

27年度 監事監査結果に対する改善状況(平成29年3月末現在)

【平成27年12月15日付け臨時監事監査意見書】

指 摘 事 項	改 善 状 況
<p>1 運営規則について                      国立大学法人法第12条第6項では、「(略)学長選考会議に関し必要な事項は、議長が学長選考会議に諮って定める」と規定されている。しかし、本法人の運営規則第39条第2項は、「学長選考会議に関し必要な事項は、学長が別に定める」と規定されている。                      「学長選考会議に関し必要な事項」を定める者について、法人法では「議長」であり、運営規則では「学長」と規定されており、法令と異なっている。                      実際の学長選考会議の運営において法の趣旨に反した事実は確認できないが、法令を遵守し、早急に規程を改正されたい。</p>	<p>国立大学法人福岡教育大学運営規則の改正を行い、平成28年3月24日から施行。</p>
<p>2 学長選考に関する諸規程等の改廃について                      法の趣旨に従えば、学長選考会議に関する諸規程の改廃は、学長選考会議が主体的に行うことが求められる。しかしながら、本法人の学長選考会議に関する諸規程には、改廃に関する手続きが明記されていない。速やかに改正を検討されたい。</p>	<p>国立大学法人福岡教育大学学長選考会議規程、国立大学法人福岡教育大学選考等規程、国立大学法人福岡教育大学選考等実施細則及び国立大学法人福岡教育大学学長選考会議委員が学長候補者に推薦された場合の細則について規程改正を行い、平成28年3月24日から施行。</p>
<p>3 教育研究評議会からの選考会議委員が辞任する場合について                      学長選考会議委員が学長候補者に推薦された場合の細則第3条第2号は、教育研究評議会から選出された選考会議委員が辞任するとされている。しかし、辞任すべき委員が特定されていない。                      学長選考の緊迫した状況での疑義や混乱を避けるために、予め辞任すべき順位を定めるなど、細則を改正されたい。</p>	<p>学長選考会議委員が学長候補者に推薦された場合の細則第3条第2号について規程改正を行い、平成28年3月24日から施行。</p>

【平成28年3月18日付け平成27年度監事監査結果報告書】

指 摘 事 項	改 善 状 況
<p>1 附属学校教員の労務管理について                      現在進められている附属学校改革では、附属学校教員と本学教員の連携による教育実習改革、大学策定方針による開発的教育研究の充実促進、教職大学院と連携した現職教員の高度化等が提示されている。その実効を担保するためにも、附属学校教員が心身ともに健康で職務を遂行することが求められる。そのためにも、教員の労務管理・勤務の在り方に配慮し、職務が遅滞なく進められるよう、必要な規定を整備されたい。                      本法人の附属学校教員には、労働基準法が適用される。平成27年2月17日に「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」の答申が出され、法制化が進んでいる。そこには「健康確保のために時間外労働に対する指導の強化」が謳われた。                      公立学校から赴任した附属学校教員は、公立学校の延長で、公立学校教員よりも過度の時間外勤務が危惧される。さらに、教育実習を重視する方針等により、附属学校の勤務の重要度が増している。その役割を十分に果たそうとする使命感から、教員の業務が過重になるおそれもある。附属学校教員の労務管理・時間外労働については、かつて、附属学校教員の関係者から問題提起された経緯があった。その業務の特殊性と立場に配慮し、適正な労務環境が維持され、附属学校の使命が果たされるよう、組織や制度の整備に配慮されたい。</p>	<p>長時間勤務につながる要因の分析を行うため、附属教員に対して勤務時間等の労働環境に関するアンケートを実施し、集計を行っている。今後は集計結果を分析していく予定。                      研究大会の見直しを実施し、小学校の開催日程を2日から、1.5日で統一しスリム化を行った。                      各附属学校で実施している、「午後7時以降に会議・打合せ等を入れない」、「7時迄に帰宅することを呼びかける」等を、学校長、副校長が積極的に声をかけ、少しずつ効果が出てきている。</p>
<p>2 大学教員の不祥事について                      平成27年度中、複数の大学教員の不適切な授業や学生指導、論文不正に対して処分が実施された。授業や学生指導、研究活動(論文等)は、本法人業務の根幹である。教員の教育・研修活動において、学生の尊厳に十分に配慮した適切な授業や学生指導がなされるよう、大学教員を指導し、適切に指揮監督の責務を果たされたい。処分を受けた大学教員の一人は、以前にも懲戒処分を受け、更正指導がなされていた。にもかかわらず、今回の事案が発生した。更正指導の内容が適切であったのか、更生指導の結果を確認したのか、更生が可能であったのか。これらの様々な問題点を明確にする必要がある。学生の尊厳を重視し、質の高い教育を提供する責務を果たせるように、大学教員の選考や昇任の制度を見直し、再教育や資質向上の仕組みも整備する必要がある。更生や能力・資質の確認ができなければ、学生に対する大学の責任を果たすために、授業を担当させない判断も求められる。</p>	<p>左記指摘事項については、学長より次のとおり回答されており、その内容に沿って対応され改善が図られている。                      1. 懲戒(戒告, 減給, 停職, 後任)を受けた職員は、始末書の提出を行う。また、必要に応じて、上司による面談等を行う場合がある。その結果、更生指導が必要だと判断されるに至った場合は、状況に応じた更生プログラム等の受講指示を行っている。更生プログラム終了後は、再度、面談やレポート提出などを実施し、当該更生プログラム等により必要な成果を得られたかどうか見極めることになる。その際には、今後とも、指摘にあるようなことも十分踏まえた上で判断していきたい。                      2. 不祥事を起こさないために、大学教員の教育・研究活動においては、今後とも、学長のリーダーシップの下、役員及び教育学部長・研究科長とともに、適宜、大学教員を指導し、適切に指揮監督の責務を果たしていきたい。</p>

指 摘 事 項	改 善 状 況
<p>3 大学教員の服務について</p> <p>平成21年に本学が主催した講演会において、その対応も含めて、不祥事が発生した。新たな人権教育の推進は、これに起因し、出発点としている。これらの経緯を踏まえて、全学的な人権教育推進研修が計画的に行われ、所属職員に対して業務として参加するように指示されている。</p> <p>しかしながら、一部の大学教員は、この研修への参加を拒否あるいは軽視しているようである。このような状況が放置されているようでは、不適切な授業や学生指導が再発しかねないことが危惧される。人権教育推進研修は、学生の尊厳を大学教員自身が認識するための研修として、有為な教育者を養成するために必須と考えて指示されている。</p> <p>本法人の大学教育に関する様々な改革が具体化されているときだからこそ、所属職員を適切に統督し、法規に従い、適正かつ厳正な対応をされたい。</p>	<p>研修参加の呼びかけを継続して実施し、教員の出席率はあがってきている。また、欠席した場合のDVDの貸出も増加してきている。</p>
<p>4 個人情報管理規程における監査責任者について</p> <p>個人情報管理規程第6条第1項において、「監査責任者を1人置き、学長が指名する監事をもって充てる」と規定されている。しかし、監事の立場でこの「監査責任者」となることは適切ではない。しかるべき職員をもって監査責任者とするように改正されたい。</p> <p>個人情報の適切な管理は、本法人における業務として行われることである。個人情報管理規程第6条に規定されている監査は、業務執行の一環として行われる監査である。第50条には、その監査結果は、理事をもって充てられた総括保護管理者に報告するものと規定されている。このような監査の位置づけであるから、内部監査と同様に、しかるべき職員をもって充てることが適切だと考えられる。</p> <p>監事は、文部科学大臣により任命され、本法人全体の業務に対しての監査責任を負っている。監事は、学長から指示を受ける立場ではなく、指名されて業務に携わる立場でもない。また、監事は、文部科学大臣と学長以外に対して監査結果を報告する立場でもない。このような観点から、第6条第1項に規定される監査責任者に監事が指名されることは適切ではない。</p> <p>なお、監事は、法人全体の業務を監査する立場にあり、個人情報保護という業務も監事の監査対象であり、監事としての監査責任を負うことは当然のことである。</p>	<p>国立大学法人福岡教育大学個人情報管理規程における監査責任者について、内部監査と同様に監査・業務改革室長を監査責任者とする規程改正を行い、平成28年10月27日から施行。</p>