

令和 6 年度第 2 回
札幌市地方独立行政法人評価委員会

会 議 録

日 時：2024 年 7 月 25 日（木）午前 9 時開会
場 所：札幌市立大学桑園キャンパス 2 階 大会議室

1. 開 会

○細川委員長 それでは、時間になりましたので、令和6年度第2回札幌市地方独立行政法人評価委員会を開催いたします。

私は、委員長を務めます北海道大学名誉教授の細川敏幸でございます。

まず、委員長として、一言、ご挨拶を申し上げます。

皆さん、本日は、お忙しい中をご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本年度の評価委員につきましては、3名の委員が昨年から交代しております。委員の皆様が積み重ねてきた評価を引き継ぎながら、新たな視点も取り入れまして、本日のヒアリング並びに評価をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

また、札幌市立大学の皆様におかれましては、第四期中期計画の事業実施に向けて非常にご多忙の中、本日の評価委員会にお越しいただきまして、感謝申し上げます。

本日は、次第にもありますとおり、第三期中期目標期間の業務実績評価に関するヒアリングを実施させていただきます。

なお、本日のヒアリングに先立ちまして、既に大学からの報告書、自己点検結果を各委員においてご確認の上、各自の評価やコメントをまとめているところでございます。

このヒアリングでは、各委員から取組の状況や今後の方針などを確認させていただき、ヒアリング終了後の会議におきまして、評価委員会としての評価を決定させていただくこととしております。

簡単ではございますが、以上で私の挨拶とさせていただきます。

それでは、本日は、最後までよろしくお願い申し上げます。

続きまして、公立大学法人札幌市立大学の中島秀之理事長にご挨拶をいただきます。

よろしくお願いいたします。

○中島理事長 おはようございます。

本日は、細川委員長以下5名の委員の方、お忙しいところを評価にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

理事長の中島です。

我々は、受け身で評価をいただくということですので、避けて通れないプロセスですから、精いっぱい、丁寧に説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いします。

○細川委員長 どうもありがとうございました。

それでは、本日の第2回評価委員会では、次第にもございますとおり、第三期中期目標期間に関わる業務実績報告に関するヒアリングを行います。

ここからは私も質問する側となりますので、進行は事務局の田村課長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局（田村企画課長） 細川委員長、ありがとうございました。

札幌市まちづくり政策局企画課の田村でございます。

ここからは私のほうで進行させていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、議題に入る前に、1点報告事項でございます。

本日の評価委員会は、委員5名全員のご出席をいただいておりますので、札幌市地方独立行政法人評価委員会条例第6条第3項の規定により、本会が成立しておりますことをご報告させていただきます。

また、本来であれば、本日ご出席をいただいている評価委員の皆様と市立大学の皆様のご紹介をさせていただくところですが、時間もございますので、既に机上に配付させていただいております資料1の出席者名簿のそれぞれのご確認をもって代えさせていただきますと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

2. 議 事

○事務局（田村企画課長） それでは、議事に入ります。

お配りをしております資料2をご覧ください。

簡単にご説明をさせていただきます。

本日のヒアリング項目は、先にご提示をさせていただいております全10項目でございます。この各項目の順に、それぞれ質問者から質問をさせていただきますので、項目ごとに回答をお願いいたします。その後、不足や再質問等がございましたら、適宜、お願いできればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、テーマのナンバー1、大学が目指す人材育成について、細川委員長からご質問をお願いいたします。

○細川委員長 それでは、1番目、大学が目指す人材育成についての質問でございます。

大学の特色でありますD×Nを生かした学部連携演習において、南区の地域課題に取り組むなど、学生にとって貴重な経験になっており、成果指標における地域の課題発見、解決提案する能力が身についたとする学生の割合がアンケートで両学部とも90%を超えるなど、成果指標を大きく上回る水準に達しているということは評価できると思います。

今後は、A I Tセンター設置により、A I、I Tを生かした先進的な研究や、さらなる教育の質向上にも期待したいところであります。

一方で、新型コロナウイルス感染症による人々の行動変容や急速に進行する人口減少・少子高齢化問題など、社会構造の変革と時代の変化のスピードに対応できる人材の育成が求められています。大学でも、デザイン及び看護の専門性にA I、I Tの活用を加えることはもちろんですが、基礎的技能としてリベラルアーツの素養を持つ人材が社会に求められることと思います。

そこで、今後、大学におけるリベラルアーツを重視した人材育成に関わる取組についてどのように検討をされているのか、お伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○中島理事長 ありがとうございます。

私は、3代目の学長になるわけですが、以前の学長時代にD×Nという掛け言葉でデザインとナーシングという、ある意味、水と油に見えるかもしれないものを連携させ

ていくということで、かなりいろいろな意味の教育が成功してきたと思います。

私は、AIの専門ですから、私が来てからAを加えてDNAと呼ぶようにしているのですけれども、キャッチコピーとしては、「DNA連携により未来のダ・ヴィンチやナイチンゲールを育てる」ということにしていますが、ダ・ヴィンチもナイチンゲールもマルチタレントというところに大変特色がある人で、いろいろなことができるということです。そういう人材を育てたいということで、今お話に出てきたリベラルアーツというものがかなり重要なと思っています。ナイチンゲールもリベラルアーツという言葉は使っていませんけれども、書物の中には、そういう考え方などを学ぶことが大事だということを書いていますので、同じ方向を目指しているのだと思います。

リベラルアーツですけれども、今年からリベラルアーツセンター設置準備室というものを設けまして、リベラルアーツセンターを10月に設置することを目標に動いています。中でいろいろ議論をしまして、リベラルアーツとは何かということからいろいろやってきたのですけれども、そういう議論を重ねてリベラルアーツのほうへ振っていきたいと考えております。

おっしゃるように、AIが出てきて世の中がすごく急速に変化するようになり、常に学び続ける姿勢がないと今後やっていけないと思うので、リベラルアーツはますます重要になると認識しています。

以上です。

○細川委員長 どうもありがとうございました。

○事務局（田村企画課長） 本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、次のテーマに移りたいと思います。

2番目のデザイン学部、企業等と連携した教育・研究については、安井委員からご質問をお願いします。

○安井委員 デザイン学部の企業や外部連携とした課題演習ということですが、やはりこういったデザインというのは、地域や仕事の現場で活躍できる実践能力を養う意味でも、連携というのは非常に重要な取組かと思っています。

第三期の中期目標期間において成果指標を全て大きく上回っているということは、本当に大変すばらしいことと思っていますし、2023年度の成果を拝見いたしますと、札幌市のほか、民間企業であるとかNPO法人、ほかの自治体、浦臼町などと多様な企業・外部機関と連携して課題に取り組まれているということで、大変すばらしいことと思っています。

それで、こういった実習において、企業や外部機関と連携した課題解決の好事例といますか、こんなことまでできるのだなみたいなことがあればお伺いしたいのと、また、今後、より多くの地元企業や団体、地元に限らず、広く道外の企業や団体に大学の連携課題に関わる取組に興味・関心を持っていただきたいと思いますというふうに思っているのですが、

外部への周知方法などで何か検討をされていることがあれば、併せて伺いたいと思います。
以上です。

○椎野デザイン学部長 デザイン学部長の椎野でございます。

ご質問をいただき、ありがとうございます。

2点、ご質問に対して回答をさせていただきます。

まず、1点目の企業・外部機関と連携した課題解決の好事例についてご紹介させていただきます。

2021年度のデザイン総合実習Ⅳという科目がございまして、こちらの中で人間情報デザインコースの矢久保助教が株式会社北海道えぞ鹿ファクトリー様と連携した取組を実施いたしました。

北海道白糠町の工場で鹿肉を加工販売する同社から依頼を受けまして、これまでは廃棄していたエゾシカの角を主原料とした製品の商品化に向けた取組でございました。角を廃棄するものではなく、有効利用すべき資源として捉え直し、試作品の製作を行いました。生活に密着したものづくりを取組コンセプトとして掲げ、矢久保助教と当時3年次の学生5名が20点ほどの試作品を完成させました。例といたしましては、ハイヒール、それから、パソコンのテンキー、ボールペンなどがございます。

本取組につきましては、STVのニュースや「札幌ふるさと再発見」といったテレビ番組で紹介されたほか、朝日新聞デジタルや各地方紙などでも記事が掲載されたものでございます。

皆さんにお配りする資料までご用意していませんが、印刷したものがございまして、こちらをお渡しさせていただきます。

今、回覧をお願いしている資料は、先ほど申し上げたエゾシカの角を材料といたしまして、学生が試作をした作品の一部とになります。そのうち、キーホルダーにつきましては製品化をされておりまして、今、ネットで販売されているものでございます。

2点目のご質問に対する回答でございます。

外部への周知方法について検討していることにつきまして、先ほどご紹介した事例のデザイン総合実習Ⅳの授業でございまして、3年次を対象としたプレゼン形式の科目でございまして、全てのデザイン学部教員が担当しております。毎年度、全教員に対し、学部長より年度計画を踏まえた企業や団体等への連携依頼を行っておりまして、デザイン学部教員のおのおのが有している企業や団体等とのつながりを活用し、デザイン学部の教育人材育成方針に即した様々な連携が実施できております。

また、例年11月にアスティ45で開催しております産学官金研究交流会は、研究支援地域連携センターが担当しておりまして、学外に対して本学教員の研究内容や専門分野についての理解を促し、アピールする機会となっております。一定の有効性が認められておりますので、今後も継続して実施していく所存でございます。

以上でございます。

○安井委員 ありがとうございます。

確かに、学生がつくるものは、やはり安全性などを考えますと、ハイヒールは、耐久性とかの問題もありますし、ちょっと難しいかなという感じはしますね。

外部との連携について、例えば、道外への何かアピールといったものはなされているのですか。

○椎野デザイン学部長 道外へのアピールにつきましては、教員によっては道外の企業と個人的なつながりをお持ちの方もいらっしゃると思いますし、また、本社が道外にある企業とも連携している事例もあるかと思しますので、数としては少ないかなと思いますが、今後、広報等で本学の活動をご紹介差し上げて、いろいろな方と連携をしていけるといいなと考えております。

○安井委員 ありがとうございます。

私からは、以上です。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございました。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、次の項目でございます。

看護コンソーシアム及び保健師養成の専攻科開設については、安酸委員からお願いしてよろしいでしょうか。

○安酸委員 よろしく願いいたします。

看護コンソーシアムの市内病院等と連携を通じて、地域の現状や現場のニーズを踏まえて、保健医療福祉における看護職の人材育成を行うことというのは、地域医療の発展に大いに貢献しており、これは評価できると思います。

加えて、途中、コロナ禍によりオンライン開催を余儀なくされた時期もあった中、参加施設及び受講者を増やしながら取組を充実させていく姿勢がとてもすばらしく、今後のさらなる発展に向けた展望や検討事項があればお伺いしたいというのが1点です。

また、札幌市立大学では、従来、保健師選択のコースを設けるなど保健師育成に注力をされてきておられますが、今後は保健福祉分野にもICTの活用を含め、高度な人材が求められることから、保健師養成の専攻科を設置し、時代のニーズに即した教育を実施されるものと思います。

そこで、保健師養成専攻科における今後のカリキュラムや学生確保など検討をされていることがあれば、併せてお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○樋之津看護学部長 ありがとうございます。

看護学部長の樋之津でございます。

ただいまの質問の1点目の看護コンソーシアムは、第四期中期計画でも新たに大規模災害等で活躍できる看護職の人材育成、それから、倫理研修などを準備しておりまして、今後、文科省が推奨している履修証明プログラムが取れるように再構築したいと考えており

ます。

それから、2点目の保健師養成は、2026年度開設を目指しておりまして、札幌市の積雪寒冷地という地域特性、それから、デザイン学部を有する特徴を踏まえた科目を設けることを計画しております。

具体的には、従前の学部での学びに加えて、例えば、統計データを適切に解釈できる能力を習得するためのデータサイエンスとか、北海道の特性を生かして、アイヌ民族に対する具体的な政策から多様性を認める社会の必要を考えて、共生社会の制度の在り方を探る多文化共生社会論やソーシャルデザインといった科目を設ける計画となっております。

学生の確保につきましては、本学の在学生に対して、学部教育と専攻科教育の有機的な連携、発展性をアピールし、それから、卒業生などを招いてキャリアの在り方などを講義してもらおうといったことを考えて、入学生を確保したいと考えております。

以上です。

○安酸委員 ありがとうございます。

学生数は何名ぐらいを想定されていますか。

○樋之津看護学部長 30人です。

○安酸委員 結構大変ですね。

ありがとうございます。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございます。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、4点目でございます。

A I Tセンターの運営および地域との連携について、安井委員からお願いいたします。

○安井委員 これは、札幌市立大学の特色であるデザインと看護ということですが、その連携にさらにA I T分野の知見が加わることで、本当により質の高い取組ができるようになっていけるのだろうかと思ひまして、はこだて未来大から見ると、非常に羨ましいところではあると思います。

それに加えて、地域特性や地域課題等に関する研究の成果指標が第三期中期目標の全期間で大幅に達成されているというのも、こういったことに積極的に多くの教員の皆さんが取り組まれている結果かなと思っております。

今後、よりDNAを軸とした研究を促進されまして、それで地域の様々な課題解決に向けた取組を進めていらっしゃると思うのですが、現時点において、DNAによる研究の成果、あるいは、されようとしているでもいいと思っておりますが、社会で活用されている事例があれば、ご教示いただきたいと思います。

○高橋A I Tセンター長 ご質問をありがとうございます。

A I Tセンターの高橋でございます。

まず、地域との連携や課題解決ですけれども、例えば、A I Tセンターの前身のA I ラ

ボというものがあつたのですが、そこでは札幌市からの受託研究でＡＩを活用したごみ収集の最適化や除排雪の効率化などの研究を行って、成果を札幌市にフィードバックさせていただくなど取り組んできました。

ＤＮＡの連携ですけれども、現時点で研究の成果が社会や地域で活用されているまたは活用が期待されている事例としまして、例えば、舌ケアシミュレーションモデルにおけるＡＩを活用した自動評価システムの基礎的検討、また、高齢者の口腔評価アプリの改修及びインターフェースの開発等の口腔ケア関連の研究に取り組んでいます。また、「ＡＩ技術×ポジティブヘルス増進による高齢者の社会的つながり創発モデルの実証的研究」などにも取り組んでおります。

口腔ケア関係の研究では、学生や介護者への舌ケアに関する教育とか、口腔評価を容易にするための健康管理に役立てるもので、それぞれシミュレーターやアプリのプロトタイプを製作しているところです。

そして、「ＡＩ技術×ポジティブヘルス増進による高齢者の社会的つながり創発モデルの実証的研究」というのは、２０２２年度から科研のＡの採択を受けておりまして、デザイン学部と看護学部の教員が連携して、ＡＩ技術による訪問看護や高齢者の外出移動を主とする生活支援サービスの開発を目指しております。こちらにつきましては、一昨年度の訪問リハビリテーションを運営する医療施設との連携による成果を受けて、昨年度は、札幌市のもみじ台という地区があるのですけれども、その周辺の老人クラブと連携した冬期の高齢者の買物などによる外出移動の際に、ＡＩ技術を活用した買物ＭａａＳによる社会実験を行って、高齢者のウェルビーイングに資する成果を得たということです。

今後も、これらの研究を推進していくとともに、これ以外のＤＮＡの連携による研究の創出を促進して、様々な課題解決に貢献していきたいと考えております。

以上です。

○安井委員 非常にいろいろ有機的に取り組むことができるような分野なのだなと思って伺っておりました。

一つ聞き漏らしてしまったのですが、三つの事例を説明いただいた中で、最初の舌……

○高橋ＡＩＴセンター長 舌のケアをするための……

○安井委員 舌のケアですね、理解しました。

ありがとうございます。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございました。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、続きまして、５点目、地域産業及び地域社会への貢献については、櫻井委員からお願いいたします。

○櫻井委員 櫻井と申します。よろしくお願いします。

私から、地域産業及び地域社会への貢献についてのテーマについて質問をさせていただ

きます。

A I Tセンターが開設されまして、従来のデザイン、看護の分野に加えて、地域産業、あるいは、地域医療、行政と連携しまして、地域の産学連携の推進にさらに大きく貢献されていくといったところを期待しております。

2023年度の札幌市からの受託、あるいは、共同研究、地域産学連携協力の受託件数がいずれも成果指標を達成しております。そういったことなどから、市政課題解決のためのシンクタンクとしての役割を果たしているのではないかと考えておりますので、大変評価しているところでございます。

また、過去の連携事例を公式ウェブサイトで公開したり各種展示会へ出展するなどの広報活動においても積極的に取り組まれていると思います。

そこで、今後、民間企業、あるいは、札幌市以外の道内市町村と連携協力や受託研究などをさらに行っていくために検討されていること、あるいは、取組などがあれば、お教えいただきたいと思います。

○石井地域連携研究センター長 研究支援地域連携センターの石井と申します。よろしくお願いします。

五つの取組について報告いたします。

まず、1点目は、デジタル分野と看護分野における職業人向けの公開講座を今年から充実しようというふうにしております。

2点目は、本学と道総研、看護コンソーシアムなどと一緒に公開講座や研修会などを行っております。例えば、広報のチャンネルを広げるでありますとか、必要に応じてリモートでやるなどの工夫をして、なるべく多くの方々に参加してもらえるようにという工夫をしております。

3点目は、先ほどもありましたけれども、ほかの企業、あるいは、地方自治体と連携協定を結んで、それを増やしていくというような取組をしております。

それから、前回の第三期のときもそうだったのですけれども、企業・団体との連携、これに加えて、ほかの大学あるいは高校との連携を強めていこうという取組を行っております。これは、先ほどもお話に出ておりましたマッチングイベントなどへの参加を積極的にやっておりますして、道内で主に出しているのはものづくりサステナフェアとビジネスEXPOというものですけれども、東京等で行われておりますイノベーション・ジャパン等にも積極的に参加するようにしております。

以上です。

○櫻井委員 ありがとうございます。

マッチングイベントでどんな反応がございましたか。ものづくりサステナフェアは私も出たことがあるのですけれども、いろいろな方が来ますよね。

○石井地域連携研究センター長 毎年、教員の研究を当然展示させていただいているのですけれども、出しているものにおいて、それぞれ反応が違います。例えば、デザインとい

う言葉の印象が色や形をつくっていると思われている方が結構多くて、そうではなくて、こんな問題解決に取り組んでいるのだとか、看護といってもデザインと連携したような研究があるのだかなど、本学でやっている取組というものを知ってもらえるというチャンスにはなっているかなと思います。

○櫻井委員 ありがとうございます。

確かに、デザイン経営的思考は、私も何となく分かっているようで分かっていないみたいなところがありますので、札幌市民へのそういった意識の浸透への貢献を期待しております。

以上です。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございます。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） 続きまして、6番目、効果的な広報活動について、こちらも櫻井委員からお願いいたします。

○櫻井委員 続けて、私から質問をさせていただきます。

大学の持つ知的資源を公開講座を通じて市民などに還元することを通じて、豊かな市民生活の実現とか企業の競争力強化に寄与なさっておりまして、このような取組を一層推進していかれることを期待しております。

一方で、市民の意識調査における大学の認知度というのが第二期中期計画最終年度よりも下がっておりますし、公式ウェブサイトへのアクセス数も頭打ちになっているといった現状にございまして、大学の取組内容とか研究成果というものが、必ずしも地元市民、札幌市民あるいは企業へ周知されていないというような状況かと思います。

そこで、今後の大学の活動内容とか成果について、より効果的な広報展開、あるいは、より多くの地元市民や企業に公開講座を受講していただくために検討されている取組などがございましたらお伺いしたいと思います。

○卯野木広報室長 広報室長の卯野木といいます。よろしくお願いいたします。

まず初めに、本学における効果的な広報展開に関して回答をさせていただきます。

本学としては、学生から選ばれるとともに、優秀な教員獲得につなげていくため、広報マネジメントを強化することは非常に重要な問題であると認識をしております。そのため、戦略的かつ効果的な広報活動を展開することを目的に、今年度は第四期中期計画における広報の目的や基本的な視点、基本戦略を示す広報戦略を策定する予定としております。

具体的には、例えば、市内のみならず、市外、道外への広い認知を目的としたSNSの活用による広告を行う、または、研究成果をウェブページだけではなく、SNSも含めて積極的に情報発信をできるように広報室でサポートすることとしております。

さらに、全国レベルの学会発表を活性化することによって、本学を研究者に多く、広く知ってもらおうということ、さらに大学全体の広報意識は非常に重要だと思いますので、そ

この醸成を務めることとしております。

また、コンサルティングを活用とした広報活動の定性的な分析や評価等を行うことを検討しており、よりよい広報展開につなげていきたいと考えております。

以上になります。

○櫻井委員 ありがとうございます。

全国レベルの学会で想定されているところはございますか。

○卯野木広報室長 恐らく、各領域によってかなり違うと思いますので、ここという想定はございません。

○櫻井委員 ありがとうございました。

大学全体の広報意識の醸成は、実現するのは結構難しいと思うのですが、どのような取組で大学全体に広報意識の醸成をなさっていくというお考えはございますか。

○卯野木広報室長 簡単に言えば、今の大学の広報の現状と、これから目指す姿等をFD等で啓蒙していくことや、その他には、今でも行っているのですが、メールで定期的にいろいろな情報を、新しい研究を出しても必ずしもそれを救い上げられていないところもありますので、そういうものを積極的に広報室まで知らせる、あとは、広報室もそういう情報を取りに行くということを重要視したいと考えております。

○櫻井委員 ありがとうございます。

大学の研究成果は本当に社会資源になると思いますので、ぜひ広報活動に力を入れていただけるとうれしいです。

○事務局（田村企画課長） ご質問の中に、もう一点、公開講座のお話があったかなと思います。

そちらは、石井センター長からご回答をいただいてもよろしいですか。

○石井地域連携研究センター長 公開講座等の広報活動について報告いたします。

コロナ禍がありまして、リモートを使った公開講座ができるようになってきました。現在は、リモートでやる場合と対面である場合、あるいは、ハイブリッドでやる場合というものをうまく使い分けてやっているところです。これによって、受講者が増えているような領域もございます。

一方で、コロナ禍の前は対面でやっていたのですが、リモートでやってみて、やはり対面のほうがよかったというテーマもあるというのが分かってきましたので、これについては、なるべく対面でやるというふうに戻しつつあるところでございます。

あとは、先ほども申し上げましたが、道総研とのイベントですと、札幌の中心部でやらせていただいたりということで、多くの市民の方に参加していただくという機会をつくっているところです。

それから、周知方法としましては、札幌市から出ている広報さっぽろに載せていただいたり、あとは、「さっぽろ10区（トーク）」とか「ふりっぱー」といった新聞社の折り込みのフライヤーといいますか、小さな冊子に載せさせていただいております。それから、

テーマによっては、企業・団体がお持ちのメーリングリストがございまして、そこに投げさせてもらえるというふうに交渉しておりまして、時々、テーマによってはそこに投げております。

広報については、今のような形でやっております。

あとは、公開講座の後は必ずアンケートを取るようにはしておりまして、満足度であるとか、どこで知ったのかということを取っております、それを分析することによって、次につなげようという取組をしております。

以上です。

○櫻井委員 ありがとうございます。

公開講座も、やはりこれも学生から選ばれる大学であってほしいという願いも私の中ではございますので、社会的なトレンド、たとえば意外に日本もスタートアップが増えているといったトレンドがございますので、そういったことも意識しつつ、公開講座の内容の選定や広報の仕方ということをやっていかれることを期待しております。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございます。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、7点目、研究機関としての地位向上及び大学への改善について、こちらは高崎委員からお願いいたします。

○高崎委員 高崎でございます。よろしくお願いいたします。

前年度も同様の質問をさせていただきましたが、科学研究費を獲得するために、未申請の教員の方に対して個別に申請勧奨を行うなど、積極的に取り組んでいただけることは評価できていると考えております。さらに一歩進んだところで、将来的には、科学研究費を獲得した件数であったり金額であったり、あるいは、社会への実装に結びついた件数など、アウトカムを意識した指標設定を検討する必要があるのではないかとお伝えしたところでございます。

ここで、2点質問をさせていただきたいと思います。

今後は、科学研究費助成事業のみならず、民間企業、財団の研究助成や公的機関の受託研究など外部競争資金を獲得することで、自主財源の強化を図っていききたいところかと存じますが、現在予定されている取組などがありましたら伺いたいと思います。

2点目は、こうした助成事業申請をサポートするURA、リサーチ・アドミニストレーターの活躍が今後ますます重要になってくるとお考えいただけます。

大学でも担当職員の方を定めてスキルアップを図っていると伺っておりますが、現在の活動状況や今後の展望について伺いできればと思います。よろしくお願いいたします。

○石井地域連携研究センター長 ありがとうございます。

石井から回答をいたします。

まずは、学内で外部資金獲得のためのセミナー、FDというものをやっております。そ

れから、学内の競争的研究資金というものがございます。そこに出してこられた先生方の可否といたしますか、どの研究を採択するかというものを我々は見ているのですけれども、その中で、外部に申し込むときには申請書のこの部分をこういうふうにしたほうがいいですよというアドバイスを個別にフィードバックして、できれば、こういうところに応募してみたらどうでしょうかということが言えるような体制を整えているところです。

それから、科研費以外の外部資金の情報というものを、その時々、幾つか集まってくるのですけれども、それを先生方にメールで周知して、こういうのがありますので、応募してみませんかというふうな取組をしているところです。

それから、2点目のU R Aについてお答えいたします。

U R Aは、第四期中期計画期間中において、前期2年間で育成機関としまして、後半4年間活動期間と設定しているところです。本年1年目になりまして、現在は、一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構のスキル認定制度というものを使用して、職員2名が研修を行っているところです。この認定制度によって、U R Aのスキル獲得を図るとともに、通常業務の中で産学の連携事例というものを扱いながら知識及び実務の力を向上させて、U R Aとして活躍していただきたいと考えているところです。

以上です。

○高崎委員 ありがとうございます。

今、2名の方がU R Aとして活躍されているということだったのですけれども、今後、大学としては増やしていくという予定があるのでしょうか。

○石井地域連携研究センター長 まずは、この2名の方が2年間で認定といたしますか、U R Aとして活躍できるかを見てから増やすのか、彼らをもう少しスキルアップするのかという判断になるかというふうに個人的には思っております。

○高崎委員 分かりました。

ありがとうございます。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございます。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） 続きまして、8点目です。

自己点検・評価の実施方法について、こちらは細川委員長からお願いいたします。

○細川委員長 地方独立行政法人法の改正によりまして、年度計画、年度評価が廃止となりました。これは大学がこれら策定の事務負担に忙殺されて、本来、教育の質向上や地域貢献に取り組むべき時間を割くことが難しく、教職員の負担を軽減させることが目的であると理解しております。

そこで、今後、大学の負担を軽減しつつ、第四期中期計画を着実に実施していくための自己点検評価の仕組みについてお伺いしたいと思います。このことは、当委員会の存在意義にも関わっておりますので、心配しているところでございます。

もう一つは、この改正の本来の目的は、個々の教員の負担を減らすということにもあったかと思いますので、これから個々の教員の毎年の負担がどれくらい減っていくのかということもお伺いしたいと考えております。

来年度から、大学と評価委員会では、適切なコミュニケーションを図るべく、意見交換を開催する予定でございますが、このときにどのような評価資料を検討されているのかということも、併せてお伺いしたいと思います。

未定のところが多いかと思いますが、現在お考えになっていることをお伝えいただければと思います。よろしくお願いします。

○石井地域連携研究センター長 石井から回答をいたします。

自己点検評価委員会をやっております。

ご指摘のとおり、地独法が改正されまして、年度計画というものは法定事項からなくなったのですが、中期計画、中期目標を達成するというのは重大なミッションとしてございます。本学は50項目の項目を立てたのですが、これを着実に達成するために毎年度の取組目標としまして、アクションプランというものをつくりまして、これに対する自己点検評価を行うつもりでおります。

昨年度までですと、1年を半分に分けまして半期の自己点検と1年間の自己点検というものをやっておりました。それぞれかなりのボリュームで分析等をし、報告も求めておりました。

今後につきましては、半期については、目標を達成していれば二重丸、丸、三角、バツだけでよく、問題があるときだけ、例えば、バツあるいは二重丸と特筆すべき事項があるときだけ文章を書いていただくというような形を考えております。

これによって、今までですと、それなりの文章の分量を書くことを求めていたのですが、立てた目標を着実に進めている場合は、本当に記号、丸だけで済むということで、どれくらい軽減できるかというのはなかなか難しいのですが、想定する分量でいくと、多分、書く文章だけで言えば何十分の1になろうかと思います。それぞれの先生が分析をする時間というのは減るわけでもないかもしれませんが、少なくとも文章を書くということにつきましては、かなり少なくなるのかなと思っております。

それから、どういう書式で出すのかにつきましては、毎年度、6月末までに決算報告書に併せまして、事業報告書というものを札幌市に出しております。こちらを提出させていただいて、これをもって評価、達成状況の報告にしていこうというふうに、今、札幌市と協議中でございます。

以上です。

○細川委員長 どうもありがとうございました。

文章を書くところが減ったということで、多少とも個々の先生方の負担が減ったのではないかと思いますので、これはよかったのではないかと思います。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございました。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、9点目でございます。

教員の採用方法及び今後の対応策についてということで、こちらは安酸委員からお願いいたします。

○安酸委員 第三期の中期実績報告書における教員定員数・現員数によると、2023年度退職者は両学部とA I Tセンターを含め12名、うち8名が看護学部となっています。

また、2023年度における教員採用実績では、デザイン学部1名、看護学部5名、A I Tセンター2名が公募を実施したが、採用に至らなかったとありました。

私は、看護ですが、全国的に看護の教員がとても大変な状況なのですね。見せていただいてとても実績を上げておられて、活動もすごく素晴らしいなと思っておりますけれども、それを実施するに当たって、看護だけで言っても5名がいない状態というのは、ものすごく危機的に大変だろうと推測をしたので、ここを質問させていただいております。

教員の採用については、本学が求める教員像及び教員定員計画に基づいて行っておられると思うのですが、公募をしても教員が得られない要因がどこにあると考えられるのか。これは全国的な傾向でもありますし、私は北見なので本当に大変ですが、公立大学で札幌という土地柄で、ここまで人が来ないという状況はないのではないかと推測していたので、その原因がどこにあるのか、今後の対策を含めて検討されていることがあればお伺いしたいと思います。

○中島理事長 ありがとうございます。

私は、看護のほうは正直あまり土地勘がないのですが、やはり地域看護学領域とか母性看護学領域で応募がなかなかないということは聞いていて、おっしゃるように、人材が全国的に不足しているということだろうと思います。

それから、A I Tセンターに関しても同じで、A I 人材はご存じのように、今、全国的に引く手あまたな状態で、大学の知り合いの教授などにメールをしているのですが、いいのがいたら自分で採用するという返事が返ってくるぐらい、いないのですね。

いずれにしても、不足しているという前提で、それをどうするかということですが、先ほど広報の話が出ましたが、これがかなり重要なのだと私は考えていて、例えば、先生方が学会に行っていい発表をする、あるいは、賞をもらってくるということで知名度が上がりますし、学会に行っていい学生を見つけてくるというのもありだと思っています。

先ほど、ダ・ヴィンチやナイチンゲールを育てるという大きな目標を掲げましたが、仮に、これが成功してダ・ヴィンチあるいはナイチンゲール並みの学生が出ていけば、多分、今後、採用には問題なくなるのだろうと思いますけれども、いずれにしても、今のところ、私どもの大学が有名になるということしか思いついていない状況です。

○安酸委員 少ない人数の中でダ・ヴィンチとナイチンゲールを育成する努力をされている学部長、研究科長はとても大変だと思いますが、頑張ってください。健闘を祈っており

ます。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございます。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、最後の１０点目でございます。

ワーク・ライフ・バランスについて、こちらは高崎委員からお願いいたします。

○高崎委員 質問をさせていただきます。

第三期中期目標期間の２０１８年から２０２４年における各種会議の開催実績を見ると、成果指標を達成したのは２０２１年度のみとなっております。しかし、新型コロナウイルス感染症が５類に移行した後も、学内会議にオンラインやメールを活用するなど、移動時間の削減、資料のペーパーレス化等、運営業務の効率化や各種会議に関わる費用削減に努めており、２０２３年度の実績を見ましても、職員の方の超過勤務時間が減少していることは評価できると感じております。

ここで、１点、質問といたしますか、要望ですけれども、今後は、会議の必要性を見直すことを含めて各種会議の開催数を成果指標とすることが適切であるかを検討していただきたいと考えております。

次に、２点目、有給休暇の取得率につきまして、依然低い水準にあります。過去にも評価委員から同様の質問をさせていただいておりますが、第三期中期目標期間はコロナ禍あったことを考慮しても、一度も成果指標を上回ることができなかった点は、非常に重く受け止めるべきことかなと考えております。

そこで、今後は、教職員にとってよりよいワーク・ライフ・バランスの在り方や有給休暇取得率の向上に向けて、大学全体が取り組む必要があると思いますが、具体的に検討されているものがあればお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小野事務局長 事務局長の小野と申します。

私からお答えをさせていただきたいと思います。

まず、１点、お話がございました会議開催件数の話でございますが、第四期中期計画の中では成果指標とはしておりません。

それから、ご質問がありましたワーク・ライフ・バランスの取組についてでございますけれども、本年６月に全教職員を対象としまして、ワーク・ライフ・バランスについて学内アンケートを実施いたしました。その結果を踏まえまして、本年度から毎年８月１５日、１日だけですが、一斉休校とする特別休暇を導入することにいたしました。これは、特別休暇であって年次有給休暇ではございません。さらに、８月１５日の前後になるべく会議や業務を入れないようにということで周知をいたしまして、その前後に年次有給休暇が取りやすいような環境をつくることで、有給休暇の取得促進を図ろうと考えているところでございます。

それから、夏以外の話につきましても、引き続き各学部や所属におきまして年次有給休

暇の取得促進について取り組んでいきたいと考えているところでございます。

そのほか、ワーク・ライフ・バランスについての学内アンケートにおきましては、業務の効率化や人員不足の解消、在宅勤務などの働き方の柔軟性向上といたしました意見が多くありましたことから、これらの中から実施可能な取組につきましては、積極的に検討していく必要があると考えているところでございます。

その一環としまして、昨年、デジタル化について先進的な取組を行っています四国の香川大学に職員を派遣していろいろ教えていただいたのですが、その関係で、来月、香川大の職員の方に本学に来ていただきましてSD研修を実施する予定でありまして、業務のデジタル化や業務の省力化、効率化ということにつなげていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○高崎委員 ありがとうございます。

昨年、以前から評価委員会でもワーク・ライフ・バランスが毎度毎度テーマに挙がっておりまして、やはり教職員の方の実際の声を聞きたいというのも要望として挙げさせていただいて、今年アンケートを実施いただいたということで、ありがとうございました。

そのアンケートの結果も、次回の評価委員会のときにフィードバックをいただいて、より教職員の方がどのような意識を持っているかというのを知りたいので、お願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

○小野事務局長 ありがとうございます。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございました。

本件については、以上でよろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○事務局（田村企画課長） それでは、本日予定しておりました質問項目は以上でございます。

○樋之津看護学部長 一つ修正があるのですが、よろしいでしょうか。

3番目の項目の安酸委員からのご質問で、先ほど保健師養成の専攻科の人数を30名と申し上げましたけれども、15人の誤りでした。今現在が30名でございました。申し訳ありません。

○事務局（田村企画課長） ありがとうございます。

それでは、議事進行を細川委員長にお戻しさせていただきます。

○細川委員長 本日の会議について、前半の部分を終了させていただきます。

札幌市立大学の皆様におかれましては、長時間にわたりご対応をいただき、感謝しております。

どうもありがとうございました。

評価委員の皆様におかれましては、10時5分からこちらの会場で引き続き実施いたしますので、よろしくお願いいたします。

それでは、皆様、本日はありがとうございました。

[休 憩]

○細川委員長 それでは、議事に入らせていただきます。

後半の委員会では、次第にもありますように、第三期中期目標期間期末評価についての審議を行います。

時間に限りがございますので、円滑な会議運営にご協力をお願い申し上げます。

それから、これは6年間を通しての評価ということです。最終年度だけではないので、そのことも考慮してご判断をお願いしたいと思います。

それでは、まず、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局（小澤企画担当係長） 事務局の小澤でございます。

ヒアリングお疲れさまでございました。私から、資料3と資料4の内容について改めてお話をさせていただきたいと思います。

まず、この大学の評価結果（案）につきましては、全体評価、大項目評価で構成されておりますけれども、それらは、全体評価は大項目評価、大項目評価は小項目評価を前提とした評価になります。そのため、今回の評価委員会の後半では、まず小項目評価をご審議いただきまして、次に大項目、次に全体評価ということで、順番に審査していきたいと思っております。

資料3をご覧ください。

こちらは、小項目評価の評価項目表になります。

皆様から事前にご審議いただいた中で、例えば、項目1ですと、ⅣとⅢということで、委員の評価が割れたものや、先ほどヒアリングさせていただいたものを一覧にしたものでございます。これから、これらをご審議いただいた中で、どちらかに点数を集約するような作業をしていきたいと思っております。

今回、委員の点数が割れているところが全部で11項目ございまして、そちらについて議論をお願いしたいと思っております。

続いて、資料4を改めてご覧ください。

こちらは、皆様にいただきました評価、ご意見等を委員名を記載した上でつくらせていただいております。

例えば、めくっていただいて3枚目の小項目1の右側の黄色の部分では、細川委員長と安井委員からこういう意見があったよということを書かせていただいているものになります。こういったご意見も参考にしながら、先ほど、意見、評価結果が割れていた11項目を中心に議論していただければありがたいなと思っております。

なお、先ほどヒアリングではなかったのですが、評価委員の皆様から幾つか大学宛てにご意見やご質問も頂戴しておりまして、大学から回答をいただいているものもあり

ますので、後ほど事務局から補足の回答ができればと思っております。

以上でございます。

○細川委員長 それでは、一つずつ検討をしてまいります。

最初に、小項目 1、D×N 学生の協働による人材育成について、ⅢかⅣかということでございます。

実は、私は、過去 2 年間、ほかの委員より評価が厳しいので、今年はそれを考慮したわけではないのですが、6 年目にⅣが達成されていれば、全体としてⅣでいいのではないかとということで、いいほうの評価案に傾いております。

3 枚目をご覧ください。

私の考えはそういうことで、最後の調査年度は非常に大きくなっているし、徐々に上がってきておりますので、全体としてはⅣでいいのではないかとということで、Ⅳにさせていただきました。

○事務局（小澤企画担当係長） 今は小項目 1 のお話でしたが、こちらは安井委員から小項目 1、小項目 2、小項目 3、小項目 7 でご意見をいただいています、大学から補足がございましたので、ご説明させていただきます。

ご指摘の中では、評価指標の学生などのアンケートということで、主観的なものになっていると、これは何らかの客観的な指標にできないでしょうかというようなお話と、小項目 1 でいいますと、卒業時に地域の課題発見、解決提案する能力が身についたと認識した学生の割合が 65%となっていますけれども、この何%という数値の根拠といいますが、妥当性についてのご質問かと思っております。こちら大学から回答をいただいております。

大学としては、どうしても学生がそれぞれ卒業及び修了時に身につける専門性とか、どの授業を選択しているかといったことは異なっておりますので、この指標の中で、一律の客観的な尺度の設定を決めることがなかなか難しいということで、今のところは修了時のアンケートということで、自己認識、満足度をはかるという手法を選択しております。ただ、この辺りの客観的な評価というのはとても重要で、こちらは他大学の評価指標もいろいろ調べているそうですが、今後は、それらを参考にして、よいものがあれば取り入れていきたいということでございます。

あとは、目標とする数字の妥当性は、はっきりした根拠ではないのかもしれませんが、第三期中期期間につきましては、基本的には第二期中期期間の結果を踏まえて目標値を算出しております。これら小項目の成果指標につきましては、目標を大きく達成しているものもあるかと思います。例えば、先ほど小項目 1 であれば、能力が身についたと認識した学生の割合ということで 65%ですけれども、第四期においては、この項目は、例えば、80%ということで、より高い目標を設定して、より質の高い授業に取り組んでいきたいと、そのような回答をいただいております。

補足は、以上でございます。

○細川委員長 これは、私も補足をさせていただきます。

I R、大学のインスティテューショナル・リサーチは、アメリカが進んでいまして、1990年代にアメリカの予算で検討をしたことがあります。何を検討したかという、いろいろな学生の卒業時の能力を評価したいのだけれども、どうすればいいか。一番確実なのは、それぞれの能力、例えばコミュニケーション能力そのものについて学生を対象にしてテストをするというやり方で、これは確実にデータが手に入ります。ところが、費用対効果が全然駄目で、ものすごく時間とお金をかければ評価できるのだけれども、簡単にはそのデータは手に入らないということが分かりました。

アメリカのI Rの世界ではどういう結論を出したかという、各学生に個人的に自分で評価してもらうのです。ただ、個々の評価については、多分、誤っているものもあります。実際の能力の検査をしたものとアンケートと照らし合わせると一致していないものもあるのだけれども、全体として見ると、ほぼきちんと評価されていると。つまり、サンプル数を多くすれば、個々の人がそういうことになっているかどうかという評価はできないのだけれども、教育側としてちゃんと教育ができているかどうかというものは、そのアンケート評価でおおよそ押さえられる、これが費用対効果で最も効果的なやり方であるということが分かりまして、今、アメリカはそういうやり方をしています。

工学系は、日本と違って実際の試験、ペーパーテストがあったりするのですが、卒業時のアンケートもやっていまして、例えば、コミュニケーションの能力やリーダーシップを測定しています。ということで、手法自体としては、ある程度、信頼はおけるのではないかと考えていただきたいと思います。

これは、例えば、北大でも、学生による授業評価は信用できるのだろうかという時代があって、ほぼ同じ時代の1993年から5年にかけて試験的に何クラスかの学生の授業評価を取って、それで検討をしたのですけれども、ほぼ妥当であると。学生はそれほどそをつかないし、めちゃくちゃなことも言わないということで、ある程度信頼してもいいのではないかという具合にされています。

それで、元の話に戻りますが、では、小項目1につきまして、理解していただいた上で安井委員からのご意見をお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○安井委員 いろいろ分かったこともありますが、例えば、卒業時のみに聞くのではなくて、中間段階で2年次の終わりにも学生に聞いてみて、そこでどれくらい伸びたのか、地域に関する取組姿勢みたいなものが、2年次にはこれくらいだったのが卒業時にはこれくらい変わっているといったところで比較できたりすると、確かに、それぞれの学生の中で伸びたところがある、あるいは、そういう認識をしてもらえるかなと、今、アイデアとして思ったのですけれども、その辺はどうでしょうか。

○細川委員長 実際、アメリカの大学も入学者アンケートと卒業生アンケートを取っています。違いを見るということで、大学の中ではそれで評価できるというようなやり方をしています。

これから検討をする中に幾つか学生のアンケートによって評価されているものがありま

すので、特に、教育によって上昇することを期待しているようなものは、入学時アンケートで取っていただくと、よく分かるということかと思います。

これは、ここでこういう意見が出たということで大学にお伝えいただければと思います。

また元の話題に戻りますが、小項目 1 について、Ⅲの評価にしたということで、ご意見をお願いします。

○安井委員 僕も、結構右肩上がりで来ていますので、この期間だけで見ればⅣでいいのかなと思ったのですが、そもそも大学がⅢと評価したというところがあって、あえてそれを超える必要はないかと思っただけなのです。

○細川委員長 6年間で、最後の2年間はⅣになっていますので、この状態を続けてくれるのではないかと期待して、私はⅣにしていました。

○事務局(田村企画課長) 大学の自己評価に引っ張られる必要はないかなとは思いますが。委員会の判断として、評価ができるという判断をしていただいてⅣというのは全然問題ないかなと思います。

私は、立場上、どちらにしたらいいとは言えませんが、そうしていただけると大変ありがたいなと思います。

○安井委員 それであれば、私も細川委員長の判断でいいと思います。

○細川委員長 それでは、ここはⅣということでお願いいたします。

次に参ります。

次は、小項目 3 のカリキュラムの着実な運用です。

当初は目標を下回っていますが、後半3年間はプラスになっているということで、私はⅣにしたのです。

これも安井委員のご意見をお伺いいたします。

○安井委員 先ほどと同じで、こちらでも大学の評価に寄りかかってしまったところがあります。こちらでも同じく、終わりに近づくに従って9割を超えるようなアンケート結果が出ていますので、最初の小項目 1 がⅣであれば、こちらでも合わせてⅣにすることに対して、私も全く同意するところです。

○細川委員長 それでは、これもⅣということでお願いします。

次に、小項目 1 2 です。

○事務局(田村企画課長) 事務局から、一言、補足でございます。

先ほどのヒアリングを受けまして、例えば、ヒアリングのナンバー2ですと安井委員、ナンバー3ですと安酸委員でございますが、もしヒアリングを受けて何か評価が変わること等があれば、ご指摘といいますか、お話があればというところで表に載せております。

ヒアリングを受けても特に評価は変わらないということであれば、そのまま流していただいてもよろしいのかなと思います。

○安井委員 変わらず、Ⅳですね。

○安酸委員 小項目 6 に関しても変わらないです。

○事務局（田村企画課長） 小項目4と小項目6も特に変わらないということで承知いたしました。それでは、小項目12をお願いいたします。

○細川委員長 それでは、次は、小項目12です。

学生のメンタルヘルスの維持・向上について、これも私はⅣをつけております。これは全体としてⅢ以上で、2019年と2022年はⅣになっていますので、Ⅳにしたのですよね。

安井委員、これのお考えをお願いします。

○安井委員 これも単純に大学の自己評価に合わせてしまったところはあるかもしれませんが、指標がきちんとした数字とといいますか、何回みたいな話になっていまして、1年間に3回検証を行ってということですよ。これは、やはり必要性があって3回行ったということですか。

○事務局（小澤企画担当係長） 開催回数が何で3回だったのかまでは、こちらでは把握しておりませんでした。

○安井委員 1回で済むところですけども、より十分な研修の実施の必要があったから3回にしたのか、あるいは、要望があったので3回にしたのか、その辺については特に書かれていないですよ。

○事務局（田村企画課長） 補足でございます。

2023年度に関して言いますと、本文中にあります、例えば、デザイン学部において、4月採用の新任教諭1人に対し1回、9月採用の新任教諭1人に対し1回というような形になっているので、時期を分けていたというのはあるのかなとは思いますが。

○安井委員 だとすると、あまりアウトスタンディングな感じではなくて、漏れがないようにしていただいたみたいな感じかと思ひまして、Ⅳなのかなとちょっと思うところもあります。

○細川委員長 よく見ると、漏れがないようにしているわけですね。そういうことならⅢでもいいかなと。

○安井委員 必要にして十分であるみたいな気がしました。

○細川委員長 それでは、続きまして、小項目13、留学生へ日本語能力の向上支援の評価について、2022年度はちょっと下がっているのですが、手法としては、80%以上をずっと続けていますので、これはⅣにしてあげてもいいのではないかと思ったのです。

安井委員、これもお願いします。

○安井委員 確かに、2018年度は置いておいて、2022年度、3分の2がⅣを超えているということですから、こちらは、私もⅣでもいいのかなと思ひました。

○細川委員長 これはⅣにさせていただきます。

次に、ずっと飛びまして、小項目24です。

札幌市と連携した受託・共同研究について、私が辛い評価でⅢにしてあります。

年間20件で、これがほぼ達成できたというので、Ⅲかなと思ったのです。

これは、櫻井委員からお願いします。

○櫻井委員 私は、今回評価をするに当たって、どういう考え方で評価しようか、私の中での評価方法を設定させていただいたのですけれども、まずは目標に対する結果を見て、十分な成果を出せている、目標を到達できているなというふうにお見受けできれば、十分な評価を与えるということが次の事業期間へのインセンティブになるかなと思っておりました。

結果として見たときに、辛い評価をせざるを得ないときには、目標を設定した趣旨を深掘りさせていただいて、その趣旨の重要性、そこまで重要ではないかというところを鑑みて、厳しく評価したほうがいいときは厳しく評価し、その趣旨が大学全体の運営に関してそこまで重要性が高くないと思ったときには、やや甘めの評価をしたというような評価スタイルでやりました。

それで申し上げますと、小項目24については、目標に対する成果としては、つまり結果としては十分な結果を出せている、ですから、次年度へのインセンティブ的なモチベーションにつながるように高い評価をさせていただいたといったような次第です。

○細川委員長 さっきの議論の流れから行くと、20件を切っているところもありますが、おおむね20件を超えていまして、最新のデータだと25件ですから、かなり増えていますので、高く評価してもいいかと思います。

これはⅣで賛成します。

次は、小項目26のサテライトキャンパスの有効活用です。

これは私の評価が厳しいですね。目標が2,500人で、2023年度には大きく回復していますね。

これも櫻井委員からご意見をお願いします。

○櫻井委員 こちらも結果を拝見して、結果として、しっかりとした成果を上げられているなと思いましたので、高く評価するべきなのかなというふうな判断です。

○細川委員長 再検討をすると、コロナ禍でといった事情を考慮すると、2023年度に大幅に回復していますので、Ⅳにしてもいいですね。

分かりました。Ⅳで賛成いたします。

○事務局（田村企画課長） 事務局から1点だけ。

小項目26に関して言うと、各年の年度評価がずっとⅢが続いていると思うのですよね。トータルでⅣとするかどうかというところに矛盾がないか、ご議論といいますか、お話をさせていただきたいと思います。

○細川委員長 しかし、私も退職まで当事者だったのでよく分かるのですけれども、2020年、2021年はバツになっていますけれども、このときは無理ですよ。だから、2022年、2023年を考慮してあげると、これはⅣでいいのではないかなと思うのですけれども、いかがですか。

○櫻井委員 コロナ禍前まで参考する必要があるかなとは思っているのですけれども、コロナ禍

前の時点でも十分にⅣをつけてもいい評価なのかなという思いもありますので、トータルとしてⅣでも差し支えないかなと考えております。

○細川委員長 ここはⅣでお願いします。

○事務局（田村企画課長） 了解です。

○細川委員長 次は、小項目 28、海外提携校との人事交流の促進ですね。

ここも、私は、やはりコロナ禍の中では仕方ないのではないかなと思ってⅢにしてあります。

櫻井委員、ご意見をお願いします。

○櫻井委員 ここにつきましては、目標に対する結果として見たときに、若干厳しい評価をせざるを得ないかなと思いました。なので、この目標を設定した趣旨まで遡ってみようかと思ひまして、中期目標の基本的な考え方まで遡って見てみたのですが、やはりグローバル化というような文言があったり、国際化に資するというような文脈の文言が幾つか拝見できました。ですので、恐らく、かなり重要な評価項目になってくるのかなと思っております。

であると、これは過去を遡っても、2018年度まで遡っても、結果として、コロナ禍であったという事情を考慮しても目標に到達できなかった回数も多いというふうにお見受けいたしますので、ここは、やはり厳しく評価して、大学の方々にもう少し頑張ってくださいというようなメッセージを送るのがいいのかなと思いました。

○細川委員長 分かりました。

2023年は目標達成と私は書いてあるけれども、20人になっていますね。2022年は7人、これは2023年にも回復していないので、ちょっと厳しいですが、ここはⅡにしますか。

○安井委員 横からですが、この派遣人数が60人というのは、つまり、コロナ禍の前に決められた数字だと思うのですよね。コロナ禍を経験してよかったことの一つは、オンラインでいろいろなことができることが分かったことという気がしています。そうすると、オンラインで、実は、いろいろな交流が行われているのだけれども、派遣人数としては少なくなってしまうみたいな事情はないのですか。もしあるのだったら、その辺も少し考慮できるのかなという気はするのです。

○事務局（田村企画課長） 正直、そこまで詳しく聞いてはいないのですが、実際、2023年度の実施の中にあるとおり、オンラインで交流があったり、そもそも全体的な傾向として対面というものが減る傾向にあるのは事実だと思うので、この60人という数字をコロナ禍以後もどこまで達成するのかはなかなか難しいところはあるのかなと思います。

今お話にありましたとおり、人数の大小はありますけれども、オンラインのプログラムなども実施しているので、できれば、その辺りもご考慮いただけるとありがたいなと思うところではあります。

○細川委員長 上の細かいところを見ると、2023年度もそれなりに派遣しているので
すね。

櫻井委員、これを回復したと考慮してⅢにするというのはどうでしょうか。

○櫻井委員 確かに、私としてもオンラインの活用も進まれているのかなという
ような印象は持っております。

一方で、例えば、北海道大学とかほかの大学は国際交流がコロナ禍の前の水準に戻って
いたりするというのを鑑みると、札幌市立大学だけ下がったというのも、若干相対的な比
較にはなってしまうのですけれども、その分はどう説明しようかという意見も生じてし
まうかなとは思います。

○細川委員長 当初、60人を目標にしていますからね。

○安酸委員 コロナ禍前の2018年だと100人ですね。

○細川委員長 コロナ禍前は結構やられているのですよね。回復しきっていないというこ
とで、Ⅱにせざるを得ないのではないかという話ですね。

確かに、60人というのは多いので、ちょっと判断に苦しみますね。

2023年はそれほど回復していないところを見ると、これはⅡにしておくべきでしょ
うか。

○事務局（田村企画課長） 冒頭、委員長からもお話がありましたとおり、6年間をトー
タルで見たときにどう評価をするかという観点もできればご考慮いただけるといいのかな
と考えております。

○細川委員長 最初の年はうまくいっていますよね。6年間の経過を見まして、後の3年
間はコロナ禍を考慮したとしても、昨年度が指標を達成していないのが気にかかりますね。

これは、厳しいけれども、Ⅱにしておきますか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○細川委員長 そのようにいたします。

次は、小項目29、戦略的・効果的な広報活動の評価についてです。

まず、安酸委員からご意見、ご説明をお願いします。これは、大学側と同じ評価のⅢに
なっていますね。

○安酸委員 一応、市民意識調査での認知度が44%で、前回の実施事例も減少している
というところがちょっと気になっていて、さらなる広報活動を期待したいとは書いたので
すけれども、十分に実施しているというところで、一応、Ⅲとさせていただいております。

○細川委員長 櫻井委員からご意見をお願いします。

○櫻井委員 こちらは、先におわびを申し上げますが、私は、単年の部分しか見ていなく
て、単年の結果で評価してしまったというところがあります。

これも私の中での評価の仕方は一緒で、結果で見たときにあまり目標に到達していない
なと思いました。目標を設定したこの意図というのを鑑みるに、恐らく、大学の認知度を
上げてしっかりと学生あるいは親御さんにアプローチできるようにというところだと思う

ので、大学の持続可能性に関わる重要な部分かなと思いましたので、若干厳しめに評価しました。

ただ、過去を振り返ると、目標を達成している年度も結構ございますので、全体として見てⅡというのは確かに厳しいような気がします。

○細川委員長 これは、例えば、2023年度を見ても一応目標を達成していますから、これはⅢでいいのではないのでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○細川委員長 では、これはⅢでお願いいたします。

続きまして、小項目32、組織生産性・教職員ワークライフの評価についてです。

まず、大学と同じ評価にしています高崎委員からご意見をお願いいたします。

○高崎委員 まず、このワーク・ライフ・バランスで、会議の回数と有給休暇の取得率の二つの成果指標を挙げられています。

まず、会議の開催数ですけれども、大体400件前後で6年間推移されていると思います。ただ、その中身を見ると、2018年度はコロナ禍前ということで、恐らく、ほぼほぼ全部対面に近かったのかなというところで、その後、2019年度からコロナ禍を経て、メールやオンライン形式であったりということで、教職員の方の負担感が大分軽減されてきているのかなというところは回数だけではなく中身を見て評価ができて、かつ、職員の方の超過勤務時間も減っているというところでも評価できるかなと思いました。

2点目の有給休暇の取得率もずっと相変わらずといいますか、なかなか目標の40%が達成できないのが6年間の推移ではあったと思うのです。多分、前年の評価委員会でも議論があったのですけれども、そもそも教員の方は有休に対してどういうお考えかといいますか、例えば、研究がストップしたりというところもあって、有休取得率が高まるのがワーク・ライフ・バランスにつながることにすぐ直結をするのかなというのは意見として聞いてみたいということで、今回6月にアンケートを実施いただいたところです。大学として、そういう動きを見せていただいていることは評価できるかなというところで、6年間を通じてⅢという評価をしました。

○細川委員長 安酸委員からお願いします。

○安酸委員 やはり、教員の有休の取得率が極めて低いですね。全体的にアウトカムを出さなければいけない縛りがかなりある中だと思うので、致し方ないところもあるかなとは思いつつ、やはり、だからこそ、私はここは厳しくてもいいかなと思っています。

全体を見ると、今、Ⅲ、Ⅲ、Ⅲで来ていたりするのだけれども、ずっと低いままで改善できていないのです。Ⅲは、十分に実施しているという評価ですよね。Ⅱが十分には実施していないという評価ということで考えると、今まで、みんなぎりぎりⅢでやっていたのでしょうけれども、6年間全体を通して、ここまで有休の取得率を上げられなかったというところで、Ⅱでもいいかなと私は判断したところです。

○細川委員長 確かに、2023年度の最近のデータを見ても会議の回数が424回で、

400回を上回っていますよね。

有休取得率は、目標40%に対して、教員が16.5%と特に低いですね。

これは、6年全体の経過を見ても、ちょっと厳しくしたほうがよさそうですね。

高崎委員、これはⅡでいかがでしょうか。

○高崎委員 分かりました。

○細川委員長 ここは、ちょっと厳しいのですけれども、Ⅱにいたします。

続きまして、小項目33、定員計画に基づく教員採用です。

先ほど質問がありましたが、これも高崎委員から説明をお願いします。

○高崎委員 退職者の方の補充に向けてということで大学として指針を定めて、それに基づいて採用活動をされて、一応、定員はある程度満たしているというところで、Ⅲかなという評価をしました。

○細川委員長 安酸委員からお願いいたします。

○安酸委員 先ほど質問もさせていただいたところですが、質問の中では言わなかったのですけれども、5年とか何年かで再任審査をするというのは、このところ割と多くの大学で入れているのですが、今のこの人が得られないような状況の中で、8人の再任審査を行って6人を再任したとあるので、2人は不再任にしたということですよね。求める状況に達していない人が2人いたので、そこはもう切ってしまったということだとは思っているのですけれども、すごく人材難の中で物すごく勇気のあることといたしますか、それでみんながあっぴあぷしている状況に見えたのです。

これは、Ⅲだと、十分に実施しているということですが、退職者の補充など適切な教員採用を行うということが十分に実施していないという評価のほうが妥当ではないかなと私は思ったので、Ⅱにしました。

人が来ないという全体的に厳しい状況にあるというのは分かるのですけれども、いる人を2人も切っているわけです。そこは根拠があって切っているのだとは思っているのですけれども、これは十分に実施しているとは思えないなと思って、私はⅡにしました。

○事務局（田村企画課長） 事務局から補足がございます。

詳しい中身は私ども把握できていないですし、立場上、多分、把握をさせてもらえないと思うので、一般論でございます。

先ほどのヒアリングでも、採用試験の結果で落とした人もいるというようなお話があったかと思います。繰り返しになりますが、状況が分からないので何とも言えないのですが、やはり大学ですべき教育というものを考えたときに、結果として採用にならなかった、結果として再任に至らなかったというものは、多分、根っことしては同じところにあるのかなと思います。

その判断というのは私どもにはできないので何とも言えませんが、もちろん人材難で先生もいなくて厳しいという中であっても、多分、市立大学としてはそう判断をしてそういった結論を出したのかなというところなのかなと思います。

○細川委員長 どうでしょうか。

○安酸委員 そうだと思うのです。だから、その判断を評価でどうするかという話だと私は思うのです。

○細川委員長 これはちょっと難しいですね。私も在職時は中間管理職で教員の採用を何十回も行ったのですけれども、応募者の中に該当する人がいないということがままあるのですよね。それで、ご苦労も推察はできるのですが、これはどうでしょうか。

特にA I Tセンターは、看護教育よりも難しいのではないかと思います。この関連の人材を募集すると、こちらが考えているようなI T関連の能力がある人は、企業では我々が雇用する給料の倍ぐらい払うのですよ。だから、I T関連では全然人が集まらなくて、看護教育よりも難しいのではないかと思いますので、その辺のことも考慮してあげないといけないですね。

でも、一方で、結構不在のままなのですね。これで教育をする体制がうまくいっていると言われると、これはいいではないでしょうか。

○事務局（田村企画課長） 恐らく、先ほどのワーク・ライフ・バランスのことと重なるところはあるのかなと思います。多分、先生方の負担というのは大きくなっているところはあるのかなと思います。

○細川委員長 教員採用というのは、大学としての広報活動もうまくやらないと人が集まらないので、それとペアで頑張ってもらいたいと思います。

そういう前後の事情を考えると、Ⅱにすべきでしょうか。

ほかの委員の皆さん、どうですか。

○安井委員 私どもの大学も教員採用は非常に厳しくて、特に情報系は本当に民間のほうが全然いいので、来なかったりするのです。

はこだて未来大の最近の傾向としては、新規採用をする教員の年齢がかなり若くなっているかなと思ひまして、30代前半とかも結構いたりします。そうなってくると、例えば、一番ネックになるのが教育経験の年数ですが、そこら辺はかなり柔軟に考えて、それよりは研究成果をどれだけ出しているかみたいなのところを重点的に見せてもらったりしています。

ただ、今度、入ってきてもらったときに問題になってくるのが、教育期間が結構短かったりするのです、大学院の指導資格の話になってくると、そこでまたいろいろ問題が出てきて、結局、大学院を指導する教員が少なくなつて、資格を持っている教員の負担がちょっと増えてくるというところも正直ございます。だから、今日もいろいろなアイデアもいただけたらいいなと思っているぐらいなのです。

○安酸委員 私どもは、ここを定年退職した方を雇用することが決まっています、9月から来てもらうのですが、その後任が決まっていないうことでした。さっき、専攻科の話で30人と言われたときは大丈夫かなと思ったのですけれども、結局15人でした。その専攻科をつくるという領域の教授が定年を迎える人で、その人には9月から本学に特任で

来てもらうことになったのですが、後任が決まらないから、非常勤でここの講義をまだしなければいけないため、週に1回ぐらいはこっちに帰るみたいな話だったのです。

人がいないという状況で専攻科をつくるというのは物すごく大変なことで、だから、本当に人がいないという状況の中で回すというのは、樋之津先生はすごく大変だろうと推測するところです。

本学でもそうですけれども、大学全体としての危機感として評価はⅡでいいのではないかなと個人的に思います。かなり火の車になっているはずですよ。

○細川委員長 分かりました。

それでは、ここはⅡにさせていただきたいと思います。

どうしてⅡと判断したというコメントをつけられるのですか。

○事務局（小澤企画担当係長） つけられます。

○細川委員長 採用が難しいのは重々理解できるのですが、何とかすべきだという委員会からの意見を付していただければ。

それでは、続きまして、小項目35、FD研修を通じた教員の資質向上についてでございます。

まず、高崎委員からご説明をお願いします。

○高崎委員 FD研修は、この大学の推しといいますか、結構頑張っている研修の一つだと思うのです。成果指標を見ての話ですが、6年間を見てⅣの評価が4回、3分の2がⅣの評価になっていて、直近を見ましてもⅣの評価に値するのかなと。ですから、全体としてもⅣと評価しました。

また、コメントの中で、受審の認証評価結果においても評価されているということですから、特に評価されている研修の一つなのかなという理解をいたしました。

○細川委員長 安酸委員からお願いします。

○安酸委員 私は、ここはⅢかⅣかなと思っていたので、全体でいったらⅣでもいいかなと今は思っています。

成果指標がFD研修の受講の延べ人数になっているのですよね。経験からすると、非常に熱心に何回も出る人と全然出ない人がいるので、例えば、60人いたら最低1回は全員が出るみたいな指標も入れたらどうかと意見で書かせていただきました。大体、出ない人は出ないですが、出る人はすごく出るので。そうすると、延べ人数だけだと全体のFDとしての機能が果たしているかが案外分からないのです。大体、不要な人が熱心に出て、必要で出てほしい人が出ないという傾向があるので、指標はそういうふうにしたらどうかという意見です。

Ⅳでいいですよ。

○細川委員長 評価をⅣにさせていただいて、全教員が出るようにということですね。

これは、文科省が決めた規定の中にFD参加というものが入っています。ただし、個々の教員の義務ではなくて、大学側の義務で全員参加ということになっているはずなんです。

その辺をチェックしていただけるような、少なくとも教員1人が毎年1回は参加するような仕組みにしていいただければと思います。

これは、たしかSDについても同じだったと思いますので、職員の方は多分出られるのではないかと思います。

評価は、Ⅳということをお願いします。

これで、評価が分かれている項目については決まりました。

ありがとうございます。

そのほか、先ほどのヒアリングを踏まえて、評価の追加や修正、削除等についてのご意見がございましたら頂戴いたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○細川委員長 それでは、評価案がお手元にあると思いますが、ここの意見、指摘欄に付されていた質問への回答についての説明を事務局からお願いしたいと思います。

○事務局(小澤企画担当係長) 私から、大学から追加でいただいた質問への回答で、今の審議になかったものをまとめてお話しさせていただきます。

まず、小項目8でございますけれども、安酸委員から、大学院の計画書の審査から博士論文修了までのプロセスと期間についてご質問をいただいております。

プロセスについて、簡単にご説明させていただきます。

研究経過審査会というものがございまして、こちら主となる指導教員と所属分野の教員、所属分野外の3名の審査員の方々が、研究テーマの新規性、学術的価値、先行研究の調査、研究目的の明確さ、研究手法の妥当性に基づいて評価をすることになっております。

流れとしては、博士論文の予備審査会というのは、研究計画書審査会と中間発表会を経て、予備審査への申請者を対象にプレゼンと口頭試問によって審査をするというものでございます。ここで合格した方が次の博士論文審査会へ進むことになります。そこでもプレゼンと口頭試問による審査を行いまして、最終的に博士論文の最終試験の合格者を対象とした公開発表会を実施するというのが一連の流れとなっております。

今、駆け足でございましたので、その一連のプロセス、スケジュール感、あるいは、審査基準等につきましては、シラバスに掲載しておりますので、後ほど事務局から皆様へリンク先をメールで送らせていただきたいと思いますと思っております。

続いて、小項目10でございます。

こちらは、安井委員からのご質問でしたけれども、ここの評価項目がずっとⅢということで、Ⅲが最高評価になりますかということだったのですが、こちらのご指摘のとおり、経済的困窮学生に対する支援ということで、成果目標は、経済的理由による退学者はなし、つまり、0人を目標としておりますので、0人イコール100%を達成ということで、現状は、Ⅲ以外にはならないかなと思っております。

今後、あるとしたら、これは事務局レベルのお話ですけれども、経済的理由により、退学者が多数出てしまった場合はもちろんⅡがつく可能性はあると思います。その結果、例

えば、大学でも周知広報活動を強化したり、奨学金の基準や制度設計を見直すなどのより充実させるための取組をして、それが高い成果が見られたということがあればⅣ評価ということもあり得るのかなと思うのですけれども、ここ数年を見ましても、昨年度のお一人ぐらを除くと、ずっと0人で来ておりますので、現状は、通常どおり行けばⅢが最高ということになるかと思っております。

続いて、小項目17でございます。

こちら安井委員から、科研費の応募については、事務局からいろいろと支援があるということですが、その獲得状況について知りたいということで、実績に対するお話だと思ひまして確認をいたしました。

第三期の6年間でございますけれども、科研費への応募件数としては230件、そのうち新規採択が49件です。平均しますと、1年当たり38件ぐらい応募して、8件ぐらいが採択ということで、大体20%ということでございます。

交付額ですが、1年当たりおよそ4,000万円が獲得の実績ということになっているところでございます。

そして、最後の小項目34の教員の評価につきまして、安酸委員からいただいたところでございます。こちら成果指標で教員評価項目の見直しをすると書かれていますけれども、見直した内容について知りたいということで、ご意見をいただきました。

こちら、大学からは、大学の教員評価というのは、勤務状況、教員の活動実績、例えば懲戒処分がないかといった項目に基づいて審査をしますということでございます。

教員活動実績については、教員の自己申告ということでやっていたのですけれども、そうすると、記載漏れとか、先生によって解釈が明確でなかったりということがありましたので、次年度からは、教員業績評価実施要領、あるいは、教員活動実績の申告書の記入要領というものを新しく改正をして誤記載がないような形で、みんなが分かりやすいような書式を整えたというところでございます。

そのほか、教職員全体に通ずるところではありますが、コンプライアンス研修をすることか、資質向上のために必要な研修を引き続きやっていきたい、そのような回答をいただいております。

駆け足ではございましたが、補足の説明は以上でございます。

○細川委員長 今のお話について、ご意見、あるいは、さらなる質問等がありませんか。

(「なし」と発言する者あり)

○細川委員長 それでは、続きまして、ただいまご審議いただきました小項目の評価案を踏まえて、第三期中期目標期間の評価の審議に移りたいと思います。

まずは、事務局から第三期中期目標期間評価の概要についての説明をお願いいたします。

○事務局(小澤企画担当係長) では、また私から説明をさせていただきます。

それでは、資料5の評価結果(案)の1ページをご覧ください。

期間評価につきましては、項目別評価と全体評価により行うということになっておりま

す。項目別評価につきましては、①教育、②研究、③地域貢献、④大学運営の四つにより行うことになっております。

そして、（３）項目別評価については、Ⅳが上回って実施している、Ⅲが十分実施している、Ⅱが十分には実施していない、Ⅰが実施していないということになります。

その結果を踏まえまして、（４）で、Ｓが特筆すべき進捗状況にある、Ａが計画どおり進捗している、Ｂがおおむね計画どおり進捗している、Ｃがやや遅れている、Ｄが重大な改善事項があるということでございます。

これらを踏まえまして、全体評価を行っていきいたいというところでございます。

それでは、まず、項目別評価から振り返っていきいたいと思いますので、皆様、こちらの５ページ目をご覧ください。

５ページ目が項目別評価の教育に関する評価でございます。

ご審議いただきました結果、こちらの集計結果でございますけれども、今のお手元の資料は黄色で塗り潰していると思うのですが、今、数字が確定いたしまして、こちらはⅢ評価が六つ、Ⅳ評価が七つでございます。そのため、評価結果といたしましては、Ａということになりますので、こちらはＡで確定させていただきたいと思います。

そして、こちらの下にありますア、特筆すべき点でございますけれども、こちらは評価委員の皆様方から主にⅣ評価をいただいたところへのご意見を中心に記載をさせていただいております。

そして、（イ）には、そのほかの注目点ということで、Ⅲ評価のうちから評価委員の皆様から肯定的な評価をいただいたものを事務局で幾つか抜粋をさせていただいております。

ちなみに、次のページに、イ、遅れている点とあるのですが、こちらは主にⅡ評価がついた場合について記載をしたいと思っております、この教育については、特にございませんでしたので、特になしと記載しているところでございます。

（３）につきましては、その他の意見で何か記載すべきものがあれば、事務局で幾つか抽出しているところでございます。

次に、７ページ目をご覧ください。

７ページ目は、研究に関する項目でございます。

こちらは、変化なしです。Ⅲ評価は一つ、Ⅳ評価が四つということで、評価結果はＡと確定させていただきたいと思っております。

では、続きまして、８ページの地域貢献に関するところでございます。

こちらは、Ⅲ評価は一つ、Ⅳ評価が六つということで、評価結果はＡと確定をさせていただきたいと思います。

そして、最後の１０ページ目の大学運営に関する評価でございます。

こちらが、今、ご審議いただきましたけれども、Ⅱ評価が三つ、Ⅲ評価が１２、Ⅳ評価が七つです。そのため、今、評価結果がＡＢＣと取りあえず三つあるのですが、今回はⅡが三つありますので、Ｃということになろうかと思っております。

理由としましては、イの判断理由になりますけれども、小項目においてⅣ評価またはⅢ評価が9割未満であるということで、計算をすると86%ぐらいなので、若干満たないということでCになろうかと思えます。

こちらについては、Ⅱ評価がございましたので、イの遅れている点というところに、該当する欄の皆様のご意見を記載させていただきたいと考えているところでございます。

最後に、2ページ目に戻っていただけますでしょうか。

ここが全体評価でございます。

総評の欄でございますけれども、今回につきまして、黄色で塗り潰しているところに、①②③ということで、一応、三つ用意していたのですけれども、今回の結果を踏まえまして、③の教育、研究、地域貢献の3項目がA評価、大学運営の1項目がC評価ということで、第三期中期目標期間の業務としては、おおむね順調に実施してきたものと評価するというような形にさせていただきたいと思っております。

なお、その下の赤字でコメントといいますか、六、七行の文章は、主に第三期を振り返ってどうだったかということを記載する欄ですけれども、こちらは事務局のほうで記載させていただきました。

主な内容としましては、第三期は、新型コロナウイルス感染症ということで、なかなか難しい期間だったかと思っております。大学運営にも大きな影響があった期間でございました。その中でも、例えば、デザイン能力の活用とか、看護人材でも地元のニーズや課題に応じまして、地域や現場で活躍できるような人材育成の取組、そして、AIセンターの開設により、AI、ITを活用した有用性の高い研究の推進、そのほか、外部機関と連携してインターンシップをやって学生の地元定着の推進、あるいは、先ほどヒアリングでございましたけれども、SD研修などで職員のマネジメント能力を向上させるといったあたりが第三期の期間で新たに取り組むべきものとしたところで、おおむねよい評価をいただいたというところで記載をさせていただいてございまして。

新型コロナウイルスの難しい期間でありましたけれども、第三期も頑張っていたいて大学を発展させてきたということで、文章を結んでおります。

この辺りの中身につきましても、指摘する点があれば、ご意見をいただきたいと思います。

なお、本日いただきましたご意見を踏まえまして、事務局案をきちんと修正したものは、後日、皆様にメール送付をさせていただきますので、文章の修正といったところがあればご指摘いただければと存じます。

私から説明は、以上でございます。

○細川委員長 それでは、評価の追加や修正、削除など、今ご覧になった時点でご意見がございましたら、ご発言をお願いしたいと思います。

(「なし」と発言する者あり)

○細川委員長 それでは、これで事務局にまとめていただきたいと思います。

これで、今日の議事は全部終わりです。

事務局から連絡事項がありましたらお願いいたします。

○事務局（田村企画課長） 本日は、ヒアリングから長時間にわたり、ご議論をいただきまして、ありがとうございます。

今お話がありましたとおり、私どもで整理をして、改めてお送りをさせていただき、期限としては少し短くなってしまうかもしれませんが、なるべく早くつくらせていただいて、できるだけ見ていただく時間を取れるように頑張りたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

この後の流れですけれども、今の確認が取れ次第、大学に評価案の意見照会等を行いまして、大学から特に大きな意見などが出なければ、評価結果を確定させて札幌市議会に報告をさせていただく、そのような流れになっていくところでございます。

事務局からは、以上でございます。

○細川委員長 以上で終わりになりますが、皆さん、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

3. 閉 会

○細川委員長 それでは、以上をもちまして、本日の評価委員会を終了いたします。

9時から町時間にわたり、ご参加をいただきまして、ありがとうございました。

今後ともよろしくお願いいたします。

以 上