

2025 年度 第 1 回 公立大学法人埼玉県立大学理事会 議事録

日 時 2025 年 4 月 28 日(月)10:00～11:30

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、林副理事長、犬飼理事、金村理事、岡島理事、戸所理事、佐野監事、中野監事

出席教職員 田中副学長兼学部長、常盤学長補佐、濱口研究開発センター長、長岡副局長、新井調整幹兼総務担当部長、篠原企画・情報担当部長、根本教務・入試担当部長、富田学生・就職支援担当部長
【オンライン】
横山研究科長、北畠情報センター長、田口学生支援センター長、善生専門職連携教育研修センター長、上原地域連携センター長、滑川保健センター長、竹島共通教育科長、國澤看護学科長、今北理学療法学科長、臼倉作業療法学科長、小澤社会福祉子ども学科長、植野健康開発学科長、山口高等教育開発センター副センター長、村井研究開発センター副センター長、出井財務担当部長、甲田施設管理担当部長、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 1 号議案 2025年度教員採用方針(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

○教員採用は原則として公募で行うとのことだが、内部昇任との関係はどうなっているのか。

●教員の採用は基本的にはポストごとに公募を原則として行っている。また、毎年度1～2名程度が内部昇任となっている。

○公募は内外ともに応募できるのか。

●応募できる。

第 2 号議案 昇任選考基準に関する規程の改正について

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

○今回案のとおり規程を改正することにより、変わることはあるか。

●実態に合わせた改正のため変化はない。2013 年から無期転換の制度が導入され、任期付教員という記載方法では実態と合わなくなるため、改正するものである。

第 3 号議案 教員の採用について

資料に基づき、林学長から説明した。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①について、大学や大学院といった教育機関なので、教育経験や実務経験が必要という点はよくわかる。経験の中に、行政、例えば保健所で勤務をしていた、という経歴も何かしらでカウントすることは考えられないか。

●行政経験も応募資格に入れたところだが、行政で保健師として勤務していた者が退職して教育分野に移るという例は多くない。また、さらに博士の学位を有する者となるとかなり限られ、引く手あまたであると予想される。広く募集をかけるという意味で今回は入れなかった。

○資料を見る限りでは行政経験もあると良いというのは読み取るのが難しいと思う。

●④の実務経験が該当する。実務経験には、行政や地域包括支援センターでの経験が含まれる。

○採用⑤について、がんリハビリテーションの経験という具体的な条件があるが理由は何か。

- 近年がんの罹患者数の増加に伴い、がんに関するリハビリテーションの需要が増えている。本学においてもそういった需要に対応した教育を行いたいため、経験や研究業績のある人材を採用したいと考えている。
- この条件を入れることで選考範囲が狭まってくると思われる。作業療法ががんとの関係でどのように関わっているのかを具体的に教えてほしい。
- がん患者には色々な期があるが、各期においてリハビリが非常に求められている。ターミナル期においても緩和的なリハビリが必要と言われており、理学療法や作業療法に対するニーズは高いと考えている。採用の候補者は多くはないと思うが、県民の医学における構成も変化をしてきており、これからの新しい作業療法士を育成するために、新しい分野にチャレンジしていく必要があると考えている。
- 教授1名の退職を受けて准教授を1名採用するとの説明だった。通常、後任は前任と同じもしくはそれ以上の職位の人間が務めることが多いのではないかと思う。学生への教育を考えた時に、教授と准教授ではそこまで差がないという理解で良いか。
- 該当の部署については、教員構成を考えた際、少し若返りを図りたいとのことだった。そのため、教授ではなく准教授での採用を考えている。教育面については、授業や実習への対応は学科の教員全体で行っている。同じく学生の評価についても相談しながら行っており、新任の教員1人で決定するということはないため、問題はない。
- 自己都合退職の教員の退職理由は何か。
- いずれも大学院博士課程を修了させ、自身の職業選択の幅を広げたい、というのが主な理由である。1人は、本学で勤務しながら博士課程に長く席をおいていたが、仕事と学業の両立が難しく、退職してステップアップをしたいとの希望があった。もう1人は大学院を受験したのが二次募集で、結果が出たのが3月半ばであり、このタイミングでの退職となった。
- 助教の応募資格は修士以上の学位を有する者、となっている。准教授や教授になるには博士以上が必要となるが、就任中は修士のままとなる。その場合、本学で承認することが難しいと思われるがいかがか。
- 採用後、仕事が落ち着いた後に受験を希望すると思われる。そして、博士取得後に欠員補充に応募してくることが考えられる。
- 応募資格に助産師免許が書かれている。助産師の養成人数を今後減らしていくと思われるが、今後の採用についてどう考えているか。
- 来年度の入学生から助産師の養成人数を15名以内に変更する予定だが、それまでは今までと同様に養成を行う必要がある。最終的に15名以内の養成となった際に構成人数を検討することになる。現時点では、実習助手を非常勤で雇用し、人員としてはギリギリの

状態のため、今回は常勤教員の採用が必要である。

○健康開発学科口腔保健科学専攻の教員について、5月1日採用の方が再公募検討となっているが、状況を教えてほしい。

●該当のポストについては、残念ながら応募がなく、採用できていない。再度応募期間を長くして再公募を行いたいと考えている。

○応募がない原因で考えられるものはあるか。

●2点あると考えている。1つ目は本学の口腔専攻の知名度が低いことである。2つ目はこの領域が大学や短大を含めて非常に規模が小さいことがある。元々研究をする人の数が少なく、現状は卒業生などからも人材を探しているところである。可能な限り早く再公募を行えるよう進めている。

【協議事項】

(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、林学長から説明した。

主な発言は以下のとおり

○助産師の資格を取得した学生の就職先はどういったところか。助産師の資格を持ちながら看護師として勤務しているのか。それとも県内からの強い要望を受け、助産師として勤務しているのか。

●学生たちは助産師としての就職を強く希望している。一昨年の数字にはなるが、県内施設から17名の助産師の募集があった。一方、県内全体では4校で年間50名の助産師が養成されており、本学の学生が全員県内の病院に助産師として採用されることはなく、県内で就職できなかった学生は他都県に就職したりする。また、助産師として採用されても分娩介助には直接関われないような部署に配属となることもある。

○県内で50名の養成がある中で17名の募集しかないのであれば、本学の養成人数が10名程減ったとしてもそこまで県内に影響はないのか。

●50名はあくまで最大の養成人数であり、国家試験に合格した人数を見ればわかるが実際の養成数としてはおおよそ3分2程度だったようである。そのような状況でも県内で就職できなかった学生もいるため、県内に大きな影響はないと思われる。

○実習回数について、コロナ禍においては10回を満たさなくても良いという考えだったが、コロナが収束し、再度10回の実習回数が求められている。コロナといった事態だけでなく、無痛分娩等により今後正常分娩の比率は落ちていくと思われるが、厚生労働省はこの実習10回の規定についてどのように考えているか、情報はあるか。

●本学に国の方針についての情報は無いが、教育の質を守るためにも実習回数10回は確保していきたいと考えている。

○実習先の病院として、8施設を訪問し説明されたとのことだったが、助産師の実習を受け入れている病院は県内に他にどれくらいあるのか。今後開拓に力を入れるとしても母集団の大きさに影響される部分が多いと思う。また、助産師の募集を行った施設が17か所だったとの説明があったが少ないように感じる。実際にその程度しか募集がないのか。

●県内の3分の1の自治体で産婦人科クリニックがなくなっているという状況であり、全体としての総数は減っている。また、分娩件数が減っていたり、指導者がいないといった理由から実習先が安定しない。以前は20か所程度に実習の受け入れをいただいていたが、現在では安定して受け入れていただいているのは3か所しかない。毎年新規施設を開拓しながら実習を行っている。

○確かに世の中の大きな流れが変わってきている。本学の将来を考えた時に、世の中のニーズの実態がどうなっているのかを把握しておく必要があると思う。

●近年、助産師の学部教育を止めて大学院教育にシフトしている公立大学が複数校あったりもする。子育て支援など地域における助産師の需要はそれなりにあると思っているが、やはり実習回数10回はハードルが高い状況である。

○以前、看護師の資格がない状態で実習に行くと指導者の負担が大きく、看護師としての経験を積んだ上で助産師の実習を行えばまた状況がかわるという話があった。助産師は実際はかなりレベルの高い職種だと思う。社会のニーズ等もふまえ、今後の教育の在り方を検討していく必要があると思う。本日の議題に助産師養成に関する教員の採用案件があったが、今後の教員の採用方針にも関係する話だと思う。

●将来ビジョンも含め今後検討していきたい。

【報告事項】

(1)教員人事委員会委員の指名等について

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

○今回の変更は人選だけで委員会組織の運営等については変更がないという理解で間違いないか。

●そのとおりである。

(2)2024年度国家試験の結果について

資料に基づき、田口学生支援センター長から報告した。

主な発言は以下のとおり

○社会福祉士の試験の合格率について、昨年度も今年度も全国の合格率と比較して本学の合格率がかなり高い状態にある。これ自体は良い事だが、この資格試験は非常に難易度の高い試験なのか。

●確認して改めて回答する。

○不合格だった生徒に対してどういったフォローアップを行っているのか。

●次回以降受験する意思がある学生については、各学科でフォローアップを行っていると言っている。

○資料の作成方法として全国の数字は「新卒」と「既卒を含む」の2つに分かれて記載されているが、本学合格率は1つしか書かれていない。通常は同じ概念で整理するのが普通と思うが、何か理由はあるのか。

●本学合格率としては「新卒」の数字と比較していただくと良い。既卒については本学では把握しきれない部分があるため、出していない。全国の数字については、試験全体の難易度を参考にお示しするために載せているものである。

○参考として載せているということで理解した。

○試験に落ちた人のフォローアップはとても重要だと思う。本学は学生に対してかなり手厚いフォローアップを行っている印象があるが、試験に落ちてしまった卒業生についても、本人の希望により再度受験をしないこともあると思うが、それも含めて大学の方で把握し、必要があればフォローアップを行ってほしい。

(3)2025年度科研費の採択状況について

資料に基づき、濱口研究開発センター長から報告した。

主な発言は以下のとおり

○科研費の件数についてわかったが、研究はどのような考えですすめているのか。

●まず、中期目標である科研費採択件数65件以上は堅持したいという考えがある。昨年度は数としてはギリギリであったが、金額が大きく、複数の教員や他大学との連携が必要な大型研究に取り組めるようになってきた。数値目標は達成しつつ、大型研究や共同研究などにおいても研究力を高めていけるよう支援していきたい。

○代表的な研究について、いくつか教えていただきたい。

●本学の研究は保健医療福祉分野の領域ということになるが、具体的な内容については別途お示しする。

○科研費の申請にあたっては、学内の審査があるのか。

●説明会、学内のチェックはあるが、自由に申請する形にしている。

○OURA 機能の効果についてどのように考えるか。

●URA プレアワードは、申請書類の添削や採択されなかった研究に対しての助言などを行っており、一定の効果はあったと考えている。今年で4年目となるが、学内でアンケートをとっており、よりよい制度にするため今後の在り方を検討していきたい。

以上