令和7年度第1回富山県公立大学法人評価委員会 議事録（概略版）

- 1 日時 令和7年7月14日（月） 13:30～15:30
- 2 場所 富山県立大学射水キャンパス 9階特別会議室
- 3 出席委員
 - ・林 幸秀〔(公財)ライフサイエンス振興財団理事長〕※委員長
 - ・酒井 康彦〔名古屋大学特任教授、名誉教授〕
 - ・水口 勝史〔(一社)富山県機電工業会会長、立山科学(株)代表取締役社長〕
 - ・藤重 佳代子〔(株)マーフィーシステムズ代表取締役社長〕
- 4 会議の概要
 - ・司会が開会を宣言し、県経営管理部長から開会の挨拶
 - ・委員の互選により林委員を委員長に選任
 - ・司会から林委員長に議事の進行を依頼し、以後の進行については委員長が行った。
 - ・委員長から（評価の対象である）法人が本日の委員会に最後まで同席することについて、委員の了承を得た。

議事1 令和6年度の業務実績に関する評価について

<法人説明>

資料1、資料2などに基づき、令和6年度の業務実績の概要、法人側の自己評価について説明

<事務局説明>

参考資料1などに基づき、評価委員会の評価（案）を取りまとめるにあたっての手続き、評価の際の参考となる事項等について説明

（委員長）

それでは、本案についてのご意見をお願いしたい。

初めに、本日は茶木委員が欠席だが、事前に財務状況についてコメントをいただいている。事務局から報告してもらう。

<事務局から茶木委員のコメントを報告>

令和6年度決算については、運営費交付金の増加に加え、新学部設置による入学定員の増加の影響で授業料収益や入学金収益といった法人努力による自己収入が増加している。経費面では、新学部設置等に伴う人件費増加要因はあるものの水道光熱費や諸経費については前年度比で縮小しており、厳しい経営環境の中、持続的な経費削減努力の効果が確認できた。

利益面では前年度決算は会計基準の変更に伴う多額の臨時利益1,138百万円を除いた経常利益では56百万円であったことから上積みの余地があるとして今後の剰余金の獲得状況を注視したいと判断していたが、令和6年度決算においては当期総利益301百万円を計上しており、令和2年度以来の3億円水準に達している。

外部資金の獲得状況も良好であり、また、文部科学省の「大学・高専機能強化支援事業」に採択されるなど、持続的な法人の成長戦略が国の成長戦略ともマッチし、適切な支援の獲得につながっているものと思料される。今後の追加的な投資財源の適切な確保を含め、法人のたゆまぬ経営努力が財務面にも表れている。

上記を踏まえて、財務内容の改善に関する目標を達成するための措置についての法人側評価は【A】とされているものの、【S】評価に上げてはどうかと考える。

(委員)

志願倍率(工学部、情報工学部)の目標値は5倍台となっている。少し高い数値と考えるが、目標値を5倍にした理由は何か。

(法人)

法人化する直前の5年間の実績が約4.1倍であったこと、その後に定員増等も行うということを考慮し、設置者である県が定める中期目標を踏まえて設定した。

(委員)

学生満足度(アンケート:看護学部)の数値が令和6年度は60.7%で、数値がこれまでに比べてかなり下がっているが、この原因は何か。

(法人)

令和6年度は、アンケートの実施対象とした科目がこれまでとは異なり、学習内容が難しいと感じる科目が含まれていたことが要因として考えられる。そのため、学生の満足度がこれまでに比べて大きく低下したものと推察される。この結果を踏まえ、当該科目については内容のさらなる充実を図るべく、今年度も引き続き改善に努めている。

(委員)

令和6年4月に情報工学部が開設されたが、学部の全学年が揃う完成年度を待たずに、令和8年4月の大学院開設に向けて、必要な検討を進めている。このように早期に大学院を設置しても、入学志願者数を確保できるのか、その見込みについてはどのように考えているか。

(法人)

大学院情報工学研究科への志願者については、基本的には本学の学部生からの進学を主に想定している。情報工学部の教員については、新規採用の教員も一部いるが、主に工学部の知能ロボット工学科及び情報システム工学科の教員がすべて情報工学部へ異動しており、指導体制はすでに整備されている。

データサイエンス専攻に関しても、知能ロボット工学科や情報システム工学科から教員が一部異動しており、既存の学部生も、指導教員を選ぶことで、そのまま大学院情報工学研究科への進学が可能な体制となっている。

今年8月下旬に実施予定の大学院入試に関する状況だが、情報システム工学科と知能ロボット工学科では、いずれも入学定員を上回る志願者があった。一方、データサイエンス専攻に関しては、入学定員14名に対して12名の志願者と、2名不足の状況。そのため、前期日程だけでなく、年末の冬季入試の実施も現在検討している。特に、知能ロボット工学科や情報システム工学科には志願者がかなり多く、そこからの追加志願も期待している。博士後期課程については、定員4名に対し3名の志願があり、1名不足の状況ではあるが、一定の志願者数は確保できている。今後も引き続き、大学院への志願者確保に努めてまいりたい。

(委員)

工学部の県内企業就職率については、目標値を50%以上と設定しているところだが、過去の実績をみると40～45%程度で推移しており、令和6年度は37.8%と大きく低下している。DX教育研究センターを拠点とした取組など、県内企業との連携強化に向けた努力が続けられており、開設から3年でアソシエイト会員は672名、企業は366社に達するなど、一定の成果も見られるが、それにもかかわらず令和6年度の県内就職率が低下した要因は何か。

(法人)

ご指摘のとおり、工学部の県内企業就職率については、目標としている50%には達していない。中期計画を策定した当初は45%程度の水準があり、「半数は県内に就職する」という目標のもと、50%という数値を設定した経緯がある。

しかしながら、その後コロナ禍となり、就職活動の環境が大きく変化した。以前は、県外企業への就職活動には対面での訪問が必要で、時間や費用、労力がかかるため、自然と県内志向が強い傾向があった。ところが、コロナ以降はオンラインによる企業説明会や面接が一般化し、学生が県内・県外を問わず多くの企業に簡単にアクセスできるようになった。その結果、県内・県外の敷居が全く無くなっている。

加えて、ありがたいことに本学の活動が高く評価され、県外、特に情報系分野においては大手企業からの採用の引き合いが増えており、以前よりも県外の有名企業への就職がしやすくなっている。

出身地別に見ると、本学学生の5割弱が富山県内出身で、残りが県外、特に中京圏の出身者が多い。中京圏出身の学生は、卒業後に地元に戻る傾向が強く、これまでの県内就職率はその構成も含めて40～45%程度を維持してきた。しかし、近年は大学院生を中心に県外就職を希望する学生が増えており、これが令和6年度の県内就職率低下の一因と考える。

なお、県内の経済界からも「県内就職率をもっと高めてほしい」という要望を多くいただいているが、現時点では即効性のある対策を見い出せていないのが実情である。

(委員長)

県内就職率の問題は以前から繰り返し議論されてきた問題である。

県側としては、大学に対して多方面から支援を行っている立場から、「できるだけ県

に貢献する人材を育成してほしい」という強い思いがあり、指標として重視してきた。

他方で、大学側などには、特定の地域に限定することなく、広い視野を持って人材育成を行うべきであり、「必ずしも富山県で活躍する必要はなく、日本全体、世界で活躍する人材を育てるべきだ」という考え方もある。

将来的には、こうした目標の在り方自体をもう一度見直し、「どのような形が本当に望ましいのか」について再検討することも必要だと考える。

ただし、現時点では、県内就職率の数値が下がる傾向が見られるため、まずは現在の目標を前提に、大学側にもできる限りの努力をお願いしたいと思う。

(委員)

安否確認システムを使って、約 2,000 人を対象に安否確認訓練を実施したとのことだが、このシステムは具体的にどのような仕組みで、どのように運用されているのか確認したい。

また、留学生や外国人教員への支援体制についても伺いたい。現在、留学生の数があまり増えていないように見受けられる。日本人学生は内向きになりやすい傾向があるが、全国的には海外へ行く学生が減っている一方で、留学生の受入れは増えている状況にある。こうした背景を踏まえると、留学生の受入れ体制の充実は、本学の特色として他大学との差別化につながるポイントになると考えられる。

(法人)

安否確認システムについては、全教職員および学生が事前にシステムへの登録を行っている。具体的には、震度 5 弱以上の地震が発生した際に、システムから自動で安否確認のメッセージが一斉に発信され、受信者が自身の安否状況を返信・報告する仕組みとなっている。

訓練は年 2 回実施しており、その際は手動で発信を行い、安否報告をいただいている。ここ 1、2 年の安否報告率は概ね 80% 程度で推移しているが、今後は 100% に近づけられるよう、スマートフォンへの登録推奨や報告の徹底を図っていく。

(法人)

安否確認システムとして「ANPIC」というサービスを利用している。看護学部で

は9割と非常に高い回答があるが、工学部・情報工学部では毎回一定数の学生から返信が得られないという課題がある。先日も訓練を行ったが、詳細な数値はまだ集計中であり、後日報告がある予定。おそらく例年と大きな差はないものと見込んでいる。

次に留学生について、コロナ前は中国からの留学生が非常に多くを占めており、ヨーロッパや東南アジアからの受入れもあったものの、中国の存在感が大きかったのが実情。現在は約20名程度にとどまっている。受入れ体制の再構築を進めているところ。

一方で、海外派遣については、これまでアメリカへの留学を夏と冬に実施してきたが、近年は費用が高騰し、従来は50～60万円程度で3週間留学できたところ、現在では80～90万円以上が必要となっている。そのため、マレーシアを新たな留学先として開拓し、今年2月から開始した。これにより、派遣学生数は増加した。

また、今年度からはJSTの「SPRING」事業に採択され、博士後期課程の学生の海外派遣に活用していく予定。

さらに、県の支援を受けて、シリコンバレーとの交流プログラムも展開しており、昨年度はスタートアップの授業をとった学生を中心に4名を派遣した。今年度も年明けに派遣を予定している。こちらは学生が非常に興味を持っている。他大学と比較して人数が多いとは言えないが、徐々に取組を進めているところ。

なお、最近、県より「県立大学の国際化に関する検討委員会」を立ち上げる旨のご連絡をいただいた。こうした動きとも連携しながら、引き続き学生の海外派遣や受入れ体制の整備、さらに外国人教員（パレスチナ、東南アジア、中国、モンゴル）との連携を進め、国際化を推進してまいりたい。

（委員）

県立大学は専門性の高い教育に力を入れておられ、特に看護分野や情報工学分野での大学院設置にまで発展している点を、県民としてもまた県内企業の経営者としても非常に心強く感じている。卒業生は優秀で、地元志向の学生も多く、企業としても共に働きやすい存在であると感謝している。

県内の学生が入学する数と、県内企業への就職者数との間にアンバランスがある。今後さらにその差が広がる懸念がある。現状、学生の県外流出に対して手が打てていないと思う。これを食い止める必要があると考える。

現在、AIやデータサイエンスのスキルを持つ人材を県内企業が強く求めている。し

かし、県内ではそのような人材の確保が難しい状況が続いている。大学と企業、さらには県が連携し、富山県立大学出身者が県内で活躍できる環境を整える戦略が必要ではないかと考える。この点について大学の見解を伺いたい。

大学の活力を高めるには、建物整備などハード面の投資も重要だが、それに加えてソフト面での取組、特にスタートアップの育成が重要であると考えている。情報や看護など各分野で、起業を目指す学生の支援体制を強化することが、学生の意欲や大学の魅力にもつながる。大学としてスタートアップ支援にどのように取り組んでいるのか、現状を伺いたい。

(法人)

AI やデータサイエンスの技術を持つ学生に、県内企業への関心を高めてもらうために、本学では企業見学会の実施や、卒業生が働いている企業を訪問して話を聞く機会を設けるなど、さまざまな取組を行っている。ただし、こうした分野の人材は県内外を問わず多くの企業が求めており、県内企業への就職を促すのは簡単ではない。

県内企業が国内外で通用する高度な技術や実績を有していることを、学生に分かりやすく伝える必要があると感じている。

もう一つのアプローチとして、卒業後に一度県外へ出て経験を積んだ後、富山に戻ってくるといった長いスパンで考えるのも選択肢の一つと考える。短期的に県内就職率を上げる即効性のある手段はなかなか難しいが、企業の方々と一緒になって考えていきたい。

スタートアップ支援について、私自身もハード面の整備は一定の段階を終え、今後はソフト面に力を入れるべきと考えている。スタートアップは、その中心的なテーマの一つ。富山県としても、北陸地域のスタートアップ支援に力を入れようという機運があり、今後の方向性について現在検討を進めているところ。既存の成功例を参考にして導入し、その後、本学独自の特色を加えて、富山県に適したスタートアップ支援体制を整えていくことが目標。これは大学だけでなく、企業との連携も不可欠であり、大学をオープンイノベーションの場として活用してもらうことも重要になると考える。

(委員長)

(数値指標の目標値では、) 県内出身の学生は 30% 台後半だが、卒業後の県内就職率

は5割であり、県外から学生を集めて県内に定着させる構図となっている。これはやや不自然で、将来的には例えば「入学も就職も5割程度が県内」と、両方の数値のバランスを考慮すべきだと考える。

次期中期目標や中期計画の策定に向け、県内就職率は重要な議論のテーマと予想されるため、大学には今後、就職先の地域や業種、県内企業への就職実態など、より詳細な進路データの整理と提供をお願いしたい。

別の論点であるが、情報工学部の設置時には、優秀な教員が確保できるかが大きな課題だった。実際に採用された教員の質について、期待どおりの人材が確保できたかどうかご教示いただきたい。また、若手・女性をできるだけ増やすような取組はあるか。

(法人)

データサイエンス学科の教員定数は14名で設定しているが、現在は13名が在籍しており、1名が欠員の状況。現在、その欠員については採用活動を進めているところ。

昨年度、学科を新設するにあたり、当初の教員数が不足していたため、情報システム工学科および知能ロボット工学科から、データサイエンスに関わりの深い教員を配置することで学科を構成した。その上で、個人的なネットワークなども活用しながら、初年度は複数名の教員を採用した。以後、必要な教員については通常の公募手続きを経て採用しており、現時点では教育・研究活動に支障が出る状況にはないと認識している。十分に教育・研究に優れた先生が着任していると認識している。

多様性の観点についても、若手や女性教員の採用を意識している。実際、初年度には准教授数名と助教1名を、今年度4月にも助教1名を新たに採用し、若い人を重点的に採用した。現在、教員の年齢層としては30代前半から50代後半まで幅広く構成されている。

(委員)

「第3 地域貢献に関する目標」の国際化について、学生の海外体験者数の目標値が145人だが、現状ほとんど海外に行っていないと思われる。この数をもっと増やしてほしいと思う。

(法人)

こちらについては鋭意取り組んでおり、さまざまな施策を講じて、学生数の回復に努めているところ。

私自身が「COC」や「COC+」の取りまとめも担当しており、地域貢献の取組として、さまざまな試みを実施している。例えば、ゼミ活動では教員も積極的に参加し、地域課題の解決に向けた実践的な学びを展開している。ある程度の体制や仕組みが整ってきており、急激に件数を増やすことは難しい状況ではあるが、継続的に多様な活動を行っている。留学については、委員からのご指摘も踏まえ、今後さらに努力してまいりたい。

(委員長)

自己評価に対する意見は、概ね各委員から発言があったかと思うが、これからは、これまでの質疑を踏まえて、仮置きの評価について議論を行いたい。

過去には必ず法人による自己評価にⅡがあったが、今回Ⅱがないというのは特筆すべきことではないかと思う。

(委員)

「第6 自己点検評価及び情報の提供に関する目標」について、SNS等を活用した広報で非常に成果が上がっていると考えます。Sに上げててもよいのではないかと。

(委員長)

先ほどの事務局からの報告のとおり、茶木委員からは、「第5 財務内容の改善に関する目標」をSに上げててもよいのではないかと意見をいただいている。

(委員)

「第1 教育に関する目標」については、データサイエンスリテラシー科目を全学部での実施や授業アンケートを使った授業の改善の取組にも効果が出ていると思われるため、Sに上げてよいと考えている。

「第2 研究に関する目標」についても、科研費補助金の採択件数が最多であることから、Sに上げてよいと考えている。

「第4 業務運営の改善及び効率化に関する目標」についても、Forms等を使用した申請業務への変更や危機管理体制の強化、情報セキュリティの取組を行っているということから、安心して大学で学べる・働けるという大学づくりができていていると思われるため、こちらもSに上げてよいと考えている。

(委員)

昨年の課題のほとんどが改善されていると思われるので、(昨年より)もう少しSを(多く)付けてもよいと考える。

(委員長)

それでは、意見を合わせると1番、2番、4番、5番、6番についてはS評価、その他についてはA評価ということで評価委員会として確認をしたというふうにしたいと思うが、いかがか。

(各委員)

異議なし。

(委員長)

では、これを念頭に事務局において記述式のものを作っていただき、次回8月の委員会で議論したい。

(委員長)

それでは、そのように決する。

では、本日の議事はこれで終了する。