

令和 6 年度 経営協議会における学外委員からの意見とその対応

開催日	学外委員からの質疑・意見	その後の対応・検討状況
令和 6 年度 第 1 回 令和6.6.24 (金)	令和 5 事業年度決算について ○ 目的積立金は、来年度あるいは再来年度に具体的にこういう目的で使うというような、指標のようなものがある程度持ちながら会計処理をしていく方が相応しいのではと思った。	○ 目的積立金は、「令和 7 年度国立大学法人愛知教育大学予算編成方針」（令和 7 年 2 月 1 0 日役員会決定）において、「次年度以降の大規模な施設環境整備等に必要な財源を拠出するため、経営努力や節約による予算剰余金を原資とする目的積立金の確保に努める。」こととし、その使途として、「施設費」に配分することを明示している。 具体的には、「安全対策や老朽改善等のハード面（安全・安心）と、大学の経営戦略や『中期目標・中期計画』、『未来共創プラン』等のソフト面（経営戦略）の双方の観点から、効果的かつ戦略的な施設整備のために必要な所要額を算出し、調整する。」ことを方針として掲げている。 なお、今後の国への概算要求において、附属学校等の改修を施設整備費補助金の要求事項としている。来年度、再来年度に国から措置された場合は、付随する移転費、設備費等に目的積立金を財源として充当することを予定している。
令和 6 年度 第 1 回 令和6.6.24 (金)	国立大学法人愛知教育大学ホームページ広告事業実施要項の制定について ○ 広告費は収入として非常に重要な財源だと思うが、ホームページに掲載する広告事業者に対して何か制約があるか。大学としての方針があるか。他大学では、ポリシーが定まらないのに広告やネーミングライツに走っているように感じたため、その辺のところを危惧する。	○ ホームページ広告事業の実施要項において「本学のイメージ及び社会的な信頼性を損なわないようにしなければならない」と記載するとともに、募集要項策定、選考に関する事項や応募できる事業者等について審議する「ホームページ広告審査会」を設けて適切な事業者が選考されるよう配慮している。当該募集要項には「本学を応援するための広告（学生の就職広告を除く。）」であることを明記して募集を行っている。 なお、令和 6 年度においては、愛知教育大学生生活協同組合（生協）から 3 枠分（生協トップページ、生協に関わる自動車学校サイトおよびお部屋探しサイト）の申込があり令和 7 年 2 月から広告表示している。（令和 1 0 年度末までの 4 年 2 か月間の契約）

開催日	学外委員からの質疑・意見	その後の対応・検討状況
令和6年度 第2回 令和6.11.1 (金)	令和5事業年度財務状況（国立教員養成大学）の分析について ○ 今後も人件費が増大していく局面にあるので、愛知教育大学の人件費比率がなぜ高いのかということをもう少し詰めて分析されるとよい。職員の在籍年数に応じ、給料が上がっていくということを考えると、適用している給与表での分布や年齢構成を調べながら、年齢構成も加味した人件費の分析をしていく必要があると思った。	○ 本学の人件費比率は11国立教員養成大学の中でも高く、大学の財政を圧迫しており、上限値を75%とすることを努力目標とし、令和6年1月31日の教授会において学長から説明したところである。 このことを踏まえて人事給与マネジメント改革を進めており、その概要は以下のとおりである。 1 中長期的に目指すべき理想の年代構成 年代構成の比率については、「国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針」に定められている「学校現場等の現代的な課題に即応できる人材の養成教育のため、実務経験を有する者、又は学校現場等をフィールドとした実践研究実績を有する者」及び「教育研究の国際化を推進するため、グローバルマインドを有する者」など本学の理念・ビジョンの実現と目標達成のための方針を考慮しつつ、若手教員比率向上に取り組み、今後の定年退職者数等の動向及び第3期中期目標・中期計画期間の在職比率・教員数などの現状を鑑みた目標とすべき数値を「大学教員の適正な年齢構成及び職位構成の実現について（令和6年9月24日 役員会決定）」において定めた。 「大学教員の適正な年齢構成及び職位構成の実現について」（概要） 愛知教育大学では、「国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針」を定め、大学の理念・ビジョンの実現と目標の達成に向けて、教育研究や社会貢献活動の推進に必要な能力を備える人材を、長期的・多角的な視野に立って、大学の内外から幅広く登用していくため、年齢構成及び人材の多様性を考慮した人事計画を進めている。 特に、大学教員の年代構成については、教育・研究の質の高度化、地域社会への貢献、組織の活性化等を目的とし、教員養成大学の特色に配慮しつつ、中長期的観点から特定の年齢階層に大きな偏りがないように、また、職位構成についても、年代構成の適正化に伴い、大学の機能強化に資するバランスの取れたものとして人事配置を進めていくことを基本としている。 また、各年度の退職者と同数を翌年度採用するものと仮定し、第4期中期目標・中期計画期間の最終年度においての年代構成の将来推計を行った。

開催日	学外委員からの質疑・意見	その後の対応・検討状況																
		【年代構成の目標】 <table><tr><td>39歳以下</td><td>20%</td></tr><tr><td>40歳～49歳</td><td>30%</td></tr><tr><td>50歳～59歳</td><td>30%</td></tr><tr><td>60歳以上</td><td>20%</td></tr></table> 【年代構成の将来推移】 (第4期中期目標・中期計画期間の最終年度[令和9年度]) <table><tr><td>39歳以下</td><td>15%</td></tr><tr><td>40歳～49歳</td><td>30%</td></tr><tr><td>50歳～59歳</td><td>35%</td></tr><tr><td>60歳以上</td><td>20%</td></tr></table> (公表ホームページのURL) https://www.aichi-edu.ac.jp/intro/files/kyouin_nenreikousei_240924.pdf	39歳以下	20%	40歳～49歳	30%	50歳～59歳	30%	60歳以上	20%	39歳以下	15%	40歳～49歳	30%	50歳～59歳	35%	60歳以上	20%
39歳以下	20%																	
40歳～49歳	30%																	
50歳～59歳	30%																	
60歳以上	20%																	
39歳以下	15%																	
40歳～49歳	30%																	
50歳～59歳	35%																	
60歳以上	20%																	
令和6年度 第3回 令和6.12.13 (木)	テーマ別意見交換会 「未来共創プランでの取り組みについて」 ○ 学生主体の子どもキャンパスプロジェクトを実施し、それに参加した学生が体験したことを、教育方法や実践スキルなどにどう取り入れていくのが課題になると思う。そういったことを分析していく事が大学として必要があるのではないかな。	○ 未来共創プラン戦略1「子どもキャンパスプロジェクト」及び第4期中期計画「指標5－2」において、「子どもキャンパスプロジェクト」に参加した学生が、参加していない学生と比較して、教員に求められる資質・能力をどれだけ向上することができたか、次年度以降に分析する予定である。 【第4期中期計画 指標5－2】 ・「子どもキャンパス構想」に参画した学生を対象に、教員育成指標で愛知県が求める着任時の姿を基に作成した「到達度評価」を実施し、評価指数を維持・向上させる。"																