

平成 27 事業年度に係る業務の実績及び第 2 期中期目標期間に係る  
業務の実績に関する報告書

平 成 2 8 年 6 月



国立大学法人

福岡教育大学

目 次

- 大学の概要 ..... 1
- 全体的な状況 ..... 6
- 項目別の状況 ..... 18
- 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に関する目標
    - ①組織運営の改善に関する目標 ..... 18
    - ②事務等の効率化・合理化に関する目標 ..... 28
    - 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 ..... 30
  - (2) 財務内容の改善に関する目標
    - ①外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標 ..... 33
    - ②経費の抑制に関する目標 ..... 35
    - ③資産の運用管理の改善に関する目標 ..... 38
    - 財務内容の改善に関する特記事項等 ..... 40
  - (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
    - ①評価の充実に関する目標 ..... 42
    - ②情報公開や情報発信等の推進に関する目標 ..... 45
    - 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等 ..... 49
  - (4) その他業務運営に関する重要目標
    - ①施設設備の整備・活用等に関する目標 ..... 52
    - ②安全管理に関する目標 ..... 55
    - ③法令遵守に関する目標 ..... 58
    - その他業務運営に関する特記事項等 ..... 60

- II 大学の教育研究等の質の向上
  - (3) その他の目標
    - ⑤附属学校に関する目標 ..... 66
    - 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項 ..... 69
- III 予算（人件費見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 ..... 71
- IV 短期借入金の限度額 ..... 71
- V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画 ..... 71
- VI 剰余金の使途 ..... 72
- VII その他
  - 1 施設・設備に関する計画 ..... 72
  - 2 人事に関する計画 ..... 73
- 別表 1（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について） … 74
- 別表 2（学部、研究科等の定員超過の状況について） … 75

## ○ 大学の概要

### (1) 現況

#### ①大学名

国立大学法人福岡教育大学

#### ②所在地

赤間地区（本部）	福岡県宗像市
福岡地区	福岡県福岡市
小倉地区	福岡県北九州市
久留米地区	福岡県久留米市

#### ③役員の状況

学長名：寺尾 慎一（平成22年2月20日～平成28年3月31日）  
 理事数：3人  
 監事数：2人（非常勤）

#### ④学部等の構成

教育学部  
 大学院教育学研究科  
 特別支援教育特別専攻科  
 附属幼稚園  
 附属小学校  
 附属中学校

#### ⑤学生数及び教職員数（平成27年5月1日現在）

学生数：教育学部	2,792人（13人）
大学院教育学研究科	187人（21人）
特別支援教育特別専攻科	22人

附属学校園児・児童・生徒数：2,510人

教職員数：大学教員	185人
附属学校教員	124人
職員	122人

※（ ）は留学生数で内数

### (2) 大学の基本的な目標等

福岡教育大学は、学術の中心として深く専門の学芸を研究教授するとともに、広く知識技能を開発し、豊かな教養を与え、もって有為な教育者を養成し、文化の進展に寄与することを目的とする。

本学は、「教育」に関する教育研究を総合的に行う九州地区の拠点大学として、社会が急激に変化する状況にあって子どもの健やかな成長と学びを支えるために、豊かな知性・人間性・社会性の基盤のうえに高度の専門的能力を備えた教育者を養成するとともに、子ども・学校・教育とこれを取りまく様々な事象に関する多様な研究を展開する。そして、このような教育研究の成果を礎として、学校教育を中心とした地域社会全体の教育力の確かな向上を支援することに主眼を置きつつ生涯学習機会を提供する。

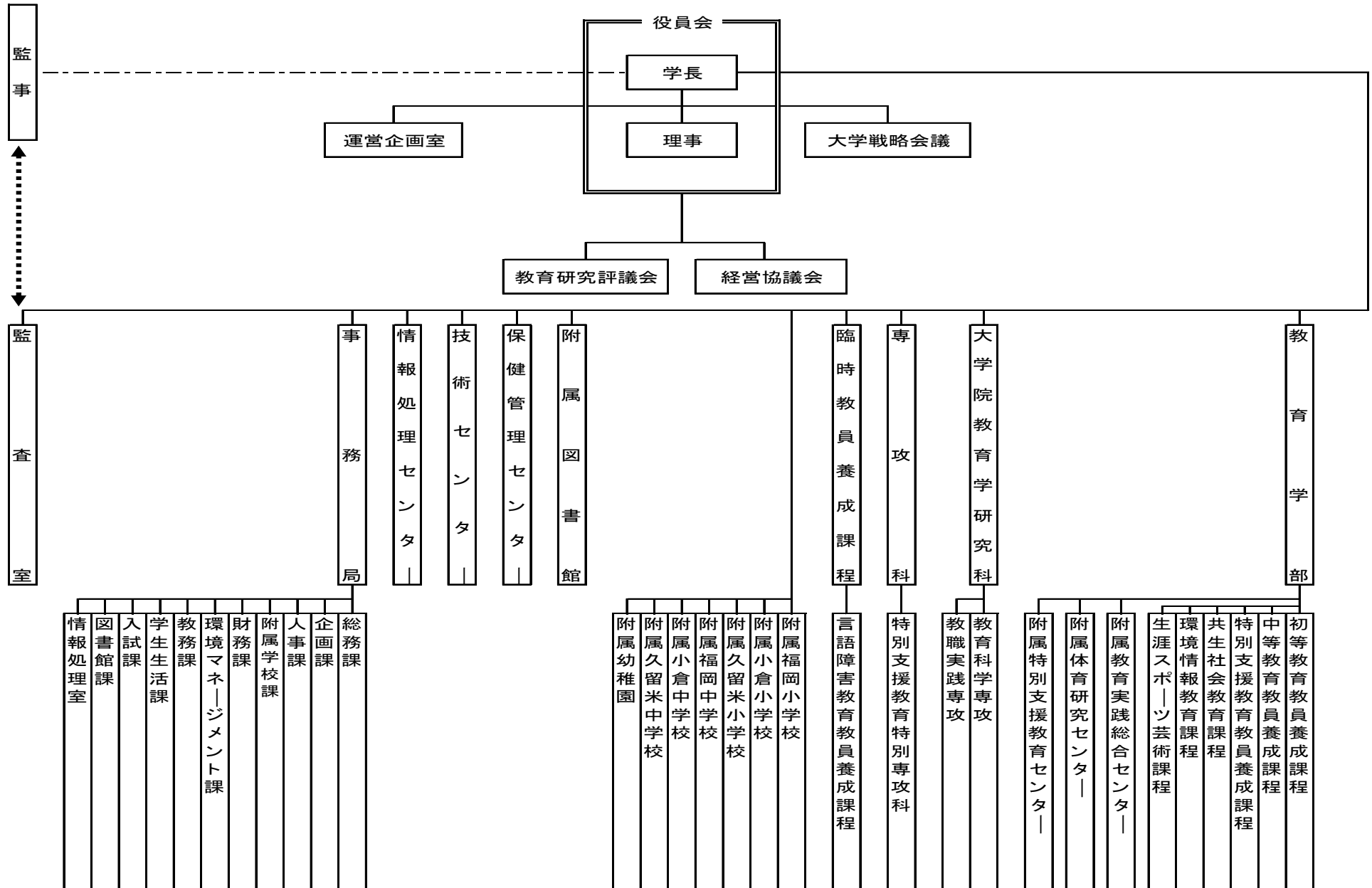
本学の最大の使命は、質の高い教員養成である。そのため、学士課程においては、豊かな教養と学問に根ざした専門的知識の上に確かな教育実践力を持ち、学校教育の現代的課題に積極的に取り組む個性豊かな教員を養成する。また、生涯学習社会において指導的役割を果たす広義の教育者を養成する。さらに、大学院教育においては、教育に関する学術を創出しうる能力を有する人材、及び教育実践の水準を向上させうる高度の専門的能力を有する人材を養成する。

本学は、地域全体を広大なキャンパスと捉え、附属幼稚園や福岡県の三大都市（福岡市、北九州市、久留米市）に配置した附属小・中学校を効果的に活用するとともに、行政、教育委員会、学校、民間団体等との連携を強化する。これにより、大学の知と教育現場における実践とを融合し、多様な専門分野の研究成果を踏まえつつ教育実践を重視した教育を行うとともに、学校教育支援や現職教員の育成・教育などを通して教育の発展に寄与することを目指す。

(3) 大学の機構図

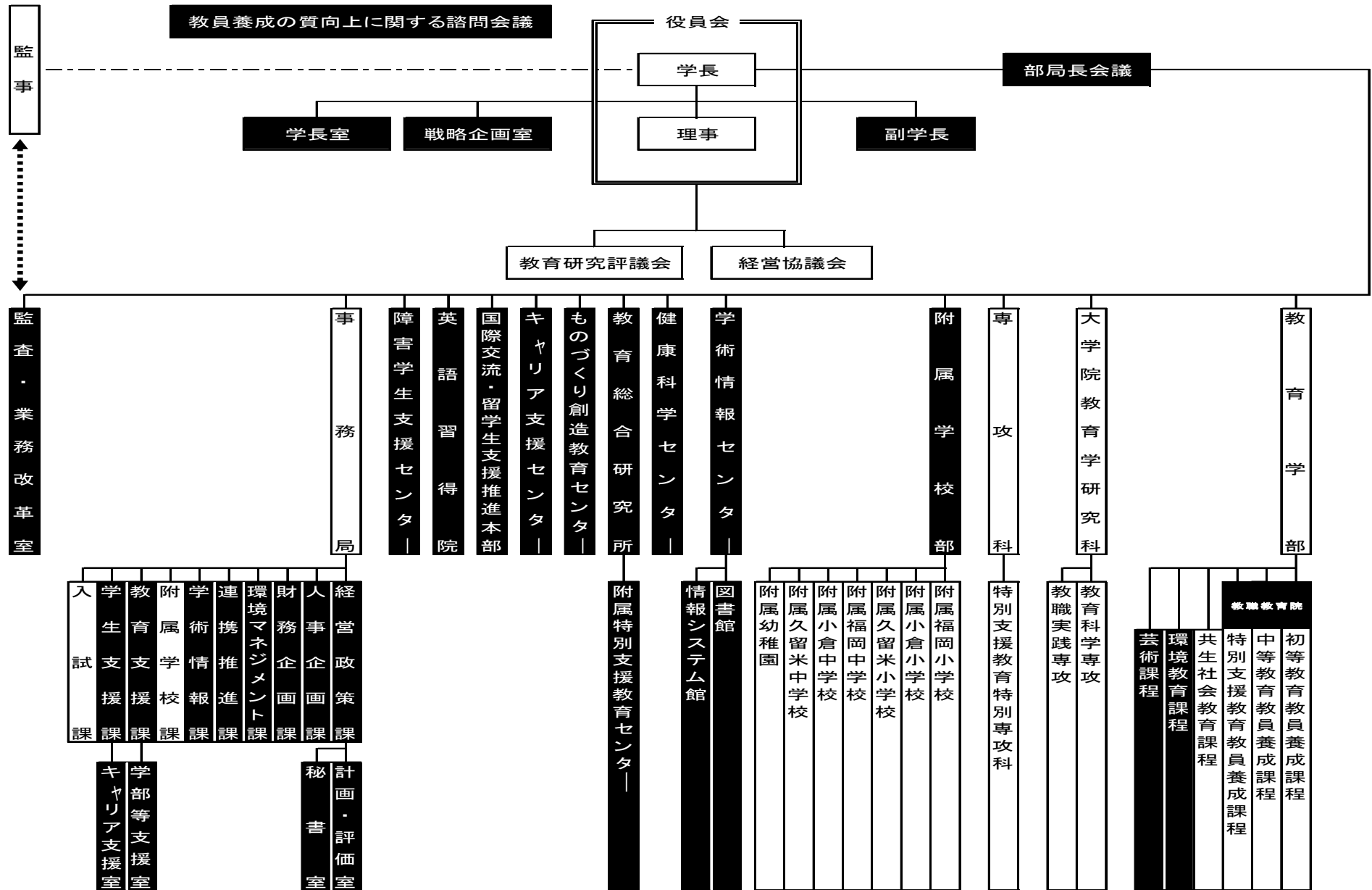
【平成21年度】

(平成22年3月31日)



【平成27年度】

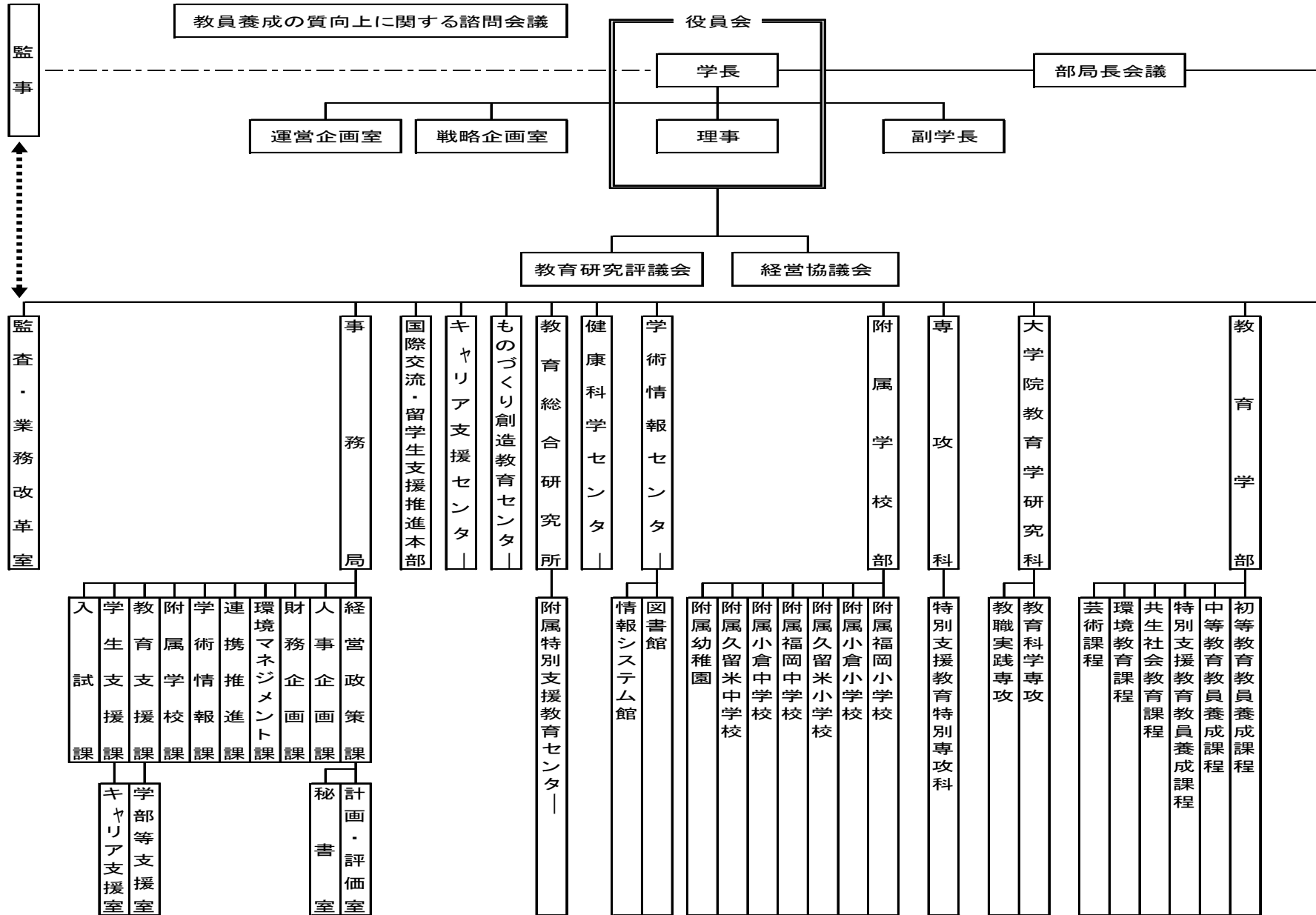
(平成28年3月31日)



※白抜きは、平成21年度からの変更を示す。

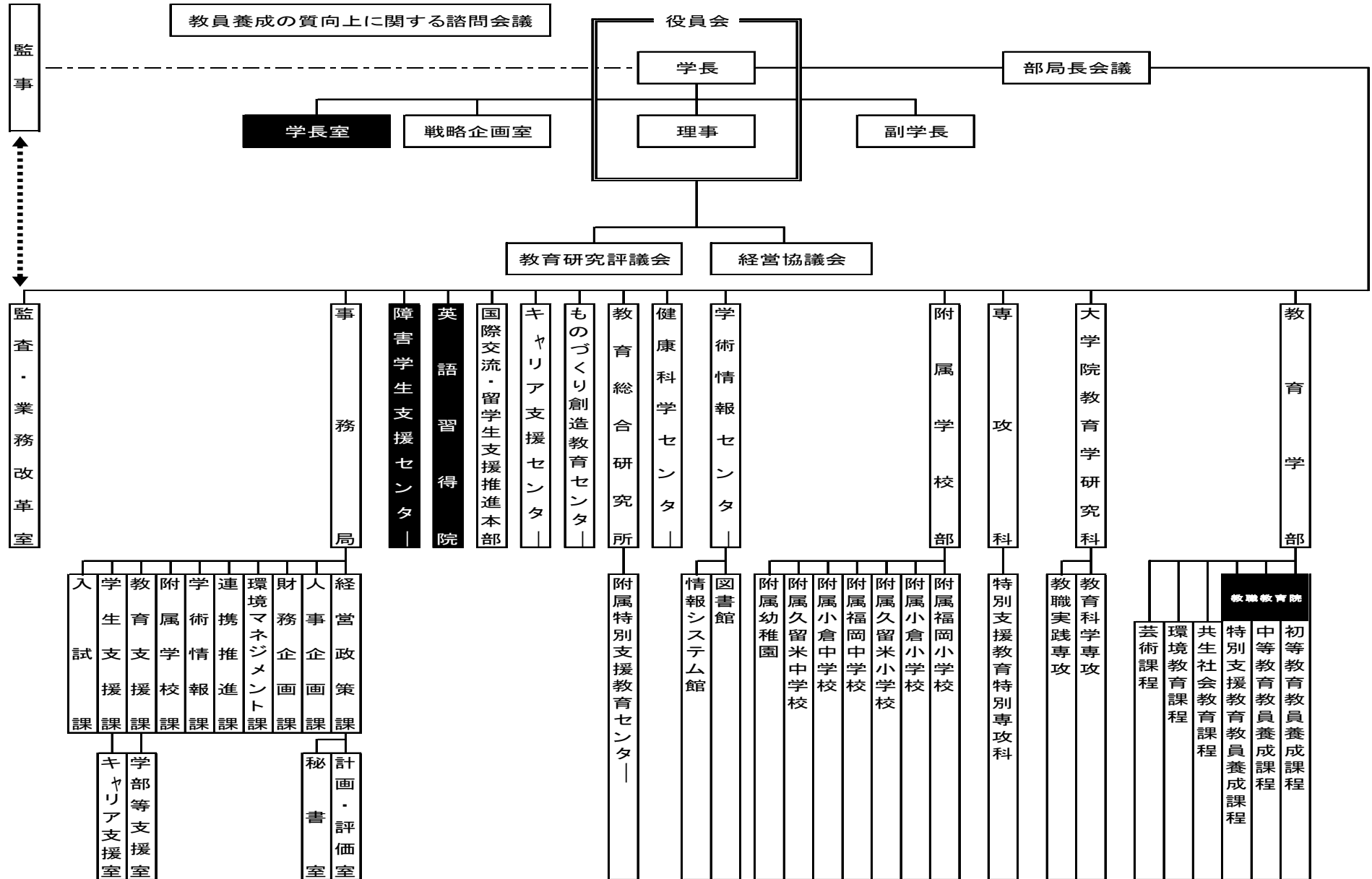
【平成 26 年度】

(平成 27 年 3 月 31 日)



【平成27年度】

(平成28年3月31日)



※白抜きは、平成26年度からの変更を示す。

## ○ 全体的な状況

### はじめに

福岡教育大学は、学術の中心として深く専門の学芸を研究教授するとともに、広く知識技能を開発し、豊かな教養を与え、もって有為な教育者を養成し、文化の進展に寄与することを目的としている。

本学ではこの目的の下に、社会からの要請や国の施策に対して十全に対応するため、第2期中は毎年度当初に学長が「大学運営方針」を策定して大学改革の具体的な方向性を示し、着実に業務を行ってきた。

平成24年度には「教育組織の見直し」「教育内容の質向上」「研究の質向上」という「三位一体の改革」を「大学運営方針」に掲げ、教育学部（とりわけ学校教育課程）の適正規模化を志向した学部改組や第1次カリキュラム改革、既存のセンター等の統廃合による「教育総合研究所」等の新設を実施した。

また、平成24年6月に文部科学省において策定された「大学改革実行プラン」に端を発した大学改革について、本学でもミッション（強み・特色・社会的役割）の再定義を行い、平成25年12月に公表したミッションにおいて、「九州の教員養成機能の拠点的作用を担う」ことを明確化した。

これを受けて、平成26年度の「大学運営方針」においては、続く2年間を「集中改革期間」と位置付けた上で、前述の「三位一体の改革」を更新して、「学生の資質能力を高める魅力あるカリキュラム改革と“福教大ブランド”の定着」「大学院の抜本改革と広域拠点大学にふさわしい体制整備」「国際感覚をもち、社会貢献活動や自らの職能成長に勤しむ教職員の就業環境の整備」からなる「新・三位一体の改革」を柱として掲げた。この方針の下に、平成28年度から教育学部・大学院の大幅な改革を行うことを決定するとともに、それに向けた体制整備を行った。

以上に述べてきた、本学の目的や毎年度の学長による「大学運営方針」に沿い、本学のミッション達成に向けて、第2期に実施した取組の詳細は以下のとおりである。

### 1. 教育研究等の質の向上の状況

#### （1）教育学部の改組

【平成22～26事業年度】

1) 教育者となる夢や希望を持って入学してきた学生の期待に一層応えとともに、公立学校における教員採用者数が急増する状況への対応として、本学の就職状況や教員採用数の推移データを基に、学校教育課程（初等、中等、特別支援教育教員養成課程）の量的拡大と質の向上を図るため、平成25年度から学校教育課程を増員（480名→528名）するとともに生涯教育課程（共生社会教育、環境教育、芸術課程）の再編を行った。

【平成27事業年度】

2) 国の大学改革の方針と本学のミッションを踏まえ、第3期の開始に合わせて、大学の機能を義務教育を中心とした教員養成に集中することにし、教育学部改組においては、平成28年度から生涯教育課程の募集を停止し教員養成における九州の広域拠点大学としての機能をより強化した。

初等教育教員養成課程における小学校教員養成では、選修制を廃止して課程全体として一括で募集し、課程としての教育に質的転換を行うことにするとともに、54名増員した。中等教育教員養成課程においては、理科・音楽・美術・書道専攻で計23名増員した。また、特別支援教育教員養成課程においては、これまで定員50名を一括して募集し、進路選択の段階で特別支援学校の小学部、中学部に分かれる形態をとっていたが、平成28年度からは10名増員の上で「初等教育部」40名及び「中等教育部」20名に区分して募集することにした。これにより、入学選抜段階から進路を見据えて所属を振り分け、他の多くの大学では実施されていない、それぞれの進路に合わせた教育を確実に行う形態にすることができた。

#### （2）大学院教育学研究科の改組

【平成27事業年度】

3) 平成28年度から専門職学位課程（教職大学院）の定員を20名から40名に倍増し、教育行政や学校現場のニーズに応えられる実践的指導力の育成を目指した機能強化を行うとともに、幼稚園、中学校又は高等学校の教諭の一種免許状所有者を対象に小学校教員免許状を取得できる3年課程（「小学校教員免許状取得プログラム」）を新設した。 修士課程においては、入学定員を80名から60



名に縮減するとともに、従来の14コースから学校教育創造コース、教科教育創造コースの2コースへ大括り化し、教育課程を見直して学校教育における課題解決に活用できる研究力の育成を目指す機能強化を行った。

### (3) 入試改革

【平成27事業年度】

4) 初等教育教員養成課程では国語選修などの選修単位で学生募集を行ってきたが、教育学部の改組に合わせて一括募集に転換した。

さらに、教員となることへの適性・意欲を重視する観点から推薦入試による入学者の割合を増加させた。推薦入試は、広域拠点大学として九州・沖縄の各地域の創生の核となる教員の養成を目指した地域創生「推薦入試Ⅰ」を創設するとともに、センター試験を課す「推薦入試Ⅱ」を導入した。

加えて、教職への志の高い学生を一層確保するため、中等教育教員養成課程においては入試科目として全専攻共通の小論文を導入するとともに、初等教育教員養成課程・特別支援教育教員養成課程においても面接や小論文による入試を行った。

また、これらの入試改革について、福岡県等の校長会、進路指導担当教員の会議に出席しての説明や、九州各県に及ぶ延べ約100校の高校訪問により、丁寧な学生募集を行った。これらの結果、教員を志望している学生の割合は平成28年度入学者全体で、前年度と比べて約18ポイント高い98.7%に上昇した。

### (4) 学生ボランティア活動の推進

【平成22～26事業年度】

5) 平成25年度に「学生ボランティア活動運営委員会」を設置して、「学生ボランティア活動の推進に関する基本方針」を策定し、本学の学生が教員になるためのボランティア活動の意義を明確にしたことで、教育の一環としてのボランティア活動を奨励した。また、ボランティア活動に関する教養科目「ボランティア実践入門」を半期開講から通年開講に改め、充実させた。さらに、5種類の「ボランティア手引き」の作成を行うとともに、Webを活用した「ボランティアサポートシステム」の機能の見直しを行った（8割以上の学生が登録）。加えて、ボランティアコーディネーターの配置など学生ボランティア活動を支援する取組を行った結果、平成26年度のボランティア活動を行った学生数は延べ1,945名となり、第1期末（延べ731名）と比べて2倍以上に増加した。

また、東日本大震災からの復旧・復興へ向けた取組として、宮城教育大学教

育復興支援センターと連携し、被災地の小中学生を対象とした教育支援ボランティア活動に学生24名を派遣した。

【平成27事業年度】

6) 学生ボランティア活動運営委員会において、学生同士が互いに活動状況を報告し合い、交流することで体験の幅を広げ、今後のボランティア活動が目指す方向性を具体化することを目的とした「学生ボランティア活動報告会」を実施した。220名の学生と大学役職員、後援会及び同窓会事務局職員等、合わせて約240名が参加した。参加学生からは、ボランティアの重要性を再認識し、今後の活動につながる有意義な報告会だったとの意見が寄せられた。

また、更なる学生ボランティア活動の活性化を目指して、ボランティア活動に対する学生の自己評価や受入先の他者評価をもとに、学生自らがボランティア活動を通して身につけた資質・能力を把握し、自らを高めるため、学内予算による本学独自の「福岡教育大学COC事業」においてボランティア認定システムを試行的に実施した。この試行を踏まえて、学生の資質・能力が更に向上するよう、評価項目等の見直しを行い、平成28年度からの本格実施に向けた改善を行った。

こうした取組の結果、平成27年度のボランティア学生数は延べ2,278名となり前年度よりも更に増加した。

なお、平成28年度からは学生ボランティア活動運営委員会に替わるものとして「学生ボランティア活動推進本部」を立ち上げ、学生のボランティア活動を一層強力にサポートし、推奨することにしている。

### (5) スタンドアード、コースツリーの策定

【平成22～26事業年度】

7) 平成23年度に、ディプロマ・ポリシーに照らして、各授業科目で育成すべき資質・能力の到達目標「福岡教育大学スタンダード」を策定するとともに、各授業科目が4年間にわたる教育課程においてどのように位置付けられるかを選修・専攻・コース単位で可視化した「コースツリー」を策定し、教育課程の体系的性を確保した。

### (6) 質の高い実践型の教員を養成するカリキュラム改革

【平成22～26事業年度】

8) 第2期においては、2度にわたるカリキュラム改革を立案・実施した。平成

25年度から実施した第1次カリキュラム改革では、小学校教員としての教科指導力の向上（小学専門科目9科目の必修化）、特別支援教育に関する科目の充実（「特別支援教育と介護入門」の必修化、「障害者支援論」の新設）や教育実習の充実（「教育総合インターンシップ実習」の新設）等の改革を行い、質の高い教員養成に資するカリキュラムの充実を図った。

【平成27事業年度】

9)平成26年度に設置した「教員養成の質向上に関する諮問会議」の答申を受けて、平成28年度からの改革と併せて行った第2次カリキュラム改革では、第1次カリキュラムの方向性を更に推し進め、初等教育教員養成課程・中等教育教員養成課程・特別支援教育教員養成課程の各課程としての教育機能を向上させる取組を実施した。低年次教養科目と高年次教養科目の導入、人権・同和教育科目の必修化、教員としての基礎的・基盤的な力を全般的かつ確実に身につけさせること、学習指導要領改訂への対応や学校現場が抱える今日的課題への対応等の面からカリキュラムを充実させ、質の高い実践型の教員を養成するための体制を整備した。第3期の開始と同時に、平成28年度入学生から従来の講座に替わる新たな指導體制「教職教育院」の下で、実践性を高めたカリキュラムを実施できるよう整備した。

#### （7）学習意欲を向上させる学習環境の整備

【平成22～26事業年度】

10)情報サービスの充実及び効率化のため、情報処理センターと附属図書館を統合して、平成24年7月に「学術情報センター」を設置した。同センターにおいて研究部門を設置し、「図書館活性化プロジェクト」等5件のプロジェクトを推進した。また、平成26年度には学術情報センター図書館を全面改修し、ラーニングコモンズ等の新しい学習環境や館内の無線LAN環境を整備するなど情報端末を利用する個人の学習環境を格段に改善し、図書系と情報系の各サービスがワンストップで提供できるようにした。改修後は学術情報センター長と学生との懇談会を開催して学生の意見や要望を運営に反映させたり、ラーニングコモンズの授業利用を促進するイベントを開催したりしている。その結果、学術情報センター図書館の利用者は改修前と比べて約31%増加し、平成27年度に行ったアンケートでは、60%が満足している（「学習しやすい図書館である」）と回答しており、平成24年度の調査（「満足している」との回答17.6%）と比べて42ポイント上昇した。

#### （8）学習意欲を向上させる本学独自の奨学金の創設

【平成22～26事業年度】

11)平成24年度から成績が優秀な学生と海外留学を目的とする学生のために本学独自の給付型奨学金「福岡教育大学未来奨学金」を創設し、第2期中に累計93名、1,121万円を給付した。

#### （9）障害のある学生支援

【平成22～26事業年度】

12)「障害学生支援室（平成27年8月からは障害学生支援センター）」を支援窓口として、健康科学センターや教育総合研究所附属特別支援教育センター等と連携し、障害学生のニーズを把握してパソコンノートテイクなどの修学支援を行った。また、「独立行政法人日本学生支援機構 障害学生修学支援ネットワーク」事業における九州・沖縄地区拠点校として、公開講座やセミナーを毎年開催するなど、障害のある学生の修学支援に関する様々な情報提供を行った。

【平成27事業年度】

13)障害のある学生が障害のない学生と平等に教育を受ける権利が保障できるよう、積極的に障害のある学生の支援制度や方法、環境整備の推進等について企画・立案する組織に改編するため、学長室に「障害学生支援室」を新たに追加した。この障害学生支援室において、平成28年4月からの障害者差別解消法施行に基づき、本学が障害のある学生等への支援をより一層推進していくため、「障害のある学生等への支援に関する基本方針」を策定した。

加えて、障害のある学生が、本学での修学及び学生生活を送る際に適切な支援を受けられるよう、これまでの支援体制を見直し、「障害学生支援センター」を窓口として本学への入学希望者、障害のある学生及び保護者等からの相談に応じる体制を明確にし、大学全体として専門性のある支援体制及び支援を積極的に提供する体制に発展・拡充させた。

#### （10）教員就職率の向上に向けた取組

【平成22～26事業年度】

14)本学のミッションである教員就職率の向上のため、学長のリーダーシップの下、全学の総力を注いで様々な取組を実施した。

それまで学生の就職相談に対応するには狭隘であった「キャリア支援センター」を、平成24年5月に新築、移転し、相談室や資料コーナーなど多くの学生

が利用しやすい開放的で明るいオープンスペースを確保した。また、就職支援コーディネーターを1名、退職校長の就職支援アドバイザーを3名採用し、就職支援スタッフを充実させた。キャリア支援センターでは、学生が自発的に就職活動の情報を得るためにキャリアサポートブックを作成した。さらに、平成25年度からは、各講座とキャリア支援センターの情報交換・連携体制を強化するため、就職担当者連絡会議を毎月開催した。

これらの取組の結果、第1期末の教員就職率は60.0%であったが、平成27年3月卒業生は70.4%と約10ポイント上昇した。

#### 【平成27事業年度】

- 15) 入学時から教員を目指すモチベーションを高めるため、独自に作成したリーフレットを新入生に配付した。また、教職キャリアを高めるための取組として、従前から実施していたキャリア支援センター主催の教員採用試験に向けたイベントを更に拡充し、全7回の通年事業である「教職イベント」を実施した。

#### (11) 学生の心身のケアやハラスメント防止のための体制の充実

##### 【平成22～26事業年度】

- 16) 平成24年10月に保健管理センターと体育研究センターを統合して「健康科学センター」を設置し、学生の心身のケアとサポート体制を確立した。また、健康科学センター、学生支援担当部署、ハラスメント担当窓口のそれぞれの役割を明確にし、学生への支援体制を整備した。

ハラスメント防止に関しては、相談窓口となるハラスメント相談員を対象とした研修会を毎年度開催し、相談員の理解、能力が向上した。また、人権教育推進委員会の下に人権問題調査専門部会を設置して、より迅速で詳細な調査と審議を可能にし、ハラスメント事案の対応処理体制を整備した。さらに、学生、教職員に対してハラスメント防止・対応パンフレットを毎年配付し、講演会を実施して、学生及び教職員のハラスメント防止に関する意識向上に努めた。

加えて、附属学校での教育実習の参加予定者の希望に応じて、実習経験者の学生によるピアサポートを行うとともに、教育実習期間中、各附属学校に医師・看護師・カウンセラーを交代で派遣し、精神面も含めた実習生の健康相談を行った。その結果、教育実習期間中のトラブルに対して、迅速な対応が実施され、教育実習開始後の教育実習辞退者は、平成24年度は0名であった。

#### (12) 教育総合研究所の設置による教育における総合的な研究の推進

##### 【平成22～26事業年度】

- 17) 第1期は、教員個人や教科・専門領域ごとの研究が主であったが、第2期は今日的な教育課題や重点・融合領域等、教育における総合的な研究を推進し、教員間及び教育研究組織間をつなぐ研究プロジェクトを実施することができるよう、平成24年度に学内の諸センターを再編統合して、「教育総合研究所」を設置した。本研究所において学長裁量経費により予算措置し(総額1,275万円)、第2期中に教育実践研究部門等5部門で現代的な教育課題について延べ17件のプロジェクトを実施した。それらのうち、「年齢構成の急変に対応する教員研修プログラム開発と教員養成科目の開発—教育委員会と大学との連携・協働による現職教員研修と教員養成の高度化—」では、学校現場における新たな教員研修プログラムの開発や研修教材の作成を行い、福岡県教育センターで中核教員研修や教職大学院の講義等において試行し、平成28年度から実施するカリキュラムにおいて「ソーシャルスキル教育」及び「地域に開かれた学校づくり」に係る科目を立ち上げるなど、本学のカリキュラムに還元する研究も行っている。

また、福岡県内の教員の資質向上を期して、連携・協力して調査研究等を行うため、福岡県教育委員会、福岡市教育委員会及び北九州市教育委員会との間でそれぞれ「福岡教育大学教育総合研究所における連携・協力に関する協定書」を取り交わし、それぞれの幹部職員1名ずつを客員教授又は客員准教授として受け入れ、調査研究等への助言を得ている。

さらに、退職校長を1名「連携コーディネーター」として教育総合研究所に配置し(所属は宗像市教育委員会)、地元の教育委員会と連携した研究を推進した。

#### (13) 教育委員会と連携した言語活動プロジェクトの推進

##### 【平成22～26事業年度】

- 18) 現行学習指導要領で強く要請された「言語活動の充実」をテーマに、学長裁量経費により、平成22年度に教科横断型の研究開発プロジェクトを立ち上げ、教育現場及び福岡県教育委員会等と連携して共同研究を推進した。本プロジェクトについては、授業実践レベルでのケース・スタディーから言語活動の充実がいかにも実現されるかについての成果が得られ、教育関係者からも好評を博したことから、平成24年度に実技系の教科等に焦点を当てた第2弾プロジェクトを立ち上げ、共同研究を推進した。それらの研究成果については、講演会や

パネルディスカッション、研究発表会や学会等での発表及び実践向け手引書を作成・配付し（福岡県内全小学校、教育委員会等への 817 か所）、教育関係者へ研究成果を還元した。

#### (14) 他大学と連携した研究プロジェクト（BP プロジェクト）の推進

【平成 27 事業年度】

- 19) 「いじめ防止支援プロジェクト（BP プロジェクト）」は、いじめに関して特色ある取組を行っている 4 大学（宮城教育大学、上越教育大学、鳴門教育大学及び福岡教育大学）が、国立教育政策研究所や日本生徒指導学会、各地の教育委員会等の関係機関・組織の協力を得て、いじめ問題への対応に苦しむ教育委員会や学校を支援するために、平成 27 年 4 月に立ち上げた。これまでは、依頼に応じて大学教員が個別に対応することはあったものの、複数の大学が組織的に連携しての本格的かつ自主的な取組はなく、本プロジェクトは、各種支援事業、教育研究事業、研修事業等を協働参加型プロジェクトとして実践する全国初の取組である。（BP：Bullying Prevention（いじめ防止））

本学では「福岡教育大学いじめ根絶アクションプログラム」をテーマに、福岡県教育委員会及び福岡県市町村教育委員会連絡協議会と締結した連携を生かすとともに、本学附属学校を活用した取組を行った。具体的には、いじめ防止等の委員会への委員派遣（6 名、延べ 10 件）、現行の教科で扱ういじめ予防に資する授業案の開発、いじめの重大事案例を取り入れた本学での授業の実施などである。

なお、これらの取組は専用のウェブサイトを設置して発信するとともに、学校現場や教育行政の関係者を対象にした研修会（平成 27 年 9 月：約 300 名参加、平成 28 年 2 月：81 名参加）を開催することで広く社会に還元している。

#### (15) 研究支援の充実

【平成 22～26 事業年度】

- 20) 本学では、教員の研究支援の一つとして、「大学教員活動評価」に基づいたサバティカル制度を運用している。この制度の検証に基づいて、短期間の派遣制度を設ける等の改善を行った結果、第 2 期は 13 名の教員がこの制度を利用し、研究活動に専念できた。

また、若手教員に関しては、「大学教員活動評価」の結果を処遇へ反映する新たな方策として、評価結果が優れた若手教員に対して、研究費として 1 名につき 30 万円を学長裁量経費から措置した（第 2 期中延べ 27 名、総額 810 万円）。

これらの研究支援の結果、本学における研究業績数は、第 1 期末と比べて増加傾向にある。特に学会等における発表数が増加しており、本学の研究目標に合致した専門性の高い学術研究成果が学会や教員養成関係者に公表され、還元されていることを示している。

【平成 27 事業年度】

- 21) 詳細でより分かりやすい研究者の研究情報（シーズ）をまとめた「福岡教育大学研究シーズ集」を発行し、本学公式ウェブサイト上で公開している。大学側のシーズと教育委員会及び学校関係者等からのニーズとのマッチングにより生まれる研究プロジェクトの立ち上げや受託研究等への活用が期待できる。

#### (16) 社会連携の推進

【平成 22～26 事業年度】

- 22) 従前の社会連携は、教職員が個別に学外との接点をもって行っていたが、事務窓口の一元化、申込書様式の統一などの改善を行い、各種協議会を通して県内の学校・教育委員会等への周知により、社会貢献活動の組織的基盤を確立した。

その基盤を軸に地域の教育機関等との組織的連携のため、平成 24 年度末にユネスコスクール支援大学間ネットワーク（ASPUivNet）に加盟し、さらに平成 25 年度には福岡県市町村教育委員会連絡協議会と連携協力協定（県内全 60 市町村との包括協定）を締結した。

平成 26 年度下半期より、学内予算による「広域連携による教育活性化プロジェクトー福岡教育大学 COC 事業ー」を開始し、教育現場のニーズと本学のシーズとのマッチングを行い、各種事業を展開することにより学校現場が抱える教育課題の解決に寄与している。

【平成 27 事業年度】

- 23) 「福岡教育大学 COC 事業」において、平成 26 年度に開始していた広域連携事業に加え、平成 27 年度からは福岡県全域を対象とした、地域を牽引する教育研究の活性化を含めた事業を展開した。平成 26 年度は事業を開始したばかりで、教育現場のニーズを受けて事業を実施する、やや受動的な形態であったが、平成 27 年度からは、より積極的・能動的に事業を展開している。学内公募で教育支援、研究推進、ボランティア推進の各プロジェクトを募集し、全 9 件のプロジェクトを、学長裁量経費を措置して実施した（総額 211 万円）。これにより、

地域志向シーズの発掘とネットワーク拡大による広域連携事業・地域志向教育研究の活性化、実践型教員養成の高度化を目指している。

### (17) 教員免許状更新講習の実施による地域の人材育成

【平成 22～26 事業年度】

24) 本学が主幹大学となり、九州大学、九州工業大学と連携して教員免許状更新講習を実施するとともに、福岡県内の講習実施機関や教育委員会との情報交換会を主催し、県内の受講者が必要とする講習開設規模を確保した。第 2 期中に延べ 604 件の講座を開講し延べ 21, 220 名が受講した。この間毎年受講者全員にアンケートを実施し満足度は非常に高い。本講習において、地域の人材育成に貢献している。

### (18) 国際交流の推進

【平成 22～26 事業年度】

25) 従前は、国際交流部門は総務課、留学生支援部門は学生生活課が担当していたが、国際交流を組織的に展開するため、平成 22 年度にこれらの部門を連携推進課（新設）に統合し、窓口を一元化した。また、平成 25 年度には「国際交流・留学生支援推進本部」を設置し、国際交流コーディネーターを配置して、企画立案から実施までを一体化し、様々な施策を実行した。

平成 25 年度から本学の受入留学生と地域住民等との交流促進のため、宗像市と連携し、ホームビジット交流会等の交流行事を開始した。また、海外へ留学する学生への経済支援を充実させるとともに、平成 25 年度から協定大学に派遣する学生を対象としたオリエンテーションを実施し、海外ハンドブックを用いた事前研修を行った。これらの取組を総合して、平成 27 年度に海外派遣学生と受入留学生を対象とする本学の特色を活かした協定留学プログラムを作成した。

さらに、国際交流・留学生支援推進本部の国際交流コーディネーター等が指導助言を積極的に行った結果、「平成 27 年度前期（第 2 期）・後期（第 3 期）官民協働 海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～」に、本学から計 3 名の学生が採用された。

【平成 27 事業年度】

26) 学校現場で英語コミュニケーション能力を身につけた教員の確保が喫緊の課題となっていることを受け、大学独自のカリキュラムに基づく「英語習得院」

を平成 27 年度から設置した。「ELI 講座」等の開講（初年度である平成 27 年度の受講生 369 名）、短期語学研修及びインターンシッププログラムの実施など、教員を目指す学生や海外派遣学生に対する支援を一層強化している。（ELI：English Learning Institute（英語習得院））

## 2. 附属学校に関する取組状況

【平成 22～26 事業年度】

27) 平成 23 年 8 月に策定した「附属学校の活用に関する基本方針」に基づき、大学との連携の下、各附属学校において実験的・先導的な教育課題に関する研究に取り組んだ。第 2 期中に取り組んだ教育研究事業は計 6 件である（教育研究開発事業 3 件、教育課程特例指定校 1 件、インクルーシブ教育システム構築モデル事業 1 件、課題解決に向けた主体的・協働的な学びの推進事業 1 件）。

なお、これらの教育研究事業により得られた知見や成果は、各附属学校において毎年開催している研究発表会等の機会に、地域の公立学校をはじめとする教育関係者へ公開授業を通して還元した。

【中期計画：29】

28) 大学教員が附属学校において授業を行う「授業実践」を毎年実施しており、その件数は増加している（平成 22 年度 9 件→平成 27 年度 23 件、平均 18.2 件）。担当した大学教員は、授業実践の成果に基づき、自らの教育研究内容を改善することにつなげている。

【中期計画：30】

29) 大学と附属学校の協力体制として、従前から、大学に所属する附属学校部長と大学教員及び附属教員を構成員とする「附属学校運営部会議」において、附属学校の円滑な運営を行ってきたが、平成 26 年度にはこれに替わるものとして、新たに附属学校を統括する「附属学校部」を設置し、その長である附属学校部長については学長が指名することにした。これにより、大学と附属学校が一体となった全学的なマネジメント体制を強化した。なお、附属学校で毎年実施している研究発表会のテーマについては、これらの「附属学校運営部会議」（平成 26 年度以降は「附属学校部」）において協議した上で決定している。

また、福岡、小倉、久留米の 3 地区それぞれにおいて、教育委員会、教育事務所及び教育センターの職員を構成員に含む「附属学校地域連絡協議会」を設

置しており、人事交流や連携体制、附属学校が実施する研修や研究発表会についての協議を行っている。平成 24 年度からは「附属学校地域連絡協議会」を定例化したことで、各附属学校と教育委員会等の連携が強化され、教育委員会や地域からのニーズの把握、本学附属学校で勤務経験がある者や研修を受けた者のその後の状況の把握が可能となっている。

【中期計画：32】

【平成 27 事業年度】

30) 「地域のモデル校」として、地域の小・中学校の教員を対象に行う「小中学校学力向上推進事業」の一環で、「言語活動の充実を図る授業実践力強化講座」を福岡県教育委員会と連携して実施した。この講座は、授業研究を通して教員の実践的指導力の向上を図ることを目的に実施したもので、本学附属学校教員が公開授業を行い、授業検討会においては本学大学教員が指導助言を行うことで、大学と附属学校において推進している教育に関する研究成果を地域の教育に還元した。

【年度計画：30】

31) 附属学校教員が本学大学院の授業を受けやすくするように、平成 27 年度に各地区の附属学校内にサテライト教室を整備し、平成 28 年度から稼働させることにしている。

【年度計画：31】

### 3. 業務運営・財務内容等の状況

#### (1) 業務運営の改善・効率化

【平成 22～26 事業年度】

32) (学長の大学運営方針による大学改革)  
毎年度当初に学長が策定する「大学運営方針」を具体化するため、アクションプラン(平成 23 年度までは運営計画)を策定して、事項ごとに担当責任者、対応部署を明確化し、個別の事案については部局長会議で進捗確認を行うとともに、全体を通しての進捗管理も複数回行うことにより、着実に改革を実施した。

上記アクションプランでは、平成 24～26 年度の 3 年間で延べ 89 件のプランを実行し、第 2 期中に 2 度にわたるカリキュラム改革や平成 28 年度からの学

部・大学院改革等の本学の根幹となる改革を強力に推進した。

【中期計画：33】

33) (学長のリーダーシップによる部局長と一体となった主体的な改革)

学長のビジョンや大学の経営方針を共有して各部局の組織の教職員が適切な役割を果たすことができるようにするため、これまで互選で選ばれていた学内の教育研究組織の長をすべて学長指名による方式に改めた。また、常設の学内委員会の長についても、委員による互選から役職指定に変更して責任体制を明確化し、ガバナンスを強化した。

これらの取組により、平成 25 年度と平成 28 年度という短期間に 2 度にわたる大学改革を実現した。

【中期計画：34】

34) (社会の要請を踏まえた大学改革)

教員養成に対する社会の要請を受け止め、その質の向上を図るため、従前から教育長を含む地域の教育委員会との懇談会等の意見を、組織改革や教育改善に反映させてきた。本学のミッション公表直後の平成 26 年度には教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等が構成員の「教員養成の質向上に関する諮問会議」を年度当初に速やかに設置し、「本学の教員養成の質向上に向けた方策について」の諮問を 6 月に発出した。それに対し、中間報告を含む延べ 10 回の会議を経て 12 月に最終答申を受け、これらの審議を踏まえて平成 28 年度から実施する大学改革の計画を策定した。

【中期計画：36】

35) (ミッションの実現に資する教員人事改革)

これまで専攻分野の教員で組織された「講座」の発議により行ってきた採用や昇任などの教員人事を改め、役員、副学長、教育学部長、大学院教育学研究科長で組織する「教員人事委員会」を平成 27 年 4 月 1 日より新設することを決定し、学長がリーダーシップを発揮し、ミッションの実現に資する教員人事を行うことが可能になる体制を整備した。

【中期計画：37】

36) (SD を通じた大学職員の能力開発に向けた積極的な取組)

「スタッフ・ディベロップメント(SD)推進事業」を平成 22 年度に創設し、

毎年度実施している。SD 推進事業は、事務職員が企画・立案する SD 事業に対して 20 万円を上限に予算措置し、平成 22～26 年度には、延べ 10 件の事業に対して総額 158 万円を配分した（延べ 62 名の事務職員が企画者として SD を実施。）。

本事業により事務職員の意識改革と資質向上を推進するとともに、その成果を業務へ反映・活用させ、事務組織を活性化させている。

【中期計画：39】

【平成 27 事業年度】

37) (第 3 期を見据えた大学改革)

平成 27 年 4 月 1 日付けで設置した「教職教育院」による新たな教育体制の確立、「教員人事委員会」の設立など教員人事の抜本的な改革等を推進し、平成 28 年度から実施する学部・大学院改革に向けての体制整備等を実施した。

【年度計画：33】

38) (教職協働による大学運営の体制強化)

学長のリーダーシップの下でより強力に大学運営を行うため、従来の運営企画室を廃止し、それに替わる運営組織として「学長室」を平成 27 年 4 月 1 日付けで設置した。学長室では事務職員の比率を増加（平成 21 年度：17.6%→平成 27 年度：38.0%）することで、教職協働の大学運営を行う体制を強化した。

【年度計画：34】

39) (社会の要請を踏まえた教職大学院改革)

「教員養成の質向上に関する諮問会議」から平成 27 年 12 月に提出された「福岡教育大学教職大学院における教員の資質能力の高度化に向けた取組方策について（答申）」を受けて、入学定員の増加（20 名→40 名）を決定し、現職教員がより修学しやすい環境をつくるため、大学院サテライト教室を設置するとともに、幼稚園、中学校又は高等学校の教諭の一種免許状所有者を対象に小学校教員免許状を取得できる 3 年課程（「小学校教員免許状取得プログラム」）を新設することにした。

【年度計画：36】

40) (Web 化による業務の効率化)

「業務改革推進のためのアクションプログラム 2015」において、これまで紙媒体で実施していた授業評価アンケートを、平成 26 年度に整備した「学生情報

総合システム」の機能を活用して Web 化したことにより、アンケートの印刷や配付・回収、集計に係る業務を大幅に削減できた。

【年度計画：41】

(2) 財務内容の改善

【平成 22～26 事業年度】

41) (外部資金獲得のための支援)

大学教員の科研費等への申請率 50%以上を達成するため、申請から採択までの支援と採択後の支援の両面を充実させるとともに、研究サポートも行った結果、第 2 期（平成 22～27 年度）を通して科研費の申請率 50%以上を達成したことに加え、第 1 期と比べて獲得額については約 1.4 倍（6 年間累積：2 億 7,790 万円→3 億 8,157 万円）、獲得件数については約 1.5 倍（6 年間延べ件数：210 件→311 件）になった。

【中期計画：42】

42) (省エネルギー対策の推進)

平成 22 年度より「電力デマンド監視装置」を設置し、契約電力量の遵守に向けた呼びかけや、各講座等による環境活動チェックシートに基づく報告とその結果の学内公表等を実施し、教職員の省エネルギーへの意識付けを行うとともに、照明器具の高効率型器具への更新や空調設備の更新、太陽光発電設備の新設を随時行い、設備の省エネルギー化を推進した。

これらの取組の成果として、電力料金については単価の上昇の影響で上がってはいるものの、電力使用量は減少したことに加え（平成 22 年度：5,104,216KWh →平成 27 年度：5,060,696KWh）、第 2 期中に重油の利用をなくしたことで、CO<sub>2</sub> 排出量は平成 22 年度から平成 27 年度にかけて 20%削減できた。

【中期計画：44】

43) (大学の機能強化に向けた学内資源の再配分)

大学改革に資するプロジェクトや教員就職率の向上に向けた施策等に重点的に使用するために、従来、各講座等に措置していた教育研究費の一部を集約して新たに「教育研究費（全学経費）」（4,000 万円）を措置したほか、平成 25 年度に実施した第一次カリキュラム改革及び専任教員の授業担当増により減少した非常勤講師等経費相当額を原資として、「教育研究高度化経費」（800 万円）を措置し、電子黒板やデジタル教科書などの ICT を活用する教育機器等を充実さ

せた。

【中期計画 45】

【平成 27 事業年度】

44) (外部資金獲得のための支援)

外部講師を招いて科研費申請・採択のための講座を開催した。また、外部資金獲得のためのハンドブックの作成や大型の科研費獲得を目指すための「研究チャレンジ支援プロジェクト」を実施するなどの支援策を講じた。

これらの取組の結果、平成 27 年度に申請した科研費の申請率は過去最高の 68.6%に達し、採択件数、採択額とも過去最高となった(総計 60 件、総額 7,874 万円)。

【年度計画：42】

(3) 自己点検・評価・情報の提供

【平成 22～26 事業年度】

45) (企画立案部門と評価部門が一体となる組織体制による評価の改善)

平成 23 年度に「企画・評価室」を設置し、中期目標・中期計画、年度計画の企画立案部門と自己点検・評価業務を一元化して、PDCA マネジメントサイクルを確立した。これにより、業務の効率化・迅速化を実現するとともに、評価を企画立案に反映させる体制を構築した。

また、本室において、年度計画の進捗管理を教職員グループウェアを利用した方法に改善することにより、根拠資料の収集や進捗管理を一元的に行うことが可能となり、評価作業手順の効率化を実現した。

【中期計画：47、48】

46) (教員就職率向上に向けた大学教員による自己評価の改善)

大学教員の教育研究や業務等に係る自己評価項目に、指導学生の就職に関する項目として「主指導教員として指導した学部生の就職・進学数」、「主指導教員として指導した大学院生の就職・進学数」及び「就職・進学のための指導等の取組状況の自己評価」を追加した。これにより、ミッションの達成に向けた教員就職率に対する各教員の取組と意識の強化を促した。

【中期計画 49】

47) (大学ブランドを高める積極的な広報活動)

広報活動の現状と効果について分析し、本学の広報活動における改善の方向性を明らかにした上で、平成 23 年度に「広報の推進に関する基本方針」を策定した。この基本方針に基づいて、本学公式ウェブサイトのリニューアル、広報誌「JOYAMA 通信」の発行、「スクロール式電照看板広告」、「インフォメーション・サテライト」の設置等の取組を実施し、様々な媒体を活用して、これまで以上に積極的な広報活動を推進した。

本学公式ウェブサイトの大幅な改修を行った結果、第 2 期中に公式ウェブサイト訪問者は大幅に増加し、年間訪問者数は平成 23～27 年度の 5 年間で約 2.2 倍になった(平成 23 年度：184,593 名→平成 27 年度：410,386 名)。

【中期計画：50】

【平成 27 事業年度】

48) (大学ブランドを高める UI の制定)

第 3 期に向けて教員養成の広域拠点大学としての立ち位置をより明確にするため、大学名の英文表記を改めるなど、新たにユニバーシティ・アイデンティティ (UI) を制定した。これにより、学生や教職員が福岡教育大学の存在意義や理念を再認識し、それらを象徴するメッセージやシンボルを統一的に使用し、社会に浸透させることで、本学のブランド力を鮮明にした。

【年度計画：50】

49) (研究シーズの公開による地域貢献)

本学の教職員がどのような研究活動を行っていて、それらの活動の成果を活かして地域へどのような貢献ができるのかということ、福岡県内外のステークホルダー(教育委員会や学校、企業等)へ周知するための小冊子「福岡教育大学研究シーズ集」を作成し、関係機関へ配付するとともに本学公式ウェブサイトに掲載した。なお、「福岡教育大学研究シーズ集」に掲載されている個別の取組には、教員総覧の各担当教員のページにリンクを設置し、閲覧することができるようにして利便性を高めた。【年度計画：51】

(4) その他の業務運営

【平成 22～26 事業年度】

50) (障害者支援のためのバリアフリー化の推進)

平成 22 年度に策定した「福岡教育大学バリアフリー年次計画」に基づき、エ



レベーター未設置建物について順次設置する（平成 22 年度：人文社会教棟、平成 24 年度：学生会館、平成 25 年度：図書館、教育・心理教棟、学生センター）とともに、身体障害者対応の駐車場や車いす対応のカーポートを設置した。

【中期計画：53】

51) (学生生活を充実させるアメニティの向上)

平成 22 年度に策定した「福岡教育大学アメニティ向上年次計画」や学生アンケートの結果（「学生生活に関する調査報告書」）などに基づき、学内のトイレを重点的に改修するとともに、老朽化した学生寮の居住環境の改善と耐震改修を行った。

また、平成 26 年度には学生寮に、新たに空調設備を備えた学習室（男子寮 3 室、女子寮 8 室）を整備した。これにより、寮における学習環境が充実し、「寮版ラーニングコモンズ」として活用している。

【中期計画：53】

52) (安全管理体制の充実)

想定される危機事象への対応マニュアルの整備状況を平成 24 年度に網羅的に調査し、「留学生危機管理マニュアル」や「知的財産権侵害時における危機管理マニュアル」等の不足していたマニュアルの追加作成、災害（地震、風水害）発生時の対応等の、不足事項の追加等の改定を行った上で体系的に整理し、教職員グループウェアに掲載した。以後、毎年度、点検・整備を実施することで教職員へ危機管理の意識付けを行っている。

【中期計画：54】

53) (コンプライアンスの推進)

平成 24 年度に策定した人権教育の推進に関する基本方針・基本計画に基づき、平成 25 年度に、学長以下教育研究評議会評議員を構成員とする「人権教育推進委員会」を組織し、委員会の中に研修やハラスメント対応等を担当する専門部会を設置して、人権教育及び人権擁護を推進する責任ある体制を整備した。

この組織体制の下、全教職員を対象にコンプライアンスに関する研修や講演会を年間延べ 4 回程度行うなどの取組を積極的に実施した。参加者は、多い年で延べ 700 名を超え、コンプライアンスに対する意識改革を促進して、行動規範を遵守する風土を強化した。

【中期計画：57】

【平成 27 事業年度】

54) (情報セキュリティの強化)

平成 27 年 2 月に更新した、認証基盤システムをはじめとする各種情報システムの点検を実施して運用上の課題を洗い出し、各システム整備に際しての観点・重点を明確化した。そして、この内容も盛り込んだ第 3 期に係る新たな情報基盤整備マスタープラン（情報基盤整備計画）を策定し、安定的に大学全体の情報セキュリティ対策を行う環境を整えた。

また、毎年実施している情報セキュリティ講習会については、毎年テーマを絞って実施する形式に変更し、平成 27 年度は「PC 利用：ウイルス対策」をテーマに実施した。講習会中に理解度を自己評価するための小テストを実施するなど、これまで以上に受講者の理解と意識付けを促進する形式に改めた。受講者は、大学教職員や学生、附属学校の教職員などで、延べ 324 名が参加し、前年度と比べて約 18%増加した。

【年度計画：52】

55) (公的研究費の不正使用を防止のための取組)

公的研究費の不正使用を防止するための「コンプライアンス教育」を実施した。その中で、受講内容の理解度を測るための「理解度確認テスト」を行い、正答率が 9 割に満たない者に対しては、再度「コンプライアンス教育」を受講させることにして、公的研究費の不正使用に関する理解の徹底を推進した。なお、平成 27 年度末時点で「コンプライアンス教育」対象者の修了率は 100%である。

【年度計画：57】

4. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

(1) 社会の変化に対応した教育研究組織づくり

【平成 25～26 事業年度】

56) (p. 12 34) の一部再掲。)

教員養成に対する社会の要請を受け止め、その質の向上を図るため、従前から教育長を含む地域の教育委員会との懇談会等の意見を、組織改革や教育改善に反映させてきたが、本学の ミッション公表直後の平成 26 年度には「教員養成の質向上に関する諮問会議」を年度当初に速やかに設置した。

この「教員養成の質向上に関する諮問会議」においては、「本学の教員養成

の質向上に向けた方策について」として、「Ⅰ. 本学が養成すべき人材の在り方について」「Ⅱ. 入試制度の在り方について」「Ⅲ. カリキュラムの在り方について」及び「Ⅳ. 本学教員が学校現場に通じた教員となるための方策について」の4項目について、平成26年6月の諮問から12月の最終答申まで延べ10回にわたる精力的な審議が行われた。それらの審議と答申を踏まえて、平成28年度からの大学改革の計画を策定した。

57) (p. 6 2)、3)の一部再掲。)

大学の機能を、義務教育を中心とした教員養成に集中することとし、平成28年度から、教育学部においては、生涯教育課程の学生募集を停止するとともに、学校教育課程では初等教育教員養成課程における選修制を廃止するなど、課程としての教育に質的転換を行う改組計画を策定した。また、大学院教育学研究科においては、平成28年度から修士課程の入学定員の縮減し、学校教育における課題解決に活用できる研究力の育成に向けて、コース編成と教育課程の見直しを行うとともに、専門職学位課程（教職大学院）の定員を拡大し、教育行政や学校現場のニーズに応えられる実践的指導力の育成を目指した機能強化を行う改組計画を策定した。

#### 【平成27事業年度】

58) 平成28年度以降の教育学部の教育指導について、学生の教職への意欲と努力を一層励ます指導体制を創出するため、従前の教員組織である各講座に抛らない、「教職教育院」を平成27年4月1日付けで設置した。この「教職教育院」は、初等・中等・特別支援教育のいずれにも関係する本学教育の在り方について、入試、カリキュラム、修学指導等の面で主導的な役割を果たす組織であり、とりわけ初等教育教員養成課程の小学校教員養成においては、入学時から卒業・就職までの4年間、一貫した丁寧な指導を行うため、選修制を廃止してクラス担任制により教育を行うことにしている。

59) 平成27年6月にディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを三位一体のものとして見直しを行って改訂し、平成28年度からの学部・大学院改革に向けて、学部と大学院のそれぞれにおいて、これらのポリシーに基づくカリキュラム改革を実施した。

#### (2) ガバナンス機能の強化

##### 【平成25～26事業年度】

60) 平成26年度に「部局長会議」を設置し、学長のリーダーシップの下、本学の教育研究及び運営の円滑な実施に関し必要な事項についての協議や各部局間の連絡・調整を行った。これにより、学内の情報を円滑かつ迅速に共有するとともに、学長をはじめとする役員意思決定に資する協議を行える環境を整えた。なお、部局長会議は平成26年度の1年間に47回開催した。

61) (p. 12 33)の一部再掲。)

平成26年度にかけて、学長のビジョンや大学の経営方針を共有して各部局の組織の教職員が適切な役割を果たすことができるようにするため、常設の学内委員会も含めた学内教育研究組織等の長を学長が直接選考し任命する形式に改め、ガバナンスを強化した。

62) ガバナンスを強化するため、平成26年度に学校教育法及び国立大学法人法の改正にあわせた学内規程の整備を行った。(i)審議機関の位置付けの明確化、(ii)学長の公務に関する最終決定権の担保、(iii)教育学部長等の権限の明確化等の各機関の責任の明確化を目的に学内規程を総点検し、年度内に184件の改正を全て終了した。

63) 平成25年度に、更なる効率的運営の側面から、事務局において「IR (Institutional Research) 推進室」を立ち上げ、事務局各課が保有するデータを取りまとめ、収集したデータから各講座の科研費申請・採択状況、就職状況等の分析を行い、その結果を「福教大View」として整序した。なお、IR推進室は、平成26年3月1日に教職協働の「戦略企画室」へ発展させ、学内外の諸情報を収集・活用し、学長の企画立案を補佐する機能を強化した。

平成26年度には、大学改革の観点から、戦略企画室の構成員等の妥当性を検討し、新たに4名を増員することにより、大学改革に向けてより広範囲に事務職員が関与できる体制にした。

##### 【平成27事業年度】

64) 平成28年度から実施する学部改革に向けて平成27年4月1日付けで設置した「教職教育院」を円滑に運営するため、院長及び複数の副院長を配置した。また、大学教員全員を対象に意向聴取を行って大学教員の職務分担再編を決定

するとともに（66名（平成28年2月現在）を「教職教育院」に配属。）、業務内容や処遇等についても決定して学内に周知した。

なお、平成27年4月1日付けで新設した教員人事委員会において、平成28年4月1日付けで「教職教育院」に採用・配属する教員2名、特任教員1名の選考を行い、本学の改革を進める上で必要な人材を確保した。

また、本学のミッションの達成に向けて、第3期の教職員配置の運用計画を作成するとともに、本学教員が学校現場に通じた者になるための「福岡教育大学実地指導・実務経験研修」プログラムを策定した。この研修プログラムは、学校現場での1年以上の指導経験を有しない者を対象とする「実地指導研修」と全ての教員を対象とする「実務経験研修」からなり、「実地指導研修」は学校現場において1年間分の授業日数（約180日）の期間、研修を受講する制度で、「実務経験研修」は3年ごとに3日以上、学校現場に出向いて研修を受講する制度である。なお、研修プログラムは附属学校を活用して実施することになっている。

### （3）グローバル化に対応するための取組

【平成25～26事業年度】

65) (p.11 25) の再掲。）

従前は、国際交流部門は総務課、留学生支援部門は学生生活課が担当していたが、国際交流を組織的に展開するため、平成22年度にこれらの部門を連携推進課（新設）に統合し、窓口を一元化した。また、平成25年度には国際交流・留学生支援推進本部を設置し、国際交流コーディネーターを配置して、企画立案から実施までを一体化し、様々な施策を実行した。

平成25年度から本学留学生と地域住民等との交流促進のため、宗像市と連携し、ホームビジット交流会等の交流行事を開始した。また、海外へ留学する学生への経済支援を充実させるとともに、平成25年度から協定大学に派遣する学生を対象としたオリエンテーションを実施し、海外ハンドブックを用いた事前研修を行った。これらの取組を総合して、平成27年度に海外派遣学生と受入留学生を対象とする本学の特色を活かした協定留学プログラムを作成した。

さらに、国際交流・留学生支援推進本部の国際交流コーディネーター等が指導助言を積極的に行った結果、「平成27年度前期（第2期）・後期（第3期）官民協働 海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～」に、本学から計3名の学生が採用された。

66) 平成25年度に、ウィスコンシン州立ウィスコンシン大学ラクロス校と新たに協定を締結し、同校との間で17日間の「短期派遣プログラム」を策定して、教員1名、学生12名を派遣した（9月）。

【平成27事業年度】

67) (p.11 26) の再掲。）

学校現場で英語コミュニケーション能力を身につけた教員の確保が喫緊の課題となっていることを受け、大学独自のカリキュラムに基づく「英語習得院」を平成27年度から設置した。「ELI講座」等の開講（初年度である平成27年度の受講生369名）、短期語学研修及びインターンシッププログラムの実施など、教員を目指す学生や海外派遣学生に対する支援を一層強化している。（ELI: English Learning Institute（英語習得院））

○ 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に関する目標  
 ① 組織運営の改善に関する目標

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の基本理念に基づき教育研究を発展させるため、トップマネジメントとボトムアップの調和を確保しつつ、協働的かつ機動的な大学運営体制を確立する。</li> <li>・人的資源を有効に活用するため、大学の基本理念及び将来展望を踏まえた人事制度の運用を行う。</li> </ul>
------	---

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【33】</p> <p>大学の基本理念を踏まえ、効果的な資源配分・活用の観点から経営戦略を策定し実行する。</p>		IV		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>学長のリーダーシップの下、効果的で戦略的な大学経営を行うため、学長が当該年度の経営戦略である「大学運営方針」を毎年度当初に発表している。この「大学運営方針」において、平成 24 年度には「教育組織の見直し」「教育内容の質向上」「研究の質向上」という「三位一体の改革」を掲げ、平成 26 年度には、続く 2 年間で「集中改革期間」と位置付けた上で、前述の「三位一体の改革」を更新して、「学生の資質能力を高める魅力あるカリキュラム改革と“福教大ブランド”の定着」「大学院の抜本改革と広域拠点大学にふさわしい体制整備」「国際感覚をもち、社会貢献活動や自らの職能成長に勤しむ教職員の就業環境の整備」からなる「新・三位一体の改革」を柱として掲げ、大学改革の具体的方向性を示してきた。</p> <p><u>それらの「大学運営方針」を具体化するため、アクションプラン（平成 23 年度までは運営計画）を策定して、事項ごとに担当責任者、対応部署を明確化し、個別の事案については部局長会議で進捗確認を行うとともに、全体を通しての進捗管理も複数回行うことにより、着実に改革を実施した。</u></p> <p><u>上記アクションプランでは、平成 24～26 年度の 3 年間で延べ 89 件のプランを実行し、以下のような本学の根幹となる改革を強力に推進</u></p>		

			<p>した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 24～25 年度に実施したセンター等統廃合により、教育総合研究所、学術情報センター、健康科学センター、ものづくり創造教育センターを創設</li> <li>本学のミッション公表と軌を一にした平成 25 年度における第一次カリキュラム改革の実施や、平成 28 年度から実施する第二次カリキュラム改革及び学部・大学院改革の計画策定</li> <li>予算配分方針の大幅な転換</li> <li>教育研究組織や学内の委員会等の長を、学長指名や役職指定に改めたガバナンス強化</li> <li>修学環境の整備として、エレベーター未設置建物への順次設置や学生寮の学習室（寮版ラーニングcommons）の設置</li> <li>教員就職率を向上させるための取組（実績：平成 22 年 3 月卒業生 60.0%→平成 27 年 3 月卒業生 70.4%）</li> </ul>	
	<p>【33】 大学改革を集中・加速するために、アクションプランを引き続き実行する。</p>	IV	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【33】 年度当初に策定した 30 項目（教育 12 項目、研究 5 項目、社会貢献 2 項目、国際交流 2 項目、学内運営 8 項目、その他 1 項目）からなるアクションプランを実行した。それぞれの分野において、「<u>大学運営方針</u>」に基づいた取組を計画的に実行することにより、平成 27 年 4 月 1 日付けで設置した「<u>教職教育院</u>」による新たな教育体制の確立、「<u>教員人事委員会</u>」の設立など教員人事の抜本的な改革等を推進し、平成 28 年度から実施する学部・大学院改革に向けての体制整備等を実施した。とりわけ、学部改革に伴う入試改革においては、初等教育教員養成課程において、選修制を廃止し一括募集へ転換した。また、教員となることへの適性・意欲を重視する観点から推薦入試による入学者の割合を増加させるとともに、地域創生推薦入試の導入などの入試改革の結果、学校教育課程における教員志望学生の割合が 98.7%となり、第 1 期末（77.3%）と比べて大幅に上昇した。 これらの学部・大学院改革はミッションの想定を上回って実施したものもあり、就職率の向上や教員志望学生の割合の向上などの成果も上がっているため、第 2 期及び平成 27 年度年度計画は当初の想定を上回って進捗したと判断した。</p>	

<p><b>【34】</b>          大学運営の透明性・公正性・効率性・機動性を確保するため、意思決定、合意形成及び業務執行の在り方を点検し、運営組織の改善を進める。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>大学としての意思決定、合意形成及び業務執行の在り方を点検し、以下の改善を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>教育の質向上に係る取組についての意思決定と合意形成の迅速化、施策の質の向上を実現するため、教務関係委員会の再編統合による改組を行い、委員会の数を 8 から 5 に、委員の数も延べ 94 名から 69 名まで削減するとともに、学長の諮問組織である運営企画室に学長指名の室員を置くことによりガバナンスを強化した(平成 25 年度)。</u>また、教授会の下に置く委員会(学生委員会、大学院常任委員会、予算配分委員会)における審議事項等を精査し、学部と大学院で一括して一体的に審議する体制に改めた(平成 26 年度)。</li> <li>・ 改組の実施後は、成果と課題の検証を行って、その結果を更なる運営組織の改善の方策へつなげる PDCA マネジメントサイクルを確立している。</li> </ul> <p>さらに、中期計画策定時には上記のような教務関係委員会等をはじめとする学内運営組織の改善と PDCA マネジメントサイクルの確立を想定していたが、それを上回る以下の改善も行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>学長のビジョンや大学の経営方針を共有して各部局の組織の教職員が適切な役割を果たすことができるようにするため、これまで互選で選ばれていた学内の教育研究組織の長をすべて学長指名による方式に改めた。また、常設の学内委員会の長についても、委員による互選から役職指定に変更して責任体制を明確化し、ガバナンスを強化した。</u></li> </ul> <p><u>これらの取組により、学内改革の決定に係る手続きが格段に迅速化し、平成 25 年度と平成 28 年度という短期間に 2 度にわたる大学改革を実現した。</u></p>	
<p><b>【34】</b>          運営組織の更なる改善を進める。</p>			<p>IV</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p><b>【34】</b>          学長のリーダーシップの下でより強力に大学運営を行うため、従来の運営企画室を廃止し、<u>それに替わる運営組織として「学長室」を平成 27 年 4 月 1 日付けで設置した。その結果、第 1 期末の運営企画室と比べて、室員が延べ 91 名から 71 名にスリム化され、提案から実行までのプロセスを短期間で行えるようになることに加えて、会議等に係る負担も軽減した。</u>さらに、学長室の室員構成は、従来の運営企画</p>

			<p>室が教員中心（平成 21 年度：教員 73.6%、事務職員 17.6%）であったことに対し、<u>事務職員の比率を増加（平成 27 年度：教員 62.0%、事務職員 38.0%）することで教職協働の大学運営を行う体制を強化した。</u></p> <p>また、第 2 期中に改組・新設した組織の実施主体を対象としたアンケート調査を実施した結果、9 割近く（88%）の実施主体から「改組・新設して良かった、改善した」との好回答を得た。</p> <p>なお、アンケートで得られた回答を基に、更なる運営組織の改善を行うための方策も策定し、第 3 期においても運営組織の改善を進めることにしており、<u>平成 28 年 2～3 月にはそれに先立って、教員就職率を向上させるための「就職支援委員会」の新設や教授会の下に置く委員会の全学委員会化により、委員会の整理・統合・廃止による業務の効率化・スリム化、ガバナンス強化を推進した。</u></p> <p><u>このように第 3 期に先立って運営組織を改善したことは、本学のミッションに資するものであり、当初の想定を上回って実施したといえる。</u></p>		
<p>【35】 監査機能の充実を図り、大学運営の自己改善サイクルを確立する。</p>		<p>III</p>	<p><u>（平成 22～26 年度の実施状況概略）</u></p> <p>内部監査機能の充実を図るとともにその独立性を確保するため、平成 22 年 7 月に「監査・業務改革室」を新設し、2 名の専任職員を配置した。また、<u>監事、会計監査人、監査・業務改革室の三者による意見交換や、学長、理事及び事務局長を含めた意見交換の機会をそれぞれ年 1 回ずつは必ず開催するようにして、情報共有や連携強化を図ることで、監査機能を充実させた。</u></p> <p>また、監事監査、内部監査等の各種監査を毎年度実施し、指摘のあった事項については、学長の指示により担当部署が早期に改善方策を策定して実行する自己改善サイクルを確立した。</p> <p>具体的には、平成 24 年度監事監査において「有為な教育者の養成は本学の使命である。大学教員が主体となって学生の進路指導に取り組み、教員採用率の向上の実効を図りたい。」という意見があったことを踏まえ、従前より更に積極的に大学教員が学生の進路指導に関わるよう要請し、平成 25 年度よりキャリア支援センターと各講座の大学教員代表者から構成される「就職担当者連絡会議」を定例化して開催し、情報交換及び連絡体制を改善した。その体制の下に、平成 26 年度からは講座ごとに全学生の教員志望状況を把握・共有して部局長</p>		

	<p>【35】 引き続き、監査機能の充実を図るとともに、自己改善サイクルにより大学運営改善を実施する。</p>		<p>会議において協議するなど、教員採用率の向上に向けた全学的なキャリア支援体制を強化した。<u>これにより、第2期中における教員就職率は大幅に上昇し、監事監査等に基づく自己改善サイクルが十分に機能しているといえる。</u></p> <p>(平成27年度の実施状況) 【35】 平成27年度においては、<u>意見書や所感などの形で、監事より学長宛てに5件の意見等が提出された。</u>それらのうち、平成27年12月15日付け「平成27年度臨時監事監査意見書」において「学長選考会議に関する運営規則や諸規程等を、国立大学法人法との整合性を図り、疑義が生じないように改正されたい。」との指摘を受けて、平成27年度中に速やかに諸規程等の改正を実施し、大学運営を改善した。</p> <p>第3期においては、中期計画の一つとして「監事が監査業務をより充実できるように、役員会、経営協議会、教育研究評議会及び学長選考会議などの重要な会議へ出席し、教育研究や社会貢献の状況、学長選考方法や大学内部のガバナンス体制などについて円滑な監査を行える態勢を整える。その監事監査への対応状況を広く社会に公表する。」を掲げ、監査機能を一層充実させることにしている。第2期中の監事の大学への貢献と、この中期計画を実施するにあたって監事の業務負担が増大することに鑑み、「国立大学法人福岡教育大学役員報酬規程」の改正を行って監事の本給等の処遇について見直し（月額：92,000円→200,000円）、適切に対応することになっている。</p>
<p>【36】 大学運営の活性化のため、経営協議会や外部有識者を活用する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 経営協議会においては、学外有識者の識見から本学の運営に有益な示唆等を得るため、審議のほかに学外委員（外部有識者）との意見交換の時間を1時間程度設けるなど、実質的な討議の時間を確保するとともに、学外委員の意見が大学運営に取り入れられていることを適時適切に説明している。また、審議を深める方策として、学長より審議前に、前回から会議当日までの本学の活動状況について説明を行っている。学外委員からの指摘事項については、改善計画を策定し実行する改善サイクルを確立しており、継続的に大学運営の活性化や改善に活用している。</p> <p>平成22年度には、外部評価委員会を別途設置して、その後4年間外部評価を実施し、修学環境の整備や社会貢献、大学院（教職大学院、</p>



			<p>修士) 及び附属学校等にいたる幅広い内容について評価と提言を受けた。</p> <p>さらに、教員養成に対する社会の要請を受け止め、その質の向上を図るため、従前から教育長を含む地域の教育委員会との懇談会等の意見を、組織改革や教育改善に反映させてきた。<u>本学のミッション公表直後の平成 26 年度には「教員養成の質向上に関する諮問会議」を年度当初に速やかに設置し、「本学の教員養成の質向上に向けた方策について」の諮問を6月に発出した。それに対し、中間報告を含む延べ10回の会議を経て12月に最終答申を受け、これらの審議を踏まえて平成 28 年度から実施する大学改革の計画を策定した。</u>なお、「教員養成の質向上に関する諮問会議」の委員は、教育委員会の教育長や教育センターの所長、主幹指導主事等の幹部職員や公立学校の校長等とともに、本学卒業生である若手教員も含む計 29 名（男女共同参画の観点から、女性 10 名を含む）に委嘱を行ったものである。</p>
	<p><b>【36】</b></p> <p>引き続き、経営協議会の外部有識者からの指摘事項や教員養成の質向上に関する諮問会議の提言を踏まえて、大学運営の改善を行う。</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成 27 年度の実施状況)</b></p> <p><b>【36】</b></p> <p>経営協議会の学外委員からの「英語研修は、ネイティブの方と一緒に 行う等、英語力が身につく内容を検討していただきたい。」「英語力がある日本人教員を増やす必要性から、英語習得院の講師は是非ネイティブの方を多く採用していただきたい。」という意見を踏まえ、平成 27 年度から「英語習得院」において、常勤教員（教務主任、外国人教員（平成 26 年度から任用））1 名と、非常勤講師 10 名のうち 5 名については外国人を採用した。さらに、海外短期語学研修を実施してネイティブの方とコミュニケーションをとる機会を多く設けている。</p> <p>また、「<u>教員養成の質向上に関する諮問会議</u>」から平成 27 年 12 月に提出された「<u>福岡教育大学教職大学院における教員の資質能力の高度化に向けた取組方策について（答申）</u>」を受けて、平成 28 年度からの改革に速やかにその意見を取り入れた。すなわち、<u>入学定員の増加（20 名→40 名）を決定し、現職教員がより修学しやすい環境をつくるため、大学院サテライト教室を設置するとともに、幼稚園、中学校又は高等学校の教諭の一種免許状所有者を対象に小学校教員免許状を取得できる 3 年課程（「小学校教員免許状取得プログラム」）を新設することにした。</u></p>

<p><b>【37】</b> 教育研究組織等の編成及び人的配置の在り方を点検し、社会的要請や教育研究の進展に柔軟に対応できるように教職員定員の管理・運用を行う。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>「国立大学法人福岡教育大学定員管理方針」に基づき、毎年度、翌年度に向けて「定員運用方針」を策定している。その中で、学長裁量定員として一定数の教員採用枠を確保して、必要に応じて重点的に配置できるよう、柔軟な対応を行った。具体的には、学長の裁量による重点的な人員配置を実現するための「特任教員制度」及び「再雇用特命教授制度」の創設（平成 23 年度）や、平成 24 年度に社会的要請や教育研究の進展に対応するために実施したセンター等の統合を踏まえた適切な人員配置のための学内異動が挙げられる。また、平成 25 年度には、初等教育教員養成課程を主な対象として、学校現場で実践可能な英語コミュニケーション能力を身につけた教員を養成するために、<u>戦略的な教員選考の観点から「福岡教育大学教員選考の特例に関する規程」を制定し、従来の教員選考手続きに拠ることなく、ミッションに係る取組等に必要な教員を学長が採用できることとし、平成 26 年 4 月 1 日に外国人教員 1 名を採用した。</u></p> <p>加えて、<u>平成 26 年度には、これまで専攻分野の教員で組織された「講座」の発議により行ってきた採用や昇任などの教員人事を改め、役員、副学長、教育学部長、大学院教育学研究科長で組織する「教員人事委員会」を平成 27 年 4 月 1 日より新設することを決定し、学長がリーダーシップを発揮し、ミッションの実現に資する教員人事を行うことが可能になる体制を整備した。</u></p> <p>さらに、教職大学院の実務家教員の採用において、従来は教育委員会から 3 年程度の期限付きの人事交流であったことを改め、教育委員会との合議の上、人事交流でありながら原則無期限の採用を行うことができる制度にした。</p>	
	<p><b>【37】</b> 大学改革を踏まえ、第 3 期中期目標期間に向けて教員配置について設計する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p><b>【37】</b> 平成 28 年度から実施する学部改革に向けて平成 27 年 4 月 1 日付けで設置した「教職教育院」を円滑に運営するため、院長及び複数の副院長を配置した。また、<u>大学教員全員を対象に意向聴取を行って大学教員の職務分担再編を決定するとともに (66 名 (平成 28 年 2 月現在) を「教職教育院」に配属。)、業務内容や処遇等についても決定して学内に周知した。</u></p> <p>なお、平成 27 年 4 月 1 日付けで新設した「教員人事委員会」にお</p>	

			<p>いて、平成 28 年 4 月 1 日付けで「教職教育院」に採用・配属する教員 2 名、特任教員 1 名の選考を行い、本学の改革を進める上で必要な人材を確保した。</p> <p>また、本学のミッションの達成に向けて、第 3 期の教職員配置の運用計画を策定するとともに、本学教員が学校現場に通じた者になるための「福岡教育大学実地指導・実務経験研修」プログラムを策定した。この研修プログラムは、学校現場での 1 年以上の指導経験を有しない者を対象とする「実地指導研修」と全ての教員を対象とする「実務経験研修」からなり、「実地指導研修」は学校現場において 1 年間分の授業日数（約 180 日）の期間、研修を受講する制度で、「実務経験研修」は 3 年ごとに 3 日以上、学校現場に出向いて研修を受講する制度である。なお、研修プログラムは附属学校を活用して実施することになっている。</p>	
<p>【38】 次世代育成支援と男女共同参画の推進に向けて、教職員の採用・登用及び就業支援に関する取組体制を充実させる。</p>	<p>III</p>		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>次世代育成支援や男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組として、「出産・育児支援リーフレット」「男性の育児参加・介護支援に関する制度リーフレット」「就業規則 Q&amp;A」の作成、改訂と周知を随時実施するとともに、平成 24 年度には「家族による職場見学」を実施し、9 家族 22 名の参加があった。</p> <p>また、17 時以降の勤務免除や育児部分休業の対象となる子の範囲を拡大し、育児・介護に従事する職員をサポートする体制の整備を行った（前者が「小学校就学の始期に達するまでの子」から「満 18 歳に達する日以降の最初の 3 月 31 日までの間にある子」へ、後者が「3 歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」へ対象範囲を拡大。）。その結果、男性職員も含めた育児短時間勤務等の取得につながった（第 1 期：0 件→第 2 期：4 件）。</p> <p>さらに、平成 26 年度には、部局長会議の下に男女共同参画推進部会を設置したことで、ワーク・ライフ・バランスに資する取組を積極的に推進する体制を充実した。</p> <p>なお、第 2 期中における大学教員の女性比率は、国立大学協会のアクションプランの数値目標（17%）を上回る 21～23%で推移し、事務職員の女性比率は 28～36%であった。</p>	
	<p>【38】</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況)</p>	

	<p>中期計画達成のため、平成 27 年度は年度計画なし。</p>		
<p>【39】 SD (スタッフ・ディベロップメント) 及び組織の活性化の観点から、事務職員の職能開発に向けて支援策を充実させるとともに、他大学等との計画的な人事交流を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>法人運営の現状と将来を見据え、自身の役割を認識し、多くの問題や様々な課題に対して的確・迅速・主体的に対応できる優れた人材を組織的に育成するため、平成 22 年度に「事務系職員研修基本方針」及び「事務系職員研修基本計画」を作成した。これらの方針と計画に基づき、年度ごとに「研修計画」を策定し、それに従った研修を計画的に実施した。</p> <p>また、本学事務職員が SD に関する事業を自ら企画・提案し、実施することにより、事務職員の意識改革と資質向上を推進するとともに企画立案能力及び事業進行管理能力を養成し、その成果を業務へ反映・活用させ、事務組織の活性化を図ることを目的として、「スタッフ・ディベロップメント (SD) 推進事業」を平成 22 年度に創設し、毎年度実施している。<u>SD 推進事業は、事務職員が企画・立案する SD 事業に対して 20 万円を上限に予算措置して職能開発を支援する取組で、平成 22～26 年度には、延べ 10 件の事業に対して総額 158 万円を配分した (延べ 62 名の事務職員が企画者として SD を実施。)</u>。この一例として、平成 26 年度には「大学職員の仕事の流儀」をテーマに、「福岡教育大学の事務系職員が目指す職員像」を策定し、職員自らのキャリア形成の指標を示すとともに、講演会・パネルディスカッションにおいて、学内外の様々な場面で活躍している大学職員をゲストスピーカーとして招き、多様な考え方を持つ参加者との対話を促す事業を実施し、職員の意識向上に寄与した。</p> <p>さらに、平成 26 年度には「英語習得院」の事業である「クアラルンプール短期英語研修」に事務職員を 3 名派遣するとともに、文部科学省国際業務研修を活用して、ノートルダム・メリーランド大学及び北アリゾナ大学に 1 名派遣した。研修に参加した 4 名のうち 2 名は、国際交流担当の部署に所属し、通常業務において研修で身につけた知識や英語力を活用した。</p> <p>なお、組織の活性化の観点から、九州大学をはじめとする他大学等との人事交流を計画的・継続的に実施するとともに、文部科学省経験者の受入れや、本学職員の文部科学省等に対する研修生派遣等を行った。</p>

	<p>【39】 引き続き、「事務系職員研修基本方針」及び「事務系職員研修基本計画」に基づき、平成 27 年度研修計画を策定し、実施する。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況) 【39】 「平成 27 年度研修計画」に基づき、階層別研修として九州地区国立大学法人等係長研修（2 名参加）や採用後 5 年以上 10 年未満の主任以下の事務系職員を対象とした「福岡教育大学中堅職員研修」（21 名参加）を実施するとともに、学内外で開催される各種専門研修（延べ 18 名参加）、派遣研修（1 名参加）、自己啓発研修（延べ 26 名参加）を事務系職員に課し、職能開発を推進した。 また、「平成 27 年度研修計画」以外に、教職協働で近隣の他大学と連携した SD を実施しており、7 月の「全学 FD・SD セミナー」においては、九州大学、日本赤十字九州国際看護大学、東海大学福岡短期大学から講師、パネリストを招聘し、学内外から教職員 124 名が参加した。加えて、12 月には九州地域大学教育改善 FD・SD ネットワーク「Q-Links」の年次報告会となる「Q-conference2015」を会場校として開催し、学内外から教職員及び学生など 177 名が参加した。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

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に関する目標  
 ② 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標  
 機動的な業務運営のため、事務組織の在り方を点検するとともに、業務の効率化・合理化を進める。

中期計画	平成 27 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		中期	年度
【40】 効率的な業務運営を可能とするため、柔軟な事務組織を構築する。	/	III	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>平成 22 年 7 月から再構築された事務組織について、平成 23 年度に効率化・合理化の観点から検証を行い、平成 24 年度に新たに学部等支援室を教育支援課の下に位置付けた。これにより、学部・研究科の運営組織体制の改善、事務所掌の責任体制を一層明確にした。</p> <p>平成 25 年度は、更なる効率的運営の側面から、事務局において「IR (Institutional Research) 推進室」を立ち上げ、事務局各課が保有するデータを取りまとめ、収集したデータから各講座の科研費申請・採択状況、就職状況等の分析を行い、その結果を「福教大 View」として整序した。なお、IR 推進室は、平成 26 年 3 月 1 日に教職協働の「戦略企画室」へ発展させ、学内外の諸情報を収集・活用し、学長の企画立案を補佐する機能を強化した。</p> <p>平成 26 年度は、大学改革の観点から、戦略企画室の構成員等の妥当性を検討し、新たに 4 名を増員することにより、大学改革に向けてより広範囲に事務職員が関与できる体制にした。</p>	III	III
				<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【40】 平成 28 年度から実施する学部・大学院改革及び第 3 期中期目標・中期計画に対応するため、「事務組織見直しワーキンググループ」を</p>		

			<p><u>立ち上げて、全事務職員への意見聴取等を実施して検討を行った。その結果、第3期中期計画にも掲げている、学長の企画立案を補佐する戦略企画室や、教職教育院、高度研究者支援室等に関わる部署の増員（計5名）を決定し、事務組織の機能を強化した。</u></p>		
<p>【41】 事務業務の簡素化及び効率化を推進する。</p>	<p>【41】 引き続き、平成 27 年度の「業務改革推進のためのアクションプログラム」を作成し、更なる業務の簡素化及び効率化を進める。</p>	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 事務業務の簡素化及び効率化を推進するため、毎年度「業務改革推進のためのアクションプログラム」を作成し、副課長級以上の事務職員が構成員である事務協議会において進捗管理を行って、着実に取組を実施している。 <u>平成 22～26 年度においては、このアクションプログラムにより延べ 169 件の業務の効率化を実施することができた。具体的には、平成 22 年度には「業務手順説明書」を作成し、人事異動の引継を円滑に実施できるよう業務効率化を行った。また、業務の IT 化・簡素化・合理化の観点からペーパーレス会議システムやグループウェアを導入したことで、会議資料や依頼文書、各種通知等の印刷や発出に係る労力及び紙資源等の削減を推進するとともに、電子媒体の一斉送付により即時の情報共有が可能になった。</u></p>		
		III	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【41】 事務局各部署が作成した「業務改革推進のためのアクションプログラム 2015」を基に、14 件の業務の簡素化・合理化を推進した。特に、「<u>前期中間授業評価アンケートの Web 化</u>」の取組においては、これまで紙媒体で実施していた授業評価アンケートを、平成 26 年度に整備した「<u>学生情報総合システム</u>」の機能を活用して Web 化したことにより、アンケートの印刷や配付・回収、集計に係る業務を大幅に削減することができた。</p>		
			ウエイト小計		
			ウエイト総計		

[ウエイト付けの理由]

## (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 22～26 事業年度】

## ① (学長の大学運営方針による大学改革)

毎年度当初に学長が策定する「大学運営方針」を具体化するため、アクションプラン（平成 23 年度までは運営計画）を策定して、事項ごとに担当責任者、対応部署を明確化し、個別の事案については部局長会議で進捗確認を行うとともに、全体を通しての進捗管理も複数回行うことにより、着実に改革を実施した。

上記アクションプランでは、平成 24～26 年度の 3 年間で延べ 89 件のプランを実行し、第 2 期中に 2 度にわたるカリキュラム改革や平成 28 年度からの学部・大学院改革等の本学の根幹となる改革を強力に推進した。

【中期計画：33】

## ② (学長のリーダーシップによる部局長と一体となった主体的な改革)

学長のビジョンや大学の経営方針を共有して各部署の組織の教職員が適切な役割を果たすことができるようにするため、これまで互選で選ばれていた学内の教育研究組織の長をすべて学長指名による方式に改めた。また、常設の学内委員会の長についても、委員による互選から役職指定に変更して責任体制を明確化し、ガバナンスを強化した。

これらの取組により、平成 25 年度と平成 28 年度という短期間に 2 度にわたる大学改革を実現した。

【中期計画：34】

## ③ (社会の要請を踏まえた大学改革)

教員養成に対する社会の要請を受け止め、その質の向上を図るため、従前から教育長を含む地域の教育委員会との懇談会等の意見を、組織改革や教育改善に反映させてきた。本学のミッション公表直後の平成 26 年度には教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等が構成員の「教員養成の質向上に関する諮問会議」を年度当初に速やかに設置し、「本学の教員養成の質向上に向けた方策について」の諮問を 6 月に発出した。それに対し、中間報告を含む延べ 10 回の会議を経て 12 月に最終答申を受け、これらの審議を踏まえて平成 28 年度から実施する大学改革の計画を策定した。

【中期計画：36】

## ④ (ミッションの実現に資する教員人事改革)

これまで専攻分野の教員で組織された「講座」の発議により行ってきた採用や昇任などの教員人事を改め、役員、副学長、教育学部長、大学院教育学研究科長で組織する「教員人事委員会」を平成 27 年 4 月 1 日より新設することを決定し、学長がリーダーシップを発揮し、ミッションの実現に資する教員人事を行うことが可能になる体制を整備した。

【中期計画：37】

## ⑤ (SD を通じた大学職員の能力開発に向けた積極的な取組)

「スタッフ・ディベロップメント (SD) 推進事業」を平成 22 年度に創設し、毎年度実施している。SD 推進事業は、事務職員が企画・立案する SD 事業に対して 20 万円を上限に予算措置し、平成 22～26 年度には、延べ 10 件の事業に対して総額 158 万円を配分した（延べ 62 名の事務職員が企画者として SD を実施。）。

本事業により事務職員の意識改革と資質向上を推進するとともに、その成果を業務へ反映・活用させ、事務組織を活性化させている。

【中期計画：39】

## ⑥ (事務業務の簡素化・効率化)

事務業務の簡素化及び効率化を推進するため、毎年度「業務改革推進のためのアクションプログラム」を作成し、平成 22～26 年度においては、このアクションプログラムにより延べ 169 件の業務の効率化を実施することができた。例えば、ペーパーレス会議システムやグループウェアを導入したことで、会議資料や依頼文書、各種通知等の印刷や発出に係る労力及び紙資源等の削減を推進するとともに、電子媒体の一斉送付により即時の情報共有が可能になった。

【中期計画：41】

【平成 27 事業年度】

## ⑦ (第 3 期を見据えた大学改革)

平成 27 年 4 月 1 日付けで設置した「教職教育院」による新たな教育体制の確立、「教員人事委員会」の設立など教員人事の抜本的な改革等を推進し、平成 28 年度から実施する学部・大学院改革に向けての体制整備等を実施した。

【年度計画：33】



⑧ (教職協働による大学運営の体制強化)

学長のリーダーシップの下でより強力に大学運営を行うため、従来の運営企画室を廃止し、それに替わる運営組織として「学長室」を平成 27 年 4 月 1 日付  
けで設置した。学長室では事務職員の比率を増加（平成 21 年度：17.6%→平成  
27 年度：38.0%）することで、教職協働の大学運営を行う体制を強化した。

【年度計画：34】

⑨ (社会の要請を踏まえた教職大学院改革)

「教員養成の質向上に関する諮問会議」から平成 27 年 12 月に提出された「福  
岡教育大学教職大学院における教員の資質能力の高度化に向けた取組方策につ  
いて（答申）」を受けて、入学定員の増加（20 名→40 名）を決定し、現職教員  
がより修学しやすい環境をつくるため、大学院サテライト教室を設置すると  
ともに、幼稚園、中学校又は高等学校の教諭の一種免許状所有者を対象に小学校  
教員免許状を取得できる 3 年課程（「小学校教員免許状取得プログラム」）を新  
設することにした。

【年度計画：36】

⑩ (Web 化による業務の効率化)

「業務改革推進のためのアクションプログラム 2015」において、これまで紙  
媒体で実施していた授業評価アンケートを、平成 26 年度に整備した「学生情報  
総合システム」の機能を活用して Web 化したことにより、アンケートの印刷や  
配付・回収、集計に係る業務を大幅に削減できた。

【年度計画：41】

2. 共通の観点に係る取組状況

○ **戦略的・効果的な資源配分、業務運営の効率化を図っているか。**

(1) 戦略や状況に応じた人的資源の配分

○ 平成 26 年度までは、「国立大学法人福岡教育大学定員管理方針」に基づいて  
毎年度、翌年度に向けて「定員運用方針」を策定し、その中で、学長裁量定員  
として一定数の教員採用枠を確保して、必要に応じて重点的に配置できるよう、  
柔軟な対応を行った。平成 27 年度は、「国立大学法人福岡教育大学定員管理方  
針」を廃止し、これに替わるものとして「平成 28 年度の教職員配置の運用につ  
いて」（平成 27 年 4 月 10 日役員会決定）及び「第 3 期中期目標期間の教職員配  
置の運用について」（平成 28 年 3 月 28 日役員会決定）を策定して、学長のリー

ダーシップの下、ミッション達成に資する教職員配置を行った。

○ 平成 25 年度には、初等教育教員養成課程を主な対象として、学校現場で実践  
可能な英語コミュニケーション能力を身につけた教員を養成するために、戦略  
的な教員選考の観点から「福岡教育大学教員選考の特例に関する規程」を制定  
し、従来の教員選考手続きに拠ることなく、ミッションに係る取組等に必要な  
教員を学長が採用できることとし、平成 26 年 4 月 1 日に外国人教員 1 名を採用  
した。

○ 平成 26 年度には、これまで専攻分野の教員で組織された「講座」の発議によ  
り行ってきた採用や昇任などの教員人事を改め、役員、副学長、教育学部長、  
大学院教育学研究科長で組織する「教員人事委員会」を平成 27 年 4 月 1 日付  
けで新設することを決定し、学長がリーダーシップを発揮し、ミッションの実現  
に資する教員人事を行うことが可能になる体制を整備した。

平成 27 年度には、この教員人事委員会において、平成 28 年 4 月 1 日付けで  
「教職教育院」に採用・配属する教員 2 名、特任教員 1 名の選考を行い、本学  
の改革を進める上で必要な人材を確保した。

(2) 学長のリーダーシップによる戦略的・効果的な資源配分及び取組の実行

○ 毎年度の予算編成方針において、学長裁量経費を一定額確保しており、これ  
を活用して、中期計画やミッションの達成に向けた取組、大学改革を推進する  
取組等に対して重点的な予算配分を行っている。

その一例として、「研究推進支援プロジェクト」においては、科研費を主とし  
た競争的外部資金の未獲得者支援のため、学長裁量経費を原資に研究費を配分  
して研究プロジェクトを実施し、科研費等の外部資金獲得へつなげることを目  
的としたものであり、中期計画 42 の達成に資するものである。平成 25～27 年  
度の 3 年間は、延べ 46 件、合計 1,200 万円の研究費配分を実施した。  
これらの取組の結果、平成 27 年度に申請した科研費の申請率は過去最高の  
68.6%に達し、採択件数、採択額とも過去最高となった（総計 60 件、総額 7,874  
万円）。

(3) 戦略企画室の新設

○ 平成 25 年度に、更なる効率的運営の側面から、事務局において「IR  
(Institutional Research) 推進室」を立ち上げ、事務局各課が保有するデー  
タを取りまとめ、収集したデータから各講座の科研費申請・採択状況、就職状

況等の分析を行い、その結果を「福教大 View」として整序した。IR 推進室は、平成 26 年 3 月 1 日に教職協働の「戦略企画室」へ発展させ、学内外の諸情報を収集・活用し、学長の企画立案を補佐する機能を強化した。

平成 26 年度は、大学改革の観点から、戦略企画室の構成員等の妥当性を検討し、新たに 4 名を増員することにより、大学改革に向けてより広範囲に事務職員が関与できる体制にした。

なお、平成 28 年度からは、戦略企画室の長に副学長を充て、専任の職員を配置することにより、学長の戦略的な大学運営に必要な情報を収集・分析する体制を強化することにしており、第 3 期中期計画にも掲げている。

#### ○ 外部有識者の積極的活用や監査機能の充実が図られているか。

##### (4) 経営協議会の活用

- 「経営協議会の活性化に関する基本方針」(平成 21 年 6 月 12 日役員会決定)に基づき、経営協議会においては、審議事項を審議するだけでなく、学外委員(外部有識者)からの意見や指摘等を聞く機会を多く設けており、指摘事項については、改善計画を策定し実行する改善サイクルを確立して継続的に大学運営の活性化や改善に活用している。

具体的には、経営協議会の学外委員からの「英語力がある日本人教員を増やす必要性から、英語習得院の講師は是非ネイティブの方を多く採用していただきたい。」という意見を基に、平成 27 年度から「英語習得院」において、常勤教員(教務主任、外国人教員(平成 26 年度から任用)) 1 名と、非常勤講師 10 名のうち 5 名は外国人を採用した。

##### (5) 教員養成の質向上に関する諮問会議の活用

- 教員養成に対する社会の要請を受け止め、その質の向上を図るため、従前から教育長を含む地域の教育委員会との懇談会等の意見を、組織改革や教育改善に反映させてきた。本学のミッション公表直後の平成 26 年度には「教員養成の質向上に関する諮問会議」を年度当初に速やかに設置し、「本学の教員養成の質向上に向けた方策について」の諮問を 6 月に発出した。それに対し、中間報告を含む延べ 10 回の会議を経て 12 月に最終答申を受け、これらの審議を踏まえて平成 28 年度から実施する大学改革の計画を策定した。なお、「教員養成の質向上に関する諮問会議」の委員は、教育委員会の教育長や教育センターの所長、主幹指導主事等の幹部職員や公立学校の校長等とともに、本学卒業生である若手教員も含む計 29 名(男女共同参画の観点から、女性 10 名を含む)に委嘱を

行ったものである。

また、平成 27 年 12 月に提出された「福岡教育大学教職大学院における教員の資質能力の高度化に向けた取組方策について(答申)」を受け、平成 28 年度からの改革に速やかにその意見を取り入れた。すなわち、入学定員の増加(20 名→40 名)を決定し、現職教員がより修学しやすい環境をつくるため、大学院サテライト教室を設置するとともに、幼稚園、中学校又は高等学校の教諭の一種免許状所有者を対象に小学校教員免許状を取得できる 3 年課程(「小学校教員免許状取得プログラム」)を新設することにした。

##### (6) 監査業務機能・体制の整備

- 監事、会計監査人、監査・業務改革室の三者による意見交換や、学長、理事及び事務局長を含めた意見交換の機会をそれぞれ年 1 回ずつは必ず開催するようにして、情報共有や連携強化を図ることで、監査機能を充実させている。

第 3 期においては、中期計画の一つとして、監査機能の一層の充実を掲げている。第 2 期中の監事の大学への貢献と、この中期計画を実施するにあたって監事の業務負担が増大することに鑑み、「国立大学法人福岡教育大学役員報酬規程」の改正を行って監事の本給等の処遇について見直し(月額: 92,000 円→200,000 円)、適切に対応することにしてている。

##### (7) 監事監査及び内部監査による改善

- 監事監査、内部監査等の各種監査を毎年度実施し、指摘のあった事項については、学長の指示により担当部署が早期に改善方策を策定して実行する自己改善サイクルを確立している。

具体的には、平成 24 年度監事監査において「大学教員が主体となって学生の進路指導に取り組み、教員採用率の向上の実効を図られたい。」という意見があったことを踏まえ、従前より更に積極的に大学教員が学生の進路指導に関わるよう要請し、平成 25 年度よりキャリア支援センターと各講座の大学教員代表者から構成される「就職担当者連絡会議」を定例化して開催し、情報交換及び連絡体制を改善した。その体制の下に、平成 26 年度からは講座ごとに全学生の教員志望状況を把握・共有して部局長会議において協議するなど、教員採用率の向上に向けた全学的なキャリア支援体制を強化した。これにより、第 2 期中の教員就職率は大幅に上昇した。

平成 27 年度には、「学長選考会議に関する運営規則や諸規程等を、国立大学法人法との整合性を図り、疑義が生じないように改正されたい。」との指摘を受けて、当該年度中に速やかに諸規程等の改正を実施し、大学運営を改善した。

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

中期目標	外部研究資金の増加を図る。
------	---------------

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【42】                      大学教員の 50%以上が                      科学研究費補助金等に申請する。</p>			IV	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>大学教員の科研費等への申請率 50%以上を達成するため、申請から採択までの支援と採択後の支援の両面を充実させた。申請までの支援としては、確実に大学教員へ情報を提供するため、毎年説明会等を実施するとともに相談窓口を設置して対応した。</p> <p>また、研究サポートとして、科研費を主とした競争的外部資金の未獲得者支援のため、学長裁量経費を原資に研究費を措置して研究プロジェクトを実施し、科研費等の外部資金獲得へつなげるための「研究推進支援プロジェクト」を実施しており、平成 22～26 年度の 5 年間で延べ 78 件、総額 2,642 万円の支援を行った。さらに、平成 26 年度に学長裁量経費を原資とする「外部資金獲得サポート経費」を設け、次年度の獲得を目指した支援も行った（4 名に対し、総額 360 万円）。</p> <p>採択後の支援としては、大学教員の科研費申請の意欲向上に資するため、平成 24 年度に科研費の使用に関するアンケート調査を実施し、指摘があった課題に対して関係部署間で連携して事務手続き等を改善した。なお、その改善事項については、平成 24 年度以後も継続して周知を行うことにしている。</p> <p>その結果、<u>第 2 期（平成 22～27 年度）を通して申請率 50%以上を達成したことに加え、第 1 期と比べて科研費の獲得額については約 1.4 倍（6 年間累積：2 億 7,790 万円→3 億 8,157 万円）、獲得件数に</u></p>		

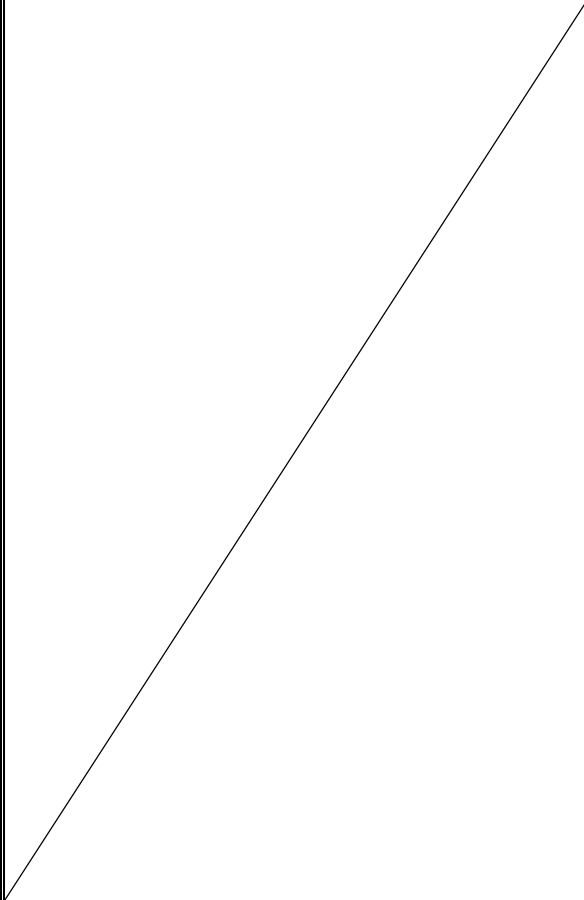
	<p>【42】 引き続き、科研費等の獲得に向けた支援を実施する。</p>		<p>については約 1.5 倍（6 年間延べ件数：210 件→311 件）になった。<u>これは、単に大学教員の科研費等申請率 50%以上のみを掲げていた中期計画策定時の想定を上回って実現できたものといえる。</u></p> <p>（平成 27 年度の実施状況） 【42】 科研費を含む外部資金の申請・獲得の向上に向けて、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部講師を招いて科研費申請・採択のための講座を開催した（9 月）。</li> <li>・過去に採択された本学教員の科研費研究計画調書を閲覧に供する制度を設立した。</li> <li>・引き続き、学長裁量経費公募事業である「研究推進支援プロジェクト」を実施し、延べ 15 件、総額 300 万円の支援を行った。なお、<u>支援を受けた 15 件のうち、13 件が科研費にも申請し、うち 4 件が採択された（採択率 30.7%）。</u>これは、<u>本学全体の新規採択率（28.2%）を上回っており、同プロジェクトが科研費申請のみならず採択につながったといえる。</u></li> <li>・採択される可能性が高いと見込まれる 7 名の教員に対し、「外部資金獲得サポート経費」による支援を実施（総額 89 万円）するとともに、平成 27 年度より、大きな予算規模の科研費等の獲得を支援するため、新たに学長裁量経費を原資とする「研究チャレンジ支援プロジェクト」による支援を開始した（1 件、50 万円）。</li> <li>・外部資金獲得のためのハンドブックを作成し、教職員グループウェアにて周知した。</li> </ul> <p>これらの取組の結果、<u>平成 27 年度に申請した科研費の申請率は過去最高の 68.6%に達し、採択件数、採択額とも過去最高となった（総計 60 件、総額 7,874 万円）。</u></p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

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

中期目標	(1) 人件費の削減 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 (2) 人件費以外の経費の削減 業務運営の改善により人件費以外の経費の削減に取り組む。
------	--

中期計画	平成27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		中期	年度
【43】 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。	【43】 中期計画達成のため、平成27年度は年度計画なし。	III	III	(平成22~26年度の実施状況概略) 人件費の削減に関する目標を達成するため、「総人件費改革」に取り組み、平成18年度以降の5年間で△5%以上の人件費削減を着実に達成した。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」に基づく国家公務員の改革を踏まえて、人件費改革を平成23年度まで継続し、人件費抑制(削減)を実行した。 具体的な取組としては、教職員全体を対象とした「国立大学法人福岡教育大学定員管理方針」を随時見直すとともに、これに基づき、人件費シミュレーションを踏まえた「教員定員運用方針」の策定を毎年度行った。これらの方針に基づく人件費改革及び定員管理を実施した結果、人件費(給与、報酬等支給総額)を毎年度減少させることができた。総人件費改革の最終年度であった平成22年度には、△5%以上を掲げた人件費削減率の目標を達成した。		
				(平成27年度の実施状況)		

<p>【44】 業務運営の効率化・合理化及び省エネルギー対策の推進等により経費を削減する。</p>		III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 業務運営の効率化・合理化の観点から、平成 24 年度に什器等のリユースシステムを構築して 31 件のリユースを実施したほか、タブレット端末を用いたペーパーレス会議システムを導入した。これにより、年間換算でコピー用紙約 108,000 枚の削減とそのコピー費用を含む約 54 万円の経費を削減できた。 省エネルギー対策推進の観点から、平成 22 年度より「電力デマンド監視装置」を設置し、契約電力量の遵守に向けた呼びかけや、省エネルギーポスターの学内掲示等による啓発活動、各講座等による環境活動チェックシートに基づく報告とその結果の学内公表等を実施し、教職員の省エネルギーへの意識付けを行ってきた。また、照明器具の高効率型器具への更新や空調設備の更新、変圧器の省エネルギー化及び太陽光発電設備の新設を随時行い、設備の省エネルギー化を推進している。 これらの取組の成果として、電力料金については単価の上昇の影響で上がってはいるものの、<u>電力使用量は減少したことに加え(平成 22 年度：5,104,216KWh→平成 27 年度：5,060,696KWh)、第 2 期中に重油の利用をなくしたことで、CO<sub>2</sub>排出量は平成 22 年度から平成 27 年度にかけて 20%削減できた。</u></p>	
	<p>【44】 引き続き、経費の削減に資する取組を推進する。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【44】 省エネルギーポスターの学内掲示等による啓発活動や毎月、電力使用量の月次報告を教職員グループウェアにて周知することで、継続的に省エネルギーへの意識付けを行った。 また、<u>太陽光発電設備の設置により経費削減に取り組んでおり、平成 27 年度においては、電気料金を約 331 万円削減した。</u> 業務運営の効率化・合理化の観点からは、「前期中間授業評価アンケートの Web 化」の取組において、<u>これまで紙媒体で実施していた授業評価アンケートを、平成 26 年度に整備した「学生情報総合システム」の機能を活用して Web 化したことにより、アンケートの印刷、集計に係る業務委託費用を約 38 万円削減した。</u></p>	
<p>【45】 財務情報に基づき財務分析を実施し、その分析結</p>		III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 財務情報に基づく財務分析を実施するため、平成 22 年度から財務諸表を簡明に説明した「財務レポート」を作成し、毎年度公表している。</p>	

<p>果を財務内容の改善に活用する。</p>			<p>また、「増収策・経費節減に関するアンケート」を実施し（平成 23 年度）、財務改善方策を検討した。財務分析の結果、一般管理費比率が他大学に比べて相対的に高いことが判明した。そこで経費節減を図るため、電気供給の契約方法を随意契約から政府調達に変更し（平成 24 年度）、複写機の個別契約を 5 年間の一括契約とする契約方法の見直しを行い（平成 25 年度）、マイクロソフトのライセンス契約を見直し（平成 26 年度）、プロパンガス契約を複数年度契約に変更する（平成 26 年度）等を行った。</p> <p>あわせて、財務内容の改善を収入面から実現するため、多元的に収入を確保する資金運用の改善を図り（平成 23 年度）、寄附金を有効に活用できるよう福岡教育大学基金を設置した（平成 24 年度）。また、<u>より一層の全学的な見地から予算を執行するための方策として、従来、各講座等に措置していた教育研究費の一部を集約して新たに「教育研究費（全学経費）」（4,000 万円）を措置したほか、平成 25 年度に実施した第一次カリキュラム改革及び専任教員の授業担当増により減少した非常勤講師等経費相当額を原資として、「教育研究高度化経費」（800 万円）を措置し、電子黒板やデジタル教科書などの ICT を活用する教育機器等を充実させた。</u></p> <p>このほか、調達において、政府調達（特定調達）の公告も官報公示のほか本学ホームページにも掲載して応札者の拡大に努めた。</p> <p>とりわけ、平成 25 年度に実施した複写機契約の変更については、初年次（平成 26 年度）に約 1,200 万円、2 年次（平成 27 年度）に約 1,500 万円の削減を達成しており、5 年間合計で 7,000 万円以上の経費削減となる見込みである。</p> <p>さらに、第 2 期中の資金運用において、総額約 68 億円の資金運用を行い、約 234 万円の運用益を得た。</p>	
	<p>【45】 引き続き、財務情報に基づき財務分析を実施し、その分析結果を財務内容の改善に活用する。</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成 27 年度の実施状況)</b> <b>【45】</b> 財務内容を改善するための取組として、これまで資金運用は銀行に対してのみ入札を実施していたが、平成 27 年度は信用金庫にも照会して落札され、応札者が拡大した。</p> <p>また、一般管理費率が高いことから、平成 28 年度予算において、<u>財務分析の結果に基づき旅費及び消耗品費を一律 15%削減する等、管理経費を含む全学共通経費を約 6,000 万円削減した。</u></p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標	大学が保有する資産を計画的・効果的に活用する。
------	-------------------------

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
【46】 施設設備及び土地・建物スペースの有効活用計画を策定し実行する。			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>大学が保有する施設設備及び土地・建物スペースの有効活用を図る観点から、調査に基づいた有効活用計画を策定し、実行した。具体的には、施設設備については、平成 22 年度に施設の使用実態や使用者のニーズを把握するため「施設の利用状況基礎調査」を実施し、施設の有効活用計画を策定するとともに、利用頻度の低い施設に対しては施設管理者に是正勧告を行った。その結果、平成 23 年度には、<u>利用頻度の低かった施設を「模擬授業実践室」「ボランティア活動のミーティング室」に活用するなどの改善を行ったほか</u>、平成 26 年度には既存の建物（健康科学センターB 棟）を改修して、平成 27 年度からの実働に向けて「英語習得院」の施設を整備した（アクティブ・ラーニング用の講義室 1 部屋、通常の授業を行う教室 4 部屋、教職員が利用するスタッフルーム 1 部屋、延べ 261 m<sup>2</sup>）。</p> <p>また、土地・建物スペースについても有効活用計画を策定し、平成 24 年度に、運動場の不整形部分を有効活用し、250 人収容可能な「アカデミックホール」を目的積立金により新営した。</p> <p>さらに、<u>平成 25 年度より設置した「ものづくり創造教育センター」の中に、申請により学外者も利用できる 2 か所の競争的スペースを設け、学内のみならず学外の方からも大学の施設設備を有効活用してもらえ</u>る環境を整備した。</p>		



	<p>【46】 引き続き、施設設備等の有効活用計画を策定し実行する。</p>		<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【46】 平成 28 年度から実施する学部・大学院改革に対応するため、研究室等の学内施設の利用状況調査を実施し、研究室等の整理統合を行った結果、32 室を全学共有スペース「アクティブ・ラーニング・ラボラトリー (ALL)」として有効に活用することにした。</p>		
				<p>ウェイト小計</p>		
				<p>----- ウェイト総計</p>		

〔ウェイト付けの理由〕

.....

## (2) 財務内容の改善に関する特記事項等

## 1. 特記事項

## 【平成 22～26 事業年度】

## ① (外部資金獲得のための支援)

大学教員の科研費等への申請率 50%以上を達成するため、申請から採択までの支援と採択後の支援の両面を充実させるとともに、研究サポートも行った結果、第 2 期 (平成 22～27 年度) を通して科研費の申請率 50%以上を達成したことに加え、第 1 期と比べて獲得額については約 1.4 倍 (6 年間累積: 2 億 7,790 万円→3 億 8,157 万円)、獲得件数については約 1.5 倍 (6 年間延べ件数: 210 件→311 件) になった。

【中期計画: 42】

## ② (省エネルギー対策の推進)

平成 22 年度より「電力デマンド監視装置」を設置し、契約電力量の遵守に向けた呼びかけや、各講座等による環境活動チェックシートに基づく報告とその結果の学内公表等を実施し、教職員の省エネルギーへの意識付けを行うとともに、照明器具の高効率型器具への更新や空調設備の更新、太陽光発電設備の新設を随時行い、設備の省エネルギー化を推進した。

これらの取組の成果として、電力料金については単価の上昇の影響で上がってはいるものの、電力使用量は減少したことに加え (平成 22 年度: 5,104,216KWh →平成 27 年度: 5,060,696KWh)、第 2 期中に重油の利用をなくしたことで、CO<sub>2</sub> 排出量は平成 22 年度から平成 27 年度にかけて 20%削減できた。

【中期計画: 44】

## ③ (大学の機能強化に向けた学内資源の再配分)

大学改革に資するプロジェクトや教員就職率の向上に向けた施策等に重点的に使用するために、従来、各講座等に措置していた教育研究費の一部を集約して新たに「教育研究費 (全学経費)」(4,000 万円) を措置したほか、平成 25 年度に実施した第一次カリキュラム改革及び専任教員の授業担当増により減少した非常勤講師等経費相当額を原資として、「教育研究高度化経費」(800 万円) を措置し、電子黒板やデジタル教科書などの ICT を活用する教育機器等を充実させた。

【中期計画 45】

## 【平成 27 事業年度】

## ④ (外部資金獲得のための支援)

外部講師を招いて科研費申請・採択のための講座を開催した。また、外部資金獲得のためのハンドブックの作成や大型の科研費獲得を目指すための「研究チャレンジ支援プロジェクト」を実施するなどの支援策を講じた。

これらの取組の結果、平成 27 年度に申請した科研費の申請率は過去最高の 68.6%に達し、採択件数、採択額とも過去最高となった (総計 60 件、総額 7,874 万円)。

【年度計画: 42】

## ⑤ (施設の有効活用による大学改革)

平成 28 年度から実施する学部・大学院改革に対応するため、研究室等の学内施設の利用状況調査を実施し、研究室等の整理統合を行った結果、32 室を全学共有スペース「アクティブ・ラーニング・ラボラトリー (ALL)」として有効に活用することにした。

【年度計画: 46】

## 2. 共通の観点に係る取組状況

## ○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

## (1) 自己収入の増加に向けた取組及び資金運用の充実

○ 平成 24 年度に設立した「福岡教育大学基金」について、基金の趣旨や活用例を示すとともに寄附への協力を呼びかけるリーフレットを平成 27 年 3 月に作成し、学内外へ広く配付した。

また、「国立大学法人福岡教育大学資金管理規程」に基づいて資産運用を行った。平成 25～27 年度においては、総額 31 億 5,000 万円の資産運用を行い、約 102 万円の運用益を得た。この運用益を活用して、学生寮の施設設備を充実させたほか、障害学生支援センターの改修工事にも役立てた。

## (2) 財務分析に基づいた財務内容の改善

○ 平成 22 年度より毎年作成している「財務レポート」を活用して財務分析を行っているほか、本学と教員養成系単科大学 10 校の財務情報との比較によるデータを作成し、財務分析の実施と財務内容の改善策の検討を行い、外部資金獲得などの自主財源の確保や経費削減のため個々の事業経費の見直しを実施した。

**(3) 戦略的な予算編成**

- 平成 26 年度予算編成において、より一層の全学的な見地から予算を執行するための方策として、従来、各講座等に措置していた教育研究費の一部を集約して新たに「教育研究費（全学経費）」（4,000 万円）を措置したほか、平成 25 年度に実施した第一次カリキュラム改革及び専任教員の授業担当増により減少した非常勤講師等経費相当額を原資として、「教育研究高度化経費」（800 万円）を措置し、電子黒板やデジタル教科書などの ICT を活用する教育機器等を充実させた。

**(4) 経費の削減**

- 平成 25 年度に複写機の個別契約を 5 年間の一括契約とする契約方法の見直しを行い、初年次（平成 26 年度）に約 1,200 万円、2 年次（平成 27 年度）に約 1,500 万円の削減を達成した。5 年間合計でも 7,000 万円以上の経費削減となる見込みである。

また、平成 27 年度に実施した平成 28 年度予算編成において、財務分析の結果に基づき旅費及び消耗品費を一律 15%削減する等、管理経費を含む全学共通経費を約 6,000 万円削減した。

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (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  
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標	大学運営の改善のため、自己点検・評価の実施体制を充実させる。
------	--------------------------------

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
【47】 PDCA サイクルにより点検・評価結果を効率的かつ迅速に大学運営の改善に反映させるため、企画立案部門と評価部門が一体となる組織体制を構築する。		III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) 従前は、企画立案部門については運営企画室の一つである「企画推進室」が、評価部門については全学的委員会の一つである「大学評価実施委員会」が担当していた。平成 23 年度にこれらを統合し、 <u>企画立案部門と評価部門を一体にした組織、「企画・評価室」を運営企画室の一つとして設置した。</u> これにより、 <u>中期目標・中期計画、年度計画の企画立案部門と自己点検・評価業務を一元化でき、PDCA マネジメントサイクルを確立して、評価を企画立案に反映させる体制を構築した。</u> 具体的には、「企画・評価室」において年度計画を立て、実施主体と連絡・調整しながら定期的に進捗管理を行うことで年度計画の実施と点検・評価を推進し、年度終了時には「業務の実績に関する報告書」を作成するとともに改善案も含めた翌年度の年度計画を策定するという、一連の PDCA サイクルを確立した。 また、中期計画達成後の平成 25 年度以降にも、中期目標・中期計画達成指標の策定や、年度計画の「基準」や「規準」を設定する等、企画立案と評価業務の効率化を推進している。		
	【47】 中期計画達成のため、平成 27 年度は年度計画なし。				(平成 27 年度の実施状況)	

<p>【48】 自己点検・評価作業を効率化するため、評価活動手順の改善及び情報化を進める。</p>	<p>【48】 中期計画達成のため、平成 27 年度は年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 評価手順の改善については、年度計画業務の問題点の洗い出しを実施して、<u>年間の年度計画・評価作業についてのスケジュール案を提示することにして、見通しを持って作業を行えるよう改め、評価作業の簡素化を行った。</u> さらに、<u>評価情報の精選及び手順の簡素化に向けて、年度計画進捗管理業務のシステム化について検討し、平成 25 年 1 月から教職員グループウェアを利用した進捗管理方式を開始した。また、平成 26 年度からは、認証評価に関する資料収集についても、教職員グループウェア利用を開始した。これらにより、根拠資料の収集や進捗管理を一元的に行うことが可能となり、評価作業手順の効率化を実現した。</u> また、平成 24 年度の教職大学院認証評価受審状況を参考に作業手順を整理し、「教職大学院認証評価自己評価書作成マニュアル」を作成して、評価手順の改善を行った。 加えて、評価担当者については九州地区大学 IR 機構へ参加して意識向上やスキルアップに努めるとともに、学内で役職者及び評価担当以外の教職員を対象とした、評価作業に関するセミナーや講演会を実施し、意識向上とスキルアップを行った。</p>	
<p>【49】 教員活動評価及び当該結果の活用の在り方について点検・改善を進める。</p>	<p>【49】 教員活動評価及び当該結果の活用の在り方について点検・改善を進める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 大学教員活動評価は、評価及び当該結果の活用の在り方について、毎年度、点検と改善を行いながら実施している。 第 2 期中に行った主な改善点としては、評価項目の変更・改善（平成 23、26 年度）や教育・研究・社会貢献・学内運営の 4 領域からなる評価領域の比重の変更（平成 23 年度）、教員の業務等に配慮した実施スケジュールの見直し（平成 24 年度）などが挙げられる。<u>特に、平成 26 年度には評価項目に、指導学生の就職に関する項目として「主指導教員として指導した学部生の就職・進学数」、「主指導教員として指導した大学院生の就職・進学数」及び「就職・進学のための指導等の取組状況の自己評価」を追加した。これにより、ミッションの達成に向けた教員就職率に対する各教員の取組と意識の強化を促した。</u></p>	

			<p>また、評価結果の処遇への反映についても、従前から行ってきたサバティカル研究制度において短期の研究期間を設定し、より教員が利用しやすいように整備した。加えて、平成 25 年度からは新たな方策として、<u>評価結果が優れた若手教員に対して、研究費として1名につき 30 万円を学長裁量経費から措置するとともに、その成果を翌年度に公开发表することを義務付けた（サバティカル研究の派遣実績：第 2 期中 延べ 13 名、若手教員の研究費配分者数：延べ 27 名、配分総額：810 万円）。</u></p> <p>なお、<u>大学教員活動評価で高く評価され、学長表彰やサバティカル研究の派遣、若手教員の研究費配分対象となった教員については、平成 22 年度より本学公式ウェブサイトにて公表している。</u></p>		
	<p>【49】 引き続き、教員活動評価の実施内容について検証し、必要に応じて改善する。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況) 【49】 平成 27 年度「大学運営方針」に基づいて大学教員活動評価を見直し、研究領域の業績評価期間を 3 年間から 1 年間に変更したほか、<u>ミッション等でも掲げ、本学の重要課題である学生の教員就職率や科研の申請・採択に係る項目の比重を高めるとともに、教育総合研究所等を活用した学内公募プロジェクトへの参画、英語習得院や教職教育院への参画などの項目を追加した。</u></p> <p>これにより、<u>大学教員活動評価が本学の重要課題に貢献した教員を適切に評価することができるよう改善されたことに加えて、各教員の、本学重要課題に対する意識向上への寄与に資する。</u></p> <p>また、今年度の大学教員活動評価実施後には、教員活動評価及び当該結果の活用の在り方も含めた課題や改善策についての意見を取りまとめて役員へ報告し、大学教員活動評価全般に係る点検・改善を推進した。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (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  
 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	社会に対する説明責任を果たすとともに、教育研究の成果を社会に還元するため、情報公開・情報発信を推進する。
------	--

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【50】                      社会に開かれた大学として積極的に情報公開及び広報活動に取り組む。</p>			IV	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>広報活動の現状と効果について分析し、本学の広報活動における改善の方向性を明らかにした上で、平成 23 年度に「広報の推進に関する基本方針」を策定した。この基本方針に基づいて以下の取組を実施し、様々な媒体を活用して、これまで以上に積極的な情報公開及び広報活動を推進した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学公式ウェブサイトにおいて、<u>教育研究に関する内容やイベントなどの本学の取組を幅広く発信するとともに、使い勝手やセキュリティを向上させるため、平成 23 年度と平成 26 年度にリニューアルを実施した。</u></li> <li>・平成 23 年度にリニューアルしたウェブサイトの使い勝手について、<u>外部のコンサルティング会社に調査を依頼した結果、調査対象 211 大学の中で 201 位から 31 位に上昇し、平成 24 年度に最も改善が進んだという評価を受けた。</u></li> <li>・平成 24 年度から公式ツイッターの運用を開始し、学生や受験生等を対象として大学のニュースやイベント情報を迅速に発信した。</li> <li>・広報誌「JOYAMA 通信」を毎年 3 号程度発行して情報公開を行っているところであるが、<u>平成 26 年度からは、平成 28 年度から実施する大学改革や入試改革についての特集を連続して掲載するなど、より利用者にとって役立つ情報を発信するように機能強化を行った。</u></li> </ul>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年度継続して新聞広告や雑誌において情報発信を行うことで、受験生等のステークホルダーのみならず、社会に広く本学の活動を発信した。</li> <li>・本学の情報を発信するためのオープンスペースとして、平成 23 年度に、学内に「インフォメーションプラザ」を設置した。</li> <li>・広報活動の強化を図るため、平成 23 年度から JR 博多駅のホームに「スクロール式電照看板広告」を設置するとともに、JR 鹿児島本線沿線主要駅及び九州内主要駅に大学紹介のポスターを掲示した。</li> <li>・JR 赤間駅と JR 教育大前駅のコンコース内及び宗像市役所に「インフォメーション・サテライト」を設置した。</li> </ul> <p>なお、平成 23 年度と平成 26 年度に公式ウェブサイトの大幅な改修を行った結果、平成 26 年度の改修後には、ウェブサイトの訪問者数が前年度と比べて約 1.3 倍に増加した。また、学内に設置していたサーバを外部専門機関の提供するクラウドサーバへ移行したことにより、公式ウェブサイトのセキュリティが強化され、年中無休の情報提供と監視が可能になった。これらの改善を実施した結果、第 2 期中に公式ウェブサイト訪問者は大幅に増加し、年間訪問者数は平成 23～27 年度の 5 年間で約 2.2 倍になった（平成 23 年度：184,593 名→平成 27 年度：410,386 名）。</p> <p>平成 26 年度にブランディング強化についての検討を開始し、本学のステークホルダー（教育委員会等の教育関係者、在学生、卒業生、高校生、地域の方々）を対象に、本学へのイメージ調査を実施した。</p> <p>これらのほか、平成 27 年 3 月から公表を開始した大学ポートレートに参画し、社会に広く大学情報を発信している。</p> <p>本学が公的な教育機関として、社会に対する説明責任を果たすとともに、教育研究の成果を社会に還元するため、様々な施策により広報活動を展開したことに加え、公式ウェブサイトのリニューアルにより外部コンサルティング会社から高い評価を受けるとともに訪問者が格段に増加していることは、当初の想定を上回って実施したといえる。</p>	
	<p>【50】 引き続き、積極的な情報公開及び広報活動を</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【50】 平成 26 年度に実施したブランディング強化に向けた本学のイメージ調査結果を踏まえ、第 3 期に向けて教員養成の広域拠点大学として</p>	



	<p>行う。</p>		<p><u>の立ち位置をより明確にするため、大学名の英文表記を改めるなど、新たにユニバーシティ・アイデンティティ (UI) を制定した。</u>これにより、学生や教職員が福岡教育大学の存在意義や理念を再認識し、それらを象徴するメッセージやシンボルを統一的使用し、社会に浸透させることで、本学のブランド力を鮮明にした。なお、UI により新たに制定したロゴマークや新英語表記を浸透させるため、サークルのユニフォーム等にも活用することにしており、ユニフォーム等を作り替える必要があるサークル (部旗：4サークル、ユニフォーム：14サークル) に対しては、大学の基金より総額 150 万円の予算措置をすることを決定した。</p>		
<p><b>【51】</b> 教育研究活動・成果のデータベース化を推進し、積極的に情報提供をする。</p>		<p>III</p>	<p><b>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</b> 大学情報データベース (教育研究データベース) と教員総覧データベースを一元化した新「大学情報データベース」を構築し、平成 24 年度より運用を開始した。これにより、一度の入力で教育研究情報を一元的に運用することが可能になり、データを入力する教員の作業量が格段に軽減され、効率化・省力化した。 <u>教員総覧の公開については、利用閲覧者が見やすいように、公開する事項の件数や分量等に関する基準を設け、年 2 回更新の機会を設けて、最新の情報を公開するようにしている。</u> また、「大学情報データベース」上に、国立研究開発法人科学技術振興機構が運用する研究者データベースである「リサーチマップ」へ研究情報をアップロードする機能を整備し、平成 26 年度より「リサーチマップ」へ定期的に更新されるよう措置した。これにより、本学教員の研究者情報をより広く発信する体制を整備した。</p>		
	<p><b>【51】</b> 引き続き、本学の研究者情報を積極的に提供する。</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成 27 年度の実施状況)</b> <b>【51】</b> 本学公式ウェブサイトに掲載している教員総覧の利便性を更に高めるため、平成 27 年 7 月に教員総覧内においてキーワード、研究者氏名等で検索が可能となるように機能改善を行った。 <u>また、本学の教職員がどのような研究活動を行っていて、それらの活動の成果を活かして地域へどのような貢献ができるのか</u>ということ、福岡県内外のステークホルダー (教育委員会や学校、企業等) へ周知するための小冊子「福岡教育大学研究シーズ集」を作成し、関係機関へ配付するとともに本学公式ウェブサイトに掲載した。なお、</p>		

			<p>「福岡教育大学研究シーズ集」に掲載されている個別の取組には、教員総覧の各担当教員のページにリンクを設置し、閲覧することができるようにして利便性を高めた。</p> <p>さらに、研究者情報の更なる発信を実現するため、第3期に向けて、研究業績管理システムの導入計画を策定し、平成28年度中の導入を予定している。</p>		
			ウェイト小計		
			----- ウェイト総計		

[ウェイト付けの理由]

.....

## (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特記事項等

## 1. 特記事項

【平成 22～26 事業年度】

## ① (企画立案部門と評価部門が一体となる組織体制による評価の改善)

平成 23 年度に「企画・評価室」を設置し、中期目標・中期計画、年度計画の企画立案部門と自己点検・評価業務を一元化して、PDCA マネジメントサイクルを確立した。これにより、業務の効率化・迅速化を実現するとともに、評価を企画立案に反映させる体制を構築した。

また、本室において、年度計画の進捗管理を教職員グループウェアを利用した方法に改善することにより、根拠資料の収集や進捗管理を一元的に行うことが可能となり、評価作業手順の効率化を実現した。

【中期計画：47、48】

## ② (教員就職率向上に向けた大学教員による自己評価の改善)

大学教員の教育研究や業務等に係る自己評価項目に、指導学生の就職に関する項目として「主指導教員として指導した学部生の就職・進学数」、「主指導教員として指導した大学院生の就職・進学数」及び「就職・進学のための指導等の取組状況の自己評価」を追加した。これにより、ミッションの達成に向けた教員就職率に対する各教員の取組と意識の強化を促した。

【中期計画 49】

## ③ (大学ブランドを高める積極的な広報活動)

広報活動の現状と効果について分析し、本学の広報活動における改善の方向性を明らかにした上で、平成 23 年度に「広報の推進に関する基本方針」を策定した。この基本方針に基づいて、本学公式ウェブサイトのリニューアル、広報誌「JOYAMA 通信」の発行、「スクロール式電照看板広告」、「インフォメーション・サテライト」の設置等の取組を実施し、様々な媒体を活用して、これまで以上に積極的な広報活動を推進した。

本学公式ウェブサイト的大幅な改修を行った結果、第 2 期中に公式ウェブサイト訪問者は大幅に増加し、年間訪問者数は平成 23～27 年度の 5 年間で約 2.2 倍になった (平成 23 年度：184,593 名→平成 27 年度：410,386 名)。

【中期計画：50】

【平成 27 事業年度】

## ④ (大学ブランドを高める UI の制定)

第 3 期に向けて教員養成の広域拠点大学としての立ち位置をより明確にするため、大学名の英文表記を改めるなど、新たにユニバーシティ・アイデンティティ (UI) を制定した。これにより、学生や教職員が福岡教育大学の存在意義や理念を再認識し、それらを象徴するメッセージやシンボルを統一的に使用し、社会に浸透させることで、本学のブランド力を鮮明にした。

【年度計画：50】

## ⑤ (研究シーズの公開による地域貢献)

本学の教職員がどのような研究活動を行っている、それらの活動の成果を活かして地域へどのような貢献ができるのかということ、福岡県内外のステークホルダー (教育委員会や学校、企業等) へ周知するための小冊子「福岡教育大学研究シーズ集」を作成し、関係機関へ配付するとともに本学公式ウェブサイトに掲載した。なお、「福岡教育大学研究シーズ集」に掲載されている個別の取組には、教員総覧の各担当教員のページにリンクを設置し、閲覧することができるようにして利便性を高めた。

【年度計画：51】

## 2. 共通の観点に係る取組状況

○ **中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の着実な取組及びその結果の法人運営への活用が図られているか。**

(1) **企画・評価室 (平成 27 年度は評価室) による中期計画・年度計画の計画的な実行**

○ 「企画・評価室」(平成 27 年度は「評価室」)において年度計画を立て、実施主体と連絡・調整しながら定期的に進捗管理を行うことで年度計画の実施と点検・評価を推進し、年度終了時には「業務の実績に関する報告書」を作成するとともに改善案も含めた翌年度の年度計画を策定するという、一連の PDCA サイクルを確立している。

平成 25 年度には中期目標・中期計画達成指標を策定し、平成 26 年度には年度計画の「基準」や「規準」を設定する等、企画立案と評価業務の効率化を推進した。

中期計画・年度計画の進捗管理については、平成 25 年 1 月に整備した教職員

グループウェアを利用した進捗管理方式を活用することで、根拠資料の収集や進捗管理を一元的に行えるとともに、役員をはじめとする全教職員がいつでも進捗状況を確認できる体制としている。

## (2) 大学教員活動評価の改善

- 大学教員活動評価は、評価及び当該結果の活用の在り方について、毎年度、点検と改善を行いながら実施している。

特に、平成 26 年度には評価項目に、指導学生の就職に関する項目として「主指導教員として指導した学部生の就職・進学数」、「主指導教員として指導した大学院生の就職・進学数」及び「就職・進学のための指導等の取組状況の自己評価」を追加した。これにより、ミッションの達成に向けた教員就職率に対する各教員の取組と意識の強化を促した。平成 27 年度にも、研究領域の業績評価期間を 3 年間から 1 年間に変更したほか、ミッション等でも掲げ、本学の重要課題である学生の教員就職率や科研の申請・採択に係る項目の比重を高めるとともに、教育総合研究所等を活用した学内公募プロジェクトへの参画、英語習得院や教職教育院への参画などの項目を追加する改善を行った。

また、評価結果の処遇への反映についても改善を図っており、平成 25 年度からは新たな方策として、評価結果が優れた若手教員に対して、研究費として 1 名につき 30 万円を学長裁量経費から措置するとともに、その成果を翌年度に公開発表することを義務付けた（若手教員の研究費配分者数：延べ 27 名、配分総額：810 万円）。

なお、大学教員活動評価で高く評価され、学長表彰やサバティカル研究の派遣、若手教員の研究費配分対象となった教員については、本学公式ウェブサイトにて公表している。

## (3) 自己点検・評価の充実と外部評価委員会の実施

- 「国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程」に基づいて自己点検・評価を実施しており、平成 25 年度は「大学院教育学研究科教育科学専攻の質の向上」「使命・役割を踏まえた附属学校の在り方とその成果」を対象に、平成 26 年度は大学全体を対象に自己点検・評価を実施した（平成 27 年度は大学機関別認証評価を受審）。

また、平成 25 年度については、自己点検・評価をより客観的で充実したものにするために、外部評価を実施した。外部評価委員会からの指摘に対しては、「外部評価委員からの指摘事項への対応」を作成して学内の担当部署を中心に改善

事項として取組を実施し、その結果を「外部評価委員会からの指摘事項への改善状況報告書」としてまとめた。

なお、平成 28 年度からの大学院改革には、平成 25 年度の外部評価委員からの指摘を踏まえた内容も反映させている。

## ○ 情報公開の促進が図られているか。

### (4) 広報の充実

- 大学の広報を一層充実させるため、平成 25～27 年度には以下の取組を行った。
  - ・広報誌「JOYAMA 通信」を毎年 3 号程度発行して情報公開を行っているところであるが、平成 26 年度からは、平成 28 年度から実施する大学改革や入試改革についての特集を連続して掲載するなど、より利用者にとって役立つ情報を発信するように機能強化を行った。
  - ・毎年度継続して新聞広告や雑誌において情報発信を行うことで、受験生等のステークホルダーのみならず、社会に広く本学の活動を発信した。
  - ・本学公式ウェブサイトにおいて、教育に関する内容やイベントなどの本学の取組を幅広く発信するとともに、使い勝手やセキュリティを向上させるため、平成 23 年度に続き、平成 26 年度にもリニューアルを実施した。
    - なお、リニューアル後の調査によると、ウェブサイトの訪問者数が前年度と比べて約 1.3 倍に増加した。
  - ・第 3 期に向けて教員養成の広域拠点大学としての立ち位置をより明確にするため、平成 27 年度にユニバーシティ・アイデンティティ (UI) を制定した。

### (5) 教育研究等の情報発信に向けた取組

- 教員総覧の公開については、利用閲覧者が見やすいように、公開する事項の件数や分量等に関する基準を設け、年 2 回更新の機会を設けて、最新の情報を公開するようにしている。

また、「大学情報データベース」上に、国立研究開発法人科学技術振興機構が運用する研究者データベースである「リサーチマップ」へ研究情報をアップロードする機能を整備し、平成 26 年度より「リサーチマップ」へ定期的に更新されるよう措置した。これにより、本学教員の研究者情報をより広く発信する体制を整備した。

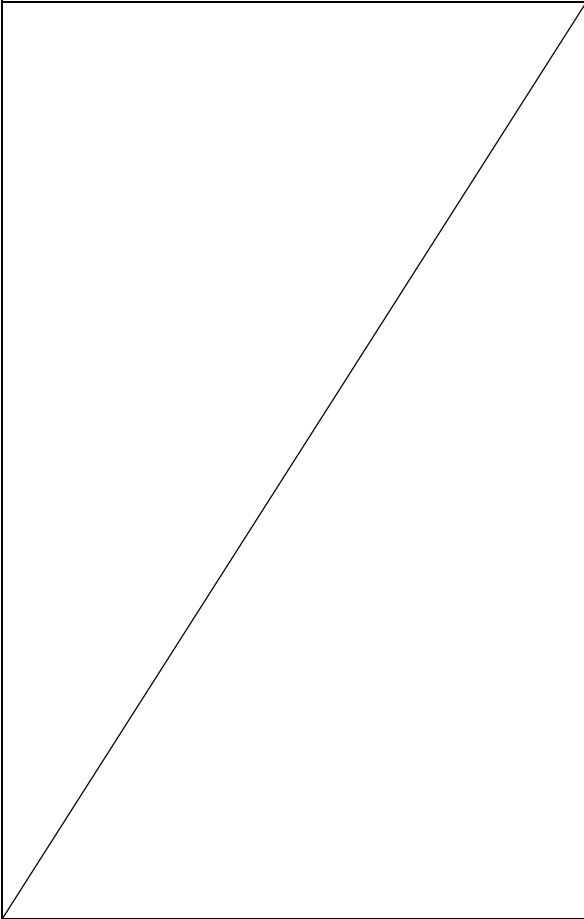
平成 27 年度には、本学公式ウェブサイトに掲載している教員総覧の利便性を更に高めるため、平成 27 年 7 月に教員総覧内においてキーワード等で検索が可

能となるように機能改善を行った。さらに、本学の教職員がどのような研究活動を行っていて、それらの活動の成果を活かして地域へどのような貢献ができるのかということ、福岡県内外のステークホルダー（教育委員会や学校、企業等）へ周知するための小冊子「福岡教育大学研究シーズ集」を作成し、関係機関へ配付するとともに本学公式ウェブサイトに掲載した。

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (4) その他業務運営に関する重要目標  
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティを高め、学内の情報・通信基盤整備を進める。</li> <li>・教育施設を中心として学内施設の整備・充実を進めるとともに、キャンパスにおける教育・生活環境の向上を図る。</li> </ul>
------	---

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
<p><b>【52】</b>                      情報基盤整備マスタープランの着実な実行により、各種情報システムを適正に管理・運用するとともに、情報セキュリティ対策を推進する。</p>		III	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>情報基盤整備マスタープランについては、システム運用管理の現状及び情報セキュリティに関する社会的要請等を基に情報政策委員会・情報運用管理委員会等により、内容・形式等について毎年見直し、システム運用管理の最適化と情報セキュリティの確保を行った。特に<u>情報セキュリティに関しては、管理ツールの導入や認証基盤システムの改善 (NIS から LDAP への移行) を行うことでハード面でのセキュリティ強化を行うとともに、情報セキュリティ講習会を実施し、その内容や開催方法に改善を加えながら毎年実施した。</u></p>	III	III
	<p><b>【52】</b>                      引き続き、大学全体の情報セキュリティ対策を充実させる。</p>	III	III	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p><b>【52】</b>                      平成 27 年 2 月に更新した、認証基盤システムをはじめとする各種情報システムの点検を実施して運用上の課題を洗い出し、各システム整備に際しての観点・重点を明確化した。そして、この内容も盛り込んだ第 3 期に係る新たな情報基盤整備マスタープラン（情報基盤整備計画）を策定し、安定的に大学全体の情報セキュリティ対策を行う環境を整えた。併せて、情報基盤整備に関わる委員会等の役割と流れを整理した「情報基盤整備のあり方について」の体制図を作成し、役割の明確化と体制整備を行った。</p> <p>また、毎年実施している情報セキュリティ講習会については、毎年</p>	III	III

			<p>テーマを絞って実施する形式に変更し、平成 27 年度は「PC 利用：ウイルス対策」をテーマに実施した。講習会中に理解度を自己評価するための小テストを実施するなど、<u>これまで以上に受講者の理解と意識付けを促進する形式に改めた。</u>受講者は、<u>大学教職員や学生、附属学校の教職員などで、延べ 324 名が参加し、前年度と比べて約 18%増加した。</u></p>		
<p>【53】 施設整備マスタープランを踏まえ、教育研究施設整備を充実させるとともに、キャンパスのバリアフリー化やアメニティの向上に取り組む。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>施設設備マスタープランを踏まえ、個々の施設・設備等の特性に応じたバリアフリー化の推進やアメニティ向上のため、平成 22 年度に「福岡教育大学バリアフリー年次計画」及び「福岡教育大学アメニティ向上年次計画」を策定した。これらの計画や学生アンケートの結果（「学生生活に関する調査報告書」）などに基づき、施設整備を随時行っている。</p> <p>バリアフリー化の取組は、<u>エレベーター未設置建物について順次設置する（平成 22 年度：人文社会教棟、平成 24 年度：学生会館、平成 25 年度：図書館、教育・心理教棟、学生センター）</u>とともに、<u>身体障害者対応の駐車場や車いす対応のカーポートを設置した。</u></p> <p>アメニティの向上の取組としては、<u>学内のトイレを重点的に改修するとともに、老朽化した学生寮の居住環境の改善と耐震改修を目的に、女子寮内のトイレ、浴室、シャワー室及び食堂の改修や、女子寮・男子寮の壁・天井の塗り替え及び窓の取替えを行った。</u>また、平成 26 年度には学生寮に、新たに空調設備を備えた学習室（男子寮 3 室、女子寮 8 室）を整備した。これにより、寮における学習環境が充実し、<u>「寮版ラーニングコモンズ」として活用している。</u></p> <p>これらの施設設備の整備は、国からの施設整備費補助金等（第 2 期総額 28 億円余り）を活用するとともに、学内予算も投入して実施したもので、施設整備費補助金を活用して整備した施設の例としては、ものづくり創造教育センター（平成 23～24 年度）、図書館、教育・心理教棟（平成 25 年度）、附属幼稚園園舎改築及び改修（平成 24～25 年度）等である。</p>		
			<p>【53】 引き続き、キャンパスのバリアフリー化やアメニティの向上を計画的に実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【53】 障害のある学生に配慮し、特別支援等の教員養成に資することも見据えたバリアフリー化の取組として、<u>教育総合研究所（2 階建て）に</u></p>

			<p><u>エレベーターを新たに設置するとともに、スロープや引き戸の設置、床の張り替えを実施し、車いすでも移動しやすい環境を整えた。</u></p> <p>また、アメニティの向上の取組として、健康科学センターと体育館のトイレ改修を行ったほか、老朽化が進んでいた美術・書道教棟等から駐車場へ向かう屋外鉄骨階段の改修を行った。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		



I 業務運営・財務内容等の状況  
 (4) その他業務運営に関する重要目標  
 ② 安全管理に関する目標

中期目標	安全管理・防災・防犯・健康管理等の体制を点検・整備し、安全で快適なキャンパスづくりを進める。
------	--

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【54】                      危機管理指針を策定し、総合的な危機管理体制の下に安全管理を推進するとともに、現代社会に対応した危険防止・回避スキルを習得するための安全教育を行う。</p>		III		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)                      平成 23 年度に「危機管理に関する基本方針」を策定し、これに沿って、「危機管理基本マニュアル」及び「危機事象別個別マニュアル」の整備と、学生及び教職員への教育及び訓練を行った。                      「危機事象別個別マニュアル」については、想定される危機事象への対応マニュアルの整備状況を平成 24 年度に網羅的に調査し、「留学生危機管理マニュアル」や「知的財産権侵害時における危機管理マニュアル」等の不足していたマニュアルの追加作成、災害（地震、風水害）発生時の対応等の、不足事項の追加等の改定を行った上で体系的に整理し、教職員グループウェアに掲載した。以後、毎年度、点検・整備を実施することで教職員へ危機管理の意識付けを行っている。                      個人向けの配付物として、「安全衛生・危機管理マニュアル（ポケット版）」を作成し、学生及び教職員が、日頃から緊急時の対応を確認することができるようにした。また、<u>学生、教職員の緊急時における安全確保と対応のため、学内に設置する AED を 4 台から 14 台に増設するとともに、毎年度研修会（学生向け AED 講習会、職員救命研修会）を開催し、AED の操作方法を周知した（平成 26 年度の研修会参加者：延べ 121 名）。</u>なお、AED の設置にあたっては、運動施設や教棟からの距離を勘案するとともに、民間の自動販売機設置事業者との協定で、設置及びメンテナンスの費用を無償とした。</p>		

	<p>【54】 中期計画達成のため、平成 27 年度は年度計画なし。</p>		<p>学内の安全管理状況を把握するため、産業医等が毎月職場巡視を行うとともに、役員・管理職や安全衛生委員会も年 1 回の安全パトロールを行い、点検・確認を実施している。その結果、改善すべき点があった場合には、その後の施設設備の整備や補修等に反映させている。</p> <p>消防計画については、平成 26 年度に、消防法の改正に伴い大規模地震を想定した改定を行った。また、危機管理体制を充実させ、その意識向上を図るため、赤間キャンパスにおける防火・防災訓練を毎年度 6 月の第 1 週に実施している。この訓練は、学生、教職員など全学を挙げて実施しており、消防署の指導のもと、消火器使用の訓練や放水訓練も行った。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p>		
<p>【55】 教職員の心身の健康を維持・促進するため、産業医等による健康管理体制を充実させる。</p>	<p>【55】 中期計画達成のため、平成 27 年度は年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>裁量労働制適用職員（大学教員）については裁量労働制記録簿により、それ以外の職員（大学職員（非常勤を含む））については出勤簿の様式を一部変更することにより、勤務時間の確認を確実にし、<u>長時間労働となっている職員に対しては、セルフチェックや産業医への相談を勧奨するなど、メンタル面での不調を未然に防止する措置を講じた。</u></p> <p>なお、労働安全衛生法の改正に伴い平成 27 年 12 月から義務化された「ストレスチェック制度」を円滑に実施するため、安全衛生委員会において、法令改正の趣旨を踏まえて実施体制、実施方法等について整理し、平成 27 年度中に学内規則を整備した。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p>		
<p>【56】 附属学校における安全管理体制を整備・強化する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>附属学校における安全確保・防犯・防災等の対策を強化するために、大学及び附属学校において各附属学校単位で作成している安全管理マニュアルを基に、体制の確認や整備、強化を実施した。</p> <p>具体的には、平成 24 年度に児童・生徒の登下校時の実態を把握し、</p>		

			<p><u>交通安全教室における指導や、バスの乗車マナー指導、登下校におけるマナー指導を強化するなどの方法により、安全確保の体制を強化した。また、学校内における防災や防犯等の安全教育プログラム（避難訓練、防犯訓練、情報モラル等）を充実させるとともに、消防用設備、非常口等の安全点検・整備を行った。</u></p> <p>さらに、園児・児童・生徒の安全を確保するため、国からの施設整備費補助金等や剰余金なども活用して、附属学校の校舎・園舎の耐震改修工事や老朽化した施設の整備・改修、インフラ整備、附属幼稚園非常用門扉の設置等を随時行っている。</p>		
	<p><b>【56】</b> 引き続き、附属学校の施設設備について定期的な安全点検を行うとともに、附属学校の安全管理体制について検証する。</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成 27 年度の実施状況)</b> <b>【56】</b> 各附属学校において、点検項目を定めて、毎月定期的に校内の安全点検を実施することに加え、大学の職員が定期的に各附属学校へ出向き、施設設備の安全点検を実施している。平成 27 年度には、附属福岡小・中学校のボイラー棟において、庇のはがれていた箇所に落下防止の処置を施し、児童・生徒の事故を未然に防いだ。また、児童・生徒の安全を確保するとともに、校内の学習環境を向上させるため、国からの補助金等を活用して、附属福岡中学校校舎の耐震改修や附属小中学校の空調改修（福岡地区、小倉地区、久留米地区）、福岡地区附属小中学校の特別支援学級教棟の改修を行った。</p> <p>さらに、<u>各附属学校において、年度始めの 4 月に安全管理に関するマニュアルについて、教職員で共通認識を持つ確認作業を行うとともに、マニュアルに即して、避難訓練や AED 講習会、不審者対応訓練等の取組を実施した。その中で得たマニュアルや取組についての課題・反省点については、翌年度以降に改善するサイクルを継続して行うことにしている。</u></p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (4) その他業務運営に関する重要目標  
 ③ 法令遵守に関する目標

中期目標  
 国立大学法人としての社会的責任を踏まえ、コンプライアンスの徹底を図る。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
【57】 コンプライアンスを徹底するため、基本方針を策定し、体制を整備する。			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>平成 23 年度に「国立大学法人福岡教育大学役職員行動規範」を策定し、これを確実に実行するため、<u>全教職員を対象にコンプライアンスに関する研修や講演会を年間延べ 4 回程度行うなどの取組を積極的に実施した。参加者は、多い年で延べ 700 名を超え、コンプライアンスに対する意識改革を促進して、行動規範を遵守する風土を強化した。</u>また、平成 24 年度に策定した人権教育の推進に関する基本方針・基本計画に基づき、平成 25 年度に、<u>学長以下教育研究評議会評議員を構成員とする「人権教育推進委員会」を組織し、委員会の中に研修やハラスメント対応等を担当する専門部会を設置して、人権教育及び人権擁護を推進する責任ある体制を整備した。</u></p> <p>公的研究費の不正使用を防止する体制については、平成 19 年に策定された「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、適正に整備、運用を行ってきたところであるが、平成 26 年度に同ガイドラインが改正されたことを受けて、<u>速やかに基本方針や行動規範を策定し、各部長がコンプライアンス推進責任者となって、コンプライアンス教育を実施するなど、体制整備を行った。</u></p>		

	<p>【57】 平成 26 年に改正された「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、公的研究費の管理を適切に実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【57】 <u>ガイドラインに基づいて平成 26 年度に策定した「国立大学法人福岡教育大学における公的研究費の不正防止計画について（重要通知）」に基づくモニタリングを実施した。</u>その結果、不正防止計画のモニタリング対象項目 15 項目のうち、実施体制についての改善点 3 件、不十分な点 4 件を確認した。<u>これを踏まえて、速やかに「国立大学法人福岡教育大学における公的研究費の不正防止計画について（重要通知）」を改正し、公的研究費の不正使用防止の体制をより機能させるように改善した。</u> また、公的研究費の不正使用を防止するために公的研究費の使用ルールやそれに伴う責任、自らのどのような行為が不正に当たるかなどを理解させるための「コンプライアンス教育」を実施した。その中で、受講内容の理解度を測るための「理解度確認テスト」を行い、正答率が 9 割に満たない者に対しては、再度「コンプライアンス教育」を受講させることとして、公的研究費の不正使用に関する理解の徹底を推進した。なお、平成 27 年度末時点で「コンプライアンス教育」対象者の修了率は 100%である。</p>	
			<p>ウェイト小計 ----- ウェイト総計</p>	

[ウェイト付けの理由]



## (4) その他業務運営に関する特記事項等

## 1. 特記事項

【平成 22～26 事業年度】

## ① (障害者支援のためのバリアフリー化の推進)

平成 22 年度に策定した「福岡教育大学バリアフリー年次計画」に基づき、エレベーター未設置建物について順次設置する(平成 22 年度：人文社会教棟、平成 24 年度：学生会館、平成 25 年度：図書館、教育・心理教棟、学生センター)とともに、身体障害者対応の駐車場や車いす対応のカーポートを設置した。

【中期計画：53】

## ② (学生生活を充実させるアメニティの向上)

平成 22 年度に策定した「福岡教育大学アメニティ向上年次計画」や学生アンケートの結果(「学生生活に関する調査報告書」)などに基づき、学内のトイレを重点的に改修するとともに、老朽化した学生寮の居住環境の改善と耐震改修を行った。

また、平成 26 年度には学生寮に、新たに空調設備を備えた学習室(男子寮 3 室、女子寮 8 室)を整備した。これにより、寮における学習環境が充実し、「寮版ラーニングコモンズ」として活用している。

【中期計画：53】

## ③ (安全管理体制の充実)

想定される危機事象への対応マニュアルの整備状況を平成 24 年度に網羅的に調査し、「留学生危機管理マニュアル」や「知的財産権侵害時における危機管理マニュアル」等の不足していたマニュアルの追加作成、災害(地震、風水害)発生時の対応等の、不足事項の追加等の改定を行った上で体系的に整理し、教職員グループウェアに掲載した。以後、毎年度、点検・整備を実施することで教職員へ危機管理の意識付けを行っている。

【中期計画：54】

## ④ (附属学校の安全管理体制の強化)

児童・生徒の登下校時の実態を把握し、交通安全教室における指導や、バスの乗車マナー指導、登下校におけるマナー指導を強化するなどの方法により、安全確保の体制を強化した。また、学校内における防災や防犯等の安全教育プログラム(避難訓練、防犯訓練、情報モラル等)を充実させるとともに、消防用設備、非常口等の安全点検・整備を行った。【中期計画：56】

## ⑤ (コンプライアンスの推進)

平成 24 年度に策定した人権教育の推進に関する基本方針・基本計画に基づき、平成 25 年度に、学長以下教育研究評議会評議員を構成員とする「人権教育推進委員会」を組織し、委員会の中に研修やハラスメント対応等を担当する専門部会を設置して、人権教育及び人権擁護を推進する責任ある体制を整備した。

この組織体制の下、全教職員を対象にコンプライアンスに関する研修や講演会を年間延べ 4 回程度行うなどの取組を積極的に実施した。参加者は、多い年で延べ 700 名を超え、コンプライアンスに対する意識改革を促進して、行動規範を遵守する風土を強化した。

【中期計画：57】

【平成 27 事業年度】

## ⑥ (情報セキュリティの強化)

平成 27 年 2 月に更新した、認証基盤システムをはじめとする各種情報システムの点検を実施して運用上の課題を洗い出し、各システム整備に際しての観点・重点を明確化した。そして、この内容も盛り込んだ第 3 期に係る新たな情報基盤整備マスタープラン(情報基盤整備計画)を策定し、安定的に大学全体の情報セキュリティ対策を行う環境を整えた。

また、毎年実施している情報セキュリティ講習会については、毎年テーマを絞って実施する形式に変更し、平成 27 年度は「PC 利用：ウイルス対策」をテーマに実施した。講習会中に理解度を自己評価するための小テストを実施するなど、これまで以上に受講者の理解と意識付けを促進する形式に改めた。受講者は、大学教職員や学生、附属学校の教職員などで、延べ 324 名が参加し、前年度と比べて約 18%増加した。

【年度計画：52】

## ⑦ (公的研究費の不正使用を防止のための取組)

公的研究費の不正使用を防止するための「コンプライアンス教育」を実施した。その中で、受講内容の理解度を測るための「理解度確認テスト」を行い、正答率が 9 割に満たない者に対しては、再度「コンプライアンス教育」を受講させることにして、公的研究費の不正使用に関する理解の徹底を推進した。なお、平成 27 年度末時点で「コンプライアンス教育」対象者の修了率は 100%である。

【年度計画：57】

## 2. 共通の観点に係る取組状況

## ○ 法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理体制が確保されているか。

※「公的研究費の不正使用防止」「研究活動における不正行為防止」「情報セキュリティの向上」「教員等個人宛て寄附金の適切な管理」に関する取組については、以下の「法令遵守（コンプライアンス）に関する取組」参照。

## (1) 危機管理、安全管理に関する体制

○ 平成 24 年度に整備した「危機事象別個別マニュアル」について、毎年度、点検・整備を実施することで教職員へ危機管理の意識付けを行っている。

学生、教職員の緊急時における安全確保と対応のため、学内に設置する AED を 4 台から 14 台に増設するとともに、毎年度研修会（学生向け AED 講習会、職員救命研修会）を開催し、AED の操作方法を周知した（平成 26 年度の研修会参加者：延べ 121 名）。

なお、個人向けの配付物として、「安全衛生・危機管理マニュアル（ポケット版）」を作成して、学生及び教職員に配付し、日頃から緊急時の対応を確認することができるようにした。このマニュアルには、学内の AED の設置場所や使い方についても掲載している。

学内の安全管理状況を把握するため、産業医等が毎月職場巡視を行うとともに、役員・管理職や安全衛生委員会も年 1 回の安全パトロールを行い、点検・確認を実施している。その結果、改善すべき点があった場合には、その後の施設設備の整備や補修等に反映させている。

## (2) 防災に関する取組

○ 消防計画については、平成 26 年度に、消防法の改正に伴い大規模地震を想定した改定を行った。また、危機管理体制を充実させ、その意識向上を図るため、赤間キャンパスにおける防火・防災訓練を毎年度 6 月の第 1 週に実施している。この訓練は、学生、教職員など全学を挙げて実施しており、消防署の指導のもと、消火器使用の訓練も行った。

## (3) 薬品の適切な管理

○ 「国立大学法人福岡教育大学毒物及び劇物取扱規程」に基づいて管理責任者を定めるとともに、「国立大学法人福岡教育大学薬品庫の管理について（重要通知）」に基づいて危険物保安監督者を定め、適切に薬品の管理を行っている。  
また、安全衛生委員会において、「国立大学法人福岡教育大学化学薬品管理マ

ニュアル」に基づく管理を行っており、化学物質・有害業務等については年 2 回のハザード調査を実施し、薬品等の管理状況については産業医等が毎月実施する職場巡視などで確認している。

## 法令遵守（コンプライアンス）に関する取組

## ① 公的研究費の不正使用防止に向けて取り組んだ事項

【平成 22～26 事業年度】

イ) 平成 22 年度に、公的研究費の不正使用を含む研究活動上の不正行為を防止するため、すべての大学教員から「研究者の責務に係る確認書」を提出させ、研究活動上の不正行為を行っていないこと、研究者の責務として関係規程及び関係法令等に従って研究活動を行うこと等の確約を、毎年度取ることとした。平成 24 年度からは、大学教員に加えて附属学校教員についても「研究者の責務に係る確認書」を提出させることにした。なお、平成 26 年度からは、これに替わるものとして、「コンプライアンス教育」受講者を対象に「研究者の責務に係る誓約書」を提出させることにしている。

ロ) 平成 22 年 7 月に、公費節減に対する社会的な要請を踏まえるとともに、公務出張で取得したマイレージの公私混同を禁止するため、公務出張により取得したマイレージについての私的使用を禁止する旨の通知を行うとともに、マイレージ管理帳票を配付し、出張者個人で管理を行うように周知した。

ハ) 平成 25 年度には、科学研究費助成事業の経費執行等に関する説明会の資料として「研究費の使用ルールに関する理解度チェックシート」を配付し、公的研究費の使用ルールに対する自身の理解度を確認できるようにした。

ニ) 平成 25 年 12 月に、会計検査院の实地検査を受けて納品検収業務の改善を行い、財務企画課での納品検収後、教職員による受領確認として納品書に押印等を行うことにした。これにより、事務局によるモニタリングを強化し、検収後に業者が研究者に物品を届けずに持ち帰るといった公的研究費の不正使用につながりかねない事案を防止できるようになった。

ホ) 平成 26 年度には、「公的研究費の不正使用防止に関する基本方針」及び「公

的研究費の適正な使用に関する行動規範」を制定し、公的研究費の不正使用防止に対して厳格に対応することを明確にした。

また、公的研究費に関わる管理責任者（9名）、大学教員（175名）及び事務職員（76名）を対象として「コンプライアンス教育」として、以下の取組を行った。

- ・公的研究費の不正使用を防止するために公的研究費の使用ルールやそれに伴う責任、自らのどのような行為が不正に当たるのかなどを理解させるための「コンプライアンス教育」を実施した。その中で、受講内容の理解度を測るための「理解度確認テスト」を行い、正答率が9割に満たない者に対しては、再度「コンプライアンス教育」を受講させることにして、公的研究費の不正使用に関する理解の徹底を推進した。
- ・前述の「コンプライアンス教育」受講者に対して、不正行為の有無の確認及び研究活動を適正に行うことを誓約するものとして、「研究活動上の不正行為に関する誓約書」を署名・押印の上、提出させることにより、公的研究費の不正使用や研究不正の防止策を強化した。

なお、平成26年度中の「コンプライアンス教育」の修了率は、管理責任者、事務職員が100%、大学教員が99.5%（未受講者1名についても、平成27年5月に受講済み）であった。

へ) 平成26年度に「福岡教育大学物品購入等契約に関する取引停止等の取扱細則」の改正を行うとともに、取引業者に対して、本学の公的研究費の運営・管理に関するルールの周知を行った。改正後の上記細則を踏まえ、本学と取引のある主要業者（213社）に、(i)不正、不適切な契約を行わない、(ii)本学の内部監査へ協力する、(iii)本学関係規程に反した場合には、取引停止を含むいかなる処分も受ける、という内容を記載した誓約書を署名・押印の上、提出を依頼し、取引業者との癒着による不正を未然に防止する体制を構築した。

ト) 平成27年3月に「換金性の高い物品の管理について（重要通知）」を制定、発出し、平成27年4月1日からはパソコンやビデオカメラ等の「換金性の高い物品」については、取得金額が10万円未満であっても一律に管理するように改め、適正管理を強化した。

チ) 科学研究費助成事業の監査において、日本学術振興会が定めている割合よ

りも多く監査対象課題を選定し、内部監査を行った。

#### 【平成27事業年度】

リ) 平成27年度に新規採用された教職員を対象として「コンプライアンス教育」を実施した。なお、「コンプライアンス教育」を受講し、「理解度確認テスト」の正答率が9割以上であり、「研究者の責務に係る誓約書」を提出した者に対しては修了証書（有効期限3年）を発行しており、平成27年度末時点で「コンプライアンス教育」対象者の修了率は100%であった。

また、公的研究費を適正に運営・管理するため、「不正防止計画推進室」において法人全体の視点からモニタリングを実施し、その結果を学長に報告した。モニタリングの結果を踏まえた学長による各コンプライアンス教育推進責任者に対する改善の指示により、学内規則及び重要通知等のルールの整備、運用の見直し等を行った。

ヌ) 科学研究費助成事業の監査において、日本学術振興会が定めている割合よりも多く監査対象課題を選定し、内部監査を行った。

また、不正防止計画推進室が行ったモニタリングについても内部監査を実施し、有効に機能する体制となっていることを確認した。

ル) データベース・プログラムやデジタルコンテンツの開発・作成、機器の保守・点検等の特殊な役務に関する実施確認の方法をまとめた「特殊な役務の検収に係る手続について」を定め、学内に周知を行った。

ヲ) 予算執行状況の検証について、従来は1月頃に各教員に早期執行の依頼を行っていたものを平成27年度から11月頃にも執行状況の確認を行うこととした。これにより、公的研究費に対するモニタリングを強化するとともに、預け金等の公的研究費の不正使用の防止を図った。

ワ) 平成28年1月に、公務出張時にパッケージ旅行を利用する際、パッケージに金券等（商品券・クーポン等）が含まれる場合の取扱いについて、極力その利用を避けるとともに、利用した場合、該当金額を支給旅費から控除するための申告内容を明確化する旨の周知を教職員宛てに行った。



## ② 研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項

## 【平成 22～26 事業年度】

カ) 平成 22 年度からは、研究活動上の不正行為を防止するため、すべての大学教員から「研究者の責務に係る確認書」を提出させ、研究活動上の不正行為を行っていないこと、研究者の責務として関係規程及び関係法令等に従って研究活動を行うこと等の確約を、毎年度取ることにした。平成 24 年度からは、大学教員に加えて附属学校教員についても「研究者の責務に係る確認書」を提出させることにした。なお、平成 26 年度からは、これに替わるものとして、「コンプライアンス教育」受講者を対象に「研究者の責務に係る誓約書」を提出させることにしている。

コ) 平成 26 年度には、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成 26 年 8 月 26 日 文部科学大臣決定）」に基づき、「国立大学法人福岡教育大学研究活動不正防止規程」の改正及び「国立大学法人福岡教育大学における研究倫理教育の実施について（重要通知）」を制定し、以下のような体制整備を行った。

- ・新たに「研究倫理教育責任者」を各部局に設置し、不正行為防止の取組を推進することにした。
- ・「研究倫理教育責任者」は自己の管理監督及び指導する部局の研究者等に対して、研究倫理教育を実施し、受講状況及び受講内容の理解度の確認を行うことを義務付けた。
- ・不正行為の認定に係る手続きを明確化し、加えて、文部科学省や資金配分機関等との連絡調整を密に行うことを明文化した。

## 【平成 27 事業年度】

タ) 平成 26 年に実施した体制整備を踏まえて、広く研究活動に関わる教職員や大学院生等を対象として「CITI Japan プロジェクト e-ラーニングプログラム」を用いた「研究倫理教育」を実施した。

また、平成 27 年 11 月 5 日に公表した本学教員による研究不正（盗用）の事例を受け、再発防止策として、当該事例（「自己剽窃」や「二重投稿」、「不適切なオーサーシップ（原著者）」等のいわゆる「研究活動上の不適切な行為」を含む）を取り入れた本学独自の研究倫理教育教材を開発し、本学教員及び大学院生に対し、研究倫理教育研修会を実施した。

## ③ 各法人が定めている情報セキュリティに係る規則の運用状況や、個人情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項

## 【平成 22～26 事業年度】

レ) 情報セキュリティを含む情報政策全般については、学長を委員長とし、理事、役職者で組織する「情報政策委員会」において審議及び決定しており、その下に置く「情報運用管理委員会」において、本学の情報セキュリティポリシーの改定を行っている。

また、情報セキュリティポリシーの点検については、「情報運用管理委員会」において行うとともに、「国立大学法人福岡教育大学情報セキュリティ監査規程」に基づいて監査を毎年 1 回行っており、改善すべき事項があれば随時情報セキュリティポリシーを改定している。

ロ) 情報セキュリティポリシーに定める、情報システムの認証機能の導入については、LDAP サーバを導入し、従来の認証サーバよりも堅牢な認証が行えるようにした。

ツ) 情報セキュリティ対策の教育として「情報セキュリティ講習会」を毎年度実施しており、前年度の課題等を踏まえて開催数や場所を増やす等、構成員の情報セキュリティへの啓発を推進した。

ネ) 平成 23 年 10 月に、本学における保有個人情報の適正な取得、管理等を行うことを目的として「個人情報保護に関する基本方針」を策定し、職員へ周知した。

ナ) 職員の個人情報保護に対する法令等の知識及び理解を深めることを目的として平成 21 年度に策定した「個人情報保護マニュアル」の記載事項について、第 2 期中に適宜内容の見直しを行った。

ラ) 平成 27 年 2 月に、民間企業における個人情報の大量流出事案の発生を受け、情報システムにおける安全確保や安全管理、業務の委託に係る措置の強化を行うため、「国立大学法人福岡教育大学個人情報管理規程」を改正した。

## 【平成 27 事業年度】

ム) 情報セキュリティポリシーに定める情報セキュリティ対策の教育について、

受講者の理解度テストを導入し、理解の状況を踏まえて、次回のセキュリティ講習会で重点的に取り扱うことにするなど、PDCA サイクルに則った実施体制を構築した。

ウ) 平成 27 年 12 月に、政府関係機構において発生した、サイバー攻撃による個人情報の大規模流出事案を受け、漏えい等事案の発生の際における初期対応に係る対策を強化すること及び現場における安全管理措置の徹底を目的として「国立大学法人福岡教育大学個人情報管理規程」を改正した。

エ) 「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（番号法）」の施行に伴い、平成 27 年 12 月 24 日に、特定個人情報保護等の保護方針、安全管理措置、適正な収集・保管・利用・廃棄、目的外利用の禁止等を規定した「特定個人情報等の安全管理に関する基本方針」を策定するとともに、同日付けで「国立大学法人福岡教育大学個人情報管理規程」を始めとする個人情報保護にかかる各種規程を改正し、職員へ周知した。

オ) 個人番号（マイナンバー）制度の円滑な運用に向けて、平成 28 年 1 月に「個人番号及び特定個人情報に関する運用について（重要通知）」を制定し、教職員に周知した。また、平成 28 年 2 月に、本学公式ウェブサイト上に個人番号の利用目的について掲載した。

カ) マイナンバーの取得と管理に深く関わる人事企画課と財務企画課において、情報共有と連携強化を目的に随時ミーティングを実施した。また、このミーティングと併せ、税理士も交えての勉強会を開催した（平成 27 年 8 月から平成 28 年 2 月まで、毎月 1 回、全 7 回開催。）。

ク) 学生アルバイト等への謝金に関する事務担当者を対象に、平成 28 年 2 月に「謝金支払者に対する個人番号の取得手続きについての説明会」を財務企画課主催で開催した。

#### ④ 教員等個人宛て寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項

【平成 22～26 事業年度】

ヤ) 寄附金の受入れ及び経理の適正化を目的として、平成 22 年度に「国立大学法人福岡教育大学寄附金事務取扱要項」を改定し、「国立大学法人福岡教育大

学寄附金事務取扱規程」を制定した。

また、平成 25 年 1 月 22 日付けの国立大学法人評価委員会事務局からの事務連絡や平成 25 年 2 月 1 日付けの文部科学省高等教育局からの「「教員等個人宛て寄附金の経理」の適正な取扱いについて（通知）」を受けて、平成 24 年度中に速やかに「国立大学法人福岡教育大学寄附金事務取扱規程」を改正し、教員等個人に対して寄附された寄附金の経理についての体制整備と周知を行った。

マ) 平成 24 年 4 月 2 日付け「助成団体等からの寄附金（助成金）等の取扱いについて（通知）」において、①助成団体等から寄附金（助成金）等を本学に寄附してもらい、本学が機関として経理管理すること、②助成団体等の意向により教職員等個人に対して寄附することとなっている場合は、教職員等が一旦受領し、あらためて教職員等が本学に寄附することについて全教職員に通知した。また、同月に発行した「研究活動上の不正行為防止ハンドブック」において「財団法人及び民間企業からの研究資金について」という項目を設け、同様の内容を明記した上で、このハンドブックを用いて新規採用された教職員の説明会や教授会等の場において説明を行い、教職員への周知を行った。

ケ) 平成 25 年 4 月には、大学教員及び附属学校教員から提出を義務付けている「研究者の責務に係る確認書」において、寄附金等による研究資金の受入れを適切に行っていることを申告させることとした。なお、平成 26 年度からは「研究者の責務に係る誓約書」（「コンプライアンス教育」受講者に提出させるもの）において、寄附金等による研究資金の受入れを適切に行っていることを申告させている。

フ) 個人宛て寄附金等の不適切な管理を未然に防ぐため、公益法人のリスト一覧等を元にインターネットで、大学が把握していない本学教員（附属学校教員を含む）宛ての寄附金等がないか調査するとともに、毎年実施している内部監査（会計定期監査）においても適切な管理がなされているかを調査し、問題がないことを確認した。

【平成 27 事業年度】

コ) 平成 26 年度までの取組を継続して実施した。

## 【第1期中期目標期間評価における課題に対する対応】

## 《課題》

平成 17～20 年度にかけて、「研究活動不正防止規程」の制定後も、教育研究活動上の不正行為に係る研究費の不適切な使用が行われていたことから、再発防止の着実な取組が求められる。

## 《対応》

公的研究費の不正使用を含む研究活動上の不正行為を防止するため、平成 21 年度より、公的研究費の使用ルール等を記載した「研究活動上の不正行為防止ハンドブック」を作成し、教職員に配付した。

平成 22 年度からは、公的研究費の不正使用を含む研究活動上の不正行為を防止するため、すべての大学教員から「研究者の責務に係る確認書」を提出させ、研究活動上の不正行為を行っていないこと、研究者の責務として関係規程及び関係法令等に従って研究活動を行うこと等の確約を、毎年度取ることにした。平成 24 年度からは、大学教員に加えて附属学校教員についても「研究者の責務に係る確認書」を提出させることにした。なお、平成 26 年度からは、これに替わるものとして、「コンプライアンス教育」受講者を対象に「研究者の責務に係る誓約書」を提出させることにしている。

平成 25 年度には、科学研究費助成事業の経費執行等に関する説明会の資料として「研究費の使用ルールに関する理解度チェックシート」を配付し、公的研究費の使用ルールに対する自身の理解度を確認できるようにした。

平成 26 年度には、「公的研究費の不正使用防止に関する基本方針」及び「公的研究費の適正な使用に関する行動規範」を制定し、公的研究費の不正使用防止に対して厳格に対応することを明確にした。また、公的研究費の受入れと使用に関わる全ての教職員を対象に、「コンプライアンス教育」として以下の取組を行った。

- ・公的研究費の不正使用を防止するために公的研究費の使用ルールやそれに伴う責任、自らのどのような行為が不正に当たるのかなどを理解させるための「コンプライアンス教育」を実施した。その中で、受講内容の理解度を測るための「理解度確認テスト」を行い、正答率が 9 割に満たない者に対しては、再度「コンプライアンス教育」受講をさせることにして、公的研究費の不正使用に関する理解の徹底を推進した。
- ・前述の「コンプライアンス教育」受講者に対して、不正行為の有無の確認及び研究活動を適正に行うことを誓約するものとして、「研究者の責務に係る誓約書」を署名・押印の上、提出させることにより、公的研究費の不正使用や研究不正の防止策を強化した。

なお、「コンプライアンス教育」を受講し、「理解度確認テスト」の正答率が 9 割以上であり、「研究者の責務に係る誓約書」を提出した者に対しては修了証書（有効期限 3 年）を発行しており、平成 27 年度末時点で「コンプライアンス教育」対象者の修了率は 100% である。

## 【平成 26 年度評価における課題に対する対応】

## 《課題》

## ○ 研究活動における不正行為

教員が他の論文から無断引用をしていた事例があったことから、研究倫理教育の強化を図るなど、再発防止に向けた組織的な取組を行うことが求められる。

## 《対応》

平成 27 年 11 月 5 日に公表した本学教員による研究不正（盗用）の事例を受け、再発防止策として、「自己剽窃」や「二重投稿」、「不適切なオーサーシップ（原著者）」等のいわゆる「研究活動上の不適切な行為」についても本学では不正行為として取り扱うことを明確化するため、「国立大学法人福岡教育大学研究活動不正防止規程」の改正を行った（平成 28 年 2 月）。

また、本学教員及び大学院生を対象に、「CITI Japan プロジェクト e-ラーニングプログラム」を用いた「研究倫理教育」を実施するとともに、本学で発生した事例を取り入れた本学独自の研究倫理教育教材を開発し、それを教材にした研究倫理教育研修会を実施した。

さらに、本学が発行する研究紀要に掲載する論文の原稿を提出する際に、その論文の適切性・信憑性等について執筆者自身が自己点検・評価するチェックシートも併せて提出させることにし、その後、紀要委員会の委員による内容点検も実施した。なお、今後は紀要発行におけるピア・レビューの形式で互いに査読する体制を構築することにしており、更なるチェック体制強化を予定している。

II 大学の教育研究等の質の向上 (3) その他の目標 ⑤ 附属学校に関する目標
--

中期目標	教育に関する実践的・実証的研究及び教育実習のための機関として、大学との緊密な連携の下に教育研究活動を推進する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p><b>【29】</b>                      指導的・モデル的学校として地域の学校教育の発展に寄与するため、実験的・先導的な教育課題に取り組み、研究発表会や授業公開を通じて成果を公表する。</p>	IV	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>平成 23 年 8 月に、<u>学長のリーダーシップの下、大学が有する教育科学、専門諸科学、芸術・スポーツの最新の知見を発揮しながら、地域社会との連携を図り、「国の拠点校」「地域のモデル校」としての機能を高めること等を盛り込んだ「附属学校の活用に関する基本方針」を策定し、大学との連携の下、各附属学校において実験的・先導的な教育課題に関する研究に取り組んでいる。</u>この各附属学校において取り組んでいる研究は、大学がテーマを精査することとともに、必要な予算措置も行うことにしている。</p> <p>附属福岡小学校において平成 25～26 年度に実施した複数の領域の大学教員との連携の下、生活科、道徳、学級活動、総合的な学習の時間の内容や時数を組み替えて新領域「生き方」を新設するとともに、大学教員と附属学校教員で「生き方」で育む資質・能力を検証した事業や、附属久留米小学校において平成 24～27 年度に実施した、新設した新教科「情報科」による教育課程の在り方や指導内容・指導方法についての研究開発等、<u>第 2 期中に計 6 件の教育研究事業に取り組んだ（教育研究開発事業 3 件、教育課程特例指定校 1 件、インクルーシブ教育システム構築モデル事業 1 件、課題解決に向けた主体的・協働的な学びの推進事業 1 件）。</u></p> <p>これらの教育研究事業により得られた知見や成果は、各附属学校において毎年開催している研究発表会等の機会に、地域の公立学校をはじめとする教育関係者へ公開授業を通して還元した。一例として、附属幼稚園においては、毎年 11 月に公開研究会を実施しており、全国の附属幼稚園、福岡県内の公立・私立の幼稚園、保育園、保育所、小学校教員、大学教員など、総数で 200 名を超える参加者</p>	

	<p>に対して、研究成果を公表している。なお、これらは本学のミッションに資する取組である。</p>
<p><b>【30】</b>          大学との組織的な協力体制の下に、教育委員会や地域の学校と連携しつつ、教育に関する研究を推進する。</p>	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>大学と附属学校が協力して研究を推進するため、「教育学部・附属学校共同研究部」を設置しており、その中に学校種（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校）や教科等、栄養教諭、養護教諭ごとの研究部会を置いて、実施する教育に関する研究についての検討を行っている。この体制を活用して、大学教員が附属学校において授業を行う「授業実践」を毎年実施しており、その件数は増加している（平成 21 年度 9 件→平成 27 年度 23 件、第 2 期平均 18.2 件）。担当した大学教員は、授業実践の成果に基づき、自らの教育研究内容を改善することにつながっている。</p> <p>Ⅲ また、平成 25～27 年度には「地域のモデル校」として、地域の小・中学校の教員を対象に行う「小中学校学力向上推進事業」の一環で、「言語活動の充実を図る授業実践力強化講座」を福岡県教育委員会と連携して実施した。この講座は、授業研究を通して教員の実践的指導力の向上を図ることを目的に実施したもので、本学附属学校教員が公開授業を行い、授業検討会においては本学大学教員が指導助言を行うことで、大学と附属学校において推進している教育に関する研究成果を地域の教育に還元したものである。</p> <p>加えて、福岡、小倉、久留米の 3 地区それぞれにおいて、「附属学校地域連絡協議会」を定例的に開催することにより、教育委員会等と連携を強化し、地域教育課題の把握及び附属学校の研究の方向性を共有できる体制を構築している。</p>
<p><b>【31】</b>          教育実習の受入機関として大学の教員養成に参画するとともに、大学と教育委員会との人事交流等を踏まえて計画的に現職教員の資質・能力を育成する体制を充実させる。</p>	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>各附属学校においては、本学教育学部 2 年生の「観察参加」「基礎実習」（各 1 日）、3 年生の「本実習」（1 週間＋3 週間）を受け入れ、大学教員とも連携の上、附属学校教員が指導を行っているほか、教職大学院の実習も受け入れている。</p> <p>Ⅲ 本学の附属学校教員は、原則として福岡県、福岡市、北九州市の教育委員会との人事交流による計画的な採用を行っているが、そのほかにも各附属小、中学校に長期派遣研修制度による研修員を受け入れており、現職教員の研修の機会を長年にわたって提供してきた。長期派遣研修員は毎年各附属小、中学校にそれぞれ 4 名ずつ、第 2 期中延べ 144 名受け入れ、これまで受け入れた研修員の専門の教科領域は多岐にわたっている（国語、算数・数学、社会科、理科、外国語活動、体育、特別活動、音楽、道徳、総合、生活、美術、特別支援）。長期派遣研修員に対しては、指導担当者等を決定して年間の研修計画を策定し、それに沿って指</p>

		<p>導案作成や授業構想に関する研究を実施して中間及び最終報告会での成果発表を課している。これにより、<u>長期派遣研修員の指導力、研究推進力を向上させ、地域の教育振興に確実に役立っている。</u></p> <p>また、附属学校教員に対する研修については、本来、教員経験が10年目の者については、各教育委員会で「10年経験者研修」を受講するものの、本学附属学校において教員経験10年目を迎えた者についてはこの研修を受けられなくなることから、本学独自の「10年経験者研修」を実施している。さらに、附属学校教員が本学大学院の授業を受けやすくするように、平成27年度に各地区の附属学校内にサテライト教室を整備し、平成28年度から稼働させることとしている。</p>	
<p><b>【32】</b> 教育委員会等と連携して附属学校の運営及び将来計画の策定を行えるよう、大学と附属学校が一体となった全学的なマネジメント体制を構築する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>平成23年8月に策定した「附属学校の活用に関する基本方針」の下に、様々な取組を実施している。</p> <p>大学と附属学校の協力体制として、従前から、大学に所属する附属学校部長と大学教員及び附属教員を構成員とする「附属学校運営部会議」において、附属学校の円滑な運営を行ってきたが、平成26年度にはこれに替わるものとして、<u>新たに附属学校を統括する「附属学校部」を設置し、その長である附属学校部長については学長が指名することにした。</u>これにより、大学と附属学校が一体となった全学的なマネジメント体制を強化した。なお、附属学校で毎年実施している研究発表会のテーマについては、これらの「附属学校運営部会議」（平成26年度以降は「附属学校部」）において協議した上で決定している。</p> <p>また、福岡、小倉、久留米の3地区それぞれにおいて、教育委員会、教育事務所及び教育センターの職員を構成員に含む「附属学校地域連絡協議会」を設置しており、<u>人事交流や連携体制、附属学校が実施する研修や研究発表会についての協議を行っている。</u>平成24年度からは「附属学校地域連絡協議会」を定例化したことで、各附属学校と教育委員会等の連携が強化され、教育委員会や地域からのニーズの把握、本学附属学校で勤務経験がある者や研修を受けた者のその後の状況の把握が可能となっている。</p>	
		<p>ウェイト総計</p>	

[ウェイト付けの理由]



## II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

## ○附属学校について

## 1. 特記事項

## ① (実験的・先導的な教育課題に関する研究の推進)

平成23年8月に策定した「附属学校の活用に関する基本方針」に基づき、大学との連携の下、各附属学校において実験的・先導的な教育課題に関する研究に取り組んだ。第2期中に取り組んだ教育研究事業は計6件である(教育研究開発事業3件、教育課程特例指定校1件、インクルーシブ教育システム構築モデル事業1件、課題解決に向けた主体的・協働的な学びの推進事業1件)。

なお、これらの教育研究事業により得られた知見や成果は、各附属学校において毎年開催している研究発表会等の機会に、地域の公立学校をはじめとする教育関係者へ公開授業を通して還元した。

【中期計画：29】

## ② (大学や地域と連携したマネジメント体制の確立)

大学と附属学校の協力体制として、従前から、大学に所属する附属学校部長と大学教員及び附属教員を構成員とする「附属学校運営部会議」において、附属学校の円滑な運営を行ってきたが、平成26年度にはこれに替わるものとして、新たに附属学校を統括する「附属学校部」を設置し、その長である附属学校部長については学長が指名することにした。これにより、大学と附属学校が一体となった全学的なマネジメント体制を強化した。なお、附属学校で毎年実施している研究発表会のテーマについては、これらの「附属学校運営部会議」(平成26年度以降は「附属学校部」)において協議した上で決定している。

また、福岡、小倉、久留米の3地区それぞれにおいて、教育委員会、教育事務所及び教育センターの職員を構成員に含む「附属学校地域連絡協議会」を設置しており、人事交流や連携体制、附属学校が実施する研修や研究発表会についての協議を行っている。平成24年度からは「附属学校地域連絡協議会」を定例化したことで、各附属学校と教育委員会等の連携が強化され、教育委員会や地域からのニーズの把握、本学附属学校で勤務経験がある者や研修を受けた者のその後の状況の把握が可能となっている。

【中期計画：32】

## 2. 評価の共通観点に係る取組状況

## (1) 教育課題について

○ 平成23年8月に策定した「附属学校の活用に関する基本方針」に基づき、大学との連携の下、各附属学校において実験的・先導的な教育課題に関する研究に取り組んだ。第2期中に取り組んだ教育研究事業は計6件である(教育研究開発事業3件、教育課程特例指定校1件、インクルーシブ教育システム構築モデル事業1件、課題解決に向けた主体的・協働的な学びの推進事業1件)。

なお、これらの教育研究事業により得られた知見や成果は、各附属学校において毎年開催している研究発表会等の機会に、地域の公立学校をはじめとする教育関係者へ公開授業を通して還元した。

## (2) 大学・学部との連携

○ 大学と附属学校の協力体制として、従前から、大学に所属する附属学校部長と大学教員及び附属教員を構成員とする「附属学校運営部会議」において、附属学校の円滑な運営を行ってきたが、平成26年度にはこれに替わるものとして、新たに附属学校を統括する「附属学校部」を設置し、その長である附属学校部長については学長が指名することにした。これにより、大学と附属学校が一体となった全学的なマネジメント体制を強化した。なお、附属学校で毎年実施している研究発表会のテーマについては、これらの「附属学校運営部会議」(平成26年度以降は「附属学校部」)において協議した上で決定している。

○ 大学教員が附属学校において授業を行う「授業実践」を毎年実施しており、その件数は増加している(平成21年度9件→平成27年度23件、第2期平均18.2件)。担当した大学教員は、授業実践の成果に基づき、自らの教育研究内容を改善することにつなげている。

## ①大学・学部における研究への協力について

○ 大学と附属学校が協力して研究を推進するため、「教育学部・附属学校共同研究部」を設置しており、その中に学校種(幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校)や教科等、栄養教諭、養護教諭ごとの研究部会を置いて、実施する教育に関する研究についての検討を行っている。

この体制を活用して、上述の、大学教員が附属学校において授業を行う「授

業実践」を毎年実施している。

- 平成 24 年 10 月に新設した健康科学センターにおいて実施した研究プロジェクトに、各附属学校が協力した。このプロジェクトは、平成 24～25 年度が「ライフステージごとの心身の健康に及ぼす食育の効果とヘルス・リテラシーの育成について」、平成 26～27 年度が「生活習慣が児童・生徒のフィジカルヘルス及びメンタルヘルスに及ぼす影響について」をテーマに実施したもので、「教育学部・附属学校共同研究部 養護教諭研究部会」の協力の下、各附属学校の園児、児童、生徒及び大学生を対象にアンケート調査を実施して研究を推進した。この研究プロジェクトの成果は、学内の成果報告会で公表するとともに、園児、児童、生徒向けに睡眠に関するパンフレットを作成して配付することでフィードバックしている。

## ②教育実習について

- 各附属学校においては、本学教育学部 2 年生の「観察参加」「基礎実習」（各 1 日）、3 年生の「本実習」（1 週間＋3 週間）を受け入れ、大学教員とも連携の上、附属学校教員が指導を行っているほか、教職大学院の実習も受け入れている。
- 平成 25 年度に附属学校における教育実習の在り方を見直し、教育実習事前指導の取組として、児童理解を深め、教材の準備の大切さを知らせるために、各附属学校において行っていた「授業づくり公開研究会」に教育実習生全員の参加を義務付けた。また、本実習に際しては大学教員に指導案の作成指導を義務付け、実習が一層充実したものになるよう改善した。その結果、教育実習後に教員志望学生の割合が高まった
- 教育実習の企画と運営については、附属学校部長を長とし、大学教員と各附属の副校長・副園長が構成員である「教育実習運営委員会」において行っている。また、とりわけ教育実習のメンタルヘルス支援に関する内容については、理事（企画・教育研究・附属学校担当）を長とし、大学の役職者や附属学校副校長の代表者、医師などを構成員とする「教育実習メンタルヘルス支援委員会」において掌握し、支援や改善を行った。  
具体的な取組としては、学生の教育実習中のメンタルヘルス支援充実のため、附属学校での教育実習に参加する学生の健康調査を実施し、直前の事前指導に

活かすとともに、教育実習に参加した際にメンタル面で不調となった学生の事例を収集・分析して、「教育実習緊急時における対応マニュアル」を策定した。また、附属学校実習の参加予定者の希望に応じて、実習経験者の学生によるピアサポートを行うとともに、教育実習期間中、各附属学校に大学から医師・看護師・カウンセラーを交代で派遣し、各附属学校の養護教諭と協力して精神面も含めた実習生の健康相談を行った。

その結果、教育実習期間中のトラブルに対して、マニュアルに基づいた迅速な対応が実施され、教育実習開始後の教育実習辞退者は、平成 24 年度は 0 人であった。

## （3）附属学校の役割・機能の見直しについて

- 平成 23 年 8 月に、学長のリーダーシップの下、大学が有する教育科学、専門諸科学、芸術・スポーツの最新の知見を発揮しながら、地域社会との連携を図り、「国の拠点校」「地域のモデル校」としての機能を高めること等を盛り込んだ「附属学校の活用に関する基本方針」を策定した。この基本方針に基づいて、大学との連携の下、各附属学校において実験的・先導的な教育課題に関する研究に取り組んでいる。
- 大学と附属学校の協力体制として、従前から、大学に所属する附属学校部長と大学教員及び附属教員を構成員とする「附属学校運営部会議」において、附属学校の円滑な運営を行ってきたが、平成 26 年度にはこれに替わるものとして、新たに附属学校を統括する「附属学校部」を設置し、その長である附属学校部長は学長が指名することにした。これにより、大学と附属学校が一体となった全学的なマネジメント体制を強化した。
- 福岡、小倉、久留米の 3 地区それぞれにおいて、教育委員会、教育事務所及び教育センターの職員を構成員に含む「附属学校地域連絡協議会」を設置しており、人事交流や連携体制、附属学校が実施する研修や研究発表会についての協議を行っている。平成 24 年度からは「附属学校地域連絡協議会」を定例化したことで、各附属学校と教育委員会等の連携が強化され、教育委員会や地域からのニーズの把握、本学附属学校で勤務経験がある者や研修を受けた者の状況の把握が可能となっている。



III 予算（人件費見積りを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

IV 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 10 億円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	1 短期借入金の限度額 10 億円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	該当無し

V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
1. 重要な財産を譲渡する計画 ・附属小倉小中学校の土地の一部(福岡県北九州市小倉北区下富野三丁目 1050 番 5 号 392.00 m <sup>2</sup> ) を譲渡する。 ・附属小倉小中学校の土地の一部(福岡県北九州市小倉北区下富野三丁目 1042 番 2 外 152.04 m <sup>2</sup> ) を譲渡する。 ・附属福岡小中学校の土地の一部(福岡県福岡市中央区西公園 733 外 40.00 m <sup>2</sup> ) を譲渡する。 ・福岡教育大学教育学部(宗像校舎)の土地の一部(福岡県宗像市赤間文教町 729 番 3 6.10 m <sup>2</sup> ) を譲渡する。 2. 重要な財産を担保に供する計画 該当無し	1. 重要な財産を譲渡する計画 ・附属小倉小中学校の土地の一部(福岡県北九州市小倉北区下富野三丁目 1050 番 5 号 392.00 m <sup>2</sup> ) を譲渡する。 2. 重要な財産を担保に供する計画 該当無し	1. 重要な財産を譲渡する計画 ・実績無し 2. 重要な財産を担保に供する計画 該当無し

**VI 剰余金の使途**

中期計画	年度計画	実績
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	教育環境基盤整備 56,741 千円 (教育総合研究所等の学習環境の環境整備、第3期に向けた施設改修、円滑な事務遂行と安全性確保のための事務局執務室の移転及び改修)

**VII その他 1. 施設・設備に関する計画**

中期計画			年度計画			実績		
			(単位 百万円)			(単位 百万円)		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額	財源	施設・設備の内容	予定額	財源
小規模改修	総額 174	国立大学財務・経営センター施設費交付金 (174 百万円)	校舎改修	総額 536	施設整備費補助金 (348)	校舎改修	総額 667	施設整備費補助金 (640)
			基幹・環境整備 (空調改修)		” (102)	基幹・環境整備 (空調改修)		” (640)
			実習棟耐震改修		” (59)	実習棟耐震改修		” (59)
			小規模改修		国立大学財務・経営センター施設費交付金 (27)	小規模改修		国立大学財務・経営センター施設費交付金 (27)
<p>(注 1) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注 2) 小規模改修について平成 22 年度以降は平成 21 年度同額として試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。</p>			<p>(注) 金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p>					

**○ 計画の実施状況等**

次の事業を実施した。

- ・福岡地区附属小中学校特別支援学級教棟改修
- ・福岡地区附属中学校校舎耐震改修
- ・附属小中学校空調改修 (福岡地区、小倉地区、久留米地区)
- ・美術・書道教棟耐震改修
- ・教育総合研究所エレベーター新設

・教育研究環境整備 (遠隔授業システム構築事業、ネットワーク整備事業)

・小規模改修

(健康科学センターA 棟トイレ改修、女子寮共通棟屋上防水改修、学生会館屋上改修、屋外ゴミ集積場設置、体育館屋外トイレ改修)

**【差異が生じた理由】**

- ・基幹・環境整備 (空調改修) として予算措置された施設整備費補助金を、一部返納した。
- ・教育研究環境整備として、施設整備費補助金で予算措置された。

Ⅶ その他 2. 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>大学への社会的要請や教育研究の進展に柔軟に対応するため、大学の基本理念及び将来展望を踏まえた教職員定員の管理・運用を行う。また、次世代育成支援と男女共同参画の推進に向けて、教職員の採用・登用及び就業支援に関する取組を充実させる。</p> <p>大学教員については、教育活動、研究活動、社会貢献活動及び大学運営への貢献を適切に評価するため、教員活動評価の点検・改善を図るとともに、FD活動の一層の推進及びサバティカル制度や外部研究資金の獲得に向けた支援等によって、大学教員の教育研究活動等の充実を図る。</p> <p>附属学校教員については、大学と附属学校との緊密な連携の下に、福岡県教育委員会、福岡市教育委員会、北九州市教育委員会との人事交流を継続し、附属学校での教育研究活動等を通して教員としての資質・能力を育成する。</p> <p>事務職員については、「九州地区国立大学法人等職員採用試験」による採用と九州地区国立大学法人等との人事交流制度を継続するとともに、業務の高度化・複雑化に対応するため、職員の職能開発に向けた支援策を充実させる。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 24,138 百万円 (退職手当は除く。)</p>	<p>(1) 大学教員については、次の取組を行う。 ・大学改革を踏まえ、第3期中期目標期間に向けて教員配置について設計する。</p> <p>(2) 事務職員については、次の取組を行う。 ・引き続き、「事務系職員研修基本方針」及び「事務系職員研修基本計画」に基づき、平成27年度研修計画を策定し、実施する。</p> <p>(参考1) 平成27年度の常勤職員数 425人 また、任期付職員数の見込みを5人とする。 (参考2) 平成27年度の人件費総額見込み 3,960 百万円 (退職手当は除く。)</p>	<p>(1) 「(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」 p.24、【年度計画：37】参照。</p> <p>(2) 「(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」 p.27、【年度計画：39】参照。</p>

○ 別表1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a)	(b)	(b)/(a) × 100
	(人)	(人)	(%)
教育学部			
初等教育教員養成課程	1,293	1,417	109.6
中等教育教員養成課程	571	638	111.7
特別支援教育教員養成課程	200	217	108.5
共生社会教育課程	220	254	115.5
環境教育課程	60	64	106.7
環境情報教育課程	40	51	127.5
芸術課程	81	86	106.2
生涯スポーツ芸術課程	55	65	118.2
学士課程 計	2,520	2,792	110.8
大学院教育学研究科			
教育科学専攻	160	147	91.9
修士課程 計	160	147	91.9
大学院教育学研究科			
教職実践専攻	40	40	100.0
専門職学位課程 計	40	40	100.0

## ○ 別表2 (学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成22年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定の 対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, Iの合計)】	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数(F)					
教育学部	(人) 2,520	(人) 2,875	(人) 24	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 46	(人) 143	(人) 112	(人) 2,717	(%) 107.8
教育学研究科	(人) 200	(人) 204	(人) 24	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 11	(人) 11	(人) 11	(人) 182	(%) 91.0

(平成23年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定の 対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, Iの合計)】	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数(F)					
教育学部	(人) 2,520	(人) 2,871	(人) 27	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 46	(人) 147	(人) 110	(人) 2,715	(%) 107.7
教育学研究科	(人) 200	(人) 211	(人) 21	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 10	(人) 10	(人) 10	(人) 191	(%) 95.5

(平成 24 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち						休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	超過率算定の 対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D, E, F, G, Iの合計)]	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生 等数(F)							
教育学部	(人) 2,520	(人) 2,860	(人) 28	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 49	(人) 150	(人) 120	(人) 2,691	(%) 106.8		
教育学研究科	(人) 200	(人) 196	(人) 17	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 8	(人) 10	(人) 9	(人) 179	(%) 89.5		

(平成 25 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち						休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	超過率算定の 対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D, E, F, G, Iの合計)]	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生 等数(F)							
教育学部	(人) 2,520	(人) 2,835	(人) 25	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 58	(人) 141	(人) 117	(人) 2,660	(%) 105.6		
教育学研究科	(人) 200	(人) 201	(人) 17	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 6	(人) 8	(人) 8	(人) 187	(%) 93.5		

(平成 26 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち						休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	超過率算定の 対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D, E, F, G, Iの合計)]	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数(F)							
教育学部	(人) 2,520	(人) 2,811	(人) 21	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 32	(人) 133	(人) 107	(人) 2,672	(%) 106.0		
教育学研究科	(人) 200	(人) 199	(人) 23	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 6	(人) 6	(人) 6	(人) 187	(%) 93.5		

(平成 27 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち						休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	超過率算定の 対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D, E, F, G, Iの合計)]	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数(F)							
教育学部	(人) 2,520	(人) 2,792	(人) 16	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 45	(人) 111	(人) 83	(人) 2,664	(%) 105.7		
教育学研究科	(人) 200	(人) 187	(人) 20	(人) 0	(人) 0	(人) 0	(人) 9	(人) 11	(人) 10	(人) 168	(%) 84.0		