

令和6年度第3回公立大学法人滋賀県立大学経営協議会 議事録

日時・場所 : 令和6年12月9日(月) 13時30分～15時30分 教授会室  
出席者(対面) : 井手理事長、宮川副理事長、小泉理事、松岡理事、中嶋理事  
出席者(オンライン) : 伊藤委員、小玉委員、塚本委員、山口委員  
欠席者 : 石井委員、小倉委員  
事務局 : 澤野事務局次長、真溪総務課長、高木財務課長、寺村経営企画課長、川分学生・就職支援課長、郡田教務課長、小椋地域連携・研究支援課長、堀江高等専門学校開設準備室長、経営企画課 加藤主幹、濱野主幹、林主幹、岡主事

【審議事項】

(1) 令和6年度補正予算(案)について

高木財務課長より、資料に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

(2) 公立大学法人滋賀県立大学第3期男女共同参画推進計画(素案)について

真溪総務課長より、資料に基づき説明があり、意見交換が行われた。

[主な質疑・意見等]

・現計画では、教員数に占める女性割合を30%以上とすることを目標としており、令和2年度時点で目標を達成されているようだが、それ以降増えていない。これから新計画に掲げる目標を達成していくためには何かやり方を変える必要があるのではないか。

→ なかなか数字が上がっていないのが実情である。一方、現計画では女性教員のいない学部・学科を無くすという目標も設定していたが、これも女性を対象とした教員公募を行う等の取組により達成することができた。

新計画では女性教員の割合を33%以上とすることを目標としているが、これは高等専門学校の開設を控えており、高等専門学校の教員は主に男性となることが想定されることも踏まえて設定したものである。

・今回新たな目標として「意思決定機関に占める女性割合30%以上を目指す」ということも掲げている。現在、滋賀県立大学は全国の国公立大学の平均よりは高い水準にあるようだが、高等専門学校開設のことがあるのならば、より積極的に取り組んでいただきたい。

→ 女性が少ない学部学科等においては、採用選考時に、同一レベルの業績であれば女性を優先して採用する等、積極的に女性教員を採用する取組も行ってきている。いただいたご意見も踏まえつつ、引き続き女性教員確

保に取り組んでまいりたい。

- ・目標1「家族に関わる休業・休暇制度の周知に努め、希望する全ての教職員が、育児休業、介護休業を取得できる職場環境づくりを目指します」として「男性教職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目指す」としているが、具体的にどのような取組を行うのか。特に意識改革、周知教育が必要だと思うが、具体的にどのような取組を実施していくのか。
  - 男性教職員がそういう制度の対象となることが判明した際には、各所属から制度の周知をすることとしている。

令和5年度は教員・職員とも100%の取得率を達成している。ただし、分母が小さいので例えば令和4年度は対象者3人に対して取得者が2名で66.6%の達成率となった。今後、2週間以上の取得が確実にできるよう取り組んでまいりたい。
  - 本学の男女共同参画推進本部員会議で本計画（素案）について議論した際、意識改革が必要で、そのための研修会の開催を求める意見もあった。本日いただいた意見も踏まえ、案としてまとめてまいりたい。
  
- ・教員は裁量労働制適用者で、事務局職員は時間管理適用者というように棲み分けられているのか。
  - 基本的にはその通り。ただし、教員の中には自身の意思で時間管理制を選択されている方もいる。
- ・逆に事務局職員で裁量労働制を採用している方はいるのか。
  - 制度上、事務局職員は裁量労働制の対象外としている。
- ・女性教職員を増やしていこうとするのであれば、様々な働き方が選択できる方がよいと思う。希望される方がいるなら、ルールとして許容されればよいなと思う。

#### 【報告事項】

- (1) 令和6年度中間決算の概要について  
高木財務課長より、資料に基づき説明があった。
  
- (2) 令和7年度予算要求状況について  
高木財務課長より、資料に基づき説明があった。
  
- (3) 教育実験実習費繰越制度の創設について  
高木財務課長より、資料に基づき説明があった。

[主な質疑・意見等]

- ・予算の繰り越しが出来るのは使う側としては良いことだと思う。繰り越せる額の上限はあるのか。
  - 上限の設定はしておらず、当該年度の事業執行も考慮しながら学部学科の裁量に任せることとしている。ただし、10万円以上かつ1万円単位で計画を立てるような制度としている。
- ・自分の大学でも実験実習費の繰り越しをしていたことがあったが、何年かやっていると結構大きな額になり、予算の立て方を見直したことがあった。
  - あくまで繰り越せるのは翌年度まで1年限りとする制度としている。どのような計画が出てくるのかはこれからだが、その内容は3月の経営協議会で審議いただくことになる。

(4) 開学 30 周年記念事業について

寺村経営企画課長より、資料に基づき説明があった。

(5) 高専開設準備の進捗状況について

中嶋理事および堀江高等専門学校開設準備室長より、資料に基づき説明があった。

[主な質疑・意見等]

- ・機械系の教員募集は計 8 名程度とされており、その内訳として材料力学 1 名程度、熱力学 1 名程度などが示されているが、合計が合わない。問題はないか。
  - それぞれ「程度」としており、きっちり内訳どおりの人数を採用するというのではなく、総合的に勘案して合計 8 名程度を採用するということである。
- ・合計 31 名というところは変わらないか。
  - そこは変わらない。機械系については準備教員が着任しているので内訳が大きく変わることはないが、その他の分野はこれから準備教員が着任するので、具体的なカリキュラム設計をしていく中で教員配置も計画していくこととなる。そのため、今回は大枠での教員募集となっている。
- ・高等専門学校に向け、土地の開発に関連する許認可等手続きが必要になると思うが、問題なく進んでいるか。
  - 開発に関する許認可については、県と本法人とが共同で手続きをして

おり、令和6年10月に全て整った。

## 【資料配布】

### (1) 令和6年度卒業・修了予定者の進路内定状況等について

#### 〔主な質疑・意見等〕

・卒業・修了予定者の進路内定状況の資料で、「今後の就職支援の主な取組」として就職活動が長引く学生に対して細かく様々な支援をされていて良いと思う。学生の支援について具体的にどのようなことを実施しているか教えていただきたい。

→ 就職セミナーについては、就職活動が早期化、採用時期が前倒しになっている中、2回生も対象にするとともに、数年前より回数を増やして開催してきている。以前は20回程度だったが、今年度は60回程度の開催を予定している。

学生への個別の支援については、従来はなかなか就職が決まらない学生を主な対象とし、就職活動を積極的に行っているような学生は対象外としていたが、今年からはそれら積極的な学生を対象に、更に高いところを目指してもらうような少人数制のプログラム(個別対策プログラム)も実施している。

合同説明会については、以前から120社程の企業を招き業界研究会を実施してきたが、近年参加を希望される企業が多く、120社に入りきれないことから12月にも説明会を開催する等の対応をしている。また、公務員合同説明会を昨年度から始めている。

### (2) 令和7年度滋賀県立大学学校推薦型選抜等特別選抜試験の出願状況について

#### 〔主な質疑・意見等〕

・推薦入試の倍率が上がっているのはよくある隔年現象ではないかと思うが、共通テストを課しているのはより優秀な学生を確実に採りたいという思いなのか。一方で倍率が1.0倍を下回っている学科もあるし、合格者に逃げられてしまうようなこともあると思うが、どのように考えているか。

→ 学校推薦ということで、合格した場合には入学することを学校長が確約できる者を推薦いただくこととしている。法的な拘束力はないものの実質的には遵守いただいている。

共通テストを課さない方が倍率は上がるかもしれないが、以前、共通テ

スト（センター試験）を課していなかったときには、入学後に授業についていけずに退学してしまうような学生がかなりいた。現在は推薦と一般選抜とで退学率に差は無くなっており、入学してからのことを考えると、現状は上手くいっていると考えている。

【その他】

- (1) 公立大学法人滋賀県立大学職員給与規程等の改正について  
真溪総務課長より、資料に基づき説明があり、後日書面議決を行うこととされた。

以上