

事業概要

埼玉県リハビリテーションセンターが、指定障害者支援施設として、自立訓練（機能・生活）、就労移行・定着、施設入所等の支援を行う。

事務局の説明

<会議対象とした理由・論点>

障害者支援施設として支援を行っている事業であるが、各サービスの利用率を踏まえた効率的な運営の検討がなされていない。

また、他県の状況や、近年の民間事業者の状況変化も考慮し、当センターの施設部門の在り方について、縮小も含めて検討する必要がある。

担当部局の説明

<事務局の提示する課題についての説明>

令和4年の総合リハビリテーションセンター施設部門在り方検討委員会からの提言を踏まえ、民間の施設では受け入れが難しい高次脳機能障害者や視覚障害者の訓練の受け入れを積極的に進めており、民間施設との棲み分け、対象の明確化については図られていると考える。また、規模については、実際の施設入所支援の利用者数に合わせ、人員体制を縮小してきており、一方で対応が困難な障害者を支援していることから、適正な人員体制であると考えている。

施設部門は病院部門と密接に連携しており、現在、病院部門において、独立行政法人化に向けた経営改善を進めている。現在の運営手法を継続しながら、運営手法については引き続き検討を進めていく。

議事の概要

<A委員>

委員： 施設入所支援については、利用率が3割程度であり、見直すべきだと考える。例えば送迎サービスやヘルパーといった、入所しないで済むような支援方法をとることはできないか。

担当部局： 県内全域から当施設に集まっている中で、ある程度エリアを区切って送迎を行うことは難しい。また、実際に通うこと自体が社会復帰に向けた訓練の位置付けになっていることもあるため、現在の体制を維持していきたいと考える。

委員： 民間との棲み分けにおいて高次脳機能障害等の特別な対応をしているとのことだが、利用する場合に民間と比べ、費用はどのように違うのか。例えば将来的に民間に委託する場合、どれくらい変わるのが、今の状況が利用者にとって安価であるか。

担当部局： 利用者の本人負担分としての費用の違いはない。施設側としては、令和6年度より高次脳機能障害を支援する場合の加算制度が導入され、1日あたり41点の加算を受けられるというメリットができた。

<B委員>

委員： 利用率の推移を見ると、入所支援は毎年3割前後である。これについて、現在の定員90人が妥当か、それとも調整の余地があると思うか。

担当部局： 入所支援については、利用率が過去 10 年、約 3 割程度で推移している。当初は、機能訓練、生活訓練、就労支援の合計の定員 90 人と同数を入所支援の定員にしたという経緯がある。ただ、日中の支援の方全員が、入所支援を希望するわけではなく、当施設が不便な場所にあるからこそ、通うことが訓練になっているという状況もある。実際問題として、ここまで人数が確保できていないため、ここに関しては、見直すべき時期に来ていると考える。

委 員： スタッフの比率と適正規模についてどのように考えているか。施設の規模に対して、職員数がどの程度必要か制度等で決まっているか。もしくは、県として支援したい人数が定まっており、その考えに基づき、職員数を決めているのか。

担当部局： まず、民間の自立訓練（機能訓練）の事業所では、利用者 22 人に対して、職員 5.78 人で対応している。つまり、民間では職員 1 人あたり利用者 3.8 人の対応をしている。一方、当センターでは民間とは比較できない視覚障害者向けの訓練を除くと、肢体不自由者の利用者 30 人を職員 10 人で対応している。つまり、当センターでは職員 1 人あたり利用者 3 人の対応をしており、これは単純比較で民間の 1.26 倍の職員を配置していることになる。この 1.26 倍については、当センターでは高次脳機能障害等、専門的な支援を必要とする障害者を多く抱えているため、手厚い人員配置が不可欠と考えており、適切な人員体制だと考えている。

その中で、平成 21 年の時には職員数が常勤 54 人、非常勤 23 人だったが、令和 6 年は常勤 42 人、非常勤 24 人と減らしている。この部分については、平成 21 年と比較し、利用者の減少に応じて、職員数を減らした。

＜C 委員＞

委 員： 他県で施設入所支援を行っているところはあるか。また、指定管理者制度についてはどう考えているか。

担当部局： 近県だと神奈川県、千葉県、群馬県が指定管理者制度で施設入所支援を行っている。また、大阪府や長野県では直営で入所支援を行っている。指定管理者制度については、以前、関係団体に意見聴取をしたが、受託団体が中々見つからなかった。高次脳機能障害という特殊な分野、福祉人材の確保の点で、指定管理者制度の導入は難しいと考える。

委 員： 病院部門とは、どのように連携しているか。

担当部局： 当センターの病院部門を退院して入所している人が約半分を占めている。また、病院部門と連携して、高次脳機能障害関係の相談センターのような役割を担っている。病院のすぐ近くに相談や機能訓練ができるという環境があることは利用者の安心に繋がっていると考える。

委員の評価及び意見

＜A 委員＞B（再構築すべき）

県内に、病院を退院する肢体不自由者、高次脳機能障害者、視覚障害者を対象とする民間施設は少ないということであり、自立支援そのものは必要と考える。ただ、施設入所支援利用率は 3 割程度であるため、できるだけ早急に定員 90 名について減らすことや、入所せずにサービスを提供する方法を考えるべきではないか。

＜B 委員＞A（継続すべき）

自立支援施設として、広範な障害者に対する支援を行っており、支援目的別の被支援者の定員配分にもそれなりの理由付けがされていることが理解できた。しかしながら、時代とともに変化する障害者自立支援に関する必要性に応じて、センター側の対応も柔軟に微調整を行っていく体制を確立することが望ましい。

＜C 委員＞C（廃止すべき）

原則として、民間でもできる事業については、民間に任せるという方針を持つべきである。現在、本事業の内容は充実しているが、必ずしも直営である必要はないのではないか。他都道府県と同様に、指定管理者制度を用いて、民間の事業者にできることは民間に任せる姿勢を明確にする方が良いのではないか。加えて、特に施設入所支援について、供給が需要に比べ過剰になっており、実際の利用者数に見合った規模に縮小すべきではないか。

有識者会議を踏まえた評価

【B（再構築すべき）】

入所支援・通所支援それぞれの定員について利用実績や令和4年度の有識者による検討委員会の提言を根拠としており、民間との役割分担を明確にした上での規模の検討が不十分である。

また、県立施設としてのサービス提供に必要な人員体制や施設機能についても、他県比較や民間比較が十分に行われておらず、他県で導入されている指定管理者制度による運営の可能性についても、検討に着手できていない。

有識者の意見から考えられる方向性

民間が担えるものは民間に任せるという方針の下で、改めて入所支援・通所支援の必要規模について検討を行うこと。

人員体制や施設機能については、他県比較や民間比較等を行い適正な水準であるか検証を行うこと。

指定管理者制度の導入など運営手法の見直しについて、他県の状況も踏まえて検討すること。

事業概要

公立大学法人埼玉県立大学の運営に係る法人職員の人事費、管理費、教育活動費などのうち、授業料などの大学収入では賄えない経費を交付する。

事務局の説明

<会議対象とした理由・論点>

授業料について、平成17年以降、見直しが行われていないため、適切な授業料への見直しを検討する必要がある。

県内就職率について、目標の60%を達成できていないため、現在講じている県内就職支援策の効果を検証し、効果的な支援策への見直しを検討する必要がある。

<EBPM 上の課題>

授業料の見直しは近年行われておらず、社会情勢に見合った適切な授業料となっているか不明である。

中期目標で定める「県内就職率」は、目標値の60%を下回っている状況であり、現在講じている県内就職支援策の効果検証がされていない。

担当部局の説明

<事務局の提示する課題についての説明>

授業料については、評価委員会の業務実績評価の中で審議していることに加え、全国で2番目に高い水準であり、ほとんどの公立大学が国立大学標準額と同額としている。これらに加えて、高等教育支援の取組が推進されている社会情勢を十分考慮した上で、直ちに値上げすべき状況はない。さらに、公立大学協会の調査によると、「学生1人あたりに必要な費用」について、他公立大学よりも高いにも関わらず、「学生1人あたりの設置団体負担金（運営費交付金）」は他公立大学よりも少ない状況である。人件費・物価高騰の影響が運営費交付金の算定において、適正に考慮されるように改善し、少子化が進む中、学生に選ばれる魅力的な大学となるように、法人に対して必要な財政支援ができるように取り組んでいく。

県内就職率は、法人化した平成22年度の45.8%から、令和6年度は56.9%まで上昇している。入試制度の見直しにより、令和6年度の入学者から県内出身者の割合が増加している。県内・県外出身に関わらず、学生の希望を尊重しながら、県内就職支援に努めて、進路決定率100%の目標と合わせて、令和9年度までに県内就職率60%の達成に向けて、引き続き取り組んでいく。

議事の概要

< A 委員 >

委員： 授業料を積み上げ式で、ある程度計算できないのか。

担当部局： 現時点では、授業料について積み上げというような形にはなっていない。今後、どのような工夫ができるか検討したい。

委員： 公立大学で埼玉県立大学は授業料が2番目に高いとのことだが、大学の分野は必ずしも一致していない。根拠を出すという意味で、もう少し細かく分野ごとに分けて考える必要がある。

担当部局： 近隣などの保健医療福祉系の公立大学と比較した場合でも、埼玉県立大学はそれより高い授業料設定になっている。学生から選ばれる大学になっていくために、その辺りを比較考慮して授業料を検討していく必要があると考える。

委 員： 県内就職率については、目標値の 60% を達成していないから問題だと目くじらを立てるつもりはない。

<B 委員>

委 員： 授業料の考え方方が不透明である。他大学と比較して授業料が高いから値上げができないというのは、根拠としては弱い。こういった教育をしているからこの授業料の高さなんだという説明があると、もう少し納得できたと思う。

また、県外出身者がなかなか埼玉県に定着していない。そもそも県外の方が埼玉県立大学に何を求めて入ってこられているのか、なぜ県内にとどまってくれないのかということについて、どのような理由があると考えているか。

担当部局： 多職種が連携して、保健医療福祉を学ぶという多職種連携を埼玉県立大学の教育の特色としているので、そういうことを学びたいという学生に進学をしていただいていると考えている。

また、県外の出身者の方は、やはり地元であったり、最初は大きな病院で高度な医療を経験したいという意向があると思っている。

<C 委員>

委 員： 運営費交付金の県と大学の負担割合について、人件費の増に伴い運営費交付金が増加しているが、大学がもう少し負担し、負担割合を一定にした方がいいのではないか。

担当部局： 県からの派遣職員もいるため、人事委員会勧告などで給与改定がされると、影響が出てこざるを得ないと考えている。

委 員： 授業料を変えられないというのであれば、入学者を増やすことも考えられるがどうか。

担当部局： 現状、学生数は適正と考えている。

委 員： 公立大学として、地域への貢献が大変必要であると思っている。この大学があつてよかったと、地域の方や県内の方が思っていただくことが学生の地域に還元しようとするモチベーションにも繋がると思う。そういう意味では積極的に大学が地域と関わる姿勢をもっと示したほうがいいのではないか。

委員の評価及び意見

<A 委員> A (継続すべき)

埼玉県立大学の運営費交付金の配分額は、項目ごとの算定ルールに基づいて算定されている。運営費交付金の軽減を図るために、授業料を引き上げることが可能かどうか判断するにあたっては、授業料と運営費交付金は積み上げ方式に基づく算定が必要と考える。

授業料が適正とする根拠が他大学との比較で大まかな印象であり、財政部局からの授業料引き上げによる運営費交付金の引き下げ要求は続くようと思う。県の評価委員会で、より厳密な授業料の内訳に関する討議を始められることを期待する。

<B 委員> B (再構築すべき)

昨今の賃上げ、インフレの流れによって運営経費が上昇しており、授業料収入の運営費交付金に対する比率が大きく下がっている。自己負担と県財源からの負担のバランスを一定に保つために、授業料見直しを行うことが望ましいのではないか。

充実した教育によって、他都道府県から学生が集まっていることは評価されるべきことではあるが、他都道府県からの学生が埼玉県に就職する割合は高くない。教育の効果がすべて地元に還元されるわけではないことから、経費増加を自己負担（授業料）の引き上げという形で、学生にも負担していただく必要があるのではないか。

また、経費上昇の理由についての透明性を高め、県民や学生の理解を得るためにも、授業料と運営費交付金の積み上げ方式による算定を検討してはどうか。

<C 委員> A (継続すべき)

県による運営費交付金そのものは埼玉県立大学を維持するために必要と考える。しかし、大学には、県内就職率の増加や、授業料について引き続き努力すべき点がある。特に、県内就職率については、他の大学と比較して低いことから、学生が県内で就職しようと思うような仕組みを作るとともに、大学側も県から支援を受けていることから、県に貢献するという意識を持ち、それを学生に示していくことが必要であると考える。

有識者会議を踏まえた評価

【A (継続すべき)】

埼玉県立大学の運営を維持するために必要であることから、本事業の必要性を認め、事業継続とする。

ただし、人件費や物価上昇に伴い運営費が増加していることから、授業料及び運営費交付金のあり方について、全国国公立大学との比較に留まらず、積み上げ算定方式の導入も含め、更に検討すること。

また、県内就職率について、近県の看護福祉系大学と比較して低いことから、学生における県に貢献しようとする意識を育み、県内就職を促進するような取組を実施することで、県内就職率の向上を図ること。

事業概要

県教育委員会が主体となって大学と連携しながら子供たちに生きる力を育むことのできる優れた教員を養成するとともに、教員志願者数を確保するため、彩の国かがやき教師塾を実施する。

<ベーシックコース>

埼玉県の教員を目指す大学生に対し、大学入学後の早い段階から学校現場でのボランティア体験等を通じ教職の魅力を伝え、教員になろうとする志願者を増やすコース。

<マスターコース>

埼玉県公立小・中学校教員を強く希望する大学生等が、卒業後、新規採用教員となり豊かな人間性と実践的な指導力を持ち、将来埼玉の教育を担う教員として活躍できるための、資質・能力を育成するコース。

事務局の説明

<会議対象とした理由・論点>

本県の教員採用選考試験の志願者数は令和2年度から6年度にかけて減少しており、ベーシックコース受講者数も定員を満たしていない。本事業の実施による最終成果への寄与及び費用対効果について検証が必要である。

<EBPM上の課題>

アウトカム（かがやき教師塾受講者の採用選考試験合格者数）と最終成果（教員採用選考試験倍率全国トップ10入り）達成とのロジックが不明確である。

担当部局の説明

<事務局の提示する課題についての説明>

ベーシックコースを受講した学生が所属する大学へのアンケート結果から、ベーシックコースを受講するメリットがわかりづらいという声が明らかになつたため、令和7年度は、教員採用選考試験における加点措置を実施し、結果として100%に近い定員充足率となっている。

マスターコースを修了して教員になった者のうち、学校の中核となって活躍する者（管理職・主幹教諭・省令主任）の割合は、受講していない同年代の教員と比較して約2倍である。

近隣自治体（例：さいたま市、東京都、千葉県、神奈川県）でも同様の取組が実施されており、さいたま市では、本県同様に大学2年生からの講座が実施されている。

議事の概要

< A 委員 >

委 員： マスターコースの実習内容のうち教員の質を高めることに寄与している部分をもう少し具体的に教えていただきたい。

担当部局： 専任講師として経験豊富で非常に指導力に長けた元管理職や、専門性が非常に高い県の指導主事が事業に携わっており、子供との関係づくり、学級集団の構築の仕方、学習指導案を作成して授業を組み立てる流れなどを懇切丁寧に指導している。

委 員： マスターコースの受講者が将来管理職になる割合が、受講していない者と比べて高いという点については、コース受講生は元々学習意欲が高い学生が多いと想像されるところ、このコースの事業効果として管理職昇進に繋がっていると考えられるものが具体的にあるか。

担当部局： 過去に校長や教頭を経験した元管理職の者が直接学生と 1 年間かけて接し、教諭だけでなく、校長職や教頭職の話を多岐に渡って話す中で管理職に対する意識が啓発され、現場に行ったときにリーダーとして成長し、所属職員を育成する管理職に昇任する者が始めている。

< B 委員 >

委 員： 教員採用選考試験を受ける人のうち既卒者が数的には多いようだが、そういった方々に試験を受けてもらえるように別の手を打つとか、数としてはより大きなプールである既卒者向けにもっと何かできる取組についてお考えはあるか。

担当部局： 既卒者に対しても新卒者に対しても、教職の魅力を伝えることが必要であると考えており、教職の魅力を伝える動画について、作成済みの小学校版の動画に加え、中学校版の動画を作成する予定である。

委 員： マスターコースが目指す指導的役割を持つ人の育成というのは、教員として採用されてから行うことも出来ると考えるが、採用前にしなければならない理由についてどのようにお考えか。

担当部局： 他の自治体においてもマスターコースと同様の取組を行っており、新卒者へのアプローチが競合する構造になっていることから、早い段階から学生に対して埼玉県の魅力を伝えることによって、埼玉県で働きたいという思いを持たせる必要があると考える。

< C 委員 >

委 員： 令和 6 年だと志願者の大体 3 分の 2 が既卒者で 3 分の 1 が新卒者となっているが、例えば仮採用の人が次の年にもう 1 回採用選考試験を受けて採用されるという形が一般化していて、新卒者が入ってくるのは少ないという考え方でよいか。

担当部局： 採用選考試験を受けて残念ながら不合格になった者が、臨時の任用教職員という立場で教壇に立つというケースが毎年のように増えており、令和 6 年はご指摘の比率になっている。実際に採用選考試験を受けて合格する割合としては大体半分ずつくらいである。

委 員： かがやき教師塾は未受講で採用選考試験を受けた人がどのくらいいて、受講者との間に質的に違いがあったのかという事も含めてかがやき教師塾の事業効果を評価するのが正当な方法だと思うが、未受講者の採用結果などの情報は持っているのか。

担当部局： 我々の方でも詳しい情報は持っていないのが実状である。ご指摘いただいた点を踏まえて、しっかりと検討すべきと考える。

委員の評価及び意見

＜A委員＞B（再構築すべき）

ベーシックコースは、ボランティアを通じた教育現場の体験、という意味合いが強いようだが、教育の現場でどのような能力が求められているのか、どこに難しさがあるのか、どのようなやりがいが得られるのかは、このような体験だけでは十分に理解できない。教員へのより強い志望動機、志望者数の増加に繋がるよう、コース内容の工夫が必要と考える。

マスターコースは、民間企業のインターンシップと同様の役割を果たしている印象を受けた。将来のリーダーとなり得る人材育成や教員という職業とのミスマッチを防ぐという観点から、一定の役割を果たしていると考えられる。

＜B委員＞B（再構築すべき）

現行の事業内容は、目指す姿・将来像を実現する手段として妥当なものになっていない。採用者数の増（量の確保）を目指すのか、教員志望学生の資質・能力の向上（質の確保）を目指すのかを整理し、それぞれに妥当な事業内容を考えて再構築すべきである。

量の増加であれば、教員志望意識の低い学生が気軽に参加できるイベントや短期の活動、母数が大きい既卒者向けの事業なども検討できないか。質の向上であれば、大学生の段階でリーダーを育成をするのが妥当なのか再検討し、教員採用後の人材育成に集中するなども検討すべきである。

類似事業を行う他の自治体、少なくともさいたま市との連携を検討すべきである。重複した事業を行って学生の奪い合いをし、受講による加点などで学生の進路選択を歪めるのは望ましくない。

＜C委員＞B（再構築すべき）

大学生への研修を通して、埼玉県の小中学校教員の量と質の確保を進めようという意図だが、採用のパターンを見ると既卒者の志願者が全体の3分の2を占めており、新卒者は3分の1に過ぎず、本事業は新卒者の一部の学生を対象にしているに過ぎない。

本事業を評価する場合、既卒者の採用率や新卒者でも本事業とは関係のない学生がどのような採択率であるかを調べて、その効果を比較検討して初めてEBPM評価が可能になる。現状の枠組みではEBPMの評価の俎上には乗っていないというのが実感である。

有識者会議を踏まえた評価

【B（再構築すべき）】

現行事業は教員志願者数の確保及び教員の質の確保への寄与度が明確でなく、EBPMの評価が困難である。志願者数の増を目指すのか、学生の資質・能力の向上を目指すのかを整理し、目指す将来像を実現するための手法を抜本的に見直すべきである。

マスターコースは、教員の質を向上させる取組を採用前の時期に実施する必要性が不明確であること、採用後の研修等人材育成プログラムによる代替が可能であると考えられることから、必要性について抜本的に見直すこと。

有識者の意見から考えられる方向性

マスターコースは教員採用後の人材育成手法もある中で、教員採用前の大学生の段階でのリーダー育成が妥当であるのか、費用対効果及び学生の負担等の観点を含めて必要性を抜本的に再検討する必要がある。

ベーシックコースは現状ではアプローチできていない既卒者にも対象を拡大することや、教員への志望度合いが低い学生が気軽に参加できる内容とすること、志願者数の増に資する取組への再構築を検討すべきである。

他団体との連携等により、学生の奪い合いや受講による加点などで学生の進路選択を歪める弊害を避けるよう努めるべきである。