

## 第 1 回兵庫県公立大学法人評価委員会 議事録

### 1 日時及び場所

- (1) 日時 平成 27 年 7 月 10 日 (金) 10:00～12:00
- (2) 場所 兵庫県公館第 2 会議室

### 2 出席委員

石川委員長、瀬川委員、西川委員、藤田委員

### 3 出席職員

(公立大学法人兵庫県立大学)

清原理事長兼学長、山内副理事長、太田理事兼副学長、瓦田理事兼副学長  
浅田理事兼副学長、濱田副学長、藤原理事兼事務局長、  
戸田事務局副局長兼経営企画部長

(兵庫県)

五味企画県民部長、谷口管理局長、大西大学課長、由良大学課副課長

### 4 内 容

- (1) 開会
- (2) 挨拶
- (3) 出席者紹介
- (4) 議事
  - ①委員長選出  
委員互選により石川委員を委員長として選出。
  - ②平成 26 事業年度の業務実績に関する評価について  
法人より資料 1-1～1-2 について説明後、意見交換。
  - ③平成 26 年度の財務諸表について  
法人より資料 2～5 について説明後、意見交換。
  - ④平成 26 年度の利益処分について  
法人より資料 6 について説明。
  - ⑤今後のスケジュール  
事務局より資料 7 により説明。
- (5) 閉会

### 5 意見交換の概要 (●：委員、○：法人又は事務局)

[平成 26 事業年度の業務実績に関する評価について]

- [外部人材の活用促進] の項目で、新規採用教員 21 人に対し、非常勤講師の採用数が 359 人となっているが、非常勤教員の割合が多すぎるのではないか。

→ ○ 21 人とは平成 26 年 4 月 1 日付新規採用の正規教員人数のことである。  
比較するとすれば、大学全体の正規教員の現員数 536 人に対して、非常勤講師の現員数 359 人となり、他公立大学と比較しても決して高い割合では

ない。

- 報告書からは、経済、経営学部の取組がみえてこない。実績として成果はあがっているはずなので自己評価のなかでもっと触れるべきではないか。

→ ○ 実績報告では中期計画、年度計画に上げた取組に対する実績を掲載しているが、中期計画では新規事業や重点事業を中心に策定しており、経済、経営学部での取組が見えにくくなっている。経済学部では、英語で経済学を学ぶ国際キャリアコースの設置や、経営学部では、実践的経営を取り入れたインターンシップも実施しており、今後積極的に情報発信するとともに、次年度以降の計画に反映していきたい。

- 新聞で報道があったが、会計大学院の定員割れについてはきちんと対策すべきではないか。また、他の大学院研究科の26年度の入学定員に対する充足状況はどうなっているのか。

→ ○ 昨年度、本部で対策会議をもち、原因分析と定員確保を進めてきた。充足率は、平成27年度60%、平成26年度57%となっている。平成25年度までは学生を確保できていたが、公認会計士の就職状況が影響しており、会計研究科が敬遠されたのではないかと考えている。この状況が一過性のものか見極めていきたい。

また、13大学院のうち7大学院が学部接続型、6大学院が大学院のみの組織（独立系大学院）である。独立系大学院では、会計研究科の他に、応用情報科学研究科で過去5年間の充足率の平均が66%であり、今後対策の検討が必要である。学部接続型で充足率が低い看護学研究科では、一旦社会に出て働いている看護師を対象としたリカレント教育を行っているが、看護師不足の状況でなかなか大学院への進学希望がないのがひとつの要因として考えている。

- 経済・経営学部の再編について、「検討」のまま進んでいないのではないか。いつまでも「検討」のまま引っ張るのはよくない。教員等の士気に関わる。目標を定めて具体的に進める必要がある。

→ ○ 平成27年度中に基本方針を定め、次年度以降は更に詳細を整理していきたい。

→ ● 県立大学の統合に併せた二学部への再編の際には多々の調整ごとがあり大変であった。大学全体の将来や学生の教育を第一に考え、前向きに素晴

らしい学部・学科になるよう意思統一を行ってほしい。

- 多岐に渡ってよくやっている。ただ、ガバナンス体制の強化に関して、PDCAの実行は根幹に関わる部分で、民間企業では当然に実行されていることである。  
また、実績の記載に、「検討する」の項目が多い。検討した「結果」がないと評価できず、「検討する」自体は「評価」になじまない。一方で、平成 27 年度の計画では、具体的に取組が記載されており、評価対象として良い。ただ、難しい問題については依然「検討する」と記載され、先送りされている。いつまで「検討」を続けるのか気にかかる。  
また「法人倫理の確保」（コンプライアンス意識の醸成）の項目について法人自己評価が「a」となっているがよいのか。前年度の誤りを正しただけでは、「b」評価ではないか。
- 同意見である。不適切な会計処理があった中、「a」評価となっているため、相当の改善が行われたと思い、取組実績を確認したがこれというものが見つけられない。「a」評価に値するどのような取組を行ったのか。
- ○ コンプライアンス推進の体制を整えて進める必要があることは以前から認識しており、昨年度末に体制を整備してワーキングを進めている。また、コンプライアンス推進規程や研究倫理指針等に基づき、研究に関する不正行為や研究費の不正使用を防止するマニュアル等の整備を進めるなど、すべての規程の見直しを進めてきた。
- ● その整備に取り組まれていたのはよく理解しているが、それが実行されるのは今年ではないか。
- ○ 不適切な会計処理があったのは平成 25 年度であり、平成 26 年度は再発防止策に取り組み、それを反映した新しい体制に移行した。確かに不適切な会計処理があったが、それは平成 25 年度のことであり、それに対する平成 26 年度の取組内容を評価して「a」とした。
- ● 評価を「a」とするか「b」とするかは大きな問題ではない。法人の自己評価としては、「a」でよいが、襟を正してほしいという思いである。
- 平成 26 年度はコンプライアンスの枠組を作り、まずスタートラインに立ったという印象を受ける。コンプライアンスが遵守されているという自己評価に対しては説明が必要だ。

また、学部・学科の再編に関し、資料 1-2 に掲載されている取組のうち、新学部の設置検討や経済・経営学部の一体改革検討、環境人間学部特色化の検討等は、ほぼすべての取組が「△」で、これらを踏まえた再編構想について検討等は進展しておらず、「b」評価となっているが、なぜできていないか、今後どうするのかの説明が必要だ。

- ○ 検討が進まないのは、体制が整っていないからとの認識をもっており、現在、大学改革推進本部を立ち上げ、その中に教育改革、組織改革、ガバナンス改革、の3つの部会を設け議論を進めている。本年度中には基本方針をうちだしたい。平成 26 年度については、そのような体制を構築することを決めたということである。
  
- コンプライアンスに関して、会計処理の他にパワハラやアカハラ等は大丈夫か。
  
- ○ ハラスメントに対しては、コンプライアンス推進体制の仕組みのなかで取り扱っている。
  
- ● 目安箱や投書箱等を設置するなど、訴えやすい環境づくりが必要だ。
  
- ○ 窓口や受付箱を多数設置し、対応を図っている。
  
- 不適切な会計処理という事案自体が発生したことは反省、対策をすべきこととして重く受け止めている。不適切な会計処理が発覚したことを契機に、昨年度から今年度にかけて新たな規程を整備し、コンプライアンス推進体制を構築し、改善を進めているところである。  
また、研究不正、ハラスメントが大学において発生すること自体が問題であると認識しているので、発生しないように事前対策を行っていきたい。
  
- ハラスメントは初期対応を誤ると後々に大きな問題となるので、適切な対応を心がけてほしい。
  
- ○ 窓口段階での処理や報告体制が重要と考えている。
  
- 業務実績全体としては、色々な多岐に渡る取組をしており、がんばっているという印象を受ける。

- 現在、法人の役員は全員男性である。教員のみならず、役員への女性登用が必要。学長や副学長等への役員に女性を登用すべきではないか。
- ○ 平成 27 年 4 月に男女共同参画担当の学長特別補佐に 2 名の女性（女性教授）を登用している。文科省の女性研究者支援事業に加えて、男女共同参画の教育をどうするか、女性役員をどう位置づけていくのかの検討を進めている。

**[平成 26 年度の財務諸表について]**

- 監事との内部監査の状況を教えてほしい。また、会計監査人から指摘事項はあったのか。
- ○ 毎月、監事に対して月次報告を行って指導を受けるとともに、内部監査を受けている。  
また、会計監査人からは、決算作業時に会計処理上の取扱について指導を受け、適切に改善した。