

令和3年度 第4回経営協議会議事概要

日 時 令和3年8月26日(木)～8月30日(月)

場 所 書面会議

出席者 別紙のとおり

議題

1. 令和4年度概算要求について

○文部科学省に要求する令和4年度概算要求事項について、書面により報告があった。

○審議の結果、承認された。

なお、学外委員から、以下のとおり意見等があった。

・内容的に特段の意見はありませんが、文章が整理されていないと思われる点は下記のとおりです。

【社会の変化に柔軟に対応し、ニーズを先取りした教員の養成と学内組織の改革の必要性】

第4期においては、第4期中期目標・中期計画において、

→「においては」「において」と同語反復になっていて紛らわしい。「第4期中期目標・中期計画においては」だけでよいのではないか。

教学データのモニタリングを通じた専門性知見から仮説により、

→「専門性知見から」がどこにかかって何を言いたいのか不明。そもそも、専門性知見という日本語がおかしい。「専門性知見から」を「仮説」にかけるつもりなら、「教学データのモニタリングを通じて得られる専門的知見を踏まえた仮説に基づき、」という表現が適切ではないか。

・御提案の全学教育組織の構築については、全面的に賛成です。この観点から、この組織が所期の目的を達成するための留意点について、いくつかの考えをお伝えします。

① 教員需要の減少期を踏まえた、教員養成大学の改革については、近年有識者会議からも提言がされているところです。本学ではこうした提言を踏まえ、教員就職率や教職大学院については一定の改革は進みましたが、ICTを活用した教育の情報化を担う教員の養成については、GIGAスクール構想が出て大きな進展はありませんでした。今回のコロナの感染拡大により、全学校種における情報化の遅れ、特に担い手である教員の課題が明らかになり、中教審等でも厳しい指摘があります。

本学でも教学マネジメントを担う組織はこれまでもありました。これが十分機能しなかったといわざるを得ません。新組織を立ち上げるについては、その原因の分析が不可欠です。私はその大きな原因の一つは、学内の教職員では、改革の担い手と改革の対象者が同じであるからと考えます。改革には、痛みを伴います。強い使命感のある人材とこれを支える体制が必要です。そして成果を厳正に評価し、処遇にきちっと反映させることをしなければ、使命感だけではできません。いくら改革の方向性が分かっているとしても、それを断行できるかどうかは、リーダーの支えと処遇です。

② 処遇には、人的処遇と報酬があります。人的処遇については、今回、3名の学外からテニユアトラックで採用される人については、本事業が終了した後の処遇を考えておく必要があります。次の居場所を考えて、改革の手を緩める人では困ります。また、事業終了後本学で処遇するためには、人件費全体の見直しも考えなければ成果を出した人に相応しい報酬が支払いできず、組織の恒常的発展は期待できません。

なお、学内からの振替え参加者については、ユニットから出てくるようですが、ユニットの利益代表にならないような工夫が必要です。組織ができれば、改革が進むわけではありません。改革を成功させるためには、改革の担い手の動機付けが必要です。

説明資料等

議題 1 の別紙 令和 4 年度概算要求について [概要説明]

議題 1 の添付資料① 令和 4 年度 概算要求関係資料 提出一覧

議題 1 の添付資料② 令和 4 年度 教育研究組織改革分（組織整備）予算要求資料一式