

令和7年度 第1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7年7月29日(火) 午後3時00分～午後4時30分

場 所 埼玉県立大学 本部棟3階 大会議室

出席委員 川又委員長、木戸委員、坂本委員、春名委員、廣澤委員

県側出席者：縄田保健医療部長、千野保健医療政策課長 ほか

法人出席者：田中理事長、林学長、犬飼事務局長 ほか

○ 次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 委員長の互選について

(2) 公立大学法人埼玉県立大学の令和6年度業務実績報告について

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(1)】

- ・ 春名委員から川又委員を推薦する旨の発言があり。他委員へ確認したところ、「異議なし」との発言があったため、川又委員が委員長に選出さ

れた。

#### 【議事（2）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令和6年度業務実績報告」について資料に基づき説明。

#### 【質疑等（意見含む）】

廣澤委員：まず、前回、前々回と私の方から評価にあたって、実施してる内容だけではなくて、アウトカムについて、記載をお願いした件につきまして、できる限りご記入いただいているという努力の跡見られますので、まずは感謝申し上げたいと思います。また、女性管理職比率についても、県派遣職員を別にした、表なども入れていただいて、非常に見やすくなってることにも、重ねて感謝を申し上げたいと思います。

そういう中で、あえて申し上げるのですが、これは法人側というよりも、そもそも評価制度についていかなものかと思ってる点をお伝えしたいと思います。「参考資料12\_事業年度評価実施要領」について、先ほどご説明がありましたが、「第3 法人による自己評価」に書いてありますけど、「小項目別評価」については、「SからC」までとして、いずれも「実施しているかどうか」というのが、その評価の根拠になっております。これでいきますと、当然、皆さん真面目に取り組まれていますから「実施しない」ということはなく、「実施している」点からは評価「A」未満がないというのは当然だと思うんですが。民間企業の視点で言うと、「実施してる」というのはプロセスの話で、そこには成果があって、両方合わせて1つの評価になるのではないかなと思ってます。できるならば、「実施」＋「成果」といった評価体系にした方がより納得感があるんじゃないかと思います。

ゆえに、法人側の責任というよりも、この評価委員会の実施要領の内容について検証する必要があるのではないかなと感じています。従って、法人の自己評価に「A」未満がないことについて、今回は特に言及いたしません。

以上です。

川又委員長：どうもありがとうございます。評価のあり方のご指摘だったわけですが、実績についてまでの記述がということでありまして、計画の立て方として、「何々をやる」とすると、評価としては「何々をやった」となり、大体その評価は「A」になるだろうということでしょうか。

廣澤委員：そうです。例えばプロセスとしての実施を「3割」評価にして、成果を「7割」にするとか、両方を合わせた形での評価の方が、第三者の視点から見たときに分かりやすいのではないかという気がします。

要するに当事者の皆さんはやったやったとおっしゃっても、「もしかしたら、成果に繋がっていないケースもあるんじゃないか」ということです。

以上です。

川又委員長：どうもありがとうございます。私の古巣の埼玉大学、国立大学法人の評価につきましても、第4期中期目標・中期計画期間については、文部科学省の法人評価委員会の方から、それぞれの計画について、定量的な目標、簡単に言うと数値目標を出して計画を立てなさいと。そして、その数値目標に向けての年度計画を策定することが求められることになっています。その意味でも、廣澤委員の方からご指摘のあったとおり、どういう取り組みをしてどういうことを実際に成果としてあげるのかということだろうと思います。

「参考資料1\_業務実績報告書の概要」のところで、例えば、3ページ目の数値目標について、上から2番目の「県内就職率」というのは、最終年度で60%ということになりますから、各年度の取り組みでは、簡単に言うと、徐々に何%上げていって、最終的に60%をクリアするという、目標を達成するための工程表的な形で年度計画をお立てになることになろうかと思うんですけれども。

(例えばということで「県内就職率」を挙げましたが、)もし法人の方ですね、そのような形で取り組みをやって、実はこういう実績も上がってるんだっていう、例を挙げていただけると、おそらく廣澤委員の方でも、より納得していただけるのではないかと思うんですけれども。例えばということで結構なんですけれども、ご紹介いただけるものはございますでしょうか。

法人(事務局長)初めにいろいろご指摘をいただきまして、今の現行制度で「できる範囲」でですね、なるべくアウトカムの部分を記載させていただきました。項目別でも記載をさせていただきましたし、全体の評価のところにも記載をさせていただきましたということで、ご評価いただきましてありがとうございます。

大きな話として、令和5年に地方独立行政法人法が改正になりまして、先ほど委員長からお話あったように、国立大学の方は中期計画の中にかなり細かい指標を取り入れて、中期計画を立てているという現状がありまして、それを公立大学法人、我々についてもこれをやりなさいという話がありまして、これからの作業としては、次期中期計画の中で、細かい指標を立てていくということ。

具体的に言うと、「教育の質の向上」ですとか、「業務運営の改善及び効率化」に資する指標を細かく立てて、この指標がいいかどうかを埼玉県とよく協議しながら設定していきたいと考えているところでございます。ですので、今ある制度として、そこに我々としては

ちょっと対応せざるをえないというところでやっておりますけれども、次の中期計画では廣澤委員がおっしゃったようなものに対応していくような形で考えていきたいと思っております。

それで、委員長の方からお話があった部分についてですが、例えば、法人固有職員比率の関係では、段階的に年々上げてきて、先ほどお話をした令和6年の採用になりますので、4月1日になります、令和6年度は40.5%っていう数字だったんですけど、令和7年の4月1日、今年は47.2%ということで、徐々に上げて、来期はもう1人採用して、結果的には50%にしていきたいです。先ほどのお話の段階的に上げていくということ、内部の計画としているという例も、これは法人固有職員比率の関係での話ですけども、そういう形でやっているものもあります。

川又委員長：では春名委員をお願いします。

春名委員：詳細なご説明ありがとうございました。前回もお聞きした部分で、例えば、コロナ後の国際交流の再開など非常に活発に活動されているというところで、素晴らしいなと思って聞いておりました。

国家試験等につきましても、合格率が100%のものが多く、途中で質問に入ってしまったて申し訳ないんですけど、職種によって多少差はあるようなんですけども、合格率が高いところと、少しそうではないところがあるとしたら、どういう改善点があるのかという点と、もう1つは、県内就職率について、「参考資料2\_4つの数値目標の推移」を見させていただくと、「進路決定率」、「県内就職率」とか、学科によって多少差があるような感じを見受けられて、例えば、社会福祉こども学科とか、少し低いような印象を持つんですけども、何か理由があればご説明いただければと思います。

以上です。

法人（学生支援センター長）：私の方から国家試験関係と、それから各学科・専攻での県内就職率のばらつきについて答えさせていただきます。国家試験の結果につきましては、今年度は説明でもありましたように、9つの職種の国家試験を本学では受けることができまして、そのうち、6職種で100%の合格を達成したところでございます。ただやはり残念ながら、学生の勉強の状況もありまして、なぜ落ちたんだろうという学生も実はおまして、それで合格率が92%という職種もある状況でございます。国家試験対策につきましては、各学科・専攻で、個別の担任またはゼミ教員によって講座の実施や解説などの取り組みをしております。また、特に成績不振者につきまし

でも個別でしっかり対応しております。本学では全員合格を目指しておりますので、学生のグループ学習を支援するなど国家試験対策にはかなり力を入れているところでございます。そして、社会福祉士の国家試験につきましては、全国的には70%台の合格率に対して本学の合格率は96.6%という状況で、かなり頑張っていると考えています。

引き続きまして、各学科・専攻において県内就職率のばらつきがあるというご指摘がありました。令和9年度までに、今までもお話がありましたように、県内就職率60%を目指すようにという埼玉県からの指示もございまして、先ほど、年度計画ごとに何%何%というふうな数値目標を立ててという話もありましたけれども、この第3期中期目標の最後の年に60%を達成することが目標ではありますが、なるべく早く60%を目指すという考えを持って県内就職率向上のための取り組みを行っているところでございます。

それで、埼玉県内の保健医療福祉に係る専門職の需給状況が、各職種で一定ではなく、県内の求人数の多い少ないについて、各専門職で異なっております。また、各学科・専攻の県内・県外の出身者の比率も異なっておりまして、最近の学生の傾向としては、地元での就職志向が強めでもあります。そのような状況で、埼玉県内出身者は県内に、県外出身者も何とか県内に就職をしてもらえるような取り組みとして、本学ではキャリアセンターを置いて、就職支援、進路決定の専門家であるキャリアカウンセラーによる就職支援を実施しているほか、本学では担任制度を設けており、全学科専攻で実施しております担任との面談の中で個別に対応する形で、なるべく県内に就職してもらうよう、県内の施設の魅力などを伝えるなど県内就職に関する取り組みを進めているとご理解いただければと思います。

ご指摘のあった、社会福祉こども学科での県内就職率が低めというところに関しましては、東京都内に就職する場合と、埼玉県内で就職する場合とで、給料を含めて、待遇面の違いがあり、都内での就職、大企業とか大規模施設への就職を希望する学生が一定数いるという状況があります。

また、健康開発学科の健康行動専攻の学生につきましては、他の学科・専攻と違って、国家試験の取得を目指す専攻ではありません。したがって、民間企業への就職希望者が多く、都内に本社のある大規模な企業、待遇のよい大企業に目が行きがちだという状況もあります。ですので、これらの学科につきましては他の学科よりも、県内の就職率が若干低めで推移しているところもあろうかと思っております。

説明につきましては以上になります。

春名委員：ありがとうございました。学内で非常に手厚く、対応されているということが分かりました。また、その都内と近いがゆえに、ご苦労もあるということで、ご説明ありがとうございました。国際交流につきましては、非常に活発に、活動されているということで、も

しさらに詳しく何か、こういったことを行っているということがあれば教えていただければと思います。

法人（学長）：先ほど説明がありましたように、コロナ禍の前の状況に、戻ったのは大変よかったなと思っております。専門職を養成する大学ですので、長期間の留学っていうのはなかなか難しいので、短期の留学を希望する学生は取りこぼしなく行ってもらうように、早いうちに学生にアピールするようにはしています。ちょうど今週、月末に、短期留学の説明会も行われますし、1年生・2年生は英語の教員がそれにも関わっており、国際交流の委員も関わっております。学生のニーズを聞きながら、学科の先生たちにも、この時期に学生が希望する場合、情報を流して、補習とかができるだけそこに引っかからないように何とかしてもらいたいという話は、私の方からもしております。それから新たな取り組みとしては、ちょうど保健医療部長からご紹介いただいて、社会福祉事業団がインドネシアの看護大学生をインターンシップで受け入れることになりまして、その看護学生を大学の学生と交流するっていうのを10月に企画いたしました。新たな取組なんですけども、なかなかその希望しても外にまでは行けない学生たちに対しては、「内なる国際化」ではないですけども、学生同士の異文化交流っていうのは大変意義があるかなと思ってますので、それは新たな取り組みです。その他 JICA の方々と協力しながら、学内で海外協力隊の活動を紹介したりして、少しでも異文化交流とか、国際的な視野・視点が持てるように指導しているところでございます。

春名委員：ありがとうございます。本当に過密なカリキュラムの中で、本当に実際に海外へ行く方と、あとはホストとして迎えるっていう、非常に貴重な経験が持てるように工夫されていて、素晴らしいと思いました。

川又委員長：どうもありがとうございました。他の委員の方は、挙手の順番にお聞きします。それでは木戸委員お願いします。

木戸委員：今の春名委員の質問、ご意見に少し重なるところがあると思うんですけど初めてなので少しお聞かせいただきたい点がございます。

まず入学生について、他県からの学生もいるということと、それから卒業、就職それから国試の合格に向けて、多様な学生、「多様性」ということが今言われていると思うんですが、それに向けての対応などがあれば教えて欲しいというのが1点です。

あと2点目は、特に障害をお持ちの学生への支援において、何か特に実習とか就職とかに絡むところもあると思いますので、何かご対応があれば、状況を教えていただきたいっていうのがあります。

それと3点目に、私自身が関心を持っておりますところですが、概要のところにもありました「IPEアドバイザー」について非常に積

極的な取り組みだと思しますので、近年のそういう注目すべき点というのを、教えていただければと思います。

法人（学生支援センター長）：本学は様々な出身地の学生を受け入れております。約半数は学校推薦入試の中で、県内の高校、または県内在住の生徒さんを受け入れておりますけれども、一般入試としましては、広く全国的に募集しているという状況でございます。その中で、やはり本学としては、県内に在住する、または県内高校に在籍する学生だけでなく、全体として、本学のアドミッションポリシーにも示してありますような、「基本的な能力と、保健医療福祉分野において活躍しようとする意思を備えている人々を受け入れる」ということに基づいて、学生を受け入れているとご理解いただければと思います。本学は埼玉県が設置した公立大学法人でありまして、保健福祉の分野における人材の確保を図るとともに、教育研究の中核となって、地域社会に貢献することが法人の設置目的として示されております。この第3期中期目標では、県内医療福祉、それから産業界も含めて、卒業生との連携強化とか、それから県内就職先への学生の関心を高める取り組みの実施、就職に関する情報提供、相談体制の充実を図って、令和9年度までには県内就職率を60%に、県外の学生もいる中で、60%の県内就職率を達成しようとして努めているところでございます。やはり先ほど申し上げましたけれども、学生は就職の地元志向が強い傾向もありますので、本学の入試の体制につきましても、新たな入試制度の導入も含めて、県内出身者を増加させるとともに、他県出身者の県内就職を増やし得るような新たな取り組みを含む入試制度改革について学部長を中心に、現在検討しているところでございます。ですので、そのような中で県内出身者だけでなく県外出身者につきましても、県内就職を勧めるというふうな取組を、先ほど申し上げましたとおり学生担任、それからキャリアカウンセラー、こういうところも含めて支援しているとお理解いただければと思います。

続きまして、障害をもつ学生への対応につきましては、学生の方から障害に関して、担任教員と相談の上で、「合理的な配慮」の申請があった際には、大学として、学生生活、それから修学につきまして、できる範囲での「合理的な配慮」を学生の方に示して、履修している科目の科目責任者に周知して、必要な対応をしているとお理解いただければと思います。

以上になります。

川又委員長：ありがとうございます。木戸委員の方から確認したいことはございますか。

木戸委員：ありがとうございます。（2点目の質問で）特に実習とか就職に向けての「合理的配慮」というのは学内では当然だと思うんですけども、何か具体的な対応というのがあればお聞かせください。

法人（学生支援センター長）：確かに実習、学外での実習は、専門職を目指す学生にとってはですね、どうしても必要なものとなります。学科によって一部対応が異なる部分はあるとは思いますが、実習先に対して、その学生への配慮を含めて、個人情報もしっかりと守りながらお話を理解をいただいた上で、実習を引き受けていただくというところを基本として行っております。必要に応じて、教員が短いスパンで訪問したりして、それで対応するというふうなところで進めているというふうに思っただけだと思います。今のところ、その実習に関して、学生支援委員会の方までには大きな問題として上がってきていないと思っただけだと思います。就職に関しては、基本的には学生個人の就職へのアプライというふうな形になりますので、こちらの方から障害があるからというところで、その就職先に何かお話をすることは無いと思っただけだと思います。ただ、求人票などを見ますと、障害を持った方の求人も、ありますので、学生がそれを閲覧できるような環境を整えています。以上でございます。

木戸委員：ありがとうございます。非常に細かいきめ細やかな対応をされているという点。評価できるかなと思います。あと加えて、特に社会福祉士の教育を、私がやっているところですので、この合格率は非常に素晴らしいなと思っております。ありがとうございます。あともう1点。IPEのことについてお願いします。

法人（専門職連携教育研修センター長）：埼玉県立大学専門職連携教育アドバイザーについて、専門職連携教育センター（以下\_IPEセンター）の機能を少しご説明しながら、その中でアドバイザーが必要だということをお伝えできればと思っております。IPEセンターの規程では、まずは地域に根差したIPEの拠点となるべく設置されたセンターでございます。埼玉県立大学の教育研究資源やその成果を用いて、地域の関係機関などと連携しつつ、大学内外における専門職連携教育の普及、発展に貢献するための拠点として機能することを目的としております。5つほど業務の使命がありまして、このうち1点目が専門職連携教育の支援に関すること。2点目が専門職連携教育に係る保健医療福祉施設等との連携に関すること。で、ここに関しまして、やはり現場の声を大事にする、地域との繋がり・ニーズをしっかり把握していくというところで。IPEセンター員は今10名おりますけれども、全員教員となりますので。そこでアドバイザーということで、現場で例えばIPW実習施設のファシリテーター経験者または本学が過去に行って参りました専門職連携推進会議を継続している専門家の

方々、10名以内ということで設置をしているのですけれども、2024年度から IPE センターが設置されましたので、まずは5名ということで依頼しております。2点目の使命に関しましてアドバイザーを依頼しているところでございます。3点目が専門職連携教育に係る研修の企画実施に関すること。4点目が保健医療福祉従事者等を対象とした専門職連携研修の企画実施に関すること、最後に、その他、ということで、使命を負っております。

アドバイザーに関しまして要項を作っております。アドバイザーの方々は、具体的には、今お伝えしましたように IPW 実習のファシリテーター経験者ということなんですけれども、本学が IPE 教育を必修化して以降、ずっと現場のファシリテーターとして、ご指導いただいている方々が主になっております。例えば、介護老人保健施設エスポワール秩父の内海様、埼玉協同病院の小野寺様、特別養護老人ホーム杏樹苑施設長の酒本様、三郷市障がい福祉相談支援センターの佐藤厚史様、介護老人保健施設ケアビレッジシャローム副施設長の野呂様ということで依頼しております。皆様方は管理者としても、または施設の経営者としても、人材育成に関わっておりますし、マネジメントも行っていらっしゃるということで、我々の IPE センターの業務に関しまして、非常にアドバイスをいただく貴重な存在だと思っております。

昨年度の活動としましては、アドバイザーの皆様方にお集まりいただきまして、IPE センターに関してアドバイスをいただいております。その具体的なことに関しましては、やはり IPE 科目、特に現地に学生が参ります IPW 実習に関しましては、ファシリテーターの存在が非常に重要になって参ります。本学は教員ファシリテーターだけではなく、施設ファシリテーターもお願いしております。そのピアサポート体制があるといいんではないかっていうような、そういった我々が気づかないような、そういったアドバイスもいただき、それを本学の IPE 科目の科目責任者会がありますので、そこにフィードバックしていくような流れを IPE センターとして支援する役割として担っているというような状況もございます。

ちょっと煩雑ではございますが、以上です。

木戸委員：ありがとうございます。IPE に関しましては、とても先駆的な取り組みがされてるかと思いますので、注目しております。ありがとうございます。

川又委員長：それでは坂本委員お願いします。

坂本委員：「資料 1\_令和 6 年度の業務実績報告書」の 4 ページでございますが、職員のうち非常勤職員の数が 41 名から 35 名になってきてまし

て、計72名、うち県からの派遣数が22名ということになっているんですけど。独自に採用なさってる方はほとんどが非常勤ということになりますか。

法人（事務局長）：事務職員は段階的に法人固有職員を非常勤ではなくて、常勤職員として法人固有職員を段階的に採用しておりまして、ちなみに法人固有事務職員ですと、今現在、常勤は令和6年度15名で、令和7年4月1日だと17名ということでございます。結果的に、先ほどお話をさせていただきましたが、令和8年にもう1人採用して、18人になると、県の派遣職員と同じ、同数の18人ということで職員比率が50%ということなので、法人固有常勤職員はしっかりと採用している形でございます。

坂本委員：ありがとうございます。私が調べたところ埼玉県立大学は、神奈川とかの他の県立大学などと比べて教員数の学生数に対する比率がとても低くなっている。なのに、人件費としては、横ばいで多少上がってるかと思うんですけども、人数が少なくなっているのに、なんで人件費が横ばいか、少し上がるのかなと。人件費単価自体が上がっているということになりますか。

失礼ですが、この教員数のところも、基本的に、教授の人数が同じなんですけれども、准教授の数が少なくなって、なおかつ助教の数が若干増えて、非常勤講師の数が、増えております。ということは、教授の方が人件費単価は高くなるので、失礼ながら単価の安い非常勤の方が人数増えてるのに、なぜ、人件費は横ばいなのかなと思っております。

法人（事務局長）事務局職員の方についてちょっとお答え申し上げますと、当然職員自体は県職員でいうと、人事院勧告に続き人事委員会の勧告に基づいてですね、賃上げがあります。それに従って、例えばなんですけども、令和5年から6年で、教員も含めてですね、人件費として1億2000万円ぐらい上がってます。そういったケースもあるということでございます。

坂本委員：このような時に、教育の質をある程度維持していくためには、相応の給料をお支払いしないと、教員を確保できないっていう、もし今、教員に対して、なかなか求人をかけても人が集まってくれないとか、採用することが難しい状況なのかどうか。常勤職員が補充できなくて、何か非常勤職員を増えていくような形ではないか。令和7年でもこのような傾向なのか。

法人（事務局長）：トータルとして、補助として非常勤を採用するということはあるんですけど、意図的に常勤を減らして非常勤を増やすというような方針ではなく、どちらかというと、しっかりと法人固有教職員を増やしていく目標ですね。事務職員については、法人固有職員比率を半分まで引上げてほしいという話も県からありますので、それはしっかりとやっていくということなので、意図的に何か人件

費を削るっていうところは令和7年度も特にありません。

坂本委員：そうですか、法人独自に職員を増やしていこうっていうときに、正社員ではなくて、非常勤職員が増えていくという構造はないのでしょうか。

法人（事務局長）：いえ、どちらかという、事務職員を増やすときには、県からの派遣を削って、その分を法人固有の常勤職員を採用していくということでございます。

坂本委員：そうしますと、県からの派遣職員はすべて正社員で、非常勤職員ではないということか

法人（事務局長）：はい。非常勤職員はおりません。

坂本委員：県派遣職員が全部正社員であれば、独自に雇用する場合は非常勤の方が多くの人数を占めているのではないかと。非常勤の占める割合が多くなってしまふ。

法人（事務局長）：結果的にということなんですけど、その分しっかりとこういう常勤の教員や事務の法人固有職員も採用していくということです。

坂本委員：雇用をしようと思ってもなかなかその採用できないがために、仕方なしに正社員じゃなくて、非常勤の職員が増えてしまうという構造になっているということでしょうか。

法人（事務局長）：特に、今年、令和7年4月1日も法人固有事務職員2名採用しておりますので、常勤職員を採用できなくて、結果的に非常勤を増やしていることはございません。

坂本委員：ありがとうございます。

第3期中期目標で自主財源の確保ということをおっしゃっていただけますが、そこです、昨年の秋に、東大の授業料値上げとか、一橋大学とか、今の東京科学大学も、この前に授業料値上げをしておりましたが、私が調べた範囲では、埼玉県立大学の授業料は、近隣の県立大学の授業料に比べて若干高めと申しますが、入学金も授業料も高めということになってます。それ相応の授業料をお支払いいただいて、それ以上の学生さんに対する授業の施しがあるということなんだろうけれども、基本的に神奈川県立とかと比べるとその収入に占めるその自主財源という授業料の割合が、埼玉県は30%ぐらいで、神奈川県が10%とかです。また、消費者物価も上がりますし、円安のせいで輸入物価も上がって、軒並み家計を圧迫している状況で、これ以上授業料を引き上げるような状況なのか、これ以上授業料を引上げて自主財源を確保しようっていうのはちょっと望めないかなと思うのですがいかがでしょうか。

法人（事務局長）：委員のご指摘のとおりですが、正確に言いますと、本学の授業料は公立大学中2番目に高いというところでございます。国立大学の標準額よりも高いというところでございます。一方で、国立大学でも学費の値上げというものがございまして、東京大学は値上げをしたということですが、我々もいろいろ調べてみたところ、多くの国立大学についてはまだ値上げの動きがないという現状でございます。そういった現状の中で、今の段階でなかなか値上げをするのは厳しいのかなと思っております。引き続き状況は把握していく必要があると思っております。

坂本委員：ありがとうございます。運営費交付金もなんか1億1000万ぐらい増えてるんですけども、教授の数は同じですが、非常勤講師が増えているということは、人件費の占める割合が少なくなっていくのか。金額的には横ばいなんですけど、それ相応の教職員を集めていこうと人件費を用意しなければならないとすると、さらにより多くの運営費交付金を県にお願いしたいところでしょうか。

法人（事務局長）：例えば、昨今の人件費とか、物価高の影響というところがございまして、先ほどもお話ししましたが、人件費として令和5年度比較して、1億2500万円ぐらい上がっております。光熱費が3000万円ぐらい、こういうパソコンとかを使うリース代も3000万円ぐらいトータルとして、やはり上がっていることはございます。それを学生からいただける授業料等で賄うということは、自主努力はしておりますけど、なかなか難しい現状でもありますので、当然県に、その都度ご相談をさせていただいております。光熱水費の高騰分を手当していただくようお願いしたり、一時的に団塊の階層があり、退職金が多くなってしまいますので、多めに交付していただいているというように、県と相談をしながら、運営費交付金についても、総額としていただいているという状況でございます。

坂本委員：ありがとうございます。最後に、その運営をしていく上でですね、節電とかその経費節減のためにどのような努力をされているのか承ればと思うんですけど。

法人（事務局長）：経費節減についてまずペーパーレス化というものがございます。当然紙を減らしてということで、コピー代・コピー用紙等も減りますので、ペーパーレスを、今取り組んでいるところでございます。それとは別に、節電ということで、施設内のLED化をして電力を抑えるということにも取り組んでおります。節電については、昨年度は9日間の閉学期間、今年も8月13日からですね、今年度については7日間になりますが、この間閉学して、電気を全部使わないというようなことを行っております。ただ、あまりやり過ぎて、学生の良好な学習環境の確保ができませんし、熱中症対策もありますので、限界はあるのかなというところでございます。

坂本委員：取組努力についてお聞かせいただき、ありがとうございました。

川又委員長：今までのところで、各委員の方で確認したいことはございますか。よろしいでしょうか。そうしましたら、最後、私の方から2点ほど質問があります。

資料1\_業務実績報告書の18ページ、年度計画の「項目3」を見ると、2行目のところでの「連携強化を図る」っていうこと「新たな実習施設の確保に向けた取り組み」の2つが入ってるように読めるんですが、実績の方を拝見すると「連携強化の取組」を行ったっていうことだけで、実習先の確保の取組についての言及がありません。もしその取組がないとすると評価「A」でいいのかなと気になりました。同じように、「資料1\_業務実績報告書」19ページの「項目6」のところもですが、「～選考方法を定めるとともに、履修対象となる授業科目の選定等を行う」と年度計画に書いてあるんですが、実績では、「選定を行う」ということについての言及が、読めないものですから、これも同じように評価「A」でいいのかなと気になったところです。

この点についてご説明いただけますでしょうか。

法人（高等教育開発センター長）：委員長のご指摘いただきました、新たな実習施設の確保について、取組実績について記載がなかったことについて、お詫び申し上げます。本学は多くの臨地実習の科目を開設しておりますので、そちらの実習先の開拓というのはかなり重要な内容になってございます。本学教員が随時、近隣の施設に赴いております、文書とか電話訪問などによって実習の受入れ依頼を行っております。本学は附属病院を持ってないという、現状がございまして、県立等の公立病院施設様、それから民間病院施設様の方にご依

頼り上げてという形になっております。また、本学の卒業生が、ホームカミングデーなどで来学する機会がございます、その時に後輩を指導してくださいという意味で、実習の受け入れ打診ということなどを各学科で行っているところであります。「ヒューマンケア体験実習」というものがコロナの影響で行うことができないことがありましたが、27施設を新たに確保いたしまして、昨年度無事に実習が行えたということで、再開の目途がたちました。

続きまして、「履修対象となる授業科目」のことですが、今年度、履修対象科目につきましては、次の2027年度のカリキュラム改訂を目指しております。それに応じて現在高等教育開発センターとともに、カリキュラム検討委員会がございまして、そちらでどのようなカリキュラム構成とするのか、今委員会で定めてきているところがございます。実はon Goingの状況でございます。これは前期後期に当たって共通科目をどういうふうに設定するのか。それから各学科になりますと、まずは共通科目を設定しますと、次に専門科目の設定を後期に予定しておりまして、現在それを進めていく、調整をしているところでございます。

川又委員長：どうもありがとうございます。それが概要のところ、本格化という言葉で表現されてたということですね。

法人（高等教育開発センター長）：この本格化の内容が今説明させていただいた内容でございます。

川又委員長：非常によくわかりました。どうもありがとうございました。

最後に、昨年度、私の方から「女性管理職比率」につきまして指摘をさせていただきまして、それに応えて、しっかり取り組んでいただいて、今年度は初めて数値目標を達成されました。管理職の最たるものである学長が女性になったということで、国立大学は85大学あるんですが、女性学長は3名しかおりませんので、その意味でも学長に女性を選任するまで女性管理職比率の問題に取り組んでくださったということについては、心から御礼を申し上げまして、私の発言は締めさせていただきます。

以上をもちまして、審議を終了させていただきます。

### 3 閉会