

平成28年度 第3回埼玉県地方独立行政法人評価委員会 議事録

日 時 平成28年8月17日（水）午後1時50分～午後2時45分

場 所 埼玉県庁 本庁舎2階 庁議室

出席委員 佐藤委員長、鶴田委員、根岸委員、服部委員、吉野委員

県側出席者：三田保健医療部長、阿部保健医療政策課長、檜山保健医療政策課副課長 ほか

○ 次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 公立大学法人埼玉県立大学の平成27年度業務実績評価について

(2) 公立大学法人埼玉県立大学の第1期中期目標期間業務実績評価について

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(1)説明】

・事務局から「公立大学法人埼玉県立大学平成27年度業務実績評価書(案)」について資料に基づき説明。

【質疑等(意見含む)】

服部委員：今回の委員会での評価の結果を大学にはどのような形で伝わるのか。例えば、教員評価や学生アンケートの関係など直接教育に関わる内容のものもある。評価委員会開催時には各セクションの責任者の方が出席しているが、その後教授会などで論議されているのかどうか。どのような形でフィードバックされ、意見交換されているのか。

事務局(県立大学企画担当主幹)：自己評価の最終決定は、最高意思決定機関である理事会でしている。そこに至るまでの間には大学幹部が集まる場で意見交換もしている。具体的には先生方も集まる大学運営連絡会でフィードバックするなどして学内に周知している。

佐藤委員長：御質問の趣旨はおそらく学内の幹部だけではなく、実際に授業を担当する教員にも趣旨は伝わっているかということだが、その辺はどうか。

事務局(県立大学企画担当主幹)：理事会や大学運営連絡会には各学科の学科長が出席して

おり、会議の内容については学科長から各学科内の先生方に周知されている。また、意見があれば、学科の方から吸い上げて、定期的に開催している大学運営連絡会などで議論している。

服部委員：教員評価に関して、学生評価と教員評価は必ずしも一致しない。教育と研究と地域貢献に関する成果などを組み合わせながら評価すると思うが、表彰的なものではなく、給与のような形に反映するのは個人的には望ましくないと考えている。また、学生評価に関しては、前回の評価委員会で質問した時に全科目実施しているとの回答であった。一番最後に実施してもその年度の授業改善に生かせないから、年度途中に実施するというお話であった。先生方にとってみれば、授業の場合、例えば15回なら15回で組み立てる。15回の中で、掲げた目標に対してどのような手順でやっていくかを組み立てる。そうした状況の中で、途中で評価をしても、例えば、「声が小さい」とか、「黒板の字が小さい」とか、「もう少し映像を使ってもらいたい」とかそうした内容であれば改善できるかもしれないが、授業の中身はある程度組み合わせて目標を持ってやっているのだから、そこまでは評価できるのか。今の学生にすぐに改善結果が反映されなくても、次のシラバスを策定するまでに色々と検討して、あるいは自分の授業だけでなく社会の変化も含めて考えていくのもよいのではないか。そのような思いもある。ただし、今回の見直し内容の結果を見て判断するので構わないと思う。自分の経験でもかなりの時間を要した。15分単位で時間を使うので、毎回その時間が無くなってしまう。あくまで個人の意見として聞いてもらえればと思う。

事務局（保健医療政策課主幹）：委員の御意見については参考資料にも記載させていただいている。こちらの参考資料も含めて大学には伝える。また、以前から御指摘のあった教員評価については勤勉手当など給与に反映するものでなく、表彰的なものを検討すべきというお話については、大学では道学教師理事長賞を設けるなど取組もしており、趣旨として生かせる部分は生かさせてもらいながら、一方で中期計画の中では勤勉手当等への反映というものを目指した評価制度の導入を目標としているので、その点は御了解いただきたい。

鶴田委員：教育研究等の質の向上に関して、大学院に博士後期課程を開設したが、まだ修了生が出ている状況ではない。ぜひとも修了時の時にできれば簡単なアンケートを書いてもらうなどしてもらいたい。特に親切で先生方の熱意で指導されるあまり、アカデミックハラスメントに近いような状況が密室で起こる可能性もあり得るので、評価とは直接関係ないが、参考意見として述べさせてもらう。

事務局（保健医療政策課長）：御意見は承りました。

【議決】

原案可決

【議事（2）説明】

・事務局から「公立大学法人埼玉県立大学第1期中期目標期間業務実績評価書（案）」について資料に基づき説明。

【質疑等（意見含む）】

佐藤委員長：確認であるが、議案2の5ページの県内就職率の学部合計の数字は、就職した学生数を全体の学生数で割った値であって、学科ごとの平均ではないということではよろしいか。

事務局（保健医療政策課長）：その通りです。

根岸委員：経費の節減の部分で、「契約内容の精査や教職員のコスト削減意識の徹底のほか、…」という表現で、結果的に平成27年度と中期目標期間前の平成21年度を比較して削減額が200万円というのは少なすぎるのではないか。取組は立派だけれども成果が少ない気がする。

事務局（保健医療政策課主幹）：削減額については委員の御指摘の通りである。ただし、評価書の中ではその後に「この間には電気料金や消費税率引上げなどコスト増の外的要因があったことには留意が必要である」旨記載させていただいている。今回、県立大学について見ると、中期目標期間中には東日本大震災を契機とした電力料金の値上げや消費税率の引上げなど外的要因があり、なかなか中期目標期間を通じて経費を削減するのが結果的に困難な状況であった。また、予算上の話にはなるが、第1期中期目標期間中については予算段階で効率化係数という形で、経常経費の1%を削減して交付金を算定しており、その意味で1%の削減努力は予め織込み済みという部分もあり、その辺の事情も加味していただければかと思う。繰り返しになるが、結果としてこの金額以上の削減はできなかった。

根岸委員：説明は理解したが、評価書の記載では、「電気料金や消費税率の引上げなどコスト増の外的要因はあったにも関わらず、200万円を削減した」とした方がよく分かるのではないか。

事務局（保健医療政策課長）：御指摘ありがとうございます。

服部委員：県内就職率の関係で年度別・学科別で見ればバラつきがあるので、今後そうした要因分析などを踏まえて更なる取組をしてもらえばよいと思う。分析の中身に関して、例えば社会福祉は100%が進路決定しているけれども、最も県内就職率は低く（42.0%）なっている。考えられる要因として、実習との関係が一番多いと思う。社会福祉の場合、児童福祉も障害福祉も高齢福祉など多くの分野がある。大学によっては3年次と4年次で実習を分けていたり、3年次で集中していたりなど色々あるが、なるべく早い時期に児童福祉なら児童福祉に行くことを選ばせているのか、最初はそこまで決めずに2回目の実習の際には目標のところに行かせるというやり方もあり得るのかと思う。例えば、看護の場合は看護の中にも色々な分野はあるが、最初からこうしたところにと決めるのではなく、網羅的に病院を回るとかの形になる。社会福祉の場合とは異なる。そのため実習のやり方との関係を、特に社会福祉の場合はもう少し掘り下げて分析していただくとよいと思う。そうした分析を踏まえて、最終的にはぜひ埼玉県県の県内就職率が高まるような形になればよい。

事務局（保健医療政策課長）：委員御指摘の通りと思う。実は社会福祉学科は募集の時点で

定員50名の社会福祉専攻と定員20名の福祉こども学専攻に分かれている。後者は幼稚園教諭と保育師の免許が取得できる。ここの卒業生は、大体幼稚園もしくは保育園に就職している。一方で、前者については、社会福祉士という国家資格を取得できるが、他の看護学科などと比較すると専門性を必ずしも生かしていない部分もある。通常の一般企業に就職している卒業生も多い。個々の中身を見なければならぬということは、まさに委員御指摘の通りである。県とすると、どのような形で県内に就職すればよいということではなく、もしかすると見方とすれば、例えば福祉の人材を育成している大学としては、その専門性を発揮できるところに就職してもらいたいとの気持ちもある。とりあえず県内に就職するのがよいのか、専門性を生かせるところに就職するのがよいのか、その辺を大学がどのように考えているのかも含めて、数だけに表れない部分の分析をしていかなければならないと考えている。それから実習先が就職先を選択する際に非常に大きな要素となっているのではないかと御指摘もその通りだと思う。特に看護学科の場合などが顕著だと思うが、1年生頃からかなり県内の施設を見学させたりすることなどが、最終的に県内就職に大きく寄与しているのではないかと現段階では分析しているので、特に1年生、2年生あたりから実習なども含めて県内施設を見学してもらいたいということも考えながら、県内就職率の中身も部分も含めて充実を図ってもらいたいと考えている。

吉野委員：関連する質問になるが、健康開発学科の場合もやはり一般の企業に就職するケースが多いのか。

事務局(保健医療政策課長)：割合としては多いと思う。例えば、健康行動科学専攻の場合、学校の保健体育教諭の免許や保健室にいる養護教諭の免許が取得できること以外に、健康運動指導士という資格の受験資格などもあるが、まだ比較的新しい資格で注目を浴びつつあるが、必ずしも一般的でない面もあり、その資格を取得することがすぐに就職先につながるという形にはなっていない。そうした状況の中で通常の企業に就職することになる。通常の企業であれば、埼玉県内の企業以外にも都内にも魅力的な企業があり、どうしてもそちらの方向に流れてしまうということになる。ただし、できるだけ専門性を生かせるような、例えばスポーツジムや、行政の中でも健康を扱う部署とか、そのようなところに目を向けてもらえばよいと考えている。

服部委員：福祉は親が現場に行くことを反対するケースが多い。うちの子に関しては、仕事がきついか、給料が低いとか理由で、将来を考えると大手企業にとどうしても親が考えてしまう傾向がある。健康開発について言えば、例えば介護予防という分野には今は全市町村が力を入れているし、さらに地域の中で介護が必要にならないように予防するといった、それこそ社会問題になるぐらいに力を入れていると思うが、その現場の就職条件はなかなかよくなる。やはりこれは大学だけで解決することは難しいので、もう少し社会的な問題として解決していく必要がある。自分の経験の中では、一度一般企業に就職しても、少ししたらまた福祉に戻るケースもある。人に向き合いたいという理由で。そのような形もあっても

よいと思う。そういう意味で実習で現場の人にしっかり向き合えるような経験をするのが、長い人生の中では生かせるのではないかと思う。

鶴田委員：27年度の事業評価と中期目標期間の事業評価は、結局はこうした事業年度の評価の積み重ねが第1期中期目標期間の評価になったものと思う。PDCAサイクルを回して進んでいると思うが、そうした年度ごとの積み重ねが、博士課程をつくり、県内就職率を上げ、学生の支援も進みというように6年かけて改善がされた。そのこと自体は素晴らしいと思う。一方で、世の中の状況はかなり早く動いているので、6年後の目標を達成するだけでよいのかどうか、もしかすると不測な状況が起こるかもしれないという思いもある。第2期の中期目標もその期間は6年であり、それでいいのかという気がする。また、年度計画の中でどこが改善したか分かるような成果指標をしっかりと定めて進めていくと、教員がパンクしてしまう。突き詰めてやればやるほど、その負担は教員に来てしまうのではないか。数値データを収集して解析するような仕組みがないと、年間のPDCAサイクルは回らないだろうと思う。しかしながら、そのようなこともしないと、6年間の中で状況が変わってきた時でも、6年前の目標を達成すればよいという形になってしまい、それでいいのかという気がする。

佐藤委員長：今の御意見は6年間の途中で状況の変化があった時に中期目標なりを変えられるかというお話かと思う。

事務局（三田保健医療部長）：元々6年であるのは、県立といった場合に単年度会計であるので、その硬直性を脱却するために弾力性を持たせようとするもので、地方独立行政法人の本来の目的とするところかもしれない。ある程度、一定の期間を設けて、教育の実績が上がるのを待とう、つまりは「長い目で見る」というもの。委員御指摘のように、長い目で見てると世の中が変わってしまうということであれば、中期目標であれば中期目標自身の見直しがあってしかるべき。単年度についてはPDCAをやらざるを得ないが、6年間のPDCAを実施している理由の一つは積立金を大学の経営に自由に使って構わないという評価にするか、もう一つは学生の質をどのように向上させて、どのようなところに就職させたのかという点にある。その6年間に世の中が変わったり、産業構造が変わったりして、目標自体が変わるようなことがあれば、当然目標を変更することもあり得る。一方で、中期目標が世の中に合わなくなってきたかどうかの評価、それはなかなか難しいので、例えば評価委員会の中で委員の皆様から、「ここは3年前につくったけど、少しおかしいかな」というような御意見をいただきながら見直しをしていく。そのような作業になっていくと思う。なかなか評価される大学の方から、そのような話は出てきにくい。

佐藤委員長：年度計画を立てる時に全体の中期目標を変えるという提案もできるのか。

事務局（三田保健医療部長）：委員から提案を意見という形でいただければ、テクニカルに変える必要があれば変えることになる。なお、中期目標は県議会の議決事項なので、最終的には議会に議案を上げる必要がある。

【議決】

原案の一部文言を修正の上、可決

3 閉会