

令和7年4月16日

国立大学法人奈良国立大学機構

理事長 榊 裕 之 様

国立大学法人奈良国立大学機構

監 事 青 山 卓 史

監 事 大久保 幸治

監 事 菅 万 希 子

令和6年度国立大学法人奈良国立大学機構監事監査報告について

国立大学法人奈良国立大学機構の業務の適正かつ効果的な運営を確保するため、令和6年度の業務について監査を行いましたので、その内容および所見を下記のとおり報告いたします。

記

監査の方法

- 1 本機構監事監査規程・細則に基づきあらかじめ定めた「令和6年度監事監査計画」に従い監査を実施した。
- 2 本機構の役員会、経営協議会、理事長選考・監察会議、大学総括理事候補者選考検討会議、両大学の教育研究評議会、奈良女子大学の執行役会に常時出席し、また適宜各種センターの運営委員会に出席した。さらに、理事長・理事等との意見交換を通じて運営状況の把握に努めた。
- 3 諸会議議事録および各種資料を調査した。
- 4 監査室による内部監査のための事務職員へのヒアリングに同席するとともに、監事から関係役職員へのヒアリングを実施し状況の調査を行った。
- 5 会計監査人との情報・意見交換を通じ会計経理の執行状況を把握した。

監査結果の概要

法人統合および第4期中期目標・計画期間の3年目にあたる本機構の業務運営については、理事長のリーダーシップの下で意欲的な取り組みがなされており、概ね順調に行われている。

役員会、経営協議会、理事長選考・監察会議、教育研究評議会などの審議については、活発な意見交換がなされ、適正に行われている。

本年度の監事監査の重点事項である機構の運営状況および教育研究の状況について若干の所見を以下に述べる。

1. 機構の運営状況

法人統合および第4中期目標・計画期間の3年目にあたり、奈良国立大学機構（以下「機構」）の運営は理事長のリーダーシップの下で順調に行われている。積極的な概算要求により組織改革および施設等の整備が進められる一方で、人件費の高騰および今後急速に進む少子化に対応するため、抜本的な組織の再編、効率化が急務となっている。以下、機構の運営状況に関わる事項について項目ごとに述べる。

（1）法定会議等の審議状況

令和6年度には法定会議として、機構の役員会15回、経営協議会7回、理事長選考・監察会議7回、奈良教育大学（以下「教育大」）の教育研究評議会19回、および奈良女子大学（以下「女子大」）の教育研究評議会11回が開催された。各会議においてはオンラインサーバーを介して資料が配布され、対面を基本としながら必要に応じてオンラインでの参加も認められている。役員会については機構内のすべての構成員がリアルタイムで視聴することができる。それぞれの会議における審議の概要および決定事項は議事録に記載のうえ機構および大学のホームページを介して機構内外に開示されている。

上記の会議を補完し慎重かつ十分な議論を行う場として、機構執行部による機構経営コア会議、教育大の執行役会、女子大の業務統括会議および執行役会が定期的に行われてきた。また、理事長・理事と監事との意見交換会、機構・両大学の執行部とアドバイザリーボードメンバーとの研究戦略に関する意見交換会などが適宜開催された。

オンラインサーバーを介した会議資料の配布は、ペーパーレス化の促進とともに、審議に関わる情報の事前共有による会議の円滑な進行につながっている。議事録の開示、役員会のライブ配信などを通じて機構ステークホルダーに対する積極的な情報公開が図られている。特に重要な決定事項については、構成員へ向けたオンライン説明会を設けるなど、機構内における情報の共有・周知にも積極的に努めている。

それぞれの会議においては概ね活発な議論がなされているが、議事に当たって論点をより絞り込むことでさらなる議論の深化および効率化が可能になると考える。関係教職員の意見集約を必要とする事案については、既存または新たに設置する会議体へ具体的な項目について諮問し、それに対する答申を得るという手続きを推奨する。これにより議事の論点が整理されるとともに決定に至る合意形成過程の明文化が図られると考える。

（2）理事長選考

令和7年4月からの次期理事長候補者の選考は国立大学法人法第12条および機構理事長選考規程に則り行われた。6年5月の理事長選考・監察会議において機構理事長選考基準に基づいた次期理事長候補者の探査が開始され、7月に同会議委員3名から現理事長榊裕之氏を次期理事長候補者とする推薦書が提出された。9月の同会議において委員による書面審査および被推薦者との面談を行った結果、委員全員の一致で榊裕之氏を次期理事長候補者とする事が決定され、10月に文部科学大臣に対して任命申出が行われた。選考結果、選考理由、および選考過程は機構ホームページ上に開示された。

以上の選考手続きは法令および機構規程に厳密に則っており、選考結果は理事長選考・監察会議の総意に基づくものであることから、次期理事長候補者の選考は適正に行われたものと判断する。

（3）大学総括理事（学長）選考

令和7年4月からの次期大学総括理事（学長）候補者の選考は国立大学法人法第13条の2および国立大学法人奈良国立大学機構役員等に関する規程第8条に則って行われた。6年11月に次期理事長候

補者となった現理事長により現大学総括理事の宮下俊也教育大学長および高田将志女子大学長の両氏を次期大学総括理事の候補者とする旨が定められ、同月の理事長選考・監察会議において賛同の意が得られた後、文部科学大臣に対して任命申出が行われた。選考結果および選考理由は機構ホームページ上に開示された。次期大学総括理事の任期については、現任期の1年に次期の1年を加えて計2年にすることが妥当であるという理事長の方針に従い、理事長選考・監察会議において8年3月までの1年間とすることが決定された。

大学総括理事候補者の選考については、次期理事長候補者の決定を待って行われたこと、および任期に関して関連規程の一部改正を伴ったことなどから日程的に厳しいものではあったが、理事長の明確なリーダーシップの下で法令および機構規程に厳密に則り適正に行われたものと判断する。

(4) ガバナンスコード

令和6年度のガバナンスコードについては、6年9月に監事に対し、および10月に経営協議会に対し原則の適合状況等に対する説明および意見聴取が行われた。監事および経営協議会からは基本原則に適合したガバナンス体制が構築されており、取り組みは十分であると判断された。なお、両者からの具体的な意見に対してはその対応状況が説明され、機構ホームページ上に開示された。

(5) 内部質保証

令和5年度の内部質保証のモニタリング結果が6年9月に取りまとめられ役員会に報告された。役員会において改善が必要とされた事項については、当該部署に対して改善策の検討および計画の策定が依頼され、策定された改善計画が12月の役員会によって承認された。その中では、教育大の大学院専門職学位課程、および女子大の大学院博士後期課程に対して入学者数についての改善が求められている。

(6) 内部統制

令和6年7月および11月に監事を講師とした「内部統制に関するオンライン講習会」が内部統制委員会により開催され、教職員の内部統制に対する認識が深められた。引き続き同様の啓発活動を行うとともに、機構内部統制に関する基本方針に則り、機能的かつ効率的な管理・運営体制の構築、およびリスク管理体制の強化に努められたい。

(7) 法人文書、デジタル情報、および図書の管理

個人情報および特定個人情報の保護に関する対策の実施状況、および法人文書の管理状況についての点検が令和6年12月から7年1月までの期間に行われ、それぞれ問題ないことが確認された。ただし、学部、大学院、および附属学校園に対する点検の主体が両大学の間で異なる事例が見受けられており、機構として統一することが望まれる。

デジタル情報セキュリティについては、機構の Computer Security Incident Response Team (CSIRT) によるインシデント対応体制が整えられており、注意喚起情報の周知、e-learning およびセキュリティチェックの実施、標的型攻撃メール訓練の実施などにより適切に管理されている。11月に e-mail の送信に関する軽微なインシデントが生じたが、CSIRT による注意喚起などの適切な対応がなされた。

女子大において所在不明図書が多数発生している問題に関しては、会計監査人監査の指摘にある通り、それら図書の所在を早急に確認するとともに、紛失が確定したものについては関係規程に則り除却処分を行う必要がある。今後の改善策とともに除却処分に至った経緯を報告書として明文化することが望まれる。

(8) 中期目標・中期計画

第4中期4年目および6年目に向けての進捗状況の確認・検証が教育大企画・評価室および女子大評価企画室によって行われ、進捗が不十分な項目については該当部署への注意喚起がなされた。評価指標の中で達成水準を満たさないことが見込まれるものが令和6年11月時点で6件と昨年度からは減少しているものの、そのほかに進捗率が不十分なものが多い。引き続き該当部署への早急な対応の喚起に努められたい。評価指標および達成目標値の設定については、中期目標全体における重要度および達成に要する教職員の負荷について検証し、その結果を次期評価指標の設定へと反映させることが望まれる。

(9) 経営戦略室

令和4年度に設置された経営戦略室では、教員と事務職員が構成員となり概算要求などについての情報共有や企画・立案を行うとともに、その下に評価部門、IR部門、およびファンドレイズ部門を置き、それぞれが関与する事案について具体的に踏み込んだ内容の検討を進めてきた。しかし、6年度については4月に全体会議が行われたのみとなっており、経営戦略室としての活動は休止状態となっている。

これまでに結論が得られた事案、他の委員会等に引き継ぐ事案、経営戦略室での検討を継続する事案などを整理するとともに、今後の経営戦略室のあり方について検討されたい。また、刊行が予定されている「統合報告書」については準備状況を示されたい。

(10) デジタル化の推進

機構情報システム委員会の下にDX推進室が設置され、機構の事務室業務および両大学の教育活動におけるデジタル化が進められている。令和6年度においては5年度の補正予算で採択された「法人統合のメリットを最大限に生かした次世代教育環境（スマートクラスルーム）の構築」により、教室のデジタル化および学内のWi-Fi環境整備が大幅に進展した。

今後これらのデジタル環境を積極的に活用し、教育活動の活性化とともに教育関連業務の効率化を図られたい。また、両大学の教育連携を加速するためには、ハードウェア面のみならず教務情報システムなどのソフトウェア環境についても統合することが望まれる。

(11) 財政状況

① 運営交付金

機構発足を契機に積極的な概算要求がなされてきた結果、教育研究組織改革、教育研究設備の整備、老朽化施設の改修などへの予算が着実に獲得されている。特に教育研究組織改革分では、教育大ESD・SDGsセンター、国際戦略センター、奈良カレッジズ、および教育大附属こども園に対する継続予算に加えて、7年度からのIR強化への新規予算が措置されており、両大学の戦略的事業が着実に進展している。また、7年度に女子大記念館改修の予算が措置されたことは、地域社会連携の核となる歴史的建造物の整備という観点からも意義が大きい。今後とも両大学の中長期的なビジョンを見据え、組織的かつ戦略的な概算要求の策定に努められたい。

「成果に基づく配分」については、両大学ともに全体としての改善傾向は見られるが、一部の指標においてグループ大学内での相対評価が低い。大学固有の事情は存在するとしても、それら指標は教育研究の質にも関わることから、改善へ向けての努力を継続されたい。

② 科学研究費補助金、およびその他外部資金

科学研究費補助金の採択については、年度ごとの変動はあるものの、令和7年度春期分において女子大の新規採択件数と採択額が増加傾向にある。これには申請数の増加に加えて学内研修会や申請書添削支援などの効果も関与していると考えられる。今後とも補助金獲得に向けた教員の意識を高めるととも

に申請に対する支援策の継続が望まれる。

その他外部資金については、「次世代研究者挑戦的研究プログラム（新 SPRING）」、「情報機器整備補助金（GIGA スクール構想）」、「オープンアクセス加速化事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」など、6年度においても様々な公募事業・助成金への申請が採択されている。引き続き積極的な申請を行い、幅広い教育研究活動を展開するための財政基盤の確保に努められたい。

外部研究資金に関しては研究代表として獲得する以外に研究分担者として配分されるものがあり、後者についてはその情報が表に現れ難い。研究分担者に対する評価も重要であることから、配分資金についても正確に把握するとともにその獲得の促進に努められたい。

③ ファンドレイジング

これまでに経営戦略室のファンドレイズ部門において寄付金収入の増額を目指した施策が検討されてきた。令和6年度においては、女子大総務課広報・基金係および「なでしこ基金」運営委員会が中心となり情報収集を行うとともに、女子大記念館改修に関するクラウドファンディング、および女子大理学部と大和・紀伊半島学研究所共生科学センターによるクラウドファンディングの準備が行われた。

しかしながら、ファンドレイジングに関しては他の大学・研究機関と比べて大きく立ち遅れていると言わざるを得ない。今後は機構としての組織的な活動を展開することにより幅広い層の個人、団体からの寄付を募るとともに、将来の課題として専任のファンドレイザーを配置することも検討されたい。

④ 人件費

教職員の人件費については、本来は運営費交付金から賄われるべきものではあるが、現状ではその枠が十分に確保されておらず、近年の人事院勧告の実施に伴う人件費の増加が国立大学法人共通の問題となっている。両大学においても、令和6年度の支出予算額に占める人件費比率が教育大83.1%、女子大78.5%と極めて高い水準にあり、教育経費、研究経費、管理運営経費などへの圧迫のみならず、人事院勧告の完全実施も危ぶまれる状況にある。

人件費比率の適正化は喫緊の課題であり、人件費の削減および新規財源の確保に関して機構としての早急かつ抜本的な対応が求められる。なお、教員数の削減や大学間クロスアポイントメントの導入などに際しては、その影響がそのまま教員の負担増につながらないように、授業総数の削減や管理業務の合理化などを先行させていただきたい。

（12）組織の再編と効率化

令和5年度までに行われた機構・両大学における委員会等の再点検の結果を受け、教育研究に関わる複数の室・委員会等を改編統合して教育統括会議および高等教育研究・支援センターが設置された。4年度に設置された連携教育開発センターは6年度末をもって廃止となった。事務組織においては、10月に両大学の財務担当課としての機能が機構財務課として統合された。また、大学ごとに定められていた各種規程の統一が進められ、それらに付随する委員会等も統合された。

委員会等の会議体については引き続き点検を行い、積極的な統廃合を進められたい。定型化した事案に対してはメール会議を活用すること、期間限定的な事案に対しては時限付きの会議体を設けて対応することなど、徹底した運用の効率化が望まれる。また、委員会等の全体像が容易に把握できるように、それぞれの所掌、意思決定のフローなどの図表化を推奨する。

法人統合では第一に事務の統合による効率化が期待されるが、その過程においては手続き上の相違な

どによる過渡的な負担増が生じる。統合によって得られる成果の具体的なビジョンを示すことにより職員の理解を得るとともに、負担が特定の職員に偏らないよう引き続き必要な措置を講じられたい。

2. 教育研究の状況

令和5年度に両大学長により示された「奈良教育大学と奈良女子大学の教育の連携の方向性について」に沿って両大学の教育連携が進められている。また、教育研究を通じた社会連携活動および国際交流が活発に展開されている。一方、国立大学の法人化以来の問題である大学管理業務の増加により、教員の教育研究に費やす時間が減少している。教員業務の合理化の観点からも両大学の連携を進め、意欲的な教育研究の展開へとつなげていただきたい。以下、教育研究に関わる事項について項目ごとに述べる。

(1) 連携教育開発センター

令和4年度の連携教育開発センター設置以来、連携開設科目は30科目までに増加し、6年度には教育大から205名、女子大から1,079名の履修者があった。履修者に対するアンケートでは肯定的評価が80%を超えており、第4中期目標・中期計画の評価指標の達成水準を満たしている。また、引き続き三菱みらい財団からの助成金を得て開催された「学問祭」には延べ約1,700人の受講・聴講生が参加し、その関連企画として「ガクモンストリート BMD」および「学問祭 2024 レポート合評セッション」が行われた。

本センターについては、これまで3年間の活動を総括し組織見直しの検討を行った結果、6年度末をもって廃止と決定された。今後、両大学の教育連携については両大学の連携教育運営に関する連絡会（以下「連絡会」）に、「学問祭」については奈良カレッジズ連携推進センターに、それぞれ引き継がれることとなった。この組織見直し自体は妥当なものと判断する。今後実質的かつ広範な連携を目指すには、学生からの要望を取り入れつつ、機構執行部が主導的役割を果たすことが必要と考える。機構執行部に対する連絡会の位置付けを明確にするとともに、本センターの活動で明らかとなった問題点を確実に連絡会へと引き継がれたい。

(2) 奈良カレッジズ連携推進センター

奈良カレッジズ連携推進センターには協働推進部門、地域実践部門、リカレント教育推進部門、および異分野交流プロジェクト推進専門部会（NU cross）が置かれ、なら産地学官連携プラットフォームを基盤とした連携活動やリカレント教育活動、地域課題解決のためのネットワークづくり、創発プラットフォーム（奈良型エクステンション）の構築、異分野交流の推進など、両大学に係る多岐にわたる連携活動を展開している。令和6年度には、奈良カレッジズ交流テラスを会場とした「くらしものづくりカレッジ」7回、「NU cross 研究交流会」5回、先生と気軽にしゃべる「シャベランチ」17回などの交流活動のほか、「インクルーシブデザインの現在地－化学と社会の架け橋」、「みんなで歩むリカレント教育～プラットフォームの力を結集して～」などのシンポジウムを開催し、「学問祭」の運営にも関わった。地域連携の取り組みにおいては、奈良県および県内19市町村と協定を締結し、共同研究10件、受託研究1件、現地授業の開講8科目のほか、総務省子供交流事業、学生による山村の子供の夏休み学習支援、地域イベントへの学生ボランティア派遣などを実施した。

奈良カレッジズ連携推進センターが中心となって設立されたなら産地学官連携プラットフォームでは、奈良県内の産業界、地域住民、高等教育研究機関、地方公共団体等が連携・協働し、地域の課題解決および活性化に取り組んでいる。6国・地方公共団体、11高等教育・研究機関、6経済・産業団体、15企

業体が会員として参画しており、6年度には奈良市により「なら産地学官連携プラットフォーム運営補助金」が採択された。本プラットフォームの下には8つのタスクフォースが置かれており、リカレント教育タスクフォースによる取り組みが5年度に引き続き文部科学省の「地域ニーズに応える産学官連携を通じたりカレント教育プラットフォーム構築支援事業」に採択され、奈良県SDGs企業認証制度推進タスクフォースの取り組みが「奈良県SDGs企業認証制度」の創設につながるなど、それぞれが意欲的な活動を展開している。

奈良カレッジズおよびなら産地学官連携プラットフォームは奈良県における大学間連携や地域連携の核となる組織へと発展することが期待される。そのような発展を見据え、両組織の機構における位置付けを今後再定義する必要がある。

（3）国際戦略センター

令和5年度に発足した国際戦略センターは、6年3月に定められた「奈良国立大学機構の国際戦略」に基づき様々な活動を展開している。6年度には新たに釜山大学と女子大との大学間交流協定、およびジョクジャカルタ州立大学と女子大理学部および大学院人間文化総合科学研究科との部局間交流協定を締結し、海外大学・研究機関との交流協定は機構全体で計22カ国69件となった。留学プログラム、国際交流体験プログラム、国際共修プログラムなどの多彩な取り組みが行われ、6年度の海外との交流学生数は7年2月時点でオンラインを含み、教育大が派遣22名、受入87名、女子大が派遣163名、受入256名となっている。

本センターの下では活発な国際交流活動が展開されており、特に奈良の特色を活かした地域連携交流活動は高く評価できる。一方、女子大に関して派遣・受入留学生数が本センターの評価指標の達成水準を満たしておらず、何らかの促進策を講じる必要がある。また、学生交流については短期のものが中心となっているが、両大学の実質的な国際化を進めるためには、学部および大学院課程への外国人留学生の受入れ、半年から1年を目処とする学生海外派遣などの長期の学生交流についても積極的な推進が望まれる。

（4）ESD・SDGsセンター

ESD・SDGsセンターは近畿ESDコンソーシアムの中核として、ESDティーチャーズ認証プログラム、ESD連続セミナー、授業づくりセミナー、春日山原始林・奈良公園フィールドワーク、被災地支援プロジェクトなど、幅広いESD啓発活動を展開している。令和6年度には、教育大の「ならやまオープンセミナー」の一環として5回のESD/SDGs連続オンラインセミナーを、10月には国連大学長による「AIとESD・SDGsに関する講演会」を、7年2月には「全国ESDコンソーシアム/ステークホルダー円卓会議2025」を開催した。

本センターは国内のESD啓発活動における主導的役割を果たしており、他大学にはない特色をもつ学内組織として位置付けられる。引き続き意欲的な活動を展開するとともに、国内外における本センターのビジビリティをさらに高めていただきたい。

（5）入試

① 奈良教育大学

令和7年度の学部入試に関しては、志願者数、受験者数ともに6年度に比べて増加しており、志望状況は概ね順調である。一方、大学院専門職学位課程については定員未充足の状態が続いている。引き続き現職教員要件の緩和や内部進学者の拡充などを行い志願者確保に努めるとともに、定員の見直しなども含

め大学院のあり方を検討されたい。

② 奈良女子大学

令和7年度の学部入試に関しては、大学全体としては志願者数、受験者数ともに6年度に比べて僅かに増加したが、7年度に4期生を迎える工学部についてはそれらの数および合格者に占める入学手続者の割合が減少傾向にある。この点についての分析が必要と考える。

大学院への入学者については、系・専攻ごとに状況は異なるが、全体としてその数が低迷している。特に博士後期課程の定員割れは常態化している。博士後期課程への進学者の減少は全国的な問題であり、学生に対する経済的支援や学位取得後のキャリア支援などの施策が打たれているにも拘らず歯止めが効いていない。引き続きそれらの施策を取り入れつつ、女子大の特徴を活かしつつ社会ニーズに応える大学院のあり方を検討されたい。

③ 教員の入試業務

奈良教育大学では、令和5年度学部入試理科生物分野における出題ミスを受けて問題点検についての体制強化が検討され、6年度に「入試問題作成・点検・採点・入試ミス防止ガイドライン」が改訂されている。しかしながら、7年度学部入試の英語問題においてもミスが発生した。今回の出題ミスについて検証を行い、再び抜本的な体制強化に努められたい。一方、入試問題の作題には教員の多大な労力が費やされており、特に教員数が少ない両大学においては教員一人当たりの負荷が教育研究活動を圧迫する要因となっている。入試問題の共通化も含めて、作題、点検作業などにおける両大学教員の連携による効率化、負荷軽減の可能性を検討されたい。

(6) 附属学校

① 附属学校園の将来像に関わる提言および提言への外部評価

法人統合後の附属学校園のあり方について、両大学長、両大学附属学校園担当副学長、各附属校園長、および各副附属校園長・教頭により検討が行われ、令和7年1月に「奈良国立大学機構附属学校園の将来像に関わる提言」(以下「提言」)としてまとめられた。提言では、少子化を始めとする社会環境の変化およびそれらへの対応の重要性など検討を行う背景と目的、6附属学校園の現在までの取り組みと成果、機構にとっての今後の附属学校園のミッションおよび附属学校園の望まれる将来像などが詳細に述べられている。また、外部有識者6名による「奈良国立大学機構附属学校園将来構想外部評価委員会」(以下「評価委員会」)が設置され、6年12月の第1回評価委員会において各附属学校園の現状説明がなされた。7年2月の第2回評価委員会において提言に対する審議を行い、その結果が評価としてまとめられた。その中では、提言の内容や方向性について概ね肯定的に評価されるとともに、教育、研究、教員養成、経営の4つの観点における留意点が示された。特に経営の観点においては、附属学校園の将来像を検討する必要性について改めて大学および附属学校園の関係者に詳細に示すこと、在籍している児童生徒などの影響を考慮しつつスピード感を持って検討を行うこと、機構の下にそれぞれの附属学校園を1つにまとめて行くことも視野に検討を行うことなど、具体的な意見が述べられている。今後、これらの意見を出来る限り取り入れ、早急に附属学校園の将来像を見据えた体制の変革に取り組んでいただきたい。

② 奈良教育大学附属小学校における教育課程の実施等の事案に係る対応状況

令和5年5月に露呈した教育大学附属小学校(以下「附属小」)における教育課程実施等の事案については、6年1月に文部科学大臣に提出された「報告書」に従って健全化へ向けての対応が行われた。対応および健全化の状況は定例の役員会で報告されるとともに、3ヶ月ごとにまとめられた内容が教育大ホー

ムページ上に開示されている。その概略を教育課程の実施、組織改善、教育大および機構としての取り組みの観点に分けて以下に述べる。

教育課程の実施： 文部科学省の学習指導要領に沿った授業内容の回復措置、および教科書使用・観点別評価の適正な実施が教育大教員と県教育委員で組織される「附属小学校改善・点検特別ワーキンググループ」により確認された。各教科等の年間指導計画として学習指導要領や観点別評価への対応を明確化した单元ごとの詳細な計画が策定され、大学教員で組織される「附属学校園教育課程点検ワーキンググループ」および県教育委員会による点検がなされた後実施されている。

組織改善： 6年4月より新校長を迎えるとともに、これまで学校運営の中心となっていた副校長を廃止し、校長を助け校務を整理する役割を負う教頭を配置した。また、校長を中心とするガバナンスを徹底させるため、校長が主宰し学校運営の企画立案を行う企画部が設置された。さらに、他の小学校における教育課程や学校運営等に関する理解を深め、附属小教育の発展・深化に資するため、奈良県教育委員会および女子大附属小学校との間で教員の人事交流を行った。

教育大および機構としての取り組み： 6年4月より附属学校園・渉外担当の教育大副学長を新たに置き、校長との連絡を密に図り、学校運営を支援することとした。教育大学長は、定期的な校内の視察や月例の「附属学校部運営委員会」への陪席などを通じて改善状況の把握に努めるとともに、「三附属 PTA 代議員総会」への出席、教職員との懇談、保護者を対象としたアンケートの実施、保護者会でのアンケート結果の説明などを通じて教職員および保護者との情報共有や意見交換を図り、それら対応状況について機構役員会および経営協議会に報告した。機構監事は定期的に校内を視察するとともに、10月に実施された監事監査において校長および教頭に対してヒアリングを行った。

以上の通り、授業内容の回復措置および教育課程の適正な実施に関しては、監事監査や視察の結果などから順調に行われているものと判断される。また、本年度4月よりは新校長によるガバナンスの強化が図られ、適正な組織運営体制が整ったものと考えられる。これら取り組みへの関係者の理解を得るために、附属小学校長および教育大学長が教職員および保護者と継続的に対話を行い、情報開示に努められたことを評価する。一方、人事交流に関しては、実施する過程において組織内でのその趣旨への理解を十分に得ることが重要と考える。人事交流は、教員自身の視野を広め技量を高める機会でもあるので、今後とも関係者の理解を得つつ積極的に進められたい。教育課程の実施およびガバナンスの確立は初等教育を担う公的機関における教育活動の基盤である。附属小のミッション達成のための確固たる基盤の構築を目指し、健全化への取り組みを着実に遂行していただきたい。