑み、大学教育の基礎として、精深な知性と高邁な精神を育む教養教育を重視する。
- ③ 総合的な教員養成大学として、実践的・開発的な教員養成教育を行うとともに、教育界を中心に広く生涯学習社会において活躍する人材を養成する。
- ④ 我が国における教員養成の基幹大学としての社会的責任を果たすべく、幅広い教育情報の収集発信基地となる。
- ⑤ 社会に開かれた大学として、自らにファカルティ・ディベロップメントを課すとともに、教育研究活動に対して総合的な自己点検・評価を行う。

(3) 大学の機構図

機構図(平成19年度)



機構図(平成18年度)



○ 全体的な状況

第一期中期目標期間（平成 16 ～ 19 事業年度）における国立大学法人東京学芸大学の業務の実施状況は、次のように総括することができる。

1 中期計画の全体的な進捗状況

第一期中期目標期間の 3 分の 2 が経過した現在、本学の中期計画は、予定どおりに、ほぼ順調に進捗していると判断できる。すなわち、創立以来一貫して「有為の教育者」の育成を目的としてきた本学は、優れた学校教員を養成することを中心に、広く教育諸般に関わる人材を養成するという社会的使命を果たしつつ、教育・研究の両面において、国の内外で先導的役割を担う大学になることを、中期計画の主要課題としてきた。そして、その課題を達成するための具体的な諸施策が着実に実施されつつあるということができた。項目別の特徴は、以下のとおりである。

2 各項目の進捗状況と重点事項

(1) 業務運営の改善及び効率化

法人化後、制度的に学長のリーダーシップが確立されたことによって、大学運営の機動性・効率性が増し、大学の個性を明示できるようになった。東京学芸大学の学長は日本教育大学協会の会長を兼務しており、我が国の教員養成問題に関して指導的役割を果たすことが求められている。そのため、学長は対外的な問題に多くの時間を割いて、日本の教員養成の充実のために積極的に活動してきた。同時に学内においては、今期は特に人事面での改革を重視し、教員公募制の完全実施、教授昇任人事の全学管理化等を通して、人件費抑制下における人材確保に努めた。さらに、トップマネジメント経費を投じて、研究専念制度（附属学校教員にも適用）の整備、教育実践研究推進機構における大学・附属学校間の共同研究の推進、G P 等戦略会議による競争的資金獲得のための取組みの強化、各種研修プログラムの実施等、教職員の意欲を喚起し、資質向上を図る諸施策を講じてきた。企画調査室、点検評価室、広報戦略室、産学連携推進本部、男女共同参画推進本部等を役員会の下に置き、戦略的業務を学長が掌理しやすくしたことも大学運営の機動性を高めている。また、大学全体の動きをよりわかりやすくするため、教育研究評議会と部局長会等、法人・大学の中核的機関の役割分担を明確化するとともに、各種委員会を大学と法人に分けて整理統合し、業務の明確化と合理化をはかった。

(2) 財務内容の改善

大学財務については、全般的に経費の節減を図りながら収入減に対応すると共に、平成 18 年度からは人件費抑制目標も確実に履行することを重視してきた。そのために、法人化当初の人事計画を見直し、平成 19 年度からは「東京学芸大学の今後の人事計画について」を綱領的文書として定式化した。これは、本学独自の早期退職制度や特任教員制度の運用を絡めて人員削減原則を定めた包括的な人件費抑制策である。また、今期の剰余金（目的積立金）の大部分は、立ち遅れの目立つ学内施設整備に優先的に充当することとした。

その他、資産管理面では、土地交換による新宿舍（「ハイム学芸」）の整備や赤字を累積していた宿泊施設の廃止（これに伴って上越教育大学との間で隣接する施設等の相互利用を図る協定を締結した。）等の具体的成果を得た。

さらに、国債及び定期預金による資金運用を行うとともに、金利の上昇と金融機関の信用力の向上を踏まえ、支払等に充てるための預金口座を無利子の普通預金（決済用預金）から有利子の普通預金（一般普通預金）に預け換えし、資金の有効活用を図った。

(3) 点検・評価及び情報提供

本学の点検評価体制はよく整備され、細部にわたる点検・評価が確実にできるようになっている。この体制は平成 19 年度に実施した外部評価の際にも大いに役立てることができたが、点検・評価結果の有効な利用方を講じることが今後の最大の課題となっている。また、本学の広報体制は飛躍的に改善された。役員会の下に広報企画部門としての広報戦略室を置き、事務部局の広報室と連携して活動する体制を整備した。その結果、本学のホームページは構成及び内容が一新され、大学説明会や大学院説明会への参加者たちから好評を得て、参加者の増加にもつながっている。また、新たに着手した高校訪問事業や多角的な広報活動を通して、大学の知名度が徐々に上がり始めている。パソコンの必携化と学生情報トータルシステムの整備により、学生向け情報が早く提供できるようになったことも今期の特徴である。教員の教育研究活動の成果はホームページを通して公表するとともに、リポジトリ・システムの構築による情報提供に努めている。

(4) 施設整備及び環境保全

施設整備の面においては、老朽化対応やアスベスト対策、耐震補強等の改修工事がかなり進む一方で、目的積立金を投じて懸案のトイレ改修、空調設備の整備等を行ってきた。ただ、原資が先細りしているため整備計画を縮小せざるをえない状況にある。また、環境保全面では、地球温暖化対策で本学は優れた計画を立て、高い評価を受けているが、それも実行するための財政的見通しが立ちにくくなっている。本学では多面的な環境保護・改善活動が展開されているが、それらを統括する機関として学芸の森環境機構を平成 18 年度に設置した。なお、禁煙・受動喫煙防止対策については、平成 20 年度から建物内全面禁煙を実施することにした。

(5) 教育内容・教育の実施体制の改善と教育の成果の向上

教育面では、平成 18 年度に定めた「教員養成の強化に関する今後の方針」に沿って、大学院では実践性の担保を重視して、平成 20 年度から教職大学院を発足させ、既設の修士課程のカリキュラムも改訂した。学部では、平成 19 年度にカリキュラムを改訂し、インターンシップの単位化やキャリア教育の充実を図った。さらに教員就職率 60 % を目指して、教員志望を重視する入試改革を行い、平成 16 年度以降、57 % 前後の教員就職率を維持しているが、本学が重視している大学院進学者を母数（卒業生数）から除くと、教員就職率はすでに 65 % 程度に達している。また、学部の組織改革（初等教育教員養成課程に英語選修を新設したのに続き、平成 22 年度から国際教育、情報教育、日本語教育、ものづくり教育の 4 選修を新設予定）と連動させたカリキュラム改革にも着手している。なお、特別教育研究経費を受けて準備してきた学部と大学院をつなぐ新教員養成コースは、平成 20 年度から実施する運びとなった。

(6) 学生支援の充実

法人化後の本学の最重要事項の一つとしている学生の修学・就職支援のため、相談員・カウンセラー体制を強化するとともに、平成 19 年度からは総合学生支援機構の下に、学生キャリア支援センターと学生相談センターを分置した。また、学生支援GPにより、多彩な学修・キャリア支援メニューを提供する「学芸カフェテリア」を平成 20 年度から開設する準備を整えた（ウェブ上と専用スペースで同時開設）。さらに、学生の学資支援や緊急支援を行う「学芸むさしの奨学金」を教職員や名誉教授の協力を得て発足させた。

(7) 研究活動の推進

本学は、中期目標に掲げた「我が国の教育実践を先導する研究活動を推進する」機関である教育実践研究推進機構が採択する研究プログラムをトップマネジメント経費で支援している。その成果は毎年報告書にまとめ、本学の教育改革やGP等競争的資金獲得のためのプランニングの起点としている。また、特別教育研究経費や現代GP、教員養成GP等における実践研究も本学の教育改革に資するものになっており、金融教育やこども未来プロジェクトにおける共同研究は本学に相応しい産学共同研究として社会的評価を得ている。科学研究費の申請件数・採択率ともに本学は高いレベルを維持しているが、教育実践研究に比して教科に関する専門研究は教員個人の努力に任されている部分が多い。今後、この教科専門研究のレベル確保に関する具体的施策が必要となっている。

(8) 社会連携・地域貢献・国際交流等の推進

法人化後、本学は東京都教育委員会との連携を重視するとともに、近隣の3市（小金井市・国分寺市・小平市）との連携の強化に努めてきた。東京都教育委員会とは、東京教師養成塾や教員研修、さらに教職大学院や教員免許更新制の問題できめ細かな連携・調整作業を行っている。また、近隣3市の教育委員会や学校とは教育実習やインターンシップ制度の運用、学校ボランティア活動等、多面的な連携事業を推進している。この他、公開講座の実施、防災訓練・花見の会の共同開催、小学生向けサッカー教室の開設（FC東京・小金井市と連携した学芸大クラブ主催）等、多くの企画が恒常化している。平成 20 年度からは、これらを統括する地域連携推進本部を設置することとした。

国際交流は年々活発化しており、現在交流協定を締結した海外の大学は44 大学に達し、本学に在籍する海外からの留学生数は毎年ほぼ 500 人前後の規模で推移している。平成 18 年末に本学が主催した「東アジア教員養成国際シンポジウム」を契機として、このシンポジウムを日・中・韓 3 国の教員養成系大学の持ち回りで毎年開催することとなり、平成 19 年度の上海大会では国際コンソーシアムを組織していくことが合意された。また、平成 18 年度から開始されたモンゴル国の小学校教師用指導書作りを支援するプロジェクトが着実に成果を挙げつつある。

(9) その他横断的事項の進捗状況

法人化後、本学の施設・センターは学内の教員との共同研究や学生支援を強化している。それとともに多様な対外活動や国際活動を展開しており、センター教員の大学の教育活動への参加は、施設・センターの在り方に関する検討を必要としている。

学内の情報化推進事業は「新しい教員養成システムの構築とユビキタス教育実践の形成」というプログラムが特別教育研究経費の獲得したことによって、大きく前進したが、今後のネットワークの更新やランニングコストの問題を考慮すると、学内の統一的な情報管理システム構築の必要性が高まっている。とりわけ、学生情報トータルシステムの充実方策は、中期的展望をもって持続的に検討されなければならない。

(10) 附属学校に関する事項

附属学校については、全体の統一的運営を強化するために、法人化と同時に「附属学校運営部」を設置した。そして、各附属学校の課題を明確化し、教員交流をはじめとする附属学校と東京都の公立学校との連携の強化、附属学校間での人事交流の拡大、附属学校全体としての活動の企画・立案、大学と附属学校との共同研究の推進等に力を注いできた。その結果、附属学校の活動が活発化し、対外的な公開性も強まった。しかし、人件費抑制の流れの中で、クラス減を含めた教員の削減を行わなければならなくなった。

3 平成 19 年度における重点的取組とその成果

(1) 大学教員の大学運営への参加実績の明確化と参加意識の喚起のために、委員会組織を全面的に整理・改定した。

(2) 「東京学芸大学の今後の人事計画について」で人員の削減計画を明確化した。

(3) 平成 20 年度からの教職大学院の発足と新教員養成システムの試行開始を準備した。

(4) 外部評価を実施するとともに、事務職員については業績評価の給与への反映を開始し、大学教員及び附属学校教員については平成 20 年度から実施することとした。ただし、自己点検と外部への公表に主たる目的を置いた現在実施中の「総合的業績評価」とは別の基準を立てて行うこととした。

(5) 教員免許更新制の準備室を設置するとともに、特別教育研究経費で講習モデルプログラムの開発予算を確保した。

(6) 上海で開催された第 2 回「東アジア教員養成国際シンポジウム」の開催支援を行うとともに、教員養成国際コンソーシアム形成のための予算を確保し、国際戦略本部を発足させた。

(7) 附属高校大泉校舎と附属大泉中学校を改組して、国際中等教育学校を発足させた。

(8) 土地交換による新職員宿舎「ハイム学芸」の運用を開始した。また、上越教育大学との間で赤倉地域の施設等の相互利用に関する協定を締結した。

(9) 全学的に危機管理マニュアルを整備した。また、附属学校では、「いじめ対策マニュアル」やパソコン管理台帳を整備した。

(10) 各種GPの取組を実施し、教育研究の基盤を拡大・強化した。

項目別の状況

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ① 運営体制の改善に関する目標

中期目標 学長がリーダーシップを発揮し、全学的な視点に立ち、大学構成員の力を結集して本学の基本理念を積極的に推進する機動的な大学運営体制を整備する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【94】 学長のリーダーシップの下で、機動的・効率的な大学運営体制を整備する。	/	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に、学長補佐を置くとともに役員会の下に企画調査室を設置した。平成17年度10月からは学長補佐を2人体制とした。平成18年度、役員会の下に広報戦略室、点検評価室、産学連携推進本部、男女共同参画推進本部を設置し、また、教職大学院設置に向けて設置準備室を設置し、大学運営体制を整備した。	再編した運営組織を平成20年度に検証し、平成21年度はより機動的・効率的に整備する。	1	1
		III	（平成19年度の実施状況） 【94】 機動的・効率的な大学運営のために、委員会数を削減するなどして意思決定の迅速化を図るなど、平成20年度以降の運営組織を抜本的に再編した。併せて、諸規程を見直した。			
【95】 全学的・戦略的な資源配分を推進する。 -1 人的資源については、流動的に使用する「政策定員」を確保し、適切に配置する。	/	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 教員の退職者の後任人事を凍結し、時勢に応じて強化すべき事項に係るポストのために「政策定員」を確保した。実際に大学では、その政策定員で教職大学院設置準備のために、専任教員（実務家教員）を採用し、附属高等学校では、情報教育担当教員を適切に措置した。	人事計画に基づいて適切な人員配置に努め、教育・研究の質の向上を確保するため、今後更に特任教員制度等を活用して、政策定員の確保や戦略的配置を強化する。	2	2
		III	（平成19年度の実施状況） 【95】 中期的な教職員の削減数とそれに係る凍結解除・削減等に関する基準を定めた「東京学芸大学の今後の人事計画について」を策定し、人件費の削減と戦略的人員配置を可能とした。 実際に教育業務のみを担当する特任教員制度			

			の実施および平成20年度に設置する教職大学院のための人員配置を戦略的に行った。また早期退職制度を適用することにより人件費を削減した。		
<p>【96】 全学的・戦略的な資源配分を推進する。 -2 予算面では、基盤的経費は、一定の配分方法とするが、重点的に取り組むべき事項については、学長が強いリーダーシップを発揮できる体制を構築する。</p>		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>学生サービスの向上、戦略的な教育研究の強化のために、新規事業として、教育等整備費、電子ジャーナル経費、男女共同参画推進経費、CO2削減対応経費等の重点的・戦略的な資源配分に努めた。学長のリーダーシップの下、創造的取組や各部局の枠を超えた全学的視点からのプロジェクト等を支援するためのトップマネジメント経費の各事項の見直しにより、新たにGP等戦略会議経費の事項を設ける等、戦略的な配分が可能となり、学長が強いリーダーシップを発揮できる体制を構築した。</p>	<p>「トップマネジメント経費」を増額し、学長の強いリーダーシップが発揮できるようにし、基本理念の実現に向けた全学的・戦略的な資源配分を検討する。</p>	1
	<p>【96】 「トップマネジメント経費」を増額し、トップマネジメントの強化を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【96】 創造的取組や各部局の枠を超えた全学的視点からのプロジェクト等を支援するためのトップマネジメント経費の予算額を、対平成18年度比5%の増額(増額分：4,097千円)を図り、戦略的資源配分が可能となるように強化を図った。</p>		1
<p>【97】 学長のリーダーシップの下で、教員養成大学間の人事交流を活性化する方法を検討する。</p>		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>教員養成系大学間の人事交流を活性化する方法として本学の施設・センターで実績のある共同研究員制度等の活用について検討し、平成17年度、他の教員養成系大学に条件整備の検討を依頼した。さらに人事交流という方法に拘らず、さまざまな教育課題に対して教員養成系大学・学部の組織的な連携について検討した。</p>	<p>さまざまな教育課題に対するため人事交流等により教員養成系大学・学部の連携を促進する。 教職大学院や免許更新制の全国的なレベル向上のために、任期を定めた人事交流の可能性を検討する。</p>	1
	<p>【97】 さまざまな教育課題に対する教員養成系大学・学部の組織的な連携強化について検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【97】 教員免許更新制のモデルプログラムの作成のための人事交流について全国の教員養成系大学・学部の組織的な連携を図ることで合意した。 教職大学院に関する組織的課題に対応するため、東京都下の教員養成系大学・学部の連携を図る話し合いを持つことを申し合わせた。</p>		1
			ウェイト小計		5 5

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標 より機能的な研究体制確立のために、学部及び施設・センターの研究組織を整備する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【98】 施設・センターの新たな体制づくりを検討するとともに、学部と施設・センターの研究協力体制を整備する。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 施設・センターの位置付けを見直し、特殊教育研究施設と教育実践総合センターとを統合して、教育実践研究支援センターとし、その組織を改編した。 各種の全学的な研究プロジェクトを教育実践研究推進機構の下に組織し、学部教員と施設・センター教員が協働する研究協力体制の整備を進めている。	施設・センターの全体のあり方について検討し、その再編構想を明確にする。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【98-1】 「教員養成の強化に関する今後の方針」に沿って、原則として全ての施設・センター教員が大学院修士課程の教育研究に関与することとした。 また施設・センター教員を軸として教職大学院（教育実践創生専攻）を設置するための準備作業を行った。		1	1
		III		【98-2】 平成22年度から教員養成課程の比重を高めるため学部教育組織の再編とカリキュラム改訂を行うことを決定した。			1
		III		【98-3】 施設・センターの持つ機能を軸として再編について検討した。また平成22年度から学部の教育に施設・センター教員が原則として全員参加することとした。			1
				ウェイト小計		1	3

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標
 給与に業績の評価を適切に反映させる。
 教員人事の流動性・多様性を増す。
 教員採用は公募とし、選考基準に教育面の評価を取り入れる。
 事務職員の専門性等の向上を推進する。
 中長期的な観点に立った適切な人員管理をする。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【99】 教員については、総合業績評価（教育、研究、社会貢献、管理・運営の活動の多面的評価）を活用した評価を実施する。		III	/	（平成16～18年度の実施状況概略） 教員の総合的業績評価については、試行を踏まえて、平成18年度に、平成17年度分についての総合的業績評価を実施した。その上で他大学の実施状況を調査しながら、教員の総合的業績評価の活用方法について検討した。	総合的業績評価の給与への反映方針に基づき、平成20年度から実施し、平成21年度に前年度の結果に関する検証を行う。	2	/
	【99】 教員の総合的業績評価の評価結果を給与へ反映させる方針を策定する。			III （平成19年度の実施状況） 【99】 教員の総合的業績評価の評価結果を給与へ反映させる方針を策定した。			
【100】 事務職員については、勤務実績評価の基準を定めた上で評価を実施する。		IV	/	（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度に実施した事務職員の勤務実績評価の試行結果を踏まえ、評価基準を見直し、評価結果を基にした給与への反映について検討した。	現在の勤務実績評価のあり方を、実施した結果を検証する。 必要に応じて勤務実績評価基準を改め、職員の士気をより高めることで専門性や実行能力の向上を図り、大学運営に資する。	1	/
	【100】 事務職員の勤務実績評価を実施し、評価結果を給与へ反映させる。			III （平成19年度の実施状況） 【100】 事務職員の勤務実績評価を実施し、評価結果を給与へ反映させた。			
【101】 任期制を含め、多様な雇用形態の導入について検討する。		IV	/	（平成16～18年度の実施状況概略） 法人化に伴い、新たに設置した附属学校運営参事に、特任教授の称号を付与し、2年任期（再任可）とした。 大学教員については、「助教」に対する任期制の導入を検討した。その他、大学教員の後任補充の凍結に関連して、教室運営に支障をきた	様々な雇用形態について、実施結果を検証するとともに任期制の新たな導入について検討する。		

		<p>さないようにするため、新たに授業担当や学生指導等を担当する「特任教員制度」を導入した。 また、平成20年度開設の教職大学院の専任教員（実務家教員）については、平成19年度から3年の任期制（再任可）を導入することを平成18年度に決定した。 附属学校運営会議において、附属学校の副校長職への任期制の導入を検討した。 事務系職員については、情報処理センターのシステム及びネットワーク管理を専門に行う職員（技術職員）を3年の任期制（再任可）で採用した。</p>		1
	<p>【101】 任期制を含めた多様な雇用形態について引き続き検討する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【101】 現在実施中のさまざまな雇用形態について検証し、任期制導入の新たな可能性を探るなど検討を行った。</p>		1
<p>【102】 能力に応じた採用システムを充実し、外国人や女性の教員の採用を促進する。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 外国人教員の雇用形態を、従来の任期付雇用に加え、定年制による雇用も可能にした。また、教員選考規程を改正し、教員候補者選考調書に新たに教育業績を記載することとし、項目を整備した。 外国人教員や女性教員の雇用促進について全学的に意識化することに努めたが、外国人の教員は微増、女性教員は平成18年4月に設置した男女共同参画推進本部の活動が、活発に行われたこともあって、雇用の促進が図られた。</p>	<p>明確な数値目標は示せないが、外国人教員、女性教員ともにその占有率が着実に高まるようにする。</p>	1
	<p>【102-1】 外国人教員や女性教員の採用について引き続き検討する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【102-1】 教員選考規程を改正し、外国人教員や女性教員の雇用促進を図り、幅広い分野から人材を求められるように、性別や国籍等による差別を排除し、公平な選考が行われるように教員選考規程を整備した。公募書類の作成に当たっては、その旨を公募書類に記載することを義務付けた。</p>		1
	<p>【102-2】 男女共同参画推進本部を中心に学内におけるさまざまな男女共同参画方策を立案し、その実現を図る。</p>	<p>III 【102-2】 平成19年度も本学の教職員・学生の就労・教育・研究・修学における男女共同参画を積極的に推進した。その主なものは、東京学芸大学男女共同参画推進本部OPGE (Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei Univ.) 助成事業の実施、次世代育成支援行動計画改訂に</p>		1

			基づいた次世代育成支援のための保育施設の設置の検討、授乳室設置の検討、全学の教職員を対象とした次世代育成アンケート調査の実施、OPGE通信の定期的発行、男女共同参画フォーラムの開催、2008年版男女共同参画白書の発行等である。		
【103】 公立学校と附属学校間での人事交流を促進する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に東京都教育委員会と新たな人事交流協定を締結した。東京都教育委員会とは、年に1回の会合を持ち、問題点を提起しながら、人事交流の推進に努めてきた。東京都公立学校と附属学校間の人事交流の人数は、平成16年度は23名、平成17年度は13名、平成18年度は7名、平成19年度13名であった。	東京都公立幼稚園等との交流の実現を目指す。	1
	【103】 東京都公立学校と附属学校との間の人事交流を促進する。	III	(平成19年度の実施状況) 【103】 平成20年度4月からの東京都公立学校と附属学校間の人事交流については10名の教員の人事交流が成立した。また、現在、人事交流協定が締結されていない東京都公立幼稚園との人事交流または長期研修の平成21年度実施に向け、関係者と交渉を行った。		1
【104】 原則的に公募とし、選考基準の明確化を図り選考結果を公表する。選考においては研究のみでなく、教育評価も取り入れた選考基準を採用する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 従前の東京学芸大学教官選考基準を廃止し、「教育上の能力」を選考基準に盛り込んだ東京学芸大学教員選考基準を制定した。 また、教員選考規程の改正を行い、採用に当たっては公募を義務付け、その結果を公表することとしたほか、教員候補者選考調書に研究業績に加えて教育業績も記載することとし、項目を整備した。それにあわせて、選考調書の記載要領及び記載例の改正も行った。 その他、非常勤講師の選考調書においても教育業績を記載できるように改正した。	教育評価の選考基準の具体的詳細を検討する。	1
	【104】 平成18年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし。		(平成19年度の実施状況) 【104】 雇用対策法の改正に伴い、公募においては採用条件に年齢制限の記載を行わないよう周知し、実施している。 教員選考調書の記載内容等について点検を行い、教員選考調書記載要領及び記載例の一部改正を行った。特に、選考調書については、作成及び事務の効率化を図るため、ページ数を8ページ以内とするよう努力義務を明示した。		1

<p>【105】 事務職員の採用や人事交流の体制を他大学等と連携して整備し、実施する。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 法人化以降の事務職員の採用については、国立大学法人等職員採用試験合格者から採用している。 人事交流については、西東京地区の国立大学法人等による「多摩地区国立大学法人等における人事に関する協力について」に基づき、人事交流を実施しているほか、文部科学省や他の関係機関と研修、出向等の方法により、職員の派遣及び受入れを行っている。</p>	<p>適切な人事管理や専門性のある事務職員の養成のため、多様な人事交流制度の導入を検討する。</p>	1
	<p>【105】 近隣大学等との事務職員の人事交流を引き続き実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【105-1】 研修、出向等の方法により、文部科学省ほか9機関と12人の職員の派遣、7人の職員の受入れを行った。</p>		1
<p>【106】 事務職員に対する研修を充実するとともに、専門的能力をもつ事務職員の採用に係る制度を策定する。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 法人化以降の財務会計処理の資質向上のため、毎年、法人会計研修（簿記修得を含む）を実施しているほか、放送大学を利用した語学・教養研修も実施している。 国際学術関係業務の推進のため、平成16年度から日本学術振興会の国際学術交流研修に職員を派遣しており、毎月の研修報告を、国際担当部局に送付し、日々の業務に役立てている。 専門的能力を持つ事務職員の採用について、情報処理センターのシステム及びネットワーク管理を専門に行う職員（技術職員）を3年の任期制（再任可）で採用した。</p>	<p>技術職員以外の専門的能力を有する事務職員の配置についても検討する。 専門的能力を持つ事務職員の任期なし採用についても検討する。</p>	1
	<p>【106-1】 事務職員の専門性を高める研修を引き続き実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【106-1】 学務事務の総合的な知識修得を目的とした「教務事務に関する勉強会」を、学務部職員を対象に実施した。 放送大学を利用した職員研修を実施した。</p>		1
	<p>【106-2】 専門的能力を持つ事務職員の採用計画を策定する。</p>	III	<p>【106-2】 専門的能力を持つ事務職員の採用計画について策定した。</p>		1
<p>【107】 中長期的な人事計画を策定する。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に人事計画委員会を設置し、本学の中長期的な人事計画の基本方針について「人</p>	<p>平成22年以降の人事計画案を検討する。</p>	

		<p>事計画のグランドデザイン」をまとめ、平成17年度に、今後の人員削減の方向性を「東京学芸大学教職員の削減及び配置換えについて」としてまとめ中期目標及び中期計画を変更し、平成21年度までに概ね4%の総人件費削減の目標を設定するとともに、その総人件費改革の実行計画を踏まえた「人事計画のグランドデザイン」の改訂作業を全職員の意見聴取をしながら行った。</p>		
<p>【107-1】 人件費を抑制するため、職員の削減を含めた全学的な方針を定める。</p>		<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【107-1】 役員会において「東京学芸大学の今後の人事計画について」をまとめ、中期的な教職員の削減数を定めるとともに、それに係る凍結解除・削減等に関する基準を定めた。</p>	2	1
<p>【107-2】 大学教員の削減と中期的な配置計画を策定する。</p>		<p>Ⅲ 【107-2】 「東京学芸大学の今後の人事計画について」に係る凍結解除・削減等に関する基準を定め、それに基づき、平成19年度定年退職者に係る後任人事の凍結を決定した。</p>		1
<p>【107-3】 附属学校教員の削減計画を策定する。</p>		<p>Ⅲ 【107-3】 「東京学芸大学の今後の人事計画について」により、凍結解除・削減等に関する基準を定め、それに基づき、附属学校教員の今後の削減計画を策定した。</p>		1
<p>【107-4】 事務組織の合理化計画及び事務職員の削減計画を策定する。</p>		<p>Ⅲ 【107-4】 「東京学芸大学の今後の人事計画について」に係る凍結解除・削減等に関する基準を定め、それに伴い、事務職員の今後の削減計画を策定した。</p>		1
			ウェイト小計	11 15

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標
 事務組織の機能・編成を見直し、効率化・合理化を進める。
 事務処理の合理化・効率化を図るため、事務情報化を推進する。
 事務の外部委託化を進める。
 事務職員の資質能力の向上を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【108】 事務を点検評価し、一元化・集中化、合理化・簡素化を図り、事務機構を見直す。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度には、附属学校部会計関係事務及び附属図書館関係会計事務（図書契約を除く）を財務部及び施設マネジメント部で一元化した。また、平成17年度には、企画課と社会連携課を統合して新たに企画課を設置するとともに、国際交流課と留学生課を統合して国際課を設置し、事務の効率化を図った。さらに、平成18年度には、事務組織検討委員会において、事務組織のさらなる一元化及び集中化等に向けての検討を行った。	委員会組織等の見直しに対応させて事務効率化のために、事務組織を再編する。		2
	【107-4】と同じ。	III		（平成19年度の実施状況） 年度計画【107-4】の「計画の進捗状況」参照。			2
【109】 共同処理が可能な業務について、近隣大学等との協議を進める。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） 協議を実施したが、各大学の状況が異なること等から、業務を共同処理で実施するまでには至っていない。	法人化後5年目に入り国立大学法人としての体制が整備されたことを踏まえ、改めて近隣大学等との検討を進める。		
	【109】 平成16年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし。	III		（平成19年度の実施状況） 【109】 共同購入については、近隣大学と情報交換を行った結果、必ずしも経費削減には結びつかず、問題点もあったことからより慎重に対応することとした。			
【110】 事務情報化を推進するための		IV		（平成16～18年度の実施状況概略） 事務情報化推進協議会において、平成16年度			

計画を策定し、実施する。

	<p>を初年度とする事務情報化推進基本方針及び事務情報化推進実施計画を策定した。この計画に基づき、平成16年度から関東A地区国立大学法人事務情報化推進協議会に参加し、汎用システムの維持、管理、更新について業務の改善に努めている。</p> <p>平成17年度には学生情報トータルシステムの入試サブシステムを導入し、入試業務の効率化を図った。</p> <p>情報セキュリティポリシー及び情報セキュリティガイドラインを策定し、事務情報システム管理体制の強化を図った。</p> <p>平成18年度には学生情報トータルシステムの教務サブシステムを導入し、Webを利用した履修申告、シラバス等の授業関連情報の提供、成績等の閲覧等の学生支援機能を強化するとともに事務の効率化及び迅速化を図った。</p>		
<p>【110-1】 汎用システムの更新計画に基づき、人事、給与計算、共済事務システムの仕様を検討する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【110-1】 汎用システムの更新計画に基づき、人事給与統合システム及び共済組合事務システムの仕様を策定し、システムを導入した。</p>	<p>財務会計システム等の更新に向けた検討を開始する。</p>	<p>1 2</p>
<p>【110-2】 事務の効率化と学生サービスの向上のために、学内事務情報システムを整備・充実する。</p>	<p>IV 【110-2】 学生支援サービスの向上を図るために、企業情報や求人情報、学生の就職活動状況や卒業生の就職先情報等の情報提供を行い、授業料免除の管理、学生の健康診断の管理等が行える学生支援システム（学生情報トータルシステム）を導入した。また人事給与統合システム、共済組合事務システムを導入して、事務の効率化を図った。</p>	<p>汎用システムの更新計画に基づき導入した人事・給与統合システム、共済組合事務システムを活用する。 すでに導入したシステムを生かしつつ、システム連携の在り方の検討を図る。</p>	<p>1</p>
<p>【110-3】 ICカードの導入に向けてアクションプランを策定する。</p>	<p>III 【110-3】 ICカード導入検討専門委員会を設置し、ICカード導入について検討を行い、学生証をICカード化し、ICカード対応証明書自動発行機やその他業務への活用を段階的に図っていくアクションプランを策定した。</p>	<p>学内ネットワーク及び情報セキュリティについての研修を教職員に対して実施する。</p>	<p>1</p>
<p>【110-4】 ペーパーレス化を徹底する計画を策定し、その実施を図る。</p>	<p>III 【110-4】 ペーパーレス化専門委員会を設置し、ペーパーレス化を徹底する計画を策定した。この計画に基づきメールやグループウェアの活用等、従来の取り組みに加えて、新たに東京学芸大学フ</p>		<p>1</p>

	<p>【110-5】 情報セキュリティの確保策を含め、事務情報化に伴う各種研修・教育を実施する。</p>	III	<p>ファイル共有システムを活用し、資料等の共有化を促進するため、「東京学芸大学ファイル共有システム利用講習会」を実施した。</p> <p>【110-5】 各部署の事務にパソコンリーダーを配置し、情報基盤整備室と連携しながら、事務職員がパソコン等を円滑に操作できるようにヘルプデスクとしての機能を果たしている（1日当たり約1件）。また、パソコンリーダーが対応困難な事案は、情報基盤整備室で報告を受け、直接対応を行っている（1日当たり約3件）。また、ウイルス対策等、情報セキュリティに関する問い合わせが増加しているため、パソコンリーダーを含む教職員に対して「平成19年度情報セキュリティ（パソコンリーダー）講習会」を11月下旬に実施した。講習会の中でeラーニングシステムで、「情報倫理」を受講させて、フォローアップ講習を実施した。</p>		1
<p>【111】 外部委託が可能な業務を検討し、外部委託又は非常勤職員への転換を進める。</p>	/	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に外部委託検討のワーキング・グループを立ち上げ、外部委託が可能な業務を検討し、実施計画を策定した。 実施計画に基づき、平成17年度と平成18年度に講義棟の施錠業務、社会保険・雇用保険業務、入学試験願書の仕訳業務、レセプトの審査及び整理業務、警備業務、研究棟の清掃業務等の外部委託を行い、費用対効果を高めることができた。</p>	<p>費用対効果を検証しながら、さらに転換を進める。同時に点検・評価をもとに外部委託がよりよい効果をもたらすよう委託方法を検討する。</p>	1
	<p>【111】 外部委託業務に関する点検・評価を実施する。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【111】 当該業務の担当課ごとに自己点検・評価を実施し、「外部委託に関する自己点検・評価書」を作成した。 対象となった8つの業務のうち、業務効率や費用対効果の面から「十分な効果があった」とされたものが6、「効果があった」とされたものが2であった。</p>		1
<p>【112】 事務職員に対する研修の充実、特にスタッフ・ディベロップメントを行う。</p>	/	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 職務においてリーダーシップを発揮し、課題に対して積極的に取り組む姿勢を身に付けさせることを目的としたSD研修、民間意識を持った接遇の重要性を認識させるための接遇研修、法人会計研修（簿記修得を含む）、Power Point</p>	<p>現在行っている研修とその効果（個人に対する効果と組織に影響する効果）を検証する。</p>	

		研修、情報スキル研修、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する研修(教員を含む)等のSDを行った。		
	【112】 事務職員のスタッフ・ディベロップメントを行う。	III (平成19年度の実施状況) 【112】 「教務事務に関する勉強会」、「個人情報保護に関する説明会」、「『短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律』の一部改正及び『労働契約法』に関する勉強会」等のSDを行った。		1 1
			ウェイト小計	6 9
			----- ウェイト総計	23 32

[ウェイト付けの理由]

【95】 法人の目標・目的を達成するために、全学的・戦略的な資源配分を効果的に
 おこなうことが決定的に重要である。

【99】 教員の業績評価を適切に人事面に反映させることが、大学の活性化のために
 有効である。

【107】 人事計画は大学運営の根幹をなすものである。

【108】 事務の一元化・合理化・集中化・簡素化は法人運営の観点から不可欠であ
 る。

【110】 事務情報化はサービスの強化及び事務の合理化を図るために重要である。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

1 運営体制の改善

(1) 機動的・効率的な大学運営体制の整備

機動的な大学運営を行うため、平成17年度に、役員会の下に企画調査室のほか、点検評価室、広報戦略室、産学連携推進本部及び男女共同参画推進本部を置くとともに、教員と事務職員が協力してそれぞれの業務の運営に当たる体制の整備を図った。更に学術情報基盤の整備のために図書館と情報処理センターの機能を統合した総合メディア機構を設置した。平成18年度には、学生支援の機動的な運営体制の整備のため、学生相談支援センターを新設し、運営委員会を通じ、既設の保健管理センター、留学生センター、学生相談室、就職支援室などと連携しつつ、今後、新たに学生キャリア支援センターを設置し、両センターを両輪とする総合学生支援機構構想を策定した。

(2) 全学的・戦略的な資源配分

平成16年度、「人事計画のグランドデザイン」を策定し、その中に、学長のリーダーシップによって戦略的配置ができるような「政策定員」の確保に努めることとした。

平成17年度、重点的・戦略的予算配分として、教室等整備費及び電子ジャーナル経費を計上した。また、外部資金の獲得を拡充するため、科学研究費補助金の新規申請者にインセンティブをつける方策をとる一方、トップマネジメント経費を全学的視点からの教育研究プロジェクトに重点的に配分するなどした。

平成18年度には、大学教員について、今後の戦略的配置を行うため、従来、講座に配分していた教授枠を全学管理体制とすることとした。また、外部の競争的資金の獲得を戦略的に推進するため、募集・応募に関する全体的状況を把握し、それらGP等への取組を企画・実施している関係者を対象に研究支援として協力経費を配分した。

2 人事の適正化

(1) 大学教員人事の適正化

平成16年度には、教員採用時の公募の義務化と教員候補者の教育能力を判断するため、大学教員の選考基準への教育評価の導入を決定した。

平成18年度には、大学教員に係わる定年退職者の後任補充の凍結を補完し、教室運営に支障をきたさないようにするために、新たに授業担当や学生指導等の教室運営業務のみを担当する特任教員制度を導入することとした。新たに設置が予定される教職大学院の専任教員（実務家教員）には、3年の任期制を導入することとした。

(2) 附属学校教員の人事の適正化

平成16年度に、優秀な教員の確保と適切な東京都公立学校との人事交流や附属学校間の人事異動、及び教員の資質向上のための研修の強化等を「人事計画

のグランドデザイン」の中に盛り込み、平成17年度、平成18年度において、東京都公立学校との人事交流の推進に努めた。

(3) 事務職員の人事の適正化

事務職員の人事の適正化については、勤務実績評価の基準・方法の見直しを行うとともに、それに基づく配置の適正化を図り、全体としてバランスのとれた人事が行えるように努めた。また、平成17年度には、昇格の実施に当たり、勤務実績評価の試行として、業務上の業績、能力、意欲について評価要素項目及び着眼点を設定し、昇格対象者について、それに基づいた試行評価を行った。

(4) 男女共同参画推進の検討

平成18年4月に男女共同参画推進本部を設置し、2006年版男女共同参画白書を発行、男女共同参画フォーラムの開催、次世代育成支援行動計画の改正、学内託児施設、その他男女共同参画推進のための方策を検討した。

なお、平成18年度に大学教員を7名採用し、そのうち女性教員は3名であった。

3 事務等の効率化・合理化と外部委託

平成17年度に、企画課と社会連携課を統合して新たに企画課を、国際交流課と留学生課を統合して国際課を、及び大学院課を学務課に統合し、さらなる効率化を図った。

平成18年度には、学務事務処理の効率的な運用を図るため、学生情報トータルシステムの教務事務部分を導入した。また、大学評価情報データベースシステムを導入し、認証評価・外部評価の事務処理について、効率化を図った。

4 教育研究組織の見直しに関する目標

平成18年度において、教員養成にさらなる重点を置くことを念頭において、平成20年度実施に向けての大学院組織改革案を作成した。これと並行して、大学院教育学研究科カリキュラム改訂実施検討委員会を発足させ、改組に伴う大学院カリキュラム改革案を作成した。

5 危機管理

平成17年度の評価結果で指摘のあった全学的・総合的な危機管理体制の確立について、危機管理委員会において防災マニュアル、授業における事故対応マニュアル、小学校教員資格認定試験に関する対応マニュアル、幼稚園教員資格認定試験に関する対応マニュアル、学生の事件・事故に係る危機管理マニュアル、国際交流活動等に伴う危機管理対応マニュアル及び総合教育科学系、人文社会科学系、自然科学系、芸術・スポーツ科学系の各学系の危機管理マニュアルを作成した。

【平成19事業年度】

1 運営体制の改善に関する目標

(1) 学長のリーダーシップの下で、機動的・効率的な大学運営体制を整備するため、平成20年度以降の運営会組織を抜本的に再編し、諸規程を整備した。

(2) 人的資源についての全学的・戦略的な資源配分を推進するため、中期的な教職員の削減数とそれに係る凍結解除・削減等に関する基準を定めた「東京学芸大学の今後の人事計画について」を作成し、人件費の削減と戦略的人員配置を可能とした。

(3) 予算面での全学的・戦略的な資源配分を推進するため、創造的取組や全学的視点からのプロジェクト等を支援するためのトップマネジメント経費の予算額を、対前年度比5%の増額とした。

(4) 学長のリーダーシップの下で、教員養成大学間の人事交流を活性化する方策についてを検討するため、教員免許更新制のモデルプログラムの作成のための人事交流について全国の教員養成系大学・学部の組織的な連携を図ることで合意した。また、教職大学院に関する組織的課題に対応するため、東京都下の教員養成系大学学部の連携を図る話し合いを持つようにすることを申し合わせた。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

(1) 「教員養成の強化に関する今後の方針」に沿って、大学院修士課程各専攻の教育研究目標を明確にし、原則としてすべての施設・センター教員が大学院における教育研究に関与することとした。

(2) 平成22年度から教員養成課程の比重を高めるため、学部教育組織の再編とカリキュラム改訂を行うことを決定し、施設・センター教員がこの趣旨に沿って学部の教育研究組織に加わることを原則とした。

3 人事の適正化に関する目標

(1) 給与に業績の評価を適切に反映させるため、教員については、総合的業績評価の評価結果を給与へ反映させる方針を策定した。また、事務職員については、事務職員の勤務実績評価を実施し、評価結果を給与へ反映させた。

(2) 外国人教員や女性教員の雇用促進を図り、幅広い分野から人材を確保するため、性別や国籍等による差別を排除し、公平な選考が行われるように教員選考規程を整備した。

(3) 男女共同参画を積極的に推進するため、東京学芸大学男女共同参画推進本部 OPGE (Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei Univ.) 助成事業、保育施設及び授乳室の設置の検討、全学の教職員を対象とした次世代育成アンケート調査、OPGE通信の定期的発行、男女共同参画フォーラム等を実施した。また2008年版男女共同参画白書において、教職員の雇用面での男女共同参画の現状分析を公表した。

(4) 公立学校と附属学校間での人事交流を促進するため、平成20年4月からの東京都公立学校と附属学校間での教員の人事交流を10名とした。

(5) 事務職員の採用や人事交流の体制を整備するため、近隣大学等との事務職員の人事交流を実施し、12人の職員を派遣し、7人の職員の受け入れた。

(6) 事務職員に対する研修を充実するとともに、専門的能力をもつ事務職員の採用に係る制度を策定するため、放送大学を利用した職員語学研修(英語、中国語、韓国語)を実施した。

(7) 中長期的な人事計画を策定するため、役員会において「東京学芸大学の今後の人事計画について」をまとめ、中期的な教職員の削減数を定めるとともに、それに係る凍結解除・削減等に関する基準を定めた。

4 事務等の効率化・合理化に関する目標

(1) 企業情報や求人情報、学生の就職活動状況や卒業生の就職先情報などの情報提供を行い、授業料免除の管理、学生の健康診断の管理等が行える学生支援システム(学生情報トータルシステム)を導入した。また、人事給与統合システム、共済組合事務システムを導入して、事務の効率化を図った。

(2) ペーパーレス化の一環として、東京学芸大学ファイル共有システムを活用し、資料等の共有化を促進するため、「東京学芸大学ファイル共有システム利用講習会」を実施した。

(3) ウイルス対策等、情報セキュリティに関する問い合わせに対応するため、パソコンリーダーを含む教職員に対して「平成19年度情報セキュリティ(パソコンリーダー)講習会」を実施した。

(4) 外部委託が可能な業務を検討し、外部委託又は非常勤職員への転換を進めるため、当該業務の担当課ごとに自己点検・評価を実施し、「外部委託に関する自己点検・評価書」を作成した。

(5) 事務職員に対する研修の充実を図るため、非常勤職員の雇用管理に関する法律等の知識を修得し、今後の業務の円滑な遂行に資することを目的としたスタッフ・ディベロップメント研修を実施した。

2. 共通事項に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

【平成16～18事業年度】

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

学長の下に学長補佐を、役員会の下に企画調査室、点検評価室、広報戦略室、産学連携推進本部及び男女共同参画推進本部を置くとともに、教員と事務職員が協力してそれぞれの業務の運営に当たる体制の整備を図った。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

予算面では、学生サービスの向上、戦略的な教育研究の強化のために、教育等整備費、電子ジャーナル経費、男女共同参画推進経費、CO2削減対応経費等の重点的・戦略的な資源配分を行った。また、トップマネジメント経費の配分について見直しを行い、中・長期的展望に立った教員養成の在り方に関する戦略的諸施策や各種GP等の具体的な取組を支援するための経費として「GP等戦略会議経費」の事項を設けた。

人的資源では、人員削減と戦略的な人員配置を行うため、平成18年度退職者分から人事凍結を行った。(施設・センター教員については、平成17年度後期から人事凍結を行った。)

○ 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。

財務委員会の下に設置した教育・研究経費の配分に関する専門委員会及び施設に関する専門委員会ですそれぞれ所掌の活動計画事項について検討し、財務委員会での検証を経て、適宜資源配分の修正を行っている。問題点が生じた場合は、その都度、財務委員会又は各専門委員会で検討する体制がとられている。

- 業務運営の効率化が図られているか。
企画課と社会連携課を統合して新たに企画課を設置するとともに、国際交流課と留学生課を統合して国際課を設置し、事務の効率化を図った。また、教員の総合的業績評価システムを整備し評価の効率化を図るとともに、学生情報トータルシステムの入試サブシステム及び教務サブシステムを導入し、入試業務及び教務事務の効率化を図った。さらに、外部委託実施計画に基づき、講義棟の施設業務、社会保険・雇用保険業務等の外部委託を行い、業務の効率化を図った。
- 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。
別表のとおり。
- 外部有識者の積極的活用を行っているか。
経営協議会における外部委員からの意見については、関係委員会等で検討されており、積極的活用が図られている。また、関係委員会等での検討結果や経緯は、随時、経営協議会に報告されている。
- 監査機能の充実が図られているか。
監事監査規程に基づき監事監査計画を作成し、財務・会計の適正を期すること及び業務の適法かつ合理的な運営を図ることを目的として業務監査及び会計監査等を実施した。また、学長、理事等を対象とした監事監査のヒアリングを実施した。(平成18年度は9回開催)
- 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。
教員養成強化のため、「教育学部の教育組織の整備検討委員会」を設置し、教育組織を整備した。また、教員養成にさらなる重点を置くことを念頭において、平成20年度実施に向けての大学院組織改革案及び大学院カリキュラム改革案を作成した。
- 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。
大学と附属学校が一体となり学外の関係機関とも連携して本学における教育実践に関する研究を組織的に推進するため、教育実践研究推進機構を設置し、同機構を中心とする特別開発研究プロジェクトが行われた。
- 【平成19事業年度】**
- 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。
学長のリーダーシップの下で機動的・効率的な大学運営を行うため、平成20年度以降の委員会組織を抜本的に再編し、諸規程を整備した。
- 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。
予算面では、トップマネジメント経費の予算額について対前年度比5%の増額を図り、戦略的諸施策が可能となるように強化を図った。人的資源については、全学的・戦略的な資源配分を推進するため、中期的な教職員削減数とそれに係る凍結解除・削減等に関する基準を定めた「東京学芸大学の今後の人事計画について」を作成し、人件費の削減と戦略的人員配置を可能にした。
- 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。
財務委員会の下に設置した教育・研究経費の配分に関する専門委員会及び施設に関する専門委員会それぞれ所掌の活動計画事項について検討し、財務委員会での検証を経て、適宜資源配分の修正を行っている。問題点が生じた場合は、その都度、財務委員会又は各専門委員会等で検討する体制がとられている。
- 業務運営の効率化が図られているか。
学生情報トータルシステムの学生支援システムを導入し、学生支援サービスの効率化を図った。また、人事給与統合システム及び共済組合事務システムを導入し、事務の効率化を図った。さらに、外部委託業務に関する自己点検評価を実施し、「外部委託に関する自己点検・評価書」を作成した。
- 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。
別表のとおり。
- 外部有識者の積極的活用を行っているか。
経営協議会における外部委員からの意見については、昨年度と同様に活用されている。また、平成16年度から平成18年度の活動を対象として、外部有識者（一般企業、教育委員会、私立大学、国立大学法人等の有識者）による外部評価を実施し、評価や委員会の在り方等を含め忌憚のないご指摘を頂いた。
- 監査機能の充実が図られているか。
監事監査規程に基づき監事監査計画を作成し、業務監査及び会計監査等を実施した。また、監査機能の充実を図るため、学長、理事等を対象とした監事監査のヒアリングを、22回開催した。さらに、事務局に置かれている監査課を、監査の独立性保持と効果的かつ効果的監査を実施するため、平成20年度から学長直属とするように組織を再編した。
- 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。
「教員養成の強化に関する今後の方針」に沿って、大学院修士課程各専攻の教育研究目標を明確にし、原則として全ての施設・センター教員が大学院における教育研究に関与することとした。また、平成22年度から教員養成課程の比重を高めるための学部教育組織の再編案を作成した。
- 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。
教育実践研究推進機構を中心とする特別開発研究プロジェクトが行われ、平成19年度には13件のプロジェクトが採択された。
- 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。
事務職員に対する評価基準の見直し及び評価結果の給与への反映について検討し、平成19年度には、「事務職員等の勤務実績評価の実施に関する要項」を制定し、事務職員の勤務実績評価を実施するとともに、評価結果を給与に反映させた。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標 外部資金の積極的導入を図るとともに、健全な財務運営を推進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【113】 科学研究費補助金の申請件数を平成21年度までに平成15年度以前5年間の平均実績の50%増とすることを旨とする。		III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>教授会または特別に説明会を開催して科学研究費補助金の応募を促し、新規応募を積極的に推奨した。また、本学の学内ホームページにおいて応募・採択状況、様式等について掲載し、応募しやすい環境の整備に努めた。また、平成18年度から科学研究費補助金の新規申請の奨励のため、インセンティブ経費としてトップマネジメント経費から教育研究費補助のための経費を配分している。</p> <p>これらの取組により、平成16年度は、対前年度比35%増の132件を新規申請、平成17年度は、対前年度比3件減であるが129件を新規申請、平成18年度は継続課題が多かったため、対前年度比18件減であるが111件を新規申請した。</p> <p>結果として、平成17年度分（平成16年度応募）については、新規・継続分を含めて187件の申請、平成18年度分（平成17年度応募）については、新規・継続分を含めて200件の申請、平成19年度分（平成18年度応募）については、新規・継続分を含めて178件の申請を行っており、中期計画に掲げる目標である177件を達成している（平成15年以前5年間の平均118件）。</p>	引き続き177件以上の申請を目指す。		1
		III		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【113】 平成18年度同様、トップマネジメント経費から教育研究費補助のためインセンティブ経費を配分し増額を目指した。</p>			1

<p>【114】 研究助成金の獲得や研究の受託等の意欲刺激策を講じる。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 外部資金獲得計画に基づき、研究助成金の獲得や研究の受託等の意欲刺激策として、本学の教育活動、研究活動及び社会貢献活動を掲載したアニュアルレポートを教育関係機関に配布し、本学教員の業績等を紹介した。地域連携に基づく共同研究等の促進や企業等からの研究助成・寄附金獲得の一助となるようにTAMA 産業活性化協会に加盟した。 競争的研究資金等で獲得した間接経費について、当該獲得研究者の所属する部局に対して、獲得した間接経費の50%を配分して研究環境の整備等に充てることなどにより、研究資金獲得の意欲刺激策を講じた。 教員へのインセンティブとしては、トップマネジメント経費から、概算要求事項・委託事業の取組を企画・実施している関係者に研究支援協力経費を配分した。さらに、各種GPや文部科学省、教育委員会等から委託事業等の競争的資金の募集・応募を推進することを目的とし、トップマネジメント経費のGP等戦略会議経費を配分した。 これらの取組みにより、獲得した寄附金・産学連携等研究費(共同研究費・受託研究費)は、大幅に増額(計画の3カ年計画の約2倍の861,245千円)した。</p>	<p>現在行っている意欲刺激策を講じることとする。HPを通じた公開方法は検索しやすいように改善する。</p>	<p>1</p>
<p>【114-1】 産学連携推進本部において受託研究の拡大による外部研究資金の導入を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【114-1】 平成19年度は、8件の受託研究を受け入れ、外部研究資金を獲得した(26,564千円)。平成18年度に比べ受入件数が増加するとともに、公的機関からの受託研究中心の従来のスタイルから民間企業からの受託研究中心のスタイルへ転換を図った。</p>		<p>1</p>
<p>【115】 奨学寄附金の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) TAMA 産業活性化協会に加盟し、地域連携に基づく共同研究等の促進や企業等からの研究助成・寄附金獲得のための条件整備に努めた。</p>	<p>マスコミに本学教員の得意分野(コメント)リストを配布し、マスコミ出演等を通して、本学の知名度を高め、そ</p>	

		<p>また、本学教員の研究活動など対外的に紹介できるものとして、アニュアルレポートを作成し、教育関係機関等に配付するとともに、TAMA産業活性化協会加盟企業等にアニュアルレポートを配布し、本学教員の業績を紹介することにより寄附金等獲得のための働きかけを行った。</p> <p>本学ホームページの「研究助成」のページに、各教育振興財団等の研究助成公募情報を多数掲載するとともに、ページをリニューアルし、学内の教員に対して分かりやすい情報の提供に努めた。</p> <p>また、外部資金獲得のための全学的組織を設置した。</p>	<p>のことが奨学寄附金充実につながるように努める。</p>	1	
	<p>【115-1】 GP等戦略会議において各種GPへの申請を行い、競争的研究資金のさらなる獲得を目指す。</p> <hr/> <p>全学の教員に対して、研究資金の獲得に係る各種情報の提供を積極的に行うとともに、申請作業の支援体制の構築を検討する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【115-1】 GP等戦略会議を開催し、申請日程に沿ったGP等外部資金獲得のための検討及び次年度以降の全学的取組に関する検討を行った。大学改革推進等補助金(GP)については、平成17年度2件、平成18年度4件、平成19年度5件と、実施取組件数が増加し、その額も毎年約2倍ずつ増加し、平成19年度は105,553千円となった。</p> <hr/> <p>III 【115-2】 今年度も本学HPの「研究助成」のページに各種研究助成公募情報を多数(263件)掲載した。また、申請作業の支援体制の構築については、事務組織改革の検討とあわせて行った。</p>		1	1
ウェイト小計				3	4

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標 経費の節減に努め、特に人件費については、外部委託や雇用形態の多様化を検討して、その節減に努力する。
 また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20~21年度の実施予定	中期	年度
【116】 管理運営及び業務の合理化・効率化に努め、中期目標の期間中、人件費を除き毎年度平均で少なくとも前年度比1%の経費節減を行う。	/	IV		(平成16~18年度の実施状況概略) 厳しい財政状況の中、教育研究活動を維持するための基盤的な経費の確保に努めるとともに、予算執行状況等を加味したうえで、原則として平成16年度は対前年度比12%減、平成17年度は教育研究に係る経費は対前年度比1%減、その他の管理運営に係る経費は3%減、平成18年度は教育研究に係る経費は対前年度比3%減、その他の管理運営に係る経費は10%減の節約率とし、予算配分を実施した。 また、返納される物品の再利用を図るため、平成17年度に「返納物品活用バンク」を開設し、現在までに5回開催している。再利用率は6割を超え、5回で約1,500万円の経費節減が得られ、物品の有効活用が図られた。	引き続き前年度比1%の経費削減を行う。	1	
		III		(平成19年度の実施状況) 【116-1】 平成19年度の予算配分においては、各部局から平成19年度事業計画書の提出を求め、役員等によるヒアリングを実施し、予算執行状況等を加味したうえで教育研究に係る経費は3%の節約率に留め、その他の管理運営に係る経費については10%を適正な節約率とし、適正化を図った。			1
		IV		【116-2】 点検評価の重要な指標とした。その結果、事務局の一般管理経費の配分方法を見直し、執行部局もコスト意識を持って執行することを徹底した。結果として約700万円の経費を削減して、その効果を生むことができた。 タクシー利用については、学内に節約意識が			

			徹底され昨年実績の40%減を達成し、毎年着実に削減している。		
【117】 人件費の抑制に努める。なお、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>大学教員については、平成18年度退職者分から人事凍結を行うこととした。なお、施設・センター教員（留学生担当教員を含む）の後任補充に係る人事凍結については、平成17年度の年度途中から先行的に人事凍結を行い政策定員を確保した。</p> <p>大学教員に係る定年退職者の後任補充を補完するため、新たに授業担当や学生指導等の教室運営業務のみを担当する「特任教員制度」を導入した。</p> <p>また、大学独自の早期退職制度を導入した。その他、平成17年度に、今後の人員削減の方向性を「東京学芸大学教職員の削減及び配置換えについて」としてまとめ、平成18年度までに概ね3%の総人件費を削減した。（なお、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額8,247,000千円に対し、18年度の人件費は7,999,100千円であり、17年度比で3%の削減を図った。）</p>	引き続き人件費削減の各種方策を検討し、平成21年度までに4%削減を図る。	2
【117-1】 総人件費を抑制する計画を踏まえ、概ね1%の人件費の削減を図る。		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【117-1】 総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額8,247,000千円に対し、平成19年度の人件費は7,853,193千円であった。人事勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分0.7%の補正をすると、平成17年度比で5.48%の削減となった。</p>		1
【117-2】 経費抑制の観点から多様な雇用形態について検討し、実施する。		III	<p>【117-2】 教授・准教授のみの特任教員制度に、教室運営の実情を配慮し、実験を中心とした授業を担当する「特任助教」も加えた。</p>		1
【118】 外部委託が可能な業務を検討し、転換を進める。		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>年度計画【111】の「計画の進捗状況」参照。</p>	引き続き外部委託が可能な業務を検討し、転換する。但し、質の保証を確保するため、委託先の選定基準・方法等を再検討する。	1
【111】と同じ。		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>年度計画【111】の「計画の進捗状況」参照。</p>		1
【119】 雇用形態の多様化を検討する。		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>年度計画【101】の「計画の進捗状況」参照。</p>	中期計画【101】の「平成20~21年度の実施予定」参照。	

	【117-2】と同じ。	III	(平成19年度の実施状況) 年度計画【117-2】の「計画の進捗状況」参照。		1	1
【120】 光熱水料等の節約を図る。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 平成16年度に「東京学芸大学省エネルギー・節約対策実施要項」を定め、毎年それに基づき節電等指導チームを編成し、学内の巡回指導、節電の広報活動等を行うことにより学生・教職員の節約意識が向上したため、電気料は平成18年度までに毎年平均280万円削減された。	省エネのための新エネルギー（圧力発電機、光発電機）の導入等、今後のエネルギーの利用についてを検討する。	1	1
	【120-1】 省エネ機器や節水装置の導入、冷暖房の温度管理やクールビズ、ウォームビズの徹底等により、光熱水料の節約を図る。	III	(平成19年度の実施状況) 【120-1】 引続き節電等指導チームを編成し、学内の巡回指導を行った。 また、改修工事に伴い空調、照明、トイレ等には、すべてに省エネ機器や節水装置の導入した。 さらに電力自由化に伴う契約方式の検討やガスのデマンド計設置による契約形態の変更等、光熱水費の節約に向け、新たに検討を始めた。			
	【120-2】 省エネや節約状況に関する点検評価を具体的な数値で示すように努める。	III	【120-2】 平成16年度からの電気、ガス、水道等の使用量、費用について比較検討できるような一覧表を作成し、点検評価に資するようにした。			
【121】 紙を用いない情報の伝達を促進する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 平成16、17年度において、ペーパーレス化の促進について、事務情報化推進協議会で「東京学芸大学事務情報化推進実施計画」を策定し、同実施計画に基づき電子メール及びグループウェア等の積極的活用を図った。平成18年度にさらなる効率化を目的として、同協議会の下に「ペーパーレス化推進専門委員会」を設置し、実現可能なペーパーレス化の具体的方策について検討し、報告書を作成するとともに、これに基づく実施を行った。	ウェブ上での情報共有、Eメールの連絡等を行っているが、さらに徹底した省紙化を図る方策について検討する。	1	1
	【110-4】と同じ。	III	(平成19年度の実施状況) 年度計画【110-4】の「計画の進捗状況」参照。			
			ウェイト小計		7	9

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標 資産の運用管理に万全を期すとともに、剰余金等の活用を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【122】 資産の効率的・効果的運用を図るための、運用体制と安全管理体制を整備するとともに、土地・建物等の貸出し方法を検討する。	【122-1】 財務委員会において、全学の固定資産の適正かつ効率的な運用管理について検討し、土地の有効利用を図る。 ----- 【122-2】 新規に造営する小平上水南職員宿舎（仮称）の適正な運用方針を定める。 ----- 【122-3】 本学の赤倉合宿研修施設用地を上越教育大学と共同利用する。また、隣接する上越教育大学の福利厚生施設を本学学生等が利用できるようにして、相互の有効活用を図る。	IV		（平成16～18年度の実施状況概略） 資産の有効活用を図るため検討した結果、不動産規則に基づき土地、建物等の適正な管理を図り、また、東久留米職員宿舎の土地交換契約に基づき小平上水南に新職員宿舎（ハイム学芸）を整備した。	PFIの条件緩和等を見越して大学の土地建物の有効利用を検討する。 財務会議において、全学の固定資産の適正かつ効率的な運用管理について検討し、土地の有効利用を図る。	2	1
		III		（平成19年度の実施状況） 【122-1】 本学のプール跡地における福利厚生施設〔小金井地区コミュニティセンター（仮称）〕の整備計画を推進した。	新職員宿舎（ハイム学芸）の効率的・効果的な維持・管理を図る。		1
		IV		【122-2】 東久留米職員宿舎の土地交換契約に基づき小平上水南に新職員宿舎（ハイム学芸）を整備し、効率的な資産の運用を図り、職員の入居を開始した。 上記新職員宿舎の宿舎管理規則を制定し、管理運用方法等を定めた。	赤倉合宿研修施設跡地の整備作業を行い、上越教育大学と共同利用を促進する。		1
		III		【122-3】 「国立大学法人東京学芸大学及び国立大学法人上越教育大学における施設等の相互利用に関する協定書」を締結し、相互利用を開始した。	定期預金等により、資金運用を行う。		1
				ウェイト小計		2	3
				ウェイト総計		12	16

[ウェイト付けの理由]

【117】 人件費の抑制は法人財務運営上最重要課題である。

【122】 法人の財務面において法人化のメリットを活かすために重要な施策である。

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

1 予算項目毎に節約率を指定した予算配分

平成16年度の予算配分においては、「トップマネジメント経費」、「予備費」等を確保するため、他の予算項目は原則として対前年度比12%の節約を行った。

また、平成17年度から新たに、科学研究費補助金の資金獲得の一方策として、新規申請者に対し、申請の奨励・申請件数の増加を図る目的から、インセンティブ経費として基礎研究経費の配分を行った。なお、平成17年度の予算配分においては、厳しい財政事情の中、予算執行状況等を加味したうえで教育研究に係る経費は1%の節約率に留め、その他の管理運営に係る経費については3%の節約率として、予算配分を行った。

平成18年度から新たに、中・長期的展望に立った教員養成の在り方に関する戦略的諸施策や各種GP等の具体的な取組を支援するための経費として「GP等戦略会議経費」の事項を設け、予算措置を行った。なお、基本的な方針に基づき、平成18年度の予算配分においては、原則として、教育研究に係る経費の節約率を対平成17年度比で3%節約し、その他の管理運営に係る経費については対平成17年度比で10%節約して、予算配分を行った。

2 自己収入増加に向けた取組み

平成18年度において、従来、無料で発行していた卒業生を対象とした各種証明書について、平成17年6月より検討を行い、平成18年10月から証明書発行手数料として有料化し、自己収入の拡大に努めた。半年間で約1,160千円の収益を上げた。

3 物品の共同利用等の推進

平成16年度から18年度にわたり、(1)物品の所属替・消耗品の再利用の促進、(2)法令集等の追録及び新聞雑誌等の定期刊行物の見直し、(3)返納物品の再利用を促進するための返納物品活用バンクの設置、を図った。平成17年度の物品等の再利用率は52%であったが、平成18年度は、さらに全学的に周知したことにより、平均61%に引き上げることができた。この制度の運用により、物品の再利用、効率的な使用において着実に効果(5回で1,500万円の節減)を上げた。

4 外部委託や雇用形態の多様化の検討

効率化係数1%に対応する経費の節約方策として、大学教員の後任補充に係る人事凍結、業務の外部委託、多様な雇用形態の導入等について検討し、その促進を図った。特に、附属学校教員、事務職員の平成17年度定年退職者で継続雇用を希望する者を前倒しで、時間雇用とすることとともに、大学教員に係わる定年退職者の後任補充の凍結措置を補完し、教室運営に支障をきたさないようにするために、

新たに授業担当や学生指導等を担当する特任教員制度を導入することとした。また、新たに設置が予定される教職大学院の新規採用の専任教員(実務家教員)には、3年の任期制を導入することとした。また、大学独自の早期退職制度を導入し、平成18年度末までに3名がこの制度を利用した。

5 資産の適正な運用管理

平成17年度、資産の運用管理の観点から、東久留米職員宿舍の土地交換契約を行った。この効率的な契約内容は、本学が所有する宿舍の土地2,086㎡と代替宿舍の土地2,200㎡を交換するものであり、土地交換の条件として契約の相手方負担で、本学が所有する築30年の宿舍を取壊し、新たに同等以上の機能を有する宿舍を建設するものである。この契約によりワンルームタイプの宿舍が整備されることとなり、今後は入居率の上昇とともに収入の増加が見込まれる。また、18年度には、赤倉の福利厚生施設の効率的運用について、上越教育大学と協議し、平成19年度から実施することで合意した。

6 光熱水料等の節約

(1) 光熱水料の縮減

平成16年度には、①「東京学芸大学省エネルギー・節約対策実施要項」の制定、②省エネ機器の導入促進による光熱水費の節約、③省エネルギー・節約に関する広報活動を実施した。特に、電気料は平成18年度までに毎年平均280万円削減された。

(2) ごみの縮減による節約

平成16年度から、可燃ごみの縮減を図るため、ミックスペーパー方式を導入した。これによって、従来可燃ごみとして分別していたシュレッダー紙、ちらし、写真、図書の外箱、紙コップなどをミックスペーパーとして回収・リサイクルができ、資源の節約と焼却を伴わないため環境負荷の軽減も期待できる。ミックスペーパー方式の導入は、学内のごみの分別の適正化を推進し、結果として可燃ごみ、不燃ごみが減少することとなった。

7 一般競争による契約や一括契約・単価契約の拡大

(1) 一般競争契約の拡大(高压電力の一般競争契約の導入)

平成16年度から、従来の特高電力に加えて高压電力(契約電力が500kw以上)の電力小売自由化が拡大されたことに伴い、一般競争契約の導入について検討した。その結果、特定規模電気事業者(電力小売事業を行う会社)の対応可能時期等を考慮し、平成17年度後期以降の導入に向けてさらに検討を行った。

(2) 一括契約の拡大

平成16年度下半期は、必要とする文具等消耗品について、すべての部局を対象に調査した結果に基づいて、一括契約を実施し、事務の省力化を図った。

(3) 単価契約の拡大

- ① 大学各部局及び附属学校毎に行っているトイレットペーパー購入時のスポット契約については、平成16年8月から一括して単価契約を実施した。
- ② 大学各部局及び附属学校毎に行っている蛍光管購入時のスポット契約については、平成16年10月から一括して単価契約を実施した。

【平成19事業年度】

1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

(1) 前年度に引き続き、科学研究費補助金の新規申請の奨励のため、インセンティブ経費としてトップマネジメント経費から教育研究費補助のための経費を配分した。

(2) 産学連携推進本部において受託研究の拡大による外部研究資金の導入を図り、平成19年度は、8件の受託研究を受け入れ、外部研究資金を獲得した。前年度に比して受入件数が増加するとともに、公的機関からの受託研究が中心の従来のスタイルから、民間企業からの受託研究をもう一つの柱とするスタイルへの転換を図ることができた。また、産学連携推進本部のホームページに掲載する教員の研究業績の公開方法を工夫し、外部に対する働きかけを強めた。

(3) GP等戦略会議において各種GPへの申請を行い、競争的研究資金のさらなる獲得を目指すため、GP等戦略会議を開催し、申請日程に沿ったGP等外部資金獲得のための検討及び次年度以降の全学的取組に関する検討を行った。大学改革推進等補助金(GP)については、平成17年度2件、平成18年度4件、平成19年度5件と、実施取組件数が増加している。

(4) 全学の教員に対して、研究資金の獲得に係る各種情報の提供を積極的に行うため、今年度も本学HPの「研究助成」のページに各種研究助成公募情報を多数掲載した。また、申請作業の支援体制については、事務組織改革検討と合わせて行った。

2 経費の抑制に関する目標

(1) 管理運営及び業務の合理化・効率化に努め、中期目標の期間中、人件費を除き毎年度、平均で少なくとも前年度比1%の経費節減を行うため、以下の取組を行った。

- ① 平成19年度の予算配分においては、各部局から平成19年度事業計画書の提出を求め、役員等によるヒアリングを実施し、予算執行状況等を加味したうえで教育研究に係る経費は3%の節約率に留め、その他の管理運営に係る経費については10%を適正な節約率とし、適正化を図った。
- ② 事務局の一般管理経費の配分方法を見直し、執行部局もコスト意識を持って執行することを徹底した。コスト意識の徹底は点検評価の重要指標としたが、約700万円の経費を削減して、その効果を生むことができた。タクシー利用については、学内に節約意識が徹底され昨年実績の40%減を達成し、毎年着実に削減している。

(2) 総人件費を抑制する計画を踏まえ、後述のとおり(共通事項に係る取組状況)

削減を図った。また、経費抑制の観点から多様な雇用形態について検討し、定年退職者の後任不補充を補完するため、授業担当や学生指導等の教室運營業務のみを担当する特任教員制度について、教室運営の実情を配慮し、実験を中心とした授業を担当する「特任助教」も認めることとした。

(3) 光熱水料等の節約を図るため、引続き節電等指導チームを編成し、学内の巡回指導を行った。また、改修工事に伴い空調、照明、トイレ等には、すべてに省エネ機器や節水装置の導入を図った。さらに省エネや節約状況に関する点検評価を具体的な数値で示すため、平成16年度からの電気、ガス、水道等の使用量、費用について比較検討できるような一覧表を作成し点検評価に資するようにした。

3 資産の運用管理の改善に関する目標

資産の効率的・効果的運用を図るための運用体制と、安全な管理体制を整備するため、以下の取組を行った。

- ① 本学プール跡地における福利厚生施設〔小金井地区コミュニティセンター(仮称)〕の整備計画を推進した。
- ② 東久留米職員宿舎の土地交換契約に基づき小平上水南に新職員宿舎(ハイム学芸)を整備し、効率的な資産の運用を図り、職員の入居を開始した。上記新職員宿舎の宿舎管理規則を制定し、管理運用方法を定めた。
- ③ 「国立大学法人東京学芸大学及び国立大学法人上越教育大学における施設等の相互利用に関する協定書」を締結し、相互利用を開始した。
- ④ 国債及び定期預金による資金運用を行った。また、金利の上昇と金融機関の信用力の向上を踏まえ、支払等に充てるための預金口座を無利子の普通預金(決済用預金)から有利子の普通預金(一般普通預金)に預け換えし、資金の有効活用を図った。

2. 共通事項に係る取組状況

(財務内容の改善の観点)

【平成16～18事業年度】

○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

教育研究活動を維持するための基盤的経費の確保のため、平成18年度は教育研究に係る経費は対前年度比3%減、その他の管理運営に係る経費は10%減の節約率とし、予算配分を行った。また、外部委託検討ワーキング・グループを立ち上げ、外部委託の実施計画を策定するとともに、実施計画に基づき、講義棟の施設業務、社会保険・雇用保険業務等の外部委託を行った。

光熱水料等の節約については、「省エネルギー・節約対策実施要項」を定め、節電等指導チームによる学内の巡回指導、節電の広報活動等を行い、電気料の削減を図った。また、ペーパーレス化を促進するため、「事務情報化推進実施計画」を策定し、電子メール及びグループウェア等の積極的活用を図った。東久留米職員宿舎の土地交換契約に基づき、新職員宿舎(「ハイム学芸」)を整備し、効率的な資産の運用を図った。また、本学(小金井地区)の交通環境を整備することを目的として、自動車通勤者から交通環境整備協力費を徴収した。

従来、無料で発行していた卒業生を対象とした各種証明書について、証明書発行手数料として有料化し、自己収入の拡大に努めた。

○ 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組が行われているか。

人事計画委員会を設置し、本学の中長期的な人事計画の基本方針としての「人事計画のグランドデザイン」をまとめるとともに、今後の人員削減の方向性を「東京学芸大学教職員の削減及び配置換えについて」としてまとめ、平成21年度までに概ね4%の総人件費削減の目標を設定し、平成18年度までに概ね3%の総人件費を削減した。また、人員削減と戦略的な人員配置を行うため、大学教員については、平成18年度退職者分から後任人事の凍結を行った。（施設・センター教員については、平成17年度後期から人事凍結を行った。）さらに、大学教員に係る定年退職者の後任補充を補完するため、新たに授業担当や学生指導等の教室運営業務のみを担当する「特任教員制度」を導入した。

【平成19事業年度】

○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

予算配分においては、教育研究に係る経費は3%の節約率に留め、その他の管理運営に係る経費については10%を適正な節約率とし、適正化を図った。また、外部委託業務の担当課ごとに自己点検・評価を実施し、「外部委託に関する自己点検・評価書」を作成した。さらに、昨年度に引き続き、節電等指導チームを編成し、学内の巡回指導を行った。また、改修工事に伴い空調、照明、トイレ等には、すべてに省エネ機器や節水装置の導入を図った。

資産の効率的運用については、東久留米職員宿舎の土地交換契約に基づき小平上水南に新職員宿舎（ハイム学芸）を整備し、効率的な資産の運用を図り、職員の入居を開始した。また、本学と上越教育大学との間で施設等の相互利用に関する協定書を締結し、福利厚生施設等の相互利用を開始した。さらに、国債及び定期預金による資金運用を行うとともに、金利の上昇と金融機関の信用力の向上を踏まえ、支払等に充てるための預金口座を無利子の普通預金（決済用預金）から有利子の普通預金（一般普通預金）に預け換えし、資金の有効活用を図った。

○ 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組が行われているか。

役員会において「東京学芸大学の今後の人事計画について」をつくり、中期的な教職員の削減数を定めるとともに、それに係る凍結解除・削減等に関する基準を定め、平成19年度定年退職者に係る後任人事の凍結を決定した。また、特任教員制度について、教室運営の実情を配慮し、実験を中心とした授業を担当する「特任助教」も認めることとした。

総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額8,247,000千円に対し、平成19年度の人件費は7,853,193千円であった。人事勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分0.7%の補正をすると、平成17年度比で5.48%の削減となった。

新たに授業担当や学生指導等を担当する特任教員制度を導入することとした。また、新たに設置が予定される教職大学院の新規採用の専任教員（実務家教員）には、3年の任期制を導入することとした。また、大学独自の早期退職制度を導入し、平成18年度末までに3名がこの制度を利用した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 自己点検・評価、外部評価及び第三者評価を実施し、評価結果を大学運営の改善に反映させる。教育、研究、社会との連携及び国際交流・貢献の目的及び目標の趣旨を周知する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト					
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度				
【123】 教育、研究、社会との連携、国際交流、管理・運営等について、毎年、自己点検・評価を実施し、定期的に外部評価を実施する。	【123】 前年度の自己点検・評価を実施する。 【123-2】 平成16年度から平成18年度の活動を対象に外部評価を実施する。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 自己点検・評価実施要項により、毎年、運営組織、委員会組織、部局及び諸活動等を対象に自己点検・評価を実施している。また、諸活動等、大学院連合学校教育学研究科及び附属学校については、自己点検・評価書を発行している。	前年度の自己点検・評価を実施しながら、自己点検評価の在り方を再検討する。	1						
								III	(平成19年度の実施状況) 【123-1】 自己点検・評価実施要項に基づき、運営組織、委員会組織、部局及び諸活動等を対象に自己点検・評価を実施した。また、諸活動等、大学院連合学校教育学研究科及び附属学校の自己点検・評価書を発行した。	1	
								III	【123-2】 外部評価準備委員会及び点検評価委員会が中心となって、外部評価を実施した。		
【124】 教員の総合業績（教育、研究、社会貢献、管理・運営）を評価する評価制度を整備する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に平成17年度試行実施のための教員の総合的業績評価試行指針及び試行実施基準を策定し、平成17年度に前年度を対象に総合的業績評価を試行した。その試行を踏まえ、本格実施のための総合的業績評価指針及び実施基準を策定し、平成18年度に前年度の総合的業績評価を実施した。	引き続き前年度の総合的業績評価を実施しながら、当該評価の整備を続ける。	1						
		III	(平成19年度の実施状況)		1						

	【124】 平成18年度について教員の総合的業績評価を実施する。		【124】 平成18年度分について教員の総合的業績評価を実施した。		1
【125】 点検評価体制を整備する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 点検評価委員会の他に、自己点検・評価の円滑な実施のため「教育活動」、「研究活動」、「社会貢献活動」、「国際交流活動」、「大学の運営」の5つの点検評価推進委員会を置き、自己点検評価に着手するシステムを作った。また、点検評価の強化を図るため役員会の下に「点検評価室」を設置した。	さらに点検評価の在り方を抜本的に検討し、整備を図る。	1
	【125】 実施済みのため年度計画無し。	III	(平成19年度の実施状況) 【125】 点検評価室で、能動的・機動的に様々な評価に関する点検評価活動を実施している。		1
【126】 学内の点検評価組織を再編強化し、点検評価結果を大学運営に反映させるシステムを整備する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 自己点検・評価を実施した組織に対して「自己点検評価の結果に基づく改善措置」を検証した。	点検評価結果を大学運営に反映するシステムの整備・充実に努める。	1
	【126】 前年度の自己点検・評価の結果を分析し、大学運営の改善に反映させる。	III	(平成19年度の実施状況) 【126】 自己点検・評価を実施した組織に対して「平成18年度自己点検評価の結果に基づく改善措置」に基づき、改善した。		1
【127】 点検評価に必要なデータベースを整備する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) データベース構築に必要な評価項目について検討し、教員の総合的業績評価に係るデータベースの試行運用、諸活動等の評価に係る基礎データを蓄積した。	更に整備を進めるためデータ入力の実便性、データ抽出の簡便性等を図る。 大学全体で重複したデータベース項目の総合的な調整を検討する。	1
	【127】 試行運用の結果を検証し、点検評価に必要なデータベースシステムを整備する。	III	(平成19年度の実施状況) 【127】 試行運用に関する意見を集約し、点検評価に必要な教員の総合的業績評価実施に係るデータベースを整備し、諸活動の評価に係る基礎データを蓄積した。		1
【128】 教育、研究、社会との連携及		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 毎年本学のホームページ上で諸活動等の目的	引き続き公表する。	

び国際交流・貢献の目的及び目標の趣旨を公表する。	/ 【128】 平成18年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし。	及び目標の趣旨を公表した。 III （平成19年度の実施状況） 【128】 平成19年度も同様の趣旨をホームページ上で公表しているが、ホームページを見やすくした。		/ 1	/ 1
		ウェイト小計	6	6	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供
 ② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標 教育研究の状況等の情報を積極的に発信する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【129】 広報活動を体系化し、情報公開を推進する。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 本学の広報活動を強化するため、平成17年度に「広報室」を設置し、平成18年度には広報戦略の立案実施機関としての「広報戦略室」を役員会の下に設置し、大学としての広報体制を整備した。 また、情報内容の充実と情報発信の迅速化を図るためホームページをリニューアルした。 大学説明会の実施体制を見直し、専攻・選修毎に大学説明会の担当者を置く制度を導入した。 UI（ユニバーシティ・アイデンティティ）計画の開発及び利用方法等を策定した。	本学の広報活動の基本指針をさらに充実し、各種広報媒体（ウェブ、紙媒体、メール等）の在り方等を総合的に検討する。また、UIの整備・普及を図る。	2	
		III		（平成19年度の実施状況） 【129-1】 ホームページの役割を重視し、情報公開における「ホームページにおける情報公開指針について」を優先的に策定した。			1
		III		【129-2】 学内の職員を対象に本学の個人情報保護に関する方針を周知するための研修を実施した。同時にHPで公開した。			1
		II		【129-3】 本学のビジュアルアイデンティティ（VI）として、長年慣用してきたマークを正式に本学の			1

	イデンティティ・システム（学章、マーク、ロゴ等）を整備する。		校章として公認した。		
【130】 広聴活動を推進するシステムを構築する。		III	（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度から全国各地の高校を訪問し、進路指導担当教員や高校生を対象に本学への要望・イメージ等について聴取システムを構築している。また、本学のHP上に「今月のワシヤマ」という学長専用の広報・公聴コーナーを設けた。	ホームページを利用したイントラネットの整備をすすめ、広報・公聴システムの導入を引き続き検討する。	1
	【130-1】 本学への要望・意見等を聴取する高校訪問調査を行う。	III	（平成19年度の実施状況） 【130-1】 全国52校の高校に対して訪問調査をした。		1
	【130-2】 ホームページを利用したイントラネットの整備による広報・公聴システムの導入を検討する。	III	【130-2】 イントラネットを活用した広報・広聴システムとして学内SNS（ソーシャルネットワークサイト）の可能性について、引き続き検討することとした。		1
			ウェイト小計		3 5
			ウェイト総計		21 26

[ウェイト付けの理由]

【129】大学の広報活動は法人化後特に必要とされることであり、情報公開とともに大学の存在理由を社会的に明らかにしていく最重要事項である。

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

1 自己点検・評価

法人化に当たって、全学の自己点検・評価を統括する組織として点検評価委員会を設置した。

平成16年度は、①自己点検評価の実施体制等の整備、②教員の総合的業績評価システムの整備、③平成16年度以降の大学評価への対応について検討した。

平成17年度は、総合的業績評価試行指針及び総合的業績評価試行実施基準に基づき、教員の総合的業績評価(教育、研究、社会貢献、大学運営)を試行し、次年度以降の本格実施に向けて評価項目の見直しを行った。この他に、平成17年度には以下の作業を行った。(1)教育、研究、社会連携、国際交流、大学運営等に関する自己点検・評価を実施し、その結果を自己点検・評価書として発行した。(2)点検評価体制を見直し、「点検評価室(仮称)」の設置を検討した。(3)自己点検・評価の結果を整理・分析し、平成18年度の実施・取組みに反映させた。(4)データベース構築に必要な評価項目等について検討を行い、教員の総合的業績評価に係わる情報のデータベース化、諸活動の評価に係わる基礎データの蓄積を行った。

平成18年度は、平成17年度の総合的業績評価の試行を踏まえて、教員の総合的業績評価を実施した。この他、平成17年度の検討を受け、①点検評価室の設置 ②自己点検・評価体制の整備 ③平成17年度の自己点検・評価の結果に基づく改善措置

④点検評価のデータベース構築に必要な評価項目等についての検討した。また、教員の総合的業績評価に係る情報のデータベース化とその運用、諸活動等の評価に係わる基礎データの蓄積を行った。

2 広報活動

本学では法人化を契機にして、広報活動を重視する方針を打ち出した。

平成16年度には、大学の理念を簡潔に示すキャッチフレーズを「教育への情熱・知の創造(Pioneering spirit for education and wisdom)」と定めた。

また、広報委員会の下に広報企画委員会とホームページ委員会の2つの分科会を設置し、本学の状況を正確にコンテンツ化して公開することとした。

また、平成16年度には広報誌の作成・発行とホームページの部分的改訂を行った。

平成17年度には、広報活動のより迅速な対応を図るために専門的な事務局として「広報室」を企画課内に設置した。また、学長の下に「広報戦略プロジェクト」を設置し、広報広聴活動に関する施策を検討した。

平成18年度には、役員会の下に広報機能を集約した広報戦略室を設置し、以下のことを実施した。①ユニバーシティ・アイデンティティ・システムの開発・利用方針の策定、②ホームページ上での教員の研究業績紹介、③知的財産権とその実用化が見込まれる本学教員の研究課題と外部機関(企業等)における需要との摺り合わせ、④委員等の依頼・紹介のための専用窓口の設置また公的委員会等への教員派遣

実績リストをホームページに掲載した。⑤東京学芸大学紀要論文の全文情報を、リポジトリへ登録した(256件)。

【平成19事業年度】

1 評価の充実に関する目標

(1)運営組織、委員会組織、部局及び諸活動等を対象に自己点検・評価を実施した。また、諸活動等、大学院連合学校教育学研究科及び附属学校の自己点検・評価書を発行した。さらに、外部評価準備委員会を中心とした周到な準備の下に、外部評価を平成19年度に実施した。

(2)平成18年度分について教員の総合的業績評価を実施した。

(3)点検評価結果を大学運営に反映させるため、自己点検・評価を実施した組織に対して「平成18年度自己点検評価の結果に基づく改善措置」の報告を依頼し、点検評価委員会で検証した。

(4)教員の総合的業績評価に係るデータベースの試行運用に関する意見を集約し、点検評価に必要な教員の総合的業績評価実施に係るデータベースの整備、諸活動の評価に係る基礎データを蓄積した。

2 情報公開等の推進に関する目標

(1)広報活動を体系化し、情報公開を推進するため、以下の取組を行った。

①大学の全般的な情報をホームページから発信することが重要になって来た状況に対応し、「ホームページにおける情報公開指針について」を策定した。

②職員を対象に個人情報保護に関する研修を実施した。

③長年、慣用してきたマークを正式に本学の校章とした。また、本学のブランドイメージを高めるためにコミュニケーションマークを学内で公募することを決定した。

(2)平成19年度も引き続き高校訪問調査を実施し、全国各地の52校を訪問した。

2. 共通事項に係る取組状況

(自己点検・評価及び情報提供の観点)

【平成16～18事業年度】

○情報公開の促進が図られているか。

本学の広報活動を強化するための事務組織として「広報室」を設置するとともに、広報戦略の立案・実施組織として「広報戦略室」を役員会の下に設置し、大学の広報体制を整備した。

また、情報発信に向けた取組として、高校生等の大学訪問の積極的受入れ、教員及び事務職員の高校訪問による積極的な大学情報の提供、本学の情報発信の充実と迅速化を図るためのホームページのリニューアル、大学説明会の実施体制の見直しと内容の充実等を実施した。

【平成19事業年度】

- 情報公開の促進が図られているか。
高校訪問による積極的な大学情報の提供、大学説明会の開催等を実施するとともに、ホームページを通して各種の情報公開を行っており、その内容をさらに充実することができた。また、リポジトリ・システムによる教員の教育研究業績の外部に向けた発信をさらに充実することができた。
- 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。
「東京学芸大学のシンボルマーク」として慕われてきたマークを大学の校章として制定するとともに、別途コミュニケーションマークを公募することを決定した。