

令和4年度国立大学改革・研究基盤強化推進補助金 計画調書  
(国立大学経営改革促進事業)

法人番号： 57

法人名： 兵庫教育大学

構 想 名	民間企業等との連携による 自律した学習者を育てる教師の養成プラットフォームの構築	支援 対象	①
構 想 概 要	<p>自律した学習者を育てる教師が求められている。しかし、現行の教職課程カリキュラムでは学習者観を転換し、自律した学習者を育てる教師を十分育成できないため、抜本的なカリキュラム改革が必要である。そこで、民間企業をはじめとした連携機関と、教職課程の3分の1にあたる22単位を、さらに入職後の教員研修プログラムを共同開発して教職課程及び教員研修の抜本的改革を図る。これが教員養成大学としての本学の強みを大幅に強化し、また民間企業との共創による財源の多様化を図ることで経営基盤を一層強化し大学の収入構造改革の促進を図る。</p>		
<p><b>1. 大学全体の経営改革のビジョン</b></p> <p>兵庫教育大学は、開学以来今日まで、教員養成の高度化を担う中核機関として学校現場と密接に関連する実践的な教育研究を行い、教員の資質能力の向上と学校教育の改善・充実を求める社会的要請に応えてきた。第4期中期目標期間においても、本学の5つのミッションである「現職教員に対する高度な専門性と実践的指導力の育成」、「実践力に優れた新人教員及び心理専門職の養成」、「教育実践学の推進」、「教師教育の先導的モデルの構築」、「教育研究成果の国内外への発信」を堅持し、我が国の「大学院における現職教員の再教育・研修（管理職研修等）の拠点」（平成25年度文科省のミッションの再定義）たるべく、日本の教育界を牽引する教師教育のトップランナーとしての役割を担う。</p> <p>現在、中央教育審議会での議論等からも学習観、授業観の転換が求められており、そのためには「自律した学習者を育てることができる教師」が必要となる。一方、いまだ教職課程のカリキュラムはコンテンツの積上げ型になっており、学習者観の転換がなされていない。このように、社会のニーズと教職課程カリキュラムには乖離がある。</p> <p>そこで本学では、教員養成スタンダードを見直した上で現行教職課程の3分の1にあたる科目を新規開設して必修化することにより、学生が児童生徒の学習者観を転換するカリキュラムを実装し、わが国の教員養成の在り方を変革する。</p> <p>手始めに、平成23（2011）年から運用している「兵庫教育大学教員養成スタンダード」を改訂し、「新・兵庫教育大学教員養成スタンダード」を策定した【図1】。新スタンダードは、これまでの学生の資質能力のチェックリストとしての位置付けから、大学が提供する教職課程全体の基準として、またCPD(Continuing Professional Development)の観点から入職後の成長の起点となるように位置付けの捉え直しを行っている。学び続け成長する教師が教育現場で活躍する起点として、ディプロマが位置付けられることになる。このような捉え直しの下、19の教職基盤を設定して、従来実現できていなかった「自律した学習者を育成するための教職課程カリキュラム」を実装し、それにより社会のニーズに応える教員の養成を実現する。</p>			

## 新・兵庫教育大学教員養成スタンダード（案）の構造

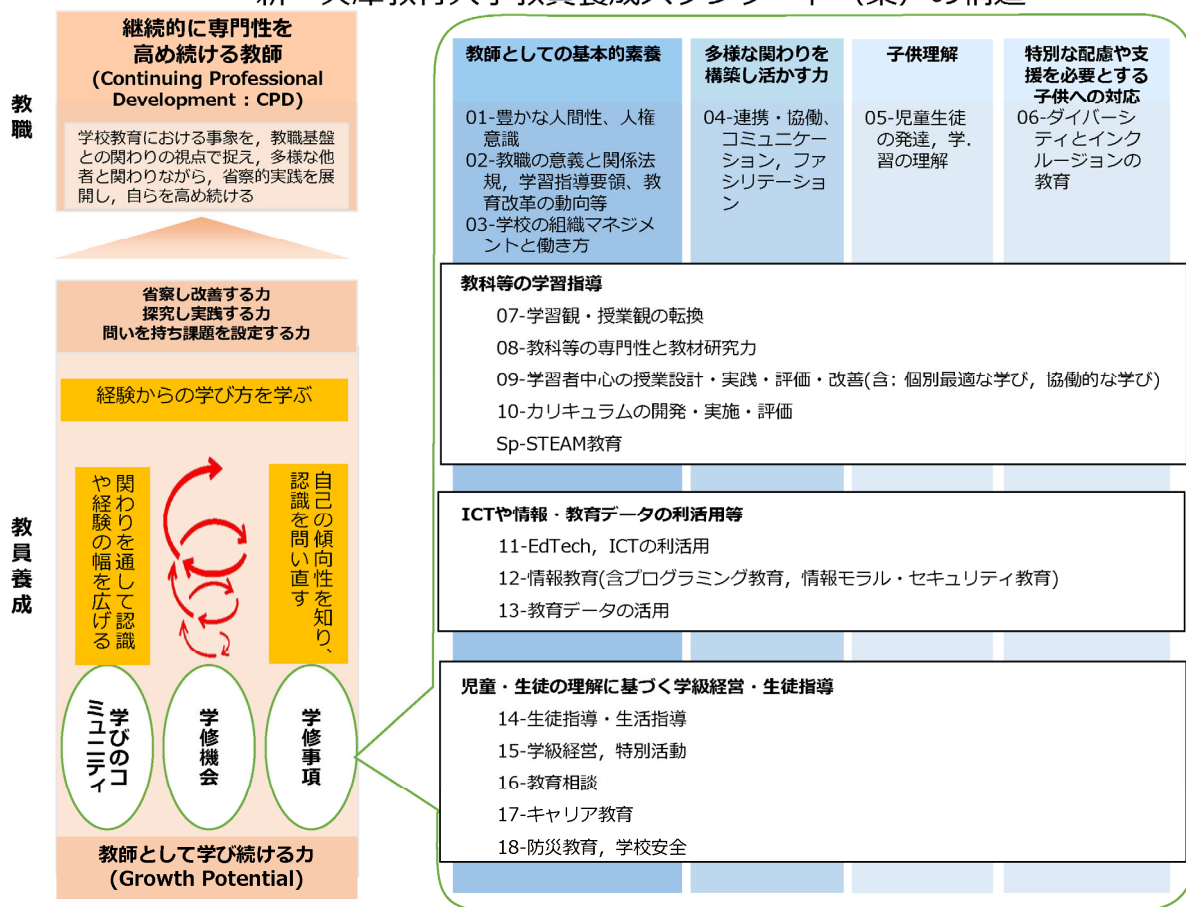


図 1 新・教員養成スタンダードの構造

これら新しい教職課程カリキュラムの実現による教員養成自体が、本学の改革構想の中核であり、それを大学や教育委員会のみならず、教育関係をはじめとする多数の民間企業との連携によって実現しようとするところが本学の経営改革構想の中核部分である。

さらに、前述のCPDの観点から、入職後の継続的な資質向上に向け、特に従来の教員免許更新講習に代わる「新たな教師の学びの姿」の実現のために、企業や教育委員会等とも連携して、高度な教員研修プログラムを幅広く提供する。このプログラムも前述の新・兵庫教育大学教員養成スタンダードにおける主要な柱に基づいてプログラムを構造化、体系化し、現職教員が自らの学びをデザインしつつ継続的に学ぶことができるような有償プログラムとする。

大学教育における教員養成段階、さらに入職後の研修段階それぞれに、先端教職課程カリキュラム開発センターと教員養成・研修高度化センターの2つのセンターが中心となって対応する。従来、教員養成大学が教育委員会を中心とした連携によって作り上げてきた枠組みを、民間企業との連携によって拡大した新たな枠組みによって、自らの研修計画をもデザインできる自律した教師、さらには学習観の転換によって、自律した学習者を育てることができる教師を養成できるように大学改革を進める。そして、その達成によって、民間企業を巻き込んで教員養成や研修を実施できる新たな経営スタイルのモデルを構築したい。

この構想に向け、第3期中期目標期間には、次世代型教育を実践できる「教育内容・方法の革新」を実現するため、先導的な研究プロジェクトを推進し、教師教育の実践と研究における全国拠点並びに地域拠点を形成して、「教師教育のトップランナー」としての社会的役割を果たしてきた。具体的には、教育委員会や教育機関と連携してスーパースクールリーダー養成プログラムの開発を担う

「先導研究推進機構」を平成28（2016）年に設置し、さらに「教員養成・研修高度化センター」（平成30（2018）年設置）がその事業を継承し、発展させた。また、教員養成フラッグシップ大学構想にも対応すべく、同センターにSociety5.0時代の教育を担う教師の養成のための研究を行う「先端教育研究開発コア」を令和2（2020）年に設置し、民間企業をも加えた多機関連携による教員養成プログラムの開発を加速させた。その間、令和2年度から民間企業とのクロスアポイントメント制度による教員の獲得や共同研究の実施、並びに民間企業を経営する現役の外部人材を特命戦略担当理事に登用して、民間企業との連携や外部資金獲得などに向けた体制を整えてきた【図2】。

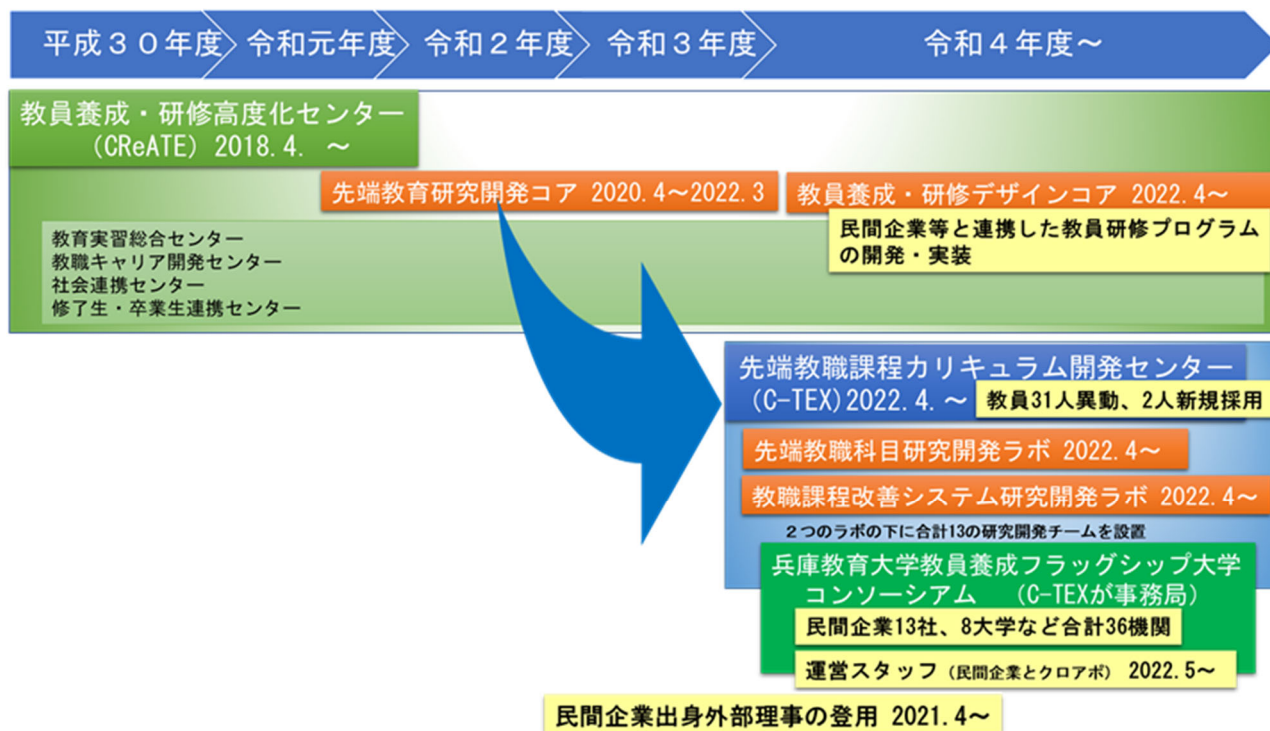


図2 民間企業等との連携体制の整備

令和4年度には、「教員養成・研修高度化センター」から「先端教育研究開発コア」を機能強化するため分離独立させて、「先端教職課程カリキュラム開発センター」を設置し、「先端教職科目研究開発ラボ」及び「教職課程改善システム研究開発ラボ」の2つの研究開発部門を整備した。これらのラボの下に合計13のチームを配して研究開発を行っている【図3】。

先端教職課程カリキュラム開発センター チーム体制

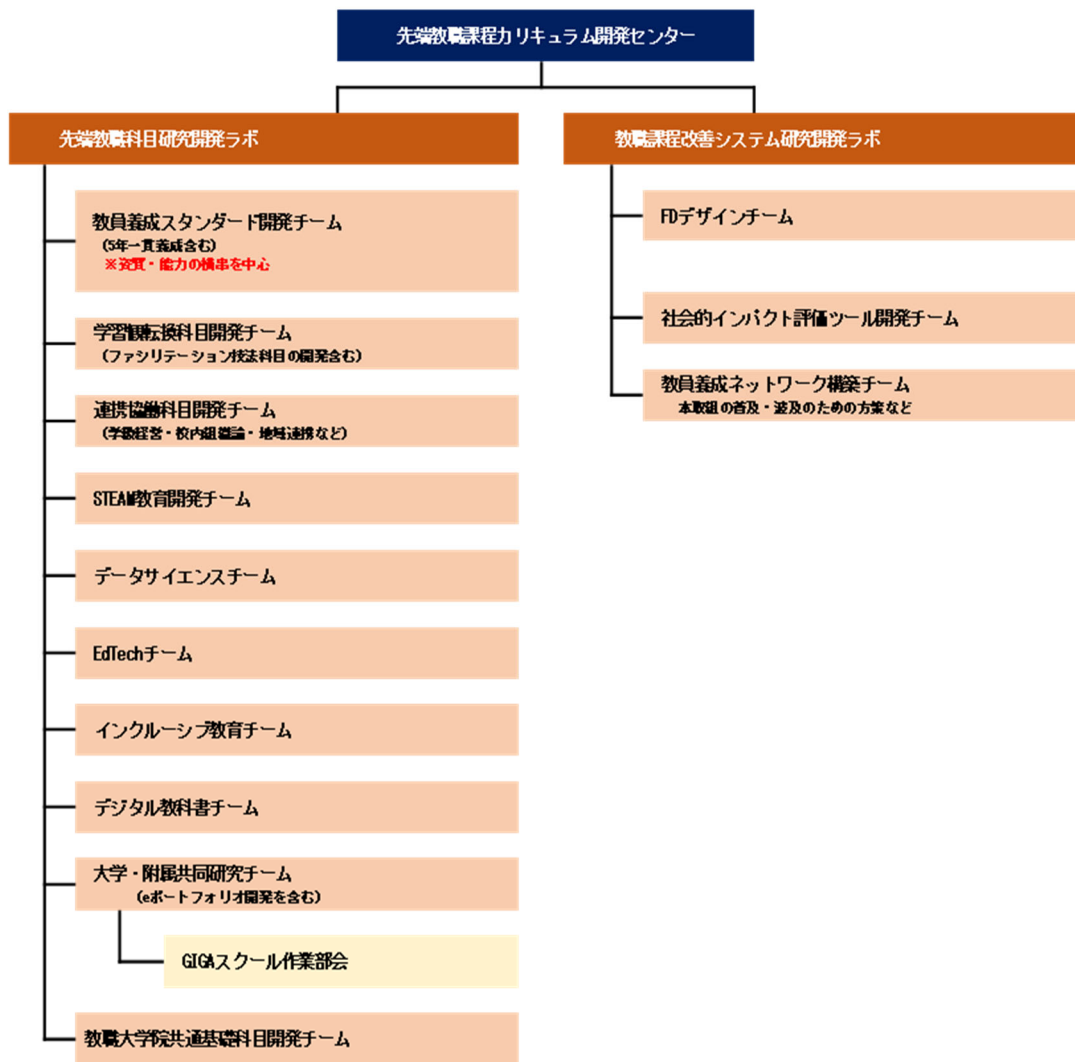


図3 先端教職課程カリキュラム開発センター組織図

同センターには、「教員養成・研修高度化センター」の「先端教育研究開発コア（部門）」及び大学院学校教育研究科からの学内振替（学内資源の再配分）による教員31人と令和4年度予算措置による新規採用教員2人を加えた33人（教授15人、准教授9人、講師3人、助教1人、客員教員1人、特命教員2人、協力研究員2人）の教員を配置している。チーム名からもわかるように、先導的・革新的な教職課程の研究開発にはICTやデータサイエンス、STEAM教育に通じた人材が必要であり、自ずと若い人材が多く配置されることとなる。開発した科目の実装を効果的に進めるためにも、こうした若い人材を今後も増やしていく必要がある。こうした人材は、本学が原則適用するテニユア・トラック制及び年俸制での採用となる。

同センターには、クロスアポイントメント制度で採用された、特別の専門性を持った3人の教員等（デジタル教科書に通じた教科書会社社員、スクールロイヤー、デザイナー）が配置されている。また、特に民間企業との連携コーディネート、協定締結を担当するため、民間企業のスタッフをクロスアポイントメント制度により雇用した。また、知財管理については、知財コーディネーターを新たに雇用する。

先端教職課程カリキュラム開発センターに係る人件費割合の推移は次のとおりである【表1】。

表1 先端教職課程カリキュラム開発センターの人件費割合の推移  
(補助事業期間)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7		R10
人件費割合	4.81%	5.15%	8.75%	11.77%	9.48%	8.72%	⇒	5.69%

- ・人件費割合：先端教職課程カリキュラム開発センター人件費 / 大学教員人件費
- ・令和2年度及び令和3年度は、教員養成・研修高度化センター先端教育研究開発コアの人件費割合を示す。

〔※先端教職課程カリキュラム開発センター設置後は重点的に人的資源配分を行うが、事業の経時により人的資源配置の適正化を図る。〕

以上のように、本学では、多額の人的資源を投入して先端教職課程カリキュラム開発センターを設置し、そこを拠点として、多数の民間企業を含む広範なステークホルダーとのコンソーシアムを構築して研究開発を行い、実装し、成果を全国展開する。これによって、多角的なステークホルダーとの対話と知見を掛け合わせた斬新なビジョン・メイキングが生起するとともに、国との自律的契約関係のもとで国立大学に求められるステークホルダーとのエンゲージメントを強化できる。併せて、民間企業等との連携協働体制の確立は、本学のような教員養成大学にはハードルの高かった外部資金の恒常的な獲得を可能にする。

外部資金獲得の具体については、主に以下の2つの方法による。

- ①先端教職課程カリキュラム開発センターとコンソーシアムを構成する民間企業をはじめとした機関との、教職科目の開発・実装・評価に関する共同研究である。これによって、人的、資金的、そして先進的な授業に必要な物品等の寄付が見込まれる。
- ②コンソーシアムを構成する民間企業をはじめとした機関と教員養成・研修高度化センターが、現職教員等向けの質の高い新たな研修プログラムを共同開発し、有料プログラムとして提供することである。現在、教員免許更新講習に代わる「新たな教師の学びの姿」に関する体制整備が国によって進められており、令和5年度からスタートすることになっている。

本学をはじめとする教員養成大学では、これまで最も重要なステークホルダーとして教育委員会や公立学校を念頭に置いてきた。そのため官学が連携した受託研究、受託事業、共同研究はこれまでも実績がある。一方、民間企業にとっても、官民の連携による事業は多数実績があるが、教員養成大学と民間企業の産学連携は例がほぼない。今回の取組はその枠組みを変えるものである。

Google、intel、アワーズなど13社が参画する。自律した学習者を育てる教師の養成プログラムの開発・実装に民間企業が関わる意義は、これら企業にとってCSRを超えたCSV (Creating Shared Value、共通価値の創造)の一環であると聞いている。企業の「本業」として関わるということであり、継続的な協力関係が構築されることにより、大学における教員養成が社会に開かれたもの(「社会に開かれた教職課程」)として大きく転換する契機となるであろう。

(経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPI)

(成果目標) 民間企業との共同研究(共同事業)の増加

【KPI①】共同研究(共同事業)の実施件数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
10件	12件	15件	20件

(成果目標) 外部資金を活用した研究の増加に向けた取組

【KPI②】受託研究、受託事業、共同研究、寄付金受入額(現物寄付含む)

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
21,919千円	→	→	40,000千円

(成果目標) 先導的・革新的教職科目の効果

【KPI③】先導的・革新的教職科目の学生満足度(授業評価) (満足度は4点満点)

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
3.5以上	3.5以上	3.5以上	3.5以上

【KPI④】民間企業の参画・連携による授業科目数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
4科目	7科目	10科目	12科目

(成果目標) 教員研修プログラムの効果

【KPI⑤】教員研修プログラムの受講者満足度(満足度は4点満点)

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
3.5以上	3.5以上	3.5以上	3.5以上

(成果目標) 学内資源の再配分

【KPI⑥】若手教員比率

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
17.5%	18%	18.5%	19%

## 2. 補助金を活用した取組の位置付け及びその具体的な内容

(事業の位置付け)

本補助金は、本学経営改革構想を実現する教職課程カリキュラムの改善と企業との共同研究環境を充実したものにするために次の取組に充てられる。

- ・先導的・革新的な教員養成プログラム・教職科目の開発・実装・評価を行うために必要な経費
- ・企業等との共同研究を促進するための、先進的な共同研究環境の整備
- ・先端教職課程カリキュラム開発センター及び兵庫教育大学教員養成フラッグシップ大学コンソーシアムの運営に必要な経費
- ・現職教員の新しい学びのための教員研修プログラムの開発、改善に係る民間企業等との共同研究に必要な経費

本学経営改革ビジョンが実現するとともに、わが国の教職課程において、Society5.0 やSDGs を含めた個人・社会のウェルビーイングを実現できる次世代型の学びの創造に向けて、柔軟で高度な課題解決力を持った教師を養成することができるようになる。

(具体的な取組内容)

**取組①** 学び続ける力を備え、自律した学習者を育てる教師を養成する、先導的・革新的な教員養成プログラム・教職科目の開発・実装・評価。企業等との共同研究を促進するための研究環境の整備。継続的に専門性を高める教師のための「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修プログラムを民間企業等と共同開発。

### 【事業期間全体】

#### <新・兵庫教育大学スタンダードの開発>

社会の急速な変化に対応した学校教育の創造に向けて、教師が自ら学び続ける資質・能力をもつことが求められることを踏まえ、平成23(2011)年より運用を開始した兵庫教育大学教員養成スタンダードを、文科省による教師の資質能力の新指針(令和4年8月31日)や県・政令市教育委員会の教職員育成指標を参照しつつ改善し、新・兵庫教育大学教員養成スタンダードとして提案する。新スタンダードは、これまでの学生の資質能力のチェックリストとしての位置付けから、大学が提供する教職課程全体の基準として、また入職後の成長の起点となるようにCPD(Continuing Professional Development)として位置付けの捉え直しを行っている。学び続け成長する教師が教育現場で活躍する起点として、ディプロマが位置付けられることになる。このような捉え直しの下、19の教職基盤を設定して、従来実現できていなかった「自律した学習者を育成するための教職課程カリキュラム」を実装し、それにより社会のニーズに応える教員の養成を実現する。また、新・兵庫教育大学スタンダードに照らし合わせた学生の成長を可視化するツールとしてのe-ポートフォリオの継続的運用と改善により、新・兵庫教育大学スタンダードを羅針盤とした「教師として自ら学ぶ力」の育成を図る【図1】。(再掲)

#### <先導的・革新的な教職科目の開発>

教員養成フラッグシップ大学には、教育職員免許法の特例として22単位を独自開設する裁量を与えられる。Society5.0やSDGsなどを含む個人・社会のウェルビーイングの実現に必要な新しい教育課題を教員養成に取り入れるため、テーマ毎の専門分野に関する最新知見を有する民間企業、大学、教育委員会等と連携し、社会的ニーズを先取りした先導的・革新的な教職科目を、本学が定める4つのテーマに即して**限度一杯の22単位分**開発する【図4】。開発する科目毎に先端教職課程カリキュラム開発センター内のチームが設定され、大学教員と民間企業等の担当者が協働して科目の開発・実装・評価・改善に取り組む。

なお、新・兵庫教育大学教員養成スタンダードの策定及び先導的・革新的な教職科目の研究・開発と実装、評価にあたっては、**機動性を重視したアジャイル型手法**を用い、ダブル・ループの評価サイクルによってフレキシブルな改善を図るシステムを構築する【図5】。なお、図5に示した企業は、本補助金申請段階で具体的な研究がスタートしているもののみである。

本学では、**民間企業との連携**を行うにあたり、**連携コーディネーター**については、株式会社キャリアリンクからクロスアポイントメントにてサポートを受けており、**順次連携協定**を締結している。**知財管理**については、基本的には兵庫教育大学職務発明規定に基づきながら、平成29(2017)年に文部科学省が策定した、共同研究等の成果が適切に事業化に繋がる可能性を高めることを目的とした共同研究契約書のモデル「さくらツール」も活用しつつ、**知財コーディネーター**のサポートにより**連携企業と契約を結ぶこと**としている。

**先導的教職科目の開発**

学部教職課程 新設2.2単位分→教職課程の抜本的見直しに向けて  
 教職大学院 共通5領域の改善

**学習者中心の学びのデザイン、ファシリテーターとしての教師の役割、及びインクルーシブ教育**

- 学習科学と授業のリデザイン (2)
- ラーニング・ファシリテーション演習 (2)
- インクルーシブ教育基礎論 (2)
- インクルーシブ教育実践論 (2)



**テーマ2 EdTech、教育データの利活用、およびSTEAM教育**

- 教育データサイエンス (2)
- デジタル学習環境と情報活用 (1)
- 小学校プログラミング教育材料論 (1)
- 情報モラル・セキュリティ教育論 (1)
- STEAM教育概論 (1)
- STEAM教育演習 I (1)
- STEAM教育演習 II (1)



**テーマ3 教師の連携・協働による教育体制の構築のための教育**

- 子供の安全と学校組織 (2)
- 学級経営と教師の連携・協働 (2)
- 多機関連携と学校防災 (2)



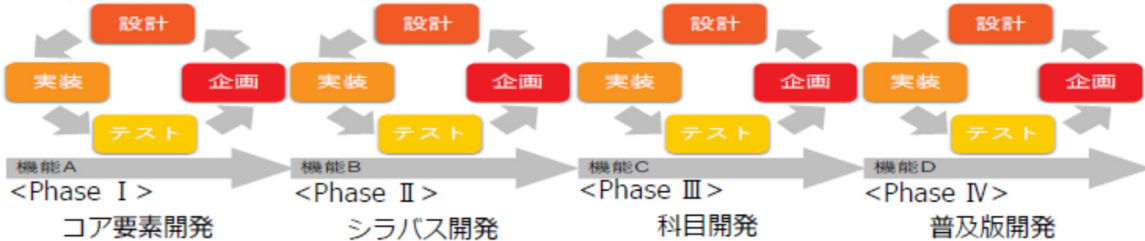
**テーマ4 教職大学院共通5領域に加える新たな領域科目の開発**

- STEAM教育発展論 (2)
- 教育データサイエンス発展論 (2)
- インクルーシブ教育発展論 (2)



図4 教員養成フラッグシップ大学事業で開発する科目群と連携企業等

**民間企業等と連携したアジャイル型教職科目開発**



**STEAM教育演習の場合**

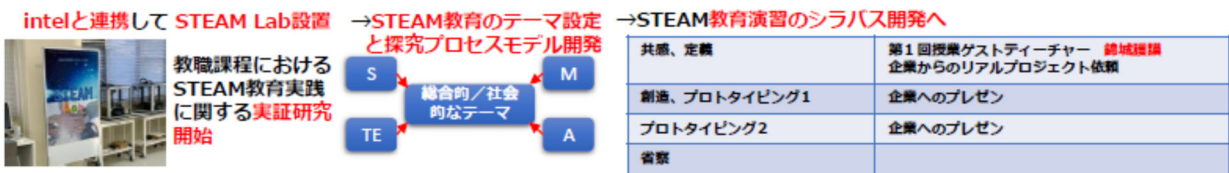


図5 アジャイル型手法を用いた開発・改善サイクル



既に令和4（2022）年4月以降、民間企業と連携した科目開発が行われている。例えば、「STEAM教育演習」では、今年度intel社との連携によるSTEAM Lab実証研究校として、STEAM Labの施設等を用いて試行実践を行っている。STEAM教育演習では、第1回授業で連携機関である錦城護謨によるSTEAM的なものづくりについての授業が行われるなど、民間企業が施設の充実や授業開発、さらには実際に授業に参画するという実績が出ている。

また、「教育データサイエンス」では、シンクタンクであるMM総研とシラバスづくりのミーティングが行われており、令和4年度後期の授業では、実際にデータを用いた分析についての授業を担当することになっている。このように、現在開発中の科目では、すでに企業との連携による試行的実践が行われており、それらを繰り返すことによってシラバス作成に結びついている。

### <教職アドバンスト科目設定による教員養成大学（学部）における専門職養成機能の一層の強化>

教員養成大学や教職大学院は、多様な背景や専門性を持つ教師集団の中でも中核となって活躍するリーダー的教員を養成する機関である。教員養成フラッグシップ大学特例措置22単位以外に、教員養成大学（学部）については教職アドバンスト科目15単位程度を開設し、「自律した学修者」としての教師の学びに関するマネジメント力の育成を図る。さらに、教員免許制度改革を視野に入れた教職科目体系の研究を行う。

### <新たな教師の学びの姿に対応した教員研修プログラムの開発・実装>

中教審「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（中間まとめ）」（令和4年10月5日）では、**教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現すること、養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現（理論知（学問知）と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない）が今後の方向性として打ち出されている。**これらを実現するためには、本学で開発・実装する学部の教職科目と同様の方向性を有する教員研修が必要である。

本学では、教師の養成・採用・研修の一体的改革を実現するため、教員養成スタンダードにCPDの概念を組み込み、養成段階の教職基盤を起点として、教職のさまざまなステージに必要な研修を開発して提供する【図6】。また、本学で実施する研修は、**教師が自らの学びをデザインすることを重視しており、本学教職大学院でも実践されている理論と実践の往還を実現できる内容を提供する。**その際、教職科目の開発と同様、**民間企業等とも連携して、最新の知見を盛り込みながらプログラム開発や改善を実施する。**

これによって、教育大学としての本学の使命である**教師集団の質の高度化にも貢献できる。**

#### 教職に必要な素養等プログラム

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| (1) 幼児教育・保育セミナー | (2) 教育と福祉セミナー       |
| (3) キャリア開発セミナー  | (4) 授業づくりセミナー       |
| (5) 部活動セミナー     | (6) 教育行政トップリーダーセミナー |

#### 生徒指導等プログラム

- |              |              |
|--------------|--------------|
| (1) 教育相談セミナー | (2) 生徒指導セミナー |
|--------------|--------------|

#### 学習指導等プログラム

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| (1) 国語科教育セミナー    | (2) 社会科教育セミナー  |
| (3) 算数科教育セミナー    | (4) 理科教育セミナー   |
| (5) 音楽科教育セミナー    | (6) 体育科教育セミナー  |
| (7) 道徳科教育セミナー    | (8) 学社連携教育セミナー |
| (9) ESD・防災教育セミナー | (10) 探究学習セミナー  |

#### インクルーシブ教育プログラム

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| (1) 特別支援教育セミナー   | (2) 多文化共生セミナー |
| (3) 特別支援免許取得セミナー |               |

#### DX推進プログラム

- |                |             |
|----------------|-------------|
| (1) DX推進基礎セミナー | (2) GISセミナー |
|----------------|-------------|

図6 令和4年度開講 兵庫教育大学 教員研修プログラム

（セミナーの下にそれぞれ複数の講習が位置づいている。）

## 【令和4年度】

令和4年度は、本学において、これまで運用してきた教員養成スタンダードをベースにしつつ、文科省の教師の資質能力の新指針および都道府県や政令市で定められている教職員育成指標を調査した上で、専門教育として教員養成の高度化を促進する「令和の日本型学校教育」を担う教師として望ましい資質・能力を「新・兵庫教育大学教員養成スタンダード」として策定する。また、先導的・革新的教職科目を開発し、試行的に実践、改善する。

(成果目標) 教師に求められる資質能力を獲得するための教員養成プログラムの開発

### 【KPI①】先導的・革新的教職科目の本学での実装科目数（試行科目を含む）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
4科目	7科目	10科目	11科目

### 【KPI②】教員研修プログラムの受講者数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
800人	900人	1,100人	1,200人

## 取組② 全国的な教員養成ネットワークの構築と成果の展開

### 【事業期間全体】

#### <全国的な教員養成ネットワークの構築・運用>

上記の開発を多様な視点のもとで進めたり、得られた成果を普及促進したりするために、本学を中核に、教職員支援機構、放送大学、連合大学院博士課程構成大学や立命館大学教職研究科をはじめとする国公立8大学、附属学校園や県内公立学校、全国の小中高校校長会、教育長会、そして、県・政令市教育委員会、さらに社会教育施設や民間企業13社との連携により、全国的な教員養成ネットワークを構築するために、「兵庫教育大学教員養成フラッグシップ大学コンソーシアム」を設立し、事務局を「兵庫教育大学先端教職課程カリキュラム開発センター」が担う。開発された先進科目を汎用化して、文科省や教員養成フラッグシップ大学推進委員会と連携して全国的な教員養成ネットワークにより、**教職課程の抜本的改革モデルの普及**に努める【図7】。

#### <FDモデルの開発と実施>

先導的・革新的教職課程を効果的に実装・実施するためには、**大学教員の意識改革が不可欠**である。一方、それは非常に難しい問題である。そこで、**各大学で実施可能なFDモデルを開発し、全国の教職課程教員を対象としたFD研修会**（オンライン開催含む）を企画・実施するなど、力量向上・能力開発を図る大学教員を支援する不断の取組を行う。特に、教員養成フラッグシップ大学コンソーシアムには、PD（Professional Development）ディヴィジョンを設置し、**民間企業での人材育成と大学におけるFDとの融合を図る研究会**を、本学でこれまで実施してきたCReATE Seminarとして実施する。

本学では、教職協働、学生参画を基本に、教育の質保証を目指すあらゆる取組をFDと位置付けて、教員も職員も、そして学生も一緒になって、この大切な目標にチャレンジする。そのために、「望ましい授業とは」「実りのある学びとは」と常に問い続けている。このことをコンソーシアム構成機関である大学や民間企業と共に実践し、どのように学習者観を転換すれば良いのか等を考えたい。そして、さらには全国の教職課程をもつ大学等に枠組みを広げたい。

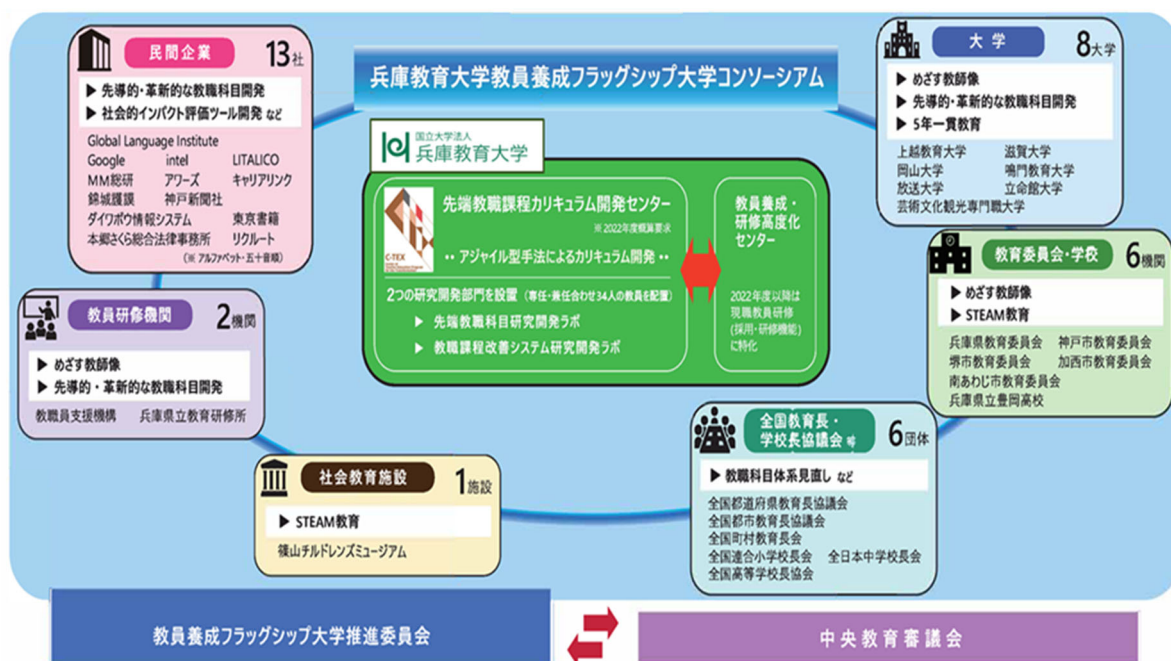


図7 兵庫教育大学教員養成フラッグシップ大学コンソーシアム

【令和4年度】

兵庫教育大学教員養成フラッグシップ大学コンソーシアムを設立し、運営する。

(成果目標) 文科省や教員養成フラッグシップ大学推進委員会と連携した全国的な教員養成ネットワークによる成果の普及

【KPI①】 全国の教職課程を持つ大学に展開できる汎用化された科目数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
	2科目	3科目	10科目

(成果目標) 全国の教職課程教員を対象としたFD研修会の企画・実施

【KPI②】 連携大学や連携民間企業等を巻き込んだFD研修会の満足度

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
3.5以上	3.5以上	3.5以上	3.5以上

### 3. 経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績

【ガバナンス改革】

本学では、学長の強いリーダーシップにより、教員養成フラッグシップ大学指定に向けた準備を行ってきた。学長や役員会と直結した会議により意思決定の迅速化を図っている。学部や大学院の改革に関しては、学外のステークホルダーが参加する「兵庫教育大学教員養成・研修高度化連携協議会」の意見等に基づき、学長直下に設置された「大学改革戦略会議」に改革に関する諮問を行

い、教育研究評議会の議を経て、必要に応じて修士課程、教職大学院、学部の各改革委員会が調査・検討し、教育研究評議会に答申するシステムを構築し、機動性を高めている。これら以外にも、学長直下に大学改革・広報室、IR・総合戦略企画室が置かれている。

また、FD担当学長特別補佐、更に先端教職課程カリキュラム開発センターが、具体的な改革案を提出できるよう学長を中心とした改革体制を支えている【図8】。

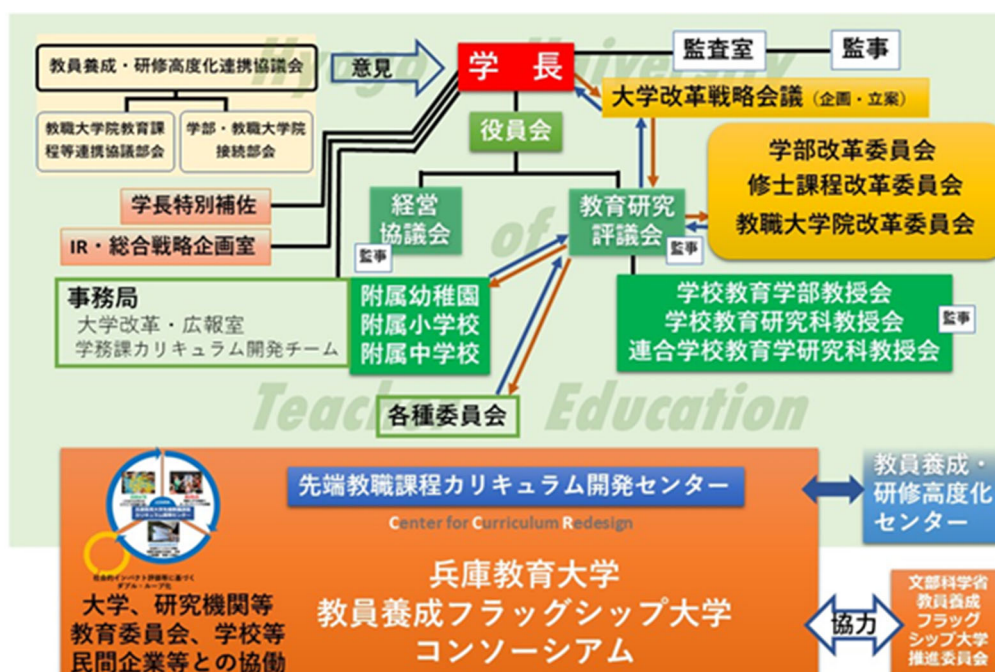


図8 学長を中心としたガバナンス体制

### 【人事給与マネジメント改革】

本学の大学教員人事は学長が統括する仕組みとなっている。採用人事や昇格人事について、全学的見地から学長の示す方針に基づいて、各専攻・コースからの推薦を受け、教育研究評議会・役員会の審議を経て学長が決定する。

若手教員採用を人事方針として重視しており、令和4年度の国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」において、若手研究者比率が17.8%となり、国立大学第2分類27大学中の第1位であった。

新規採用教員は原則として、年俸制とテニユア・トラック制を適用することとしており、令和4年度は年俸制教員17人（全教員の13.0%）、テニユア・トラック制教員14人（全教員の10.7%）となっている。

高い実務家教員比率（第3期中期目標期間末で50%以上達成）を維持している。多様化する教育課題に対応するため、クロスアポイントメント制度（教科書会社社員、スクールロイヤー、デザイナー）や、兵庫県教育委員会との人事交流等により、高い実務能力をもつ教員を採用するようにしている。女性教職員比率も高い（令和4年度32.5%）。

人件費比率については、平成29年度決算では75.8%であったが、令和3年度決算では71.2%となり、4年間で4.6ポイントの減少となっている。

〔参 考〕

事業年度	人件費率※	前年度比
平成29年度	75.8%	—
平成30年度	76.3%	+0.5ポイント
令和元年度	75.5%	△0.8ポイント
令和2年度	74.1%	△1.4ポイント
令和3年度	71.2%	△2.9ポイント

4年間で4.6ポイント減少

※人件費率＝人件費／（経常費用－（退職手当＋一般管理費＋財務費用））

#### 【外部研究資金獲得の取組】

本学では、科研費や民間の研究資金をはじめとした外部資金獲得については、これまでもインセンティブ方策を講じてきた。令和元年度には、科研費基盤研究B以上の大型への申請、民間研究助成団体への申請、若手教員の科研費申請に対して研究費を一定額追加配分した。また、令和3年度より、上記に加えて、科研費、民間研究助成に採択された者については、研究代表者か分担者を問わず、また、新規か継続かを問わず、間接経費（相当額）の10%を研究活動活性化貢献手当として支給することとした。

これらの効果として、令和4年度の国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」において、「常勤教員当たり科研費獲得額・件数の伸び率」において、24.6%となり、国立大学第2分類27大学中の第2位であった。

#### 【先導的・革新的な教職科目の研究・開発の実績】

令和3年度には、教員養成フラッグシップ大学に繋がる事業である「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」に採択され、上越教育大学、滋賀大学、岡山大学、鳴門教育大学及び立命館大学大学院教職研究科と連携して先導的な教職科目の開発を行い、教員養成フラッグシップ大学に係る大学との連携協力体制を構築した。この事業では、「先端技術・教育データ活用」、「STEAM教育」、「インクルーシブ教育」を中心に開発を行った。また、大学以外にも教職員支援機構、兵庫県教育委員会（兵庫県立教育研究所）とも連携協力の関係を構築済みであり、開発した科目について意見を聴取し、内容改善に共に取り組んだ。文部科学大臣から、令和4年3月に教員養成フラッグシップ大学に指定された。

#### 4. 本事業終了後における取組の持続性の担保

1で述べたように、本学は本補助金を活用して教職課程カリキュラムの抜本的な改革についての取組を推進することによって、民間企業を含む多角的なステークホルダーとの連携協働体制を確立し、それを通じて外部資金を恒常的に獲得できる体制をつくることを目指している。そのことは日本の教師教育改革を牽引する教師教育のトップランナーとしての本学の存在意義をさらに高める。

国立大学には、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを共創する、民間企業等との連携協働体制と、それを通じての外部資金獲得が、ノーマルな経営スタイルとなることが求められている。教員養成大学も例外ではない。そのためのツールである先端教職課程カリキュラム開発センターと兵庫教育大学教員養成フラッグシップ大学コンソーシアムは本事業終了後も存続し、エンゲージメントをさらに高めるために運営の改善を不断に図る。

ただし、教員養成フラッグシップ大学事業終了後は先導的・革新的科目の開発が一段落するとと

もに、同センター所属教員がコンソーシアム運営の経験を積み習熟するので、同センターの専任教員数を半減する予定である。このため、教員養成フラッグシップ事業に要する経費の大半は大学教員の人件費であるが、同センターに係る人件費割合は5ページの推移に示すように、事業終了後の令和10年度には5.69%と事業開始前の令和3年度の水準に戻るので、経常経費で賄うことができる。また、この間に増える外部資金もこの人件費に充てる予定である。

#### **5. 学長裁量経費・外部資金との連動**

本事業は、本学にとって第4期中期目標期間における最重要かつ戦略性の高い取組であるため、事業計画に基づき学長裁量経費を重点配分する。本補助事業期間の4年間の資金として学長裁量経費から134,193千円（4年間の総額に対して約23%を充当予定）を確保している。また、外部資金（間接経費を含む）からは同期間に少なくとも26,000千円を確保できると想定し本事業に充てる。