

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 28 年 6 月



国立大学法人

北海道教育大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人北海道教育大学
- ② 所在地 札幌校、事務局・・・北海道札幌市
旭川校・・・・・・・・北海道旭川市
釧路校・・・・・・・・北海道釧路市
函館校・・・・・・・・北海道函館市
岩見沢校・・・・・・・・北海道岩見沢市

③ 役員の状況

学長名 本間謙二 (平成19年8月27日～平成27年9月30日)
蛇穴治夫 (平成27年10月1日～平成31年9月30日)
理事数 4人
監事数 2人 (うち常勤監事 1人)

④ 学部等の構成

教育学部
大学院教育学研究科
養護教諭特別別科
附属小学校
附属中学校
附属特別支援学校
附属幼稚園

⑤ 学生数及び教職員数 ※ () 内の数字は、外国人留学生を内数で示す。

学生数	教育学部	5, 142人 (5人)
	大学院教育学研究科	309人 (23人)
	養護教諭特別別科	21人
児童・生徒・園児数	附属小学校	1, 704人
	附属中学校	1, 333人
	附属特別支援学校	53人
	附属幼稚園	101人
教職員数	大学教員	421人
	附属学校教員	191人
	職員	238人

(2) 大学の基本的な目標等

－ 人が人を育てる北海道教育大学－

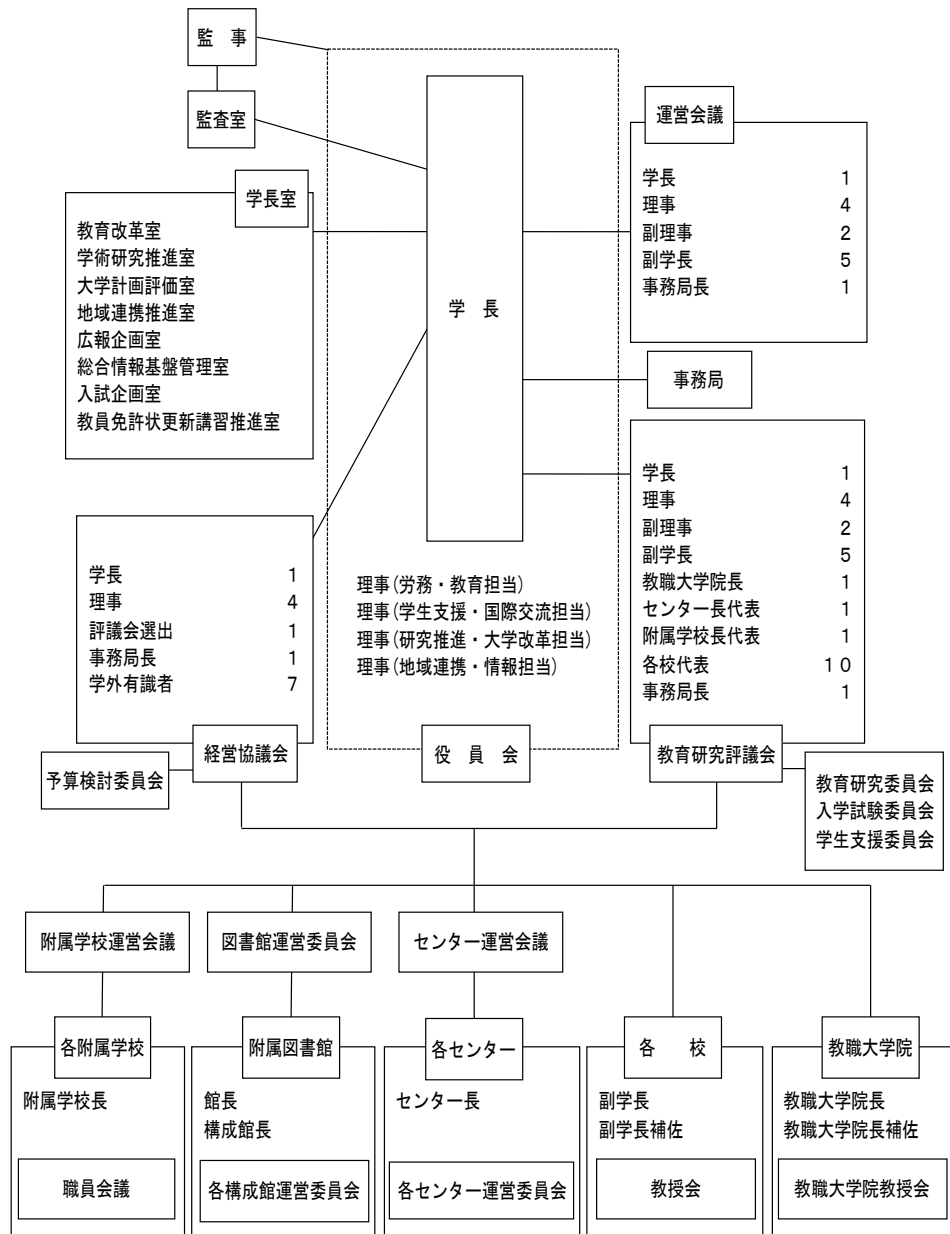
「北海道教育大学憲章」のもと、第一期中期目標期間の「大学再編」の成果と課題を踏まえ、学士課程及び修士課程の学位の質を保證する教育体制を実現する。そのために教員組織の抜本的改革、カリキュラム改革、大学院改革を進め、学校現場や地域の課題につながる実践的な研究を推進するとともに、学生支援を充実させ、「常に学生を中心とした (Students-first)」大学を目指す。

今後の北海道の小・中学生の推移や教員採用数の動向を踏まえ、大学全体の学生定員の見直しを含めて、北海道教育委員会と連携しながら、教育学部としての機能の在り方を不断に見直しつつ、次の5点に重点を置き、教育大学としての特色化を図る。

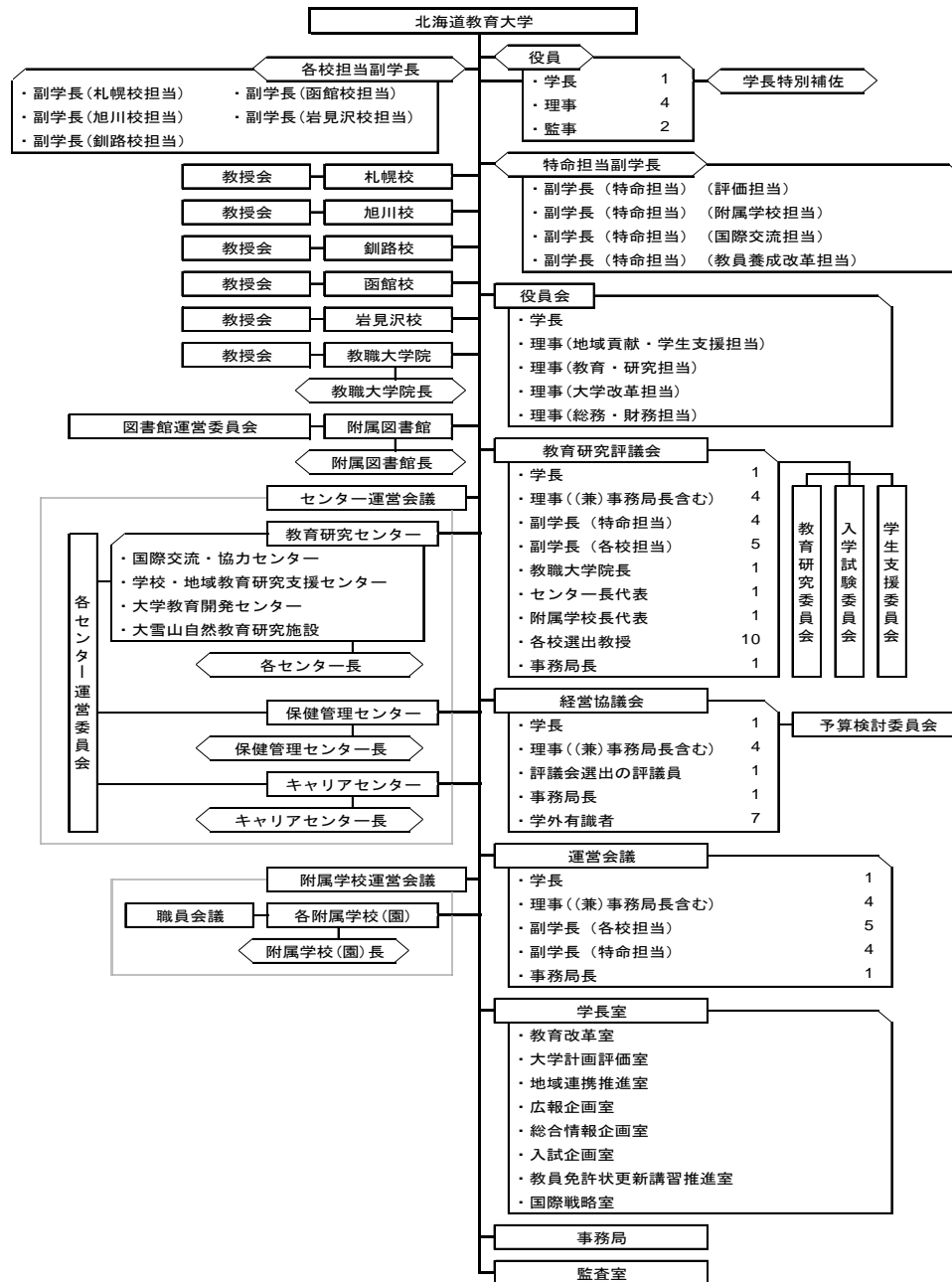
- ・教職大学院をはじめとして、教育に関する高度な専門的職業人と人間地域科学・芸術・スポーツに関する専門的知識技能を持ち幅広い教養を備えた職業人の養成を目指す。
- ・へき地・小規模校教育など学校現場や地域の課題の解決となる教育研究を重点的に進めることにより、国際的にも意義のある教育研究を実現する。
- ・地域の教育研究の拠点として、教育委員会等と連携し、教員免許状更新講習・地域連携事業等を積極的に推進し、「北海道になくてはならない大学」を目指す。
- ・国際化を経営戦略の一つの柱として位置づけ、学生の海外教育プログラムを開発し、留学生の積極的な受入れ、教育研究交流を組織的に進めるとともに、理数科教育等での国際協力事業を推進する。
- ・大学と一体となった附属学校の運営を推進し、学生の教育研究の場として積極的に活用するとともに、先導的・実験的な教育研究を実現する。

(3) 大学の機構図

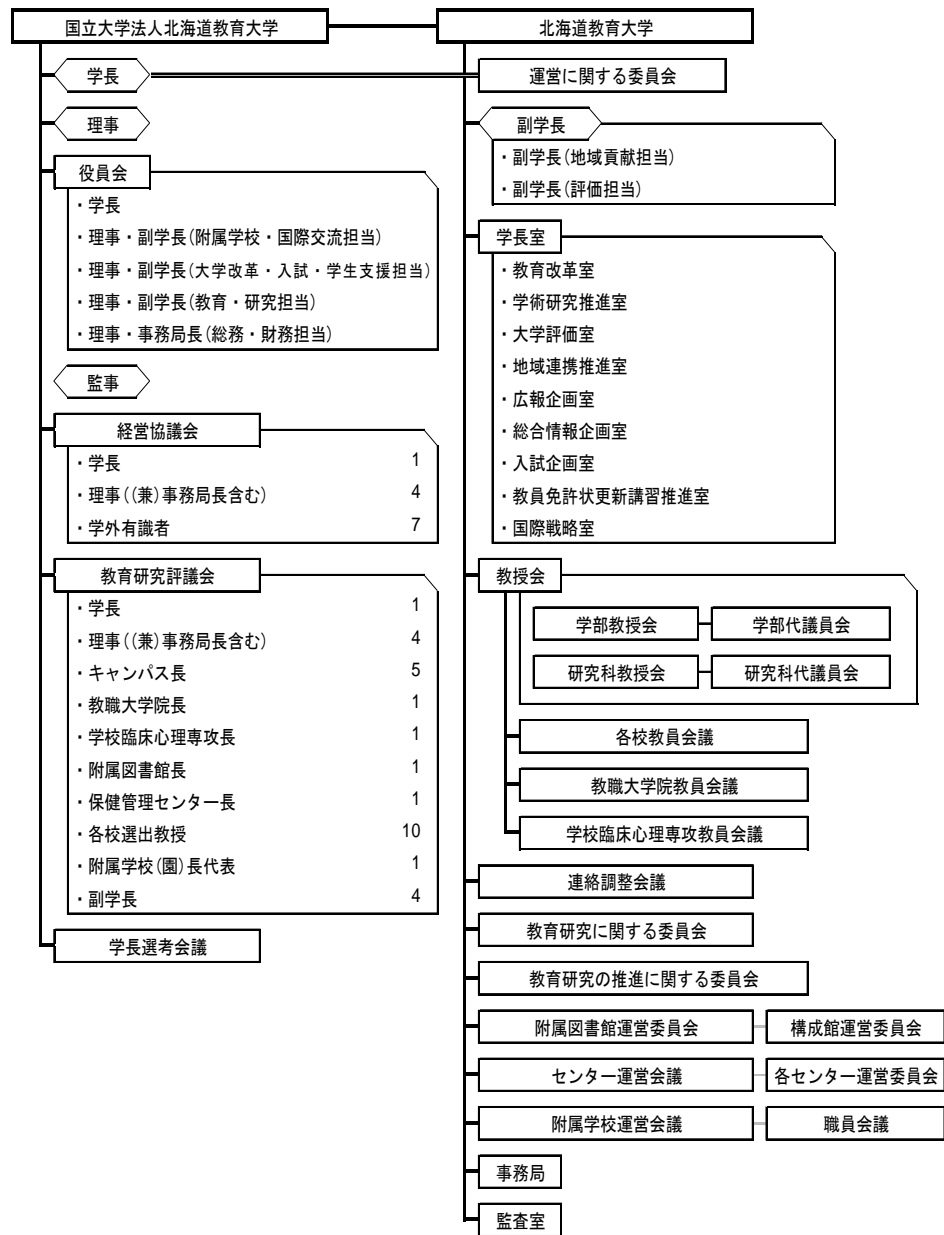
● 業務運営体制図 (平成 21 年度)



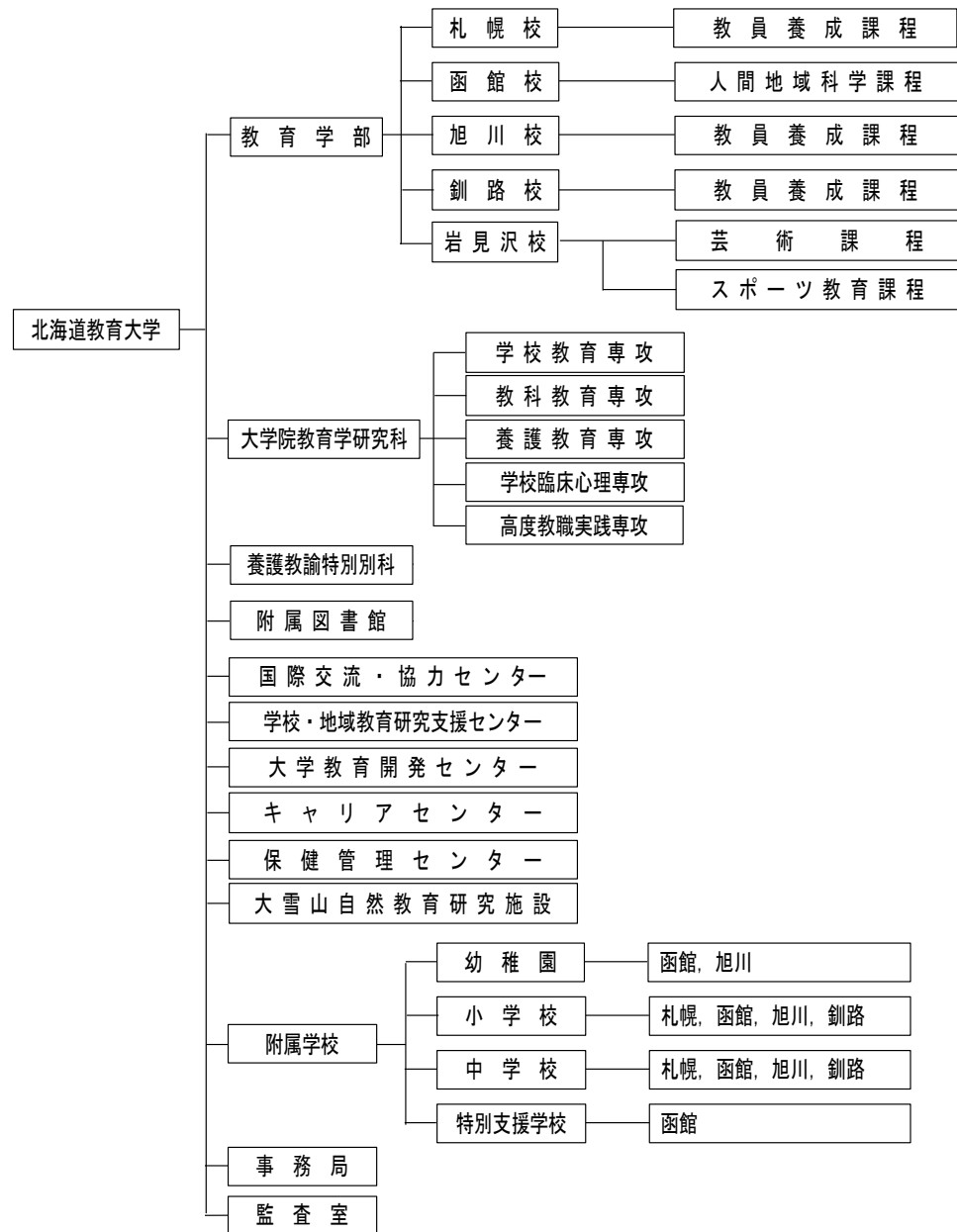
● 業務運営体制図 (平成 26 年度)



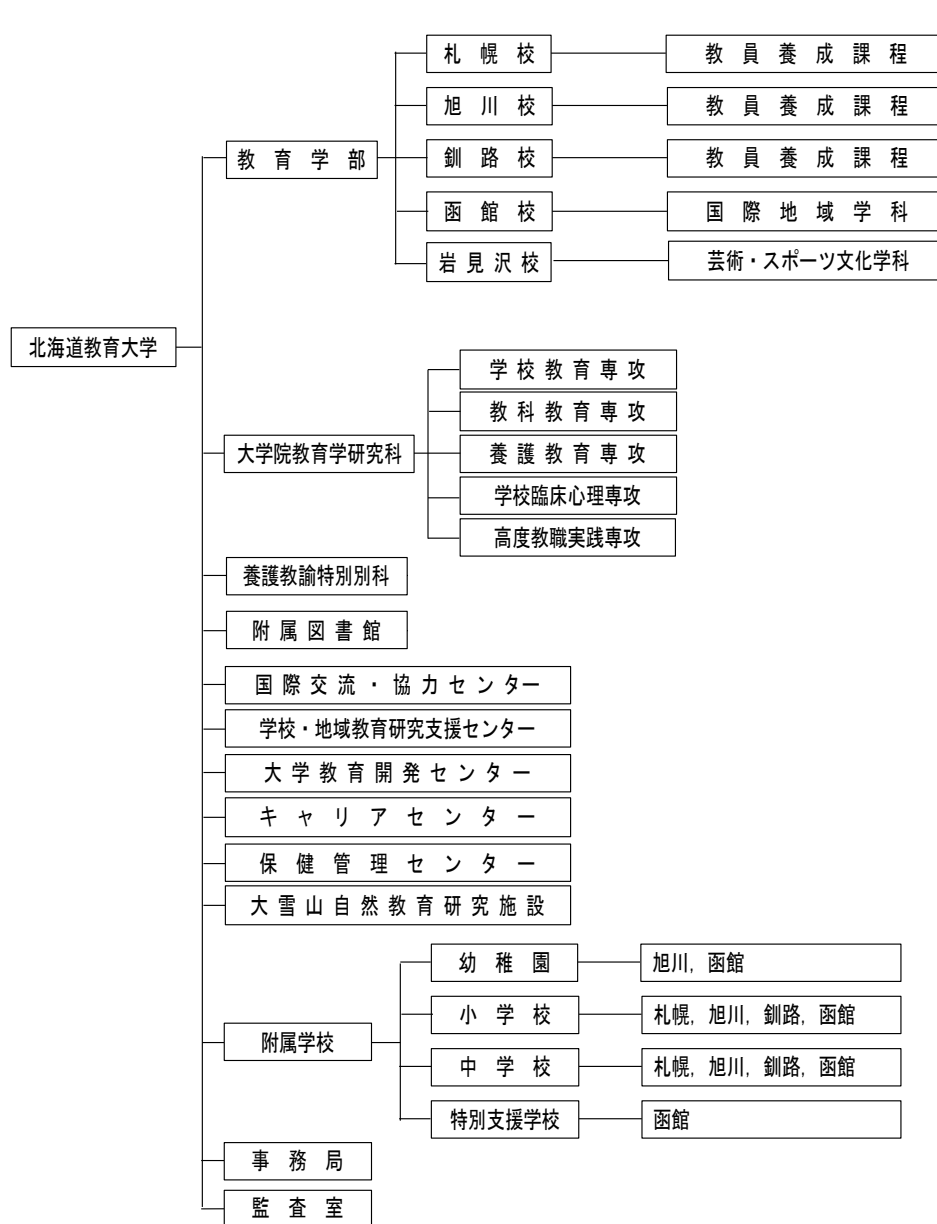
● 業務運営体制図 (平成 27 年度)



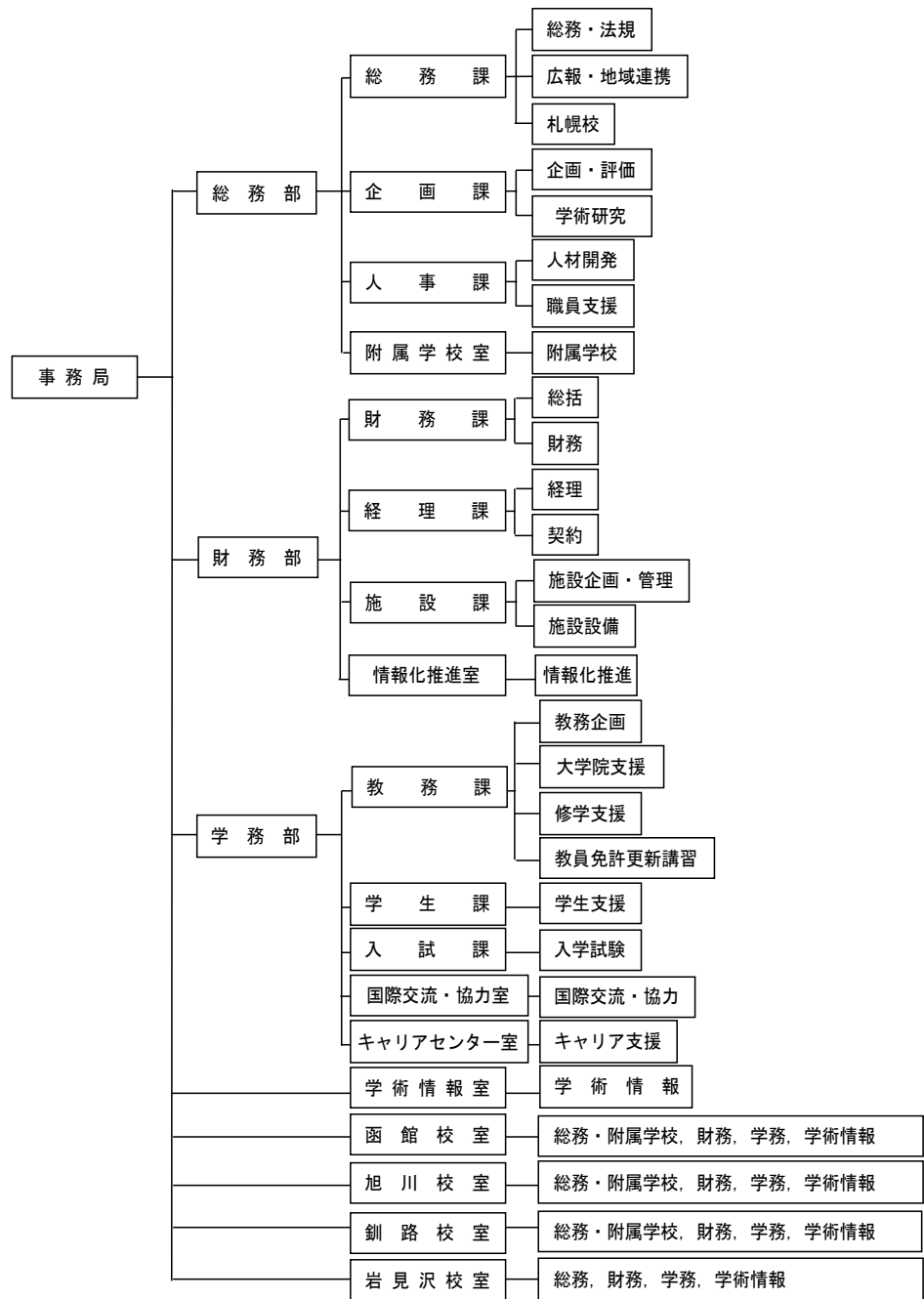
● 教育研究組織図 (平成 21 年度)



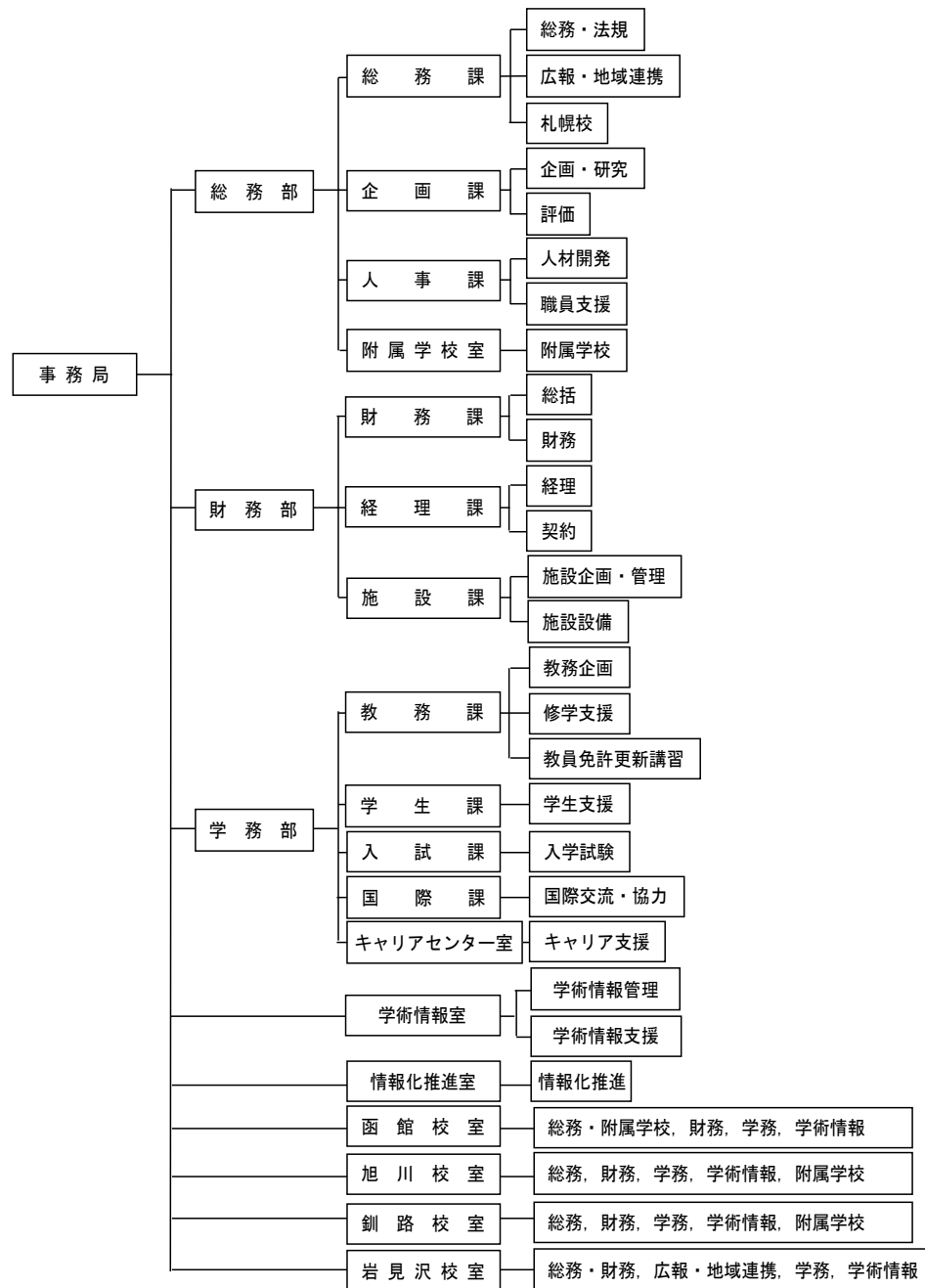
● 教育研究組織図 (平成 27 年度)



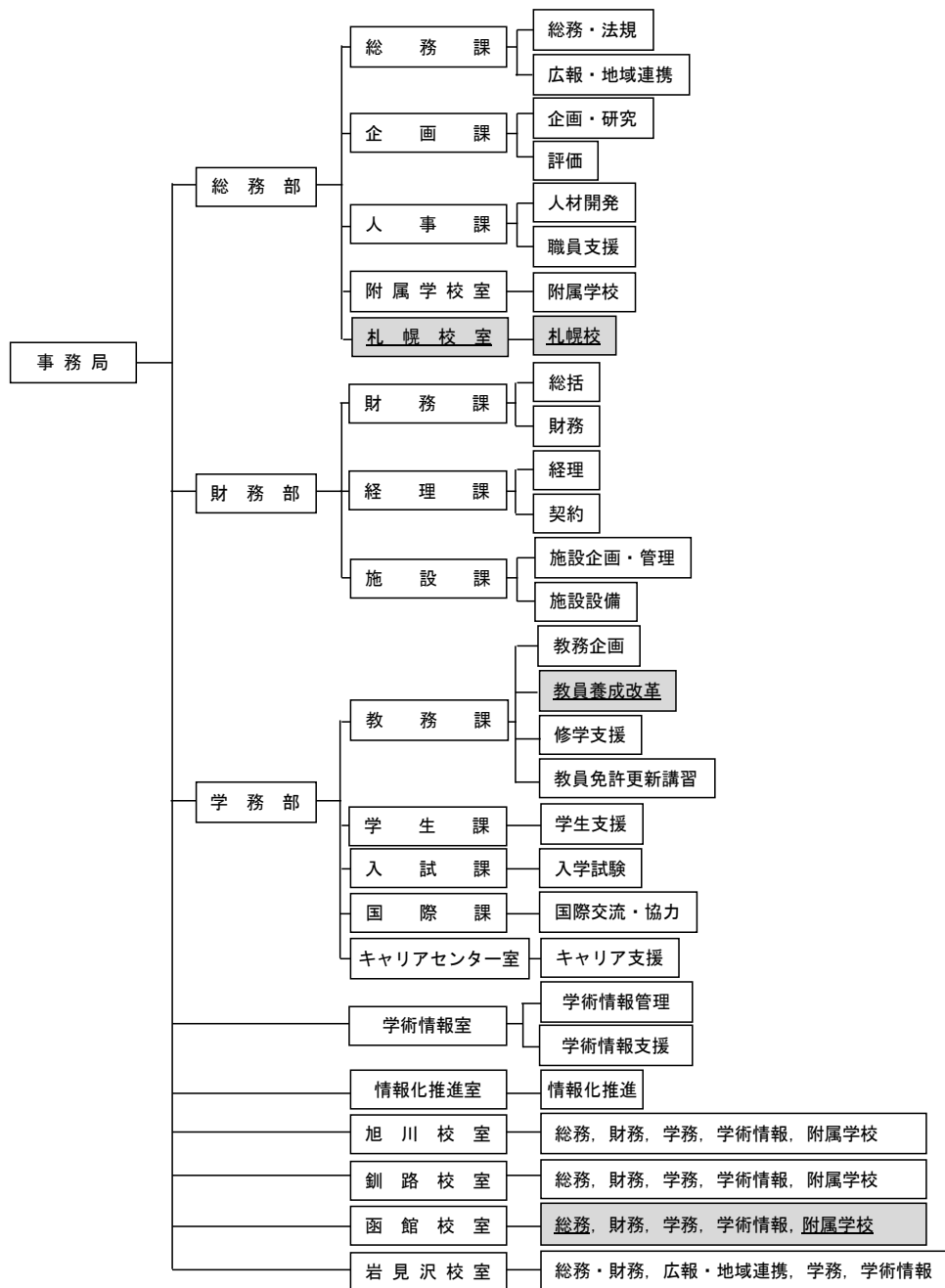
● 事務局組織図 (平成21年度)



● 事務局組織図 (平成26年度)



● 事務局組織図 (平成27年度)



◎ 全体的な状況

国立大学法人北海道教育大学は、第2期中期目標において、「人が人を育てる北海道教育大学」を目指す

本学は、第2期中期目標・中期計画期間の「大学の基本的な目標」として、①教職大学院をはじめとして、教育に関する高度な専門的職業人と人間地域科学・芸術・スポーツに関する専門的知識技能を持ち幅広い教養を備えた職業人の養成を目指す、②へき地・小規模校教育など学校現場や地域の課題の解決となる教育研究を重点的に進めることにより、国際的にも意義のある教育研究を実現する、③地域の教育研究の拠点として、教育委員会等と連携し、教員免許状更新講習・地域連携事業等を積極的に推進し、「北海道になくてはならない大学」を目指す、④国際化を経営戦略の一つの柱として位置付け、学生の海外教育プログラムを開発し、留学生の積極的な受入れ、教育研究交流を組織的に進めるとともに、理数科教育等での国際協力事業を推進する、⑤大学と一体となった附属学校の運営を推進し、学生の教育研究の場として積極的に活用するとともに、先導的・実験的な教育を実現する、の5点を挙げている。

最終年度を迎えた平成27年度は、上記の基本的な目標を達成するために、次の事業に重点的に取り組んだ。

第1の目標達成に向けては、第3期に向けステークホルダーの声を取り入れた教育課程改革を促す仕組みとして、北海道教育委員会等との密接な協力体制による「教員養成改革推進外部委員会」及び「学生を取り入れるための授業・教育課程評価委員会」を学長直轄の委員会として設置した。

第2の目標達成に向けては、本学の特徴的な研究として、「へき地・小規模校教育」「環境教育」「食育」「特別支援教育」等のそれぞれの重点領域に対する研究成果を地域社会に還元することができた。

第3の目標達成に向けては、北海道の教育における特徴の一つである「へき地・小規模校教育」について、第2期の取組を発信する「へき地・小規模校教育フォーラム」を開催し、本学の取組だけでなく、HATOプロジェクト連携大学での取組も地域社会に発信・還元した。

第4の目標達成に向けては、JICA草の根技術協力事業「初等理数科教育における問題解決型授業の展開」を実施し、サモアに大学・附属学校教員を派遣し、第2期に取り組んだ「理科プロジェクト」「算数プロジェクト」の成果を国際協力に活用した。

第5の目標達成に向けては、大学教員のFDの場として附属学校を活用する「新任大学教員研修プログラム」の実施、「教員現職研修プログラム」の試行に取り組み、大学教

員の学校現場への理解の深化、附属学校教員との連携強化につながった。

1. 教育研究等の質の向上の状況

【平成22～26事業年度】

(1)大学間連携による教員養成の高度化支援システムの構築—教員養成ルネッサンス・HATOプロジェクト—の取組【関連中期計画番号：5-2】

① 4大学（北海道教育大学（H）・愛知教育大学（A）・東京学芸大学（T）・大阪教育大学（O）：以下、4大学）教員養成開発連携センター長会議の体制整備

プロジェクトの成果を出すため、一層の調査・研究に取り組み、各部門・プロジェクトを推進した。また、各部門・プロジェクトにおけるカリキュラム作成、教材作成、指導法、研修、コンソーシアム設置等を具体化するとともに、調査・研究のゴール地点を明らかにするため、「誰が・誰に・何を」実施する事業であるのかを明確にした。

② HATOプロジェクトシンポジウムの開催

他の国・私立大学や教育委員会、学校関係者など約300人を集め、シンポジウム（中間成果報告）を開催した。

シンポジウムでは、各部門・プロジェクトの経過報告とともに、今後も取組状況の積極的な情報発信や学校現場との連携強化を目指すことを確認した。

③ 各部門等の取組

4大学の教員養成開発連携センターそれぞれに置かれた「IR部門」「研修・交流支援部門」「先導的実践プログラム部門」「特別プロジェクト」の事業のうち、本学は、特に「IR部門」「先導的実践プログラム部門」における取組について、事業計画を遂行した。

[IR部門]

○4大学連携による「新入生学習調査」の実施

平成26年4月に入学した学部新入生を対象として、高等学校までの学習の様子、大学教育への期待、卒業後の進路希望、教職志望の度合いなどを含めた「新入生学習調査」を実施した。また、教育学部以外の大学との比較も行い、教員養成系大学特有の課題等について検討を行った。さらに、平成27年度において、「新入生学習調査」の継続実施や新入生学習調査以後の動向をフォローするための「上級生調査」の実施に向けて検討も行き、学生の意識の変化等を調査し、更なる教員養成教育の質の向上を目指すこととした。

○4大学間で共通に使える「学生の在学中における学修状況の把握」が可能な指標の検討

4大学にある教学関係（入試、授業運営、学生指導、キャリア支援等）に関するデータにより「データマップ」を作成した。また、4大学に共通する教学データを

用いて、試行的に、入試類型、入試データ、GPA（成績評価制度）等と新入生学習調査の関連づけ、教職志望の度合い等の分析を行った。

○教育実習前の学修成果確認事前調査の具体化の検討

教育実習前の3年次における学修成果確認のため、本学が主導して「教育実習前検定」と「教育実習前支援アンケート」から構成される「教育実習前CBT (Computer Based Testing [コンピューター試験])」を開発した。

〔先導的実践プログラム部門〕

本学では、現代の教育課題に対応するため、新しいプログラム開発等に着手し、平成26年度には先導的実践プログラム3本の事業を実施した。

具体的には、以下の取組について、教材開発や出前授業の実施、カリキュラム開発、コンテンツ作成準備等を、本学が中心となって実施した。

<多様な学校環境への取組>

- ・へき地・小規模校教育に関するプロジェクト（へき地・小規模校での指導）

<新たな教科指導の充実>

- ・小学校英語教育の指導力向上プロジェクト（小学校英語教育の向上）

<多様なニーズへの対応>

- ・演劇的手法による教員養成課程の学生並びに現職教員のコミュニケーション能力育成プロジェクト（演劇的手法を用いたコミュニケーション）

(2) 教職大学院生のライフステージに対応するコース再編

【関連中期計画番号：1, 4, 44】

教職大学院生の授業評価に基づく学修状況、要望・意見及び北海道教育委員会からの要請も踏まえ、ストレートマスター及び現職教員のライフステージに即した課題に対応するコース再編を行い、新コースに見合った選択必修科目及び選択必修実習の新設、履修基準の改定、履修モデルの作成、授業内容・開設時期の見直し等のカリキュラム改善を行った。

専門職学位課程高度教職実践専攻は現職教員向け2コースとストレートマスター向け1コースの計3コースに再編し、平成27年度から開設することとした。

① 教職基礎力高度化コース（ストレートマスター対象）

学部4年間で身に付けた各分野の教職基礎力を総合的・実践的に高めることをねらいとする。

② 教職実践力高度化コース（現職教員 5年以上の教員経験）

教職実践を探究的に省察し、得意分野の伸長、不得意分野の克服等、実践力を高めることをねらいとする。

③ 学校改善力高度化コース（現職教員概ね10年以上の教員経験）

学校での組織的取組を省察し、学校改革を推進する能力を育成することをねらいとする。

(3) 研究専念制度の活用【関連中期計画番号：25】

平成18年度から導入している研究専念制度について、平成22年度から平成26年度において、毎年10人以上がこの制度を活用し、計68人がサバティカルを取得した。

(4) 北海道地区6国立大学教員免許状更新講習実施事務センターの設置

【関連中期計画番号：29】

北海道内6国立大学で組織する教員免許状更新講習実施体制の事務局を本学に置き、事務手続きすべてを本学に一元化している。この全国でも唯一の実施体制により、受講対象者は本学を窓口として道内6国立大学が実施する講習を受講することを可能としている。また、北海道教育委員会と連携し、北海道内の受講対象者数等をもとに開設計画を作成し、対象職種に対応した講習の開設に努めた。

(5) 北海道教育大学グローバル教員養成プログラム【関連中期計画番号：32】

グローバル化が急速に進む中、学校現場においてもグローバル化に対応した教育の充実が求められている。本学が札幌校、旭川校及び釧路校の教員養成課程に「グローバル教員養成プログラム」を平成27年4月に開講し、高い語学力と豊かな国際感覚を身に付けた教員を養成することによって、将来、国際社会で活躍できる子どもたちの人材養成に貢献するものである。

平成27年度開講に向けての準備として、参加学生の英語力向上に不可欠な学習環境であるCALLシステムを札幌校及び旭川校に整備した（釧路校は既設）。また、英語教育、留学に関わるガイダンス・支援、留学先との調整業務に携わる外国人プログラムアドバイザーを3校に各1名配置した。その他、本プログラムに関する新聞広告（2回）、全国の高専学校へのパンフレット配布及びオープンキャンパスでの説明会を開催した。（なお、定員60名に対して、平成27年4月開講時の応募者は、総数106名（札幌50、旭川27、釧路29）であった。）

(6) 東日本大震災学生のボランティア活動への経費補助

東日本大震災後、国立大学協会を通じた物資支援や東日本大震災子どもの学び支援ポータルサイトを利用した物資支援、学生のボランティア活動への経費補助等の取組を実施してきた。

学生の被災地でのボランティア活動に活動経費を補助（2,000円/日）し、福島県の

子どもたちが長期休暇を北海道で過ごす「ふくしまキッズ」に協力大学として学生ボランティアを派遣し、従事学生に活動経費を補助（1,000円/日）したほか、学生の移動経費を補助した。これらの学生ボランティア支援には、平成24年度から平成26年度まで総額約5,300千円を支出した。

【平成27事業年度】

(1) 大学間連携による教員養成の高度化支援システムの構築—教員養成ルネッサンス・HATO プロジェクト—の取組【関連年度計画番号：5-2-1】

① 4大学における「単位互換制度」の整備

「単位互換制度」が創設されたことで、大学間連携を視点とする参加型のカリキュラム・プラットフォームが整備され、4大学間の教育の質向上が図られるとともに、より多くの大学が利用可能な環境基盤を整備した。

② 各部門・プロジェクトの取組

各大学の教員養成開発連携センターにそれぞれ置かれた「IR部門」「研修・交流支援部門」「先導的実践プログラム部門」「特別プロジェクト」の事業のうち、本学は、特に「IR部門」「先導的実践プログラム部門」における取組について、事業計画を遂行した。

【IR部門】

○4大学連携による「新入生学習調査」「大学生学習調査」の継続実施

新入生学習調査を継続的に実施することにより、より精度の高い新入生の入学前の実態把握が可能となったほか、あわせて学年進行により大学生学習調査を実施することで、入学後の学習意欲や意識の変化等が明らかになり、今後の教学改善への課題を見出した。

○4大学で共通に使える指標の分析・成果の発信

各大学において、既存データ等と関連づけた分析を行うことにより、各大学固有の傾向を把握した。また、分析結果を各種学会等や「教学IRシンポジウム」で報告した。

○教育実習前CBTの試行及びIRデータとの分析

本学が主導して開発した「教育実習前検定」の試行を実施した。また、「教育実習前支援アンケート」を実施し、回答のあった750人のデータを分析した結果、教育実習に臨むにあたっての意識向上の促進効果があったことが判明した。

【先導的実践プログラム部門】

本学が、以下のプロジェクトの中心的役割となり、平成27年度の事業方針に基づき取組を実施した。各事業の成果等については、公表・普及を図り、他の教員養成系大学・学部との相互交流等につなげた。

<多様な学校環境への取組>

○へき地・小規模校教育に関するプロジェクト

- ・複式学級における学習指導の在り方に関する手引書の改訂及びそれを活用した出前授業
- ・4大学連携によるへき地・小規模校教育フォーラムの実施

<新たな教科指導の充実>

○小学校英語教育の指導力向上プロジェクト

- ・小学校英語の授業研究等を行うことができるシステム（CollaVOD）の開発・周知
- ・平成27年度第1回HATO会議及び学生対面交流会等の開催

<多様なニーズへの対応>

○演劇的手法による教員養成課程の学生並びに現職教員のコミュニケーション能力育成プロジェクト

- ・授業科目「コミュニケーション実践」の授業実践及び出前授業
- ・平成27年度日本教育大学協会研究会及びThe 3rd POD Conference等での成果発表

(2) ステークホルダーとの協力体制構築【関連年度計画番号：3-2-1】

北海道教育委員会等のステークホルダーと密接に協力し教育課程改革を促す仕組みとして、教員を受け入れる立場である「国立大学法人北海道教育大学教員養成改革推進外部委員会」及び教員として養成される立場である「学生の声を取り入れた授業・教育課程評価委員会」の2つの学長直轄の委員会を設置した。

(3) 実践型教育を目指した課題解決型授業の開発・試行【関連年度計画番号：5-3-1】

「学校臨床研究」の概要及び実施方法等について、附属学校及び拠点校に対して説明を行い、実際に参観する授業の内容、教科のイメージや具体的な実施の流れと実施にあたっての課題を共有し、本実施に向けた連携体制を構築した。

また、附属札幌小学校との試行を行い、双方向遠隔授業システムを利用した授業の参観や学生がファシリテーターとなったアクティブ・ラーニングによるグループ検討を実施した。授業終了後のアンケートの結果から、当該授業の利点、効果が明らかになるとともに、授業を実施した附属学校から、「実際の現場における授業改善につながる」との感想があり、学校現場への相乗効果が得られる結果となった。

(4) 教育実習前CBT(Computer Based Testing)の試行【関連年度計画番号：5-4-1】

平成26年度に導入した教育実習前CBTシステムによる教育実習前検定を、49人の学生に対し試行的に実施するとともに、3年次の学生全員を対象に教育実習前支援アンケートを実施した。

試行の結果を受けて、教育実習前支援アンケートの結果及び教育実習前検定における各校の学生の正答率、問題毎の正答率等の分析を基に、実施形態及びフィードバックの方法等について課題を整理するとともに、その課題を解決するために教育実習前CBTシステムの改修を行った。

また、各校の教育実習委員等により構成される教育実習前CBT準備室を発足させ、具体的な実施要項やスケジュール等を検討し、平成29年度からの本実施に向け、運営組織について検討していくことを確認した。

(5) 教科横断型教育研究グループの構築【関連年度計画番号：9-2-1】

教科やキャンパスを越えた教科横断型のプログラムの編成実施に向けて、教科横断型プロジェクトが設置した教科横断型部会において、運営組織、プログラムの領域、開講形態及び科目区分の位置づけについて検討を行った。教科横断型の組織は、キャンパスを越えた各教員の専門性を活かすとともに、新たに実施する授業科目は実践研究に位置づけ、研究の成果を学術論文あるいは成果報告書として発表することとした。

新たに開設する授業の領域は、教員にとって必要な資質、学習指導要領の理念等を考慮した「生きる」をテーマとし、キャンパスを横断した授業担当教員で実施することを念頭に、双方向遠隔授業システムを利用した教養科目として、「生きる」を開設した。

(6) 学生へ経済的支援の強化【関連年度計画番号：14-1】

文部科学省の授業料等免除実施経費に係る予算配分方法が見直され、前年度以上の予算を得ることができたことから、学生に対する経済的支援を例年にも増して厚く実施することができた。具体的には、授業全額免除基準該当者のうち全額免除となった者の割合は、平成26年度は21.3%であったが、平成27年度には授業料等免除実施経費「教育改善推進枠」を活用し、免除基準該当者のうち58.2%の学生の授業料を全額免除し、学生への経済的支援を充実させた。

(7) 研究プロジェクトによる地域貢献【関連年度計画番号：20, 21, 30, 38】

研究プロジェクトである「へき地・小規模校教育」「食育」「環境教育」「特別支援教育」等を重点的に支援し、研究成果・プロジェクトの紹介・大学の支援内容（予算含む）・実施体制等をウェブサイトにおいて公表した。

① 「へき地・小規模校教育」

教員養成3キャンパスの学生に対して「へき地校体験実習」を開講し、北海道27市町村57校で126人の実習生が受講した。また、HATOプロジェクトにおいて進めている連携大学との取組において、複式授業の学習指導についての出前授業を行った。さらに、HATOプロジェクトへき地・小規模校教育に関するプロジェクトのフォーラムを開

催し、約120人の参加を得ながらHATO連携大学の学生による多様な実習の学びと成果を共有した。

② 「環境教育」

北海道で唯一、ユネスコスクール支援大学間ネットワークに加盟し、ESD・ユネスコスクールの普及をめざし活動・研究を行った。また、札幌及び函館、北見でESD・ユネスコスクール研修会を開催した。そのほか、日本環境教育北海道支部、北海道環境教育研究会との共催による研究会、屋久島環境教育研修、根室地区農協青年部連絡協議会との共催による「農と学びの連携を考えるフォーラムin根室」を開催した。

③ 「食育」

旭川市とJAとの協働事業により旭川市内の小学生4～6年生を対象にして、農業体験・調理実習・地元の食について学ぶ「あさひかわ食楽探検隊」に本学学生がサポーターとして参加したほか、日本人の主食とされている『米』をメインテーマとし、東旭川米飯地区を会場に、食と命をテーマとした講演・ごはんをテーマとしたトークタイム・食育や農業に関する展示・おむすびの試食など、食育イベントである「まちづくり人づくり食べ物づくり」の実施に際し、本学教員がコーディネーター等を行った。また、JAグループ北海道及び鷹栖町の農家の協力により、本学の学生が稲刈り体験を行う「稲作体験塾 in 旭川」などの取組を行った。

④ 「特別支援教育」

(a) 支援情報提供システムの検討及び継続実施、(b) 人材育成プログラムの開発、(c) 研修コンテンツの開発、(d) インクルーシブ教育の情報提供及び充実、(e) 特別支援教育のアセスメント（評価）のためのデータベース構築、(f) 講演会や研修会等において、情報提供を行った。文部科学省委託事業「発達障害の可能性のある児童生徒に対する早期支援・教職員の専門性向上事業（発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業）」との一体的な取組として、発達障害以外の障害種に対応した情報の利活用について、本研究費による取組を進めた。また、海外の特別支援教育関係者（台湾）にも情報提供を行った。

⑤ 「理科教育」

理科プロジェクトは、教員養成3キャンパスで取組を行った。札幌校では、札幌市教育委員会と連携し「視察の実施」「セミナーの開催」「ハンドブックの作成」を行った。旭川校では、現場ですぐに役に立つような実践力を育ませるため、「教材開発演習」や「教職実践演習」の授業時間と関連させて、理科の教材開発及び模擬授業を行った。釧路校では、北海道立教育研究所（附属理科教育センター）等と協力し、単元に対応した理科実験・観察セットを学外組織へ貸し出すシステムの構築を進めるとともに、貸出セットを作成した。

⑥「算数・数学教育」

算数プロジェクトでは、若手の現職教員をターゲットにした「算数・数学授業づくりハンドブック」を、附属学校教員及び大学教員が協働で執筆・作成し、冊子を発行したほか、大学の学術リポジトリにもアップし、オープンアクセスを可能にした。算数プロジェクトの研究成果や、それを活用したサモアにおけるJICA草の根技術協力事業での取組について、「第6回教育に関する環太平洋国際協力会議」で発表し、国際協力に貢献した。

⑦「小学校外国語活動」

附属学校が、研究開発校としての指定を受けて進めている「小学校英語プロジェクト」の研究成果を「小学校外国語活動・小中連携フォーラム」及び「研究開発成果発表会」で発信するとともに、報告書を作成して北海道内の公立学校及び関係機関に送付した。

(8) JICA草の根技術協力事業「初等理科教育における問題解決型授業の展開」プロジェクト【関連年度計画番号：33】

サモアでの「初等理科教育における問題解決型授業の展開」プロジェクトについては、平成27年度、短期専門家5人（附属札幌小学校、附属旭川小学校、函館校）を計2.5ヶ月、長期専門家3人を計14.1ヶ月派遣した。サモアでは、ワークショップ、研究授業、模擬授業等を計36回開催し、延べ481人のサモア人教員が参加し、技術移転が継続的に実施されている。

(9) 北海道教育大学憲章の見直し

社会から求められている「大学のグローバル化」や平成26年度の国際地域学科、芸術・スポーツ文化学科の設置に伴い、大学の教育研究に関する理念や目標等を示した北海道教育大学憲章の見直しを行うこととなった。見直しに際し、大学運営について広い見識を有する5人の外部有識者を構成員とする顧問会議を設置して、そこでの議論・意見を踏まえ、平成27年9月に改正を行った。

(10) 北海道教育大学函館校市民公開講座の開催

「地域に根差した大学」を目指して平成26年度に国際地域学科を新設した函館校において、新日本スーパーマーケット協会及び北洋銀行と連携し、「市民公開講座」を開催した。産業界・官界の著名人を講師とし、道南地域を創生するためにはどのような人材やスキルが求められるかについて、講演やパネルディスカッションを平成27年9月から11月にわたって全9回実施した。

2. 業務運営・財務内容等の状況

【平成22～26事業年度】

(1) 学長のリーダーシップ確立・強化【関連中期計画番号：41-2, 41-3】

学長のリーダーシップを確立・強化するため、平成27年4月から、理事に副学長を兼務させることに規則改正するとともに、副学長をはじめとした各組織の長の選任方法を学長任命とし、より機動的な大学運営を実現するため、学長の命を受けた校務を、副学長自らの権限で処理することを可能にした。

また、大学に設置される教授会等の各種審議機関の設置形態を、その役割ごとに再分類し、見直しを行った。

(2) 教員の多様性と質の確保【関連中期計画番号：42, 49】

教員養成の視点から教員の多様性と質の確保を図り、教員養成大学を担う専門性を備えた教員集団の形成を目指すため、平成25年度に「北海道教育大学テニユア・トラック制度に関する要項」を制定の上、本学独自のテニユア・トラック制度を導入し、採用を行った。

学校現場での指導経験のある大学教員割合の確保に向け、平成26年度に実務型教員（実務家教員・学校臨床教授）の配置・採用方針に関する「教育委員会との協定に基づく人事交流教員の選考等に関する要項」を整備するとともに、「北海道教育大学大学院教育学研究科（高度教職実践専攻）の実務家教員に関する要項」及び「北海道教育大学学校臨床教授に関する要項」を制定・活用し、全学的な観点で教員配置・採用を進める体制を構築した。

女性教員の採用組織に対するインセンティブの付与、女性教員個人に対する研究者支援を踏まえた「女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション」を策定した。これに基づき、平成26年度に第1回目の「本学の新任女性大学教員を対象とした研究助成」を実施した。これらの取組により、女性教員の割合が平成22年度では17.4%であったが、平成26年度には、18.1%まで向上した。

(3) 我が国初の「新課程」の発展的解消による学科設置と教員養成改革

【関連中期計画番号：43】

教育学部の中の「新課程」では、グローバル化した社会や複合化した課題を背負う地域で活躍する人材を養成することが難しくなったことから、教育組織を抜本的に見直し、新たな学問体系を構築し、新たな学位のもとで高い専門性を持った人材を養成することが大学の機能強化につながると判断した。これに基づき、平成26年4月に函館校に国際地域学科、岩見沢校に芸術・スポーツ文化学科を開設するとともに、平成27年度からの教員養成課程の専攻と入学定員を見直し、全学一体で教員養成機能の充実・強化

を図る教育組織及び教員組織を構築した。

(4) 評価に関する情報発信と評価の定着【関連中期計画番号：57】

評価に関する情報共有及び情報発信を推進するため、「大学情報集積システム」の導入、「評価室ニューズレター」の発刊、(独)大学評価・学位授与機構から講師を招いての講演会、大学評価に関する意識調査等を実施し、学内における評価の定着を図った。

また、部局独自の評価活動として、附属学校での「北海道教育大学附属学校園第三者評価」の実施や、釧路校での「教員養成教育認定評価」の受審など、学内における部局独自の評価活動が定着してきている。

(5) 公的研究費の不正使用防止について

平成 25 年度から全教員に対し「公的研究費の不正使用防止に関する説明会」の受講を義務化しており、出席しない教員には次年度の競争的資金等の申請・使用を認めないこととし、学内予算においても教員研究費を一切配分しないこととした。また、公的研究費の不正使用防止に関する説明会では「研究活動における不正防止マニュアル」を配布し説明するとともに、説明会終了後に、研究費の使用ルール等の「理解度チェック」を実施した。

【平成 27 事業年度】

(1) 附属学校園を活用した教員研修【関連年度計画番号：10-2-1, 36, 47-1】

学校現場に密着した教育と研究を推進し、高い実践的指導力を有する教員を養成するために、附属学校等を活用した新任大学教員研修プログラムを本格的に実施（札幌校 3 人、旭川校 5 人、釧路校 4 人）するとともに、教員現職研修プログラムを試行（札幌校 8 人、旭川校 4 人、釧路校 4 人）した。

新任大学教員研修プログラムに関しては、平成26年度または平成27年度の受講者19人から、教員現職研修プログラムに関しては、平成27年度から参加した受講者 4 人から報告書が提出された。研修に参加した教員の報告書の分析結果から、この研修を通じて学校現場に対する理解を深め、現職教員は自らの専門領域と学校教育の接点を確認することができた。

(2) 北海道教育大学教育支援基金の獲得に向けた取組【関連年度計画番号：53】

北海道教育大学教育支援基金要項を平成 27 年 6 月に改正し、支援事業として「寄附者が指定した目的に関する事業」を追加したことにより、より柔軟な募金活動を可能にした。また、平成 27 年 7 月、教育支援基金事務室長を採用し、企業訪問を実施、寄附を依頼した。結果、第 2 期中期目標期間における寄附受入額/年の最高額を更新した。

(平成 27 年度：12,599,034 円、平成 22 年度：6,874,000 円、平成 23 年度：9,902,000 円、平成 24 年度：4,543,000 円、平成 25 年度：2,435,000 円、平成 26 年度：1,726,200 円)

(3) 共同調達によるコストの削減【関連年度計画番号：55】

スケールメリットの活用によるコストの低減及び調達業務負担の軽減を目的に北海道地区国立大学法人等と合意したリサイクル PPC 用紙等の共同調達等を実施することにより、約 1,949 万円の削減（平成 27 年度実績）を実現した。

(4) ウェブサイトを利用した大学ブランド力の向上【関連年度計画番号：60】

平成26年度までのホームページリニューアルを踏まえ、さらなる改善を行い、「全国サイト・ユーザビリティ調査2015-2016」において、国公立大学中31位（87大学中）と前回調査54位から順位が上昇した。また、全学及び各キャンパスのウェブサイト、英語版ウェブサイトについて、スマートフォン対応のカスタマイズを行い、スマートフォン版ページの構築を行ったほか、附属学校（園）のホームページをリニューアルして、大学全体との一体感を醸成した。

(5) 情報セキュリティ意識の向上【関連年度計画番号：65】

情報セキュリティに係る利用者教育計画に基づき、釧路校及び附属釧路小学校を会場にそれぞれ各校及び各附属学校を TV 会議システムで接続のうえ、情報セキュリティ講習会を実施した。従前は、2年に1度以上の受講を呼びかけていたが、今回から毎年の受講を原則とし、欠席した場合は、記録 DVD を視聴させることとし、2回の開催で、約 360 人が受講した。

3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況

【平成 26 事業年度】

「教員養成の質の向上を図るための教育学部の抜本的組織改革を目指した計画」として、プロジェクト化を行い、教員養成改革を迅速に取り組むための運営組織として統括機能を持った教員養成改革推進本部を設置し、平成26年度は以下の取組を行った。

- (1) 学校現場での指導経験のある教員 3 人を学校臨床教授として採用し、プロジェクト構成員とするとともに「学校臨床研究」（学校現場の課題を学ぶアクティブ・ラーニング）と「教職実践研究」（卒業前に行う実践研究）の開発を行い、シラバスを作成した。
- (2) 教科横断型の教育研究組織の構築に向け、検討を開始した。この組織は課程・学科を越えて編成し、テキスト作成・教材開発にも取り組みながら教育に責任を持つ組織として構想し、今後具体化する。

- (3) 現場に密着した教育と研究を推進し、高い実践的指導力を有する大学教員を養成するため、大学教員に附属学校における研修を義務化する「新任教員研修プログラム」「教員現職研修プログラム」を構築した。
- (4) ステークホルダーの声を取り入れた教育課程改革を進めるため、北海道教育委員会を加えたプロジェクトチームを立ち上げ、評価の観点・方法の検討を開始した。
- (5) 高い語学力と豊かな国際感覚を身につけた教員を養成するための「グローバル教員養成プログラム」を完成させ、平成27年度入学生から実施することとした。
- (6) 教育実習に参加するための基礎的知識・技能が身についたかどうかを確かめる「検定試験」と、学習意欲やソーシャルスキル等を把握する「教育実習前支援アンケート」から成る「教育実習前CBT(Computer Based Testing)」の開発を進め、試行・検証の結果、有効性が実証された。それを受け、平成27年度入学生向けの学生便覧に教育実習への参加要件として、「教育実習前CBT(Computer Based Testing)」の受験が必須になることの概要を記載した。

【平成27事業年度】

「教員養成の質の向上を図るための教育学部の抜本的組織改革を目指した計画」として、平成27年度は以下の取組を行った。

- (1) 大学と学校現場を双方向遠隔授業システムでつなぎ、アクティブ・ラーニングの手法により学校現場の課題を学ぶ「学校臨床研究」の平成29年度からの本格実施に向け、スケジュールの検討を進めるとともに、体制を整えるため学校臨床教授として学校現場での指導経験のある教員4人を新たに採用し、7人体制とした。また、附属札幌小学校を活用した試行を行い、双方向遠隔授業システムを利用した授業の参観や学生がファシリテーターとなったアクティブ・ラーニングによるグループ検討を実施した。
- (2) 教科やキャンパスを越えた教科横断型組織を編成し、そこでの教員の専門性を活かしながら、本学の特色ある食育や持続可能な開発のための教育等の授業内容を取り入れた「生きる」をテーマとした新たな授業科目を開発した。この開発した授業科目を、担当する教員の実践研究の対象として位置づけ、その成果を学術論文あるいは成果報告書として発表していくこととした。
- (3) 学校現場に密着した教育と研究を推進し、高い実践的指導力を有する大学教員を養成するために、大学教員に附属学校における研修を義務化する「新任大学教員研修プログラム」及び「教員現職研修プログラム」を実施した。
- (4) ステークホルダーの声を取り入れた教育課程改革を進めるため、教育委員会幹部職員等を構成員とした「教員養成改革推進外部委員会」及び学生と大学教員を構成員とする「学生の声を取り入れた授業・教育課程評価委員会」を設置するとともに、

点検事項及び観点を定めて、点検評価を開始した。

- (5) 高い語学力と豊かな国際感覚を身につけた教員を養成する「グローバル教員養成プログラム」を開始した。35人を受講生として選抜し、プログラムアドバイザーによるCALL教室等を活用した「プログラム特別科目」授業の実施や個別相談を通じて、語学力を高めるための指導を行った。
- (6) 教育実習に臨む段階での質保証として、学びの一定レベルを確保することを目的とし、知識を問う「教育実習前検定」と、学習意欲やソーシャルスキル等を把握する「教育実習前支援アンケート」から成る「教育実習前CBT(Computer Based Testing)」を3年次の学生全員を対象に試行した。試行結果に基づき課題を整理し、その課題を解決するため、教育実習前CBTシステムの技術的な改修を行った。また、平成29年度の本格実施に向けて、統括組織として教育実習前CBT準備室を設置するとともに、実施手順をフローチャート化し、運用方法を明確化した。
- これらの取組を実施したことにより、平成28年度以降の実施計画につなげ、本プロジェクトの目的である実践的指導力に秀でた教員養成、教員就職率の向上、現職教員の指導力向上等に向けた教員養成改革を着実に進めることができた。

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

【平成25～26事業年度】

教員養成大学・学部に対してミッションの再定義で具体的に示された「実践型カリキュラムへの転換」「学校現場での指導経験のある大学教員の採用増」に対応し、以下の取組を行った。

- (1) 実践型カリキュラムへの転換を目指し、「学校臨床研究(必修)」(学校現場の課題を学ぶアクティブ・ラーニング)及び「教職実践研究(選択)」(卒業前に行う実践研究)という、新設授業の開発に取り組み、シラバスを作成した。また、「学校臨床研究」では附属学校・拠点校と双方向遠隔授業システムをつないで授業を行うことから、そのシステムを各附属学校と拠点校に設置した。これら新たな授業を取り入れた、平成27年度からの新カリキュラムを踏まえ、「北海道教育大学教員養成課程にかかる教育課程編成の基本方針」を定め(H26.11.20)、3月には「北海道教育大学教育課程編成基準」を改正した。
- (2) 学校現場での指導経験のある大学教員の採用増への対応策の一つとして、上記(1)の授業科目の開発のため、またその担当者として、15年以上の学校現場での指導経験と実績がある者を「学校臨床教授」として3人採用した。
- さらに、学校臨床教授並びに教職大学院の実務家教員として、実務経験が豊富で学生教育に力量を発揮できる教員を継続的に採用していくため、北海道教育委員会と札幌市教育委員会からの推薦に基づく人事交流制度を創設した。

【平成27事業年度】

教員養成大学・学部に対してミッションの再定義で具体的に示された「実践型カリキュラムへの転換」「学校現場での指導経験のある大学教員の採用増」に対応し、平成26年度からの取組をさらに進めた。

- (1) 「学校臨床研究（必修）」及び「教職実践研究（選択）」の具体的な検討を開始した。附属学校及び拠点校に対しては説明を行い、実際に参観する授業の内容、教科のイメージや具体的な実施の流れと実施にあたっての課題を共有し、本実施に向けた連携体制を構築した。また、「学校臨床研究」では、附属札幌小学校との試行により、双方向遠隔授業システムを利用した授業の参観や学生がファシリテーターとなったアクティブ・ラーニングによるグループ検討を実施した。

これら新たな授業を取り入れた、平成27年度からの新カリキュラムについて、平成26年度に定めた「北海道教育大学教員養成課程にかかる教育課程編成の基本方針」に沿った編成となっているかについて検証を行い、シラバス等の改善を行った。

- (2) 学校現場での指導経験のある大学教員の採用増への対応策の一つとして、上記(1)の授業科目の開発のため、またその担当者として、15年以上の学校現場での指導経験と実績がある者を「学校臨床教授」として新たに4人採用した。
- (3) 上記(1)により編成された新カリキュラムを検証・評価するため、ステークホルダーの声を取り入れた「教員養成改革推進外部委員会」及び「学生の声を取り入れた授業・教育課程評価委員会」を設置し、点検事項及び観点を定めて検証を開始した。

◎ 項目別の状況

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

中期目標	① 学長のリーダーシップのもとに全学的なガバナンス体制を確立する。 ② 教育研究の目的の効率的・機動的な達成に向けて、全学一体の教員組織を再構築する。 ③ 大学院に関し、目的とする人材が適切に養成されているかどうかを検証し、併せて社会の状況及びニーズを踏まえて必要な組織の見直しを行う。 ④ 経営協議会の運営を活性化し、真に有用な大学経営に資する。 ⑤ 教職員の能力開発を行う。 ⑥ 男女共同参画を積極的に推進するとともに、教員構成の多様化の推進に向けて環境や条件を整備する。
------	---

中期計画	平成 27 年度年度計画	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】 ○ 中長期的な見通しのもと「財政計画」を策定し、全学的視点に立ち、評価を踏まえた効果的・効率的な予算配分を実施する。	/	III	/	(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 第 2 期中期財政計画については、第 1 期中期財政指針の評価を踏まえ、財政の健全化と年度計画策定の指針となる具体的な計画とした。また、学長が定めたアクションプランや中期目標・中期計画に基づいた <u>教育研究基盤の強化や大学運営の更なる改善に資する財政計画を策定した。</u> ○ 戦略的な予算要求や予算配分を実現するため、第 1 期中期目標期間における予算配分システムの問題点等の検証を行った。その改善策として、学内予算要求の日程を見直すとともに、新たにヒアリングを実施したことによって、各部署における予算要求内容の必要性、緊急度等の詳細が把握できることとなった。 これにより、概算要求や緊急な補正予算への対応及び「ミッションの再定義等を踏まえた教員養成改革の推進及び新学科の設置」のための国立大学改革強化推進補助金等の獲得につながるるとともに、岩見沢校新体育館や函館校マルチメディア国際語学センター整備費等の予算確保を行った。 ○ 平成 26 年度には、全学的視点に立ち評価を踏まえた効果的・効率的な予算配分を実施するため、 <u>「評価を踏まえた予算配分の方法」を策定し、</u>	/	/

	<p>【40】</p> <p>○ 中長期的な見通しのもと、「第3期中期財政計画」の素案を策定すると共に、全学的視点に立ち予算配分を実施する観点から、重点政策経費等による事業の評価を試行し、評価を踏まえた予算の配分方法を完成させる。</p>			<p>平成27年度からの試行に向けて、自ら改善・発展する仕組みを確立した。</p> <p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 第2期中期財政計画の評価を実施した上で、中長期的な将来計画の指針となる第3期中期財政計画(素案)を策定した。</p> <p>○ 全学的視点に立ち効果的・効率的な予算配分を行うため、「評価を踏まえた予算配分(試行)」を実施した。事業レビューシート及びヒアリング等に基づく進捗状況の評価を評価委員会で審議し、本格実施に向けた「評価を踏まえた予算配分」の仕組みを完成させた。これにより、本学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みのひとつが構築された。</p>		
<p>【41】</p> <p>○ 学長裁量の教員枠を確保し、戦略的な教育研究に機動的に配置する。</p>				<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 大学運営の状況を踏まえた機動的な教員配置を行うため、専任教員数395人のうち、各キャンパス等の配置予定数との差を、人数ベースで学長裁量の教員枠として設定し、各キャンパスの配置予定数を上回る教員及び特任教員を配置する際、活用した。</p> <p>○ 平成25年度には、より戦略的な教員配置を実現するため「学長裁量枠のポイント制による管理方法等について」を策定し、学長裁量枠の管理方法を学長裁量枠分の人数としての管理から、新たに人件費ベースを基本としたポイント制による管理とした。</p>		
	<p>【41】</p> <p>○ 平成26年度における学長裁量枠11を基本とし、「学長裁量枠のポイント制による管理方法等について」に基づき特任教員の採用計画を含めた全学の人事計画を策定のうえ、教員配置を行う。</p>			<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 各キャンパス等から提出された採用人事計画に基づき、学長とキャンパス長等で人事ヒアリングを実施し、全学大学教員人事計画会議及び教育研究評議会の審議を経て、学長が平成28年度の人事計画を策定した。</p> <p>○ 特任教員の採用計画の策定にあたっては、学長裁量枠を12とした上で、従前どおりのポイント制による管理により、特任教員の採用計画を策定した。人件費ベースを基本としたポイント制による管理とすることで、枠に対する数以上の採用を行うことが可能となり、戦略的な教育研究に機動的な教員配置が可能となった。</p>		
<p>【41-2】</p> <p>○ 学長のリーダーシップのもと、ガバナンス体制の総点検・見直しを行い、教育研究組織の再編成や学内資源の再配分等を戦</p>				<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を確立・強化するため、平成27年4月から、理事に副学長を兼務させることに規則改正するとともに、副学長をはじめとした各組織の長の選任方法を学長任命とし、その職務について規定した。また、大学に設置される教授会等の各種審議機関の設置形態を、その役割ごとに再分類し、見直しを行った。</p>		

<p>略的・重点的に行うことで教育・研究・社会貢献の機能強化を進める。</p>	<p>【41-2-1】 ○ ガバナンス体制の内部規則の総点検を行う。</p>		III	<p>(平成27年度の実施状況) ○ 教授会における審議事項である学位の授与について、その審査を行う審査委員会を、各校等教員会議の下に設置することによって、その役割を明らかにし、学位授与に係る審議・審査手続きを明確にした。また、経営協議会、教育研究評議会の下に設置されていた全学的な委員会を運営規則に基づく委員会として整理するとともに、その他の委員会についても運営規則に基づき設置するよう関係規則を整備した。これらの各審議機関における審議の過程、設置根拠及び役割を明確にすることで、<u>学長の決定に至るまでの適切な意思決定過程を確立</u>することができた。</p> <p>○ 教員選考における審議過程を整理し、教員選考規則を全部改正し、採用人事に係る教員選考においては、複数の候補者を学長に推薦し、その中から学長が選考する仕組みとすることより、<u>学長の責任をより明確にした</u>。また、教員人事に関する全学的な委員会として教員人事委員会を設置した。</p>		
<p>【41-3】 ○ 学長を補佐する副学長等の権限と責任を検証し、それらを明確にするとともに、選任方法の見直しを行う。</p>	<p>△</p>	III	III	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) ○ より機動的な大学運営を実現するため、改正学校教育法に定める副学長を設置し、<u>学長の命を受けた校務を、副学長自らの権限で処理</u>することを可能にした。 また、キャンパス長やその他教育研究組織の長の選考方法については、これまで推薦方式であったものを改め、学長の任命によるものとした。</p>	III	III
<p>【42】 ○ 教育組織の編制方針を基本と</p>	<p>【41-3-1】 ○ 副学長等の選考方法及び権限や責任に関する規則の総点検を行う。</p>	III	III	<p>(平成27年度の実施状況) ○ 学長の職務遂行を補佐する役割であった特命担当副学長を、改正学校教育法第92条第3項に規定する「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」副学長として、学長の指示を受けた範囲の校務について、副学長自らの権限で処理できるよう、その職務を拡充した。また、理事に副学長を兼務させるとともに、副学長の職務については、<u>学長裁定により明確にしたこと</u>や各組織の長を推薦方式ではなく学長任命で選任する方式に変えたことにより、<u>学長補佐体制を強化</u>した。</p> <p>○ 副学長の職務について、兼務している理事やセンター長の職務の点検を行い、整理をした上で、副学長がつかさどる重要な校務の命令について、裁定した。</p>	III	III
<p>○ 教育組織の編制方針を基本と</p>	<p>△</p>	III	III	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) ○ 「将来計画会議」において進めてきた新学部化構想の中で、全学一体の教育組織という観点から、教員の主たる所属キャンパスとそれ以外のキャン</p>	III	III

<p>しつつ、効率的・機動的な視点を踏まえた「教員配置・採用方針」を策定し、全学一体の教員組織を再構築する。</p>				<p>ンパスへの協力体制等を含めた「教員配置・採用方針」の検討を進めた。平成26年4月の国際地域学科及び芸術・スポーツ文化学科の開設の際、教員養成課程から学科への配置換えを行うこととし、教員組織を全学一体としてとらえた配置計画を立て、再構築した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教員養成の視点から教員の多様性と質の確保を図り、教員養成大学を担う専門性を備えた教員集団の形成を目指すため、平成25年度に「北海道教育大学テニユア・トラック制度に関する要項」を制定の上、<u>本学独自のテニユア・トラック制度を導入し、採用を行った。</u> ○ 学校現場での指導経験のある大学教員割合の確保に向け、平成26年度に<u>実務型教員(実務家教員・学校臨床教授)の配置・採用方針に関する「教育委員会との協定に基づく人事交流教員の選考等に関する要項」を整備するとともに、「北海道教育大学大学院教育学研究科(高度教職実践専攻)の実務家教員に関する要項」及び「北海道教育大学学校臨床教授に関する要項」を制定・活用し、全学的な観点で教員配置・採用を進める体制を構築した。</u>
	<p>【42】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大学院改革に応じた教員配置計画を策定する。 		<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大学院改革の方向性について、学校教育専攻と教科教育専攻を括った専攻と函館・岩見沢の学科に対応した専攻設置に向けた修士課程の改革を目指し、将来、学校教育専攻と教科教育専攻を括った専攻を教職大学院に移行する段階的移行計画と平成29年度の教職大学院函館キャンパス開設について、文部科学省との折衝を重ねた。教職大学院函館キャンパス開設については、平成28年2月17日に文部科学省の了解を得て、設置基準、教職課程認定基準及び質の保証等を踏まえ、必要な教員を<u>教職大学院函館キャンパスに配置する教職大学院の教員配置計画を策定した。</u>
<p>【43】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 課程・学科について専攻・コースごとに教育成果を検証し、必要に応じて機動的な見直しを行う。 			<p>IV</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成21年度卒業生アンケート及び各キャンパスでまとめた「課程再編の成果と課題」、就職状況、志願状況を検証した。「新課程」においては、人材養成の目的に照らした更なる専門教育の充実や、修士課程を見据えた改革が必要なこと、また「北海道小中学校年齢別教員数」等の資料の分析により、「新課程」から教員養成課程へ入学定員を移す必要性が示唆された。 ○ 教育学部の中の「新課程」では、グローバル化した社会や複合化した課題を背負う地域で活躍する人材を養成することが難しくなっている

	<p>【43】</p> <p>○ 課程・学科について教育成果を検証する。</p>			<p>ことから、教育組織を抜本的に見直し、新たな学問体系を構築し、新たな学位のもとで高い専門性を持った人材を養成することが大学の機能強化につながると判断した。これに基づき、平成 26 年 4 月に<u>函館校に国際地域学科</u>、<u>岩見沢校に芸術・スポーツ文化学科</u>を開設するとともに、平成 27 年度からの教員養成課程の専攻と入学定員を見直し、<u>全学一体で教員養成機能の充実・強化を図る教育組織及び教員組織が構築された。</u></p>	
<p>【44】</p> <p>○ 教員組織の再構築に合わせて、修士課程や専門職学位課程の専攻・専修・コースの在り方等の検討を行い、学校現場や社会状況、あるいは社会のニーズ等にも照らして、必要に応じた組織の見直しを行う。</p>		<p>III</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 教員養成課程について、平成 28 年度北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考検査登録状況について、前年度と比較した結果、<u>29.8%から 36.1%へ登録率が上がっている</u>ことから、<u>成果があると判断した。</u></p> <p>○ 国際地域学科及び芸術・スポーツ文化学科について、授業担当教員の変更等があったが、設置計画どおりの履行に影響がないよう対応していることを「設置に係る設置計画履行状況報告書」により検証・確認し、同報告書を文部科学省に提出した。本報告書に対し、文部科学省から「意見等を付さない。」旨通知があったことから、設置計画どおり履行されており、設置時に計画された教育成果達成に向け進んでいると判断した。</p> <p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 新学部化構想をまとめる中で、修士課程と教職大学院の専攻・入学定員等の見直しの検討を始めた。また、大学院が目的とする人材が適切に養成されているか、平成 23 年度に大学院修了生に対しアンケートを実施した。</p> <p>○ 専攻・専修・コースの在り方に関しては、設置基準上の教員組織及び学部・大学院の接続という観点から検討を行い、専修を大括りにする方向、学部の専攻と大学院の専修の関連性を明確にする方向など、検討すべき課題の明確化を行った。</p> <p>○ 大学院の機能充実・強化を図るための抜本的改革を進め、教職大学院及び修士課程における高度専門職業人養成のための教育組織再構築を目指すため、平成 26 年 1 月 28 日に決定した「北海道教育大学教員養成改革の基本方針」及びミッションの再定義を踏まえて、平成 26 年 5 月 29 日に「<u>大学院改革の方向性 (案)</u>」を定めた。</p> <p>○ 「大学院改革の方向性 (案)」に基づき、課題等を解決する検討組織とした修士課程改革プロジェクト及び教職大学院改革プロジェクトにおいて、</p>	

	<p>【44】</p> <p>○ 「大学院改革の方向性 (案)」の見直しに基づき、修士課程及び教職大学院の専攻の見直しを図り、新たな教育研究組織を構想する。</p>			<p>①修士課程の見直し ②学科に対応した新専攻 ③函館キャンパス開設を含む教職大学院の見直しの検討を進めた。</p> <p>また、平成 26 年 11 月に大学設置基準及び教職課程認定の教員数に係る基準改正があり、これを踏まえ、「大学院改革の方向性 (案)」を見直し、修士課程を縮小し、教職大学院への移行を含めた検討を進めた。</p>		
<p>【45】</p> <p>○ 連合大学院への参画、共同大学院の可能性等の検討を行い、博士課程の設置を目指す。</p>	<p>【45】</p> <p>○ 教員養成大学・学部との連携によるプロフェッショナル型博士課程 (Ed. D. 型) 設置に向け、検討する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 学校教育専攻と教科教育専攻を括った専攻と函館・岩見沢の学科に対応した専攻設置に向けた修士課程の改革を目指し、北海道教育委員会とも相談のうえ、教職大学院の機能充実の検討を進めるとともに、将来、<u>学校教育専攻と教科教育専攻を括った専攻を教職大学院に移行する大学院改革の方向性をまとめた。</u></p> <p>○ 大学院改革の方向性と平成 29 年度教職大学院函館キャンパス開設について、文部科学省との相談を重ねながら、改革の検討を進めた。教職大学院函館キャンパス開設については文部科学省の了解を得て、函館キャンパス担当教員の授業分担や施設整備など開設に向けた準備を進めた。</p> <p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 平成 22 年度に広島大学など先行大学の調査を行い、<u>Ed. D 型の博士課程設置に向けて検討を進めた。</u>また、連合大学院と共同実施の制度について確認し、課題を整理した。</p> <p>○ 平成 25 年度には、教員養成機能の強化・充実を図ることを目的とした HATO プロジェクト 4 大学 (本学、愛知教育大学、東京学芸大学、大阪教育大学) において、本学を基幹大学とした Ed. D 新設に向けた取組を進めるとともに、平成 26 年度には、HATO プロジェクト以外の教員養成大学も含めて検討を進めた。検討を進める体制として、<u>博士課程構想の立案等を検討する「設置構想会議」</u>を置き、その下の「<u>博士課程構想ワーキンググループ</u>」で博士課程設置に係る制度・教育課程等の検討を行った。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 平成 26 年度に設置した博士課程構想ワーキンググループを 6 回開催し、関係大学長の意見交換を踏まえ、プロフェッショナル型博士課程 (Ed. D) の構想 (案)、教育課程 (案) 及び<u>養成人材像である「研究する教育実践者」</u>等について、具体的な検討を進めた。</p>		

<p>【46】</p> <p>○ 経営協議会外部委員の意見を汲み取る工夫をし、活性化に資する。</p>				<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 経営協議会の運営を活性化し、真に有用な大学経営に資するため、経営協議会での協議題や報告事項とは別に、大学運営上の問題や課題等を懇談事項として意見交換を行い、大学経営の課題等について意見を聴取し、ミッションの再定義やガバナンス改革に際しての参考とした。また、会議以外にも、<u>経営協議会外部委員による各校訪問の実施や会議資料の事前説明、大学の近況報告を行うことにより、一層本学への知見を深め、有用な意見を聴取しやすい環境を構築した。</u>さらに、経営協議会の議事要旨をウェブサイト、全学統合グループウェア (hue-IT) に掲載し、経営協議会外部委員の意見等が全教職員に伝達され、大学運営に反映しやすい環境を構築した。</p>
<p>【46】</p> <p>○ 学外委員の意見を聴取するための取組を更に検討し、当該意見を大学経営に反映させる体制を構築する。</p>		III	III	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 会議の事前レクチャーを行う体制を構築したことにより、議題等に対する学外委員の理解が深まり、議論の活性化につながった。また、<u>意見等を受け、他の国立大学と比較した資料を作成することにより、大学経営の問題点が明らかになり、大学経営の改善の手立てとなった。</u></p> <p>○ 学外委員が各校訪問を行う体制を構築した。各校訪問は、各キャンパス長のみならず、理事、キャンパス長補佐、評議員も出席し、かつ、「懇談」という形をとったことから、自由闊達に意見交換がなされ、学外委員、学内関係者双方から非常に有意義であったとの意見が寄せられた。また、各校所在の教育委員会等への訪問、懇談も行い、外部からの意見や要望について、学外委員、学内関係者で共有することができた。</p> <p>○ 学外委員から自己収入の確保のための方策として、古本募金事業の導入を提案され、平成27年7月より古本募金事業の実施体制を構築し開始したところ、約3万円の収入があった。</p>
<p>【47】</p> <p>○ FD・SDを効果的に実施するためのアクションプランを策定し、組織的に能力開発に取り組む。</p>		III	III	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ FDにおいては、平成22年度に、大学全体のFD活動、各校FD委員会が主催するFD活動、自主的FD活動の三つの柱が本学のFD活動の基本的な考え方となっている「<u>FDアクションプラン2011-2015</u>」を策定し、この方針に基づきFD活動を展開してきた。実施した取組については、それぞれ集約のうえ、毎年報告書を作成し、教員へ配布している。</p> <p>○ 大学教育開発センターにおいて、全学的なFD活動を展開し、新任教員研修やシラバス作成ワークショップを開催し、スキルの向上を図ってい</p>

			<p>る。また、平成 25 年度から授業改善の FD 活動として、「教育実績に対する自己評価」の「次年度の目標」の設定 (P)、授業の実施 (D)、授業評価アンケート (C)、「教育実績に対する自己評価」と「授業評価アンケート」の結果を対比させた「教育改善調査票」の公開 (A) を行い、一連の PDCA サイクルを構築している。</p> <p>○ SD においては、他大学の先導的な SD 研修の積極的な参加により、SD 研修内容の事例を収集し、その研修体験を参考に、参加者が主体的に企画・運営する、本学初となる SD 研修を実施した。さらに、SD を効果的に実施するアクションプランを含む「北海道教育大学事務系職員人事・業務改善等指針 2011」や、「SD に係る基本方針」を策定し、これに基づき、SD 研修、フォローアップ研修、初任職員研修、英語力向上プロジェクトを実施した。</p> <p>○ 平成 26 年度までに、SD 研修：43 人、フォローアップ研修：53 人、海外語学研修：11 人が受講し、大学としての組織的な能力開発に取り組んでいる。</p>
	<p>【47-1】</p> <p>○ FD アクションプラン 2011-2015 について総括を行い、FD に関する組織的な取組を継続して実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ FD に関する組織的な取組を進めるため、「FD 全学運営委員会」を発足させ「FD アクションプラン 2011-2015」の総括を行った。その結果、「授業公開などを活用した授業スキルの向上」、「教職大学院における授業の公開」及び「附属学校園と連携した新任教員研修」の取組を今後も継続して実施していくこと、また、自主的 FD 活動の充実、学内の人材の活用及びその活動成果の蓄積・活用によって、大きな成果となったこと等を挙げ、次期の FD 活動においても発展的に継承することとした。</p> <p>○ FD 全学運営委員会によって、全学的な FD 活動を充実させていくことが確認されるとともに、その一環として、シラバスの内容とディプロマ・ポリシーとの対応、ルーブリックを活用した成績評価をテーマに FD ワークショップを開催し、大学教員 10 人が参加した。</p>
	<p>【47-2】</p> <p>○ SD に係る基本方針に基づき、能力開発推進のために研修を実施すると共に、これまでの取組について総括する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 事務職員の能力開発推進のため初任職員研修 (8 人)、フォローアップ研修 (12 人)、マネジメント研修 (15 人) 及び英語力向上プロジェクトを実施した。平成 27 年度に初めて開催したマネジメント研修は、研修全体について「大変満足」「やや満足」が 93%であり、満足度が高かった。研修全体の満足度に加え、各研修におけるアンケート結果から、各研修が新</p>

			<p>しい知識の習得,モチベーションアップ,業務の振り返り等の機会となっており,能力開発推進に有益であることが確認でき,今後も実施していくこととした。</p>	
<p>【48】 ○ 人事評価システムについて,検討課題を実証的に確認し,給与に反映させるシステムとして充実させる。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成22~26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 平成22年度より,昇給や勤勉手当に反映させる「<u>教員の総合的業績評価</u>」の仕組みを導入し,人事評価システム(教員の総合的業績評価)の本格運用を開始した。この運用の中で適宜把握した課題等については,改善すべき事項として整理し,人事評価システムの改善・充実を図った。</p> <p>○ 人事評価システムの課題の一つとして,教員の入力漏れを減らすために,注意を促す画面表示となるようなシステム改修を行ったほか,異動者や年度途中の採用者の取り扱い等,整備が必要な手続きについて定める「<u>教員の総合的業績評価における手続き等の取り扱いについて</u>」を作成した。</p> <p>○ 教員の能力開発につなげるため,「教育部門」・「研究部門」において,「D」評価の者に対し,必要に応じ指導及び助言を行う仕組みを確立し,評価結果を教育・研究活動の改善に結びつける体制を構築した。</p>	
	<p>【48】 ○ 教育研究活動の向上のため,必要に応じ,指導及び助言を実施すると共に,これまでの取組について総括する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 平成26年度教員の総合的業績評価における「教育」「研究」部門において,「D」評価のある者及び「未入力」の者について,事情・理由等の把握及び必要に応じた<u>指導・助言</u>を行い,該当者4人の教員すべてが平成28年度科研費に応募する等教育・研究活動の改善に結びつけることができた。また,学内で行っているほかの自己評価制度と入力項目が重なる部分があることが判明したため,新たな教員評価制度においては,これらの入力項目の統一化を図るよう検討を進めた。</p>	
<p>【48-2】 ○ 教育研究力の向上・改善を図るため,教職としての専門性向上への寄与を重視し,一定期間毎に実施して,結果を処遇に反映させる新たな教員評価制度を第3期から実施するため,開発に取り組む。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成22~26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 教育研究力の向上・改善を図るため,1年に一度行っている教員の総合的業績評価とともに,教員の総合的業績評価ワーキングで行う3年に一度の評価を加えた,新たな教員評価制度及び評価体制の確立に向け検討を行い,「<u>北海道教育大学教員の新たな総合的業績評価(仮称)についての指針(たたき台)</u>」を作成した。評価結果は現在の総合的業績評価で導入している勤勉手当や昇給への反映のほか,昇任候補者の把握にも活用するほか,学長表彰(教育部門・研究部門・社会貢献部門)を導入する等,教員各自の教育研究力の向上・改善につなげる新たな処遇への反映方法の導入に向けた検討を行った。</p>	

	<p>【48-2-1】</p> <p>○ 新たな教員評価制度における評価体制等を検討し、第3期から実施するため開発を進める。</p>		III	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ これまでの教員評価制度では、自己点検評価及び所属長における評価により、教員を総合的に評価してきた。これらの評価に加えて、学生等のステークホルダーによる評価、学長の評価及び教育研究活動等による評価を3年に一度実施し、<u>評価結果を教員の処遇(昇給・勤勉手当)や学長表彰等に反映させ、教員各自の教育研究力の向上・改善につなげる「新たな総合的業績評価(案)」を作成し、引き続き、検討のためのワーキンググループを設置した。</u></p>		
<p>【49】</p> <p>○ 国立大学協会が掲げる女性教員の割合20%を目指し、女性教員を着実に増加させることにより、男女共同参画を推進する。</p>			III	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 平成22年度から平成23年度にかけて、『女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション調査』として教員養成系大学・学部43校を対象に書面調査を行うとともに、そのうち2大学(熊本大学、長崎大学)を対象に実地調査を行い、ポジティブ・アクション原案として取りまとめた。平成24年度には、その原案をもとに検討を重ね、女性教員の採用組織に対するインセンティブの付与、女性教員個人に対する研究者支援を踏まえた「女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション」を策定した。これに基づき、平成25年度には、「インセンティブの付与」と、「女性教員に対する研究助成」の要項を作成し、平成26年度に第1回目の「本学の新任女性大学教員を対象とした研究助成」を実施した。</p> <p>○ ポジティブ・アクションを踏まえた取組では、育児等両立支援の一環として、平成25年4月から子の看護のための特別休暇を子ども一人あたり1年につき5日から10日へと拡充するとともに、従来の夏季休暇の取得時期(7月から9月までの間)の制限を撤廃する改正を行った。さらに、平成26年1月から産前休暇の開始時期について、出産予定日の6週間前を8週間前に改正し、取得可能期間を拡大するなど、教員構成の多様化の推進にむけて環境や条件を整備した。</p> <p>○ 男女共同参画推進のための啓発活動の一環として、平成22年度に『ワーク・ライフ・バランスに関する講演会』を実施するとともに、平成25年度には、教員採用の公募要領にポジティブ・アクションに基づく男女共同参画の活動を推進している旨新たに明記した。</p> <p>○ ポジティブ・アクションに基づく取組の成果として、<u>平成22年度では17.4%であった女性教員の割合が、平成26年度には、18.1%まで高まり、着実な男女共同参画の推進が図られている。</u></p>		

	<p>【49】</p> <p>○ ポジティブ・アクションで示された推進方策を行うと共に、これまでの取組について総括する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 「女性教員の積極的な採用方策」として、平成26年度に引き続き、本学の新任女性大学教員を対象とした研究助成(総額60万円)を実施するとともに、平成26年10月から平成27年9月までに女性大学教員を採用したキャンパスに、インセンティブ経費(総額150万円)を配分し、選考結果をウェブサイトと全学統合グループウェア(hue-IT)を利用して、学内外に周知した。</p> <p>○ 「女性教員の割合20%を目指し、女性教員を着実に増加させる」ことを目標に活動をしてきた結果、平成22年度に17.4%(69人(女性教員数)/397人(教員総数))であった女性教員の割合が、平成27年度では、<u>18.8%(81人(女性教員数)/431人(教員総数))</u>まで高まり、一定の効果があったことを確認した。</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 業務内容の見直しにより、合理化・効率化を行う。

中期計画	平成 27 年度年度計画	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
【50】 ○ 事務処理の見直しに関する基本方針を策定し、合理化・効率化を推進する。	【50】 ○ 業務内容の合理化・効率化を推進すると共に、これまでの取組の総括を行う。	III	III	(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 業務内容の見直しにより、合理化・効率化を推進するにあたり、「北海道教育大学事務系職員人事・業務改善等指針 2011」を制定した。当該指針に基づき事務職員海外語学研修及びSD研修を実施し、研修報告会により研修成果の普及を行うとともに、国際的な事務処理に対応できるよう、「国際課」を設置し、業務実施体制の合理化・効率化を図った。また、ペーパーレス会議システム及び旅費システムの導入により、旅費業務に従事する職員を2人から1人とし、人件費の削減につなげたことに加え、ペーパーレスにより約41万円のコストダウンを実現した。		
				(平成 27 年度の実施状況) ○ 平成 25 年度に導入したペーパーレス会議システムを利用し、iPadを新たに会議関係者に整備し、 <u>会議の事前説明をペーパーレス化することにより、時間と経費の削減を実現した。</u> また、会議関係者が iPad を所有することにより、会議資料データ作成直後から閲覧できるようになり、円滑な会議運営に資することができた。この実績を踏まえ、毎週開催されている役員会及び役員連絡会の運営方法等についても検討を開始した。 ○ 平成 26 年度に導入した旅費システムについて、電子決裁によるペーパーレス化により、年間約8千件の旅費申請に係る用紙代について、毎年度、導入しなかった場合に比べて約2万円の経費削減につながった。		

<p>【51】</p> <p>○ 学長直轄の監査室による計画的な業務及び会計に関する監査を実施する。</p>				<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 内部監査を有効に機能させるための方策として、従来の各業務における不正発生のリスクが高いもの以外の観点に加え、PDCA サイクルを取り入れた監査 (P: 内部監査年次計画書策定→D: 内部監査実施→C: 内部監査報告書作成→A: 改善状況を改善提案に関する報告書により確認) を実施するとともに、監査の基本方針、監査視点(観点)及び監査対象事項等を掲げた中長期監査計画を策定した。中長期監査計画については、毎年見直しを行うこととし、見直し事例としては、過去の監査のフォローアップの有効性を検証し、隔年でのフォローアップ監査の必要性が認められたことによる追加修正を行った。</p> <p>○ 監査手法等の業務運用上の効率化の観点により、過去から平成25年度までの監査調書や監査報告書を参考に内部監査マニュアルを策定したほか、平成21年度以降に実施した内部監査における改善提案事項に対する監査対象部局の対応状況の把握を目的とした『監査室内部監査事項台帳』を作成した。</p>
	<p>【51】</p> <p>○ 内部監査業務の充実を図るため、これまでに行った監査の効果を検証し、新たな監査業務の必要性・拡充性の検討を行い、今後に生かす。</p>	III	III	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 平成27年10月から平成28年2月まで実施した内部監査を踏まえ、過去策定した中長期監査計画、内部監査マニュアル、監査室回付書類の取扱及びその他監査手法等を見直す必要があるかを再度整理し、<u>業務の環境変化に応じた新たな監査業務の必要性・拡充性を見いだすための検討を行った</u>。「本学内部監査実施に関する細則」に基づくPDCAサイクルの監査手法は今後も継続されるべきものであり、監査マニュアルの運用は問題がなかった。中長期監査計画の見直しについては、平成23年度策定後重要な問題点がなかったことから、修正は行わないこととした。</p> <p>○ 中長期監査計画及びその他の内容についても、第3期中期目標・中期計画期間に再度見直しの必要がないか確認していくこととし、今後毎年度監査室業務の見直し等をできるように原則年1回の点検を実施することとし、監査業務の品質を保つ工夫をすることとした。また、自己点検以外にも、監査室を監査対象とできる本学の監事監査の実施や外部評価も得られる機会を模索し、組織内の内部監査部門を強化できる取組を行うこととした。</p>
<p>【51-2】</p> <p>○ 北海道地区の国立大学と連携</p>		III		<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ <u>道内4国立大学による共同調達によるスケールメリットを活かして、安否確認システムの共同調達</u>を行い、地震・災害・インフラ障害などの緊急</p>

<p>し、事務の効率化・合理化のための取組を行う。</p>	<p>【51-2-1】</p> <p>○ 北海道地区の国立大学で導入した、統一的な安否確認システム及び旅費システムの運用における情報共有、必要なデータ更新、今後の運用上の課題を検討する。</p>			<p>時における安否確認を、より効率的に行うことができる体制を整備した。</p> <p>○ 事務の効率化・合理化のため、<u>道内6国立大学による共同調達により、旅費計算業務等を外部委託とする旅費システムを導入した。</u>また、システムの利便性を考慮して、代理申請者の権限の拡張、申請者が行う全ての処理について代理申請者による対応を可能とする等の追加カスタマイズを行い、システムの改善を行った。</p> <p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 災害時の安否確認の状況を正確に把握するため、対象となる学生及び教職員等の異動情報（入学、卒業、採用、退職等）に基づき、安否確認システムのデータ更新を定期的に行った。これにより、学生及び教職員等の在籍状況が最新のものとなり、災害時の安否確認に備えることができた。</p> <p>○ 旅費システムについては、道内6国立大学による「<u>旅費業務運用ワーキンググループ</u>」を開催し、運用における情報共有及び意見交換を行うとともに、今後のシステム運用の改善を図るため、カスタマイズの要望を取りまとめ、平成28年度中の実施を目指すこととした。</p> <p>○ 今後の運用上の課題として、安否確認システムでは、回答サイトのアクセスにおける問題点を把握し、旅費システムとあわせて、課題に向け、改善することとした。</p>		
			<p>ウェイト小計</p> <p>-----</p> <p>ウェイト総計</p>			

(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) 機動的な教員配置【関連中期計画番号：41】**

平成25年度には、より戦略的な教員配置を実現するため「学長裁量枠のポイント制による管理方法等について」を策定し、学長裁量枠の管理方法を学長裁量枠分の人数としての管理から、新たに人件費ベースを基本としたポイント制による管理とした。

(2) 学長のリーダーシップ確立・強化【関連年度計画番号：41-2-1, 41-3-1】

学長のリーダーシップを確立・強化するため、平成27年4月から、理事に副学長を兼務させることを決定するとともに、副学長をはじめとした各組織の長の選任方法を学長任命とし、より機動的な大学運営を実現するため、学長の命を受けた校務を、副学長自らの権限で処理することを可能にした。

また、大学に設置される教授会等の各種審議機関の設置形態を、その役割ごとに再分類し、見直しを行った。

(3) 教員の多様性と質の確保【関連中期計画番号：42, 49】

教員養成の観点から教員の多様性と質の確保を図り、教員養成大学を担う専門性を備えた教員集団の形成を目指すため、平成25年度に「北海道教育大学テニユア・トラック制度に関する要項」を制定の上、本学独自のテニユア・トラック制度を導入し、採用を行った。

学校現場での指導経験のある大学教員割合の確保に向け、平成26年度に実務型教員（実務家教員・学校臨床教授）の配置・採用方針に関する「教育委員会との協定に基づく人事交流教員の選考等に関する要項」を整備するとともに、「北海道教育大学大学院教育学研究科（高度教職実践専攻）の実務家教員に関する要項」及び「北海道教育大学学校臨床教授に関する要項」を制定・活用し、全学的な観点で教員配置・採用を進める体制を構築した。

女性教員の採用組織に対するインセンティブの付与、女性教員個人に対する研究者支援を踏まえた「女性教員採用促進のためのポジティブ・アクション」を策定した。これに基づき、平成26年度に第1回目の「本学の新任女性大学教員を対象とした研究助成」を実施した。これらの取組により、女性教員の割合が平成22年度では17.4%であったが、平成26年度には、18.1%まで向上した。

(4) 我が国初の「新課程」の発展的解消による学科設置と教員養成改革**【関連中期計画番号：43】**

教育学部の中の「新課程」では、グローバル化した社会や複雑化した課題を背負う地域で活躍する人材を養成することが難しくなっていることから、教育組織を抜本的に見直し、新たな学問体系を構築し、新たな学位のもとで高い専門性を持った人材を養成することが大学の機能強化につながると判断した。これに基づき、平成26年4月に函館校に国際地域学科、岩見沢校に芸術・スポーツ文化学科を開設するとともに、平成27年度からの教員養成課程の専攻と入学定員を見直し、全学一体で教員養成機能の充実・強化を図る教育組織及び教員組織が構築された。

(5) 教職大学院生のライフステージに対応するコース再編**【関連中期計画番号：1, 4, 44】**

教職大学院生の授業評価に基づく学修状況、要望・意見及び北海道教育委員会からの要請も踏まえ、ストレートマスター及び現職教員のライフステージに即した課題に対応するコース再編を行い、新コースに見合った選択必修科目及び選択必修実習の新設、履修基準の改定、履修モデルの作成、授業内容・開設時期の見直し等のカリキュラム改善を行った。

専門職学位課程高度教職実践専攻は現職教員向け2コースとストレートマスター向け1コースの計3コースに再編し、平成27年度から開設することとした。

① 教職基礎力高度化コース（ストレートマスター対象）

学部4年間で身に付けた各分野の教職基礎力を総合的・実践的に高めることをねらいとする。

② 教職実践力高度化コース（現職教員 5年以上の教員経験）

教職実践を探究的に省察し、得意分野の伸長、不得意分野の克服等、実践力を高めることをねらいとする。

③ 学校改善力高度化コース（現職教員概ね10年以上の教員経験）

学校での組織的取組を省察し、学校改革を推進する能力を育成することをねらいとする。

(6) 経営協議会の活性化を図る取組【関連中期計画番号：46】

経営協議会の運営を活性化し、真に有用な大学経営に資するため、経営協議会での協議題や報告事項とは別に、大学運営上の問題や課題等を懇談事項として設定した意見交換を行い、大学経営の課題等について意見を聴取し、ミッションの再定義やガバナンス改革に際しての参考とした。また、会議以外にも、経営協議会外部委員による各校訪問

の実施や会議資料の事前説明、大学の近況報告を行うことにより、一層本学への知見を深め、有用な意見を聴取しやすい環境を構築した。さらに、経営協議会の議事要旨をウェブサイト、全学統合グループウェア（hue-IT）に掲載し、経営協議会外部委員の意見等が全教職員に伝達され、大学運営に反映しやすい環境を構築した。

（7）SDによる能力開発の推進【関連中期計画番号：47】

SDにおいては、他大学の先導的なSD研修の積極的な参加により、SD研修内容の事例を収集し、その研修体験を参考に、参加者が主体的に企画・運営する、本学初となるSD研修を実施した。さらに、SDを効果的に実施するアクションプランを含む「北海道教育大学事務系職員人事・業務改善等指針2011」や、「SDに係る基本方針」を策定し、これに基づき、SD研修、フォローアップ研修、初任職員研修、英語力向上プロジェクトを実施した。

平成26年度までに、SD研修：43人、フォローアップ研修：53人、海外語学研修：11人が受講し、大学としての組織的な能力開発に取り組んだ。

（8）教員の能力開発に向けた人事評価システムの導入【関連中期計画番号：48】

昇給や勤勉手当に反映させる「教員の総合的業績評価」の仕組みを導入し、人事評価システム（教員の総合的業績評価）の本格運用を開始した。

また、その評価制度における「教育部門」「研究部門」で「D」の評価であった者に対し、必要に応じ指導及び助言を行う仕組みを確立し、評価結果を教育・研究活動の改善に結びつける体制を構築した。

【平成27事業年度】

（1）評価を踏まえた予算配分【関連年度計画番号：40】

全学的視点に立ち効果的・効率的な予算配分を行うため、「評価を踏まえた予算配分（試行）」を実施した。事業レビューシート及びヒアリング等に基づく進捗状況の評価を評価委員会で審議し、本格実施に向けた「評価を踏まえた予算配分」の仕組みを完成させた。これにより、本学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みのひとつが構築された。

（2）副学長の権限の明確化【関連年度計画番号：41-3-1】

学長の職務遂行を補佐する役割であった特命担当副学長を、改正学校教育法第92条第3項に規定する「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」副学長として、学長の指示を受けた範囲の校務について、副学長自らの権限で処理できるよう、その職務を拡充した。また、理事に副学長を兼務させるとともに、副学長の職務については、学長裁

定により明確にしたことや各組織の長を推薦方式ではなく学長任命で選任する方式に変えたことにより、学長補佐体制を強化した。

（3）附属学校園を活用した教員研修【関連年度計画番号：10-2-1, 36, 47-1】

学校現場に密着した教育と研究を推進し、高い実践的指導力を有する教員を養成するために、附属学校等を活用した新任大学教員研修プログラムを本格的に実施（札幌校3人、旭川校5人、釧路校4人）するとともに、教員現職研修プログラムを試行（札幌校8人、旭川校4人、釧路校4人）した。

新任大学教員研修プログラムに関しては、平成26年度または平成27年度から参加した受講者19人から、教員現職研修プログラムに関しては、平成27年度の受講者4人から報告書が提出された。

研修に参加した教員の報告書の分析結果から、この研修を通じて学校現場に対する理解を深め、現職教員は自らの専門領域と学校教育の接点を確認することができた。

（4）教員評価制度の活用【関連年度計画番号：48, 48-2-1】

平成26年度教員の総合的業績評価における「教育」「研究」部門において、「D」評価のある者及び「未入力」の者について、事情・理由等の把握及び必要に応じた指導・助言を行い、該当者4人の教員すべてが平成28年度科研費に応募する等教育・研究活動の改善に結びつけることができた。また、学内で行っているほかの自己評価制度と入力項目が重なる部分があることが判明したため、新たな教員評価制度においては、これらの入力項目の統一化を図るよう検討を進めた。

これまでの教員評価制度では、自己点検評価及び所属長における評価により、教員を総合的に評価してきた。これらの評価に加えて、学生等のステークホルダーによる評価、学長の評価及び教育研究活動等による評価を3年に一度実施し、評価結果を教員の処遇（昇給・勤勉手当）や学長表彰等に反映させ、教員各自の教育研究力の向上・改善につなげる「新たな総合的業績評価（案）」を作成し、引き続き、検討のためのワーキンググループを設置した。

（5）女性教員の積極的な採用方策【関連年度計画番号：49】

平成26年度に引き続き、本学の新任女性大学教員を対象とした研究助成（総額60万円）を実施するとともに、平成26年10月から平成27年9月までに女性大学教員を採用したキャンパスに、インセンティブ経費（総額150万円）を配分し、選考結果をウェブサイトと全学統合グループウェア（hue-IT）を利用して、学内外に周知した。

「女性教員の割合20%を目指し、女性教員を着実に増加させる」ことを目標に活動をしてきた結果、平成22年度に17.4%（69人（女性教員数）／397人（教員総数））であ

った女性教員の割合が、平成27年度では、18.8% (81人 (女性教員数) / 431人 (教員総数)) まで高まり、一定の効果があつたことを確認した。

2. 共通の観点に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 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) 重点政策課題に対する経費

学長のリーダーシップのもと、戦略的運営を行うべく「教育研究等重点・政策経費」を予算化し、学長裁量経費による重点的な予算配分や中期目標・中期計画に基づく事業実施経費及び大学運営改善のため、中期計画等実施経費で「本学独自の授業料免除」20,000千円の財源を確保した。また、情報ネットワークのセキュリティ強化を図るため、ウイルスチェックサーバーの更新及びファイル暗号化システムの整備を大学運営改善等政策経費として予算措置した。

(2) 設備マスタープラン

新学科に対応した教育研究環境を整備するため、函館校にアクティブ・ラーニング教室の整備を予算措置した。また、大学及び附属学校(園)の教育研究環境整備として、札幌校体育館(照明LED化、シャワー室改修)、釧路校武道館(トイレ改修)等の教育用設備更新を行った。

(3) 学長裁量の教員採用枠

本学における専任教員の総数のうち、各キャンパス・センター等の配置予定教員数とは別に、平成28年度については、12人分を学長裁量の採用枠(以下「学長裁量枠」という。)として確保した。また、学長裁量枠の管理方法を、人件費をベースとしたポイント換算による管理方法としたことにより、12人分の学長裁量枠以上の数となり、柔軟で戦略的な教員配置を可能とした。

(4) ペーパーレス会議・旅費システムの導入による事務処理の合理化・効率化

ペーパーレス会議システムを平成25年6月から実施し、平成26年度には用紙等の経費約41万円の節減を図ったことから、導入しなかった場合に比べ毎年度数十万円のコストダウンを実現した。

平成26年度から、道内7機関における事務共同処理の推進の一環として旅費システム(6機関参加)を導入した。旅費システムを導入したことに伴い、旅費計算業務が外注化となり、旅費計算業務に当たっていた常勤職員を1人削減し、非常勤職員1人を充てたことにより、下記についての経費縮減効果が得られた。

A. 常勤一般職員1人削減 年間人件費約6百万円

B. 非常勤職員1人採用 年間人件費約2百万円

経費縮減効果：A-B=約4百万円業務負担軽減となった。

本学役員会において、ペーパーレス会議システムで利用するiPadを新たに会議関係者に整備し、会議の事前説明に係る紙資料を削減した。また、会議資料作成直後から電子データにより閲覧できることとなり、円滑な会議運営に資することができた。この実績を踏まえ、役員会及び役員連絡会の運営方法等について、合理化・効率化の観点から改善策の検討を始めた。

○ 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。

(1) 学外委員等の意見の活用

高い学識を有し、大学運営について広い見識を有する5人の外部有識者を顧問とする顧問会議において、北海道教育大学憲章の見直しにあたり意見を聴取し、平成27年9月に北海道教育大学憲章の改正を行った。

また、経営協議会学外委員に対して、大学運営上の問題や課題等を懇談事項として設定した意見交換を行い、大学経営の課題等について意見を聴取し、ガバナンス改革に際しての参考とした。また、会議以外にも、経営協議会外部委員による各校訪問の実施や会議資料の事前説明、大学の近況報告を行うことにより、一層本学への知見を深め、有用な意見を聴取しやすい環境を構築した。

(2) 監査機能の充実

内部監査の組織として監査室が設置されており、毎年、内部監査年次計画に基づいて監査を実施している。平成26年度においては、過去の23～24年度監査のフォローアップを実施し監査報告書で改善提案を行った事項については、改善されていることを確認した。今後も中長期監査計画に基づき、隔年ごとにフォローアップを実施予定である。また、監査マニュアルや監査室内部監査台帳を活用し、監査業務の運用において成果があり、引き続き監査品質を保ち監査を実施していく。

監事監査については、監事から学長に報告の上、毎年その結果について学長から役員会、教育研究評議会及び経営協議会に報告を行っている。なお、監事にあつては役員会、役員連絡会及び経営協議会にオブザーバーとして出席し、その都度意見を述べる体制を確立している。平成27年度監事監査は、監査室内部監査や会計監査人監査報告からの指摘事項の是正対応の確認を踏まえつつ、5キャンパス(附属学校含む)の現地監査を実施し、事業運営、教育研究等の把握に努めた。平成27年4月から監事2人のうち1人を常勤監事とし、定期的に予算執行や大学のガバナンス状況等を確認できる監査体制を充実させた。

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、寄付金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標 外部研究資金その他の自己収入を増加させるために組織的な取組を行う。

中期計画	平成 27 年度年度計画	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
【52】 ○ 科学研究費補助金の申請率 100%を目指し、採択件数を増加させるとともに、GP、受託・共同研究、公募型助成金等外部資金の増加に向けて取り組む。	/	III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 科研費については、各校キャンパス長・学術研究推進室員・担当事務等の協力を得て全教員に対して申請を促した。また、民間企業との共同研究のコーディネートや研究に係る奨学寄附金の事務手続き等も行い、円滑に外部資金を受け入れた。 ○ 科研費申請率及び獲得金額の増加を目指して、平成 22 年度から、研究支援コーディネータによる 5 キャンパスでの <u>科研費説明会を定例化</u> するとともに、平成 25 年度には、日本学術振興会から講師を招いて、科研費説明会を開催した。また、科研費申請ガイドブックの配布、申請時に参考となるよう採択を受けた研究計画調書の学内公開、個別面談、研究計画調書の作成支援 (内容チェック・作図・作表等) を継続的に実施し、採択件数の増加を図った。 ○ 科研費の申請率は、48.4% (H22) から、53.7% (H23)、58.9% (H24)、62.0% (H25)、62.6% (H26) と、 <u>年々増加傾向</u> であり、 <u>獲得金額</u> については、127 百万円 (H22) から 155 百万円 (H26) に増加した。		
				(平成 27 年度の実施状況) ○ 科研費申請率 100%を目指した取組として、5 キャンパスで科研費説明会を開催し、科研費の審査委員経験者等から調書の書き方や申請方法について説明を行った。また、「科研費調書集」「調書作成上のポイント」等の作成・公開、研究支援コーディネータによる教員面談、調書 (申請書) の		
	【52】 ○ 第 2 期中に取り組んだ具体的方策を検証し、次の自己収入の増加策を立案する。	III				

				<p>作成支援等を継続的に実施した。結果として、<u>平成28年度の科研費申請率（平成27年11月申請分）は、73.2%で過去最高となった。</u></p> <p>○ 科研費申請はキャンパス単位・教職協働で取り組むことも多く、キャンパスまたは担当者によって申請率に差が生じることもあったことから、今後もキャンパス単位で教員の研究意欲を高めながら、教職協働の仕組みづくりや組織的な研究支援体制を強化する必要があるとの検証結果が得られた。検証結果をもとに平成28年度以降は、教員の研究意欲を高めながら、研究戦略室（仮称）の設置やリサーチ・アドミニストレーター（仮称）の配置等により、自己収入の増加に重点を置くこととした。</p>		
<p>【53】</p> <p>○ 「北海道教育大学教育支援基金」（平成18年から平成23年までの5年計画で1億円を目標）の募金活動を、同窓会及び商工会議所等の支援を受けて継続して行う。平成24年度以降は基金の在り方を含めて抜本的な見直しを図る。</p>	<p>【53】</p> <p>○ 様々な機会を通して、企業、同窓会等に対する募金活動を実施すると共に、継続した寄附金収入を得るための方策に取り組む。</p>	III		<p><u>（平成22～26年度の実施状況概略）</u></p> <p>○ 本学の全教職員及び定年退職者に対して募金の依頼文書を発送するとともに、同窓会やキャンパスが所在する商工会議所を中心に企業への募金活動を行った。また、本学卒業生には、3月の学位授与式時に文書での募金依頼や、岩見沢校でのホームカミングデー、同窓会の会合時に教育支援基金パンフレット等の配付、一般企業に対しては、これまで寄附を受けていない企業を訪問し、教育支援基金を知ってもらうための説明を行うなど、積極的な募金活動を行った。</p> <p>○ 平成23年度末までで、約7,000万円と、中期計画に掲げている受入寄附額の目標額の1億円には届かなかったものの、定期的な協力依頼の実施や毎月の給与からの継続的な寄附方法の導入等の成果として、<u>学内教職員等からの寄附は目標額（1,000万円）を大幅に超える1,890万円の寄附を得た。</u></p>		
				IV		<p><u>（平成27年度の実施状況）</u></p> <p>○ 北海道教育大学教育支援基金要項を改正し、支援事業として「寄附者が指定した目的に関する事業」を追加したことにより、より柔軟な募金活動を可能にした。また、平成27年7月、教育支援基金事務室長を採用し、企業訪問を実施、寄附を依頼した。結果、<u>第2期中期目標期間における寄附受入額／年の最高額を更新した。</u></p> <p><u>〔平成27年度寄附総額〕 12,599,034円</u></p> <p>【内訳】 企業等、個人からの寄附：10,091,000円 教職員からの寄附：2,476,600円 古本募金による寄附：31,434円</p> <p>※参考：過年度寄附金受入額 平成22年度：6,874,000円</p>

				<p>平成23年度：9,902,000円 平成24年度：4,543,000円 平成25年度：2,435,000円 平成26年度：1,726,200円</p> <p>○ 平成27年度奨学金事業として、大学院生及び学部学生21人に対して奨学金（総額200万円）を支給することを教育支援基金事業実施部会で決定した。</p>		
				ウェイト小計		

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年間にお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 管理的経費を削減する。

中期計画	平成27年度年度計画	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
【54】 ○ 「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年間において、△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。	【54】 ○ 年度計画なし	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) ○ 教員の配置については、専任教員総数395人を上限としているところ、平成22年4月1日における配置数は379人であり、平成22年度における採用を同年7月1日に1人、同年10月1日に6人と抑制した結果、平成22年度における人件費は、削減目標である平成17年度人件費予算相当額からの5%を大幅に上回る約15.37%減少した。 また、平成23年度における人件費については、平成22年度と同様に新規採用の抑制を実施し、本学理事の任期満了後に本学教授へ復帰した者を除き、平成23年度内の採用を行わなかった結果、平成23年度における人件費は平成17年度人件費相当額から約15.16%減少した。		
				(平成27年度の実施状況)		
【55】 ○ 管理的経費に関し不断の見直しを行い、経費の削減を実現する。		III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) ○ スケールメリットの活用によるコストの低減及び調達業務負担の軽減を目的に、リサイクルPPC用紙をはじめとした各種の共同調達を北海道地区国立大学法人等と実施することにより、約5,247万円の管理的経費の削減を実現した。また、給与明細のweb化による用紙代の削減や新聞・雑誌・追録類の継続購入の見直しを行い、約188万円の削減を実現した。(平成		

	<p>【55】</p> <p>○ 道内他大学と合意した共同事務処理を実施し、管理的経費の削減を実現すると共に、中期目標期間における取組の検証と評価を行う。</p>		<p>22～26 年度実績)</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 管理的経費の削減を実現するために、スケールメリットの活用によるコストの低減及び調達業務負担の軽減を目的に北海道地区国立大学法人等と合意したリサイクル PPC 用紙等の共同調達等を実施することにより、<u>約 1,949 万円の削減（平成 27 年度実績）を実現した。</u></p> <p>なお、中期目標期間における共同調達等の実績について検証した結果、共同調達等を実施したことによる<u>管理的経費の削減は約 7,384 万円</u>となった。</p> <p>○ 道内他大学と今後の共同調達について検討を行い、平成 27 年度で契約期間が満了する共同調達を更新すること及び平成 29 年度に新規共同調達予定である事務用パソコン賃貸借契約の実施へ向けて検討を行い、更なる削減を図ることとした。</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	大学の資産を有効活用する。
--------------	---------------

中期計画	平成 27 年度年度計画	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
【56】 ○ 施設・設備の使用状況を点検・評価し、必要かつ計画的な整備を実施して資産を有効活用する。	/	III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 施設の使用状況を点検・評価するため「施設維持管理マニュアル」による春季・秋季点検を実施し、各施設の機能維持及び管理を行った。各校からの営繕事業要求等をもとに、経過年数・安全性・故障の影響度等を客観的に判断して、「 <u>修繕・改修中期計画</u> 」を作成し、優先順位を定め、計画的な修繕を実施した。 ○ 施設等の有効活用を図る方策としては、「修繕・改修中期計画」作成をはじめ、既存スペースの再配分を行い、副学長室を創出するなど施設等の有効活用を推進した。また、キャンパスマスタープラン検討WGにおいて、利用状況に基づく施設等の現状把握を行い、有効活用に向けての課題を整理するなど、運用改善に係る方策の検討を行った。 ○ 設備備品の共同利用に関し、平成 22 年度に実施した教職員へのアンケート結果を踏まえ、平成 23 年度に「 <u>物品の共同利用に関する指針</u> 」を策定するとともに共同利用可能物品一覧の更新を行った。平成 24 年度以降は共同利用可能物品一覧の更新作業とともに、授業用貸出物品の更新及び新規購入希望を取りまとめて物品を整備することにより、共同利用を促進した。 ○ 不用物品の再利用については、随時全学統合グループウェア (hue-IT) で周知を行い、再利用希望者を募っているほか、平成 26 年度には不用物		

			<p>品の再利用に関するガイドライン及びマニュアルを作成し、手続きを統一化することで、周知をより行いやすくした。</p> <p>また、什器をはじめとする使用に長く耐えられる再利用しやすい物品は、大学全体で461件の再利用実績であった。</p>	
	<p>【56-1】</p> <p>○ 「施設維持管理マニュアル」による施設等の点検・評価を行い、要修繕箇所については計画的に修繕を実施すると共に、大学の施設等の有効活用を図る方策を定める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 資産の有効活用を行うため、「施設維持管理マニュアル」による定期的かつ統一的な施設等の点検・評価を行い既存施設の老朽度把握や緊急度に応じた修繕計画を立案することで、教育研究活動を支える持続的な維持管理に取り組んだ。また、長期的な視点から本学の社会的役割に対応するキャンパスの将来像を示した<u>次期キャンパスマスタープラン案を作成することで今後の有効活用についての方針を示した。</u></p> <p>○ 施設等の点検・評価の更なる取組として、各キャンパス法定点検で是正を要することが判明した事項について、全キャンパス分を集計し、技術的な指導及び統一的な指針に基づく対応を各キャンパスへ周知した。その結果、「建築基準法第12条点検」「電気工作物点検」「消防用設備等点検」についての重点的な是正対応が行われ、44件を速やかに是正したことにより、施設保全が図られた。</p>	
	<p>【56-2】</p> <p>○ 共同利用可能設備の有効活用の促進及び「物品の共同利用に関する指針」に基づく、計画的更新並びに不用物品の再利用の促進を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 設備備品に係る共同利用の一層の促進に向け、共同利用可能物品一覧を最新版に更新し、全学統合グループウェア(hue-IT)により周知を図り、平成27年度も2件の利用実績を得ることができた。また、授業用貸出物品は、各キャンパスへ老朽化等に伴う物品の更新及び新規整備を希望する物品について照会し、希望物品の内容を精査した上で物品の更新等を行った結果、平成27年度2,491件の貸出実績があった。</p> <p>○ 不用物品の再利用は年度毎に施設整備の更新等の影響により再利用可能物品の母数に差があるものの、平成26年度に策定した「物品の再利用促進に関するガイドライン」及び「物品の再利用促進に関するマニュアル」をもとに制度の定着化を図った。<u>平成27年度で110件の不用物品の再利用実績があり、総額で約160万円の経費節減となった。</u></p>	
			<p>ウェイト小計</p> <hr/> <p>ウェイト総計</p>	

(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) 科研費申請の定着【関連中期計画番号：52】**

科研費申請率及び獲得金額の増加を目指して、平成22年度から、研究支援コーディネータによる5キャンパスでの科研費説明会を定例化するとともに、平成25年度には、日本学術振興会から講師を招いて、科研費説明会を開催した。また、科研費申請ガイドブックの配布、申請時に参考となるよう採択を受けた研究計画調書の学内公開、個別面談、研究計画調書の作成支援（内容チェック・作図・作表等）を継続的に実施し、採択件数の増加を図った。

科研費の申請率は、48.4% (H22) から、53.7% (H23)、58.9% (H24)、62.0% (H25)、62.6% (H26) と、年々増加傾向であり、獲得金額については、127百万円 (H22) から155百万円 (H26) に増加した。

(2) 自己収入の確保に向けた取組

- ① 平成18年度より外部機関への貸出し施設として、教室や体育施設等をウェブサイトに掲載し、施設の有効利用に供しており、平成22年度は101件、貸付収入実績額3,442千円、平成23年度は104件、貸付収入実績額3,278千円、平成24年度は82件、貸付収入実績額2,735千円の利用実績があった。
- ② 本学の平成23年度教育研究改革推進事業における体育研究施設新営（岩見沢校）に対して、岩見沢市より「北海道教育大学岩見沢校体育研究施設整備補助事業」として、1億円の寄付を受けた。
- ③ 設置面積に対する年間貸付料約3千円の収入であった自動販売機1台（事務局1階設置分）について、平成24年1月より大学直営方式とし、販売本数に応じて手数料を徴収することとしたところ、平成24年度は年間約197千円の収入を得ることができた。今後は、各校における自動販売機についても調査・検討を行い、大学直営方式に改め、より一層の増収を図る。
- ④ 証明書発行に伴う業務コストや受益者負担の原則及び収入増の観点から、平成27年4月以降、卒業生・修了生に対する証明書を発行する際、和文500円/通、英文1,000円/通の発行手数料を徴収することを決定した。また、証明書発行手数料により得た収益は、学生支援に充当することを決定した。

【平成27事業年度】**(1) 科研費申請に向けた取組【関連年度計画番号：23、52】**

科研費申請率100%を目指した取組として、5キャンパスで科研費説明会を開催し、科研費の審査委員経験者等から調書の書き方や申請方法について説明を行った。また、「科研費調書集」「調書作成上のポイント」等の作成・公開、による教員面談、調書（申請書）の作成支援等を継続的に実施した。結果として、平成28年度の科研費申請率（平成27年11月申請分）は、73.2%で過去最高となった。

(2) 北海道教育大学教育支援基金の獲得に向けた取組【関連年度計画番号：53】

北海道教育大学教育支援基金要項を平成27年6月に改正し、支援事業として「寄附者が指定した目的に関する事業」を追加したことにより、より柔軟な募金活動を可能にした。また、平成27年7月、教育支援基金事務室長を採用し、企業訪問を実施、寄附を依頼した。結果、第2期中期目標期間における寄附受入額/年の最高額を更新した。

【平成27年度寄附総額】12,599,034円

【内訳】企業等、個人からの寄附：10,091,000円

教職員からの寄附：2,476,600円

古本募金による寄附：31,434円

※参考：過年度寄附金受入額

平成22年度：6,874,000円

平成23年度：9,902,000円

平成24年度：4,543,000円

平成25年度：2,435,000円

平成26年度：1,726,200円

(3) 共同調達による管理的経費の削減【関連年度計画番号：55】

管理的経費の削減を実現するために、スケールメリットの活用によるコストの低減及び調達業務負担の軽減を目的に北海道地区国立大学法人等と合意したリサイクルPPC用紙等の共同調達等を実施することにより、約1,949万円の削減（平成27年度実績）を実現した。

なお、中期目標期間における共同調達等の実績について検証した結果、共同調達等を実施したことによる管理的経費の削減は約7,384万円となった。

2. 共通の観点に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

(1) 財務分析

平成 26 年度決算に基づく財務分析を行い、他教育系単科大学における学生当たり教育経費や教員当たり研究経費の状況を比較し、遜色ないものとする観点から、平成 28 年度学内予算編成において出来る限りの教育研究経費の確保を図ることとした。

(2) 資金運用

- ① 平成 18 年度より国際交流基金を財源に購入した「10 年利付国債」の運用益 430 万円/年を教育研究の充実や学生支援等に充てている。
- ② 平成 21 年度より余裕金を財源とし、北海道地区 7 国立大学法人による資金の共同運用 (J ファンド) を実施している。平成 25 年度は 649 千円、平成 26 年度は 633 千円、平成 27 年度は約 430 千円の運用益を計上し、その運用益を授業用貸出物品整備費の一部に充てることにより学生支援を行った。

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 評価の定着を図り、評価活動を大学運営に有用なものとするシステムを実現する。

中期計画	平成 27 年度年度計画	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
<p>【57】</p> <p>○ 評価体制の整備を行い、評価に関する広報を充実させ、評価を大学諸活動と一体的で必然的な活動として実現する。</p>		IV	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 評価に関する情報共有及び情報発信を推進するため、「大学情報集積システム」の導入、「評価室ニューズレター」の発刊、(独)大学評価・学位授与機構から講師を招いての講演会、大学評価に関する意識調査等を実施し、学内における評価の定着を図った。</p> <p>また、部局独自の評価活動として、附属学校での「北海道教育大学附属学校園第三者評価」の実施や、釧路校での「教員養成教育認定評価」の受審など、学内における部局独自の評価活動が定着してきている。</p> <p>○ 点検評価体制の整備について、法人評価に係る作業のサイクルを見直して、中間評価・1月評価・最終評価の年3回の進捗報告を導入し、年度計画の進捗管理を改善したほか、点検評価実施要項における記入要領などをより分かり易く具体的な文言に改訂した。また、体系化された評価体制を構築するため、大学評価室に関わる規定として大学評価室要項を策定した。</p>			
	<p>【57】</p> <p>○ 点検評価規則を改正し評価体制の整備を行い、評価活動の定着が図られたか検証を行う。</p>					III

				<p>評価に関する活動の定着度合いを検証するため、教職員（110人）に対して評価に関するアンケートを実施し、その分析結果から、評価についてその重要性が十分認識されている一方、評価活動の効率化を望んでいるということが明らかとなった。<u>回答者の77.0%が「評価は必要」、54.9%が「教育、研究業務改善に良い機会」と応えており、評価に関する広報の成果が生まれている。</u></p>		
<p>【58】 ○ 自己評価・外部評価及び認証評価を実施・受審し、大学運営の改善に資する。</p>		<p>III</p>		<p>(平成22～26年度の実施状況概略) ○ 平成22年度から隔年で「大学運営」「国際交流・協力」「教育」を評価項目とした自己評価を実施するとともに、「大学運営」「国際交流・協力」については、その翌年度に外部評価を実施した。自己評価による分析から明らかとなった成果・課題や、外部評価による外部評価者からの指摘事項を踏まえて改善策を決定し、部局に対して業務改善を促した。改善事例として、重要な課題について企画・運営のために設置している9つの学長室における相互の連絡連携の充実や、各校に対する学長室からの情報発信を含めた事務組織上の工夫・改善を行った。</p> <p>○ 平成24年度に受審した教職大学院認証評価では、各基準・観点に関わる自己点検・評価作業を通じた中で、これまでの活動や取組を振り返る機会となった。評価結果では、全ての項目において、基準の内容を満たしていると判定を受けた。また、大学機関別認証評価は、平成27年度の受審に向け、平成26年度に実施した自己評価「教育」の分析・評価を活用して、自己評価書を作成することとし、効率的な評価体制を構築した。</p>		
	<p>【58】 ○ 平成26年度の自己評価を外部評価にかけ、大学運営の改善を図ると共に、大学機関別認証評価を実施・受審する。</p>	<p>III</p>		<p>(平成27年度の実施状況) ○ 平成26年度に実施した「教育」に関する自己評価の結果について、「書類審査」「訪問調査」「評価結果の確定」の3つの過程による外部評価を実施し、外部評価者から示された外部評価書をもとに、改善が必要と認められる事項及び改善策を決定のうえ、関係部局に対して業務改善を促した。また、外部評価報告書を作成し、ウェブサイト等に掲載するなど広く一般に公表し、本学の教育について現況を明らかにした。</p> <p>○ 大学機関別認証評価は、平成26年度に実施した自己評価「教育」での自己点検・評価を可能な限り活用するとともに、大学機関別認証評価で定められた基準・観点に基づき、責任部局と密に連携して自己評価書を作成し、平成27年6月に大学評価・学位授与機構に提出した。大学評価・学位授与機構による訪問調査を経て、示された評価結果を踏まえ、特に改善を要する点としてあげられた事項について役員会等で周知を行い、その改</p>		

				善に向けた取組を情報共有するとともに、担当部局への速やかな業務遂行を促した。		
				ウェイト小計		

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 全学的広報体制を改善し、社会への説明責任を果たすとともに、地域における存在意義を向上させる。

中期計画	平成 27 年度年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
<p>【59】</p> <p>○ 全学的な広報体制を再構築し、全学内で情報を共有する広報を推進し、大学運営に資する。</p>			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 全学的な広報体制を充実させるために、平成 24 年度から、広報企画室と入試企画室、各校広報委員長との合同会議を開催し、全学広報に関する理解や課題の共有を図るとともに、入試広報における大学案内とキャンパスガイドについて改善を行った。また、保護者向け広報誌がなかったため、平成 23 年度より「学園情報誌」の送付をはじめ、平成 26 年度より、ウェブサイト等の広報活動に対する意見を広報学生モニターから聴取し、より効果のある広報内容へと改善を進めた。</p> <p>○ 刊行物・広報誌について、「広報関係刊行物発行状況」を作成し、より効果的かつ迅速に情報共有を行えるように精査を行い、情報の重複した刊行物については廃刊した。保護者向け広報誌がなかったため、平成 23 年度より「学園情報誌」の送付をはじめた。また合同会議において、入試広報における大学案内とキャンパスガイドについて改善を行った。</p> <p>○ 広報活動への学生の係わりについて、新聞広告のデザインを学生から公募し、広告として採用したことに加え、平成 26 年度より広報学生モニターからウェブサイト等の広報活動への意見の聴取を行い、改善を進めた。</p> <p>○ 学内での情報共有をより効率的かつ迅速に行うために、全学統合グループウェア「hue-IT」を通して、学長室などの活動状況の閲覧及び「教育研究評議会」「経営協議会」「役員会」「学長選考会議」等の全学会議状況の</p>		

	<p>【59】</p> <p>○ 積極的な情報発信を推進するため、全学的な広報を充実させると共に、学生からの情報や意見を広報活動に生かす取組について検討・実施する。</p>			<p>掲載を行った。新任教員研修において新規採用者に「hue-IT」の利用向上を呼びかける等、学内広報の充実に努め、大学運営に関する教職員の意識向上を図った。</p>		
<p>【60】</p> <p>○ 情報公開・情報発信体制を充実させ、社会への説明責任を果たすとともに、大学のブランド力を高める企画を推進して、地域における存在意義を高める措置を講ずる。</p>			<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 全学的な広報を充実させるために、大学案内及び各校で発行しているキャンパスガイドについて、平成 27 年 6 月開催の進学相談会に向けて、発行時期の統一を図った。また、「大学案内」、「キャンパスガイド」の内容を精査し、より充実した入試広報に向けて議論を深め、さらに今後の広報活動への意見・要望等を聴取し、平成 28 年度以降の広報活動において反映させることとした。</p> <p>○ <u>広報学生モニターを採用し</u> (札幌：7 人・旭川：15 人・釧路：2 人・函館：5 人・岩見沢：5 人)、定期的に広報活動に対する意見・報告を聴取した。学生モニターからの意見をもとに、<u>学生生活や特色あるゼミ活動の様子や大学の取組等を本学 Facebook への投稿内容として、重点的に掲載を行った。</u></p> <p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 情報発信体制を充実させるため、札幌駅前サテライト (hue pocket) を活用し、全学及び各校、入試、就職情報等の刊行物やリーフレット等約 70 種類を配置した。また、地域住民や受験生等に向けてサテライトの認知度向上を図り、本学の教育研究活動を周知するため、学生・教員の定期的な作品展や、進学相談会、北海道地域連携フォーラム等を開催した。</p> <p>○ 全組織の<u>ウェブサイトの管理について、現状を把握するとともに、全キャンパスが同一のデザイン等、使いやすくなるように反映させたこと</u>によって、「全国大学サイト・ユーザビリティ調査 2013-2014」において、211 大学中 185 位から 74 位に評価が向上した。また、全学 Facebook を作成し、イベント情報や学生の様子をリアルタイムで発信することに力を入れて取り組んだ。特に Facebook については、チラシの作成や卒業式の様子などの掲載により積極的な情報発信を行った。</p> <p>○ 大学のブランド力を高める方策として、新たにキャンパスガイド、国際交流のグッズを作成するとともに、「大学案内」や封筒、刊行物の表紙等の全学統一化を図った。また、<u>シンボルマーク (hue マーク) を使用した様々な備品・消耗品類や、名刺様式の統一、キャンパスバッグの作成によりオープンキャンパス等において、本学独自色を出す工夫を行った。</u></p>		

	<p>【60】</p> <p>○ 平成26年度に行ったホームページのリニューアルを踏まえ、ホームページやFacebookの更なる充実に努め、効果的な情報発信を行う。</p>		<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 平成26年度までのホームページリニューアルを踏まえ、さらなる改善を行い、「<u>全国サイト・ユーザビリティ調査2015-2016</u>」において、<u>国公立大学中31位(87大学中)</u>と54位から順位が上昇した。また、全学及び各キャンパスのウェブサイト、英語版ウェブサイトについて、スマートフォン対応のカスタマイズを行い、スマートフォン版ページの構築を行ったほか、附属学校(園)のホームページをリニューアルして、大学全体との一体感を醸成した。</p> <p>III</p> <p>○ 効果的な情報発信の取組として、酪農体験塾の様子や、入学式の様子などを動画で発信するとともに、大学紹介動画の作成に着手し、社会や地域全体に本学について積極的に発信していくための取組を進めた。</p> <p>○ 日頃生演奏に接する機会の少ない小中学生に音楽に触れてもらうことで豊かな感受性や創造性を育てることを目的とした「ミュージックキャラバン」を開催した。それにあわせて、本学の教育・研究内容や各キャンパスの特徴を分かりやすく表現した大学紹介パネルを作成し、サテライトやイベントなどで、本学の広報活動を行った。</p>		
			ウェイト小計 ----- ウェイト総計		

(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) 評価に関する情報発信と評価の定着【関連中期計画番号：57】**

評価に関する情報共有及び情報発信を推進するため、「大学情報集積システム」の導入、「評価室ニューズレター」の発刊、(独)大学評価・学位授与機構から講師を招いての講演会、大学評価に関する意識調査等を実施し、学内における評価の定着を図った。

また、部局独自の評価活動として、附属学校での「北海道教育大学附属学校園第三者評価」の実施や、釧路校での「教員養成教育認定評価」の受審など、学内における部局独自の評価活動が定着してきている。

(2) 自己評価・外部評価による大学運営の改善【関連中期計画番号：58】

平成22年度から隔年で「大学運営」「国際交流・協力」「教育」を評価項目とした自己評価を実施するとともに、「大学運営」「国際交流・協力」については、その翌年度に外部評価を実施した。自己評価による分析から明らかとなった成果・課題や、外部評価による外部評価者からの指摘事項を踏まえて改善策を決定し、部局に対して業務改善を促した。改善事例として、重要な課題について企画・運営のために設置している9つの学長室における相互の連絡連携の充実や、各校に対する学長室からの情報発信を含めた事務組織上の工夫・改善を行った。

(3) 広報体制の充実【関連中期計画番号：59】

全学的な広報体制を充実させるために、平成24年度から、広報企画室と入試企画室、各校広報委員長との合同会議を開催し、全学広報に関する理解や課題の共有を図るとともに、入試広報における大学案内とキャンパスガイドについて改善を行った。また、保護者向け広報誌がなかったため、平成23年度より「学園情報誌」の送付をはじめたほか、平成26年度より、ウェブサイト等の広報活動に対する意見を広報学生モニターから聴取し、より効果のある広報内容へと改善を進めた。

【平成27 事業年度】**(1) 評価に関する広報の成果【関連年度計画番号：57】**

高等教育質保証フォーラム及び質保証学会から得られた知見を記事とした評価室ニューズレターを作成し評価情報の広報を充実させた。また、評価に関する活動の定着度合いを検証するため、教職員(110人)に対して評価に関するアンケートを実施し、その分析結果から、評価についてその重要性が十分認識されている一方、評価活動の効率

化を望んでいるということが明らかとなった。回答者の77.0%が「評価は必要」、54.9%が「教育、研究業務改善に良い機会」と応えており、評価に関する広報の成果が生まれている。

(2) 地域・市民に向けた広報活動【関連年度計画番号：59, 60】

札幌駅前サテライト(hue pocket)及びアーツ&スポーツ文化複合施設(愛称:HUG(ハグ))を積極的に活用し、岩見沢校芸術課程学生・教員の作品展の定期的な開催や、北海道地域連携フォーラム、本学学生・現職教員等を対象としたエデュケーションゴラの開催等により、地域住民への認知向上と本学の教育研究活動の周知を図った。

また、日頃生演奏に接する機会の少ない小中学生に音楽に触れてもらうことで豊かな感受性や創造性を育てることを目的とした「ミュージックキャラバン」の開催にあわせて、本学の教育・研究内容や各キャンパスの特徴を分かりやすく表現した大学紹介パネルを作成し、サテライトやイベントなどで、本学の広報活動を行った。

(3) ウェブサイトを利用した大学ブランド力の向上【関連年度計画番号：60】

平成26年度までのホームページリニューアルを踏まえ、さらなる改善を行い、「全国サイト・ユーザビリティ調査2015-2016」において、国公立大学中31位(87大学中)と54位から順位が上昇した。また、全学及び各キャンパスのウェブサイト、英語版ウェブサイトについて、スマートフォン対応のカスタマイズを行い、スマートフォン版ページの構築を行ったほか、附属学校(園)のホームページをリニューアルして、大学全体との一体感を醸成した。

2. 共通の観点に係る取組状況**(業務運営の改善及び効率化の観点)**

○ 中期計画・年度計画の進捗管理、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) 中期計画・年度計画の進捗管理

中期目標期間の評価については、10月に「中間評価」、1月に「1月評価」、3月に「最終評価」を実施して、自己点検・評価による進捗管理体制を確立した。また、大学情報集積システムによりデータ集積を行ってきた。評価に対する相互理解を深め、改善・向上に結びつけるため、大学評価室が学内ヒアリングを実施し、確実な進捗状況の管理、

実施状況の把握を行ってきた。

なお、毎年度、年度計画に係る業務の実績について、遅れがあると思われるもの、さらに国立大学法人評価委員会の評価結果により課題とされたもの等について、大学評価室が部局に対して改善の提言を行い、業務の見直し・改善に向けた取組を促している。

(2) 本学独自の自己評価及び外部評価

本学では、平成22年度から隔年で「大学運営」「国際交流・協力」「教育」を評価項目とした自己評価を実施するとともに、それぞれ翌年度に外部評価を実施してきた。外部評価では、外部評価者による指摘事項に対して改善策を決定し、部局に対して業務改善を促している。

なお、改善策の最終的な実施状況は2年後に実施する次回の外部評価の際に確認することとしている。また、これらの結果は外部評価報告書として発行するとともに、ウェブサイトにおいて公表しており、広く社会へ発信することによって本学の現況を明らかにしている。

○ 情報公開の促進が図られているか。

(1) 各種ウェブサイトの充実

これまで、各校、附属学校（園）独自で作成していたウェブサイトを統一感のあるデザインへと改善した。また、全学及び各校のウェブサイト、英語版ウェブサイトについて、スマートフォンにも対応したページになるようカスタマイズを加え、広く社会への情報発信に努めた。さらに、教育職員免許法施行規則の一部改正に伴い、教育課程における情報の公表が義務化されたことに対応して、本学における「教員養成の目標」「教員養成に係る組織及び教員の数」等の公表すべき事項を、ウェブサイト「教育情報の公表」ページで公表した。これらの取組により、「全国サイト・ユーザビリティ調査2015-2016」において、国公立大学87大学中31位と、前回の54位から順位を上昇させた。

(2) Facebook の活用

平成26年8月より Facebook ページを開設し、地域における存在意義を高めるために、酪農体験塾の様子や、岩見沢校の「あそび」プロジェクトの様子、入学式の様子などを動画で発信し、地域を含めた多くの方に本学の取組やイベントの様子をリアルタイムで発信した。また、卒業式では、チラシを配布し、当日の様子を掲載することによって、アクセス数が最大で3,000件以上となった。

また、広報学生モニターを採用し、「ウェブサイトやFacebookなどに学生からの記事や、学生生活・サークル活動などを紹介して欲しい」「ウェブサイトやFacebookについて、学生にもっとPRするべきだ」など学生目線での率直な意見をもらい、取り入れられ

るものから反映するよう努めた。平成27年度は更に、学生生活の様子について、モニター学生から、記事・写真を提供してもらい、それをFacebookにおいて紹介した。

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 自然との調和を図り持続可能なキャンパスと快適な生活環境を形成する。

中期計画	平成 27 年度年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【61】 ○ 「北海道教育大学における地球温暖化対策に関する実施計画」に基づき、環境負荷低減を推進する。	/	III	III	(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 環境負荷低減策を推進するため、平成 24 年度から平成 25 年度において、「北海道教育大学における地球温暖化対策に関する実施計画」の履行状況調査及び自己評価を行った。評価結果に基づき、政府等の動向を踏まえ、新たな数値目標及び行動計画を定めた「 <u>地球温暖化対策に関する実施計画 2014</u> 」を平成 26 年度に策定し、ウェブサイトに公表した。また、国等の要請により、節電活動を実施するとともに、デマンド監視 (警報) 装置を導入し、電力カットの対応を行い、各キャンパスの光熱水使用量を全学統合グループウェア (hue-IT) に掲載することで、省エネの意識向上を図った。 ○ 環境負荷低減を推進するため、省エネ工法 (外断熱) や省エネ機器 (節水器、人感センサー、LED 照明機器) を積極的に採用したほか、ボイラーの使用燃料を A 重油等から天然ガスへ転換し、平成 25 年度から平成 26 年度において、 <u>温室効果ガスを 500t-CO2/年削減</u> した。 ○ 概算要求に際して、要求事業における年間総 CO2 排出削減量の確認を行い、平成 23 年度は、事業計画におけるエネルギー削減 (省エネ) 効果及び CO2 削減効果の評価検討のため、体育館 LED 化のデモ、附属図書館 LED 化のシミュレーションを行った。		
				【61】 ○ 「北海道教育大学における地球温暖化	III	(平成 27 年度の実施状況) ○ 自然との調和を図り持続可能なキャンパスと快適な生活環境の形成を

	<p>対策に関する実施計画」の行動計画に基づき、環境負荷低減策を推進すると共に、中期目標期間における環境負荷低減に係る取組の検証と評価を行う。</p>			<p>行うため、平成26年度の取組状況をもとに行動計画を点検及び検証し、省エネ機器の採用等による環境負荷低減策を確実に<u>行うこと</u>で、<u>最大需要電力平成22年度比夏季6.3%、冬季8.0%の削減を達成</u>し、キャンパスにおける環境負荷低減を推進した。</p>		
<p>【62】 ○ 学生・教職員が快適に生活できるようにキャンパス環境を向上させるため、学生・教職員が協働して構内美化を進めるとともに、施設の整備を推進する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) ○ キャンパス環境の向上や、構内美化の推進のため、平成22年度に既存のキャンパスマスタープランを見直し、「<u>キャンパスマスタープラン2010</u>」を策定した。平成23年度には、キャンパスの環境向上のためにキャンパスマスタープランの附属資料として、エネルギー管理図及びキャンパス防災マップを作成するなど充実を図った。また、安全で安心なキャンパス環境を目指し、平成24年度から平成26年度において、各キャンパスの囲障や屋外設備の更新、防災対策、耐震改修、ライフライン再生のほか、四阿新設、樹木の剪定及び樹木銘板の更新による景観整備を実施した。 ○ キャンパス内の未利用地の環境整備として、平成23年度から岩見沢校の「iパーク（仮称）整備計画」を開始し、現地調査（測量）のうえ基本設計を作成した。平成25年度に、岩見沢校の地域開放や芸術・スポーツの情報発信、芸術作品の展示等を目的とした景観整備「i-Park」として、施設マネジメント委員会にて審議し、平成26年度に概算要求を実施した。 ○ 学生寮の居住環境を改善するため、平成22年度から平成23年度において、内外部、暖房、給水設備及び防犯施設等の改修整備を行った。改修後にアンケート調査を行い、改修の効果を点検し、当初の事業目標を達成したことを確認した。 ○ 文部科学省の次期施設整備5か年計画、大学の経営戦略に基づく次期キャンパスマスタープラン策定のため、平成26年度に「<u>キャンパスマスタープラン2010</u>」を見直し、<u>施設マネジメント委員会において、施設整備に関する基本方針案を策定した</u>。</p>		
	<p>【62】 ○ 構内美化改善のための景観整備等を進めると共に、次期「<u>キャンパスマスタープラン</u>」を策定する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況) ○ 従前のキャンパスマスタープランの中・長期的な視点に加え30年後における超長期的指標を示すため、現キャンパスの現状把握を行うとともに、<u>キャンパスマスタープラン検討WGにおいて、基本方針、整備・活用方針、部門別整備計画を策定した</u>。また、<u>施設マネジメント委員会において、次期キャンパスマスタープランを策定した</u>。キャンパスマスタープランを作成することにより景観整備に対する意識の共有が図られ、より計画</p>		

				的な整備が可能となった。		
				ウェイト小計		

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
- ① 日常的なリスク管理を徹底し、より安心・安全なキャンパスづくりを行う。
 - ② 適正な環境で就労及び修学ができるようする。
 - ③ ICTの利用・活用によって発生しうる脅威に対応し、大学の全構成員が安心・安全に情報機器を利用できるよう、情報セキュリティを高める。

中期計画	平成 27 年度年度計画	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
<p>【63】</p> <p>○ 「危機管理は日常から」を踏まえ、安全で安心なキャンパス環境を絶えず目指し、危機管理体制を充実させる。</p>			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 危機管理意識の強化を図るため、平成 22 年 5 月に更新した「危機管理基本マニュアル（現：『危機管理基本ガイドライン』）」をウェブサイトに掲載の上、全教職員に周知した。以後、点検を行い、本学が危機管理の対象とする危機及び担当課（室）を改めて定める等の改訂を行った。また、「危機管理基本マニュアル」をもとに「危機管理基本方針」を策定した。「危機管理ガイドライン」で定めた個別マニュアルの整備手順・方法を平成 24 年 12 月に「危機管理個別マニュアル作成要領」として策定し、それに基づき、各個別マニュアルの点検を行い、制定・一部改正・廃止を行った。</p> <p>○ 平成 24 年 3 月には、震度 6 弱以上の大規模地震発生を想定した携帯用「大地震対応マニュアル」を作成し、学生及び教職員に配付した。このマニュアルを基に、緊急連絡体制、対策本部の設置、時系列行動内容を「大規模地震発生時における時系列行動計画」として策定し、行動計画による総合防災訓練を実施するとともに、行動内容・行動範囲を点検し、行動内容を一部改正した。</p> <p>○ 危機管理に対する当事者意識を高めるため、災害図上訓練の開催や、平成 24 年度以降、毎年度危機管理に関する講演会（平成 24 年度 75 人、平成 25 年度 60 人、平成 26 年度 74 人）を開催した。</p>		

	<p>【63-1】</p> <p>○ 「大震災対応マニュアル」をもとに策定した具体的な行動計画による定期的な訓練を実施し、具体的な行動内容を確認すると共に、必要に応じて行動計画の改訂を行う。</p>		III	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 大地震発生時の初期対応、対策本部の下での通報連絡班、避難誘導班等、各班における具体的な行動内容を確認するため、時系列行動計画に基づいた総合防災訓練を実施し、札幌校600人、旭川校900人、釧路校413人、函館校221人、岩見沢校399人の計2,533人が参加した。訓練を実施した結果、行動計画を改訂するには至らなかったが、今後も訓練を通じて改善を図ることとした。</p>		
	<p>【63-2】</p> <p>○ 統一した附属学校危機管理マニュアルの整備を行うと共に、危機管理の当事者意識を高めるための講習会を実施し、キャンパス環境の充実を図る。</p>		III	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 附属学校(園)毎に作成している危機管理のマニュアル等について、附属学校運営会議の下にワーキンググループを設置して検討を行い、<u>附属学校(園)で統一したマニュアルを整備した</u>。従前から附属学校(園)毎に定めていた事項に加え、附属学校で統一して定める事項を追加したことで、各附属学校独自の危機に加え、各附属学校間の危機管理に対する統一的な対応等が可能となり、安全で安心なキャンパス環境の充実が図られた。</p> <p>○ 職員の危機管理意識の向上を図るための危機管理に関する講習会「災害から学ぶ危機管理」を平成28年3月28日(月)に開催し、68人の参加があった。</p>		
<p>【64】</p> <p>○ 人権侵害防止に取り組み、教職員の行動規範を周知徹底するとともに、メンタルケアを含む安全衛生管理を強化する。</p>			III	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>○ 人権侵害防止・行動規範の周知徹底のため、毎年度、服務規律確保についての通知、人権相談員による相談活動、人権相談員に対する研修を行った。また、平成25年度までハラスメントに関する講演会を実施した。</p> <p>○ 教職員のメンタルケアに関する具体的な支援策を整理し、早期発見を目的とした「予防」に係る支援体制の強化を図るため、平成23年度及び平成24年度にセルフケアを中心とした講演会、平成25年度に、ラインケアとして、<u>職場環境等の改善、個別指導、相談方法を中心とする講演会を開催した</u>。また、各種研修の際に、<u>教職員にメンタルケアに関する講義を受講させた</u>。</p>		
	<p>【64-1】</p> <p>○ 人権相談活動及び行動規範に関する周知・啓発を実施すると共に、これまでの取組について総括する。</p>		III	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ 人権侵害防止のために、人権相談に関する相談活動、人権相談員研修、服務規律に関する通知を行う等、教職員の行動規範について職員に定期的に周知することにより、注意喚起を行い服務規律の確保に努めた。</p> <p>○ 人権相談を担当する人権相談員研修について87.5%の参加者から「有</p>		

	<p>【64-2】</p> <p>○ 教職員のメンタルケアへの支援の充実を含め、安全衛生管理についての問題点、課題等がないか、定期的な確認を行うとともに、これまでの取組について総括する。</p>		<p><u>益であった」ととの回答</u>が得られ、相談員が必要な心構えと知識を身に付けることができた。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 各事業場 (キャンパス) のメンタルヘルス推進担当者に北海道産業保健総合支援センターによる担当者向けの研修を受講させた。 また、精神疾患の予防策等の知識習得を目的として、<u>教職員に各種研修の際にメンタルケアに関する講義を受講させた</u>。受講者から「同僚の人の変化にも気をつけて職場全体でフォローしていくことも必要だとわかった」「心の病について理解を深める事ができて良かった」などの感想が寄せられ、一定の効果があったことが示された。</p> <p>III</p> <p>○ 安全衛生管理委員会 (平成 28 年 1 月 7 日) で、これまで実施したメンタルケアを含む安全衛生管理の充実のための取組として、<u>教職員の精神疾患の予防策等の知識の習得に向けた活動や、ストレスチェック実施に向けた諸準備、全キャンパスで実施している職場巡視状況等の活動を総括し、安全衛生管理の強化として一定の効果があったことを確認した。</u></p> <p>○ 平成 28 年度から新たに実施するストレスチェックの実施に向けた取組について他大学の担当者との情報交換を行い、ストレスチェック実施に向けて、本学安全衛生管理規則の一部改正を行った。</p>
<p>【65】</p> <p>○ 情報セキュリティ基盤を定期的、段階的に見直し、情報の安全性に対する新たな脅威に常に対応できる情報セキュリティ体制を整えるとともに、情報セキュリティに関する新たな教育プログラムを整備して利用者教育を実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 平成 22 年度に情報セキュリティ基盤及び情報セキュリティ教育の現状について調査を行い、その結果を踏まえ「<u>情報セキュリティ対策の基本となる計画</u>」を策定した。この計画に基づき、平成 23 年度には中期目標期間中における<u>情報セキュリティ基盤の見直し、情報セキュリティに関する利用者教育</u>を目的とした「<u>情報セキュリティ基盤整備計画</u>」、「<u>情報セキュリティ教育ガイドライン</u>」を策定し、実行した。</p> <p>○ 情報セキュリティ体制の整備として、CIO (最高情報責任者) の権限見直しを行い、平成 23 年度に新たに <u>CISO (最高情報セキュリティ責任者)</u> を設置したことにより CIO がこれまで対応してきた情報セキュリティ関連事案への体制が明確となり、深刻化する情報セキュリティへの体制が強化された。</p> <p>○ 情報セキュリティに関する利用者教育として、<u>平成 24 年度から全教職</u></p>	

			<p>員対象の「情報セキュリティ講習会」を毎年度実施し、その受講者からアンケートを行い、翌年の講習に反映している。平成 26 年度に実施した講習会のアンケートにおいて「非常に有意義」「有意義」という感想が約 85% となった。</p>		
	<p>【65】</p> <p>○ 情報セキュリティ基盤整備計画及び情報セキュリティに係る利用者教育計画等に基づく施策を実施すると共に、利用者のセキュリティ意識向上のための取組を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>○ 情報セキュリティ基盤整備計画に基づき、ウェブを用いたコンテンツ等の正確かつ安心・安全な公開を目的として、「<u>国立大学法人北海道教育大学ウェブ公開ガイドライン</u>」を整備した。</p> <p>○ 情報セキュリティに係る利用者教育計画に基づき、釧路校及び附属釧路小学校を会場にそれぞれ各校及び各附属学校を TV 会議システムで接続のうえ、<u>情報セキュリティ講習会を実施</u>した。従前は、2 年に 1 度以上の受講を呼びかけていたが、今回から<u>毎年の受講を原則とし、欠席した場合は、記録 DVD を視聴させることとし、2 回の開催で、約 360 人が受講した。</u></p> <p>○ 教職員に対し、情報セキュリティに関する自己点検 (回答率 92.2%) を実施した。回答内容を分析したところ、ほとんどの設問で正答率が 7 割を上回っており、概ね理解されていると評価できる。また、自己点検を実施したことで、設問の内容から「このような対応、対策が必要となる」ということが確認され、より深い理解につながった。</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
 ③ 法令遵守に関する目標

中期目標 法令遵守（コンプライアンス）の体制を確立する。

中期計画	平成 27 年度年度計画	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
<p>【66】</p> <p>○ 監査機能の強化並びに公益通報者保護規則の周知徹底に取り組む。</p>			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 監査機能の強化に伴う監査室の体制整備を確立するにあたり、各年度の内部監査実施については、北海道教育大学内部監査実施に関する細則に基づき、PDCA サイクルの考え方を取り入れた内部監査を着実に実施し、内部統制の整備、運用状況の検証並びに評価を行っている。内部監査報告書を学長へ提出後は、被監査部局に対し内部監査指摘事項に関する是正改善の措置を要求し、被監査部局からは是正改善措置の回答書の提出を受け、その効果等の運用改善の確認に至るまでの監査業務体制を継続してきた。あわせて、<u>フォローアップ監査を隔年で平成 24 年度及び 26 年度において実施することにより、過去の監査結果を確実に大学の運営業務に反映させることができた。</u>また、内部監査を実施した項目において、本学のコンプライアンス体制の確立状況を検証し、問題がないことを確認している。学内規則等と監査項目（被監査部局）を関連させた「法令遵守体制一覧表」を作成し、今後も内部監査業務の参考となるように各事務局組織の法令遵守体制の運用を確認していくこととした。</p> <p>○ 監査に関する情報発信として、全学統合グループウェア（hue-IT）に監査室掲示板を作成した。監査室への回付書類による書面監査及び年次計画による内部監査プロセスを検証し、回付書類を定めた細則に基づく別表の注釈を作成し、事務局組織に通知した。</p> <p>○ 公益通報者保護規則の周知徹底に取り組むにあたり、公益通報に係る周</p>		

			<p>知体制の向上について公益通報者保護規則を一部改正した。ウェブサイト に通報先掲載等に加えて、学内周知の一環として全学統合グループウェア (hue-IT)の機能の一部であるワークフローを利用した公益通報の通報票 を作成した。学外者向けの公益通報に関するウェブサイト上のコンテンツ 定期点検や学内向け周知に関する全学統合グループウェア (hue-IT) に定 期的に掲示及び通報ができる者を一部追加する等、<u>公益通報に係る周知方 法の拡充</u>を検討した。</p> <p>○ 当初予定を上回る取組として、公益通報窓口、通報コーナー担当者受付 用の「<u>公益通報に関するマニュアル</u>」を作成し、<u>公益通報窓口の体制強化</u> を図った。</p>		
	<p>【66】</p> <p>○ 各事務局組織が「リスクマネジメント」 及び「リスクコントロール」を意識化しう る内部監査の在り方を検討すると共に、 公益通報に係る認識及び周知方法等の拡 充を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>○ リスクを意識化しうる内部監査の在り方を検討した結果、日々の業務に おけるリスクの認識をもつ考え方を示す資料を作成し、<u>実地監査の際に監 査対象部署の事務職員に資料を用いて説明した。</u>内部監査実施後、今回の 実施手順における今後想定される成果の検証としては、平成28年度以降 の内部監査実施時にどの程度リスクの意識の持ち方をしているのか監査 対象部署に再度ヒアリング等で確認し、<u>リスクの意識化の成果によって、 新たな監査機能の強化につながる内部監査手法があるか模索していくこ ととした。</u></p> <p>○ 平成27年4月1日施行の本学業務方法書の改正とあわせて、本学公益 通報者保護規則を改正し、主に公益通報に該当しない通報を公益通報の例 に準じて取り扱う内容とし、<u>内部統制システム担当役員(理事)、監事へ の報告を含める内容とした。</u>また、ウェブサイト上のコンテンツの定期点 検や全学統合グループウェア (hue-IT) において定期的に学内周知を図つ た。公益通報に係る周知方法の拡充の必要性については、学外窓口設置 の必要性の有無を今後検討しつつ、公益通報の方法の拡充について、通報 の頻度を勘案して、現状のままとしたが、社会情勢や法令遵守に応じて臨 機応変に対応できるよう、平成28年度以降においても引き続き公益通報 制度体制や周知の見直しを実施していくこととした。</p>		
			<p>ウエイト小計</p> <p>-----</p> <p>ウエイト総計</p>		

(4) その他業務運営に関する特記事項**1. 特記事項****【平成22～26事業年度】****(1) 環境負荷低減【関連中期計画番号：61】**

環境負荷低減を推進するため、省エネ工法（外断熱）や省エネ機器（節水器、人感センサー、LED照明機器）を積極的に採用したほか、ボイラーの使用燃料をA重油等から天然ガスへ転換し、平成25年度から平成26年度において、温室効果ガスを500t-CO₂/年削減した。

(2) 人権侵害防止の取組と安全衛生管理の強化【関連中期計画番号：64】

教職員のメンタルケアに関する具体的な支援策を整理し、早期発見を目的とした「予防」に係る支援体制の強化を図るため、平成23年度及び平成24年度にセルフケアを中心とした講演会、平成25年度に、ラインケアとして、職場環境等の改善、個別指導、相談方法を中心とする講演会を開催した。また、各種研修の際に、教職員にメンタルケアに関する講義を受講させた。

(3) 情報セキュリティ体制【関連中期計画番号：65】

情報セキュリティ体制の整備として、CIO（最高情報責任者）の権限見直しを行い、平成23年度に新たにCISO（最高情報セキュリティ責任者）を設置したことによりCIOがこれまで対応してきた情報セキュリティ関連事案への体制が明確となり、深刻化する情報セキュリティへの体制が強化された。

【平成27事業年度】**(1) 地球温暖化対策に関する取組【関連年度計画番号：61】**

自然との調和を図り持続可能なキャンパスと快適な生活環境の形成を行うため、平成26年度の取組状況をもとに行動計画を点検及び検証し、省エネ機器の採用等による環境負荷低減策を確実に行うことで、最大需要電力平成22年度比夏季6.3%、冬季8.0%の削減を達成し、キャンパスにおける環境負荷低減を推進した。

(2) 安全衛生管理の強化【関連年度計画番号：64-2】

各事業場（キャンパス）のメンタルヘルス推進担当者に北海道産業保健総合支援センターによる担当者向けの研修を受講させた。

また、精神疾患の予防策等の知識習得を目的として、教職員に各種研修の際にメンタルケアに関する講義を受講させた。受講者から「同僚の人の変化にも気をつけて職場全

体でフォローしていくことも必要だとわかった」「心の病について理解を深める事ができて良かった」などの感想が寄せられ、一定の効果があつたことが示された。

(3) 情報セキュリティ意識の向上【関連年度計画番号：65】

情報セキュリティに係る利用者教育計画に基づき、釧路校及び附属釧路小学校を会場にそれぞれ各校及び各附属学校をTV会議システムで接続のうえ、情報セキュリティ講習会を実施した。従前は、2年に1度以上の受講を呼びかけていたが、今回から毎年の受講を原則とし、欠席した場合は、記録DVDを視聴させることとし、2回の開催で、約360人が受講した。

(4) 平成26年度の評価結果で課題として指摘された事項への対応状況**【大学院修士課程の学生収容定員の90%未充足への対応】**

平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果において課題とされた、「大学院修士課程の学生収容定員の90%未充足」への対応として、以下の取組を行った。

- ・ 「学内特別選抜制度」により学生指導教員から、学部卒業生へ進学を積極的に促すとともに、大学院の高度な専門的研究力向上の機会を広く提供し、北海道の教員養成の高度化を図るため、北海道内9私立大学との協定に基づく「学外推薦特別選抜制度」を導入した。
- ・ 大学院への広報として、各キャンパスにおける大学院（修士課程）説明会や札幌駅前サテライトを利用した説明会の実施、月刊誌における広告の掲載のほか、現職教員へ長期履修制度の活用について積極的に広報を行った。
- ・ 大学院への留学生を積極的に受け入れるため、国際交流協定大学5校の学生を対象とした外国人留学生特別選抜（秋季入学試験）を実施している。受験時の利便性を考慮し、現地での試験やインターネット電話による口述試験の導入により試験体制を整備しており、入学者確保に向けた取組を進めた。

(5) 第1期中期目標期間の評価結果で課題として指摘された事項への対応状況**【大学院専門職学位課程（教職大学院）の学生収容定員の90%未充足への対応】**

現職教員への修学支援の取組として、札幌駅前サテライト (<http://www2.hokkyodai.ac.jp/satellite/>) を開設し、現職教員が通学しやすい環境を整えた。最も志願者の期待できる札幌校の地理的要因（札幌市最北部）が、通学圏を限定していると考えられていたが、本サテライトの開設や説明会の開催、北海道教育委員会ホームページへの広告掲載等の広報活動により、平成24年度以降は定員充足率を満たしており、順調に推移

している。

年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
定員充足率	71.1%	84.4%	104.4%	107.8%	110.0%	102.2%

2. 法令遵守（コンプライアンス）に関する取組について

(1) 公的研究費の不正使用防止について

平成 25 年度から全教員に対し「公的研究費の不正使用防止に関する説明会」の受講を義務化しており、出席しない教員には次年度の競争的資金等の申請・使用を認めないこととし、学内予算においても教員研究費を一切配分しないこととした。平成 27 年度も受講可能な対象者 470 人全員が受講した。また、公的研究費の不正使用防止に関する説明会では「研究活動における不正防止マニュアル」を配布し説明するとともに、説明会終了後に、研究費の使用ルール等の「理解度チェック」を実施した。

前年度に引き続き、本学の物品管理規則に規定する資産区分によらず、競争的資金等で取得したことを明示するためのシールを貼付するとともに、物品の所在が分かるよう資産台帳に登録し管理することとした。

(2) 研究活動における不正行為防止について

「公的研究費の不正使用防止に関する説明会」の際にあわせて、「研究活動における不正行為防止に係る研究倫理の説明」を行い、受講可能な対象者 470 人全員が受講した。

競争的資金の運営・管理に対するコンプライアンス教育並びに研究不正を未然に防ぐための研究倫理教育教材として、平成 28 年度から「CITI Japan on スクリーン e-learning 講座」を導入することを決定した。本プログラムを受講しない研究者等は、「北海道教育大学における公的研究費に係る不正使用の防止計画」並びに「北海道教育大学における研究倫理教育の実施に関する要項」に従って、競争的資金等の外部資金の申請・使用が認めないほか、学内予算においても、教育研究経費を一切配分しないこととした。

(3) 情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項

第 2 期中期目標期間では、情報セキュリティ基盤を定期的、段階的に見直し、情報の安全性に対する新たな脅威に常に対応できる情報セキュリティ体制を計画的に整備してきた。

平成 23 年度に情報セキュリティ対策の基本となる「国立大学法人北海道教育大学情報システム基本規則」を制定し、この規則に基づき、情報セキュリティ基盤の見直しや情報セキュリティに関する利用者教育を目的とした「情報セキュリティ基盤整備計画」「情報セキュリティ教育ガイドライン」を策定した。

また、本学の情報システムを利用する者への情報セキュリティ対策の教育を行うため、第 2 期中期目標期間における「情報セキュリティに係る利用者教育計画」を策定し、この計画に基づき、外部講師を招いて情報セキュリティ講習会（平成 24 年度：130 人、平成 25 年度：200 人、平成 26 年度：190 人、平成 27 年度：360 人）を毎年実施している。情報セキュリティ講習会受講者のアンケート結果をもとに「情報セキュリティに係る利用者教育計画」の点検を実施し、受講頻度の維持及び実施毎にテーマを変えるなどの改善を行うなど、情報セキュリティの向上に向けた取組を実施している。

(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

本学寄附金経理事務取扱規則第 7 条に「寄附金を受け入れたときは、当該寄附金を本学に寄附するものとする。」と定め、職員が個人宛の寄附金を受け入れたときは、改めて大学に寄附するものと定めており「研究活動における不正防止マニュアル」に当該規定を記載し、周知に努めている。

3. 共通の観点に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 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。

(1) 法令遵守（コンプライアンス）・危機管理に関する体制

「危機管理ガイドライン」及び「危機管理個別マニュアル作成要領」に基づき、各部署が管理すべきコンプライアンスに関する規則・指針やガイドライン等の個別マニュアルを内外の環境変化に対応できるように見直し運用している。

平成 19 年 3 月に「危機管理基本マニュアル」（現在、「危機管理ガイドライン」に移行）を策定し、本学が危機管理の対象とする危機及びそれを担当する課（室）を定めた。また、本基本マニュアルにおいて、平常時の危機管理対策として前述の担当課（室）が関連部署と協議、調整のうえ、各種危機を管理するための個別マニュアルを必要に応じて策定するものとしている。

平成 25 年 12 月に、緊急連絡体制、対策本部の設置、時系列行動内容を「大規模地震発生時における時系列行動計画」として策定したことから、平成 26 年度にその計画にもとづく総合防災訓練を実施し、行動内容に報告事項を追加した。

また、平成 27 年度には、従前から各附属学校（園）で定めていた事項に加え、附属学校（園）で統一して定める事項を追加したマニュアルを整備した。

(2) 公益通報制度に関する体制

北海道教育大学公益通報者保護規則を制定し、本学における組織又は役職員につい

て、法令違反行為が生じ又は生じようとしている旨を通報する体制を整備、運用し、法令違反等の不正行為の早期発見と是正を図っている。

平成 26 年度には、公益通報窓口、通報コーナー担当者受付用の「公益通報に関するマニュアル」を作成し、公益通報窓口の体制強化を図った。さらには平成 27 年度 4 月施行の業務方法書の改正とあわせる形で、公益通報者保護規則を改正し内部統制の強化を図った。

また、国立大学法人北海道教育大学内部監査実施に関する細則により実施する内部監査（業務監査及び会計監査）においては、合規性の観点を含め監査を実施している。

(3) 研究費の不正使用防止に向けた取組

平成 26 年 2 月に文部科学大臣決定により改正された「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）」に従って、平成 26 年度中に体制整備として、以下の規則を改正した。

- ・北海道教育大学における公的研究費の不正使用防止に関する基本方針
- ・北海道教育大学における公的研究費に係る不正使用の防止計画
- ・北海道教育大学における研究活動に係る不正行為の防止等に関する規則
- ・北海道教育大学における不正行為等に係る通報等の手続等に関する細則

平成 27 年度に、部局責任者（コンプライアンス教育責任者）による「研究活動における不正防止マニュアル（平成 27 年度版）」を用いた説明会の実施と誓約書の徴収を行い、研究者の意識啓発を図った。さらに、「非常勤雇用者（謝金業務従事者）の業務状況の確認」や「研究者の出張計画実行状況の確認」、「購入物品の現物確認」などのリスクアプローチ監査を実施し、研究不正のリスクに対する取組を行った。

また、研究倫理教育及びコンプライアンス教育教材として、文部科学省の指定教材である「CITI Japan」を平成 28 年度から導入することを不正行為等防止計画推進本部において決定し、受講者に向けたホームページを作成するなど、研究公正に向けた環境整備を継続的に行った。

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

中 期 目 標	① 大学と一体となった附属学校の運営を推進する。 ② 大学と附属学校との連携を密にして、教育及び教員養成に資する先導的、実験的な教育・研究を推進する。 ③ 附属学校の多様な特色を生かし、国、地域の教育機関との連携を密にして、社会貢献・地域貢献・国際貢献等に寄与する。
------------------	---

中期計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
<p>【35】</p> <p>○ 理事、校長等による「附属学校運営会議」をより機能的にし、学長のリーダーシップによるマネジメント体制を一層推進する。</p>	III	<p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>○ 附属学校の運営体制について、平成22年度に附属学校在り方検討委員会を設置し、校園長の役割、副学長（現キャンパス長）との連携強化という視点で検討を行い、「附属学校園長として附属学校園でのリーダーシップを十分に発揮する必要がある。」「副学長と附属学校園のつながりを強める必要がある。」「全附属学校園共通の運営面において、大学事務との連携及び事務組織の機能をより高める必要がある。」などの課題を明確にした。</p> <p>附属学校園長のリーダーシップの強化のために、新任の附属学校園長及び副校園長を対象に研修会を実施し、<u>附属学校園と大学との連携、附属学校園間の連携の重要性及び校園長の果たすべき役割について共通理解を図った。</u>また、附属学校園長が附属学校園に軸足を置いて学校運営に携わるためには、大学業務の軽減化が必要であることから、平成24年度から<u>校園長の大学における授業時数の削減及び学内業務の軽減を実施した。</u>校園長の勤務状況モニタリングのために、毎翌月初めに各校園長から「附属学校園長勤務実態調査票」の提出を求め、出勤率・出席率が極端に低い校長にはその理由説明を求め、改善を促した。</p> <p>○ 学長のリーダーシップによるマネジメント体制を推進するため、<u>専任の附属学校担当副学長（特命担当）を配置し、副学長のもと、附属学校園長が職務に専念できる体制の確立を目指した。</u>また、各附属学校園の校園長及び副校園長から、大学教授が校園長を兼務することの利点及び欠点等のアンケートをとるとともに、校園長の在り方に関する意見交換等を行った。</p> <p>附属学校運営会議を定期的に開催し、大学と一体的な附属学校園の運営を進めるとともに、各地区（札幌、旭川、釧路、函館）において、<u>すべての校種の正副校園長による連絡協議会を開催し、大学の教授会等では各校園長が附属学校園の状況報告し、附属学校園の職員会議等では校園長（教授兼務）から大学の状況を報告することで、大学と附属学校園の連携強化を図った。</u></p>	

<p>【36】</p> <p>○ 大学と附属学校の連携を強化し、新任大学教員の研修の義務化など、大学教員のFD活動の場として附属学校を積極的に活用したり、大学と附属学校とが連携して行う研究活動を継続的に推進して成果を教育現場に還元する。</p>		<p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>○ 大学教員のFD活動の場として、平成22年度から附属学校において教員養成課程の新任大学教員(学校教員経験者を除く。)に対する研修を実施することとした。研修は、授業参観、教科担当者との面談、教育研究大会等での助言、授業協力(単元づくり、指導案の検討)、大学との共同研究参加等の形で実施された。新任大学教員からは研修報告書等の提出を求め、研修効果の検証を行うとともに、研修概要(実施日程、実施方法・内容等)及び研修効果の検証結果について、学内で周知した。研修内容がキャンパス・個人によって異なり、各新任教員から提出される研修報告書の質・量にも差がみられ、様式も不統一であったため、平成25年度からは報告書の書式を統一し、研修内容、手順等を標準化した。</p> <p>また、FDアクションプランに基づき、新たに「現職大学教員研修プログラム」を開設し、平成27年度から附属学校において教員養成課程の現職大学教員(原則全員)に対する研修を実施することとした。</p> <p>III</p> <p>○ 「北海道教育大学附属学校園の今後の在り方に関する有識者会議」の提言に基づき、大学との組織的連携の基に、附属学校研究推進連絡協議会を中心に、先導的実験的な研究事業等を実施してきた。公立学校教員の授業力向上、道内の学力向上のために、北海道教育委員会と連携し、平成23年度より11附属学校園の協働により会場を3地区(旭川、釧路、函館)で巡回して「授業力向上研究セミナー」を開催した。平成26年度からは各地区において毎年開催することとした。また、研究大会や「授業力向上研究セミナー」といった特別な機会だけではなく、日常的に公立学校の教員研修に資するために、「授業実践交流事業」として、要望に応じて公立学校教員を授業参観に受け入れるとともに、公立学校への出前授業や研修会への講師派遣を実施した。</p> <p>また、各地区附属学校園の特色を踏まえた小中一貫教育の実施に向けた協議を重ね、札幌地区では「グローバルマインド」、旭川地区では「幼小中12年道徳」、釧路地区では「教科」、函館地区では「21世紀型学力-ICTとアクティブ・ラーニング」の領域に焦点を当てて小中一貫教育を進めることとした。</p>	
<p>【37】</p> <p>○ 教育実習、教科教育学等に関して大学と連携し、学生の実践的な学びの体系化を推進するとともに、学生の実践的な学びの場としての役割を積極的に果たす。</p>		<p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>○ 大学と連携し、基礎実習、主免実習、副免実習、養護教諭保健実習、教職大学院の実習(俯瞰実習、問題解決実習)等を各附属学校園で実施し、実習終了後、附属学校園の視点からの問題点等を集約し、大学の教育実習委員会等にフィードバックした。また、各附属学校園に対して実施したアンケート調査から、事前指導、授業指導が不十分であることが明らかとなり、その対応として、事前指導の際、附属学校教員が大学に出向いて学生に直接指導できるよう改善を行うなど教育実習の充実を図った。</p> <p>○ 教育実習に関わる課題・問題等を各附属学校園から毎年出してもらい、平成27年度初めに、「実習生一人あたりの指導時間数確保の問題」、「事前指導の内容、実習評価の基準に関する</p> <p>III</p>	

		<p>課題」,「実習時期の問題」等の改善に向けて、<u>附属学校園と教育改革室との間で協議の場を設けた。</u></p>	
<p>【38】</p> <p>○ 国の拠点校として、先導的・実験的な教育・研究など国の教育政策を推進するとともに地域教育の「モデル校」として地域の教員の資質・能力の向上や教育活動の推進に寄与する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>○ 文部科学省の研究指定校として、4小学校・4中学校による「小学校英語」(平成25-28年度)をはじめ、「人権教育」(22-23年度)、「道徳」(25年度)、「消費者教育」(26年度)に取り組んできた。また、国立教育政策研究所による指定校事業として、「学習評価」(23-24年度)、「生活」(24-25年度)、「体育」(25年度)、「国語」(25年度)、「道徳」(25年度)、「社会」(26年度)、「理科」(26年度)、「音楽」(26年度)、「保健体育」(26年度)、「技術」(26年度)が指定を受け、先進的な教育研究の実績を積み上げてきた。</p> <p>4小学校・4中学校による「小学校英語」に関しては、研究開発学校の指定(25-28年度)を受け、現行の教育課程の基準によらず小1からの英語教育に取り組む研究を実践している。さらに「<u>小学校外国語活動・小中連携フォーラム</u>」を毎年開催して研究成果を地域に発信するとともに、<u>報告書を作成して道内の公立学校及び道外の関係機関に送付</u>し、北海道の教育活動の推進に貢献した。</p> <p>○ 国の「子ども・子育て支援関連3法」及び「認定こども園法」の改正を受けて、旭川・函館附属幼稚園の改革について検討を開始した。附属幼稚園の就園児増加を図るため、幼保一体となった運営形態の可能性を探ることとし、旭川及び函館における地域ニーズの調査を実施した。さらに、認定こども園の認定を受ける場合に必要となる給食の提供、乳児室やほふく室等の施設面、職員の保育士資格、人件費等について検討をした。その結果、本学2幼稚園は、国立大学附属幼稚園としての特質に鑑み、幼稚園型認定こども園の水準に近づけつつも認可を受けずに改革を進めることとし、平成28年度から週5日の預かり保育を実施することとした。</p>	
<p>【39】</p> <p>○ 国際交流・協力センターと協力して理数科を中心に国際協力事業を推進し、国際的に教育の向上に寄与する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>○ 平成22年度から <u>JICA 集団研修「初等理数科教授法」及びJICA 国別研修「ブルキナファソ初等理数科教授法」</u>のコースカリキュラムの一環として、附属学校において研修生を受け入れ、授業実践(算数・理科)、児童との交流(給食、休憩時間、児童会イベント、歓送迎会)等を通じた研修を行った。研修生による授業をもとに附属学校教員も加わっての協議の場を設定し、理科実験を含む理科授業の観察及び授業検討会等を行った。特に附属小学校はJICA 研修員の受け入れ等を積極的に受け入れ、研修プログラムは各学校のカリキュラムに位置づけた。外国人研修員等を受け入れた附属学校からは、給食や休み時間のふれあいや交流集会を通して、各国の学校の様子や文化に触れることができるなど、児童にとって貴重な経験になっているとともに、国際理解教育の視点から大変有意義であるとの意見等が報告された。受入校の児童にとって、様々な国の研修員との交流活動は有意義な時間になり、児童・生徒による日本文化の紹介を行い、研修員から紹介される外国の文化に触れることにより、グローバルマインドが涵養された。</p>	

	<p>○ JICA 草の根技術協力事業「サモア初等理数科教育における問題解決型授業の展開」の一環として、平成 26 年度から平成 27 年度の 2 年間で、延べ 7 人の附属小学校教員を短期専門家としてサモアに派遣した。現地ではサモアの教育事情を踏まえつつ、地元の小学校教員を対象として理数科授業のワークショップを実施し、指導助言を行った。</p>	
	<p>ウェイト総計</p>	

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) 附属学校園と連携した新任教員研修【関連中期計画番号：10-2, 36, 47】

学校現場に密着した教育と研究を推進し、高い実践的指導力を有する教員を養成するために、「附属学校園と連携した新任教員研修」の取組として、プログラムを開発した。「新任大学教員研修プログラム」は、平成25年度に開発し、平成26年度に試行、平成27年度に本格的に実施（札幌校3人、旭川校5人、釧路校4人）した。「教員現職研修プログラム」は、平成26年度に開発し、平成27年度に試行（札幌校8人、旭川校4人、釧路校4人）した。

(2) 地域教育「モデル校」としての取組【関連中期計画番号：38】

平成22年度から JICA 集団研修「初等理科教授法」のコースカリキュラムの一環として、附属学校において研修生を受け入れ、授業実践（算数・理科）、児童との交流（給食、休憩時間、児童会イベント、歓送迎会）等を通じた研修を行った。研修生による授業をもとに附属学校教員も加わっての協議の場を設定し、理科実験を含む理科授業の観察及び授業検討会等を行った。特に附属小学校は JICA 研修員の受け入れ等を積極的に受け入れ、研修プログラムは各学校のカリキュラムに位置づけた。外国人研修員等を受け入れた附属学校からは、給食や休み時間のふれあいや交流集会を通して、各国の学校の様子や文化に触れることができるなど、児童にとって貴重な経験になっているとともに、国際理解教育の視点から大変有意義であるとの意見等が報告された。受入校の児童にとって、様々な国の研修員との交流活動は有意義な時間になり、紹介される外国の文化に触れる機会となると同時に、日本文化の紹介をとおして、グローバルマインドが涵養された。

(3) ふじのめ学級における特命教頭

附属札幌小・中学校特別支援学級（ふじのめ学級）は、公立学校における特別支援学級の規模よりも大きいことや、附属小・中学校と別棟にあることを踏まえ、ふじのめ学級における管理的資格の強化や、サービス・労務管理の向上を図るため、管理的業務を行う立場として、新たに「ふじのめ学級の特命教頭」を配置した。

2. 評価の共通観点に係る取組状況

(1) 教育課題について

- ① 北海道の学校現場が抱えている最も重要な教育課題の一つである「学力向上」に関する、11 附属学校園の共同研究の成果を発信するため「授業力向上研究フォーラム」を北海道教育委員会との連携事業として開催した。小中学校の国語、算数・数学、理科の授業公開及び研究協議・交流、異校種間連携による学力向上に向けた実践発表等を行った。また、毎年開催している「教育研究大会」において、平成27年7月に研究主題を「初等教育におけるアクティブ・ラーニングの実践」に設定し、小学校各教科、道徳、小学校英語（文科指定）、総合的な学習の時間（桐の子タイム）の授業公開及び、各教科などの事後討議、全体発表、実践研修会等を行った。
- ② 地域における先導的な研究として「小学校英語の指導力向上プロジェクト」を推進している。附属小・中学校教員及び大学教員が連携し、小学校英語活動と中学校英語を効果的に接続させるための小中一貫英語教育カリキュラムの研究開発を行っている。平成25年12月開催の「北海道教育大学小学校外国語活動・小中連携フォーラム」で、各地区附属学校による実践発表や講演、ワークショップを行った。「平成27年度研究開発学校実践発表会」では、現在実施している研究開発の内容を授業と研究協議で発表し、成果や課題を明らかにするとともに、今後の研究開発や外国語教育の在り方について検討した。

(2) 大学・学部との連携

全学的な運営組織である「附属学校運営会議」において、副学長と附属学校園長が定期的に協議を行い、附属学校園の運営を行っている。組織的な関わりとして、大学教員が一定期間授業を担当することや、各附属学校園の研究大会等において、事前協議や当日の授業参観・助言等を行った。また、FD活動として、新任大学教員研修を附属学校で実施することで、大学教員が附属学校を理解し、附属学校には専門的な立場からの助言を行うなど、大学教員が附属学校で研修を行うシステムが構築された。

① 大学・学部における研究への協力について

大学教員と附属学校教員が、プロジェクトごとに密接に連携しながら教育課程の開発等を行っている。また、大学と附属学校の連携を目的とした「附属学校研究推進連絡協議会」において、具体的な研究計画等、研究推進について協議を行い、キャンパスを越えて附属間の連携のもと実践する体制を構築している。

② 教育実習について

11 附属学校園は、附属学校教員が委員となって参画する各校教育実習委員会と密接な連携のもと、授業観察、授業実践、生徒指導等を中心に、質の高い教育実習の場を提供している。学生の実践的な学びの機会として、基礎実習、実習オリエンテーション、主免実習、教育フィールド研究等を積極的に受け入れている。

また、教育実習全学連絡調整会議や、各附属学校園からの報告をもとに教育改革室と改善策を検討する等、組織体制を構築している。

(3) 附属学校の役割・機能の見直しについて

「附属学校園の今後の在り方に関する有識者会議」での提言に基づき、附属学校における教育等を行い、平成25年度に第三者評価を実施した結果を踏まえ、平成26年度に「大学との連携」「異校種間の連携」「各地区の特色化」を重点的に推進した。

今後の附属学校改革を着実に進めていくため、平成24年度の「北海道教育大学附属学校園の在り方に関する有識者会議」の提言を踏まえ、附属学校における教育活動その他の学校運営の状況等について自己評価を行い、外部の専門家を中心とした評価者により、専門的な視点から第三者評価を実施した。教育委員会をはじめとする第三者評価委員会委員からは、道内公立学校に先駆けて「第三者評価」を実施したことに対し、第三者評価のモデルとしての役割を果たすものであると評価された。

各校担当副学長（現 キャンパス長）と附属学校園の定期的な連絡協議や、各校教授会での附属学校園長からの情報提供、附属学校園職員会議での大学の将来計画委員会等の情報提供を行うことにより、大学と附属学校園の情報共有を図り、連携を密にした。また、附属学校園長を兼務する教授の大学での授業時数及び学内業務を軽減することで、すべての校園長の附属学校園への年間平均出勤率が70%以上となり、附属学校園に軸足を置いた業務遂行ができるようになった。

大学との組織的連携の下に、札幌、旭川、釧路、函館の4地区で「授業力向上研究セミナー」を開催し、各地区で異校種間の連携を強化した。インクルーシブ教育を進めている札幌では延べ200人以上、幼小中一貫道徳教育を進めている旭川地区では延べ100人、国語を中心に小中一貫を進めている釧路では延べ130人以上、「21世紀型の学力」育成をめざす函館では延べ340人以上が参加し、各地区で多くの公立学校教員の研修の機会を提供した。

Ⅲ 予算（人件費見積もりを含む。）、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 18億円 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 18億円 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。	該当なし

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
計画の予定なし	計画の予定なし	該当なし

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。	<ul style="list-style-type: none"> ・岩見沢校講義棟新築工事 158,075,946円 ・旭川校ラーニング commons の整備 38,409,301円 ・旭川校・岩見沢校大型バスの更新 27,937,210円 ・札幌校他体育館等非構造部材落下防止対策 21,865,828円 ・全学無線LANシステムの整備 13,332,600円 ・岩見沢校エレベーター取設工事 10,044,000円

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		
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
・小規模改修	総額 246	・国立大学財務・ 経営センター施設費 交付金 (246百万円)	・耐震対策事業 (特会) ・屋内運動場耐 震改修 ・小規模改修	総額 377	・施設整備費補助金 (333百万円) ・国立大学財務・経 営センター施設費 交付金 (44百万円)	・耐震対策事業 (特会) ・屋内運動場耐 震改修 ・小規模改修	総額 377	・施設整備費補助金 (333百万円) ・国立大学財務・経 営センター施設費 交付金 (44百万円)
<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。</p> <p>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、老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p>					

○ 計画の実施状況等

- ・耐震対策事業（特会）については、施設整備費補助金（286百万円）により3年度中3年度目の事業が完了した。
- ・屋内運動場耐震改修については、施設整備費補助金（46百万円）により工事が完了した。
- ・小規模改修については、国立大学財務・経営センター施設費交付金（44百万円）により工事が完了した。

Ⅶ その他	2 人事に関する計画
--------------	-------------------

中期計画	年度計画	実績
(1) 教員の配置について学長裁量枠を確保し、戦略的な教育研究に機動的に配置する。	(1) 【年度計画番号：41】 平成 26 年度における学長裁量枠 11 を基本とし、「学長裁量枠のポイント制による管理方法等について」に基づき特任教員の採用計画を含めた全学の人事計画を策定のうえ、教員配置を行う。	(1) P. 17 参照
(2) 教員人事について、効率的・機動的な視点を踏まえた「教員配置・採用方針」を策定し、全学一体の教員組織となるよう人事を進める。	(2) 【年度計画番号：42】 大学院改革に応じた教員配置計画を策定する。	(2) P. 18 参照
(3) FD・SDを効果的に実施するためのアクションプランを策定し、組織的に教職員の能力開発に取り組む。	(3-1) 【年度計画番号：47-1】 FD アクションプラン 2011-2015 について総括を行い、FD に関する組織的な取組を継続して実施する。 (3-2) 【年度計画番号：47-2】 SD に係る基本方針に基づき、能力開発推進のために研修を実施すると共に、これまでの取組について総括する。	(3-1) P. 22 参照 (3-2) P. 22 参照
(4) 人事評価システムについて、検討課題を実証的に確認し、給与に反映させるシステムとして充実させる。	(4) 【年度計画番号：48】 教育研究活動の向上のため、必要に応じ、指導及び助言を実施すると共に、これまでの取組について総括する。	(4) P. 23 参照
(5) 教員の採用に際しては、女性の採用を積極的に推進する。	(5) 【年度計画番号：49】 ポジティブ・アクションで示された推進方策を行うと共に、これまでの取組について総括する。	(5) P. 24 参照

<p>(6) 学校で指導経験のある優れた人材の配置等教員の多様性と質の確保を図ると共に、人事・給与システムの弾力化に取り組む。特に、適切な業績評価体制を整備し、本学の特性を踏まえた年俸制を導入・促進する。</p>	<p>(6-1) 【年度計画番号：10-2-1】 教員養成を担う教員の専門性向上のため、附属学校等を活用したFDプログラムを実施する。</p> <p>(6-2) 【年度計画番号：48-2-1】 新たな教員評価制度における評価体制等を検討し、第3期から実施するため開発を進める。</p>	<p>(6-1) 学校現場に密着した教育と研究を推進し、高い実践的指導力を有する教員を養成するために、附属学校等を活用した新任大学教員研修プログラムを本格的に実施（札幌校3人、旭川校5人、釧路校4人）するとともに、教員現職研修プログラムを試行（札幌校8人、旭川校4人、釧路校4人）した。 新任大学教員研修プログラムに関しては、平成26年度または平成27年度から参加した受講者19人から、教員現職研修プログラムに関しては、平成27年度の受講者4人から報告書が提出された。 研修に参加した教員の報告書の分析結果から、この研修を通じて学校現場に対する理解を深め、現職教員は自らの専門領域と学校教育の接点を確認することができた。</p> <p>(6-2) P.23 参照</p>
--	--	--

○ 別表1 (学部・学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部・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			
教員養成課程	2,840	3,077	108
国際地域学科	570	580	102
芸術・スポーツ文化学科	360	379	105
人間地域科学課程	660	713	108
芸術課程	240	262	109
スポーツ教育課程	120	131	109
学士課程 計	4,790	5,142	107
大学院教育学研究科			
学校教育専攻	48	37	77
教科教育専攻	192	133	69
養護教育専攻	12	3	25
学校臨床心理専攻	18	44	244
修士課程 計	270	217	80
大学院教育学研究科			
高度教職実践専攻	90	92	102
専門職学位課程 計	90	92	102
養護教諭特別別科	40	21	53
別科 計	40	21	53

○ 大学院教育学研究科 (学校教育専攻及び教科教育専攻)

学校教育専攻及び教科教育専攻の志願者の推移は、学校教育専攻は平成24年度入試、教科教育専攻は平成25年度入試より志願者が入学定員を下回った。志願者のうち、学部卒業生の減少については、経済上の理由に伴う早期就職を望んでいるケースが多く、現職教員の減少については、学校における勤務状況に伴い進学が困難であることや、本学教職大学院に入学していることなど原因が考えられる。

両専攻における入学者確保の取組として、「学内特別選抜制度」により学生指導教員から積極的な学部卒業生へ進学を促すとともに、大学院の高度な専門的研究力向上の機会を広く

提供し、北海道の教員養成の高度化を図る「学外推薦特別選抜制度」を導入した。あわせて、現職教員へ長期履修制度の活用について積極的に広報を行い、第2次募集を実施したことから、平成27年度入試における志願者数はゆるやかに増加した。

なお、本学では、留学生を積極的に受け入れるため、国際交流協定大学5校の学生を対象とした外国人留学生特別選抜(秋季入学試験)を実施している。受験生の利便性を考慮し、現地での試験やインターネット電話による口述試験の実施による試験体制を整備し、入学者確保に向けた取組を進めている。平成27年6月に実施した秋季入学試験では、6人が入学(札幌校4人、函館校2人)した。

○ 大学院教育学研究科 (養護教育専攻)

養護教育専攻入学者の多くは、本学札幌校のみ設置されている養護教育専攻(定員40人)の卒業生であり、経済的理由から大学院への進学率は低く、定員を満たしていない。入学者確保の取組として、学校教育専攻及び教科教育専攻同様「学内特別選抜制度」と「学外推薦特別選抜制度」を導入し、積極的な広報活動を行った。また、第2次募集を実施し、学部卒業生に養護教育専攻への進学を促し、充足に努めた。

○ 養護教諭特別別科

養護教諭特別別科は、過去3年間の入学者より、一般入試で合格した志願者の辞退者数が多く、さらには推薦入試(出願資格は合格した場合、入学を確約できるものとしている。)で合格した志願者であっても数人の入学を辞退するケースがあり、辞退する理由としては、合格後に就職が決定した場合や、他大学に進学するためとなっている。