

令和2年度 第2回滋賀県公立大学法人評価委員会開催結果（概要）

日 時 令和2年8月6日（木）

13時55分～15時30分

場 所 大津合同庁舎7階 7-A会議室

【出席委員】 北野委員長、長上委員、清水委員、高橋委員、中田委員

【事務局】 澤野私学・県立大学振興課長、他関係職員

【県立大学】 廣川理事長（学長）、青木副理事長、倉茂理事、山根理事
八里事務局次長、他関係職員

○開会

○委員会の進め方について

・委員会の進め方について、事務局から説明

【議 題】

1. 公立大学法人滋賀県立大学の役員報酬の支給基準について

- ・公立大学法人滋賀県立大学の役員報酬の支給基準について、事務局から説明
- ・委員会として、意見なし。

2. 令和元事業年度における業務の実績に関する評価について

- ・追加説明事項について、大学から説明
- ・論点整理資料の修正および評価の案について、事務局から説明

（委員）教員の評価制度について、教教分離が進まないと教員の評価制度が進まないように聞こえるが、世の中の流れとして教員の評価制度は、整備せざるを得ないものになっていると思う。教員の評価制度のみ単独で進めるという考え方はないか。

（大学）教員の評価制度と教教分離は全くの別物であるが、教員組織がこういった役割を担うのかをきちんと説明して、理解いただきたいという考えがあった。教員組織の役割を説明してきた中で教員の評価制度も検討してきたこともあり、教教分離と一体的に進めてきたもの。こういった滋賀県立大学独自の理由によるところ。

（委員長）教員評価制度に関しては、厳格に整備しすぎると士気が下がる等の声も聞くため、どの大学においても難しい問題であると考えている。一時期、様々な大学において整備されたが、うまくいって

いない事例も多い印象がある。採用時にやってもらいたいミッションを提示するなど、大学運営や教育などを行う上で最適な人材を採用する制度設計をした方がよいのではないかと。長期的な目線で見た際に教員の評価制度と教職分離をセットにするのは良い考えではないかと思う。

(大学) 補足として、教員による自己評価は毎年度実施している。給与に結び付ける部分が課題と考えているが、教員の振り返りや学部長との面談などに利用できているため、今後さらに効果的にしていきたいと考えている。

(委員長) 厳しすぎると弊害もあり、結果として様々な不正が起こる原因となる場合もあるので注意が必要。
(年度計画 60 番は) プロセスを評価し、「Ⅱ」の評価を「Ⅲ」にしてもよいのではないかと考えている。評価の確定の際にもう一度意見を伺いたい。

(委員) 「きしゃぼん」の仕組みは、どのようなものか。

(大学) 古本を寄附してもらい、売れた分を募金する仕組みである。

(委員) 自身の大学でも導入しているが、数は多くない。

(委員長) 業者に送り、金額をつけてもらうが、古本の市場は芳しくない。

(委員) 今後も寄附が期待できるものか。

(委員長) 期待することは難しい。

(委員) 新型コロナウイルス感染症の影響より、来年は今年よりさらに厳しくなるので、企業等の寄附は一層難しくなると考えている。同窓会などのステークホルダーに働きかけるものが中心となるが、それも厳しいと考えている。

(委員) 集まるかどうか不確定の手法でよいのか。コロナだから集まらずどうしよう。といったレベルでいいのか。予算を取ってきてもやるべきことではないか。企業であれば、何としてもやらないといけないので、計画や目標であげ、達成に向け努力するが、未来人材基金については、どの程度の目標としているものなのかわかりづらい。

(委員長) 日本の大学は、運営費交付金等で大学運営を行なっていたが、厳しくなってきた。経常経費で捻出できないものについて、寄附を集めて行うといった部分があるので、集まったら開始しようとするものが多い。

(委員) 未来人材基金でやろうとしていることは、寄附が集まらなかったらやらなくていいものなのか、基金で達成できなかったものについて、別の手段を講じるものか。別の手段を講じなければならないのであればここで議論すべきことではないか。

(委員長) 大学全般的な話かと思うが、それについて覚悟が弱いところはあると考えている。様々な方法でお金を集めるといった目標に向け、外部資金のボリュームを増やすといった段階でどこにリソースがあるか開拓している段階ではないかと考えている。アメリカなどはビジネスの成功者等による寄附や同窓会などから外部資金を調達している。基金等を利用し行わなければならないものであるが、人手がかかるもので、課題も多い。

(委員) まちづくり活動等でも強く共感を持っていただくことでしか、安定的なお金はいただけない。

(委員長) 現在の制度では、目的等が明確でないので出す方も出しにくいなどの課題もあるのではないかと。

(委員) 同窓会等でも同じような課題があると思うので、今の話に留意いただき今後役に立てていただきたい。

(委員長) 県立大学のホームページを確認したが、寄附のページがトップから遠い。2クリック程度で申し込みができるようにすると寄附額が増加したなどの統計上の実績も出ているので、工夫が必要。また、目的別の寄附募集やクラウドファンディングのように期限を定めるなど緊迫感を出して行うなど様々な工夫も必要。今後、大学へ入ってくるお金はより一層厳しくなってくるため、5年から10年は低空飛行になることが予測される。生き残るためには節約も大事であり、生き延びる方法を考えないといけない。

(委員) 以前に工学部支援会があったと思う。企業側も優秀な人材を採用したいといった目論見などいろいろな意味合いがあり、作られていたものであると思うが、学生が社会に役立つ人間に育つことと関係深いものがあつた。支援会に参加していた企業や県大の学生が多く就職しているところなど作戦を立てて寄附を募るべきではないか。

(大学) 工学部支援会は、未来人財基金へ統合されており、基金へ寄附いただいた方へは、サロンの案内等を送っている。

(委員) 支援会の時には、もう少しスムーズにお金が集まっていたように思うが。

(大学) 支援会は年会費で頂いていたが、基金への統合の際に都度の寄附という形になったため、継続性という部分では、確かに支援会の方がスムーズであった。

(委員) 企業側としては、寄附をする場合、それがどのように使われているのかや企業側へのメリットがはっきりしていると、協力しやすい。

(大学) 現在、留学生等への寄附なども考えており、御意見のあつた点なども踏まえ、検討していきたい。

(委員) 寄附について、仕事等で私立も含め大学を何校か見てきたが、驚くくらいの寄附金額を獲得して

いる大学もある。そのような大学は継続的に同窓会をかなり大切にされており、相乗効果でブランドイメージがよくなっているように思う。即効性のあるギブアンドテイクの取組ではなく、長期的な取組の方が結果的には効果があると思う。寄附がこれだけしか集まらないと言うのではなく、長く地道に取り組んでいくことが今後の結果につながるのではないか。

(大学) 卒業生が誇れる大学にしたいと考えている。開学から 25 年が経過、同窓会も短期大学時代からの同窓会と統合し、10 年が経過している。目指すべき方向を示すためにワーキンググループを作り議論を始めたところ。コロナで少し遅れているが、これが形になれば、卒業生が誇れるものになると考えている。

(委員) 業種ごとの同窓会がある大学もあり、その同窓会で寄附講座を行い、自分の職業の中で学生に伝えたいことを、講義の中で伝えている。同窓会をうまく学校に取り入れているよい事例で、お互いの報告ではなく、どう行動するかが大事だと考えている。

(委員長) 教育のための寄附講座が、各大学に浸透してきており、大学ではなかなか教えることのできない講義を担当されたり、人材育成を行っている。寄附講座といった形で、教える側がお金を支払うなど様々な開拓をしており、大切だと考えている。こういった活動はリピーターが多いように思うので、大学が寄附を受け付けていることを周知することにも役立っている。県立大学の同窓会は全学レベルか。

(大学) 「湖風会」という全学レベルのものの中に各学部のものがある。また、地域レベルの同窓会もある。同窓会とより親密な関係を築くには、地域同窓会に大学側が出向き、近況説明をするなどの工夫が必要と考えている。

(委員長) 新型コロナウイルス感染症の影響で、ウェブ上で広報展開することは、非常に効果が大きい。様々な場所に今行くのは難しいが、発信においてはチャンスだと捉えている。新型コロナウイルス感染症にかかる問題は深刻さを増すばかりであり、10 月からの後期も課題が多く、自身の大学でも全面的な対面授業を実施することは難しい状況。

(委員) どういった状況になれば、対面授業を再開するのか。

(委員長) 全体の感染レベルを見ながら検討しているが難しい問題。資格にかかる実習などは一部行っているが、個々に審査している。制限しているときの方が簡単で、どのように緩めていくのかが大きな課題。

(大学) 本学も、大阪・京都・岐阜など様々なところから通学しており、移動を伴うため、滋賀県だけの状況では判断できない。

(委員長) 自身の大学では関東圏からの学生が多く、引っ越し等の移動を伴うため、10 月からの授業再開も判断が難しく、対面と Zoom の双方を同時利用したハイブリッド型の講義が行えないか検討している

ところ。移動することが困難な東京や留学生などがあることから、対面授業を再開したとしても配信は続けなければならない。配信を交えた対面形式での授業が最も難しく、音響やその他設備などクリアしなければならない課題が多い。

(委員) 夏休みに教室の整備を行う大学が多く、特に私学は、先ほどの話にも合った寄附等を利用し進めているところ。授業に参加したくてもできない学生に配慮したハイブリッド型の授業を行うための整備が議論になっている。

(委員長) この2か月でどうできるのか。大学の力量が試される問題であると捉えている。

(委員) 就活等のサポートはどうなっているのか。就職実績等は、少子化時代における大学学生獲得のためのバロメーターになるものだと思うが、新型コロナウイルス感染症で企業もダメージを受けている中で、サポート体制はどのようになっているのか。

(大学) 就職に対してのサポートは遠隔で行っており、面接練習等を行っているところ。少しずつ内定が決まっていると聞いている。

(委員) インターンシップを行った学生が早くに就職が決まるといったことはないか。

(大学) インターンシップは一部実施しているところもあるが、実施しようとして実施が困難になったところもある。今年の面接は多くの企業がWEBを使用した面接になっており、エントリーシートの書き方のみではなく、WEB上での面接練習などをサポートしている。少し遅れ気味ではあるが、7月ぐらいから内定が決まり始めてきた。しかしながら、例年に比べ、苦しい状況ではある。

(大学) 企業側の採用計画が決定していない等の問題もあると聞いている。

(委員長) WEB面接になり、大学側が関わる部分が少なくなってきたように思う。全体像を大学側は把握しにくいのではないかと考えている。自身の大学では、インターンシップをオンラインでどこまでできるのかということを行い始めているところ。また、新型コロナウイルス感染症に関連することとして、入学試験も様々な対応を強いられており、日程等検討しなければならない課題が様々なある。

(委員) 大学の自己評価の52番について、ハラスメント研修の参加率が100パーセントとまらない理由はなぜか。企業等では、研修を受けるよう指示した場合、欠席者にもフォローを行い100パーセントとしているものだが、大学は受けるよう指示した研修を受けさせることが困難な理由があるのか。

(大学) 基本的には、出席いただくことを想定しているが、仕事の関係で100パーセントは難しい。伝達も行っているが、一人ひとりにまで行うのは中々難しい。ハラスメント等の大事な研修は参加率100パーセントを目指しているが、欠席者への伝達も学生対応等の日常業務の中で、伝達の機会を設けるのが難しい場合もあり、もう少し工夫ができないかを考えている。

(委員) マッチングの問題であって、教員が受講してくれないといったことではないということか。

(大学) ただいまの説明は、事務職員の話をしていただいたもの。教員は 200 人ほどおり、人数が多いこともあって、全員が受講というのはなかなか難しい。

(大学) 教員はなかなか難しいというのが実感。受けて欲しいという気持ちはあり、依頼もしているが、出張等に出ていたり、こういった研修に興味がない教員もいる。全員が受講しないと意味がないため、目標を 100 パーセントとしているが、100 パーセントに近付けるためにどうするかが課題。企業では考えられないかもしれないが。

(委員) つまらない研修と思われているのかもしれないが、コンプライアンスは大切で必要な研修であるため出席していただかないといけないのでは。

(委員) 強制ではないのか。

(大学) 強制といいながら、強制力がないのが実情。

(委員長) 教員ポータル等で受けていない場合、受けるまで督促が表示されるといったものもある。

(委員) 自己評価の評価項目に参加率はないのか。

(大学) 自己評価の項目には入っている。

(委員長) 新型コロナ感染症関連で、研究に与える影響はどのようなものか。

(大学) 各位で研究活動は進めてもらっているが、出張に行けず、情報収集がWEBに限られてしまっている。講演会なども、WEBなら参加しないという教員もおられる。競争型の研究費については、学内の公募型の研究についても応募が少なくなっている。科研費は例年とおりに取っているが、大きなものにアプライしようという意識が減退しているように感じる。

(委員長) WEBであれば、簡単に参加することができる反面、逆にためらいが出てくるものもある。人によっては鈍化する傾向にあり、二分化する恐れがあるので、手当てして欲しい。

(大学) 海外の学会に参加できないため、交流を深める機会がないといった弊害もある。海外のWEB学会に参加することはできるが、費用が高額で、行けないのであれば申し込まないという傾向も見られる。

(委員長) 海外の学会をWEBで受講する場合、英単語等も含め、ハードルが高くなり、インセンティブが少ないため、避けられるおそれがある。停滞している部分をどのようにプッシュしていくかが大切

ではないかと考えているところ。財団の研究費の審査等も行っているが、今年は例年と研究の内容が少し異なる印象がある。頑張っている人はいいが、頑張れていない人をどう検出するか、どう励ますか等、学生のWEB授業と共通する部分もあるが、どう拾い上げるかが重要。秋以降もWEBが予想されるので、適応していく必要がある。

(委員長) 評価が「Ⅳ」の項目で気になられるところはないか。留学の件は、コロナ禍で留学をどのように行うかは、全世界共通の課題だとは思っているので乗り遅れないようにしてほしい。

(異議なし)

(委員長) 大学側の自己評価は「Ⅲ」であったが、評価委員会案で「Ⅳ」とするものについて、意見はないか。広報の件は好評であったので、予算化いただき、継続していただくとよいと考えている。公開講座について、新型コロナウイルス感染症の影響はあるかもしれないが、地域でやる分には開催方法等の検討ができるかもしれないので、工夫いただきたい。

(異議なし)

(委員長) 大学の評価は「Ⅲ」であるが、評価委員会案で「Ⅱ」と整理しているものについて、大学から説明いただいた上で、評価をどうするか。教員の評価制度については、教教分離の大きなフレームワークの中で行っていることから、あえて「Ⅱ」とする必要はなく、プロセスについて評価し「Ⅱ」の評価を「Ⅲ」にしてもよいのではと考えている。

寄附の件については、学内で意識的に行っていただくことで、今後の展開に期待するということがいかがか。今後の苦しいポストコロナの時代をどう乗り切るか。これは、社会全体の課題でもあり、意識していただくことから「Ⅱ」にさせていただくことでよいか。

(異議なし)

(委員長) 評価について、先ほどの修正を加えて、本委員会の評価としたい。今後、「滋賀県公立大学法人評価の基本指針」に基づき、評価結果の案を法人に対して示し意見照会を行うが、出てきた意見や字句の修正への対応は委員長に一任いただくことでよいか。

(異議なし)

3. その他

(委員長) 予定していた議題はすべて終了したが、全体を通じて気になる点等はあるか。

(委員) 人間看護学部の実習は、コロナ禍では難しいように思うがどのようにされているか。

(大学) コロナ禍で大変苦慮しているところであり、実習を断られているところもある。特に助産実習は、

家族であっても断っている病院もあるため、病院と個別に話をしているところ。資格の問題もあるので、厚労省等とも相談して対応していきたいと考えている。

(委員) 取り組んでいる計画について、企業で働いていると特に目標数値の無いものに違和感を感じるところがある。先ほどのコンプライアンス研修の際に出ていたような様々な理由があり、やらなければならないことが出来ていないといった現状がある。数字で評価するのが難しいのであれば、大学が今後、5年間10年間でどのようなことを行っていきたいのか改善計画やビジョンを外部の人間の意見を取り入れて作成する必要があるのではないか。事前の段階で考える場があってもよいのではないかと思う。企業でも外部の人間を入れ、そこで物事を決めるのでないにしても意見を取り入れることを当たり前のようにやっているのだから、大学でも取り入れてみてはどうか。

(大学) 現在第3期中期計画の最中であり、第4期計画の策定に向け、学部学科の再編などの検討を行いたいと考えている。教教分離については、最近コンセンサスを得られたので、前に進むと考えているところ。

(委員長) 法人評価というフレームワークは固いところがあり、計画を立てて評価していくものであるが、達成しなければならないということが前提にあり、硬直的な面があることは事実。こうあるべしといった画が描きにくいものとなっている。このため、法人評価とは別立てで将来構想等に外部の人間に協力いただく場合もあるが、法人評価の中に位置付けていく中で、落とし込みが難しいケースもあり、目標達成と将来構想がもう少しマッチしているといいと思う部分もある。大学の場合、下部組織や教員がなかなか動いてくれないといった難しい部分もあるが、意識改革は必要と考えている。

(委員) 必死に考えて作成いただいているので、もったいないと思う。学生にとっては、もっとも身近な大人が大学で働いている人間だと思うので、何を見て感じてもらえるか。一生懸命にやっている姿や報われる姿を見て勉強して欲しいと思うので、うまくリンクするような仕組みが欲しい。

(委員長) 教育と人材育成や研究の両立が難しく、教員は研究の方に向いてしまうが、委員のおっしゃるとおりなので、いい方向に向くように考えていきたい。

○閉会

○課長挨拶