

令和3年度 第3回埼玉県公立大学法人埼玉県立大学評価委員会 議事録

日 時 令和4年3月16日（水）午前10時～午前11時15分

場 所 埼玉会館 5C会議室

出席委員 佐藤委員長、菊池委員、吉野委員、細谷委員

県側出席者 縄田保健医療政策課長 ほか

○ 次 第

1 開 会

2 議 事

公立大学法人埼玉県立大学の第3期中期計画（案）について

3 閉 会

○ 結 果

1 開 会

（定足数の充足）

評価委員会規則第5条第2項に規定する定足数（委員の過半数の出席）を満たし、会議が成立していることを確認した。

（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

【議事録署名委員の指名】

- ・ 評価委員会規則第8条第2項に基づき、佐藤委員長が吉野委員を議事録署名委員に指名した。

【議事説明】

- ・ 事務局から「公立大学法人埼玉県立大学第3期中期計画の認可について」資料に基づき説明。
- ・ 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第3期中期計画（案）」について資料に基づき説明。

【質疑等（意見含む）】

吉野委員：中期目標については時間をかけて議論をし、進路決定率100%、県内就職率60%という数値目標について大学の意見を聴き委員側も悩んだが、目標として掲げることはやむを得ないと考えた。

昨日413人の学生が卒業され、おめでとうございます。多感な年齢の学生がコロ

ナ禍で学校に行けず、友人とも会えないような精神的に辛い2年を過ごされたと
思う。学生に贈られた星学長の言葉は素晴らしかった。

法人固有職員というのは定義があって、大学運営の知識がある職員と理解すればよいと思うが、それを50%にするというのは結構な目標であると思う。ただし、女性管理職比率30%以上というのは自治体でもなかなか達成できていないのではないか。6年間でダイバーシティも相当進むと思うので、女性であることをプロモーションにつなげるようなことにならないように注意をして、女性の登用を進めていただきたい。

法人（伊藤副学長）：法人固有職員は、県派遣職員ではなく、法人が独自に雇用した職員である。法人化して10年たつが、それ以前は100%県職員であった。徐々に法人固有職員を増やし、現在は常勤職員35名のうち県派遣が23名、法人固有職員が12名で34%となっている。これを毎年1名ずつ増やしていくと次期中期目標期間中には50%を超える。県派遣職員と法人固有職員にはそれぞれ長所と短所がある。比率を一気に変えるとデメリットが生じるので、計画的に比率を変化させていきたい。

女性管理職比率は、ここ数年20%台で推移している。一般的に国や自治体などでは30%以上というのを目標にしており、なかなか難しいものではあるが、既に女性活躍推進法の一般事業主行動計画の中で30%を設定しているため、これを踏襲することとした。6年間のうちに達成できるよう努力していきたい。

法人（学長）：2年以上続くコロナ禍の中で、今年度の卒業生は大切な3年、4年次に学習・実習が制限され、先生方に支援や工夫をしていただいた。重要な臨地実習でも関係病院等が工夫をして対応していただき、文科省の基準となる水準まで学生を押し上げていただいた。学生は苦勞をして例年より力強く育ったと思っている。

4月以降もこのような状況が続くと思うが、感染防止対策を徹底した上で対面授業を増やし、学生同士の交流も進めていきたいと考えている。

法人（理事長）：2点申し上げる。1つは他大学との連携、県との連携である。企業も金融機関も連携が非常に重要である。埼玉大学と連携協定を結べそうだが、こうした連携を通じて大学のポジションをしっかり確保していきたい。

もう1つは大学院である。立派な学者を育てる場であるが、現在は高度な専門職業人を大学院で育てることが大学院の役割であり、力を入れていきたい。

菊池委員：県立大学は着実に発展してきている。特に第2期は2025年に向けて地域包括ケアシステムを展開、運営していくことが重要な中で、時宜にかなった理事長をお迎えしたことが大学の発展につながったと考えている。

数値目標については議論があったが、中期目標の4つの数値目標だけではなく、29項目の業績評価指標を掲げて取り組んでいこうという先生方の意気込みを感じた。私は中期目標に対して業績評価指標をツリーのように設定することを想定していたが、4つの数値目標だけが大事なわけではないという思いが表れたものと受け止めた。全体としては評価に矛盾が出ないように工夫していただければよいと思う。

大学院については第2期中期目標期間中に博士前期課程と後期課程の体制を整え、それを発展させるのが第3期と理解した。計画案には「長期的な研究指導」とあるが、長期履修制度があるのか教えてほしい。

また、リカレントだけでなく学部にも言及されたので、そこを確認したい。周知のとおりアメリカではソーシャルワーカーは大学院までいかないと専門職として認められない。学部で終わらず大学院に進学する学生が増えると、専門学校とは違う「大学」として専門人材を育成することの意義につながる。県立大学ではぜひ率先してリーダーとなる人材育成に取り組んでいただきたい。

学生担任制は学生にとっては心強いと思うが、ゼミ単位なのか確認したい。

それから、処遇に反映される人事評価制度について、業績評価指標との関係がどうなるのか確認したい。評価の観点が両者の間で異なることが、目標を達成するうえで重要ではないかと思う。

法人（伊藤副学長）：長期的な研究指導については、前期課程から後期課程に上がる者について、一貫して教育、研究ができるよう支援することを考えている。

学部教育の接続については学科・専攻ごとにニーズが異なるが、リハビリ関係などニーズのあるところで特に優秀な成績をあげた者については、大学院の科目を早めに履修させるような制度を検討していきたい。

法人（鈴木副学長）：学生担任制とゼミの関係だが、ゼミ制としている学科が少ない。そのため学生担任が4年間面倒をみる、または学年ごとに担任が変わるという形である。社会福祉学科はゼミ制だが学生担任が存在する。

法人（伊藤副学長）：教員の評価については、第2期では評価制度を「構築する」としており、構築をしたため「適切に運用する」という表現に変えている。年度末に研究等の実績をまとめ、学科長を中心に整合性をとりながら評価を調整し、給与に反映させている。中期目標、中期計画が達成できるような方向で見直しをしていきたい。

法人（金村研究科長）：大学院について補足すると、修士課程が初めに2009年に設置され、リカレント教育を重視して長期履修制度を設けた。最低修業年限2年に対して4年間の長期履修制度を運用している。後期課程は2015年に設置し、最低修業年限3年に対し、最大6年という形で長期履修制度を運用している。学部から進学しても非常勤で働きながら授業を受けているようなケースもあり、前期課程は夜間で授業を展開している。後期課程は昼間と夜間で展開し、学びやすい環境づくりに努めてきた。前期2年、後期3年で終わらない場合は長期履修制度を活用してもらっており、実際はかなり活用されている。

学部から大学院への接続について見直しを行う。学部を卒業して就職後、大学院に進学するのが従来の形態だが、昨今、学部から直接大学院に行きたいというニーズがある。当初はリカレント教育を中心に大学院生を指導していたが、院生と学部生の交流が生まれ、学問を追求したい、高度な知識を得たいという学部生がでてきた。そのような学生には、大学院の一部の授業を4年生から受けられるようなコースを設けることを検討している。

もう1点、大学院は前期2年、後期3年に分かれているが、5年間の研究はその期間で区切られないものもある。高度なものを5年間で成し遂げる仕組みをつくり、研究指導体制を整えていく。

最後に、リカレント教育の高度実践を改めてコース化することを検討している。元々専門看護師、CNSというコースがあり、それを拡充するとともに他の領域でも高度実践の仕組みをつくることで臨床現場や社会技術に応じた研究が進められるようにする。

細谷委員：立派な中期計画ができて敬服している。やはり管理という面からは数値目標が必要ということで、このような形になったと思う。目標に向かって頑張ってもらいたい。

私は埼玉県臨床検査技師会の監事を務めており、昨日総会があった。年1回学会を開催して研究報告をしており、表彰された学生3人のうち2人が県立大学の学生であったことをうれしく思った。

計画では民間との連携や学校同士の連携は記載があるが、就職を考えると臨床検査技師会や看護協会など職域団体との関わりを持つとよいのではないかと思う。

業績評価指標の29番目に「その他理事長が適当と認める指標」とあるが、想定されているものがあるのか教えてほしい。

また、年度計画には高校訪問180回と記載がある。入ってくる方も大事だが、出ていく方も大事である。病院や関係団体にもそれなりに訪問していると思うが、数値目標に掲げてもよいのではないかと思う。自治体等への講師派遣260回、審議会等への教員派遣170回などは、本当に達成可能なのかと思うほどすごい目標だと思う。

学校にも病院にも団体にも組織があり、大学院では研究も大事だがリーダーシップ教育も重要だと思う。リーダーシップ論などを学べると幅ができるのではないかと思う。

法人（伊藤副学長）：「その他理事長が適当と認める指標」については、現時点で具体的なものがあるわけではない。業績評価指標については、データを収集して数値化できるもので、変動が大きいなど指標として適当ではないものを外すと28項目となった。新たにデータが開発されたり、指標化の技術が確立されたりすれば指標を追加したいと考えている。

法人（鈴木副学長）：職能団体との連携は重要なテーマである。看護学科、理学療法学科、作業療法学科では、県内の主な就職先施設による就職説明会を大学で毎年開催している。実習等で県内施設とは緊密に連携を取っており、実習先に就職することも非常に多く、教育を通じての協力体制ができている。

看護協会には大学院設置の際も大いに協力をしていただいた。設置には地元の要望書、ニーズが必要だが、看護協会で熱心な要望書を作成していただくなど力添えをいただいた。また、県立病院との連携協定を進めている。院内スタッフの教育に大学が関わることができるし、研究のフィールドとして活用してほしいという話もあり連携が進むと考えている。

御意見のあったリーダーシップ教育だが、専門看護師の教育を実施しており、その必修科目に管理的な要素が入っている。これは看護だけでなく他の職種にも応用できると思うので、これを拡大していく方向で検討したい。

法人（伊藤副学長）：年度計画の目標だが、今年度自治体等への講師派遣260回、審議会等への教員派遣を170回と設定していた。コロナの影響で実績は低下傾向にあるが、来年度もこれくらい実施したいという目標である。高校訪問の180回についても、1人が2日に1回行くということではない。入学志願倍率が低下しているということもあり、力を入れていきたいと考えている。

法人（林学生支援センター長）：学生のうちからも職能団体との関わりは重要と考えており、低学年向けのキャリアデザイン講座を各学科・専攻で実施し、職能団体と連携して早くから学生に意識付けをしている。

吉野委員：学生の退学率は。

法人（伊藤副学長）：退学率は0.6%、休学率は1.4%程度で、本学は他大学と比較して非常に低い。

吉野委員：県立大学付近のエリアは学生のアルバイト先がなく、地方から来ている方は生活が困窮しているケースがあると思う。学校が支援すべきか社会が支援すべきかという議論はあるが、学生支援をお願いしたい。

卒業生との交流支援について記載がある。20周年では卒業生から寄付を募集したが、母校愛を育み、学校との縁をつなぐのも学校の使命なので取り組んでいきたい。

法人（事務局長）：開学から20年が経過して卒業生を輩出しているが、やり取りは一定数に留まっているので担当職員を配置した。併せて後援会の支援もしている。また、卒業生対象に広報紙を作成し、大学の研究や取組を掲載するとともに寄付のお願いもしている。

佐藤委員長：大学としての元気を感じられる計画案でよかったと思っている。やらされるのではなく、自分からという元気が感じられた。

吉野委員の発言のとおり、学生のアルバイト先はどここの大学も困っている。私がいた大学では、学生を教育や研究のアシスタントとして雇えば自分のためにもなるのではないかと考え試みたが、財源や適切な人材がいるかなどの課題がある。

また、リサーチ・アドミニストレーター（URA）について言及されたが、実際にはうまくいっていない所が多く、苦勞していると思う。実情、本音を語ってくれる大学に聞いてみるとよいと思う。

法人（伊藤副学長）：研究開発センターにはURAがない。埼玉大学と包括連携協定を結んで共同研究を進める方針だが、埼玉大学にはURAが3人ほどおり、話を伺いながら勉強している。来年度は財源の課題もありURAではないが、研究に優れた教員OBを非常勤雇用し、科研費の申請の支援、研究のコーディネートやマッチングを手伝ってもらえるようなことを考えている。

佐藤委員長：私が見ていて一番役立ったのは科研費の申請方法についての講習をしてもらったことであつた。

【議決】

- ・「公立大学法人埼玉県立大学第3期中期計画」について、評価委員会の意見は「案のとおり定めることが適当である」とすることを了承。

3 閉会