

令和5年度第5回公立大学評価委員会 議事録

【日 時】 令和6年3月21日（木） 13：30～15：00

【場 所】 県庁防災センター3階 308・309会議室

- 【議 題】
- (1) 公立大学法人熊本県立大学の評価実施要領の改正について
 - (2) 令和6年度に実施する第3期中期目標期間における業務実績評価について
 - (3) 役員報酬の支給基準について
 - (4) 第4期中期計画について

【出席者】 委員長 猪股 裕紀洋 氏 （独法）労働者健康安全機構 熊本労災病院 院長
委 員 池上 恭子 氏 熊本学園大学 商学部 教授
委 員 末松 直洋 氏 熊本県議会 総務常任委員会 委員長
委 員 中本 秀二 氏 （公財）地方経済総合研究所 常務理事

（法 人）理事長 白石 隆

学長 堤 裕昭、副学長 鈴木 元、事務局長 倉光 麻里子
事務局次長 加藤 栄一、他 関係課長等

（事務局）総務部 総務私学局 局長 中村 誠希、

県政情報文書課 課長 坂本 久敏、審議員 福田 晶子、
〃 課長補佐 松岡 和美、主事 迫 佑樹

1 公立大学法人熊本県立大学の評価実施要領の改正について

(1) 事務局説明

資料1-1から1-2に基づき説明。

(2) 審議概要

（中本委員）

- 中間評価につきまして、表の中で拝見いたしますと、実施時期が「中期目標期間の最後の事業年度の前年度」という表現になっております。

- 中期計画が6年間の計画になりますので、実際に実施いたしますのは、3年目が終わって、4年目に実施する、という内容だと思っております。
- 4年目に評価するときの評価の対象ですけれども、「中期目標期間の終了時に見込まれる中期目標期間における業務の実績」という表現になっておりますが、評価対象は、1年目から3年目の実績ではなく、この中期計画が6年間で達成できるかどうかを評価する、ということよろしいでしょうか。

(事務局：坂本課長)

- 今、中本委員がおっしゃっていただきましたように、3年間の事業年度が終わったところで、3年間の実績をもとに、6年間の終了時に見込まれる実績について評価をいただくということでございます。
- 3年間に実施された実績をもとに、このままいくと、あと3年間で達成できるか、できないか、というようなことについて御審議いただき、評価いただくということになります。

(中本委員)

- 第4期中期計画における各項目の指標が、単年度評価の指標となっており、6年間の累積で評価をするような指標が今のところ設けられていないため、新規に設定された項目だと、年度毎に徐々に進捗が上がっていくようなものもあるのではないかなという考え方でよろしいでしょうか。

(事務局：坂本課長)

- 評価項目数について、以前、中本委員から御意見をいただきましたので、わずかですが減らす努力をしております。
- 基本的には、各項目を年度ごとに自己評価し、この自己評価について、評価委員会で毎年度評価するという仕組みは無くなりますが、毎年度御報告はさせていただいて、それをもとに、中間評価をいただき、6年間終わった後に、最終評価をいただくという形になっております。
- 一応、建付けとしては、単年度ごとの実績の積み上げを中間と最終で評価いただくというような考え方は、そのまま継続していく予定です。

(中本委員)

- 次に、4ページ目にある中間評価時の評価委員会の評価で、1, 2, 3, 4とありまして、2と3の違いは分かりやすいですが、3の「中期目標・中期計画の達成が厳しい状況にある」と、4の「中期目標・中期計画の達成のためには、取組みの改善が必要になる」との使い分けがなかなか難しい。

- 自己評価では、Bは「十分に実施できていない」、Cは「実施していない」となっています。一方で、評価委員会の評価では、この3と4の使い分けが、運用上とても難しい面があるのではないかと思います。

(事務局：坂本課長)

- これまで過去、2年度分の評価と中間評価に携わってまいりましたが、おっしゃるとおり、確かに少し分かりにくい表現ではないかと思います。
- この3の「達成が厳しい状況にある」は、取組の改善を、何か見える形で明らかに対策をとらなければ、達成できない、というまではないが、もう少し頑張らないと達成が厳しいということ。一方で、4の「取組の改善が必要である」は、もう少し抜本的な改善を図らないと、達成ができない、という評価の意味で書いております。
- 確かに3と4の区別が難しい表現にはなっているかと思いますので、そういったところがもう少し分かりやすい表現に直すよう検討した方が良いかと思います。

(中本委員)

- 今までも、そのような解釈で運用していたと思いますが、もし可能であればというぐらいですが、もっと分かりやすくしてもいいかと思いました。

(池上委員)

- 今の御質問と関連ですが、この中間評価によって、(中期目標や計画に)修正を加えるということもあるのですよね。
- 目標に、何か取組の改善といいますか、中間評価して、やはりこれに該当する場合は、目標を少し見直すなどして修正するのでしょうか。
- それから「(評価委員会が特に認める場合)」という点も、少し意味深というか、どういうことを想定されているのかということは、少し思いました。

(事務局：坂本課長)

- 「(評価委員会が特に認める場合)」について、これまで、ここまでの評価が出たことがないので、具体的にこれというのはございませんが、昨年度、中間評価を行っていただいたときの例で、達成が厳しかったものとして2つほど申し上げますと、大学院の定員充足率で、特に総合管理学部系(アドミニストレーション研究科)が厳しい状況でしたので、これについては、定員を少し減らさせていただいて、その定員を達成するようにさせていただきました。
- また、文学部英語英米文学科で、一定のレベル以上の学生の割合が低いということで、これについては、TOEIC®IPを学生全員に受けてもらうようにしたり、

実践的な英語力を高める教育を強化したり等に取り組んでいくこととされています。

- これらは、3の「達成が厳しい状況にある」ものとして評価されています。4の評価になると、もっと踏み込んだ取組をお願いします、というような意見を出すことになろうかと思います。
- ここまでの評価は発動しておりませんが、確かに、この「(評価委員会が特に認める場合)」というのは少し分かりにくいかと思います。
- また、目標を見直すこともあるのではないかという点につきましては、委員会で御意見が出れば、それも有り得て、その場合は、また議会の議決を経て、見直すということになります。

(猪股委員長)

- 皆さん、おそらく同じようなイメージを持っておられると思いますが、この文言が少し分かりにくいというのはそのとおりかと思います。
- 私のイメージは、「3」は、今までの目標の中で、計画を立てて、そのとおり頑張らなさいと。数的なものがあれば、残りの実質2年間で達成を目指しなさい、ということになるかと思います。
- 「4」になると、なかなかそのままでは難しいので、今言われたような目標の変更、あるいは計画で実際に謳われている組織や担当といった部分の変更など、具体的なものは分かりませんが、そういったやり方の変更も加えて頑張ってください、という評価になるのではないかと想像しました。
- その場合には、もう少し具体的に書いた方がやりやすいように感じました。
- だから、評価委員会がその評価をするということになると、「(特に認める場合)」というのは、あえてなくてもいいのではないかということ。
- ただ、目標そのものを見直すとなると、議会の承認という手続が必要になると。そういう手続も含めて、何か文言を見直していただいた方がいいかもしれません。
- ただいまの意見を踏まえて、事務局において検討をお願いします。

2 令和6年度に実施する第3期中期目標期間における業務実績評価について

(1) 事務局説明

資料2-1～2-3に基づき説明。

(2) 審議概要

(中本委員)

- 資料2-2の15ページ。例えばローマ数字のIの中項目の一番の教育に関する目標の項目が18項目ありまして、1～4の平均値を出し、各段階の評価を機械的に算出できるようになっていると思います。
- この場合、この18項目それぞれが、重要なものとそうでないものとあると思います。特に重点的に取り組まれた項目もあれば、普通の項目になっているものもあって、大学側として取り組まれた思いが違うのではないかと考えています。
- 重点的に取り組まれたものを、重点的に評価するという事は、この枠外とか、評価する手法はないでしょうか。

(事務局：坂本課長)

- 点数の重み付けという意味では、計算上は単純計算となっております。
- ただ、業務実績評価書において、最初の総論的なコメントの中で、ここは特に評価できる、ここはもう少し改善する必要がある、などということを経験ではなく文章で書いていただくような様式となっております。

(中本委員)

- 第3期中期目標についての評価が今回出ると思いますが、次の中期計画の項目も拝見していましたら、やはり、とても重たい項目と、そうでない項目がありました。
- 例えば、(13)のような、必要があれば改定しますというような項目もあったものですから、やはり重みが違うのではないかと。
- ただ、次の中期計画を見て、そう思いましたので、今回はそのまま行かれてもいいかと思いますが、次回の中期計画では、少し考えてみてもいいのではないかと考えました。

(猪股委員長)

- 仮に重み付けをするのであれば、本来は、最初に計画を立てる段階で、大学としてこれは、というように点数を変えて付けていただいて、それに基づいて評価するというのもありだと思います。
- ただ、この計画期間は6年間ありますので、その間にかなり社会環境も変わりますし、途中で、その重みが変わったということも十分あり得るかと思われるので、なかなか最初から、重み付けをするのは難しいでしょう。
- 今の御意見を生かすとすると、先ほど文章で、ということがありましたが、評価委員会として評価するタイミングで、これは重い、これは軽いというのを少し勘案するというのは、盛り込んでもいいかという気もします。

- すごく難しいとは思いますが、検討していただければと思います。
(事務局：坂本課長)
- ありがとうございます。どこかの時点の委員会でお諮りさせていただきます。

(末松委員)

- 聞き逃したかもしれませんが、1～4の評価は、この数字が小さい方が評価が高いということでしょうか。

(事務局：坂本課長)

- はい。そのようになります。

3 役員報酬の支給基準について

(1) 事務局説明

資料3に基づき説明。

(2) 審議概要

意見なし

4 第4期中期計画について

(1) 事務局説明

資料4-1に基づき説明。

(2) 法人説明

資料4-5に基づき説明。

(3) 審議概要

(末松委員)

- NPO法人ドットジェイピーが実施している制度で地方の議員ところに行って研修を受けるものがございまして、実は、私の事務所も毎年受け入れている中で、県立大の学生も何人も来ていただきました。

- すごく優秀で、県庁にもおそらく何人か入っていると思いますが、ますます地元に出て、御活躍いただければと思います。すごくありがたいことだと思っています。
- ところで、今、世界的な半導体メーカーのTSMCが進出して、日本中、世界中から注目される中で、やはり半導体関連・DXとか、このような半導体関連産業で活躍する人材も県立大で育成していただけるということは、すごくありがたいことだと思っています。
- 県立大学で学んだ人たちが、少しでも多く県内に残っていただけるよう、ぜひとも御尽力いただければ。私たち県議会といたしましても、全力で後押ししていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(中本委員)

- 2点御質問させていただきます。
- まず、1点目が資料4-4の3ページの(9)に、英語能力の向上の項目でございます。
- 先ほど、堤学長から、2年生の12月にTOEIC®IPを全員受験されるという御説明がございましたが、評価指標として、「TOEIC®IPテストの受験者数700名以上(毎年度)」という指標になっております。
- 1学年の入学者数が450名程度ではないかと思いますが、この450名と、指標の700名がどのような関係になるかというところを、お尋ねできればと思います。
- 2点目は、熊本の経済界、人手不足がかなり深刻になっておりまして、県内就職者数というところは、とてもこれから重要になってくるのではないかと考えております。
- 6ページの、(26)に、「県内就職率」という検証指標がございます。「第三期中期目標期間の水准确保」ということで、今までの平均値を目標にされるということでございますが、こちらにつきまして、今までの取組がどのようなものであったか、また今後どのような取組をされるのかというところを、お尋ねできればと思います。

(法人：堤学長)

- 英語教育に関しましては、今年度初めて、TOEIC®IPの2年生全員受験を行いました。これは強く推奨することで、受けなかったからといって学生の成績に反映があるといったことはなく、自主性に任せておりましたが、2年生412名が受けております。

- その他、他の学年も、そういう義務づけがなくても受けた学生がおりますので、それを合わせると、639人受けております。
- 目標700名ですが、これは学科によっては少しバラツキがありますので、少ないところには強く呼びかけて、700名を超すぐらい受験を、ということを目指しております。
- また、それだけではなく、大学に入った時点で、eラーニングシステムのID・パスワードが、学生全員に配付されますので、そういうのも含めて自学自習できるようになっております。その指導もしていただいて、全体で英語力を上げていきたいと思っております。

(法人：倉光事務局長)

- 就職のところですが、全体としては、県外も含めて、例えば令和4年度は売り手市場ということもございまして98.1%の就職率となっています。うち県内が56.8%となっております。
- 第4期中期計画期間中の目標値としては、3期並みということではありますが、当然ながら、おのずと仕事が増えていけば、県内志望も増えてくるかと思っております。
- 今どういったことをやっているかと言いますと、例えば、県内企業さんとのマッチング会だったり、きめ細かにいろんな説明会情報を流したりだとか、公務員に関しては、国家公務員、地方公務員、いろんな団体から来ていただいて、公務員志望の学生向けの説明会ですとか、細かいことですがけれども、公務員志望の学生に対しては、我々事務局に県職員がおりますので、県職員が直接、学生さんから相談を受けるというようなこともやっております。
- 今後、JASSEMに就職したり、SONYだったり、東京エレクトロンなど、セミコンパーク周辺の就職も、もちろんありますし、他の企業さんも含め、学生にはもっと知る機会を増やして行って、ぜひ、県内就職率も上げていきたいと考えております。

(中本委員)

- ありがとうございます。私どもは、いろんな地元の企業にヒアリングしていると、やはり会社に入って本当によかったと思っただけのように、働き方改革であったり、会社のミッションやパーパスについて、真剣に従業員の方に教育をされているような企業がいっぱいありますので、ぜひ、県内の企業のいろんな魅力を伝えていただければと思っております。

(池上委員)

- 2点お尋ねしたいのですが、2ページの(4)「アセスメントプランを基に学修成果を可視化し～」というものについて、なかなかこれがうまく取り組もうと思っても難しいところなのですが、評価指標も含めて、少し具体的に教えていただきたいということ。
- それから2点目は、重点事項にも入っていますが、8ページの(39)。「内部質保証の観点から～」というものについて、貴学も本学も一昨年前に認証評価を受審されたかと思いますが、おそらく、この内部質保証のところ、仕組みをどうするかと注目されたところかと思いますが。このことについて、今どのような体制で、本学で問題になるのは、PDCAをうまく回すことについて、そういう内部質保証の体制、また少し抽象的になりますが、今の課題やそれに対する対策についてお尋ねしたいと思います。

(法人：白石理事長)

- なかなか、現実の問題として、これを学生の卒業に対してどう使うか難しい問題があるということがあった上で申しますと、例えばTOEIC®の点数で何点ぐらいただたらどのぐらいなのかということが客観的に見えてくる。
- 例えば、英語で言いますとTOEIC®を受けさせること自体が、学生にとっては、自分たちがどのぐらいの英語力かということが分かるようになる。
- 私は、これが非常に重要であると考えています。ただ、例えば、後ほどまたお話ししますが、私自身はこの3月末で理事長退任ということでございまして、ちょっとこの辺は学長とは少し考え方が違いますが、例えば730点取れないのであれば、ある分野の学生については卒業させない、そういうことは私はあり得るのではないかと思います。
- なかなかこれはいろんな他の問題もありますので、アセスメントというのを、実際どのぐらい強制力を持つものにするかということでは、まだ用心しているところがございます。
- それから、内部質保証につきましても、私自身は、特にシステムティックにこれを、ということは考えておりませんが、明らかに、教育において、非常に貢献しておられる先生はおります。
- そういう先生につきましても、学長、副学長、私のところで「ちゃんとそのことは分かっている」ということはお伝えしていますし、それに見合うそれなりの待遇等についても考える、ということをやっております。

(法人：担当課長)

- アセスメントプランの具体的な指標についてのお尋ねにつきまして、私の方から御説明いたします。
- アセスメントプランに関しては、具体的な進捗としましては、学生の進学、要は進級進学率と卒業率、それからGPAといったようなことを指標としておりまして、現在のところ、指標の推移を見ながら、課題があれば、何らかの対応を行うというところで位置付けているところでございます。
- 現在のところ、これについて具体的な数値に大きな動きはございませんので、本学の教育もある程度水準を保っているというふうに理解しているところでございます。

(法人：堤学長)

- 内部質保証委員会の中で定期的に確認しているところです。
- 認証評価は、昨年度受審しまして、大きな指摘はございませんでした。
- 急を要する改革はございませんが、年度計画がございますので、それを検証していくという作業は続けてまいります。その中でマイナスの現状を把握して、改善していくということになろうかと思えます。

(猪股委員長)

- 私からは、一つだけお尋ねします。
- 多様な入学者選抜について、その具体的な指標として、「志願者数」、要は母集団を増やして、その中で、全体の多様性については確保できるのではないかと、ということだと思えます。
- 多様性というと、ジェンダーが一番分かりやすいかもしれませんが、国際化ということも記載いただいております。
- 県立大学では、ある程度固定された生徒さんたちが受験されるかと思いますが、今は、かなり経済的に厳しい生徒さんとか、そういう方たちも、できれば大学に進んでいただいて、多様性という点では、そういう人たちが、学生の中に入ることが、私は非常に重要ではないかと思っております。
- 奨学金はあると思いますが、何かそういう経済的な支援的なことで多様性を確保するというようなことは考えていますでしょうか。

(法人：倉光事務局長)

- 経済的な部分での多様性というところでは、全国的にも珍しい取組として、生活保護世帯の学生については、「“くまもと夢実現” 枠」として授業料を免除し、

生活資金についても、無利子貸し付けが可能な枠を、2人までですが、そういった枠を設けております。

- 一時はコンスタントに入っていたその枠の方も、修学支援法が施行され、ここ数年はなかったのですが、本年度1名入学しております。
- 何が違うかと言いますと、修学支援の場合はGPAが落ちてしまうと支援が受けられなくなりますが、「“くまもと夢実現”枠」については成績は関係ない、という語弊がありますが、やはりアルバイトで忙しかったりするので、経済的に厳しい学生を応援しようということで取り組んでいるところでございます。
- また、当然、国際交流については、コロナも終わって、大学としても引き続き取り組んでいきたいと思っています。

(猪股委員長)

- はい、ありがとうございました。国立大学では、入ってくる人がかなり画一的になってしまっているということが問題にもなっております。
- 地元に着した大学ということで、続けていただければなと思い、お尋ねしました。ありがとうございます。
- すごく簡単なことですが、先ほどの県内就職率の話でありましたけど、今、非常に企業もグローバル化していて、本社は東京だけど熊本が勤務地という場合もその中に入るのでしょうか。

(法人：倉光事務局長)

- おそらく、本社機能がどこにあるかということで、県内か県外かというふうにしております。

(猪股委員長)

- 私、医者ですが、TSMCが来る前に、産業医の派遣を打診されたことがありました。東京のある企業が雇用して、TSMCに派遣するみたいな話もありまして、働く場所はTSMCですけれども、そういう場合どうなのかなと思い、お尋ねいたしました。

(中本委員)

- 大学の中で働いていらっしゃる職員の方々のことについて、お尋ねしたいと思います。
- 7ページの(34)、事務の合理化で、時間外勤務時間を職員1人当たり平均5%削減され、これを、最終年度で、ということを書いてあります。

- 人手が足りているのか、足りていないのかというところで、この5%の目標が年平均なのか、6年間で5%なのかということ。DXとかも図られて、時間外を削減されるということかと思えますけれども。
- それに関連いたしまして、9ページの(44)で、心身の健康状態に関する項目がありました。ストレスチェック提出率を項目とされております。85%以上ということで、きちんとモニタリングしていくことが重要な項目ですので、数値がどうのこうのというものではないかと思えますが、全員ではなく85%という目標の設定がどうなのかと思いましたので、お尋ねしたいと思えます。
- いろんな職場で人手不足が問題になっておりまして、働き方改革に取り組まれて、職員のエンゲージメントを高めることがいろんな組織で今重要になってきております。
- 取組の内容としまして、(34)、(44)を挙げさせていただきました。本当に、生き生きと働くためのいろんな項目が展開されていると思えますので、取組についてお尋ねできればと思えます。

(法人：倉光事務局長)

- 時間外勤務時間について、現状と比較して、計画期間の平均が5%ということになります。
- 人が足りているか足りていないかという、どこの職場もそうですけれども、業務はどんどん複雑化、多様化していくので、足りているとはとても言えない現状だと思っています。
- その中で、スマートワーク委員会というのを毎月開催しておりまして、DXだったりとか、情報共有だったりとか、ちょっとした取組でもっと効率化できるのではないかというアイデア出しをするというようなことを、ずっとやっております。
- 今後、それも続けていくのですが、3期は10%減としておりましたが、更に10%というのが厳しいということもございまして、今回は、5%とさせていただいております。
- ストレスチェックについては、現状も8割を超えて提出されている状況かと思えます。100%というのを掲げるべきかもしれませんが、現実的には難しいということもございまして、引き続き提出を呼びかけていくということで考えております。

(中本委員)

- ありがとうございます。最近、いろんな経営者の方にお尋ねしましたところ、やはりいろんな制度対応であったり、いろんな業務が増えていく中で、仕事をやめることも決めていく。

- スクラップ&ビルドで、いろんな事業の中で人を集中しないといけないところに集中するので、やめる仕事も考える重要性のお話を、複数の企業でお聞きしました。
- そういう取組もあってもいいのではと思い、御質問させていただきました。ありがとうございました。

～ヒアリング終了、法人退室～

(猪股委員長)

- 今のヒアリングを踏まえ、第4期中期計画の認可について、特に、御意見はございませんか。
→意見なし
- それでは、委員会としては、この第4期中期計画の認可は適当であるという意見でよろしいでしょうか。
→全員、了承
- それでは、以降の手續については、事務局で進めていただきますようよろしくお願いいたします。

5 (報告) 公立大学法人熊本県立大学の次期理事長について

(1) 事務局説明

資料5に基づき報告。

(2) 審議概要

(猪股委員長)

- 私から質問ですけど、任期はどうして4年なのでしょう。

(事務局：坂本課長)

- 公立大学法人化する前からの任期もあったと思いますが、公立大学法人になりましたので、6年間の中期目標になりましたので、4年間お勤めいただいて、引き続きお願いしたいということであれば、1回に限り、2年間の再任を行って、6年間はお勤めいただいているというような定款になっております。

(猪股委員長)

令和6年3月21日

- 熊本大学は学長が6年間の任期になりますので、ちょうど評価期間と大体一致するような形になっているところがあります。再任が可能だということであれば、ちょうど6年にフィットするのかもしれませんがね。ありがとうございます。

以上