

大学番号：53

平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成27年6月

国立大学法人
京都教育大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人京都教育大学
- ② 所在地 京都府京都市伏見区
- ③ 役員の状況
 - 学長 藤紀美子 (平成21年10月1日～平成28年3月31日)
 - 理事数 3名
 - 監事数 2名
- ④ 学部等の構成
 - 教育学部
 - 大学院教育学研究科
 - 大学院連合教職実践研究科
 - 特別支援教育特別専攻科
 - 附属学校 幼稚園
 - 京都小学校
 - 桃山小学校
 - 京都中学校
 - 桃山中学校
 - 高等学校
 - 特別支援学校
- ⑤ 学生・生徒等数及び教職員数

| 学 部 名 等 | 学生・生徒等数 | 教員数 | 職員数 |
|--------------|------------|-----|-----|
| 教育学部 | 1,342 (13) | 129 | 80 |
| 大学院教育学研究科 | 163 (12) | | |
| 大学院連合教職実践研究科 | 125 | | |
| 特別支援教育特別専攻科 | 21 | | |
| 附属学校 幼稚園 | 140 | 7 | 0 |
| 京都小学校 | 563 | 26 | 3 |
| 桃山小学校 | 419 | 17 | 2 |
| 京都中学校 | 332 | 23 | 1 |
| 桃山中学校 | 393 | 24 | 1 |
| 高等学校 | 591 | 36 | 1 |
| 特別支援学校 | 68 | 31 | 1 |
| 合 計 | 4,157 (25) | 293 | 89 |

*学生・生徒等数の()は留学生数で内数

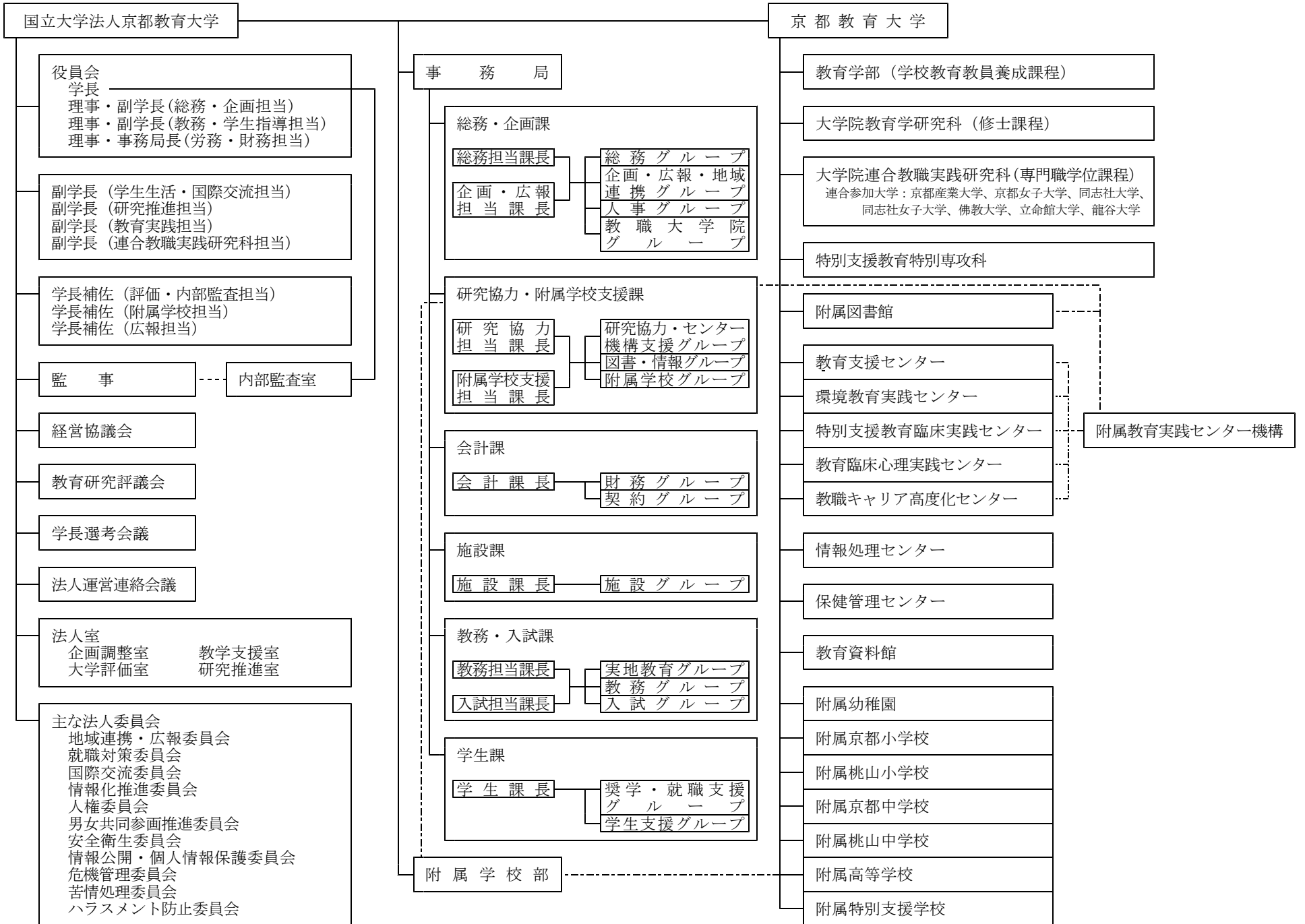
(2) 大学の基本的な目標等

京都教育大学は教員養成を主たる役割とする単科大学として、学芸についての深い研究と指導とをなし、教養高き人としての知識、情操、態度を養うとともに、教育専門職に必要な資質、能力を有する人材の養成を行うことを社会的使命とする。また時代・社会の動向を視野に入れつつ、教育研究活動を通じて教育に関する諸問題の解決に的確に貢献できるよう努める。さらに、様々な特徴を持った7附属学校を有する特色を活かし、学校教育と教員養成に関する実践的研究を推進することにより、教員養成の未来像を追求する。こうした大学としての理念を踏まえ特に以下の事項について重点的に取り組む。

- 教育学部、教育学研究科・連合教職実践研究科の6年間を見通した教育を行い、教育に関する深い理解を培うとともに、現代的教育課題に対応できる資質能力を備えた実践的指導力を有する教員の養成に努める。
- 市民としての社会的責任を自覚し、教職に就く者にふさわしい、ひときわ高い倫理観及び人権尊重の意識を有した人材を養成する。
- 学芸について知を生み出す基礎研究、その成果を教育に活かす応用研究、さらに教育の場につなげる実践研究などの学術研究を推進することに努める。
- 京都教育大学としての個性と特色を明確にするとともに、大学の役割を全うするために、学部・大学院、附属学校、附属センターの運営体制を強化することに努める。
- 京都府・京都市教育委員会等との連携を深め、地域の教育の発展に向けた活動に取り組む。また大学の特色を活かした社会貢献活動、国際交流活動を活発化させる。
- 教育大学としての実績を踏まえつつ、教育研究基盤の一層の充実を図る観点から、他大学との連携協力やその体制のあり方について、関係大学と検討を行う。

(3) 大学の機構図

平成26年度



○ 全体的な状況

はじめに

国立大学法人京都教育大学は、第2期中期目標・計画期間の基本的な目標として、①実践的指導力を有する教員の養成 ②高い倫理観及び人権尊重の意識を有した人材の養成 ③学術研究の推進 ④学部・大学院、附属学校園、附属センターの運営体制の強化 ⑤京都府・市教育委員会等との連携と社会貢献活動、国際交流活動の活発化 ⑥他大学との連携協力という6項目を掲げ、その達成に取り組んでいる。これらは、教員養成大学としての使命を考えたとき不可欠だと思われる事項を目標として定めたものである。そのため、中期目標・計画に沿って、教員就職率の向上に向けた取組、学部・大学院に7附属学校園や附属教育実践センター機構を加えたネットワークの充実、研究成果の社会への還元等、総力を挙げて実施していることはもちろんであるが、特に、大学院教育については、教育学研究科と連合教職実践研究科（京都の8大学が本学を基幹校として連合し、京都府・京都市両教育委員会が連携して平成20年度に設立）という二つの研究科を擁し、これからの教員養成の在り方を探るための研究にも取り組んでいる。

第2期中期目標期間5年目にあたり、『今後の国立大学の機能強化に向けての考え方』に示された改革加速期間の2年目でもある平成26年度は、平成25年度に立ち上げた「教職キャリア高度化センター」の本格的活動、学部・教育学研究科をつなぐ「6年制教員養成高度化コース」の運営、またミッションに記した常設諮問会議である「京都教育大学連携協議会」の設置などを通じて、引き続き、京都府・市教育委員会等との連携・協働を強めながら、生涯学び続ける質の高い教師を理想とし、教師教育（教員養成並びに現職教員の研鑽支援）の機能を強化することに取り組んだ。

国立大学法人京都教育大学はこれからも社会から求められる大学の改革を実現し、「人を育てる知の創造と実践を担う大学」として現在求められている教育課題に関する研究を深めるとともに、「地域に開かれた教育の総合大学」として地域のこれからの担う教員の養成と研究成果の還元を通して社会に貢献して行かなくてはならない。そのためには大学構成員が一体となって第2期中期目標・計画の達成を目指し、具体的な一つ一つの課題の改善に取り組むことが求められている。その取りかえのきかない段階に、本学があるということ強く感じ、中期目標・計画のまともに向かうこの時期が重要なものであるということ認識している。

1. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 実践的指導力を有する教員の養成

① 6年制教員養成高度化コース

「6年制教員養成高度化コース」は、学部の4年間にとどまらず、大学院2年間を含む、合計6年間を視野に入れた体系的な教員養成プログラムを実施するコースである。本コースでは、以下の三つを特徴としている。①学部3年生の段階から教育学研究科への進学を見通して組織的・体系的に学ぶ。

②学生自らの課題意識や問題意識をもとに主体的に学修する。③仲間との協働的な学修環境のなかで課題の解決を目指す。とりわけ、専攻や専門分野の異なる学生たちが一つのクラスにおいて共に学ぶ環境をつくることにより、協働的に課題を解決する力やコミュニケーション力を伸ばすことを目指すプログラムとなっている。

具体的には、学部と教育学研究科の既存の授業科目と新設授業科目とを組み合わせた独自の教育課程を編成することにより、①教科指導、生徒指導、校務分掌における教育課題対応力、②児童・生徒、保護者、同僚とのコミュニケーション力、③卒業論文、教育学研究科1年次の実践論文、教育学研究科2年次の修士論文へと研究を継続し、自らの研究課題を解決する研究遂行力、を含む実践的指導力の向上を目標としている。

平成26年度は、第一期生となるコース登録学生（学部3年生）9名を迎えた。学生は、これまで所属してきた専攻・領域専攻の教育課程に加え、「6年制コースゼミⅠ・Ⅱ」を必修科目として受講した。「6年制コースゼミⅠ」では、到達目標として、①6年制コースに関する理解を深める、②教育課題についてグループワークを通して考察するとともに、コミュニケーション力を高める、③課題へのアプローチ方法としてアクションリサーチに関する理解を深める、を掲げ、コース主任と授業担当教員3名で実施した。「6年制コースゼミⅡ」では、大学院進学を見通した研究課題を構想することをねらいとし、学校現場のフィールドワークなどを通して学生がそれぞれ教育実践に関する課題を探る場を設けた。

本コースの運営にあたっては、「6年制教員養成高度化コース運営委員会」を定期的に開催するとともに、「6年制教員養成高度化コース連絡会議」も開催した。前者の運営委員会では、「6年制コースゼミⅠ・Ⅱ」の運営の在り方と、次年度の教育学研究科の授業のなかからコース登録学生に先行履修を認める科目を選定する準備、また次年度のコース登録学生募集の準備等について検討した。後者の連絡会議では、各専攻に対して、運営委員会での議論を報告するとともに、平成27年度のコース登録学生募集スケジュールなどを連絡した。平成25年度に定めた「6年制教員養成高度化コース各専攻における推薦学生の選考方法（指針）」にもとづく手続きを踏まえ、平成27年度には、異なる10の専攻から新たに11名のコース登録学生（学部新3年生）が加わることを決定した。

② 入試改革の実績と次の改革

入試改革の一環として、地域に密接した教員養成を進めるべく、多様な入学者選抜の一つである京都府北部地域を指定していた「地域指定推薦入試」に、京都府内全域を加え、募集人員を5名増員し実施した。志願者数は北部地域19名、北部地域を除く京都府内全域33名、入学者数はそれぞれ11名と8名であった。

また、教員への志望、就職実績が高かった編入学の学生募集を再開し、選抜試験を実施した。なお、編入学入試の選抜方法について、従前の方法に加えて教員としての適性を確認するため集団面接を取り入れた。志願者数は23

名、入学者数は3名であった。

さらに、入試改革案として、入学試験区分別の募集人員を検討した。その際、①小学校教員への就職者を増やすため、小学校教員志望を出願要件とする推薦入試の募集人員を増やす、②教員への就職実績・志望が他の入試区分と比べて低い後期入試の募集人員を減らす、③前期入試で教員への就職実績・志望が低い専攻について、前期の募集人員を減らす、の3項目の基本方針に基づいて、前期入試を162名から160名、後期入試を48名から40名、推薦入試を75名から80名、地域指定推薦を15名から20名とする改革案を策定した。

大学院の入試改革については、6年制教員養成高度化コース登録学生が大学院に進学する時期に向けた準備を進めるとともに、専修ごとの募集人員見直しを含む入試改革の検討に着手した。

③就職支援、就職・キャリア支援部門の設置

教員就職については、引き続き特命教員2名、客員教授3名を中心に就職相談及び指導に当たり、小論文、面接、模擬授業、集団討論、場面指導等について、各自治体の教員採用試験形態に応じた個別指導を行っている。「教員採用試験対策セミナー」としては、課題別セミナー15回、総合セミナー15回、フォローアップセミナー5回、教職教養試験対策セミナー4回、ライフスキル教育ワークショップ4回、小学校全科試験対策セミナー4回、音楽実技セミナー5回、美術実技セミナー2回、体育実技セミナー10回を実施し、また直前セミナーを学内教員延べ120名、学外講師等延べ41名により7回開催した。なお、「平成25年度直前セミナーの効果調べ」では、直前セミナー受講者の一次試験合格率73.6%、二次試験合格率72.6%、受講しなかった者の一次試験合格率45.5%、二次試験合格率60%であり、直前セミナーの効果が確認されている。さらに、新たに「教員採用試験二次試験に向けての激励会」を8月に実施するとともに、平成25年度より行っている本学卒業の現職教員（京都府教育委員会から5名、京都市教育委員会から6名）の講演等による「新2回生教員就職説明会」を3月に実施した。教員就職説明会については、京都教育大学で24回、大阪教育大学で24回、奈良教育大学で16回開催され、三教育大学で情報共有するとともに、学生が相互に参加できる形で運用した。

企業・公務員就職については、キャリアコンサルタントが指導を行うとともに、「企業・公務員試験対策セミナー」を17回開催した。

平成25年度より導入している「卒業生データベースシステム」により、年度毎の就職状況、教員就職率、自治体別教員就職者数等のデータ蓄積を行うとともに、卒業生の就職先への訪問を希望する学生への情報提供にも活用している。

特別経費（プロジェクト）「就職・キャリア教育の機能強化」によってカスタマイズした「就職システム」を用いて次の支援を行った。①Web上でセミナー等の案内、参加受付を行うとともに、学生が進路希望調査や就職活動履歴を入力することにより、教職員が学生個々の状況を常に把握することができる。②システム登録をした講師希望学生に対して、希望する学校種・教科に合致した講師求人情報を配信している。③卒業生に対しては、学内で実施するセミナー等開催情報の閲覧・参加申込み、講師求人情報等の閲覧を可能としている（卒業生の説明会参加者数3名、直前セミナー参加者数13名）。

「就職・キャリア支援」の機能強化のため、教育支援センターに「就職・キャリア支援部門」を新たに設置し、就職・キャリア支援担当の客員教授（京都府・市教育委員会推薦）3名を配置した。同部門が就職・キャリア教育関

連の業務を統括することとした結果、就職指導担当教員と教育支援センター所属教員が協働してセミナーの開催内容等についての検討や、個別の学生の就職相談に関する情報共有がスムーズにできるようになった。

④GPAの導入

学生の学習意欲向上と教育の質保証へ向けた取組の一つとして、GPA制度を平成27年度から導入することを、平成26年12月の教授会で決定した。

本学ではこれまで、学生の学習意欲向上のための取組として、全科目のシラバス作成や成績不振学生への個別指導等を実施してきた。一方、GPA制度の導入については、平成19年度に教学支援室、教務委員会、FD委員会によるWGが設置され、GPA制度導入に向けての課題等が洗い出された。これを受け、平成20年度以降、成績評価を4段階から5段階へ変更、クラス分け授業の到達目標と成績評価基準の統一、GPAスコア算出のための教務システム改修、履修放棄と不合格を区別するための「受講登録取消制度」の導入などについて、順次、検討し実施してきた。

平成27年度から、学生自身の成績状況の把握、指導教員からの修学・履修指導に活用するため毎学期通知している「修得単位通知書」に本人の各学期GPAスコア及び合計GPAスコアを明示することとした。また、合計GPAスコアについては、専攻平均値及び同学年の平均値を参考データとして開示することにより、学内での自分の成績の相対的な位置を知ることができるようにした。

(2) 高い倫理観及び人権尊重の意識を有した人材の養成

倫理観・人権意識・社会規範意識の育成を目的として、共通教育科目教養科目の人間形成科目群に「性倫理と性教育」「子どもの健康と身体形成」「人権と法」「人権問題論Ⅰ」「ジェンダー論」「市民力入門」「社会問題論」「平和と教育」の8科目を引き続き開講し（毎年延べ500名程度の受講者数を維持）、教師として持つべき高い倫理観、自他の人権を尊重する意識や態度の養成に努めている。「性を肯定的に捉え、よりよい関係性を築くことは人間の自立にとって欠かせない要素である」として開講されている「性倫理と性教育」では、受講者が多人数（平成26年度の受講登録者は京都教育大学110名、大阪教育大学180名、奈良教育大学21名）かつ配信授業であることを勘案し、他者との交流を重要視したグループ活動を取り入れるなど、工夫を凝らした授業運営によって、内容の充実を図っている。またこれまで自由科目に設置されていた「ライフスキル教育」を、より多くの学生が受講できるように、平成27年度より教養科目に配置替えをすることとした。

新入生必修科目の「基礎セミナー」において「性教育・性暴力に関する学習」を全専攻で実施した。この学習は人間形成科目群の科目「性倫理と性教育」さらに「教職実践演習」における社会的規範性に関する事項の講義と連動して、性を人権として捉え、性教育に取り組む基礎を充実させる内容になっている。

また、新入生オリエンテーションにおいて、学生生活と人権についての説明及び警察署職員による講演「薬物の誘いの実態」を実施した。全在生に対しては、モラルセミナー（「いのちのためのモラルセミナー」「性モラルセミナー」「情報モラルセミナー」）を在学生オリエンテーション時に回生ごとに行った。

学内外向け公開講演会として、人権教育講演会Ⅰ「子どものネットトラブル・ネット依存の弊害」及び人権教育講演会Ⅱ「性暴力防止と学校教育」

を開催した。また、『「人権に基づく性教育」に関する研究会シリーズ『“性と生”について学ぶ』』として、「男の性のライフ・プラン：男の子からおじいちゃんまで」（5月）、「エイズを通してみえる世界」（7月）、「知的障がい児への『恋愛や異性交際』をテーマにした授業実施率はなぜ低い？」（1月）を実施した。

(3) 学術研究の推進

①グローバル人材育成プロジェクト

平成26年度特別経費「『グローバル人材育成プログラム』の開発ー幼稚園から大学までの系統的カリキュラムの策定を目指してー」事業（研究期間：平成26年度-29年度）に着手した。本事業の目的は、附属学校園として幼稚園から高等学校までの全ての校種を擁する教員養成大学の特色を生かして、公立学校において活用できる幼稚園から大学までの一貫した「グローバル人材育成プログラム」を開発するとともに、開発したプログラムに本学の学生及び大学院生等を参画させ、グローバルな人材を育成できる教員（以下、グローバル教員と略す。）を養成することである。

平成26年度は、多様な価値観や文化的な背景を持った人々と対話し、協働して様々な課題を解決しようとする人の育成を目指す「コミュニケーションWG」、多文化共生の方法・意義・課題について分析する力の育成を目指す「多文化共生WG」、グローバル化に対応した新たな英語教育のあり方を探る「英語WG」を発足させ、グローバル人材像の明確化を図るとともに、附属学校園で行われているカリキュラムをグローバル人材育成の視点から調査し、カリキュラムの現状をまとめた。また、グローバル教員育成を進めるため、「グローバル教育WG」を発足させ、グローバル教員育成プログラム構想の検討に着手し、本構想について事務組織や各委員会（国際交流委員会、教務委員会、実地教育運営委員会）と意見交換を行い、問題点の検討を行った。さらに、附属学校園教員と大学教員のWGメンバーやプロジェクト委員を中心としたプロジェクト中間報告会（12月）を行い、意見交換を行った。また、附属学校部研究発表会（2月）にて、カリキュラム・フレームワークの素案を提案し、参加者と意見交換を行った。

一方、グローバル人材育成の国際的動向を把握するために、大学教員と附属学校教員による台湾及び英国での海外視察調査を実施した。さらに、国内のグローバル人材育成の取組や学校現場でのカリキュラムの現状を把握するために、専門家による勉強会、学校機関での研究発表会やセミナーに出席し情報収集を行った。

これらは「平成26年度特別経費プロジェクト成果報告書『グローバル人材育成プログラム』の開発ー幼稚園から大学までの系統的カリキュラムの策定を目指してー」としてまとめ公表した（平成27年4月）。

②教育研究交流会議の改革

教育研究連携協議会（学部・大学院・センター機構・附属学校園が連携協力して共同研究を行うための問題点を洗い出すために平成24年度設置）において、大学教員と附属学校園教員との全学的な連携組織である教育研究交流会議を活性化することが必要であると判断し、「京都教育大学教育研究交流会議規程（案）」を作成し、教育研究評議会、教授会の議を経て3月に制定した（施行は平成27年6月）。

この教育研究交流会議は、附属学校園と大学の教員で構成され、教科・領域ごとに分科会を組織しそれぞれの教員間で交流を図ってきた、本学の伝統

とも言うべき教員組織であるが、数年来のセンター改革や機構立ち上げの間にその意味が曖昧になり弱体化してしまった経緯がある。この規程の第1条において、「本学における大学教員と附属学校教員が行う教育研究及び教育実践について、研究・交流すること」を目的とすると明記することにより、大学の中での教育研究交流会議の位置付けが明確になれば、大学の予算配分を受けられるようになり、活動基盤の整備が再度可能となる。また、第9・10条で、「交流会議の運営に関する事項を協議するため」運営委員会を新たに設け、そこに第四・五号委員として法人からの委員も加わることにより、教育研究交流会議の組織的な運用が可能になる。これらによって、今後、大学と附属学校園が連携した教育研究のこれまで以上の進展が期待できることとなった。

(4) 学部・大学院、附属学校園、附属センターの運営体制の強化

①教職キャリア高度化センター

京阪奈三教育大学連携推進協議会のもとに「教員養成高度化連携拠点」として平成25年10月に設置された本学の教職キャリア高度化センターは、京都府・市教育委員会及び公立学校との連携のもと、「教職生活全体を通じて学び続ける教員」をサポートすることを主な目的としている。「初任期支援部門」と「教職キャリア支援部門」を設け、教員が日々の授業や業務を遂行しながら学び続けることができるような支援に努めている。平成26年度は、センター開所式（7月）を実施し、事業に取り組み始めた。

「初任期支援部門」では、初任期（採用1～3年目）の現職教員をサポートするため、初任期特有の課題への対応を目的とするプログラムの開発・実施を目的としている。具体的には、Webシステムとして「初任期教員のためのポートフォリオ（京のせんせいポートフォリオ）」を構築した。教員の自己研修を支援するこのシステムでは、まず登録した現職教員がWeb上に自身の授業実践を記録し、ポートフォリオとして蓄積していく。そのなかから自分にとって価値ある実践について、大学教員からの分析コメントやアドバイスを得る。その後、公開資料として提供する実践については、Web上で登録したメンバー同士で交流することができるようにし、互いの実践から学び、実践的指導力を高め合うことをねらいとしている。このシステムの説明会を3回開催し、初任期教員103名の登録を得た。なお、自己研修の意欲を高め、システムの充実を図るため、Web上での交流のみならず、システムの活用者同士や担当の大学教員と実際に対面し交流する「京のせんせいポートフォリオ」第1回交流会を実施した。参加者からは「他の先生方の取組や自分の校種以外の考え方などを知り、今後の教育実践に活かしたい」といった意見が寄せられた。

「教職キャリア支援部門」では、教職生活全体を通じて学び続ける教員に向けて、修士レベルに対応できる学修プログラムや高度な専門性を養うプログラムを開発・実施することを目的としている。具体的には、学校経営改善に関する講座（京都府総合教育センターと連携した「学校組織運営特別講座シリーズ」「学校組織マネジメント特別講座シリーズ」「学校業務改善講座（小・中学校）シリーズ」「組織の活性化・チームづくり講座」、京都市総合教育センターと連携した「学校経営力向上講座」「ミドルリーダー育成講座」）を企画・実施した。また、特別支援教育については、発達障害をもつ児童生徒の理解と支援の一体化を図るため、特別支援教育臨床実践センターが開発した高等学校の教職員向けのDVD「発達障害等に関する専門性向上ガイド」をもとに、平成27年度からの特別支援教育に関する講座開設を準備した。

さらに、修士レベル対応学修プログラム「先生を“究める”Web講義」については、平成25年度に開発した動画「教育の基礎理論」等に関する7つのコンテンツに加え、新たに8名の大学教員によるコンテンツを作成し、Web上で発信した。この講義動画は、事前に登録した現職教員がいつでも学校内外で閲覧することができるようにし、今後も「理論と実践の往還」を図るための補完資料として活用することができるWeb教材コンテンツとして蓄積・運用していく予定である。

②附属学校園での取組

附属学校園は、それぞれ個別に、また地区ごとに大学と連携し、情報教育、グローバル教育、英語教育等に取り組んでいる。特に附属学校園間や大学と附属学校園が一体となってグローバル人材育成に取り組めるようなシステムの検討を行い、小学校からの英語教育や海外連携校との相互交流、ICT教材開発と活用を積極的に実施した。なかでも、桃山小学校・桃山中学校・高等学校が文部科学省研究開発指定を受けて研究を行っている「英語教育強化地域拠点事業」について、大学や他附属の教員も協力し研究を深め、桃山小学校・桃山中学校が公開授業を実施した。また、毎年各附属学校園の研究結果の共有と発信のため取り組んでいる「附属学校部合同研究発表会」（2月）では、京都小中学校が国立教育政策研究所の指定研究「思考力・判断力・表現力の育成について」、桃山小学校が研究開発指定研究の「メディアコミュニケーションについて」、大学と共同研究している「『グローバル人材育成プログラム』の開発について」を発表した。

京都小中学校では、小中一貫教育で育む教育課題の一つである「思考力・判断力・表現力の育成」をテーマとして、3か年計画で進めてきた教育実践研究の最終年度として、考えるプロセスに着目して、大学教員と密接な連携を図りながら教育研究活動を推進した。その成果を発信するために「平成26年度京都教育大学附属京都小中学校教育実践研究協議会」を開催した（参加者695名）。また、グローバル化社会に対応すべく、海外提携校との生徒交流事業を継続実施したほか、小学校第1学年より教科として設定している英語科において、英語力強化のためにモジュール学習を開始した。

桃山地区学校園では、幼小中が連携して、引き続き研究主題を「幼小中連携で育む『確かな学力』と『豊かな社会力』—12年間の学びをつなぐ連携プログラムの実践と開発—」とし、授業の構想段階から大学教員との連携を密にして研究を進めた。その成果を「京都教育大学附属桃山地区学校園平成26年度教育研究発表会」で発表した（参加者約1,000名）。幼稚園では「平成26年度幼児教育を考える協議会」を「生き物と共に育つ保育のあり方—幼児の“気づき”に着目して—」をテーマとして開催した（参加者180名）。桃山小学校では、文部科学省の研究開発指定4年次となり、「メディア・コミュニケーション科」の指導要領に沿って実践を積み重ねた。また、継続して文化庁の「次代を担う子どもの文化芸術体験事業」や「次世代文化継承・発展事業」を受け、カリキュラムづくりの充実を行った。桃山中学校は従来から帰国生徒教育学級を設置し、国際教育を進めてきたが、大学のグローバル人材育成プロジェクト委員と連携して研究を進めた。

附属高等学校では、スーパーサイエンスハイスクール(SSH)活動におけるスーパーサイエンスネットワーク(SSN)については、引き続き京都府立高等学校全46校、京都市立高等学校全9校、及び京都市内の私立高等学校9校が交流校として加盟して、その幹事(拠点)校として各種活動の企画・立案・実施までを担い、SSH成果の地域への普及と還元に貢献するとともに、「日英サ

イエンスワークショップ」を英国ケンブリッジ大学で開催した（参加者52名）。また、「平成26年度高等学校教育実践研究集会」を「世界に飛躍するグローバルな人間を育成する」のテーマで開催した（参加者約130名）。

特別支援学校では、附属教育実践センター機構との共催、京都府・市教育委員会の後援で、「平成26年度研究発表会」を「豊かなかわりのある授業・学校生活づくり（3年次）」のテーマで開催した（参加者約160名）。

③附属学校園の学校評価等

学校評価に関しては、各附属学校園において、自己評価、保護者評価（校種によっては生徒評価）、学校評議員（評議員の人数は、6～10名程度で、京都府・市教育委員会関係者、保護者会関係者、同窓会関係者、旧職員、報道関係者、警察関係者、地域の識者等多様な人材で構成されている）による評価を実施している。自己評価や学校評議員の評価は年2回中間的評価と総括的評価の実施を標準としている。保護者評価（生徒評価）は、集計ののち保護者（生徒）に公開することで透明性を確保してきた。また、これらの平成26年度実施の各評価結果を基に検討し、平成27年度以降の教育活動に活かすため、学校教育目標等に反映させることとしている。具体的事例としては、青少年のスマートフォンの使用に関し社会で問題視されていることを受け、警察関係者や弁護士の評議員からの助言を得て、平成27年度に啓発刊行物配布や学年研修会を行うことを目標として掲げた。

また、附属学校園の教育・研究の独自性を高めるために実施している教員採用試験では6名の採用者を決定した。独自採用者の研修に関しては、公開授業を義務付け、成果を「平成26年度独自採用者公開授業報告」として取りまとめ公表した。

(5) 京都府・市教育委員会等との連携及び社会貢献・国際交流活動の活発化

①京都教育大学連携協議会の設置

平成25年12月に公表した本学のミッションにおいて「教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等によって構成される常設の諮問会議を大学に設置」と示し、平成26年度内の設置に向けて京都府・市教育委員会と協議を行い、平成27年3月、学長裁定による常設の「京都教育大学連携協議会」を「学部や大学院のカリキュラムの検証、養成すべき人材像、現職教員の再教育の在り方などについて定期的に実質的な意見交換を行い、教育への社会の要請を受けとめ、教員養成の質的向上を図る」をその目的として設置した。

これまで、京都府・市教育委員会とはそれぞれ年に1回、教育長、教育次長及び幹部職員と学長及び役員等の懇談会を開催してきたが、今後は両教育委員会から推薦された者、公立の小学校、中学校、高等学校の長及び本学の理事等で構成するこの協議会を定期的（年4回程度）に開催し、現職教員の研修の在り方や学部学生・大学院生の教育実践などについて意見交換を行うこととしている。

この設置により、卒業生・修了生を採用する側の教育委員会や卒業生・修了生が勤務する学校の管理職から見た、本学の教育・研究、卒業生・修了生等に関する客観的な評価や意見・提言が得られ、また、そのような評価や意見・提言を踏まえた改革の実施等に協力を依頼することが可能になる、などが期待できる。

②京都府・市教育委員会等との連携

京都府・市教育委員会との強い連携を継続しており、引き続き以下の教員

を両教育委員会からの推薦や紹介により受け入れている。

学部学生の実践的指導力養成を主たる目的（実地教育及び教員就職指導を担当）として、両教育委員会からの推薦を受けた現職教員等を特命教員（教授と准教授各1名）として雇用している。

教職キャリア高度化センターにおける初任期教員支援や教員研修高度化の事業を推進するため、両教育委員会が所管する学校現場での管理職経験者を特任教員（教授2名）として雇用している。

大学院連合教職実践研究科の実務家教員に、両教育委員会が所管する学校現場での管理職経験者を特任教員（教授2名）として雇用するとともに、両教育委員会から現職教員等6名（教授1名、准教授5名、うち4名はみなし実務家教員）を派遣により受け入れている。

また、非常勤の客員教授として、学部学生の指導を担う教員就職指導担当3名及び部活動指導者養成担当4名、教職大学院における教職専門実習指導担当と就職指導担当の各1名を受け入れている。

附属学校では、人事交流として京都府教育委員会から4名（附属京都小学校1名、附属高等学校2名、附属特別支援学校1名）、京都市教育委員会から8名（附属京都小学校3名、附属桃山小学校1名、附属京都中学校2名、附属桃山中学校1名、附属特別支援学校1名）の計12名の教員を新たに雇用している。

教育委員会や関係機関等と連携して、教員免許状更新講習（26講習1,037名）、学校図書館司書教諭講習（文部科学省受託事業）（3科目170名）、京都府総合教育センター大学連携講座（京都府教育委員会受託事業）（3講座200名）、教員免許法認定講習（京都府教育委員会主催）（9講座488名）を継続して行った。

また、文部科学省受託事業「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）」に取り組み、「特別支援教育担当中核教員スキルアッププログラム」を開発して、11月～12月（京都市計155名）1月～2月（京都府計271名）に8講座を実施した。それらの解説資料をDVD化し、近隣の高等学校（約260校）、教育学部のある大学等に送付した。また「特別支援教育セミナー」（京都府・市教育委員会後援）を3回開催した（計237名）。さらに京都府・市教育委員会と協力して、社会人からの採用予定者を対象にする学校教育に関する講義（2月、3月）、京都府私立幼稚園連盟と連携した幼稚園教諭対象公開講座（7回）、平成25年度に京都府健康福祉部と連携し作成した『地域で取り組む小集団マニュアルー発達障害児のソーシャルスキルを育てるためにー』を活用したソーシャルスキル・トレーニング研修会を4回（計208名）、京都市教育委員会との連携事業である「中学生の生き方探求・チャレンジ体験」（京都市立中学校6校21名）、公開講座「草花や野菜を栽培して学習する体験教室」（9時間小学生と保護者25組50名）と「未来を担う子どもたちに贈る理科実験教室」（16時間×2クラス42名）を実施した。

高大連携事業としては、近隣の高等学校での「高校生のための特別授業」（6回計268名）、附属高等学校での「大学教員による高校生のための専門講座体験」（14講座1年生200名）を実施した。

③幼稚園免許特例講座

地域社会との連携等充実のための取組の一つとして、保育士を対象とした幼稚園教諭免許状取得のための講座（幼稚園免許特例講座）を開講した。

これは、認定こども園法改正に伴う幼稚園教諭免許状授与の所要資格の特

例に基づき（教育職員免許法施行規則の一部が改正されたことにより）、文部科学省から幼稚園教諭の養成を行う認定課程を置く大学に対し、本特例に応じた8単位から構成される講座の開設等の要請に応え、本学で実施したものである。

具体的には、平日夕刻や土曜日、学校の長期休業期間中も勤務がある保育士の勤務状況を考慮し、平成26年5月から12月までの日曜日の全15日間の日程で、教育学部の授業とは別に開講したものである。受講生の実人数は124名であり、京都市内をはじめ近畿地区の保育園等から幅広く申し込みがあった。単位認定結果は、5科目の総単位数859単位（受講生により1科目から5科目の受講）を認定した。

受講生からの講座終了時の評価アンケートによると、授業内容の設問に対し「とても適切」「ある程度適切」が99%、講座運営の設問に対し「とても適切」「ある程度適切」が95%、講座全体の評価の設問に対し「とても満足」「ある程度満足」が99%であり、全体として非常に高い評価を得た。なお、文部科学省HP掲載の「特例対象講座・科目の開設大学一覧」によれば、平成26年度に国立大学で特例講座を開講したのは本学のみであった。

④国際交流充実のための取組

平成26年度は前期12カ国53名、後期13カ国54名の留学生在籍した。例年実施しているサポート事業（留学生ガイダンス、健康診断、生活安全講習会〔防犯・交通安全〕）に加えて、新たに研究生にもチューターをつけ、フェローの数を3名から7名に増員して、留学生の生活支援のサポート体制を充実させた。また、指導教員の留学生指導をより充実したものとするため、6種類の外国人留学生受入れガイドを改訂するとともに、留学生への広報として、教員研修留学生及び日本語・日本文化研修留学生のコースガイド（和文・英文）を引き続きHPに掲載した。さらに、留学生による地域交流の一環として日本語・日本文化研修留学生による研究の中間発表会を「ふれあい伏見フェスタ」において開催することで地域との交流を図った。

交流協定の拡充については、以前より検討を行っていた米国の東ミシガン大学と新たに交流協定を締結した。交流協定による交換留学や短期研修に関しては、4年で卒業可能な留学プログラムを作成するとともに、上海師範大学短期研修に小学校訪問などを加えてより教員養成に資するプログラムに改善し、春川教育大学校との短期学生交流研修を「異文化理解研修（韓国）」として単位化するなど、留学プログラムを充実させた。加えて、国際交流活動の活性化を図るため、認定要件等の見直しを開始した。なお、交換留学としては、エアランゲン・ニュルンベルク大学へ2名、ケベック大学モントリオール校へ2名を派遣し、タイ国地域総合大学より3名、上海師範大学より1名、エアランゲン・ニュルンベルク大学より1名を受け入れた。短期研修としては、タイ国地域総合大学へ11名、春川教育大学校へ5名、上海師範大学へ5名を派遣し、タイ国地域総合大学から10名、春川教育大学校から6名を受け入れた。この短期研修の派遣については、日本学生支援機構の留学生交流支援制度により助成を受けた。なお、短期研修参加学生からは「日本にいた時は気づかなかったことに気づいた」「異文化に触れることで視野を広げる良い機会となった」「日本国内の問題を相対的な視点で考察できるようになった」「英語を用いたコミュニケーションに積極的になれた」「現地の先生や留学生と英語で会話する機会も多く、語学力の向上に成果があった」等の意見が寄せられた。

また、交流協定校への教員派遣制度により上海師範大学に教員2名を派遣

し、タイ国チュラロンコン大学教育学部教員研修団（大学教員4名、学校管理職1名、大学院生14名）の訪問を受け入れた。さらに、英国のオックスフォード・ブルックス大学で日英共同シンポジウムを3日に渡り開催した。

(6) 他大学との連携協力

① 連合教職実践研究科

大学院連合教職実践研究科において、京都市内の連合参加大学（京都産業大学、京都女子大学、同志社大学、同志社女子大学、佛教大学、立命館大学、龍谷大学）とともに、連携協力して、引き続き高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員の養成に努めた。

平成26年度に改革した新しい教育課程に基づいた授業を行った。授業研究会では、各授業の実践内容や成果と課題の報告をもとに意見交換を行い、授業のねらいに則したフィールドワークが実施され成果が上がっていることが確認できた。

なお、教員養成評価機構による教職大学院認証評価の平成27年度受審に向け、自己評価書を作成した。

② 三教育大学連携の状況

本学、大阪教育大学及び奈良教育大学は、平成22年度から「京阪奈三教育大学連携推進協議会」を設置して、教育・学生支援、大学改革・教員養成機能強化等において連携協力を進めてきた。平成26年度の取組状況は以下のとおりである。【詳細はP8.「3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況」参照】

- 1) 「教員養成高度化連携拠点」を中核として教員養成・研修高度化事業に取り組んだ。特に、選定したプロジェクトにおいては、主幹大学以外の大学からそれぞれ連携協力者を選任し各連携拠点のセンター研究員として三大学連携体制を強化して、事業を実施した。
- 2) 京阪奈三教育大学連携推進協議会または連携推進協議会と教員養成・研修高度化事業推進部会の合同会議を6回開催し、上記のプロジェクト以外に、連携協力事業について協議し、実施した。
- 3) 京阪奈三教育大学双方向遠隔授業、京阪奈三教育大学連携FD研修会、京阪奈三教育大学連携「学生主体セミナー」、京阪奈三教育大学合同就職セミナーを継続して実施し、教員養成機能の強化に努めた。
- 4) 第2回京阪奈三教育大学教員養成・研修高度化事業推進フォーラムを、教員養成高度化連携拠点活動状況と双方向遠隔授業システム活用状況の報告及びその成果を広く公開することを目的として開催した。

2. 業務運営・財務内容等の状況

内部監査室の動向

本学では、平成18年12月に「国立大学法人京都教育大学内部監査規則」を制定し、平成19年1月に内部監査室が設置された。内部監査室の構成員については、現在は、室長を学長補佐（評価・内部監査担当）が兼務し、室員については事務職員6名が兼務している。今後、内部監査室の業務は増加することが考えられ、内部監査室の更なる機能強化を図る必要があることから、事務連絡会議の下に設置されたWGにおいて検討を行った。構成員については、内部監査の内容を踏まえて検討する必要があり、内部監査規則で定められている業務監査及び会計監査の監査内容や、他の監査機関との調整につい

ても検討を行い、内部監査の在り方も含めた報告書「事務連絡会議WG報告（2）－内部監査室の点検－」として取りまとめた。

また、平成26年2月に改正された「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」によれば、「不正の発生の可能性を最小にすることを旨とし、機関全体の視点から実効性のあるモニタリング体制を整備・実施することが重要である」とされている。それを受け、内部監査室では、平成26年度は重点項目を設けてモニタリング監査を実施した。

モニタリング監査では、教員の出張報告書について、用務内容が学会出席等の場合はプログラムや配付資料の添付の確認、研究打合せ等の場合は相手方の氏名等が記載されているか、無作為に抽出し調査した。調査の結果、必要書類の添付や必要事項の記載がされていない出張報告書があったため、該当者に確認を行い、出張の事実を確認するとともに適正に出張報告書を作成するよう指導を行った。

3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況

京都教育大学、大阪教育大学、奈良教育大学

教養教育等大学教育の充実を図ることを目指した取組

（教育・学生支援等において三大学による連携協力した教育の質保証）

本学、大阪教育大学及び奈良教育大学は、平成22年度から「京阪奈三教育大学連携推進協議会」を設置して、教育・学生支援、大学改革・教員養成機能強化等において連携協力を進めてきた。特に、平成24年度からは国立大学改革強化推進補助金を受けて、中央教育審議会が提起する「教員養成の高度化と教職生活全体を通じた学びを継続的に支援するシステム」を近畿圏においてモデル構築することを目指し、平成25年度には連携推進協議会の下に各大学に「教員養成高度化連携拠点」を共同設置し、「『学び続ける教員』のための教員養成・研修高度化事業」に取り組んでいる。平成26年度の取組状況は以下のとおりである。

- 1) 「教員養成高度化連携拠点」を中核として教員養成・研修高度化事業に取り組んだ。特に、次の6つのプロジェクトについては、主幹大学以外の大学からそれぞれ連携協力者を選任し、各連携拠点のセンター研究員として三大学連携体制を強化して、事業を実施した。

- ① 現職教員の修士レベル対応学修プログラムの共同開発（主幹：京都教育大学）
- ② 博士養成モデルプログラムの共同開発（主幹：大阪教育大学）
- ③ 博士人材向け教員能力開発プログラムの研究開発（主幹：大阪教育大学）
- ④ 双方向遠隔授業を取り入れた教育課程の連携（主幹：奈良教育大学）
- ⑤ ICT支援員養成・ICT活用サポート研修の共同実施（主幹：奈良教育大学）
- ⑥ スクールサポーター等教育支援人材認証制度の共有（主幹：奈良教育大学）

本学では、教職キャリア高度化センター【P5. 1（4）①参照】を中心に、「①現職教員の修士レベル対応学修プログラムの共同開発」プロジェクトにおいて、「先生を“究める”Web講義」システムの開発、京都府・市教育委員会と連携した学校経営改善講座の開催、京都府・市教育委員会と協働した特別支援教育に関する研修講座の開発に取り組んだ。

- 2) 大阪教育大学が当番大学となって、京阪奈三教育大学連携推進協議会また

は連携推進協議会と教員養成・研修高度化事業推進部会の合同会議を6回開催し、上記の6つのプロジェクト以外に、連携拠点における事業等について協議し、実施した。

その一環として、本学の教職キャリア高度化センターでは、初任期の現職教員を支援するため、インターネットを利用したWebポートフォリオシステム「京のせんせいポートフォリオ」を構築し、京都府・市内の初任期の小学校教員50名、中学・高校教員50名を募集して、この自己研修システムをスタートさせた。また、卒業生・修了生のフォローアップを行うため、フォローアップ・フィードバックシステムの構築に取り組んだ。

また、各大学職員の能力向上を目的とした事業として、毎月1回文部科学省から教育行政担当者を講師に招き、双方向遠隔授業システムを活用した三大学合同SD研修会（参加者延べ765名）を実施した。さらに、業務分野別合同研修として、施設関係業務研修（受講者10名）、図書館業務研修（受講者34名）、財務関係業務研修（受講者61名）をそれぞれ実施した。

- 3) 「京阪奈三教育大学双方向遠隔授業」を、平成26年度からは国立大学改革強化推進補助金事業の一環に位置付け継続して取り組み、教養教育の充実を図るとともに、引き続き京阪奈三教育大学連携FD研修会、京阪奈三教育大学連携「学生主体セミナー」、京阪奈三教育大学合同就職セミナーをそれぞれ実施し、教員養成機能の強化に努めた。

双方向遠隔授業の実施状況は、授業科目26科目、延べ受講者数2,611名であった。なお、受信大学の受講者数は1,092名であり、多くの学生が自大学にいながら他の2大学の特色ある授業を受講できる環境を実現している。

- 4) 第2回京阪奈三教育大学教員養成・研修高度化事業推進フォーラムを、教員養成高度化連携拠点のセンターにおける活動状況、双方向遠隔授業システムの活用状況やその成果を広く公開することを目的として、平成27年3月に大阪教育大学で開催した。

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

京都教育大学はこれまで、教員養成大学としての使命を果たすべく、いわゆる「ゼロ免課程」の廃止による教員養成課程への一本化（平成18年度）や、大学院連合教職実践研究科（教職大学院）の設置と大学院教育学研究科の改革（平成20年度）など、先駆けて改革に取り組んできた。第2期中期目標期間後半3年間の「改革加速期間」においても、教員養成大学の使命を果たすため、この期間の取組の目標を、平成25年度公表した「京都教育大学のミッション」にも取り入れた「地域に密接して、とりわけ義務教育に関する教員養成機能の中心的役割を担いつつ、全国から学生が集まり他府県の学生を受け入れやすい京都地域の特性を活かし、近畿地域を中心とした広範な地域の教員養成機能の一翼を担っていく」とし、機能強化の方向性を「専門的な学識に裏打ちされた教育実践力を備えて、主体的に課題探究や研究に取り組み、継続的に自己研鑽をはかる力を備えた『学び続ける教員』の養成と支援のための機能強化に取り組む」と定めている。

平成26年度の取組の中で重点的に取り組んだ事項は、「教職キャリア高度化センターの活動」【P5. 1（4）①参照】と「6年制教員養成高度化コースの運営」【P3. 1（1）①参照】である。

「教職キャリア高度化センター」は、京阪奈三教育大学連携推進協議会の

もとに「教員養成高度化連携拠点」として、京都府・市教育委員会及び公立学校との連携のもと、「教職生活全体を通じて学び続ける教員」をサポートすることを主な目的として、平成25年度に設置された。センターの「初任期支援部門」では、Webシステムとして「初任期教員のためのポートフォリオ（京のせんせいポートフォリオ）」を構築・実施し、京都府・市教育委員会所属の初任期教員103名の自己研修を支援した。「教職キャリア支援部門」では、教職生活全体を通じて学び続ける教員に向けて、修士レベルに対応できる学修プログラムや高度な専門性を養うプログラムを開発し、学校経営改善に関する講座「学校組織運営特別講座シリーズ」「学校経営力向上講座」などを企画・実施した。また、修士レベル対応学修プログラム「先生を“究める”Web講義」を発信し、登録した現職教員がいつでも閲覧することができ、「理論と実践の往還」を図るための補完資料として活用することができるようにした。

「6年制教員養成高度化コース」は、平成26年度、第一期生となるコース登録学生（学部3年生）9名を迎え、運営を開始した。学生は、所属する各専攻の教育課程に加え、「6年制コースゼミⅠ・Ⅱ」を必修科目として受講した。コースの運営にあたっては、「6年制教員養成高度化コース運営委員会」「6年制教員養成高度化コース連絡会議」を開催し、平成27年度の教育学研究科授業のなかからコース登録学生に先行履修を認める科目を選定するとともに、次年度コース登録学生募集を行った。その結果、異なる10の専攻から新たに11名のコース登録学生が加わることとなった。

また、「京都教育大学連携協議会の設置」【P6. 1（5）①参照】と「新任教員研修制度の導入」【P13. 1参照】もそれぞれミッションとかがわる重要な取組である。

「京都教育大学連携協議会」を平成27年3月に設置した。これは、本学のミッションにおいて「教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等によって構成される常設の諮問会議」と記したものに当たる。これまで、京都府・市教育委員会とはそれぞれ年に1回、教育長、教育次長及び幹部職員と学長及び役員等の懇談会を開催してきたが、今後は京都府・市両教育委員会、公立学校及び大学で構成するこの協議会を定期的（年4回程度）に開催し、現職教員の研修や学生の教育実践の在り方等について意見交換を行うこととした。

「新任教員研修制度」は、ミッションにおいて確約した「学校現場での指導経験がない大学教員に対して研修を実施する」に対応するため、研修プログラムを作成し、平成27年度から附属学校園を活用し実施することとした。

加えて、法人運営体制強化の一環として「学長のリーダーシップの発揮」を更に高めるための特別措置枠を受け取り組んだ「広報機能の充実」【P22. 4参照】はこれからの大学にとって大きな意味を持つものである。

本学の広報については、国立大学としての説明責任を果たし、目標を実現することに寄与するため、必要な情報の収集や実現に至るまでのプロセスを学内外に向けて発信することを目指し、大学のブランドイメージや効果的な広報手段の検討、全教職員によるブレインストーミングや卒業生や地域へのアンケート等に取り組んだ。

これらの改革加速の取組は、本学ミッションの実現に直接つながるものであり、また本学が目指す教育の質の向上もそのことに関係している。そのため、個々の計画を着実に実施に移し、さらにひとつひとつを連動させることで確実な成果につなげることが肝要であると考えている。

○ 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
 ○全学的な視点に立った機動的な大学運営が遂行できるよう運営体制を充実し、学内資源の効果的・重点的な配分を行う。
 ○教育研究組織を効果的・弾力的に運用できる体制を充実する。
 ○大学の目的を達成するため教職員の人事体制を充実する。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウエイト |
|--|--|------|------|
| 【50】円滑・効果的な大学運営を行うため、学内運営組織等の在り方を見直す。 | 【50-1】強化した副学長・学長補佐体制を継続するとともに、改善に向けて組織運営の状況について点検する。 教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等によって構成される常設の諮問会議の設置に向けて、京都府・市教育委員会と協議を開始する。 | III | |
| | 【50-2】教育研究連携協議会と附属教育実践センター機構を中心に、学部・大学院、各センターと各附属学校園の教育研究活動における連携、及び各センター相互の連携を推進するとともに、改善に向けて連携推進状況を把握する。 | III | |
| 【51】大学の特色を生かした教育研究等への重点投資を点検評価に基づき行う。 | 【51-1】学長裁量経費である教育研究改革・改善プロジェクト経費による研究成果について、平成25年度に妥当性を検証した評価基準に基づき評価を行い、継続課題プロジェクトに対しては平成26年度の配分に反映させる。新規課題プロジェクトに対しては、大学の特色となる教育研究に関し、重点配分を行う。 | III | |
| | 【51-2】教育研究の基盤的な設備の更新・充実については、学長のリーダーシップのもとで設備マスタープランを踏まえた整備を引き続き行い、学習環境を整える。 | III | |
| 【52】学問の進展と社会のニーズに応え得る教育・研究分野を発展させることを視野に入れた教育研究組織の整備を行う。 | 【52】学部・大学院を見通した「6年制教員養成高度化コース」をスタートさせ、その教育組織と運営体制等を軌道に乗せる。 | IV | |
| 【53】教職員の人事については、全学的・長期的視点から、人員管理を行う。また、採用にあたっては、女性、若手等の比率を考慮した教職員構成を目指す。 | 【53】教職員人事に関する全学的・長期的方針のもとに、ミッションの実現に向けて適切な人員配置を行う。 | III | |
| 【54】学校教育等多様な経歴を持つ教員の採用を促進する。 | 【54】ミッションの実現に向けて、特に学校現場で指導経験のある大学教員の採用に努める。また、学校現場での指導経験のない教員に対しては、新規採用教 | IV | |

| | | | |
|--|--|-----------------------|--|
| <p>【55】事務系職員の専門性等を向上させるための研修を実施する。</p> | <p>員を中心とする研修の在り方について検討する。</p> <p>【55-1】事務系職員が受講した研修内容を学内で共有するため、受講内容を記載した報告書を学内HPに掲載する。</p> <p>-----</p> <p>【55-2】年間の計画を立て、国立大学協会や他機関が開催する事務研修に引き続き積極的に参加する。</p> | <p>III</p> <p>III</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 円滑な大学運営に向けた事務処理・事務組織の見直しを進める。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|---|--------|------|
| 【56】事務組織の業務に関する自己点検・評価を行い、業務の効率化・合理化や事務組織の見直し・改善等に反映させる。 | 【56-1】大阪教育大学及び奈良教育大学との連携により、引き続き管理的経費の削減や合同事務研修を実施するなど、事務共同化の推進を調整する。 | Ⅲ | |
| | 【56-2】平成25年8月1日付で実施した事務組織の再編が機能しているかどうか点検する。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 新任大学教員への研修【54】

本学のミッションにおいては「実践的指導力の育成・強化を図るため、学校現場で指導経験のある大学教員20%を確保するとともに、学校現場での指導経験がない大学教員に対しては、学校現場における教科指導や生徒指導などに関する研修を実施する」ことを掲げている。

その達成のため、「『学校現場で指導経験がない大学教員への附属学校を活用した研修』の内容を検討するWG」を設置し、義務教育諸学校等の学校現場において正規雇用の教員として指導経験が無い大学教員に対して、①学生に対する指導の内容及び方法の充実、②教育研究における大学と附属学校園との連携強化、③大学の授業改善、の3項目を目的として、附属学校園における研修実施要項を作成した。その内容は、①大学内での3日間の事前プログラム、②基本プログラムとして附属小学校での教育実習の観察、③研究発表会への参加等のオプションプログラム、④これら研修プログラムの計画書・報告書などの作成、となっている。

平成26年4月採用者6名のうち2名、平成27年4月採用者5名のうち3名の計5名の該当者が平成27年度から附属学校園を活用し研修することとなった。

2. 事務組織再編の点検【56-2】

学長のリーダーシップをより強化し、本学の改革構想・将来ビジョンなどの構築・推進、学部・大学院と附属学校園が連携した協働研究の推進、繁忙期における少人数の課・グループへの協力体制の強化を目的として、事務局各課、附属図書館・附属学校事務部を平成25年8月に再編成した。

平成26年度は、事務組織（それぞれの職員）が、事務組織再編の目的達成に向けてどのように業務を遂行しているのかについて、事務組織再編の点検作業を実施した。点検作業は、事務組織再編の目的を再確認した上で、課長・グループリーダーに対するアンケートを実施し、当面の改善方策に加え、事務組織が果たすべき役割についての論点整理を行った。これを報告書「事務連絡会議WG報告（1）－事務組織再編の点検－リーダーシップとフォローシップを兼ね備えた組織のために」として取りまとめた。

報告内容の第一は、課内の会議開催の考え方について検討を行い、①日常業務の打合せは、なるべく個別に行わず組織として実施する、②月に1回は、学内の重要事項、担当業務の懸案事項について協議する時間を確保する、③役員会決定、教授会決定内容を遅滞なく連絡し全職員が共通理解を図ることの重要性について報告がなされた。これらを可能とするため、毎月2回の課内の連絡会議（課長、グループリーダー、主査が出席）を持ち、別途、毎月2回のグループ内の連絡会議（非常勤職員も含めたグループ構成員全員が出席）を実施することとした。さらに、それぞれ2回のうちどちらかは、会議構成員全員で学内全体の課題や担当業務の懸案事項について協議する時間を確保することとした。これについては、平成26年度の後半から、各課において基本パターンとして実施している。

報告内容の第二は、連絡会議を実施するねらいとして、①定期的に連絡会

議を開催して情報共有を図ることにより、職員間での相互理解が進み、その結果として協力・応援態勢を築くこと、②グループとして、また、担当者として「分担」している業務は、大学全体として何を実現するのかを考えつつ行うことにより、業務に対するモチベーションの向上が期待できる、③定期的な連絡会議を行うことにより、「日常的に考え、意見を述べ、話し合う」というプロセスを通じて、わかりやすい意見表明や文書作成などの経験を積み重ねることにより、論理的な、思考力・理解力・企画力・説明（説得）力の向上が期待できるとしている。

なお、WGでは、事務組織再編の点検の一部として、内部監査室のあり方、大学教員向けの「事務の手引き」の作成などについても、平成27年度実施に向けて検討を進めた。

3. 独立行政法人通則法及び国立大学法人法の改正に伴う業務方法書の改訂作業並びに学校教育法及び国立大学法人法の改正に伴う諸規程の整備

「独立行政法人通則法の一部を改正する法律」及び「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律」（平成27年4月1日施行）により、本法人においても業務方法書に内部統制システムの整備に関する事項を記載するため、業務方法書の変更に係る作業を行った。業務方法書に記載すべき事項については、総務省の通知に基づき、本法人の状況を関係部署の職員と教員が協力して点検しつつ作業を行った。内部統制の目的を達成するため、本法人の業務方法書には、①統制環境、②リスクの評価と対応、③統制活動、④情報と伝達、⑤モニタリング、⑥ICTへの対応、の基本要素毎に具体的な事項を記載することとした。これらの作業を終え、業務方法書の変更については、本法人での所定の審議を経て文部科学大臣に認可申請を行い、平成27年4月1日付けで文部科学大臣から認可された。

「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律」及び「学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令」が公布（平成27年4月1日施行）されたことに伴い、本学においても法令改正の趣旨を踏まえた内部規則の総点検・見直しを行った。総点検・見直しにあたっては、教授会及び各種会議において法令改正の趣旨を学内の構成員に周知し、学内規程等の総点検・見直しをするためのWGを企画調整室の下に設置し、事務職員と教員が協力して作業を行った。WGにおいて作成した学内規程等の改正案については、各規程等を所掌している各委員会委員長等宛に学長名で検討依頼を行い、所定の改正審議を経て、平成27年3月に学内規程等の改正（平成27年4月1日施行）を全て完了した。

4. 戦略的・効果的な資源配分、業務運営の効率化

1) 第2期中期目標・計画に対応するため、健全な財政運営の実現に向けた予算編成に努めるとともに、本学の特性を活かしながら「社会から求められ信頼される魅力ある大学」の実現のため、毎年方針を立てて予算を編成している。平成26年度予算編成方針は次の5項目である。

- ①大学改革実行プランの達成に向けて、予算を確保する。
 - ②適正な人件費率のもと、教員養成機能の充実にむけた予算編成とする。
 - ③年度計画の実行に向け、必要な予算を確保する。
 - ④学長のリーダーシップの下、緊急的課題に対応できるよう、学長裁量経費の予算枠を増額する。
 - ⑤学生生活及び教育環境の充実のため、必要な財源を確保する。
- 2) 平成26年度に概算要求していたプロジェクト分について、「教職大学院における豊かな国際性を育成するカリキュラムの改革－海外の大学とのネットワーク構築による国際化の展開－」(継続)、『グローバル人材育成プログラム』の開発 (新規) の2件が採択された。
- また、「学長のリーダーシップの発揮」を更に高めるための特別経費(プロジェクト)として、「ミッション達成の基盤固めとしての大学広報の充実」(新規)、「就職・キャリア教育の機能強化」(新規) の2件が採択された。
- さらに、将来を支える人材の育成や大学運営の高度化、国際競争力の強化に資することを目的として新たに設けられた「国立大学改革強化推進補助金事業」に、『学び続ける教員』のための教員養成・研修高度化事業－京阪奈三教育大学連携による教員養成イノベーションの創生－(継続)を、本学・大阪教育大学・奈良教育大学で共同申請し採択された。
- 3) 人件費抑制については、次の措置を行った。
- ①大学教員については、大学教員の配置の基本原則「定年退職後は原則不補充とし、大学院全専修成立と共通教育のための必置人数が不足する場合は、若手採用により補充する」に基づいた採用を行うとともに、「特定教員※」制度を活用し教育の質の維持に努めた。
 - ②本学の教育・研究に関わる業務に携わる、定年年齢を超えた専門的な知識を有する人材を雇用するための「特定職員」制度を活用し、平成27年度は環境教育実践センターに配置することとした。
 - ③事務の効率化、合理化のため、業務の外部委託を進めており、建築物及び建築設備の法定点検を委託業務として実施した。
- ※特定教員：教育学部、教育学研究科及び連合教職実践研究科における教育・研究指導等に当たるため、本学を定年退職した教員等で、本学の教育目的に沿って必要とする教育・研究業績、実務経験を有する者を雇用。

5. 外部有識者の積極的活用や監査機能の充実

- 1) 「広報戦略検討専門委員会」に引き続き外部有識者委員を1名配置し、広報戦略など大学の広報活動への提言を受けた。それらの意見をもとに本学の広報推進のためのシンボルフレーズ案の策定に着手した。
- 2) 「経営協議会」に学外委員を過半数配置し、本学の課題について提言を受けた。具体的には、「広報が重要である」「京都に立地しているという強みを活かすように」等の意見があった。
- 3) 滋賀大学、滋賀医科大学、京都工芸繊維大学と連携して「京滋地区4国立大学法人公共工事入札監視委員会」を設置し、委員として外部有識者を配置した。このことにより、建設工事・コンサルティング業務について、入札及び契約の過程並びに契約の内容の透明性を確保した。
- 4) 「京都教育大学連携協議会」(平成27年度から年4回程度開催予定)の設置を決定し、委員として京都府・京都市教育委員会の者(2名)、公立の小学校、中学校、高等学校の長(6名)を配置し、現職教員の研修の在り

- 方や学部学生・大学院生の教育実践などについて意見交換を行うこととした。
- 5) 「大学院連合教職実践研究科外部評価委員会」に外部委員を配置し、年に2回委員会を開催し外部評価を行った。
 - 6) 各附属学校園に学校評議員を配置し学校運営改善を行った。また、地域の評議員には、学校行事等に招待するなど普段から学校に來校する機会を設け、意見をより引き出す工夫を図った。
 - 7) 近畿地区各国立大学の内部監査担当者の会議に出席し、各大学の監査に関する情報共有を行った。内部監査室では他大学の監査の内容、実施方法等を参考にし、本学の監査を充実させることとした。
 - 8) 国立大学法人法施行規則の改正に伴い監事監査の機能が強化されることとなり、本学においても「国立大学法人京都教育大学組織運営規則」を改正(平成27年4月施行)し、監事監査の充実を図ることとした。
 - 9) 「国立大学法人京都教育大学における公的研究費の適正な取扱いに関する規程」を制定(平成27年3月施行)し、不正調査委員会に、外部有識者委員として、会計・法律関係の専門的知識を有する者を組織に加えることとした。
 - 10) 「国立大学法人京都教育大学における研究活動の不正行為の防止等に関する規程」を制定(平成27年4月施行)し、不正行為調査委員会に、外部有識者委員として、当該被告発者に係る研究分野の専門知識及び法律関係の専門的知識を有する者を組織に加えることとした。
 - 11) 「国立大学法人京都教育大学研究倫理委員会規程」を全部改正(平成27年4月施行)し、研究倫理委員会に、外部有識者委員として法律関係等の専門知識を有する者を組織に加えた。

6. ガバナンスの強化

大学が人材育成・イノベーションの拠点として教育研究機能を最大限に発揮していくために、学長のリーダーシップの下で戦略的に大学を運営できるガバナンス体制を構築することを目的とした平成27年4月施行の学校教育法に沿って、教授会規則等内部規則の総点検・見直しに取り組んだ。その主な内容は、副学長を含む理事は学長から命ぜられた各担当の業務を掌理すること、学長に事故があるときの理事による職務代理等の明確化、審議機関である教授会の役割の明確化である。これにより、教員養成大学の特性である芸術や体育の分野をも含む広範な大学の教育研究分野や附属学校園に係る学内外の多様な意見を学長が斟酌し、そのリーダーシップにより全学的な取組が更に効果的に行える体制になったと言える。

なお、文部科学省調査書への大学の回答に対する監事の所見では、内部規則の総点検・見直しは十分な時間と労力をかけ、必要な機関会議において民主的な議論がなされ、大学のガバナンスが向上した旨、述べられている。

また、年度計画【50-1】に沿って、学長を補佐する体制の点検を実施した。平成23年度から新たに配置した4人の教授兼任副学長と、平成23年度から平成25年度にかけて順次1人ずつ配置した3人の学長補佐の体制、平成23年度から設置した研究推進室、及び平成23年度から設置した法人運営連絡会議等について、点検を行い、その結果を「学長を補佐する体制の点検実施報告書」として取りまとめた。

そのまとめにおいては、教授兼任副学長及び学長補佐については、配置の目的に合った効果が認められるとしつつも更にいくつかの課題が併記されている。また、法人運営連絡会議や研究推進室を含めた4法人室体制について

は、学長を補佐する機能を十分に発揮しているとしている。加えて、平成25年8月の事務組織改革の重要性を記している。今後、ここに挙げられた課題等を改善した上で、この体制を第3期中期目標・計画期間における学長のリーダーシップ発揮と大学のガバナンス強化に役立てることとなる。

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 | 外部研究資金その他の自己収入の確保及び増額に努める。 |
|------|----------------------------|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---|---|--------|------|
| 【57】 科学研究費補助金等の外部資金獲得等、自己収入の増額に向けた全学的な支援や取組を強化する。 | 【57】 科学研究費助成事業などの外部資金の公募状況を周知し、申請の支援体制をさらに強化するなど採択実績を向上させる取組を行う。 その他の自己収入の確保に向けた取組を引き続き行う。 | III | |
| | | 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
 ○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。
 ○人件費以外の経費の削減
 管理的経費等の抑制に努める。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|---|--------|------|
| 【58】「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。 | 【58】大学教育や附属学校園教育に配慮しつつ、引き続き人件費抑制の達成基準維持に努める。 | III | |
| 【59】管理的経費等を抑制するため、省エネルギー対策の実施や事務の効率化・合理化を進める。 | 【59-1】省エネルギー対策と温室効果ガス排出の抑制に引き続き努める。また、施設整備事業において、省エネルギーと温室効果ガス排出の抑制に配慮した設計・工事を実施する。 | III | |
| | 【59-2】複数年契約や一括契約の在り方を見直し、引き続き管理的経費の削減及び抑制に努める。 | III | |
| | | 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
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標 全学的かつ経営的視点に立って大学が保有する資産の効率的・効果的な運用に努める。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|-------------------------|---|--------|------|
| 【60】施設設備等を効率的・効果的に運用する。 | 【60】土地及び施設の利用状況を引き続き調査し、効率的・効果的な運用を検討する。また、検討結果に基づく具体的な取組を推進する。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

| |
|---------------------|
| (2) 財務内容の改善に関する特記事項 |
|---------------------|

1. 京阪奈三教育大学の事務システムの連携【56-1】

平成25年度に事務の合理化を目的として、各大学で導入しているシステムの規格の共通化を図るために本学が更新した財務会計システムについて、平成26年度には、より効率的にシステムを運用するため、大阪教育大学、奈良教育大学と情報交換を行いカスタマイズを実施した。

授業料債権システムについて、平成26年度より三教育大学共同でクラウド化（開発業者のクラウドセンターにサーバを借りて各大学から接続し運用する方式）を実施し、サーバの一元化と保守経費の削減（155千円）を行った。また、平成25年度に京阪奈三教育大学の大学間連携及び危機管理対策の一環として、相互に電子データのバックアップを可能とするため導入したサーバへのバックアップデータの項目について、平成26年度に本学情報化推進委員会で検討し、大学HPの事務局関連のページ及び法人文書ファイルのバックアップを開始した。

2. 外部資金、寄附金、その他の自己収入【57】

科学研究費助成事業における採択実績を向上させるため、「平成27年度科学研究費助成事業申請のための研修会」（平成26年6月、26名出席）、「科学研究費助成事業申請書作成講習会」（平成26年9月、23名出席）を開催した。11月には、附属学校教員を対象とした平成27年度科学研究費助成事業（奨励研究）の申請支援を実施し、希望者に対し研究推進室室員が研究計画調書のチェックを行った。その結果、附属学校教員が科研費申請をした件数は8件であった。また、引き続き本学独自の制度である「科研獲得支援費」を配分して支援を行った結果、平成27年度の採択件数は新規採択12件（新規採択率42.9%）、継続採択36件、計48件であった。なお、平成27年度直接経費交付額は55,300千円である。

寄附金の募集については、HP掲載、同窓会総会やホームカミングデーでの依頼等により引き続き広報活動を行っている。また、平成26年度の施設一時貸し出しについては、53件の利用があり、2,116千円の収入であった。

また、その他の自己収入として、保育士を対象とした幼稚園教諭免許状取得のための講座（幼稚園免許特例講座）を開講したことにより、12,713千円の収入があった。

3. 財務内容の改善・充実

資金運用計画（平成25年度策定）に基づき、平成26年度から短期資金運用を開始し、定期預金として8件運用、運用益は494千円となった。また、長期資金運用全体の運用益は1,570千円となり、業務達成基準適応事業計画により改修中の女子寮什器類の更新、附属特別支援学校の給食設備更新及び防災倉庫整備に活用することを役員会において決定した。

財務指標の特性が類似している11教育大学において、平成26年度は本学が幹事大学となり、財務諸表の円単位データを取りまとめ、共有した。その結

果、他の教育大学との詳細な財務データの比較が可能となった。また、法人化以降の本学の人件費率や教育比率等の財務指標をグラフ化し、役員会や経営協議会等の会議資料として活用した。

4. 経費の抑制

平成26年度の一般管理的経費は、水道光熱費及び保守費等のランニングコストの消費税率上昇による増額、減価償却費の増額もあり、平成25年度比17%の増額（平成26年度131,585千円、平成25年度112,068千円）となったが、消耗品費・備品費については、平成25年度比35%の削減（平成26年度10,812千円、平成25年度16,700千円）を行い、エネルギー使用量についても、第一期中期計画期間の最終年度である平成21年度比8.3%の削減（平成25年度比3.7%の削減）を達成した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 自己点検・評価体制を充実し、大学運営の改善に活用する。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|--|--------|------|
| 【61】各委員会・部局等における定期的な自己点検・評価の方法を改善し、平成25年度までに効率的な評価システムを構築する。 | 【61】平成25年度までに構築した、評価システムを引き続き運用する。 | Ⅲ | |
| 【62】認証評価機関の評価結果を、教育内容や研究活動に反映する。 | 【62-1】自己点検及び第三者評価の結果を引き続き大学運営及び教育・研究活動に反映させる。 | Ⅲ | |
| | 【62-2】平成25年度の自己点検・評価及び外部評価の結果を教育内容や研究活動の改善に生かす。 連合教職実践研究科では、平成27年度の認証評価に向けた準備を行う。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標
 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標 大学の教育・研究及び組織・運営等に関する情報を学外に積極的に提供する。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---------------------------------|---|--------|------|
| 【63】 広報組織を充実し、大学情報を積極的に公開・提供する。 | 【63-1】 「国立大学法人京都教育大学広報戦略」に従って、情報発信を積極的に推進する。 | Ⅲ | |
| | 【63-2】 「国立大学法人京都教育大学広報戦略」に基づき、各種広報手段の改善などを行う。また、広報活動のための広報研修会を行う。 | Ⅲ | |
| | 【63-3】 学術情報リポジトリのコンテンツ充実を引き続き図るとともに、外部システムとの連携を行い、さらなる情報発信拡大に努める。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項

1. 教職大学院認証評価受審に向けた取組

本学連合教職実践研究科は教員養成評価機構による教職大学院認証評価を平成27年度に受審することを決定した。自己評価書の作成については、本教職大学院が「京都連合教職大学院」として8大学連合の形態であることから、連合教職実践研究科FD委員会と京都教育大学の外部評価に対応する部署である大学評価室とで9月に打ち合わせ会議を持ち、連合教職実践研究科で作成した自己評価書原案を大学評価室で確認作業を行うなど、連合教職実践研究科と法人組織が連携して取り組んだ。

2. 学外者の意見の聴取

学外者の意見を聴取するために平成25年度に行った「京都教育大学卒業の京都市立小学校管理職の集い」と「本学卒業生現職教員との懇談会」をそれぞれ定期的に行うこととし、平成26年度も引き続き実施した。

前者は「京都教育大学卒業の京都市・府の小・中学校管理職の集い」として12月に同窓会と協力して開催した。京都市教育委員会から指導主事2名、京都市立小学校から校長・教頭10名、京都市立中学校から校長・教頭6名、京都府の小学校から校長・教頭2名、同窓会から会長以下16名、大学からは学長以下11名の参加者があり、大学等の現状について話し合いを行った。ここでは「教員就職には現場経験が重要なのに公立学校での学生ボランティアに本学の学生が少ない」や「附属学校の中だけで教育実習を完了するのはいかがなものか」といった意見が寄せられた。これらの意見は6年制教員養成高度化コース登録学生が大学院で行う教育実習等の内容決定において検討事項とした。

「本学卒業生現職教員との懇談会」は1回生年度末オリエンテーションの講師として来校したことにあわせて開催し、京都府・市教育委員会からの現職教員11名、大学からは学長以下9名が参加した。「自分でテーマを見つけて学ぶ、探求学習の重要性」や「現場を見る上で学生ボランティアやインターン実習の有効性」が報告されるとともに、「学生時代ののどかな環境」や「学科ごとに個性があって交流することでコミュニケーション力が身についた」といった本学の良さに関する意見も寄せられた。

また、常設の諮問会議としての「京都教育大学連携協議会」の設置（平成27年3月）は、今後、京都府・市教育委員会、公立学校の校長及び大学で構成するこの協議会を定期的（年4回程度）に開催することで、学外者等の意見聴取という観点からも重要なものになることが期待される。

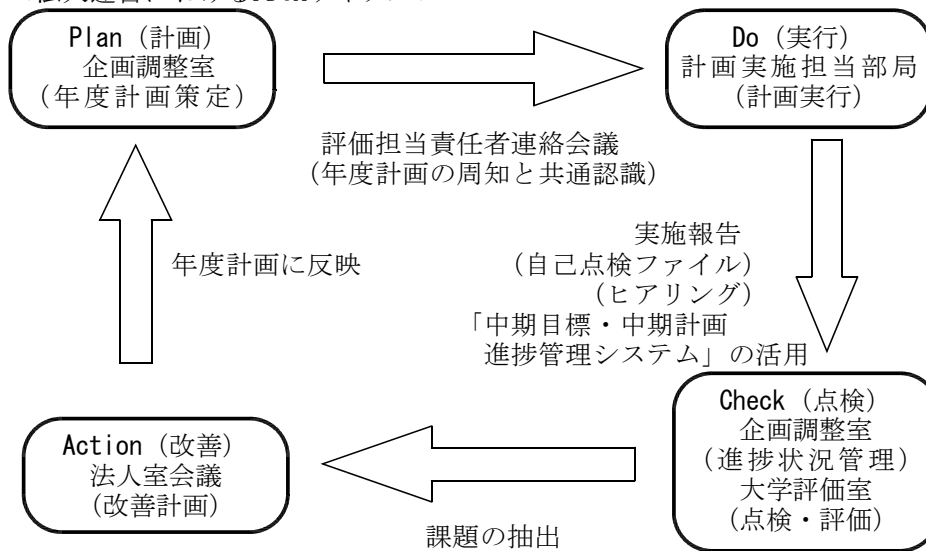
3. 中期計画・年度計画の進捗管理、自己点検・評価の取組及びその結果の法人運営への活用【61】【62-1】【62-2】

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を法人運営に活用するため、平成25年度から以下のPDCAサイクルからなる効率的な評価のシステムを構築している。国立大学の改革加速期間と第3期

中期目標・中期計画期間を通じて、ミッションの達成が求められていることから、本学はこのPDCAサイクルを活用し第2期と第3期中期目標・中期計画期間の連続性を確保することとした。

- 1) 「評価担当責任者連絡会議」（平成24年度設置）の開催（平成26年7月）
- 2) 各部署から提出された年度計画の実施状況中間報告に対する企画調整室・大学評価室合同のヒアリング（平成26年11月）による進捗状況管理
- 3) 役員会、4法人室（企画調整室、教学支援室、研究推進室、大学評価室）、附属学校部、連合教職実践研究科、附属教育実践センター機構からなる法人室会議を開催（平成27年2月）し、「京都教育大学の課題【改善計画】」の進捗状況や現在各部署が取り組んでいる課題について各部署から報告し、意見交換を行った。その際、第2期で完了する課題と第3期に引き継ぐ課題に分類し、共有化を図った。

<法人運営におけるPDCAサイクル>



4. 広報機能の充実

本学の広報は、全ての関係者と本学との間に、双方向のコミュニケーションを維持し、信頼関係をより強化することを目的とし、本学が国立大学としての説明責任を果たし、目標を実現することに寄与するため、必要な情報の収集や実現に至るまでのプロセスを学内外に向けて発信することに主眼を置いている。

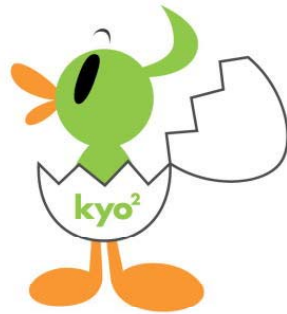
平成26年度は「学長のリーダーシップの発揮」を更に高めるための特別措置枠として「ミッション達成の基盤固めとしての大学広報機能の充実」プロ

プロジェクトが採択されたこともあり、大学のブランドイメージ再構築作業に着手し、学長の教育理念やそれに基づいた本学の教育活動をより効果的に社会に発信できるよう、「広報推進室」を設置した。社会に対しては本学や学校教員という職業の魅力の発信を、学内に対しては学生、教職員の意識改革を図り、大学の求心力を高めることを目的とし、次の事業を行った。①大学のブランドイメージや他大学の事例調査と効果的な広報手段の検討、②概要パンフレット等配布媒体の制作、③山内得立第2代学長による揮毫「啐啄同時」（下記本学マスコットキャラクターの由来）の複製及びシンボルコーナーの設置、④附属学校を含む全教職員によるブレインストーミングや、卒業生、地域自治体等へのアンケートの実施。

その結果、概要パンフレットの制作では、本学の情報を教育委員会や関係機関へより端的に発信できるようになったことをはじめ、大学ブランド再構築作業にかかるブレインストーミングでは、本学の機能的価値や心理的価値の確認作業により、また、卒業生アンケートにおいては、その回答率が43%を超えるなど、いずれも大学への帰属意識の高さを確認することができた。

これらを踏まえ、平成27年度にはシンボルコーナーの本格稼働に向け、大学主催のフォーラムや海外協定校や学生団体を紹介する情報等を学内や大学訪問者に向け発信するとともに、ブレインストーミング等で得られた情報を積み上げ、キャッチコピーやシンボルカラー等の大学ブランドデザイン（UI）策定に向けての構築作業を行う予定である。

【本学マスコットキャラクター】



そったくん

【解説】

漢籍に基づく禅の教えに、「啐啄同時（そったくどうじ）」という言葉があります。これは、鳥の卵が孵（かえ）ろうとする時、雛（ひな）鳥が内側から出ようとして殻を吸うと、これに応じて母鳥が外側から殻をつついて出るべき場所を教え、「啐（そつ）」（殻を吸う）と「啄（たく）」（殻をつつく）とが完全に一致した時に、雛が無事に孵ることができるとを意味します。雛鳥が外に出ようと殻を吸う瞬間に母鳥が外からつつくことが大切なことから、教育全般のありかたについての教えにもなっており、本学学長室にはその書（山内得立第2代学長の揮毫）が掲げられています。

「そったくん」は、教育者養成を目的とする京都教育大学を象徴化しています。デザイン：1983年度卒業生 植原 幸治

5. 情報公開の促進【63-2】

地域連携・広報委員会と情報化推進委員会が連携して、各学科・センターのHP管理担当者を対象とした「ホームページ管理委員会（意見交換会）」を開催しHPの定期的な更新と適切な管理への意識向上を図った。あわせて、HP上で「教育職員免許法施行規則第22条の6に規定する情報」の掲載など、情報公開の促進を図った。

また、独立行政法人大学評価・学位授与機構が運営する大学ポートレートへの参加を決定し、平成26年9月に学内関係部署へ公開内容等の説明を行い、入力項目に対応する文章の作成を依頼した。寄せられた文章をもとに、理事・副学長（総務・企画担当）、学長補佐（広報担当）及び大学評価室で内容を検討し、平成27年2月に、最終的な情報の提供を行った。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の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 総合的かつ長期的視点から、教育研究活動等に対応した適切な施設整備計画を策定する。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---|--|--------|------|
| 【64】施設設備の点検・評価を踏まえ、効果的な施設利用を行い、施設マネジメントを進める。 | 【64】施設の実態調査の結果を引き続き点検・評価し、施設の有効活用や維持管理等に関する改善計画を立案し推進する。また、HPによる施設貸付けに係わる広報を充実し施設貸付けを促進する。 | Ⅲ | |
| 【65】全学的長期的視点からの教育研究目標等を踏まえ、外部資金等の活用も含めて施設設備を整備する。 | 【65】「キャンパスマスタープラン」や「施設整備実施計画」に基づき、施設整備事業を推進する。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の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・衛生を確保するために必要な体制を充実する。
 ○情報管理の徹底を図るため、情報セキュリティを高める。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---|--|--------|------|
| 【66】安全・衛生管理体制等について全学的に点検を行い、必要な改善策を講じる。 | 【66】安全衛生に係る情報の共有化と安全衛生管理体制を点検するため、安全衛生委員会及び学生生活委員会、学生代表による情報交換を引き続き実施する。また、安全衛生委員会と附属学校園の保健衛生委員会が連携し、必要に応じて教職員の安全衛生のための対策を検討し改善に努める。 | III | |
| 【67】教職員及び学生等に対し安全・衛生に関する意識啓発を推進する。 | 【67-1】教職員の労働災害の防止と労働安全衛生のため、安全衛生委員会により、職場巡視と研修会を引き続き実施する。 | III | |
| | 【67-2】学生に対する健康の保持増進、疾病の早期発見や予防に努め、健康で安全な学生生活を送れるよう啓発活動を引き続き行う。 | III | |
| | 【67-3】教職員及び学生等を対象とした防火・防災訓練を引き続き実施する。 | III | |
| 【68】学内情報システムを整備し、セキュリティレベルの向上を図るとともに、教職員及び学生の情報セキュリティと情報モラル意識の向上に努める。 | 【68】情報セキュリティ関連規程の整備を引き続き進めるとともに、情報モラル講習にe-learningの導入を試行する。また学内ネットワークを更新してセキュリティのレベルを一層向上する。 | III | |
| | | ウェイト小計 | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の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 大学の目的や業務の公共性を自覚するとともに、法令を遵守し、適正な法人運営を行う。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|--|--------|------|
| 【69】リスク管理体制を強化するとともに、研修等により役員及び教職員の法令遵守に関する意識の向上に取り組む。 | 【69-1】事象ごとのリスクに応じた危機管理個別マニュアルを引き続き順次策定する。 | Ⅲ | |
| | 【69-2】法令遵守に関する意識向上のための研修を引き続き行うとともに、学外での研修会に積極的に参加する。 | Ⅲ | |
| | 【69-3】「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」改正に伴う、関連規程の変更等の必要な取組を行う。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

| |
|----------------------|
| (4) その他の業務運営に関する特記事項 |
|----------------------|

1. 大学施設の改修【64】【65】

キャンパス整備の基本計画である「キャンパスマスタープラン」、施設整備の中期計画である「第3次京都教育大学施設整備5か年計画」及び毎年実施している学内の施設整備・営繕要求調査の結果を踏まえ、年度計画として「施設整備実施計画」を作成した。この計画に基づき、経年劣化等により改修の必要性の高いものから整備を進め、附属特別支援学校管理棟・小学部棟、音楽系校舎、女子寮（女子寮第2寮棟は平成26年度内に完成、女子寮第1寮棟は平成27年8月完成予定）を改修した。特に女子寮の竣工は昭和39年3月であり老朽化が深刻であった。また、旧附属学校部事務室及び附属桃山中学校の旧ボイラー室を有効活用し、労働安全衛生法及び事務所衛生規則に対応するための休憩室としての整備を行った。

2. 法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理体制の確保【69-1】【69-2】

危機管理対策委員会において、平成25年度に引き続き、「危機管理基本マニュアル」に則り、緊急度の高い危機管理個別マニュアルの策定及び改訂に向けて検討を行った。また、各学科、各課及び各部局でマニュアルの原案を作成することにより、それぞれの部署における危機管理の意識向上を図った。各部局等においては、「京都教育大学情報システム利用規程」の制定及びその利用規程に関係した具体的な作業手順等に関するガイドライン「京都教育大学情報機器取扱いガイドライン」、「京都教育大学利用者電子メール利用ガイドライン」、「京都教育大学利用者パスワードガイドライン」、「京都教育大学ウェブブラウザ利用ガイドライン」、「京都教育大学ウェブ公開ガイドライン」、「京都教育大学学外情報セキュリティ水準低下防止手順」、「京都教育大学インシデント対応手順フローチャート」を策定した。また、「京都教育大学における動物実験の実施に関する規程」に係わる対応マニュアルとして、「京都教育大学動物実験における緊急時の措置及び対応要領」及び「京都教育大学動物実験における緊急時の措置及び対応マニュアル図」を策定した。

安全衛生委員会においては、大学キャンパス及び各附属学校園の職場巡視を実施し、労働時間制度の再確認や長時間労働の防止策、労働災害防止に関する意見交換を行った。その結果をもとに、労働災害の危険性のある箇所を確認し必要な措置を講じ改善した。また、安全衛生委員会及び学生生活委員会、学生代表による情報交換を実施し、学内における交通安全や、盗難事件防止及び防犯カメラの運用について意見交換を行い、今後の取組の参考とすることとした。附属学校園が開催する保健衛生委員会には、安全衛生委員会委員が同席し、審議内容等について確認するとともに意見交換を行った。

法令遵守に関する研修については、新規採用者・転入者を対象にした人権教育に関する研修（参加者34名）、教員を対象にした差別と人権に関する研修（参加者18名）、教職員・学生を対象にした人権教育に関する研修（2回参加者計65名）、新規採用者等教職員を対象にした情報漏洩やネットワーク上のトラブルの危険性に関する研修（参加者18名）などを引き続き行った。

外部研修会へは、近畿管区行政評価局主催の「情報公開・個人情報保護法

制度の運用に関する研修会」に、国立公文書館主催の「平成26年度公文書管理研修Ⅰ（第2回）」に、私学経営研究会主催の特別セミナー「学校法人におけるリスクマネジメント」にそれぞれ担当職員が出席した。

防火・防災に関しては、大学キャンパスにおいて、教職員と学生と合同で防火・防災訓練を実施した。訓練では、京都市伏見消防署協力のもと、大学祭における露店等開設にともなう火気器具の使用法の講義や自衛消防隊による避難訓練、屋内消火栓による放水訓練、消火器による消火訓練を行った。また、大規模災害などの非常時に備え、災害対応物品等を購入した。そのほかに、平成25年度締結した「大規模災害等発生時における近畿地区国立大学法人間の連携・協力に関する協定書」に基づき、「第2回大規模災害発生時における近畿地区国立大学法人間の連携・協力に係る実務者会議」に出席し、大規模災害への各大学の対策・整備状況などについて情報交換を行った。原子力災害に関しては、京都府が策定した近隣の原子力発電所で事故が起こった場合の広域避難に係る避難方法、避難中継所、避難所運営方法等を定めた「原子力災害に係る広域避難要領」において、大学及び附属高等学校が避難所として指定を受けた。

3. 公的研究費の不正使用防止

平成26年2月に改正された「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）」をもとに、本学では「国立大学法人京都教育大学における公的研究費の適正な取扱いに関する規程」を平成27年3月に制定した。

本規程においては、不正を事前に防止するため、コンプライアンス推進責任者を置くとともに、コンプライアンス教育の実施と受講状況の管理監督、さらには研究費の管理・執行状況のモニタリング等を行うことを明記した。不正事案については、社会に対する透明性を高めるため、原則として不正使用に関与した者の氏名・所属等を含む調査結果の公表を徹底することなども記載した。

また、組織としての管理責任を明確化するため、最高管理責任者及び統括管理責任者、コンプライアンス推進責任者、それぞれの位置づけを整理するとともに、不正防止推進委員会や不正使用予備調査委員会、不正使用調査委員会との関係についても明記した。不正事案が生じた場合の調査については、組織として迅速に全容を解明するため、告発から不正認定等に至るまでのプロセス、不正が認定された場合の処分の手続きを整理するとともに、告発を受理した日から原則210日以内に調査結果等を報告するという期限を設定した。

本規程の制定にあたっては、「公的研究費の適正な取扱いに関する研修会」を開催し、新しい管理運営体制における内部監査室の役割等についても説明した。3月の教授会において本規程を審議・制定し、施行した。

4. 研究活動における不正行為防止

平成26年8月の文部科学大臣決定「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」を踏まえて、本学では平成27年3月に「国立大学法人京都教育大学における研究活動の不正行為の防止等に関する規程」を制定した。

本規程においては、まず、不正行為の防止に関して、研究倫理教育責任者を配置した。研究倫理に関する規範意識を高めるため、研究倫理教育責任者は、研究活動に関わる者（学生を含む）を対象とした研究倫理教育を定期的実施し、受講状況を管理監督することを明記した。

また、組織としての管理責任の明確化に関しては、最高管理責任者と統括管理責任者、研究倫理教育責任者の役割を明記し、不正行為予備調査委員会や不正行為調査委員会との組織的な関係を整理した。とくに不正行為調査委員会には、外部有識者を半数以上入れること、利害関係を有する者は排除することについても記した。さらに、組織として調査を迅速に行うため、受付窓口での対応の後、事案の調査・認定・不服申立て、調査結果の公表等に至るまでの手続きを整備し、調査の期限についても原則150日以内とすることなどを明記した。

3月の教授会において本規程を審議・制定し、平成27年4月より施行することとした。

5. 個人情報の適切な取扱い

個人情報については、「国立大学法人京都教育大学個人情報保護規程（平成25年9月最終改正）」により本学における個人情報の取扱いについて必要な事項を定めている。また、個人情報の開示・訂正等の実施に係る取扱いについては、「国立大学法人京都教育大学個人情報に関する取扱要項（平成26年1月最終改正）」により規定している。

本学が収集した個人情報は、「国立大学法人京都教育大学内部監査規則」に基づき、内部監査室が毎年度策定する監査計画により管理状況を監査し、個人情報の適切な取扱いに努めている。

情報の取扱いに係る研修会「新入生のための学内ネットワーク講習会」（4回開催、参加者計485名）「事務職員向けセキュリティ講習」（平成26年5月、参加者5名）、「附属教職員向けセキュリティ講習」（4回開催、参加者計13名）、「在学生向け情報モラル講習」（3回開催、参加者計934名）、「教職員向け情報モラル講習」（平成27年2月、参加者50名）を開催し、また、情報セキュリティ監査の一環として、教育研究評議会においてネットワークの運営管理及び情報セキュリティ対策の実施状況について報告を行うことにより、情報の適切な取扱いについて確認を行った。

II 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

III 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。 | 実績なし |

IV 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 |
|------|------|------|
| 該当なし | 該当なし | 実績なし |

V 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。 | 平成25年度決算において発生した剰余金（25,050千円）については、非構造部材等耐震対策事業の工事費に充当することとし、平成26年度はサッカー場照明の整備に3,489千円配分し、残額は平成27年度に実施することとした。 |

VI 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 | 予定額(百万円) | 財源 | 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(百万円) | 財源 |
| 小山(附小中)校舎改修 小規模改修 | 総額 376 | 施設整備費補助金 (226) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (150) | (附特)校舎改修 総額 439 (藤森)音楽演奏室改修 (越後屋敷)学生寄宿舎改修(女子寮) H26年度～H27年度 街灯整備などの小規模改修 (附京都小中)玄関付近舗装整備 | (H27年度 170) | 施設整備費補助金 (179) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (22) 業務達成基準 H25年度(50) H26年度(80) H27年度(50) 長期借入金(120) 運営費交付金 (92) 寄附金 (16) | (附特)校舎改修 総額 509 (藤森)音楽演奏室改修 (越後屋敷)学生寄宿舎改修(女子寮) H26年度～H27年度 街灯整備などの小規模改修 (附京都小中)玄関付近舗装整備 | (H27年度 100) | 施設整備費補助金 (179) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (22) 業務達成基準 H25年度(50) H26年度(180) H27年度(100) 運営費交付金 (62) 寄附金 (16) |
| <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、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) 金額については見込みであり、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> <p>(越後屋敷)学生寄宿舎改修(女子寮)は、H26年度～H27年度継続事業であるため、H27年度分の予定額及び財源は赤字記入。</p> | | | | | |

○ 計画の実施状況等

施設整備の有効性・効果を検証し、施設整備に関する基本方針及び実施計画に基づき下記の事業を執行した。

- 1) 事業名：(附特)校舎改修(施設整備費補助金)
附属特別支援学校の小学部棟及び管理棟について改修整備を行った。
- 2) 事業名：(藤森)音楽演奏室改修(財務経営センター施設費補助金)
藤森キャンパスの音楽演奏室について改修整備を行った。
- 3) 事業名：(越後屋敷)学生寄宿舎改修(女子寮)(業務達成基準)
女子寮改修整備については、26～27年度の事業であり、女子寮第2寮棟は完成し、女子寮第1寮棟は、平成27年8月完成予定である。

- 4) 運営費交付金による小規模改修
(附桃中)特別教室棟休憩室改修、(藤森)旧ボイラー室ボイラー撤去、(藤森)1号館B棟防水補修等を行った。
- 5) 寄付金による改修整備工事
(附京小中)玄関付近舗装整備、(附桃中)プール補修、(附幼)照明LED化整備を実施した。
- 6) 目的積立金による非構造部材耐震対策
運動場照明柱8基の内、大規模地震による落下の危険性が高い3基について器具更新及び落下防止対策を行った。

Ⅶ その他 2 人事に関する計画

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|--|--|--|
| <p>本学の目的を達成するための教職員の人事体制を充実するため、全学的・長期的視点から、適切な人事管理を進める。また、採用にあたっては、女性、若手等の比率を考慮した教職員構成を目指す。</p> <p>1) 教員の採用は、大学院研究科の必置員数を考慮しつつ、大学の特色を発揮・維持するため、大学等における顕著な教育・研究上の業績、学校教育等における優れた実務経験を有する者を採用し、また、特任教員制度、本学定年年齢を超えた者を採用する任期制の特定教員制度を併せて活用した人事を行う。</p> <p>2) 附属学校教員及び職員について、経験豊富な再雇用教職員に若年層の人材育成を担わせるなど、一層の再雇用制度の活用を図っていく。</p> <p>3) 附属学校教員の教育委員会との人事交流を行い、教員の活性化を図りつつ、併せて各附属学校の特色発揮のため独自採用についても引き続き実施する。</p> <p>4) 職員の専門性等の向上のための研修を引き続き実施するとともに、人事交流を計画的に行うことにより職務の幅を広げ、有能な人材を養成する。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 22,339百万円</p> | <p>本学の目的を達成するための教職員の人事体制を充実するため、全学的・長期的視点から、適切な人事管理を進める。また、採用にあたっては、女性、若手等の比率を考慮した教職員構成を目指す。</p> <p>1) 教員の採用は、大学院研究科の必置員数を考慮しつつ、大学の特色を発揮・維持するため、大学等における顕著な教育・研究上の業績、学校教育等における優れた実務経験を有する者を採用し、また、特任教員制度、本学定年年齢を超えた者を採用する任期制の特定教員制度を併せて活用した人事を行う。</p> <p>2) 附属学校教員及び職員について、経験豊富な再雇用教職員に若年層の人材育成を担わせるなど、一層の再雇用制度の活用を図っていく。</p> <p>3) 附属学校教員の教育委員会との人事交流を行い、教員の活性化を図りつつ、併せて各附属学校の特色発揮のため独自採用についても引き続き実施する。</p> <p>4) 職員の専門性等の向上のための研修を引き続き実施するとともに、人事交流を計画的に行うことにより遂行できる職務の幅を広げ、有能な人材を養成する。</p> <p>(参考1) 平成26年度の常勤職員数 380人 (参考2) 平成26年度の人件費総額見込み 3,711百万円</p> | <p>本学の目的を達成するため、全学的・長期的視点から、適切な人事管理を進め、教職員の人事体制を充実させた。また、採用にあたっては、女性、若手等の比率を考慮した教職員構成を目指した。</p> <p>1) 大学教員 平成26年度の退職者8名の後任補充について、学部における教職課程、大学院の教育学研究科ならびに連合教職実践研究科の教員組織を本学の特色を発揮・維持するための条件や財政状況等を踏まえ、3名（教育臨床心理実践センター、絵画担当、ドイツ語担当（特定教員））は不補充とし、法律学担当の講師、環境教育実践センターの教授、大学院連合教職実践研究科の准教授の3名を公募により採用し、教育支援センターの実地教育等担当の教授（特命教員）と連合教職実践研究科の実務家教員の教授（特任教員）を教育委員会との連携により人事交流等で採用した。 また、教職キャリア高度化センターの教授（特任教員）1名と解析学担当の教授（特定教員）の雇用を更新した。 なお、新たに大学教員として採用した者のうち、義務教育諸学校等で正規雇用歴のある者は2名、女性は1名であった。</p> <p>2) 3) 附属学校教員 附属学校での管理職経験者等を再雇用して指導担当とする制度を継続するとともに、新たに再雇用1名、更新2名を行い、独自採用者をはじめとする若年層の育成に資する人事を行った。 また、教育委員会との人事交流を行い（平成27年4月採用14名）、教員組織の活性化を図りつつ、独自採用を引き続き実施して（4名）、本学附属学校の特色を発揮するための人事を行った。 なお、新たに附属学校教員として採用した者のうち、女性は10名であった。</p> <p>4) 事務系職員 職員の専門性向上のため、国大協、大学コンソーシアム京都、人事院等他機関が実施する研修に参加するとともに、全事務系職員（非常勤職員を含む）を対象とした全学事務系職員会議を12月に2日間にわたって開催した。</p> |

他機関との人事交流による受入1名を延長し、新たに文部科学省による研修の一環として若手職員各1名の人事交流を行い(退職1名と採用1名)、計3名の出向等受入として、有能な人材育成のための人事を行った。

課長職の他機関からの採用を含め7名の職員を採用し、うち女性は3名であった。

○ 別表（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) (人) | (b) (人) | (b)/(a)×100 (%) |
| 教育学部 学校教育教員養成課程 | 1,200 | 1,342 | |
| 学士課程 計 | 1,200 | 1,342 | 111.8 |
| 教育学研究科（修士課程） 学校教育専攻 | 34 | 49 | |
| 障害児教育専攻 | 10 | 10 | |
| 教科教育専攻 | 70 | 104 | |
| 修士課程 計 | 114 | 163 | 142.9 |
| 連合教職実践研究科（専門職課程） 教職実践専攻 | 120 | 125 | |
| 専門職学位課程 計 | 120 | 125 | 104.1 |
| 特別支援教育特別専攻科 | 35 | 21 | |
| 特別支援教育特別専攻科 計 | 35 | 21 | 60.0 |
| 附属学校 附属幼稚園 | 160 | 140 | |
| 附属京都小学校 | 666 | 563 | |
| 附属桃山小学校 | 450 | 419 | |
| 附属京都中学校 | 360 | 332 | |
| 附属桃山中学校 | 405 | 393 | |
| 附属高等学校 | 600 | 591 | |
| 附属特別支援学校 | 60 | 68 | |
| 附属学校 計 | 2,701 | 2,506 | 92.8 |

○ 計画の実施状況等

【定員充足率が90%未満の主な理由】

○特別支援教育特別専攻科（定員充足率60.0%）

障害児教育の充実に資するため、現職教員や幼稚園、小学校、中学校又は高等学校の教諭の普通免許状取得済者を対象に専門教育を行うことを目的としているが、都道府県講習会等で教員免許状（特別支援学校免許）取得可能な機会が拡大していることなどから、教育委員会からの推薦教員及び教員免許状取得済の志願者が減少していることにより充足率が低くなっている。