

2025年度 第3回 公立大学法人埼玉県立大学経営審議会 議事録

日 時 2026年2月17日(火)14:40~16:00

会 場 オンライン開催

出席委員 田中議長、林委員、犬飼委員、金村委員、岡島委員、戸所委員、澤登委員

出席教職員 田中副学長兼学部長、常盤学長補佐、横山研究科長、北畠情報センター長、上原地域連携センター長、滑川保健センター長、濱口研究開発センター長、善生専門職連携教育研修センター長、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、出井財務担当部長、富田学生・就職支援担当部長、甲田施設管理担当部長、根本教務・入試担当部長、中野研究・地域連携担当部長

議事概要 ○:学外委員 ●:学内委員、事務局

【審議事項】

(1)令和8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、長岡副局長から説明した。

案のとおり理事会に提出することについて、異議なく承認された。

主な発言は以下のとおり

○研究支援の推進の中で研究開発センタープロジェクトを4件実施するとあるが、具体的な内容とどのように進めるかを教えてほしい。

●代表的な取組みだと、本学と越谷市地域包括ケア課と越谷市リハビリテーション連絡協議会の3者が三位一体で取り組んでいる地域包括ケアの研究や、三次元動作解析システムを使って介護技術をデジタル化することで介護をする側の人たちの健康を維持し労働災害を防ぐ研究などを行っている。その他にも地域に根差した一体的推進事業を学長の指導のもと行っている。こういった研究成果については年1回の研究開発センターシンポジウムなどで報告している。

○県内就職の向上の中で、低学年時から県内就職に関する関心を高める講義や県内就職への関心を高める取組みを実施するとあるが、具体的にどのような内容があるか。

- 1年生および2年生が必修として履修するキャリアデザイン講座の中で、県内就職の魅力や、県内における具体的な就職先について情報提供を行っていきたいと考えている。また、県外出身者への働きかけとして、各学科・専攻で実施する就職ガイダンスに、県外出身で県内就職をした卒業生を招き、県内就職を選んだ理由や魅力について直接伝えてもらう取組を検討している。さらに、県外出身で県内に就職した卒業生の事例紹介を行うほか、実習先を就職先に選ぶ学生が多い傾向を踏まえ、学生本人の意向を確認しながら、可能な範囲で実習先を県内とすることも検討している。
- 県内就職の魅力とはどういったものか。
- 県内には魅力的な病院や福祉施設が多く存在するため、その具体的な特徴や強みを学生に伝えていくことを検討している。また、県内出身の学生に対しては、近隣都県での一人暮らしを伴う就職よりも、実家から通える県内就職のほうが、初期の働きやすさという点でメリットが大きいことなどを具体的なアドバイスとして提示していきたいと考えている。
- 指定校推薦の推薦枠は増加傾向にあるか。
- 今まで10施設と協定を結んでいたが、今年度は2施設と新たに協定を結び12施設となる予定である。

- 国際交流に関して本学独自の助成金支給とあるが、これは助成金額を増やすということか。また、学生の国際交流活動の支援には具体的にどのような内容があるか。
- 助成金については、金額の増額を検討している。これまでの制度に加えて、少数の学生に対して、留学費用の一部として活用できる程度の金額を支給したいと考えている。また、来年度はスイスのチューリッヒアプライドサイエンス大学の学生が7月上旬に本学を訪問する予定であり、講義への出席、病院や在宅看護の施設見学、学生同士の交流などを計画している。このほかにも、今年度はインドネシアの看護学生が本学を訪問した事例もあった。昨年末には、海外で活躍する本学卒業生による講演を開催し、100人以上の学生の参加があるなど、少しずつであるが、国際交流の機会を拡充している。今後もこのような取組を継続していきたいと考えている。
- 様々な文化や考え方を持った方との交流は自分の知識が深まりや知見が広がるきっかけになるので、今後ともぜひ推進していただきたい。

- 業務運営に関する計画と予算は連動しており、本学の中で実施することを定めれば問題なく実施されるという理解でよいか。
- 基本的には連動しているという理解で間違いはない。しかしながら、多額の予算が必要な事業については、本学だけの予算だけでなく県からの補助金も関わってくる。例えば、今回の重点項目の1つにネットワークの更新等があるが、これは県の施設整備費補助金を充当する予定である。

○全学的な自己点検・評価の体制の整備についての記載があるが、具体的にはどのような内容か。また、この自己点検・評価は学内独自で行うものか、それともコンサルなどに委託して実施するものか。

●公立大学法人が設置する大学に対しては、学校教育法と独立行政法人法のそれぞれの視点に基づく自己点検・評価を行うことが求められている。本学においては、以前から理事会や教育研究審議会等を通してこの自己点検・評価を実施していたが、今年度受審した認証評価において、外部の方が見ても明確にわかるかたちでの実施が望ましいとのコメントをいただいた。そのため、新たに自己点検・評価を行う体制を作ることを想定している。なお、本件については学内独自で実施するものであり、コンサル等への委託はない。

○ダイバーシティに関するガイドラインには具体的にどのような内容を策定する予定か。

●ダイバーシティに関する基本方針は既に策定済みであるが、その基本方針を具体化したものはない状態だったため、それについて策定することを考えている。詳細は現在ダイバーシティ推進委員会で検討中である。

○県内には、採用者に対して奨学金返還の一部を負担している病院もある。学生にとっては、こうした制度に関する情報も、就職先を検討する際の参考材料となる可能性があるため、学生への情報共有についても検討しても良いと思う。

(2)令和8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。

案のとおり理事会に提出することについて、異議なく承認された。

主な発言は以下のとおり

○収入の減額理由に老健事業の実施見込みがなくなった、とあるが、実施見込みのなくなった理由は何か。

●老健事業は厚生労働省の事業に応募して実施するものである。過去の実績に基づいて予算計上はしたが、今年度は教員からの応募がなく実施がなかったため減額となった。

○応募がなかった旨は承知した。しかしながら、応募がないということは非常に残念に感じる。教員の応募について奨励いただければと思う。

(3)令和8年度予算(案)について

資料に基づき、長岡副局長から説明した。

案のとおり理事会に提出することについて、異議なく承認された。

主な発言は以下のとおり

○ネットワーク設備更新のための費用が県の施設整備費補助金で措置される見込みとなったことは大変良いと思う。近年、ネットワークへのサイバー攻撃といった問題が多く発生しているが、その対策のための費用もこの予算の中に含まれるのか。

●法改正のもと、地方独立行政法人についてもサイバーセキュリティの基本方針を策定し対策を講じることが定められた。本学においても、今回の予算措置の中でそういった対応を行っていく。

○学生への食の支援は今年度も行っていたと思うが、反響はどうだったか。

●今年度の実施は日本学生支援機構の助成金が財源だったこともあり、12月、1か月だけの限られた期間での実施とはなったが、合計で2,000食以上を学生に提供することができた。学生からは、無料で学食が食べられるのは大変助かる、ぜひ継続してほしい、との声がよく寄せられた。

○学生にとっては本当に助かる支援だと思う。できるだけ恒常化できると良いと思う。

○自主財源比率44%の達成が難しくなっているように見えるが、今後の見込みはどうなっているか。

●今年度から国の修学支援新制度が拡充され、減免対象者が大幅に増加した。本学では、減免に対して県から財政措置が講じられており、これを自主財源として算入することが可能である。しかし、減免金額が全額措置されるわけではなく、国公立大学の入学金・授業料に設定される標準額を超える部分については財政措置の対象外となっている。本学では、この標準額を超える入学金および授業料を設定しているため、本制度の対象者が増えたことで結果として自己収入が減少する状況が生じている。本制度による自己収入減は本学の責めに帰すべきものではないことから、今後は実態に即した判断が得られるよう、県に対して働き掛けを行っていきたい。

(4)法人規則等の改正について

資料に基づき、新井調整幹から説明した。

案のとおり理事会に提出することについて、異議なく承認された。

(5)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。

案のとおり理事会に提出することについて、異議なく承認された。

【報告事項】

(1)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

資料に基づき、田中副学長から報告した。

主な発言は以下のとおり

○今現在の教職員の男女比率を教えてください。

●常勤の教職員だと、男性 41.2%、女性 59.8%である。常勤教員では、男性 41.7%、女性 59.3%、常勤職員では、男性が 35.3%、女性が 64.7%である。

○女性が60%近くいるのであれば、管理職等における女性割合の目標も 30%以上に設定することも考えられるのではないか。

●本学は、女性教職員の総数自体は多いものの、男女比バランスは学科ごとに大きな差がある。例えば、看護学科は女性教員の割合が非常に大きい一方、女性教員が少ない学科もある。こうした偏りを踏まえ、今後は各学科の構成バランスにも配慮しながら、人事採用を進めていきたいと考えている。

以上