

2024年度 第10回 公立大学法人埼玉県立大学理事会 議事録

日 時 2025年2月26日(水)10:00~12:30

会 場 本部棟大会議室(オンライン併用開催)

出席委員 田中理事長、星副理事長、磯田理事、伊藤理事、岡島理事、戸所理事、佐野監事、中野監事

出席教職員 林副学長兼学部長、田口学長補佐兼専門職連携教育研修センター長、長岡副局長、高柳調整幹兼総務担当部長、篠原企画・情報担当部長、濱口財務担当部長、小原教務・入試担当部長、今村学生・就職支援担当部長

【オンライン】

金村研究科長、延原情報センター長、東高等教育開発センター長、常盤学生支援センター長、濱口研究開発センター長、北畠地域連携センター長、田中共通教育科長、國澤看護学科長、山崎理学療法学科長、廣渡健康開発学科長、山口高等教育開発センター副センター長、小林研究開発センター副センター長、酒井施設管理担当部長、中野研究・地域連携担当部長

議事概要 ○:学外理事、監事 ●:学内理事、事務局

【議事録確認】

田中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】

第20号議案 認証評価の受審に係る点検評価ポートフォリオ(案)について
資料に基づき、伊藤副学長から説明した。案のとおり、異議なく議決された。

第21号議案 令和7年2月修正予算(案)について
資料に基づき、長岡副局長から説明した。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

- 昨年の理事会で、今回の給与改定への対応として7,000万円程度必要になるとの説明があったと記憶している。しかしながら、今回の説明では、人件費の支出額が想定より少なくなるため、減額修正することになった。こういった状況を説明いただきたい。
- 教員の欠員が5名あったこと、教員の年齢構成が想定よりも若かったことが影響している。また、給与改定により追加で支出した給与額は、当初は約7,000万円の見込みだったが、実際には約4,200万円であった。結果、人件費の減額修正を行うこととなった。
- 教員の欠員が発生していることは学生にとってデメリットだと思われる。
- ご指摘のとおり、教員の欠員は望ましくないものと認識している。欠員が発生しないよう、本学としても努力していきたい。
- 教員の採用活動を行うには理事会の決議が必要なため、機動的な仕組みにはなっていないと感じる。今後、どうやって機動的にするかが課題だと思う。

- 施設整備費の差額について、入札差額等が発生したとのことだったが、どういった案件で発生したのか。
- 入札差額もあるが、予算額と設計額の差額による影響も大きい。案件の内訳については、体育館の屋上防水改修工事で約750万円、太陽光発電設備改修工事で約3,000万円、電灯設備改修工事で約2,600万円の差額となり、合計で約6,400万円となった。

- 目的積立金取崩額収入については、なぜ減額修正を行うのか。
- 全体の支出額が当初予算額を下回り、自主財源に余裕ができた。目的積立金の取崩しを抑制する観点から、目的積立金で実施予定だった事業の一部を自主財源に振り替えたいと考えている。

- 県が給与改定をした場合、本学も当該年度の4月に遡って給与改定を反映するのであれば、その点を見込んで運営費交付金を要求する等の工夫は行っているのか。
- 給与改定分の運営費交付金は翌々年度に清算されるため、給与改定の幅が非常に大きければ既存の予算内に収まらない可能性がある。現在は現員が昇給した後の給与で予算を組んでいるため、その部分で余裕を見ている状況である。

- 受託研究費等収入について、今年度は前年度と同程度の収入が達成される見込みであるが、今までの議論の中で、中々期待通りに進ん

でない現状もあると伺っている。今後、こういった課題解決の取組を行っていくのか。

- 課題は、大型研究費の件数が伸び悩んでいる点にあり、今後大型研究費の獲得のため、他大学や他の研究所との連携が重要であると考えている。一方、大型研究費の獲得に注力しすぎると、県から示されている科研費 65 件の目標を達成できなくなる可能性もある。そういった点も踏まえながら、他組織との連携を深めていきたい。

○卒業生について、大学側で名簿を整理したり、卒業年次ごとに定期的集まったりはしているのか。卒業生の中で仲間意識等を醸成することは本学への寄附意欲の向上につながってくると思う。

- 卒業生の住所は、毎年、郵送又はメールでの現況調査により把握している。住所や勤務先等の状況を確認するものだが、その郵便が届かない等で連絡がつかなくなってしまう方もいる。

○こういった取組みはとても重要だと思う。現在把握できているのは、卒業生のうち何パーセントか。

- 現在だと約7割の卒業生について把握ができている。

○今後、卒業生は毎年増えていくが、把握できている割合を増やすような取組みを検討していただきたい。本学の収入は多くが県からの運営費交付金によるものであるが、本学としても自己収入を増やすために可能な限り取組むことが重要と考える。

○授業料減免による負担金収入が減少している。現状の分析や本事業についての周知状況を教えてほしい。

- 申請人数については例年と比較して減少した印象はない。減免の金額には所得要件があり、所得状況によって減免される割合が変わるため、それが金額に影響していると思われる。学生に対しては、入学手続きの書類の中の案内、Webclass での周知、対象の学生へのメール周知等を行っている。制度を知らなかったため申請できなかったという話は事務局としては聞いていない。また、民間の奨学金の周知も行っている。奨学金によっては学科・専攻や職種に指定がある場合もあるので、対象の学生への周知を丁寧に行っている。

○受験の前の段階でこういった制度があることの周知は行っているのか。

- 前提として、入学前の学生に対して大学は基本的に関与していないが、予約採用という制度がある。これは、高校生の時から所属している高校を通じて、日本学生支援機構という奨学金の手続きを行っている組織に対し、大学入学後の奨学金の利用を希望する制度である。その審査の結果申請が認められれば、大学入学後に奨学金が受給できる。

第 22 号議案 教員の採用について

資料に基づき、星学長から説明した。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

○採用予定年月日が6月1日となっているが、学生に影響はないのか。

●学科の方で教育に支障がないよう対応する。

○今回の採用は、現在授業を受け持っている教員が学長に選出されたことによる補充とのことだった。教育環境に影響が出ないよう学長選考の時期を早める等の対応を検討いただきたい。

○健康開発学科の助教が再公募となっているが、状況を教えてほしい。

●今回公募している口腔専攻の領域はまだ十分に大学教育化が進んでいない。歯科衛生士の資格には幅広い養成課程があり、大学院に進学して博士の学位を取得する方が少ない状態である。また、年度末近くの公募となってため、タイミングが難しかった可能性もある。今後、再公募を実施し、採用を行っていきたい。

第 23 号議案 教員配置計画(案)について

資料に基づき、長岡副局長から説明した。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

○教員の配置人員の上限はなぜ167人なのか。

●基本的には中期計画を定める中で県と調整した結果の人数であるが、中期計画に明確に167人と記載されている訳ではない。

○本学が必要と判断すれば、人数を動かすことも可能という理解で良いか。

●配置計画においては、「教員の科目配分や教育体制を勘案し、毎年度予算の範囲内で、学科ごとの配置人員を見直し、中期計画期間を通じて教員負担の平準化を進める。」としており、この中で見直し行うことは可能と思われる。しかし、県の予算との兼ね合いもあるため、増員するには県との交渉が必要である。以前、研究開発センターを設置する際、教員2人の配置を知事が査定し、運営交付金を増額

いただいた。

○時代の変遷や社会的な需要の変化があると思う。上限人数内で各学科の内訳人数を変更することは可能か。

●可能である。

○学科ごとの編成人数は過去からどのように変わっているのか。

●過去5年だと、社会福祉子ども学科内で社会福祉学専攻と福祉子ども学専攻の割り振りを1名変更した、ということがあった。

○1名の割り振り変更だけで対応できていたのか。

●まず、教員の配置については、大学の開学時に各学科・専攻で行う教育・研究に対しどの程度の教員数が必要か、という議論のもと決められたものである。今後、本学が学科を新設したり、現在ある学科の規模を縮小したり、という判断をする際には、改めて適切な人員配置について議論が必要になると思う。

○教育や研究の内容は、時代のニーズや社会的な要請に基づいて変化していくべきものである。本学は元々任期付き採用を実施し、その時々に必要な最新の知識をもった人材に教育研究にあたってもらうという考えだったと思う。それが、有期雇用になり、採用後5年を経過すると無期転換のルールが適用されるようになった。そうすると、各教員の専門領域が世の中のニーズとずれてくることもあると思う。教員の年齢構成も重要な点であるし、求められる教育内容や研究内容が今後変化する可能性も踏まえ、教員の採用時には種々検討いただきたい。

●各教員が自分の持っている専門性を拡充した教育研究が行えるよう、大学としても教員の育成を行っていく必要がある。今後、学科構成の変更を検討する可能性もある。各教員に大学の長期展望を理解してもらうことが重要だと思う。

【協議事項】

- (1) 令和7事業年度 業務運営に関する計画(案)について
資料に基づき、長岡副局長から報告した。

主な発言は以下のとおり

○URAについて、どの程度の専門性や高度な知識を持っている方を採用しているのか。また採用形態は非常勤か。

●URAでは、まず新規採択率を高める目的で、プレアワードという機能を設置しており、現在4名の先生に委嘱している。看護、リハビリテーション、社会福祉、共通教育の4つの領域をカバーすることを目的とし、それぞれの領域の科研費の採択に関する審査員の経験がある、または、大型研究も含めて長年科研費の採択を受けている先生方に依頼している。身分としては非常勤である。
また、研究の後方支援としてポストアワードの機能も設置している。

○プレアワードについて、非常にレベルの高い先生方に依頼しているということに理解した。ポストアワードで行っている研究の後方支援の内容は、予算管理やデータ整理等になるのか。

●ポストアワードについてはまだ十分な支援ができていない状況である。現在は、非常勤の事務職が入力補助や予算管理を行うほか、大型研究を持っている教員については、大学院生やポストドクター等が週1回非常勤としてデータ整理や報告書の作成支援を行っている。

○入学者選抜について、ディプロマポリシーとカリキュラムポリシーについては見直しが見直しが明記されているが、アドミッションポリシーの見直しは行うのか。

●アドミッションポリシーも改訂を行う。

○少子化が進み、今後本学でも定員割れが発生する可能性もあると思う。その際、本学としては定員が充足しなくてもアドミッションポリシーに合う学生の選抜を優先するのか、それとも定員の枠を満たすことを優先するのか、もしくは、まだそういったことを考える段階にないと判断しているのか、教えてほしい。

●本学の学校推薦型入試では受験倍率の低下が見られ、これは少子化による影響と考えている。一方、一般入試においては長年3倍程度の倍率を維持しており、近々の内に定員割れを起こす可能性は低いと思われる。しかしながら、受験生人口の減はいずれ本学にとって大きな問題となるため、将来的なニーズへの対応を考えていかなければならない。

【報告事項】

(1)看護学科助産系履修定員の変更について
資料に基づき、星学長から報告した。

主な発言は以下のとおり

○埼玉県や医師会、産婦人科医会、助産師会といった関係機関には理解を得ているのか。

●看護協会や助産師会には現状を説明し、了解を得ている。助産師会からは、系列の病院を持っていない大学が、実習施設の確保が難しい中で25名の養成をしていたことを労うお言葉もいただいた。25名の養成数は全国一であり、それをいままで維持してきた努力を認めていただいている。近年、助産師の主な仕事場であったクリニックが廃業するケースが増えている。また、ハイリスクな分娩や無痛分娩が増え、助産師の職域の維持について大きな問題を抱えている。臨床の場に与える影響も大きいと思うので、関係団体には丁寧に説明していきたい。

●県保健医療部の幹部と話をした。最終的には大学の判断に任せると言われたものの、助産師の需要と供給の状況について疑問があるとのことだった。また、実習先の開拓がこれ以上できないのか、という問題提起も受けている。県からも医師会との調整は非常に重要と言われているが、現在のところ未調整の状況である。

○少子化が改善された場合、助産師の養成数が減っているとどうなのか、という懸念がある。最低限これくらいの人数は必要、という人数を考えていかなければならないと思う。

●県内における少子化対策に対する責任を持っているのは県だと認識している。しかしながら、地域保健医療計画や5か年計画を見ても看護師の不足は書かれていても助産師については書かれていない。そのため、助産師に対しては看護師ほど不足しているという認識はないのではないかと思う。本学が需給状況を調べることは困難であり、県の役割と認識している。県が把握している状況の結果、助産師が不足しているということであれば、本学も公立大学として協力していく必要があると思う。

●県内全体の需給状況は不明だが、本学に対する病院からの求人需要のデータを共有する。ここ数年は23名程度の学生が助産師の課程を履修しているが、そのうち平均して15名程度は県内の病院に助産師として就職している。

○本学は、助産師等の分野に力を入れて養成してきたと思う。今後入学する学生のためにも、本学として、今後この分野がどのように変化していくかということ調べ、考えていくことが必要だと思う。今まで力を入れてきたから今後も同様にすべきという訳ではなく、3年、5年、10年後を見据えた検討をするべきである。病院においては医師が絶対的な存在という考えもあるが、最近は看護師や助産師が患者に寄り添うことによって患者の精神的な支えになった、という話も聞いている。

●本学も助産師養成教育を止める想定はなく、質の高い助産師をしっかりと養成したいと考えている。

○25名の養成を維持することが難しいという現状は理解した。その中で、養成人数を10人とした場合の社会的影響も考える必要がある

と思う。15名程度の需要があるとの説明があったが、その中で養成人数を10人とすることに問題はないのか。

- 本学では、助産師養成に必要な10回程度の実習について、必ずしも必要回数を満たせていないという現状がある。大学としては、まず実習回数を確保することが重要と考える。需要については、本学も全国の動向等について調査はしているが、現状誰も把握をできていない状態である。当面必要な実習回数を確保することを最優先とし、今後需要があると判明したら対応方法を検討していきたい。
- 25名を10名では減らしすぎている気もする。15名程度で想定いただくのではどうか。助産師は出産に立ち会うだけでなく、子育て期間中の支援等、今後市町村において求められる役割が拡大していくと思う。無痛分娩が実習回数に入らなかったり、コロナ禍は10件の実習回数を満たさなくても良かったというのには違和感を覚える。今後、厚生労働省との交渉も必要になってくるのではないか。
- 過去の国会答弁において9回を下回った場合は10回を満たさないと判断する、という見解が出ており、養成校には最低9回の実習が義務付けられている。厚生労働省の規則の主旨としては10回程度の実績がないとスキルが身に付かないということだと思われる。この見解を変えることは難しいと認識している。
- 実習件数の確保はかなりハードルが高い状況である。この件数を減らせないかというご意見もよくわかる一方で、助産師会といった関係団体は、国に対して、より臨床経験を積んだ助産師を養成してほしいと要望している。そのため、国の方でも必要な実習回数を減らすという考えは現状持っていないと思われる。
- 説明を受けた印象としては、県内の需要は県が把握するべきものであり、実習の回数について本学が回数の見直しを要望することも筋違いだと感じた。もし要望するのであれば、県が政策的な判断として国に要望すべきだと思う。
質問として、本学としてやるべきこと、できることは全て行っているのか。今年入学する学生までは25名程度は助産師の資格が取れると思って入学してくる。ところが実際は十数人しか対象にならないとなると、一生懸命頑張ろうと思っている学生の期待や思いに対し非常に酷ではないかと感じる。少子化が進んでいる一方で、産院が見つけれない、特に里帰り出産をしたくてもできない、という声もあると思う。これは医師や病院が減っているということもあるが、助産師が減っているということも影響があるのではないかと思う。法令に適合する形をしっかりと作ることが前提だが、本学としてももう少し努力できないか、という点を一番お願いしたい。極端な例だと実習を受け入れない病院には卒業生を出さないとか、他都県の病院に受け入れ先を探すなど、種々検討いただきたい。また、看護師の資格も所持していない学生が実習に来ると、現場から見ると足手まといに思われることもあると思う。将来的な話として、看護師資格を取得した後、大学院でのカリキュラムに変更していく等の検討もあるかもしれない。先の話にもあったが助産師の役割には精神的なケア、産後のケアもあると思う。県内需要が不透明な中で10人まで養成数を減らすことには疑義があるため、大学としても出来る限りの努力をしていただきたい。

- 大学院へのカリキュラム移行や先だって説明のあった教員配置については、令和8年度から議論が始まる第4次中期計画の中で大学として考える必要があると思う。また本学には、15名程度の助産師養成をぜひ続けてほしいと思う。
- 助産師の養成数については改めて理事会でお諮りするが、実習先の開拓について、現場の教員は非常によくやってくれていると認識している。そういった中での履修定員の変更であり、やむを得ない状況と理解いただきたい。現在の需給バランス、将来の需給バランス、厚生労働省の規程、大学院へのカリキュラム変更等について検討し、次回以降の理事会で報告したい。
- 医師会や産婦人科医会といった関係機関の意見をぜひ確認してほしい。

(2)2024年度埼玉県立大学卒業式・大学院修了式について
資料に基づき、今村学生・就職支援担当部長から報告した。

(3)2024年度埼玉県立大学学生調査(卒業生・修了生)について
資料に基づき、篠原企画・情報担当部長から報告した。

以上