

令和7年9月16日

学長の業務執行状況に関する評価書

学長選考・監察会議

1. 評価

(1) 令和6年度に受けた公的評価

令和6年度「成果を中心とする実績状況に基づく配分」(文部科学省)によれば、配分率は98%(1,881,000円のマイナス)で、わずかに減少したが、前年度に比してほぼ同水準の結果である。教員養成大学だけでなく、単科の工業大学も含むグループ②の大学群の中で競っていくことは容易ではないが、教職大学院統合改組(令和4年度)直後の多忙化が改善されたこともあって科研費獲得額などではまずまず健闘しており、学長のリーダーシップの下、教職員が取り組んだ成果として評価できる。

「自己収入行動計画」の改善や、創基150周年基金への寄附募集を発展させた恒常的な寄附金制度の構築などにより、経営資金獲得の向上につなげてほしい。

外部有識者中心の「京都教育大学自己点検評価委員会」において、令和6年度の中期計画の実施状況について、定量的指標、定性的指標がほぼ達成されていることが確認されたのは評価できる。「京都教育大学連合教職実践研究科自己点検評価委員会」において指摘を受けていた教職大学院の2つの系のアンケートの取り方の食い違いは解消された。今後、大学院のブランド化につなげられるような、修了者の成長を確認するフォローアップ調査の強化が望まれる。

(2) 京都の教員養成の中核として

大学のまち、京都にある利点を活かし、「多様と共生」をキーワードに、自大学だけでは成し得ない機能を強化するため、他大学との単位互換や人事に関する連携を進める働きかけを継続している点は評価できる。「学校臨床力高度化系」と「教科研究開発高度化系」からなる新たな連合教職実践研究科が令和4年度に発足したことは、これまでの改革の大きな成果であったが、ここにきて、連合参加大学のうち2大学の脱退が明らかになった。本学が京都の教員養成にいっそう確固たる地位を占める点でも、参加大学の負担を減らしながら、連合を継続していく新たな体制の構築が急務である。

また第4期中期計画では現職教員研修の実証的研究を目標に掲げ、京都府・市教育委員会の総合教育センターと協働で、教員研修の高度化に継続して取り組んでいることや、教職員支援機構による全国教員研修プラットフォーム Plant のオンライン研修コンテンツにおいて、1コンテンツあたりの受講者数を他大学に比して多く獲得している点は評価できる。

(3) 大学からの発信

大学に関わる新聞等の報道としては、「6年制教員養成高度化コース」の実績や、授業料値上げ反対の表明に関する報道があった。学生に関しても美術科卒業生による「京都教育大学アートフォーラム展」や三十三間堂大の全国大会三位入賞がとり上げられた。ホームページでは附属幼稚園教諭の日本保育学会研究奨励賞受賞のニュースなどを掲載した。

これらは教員養成大学としての本学のイメージを広く発信したものとして評価できる。

今後、創基 150 周年（令和 8 年）に向けたホームページの改定などを契機として、さらに効果的な広報を考えていくことを期待したい。

(4) 入学者選抜実施状況

全国的に教員養成系学部の志願者数が低迷する中で、本学では引き続き約 3 倍の志願者倍率であり、令和元年度以前と同水準を維持していることは評価できる。京阪奈 3 教育大の倍率の推移から見て、本学の場合、阪奈の二大学よりは滋賀大と競合しているとすれば、今後その状況に即した効果的な対策が必要である。

連合教職大学院の定員充足は継続的な課題であり、運営費交付金を返還しなければならない基準である充足率 90%を昨年度は上回ったが、令和 7 年度に再び下回った。連合参加大学が減少する中で抜本的な対策が望まれる。

(5) 教員就職状況

順調だった学部の教員就職率は、企業就職の好調に煽られ、令和 6 年度には 64.9%（前年度比 7.1%減）と大きく減少したが、正規採用率（教諭率）が 76.3%と前年度より 6.8%向上した点は、就職・キャリア支援センター等による手厚い就職支援体制によるものと評価できる。

連合教職実践研究科の教員就職率は 84.9%から 85.9%とわずかに上昇し、前年度に引き続き、目標値 80%を上回ったことは評価できる。

(6) 令和 5 年度概算要求（組織整備）による学びサポート室の事業実施状況

通常学級における特別な支援を必要とする子どもたちの増加に対応する組織として、令和 4 年度に設置された「学びサポート室」は、学校の相談対応など通常の活動のほかに、講演・セミナー・シンポジウムを全体で 100 回開催し、参加者は 8203 名に上った。さらにデータベース「まなサポ DB」の開設、不登校に関する産学連携による共同研究（東京大学医学系研究科・株式会社内田洋行との共同研究）など、活発な活動を展開して、社会的なインパクトを与えている点は大いに評価できる。

(7) 財務

慢性的な資金不足の中にありながら、固定経費を除く全分野で 15%かけていたシーリン

グを平常に戻し、人事院勧告による給与・賞与の上昇に対応しつつも純利益を残したことは評価できる。ただしこれは附属学校園の正規教員未配置、大学教員の不補充によるものであり、今後も冷静に状況を注視する必要がある。

余裕金運用、自己収入行動計画の実施、科研費獲得などもあわせて、財政状況の改善には引き続き努力が必要である。

(8) 令和6年度に顕著な成果を上げた第4期中期目標期間の年度計画

「令和6年度自己点検評価報告書」において、12項目について3段階評価で最高の「iii」（達成水準を大きく上回っている）がつけられており、昨年度の4項目から大きく向上したことは大いに評価できる。

2. そのほか、各委員からの主な意見等

政府が新しい政策を出せる状況にない中で、組織の長として教職員の意欲を引き出す工夫が今後とも必要である。次期学長へ引き継ぐべき課題も明らかにしておいてほしい。

京都教育大学の状況や今後の展望について、教職員のみならず、学生や地域にもアピールして、理解を得るようにしてほしい。

教職大学院に存亡の不安がある中で、現在の連合形式を今後も維持しながら運営していくように体制を再構築するとともに、京都教育大学の求心力を高めてほしい。

「学びサポート室」については今後の状況も見据えて社会的な期待に応えてほしい。

教員就職において3回生受験が大きく増えているが、学生の動向について今後も注視し、見通しをもった体制を作ってほしい。