

平成18年6月16日

国立大学法人宮城教育大学
学長 横須賀 薫 殿

監事 高橋直人



監事 犬飼健郎



平成17年度業務監査（後期）及び会計監査の結果について（報告）

私ども監事は、国立大学法人法第11条第4項の規定に基づき業務監査を、同法第35条において準用する独立行政法人法第38条第2項の規定に基づき会計監査をそれぞれ実施致しました。

業務監査の結果については（別紙1）の「業務監査（後期）報告書」、会計監査の結果については（別紙2）の「会計監査報告書」のとおりです。

なお、「業務監査（後期）報告書」の作成にあたっては、本学の主要部署等に対して行った、直接のヒアリング、文書による聴取事項とその回答、各種会議への陪席傍聴等に基づいていることを申し添えます。これらの、各部署関連の記録は別添のとおりです。

また、「会計監査報告書」の作成にあたっては、財務諸表の点検、現地調査（諸表簿保管点検等）等を行うとともに、監査法人との情報交換等を参考にしたことを併せて申し添えます。

(別紙 1) 目次

I 業務監査の概要	1
II 監査の視点等	1
III 監事所見(総論)	1
IV 監事所見(各論)	2
1 入学者選抜について	2
(1) アドミッションポリシー	2
(2) 入学者選抜の実施	2
(3) 入学者選抜の方法	2
2 資質の高い教員等の養成について	3
(1) 教育実習の充実と学部課程改革	3
① 公立学校の活用	
② 大学教員の教育実習参加	
③ 実習不適合学生の課題	
(2) 教養教育の充実	4
(3) 新入生合宿研修	4
3 教育と研究について	4
(1) 学生指導に関わる課題	5
(2) 教員研究費	5
(3) 講座定数等の算定	5
4 就職支援について	7
(1) キャリアサポートセンター	7
(2) 学生協による就職支援	7
(3) 2つの主体の課題	7
5 本学の組織、運営等について	8
(1) 主要な会議等	8
① 大学運営会議	
② 教授会	
③ 教育研究評議会	
(2) 附属学校部	8
(3) FD、SDの推進	9
(4) 教員評価システム	9
(5) 未来キャンパス構想の検討組織	9
(6) 財務運営と経営戦略に関する検討組織	9
(7) 大学と生協の協定書	10
(8) 連携推進事業	10

(別 紙 1)

平成 17 年度 業務監査 (後期) 報告書

I 業務監査の概要

私ども監事は、国立大学法人宮城教育大学の中期目標・中期計画及び年度計画を踏まえ、主要な会議及び諸行事等に陪席するなど業務執行の把握に努めるとともに、平成 17 年度の監査計画を作成し、前期、後期の 2 期に分けて業務監査を実施しました。

前期監査の結果については、平成 18 年 1 月 30 日付けで学長宛報告致したところですが、以下は後期に実施した業務監査の結果をまとめたものであります。

後期の業務監査期間は、平成 18 年 3 月から 5 月まで、対象は役員 (理事)、学務担当副学長、各課長、附属図書館長、教育研究評議会構成員 (各講座主任教授)、各センター長、各附属校園長、抽出した各種委員会等、及び大学生協等の部署であります。監査方法は事前に提示した聴取項目等に対する文書回答の方式 (学内メール) や直接面談によるヒアリング (質疑応答含む)、各種委員会等への陪席傍聴、及び現地調査等の形式をとりました。

なお、後期業務監査の結果の中には、前期業務監査報告と継続関連する内容も含めてあることを申し添えます。

II 監査の視点等

監査の視点等については、基本的には前年度及び今年度前期業務監査と同様です。

教員養成大学である本学は、教員を目指す優秀な学生を受け入れ (選抜し)、充実した授業等を行って資質の高い教員、社会人を養成し、1 人でも多くの学生を学校 (職場) に送り出し、教育界 (社会) で広く活躍することにより高い評価を受けるという観点に立って監査を実施しました。これらは、中期目標・中期計画及び年度計画の中に盛り込まれている観点や内容と同様であります。

また、上記の視点を踏まえながら、国立大学法人として 2 年を経た本学の組織運営等についても監査の視点に含めることとしました。

III 監事所見 (総論)

私ども監事は、国立大学法人 2 年目を迎えた本学の平成 17 年度諸事業が、学長のリーダーシップのもと、中期目標、中期計画及び年度計画に沿って、着実に執行されていることを認めます。

また、本学の組織運営システムが国立大学法人法の趣旨に基づき着実に整備されつ

つあり、適切に運営されていることを認めます。

なお、業務執行の過程等で見受けられた諸課題については、以下各論の中に記すこととしました。

IV 監事所見（各論）

1 入学者選抜について

(1) アドミッションポリシー

中期目標に「教員を目指す者を積極的に受け入れるため、受け入れるべき学生像を明確にし」とあります。平成17年度は、平成19年度からの学部課程改革を視野に入れた「受け入れるべき学生像」について、より具体的検討を進め公表の段階に入っています。

本学のアドミッションポリシーについて、関係機関及び関係高等学校等への周知が重要ですが、本学HP、オープンキャンパス、入学案内等各種広報誌等の多様な方法により、周知のための活動が適切に執行されていることを認めます。

なお、受験生漸減傾向にある昨今の社会情勢を踏まえると、今後もこのような広報活動を充実していくことが一層重要になると考えられますので、今後の活動に期待します。

(2) 入学者選抜の実施

平成18年度入学者選抜（平成17年度事業）について、大学入試センター試験を含む各種の複数回の入学者選抜業務が公正厳正に実施されたことを認めます。

特に、本学を会場とする受験生が多い大学入試センター試験において、初めて導入された英語リスニングテスト等が円滑に実施され、トラブルが無かったことは記録に留めたい事実であります。

(3) 入学者選抜の方法

中期目標の趣旨を踏まえ、年度計画に「より適切な選抜方法の検討を行う」とあり、適切な選抜方法を検討していることを認めます。

少子化社会の進行とともに大学全入時代となりつつある現在、良質の入学志願者の安定的確保が本学の存続に直結する重要課題であり、良質の受験生がより多く志願する最良と思われる選抜方法を引き続き検討されることを期待します。

なお、平成18年度入学者選抜における本学志願者数に関して、前年比較で前期日程試験は微増したものの、後期日程試験では著しく減少しました。このことは、多数の受験生の中から優秀な学生を選抜していくという面からだけでなく、入学検定料の減収により本学の経営面からも痛手となりました。志願者が比較的少ない後期日程試験であったとしても、これまでと比較して志願者が減少していくことは見逃せない兆候であります。

志願者減少の原因を探り、効果的な対策を講じることが重要であると考えます。

2 資質の高い教員等の養成について

中期目標に「教員養成に責任を負う大学として、(中略)優れた資質・能力をもった教員を養成する」とあり、17 度計画に「実践的指導力のある教員を養成する観点から、継続してきた 1 年次から 4 年次までの体系的教育実習をさらに発展充実させ、併せて、今後の教育実習の在り方を検討する」とあります。

これらの目標・計画を踏まえ、その実現に向かって教員養成に係る本学諸事業が着実に進んでいることを認めます。

(1) 教育実習の充実と学部課程改革

観察、体験、基本、応用という本学の教育実習体系は、学部課程改革構想とあわせて時宜にかなったものであることを認めます。

平成 17 年度はこれらの構想の深化が進み、一部手直しが図られつつ実施段階に入っており、次年度から始まる学部課程改革と併せて一層の充実を期待するものがあります。

以下の①～③については、平成 17 年度までの教育実習をとおして、次年度以降の継続課題として見えてきたものです。

① 公立学校の活用

年度計画に「教養・専門性・実践的指導力を併せ持った人材を養成する」とあり、さらに「学部課程改革の体系的な教育実習を実施し、教員としての実務面の訓練にあたるとともに、教員としての資質形成の軸にあてる」とありますが、附属校圏は本学教員養成のための実践的な場であり、本学教育実習の要になるところであります。

一方、多くの本学学生が公立学校教員を目指すという現状を踏まえると、学生が地域の多様な公立学校現場を体験することも、様々な教育課題に対応できる資質を備えた教員の養成に結びつく有効な方法であると考えます。

現在、4 年次の応用実習を中心に、各地域の小・中学校、高等学校、及び特殊教育諸学校等の現場を活用した教育実習を推進していますが、今後も県市及び町教育委員会との連携のもと、公立学校の活用を一層推進することが本学にとって有益であると考えます。

なお、仙台市管内の公立学校における教育実習は、本学と他大学学生の集中により過密化の状況にありますので、今後は他地区の公立学校を開拓することが望ましいと考えます。

② 大学教員の教育実習参加

大学教員が教育実習に具体的にどのようにどこまで関わるかについて多様な意見があり、平成 17 年度においても、本学教員の現実の関わりに濃淡があったと仄

聞しています。

学部課程改革と教育実習の重要性を考慮すると、実習の質と量の拡大は明らかであり、本学教員の教育実習への積極的な関わりに期待します。

③ 実習不応学生への課題

ほとんどの学生は教育実習体験の中で教職の素晴らしさを発見するといわれていますが、一部の学生が実習途中でリタイアするなど、不応学生の存在が課題になっています。学部課程改革により、次年度から入学生全員に順次教育実習が義務付けられますので、不応学生への対応が重要な課題になるという指摘がなされています。

教職を目指して入学した学生が、教職以外の自分の新たな適性に気づき、別な人生を選択しようとする場合、大学としてその学生を支援することは教育的配慮からすると当然のことと思います。現行の規定や取扱いを踏襲しつつ、対外的にも受容される方策を検討することが重要であると考えます。

(2) 教養教育の充実

若者の学力低下や活字離れが社会的な関心を集めている昨今、本学にもその影響が及んでおり、学生の教養を高めることが本学にとって大きな使命であります。

本学は、教員養成大学であることから多様な学問領域の教員で構成されており、教養教育の充実にとって恵まれた環境にあります。

今後、専門領域の素養を深めるとともに学際的な環境にめぐまれた本学のメリットを生かし、本学学生の教養教育が一層充実していくことを期待します。

(3) 新入生合宿研修

恒例となっている新入生合宿研修は、全員参加のもと毎年5月に国立磐梯青少年交流の家を会場に実施されていますが、研修内容の工夫改善が進められ、学生アンケート調査の結果をみても、教員養成大学に学ぶ学生としての自覚が高まるなど、その成果に確かな手ごたえを感じます。

2日間の研修プログラムの最後において、「雲わきいずる」で始まる「学生歌」の指導があり、歌詞説明の中で本学草創の歴史が語られ、全学生の情感に訴えるような場がありました。大学と学生の一体感が醸成され、大学への愛着心（愛校心）等を育む上で効果的であったと思います。

次年度以降も、この研修が本学学生の大学に対する帰属意識と愛着心等を育み、その後の学生生活が充実した学修の場となり、結果として資質の高い人材育成（教員養成）につながることを期待するものであります。

3 教育と研究について

教育と研究は大学が担う二つの柱であり、教育と研究の成果は大学評価に直結するものであります。

以下は、教育と研究の主として「条件整備等」に関わるものであり、後期業務監査の一環として、本学の13講座に対して、以下の3項目について講座の意向を聴取したものであります。

- ・ 学生指導に関わる課題について
- ・ 教員研究費（傾斜配分等）について
- ・ 講座定数等の算定について

(1) 学生指導に関わる課題

ほとんどの講座において、優れた教員養成に心をくだき、キャリア指導（採用試験情報を含む）に取り組んでいる具体的な回答がありました。

本学教員の多くが学生に対する教育について温かい思いやりを抱き、社会が求める人材育成のために努力や苦心していることを認めます。

なお、法人化した現在、努力や苦心が認められても、成果が出なければ総合的には厳しい評価となることを踏まえ、一層の成果に期待します。

(2) 教員研究費の傾斜配分

現在一律に配分されている教員研究費について、今後の選択肢としての傾斜配分方式導入の見解を聴きました。その回答は一律配分でよい（現状維持）が12講座、傾斜配分方式でよいが1講座でした。

但し、一律配分を望む講座であっても、必要最小限の一律であることや、公平性、客観性、妥当性などの明確な基準が担保されれば傾斜配分方式はやむを得ないという見解、さらには、金額が少なくなることは避けられないが、必要最小限の一定額は保証すべきという意見まで多様でした。

多くの講座において、法人化の趣旨や運営費交付金の減額等により一律支給という現在の方式を保持し続けることは年々難しくなっていること、現在の支給額が今後も持続していくことは厳しいだろうという認識を持っていました。

教員研究費の原資を大別すると、大学内部の資金を充てるか、外部資金を獲得するか2つであります。

大学内部からの資金獲得については、他の経費を節約して教員研究費に充てるか、大学全体としての自己収入を増やしてその一部を（かなりの部分を）教員研究費に充てるかであります。

外部資金（競争的資金）の獲得については、科研費を中心として教員の積極的申請を前提とするものであります。平成17年度において、機動的、戦略的に外部資金（競争的資金）の獲得を目的として設置した「企画推進室」の働きもあり、申請件数は前年比較で大幅に増加しました。本学教員が「研究費が必要であれば積極的に獲得する」という方向に動きつつあり、本学の教育と研究の充実を目指す上で明るい兆候であることを認めます。

(3) 講座定数等の算定

経営協議会において、(各講座の教員定数配分について)「教員需給(デマンドサイド)に応じて柔軟に定数を変えることはどうか」という質問が出たことに関連し、各講座にその見解を聴取しました。

各講座の主な見解を抽出し、意識すると下記ようになります。

- ・「(講座の定数は大学の教育体系の表れであるから) どのような力を持った教員を育てるかという本学独自の計画養成の観点から定数を考え直すべき」「(学習指導要領の改訂などをにらみ) 全学的議論のもと大鉦を振るう必用有り」「講座を守ろうとして大学が減びることがあってはならない」
- ・「小・中・高すべての教員需給に対応するためには、現員は最低限の人数」「(状況によっては) 講座定数を変えねばならないことは当然あり得る」
- ・「デマンドサイドは短期的に変わる。それに応じて教員人事を短期に頻繁に変えることは全く理解できないこと」
- ・「教員採用の状況に応じた教員定数の配分は必要」「主要教科に対する期待が大きい要因などを考慮して、講座定数配分を議論すべき」
- ・「本学の講座教員定数は(何度か) 変えられてきている」「本講座は定数削減の中で受け皿として奉仕してきた」「削減の場合『痛み分け』の措置をとるのかどうか、全学的な合意と着実な実行が不可欠」
- ・「学生に対する指導責任を考えると、定数削減は論外」「但し、本学の将来の大学改組を考え、教授会の承認があれば考慮の余地あり」
- ・「現在の定数配分は授業負担の面で矛盾が出てきていた」「(本学が) どのような教員養成をするのかを定め、それに基づきどの講座にどのような力量を備えた教員を何人配置するかという理念が重要」
- ・「本学が教員養成担当大学として生き残るためには、地域に密着した理解される大学に生まれ変わる必用があり、人事案件の柔軟な対応は必要条件」
- ・「目先の教員需給ではなく、児童生徒にとって何が大切な教育内容かを構想して、講座定数を考えていくのが望ましい」
- ・「大学教員は教授内容に応じて配分されるべきもの」「教員採用の需給によって配分されるべきものではない」
- ・「経営協議会の意見に賛成」「本講座の役割が大きくなってきている状況を踏まえると、(大学) 教員定数の見直しは必須のこと」
- ・「現況においては、ぜひ(講座定数の) 見直しをして欲しい」「但し、デマンドサイドに応じた定数配分には疑問」
- ・「本講座は合理的根拠をもった定数配分となっている」「大学の教員定数はデマンドサイドの要請に応えながらも、自律的に決められるべきもの」

以上の各講座の見解をとおしてみえてきたことは、教員採用等のデマンドサイドに対応する講座教員定数のフレキシブルな変更については、無条件賛成は少数でし

たが、大学教員の定数、講座の定数の変更について、大学がどのような教育をするのか、その将来の構想のもと必要な人事案件（講座定数等）を大学が学内合意に配慮しつつ主体的に進めていくのであれば、「受入れる」「受け入れざるをえない」という見解が多数でありました。

教員養成大学である本学の教員定数や各講座への適切な配分については、本学に対する社会のニーズを的確に把握しつつ、大学が担う役割や使命を踏まえ、時には痛みを伴う場合であっても、粛々と推進されていくことを期待します。

4 就職支援について

中期計画に「就職指導の充実を図り、教員採用試験合格率を高めるとともに、教員以外の就職の場の開拓も行う」とあります。少子化が進行し、大学全入という現実を目前にし、私学では「出口の成果が入口に直結する」という生残り戦略をたてて、学生の就職支援を強化していることは広く知られていますが、今や国立大学の中にも同様の動きがあります。

本学では、法人化とともにそれまで学内に分散していた就職支援機能を集中するため、平成16年10月にキャリアサポートセンターを開設し、事務職員2名と就職相談員1名を配置し、17年4月からは教育委員会や学校長を経験した3名のスタッフを就職支援インストラクターとして加え、計6名で本格的に稼働しました。当該センターに対する学生の信頼は厚く、その利用状況は活発であり、就職支援事業が着実に推進されていることを認めるものであります。

(1) キャリアサポートセンター

キャリアサポートセンターが、教員採用試験対策を中心として、面接、論作文指導、模擬授業、模擬試験、各種就職試験対策講座、各種セミナー等を開催し、きめ細かく効果的な就職支援活動をしていることを認めます。

なお、教職以外の一般公務員、民間企業等を希望する学生に対する支援強化の要望が高まっており、今後は教職以外の就職サポート機能について、どのように充実していくか、そのためには人的、物的資源配分をどのようにしていくかの検討が課題であります。

(2) 大学生協による就職支援

法人化前の本学においては、大学生協が、模擬試験、各種就職試験対策講座やセミナーを開催し、就職支援をしてきた実績があり、現在も大学生協がこれらの支援事業を継続して行っています。

大学生協が担ってきた各種の就職支援事業は、大学関係者の多くがその実績を認めるところであります。

(3) 2つの主体の課題

大学生協と新設のキャリアサポートセンターが並行して就職支援をすることは、

学生にとって選択機会の拡大であり、メリットであるように思えますが、大学が立ち上げた就職支援のためのセンターが、福利厚生を主たる事業とする生協と同時進行で同じような事業を進めていることは、学生にとって、どちらが主でどちらが従であるか迷う事態であります。

当面は両者が事前に日程調整を図るなどして、円滑に相互補完する、あるいは相乗効果が期待できる就職支援事業が執行されるよう期待します。

5 本学の組織、運営等について

法人化2年を経過した本学の組織運営について、そのシステムが着実に整備されつつあり、かつ適切に運営されていることを認めます。

以下は、本学の組織運営について主たる事項を抽出して、関連する所見や提言であります。

(1) 主要な会議等

① 大学運営会議

大学運営会議（原則隔週開催）は、役員と主要な部署の代表から構成され、「教育研究評議会及び経営協議会の意見を参考に」「組織運営の効果的・機動的な運営」（中期計画・年度計画）を担っており、大学の方針や主要な議題等を審議するというその趣旨を踏まえ、適切に運営されていることを認めます。

② 教授会

教授会は中期目標にある「審議事項を精選し」「開催回数を減らす」とあるとおり、原則隔月開催となり、精選された事項について効率的に審議されていることを認めます。

なお、教授会の法人化以前と法人化以降の役割の変化と、法人化以降でも変わらない役割について共通理解を深め、教授会における審議事項とその他の報告事項等を分けし、教授会機能の充実と効率的な運営を図るための検討が、継続して行われる必要があると思います。

③ 教育研究評議会

教育研究評議会については原則毎月開催され、法人化2年を経て次第に教育と研究に関する主要な審議機関として機能してきていることを認めます。

なお、教育研究評議会の委員である講座代表の主任教授には、その職責の重要性とそれに伴う事務量の拡大から、何らかの優遇措置をとることが適切であるのか、適切であるとした場合その優遇措置の内容について検討する時期であると思います。

(2) 附属学校部

平成17年度に設置された「附属学校部」が所期の目標に沿って着実に成果を上げていることを認めます。

例えば、大学と附属校園の一体化、附属校園相互の一体感の醸成、共同研究を通じた教職員の研究交流等が格段に進みました。また、4校園が「宮城教育大学附属学校自己点検評価書」を公表したことなどは、「附属学校部」が着実に機能していることの証であります。

(3) FD、SDの推進

中期目標に「自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供の目標」があり、中期計画に「目標を達成するための措置」として「授業評価システムを改善・充実し、FDに結び付ける改善のための組織を立ち上げる」とあります。これを受けて平成16年5月に本学FD・SD推進委員会が発足し、その在り方や進め方について継続検討を行い、新任教職員研修会が企画執行されてきました。

平成16年度以降において、教員系のFDについては「先輩教員とのディスカッション」及び「附属学校教員との懇談」を、事務系のSDについては、「これからの学生支援について」「本学の財務及び事務改善等について」等を自己啓発研修の形で実施するとともに、平成17年度のFDにおいては、「授業評価」から「授業改善」へと向かっており、深化が目まぐるしく進みます。

「宮教大らしいFD・SDをめざして」着実に所期の目標に向かって推進することを期待します。

(4) 教員評価システム

中期目標等に盛り込まれている「第三者評価を真摯に受け止める」「自己点検・評価の教職員人事評価システムの構築」について、平成17年度に精力的な検討が行われ、平成18年度の遅くもない時期に教員評価のシステムが実施される見通しとなったことは、法人化の中の大きな前進であることを認めます。

この教員評価システムが円滑かつ適切に運用され、マンパワーが十分に発揮されることにより、本学組織運営の活性化に結びつくことを期待します。

(5) 未来キャンパス構想の検討組織

本学は平成17年度に創立40周年記念事業を実施しました。大学キャンパスは40年という歴史の歩みを受けて、植栽した樹木が茂る一方、構造物の老朽化が目立つようになりました。近い将来、施設の大規模改築は避けられません。

しかるに、現在の本学には、数年先を見通した施設整備計画はあるものの、大学キャンパスの未来について検討する組織がありません。

東北大学農学部等が本学と隣接する青葉山地区に移転を開始する時期でもあり、また、国は「第2次国立大学等施設緊急整備5カ年計画」を公表しており、魅力ある本学のキャンパス構想や環境整備、施設マネジメント等について、早急に検討する時期であり、そのための検討組織が必要であるように思われます。

(6) 財務運営と経営戦略に関する検討組織

法人化以降、効率化係数による運営費交付金の減額に加え、公務員人件費5%削

減等が打ち出されており、財務運営は厳しい状況にあることは皆が抱えている共通認識であります。法人が活力を維持しつつ生き残るためには、各部署において経費節減に努めるとともに、自己資金、外部資金の獲得に一層尽力することは当然であります。

ところが、現在の本学には、上記のような厳しい状況を見通して本学の今後の経営戦略について検討する横断的な組織がありません。

法人化の趣旨を踏まえ、経営戦略について、場合によっては民間的な発想に立脚し、迅速かつ大胆な発案ができる常設の検討組織が必要な時期であると考えます。

(7) 大学と生協の協定書

大学は法人化するに当たって平成16年2月に生協との間に「宮城教育大学の国立大学法人への移行に際しての宮城教育大学に関する宮城教育大学と宮城教育大学消費生活協同組合との協定書」（以下「協定書」）を取り交わしています。その概要は、本学学生や職員の出資により設立されている生協が、出資者（組合員）の「福利厚生の充実」を図ることや、その代価として生協が大学施設設備と敷地等の無償利用をできること等を定めています。

生協が協定書の趣旨を踏まえ「福利厚生の充実」のため積極的に活動していることを認めます。

なお、「福利厚生の充実」の延長に学生の生活支援や就職支援に関わる「教育活動の領域」があり、生協が大学の「教育活動の領域」にどこまで関わるができるか、熱心に学生支援を進めれば進めるほど大学の教育領域に重なり、大学と生協の間に重複するグレーゾーン領域が生じることとなります。このグレーゾーン領域において、時として大学と生協の諸事業との間にバッティングを生じ、学生が迷う事態にもなります。

上記のような課題を踏まえ、今後、大学と生協が「協定書」にある「福利厚生の充実」の具体的内容を検討するとともに、学生の生活支援や就職支援に関わる「教育活動のグレーゾーン領域」等について、どのように調整することが望ましいのか、その改善策を協議する場が必要であるように思います。

(8) 連携推進事業

平成14年3月、本学が宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と「連携協力に関する覚書」を取り交わして以来、各種事業の進展は目覚ましいものがあり、特に、法人化以降は、連携推進事業が一層拡大しつつあり、「近くて遠い関係」から「近くて近い関係」へと転換し、教育委員会や学校関係者の本学をみる視点が大きく変化したことを認めます。

平成17年度に執行された3機関の連携推進事業は、各種フォーラム及びセミナー、学校等対象事業、学生対象事業、共同研究事業、研修関係事業、生涯学習

事業等ではありますが、どの事業も複数の事業からなり、のべ 33 事業を数えるまで質量ともに拡大しました。

例えば、フォーラム等に含まれる「ユネスコ/日本アジア・太平洋地域環境教育研究セミナー」は、国内外の関係者が仙台を会場に多数が参加した国際的な事業として注目されています。また、研修関係事業に含まれる「授業分析会」は、地域の高等学校が学校全体で取り組んでいる授業力向上の研修に、大学が地域の学校に出向いて参加する新事業であります。さらには、学生対象事業に含まれる「教員研修の聴講事業」は、本学に隣接している県教育研修センターにおいて、小中学校及び高校の現職教員である長期研修員（各地区の学校から選ばれた資質の高い教員）が行っている「模擬授業」を学生が聴講する事業であります。これは、「教員の養成と研修」という本学が担っている 2 つの領域に、学生が体験的に参加して学修効果を高めようとするユニークな事業であり、今後の成果が期待されます。

教員養成大学が発展的に生き残るためには、地域との連携推進事業が極めて重要であり、宮城教育大学が今後も多様な連携事業を一層推進されることを期待するものであります。

平成 18 年 6 月 16 日

国立大学法人宮城教育大学

監事 高橋直



監事 犬飼健郎



(別 紙 2)

平成 17 年度 会計監査報告書

私ども監事は、国立大学法人法第 11 条第 4 項及び同法第 35 条において準用する独立行政法人法第 38 条 2 項の規定に基づき、国立大学法人宮城教育大学の平成 17 年 4 月 1 日から平成 18 年 3 月 31 日までの第 2 期事業年度の財務諸表、即ち、貸借対照表、損益計算書、利益の処分に関する書類、キャッシュ・フロー計算書、国立大学法人業務実施コスト計算書及びこれらの附属明細書並びに事業報告書及び決算報告書について監査を行なった結果について、下記のとおり報告致します。

記

1 監査方法の概要

監事は、当期の監査計画に従い、財務会計の制度化及び業務運営の効率化並びにコンプライアンスの充実を重点監査項目として設定し、役員会その他重要な会議に出席するほか、役員（監事を除く、以下同じ）、内部監査部門等からその職務の執行状況を聴取し、重要な決済書類等を閲覧し、大学本部及び附属学校園などの財産状況を調査しました。さらに、会計監査人から報告及び説明を受け、財務諸表等及び附属明細書につき検討を加えました。

2 監査の結果

- (1) 会計監査人である中央青山監査法人の監査方法及び結果は相当であると認めます。
- (2) 事業報告書は、国立大学法人宮城教育大学の業務運営の状況を適正に示しているものと認めます。
- (3) 役員職務執行に関する不正行為又は法令若しくは規定に違反する重大な事実は認められません。

平成 18 年 6 月 16 日

国立大学法人 宮城教育大学

監 事 高 橋 直 見 

監 事 犬 飼 健 郎 