

大学番号：53

平成25事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成26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	1,364(16)	125	77
大学院教育学研究科	175(16)		
大学院連合教職実践研究科	132		
特別支援教育特別専攻科	22		
附属学校 幼稚園	140	7	0
京都小学校	555	27	3
桃山小学校	424	17	2
京都中学校	369	23	1
桃山中学校	390	24	1
高等学校	590	35	1
特別支援学校	68	31	1
合 計	4,229(32)	289	86

*学生・生徒等数の（ ）は留学生数で内数

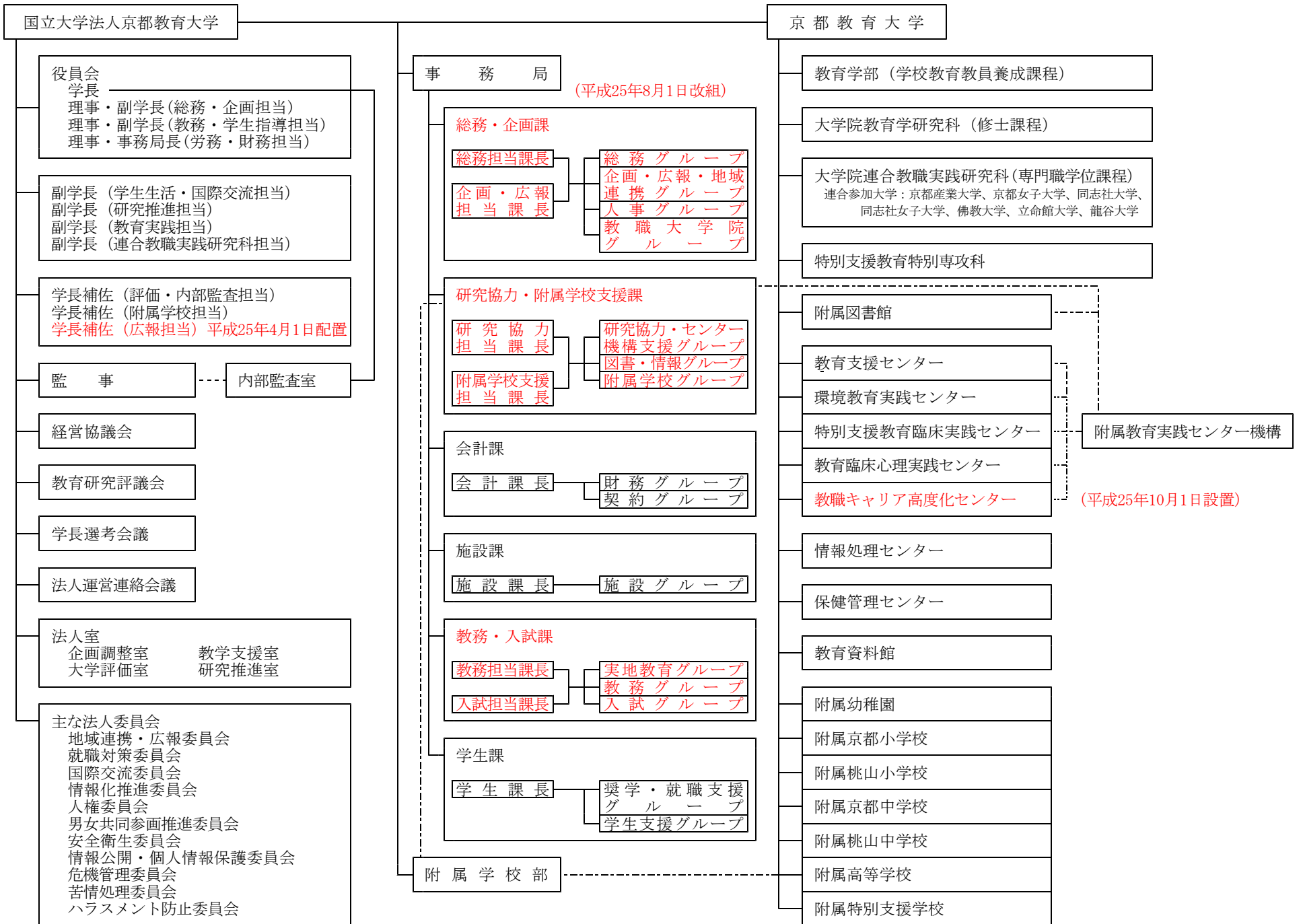
(2) 大学の基本的な目標等

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。

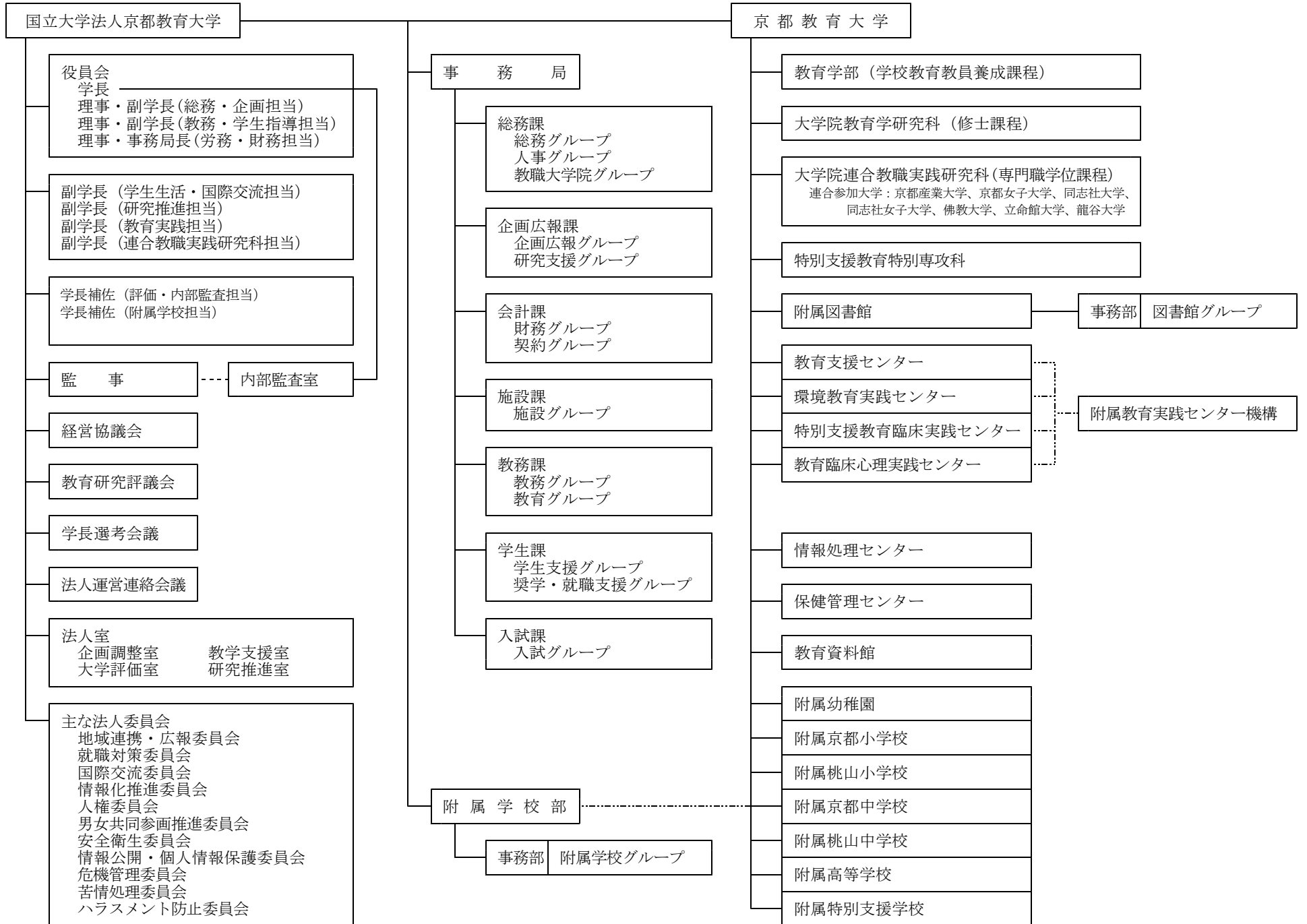
- 教育学部、教育学研究科・連合教職実践研究科の6年間を見通した教育を行い、教育に関する深い理解を培うとともに、現代的教育課題に対応できる資質能力を備えた実践的指導力を有する教員の養成に努める。
- 市民としての社会的責任を自覚し、教職に就く者にふさわしい、ひときわ高い倫理観及び人権尊重の意識を有した人材を養成する。
- 学芸について知を生み出す基礎研究、その成果を教育に活かす応用研究、さらに教育の場につなげる実践研究などの学術研究を推進することに努める。
- 京都教育大学としての個性と特色を明確にするとともに、大学の役割を全うするために、学部・大学院、附属学校、附属センターの運営体制を強化することに努める。
- 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25年度



平成24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・京都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項目を掲げている。これらは、教員養成大学としての理念とこれまでの歩みから今後への課題を考えたとき不可欠と思われる事項を目標として定めたものであった。また、大学改革実行プランに基づくミッションの再定義に取り組み、平成25年12月に公表した「京都教育大学のミッション」において教員養成大学としての使命を改めて確認し、明確に示した。

第2期中期目標期間4年目にあたる平成25年度は、第2期の目標達成に向け、計画に沿って、教員就職率の向上、7附属学校園や附属教育実践センター機構を加えた教育研究のネットワークの構築、研究成果の社会への還元等の具体化を着実に実施してきた。加えて、「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に入り、教員養成の質的充実を図る観点から、学校現場での指導経験のある大学教員の確保、学校現場での実習等の実践的な学修の強化を目指したカリキュラム改革、組織編成の更なる強化、などの取組を進める年度ともなった。

今後、本学は、ミッションで焦点を当てた目標も年度計画に取り入れ、その実現に向けて、地域に密接し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員の養成・支援を目指し、教師教育（教員養成及び現職教員の研鑽支援）の機能を強化するとともに、京都の特性（歴史や伝統文化等）を活かし日本固有のアイデンティティをふまえた国際的視野を形成することも含め、学士課程や教育学研究科及び連合教職実践研究科のカリキュラムのさらなる改革による実践型教員養成への質的転換を図っていく。

国立大学法人京都教育大学は、これからも「地域に開かれた教育の総合大学」、「人を育てる知の創造と実践を担う大学」として、掲げたミッションを確実なものとし、社会的要請でもある大学改革を遂行していかねばならない。そのためには、大学構成員が一体となって、一つ一つの具体的な課題の実現に取り組むことが何よりも重要と考える。

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の開設準備

「6年制教員養成高度化コース」は、6年間にわたる組織的で体系的なプログラムを構築し、学生が自ら課題意識や問題意識をもち主体的に学修にのぞみ、また、学ぶ専門分野が異なる多様な学生で構成される集団を一つのクラスとし、グループ学習などによって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のできる環境を整備するものである。コースは、

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自らの課題意識や問題意識をもって主体的に学修する、③仲間との協働的な学修環境で課題の解決を目指す、の3つを教育目標として掲げ、学部と教育学研究科の授業科目と新設授業科目とを組み合わせた特別な教育課程により、以下の3つの実践的指導力の向上を目指す。

- 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・生徒たち、保護者、学校の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

平成25年度はこのコースの平成26年度開設に向け、学修環境、教育課程編成方針、学生組織、教育組織、運営体制等を規定する「京都教育大学6年制教員養成高度化コースに関する要項」及びコースを円滑に運営するための「京都教育大学6年制教員養成高度化コース運営委員会規程」を制定するとともに、その要項・規程に沿ってコース主任、コース学年担任、運営委員会委員を選出し、6年制教員養成高度化コース運営委員会及び連絡会議を立ち上げた。さらに、教務委員会及び入学試験委員会において「6年制教員養成高度化コースの教育課程等について（案）」及び「平成28年度京都教育大学大学院入学者選抜6年制教員養成高度化コース（教育学研究科修士課程）進学者選考要項（検討案）」を立案し、教授会で議決した。また、6年制教員養成高度化コース運営委員会の下に、授業運営検討WGを設置し、授業設計、授業の時間設定、シラバス等について検討を進めた。一方、在学生に対して、説明会を開催してコース所属志願者の募集を開始するとともに「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）」をもとに、平成26年度コース所属学生（9名）を決定した。これらにより、開設の準備を完了した。

同コース開設の準備と並行して、コース修了生を追跡調査するため、「6年制教員養成プログラム」モデルコース準備専門委員会の下に設置した追跡調査WGにおいて、修了生からのフィードバックの収集方法、そのための京都府・市教育委員会との連携の在り方等、フィードバックシステムの構築について検討した。また、フィードバックシステム並びに、卒業・修了生に必要なサポート計画のための基礎データを得るため、及び本学のカリキュラム改善等による教育・研究の質の向上に役立てるために、近畿地域に在住する教員就職者を対象にアンケート調査を実施し、結果を集約し分析を行った。

6年制教員養成高度化コースの組立、開設、卒業・修了生からの情報収集システムの検討、フォーラム等については、「京都教育大学6年制教員養成高度化コース開設の報告書」として取りまとめ公表した（平成26年3月）。

② 入試制度の改革

京都府教育委員会の要請を受け、小学校教員志望の強い高校生を受け入れることを目的に実施してきた「地域指定推薦入試」について、募集人員を10名から15名に増員し、「京都府北部地域」に限定していた対象地域を、京都市教育委員会からの要望に応じて「京都府全域」とする「平成27年度教育学部

地域指定推薦入試入学選抜方法等（案）」を作成し、平成27年度入学選抜より実施することを教授会で決定した。これは、平成18年度の教員養成課程への一本化以降の就職状況の調査・分析をもとに、教員就職率が低いと判断される一般入試後期日程から教員就職率が高い地域指定推薦入試へ募集人員数を移動したものであり、教員就職率向上と京都府における小学校教員の占有率向上を期待するものである。

また、平成25年度入学選抜より募集を停止していた編入学生の受け入れ再開に向けた検討を進めた。これは、より教員志望の強い学生を受け入れることで教員養成の充実を図るものであり、教授会で意見を聴取した上で、平成26年4月の教育研究評議会において再開の準備を進めることを確認し、平成26年6月の教授会において平成27年度編入学生募集要項及び教育課程について決定した。

さらに、「平成28年度京都教育大学大学院入学選抜6年制教員養成高度化コース（教育学研究科修士課程）進学者選考要項（検討案）」を定め、出願資格、出願手続、選考方法等を決定した。

③附属図書館の増築・改修及び機能の充実

平成25年3月に図書館増築・改修が竣工し、総床面積は4,483㎡（1.68倍）となり、開架の収容可能冊数は24万冊から47万冊に増加した。書庫には電動集密書架を設置し、自由に出入りして多くの資料を容易に閲覧することが可能になった。

新図書館は、132枚の太陽光パネル（期待発電量6,842KWh/年）を設置するとともに、省エネを考慮した設計として高効率照明（LEDライト）・複層ガラス・高効率空調等を採用したことにより、約116t・CO₂/年の温室効果ガス削減を図った。

また「学びを共有する場」として、主体的に学ぶ新しいタイプの空間「ラーニング・コモンズ」を設けた。ここは、PC端末席（15台）、グループでのディスカッション・学習のできる場としてのグループワークエリア及び模擬授業のできる場としてのプレゼンテーションエリアで構成されている。さらに、グループ学習室、研修・セミナー室、視聴覚室等を整備するとともに、研究・学習の成果物等を展示する企画展示室や子どもたちに読ませたい本を並べた児童書コーナーも設けた。

全ての準備を完了し附属図書館増築・改修工事竣工記念式典（平成25年10月23日）を開催した。

「ラーニング・コモンズ」では、論文検索等の講習会の他、海外学術雑誌論文データベース及び国内データベースの外部講師による出張講義、大学院生によるレクチャー等を行った。PC端末利用や自主及び共同学習によるラーニング・コモンズ及びグループ学習室、研修・セミナー室の利用者は、館内全体における利用者の約3割を占めており、また、新設の研修・セミナー室は改修前の視聴覚室と比べ4.6倍と活発に利用されている。児童書コーナーでは、幼児教育科自主学習プロジェクトによる「えほん読み聞かせ会」を開館以降毎月計6回開催し、3月には児童用机・椅子を増設した。企画展示室では、教科書展をはじめとして各学科や教職員主催による展示を7回開催した。卒業生を含む一般利用の来館者数は改修前と比べ1.3倍となった。

図書館システムの充実については、本学の蔵書目録のほか、学外のデータベース、他図書館目録、本学リポジトリを一括検索できる利用者向け検索シ

ステムを導入した。また、学術情報リポジトリシステム更新を行い（平成26年2月）、著者識別機能などの機能強化を図るとともに、約4,700件の紀要・雑誌論文のデータを新しい表示形式に更新した。さらに、IRDBのハーベスティング対応により、NIIのJAIRO及びCiNiiから本学紀要の検索が可能となった。

④就職支援

教員就職支援については、引き続き特任教員2名、客員教授3名を中心に、教職の内容、教員としての適性等様々な相談に対して個別指導を行った。教員採用試験に対応した指導としては、小論文、面接（個人・集団）、模擬授業、集団討論について、各自治体の試験形態に応じた個別指導を行うとともに、採用試験直前には、学内教員（延べ135名）に一部外部委託講師（延べ30名）を加えて、面接（個人・集団）及び模擬授業に関する「直前セミナー」を実施した。また、教員採用試験の実技検査に対応する「音楽・美術・体育実技セミナー」を引き続き実施するとともに、教員採用試験直前の8月上旬に要望の多かった「体育実技セミナー」を3回追加開催した。なお、聴覚障害を持った学生がこれらのセミナー等を受講する際には引き続きノートテイクを配備した。

本学の教員就職説明会は22回開催した。京阪奈の三つの教育大学がそれぞれ開催する教員就職説明会は所属する学生が相互に参加できる形で運用した。大学生の早い段階に教員という仕事の魅力を伝えることで、より意識の高い教員を育てることを目的として、本学卒業の現職教員（京都府教育委員会から4名、京都市教育委員会から5名）によるパネルディスカッション及びグループディスカッションを含む「新2回生教員就職説明会」を3月28日に開催した。

平成25年度に導入した「就職システム」により、WEB上での各種セミナー・説明会の開催状況の閲覧・参加申込み、進路希望調査及び学生の就職活動履歴のデータ収集等を行うことで、学生への就職支援及び指導の効率化を図るとともに、卒業生にID・パスワードを付与し、WEB上からの求人情報やセミナー情報の検索・申込み、及び学内で実施するセミナーや説明会開催情報の閲覧・参加申込み、講師求人情報等の閲覧を可能とする等、卒業生への支援を向上させた（セミナー等への参加4名延べ8回）。

また、新たに構築した「卒業生データベースシステム」により、卒業生に関する各種データの蓄積が容易になり、あわせて、年度ごとの就職状況や教員就職率、自治体別教員就職者数等の帳票及び統計資料作成が簡便になった。今後は、このシステムを利用した卒業生へのフォローアップの充実について検討を行う。

(2) 高い倫理観及び人権尊重の意識を有した人材の養成

本学は、倫理観・人権意識・社会規範意識の育成を目的として、平成22年度から、共通教育科目の教養科目の区分のひとつに「人間形成」の科目群を設けている。その科目群の受講生は各年度500名前後であり、安定して多くの受講生数を維持している。平成25年度は新たに「平和と教育」を開講し、「人間形成」科目群の構成科目とした。

また、平成25年度より、本学、大阪教育大学及び奈良教育大学で開講されている教養教育などの授業科目を各大学が提供し、三大学間のテレビ会議システムを活用した「京阪奈三教育大学双方向遠隔授業」として位置づけ、各

大学の特色ある授業科目を履修できる新たな取組を実施している。本学からは「性倫理と性教育」など5科目を提供し、大阪教育大学からは「学校と子どもの安全」など9科目、奈良教育大学からは「考古学と自然科学」など9科目を、教育課程表（共通教育科目の教養科目）に組み込むことにより教養教育の充実を図った。

新入生に対しては、初年次教育科目として開講されている「基礎セミナー」において、教育支援センターのモラル・人権意識向上教育部門の教員による、「性教育・性暴力に関する学習」（専攻ごとに1コマ）を引き続き実施している。在学生に対しては、学年末に行う在学生オリエンテーションにおいて「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」）を引き続き行った。モラルセミナー受講率は、各学年とも90%以上であった。

また、学内外向け公開講演会において、年間テーマを「男も女も……一人ひとりが輝く生と性」として3回の講演「子どもの育ちと女（男）らしさ～未来の多様な幸せのために～」 「性的少数者、HIV感染者支援から見る「自分らしく生きることのできる社会」 「ジェンダー平等は子どもの発達可能性を拓ける鍵」を開催した。

(3) 学術研究の推進

①教育実習スーパースクール化構想3年目

本学では、平成23年度より、プロジェクト「教員養成高度化に対応する附属学校の教育実習スーパースクール化構想」に取り組んできた。このプロジェクトは、教育実習生の指導教員の指導力向上に寄与することを通して、教育実習全体の質の改善を促すとともに、教員の資質能力の向上に役立てることを目的としている。具体的には、本学附属学校園が長年、蓄積してきた教育実習の指導のノウハウを可視化した上で、共有化を図るとともに、京都府・市教育委員会との連携のもと、公立学校における実習指導の支援にも役立てることを目指してきた。

プロジェクト最終年にあたる平成25年度は、各附属学校園で「指導教員のための教育実習ガイド」のコンテンツの充実に取り組んだ。対象となる校種に新たに幼稚園、高等学校、特別支援学校を加え、実習指導の様子を収録した。「実習開始時の指導」や「一日の流れ」、「授業の指導（授業中や事後指導を含む）」などについて、映像による可視化を行うとともに、指導上の要点なども文章化した。

また、すでに昨年度までに独自に構築してきた「授業力向上のための分析ツール」を全附属学校園において使用し（幼稚園は幼稚園版）、実習生の自己分析や実習担当教員による指導に役立てた。その際、「分析ツール」にもとづく分析結果を、「授業方略」のカテゴリーと「教員に求められる資質・能力のカテゴリー」に分けてレーダーチャート化し、実習生や担当教員へのインタビューも試みた。このレーダーチャートをもとに、メンターを加えた指導を導入し、指導教員の指導過程とそれに伴う実習生の変容の可視化を可能とする等、実習指導の充実を図った。

成果と展望に関しては、「京都教育大学フォーラム2013－新しい時代の教育モデルをもとめて－」において「新しい時代の教育実習指導－教育実習スーパースクール化構想としての提案－」と題して、プロジェクトの成果とコンテンツ「指導教員のための教育実習ガイド」を紹介した（2月22日、参加者

約120名）。また、「教育実習スーパースクール化構想プロジェクトの評価と展望」をテーマにシンポジウムを開催した（3月1日、参加者約80名）。本プロジェクトによって可視化した実習指導の中身をもとに、教員養成における教育実習の役割について考察した。さらに、3年目の成果及び3年間の経過と内容を凝縮させた最終報告書を作成し、広く教育関係者に配布した。この最終報告書では、コンテンツの制作の流れをまとめるとともに、附属学校園での分析ツールを用いた実習指導に関するアンケート調査の結果などをもとに、意義と改善点を考察した。さらに、本学HPにおいて、コンテンツ「指導教員のための教育実習ガイド」を平成26年4月より公開し、学外の教育機関に所属する登録者にも閲覧が可能とする環境を整えた。

今後の展開としては、コンテンツのさらなる充実・普及を行うためのWGを組織し、その方法等について検討・実施すること、並びに分析ツールを活用した、メンターを加えた指導体制の構築を目指したプロジェクトを立ち上げる予定である。

②グローバル人材育成に関するプロジェクト

グローバル化に関するプロジェクト「国際化社会に対応できる附属学校のグローバル人材育成機能強化」に継続して取り組んだ。その際、大学と附属学校間の連携を推進し、研究の具体的方法について協議した。また、グローバル人材育成機能強化に向け、英語・数学・理科において小中高のカリキュラム開発に取り組むために意見交流会を持った。さらに、附属学校における研究の現状と課題を共有し合う附属学校部研究発表会を3月1日に実施した。

大学では、新たな学術交流協定校として、英国のオックスフォード・ブルックス大学（OBU）と覚書を交わし、大学の教員養成機能の質的向上並びに教員養成大学における新しい学生交流モデルを検討した。また、両大学共同で、「Teacher education for the twenty-first century:What can England and Japan learn from each other? (21世紀に向けての教員養成－日英は互いに何を学び合えるか－）」と題してシンポジウムを開催した（11月25日～29日、OBUにて）。一方、米国の東シシガン大学とは学生の相互交流を中心とした交流協定を平成26年度に締結する予定である。

文部科学省の平成26年度特別経費（プロジェクト分【新規事業】）（高度な専門職業人の養成や専門教育機能の充実）に「グローバル人材育成プログラム」の開発－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－」を申請し、採択された。グローバル人材育成についての継続した研究に大学を挙げて取り組むことになる。

(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の設置

平成25年6月開催の「京阪奈三教育大学連携推進協議会」において、各大学の「教員養成高度化連携拠点」（京都教育大学は「教職キャリア高度化センター」、大阪教育大学は「教員養成高度化センター」、奈良教育大学は「次世代教員養成センター」）の設置準備及び設置状況について協議するとともに、連携拠点間の連携、調整及び事業推進のため、協議会のもとに「教員養成・研修高度化事業推進部会」を設置した。

第1回教員養成・研修高度化事業推進部会を平成25年12月に開催し、各センターの設置状況について報告するとともに、各センターの平成25年度にお

ける事業の実施状況と平成26年度に向けての課題を報告・協議するためのフォーラムを開催することを決定した。それを受けて「第1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」を京都教育大学で開催した（平成26年3月8日、参加者約40名）。

本学では「教職キャリア高度化センター」の準備を「同設置準備専門委員会」（平成24年度から平成25年9月までに11回開催）において進め、同センター規程を制定し、平成25年10月1日に設置した。

この「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協働して、「学び続ける教員」をサポートするため、教員の初任期から教職キャリアを積む過程の全体にわたる支援並びに支援に関する研究開発を計画し実施することを目的とし、「初任期支援部門」「教職キャリア支援部門」の2部門で構成されている。主な事業としては、「初任者教員ポートフォリオシステムの構築」「卒業生・修了生フォローアップシステムの構築」「修士レベル対応学修プログラムの開発・実施」等が挙げられる。

センター設立後は、センター設立により廃止された設置準備専門委員会に替わって、「教職キャリア高度化センター運営会議」を立ち上げ、同センターと京都府・市教育委員会が協働して取り組む研修事業の当面のテーマとして「学校経営」と「発達障害に関する専門性向上」を選び、センター活動の具体的な準備を進めた。さらに、本学を卒業・修了して教員に採用された初任期の現職教員のためのポートフォリオシステム及び卒業生・修了生をフォローアップするためのデータベースシステムの整備に向けた準備を進めるとともに、現職教員向けの修士レベル対応学修プログラムの開発やフォローアップ・サポート体制の構築に着手した。

あわせて、本センターや他の二大学での成果を相互で共有・活用し、さらに全国の大学等へ発信するために、携帯情報端末や双方向遠隔講義システムを用いた動画配信に対応する、より高度な利便性と安全性を両立した高速情報ネットワークシステムへの更新を行った。

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、国際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国際化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。また、「京都教育大学フォーラム2013—新しい時代の教育モデルをもとめて—」（2月22日）において、大学附属間連携プロジェクトや、グローバル化に対応した小中一貫英語教育、新しい時代の教育実習指導などについて成果発表を行った。

京都小中学校では、国立教育政策研究所教育課程研究指定校2年次の取組として、研究主題を「国際化社会に対応し自己実現を目指す生徒の育成～考えるプロセスに着目した思考力・判断力・表現力の育成～」とし、各教科において①着眼する過程、②分析する過程、③一般化する過程という「考えるプロセス」を踏まえて授業展開を考えることや論理的思考の形式を取り入れ、生徒の思考を深めることについて大学の教員と共に研究を進め、「平成25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」を実施した（参加者2,178名）。また、心の教育に重点を置いた教育課程の開発を行い、タイ国との生徒相互交流、異学年交流授業などを通して、豊かな人間関係を形成し心の育

成に努めている。

桃山地区学校園では、幼小中が連携して、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教育プログラムの実践と開発—」とし、研究を進めた。附属幼稚園では、研究発表会「平成25年度幼児教育を考える協議会」を、新たなテーマ「生き物と共に育つ保育のあり方」で開催した（参加者120名）。桃山小学校では、文部科学省の研究開発指定校3年次となり新教科「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、文部科学省教科調査官を講師に招聘して夏季研修会を実施するなど研究を深め、その成果を「平成25年度教育実践研究発表会」（参加者約570名）にて全国に向けて発表した。また、文化庁の「次代を担う子どもの文化芸術体験事業」を受け、伝統的な音楽を積極的に授業に取り入れたカリキュラムづくりを行った。桃山中学校では、「社会とかかわりながら自己を伸ばす生徒の育成—思考力・判断力・表現力の育成をとおして—」をテーマにして、各教科で研究を進めた。年度末に、「研究論集2013」「帰国生徒教育の研究2012・2013」を発行した。また、公益財団法人パナソニック教育財団の助成を受け、「思考力・判断力・表現力を育成するためのICTを活用した授業実践と有効性の検証」のテーマで研究を進めた。

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、活動成果の地域への普及と還元に貢献した。また、「日英サイエンスワークショップ・シンポジウム」を引き続き開催した（参加者86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で「豊かなかかわりのある授業・学校生活づくり～かかわりあいの中で子どもは育つ～」をテーマに研究発表会を行った（参加者73名）。また、発達障害学科と連携して、発達障害児の少人数活動に継続して取り組んでいる。

(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

平成25年10月より、経営協議会外部委員に京都府教育委員会及び京都市教育委員会からそれぞれ1名任命するため、1名増員した。

平成25年10月に開設した「教職キャリア高度化センター」では、京都府・市教育委員会と協働して初任期の現職教員のためのポートフォリオシステム及び卒業生・修了生をフォローアップするためのデータベースシステムの整備に向けた準備を進めるとともに、現職教員向けの修士レベル対応学修プログラムの開発やフォローアップ・サポート体制の構築に着手した。また、学校経営に関わるテーマと発達障害に関する専門性向上のテーマで研修講座を実施する準備を進めた。

京都府・市教育委員会と連携し実施している教員免許状更新講習（3必修講習計278名、27選択講習計866名）、教員免許法認定講習（9講習計497名）及び京都府総合教育センター大学連携講座（4講座計107名）を継続して行うとともに、教育委員会や諸教育機関等と連携し、附属教育実践センター機構の各センターの特色を活かした様々な事業（例：教育支援センター“人間と性”セミナー（参加者計712名））に取り組んだ。

その他の社会貢献活動としては、公開講演会3回（参加者計131人）、公開講座10講座（参加者計212人）を開催した。この講座において顕著な成果を

げた者を対象に表彰する「まなびの森賞」を新設し、1名を表彰した。また、第18回「京都教育大学オープンカレッジふれあい伏見フェスタ」を、研究・教育活動を紹介するとともに教職員・学生・留学生と地域住民との交流を深めることを目的として開催した（参加者688名）。

国際交流活動については、夏季短期研修として、タイ国地域総合大学へ9名、春川教育大学校へ7名、上海サマースクールへ1名を派遣し、タイ国地域総合大学10名（10月）、春川教育大学校6名（2月）の短期研修を受け入れた。交流協定校への短期留学ではエアランゲン・ニュルンベルク大学に1名を派遣した。また教員派遣制度により上海師範大学へ1名を派遣した。交流協定校の拡充については、英国のオックスフォード・ブルックス大学及び米国の東シシガン大学と引き続き交渉を進めている。【P6. 1（3）②参照】

国際交流活動への学生の意欲を高め、自覚と自発性を促進することを目的として平成23年度に制度化した「国際交流活動認定証」については、留学生のサポートや海外研修の参加等の国際交流活動及び外国語の資格取得等をポイント化し、要件を満たした学生1名に対し発行した。

（6）他大学との連携協力

①私立大学と連合した教職大学院の運営

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、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25年度は、スクールリーダー養成に特化した内容を拡充するため、現職教員院生を対象とした科目を増大させるとともに、学校経営関係の選択科目を新設した。また、連合教職実践研究科のカリキュラム改革委員会において、授業内容について協議を行い、前期に理論的学びを、後期に実践的学びを中心にすることにより、理論と実践との往還をより深めるようにカリキュラム改革を行うとともに、研究科全体で授業内容の改善に取り組み、教職専門職基準、スクールリーダー専門職基準との関連を明確にした。

②京阪奈三教育大学の連携

本学、大阪教育大学及び奈良教育大学との間で、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いる。平成25年度の取組状況は以下のとおりである。【詳細はP8～9. 3参照】

- 1) 本学が京阪奈三教育大学連携推進協議会の議長大学となり協議会を4回開催し、連携協力事業について協議し事業を実施した。
国立大学改革強化推進補助金事業「『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－」の本格実施に向け、各大学に「教員養成高度化連携拠点」をそれぞれ共同設置し連携協働して各センターの事業を開始した。また、「第1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」を開催した。
- 2) テレビ会議システムを活用して、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。
- 3) 継続して「京阪奈三教育大学双方向遠隔授業」に取り組み、教養教育の充実を図った。

2. 業務運営・財務内容等の状況

①事務組織の改編

さらなる合理的・効率的な事務組織の在り方を検討するために設置した「事務組織改革検討WG」からの報告「更なる協力体制の構築を目指して（最終報告）」（平成24年5月）に基づき、課長・事務長連絡会及び事務連絡会議において、事務組織再編の具体案を検討した。その結果、①本学の改革構想・将来ビジョンなどを構築・推進する、②学部・大学院と附属学校園が連携した協働研究を推進する、③繁忙期における少人数の課・グループへの協力体制を強化するため、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。新たに、総務・企画課、研究協力・附属学校支援課、教務・入試課を設置し、担当課長制を導入するとともに、限られた職員数でありながらも、それぞれの課題に対応できるようグループを越えた協力体制を築くことをめざしたものである。

また、今回の再編成は学長のリーダーシップをより強化するため、平成23年度から平成25年度にかけて設置した副学長（学生生活・国際交流、研究推進、教育実践、連合教職実践研究科の各担当）及び学長補佐（評価・内部監査、附属学校、広報の各担当）によって強化した法人運営体制に対応した事務組織を整えたものである。【P2～3. 大学の概要（3）参照】

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国立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意欲的に連携協力を進めている。特に、国立大学改革強化推進補助金を受けて、同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、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て、「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25年度の取組状況は以下のとおりである。

- 1) 本学が京阪奈三教育大学連携推進協議会の議長大学となり協議会を4回開催し、以下の主な課題に関する連携協力事業について協議し事業を実施した。
 - ①平成24年度末に採択が明らかになった上述の国立大学改革強化推進補助金事業の実施体制を整え本格実施するため、連携推進協議会の下に「教員養成高度化連携拠点」として各大学の強み・特色を活かして各大学に以下のようにセンターを共同設置した。本学には「学び続ける教員」をサポートする「教職キャリア高度化センター」、大阪教育大学には教員養成高度化のための事業を展開する「教員養成高度化センター」、奈良教育大学にはICT等を活用し課題探究型学習の展開を図る「次世代教員養成センター」を設置し、連携協働して各センターの事業を開始した。
 - ②本学に設置した教職キャリア高度化センターは、「初任者教員ポータル

リオシステム」「卒業生・修了生フォローアップシステム」を導入し、京都府・市教育委員会と協働して「修士レベル対応学修プログラム」の開発に着手し、平成26年度から「学校経営」と「特別支援教育」の専門領域でそれぞれ研修講座を開講する準備を進めた。

- ③連携推進協議会において、「教員養成・研修高度化事業推進部会設置要項」を制定し同事業推進部会を設置して、国立大学改革強化推進補助金事業を連携協働して進める体制を整備した。
- ④第1回同事業推進部会において、「第1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」を平成26年3月に開催することを決定した。同フォーラムは、「学び続ける教員の養成と教員の学びを継続的に支援するシステムの構築に向けて」をテーマとして、「教員養成高度化連携拠点」である各センターの平成25年度開設と活動の現状、及び平成26年度の活動の課題について連携推進協議会に報告し、三大学で情報を共有することを目的として開催された（参加者約40名）。このフォーラムの開催に続けて、連携推進協議会を開催し、3センターの始動の現状と次年度に向けての課題に関する情報を共有し、3センターを介した連携の課題について集中的に検討した。
- ⑤テレビ会議システムを活用して、SD研修講演会（学生支援等）、合同事務研修（施設部門）を三大学合同で開催するとともに、三大学と奈良県内国立大学による財務研修（簿記及び国立大学法人会計基準の概要）を実施し、各大学関係職員の能力向上を図った。
- ⑥三大学では、文部科学省からの要請を受け、免許状更新講習制度の改善資料とするため、教員免許に係る更新講習に関するニーズの調査及び分析を行い、その結果を平成24年度受講生の統計的資料とともに提出した。
- 2)「京阪奈三教育大学双方向遠隔授業」に継続して取り組み、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。

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、大きな改革に取り組んできた。本学の平成25年度の取組の中で特筆すべき事項は、ミッションの再定義に向けた取組と12月に公表した「京都教育大学のミッション」である。教員養成大学としての目的をあらためて確認し明確にしたものであるが、これを始点として本学はさらなる機能の強化に取り組んでいくことになる。第2期中期目標期間の後半3年間を「改革加速期間」として設定し、大学改革と社会における大学機能の再構築等の実現に向け一歩を踏み出さなければならない。そのため、本学はその目標を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」と定めた。これに沿って、平成26年度計画に目標の達成に向けた計画を組み入れたところであるが、平成25年度計画内においても、このことを踏まえた取組を行った。

「教職キャリア高度化センターの設置」【P6～7. 1（4）①参照】と「6年制教員養成高度化コースの開設」【P4. 1（1）①参照】は、これまでの計画にあったものであるが、この度のミッションの再定義を経て、その方向性をより明確にし、大きく前進させることができた。

教職キャリア高度化センターは、本学の改革に向けた取組の核になることが期待されるものである。ミッションの文面にも「平成25年度設置の「教職キャリア高度化センター」においては、本学の教育学部及び大学院の卒業生・修了生の教員初任期のフォローアップと支援を行うとともに、広く現職教員の初任期から教職キャリアを積む過程全般にわたる大学の支援について、必要に応じたモデルを京都府教育委員会・京都市教育委員会及び公立学校等との協働により構築する」と記して、学び続ける教員の養成・研修高度化等において大学が地域と密接するための重要な窓口であると位置づけた。そのため、設立に際し両教育委員会と協議を重ねるとともに、同センター特任教員として、両教育委員会から管理職経験者を採用した。

6年制教員養成高度化コースは教育の質的転換を図り、研究遂行力とコミュニケーション力を併せ持った教育実践力を有する人材を育成するとともに、教員就職率を上げるための重要な取組である。学部と大学院を連結させ、6年間を通した教員養成を行うことで教員養成の高度化を探るとともに、大学院教育学研究科においては、本学が平成20年度に行った教育実践を重視する改革をさらに推し進め、理論と実践を架橋した実践型教員養成機能の充実を図るものである。

また、「入試制度の改革」【P4～5. 1（1）②参照】、「特命教員制度の導入」【P14. 2参照】もミッションとかがわる重要な取組である。

今回の入試制度の改革は、「地域指定推薦入試」において「京都府北部地域」に限定していた対象地域を「京都府全域」とし、小学校教員志望の強い京都府内の高校生をより多く受け入れることにより、ミッションに掲げている地域の教員養成機能の拠点的役割を担うことと、京都府における小学校教員の占有率向上の成果を期待するものである。また、編入学生の受け入れ再開もあわせて教員就職率向上を目指すものである。

特命教員制度は、これまでの京都府・市教育委員会から推薦を受け3年の任期で採用する教員に加え附属学校園からも教員を採用できることとした制度であり、平成25年度は教育支援センターの実地教育部門担当教員の採用に適用した。この制度は、教職キャリア高度化センター及び連合教職実践研究科の特任教員制度とともに、教育再生実行会議第三次提言「これからの大学教育等の在り方について」で求められている学校現場で指導経験のある大学教員の採用増にもつながり、今後これまで以上に実践的指導力の育成・強化を図ることに有効である。

加えて、第2期中期目標期間前半を通じて取り組んできた法人運営体制強化の一環として実施した「事務組織の改編」【P8. 2①参照】が挙げられる。この体制強化は大学運営の効率化と学長のリーダーシップのさらなる発揮のために行ったものであり、今後の大学改革とミッションの遂行にあたり、有効に機能することが期待される。

この第2期中期目標期間後半の改革加速期間は、第3期中期目標期間で求められている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係っている。そのためには、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大きな成果につなげることが肝要となる。また、これらの取組の状況と効果を常に確認・検証し、場合によっては計画の早急な見直しや更新といった機動性の発揮が必要となる。この重要な時期の舵取りには、柔軟な発想と明解な決断に基づくさらなるリーダーシップが必要と考える。

○ 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】学長補佐体制を引き続き強化し、機能的な運用に努める。また、円滑・効率的な大学・附属学校園の運営を進めるため、学内における情報共有化を推進する。 平成24年度新設の「国立大学法人京都教育大学教育研究連携協議会」の機能的な運営につとめる。	III	
	【50-2】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を円滑に進めるために、平成24年度新設の「国立大学法人京都教育大学教育研究連携協議会」を定期的に開催する。 また、附属学校部の運営組織と各センターとの連携を推進するための具体的方策を進展させる。	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】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24年度に作成した評価基準に基づく評価の妥当性を検討し、評価基準を修正する。その評価基準に基づいた評価を行い、平成25年度の配分に反映させる。	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う。	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・大学院の6年間を見通した「6年制教員養成高度化コース」の教育組織とその運営体制等を決定し、コース開設の準備を整える。	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、適切な人員配置を可能なところから実施する。	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】 将来構想とも関連させながら、多様な経歴の教員配置を進める。	Ⅲ	
【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。	【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、受講者を講師や助言者とした研修会を引き続き実施する。	Ⅲ	
	【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。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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、引き続き管理経費の削減や合同事務研修の実施等の事務連携を進める。 また、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を共同設置するとともに、引き続き事務共同化の推進を調整する。	III	
	【56-2】事務組織の見直しに基づき、組織再編に着手する。	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. 事務組織の改編【56-2】

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。【詳細はP8. 2①参照】

2. 特命教員制度の導入

特命教員制度は、本学における実地教育の充実及び教育研究の向上に資するため、義務教育等の教育・行政に造詣の深い者を京都府教育委員会、京都市教育委員会から期限を定めて受け入れていた、従来の「特任教員」制度を発展させ、本学の附属学校園からも教員を受け入れることができることとしたものである。平成26年度からは、実践的指導力を高めるために、京都府・京都市教育委員会から受け入れた2名と、附属学校園からの実地教育部門担当1名を特命教員として教育支援センターに配置することとした。

3. 戦略的・効果的な資源配分、業務運営の効率化について

1) 第2期中期目標・計画期間に対応するため、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25年度予算編成方針は以下の5項目である。

- ①人件費の抑制を図りつつ、教員養成機能の充実に向けた予算編成とする。
- ②年度計画の実行に向け、必要な予算を確保する。
- ③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。
- ④学生生活及び教育環境充実のため、必要な財源を確保する。
- ⑤改修工事に伴う移転費等の予算を確保するため、管理的経費及びセンター経費の削減を図る。

2) 平成25年度に概算要求していたプロジェクト分について、「教員養成高度化に対応する附属学校の教育実習スーパースクール化構想」(継続)、「京阪奈三教育大学教育連携推進事業－遠隔授業を取り入れた教育課程の共同実施の構築に向けて－」(継続)、「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－」(新規)の3件が採択された。

また、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、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、設備保全業務の一部を委託業務として実施した。
 - ④国家公務員の給与臨時特例法の施行に関連した運営費交付金の減額に対応して、教職員の給与の減額措置を実施した。また、国家公務員退職手当法の改正に伴い、本学教職員の退職手当の減額措置を実施した。
- ※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。

4. 外部有識者の積極的活用や監査機能の充実について

- 1) 経営協議会の学外有識者委員を1名増員し、機能強化を図った。また、経営協議会の審議状況や大学運営への活用状況を大学HPで公表している。
- 2) 新たに設置した「広報戦略検討専門委員会」に外部有識者委員を1名配置し、広報戦略策定など大学の広報活動への提言を受けた。
- 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」(平成26年度運用開始)の設置を決定し、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の確保が見込まれる。
- 4) 近畿地区各国立大学の内部監査担当者の会議を本学を会場として開催し、監査に係る情報共有を行った。
- 5) 附属高等学校の学校評議員を2名増員し、学校運営改善の機能強化を図った。

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】民間企業等との共同研究を継続するとともに、外部資金の適正な運用の在り方の周知を図る。	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
 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	ウエイト
【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】 平成24年度の取組・実績等について点検・改善を進め、さらなる省エネルギー対策と温室効果ガス排出の抑制に努める。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】 管理的経費の削減及び抑制に向けた具体策を策定し実施する。また、引き続き複数年契約・一括契約を行う。	III	
		ウエイト小計	

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】

京阪奈三教育大学の「事務システム」の連携においては、各大学で導入しているシステムの規格の共通化を図ることで事務の合理化を目的として、京都教育大学の財務会計システム、奈良教育大学の授業料債権システムを更新した。このことにより、平成26年度以降の事務連携や経費削減に向けた検討が可能となった。

授業料債権システムについては、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）を実施することにより、サーバの一元化及び保守経費の削減が可能となった。

また、平成26年度から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の設備環境を整備した。バックアップのデータ項目については、平成26年度に検討することを予定している。

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25年度科学研究費助成事業申請のための研修会」（平成25年6月、33名出席）、「科学研究費助成事業申請書作成講習会」（平成25年9月、27名出席）を開催した。また、科研費獲得の支援として、11月に附属学校教員を対象とした平成26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12件となった（平成24年度5件）。また、引き続き「科獲得支援費」を配分して支援を行った。その結果、平成26年度の採択件数は新規採択19件（新規採択率59.4%）、継続採択35件、計54件となった（平成25年度新規採択16件（新規採択率40.0%）、継続採択28件、計44件）。平成26年度直接経費交付額は62,200千円である。（平成25年度 50,900千円）

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、施設の効率的な運用を目指し、施設の一時貸し出しについて外部からの利用拡大を促進するため本学HPの「施設利用案内」の充実を図った。平成25年度は、60件の利用があり、1,834千円の収入となった（平成24年度67件、3,094千円）。

3. 財務内容の改善・充実

短期資金運用については、国からの運営費交付金等の支払い状況等により、平成24・25年度は運用できなかったが、平成26年度当初からの実施に向けて資金運用計画を立案した。また、平成25年12月に新規に「京都市浪漫債」を30,000千円で購入した。平成25年度の長期資金運用全体の運用益は1,545千円となり、役員会で審議し学生の教育環境整備（体育館の更衣室にある電気温

水器更新（約1,400千円）、残額はWindowsXPのサポート終了に伴う業務用PC更新に充当）に活用した。

財務指標の特性が類似している11教育大学について、全国教育系大学の会議を通じて、財務諸表の円単位データを幹事大学が取りまとめ共有することで、詳細な比較が可能となった。また、文部科学省のプレス発表資料をもとに、各国立大学法人の財務指標をグラフ化し、他大学と比較して示せるようにした。これらの資料は、役員会や経営協議会等の会議資料として活用している。

4. 経費の抑制

一般管理的経費は、教育研究活動経費を確保しながら、平成25年度は112,068千円となり、平成24年度比14%の削減となった（平成24年度130,829千円）。

なお、平成24年度に引き続き、国家公務員の給与臨時特例法の施行に関連した運営費交付金の減額に対応して、教職員の給与の減額措置を行った。さらに、国家公務員退職手当法の改正に伴い、本学教職員の退職手当の減額措置を平成25年2月から段階的に実施することとし、平成25年度においても10月に減額措置を実施した。

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】効率的な評価のシステムを構築する。	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24年度の自己点検及び外部評価の結果を教育内容や研究活動に反映させる。	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】 広報担当の学長補佐を配置し、また、広報戦略を検討する専門委員会を設置する。	III	
	【63-2】 広報活動計画に基づき、HP等の充実など大学情報の積極的な公開に引き続き努める。	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通じ、情報発信を進める。	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. 広報組織体制の充実【63-1】

平成25年度より配置した学長補佐（広報担当）を中心とし、以下の組織体制の構築を行った。

- 1) 学長補佐（広報担当）を委員長とした「広報戦略検討専門委員会」を設置し、学外有識者（報道関係の専門家）を委員として加えた。
- 2) 教職員への広報に関するアンケート調査や事務局各部署に対するヒアリング調査の結果を基に、「国立大学法人京都教育大学広報戦略」を策定した。
- 3) 広報戦略検討専門委員会からの要請に基づき、地域連携・広報委員会委員を中心とした6つのWG（「危機管理広報」「U I (University Identity)」「入試広報」「ホームページ」「広報誌」「学生広報活動」）を設置することとした。

2. 学外者等の意見聴取

学外者との意見交換については、「本学卒業生現職教員との懇談会」を実施した。京都府教育委員会から4名、京都市教育委員会から5名の本学卒業の現職教員、本学からは学長・副学長をはじめとする教職員11名が参加し、これからの大学の歩みについての意見交換がなされた。また、本学同窓会主催の「京都教育大学卒業の京都市立小学校管理職の集い」の中で、京都市教育委員会所属の現職小学校管理職教員24名、教員を退職した同窓会役員11名と、本学からは副学長をはじめとする教職員6名が意見交換を行った。今後、これらの会合を定期的に行うことにより、本学の運営に活かすこととした。

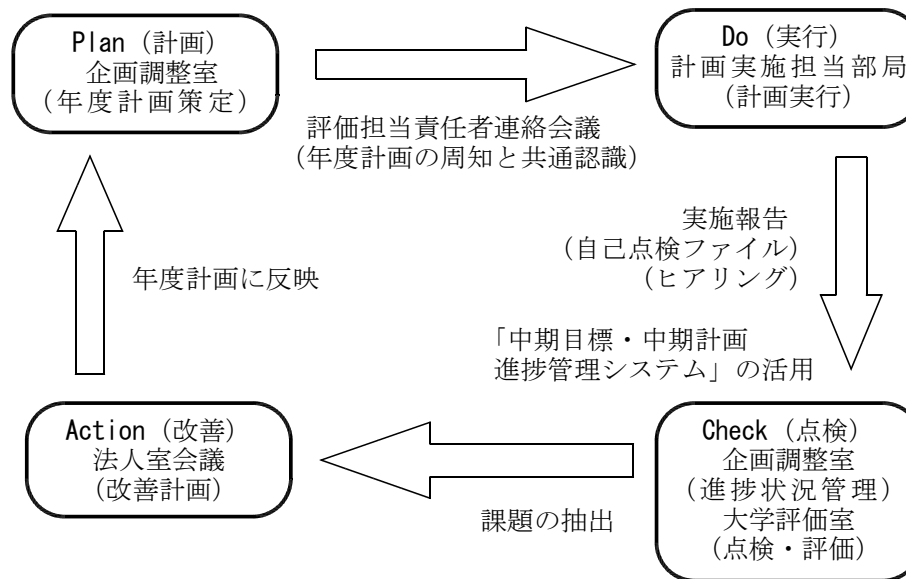
また、本学卒業・修了後5年までの同窓会員（約1,300名）へ向けてアンケート調査を行った（回収率27%）。収集したデータを分析し、結果を教職キャリア高度化センターの設置・運営の資料として活用した。

3. 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について【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へ活用するため、以下のPDCAサイクルからなる京都教育大学における効率的な評価のシステムを構築した。

- 1) 「評価担当責任者連絡会議」（平成24年度設置）の開催（平成25年7月）
- 2) 年度計画の実施状況中間報告への企画調整室・大学評価室合同のヒアリング実施（平成25年11月）による進捗状況管理
- 3) 役員会及び4法人室等からなる法人室会議を開催（平成26年2月）し、国立大学法人評価（平成22年度以降）、外部評価委員による評価（平成23年度）及び大学機関別認証評価（平成24年度）において指摘された課題等をまとめた「京都教育大学の課題【改善計画】」の進捗状況の確認並びに「京都教育大学のミッション」達成に向けての取組など、業務運営及び次年度計画策定に向けての情報共有

<法人運営におけるPDCAサイクル>



4. 情報公開の促進について【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）」を開催して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上での「学校教育法施行規則第172条の2に規定する教育情報」の更新、「ホームページにおける個人情報の取扱いについて」の掲載など、情報公開の促進を図った。

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して改善計画を立案し推進する。	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、引き続き施設整備事業を推進する。また、外部資金等の活用や利用者のニーズを踏まえて、女子寮及び職員宿舎の改善に向けて条件整備を進める。	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	ウエイト
【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、附属学校園における保健衛生委員会の開催状況を確認し、必要に応じて対策を講じる。	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に関する意識啓発のため、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が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、情報セキュリティ監査を実施する。また学生・教職員等に対する情報モラル講習を引き続き行うとともに、情報モラル教育へのe-learningの導入を検討する。	III	
		ウエイト小計	

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	
		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】

本学の環境対策事業として講堂の空調設備改修工事を行い、蒸気ボイラー熱源による暖房設備を廃止し、エネルギー効率が高く温室効果ガスの発生が少ないガス吸収式冷温水発生機による冷暖房設備に更新し、省エネルギーの推進と温室効果ガスの抑制を図った。その結果、平成25年度のエネルギー使用量については、建物面積の増加を考慮し、平米当たりで比較した場合、平成21年度比は95.3%であり、平成25年度終了時目標の96%を達成した。

施設の有効活用や維持管理改善については、復興関連事業の平成24年度補正予算により、大規模災害に備えた大学及び高等学校の敷地境界塀の改築、非常時の水源確保のための給水設備用発電機整備、太陽光発電設備への蓄電システム整備を行った。また、復興関連事業の平成25年度予算により、共通実習棟の耐震改修、講義棟の照明設備耐震対策及びLED化を行った。

また、「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、施設整備費補助金を受け、老朽・狭隘対策として附属教育実践センター機構の教育支援センターと教育臨床心理実践センターの改修並びに京阪奈三教育大学の連携拠点となる教職キャリア高度化センターの増築を行った。さらに、老朽対策として附属桃山小学校本館の改修、附属特別支援学校中高等部棟の改修、附属幼稚園・附属京都小学校・附属桃山中学校の囲障整備を行い、あわせて老朽化した施設を有効に活用するための再生整備として、附属桃山中学校及び附属京都小学校の運動場整備も行った。その他、施設費交付金事業として採択を受け、附属桃山小学校のプール改修を行った。

外部資金等の活用や利用者のニーズを踏まえ、経営協議会及び役員会で承認された業務達成基準（平成25年度から平成27年度）を適用した女子寮改修の実施設計を開始した。平成26年度後期から改修工事を行う予定である。

また、平成24年度に改修・増築した附属図書館については、設備の更新・充実を行い、教育研究に資する環境を整えた。【P5.1(1)③参照】

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

危機管理対策委員会において「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「入学者選抜における出題ミス・合否判定等の誤りに係る対応マニュアル」「入試問題等に関する情報の漏洩・流失に係る対応マニュアル」を平成24年度に引き続き順次策定した。また、「地震による大規模災害に係わる対応マニュアル」に関する班別マニュアルを各学科、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。

大規模災害などの非常時に備え、備蓄品倉庫を設置し災害対応物品等を購入した。また、京都市が指定している広域避難場所として伏見地域の住民避難時に使用する自家発電機等を備蓄品倉庫に保管することとした。

近畿地区において大規模災害等が発生した場合の被災大学に対する迅速かつ

的確な緊急支援及び復旧支援を推進し、被災大学の業務継続の確保と早期復旧を図ることを目的とした「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」を近畿地区の13国立大学法人等と平成26年2月に締結した。また、各大学の危機管理担当者による実務者会議を行い、現在の危機管理に対する取組状況などについて情報交換を行った。

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、教員を対象にした差別と人権に関する研修、教職員・学生を対象にした人権教育に関する研修（2回）、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など、法令遵守に関する意識向上のための各種研修を引き続き行った。

外部研修会へは、文部科学省主催の「平成25年度公的研究費の管理・監査に関する研修会」に総務・企画担当理事（総括危機管理者）と評価・内部監査担当学長補佐が、エフシー主催の「広報・危機管理担当者向けセミナー」に企画・広報担当課長がそれぞれ出席した。

3. 公的研究費の不正使用防止について

本学では、平成18年8月文部科学省科学技術・学術審議会研究活動の不正行為に関する特別委員会報告「研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて」及び平成19年2月文部科学大臣決定「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）」を踏まえ、平成19年9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に関する規程」を制定した。平成24年8月に同規程を「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及び研究費の不正使用の防止等に関する規程」へ改正するとともに、不正防止推進委員会を設置し、平成25年3月に「国立大学法人京都教育大学における公的研究費の不正使用防止計画」を策定し、HPへの掲載、メールによる教職員への一括送信並びに教授会等で周知した。

また、「平成26年度科学研究費助成事業申請のための研修会」において、公的研究費の不正使用防止のため、「預け金」「カラ出張」「カラ謝金」等の具体的な例をもとに研修を引き続き行った。さらに、平成26年2月の「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）」改正に伴う関連規程の変更等の必要な措置（コンプライアンス教育、不正事案の調査結果の公表、重点的なりスクアプローチ監査、癒着防止の対策、コンプライアンス推進責任者の設置等）を行う旨を平成26年度計画に盛り込んだ。

4. 研究活動における不正行為防止について

本学では、平成18年8月文部科学省科学技術・学術審議会研究活動の不正行為に関する特別委員会報告「研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて」及び平成19年2月文部科学大臣決定「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）」を踏まえ、平成19年9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に関する規程」を制定

し、研究活動の不正行為及び競争的資金等の使用ルール等に関する通報・相談を受け付ける窓口（「受付窓口」）を設置した。平成24年8月に同規程を「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及び研究費の不正使用の防止等に関する規程」へ改正し、不正防止推進委員会を設置するとともに、「受付窓口」に代わって、不正行為に関する通報及び通報に関する相談を受け付けるための窓口（「通報窓口」）と研究費に係る事務処理手続きに関する相談窓口を設置することにより、組織体制を強化した。

また、「京都教育大学研究者行動規範」（研究に携わる教職員、学生等すべての者について、教育及び研究が地域社会や世界に与える影響と責任を自ら厳正に律するための倫理的な規範）を平成25年10月に制定するとともに、それらの内容をリーフレットとしてまとめ全教員へ配布する等、研究活動における不正行為防止について、広く注意喚起をするとともに周知を図った。

5. 情報の適切な取り扱いについて【68】

情報の取り扱いに係る研修会「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436名）「事務職員向けセキュリティ講習」（平成25年5月、参加者2名）、「附属教職員向けセキュリティ講習」（4回開催、参加者計20名）、「在学生向け情報モラル講習」（3回開催、参加者計886名）、「教職員向け情報モラル講習」（平成26年3月、参加者33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、情報の適切な取り扱いについて確認を行った。

また、情報セキュリティの確保と円滑な情報システムの利用を目的とした「情報システム利用規程」の策定に向けて検討を行い、あわせて、同規程に関連して、アカウントの適切な管理について定める「利用者パスワードガイドライン」、PC端末及び各種学内システムの適切な管理について定める「情報機器取扱ガイドライン」、ウェブサイトの適切な利用について定める「ウェブブラウザ利用ガイドライン」、学内の電子メールシステムの適切な利用について定める「電子メール利用ガイドライン」について、平成26年5月より運用を開始した。

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23年度決算において発生した剰余金（27,759千円）については、講堂空調エコ改修に伴う設備費に、平成24年度決算において発生した剰余金（2,361千円）については大学構内常夜灯設備事業に伴う設備費に充当した。

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)	(藤森)教育実践センター機構改修 (附特)校舎改修 (附桃小)校舎改修 (附桃中・幼他)運動場等改修 (附高)屋内運動場改修 (附桃小)プール改修 復興関連事業(共通実習棟耐震改修・囲障改修・備蓄倉庫等)	総額 1001	施設整備費補助金 (887) 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 (22) 運営費交付金 (92)	(藤森)教育実践センター機構改修 (附特)校舎改修 (附桃小)校舎改修 (附桃中・幼他)運動場等改修 (附高)屋内運動場改修 (附桃小)プール改修 復興関連事業(共通実習棟耐震改修・囲障改修・備蓄倉庫等)	総額 1001	施設整備費補助金 (887) 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 (22) 運営費交付金 (92)
<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>					

○ 計画の実施状況等

施設整備事業の有効性・効果を検証し、施設整備に関する基本方針に基づき下記の事業を執行した。

- 1) 事業名：(藤森)教育実践センター機構改修(施設整備費補助金)
実施計画に基づき、附属教育実践センター機構の教育支援センター及び教育臨床心理実践センターについて増築・改修整備を行った。
- 2) 事業名：(附特)校舎改修(施設整備費補助金)
実施計画に基づき、附属特別支援学校の中高等部棟について改修整備を行った。
- 3) 事業名：(附桃小)校舎改修(施設整備費補助金)
実施計画に基づき、附属桃山小学校の本館について改修整備を行った。
- 4) 事業名：(附桃中・幼他)運動場等改修(施設整備費補助金)

実施計画に基づき、附属桃山中学校の運動場整備・防球ネット改修・囲障改修、附属幼稚園の囲障改修、附属京都小学校の運動場整備及囲障改修を行った。

- 5) 事業名：(附桃小)プール改修(財務経営センター施設費補助金)
実施計画に基づき、附属桃山小学校のプール改修整備を行った。
 - 6) 復興関連事業(運営費交付金)
実施計画に基づき、共通実習棟の耐震及び老朽改修、藤森団地東側及び西側の囲障改修、附属高等学校運動場北側の囲障改修、大学及び附属学校の防災備蓄倉庫整備、附属図書館太陽光発電設備の非常用蓄電池整備、藤森団地給水設備の非常用発電機整備等を行った。
- 上記すべての事業について年度計画通り実施した。

Ⅶ その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<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25年度の常勤職員数 380人 (参考2) 平成25年度の人件費総額見込み 3,582百万円</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25年度途中から平成26年度当初の採用について、教育学研究科及び連合教職実践研究科の教員組織並びに大学の特色を発揮・維持するための条件等を踏まえて公募を行い、教育史担当の講師、幾何学担当の准教授、数学科教育担当と生徒指導論担当の教授、計4名を採用した。</p> <p>また、教職キャリア高度化センターの設置及び運営に必要な教員人事と学校教育等における優れた実務経験を有する者を採用するため、就業規則関係規程を整備したうえ、教育支援センターから教職キャリア高度化センターへの配置換1名、連合教職実践研究科特任教員から教職キャリア高度化センター特任教員への配置換1名、教職キャリア高度化センター特任教員を新たに1名採用、教育支援センターの特命教員を新たに1名採用と附属学校教員から1名配置換、教育学研究科の特定教員を2名雇用更新、連合教職実践研究科特任教員を1名雇用更新した。</p> <p>新たに大学教員として採用又は配置換した者のうち、義務教育諸学校等で正規雇用歴のある者は4名、女性は3名であった。</p> <p>2. 3) 附属学校教職員 管理職経験者等を指導担当とする制度を新設するなどし、新たに再雇用1名、更新1名を行い、若年層の育成に資する人事を行った。</p> <p>また、教育委員会との人事交流(12名)を行い、教員組織の活性化を図りつつ、附属学校園の特色発揮のための独自採用(6名)を引き続き実施した。</p> <p>4) 事務系職員 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8月末に開催した。</p> <p>また、職員の専門性等向上のため、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へ参加するとともに、大阪教育大学、奈良教育大学と合同で、会計業務関連と学生支援関連</p>

の研修会を双方向遠隔授業システムを利用して行った。

(参考1) 平成25年度末常勤教職員数 372名
 (臨時的雇用は除く)
 うち任期付教職員数 5名
 (連合教職実践研究科特任教員2名、教職
 キャリア高度化センター特任教員1名、特
 定教員2名)

(参考2) 平成25年度人件費総額3,300百万円
 (役員、教職員、非常勤職員、非常勤講師、
 学校医等、TAの人件費。退職手当を含む。
 法定福利費、労働者派遣契約分は含まない。)

○ 別表（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 (a) (人)	収容数 (b) (人)	定員充足率 (b)/(a)×100 (%)
教育学部 学校教育教員養成課程 総合科学課程	1,200	1,360 4	
学士課程 計	1,200	1,364	113.7
教育学研究科（修士課程） 学校教育専攻 障害児教育専攻 教科教育専攻	34 10 70	51 11 113	
修士課程 計	114	175	153.5
連合教職実践研究科（専門職課程） 教職実践専攻	120	132	
専門職学位課程 計	120	132	110.0
特別支援教育特別専攻科	35	22	
特別支援教育特別専攻科 計	35	22	62.9
附属学校 附属幼稚園 附属京都小学校 附属桃山小学校 附属京都中学校 附属桃山中学校 附属高等学校 附属特別支援学校	160 690 460 384 405 600 60	140 555 424 369 390 590 68	
附属学校 計	2,759	2,536	91.9

○ 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62.9%）

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。