

## 2022年度 第5回 公立大学法人埼玉県立大学理事会 議事録

### 1 日 時

2022年9月26日(月) 10:00~11:50

### 2 開催場所

本部棟大会議室(オンライン併用での開催)

### 3 出席者

田中理事長、星副理事長、阿部理事、伊藤理事、荻野理事、岡島理事、佐野監事、中野監事

### 4 出席教職員

鈴木副学長兼学部長、朝日学長補佐兼高等教育開発センター長、濱口研究開発センター長、林学生支援センター長、福田副局長、森調整幹兼総務担当部長、山口企画・情報担当部長、関口教務・入試担当部長

#### 【視聴】

金村研究科長、延原情報センター所長、田口地域産学連携センター所長、滑川保健センター所長、東高等教育開発センター副センター長、北畠地域産学連携センター副所長、田中共通教育科長、鈴木看護学科長、山崎理学療法学科長、川俣作業療法学科長、河村社会福祉子ども学科長、高橋健康開発学科長、片岡財務担当部長、山崎施設管理担当部長、江尻学生・就職支援担当部長、関根研究・地域産学連携担当部長

## 5 議事概要

### 【議事録確認】

理事長から前回の議事録が提示され、確認された。

### 【議決事項】

#### (1) 第13号議案 任期付き教員の再任について

資料に基づき、学長及び福田副局長から説明された。

案のとおり、異議なく議決された。

#### 主な発言は以下のとおり

・無期転換の申請があれば拒否ができないようなニュアンスの発言があったが、無期転換にあたっては勤務成績や業務に必要な適格性について改めて判断をするということによりか確認したい。

→法律の解釈として、無期労働契約の申込みがあった場合は、承諾せざる得ないものと理解している。しかしながら、10年の、2回目の任期更新を判断する際に、しっかり判断をして更新した者のみが無期転換権を得るという運用を行えば大きな問題は生じないものと考えている。

更新の可否を適格性がない者については、延長しないという判断は1つあると思う。しかし、現在の評価基準では、数値目標以外の基準がないため、今後、ご指摘のような要素を基準に含めることについて検討を進めたい。

それとは別に、任期中であっても勤務実績があまりに酷い場合は、お辞めいただく必要があるということで、解雇の基準を定める必要があると認識している。

・教員人事委員会の再任判定にあたっては、満場一致だったのか。付帯意見などなかったのか。

→再任判定にあたっては、定量的な評価結果に基づき、委員会で了承を得るという形式になっている。

過去には、業務内容について若干努力が必要だというような意見があり、学科内の指導に基づき業務を行っていくことで了解を得られた例もある。

・現在の評価基準では、勤務態度が悪いとか、日常の業務の仕方が問題だとかといったことに基づいて、任期を延長しないということではできないのではないか。任期更新を厳しく判定するのであれば、評価基準を改める必要があると考える。

## (2) 第14号議案 2023年4月1日付け教員昇任の方針について

資料に基づき、学長及び福田副局長から説明された。

案のとおり、異議なく議決された。

### 主な発言は以下のとおり

- ・過去の理事会において、全国の公立大学において講師という職はなくなるという説明を受け、承諾したものと記憶しているが、p.18の他大学との職位構成の表をみると、他大学では講師職が残っており、本学は他大学に比べて准教授の比率が倍になっている。一旦、格上げした者を降任はできないが、講師のポストは復活した方が良いのではないか。

→教員の職位については、大きく教授・准教授・助教というカテゴリー大別されており、講師は准教授と同じ枠内にあるものと理解している。

- ・講師から准教授に格上げにあたって、人件費、待遇に影響は与えないという説明が過去あったが、この点についてはいかがか。

→准教授については教員の給料表で3級と4級に分かれており、講師から格上げになった方は3級に位置づけ、一定の経験を積んだ方は4級に格上げする仕組みとしている。

- ・運用は厳密にしていきたい。

- ・方針では、学長が承認候補者を「決定」し理事長に推薦することとなっている。p.19のフロー図については正確な表現で記載すべきである。

→より分かりやすい表現に修正する。

- ・専門性が非常に高い分野などの授業を行うにあたって、講師というポストはあってもいいと思うがどうか。また講師の職は、学内運営に関わらない、雇用が1年契約などの条件の違いはあるのか。

→公大協資料に掲載されている講師は、正規の職員として、学内運営を含めて対応いただく職になる。これとは別に、授業だけを担当していただく方として、本学では非常勤講師として別途委嘱している。

- ・教員のモチベーション維持の観点や本来の経営上理想的な職位の構成はあるのか、

→難しい質問であるが、基本的に全国平均の比率は1つの目安になると考えている。意欲ある者が他所へ移ってしまうのではないかと懸念については、教員の数に制限があり、業績だけで昇任できる仕組みになっておらず、ご指摘のとおりである。

### (3) 第15号議案 法人規則等の改正について

資料に基づき、森調整幹から説明された。

案のとおり、異議なく議決された。

#### 主な発言は以下のとおり

・制度は徐々に改善していくが、実際の取得率は全国的にも決して高くない。職場の雰囲気のできで萎縮、忸度して取れなくなってしまうことが実態だと思うので、本学においてそのようなことがないようお願いしたい。

→ダイバーシティ推進委員会において、育児休業や男性の育児参加に関してアンケートを実施し、育児休業の取得向上に向け取り組んでいる。

また、本年からワークライフバランス推進月間を設け、働き方改革にも取り組んでいる。ご意見を踏まえ、一層取り組んでいきたい。

・法改正に基づく変更かと思うが、法律の規定を超えて改正する部分はあるか。

→出生時育児休業（産後パパ育休）の期間について、法律では子の出生後8週間以内に4週間までの間の期間とされているが、本学では埼玉県の規定に倣い、4週間の制限を設けていない。

#### **【報告事項】**

##### (1) 報告事項1 埼玉大学との単位互換に関する覚書について

資料に基づき、朝日学長補佐兼高等教育開発センター長から報告された。

##### (2) 報告事項2 オープンキャンパスの開催結果について

資料に基づき、関口教務・入試担当部長から報告された。

#### 主な発言は以下のとおり

・オープンキャンパス参加者がどれくらい受験しているかといった数値は把握しているか。

→具体的な数値の情報はないが、様々なアンケートでのご意見として、受験や入学の決め手として、オープンキャンパスで実際に体験して魅力に感じたという意見が一番多い。3年ぶりの来場型での実施となったが、今後も来場型で実施してほしいという意見が8割、9割であった。今後も来場型とし、実際に体験いただく機会を設け、受験者の増加につなげていきたいと考える。

・少子化で受験生の確保が厳しくなっていく。個人情報の問題もあると思うが、オープンキャンパス参加者の名前をいただき、受験や入学まで情報を連携させている大学もあると聞いている。今後、そのような取り組み必要になってくるのではないかと思う。

### (3) 報告事項3 大学院等の改革について

資料に基づき、伊藤理事兼副学長から報告された。

#### 主な発言は以下のとおり

・県内就職率60%に関して、一番大事なことは県内に長く留まってくれること。3年くらい働いて他へ転職してしまう者も多い。このようなことについて調査されたことはあるか。

→一昨年から卒業生向けの学生調査を開始した。まだ完全なデータは持っていないが、今後少しずつ明らかにできるかと考えている。

・退職してしまうことは、受け入れ先の環境の問題が大きいと思うが、何か大学でサポートできることがあるのであれば、検討いただきたい。

→保健医療福祉人材の確保にあたっては、養成・採用・定着の3段階があり、本学が担うのは養成の段階である。もちろん、卒業生のフォローアップとして専門職教育を実施しているが、定着にあたっては、やはり自治体や医療機関がメインと考える。

・医療現場でも行政分野でもより高度な人材が求められており、大学院を充実させる改革にあたっては賛成である。養護教諭の育成から情報にシフトすること、保健医療福祉政策プログラムを導入することについて非常に期待している。最後に中期計画の影響について説明があったが、影響はいつ頃からになるのか。

→入学から卒業まで4年間かかる。また、2年前ルールに基づき、改革は2025年度から実施したいと考えている。そうすると、28年度卒業生から影響が出てくるものとする。

### (2) 報告事項4 法人評価委員会による業務実績評価について

資料に基づき、山口企画・情報担当部長から報告された。

以上