

令和6年度 第1回埼玉県公立大学法人埼玉県立大学評価委員会 議事録

日 時 令和6年7月29日（月）午後3時00分～午後4時30分

場 所 埼玉県立大学 本部棟3階 大会議室

出席委員 川又委員長、菊池委員、春名委員、廣澤委員、細谷委員

県側出席者：坂医療政策局長、加藤保健医療政策課長 ほか

法人出席者：田中理事長、星学長、磯田事務局長 ほか

○ 次 第

1 開 会

2 議 事

（1）公立大学法人埼玉県立大学の令和5年度業務実績報告について

3 閉 会

○ 結 果

1 開 会

（定足数の充足）

評価委員会規則第5条第2項に規定する定足数（委員の過半数の出席）を満たし、会議が成立していることを確認した。

（会議の公開）

評価委員会規則第7条に基づき、会議の公開を決定した。（傍聴者なし）

2 議 事

【議事（1）説明】

- ・ 公立大学法人埼玉県立大学から「公立大学法人埼玉県立大学令和5年度業務実績報告」について資料に基づき説明。

【質疑等（意見含む）】

廣澤委員：まず数値目標のうち法人固有職員比率ですが、ご案内の通り今民間企業の人手不足感が加速しておりまして、なかなか思ったように採用ができないような状況にあります。大学におかれましては、これから令和9年度に向けて採用されるということですが、具体的に何人採用される計画なのかということをもっと教えていただければよろしいですか。

法人（事務局長）：先ほど、令和5年度から採用活動を開始していると申し上げました。

平均的に毎年1名程度を採用していくと、令和9年度に事務局職員の半数が法人固有職員になります。県派遣職員が半数、法人固有職員が半数、そのような見込みとなっています。若干の退職者の発生だとか、そういったことで、少し増減することはありますが、平均的に1名の採用ということを計画しています。

廣澤委員：民間企業の人手不足倒産が出ているような状況ですので、ぜひ計画的な採用を心がけていただけたらと思います。

2点目として、進路決定率について、数値目標では100%目標となっています。

他方で実績は99.8%ということなので、数字だけ比較すると、目標を下回っている達成率になります。これをS評価とする考え方をもう一度教えていただければと思います。

法人（事務局長）：そもそも県から示されている数値目標100%につきましては、きっちり100%というよりも、目指すべき理想の姿ということで、私どもはとらえて努力しています。

昨年度から、0.3ポイント上昇して、過去最高となったということ、それから参考資料3の業績評価指標の推移を見ていただくと、進路決定率が上昇していることが読み取れると思います。

当然現在の雇用情勢、非常に売り手市場というような世の中の状況もありますけれども、きめ細かな就職支援等を実施した結果、そうした取組が寄与していると評価をして、S評価としています。

廣澤委員：努力は非常によくわかっています。100%以上の数字がないので、S評価が出ない仕組みになっているのではないかと危惧しています。例えば前年度比何%以上増えたらS評価にするとか、そういう形の方がモチベーションアップに繋がるんじゃないかと感じたので、その辺も含めて質問しました。

細谷委員：県内就職率についての説明が少しわからなかったので質問します。

全般的に頑張っていると思いますが、参考資料1の達成状況の分析に、「県内出身者比率の低下により前年度から0.4ポイント低下」と書いてあります。

参考資料3の⑩(参考) 県内就職率(県内出身者・県外出身者別)を見ると、県内出身者の就職率は80%で前年度77.5%から上がっています。県外県内の学生の割合は半々と聞いているので、(県内・県外出身者の県内就職率を)2分の1ずつを足すと57%ぐらいになります。

「県内出身者比率の低下」との説明だが、どのように見るとこの0.4ポイントがわかるのか質問したい。また、⑩県内就職者の対県内出身者比率の割合の意味がわからないので、教えていただきたい。

法人(副学長): まず⑩県内就職者の対県内出身者比率について、下の※印のところにあるように、県内就職者数を県内出身者数で割ったものという定義になっています。

県内就職者数は、県内出身者で県内に就職した人、それと県外出身者で県内に就職した人の合計ということで、県内外問わず、県内に就職した人を県内出身者で割ったものというのがこの指標の意味です。

中期計画上の県内就職率を捕捉するための指標として、何らかの指標を設けた方がよいということで設けたものです。一般的に県内就職率は県内出身者の比率に大きく影響を受けることとなります。意味するところはちょっとわかりにくいという意見もいただいたので、参考ということで、県内就職率を、県内出身者と、県外出身者それぞれ別々に見たものが、⑩(参考) 県内就職率(県内出身者・県外出身者別)の表です。上の方のグラフが、県内出身者のうち、県内就職者の割合ということです。2023年度を見ていただきますと、県内出身者が80%県内就職しているという数字になります。

下の方のグラフは県外出身者のうち、県内就職者の割合ということで、県外出身者の34%が県内に就職しているということです。

先ほど計算をしていただきましたけどそういう解釈で結構です。2020年度以降ぐらいから、県内出身者は県内に就職する傾向が、県外出身者はやはり県外に戻っていく傾向が見てとれ、どちらかという地元志向が強まっている感じがしています。

細谷委員: 説明はわかりますが、達成状況の分析に記載のある「就職者数に占める県内出身者比率の低下」はどのグラフから見えますか。

法人(事務局長): データは、こちらには載せておらず資料の中では出てきません。わかりづらくて大変失礼いたしました。

法人(副学長): 大体県内出身者と県外出身者の割合は50%ずつぐらいで推移しています。年度によって多少県内出身者の割合が減ることもあります。その年度間の変化のことを説明しているのだと思います。

細谷委員: わかりました。

この資料を見て、よかったなと思うのは、県内の人80%近く来たということです。(全体の人数を100人と仮定すると) 県内と県外学生の割合は半分ぐらいで、県内出身者が40人、県外の人20人ぐらい入ってくれたら県内就職率が60%ぐらいに行くということです。だから60%の目標が、大学にとっては大変だと思います。前年度と比べて県内就職率が0.4%下がっていますが、(県内出身

者の) 県内就職率が 82.8%の時もあるので、80%を超えることを目指すと、(県内就職率) 60%の目標に近づくのかなと思います。県外出身者は地元に戻って安定した方がいいと考えているのかもしれない。表としては参考の表は、私は理解できました。

菊池委員：私は県民ということもありまして、一県民としての期待を込めてということで、意見を申し上げさせていただきます。

大きく 4 点です。

1 点目が、業績評価指標が第三期中期計画から設けられたということで、これは量的データの特性などを踏まえて、有益な指標ではないかと資料を見て思いました。その中で、参考資料 3 ⑨の GP の平均について、教科の特性や、それから専攻の異なるものなど、いくつかグラフを作っています。

参考資料 3 の⑩がディプロマポリシーに対する学生の自己評価ということで、学部、博士前期課程、それから博士後期課程とそれぞれ提示しています。

この⑨と⑩に対して、どんな分析をされているか教えていただきたいと思います。

2 点目が、先ほど概要の中で、大学院、それから学部改革について報告がありました。昨年度取りまとめられた改革案では、大学院を定員増にすることに対する必要な環境整備について教えていただきました。

今年度すでに、その運営が始まっているかと思います。改革内容は、学生数だけでなく、一貫教育コースの新設ということで、他の専門人材養成校のモデルとなるような、そんな期待が込められるような、内容となっていくかと思います。

その 1 つが、学部と博士前期課程の一貫教育コースですが、これは、まず、理学療法、作業療法、検査技術の各学科 2 名ずつということなんですけれども、他の学科も導入する計画があるか、そこを教えていただきたいと思います。

3 点目が、先ほど、専門職連携教育研修センターを新設するというので、まさに時代の要請にこたえるべく、県立大学の強みを生かした、センターの新設、また、既存のセンターの再編成というふうに理解ができました。

そして時代の要請ということを考えますと、今、配慮を要する学生に対する支援というものが、学生生活上だけではなく、修学支援ということに対しても求められていると思います。

この点について、組織図や報告書を見ると、学生担任教員がとても丁寧に面接をして、そして学生支援センター、保健センターとの連携が重要だというふうにとれました。

その中で、ストレスチェックでリスクの高かった 175 人に呼びかけたところ、相談に繋がったのは 23 人とわずかだったという自己評価がされていました。

このあたり、どのような対応を考えているか、教えていただけたらと思います。

最後 4 点目が地域貢献についてです。

これは昨年度、高校生向け開放授業で、対象を広げていくというようなことも聞かせていただきました。今回オンライン科目も入れて、県内全域から募集をかけて、9 科目 67 名の受講生があったということでした。これは多分高校の先生にも相談しての受講だと思います。高大連携ですとか、それから県内就職者の増加にも繋がっていくような、取り組みではないかと思います。

A 評価ということですが、私は限りなく、これからの取り組みで、S 評価になっていくような、とても魅力的な取り組みだと思っています。

これからの発展に期待したいと思います。これからさらに広げていくような構想などありましたら教えていただけたらと思います。
法人（高等教育開発センター長）：参考資料 3 の⑨の GP に関して、特に⑨累積 GP の平均₂を見ると、19 年以降だんだん収斂して差がなくなってきています。それぞれの専門科目で、GP 評価の値がだんだん一緒になり始めているというところです。

これには幾つかの要因が考えられます。1 つ目はコロナ禍の中で、2019 年というのは本学で累積 GP の 4 年分のデータが初めて取れた年です。その翌年に、コロナ禍に入ってしまう、授業方法とか、評価の仕方というのが、遠隔授業が入ることなどで結構ばらつきが出たということはあったと思います。それが 21 年以降だんだん慣れてきて、23 年度はもう 5 月からコロナの影響をほとんど受けていないので、その辺が収斂してきたということがベースにございます。

GP に関しては、これまで高等教育開発センターでいろいろ分析をしてきたのですが、なかなかコロナ対応で十分な分析ができませんでした。2021 年度分からは、かなり詳細にグラフ化して、各学科専攻間での違いをわかりやすくしました。それを教育研究審議会でも報告するようになりました。これがかなり影響したかと感じています。つまり学内での GP に関する共通理解が深まってきたというのが背景にあるのではないかと見ています。

⑩はディプロマポリシー（DP）に関連したものです。DP もやはりコロナ禍の影響は受けていたところですが、学部、博士前期、それから博士後期、この 3 つが指標の中で出ているところです。

特に学部がはっきりしていますが、2021 年から 23 年にかけて、急激に自己評価が上がっているのがわかると思います。おそらく背景には、コロナ禍で 2019 年から 20 年は混乱していたのが、21 年以降はかなり落ち着いてきたというものもあると思います。

ただ、それよりも大きいと見ているのが、2022 年度から始めたことがあります。授業評価アンケートだけでなく、学生の学修成果アンケートという、両方合わせて授業評価・学修成果アンケートというのを、各科目が終わるときに取るようにしました。

学修成果アンケートは、5 つの DP に合わせて、「あなたはこの授業からこの 5 つの DP をどのぐらい学べたと思いますか」というこ

とを聞くようにしました。その結果、学生の中で、DP がかなり意識されるようになったというのが大きいのではないかと見えています。

加えて、21 年、22 年には違いがあります。22 年度の卒業生から、新しいカリキュラムで学んできた学生です。22 年度の学生からは、カリキュラムマップを使って、自分の今の授業が DP のどこに位置づいているのかを、マップの中で見えるようになった世代です。学生にもわかりやすいものになったので、教員もそのマップを見ながら、自分の授業が、DP の中にどの辺に位置付けられるかマップで確認できるようになったのが大きいのではないかと考えています。

従って、2021 年と 22 年の大きな違いは、そこだろうと見えています。

菊池委員：GP については、入試区分の分析をしたり、あるいは修学支援制度の給付金の根拠になることもあるので、共通理解を持って収斂してきてるとというのが、大変いいのかなと思って伺いました。

それから学部の DP が 100%に近いというのは本当に成果として、大変誇れるところなのではないかなと思いました。その背景がカリキュラムマップ、学修成果アンケートということで、これからもうまく活用されるといいかなと思いました。

法人（副学長）：学部、大学院博士前期の一貫教育コースについて説明します。この仕組みは各学科専攻におきまして優秀な成績を収めた学生で大学院に進学したいという者について、研究能力の早期の向上を図る目的で、学部 4 年生から大学院に入学することを前提として、大学院の科目を履修できる、例えば修士論文を執筆に取りかかれるという仕組みであります。その代わりに入学金を免除して、経済的支援を行うことをしています。

このコースの開設に当たりまして、各学科・専攻などの意向を確認しましたところ、理学療法学科と作業療法学科、検査技術科学専攻、こちらの方から実施の意向がありました。

現状を見ますと、本学では各学科とも学部を卒業した後、直ちに大学院に進学するという者は非常に少ないです。ただ、一部研究をしたいということで、大学院に進学する学生もいます。そういった学生は理学療法・作業療法・検査技術にいるということで、各学科の方から希望が出てきたので、対象にしたということであります。

他の学科専攻に拡大するかどうかにつきましては、学部生の意向や、今後の進路の状況、あるいは運営上の課題を整理しまして、今後検討していきたいと考えています。

菊池委員：他の学科でもできることを期待しています。

法人（学生支援センター長）：3点目の学生の要配慮等の支援につきましてご説明いたします。

委員からご指摘いただいたように本学では担任制度をとっておりまして、きめ細やかな学習支援、生活上の支援等を行っています。特に学習、就学や学生生活上の必要な支援で、要配慮が必要な合理的配慮を求める学生がいた場合は、担当教員と面談を行いながら、大学に申請書を提出していただいているような形でございます。

関係するアドバイザー等を含めまして、障害学生支援検討会を随時開催しておりまして、障害特性やそれぞれの場面、状況に応じて提供可能な配慮の具体策を検討して実施提供するようにしています。

またストレスチェックは、保健センターの方で実施をしています。スクリーニングを行うことによって、学生の心身の状況等を把握してフォローをしています。

学生のストレスチェックについては、毎年度呼びかけをして相談室に繋がるのは大体20人から30人程度となっています。ストレスチェックの値も年度の様子を見ながら、どこでラインを引くかということを考えながら、学生相談室のカウンセラーとも一緒に相談を進めています。

詳細につきましては保健センター長の方から願いたします。

法人（保健センター長）：ストレスチェックは、春の健康診断のときに実施しています。その後、ストレスの高い学生に、受診を促すような形で、昨年度は175名に促したところ、23名、13%ということで、決して多くはないですけれども、問題の高い学生はスクリーニングして、ピックアップできているような状況です。

それとともに、毎月1回、学生相談室のカウンセラーから全学生に対して、学生相談室がいつでも、あなたたちに開かれていますよというメッセージを、出すようにいたしました。それに伴い、実際、学生相談室の利用が昨年度200件を超えている状況でございます。

菊池委員：こういった学生さんが増える中で、対応件数も増え、教員はなかなか神経を使うところもあるかと思えます。

ストレスチェックをきっかけに、必要な人たちは相談に行っているという説明だったと思います。これから対応が増えていく可能性のある中で、体制について気になったので、伺いました。

法人（地域連携センター長）：4番目の高校生向けの開放授業の件については、昨年度9科目を提供しています。これがもっと増えるようにということでしたが、まず高校生についてこの開放授業は、高校生の授業の後に、当大学で開かれているものに関して提供するものです。昨年度からオンライン化もしてきていますが、時間の制限があります。受け入れていただける教員をさらに募集しまして、広がっていくようにしていきたいなと思っています。

さらに、当大学では地域に根差した大学の基盤づくりということを地域連携センターの方で進めています。そこに関しましては、中学、高校出張講座や、まちなかキャンパスなど、大学の専門家が、地域住民に対していろんな情報を提供しています。そのような場面をさらに増やして行って、先ほどご指摘がありました評価 A から S を目指して参りたいと思っています。

春名委員：何点か質問がございます。

1 点目は、S 評価とされた項目ですけれども、研究に関しまして、研究開発センターで支援をされて、県の目標である科研費採択件数 65 件を目指すために支援が行われているということです。毎回非常に良い成績を残されてるんですけど、こちらの 65 件という数字の根拠と、採択率も 20%以上保たれているようで、成果として研究成果をどれぐらい出していかも重要だと思いますので、そちらの目標があるのかどうかという点を、質問したいと思います。

それから 2 点目は、現在の少子高齢社会ということで、先ほどの質疑にもありましたように、地域包括ケアシステムの構築は非常に重要なところで、県として、すでに様々な取組をされていると思います。今後のビジョンとして、県ならではの、あるいは保健医療福祉専門職が連携できるという点でも重要だと思いますので、これからどういう方向性、戦略があるのか、ご意見があれば教えていただきたいと思います。

3 点目ですけれども、学生支援に関することです。参考資料 3 の⑭で、授業料減免件数が 2020 年から上がっているかと思っています。こちらは、何か支援を手厚くしたのか、それとも困窮する学生さんが増えているのか、その辺りを教えていただければと思います。

法人（副学長）：65 件の根拠をご説明申し上げます。

本学は 2010 年に法人化されまして、第一期の中期目標が設定されました。その時県から示されたのが 56 件でした。

2015 年に達成した実績は 65 件で、2016 年から第二期中期目標期間が始まり、その実績をもとに 65 件と目標設定されたということです。

それが今まで続いているということです。

法人（研究開発センター長）：研究成果につきまして説明します。

まず研究成果については、大学の IR（インスティテューショナル・リサーチ）の中にもありまして、論文数によりまして、研究成果を上げるということについては学术界への貢献ということで、そのようなメトリックスを採用しています。

その他、産学連携により共同研究に発展する、それから一部はまだたくさんはありませんけれども製品化につながるころ、それから社会福祉系の先生方の研究におきましては、自治体への提言に結びつく、地域包括ケアの施策の一部に取り入れられるかどうかとい

うことについて、件数を今後見ていくことで、研究成果をとらえている状況です。

春名委員：科研費件数の根拠はよくわかりました。

ただ、既に目標 65 件達成できているので、さらに高い目標を掲げてよいという印象を受けました。あと研究成果につきましても、ご説明いただきまして、理解いたしました。

法人（研究開発センター長）：地域包括ケアの研究につきましても説明します。

地域包括ケアの研究につきまして大学の根幹となる研究です。研究開発センターのプロジェクトとして、毎年 4 件進めています。

また、学長の指導のもとに、教育、研究、地域連携の一体的推進事業、いうものを設けており、そちらも、年に 2 件から 3 件、学内の教員に参画していただき、実績を上げているという状況です。

実際にこの埼玉県下あるいは全国的な地域包括ケアの推進の一部に取りこんでいただくことで成果を上げているということです。具体的には、越谷市を中心とした、介護予防、或いは認知症予防のための取組で、越谷市の地域包括ケア課の事例として、高齢者の人たちも通いの場で、運動や認知機能、維持をするための下支えになるデータを本学の研究プロジェクトの一部が担っているということもあります。これまでの研究成果としてはそういった取組が、その研究者だけではなくて、地域のコミュニティが、助け合いをしていく、支援者同士が助け合う、それから、困っている人たちのネットワークを作ることも取り組みまして、こういったものが少しずつですが、実績として上げられていくのではないかなと思っています。

春名委員：地域貢献という点で、県立の大学ということで、そういった意味でもすごく強みがあると思います。難しい取組をされていると思います。

また、今後少子化ということもありますので、高齢者の知見、経験を生かしてまた少子化対策にも広げていただけるといいのではという印象を持ちました。

法人（副学長）：先ほどの科研費 65 件の目標について、補足です。確かに今の実績としてはですね 65 件超えています。2023 年度は 79 件ですが、来年度以降、数が少なくなる可能性があるかなと考えています。またこの中に科研費を延長した件数が含まれている部分もあります。それから最近教員の職員構成が変わり、低い職位の教員が増え、科研費を持ってない者が増えていると思います。

そういったいろんな事情がございまして、65 件までやっぱり相当頑張らないと、なかなか達成できない数字と認識しています。

また今回の中期目標期間におきましては、科研費だけではなくて、いろんな民間の助成金、受託研究なども取っていききたいということで、目標が設定されています。科研費 65 件の目標は県から示されていますので、最低限やらなければいけないと思っていますが、いろんな研究費を取っていききたいと考えています。

法人（学生支援センター長）：学生に対する経済的支援ということで、授業料減免ですとか修学支援制度等を活用させていただいています。

委員のご指摘の点ですが、2020年度から高等教育の修学支援新制度が始まりましたので、ここを期に数字が大きく上がっているかというふうに思われます。対象となる学生の幅が広がりましたので、この支援制度の導入によって、毎年10%弱ぐらいの学生さんが支援制度を活用しています。

コロナの影響等によって家計が急変した学生に対する支援もありましたが、実際に家計が急変して採用した学生は2021年度2022年度にはいませんでした。2023年度に生計維持者が失業したことによって2名申請がございましたが、特に大きく増えるということはありませんでした。

川又委員長：それでは私の方からも2、3気が付いたところを申し上げます。質問というよりは、どちらかという意見ということになります。

まず1つは今、春名委員の方からもありました科研費について、昨年大型を取れるようにという意見が評価委員の側から出されたと思います。それに対して基盤Bが2件取れたとあります。大型の科研費も取れるようになってきたのかなと感じました。先ほど、次年度以降は科研費が厳しいかもしれないという発言はありましたが、ぜひ基盤Cだけではなく、大型も含めて継続的に取り組んでいただきたいと思います。

それから科研費以外の外部資金、共同研究等も含めて獲得したいという法人からのご発言がありました。これに関連して「活力ある公立大学のあり方に関する研究会」という総務省の研究会で、一昨年、外部資金について公立大学としても、いろんな形で獲得をして、いわゆる設置者からの運営費交付金に加えて、財源の多面化を考える必要があるという指摘がありました。その意味でも科研費以外にも研究費、共同研究など外部資金獲得にチャレンジしていくというのは非常に重要なことと思います。

それから地域包括ケアのプロジェクトをいろいろと取り組んでいることに関して、先ほどの「活力ある公立大学のあり方に関する研究会」、あるいは公立大学協会の方に昨年12月の報告書が載っていたと思います。たとえば、愛知県立大学が、認知症高齢者の災害時支援について地域連携の取組をしており、それが参考にするべき「工夫して進めている事例」として挙がっていました。ぜひ本学の、先ほどご紹介にあった越谷との、介護予防とか、認知症予防の取組も、そういうところで注目していただけるような形で、さらに充実したものにしていればいいのかなと、ご意見を聞いていて感じました。

評価のあり方との関係になります。廣澤委員や細谷委員とのご発言とも関連しますが、自己評価、年度計画の達成状況として自己評価Aがついたが、実はその計画に対応する数値目標についてはまだ達成していないと、こういうものがあります。年度計画は達成したけれども目標は達成していない場合、これはその年度計画そのものの妥当性を検討する必要があるのではないかという気がします。そ

の点をちょっと考えていただければと思います。具体例で示すと業務実績報告 52 ページ、項目 85 です。項目 85 は在宅勤務についてです。多様な働き方に対応する取組は中期計画にありますが、女性管理職を達成するという中期計画、もしくは年度計画の取組が見つかりませんでした。もし無いのなら、検討がいていると思います。

参考資料 1 の業務実績報告書の概要 3 ページに、自己点検評価の取組についてのまとめがあり、認証評価の受審に向けた準備についての記載があります。私も埼玉大学で 2 回、認証評価のときに報告書の取りまとめの責任者をやったので、おそらく来年の 6 月の提出に向けて今学内で大変な作業を皆さんでされていると思います。

それと昨年評価のあり方として、アウトプットだけではなくてアウトカムも考えてみたらどうかというお話をしました。

国立大学の場合には、新しい中期目標中期計画期間になって、いわゆる定量的な指標を設定して、その指標の達成度をもって中期計画の達成状況を図るということになっています。

こういったことを考えると、例えば年度計画を設定するときにも、認証評価で求められていることも踏まえて、年度計画を立てるが、その時に、認証評価のエビデンスでも使えるような形で指標を立てていくというような形で、認証評価で問われることとそれから年度計画の達成あるいは中期計画の達成等を連動させることによって、いわゆる「評価疲れ」というようなことも、解消は無理としてもある程度削減できる、エネルギーを無理なく効率よく使えることが考えられるのではないかなと思います。

例えば、授業評価や学修成果のアンケートの話がありました。認証評価のところで言うと、学生が授業をどう評価しているか、こういったことを確認して、教育の質保証や授業の質の保証につなげていくというような観点があります。教育の内部質保証の中にあるわけですけども、そうだとすると、例えば年度計画の項目 24 番（資料 1 業務実績報告書 24 ページ）で、業務の実績としてのアンケートを実施したとあります。アンケートを実施することを計画にすることはあると思いますが、これはアウトプットの話です。その授業アンケートでその授業を履修した学生の満足度がどのくらいの水準に達しているか。これを計画の達成度を測る指標にする。これをアウトカムとまで言っていないかは微妙ですが、埼玉大学では授業評価アンケートでの学生の満足度を 5 段階評価の「4 点いくつ」にする、授業評価アンケート結果をこの水準に達成すると、そしてこの水準を維持しているんだということを通じて、認証評価の方の教育の内部質保証についてのエビデンスとしても使うこともやっています。そのような中期計画を達成するための年度計画の策定、それと認証評価で問われるような点検項目、これともある程度連動させられるものは連動させる形で、計画を立てていくというようなことも考えてはいかかなと思います。今回、認証評価を受審するということがあるので、参考までに話させていただきました。

法人（事務局長）：アウトカムの話を毎年いろいろご指摘いただいています。県から提示された中期目標、それから、大学が定めた 6 年間の第三期中期計画、この 6 年間の中の各年度の年度計画と、このような 3 段階の構造になっています。

中期目標の中では県から4つの大きな命題が指標として明確に示されています。本学も独自で、中期計画の中に2つの数値目標をさらに加え、あるいは業績評価指標を定め、これがむしろ私どもはアウトカムの把握というふうに考えています。

この業績評価、これだけですべての教育研究、地域貢献を図ることはできませんが、当然それ以外にも、大学では学生のアンケートなどを行って、ホームページなどでも公開をしています。こういったものが教育の質の担保の、1つのエビデンスになっていると思っています。

計画の評価との連動に関しましては、中期目標に対する中期計画の項目に対して、各年度で取り組むべき、アウトプットの項目が、しっかり計画的に実施できていたか、それが最終的に中期目標や中期計画で定める理想像に、どのように結びついていくのかということかと思っています。

当然、この業績評価指標の分析というのはすごく重要だと思っています。例えば入試倍率がどのように変化しているか、そういったものを見て、入試広報に対してどのように取り組むべきかということは当然事務局の中でも、検討しています。今年度も新たな学科のスタートに対して、力を入れて取り組んでいます。

まさに業績評価指標のアウトカムを見ながら、年度の計画は、私どもも日々改善をしているということだけ申し上げたいと思います。
川又委員長：ぜひ今後も、アウトカムの点検を続けながら、あとやはり年度計画はある意味でいうと最終目標に向けての各年度の工程表という意味合いを持ちますので、逆算してどうだったのかという管理を含めて見ていただければいいのかなと思います。

法人（学長）：先ほど内部質保証のことで、ご指導いただきましてありがとうございます。

来年度に向けて、まさに準備を進めているところでございます。授業の学生評価が基本であるというような内容だったかと思います。本学でも授業評価アンケートを実施しまして、その結果を科目ごとに、教員の方へフィードバックするような形をとっています。

それから、昨年度からシラバスチェックを行うようにして、学生がシラバスをきちんと理解できるかどうか、それをピアチェックするような形で、シラバスチェックを行うことをシステム化しようとして、今準備を進めているところです。

川又委員長；それで学生自身が自分の成長を可視化して、把握できるようにするという試みはすごく大切だと思いますので、ぜひそれも充実する方向で進めていただければというふうに思います。

3 閉会