

公立大学の力を活かした地域活性化研究会（第 5 回） 概要（案）

日時：平成 27 年 5 月 21 日（木）9:00～11:00

場所：総務省 6 階 601 会議室

議 題

- 1 研究会の進め方等について
 - （１）平成 27 年度の検討課題について
 - （２）ワーキンググループについて
- 2 その他

出席者：辻塚也座長、清原正義委員、近藤倫明委員、河治勝彦委員、渡邊繁樹委員、原邦彰委員、君塚剛文部科学省大学振興課課長補佐（塩見みづ枝委員代理）

（オブザーバー）永井隆夫 全国公立短期大学協会事務局長
（事務局）中田 晃 一般社団法人公立大学協会事務局長

配付資料

- 資料 1 公立大学の力を活かした地域活性化研究会 委員名簿
資料 2 研究会の進め方について（案）
資料 3 公立大学法人評価に関する課題
資料 4 公立大学に関わる人材の育成に関する課題

議事：

- 1 研究会の進め方等について
 - （１）検討課題について

平成 27 年度の研究会においては、「公立大学の力を活かした地域活性化研究会」中間とりまとめに示したとおり、公立大学法人評価（以下、法人評価）及び職員育成をテーマとして検討することとなった。

法人評価については、「設立団体・法人の意思疎通の向上に資する公立大学法人評価について」を中心に、また、職員育成については、「公立大学の設置運営にかかる人材への研修等の仕組みの構築について」を中心に検討することが確認された。

その後、法人評価及び職員育成に関する現状と課題について、委員により意見交換が行われた。

法人評価について

（評価に関する課題について）

- 法人評価を実質化すること、評価作業の無駄を省くこと、この 2 点が評価に関する主な課題である。

- 法人評価は、評価結果が次期の年度計画に反映されるまでにタイムラグが生じ、評価結果が PDCA サイクルの中で活かされていない。
- 「公立」の大学である以上は、地域を代表する方から評価を受けることは重要だが、一方で大学に関する基本的事項までも説明を求められるという難しさもある。

（評価に関する具体的な取組みの例について）

- 評価項目が多すぎると、かえって実態が見えにくくなる面もあるので、年度計画の項目数は当初から削減した。
- 項目数が少なくするには、それぞれの項目の内容を大きくくりにする必要がある。よって、各項目が指し示す方向性については、法人と設立団体とのすり合わせが必要になり、その結果、コミュニケーションが深まった。
- 教育の質については認証評価で保証されることから、中期目標期間の教育研究の評価には認証評価結果をほぼそのまま活用している。

（地域貢献に関する評価について）

- 公立大学のミッションである地域貢献に関する評価項目は、認証評価より法人評価に組み込んだ方が効果的だろう。
- 認証評価において、公立大学の使命である地域貢献についてはあまり考慮されていないと感じた。公立大学の使命である地域貢献については、希望した大学のみが評価される「選択評価」の枠組みで実施されている。
- 地域貢献に関する公立大学法人評価の項目が、今後、国公立大学共通の地域貢献の評価のスタンダードになっていく可能性も十分考えられる。

（検討の方向性について）

- 設立団体間で横の連携を取りながら情報を共有できるとよい。場合によってはある程度スタンダードな法人評価のあり方を検討する必要もあるのではないかな。
- 内容によっては、公立大学法人評価に共通の手法、評価項目を作れる可能性もあると思っている。いい仕組みは関係者間で共有できるといい。
- 法人評価については、簡素化しながら、実質化させることが必要と考える。
- 評価に携わる組織や職員のあり方をも含めた検討が必要である。
- 国全体で足並みをそろえて行う評価と、設立団体と大学との間でのコミュニケーションツールとなりうる評価との違いの整理もできればと思う。
- 自治体が直接設置する 16 の公立大学が、法人化を検討する際の参考にできるようにという点も念頭に置いて議論が進められればと思う。

（その他）

- 設立団体においては、評価担当部局と財政当局が別に置かれることもあり、法人評価結果の予算への反映は簡単なことではないように思われる。
- 大学が社会・地域に与える影響についての評価は難しく、特に予算に反映可能な形で洗練していくことは難易度が高いと思う。
- 国立と公立で同じ指標を使うべき内容もあると思う。分野によっては、比較的小規模な大学が多く小回りの利く公立大学が、国立大学より先進的な評価の取組みができるのではないか。

職員育成について

（職員に関する課題について）

- 法人採用職員（以下、プロパー職員）と派遣職員の割合は、法人により状況は様々である。
- 採用後、伸び悩むプロパー職員もいる。キャリアアップの方法を模索しているところだ。
- プロパー職員のキャリア形成の保証や処遇は重要な課題と受け止めている。
- 数の問題だけでなく、どのポジションに配置するかも重要で、職員の能力を把握する手法についても検討が必要である。
- 学生支援と国際交流の部署には専門性を持った職員が特に必要だと考える。
- 教務や国際交流等の分野は、従来教員が中心に担ってきたため、職員が育つシステムがなかった。
- 他機関での研修は重要であると受け止めているが、1名の純減に対応することは難しいので、他機関との相互派遣が不可欠となる。設立団体に対し、大学への出向も研修の意義が大きいことをアピールする必要がある。

（職員育成に関する具体的な取組みについて）

- 職員については、昨年度は文部科学省に、今年度は設立団体に研修として派遣している。
- 自治体の新規採用職員研修に法人のプロパー職員も参加させている。

（検討の方向性について）

- 国立大学では、地区ごとの合同研修を盛んに行っているが、公立大学はまだそこまで至っていない。設立団体と連携し、自治体の職員研修と公立大学の職員研修をうまく組み合わせられないか。
- 2時間くらいの座学研修より、他機関への派遣、実務を伴う研修が求められる。

- 職員と教員はそれぞれの業務が重複する部分が増えてきている。それぞれの業務方法を互いに理解することが必要とされている。
- 研修については知識を習得するだけでなく、同じ業務に携わる者同士や、同じ職階同士等の、横の連携ができることに意味があると思う。
- 出向研修先は、設立団体はもちろんのこと、文部科学省、総務省、公立大学協会も協力できればいいと思う。

（その他）

- サポートしてくれる職員が県庁や国の動向を理解していると、教員としてはかなりありがたい。
- 新しい学長プロジェクトは、必ず教職協働で行うようにしている。プロパー職員、派遣職員、教員による協働については、職員が遠慮してしまう部分もまだあるように見えるので、教員サイドからの働きかけが重要と考えている。