



平成27年5月12日

国立大学法人福岡教育大学
学長 寺尾 慎 一 殿

監事 安高 登夫 
監事 祇園 全祐 

平成26年度監事監査結果報告書

国立大学法人福岡教育大学の業務監査を行い、研究・教育分野も含む業務の適正性に関する監査を行いました。その結果を、国立大学法人福岡教育大学監事監査規程第11条第1項に基づき、下記のとおり報告します。

記

1 監査の方法の概要

監査対象期間：平成26年4月1日～平成27年3月31日

監査基準日：平成27年3月31日

監査対象：役員および全部署

役員会、経営協議会、教育研究評議会などの諸会議に出席したほか、別紙のとおり役職員の聞き取り及び書面監査を行いました。

2 監査の結果

ア. 業務の状況

学長、理事の職務の執行に関して、法令等に違反する重大な不正行為などは認められません。しかしながら、研究・教育に関わる業務などにおいて改善を要する事項が認められました。

イ. 会計帳簿の記載状況及び財務諸表等の作成状況

今回は監査対象としていません。

以上

監事監査意見書

I. はじめに：大学改革の重要な転換点

第186回通常国会において、「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律」（以下、「改正法」と称す）が成立し、平成27年4月1日から施行されることとなった。改正の趣旨は、大学運営における学長のリーダーシップ確立などのガバナンス改革を促進するため、副学長・教授会等の職や組織などの規程を見直すとともに、学長選考の透明化を図るための措置を講ずることにある。

学校教育法の改正では、主として、副学長の職務、教授会の役割についてであり、国立大学法人法の改正では、学長選考の基準・結果の公表、経営協議会、教育研究評議会などとなっている。

平成28年度から各国立大学法人とも第二期計画期（平成22年度～27年度）から第三期計画期にはいる。「改正法」も制定され、大学の改革は急務となっている。監事監査機能の強化も謳われた。この期に、本法人でも、諸規程の改正等鋭意進められている。

平成26年度の監事監査もこれらの状況を背景に、改正の趣旨に連動する視点を重視し、適法性監査及び妥当性監査・教学の監査などを主として監事監査を行った。

II. 所感：進みゆく本学の改革

本法人の改革への取り組みは、学長のリーダーシップ下、理事、副学長、部局長、教職員により改革への諸懸案が進められている。入学試験やカリキュラムの再検討、教職教育院や英語習得院の設置、修士課程や専門職大学院（以下、「教職大学院」と称す）の再検討、博士課程設置の諸準備、附属学校の在り方の再検討、諮問委員会設置や外部意見聴取等と建設的に進められている。

経営協議会も活性化され建設的な議論がなされ、本法人の経営に寄与している。教育研究評議会も、さらなる審議過程の充実が望まれるものの、所定の時間を守り、学生・院生の視点も組み込まれはじめている。部局長会議は、月1回の定例会議とそれに至るまで臨時会議を行い、活性化しその内容も充実している。施設面でも、アカデミックホールの設置と有効活用、情報システム館や図書館などが新装され、充実してきた。

科研費の申請をし、採択に至らなかった教員に対する研究推進的費用を供与し、研究推進を後押ししている。特色のある研究、教育・指導、社会貢献の面で著しい成果を収めている教職員・グループ（附属学校含む）等への評価と推進・処遇等も進んできた。

広報誌、インターネット等による学生・院生の活動状況の紹介も進んできた。附属学校の教育も、さらなる改革を必要としつつも一定の成果も得ている。

Ⅲ. 監事監査指摘事項

1. 本法人が社会的使命を果たすため、「有為な教育者を養成」するに相応しい服装や言動、立ち居振る舞いに心がけ、学生の手本となるような教職員の意識改革が求められる。特に、大学教員の日常行動が教員養成にとって重要であることの自覚を醸成されたい。

また、会議等における内容や発言が不正確なまま学内外に漏洩することにより、学生や一般社会の誤った認識を招きかねない。学生への影響に配慮し、本学の社会的信用が毀損されないように、就業規則上の職員たる立場に留意するように周知されたい。

(指摘内容の詳述)

経営協議会における委員の服装は、社会的に妥当であると思われる。大学教員の教育研究評議会や教授会などの公的会議における服装は、将来学校教員となる学生の手本となることが望まれる。また、会議における議長の挨拶や問いかけに対しても、経営協議会に比べて教育研究評議会では、応答が不十分であることが多い。平成26年度後半においては、学長の注意喚起もあり、かなりの改善もみられたが、依然として教育者を養成する機関に属する公人として疑問を抱くような状況がある。

会議内容について取扱注意を求められた会議においても、その内容や発言が不正確なまま学外に漏洩し、混乱を招きかねない状況もあった。組織における会議体の構成員たる言動に注意を払い、責任を自覚するよう周知されたい。日常の行動や発言においても、教育者を養成する大学教員として、一般社会より高い水準が求められていることを周知されたい。

より高い教育環境を目指し、高い意識と倫理観を自らに求め、自らを律することができる大学教員こそが、自治が尊重される大学にとって不可欠である。

学校教育法第92条第3項には「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する」と定められている。全ての教職員が、改正法の趣旨を理解し、大学の社会的使命を自覚して大学改革に関わるのが肝要である。遵法を精神を育み、法の趣旨を踏まえた発言や行動につながるよう教職員を指導されたい。

学内における行動・会議・研修等において大学教員が法や規程に従って従事し、定められた研修受講や学内規律を遵守するように指導し、対応されたい。

2. 本法人の目的は学則第2条「有為な教育者の養成」にあり、教員を目指す学生・院生の資質を向上し、より多く学校教育界に送ることが本法人の使命の中核をなす。しかるに、その結果は使命を十分に果たしているとはいえない。

これまでの学生教育と教員採用の結果について詳細に調査・分析し、効果的な取り組みを具体化し、本法人の使命を果たされたい。

(指摘内容の詳述)

「学校教育3課程の教員志望者及び教員就職者の向上策について」(平成25年3月28日付)(以下、「向上策」と称す)によれば、平成27年度までの教員採用の最終合格・正規採用目標値は50%と明示されている。しかるに、その結果は「平成26年度卒業・修了見込者課程等別 平成27年度公立学校教員採用試験1次・2次試験合格状況」によると40.5%であった。

上記の「向上策」について目標値達成の諸方策がA4版で11ページにわたって記述されている。今後とも、「向上策」に基づき全学的な取り組みを強化するとともに、教員一人一人の取り組みについて新たな手法も検討されたい。

3. 本法人の教員は専門的・独創的な研究に日々精進し成果を上げている。しかし、研究のさらなる質向上が不可欠であり、研究不正のおそれも懸念される。さらに、大学教育の現場におけるハラスメント問題なども危惧される。これらを未然に防ぐためにも、学長や理事・学部長などが、研究・教育分野における現況を把握できる仕組みを構築されたい。

また、教授昇任、教授・准教授等の教員全体構成等について、諸規程の見直しも含めてあらためて検討されたい。

(指摘内容の詳述)

本学の「研究紀要に掲載されている『論文』の質等は、一定の水準が保持されているか。その質と選定・掲載手法は適切か。」「研究費は厳正かつ適切に運用されているか。」「教員採用、昇任等に関する規程は厳格解釈を担保し、適切で趣旨に則り施行されているか。」「教員構成の逆ピラミッド型は適切で問題はないか。そこに内在する課題解明・解決の検討は共通意識化されているか。」等、その適否についてあらためて検討する状況にある。

国立大学法人福岡教育大学教員選考基準に関する細則(制定平成23年3月22日、改正平成27年2月27日)の第2条(1)、(2)に記載の「論文」、「学会発表」の定義は、厳正解釈とは言えず、曖昧さを内包している。また、「論文」に準拠して査定対象となるべき「著書」の定義等の記述についても明示する必要がある。

これらの大学教員個々の研究・教育分野において、学問・研究の自由は十分に確保することを前提としながらも、組織として、その内容を把握しておく必要がある。これまでに不祥事の前例もあることから、これらを未然に防ぐことは大学組織として急務である。常に教育・研究分野の現に行われている実態を掌握し、不祥事や不正を未然に防ぐことが大学の運営に求められる。

4. 教員総覧は、学校教育法施行規則第172条の二により、公開の義務を負うものである。教員総覧は教員個々の研究の紹介、教育・指導、社会貢献、学内活動等を広く市民、関係機関・個人に広報し、その活動を知らしめる機能を持ったものである。また、大学教員自身の教育や研

究に対する自らの取り組み姿勢を確認し、向上を図る意味でも有効であると思われる。

教員総覧の重要性に鑑み、本学の教員総覧の在り方をさらに公開性、有効性、実効性の視点から検討されたい。

5. 大学院改革も進んでいる。修士課程大学院、教職大学院の再検討、設置・構想が進んでいる博士課程大学院と九州唯一の教育大学として、その存在と質が問われている。九州域内の大学教育学部には類をみない本法人独自の特色を早急に提示されたい。

(指摘内容の詳述)

修士課程大学院、教職大学院、博士課程大学院の内容・質等の検討が急務である。また、院生の確保、近未来の在り方(将来展望)、国際的視野の取り組みも検討されたい。

教職大学院の実務家教員等の採用基準についても大学の主体性を保持しつつ、関係教育機関との綿密連携が重要事になる。透明性の保持も課題である。その実効を明示・公開することは大学の社会的使命といえる。

6. 本学改革の中核に位置づく「福岡教育大学スタンダード」(以下、「スタンダード」と称す)は、本学の学部における教育課程の中核に位置づけられている。この「スタンダード」を、本学における学部、修士課程、教職大学院、博士課程大学院で育むべき資質・能力の育成にまで拡大して意味づけし、活用されるよう検討されたい。

(指摘内容の詳述)

「スタンダード」については、本学の『Joyama News vol. 17』で学長がその重要性を述べている。また、「スタンダード」はA4版用紙77ページにわたるものである。この「スタンダード」は、平成27年1月16日・文部科学大臣決定「高大接続改革実行プラン」のⅢ具体的な取組施策の1 各大学の個別選抜の改革の(1)「アドミッション・ポリシー(入学者受入の方針)、ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)、カリキュラム・ポリシー(教育課程の編成・実施の方針)の一体的な策定を義務付ける等により各大学の取組を推進する。」との趣旨に適合するものと言える。

7. 大学教員の勤務成績の評価は、必要な事項を整備した規程を定め、社会的に説明可能な客観的評価を行い、これに基づいた勤勉手当の支給をされたい。

(指摘内容の詳述)

近年は、輪番による勤勉手当の支給は解消されつつあり、評価も記されるようになった。しかし、

国立大学法人法第 35 条で準用される独立行政法人通則法第 50 条の 10 に規定されている「職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」という条文を満たすような勤務評価の内容や方法とは認め難く、社会一般の人事考課に比べても不十分と思われる。

事務職員においては、平成 24 年 3 月に定められた人事評価に関する規程の運用が整備され、機能しつつある。大学教員においても規程を定め、本学の研究・教育力の向上、業務の効率的・効果的な遂行及び大学教員の人的資源の最大活用を図るとともに、業務遂行における大学職員個々の主体的な能力の向上及び発揮を促し、もって本法人の理念、目標を達成することに努められたい。

8. 学長に事故があるときにその職務を代理する理事を、あらかじめ明確にして明示されたい。
また、危機管理規程第 5 条に規定される学長の業務を代行する理事との整合性も検討し、周知されたい。

(指摘内容の詳述)

運営規則第 20 条第 3 項では、「あらかじめ学長が指名する理事は、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う」と規定されている。しかし、指名された代理する理事名を書類などにおいて確認することができず、指名された内容を明確に確認することができなかった。

担当部局においては、新たな役員構成となったとき、代理順位など所定の必須手続きを確認し、遺漏なき態勢を整備し、学長や理事を補佐する事務内容を引き継ぐようにされたい。

- ※ 危機管理規程第 5 条では、同規程第 4 条第 1 項に規定する学長の業務を代行する者を別表で定めている。危機管理規程によって学長の業務を代行する者と運営規則によって学長の職務を代理する理事との整合性について検討し、確認・周知されたい。
- ※ 後日、新年度の平成 27 年 4 月 23 日の役員会において学長の代理順位が報告された。

以上

