2026年度 第4回 公立大学法人埼玉県立大学理事会 議事録

日　　時　2026年9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、西川監事、奥野監事

出席教職員　田中副学長兼学部長、常盤学長補佐、平野副局長、新井調整幹兼総務担当部長、小寺企画・情報担当部長、出井財務担当部長、黒沢研究・地域連携担当部長、甲田施設管理担当部長、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、田口学生支援センター長、濱口研究開発センター長、北畠情報センター長、上原地域連携センター長、善生専門職連携教育研修センター長、滑川保健センター長、竹島共通教育科長、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、村井研究開発センター副センター長

議 事 概 要　○:学外理事、監事　●:学内理事、事務局

【議決事項】

第7号議案　任期付き教員の再任について

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

○再任の決定権者は誰になるのか。

●「教員の再任に関する規程」の第5条で定められており、学長になる。

○過去に再任申請を否決した事例があれば教えてほしい。

●懲戒処分を受けた教員の再任申請を否決したことがある。

〇いつ頃の事例になるのか。
●2020年度である。
〇何か重大な問題がない限りは、再任申請が可決されるということがわかった。

●再任申請の対象となる13名のうち、12名が再任申請をしたとのことだが、例年対象者の多くが申請を出すものなのか。また、再任申請を出さなかった教員は、他の大学に移るのか。
〇例年ほとんどの対象者が再任申請を出す。今回再任申請を出さずに退職する教員は、自宅近くの大学に移っている。

●教員評価委員会で評価を実施するとのことだが、委員会の構成員を教えてほしい。
〇各学科で学科長が面接を実施し、教員の評価を行った後、学長、副学長、事務局長、各学科長が構成する教員評価委員会で審議する。

●無期転換を実施した教員数を教えてほしい。
〇2026年4月1日時点で、全体で教員数が162名、無期転換済の教員数が16名となっている。

第8号議案　2027年4月1日付け教員昇任の方針について

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

〇2人を上限として選考するとのことだが、何に対しての2人になるのか。母集団を教えてほしい。
●2人を上限として選考するのは内部昇任であり、本学で3年以上同じ職位で勤務している教員が対象者となる。2026年度は、准教授から教授に昇任する対象者は64人、助教から准教授に昇任する対象者は24人となり、母集団が合計の88人になる。公募による昇任もあり、2026年度は内部昇任、公募を合わせて5名が昇任した。
〇昇任できる人数が1割にも満たないので、狭き門だと感じた。昇任できる人数が少ないのは、厳しく審査をして基準に達する人が少ないという結果なのか。
●例年内部昇任の応募数は十数人となり、全対象者が応募するものではない。応募した十数人の中で、昇任が2人となる。ワークライフバランス等の関係で応募しない教員もいると推測している。

〇応募したが昇任できなかった教員に対して、昇任できなかった理由の説明は誰がどのように実施しているのか。
●昇任の方針に記載されている学科・専攻等の運営体制や職位構成の均衡及び適正な人件費の管理に配慮して、教員人事委員会で昇任者を決定しており、各学科・専攻等の事情も異なるため、客観的に昇任できなかった理由を説明することは難しい。また、昇任の応募を学科長に伝えていない教員もいるため、説明の場を設けることの難しさもある。
〇一般的な企業ではフィードバックを実施している。応募した教員のモチベーションを維持するためにも、昇任できなかった理由を説明することが大切だと思う。
●学科長から説明することは難しいので、説明を実施するのであれば学長が行うことになるかと思う。
●民間企業は流動性があるが、本学では長く勤めていただける教員が多いので、昇任のポストが限られているという部分が民間企業と異なる。大学としても、昇任者数を増やしたいとは思うが、職位構成が歪になってしまい、学内運営が難しくなってしまうという懸念がある。また、昇任できなかった理由の説明においては、ある部分を直せば次回昇任できるというような説明はできない。県職員の昇任試験においても、フィードバックはない。
〇民間企業と異なる点が多いということはわかった。昇任できなかった理由をはっきりと説明することが難しくても、昇任意欲のある教員がモチベーションを維持するためにも、励ましも含めてフィードバックが大切だと思う。
●どの大学でも難しい問題となっている。学科長によっては、昇任できなかった教員に対して、モチベーションを高めたり、大学に引き留めるためにフィードバックを行っていると思う。継続して昇任に応募したとしても、必ずしも昇任できる訳ではないので、個別でアドバイスをすることもあり、慎重な対応が求められる。学部長が学科長との連絡会議を開催しているので、理事会の意見を伝える。

〇内部昇任が2人とのことだが、内部昇任を実施するポストはどのように決めているのか。定年退職者のポストが空くのは事前にわかるが、教員が他大学に移る等で空くポストは、事前にはわからないのではないか。
●定年退職で空くポストについては、公募を5月くらいの早い時期に出し、学内外に周知している。内部昇任については、どのポストということではなく、各学科専攻等の職位構成や大学運営への貢献を考慮して、教員人事委員会で昇任者を決定する。
〇教授ポストが空いて准教授の昇任を認めるという仕組みではなくて、ポストの空とは関係なく、人物や業績等を勘案して内部昇任を実施するということがわかった。そうすると、内部昇任によって職位構成が変動するが、適切な職位構成をどのように考えているか。
●資料に他大学の職位構成を参考に記載しているが、他大学と比較すると本学では教授、助教の人数が若干少なく、准教授が多い構成になっている。病院実習が多い学科専攻が多いため、助教の人数がこれ以上減ってしまうのは避けたいと考えている。今年度の内部昇任については、このような職位構成も勘案しながら検討していきたい。

〇毎年度の内部昇任が累積していくと、職員構成に問題が生じる可能性もあるとの認識でよいか。
●大学としても同様の認識である。そのため、例えば教授の人数が多くなった学科専攻があれば、退職者に伴う公募で募集する職位を下げる等の対応が必要になると考えている。
●大学として昇任者を増やしたい気持ちはある。しかし、長期的な職位構成を考慮し、人事制度自体を継続していくために、昇任者の人数を現在の枠としている。

〇2027年度の公募による昇任予定数は何人か。また、資料に「2026年10月2日から2027年4月1日の採用公募予定等で採用人数9名」と記載があるが、昇任の公募と重複する部分はあるのか。採用なので、昇任とは別枠の公募なのか。
●公募全体の人数が9名となる。公募なので学内外から応募があるため、現時点では、学内から公募によって何人が昇任するのかは不確定である。

【報告事項】
(1)法人評価委員会による令和7年度業務実績及び第3期中期目標期間業務実績見込みに関する評価結果について
資料に基づき、平野副局長から報告した。

主な発言は以下のとおり
〇評価書において、「法人の自己評価について、年度計画の立て方や実績の評価基準が定性的なものが多く明確でなく、アウトプット評価とアウトカム評価のいずれを採用するかという点について、一貫した方針が定まっていない。」との記載がある。現在は第3期中期目標の途中段階であるため、評価基準等を変更することは難しいと思うが、大学としてはどのように受け止めているか。
●次期中期計画においては、計画の各項目に具体的な指標を設けることが求められており、設ける予定である。そのため、次期中期計画においては、法人評価委員会に指摘いただいた点については改善される見込みである。

(2)カスタマーハラスメントに対する基本方針の制定について
資料に基づき、新井調整幹兼総務担当部長から報告した。

主な発言は以下のとおり

〇カスタマーハラスメントを受ける相談窓口はどこになるのか。また、過去にカスタマーハラスメントに該当する事例があったのか教えてほしい。

●現在各学科、事務局にハラスメントへ対応する相談員がいるので、カスタマーハラスメントにおいても同様の相談員等が対応する。カスタマーハラスメントは、国の方針で労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えるものにより、就業環境が害されるものとされている。本学のこれまでの事例において、カスタマーハラスメントに該当するような事案は無かったと考えている。過去、情報センターにおいて、館内のソファーで寝てしまう等の迷惑行為があったが、本行為は教職員の就業環境が害されるものではなく、情報センターの利用規程に違反する行為だったため、利用規程に基づいて退去していただいた事例はある。

〇学生や保護者からの意見を聞く相談窓口も教員とのことだが、利益相反のような問題が発生する可能性があるのではないか。

●最初の窓口として対応するのは教員又は事務局の職員となるが、各学科や事務局内でエスカレーションできる仕組みになっているため、対応が困難な案件については、組織で対応する仕組みである。

〇対応のスキームはできていると思うが、民間企業であれば、クレームがあった段階で弁護士や特設の対応窓口につなぎ、クレームの該当部署が対応することはない。先程の説明では、まずは教員が1度話を聞き、教員が対応できない場合にエスカレーションするとのことだが、このスキームで問題ないのか。

●まずは教員又は事務局職員が意見を丁寧に聞き、対応を検討していくのが大学の特性かと考えている。事務局内の所管部署が統括するため、案件に応じて弁護士や外部に相談するという対応を行う。

〇学内外でカスタマーハラスメントに限らず、ハラスメントの相談窓口は決めているのか。また、相談窓口は提示しているのか。

●対応マニュアルにおいてスキームは定めており、相談員のリストを掲載している。

〇民間企業であれば、外部の相談窓口を必ず設けて周知しているため、意見を伝えたい人がどの相談窓口に連絡するか選べるようになっている。教員に対して、意見を伝えられる人であれば問題ないが、そうでない場合は意見を伝えられないということが起きてしまう。そのため、外部の相談窓口を設ける必要性があると思うが、どのように考えているか。

●事務局内の所管部署も相談窓口であることは提示する。最初から外部の窓口に相談を受けてもらうというスキームは、大学の性質上難しいと考えている。

〇大学内でハラスメントを受けた場合、相談窓口が大学内にしかないことは問題ではないか。学外に相談できる体制を整えることが必要かと思うが。

●同じ学科の教員に相談することは難しいと考えているため、他学科の教員又は事務局の職員にも相談できる体制にしている。直接利害関係のない他学科の教員や事務局に相談していただくことを想定している。

〇大学として特殊な事情があることは理解した。過去に大学内でハラスメントが発生した際に、他学科の教員等に相談が実施された事例はあるのか。
●事務局内の所管部署に直接相談したいとの申し出があり、同部署が聞き取りを行った事例がある。
〇大学のスキームが問題なく機能していることはわかった。

(3)2027年度第1回大学院入試(学内推薦特別選抜及び一般選抜)結果について
資料に基づき、根本教務・入試担当部長から報告した。

主な発言は以下のとおり
〇看護学前期課程の出願者数が少なかった理由はあるのか。
●現時点では明確な理由は判明していない。大学院は、研究分野とのマッチングや進学希望者の動向等の複数要素が関係するため、過去の志願者の状況と比較しながら分析していく必要があると考えている。
〇もし募集の PR が十分でないようであれば、しっかりと実施してほしい。

(4)オープンキャンパスの開催結果について
資料に基づき、根本教務・入試担当部長から報告した。

主な発言は以下のとおり
〇資料に参加者の感想文が記載されており、素晴らしい感想が多い。資料に記載されている以外にも参加者の感想は集まっているのか。
●多くの参加者から感想をいただいており、抜粋した感想を資料に記載している。

以上