

平成30年度 第1回埼玉県地方独立行政法人評価委員会 議事録

日 時 平成30年7月25日(水) 午後3時00分～午後4時40分

場 所 埼玉県立大学 本部棟3階 大会議室

出席委員 佐藤委員長、根岸委員、服部委員、鶴田委員

県側出席者：本多保健医療部長、奥山保健医療部副部長、唐橋保健医療政策課長 ほか

法人出席者：田中理事長、萱場学長、森事務局長 ほか

○ 次 第

1 開 会

2 議 事

公立大学法人埼玉県立大学の平成29年度業務実績報告について

3 閉 会

○ 結 果

1 開 会

(会議の公開)

評価委員会規則第7条に基づき、会議の公開を決定した。(傍聴者なし)

2 議 事

【議事説明】

- ・ 公立大学法人埼玉県立大学から「公立大学法人埼玉県立大学の平成29年度業務実績報告」資料に基づき一括説明。

【質疑等(意見含む)】

服部委員：参考資料2のところで(「I 年度計画を上回って実施している項目(S評価)」)、「④年度計画◆77」の地域の貢献、産学連携がS評価になっていると思う。このS評価の根拠は何か。どこが一番違ったのか。自治体や保健医療福祉施設、団体等への講師派遣の件数が非常に増えている。教育・研究・地域貢献という中では、こうした派遣は地域貢献かなと思うが、S評価とした根拠は何か。

法人(研究・地域産学連携主幹)：数値目標が自治体等への講師派遣が300件、審議会・委員会等への教員派遣が80件に対して、今回実績件数が大幅にオーバーしている。このため、件数的な面で、件数が目標を大幅にオーバーしたということでS評価とさせていただいた。中身としても、こういった取組が地域に貢献していることとなる。例えば、委員の委嘱については、国・省庁、県、県内外の市町村、

教育機関、保健医療福祉施設、公益法人、各種職能団体等から委員の委嘱の依頼がある。また、団体内で主催する講演会や研修会等の講師派遣の依頼があったり、アドバイザー、オブザーバー、巡回指導あるいは相談員等の指導・助言依頼がある。こういったものを引き受けることによって、特に県内の地域に貢献するということになる。また、地方自治体の審議会委員になることや、指導助言を行うことなどで教員の専門知識を国や県の施策、事業に反映させて、より良いものになることが期待されると考えている。加えまして、講演会や研修会等で講演することで、広く一般市民に対して専門知識や新たな知識などを学ぶ良い機会を提供できると考えている。こういった点から S 評価とさせていただいた。

服部委員：ありがとうございます。具体的な中身に関して、色々な委員会で専門性を発揮しているということだが、今回、人数については非常に増えていると思う。前回は質問させていただいたが、人数以外に特にこうした分野が地域貢献として評価できるという特出的なものは何か。これだけ件数が増えているということは評価されていると思うが、県立大学として力を入れている分野や、国や市町村などへの効果、成果、評価されていることなどがあれば教えていただきたい。私自身、ある自治体や県の他の関係で色々な委員をしていて聞いたことだが、派遣依頼が授業とぶつかってなかなかできない先生もいる。それぞれ個性もあると思うが、これだけ増えているということは評価されていると思うが、何かその中で特定の分野が評価されているなどがあれば教えていただきたい。

法人（地域産学連携センター所長）：いくつか追加で説明させていただく。まず数値目標について年度別で見ると昨年度と比べてさらに伸びて来ていることは評価できると思う。これは、基本的には先生方の社会活動の結果としてオファーが来るということであると思う。それから今委員がおっしゃった、こういった領域で大学の教員が地域に貢献しているかという面では、昨今、研究開発センターもそうだが保健医療福祉に関する、特に地域包括ケアも含めた医療的な、医療福祉に関する審議会や委員会、市町村からの委員への派遣依頼が多くなってきていると思っている。現在研究開発センターでは地域包括ケアに関する研究活動を進めているが、それと並行して大学の主要な目標というか、教育の根源である保健医療福祉に関する専門性を高めていくということと、それからそれを用いた地域貢献という意味では先生方の持っている知識や技量というものが各委員会等で十分に発揮されている結果として、こういった派遣依頼の件数増加に繋がっていると解釈している。

服部委員：ありがとうございました。大学側としては数を増やすということと、それから PDCA サイクルを回すということになっていると思う。その効果の発展というのも各（市町村）長には大切で、それだけ自治体から評価されていると思うが、内容として特出的なものがあれば、今後出していただけると色々なところへアピールできると思うのでよろしくお願ひしたい。

法人（地域産学連携センター所長）：ありがとうございます。

根岸委員：先ほどの財務諸表の説明の中で、積立金の関係で目的積立金ともう一つの前中期目標期間積立金の残高は9億円程度となるようだが、決して少ない金額ではないと思う。今後の取崩しの件についてどういった考えをお持ちなのか確認させていただきたい。

法人（財務担当部長）：目的積立金につきましては今後教育研究の整備や学生の支援の方に活用したいと考えている。参考までに、平成30年度においては国際交流・海外研修の支援や施設修繕による教育環境整備、情報システム機器の賃貸借、その他来年度創立20周年記念を本学で迎えることからその事業に係る経費の財源として活用して1億8,100万円ほど取り崩す予定である。また、その後も本学のミッションを果たしていく積極的に活用していきたいと考えている。例えば、施設の老朽化が本学の方も建築以来かなり年数が経っていることもあり、学生の安全確保の観点から対応が急がれている。施設改修に活用していきたいと考えている。また、平成28年度に研究開発センターを設置した訳だが、こちらのセンターについては外部資金の獲得や県・市町村の施策の支援などで成果を現在挙げているところである。今後もこうした活動を拡充していく予定であるので、そのための研究環境の整備などに活用していきたいと考えている。

根岸委員：分かりました。もう一点が、内部監査の関係だが、業務実績報告でも内部監査は重点的に行っているという記載があった。今年度、監事にも内部監査の報告はされたとのことだが、監事による監査との役割分担はどうなっているのか、棲み分けはどうなっているのか。

法人（調整幹兼総務担当部長）：内部監査は法人の長が受益を得るもので独自に事務局の適正な財務・事務処理を管理するために、行っている。昨年度以来、有害物質の管理等色々課題があったことについて、重点的に行って、それについては適正な見直し等も行って適正化が図られている。内部監査については、基本的に毎月、監事と理事会等の後に色々意見交換等を行いながら、監事監査を有効に行うためにも色々情報交換をしながら実施している状況である。

根岸委員：分かりました。もう一点が、学生の納付金について、業務実績報告の中で中期計画は「定期的に見直しを行う」とあり、年度計画でも「金額設定等の見直しを行う」ということであったが、業務の実績では「金額設定等の見直しは行わないこととした」ということになっている。この「行わないこととした」理由はどのようなことか。

法人（財務担当部長）：学生納付金のうち、まず入学検定料については基本的に国立大学の金額に準拠しているところである。また、入学料については旧衛生短期大学の入学料の設定の考え方や他の公立大学の状況を考慮して、県外居住者については国立大学の1.5倍の金額としており、42万3,000円。県内居住者については国立大学の0.75倍、県外居住者の2分の1、21万1,500円としている。また、授業料については当初は国立大学に準拠した形で設定していたが、平成14年度に県の「県立大学あり方検討委員会」の報告書において適正な受益者

負担をしっかりとするようにと求められたことから、授業料の見直しを行い、その結果として、平成16年度に平成14年度国立大学の授業料49万6,800円の1.25倍の62万1,000円としたところである。こちらについては、実際にその後の他大学、特に他の国公立大学について授業料等、学生納付金の動きに変化がないことや、予算編成に当たり本学の収支状況を勘案した段階で特に現在のところに変更することがないということで、最終的には設定金額の見直しは行わないこととした。

根岸委員：分かりました。最後にもう一点確認したい。法人固有職員に対する運営費交付金のあり方について。県の派遣職員からプロパーの職員を採用するという中期目標や中期計画があるようだが、年度計画における目標設定の中で平成28年度は「29年4月1日付けで採用を目指す」となっており、平成30年度は「31年4月1日付けで採用を目指す」となっている。平成29年度については具体的ではなく、「30年4月1日付けで採用を目指す」という形になっていない。この理由は何か。

法人（調整幹兼総務担当部長）：第2期中期計画では「事務局運営の効率化並びに大学特有の業務の機能強化及びノウハウの蓄積を図るため、段階的に県派遣職員の事務局職員を法人固有職員に切り替える」となっている。28年度は中期目標期間の初年度であった。29年度の採用に当たっては、委員御指摘のとおり年度計画に文言はなかった訳だが、2名の採用を実施したという状況である。ただし、2名の職員が退職した形になったので、結果としては増減なしという形で終わっている状況である。

根岸委員：年度計画に記載はなかったけれど、実際の採用はあったということか。

法人（調整幹兼総務担当部長）：採用はあったが、実績として増はなかったということである。

根岸委員：法人固有職員、事務局職員に対する県の運営費交付金として定額が措置されており、採用したことによる実績額がある。数字は別にして交付決定額と乖離があるように思われるが、この辺の乖離の程度と乖離している資金をどう活用するのか教えてもらいたい。

法人（財務担当部長）：運営費交付金において措置されている金額が8,798万8千円。その一方で、プロパー職員の人件費支給実績が4,948万6千円ということで、差額の方は3,850万2千円となっている。これについては、法人化以降県派遣職員は13人引き上げた訳だが、プロパー職員については8人のみ措置したことによるものである。差の5人分については、プロパー職員の採用をせずに、まずそれまで県派遣職員が行っていた業務の効率化を図り、事務内容や担当別の所掌事務の見直しを行ったところである。その結果として、非常勤職員の活用に当たり約843万4千円、また外部委託は、図書館の運営業務について県派遣職員や司書の資格を持つ非常勤職員で運営していた部分があったが、それを外部委託化したものであり、それが2,476万3千円となっている。それらを合算する

と、3,319万7千円となり、結果として530万5千円生じているところである。こちらの差については、本学の通常的な業務ということで、例えば県立大学の案内の作成として475万6千円や、図書業務で出した業務についてはそのまま図書の購入費に充て、1,363万8千円などに活用しているところである。なお、実際に非常勤職員の活用や外部委託化については、平成24年度と25年度から行っているものである。

根岸委員：乖離が出ている金額についても、それがどのように使われているかという点に注意してもらいながら、今後もやっていただければと思う。

鶴田委員：県立大学で就学支援制度として独自でやっておられる「学費サポートローン」について、入試要項の中にも書かれているが、これは経済的に困窮している世帯の学生を対象にされたものなのか。奨学金だと学業成績も連動していると思うが、どのぐらいの方がこの制度を利用しておられるか教えていただきたい。

法人（学生支援センター長）：就学支援制度については本学では4つあるが、今、委員から御質問のあった授業料の減免については学業の基準が3つある。修学年度内に卒業が見込まれること、評定平均値が累計で3.2以上であること、そして必修科目の成績に「不可」がないことである。それから経済的な基準というものがあり、それらを勘案して減免を受ける学生の数が決まってくる形になっている。本学では約5%弱の学生が授業料の減免を受けている。全額免除が76名、半額減免が例年5、6名という形で大体5%弱ということになっている。

鶴田委員：業務実績報告書を見るとA評価になっているが、AとSの違いはどのように決めているのか。かなり就学支援という面ではやっているのではないかと思っているのだが。

法人（学生・就職支援担当部長）：S評価については、目標値を大きく上回った場合にS評価を付けている。こちらの制度については目標値という形で数値的な目標を定めておらず、S評価とすることは難しいと考えているが、支援の内容等については他の公立大学の状況等を見ながら、それに遅れることのないように実施できているということでA評価とさせていただいた。

鶴田委員：ありがとうございます。今回評価はかなり高いということだが、もしかしたらS評価がもっとあるのではないかと思った。今年度の地方独立行政法人法の改正で、評価委員会としてはPDCAサイクルが上手く回るよう評価しなければいけないと思ったので、もう少し具体的な目標値を出していただくとPDCAサイクルがもっと回るし、S評価が増えるのではないかと思う。それから、この就学支援については国の方が高等教育の無償化という観点から文科省で制度設計の検討をされているようだが、県立大学の就学支援制度について、今後の見直しなどについて何かお考えがあれば教えていただきたい。

法人（学生・就職支援担当部長）：高等教育の無償化については、まだ細かい情報というか、具体的な実施方法が出ていないところではあるが、現在判明している情報を基に、本学の減免制度等を引き比べてどのような対応が今後必要となるか検討をしてい

るところである。今分かっているところでは、国の方の減免制度については経済要件として、住民税非課税世帯ですとか、年収300万円未満、年収380万円未満の世帯と3つに区切り、全額免除、3分の2免除、3分の1免除というようなやり方になると聞いている。これに対し現在の県立大学の経済要件は、家計評定値という概念を用いている。これは日本学生支援機構の奨学金を受給する際の所得等の認定のやり方に沿って計上するものであるが、単純に年収いくら未満とかいう考え方ではなくて、その家庭の家族の人数ですとか、就学されているお子さんの人数、それから例えばお父さんが単身赴任をしているとか、障害者がいるかない、または長期に療養している家族がいるかどうかなど、といったことも含めて困窮度合いを判定するというような仕組みとなっている。ですので、ただ年収だけを見た場合、例えば年収700万など、一見年収が多く見える御家庭でも、その家族の状況によっては授業料を減免しているというケースもある。こういったものが今度、国の制度になった時にどのように網羅できるのか、あるいはできないのかなど、そういったところがもう少し国の基準が判明したら、それに応じて検討が必要になるかと思う。また、授業料の金額自体が本学の場合は国立大学より高い設定になっている。国の無償化の上限が公立大学の場合は国立大学の授業料を上限とする形ですので、それをはみ出る部分についてどのようにしていくか。例えば経過措置を設けて今、免除になっている方の負担を生じさせないようにする必要があるかどうかなど、色々と細かい検討をしていく必要があると考えている。

鶴田委員：ありがとうございます、熱心に取り組まれていることが分かりました。続いて、「年度計画◆43」の学生の特性や希望に合った就職支援について。田中理事長が「日本一の地域包括ケアを埼玉県で」というお話をされていたのを受けて御質問させていただく。いわゆる団塊世代が75歳以上となる2025年に向けて、訪問看護をどうするかというところで、訪問看護師の数が足りないということで、県の方でも色々な取組をしていると伺っているが、公立大学として県の訪問看護師の育成に対してどうお考えか。私自身も看護大学の看護学部で1年生に看護学原論を教えていると、訪問看護をやりたいと志す学生たちが増えて来ていると思う。新卒の看護学生が訪問看護師になるということについて、何か検討されたいことがあれば教えていただきたい。

法人(看護学科長)：今のところ訪問看護ステーションなどの訪問看護師に直接、新卒の学生が就職することはできていないが、数年前から訪問看護ステーションの管理者も呼んで県内病院就職説明会というものを開催している。今までですと公立病院や大きな大学病院の方が来て説明をするだけだったが、その中で訪問看護ステーションも就職先としてあるということを学生に広く知っていただく機会を設けている。そのうちに成果が出てくると考えている。また、訪問看護ステーションには実習施設として全員が実習に行っている。今後、地域包括を目指して、カリキュラムの内容も、病院中心の実習ではなく、そういった地域の生活に根差した場

面での実習を取り入れていくべきだと思い、今、FDを企画する部門の教員が検討している最中である。また、現在、CNSの課程についても検討を始めており、今後、在宅看護のCNSといった分野の重要性が出てくるかと思うので、その辺りも検討しているところである。

鶴田委員：ありがとうございます。課題が多いけれども大学の中で取り組んでおられるということ、承知いたしました。また、CNSについて、こちらでは現在は小児、精神、母性の分野があり、がんと在宅を検討されているということだが、現在、CNS養成コースの院生は何人くらいおられるか。

法人（研究科長）：現在在学中の学生は2名。CNSは平成26年度から開始し、これまで全員で5名が入学している。5名のうち2名が在学中で、これまで3名が修了し、3名とも日本看護協会によるCNS認定制度に合格しているという状況である。

鶴田委員：埼玉県内の進学者のCNS候補生の数というのは大体そのようなものなのか。埼玉県でCNSコースを持っている大学院はそう多くはないと思っているが、その中では人数が少ないかなとも思ったが、十分の人数だろうか。県立小児医療センターのところにサテライトキャンパスを準備されたと前に伺ったが、そこで現場の看護師さん達がCNSコースで来るとい希望の方はおられないのか。

法人（研究科長）：CNSは本学は大学院の中に設置している。個人的な意見になってしまうが、通常の学生と、いわゆる教育研究を目指す方と同時に入学して来ていただいており、CNSを希望されている方は感触として増えているとは思いますが、合格ということになると、入試のあり方のところで課題があるかと思っている。今後は埼玉県の保健医療福祉、緩和領域の質を向上させるという観点から、もう少し入試について考えていく必要があると考えている。

鶴田委員：それからもう一つ、認定看護師の教育として、緩和ケアについてここ数年やっておられるかと思うが、そのことについて教えていただきたい。日本看護協会が認定看護師の教育を2020年度までに特定行為のカリキュラムを入れないと認定看護師教育課程として認めないということを今、言っておられるが、本学の認定看護師教育については今後どのようなお考えか教えていただきたい。

法人（看護学科長）：緩和ケアの認定看護師は全国から色々と受験生も集まり、またその方々が自分の施設に帰っていくということで大変成果を上げてきているが、認定制度自体が変わり、カリキュラムが大変増えるということがあって、本学では医系の教員の確保が非常に難しい。今後県立病院等と密接な連携を持てなければ確保も容易かもしれないが。加えて、実習施設の確保が、関連病院や附属病院がないため難しいことから、認定の方については今まで通りの教育が難しくなるということを考え、終了する予定になっている。また、特定行為研修については、全国の大学の中には大学院でナースプラクティショナーの教育として実施しているところも少数あるが、埼玉県の場合は上尾中央総合病院グループや埼玉医科大学総合医療センターなどで多くの部門の特定行為研修を実施できている状況がある。県立大学としてはまだ大学院生が少ない中で、CNSや修士博士を少しでも多く輩

出すという方向で検討をしているところである。

鶴田委員：看護師の身分法である保助看法（保健師助産師看護師法）が平成25年に改正され、いわゆる看護業務の中の診療の補助の部分、特定行為に関する意味では法改正という大きなことがあったので、大学の方で御検討されているということ伺った。一般の看護師が特定行為を勉強したいけれどもそういう場が無い。静岡県では特定行為研修を実施している大学が1つもないので、所属の大学では急遽、今回申請の準備をしている。学内には医師はいないが、色々な方法を取り入れながらやれる方法はあるように思う。今の検討を引き続きしていただければと思う。

服部委員：今の鶴田委員のお話に対し少し追加させていただきたい。今の看護の方は先ほどの地域包括ケアもそうだが、できるだけ退院して在宅で訪問診療と訪問看護で看取りから現場の方で対応するという方向を出している。そして、介護職に医療行為を認め、看護職に診療行為を認めるという方法で医療・看護・介護連携に努めるというのが基本になっているので、ぜひ上尾中央では去年からやっているという話はあったと思うが、特定看護師の育成というのは一つの射程距離に入れていただいた方が良くはないかと思う。これはどういう意味かと言うと、新しい学生の獲得も大切だと思うが、社会に出た看護師がそれぞれの分野で活動してもっと磨きたい、スキルアップしたいという時に目指すのが一つは特定看護師であり、それから専門看護師、認定看護師だと思う。そういうものを持つというのも一つの方法として明確にしてもいいかなと思う。それから訪問看護に関しては、看護協会も卒業したてですぐ訪問看護師として育成するという方向を明確に打ち出しているので、日本財団というところがあって、訪問看護で起業した人に対して教育と経済的な支援をものすごくやっている。労力をかけて。そのコースは半年ぐらいだが。それで全国で訪問看護ステーションを起業されている方がもう何十人も出ている。そういうのが今の世の中の流れだと思う。基本的な教育とアフターケアと、それからステップアップとこういう風に考えていただくと、県立大学としての方向がより次のステップが出てくるのではないかと思う。意見としてお話をさせてもらおう。

服部委員：それから関連として、業務実績報告書の31ページの「年度計画◆44」のところに国家試験の対策と専門的な就職に対する支援などが出ているが、今回、進路決定率が100%にならなかった一人が国家試験に落ちたことが原因だったと伺っている。やはり国家試験に対して目標達成というのは非常に必要だと思う。特に、看護系とかはそれほどでもないが、社会福祉士の国家試験の合格率が低い。下がっているというか、低いように思える。最近、やはり地域包括ケアでも地域包括支援センターには社会福祉士が必置になっている。平成18年度にその制度ができた時にはものすごく社会福祉士を全国的に公募するという動きがあった。そもそも社会福祉士を増やさないと地域包括支援センターもその役割を果たせないというか、業務をできないという社会の動きもある。国が一般病院を高

度急性期・急性期・回復期・慢性期に分けて、在宅復帰率を導入して、平成28年度から在宅に患者さんを復帰させるということに対して加算を付ける措置を医療報酬で行い、その対象が看護師ないし社会福祉士を配置するという事になっている。その意味で社会福祉士としての役割も医療現場でもそうですし、地域包括ケアでも求められている実態がある。その観点からも社会福祉士の合格率をどう高めていくのかが必須の課題ではないかと感じた。他の大学などを見ると、例えば33ページで「他大学の就職支援について調査を行い」とあり、他の大学でどのような就職支援をやっているか調査・検討しているという表現がある訳だが、社会福祉士の合格率に対して合格率の高い大学ではどのような取組をしているのかとか、そういうことも検証が必要ではないかを感じている。私も大学で12年ほど社会福祉士の教育をして、今でも社会福祉士の受験のある学校の講師をしているが、国家資格を取らないと就職だけではなくて本人の将来ということにも影響することになると思うので、この辺の国家試験に対する取組に対して考えていることがあれば教えていただきたい。

法人（社会福祉子ども学科長）：今、御質問いただいた点については私ども教員の方でも非常にある意味、合格率が下がって来ているということを深刻に受け止めている。今まで、例えば3年前は71.8%というかなり高い合格率から少しずつかなり下降したあたり、ちょっとどういう原因かなと教員の中で度々話し合いをしてきたところである。どちらかと言うと今まで自主性と自由意思を尊重しながら我々の教員の方でできる応援をやってきた次第だが、ちょっと下がってきて全国平均と3.3ポイントぐらいの差になってきたということについては危機感を持っている。今後はもう少し積極的に学科としてこのことについて取り組んで行く必要があると、改めて今回の4年生のこれからの国家試験の申請の手続きについてはその最初の段階からしっかりと国家試験に臨むモチベーションを持ち続けて受験に臨んで欲しいということについて、しっかりとこちらの方も叱咤激励しながら取り組んでいきたいと思っている。前回の不合格者の中に、官公庁の福祉職を通っている者が8名おり、22名不合格者がいる中でそういう学生がおりまして、しっかりと勉強して福祉職に合格しているのですが、国家試験までの間に少しモチベーションが維持できないために最終的に不合格になってしまうということがあったり、真面目に勉強をして取り組んでいたのだけれども範囲が18科目と広範囲にわたって、その辺の勉強のバランスがうまく取れなくて、できなかった科目のために落ちてしまったという傾向もあり、こちらとしてはその辺の分析を重ねた上で、今年の4年生についてはその辺のところを具体的に教員の方でバックアップしながら取り組んでまいりたいと思う。今、このような状況でこれ以上下がってしまうということはないように前向きに取り組んで、こちらの大学を目指して来てくれる入学者の中にも埼玉県立大学は高い合格率を示しているので志願しましたという方もいる訳なので、そういう学生さんもこちらに来ていただきたいということもあるし、今、委員がおっしゃった地域包括支援センターの方にもこ

れから積極的にそういう学生が望んで行くような卒業生の進路もぜひ確保したいと思うので、教員としては学科としては一丸となって取り組んで行きたいと考えている。

服部委員：ありがとうございます。ぜひ科目数は別に増えていく訳ではないし、大体1科目60点取れば合格になるが、1科目でも0点があったら絶対に駄目ですし、やはり国家試験の対策というのは看護学部もそうだが、通常の教育と国家試験対策というのは両方していかなければならない。その時に今までの過去問はすごく出ますので、過去問題をやってその学生に苦手な項目もたぶん出てくる。その苦手な項目を集中的に60点まで取るような方向で寒暖を付けるというか、国家試験対策と基本的な社会福祉の学問的な構築を両方やって行かないといけないだろうと思うので、色々努力されているとは思いますが、ぜひ他の大学でとても合格している例もあるので、そこがどういう方法を取っているのかということ聞きながらやると参考になるのではないかと、私自身も大学で教えていた時に他の大学の友人に合格率を高めるためにどのようなことをやっているのか聞きながら自分の授業に生かしたりした経験もあるので、そのようなことも参考にしながら来年良い結果が出るようにお願いしたいと思う。

法人（社会福祉子ども学科長）：どうもありがとうございます。そのように取り組んで行きたいと思います。

（欠席の吉野委員からの意見を事務局が代読）

事務局代読：県立大学のような専門職種を養成する教育機関は、施設での実習が必須となっており、そのまま実習先に就職するパターンが多いようだ。県内就職率を高めていくためにはやはり県内の実習先を増やしていくことが重要であろう。さらに民間企業なども含めインターンシップについても同様のことが言えるだろう。特に健康行動科学専攻の学生は80%を超える学生が参加していると聞いた。こうした取組を今後も充実強化していってもらいたい。

佐藤委員長：吉野委員からは実習先の確保やインターンシップを通じて頑張るよう意見があった。求人状況について、例えば、県内求人率がどの程度なのか、県外からの求人がほとんどではないかなど、その辺りのデータを用意してもらいたい。また、科研費採択件数65件という数値については非常に高い数字だと思っている。この水準を維持することも大変だと思うが、さらに高めていくことも考えているのか。

法人（副学長兼研究開発センター長）：先生方にかなり叱咤激励をして応募していただいているというのが実情である。なかなか現状で件数はそのぐらいの確保ができていないが、やはり研究の規模としては基盤Cがかなり中心で申請をしている状態です。昨年度から文科の研究費の方の区分も少し変わりましたが、なかなかBやAという大きな研究を本学から先生方が獲得するという事は比率としては少ないというのが実情。現在、できれば大型の研究費というに変ですが、小さい研究でも似たような研究ですとか、地域包括ケアに関する研究等もそうだが、少し研究が

できれば集約して、大きな外部研究費を取れるようになると良いなということで、特に研究開発センターが指定している研究については外部研究費獲得に向けて取り組んでもらっている。それと昨年度就任いただいた大学院専任の教授2人に関しては、各先生方の研究相談にもかなり乗っていただいている。研究のデザインのところですか。若手の先生については、大学院の授業の中や、研究カフェというのも数か月開催していただき、研究を自由に討論できるような場面というか、場の設定なども行っているという状況である。特に昨年、力を入れたのは、今までは作文みたいな申請書ですので、齟齬がないかとか計算ミスがないかというチェックは事務局がやっていたが、それに併せて研究開発センター所属教員の方に実際の研究の計画書の相談という期間を儲けさせていただいて、かなり延べ人数でも御相談に行かれる先生が多かったので、そういう色々なバックアップというところについてもある程度維持していきながら今後とも応募を多くし、獲得していくような支援をしていきたいと考えている。

法人（学生・就職支援担当部長）：先程お話のありました求人やインターンシップの関係について、まず、求人件数については、やはり県外からの求人の方が件数としては多く、県内に関する求人はおよそ全体の23%、22%、このぐらいが県内の求人数となっている。これはここ数年変わらない傾向で、大体そのような状況となっている。また、インターンシップの参加状況については、平成28年度にインターンシップの状況を学生から調査をしたところ、135社に行きましたということで回答があったうちの、その中で埼玉県内の企業であろうと判別できるのが29社。参加する人数の割合で言うと、延べ182人がインターンシップに参加した。その中で、埼玉県だと思われる企業に参加した者が60人ということで、約3割程度が、県内のインターンシップに参加しているということであった。今後も埼玉県内の求人票の獲得やインターンシップ情報などについて、積極的に収集をして学生に周知をしてこれからももっともっと参加をして、それが県内就職率に繋がるように努力をしてまいりたい。

3 閉会