

「公立大学法人長野大学令和5年度自己点検・評価報告書」に係る
項目別業務実績・自己評価に関する評価委員からの意見、助言等

◇項目別業務実績・自己評価結果について

○第2 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置（P13～P23）

	項目名等	御意見、御助言
No3	学部教育(環境ツーリズム学部)	アンケートの回収率も低く、積極的な意欲があるのか分かりません。この学部は自主性がないと授業が楽しくないと思います。「卒業研究を完成させる」のは当たり前の事と考えていたので「実績」に改めて記載があるのには驚きました。
No7	教員の配置	ジェンダーバランス及び年齢のバランスについては、短期的に解決できるものではないので、時間をかけて中長期的な展望をしっかりと進めてください。
No9	教育環境の整備・充実	退学率が低くなったのは良かったと思います。 具体的にSAがどのような役割を果たしたのかを知りたいところです。
No14	新学部の設置等の教育研究組織の見直し(学部学科再編)	新棟建設事業が計画通りに契約出来た事が評価である事に疑問を感じます。新学部設置のために必須の条件でしかありません。それよりも新学部をどのような教育機関にしたいのかが重要と思います。
No16	入学者選抜	高校向けガイダンスも増加し、様々な施策を行っていることは確認でき、その結果、各入試倍率は目標値に達しているが、時系列で見ると徐々に低下傾向にあるのも事実。更に、県内・上田地域定住自立圏内出身者比率が上がってこない。今後の社会的統計を考えると、更なる努力と、特に、県内・上田地域定住自立圏内出身者へのアプローチはより重要と考える。更なる取り組みを希望します。
No17	大学院入学者選抜	大学院への進学については、どこの大学も同様の課題を抱えています。内部進学の促進や社会人入学に向けた福祉職場への情報提供、働きかけを粘り強く進めてください。
No17	大学院入学者選抜	今の経済状況を踏まえると大学院まで進学できる学生は少ないはずで、その点まで大学側の努力を求めるのはどうかと思います。
No21	就職・進学支援	新卒者の上田地域定住自立圏内、長野県内就職率の低下が著しく、目標値にも未達であることについて、市内、県内企業の魅力を知る機会、インターンシップ他、就職に関わる企業と学生との関りを具体的なカタチで強化していく必要が急務と感じます。地域の中堅大手企業だけでなく、地域中小企業との関係も重視するべきではないでしょうか。
No21	就職・進学支援	長野大学は上田市立の大学なので市内に優秀な人材が就職してもらいたいのは分かります。でも地元の就職率が低いのは大学の問題ではなく、就職したい企業が上田市にないのが原因であると考えます。この件に関しては大学の努力もお願いしたいですが、市内の企業にもっと頑張ってもらいたいと思っています。

○第3 研究に関する目標を達成するための措置（P24～P25）

	項目名等	御意見、御助言
No22	研究水準の向上	論文の数も少なく、学会報告も目標の半分程度なので本来はC評価ではないかと思います。一朝一夕でできる話ではないですが、教員の研究業績を増やす努力を継続的に続けてください。
No23	研究水準の向上(淡水生物学研究所)	淡水生物学研究所で高い成果が出ているのはよかったです。残念なのは、大学HPがリニューアルして以降、淡水生物学研究所発のニュースが「地域活動・研究」に含まれておらず、トップページからは見えなくなったことです。従前のHPのように、一般の方に活動状況が伝わるよう改善していただきたいと思います。
No23	研究水準の向上(淡水生物学研究所)	教授がテレビで参考意見を述べられているのを何度か拝見しました。長野大学のよい宣伝になっていると思います。ただ、今のところ大学の教育には結びついていないように思います。
No26	研究の実施体制	教員の方はとかく資金に関しては疎い方が多いのでこのような組織的な取り組みは続けて頂きたいと思います。

○第4 地域貢献及び国際化に関する目標を達成するための措置（P26～P28）

	項目名等	御意見、御助言
No27	地域貢献の体制整備(淡水生物学研究所)	淡水生物学研究所で高い成果が出ているのはよかったです。残念なのは、大学HPがリニューアルして以降、淡水生物学研究所発のニュースが「地域活動・研究」に含まれておらず、トップページからは見えなくなったことです。従前のHPのように、一般の方に活動状況が伝わるよう改善していただきたいと思います。
No29	産官学金連携	審議会の委員への就任件数が大幅に減っていることが大変気にかかります。積極的な地域貢献がなければ公立大学は生き残れない時代となっているという認識を教職員一同で共有してください。
No29	産官学金連携	協働活動、地域からの要請を受けた活動だけでなく、地域発展や活性化に寄与できる政策提言やその実際の活動は、大学が地域に直接的に有益に機能する一つのわかりやす事例となります。公立(市)であることの意義にもつながるため、より力を入れて取り組むべきと思います。
No32	グローバル人材の育成	英語を主言語とした海外大学との連携は長年の課題で、どうも進まない事案です。グローバル人材において英語圏は外せない圏域であり、早急な実現を強く要望します。

○第5 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置 (P29～P30)

	項目名等	御意見、御助言
No34	組織運営の改善	新学長の就任に伴う新たな大学運営体制が整備され、人事、評価などで重要な改革が進められていると理解しました。理工系学部設置に向けて引き続きの改革が進むものと期待します。
No34	組織運営の改善	数値の上昇は評価出来ると思いますが、内容を評価出来るほどの資料がありません。
No34	組織運営の改善	人事委員会の設置や、インクルーシブな組織づくりなどの点で、改善されていることを嬉しく思います。ジェンダーギャップの解消は、人数の割合と合わせて、給与水準も関係してくるので、男女の賃金格差もデータで可視化して計測→改善(格差があれば)をされることを期待いたします。
No35	人事の適正化(教員)	これまでの業績評価の方法のほうが問題があったと思われます。C以下の評価がついた教員について、改善が見られない場合について、今後どのような対応をとるべきか検討が必要だと考えます。
No35	人事の適正化(教員)	教員業績評価の評価基準や方法を変更したとのことですが、具体的内容は改善したものと信じて大学側に任せるとして、基準が変われば目標値設定も見直すべきではないですか？逆に目標値がそのまま良いのなら、今回の実績と目標値との差異は大きすぎるのではないのでしょうか。80%→31.8%
No36	人事の適正化(事務職員等)	以前から長らく指摘していますが、事務局員の勤務評価(職員能力、行動評価?)が給与(インセンティブ)に直結していないということは、民間企業ではありえないことです。つまり、評価の出口が金銭になく、単なる評価で終わってしまうのは合理的ではありません。組織の改善や活性化、働く人のモチベーションに大きく影響を及ぼすことです。評価結果を勤務手当に反映する制度、または直接的に給与に反映させる制度は直ぐに構築、運用すべきことだと考えます。

○第6 財務内容の改善に関する目標を達成するための措置 (P31～P32)

	項目名等	御意見、御助言
No41	施設管理	大学の使用しない期間に有料で施設を借りられる事は有難い事と思います。広く宣伝して頂きたいです。

○第7 自己点検・評価及び情報の提供に関する目標を達成するための措置（P33～P34）

	項目名等	御意見、御助言
No45, No46	積極的な情報発信	学生募集(親等の関係者を含む)や外部(地域社会)への情報発信、その他に対するホームページのリニューアルの検討と、情報更新の随時性などは大変重要なこととすし、それへの取り組みは計画通り行われていると評価できます。ただ、情報発信だけで満足するのではなく、実際にアクセスされてる状況(ヒット数や回遊している状況や傾向など)の分析を行い、例えばアナリティクス分析や検索対策、企業が行うSEO対策的なことへの専門的アプローチを積極的に行なう必要があると考えます。情報発信にとどまらず、それへのアクセスの強化や効率的なアクセスの誘導は情報発信以上に重要な取り組みだと思ひます。
No46	積極的な情報発信	淡水生物学研究所で高い成果が出ているのはよかったです。残念なのは、大学HPがリニューアルして以降、淡水生物学研究所発のニュースが「地域活動・研究」に含まれておらず、トップページからは見えなくなったこととす。従前のHPのように、一般の方に活動状況が伝わるよう改善していただきたいと思ひます。

○第8 その他業務運営に関する目標を達成するための措置（P35～P37）

	項目名等	御意見、御助言
No47	コンプライアンスの徹底	②令和4年度事業評価 C評価項目対応状況-3 コンプライアンス啓発と不正が生じない組織体制づくりのための研修を実施する No.124も確認したが、第1期 中期目標期間中に重大なコンプライアンス違反が起きたにも関わらず、R6の時点で内部監査室がまだ設置されていないことが心配である。自己評価にも「内部監査室の設置検討の進捗が遅れていることが課題であり、常勤監事や常勤内部監査室員の配置など設置に向けた組織上の課題を明確にしたうえで検討を進める。」とあるが、b評価になっている。これはリスクが大きい項目、かつ既に問題が起きているので、c評価が妥当ではないかと思ひます。
No47, No48	・コンプライアンスの徹底 ・人権の尊重	ハラスメント研修会の参加率が72.4%でした。R4のC評価項目:コンプライアンス問題やハラスメントについて、大きく取り上げられた項目でした。これに関わる研修会が全員参加できなかった(当日の参加が無理でも後日追加でできるような措置もできたはず…)ことは、大変危惧感を覚えるところとす。これらの社会的責任についての問題意識は全学で強く共有すべきこととすし、その結果としての研修会への参加率ではないでしょうか。
No48	人権の尊重	コンプライアンスに問題があるにもかかわらず、研修会の参加者が7割ちょっとというのはいかがなものかと思ひます。事後的にもみられるよう、オンデマンド形式とするなど100%を目指して改善してください。
No50	働き方改革	裁量労働制の導入は、研究力の強化に有効な措置とすので、制度の早期完成を期待とす。
No51	施設整備の整備・活用	a評価をするには具体的資料が不足とす。
No53	情報管理(個人情報)	個人情報保護に関しては教員向けの研修は必須とす。早急に実施してください。

○第9 予算、収支計画、資金計画（P38～P40）

	項目名等	御意見、御助言
1	(1) 予算(業務の実績)	本中期計画期間は理工系学部の設置に必要な優秀な人材の獲得のため最大限の投資をすべきです。第1期中期計画では決算剰余金を生みましたが、本中期計画期間はそれを是とすることなく、与えられた資金を最大限有効活用していただきたいと思います。
2	予算、収支計画及び資金計画	第6財務内容…(P31～32)と、P38～P40の表だけで収支内容、資金状況の内容を評価することは無理です。 適正に財務が運営されているかは監事の方々の評価に委ねます。 尚、No.40で、計画に沿って金融資産が管理されていることが報告されており、R6以降の新棟建設に対する資金需要に対して適切な金融資産運用に努める。とあることから、資金的な問題はないものと理解していますが、これについても理事及び監事の方々に判断を委ねます。

○第10 短期借入金の限度額（P41）

○第11 出資等に係る不要（見込）財産の処分に関する計画（P41）

○第12 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画（P41）

○第13 剰余金の使途（P42）

	項目名等	御意見、御助言

○第14 上田市の規則で定める業務運営事項（P42）

	項目名等	御意見、御助言

◇第2 期中期計画数値指標における令和5年度実績について（P43～P44）

	項目名等	御意見、御助言
1	比較表	具体的な数値の入った表は大変見やすいです。

※ 第2期中期計画数値指標 令和5年度実績目標未達項目対応状況について（別紙）

	項目名等	御意見、御助言
	数値指標全般	定量的指標を意識した取り組みは大事ですが、その数値を達成することだけが目標とならないように気をつける必要があります。そのためには、中期計画でその数値を設定した理由・根拠などを整理しておくことが重要です。また、それらは今後の評価においても重要な情報になりますので、よろしくお願いします。
No12	学修到達度アンケート回収率	学修到達度アンケートについて、これまで厳しい指摘をしてきましたが、他大学の状況を調べると紙で配っていたころよりもWEBのほうが回答率はかなり下がる傾向にあり、R6前期の状況をみると5割を超えていて、必ずしも著しく低いとは言えない状況にあると考えます。市民アンケートでも30%台の回答率は一般化していて、目標の70%は過大と考えます。むしろ、回答率の低い授業の担当教員に働きかけるととも、アンケート結果を授業改善に結びつけていくよう工夫を重ねてもらいたいと思います。
No16	入学者のうち定住自立圏内出身者	地元の高校生から選ばれる大学となるよう、高大連携やPRなどを継続的に続けてください。
No35	年度別業績評価(全教員)	C、D評価が少なくないが、どのような対応を行なわれたか気になった。本当に改善が必要なのであれば、授業評価アンケートと紐づけて、個別具体的な対応が必要ではないかと思う。

◇その他 全体的な御意見等

○まずは2026年の改組に向けて全学の総力を挙げて上田市とともに取り組んでもらいたいと思います。公立大学でも2次募集や定員割れが生じている今日、入試のあり方（特に前期のやり方）など他大学の例も参考にしてもらいたいと思います。全国的にもはや中期や後期入試で定員が確保しづらくなっている中で、魅力ある公立大学、選ばれる公立大学として改組を契機に大胆な改革を進めてもらいたいと思います。

○学部学科再編について、今回の資料では新棟建設と資金的な面の言及はありましたが、特に、学部再編の明確な青写真、更に理工系学部の具体的な内容については、今回の評価資料に記載がありませんでした。R8.4月には学部再編と合せ理工学部の開設が実行されます。教員の新規採用や現教員の再配置、更に具体的なカリキュラムづくり他、様々なことが実施されなければならないため、現在は既に多くのことが進んでいることと思います。今回はR5年度の評価であることから、資料としては提出がないものと思いますが、少なくとも現時点から数えると2年弱後には実施となる、長野大学としては大変大きな変化です。少なくとも関係者への早めの開示と、外部からの意見聴取などは積極的に行うべきと考えます。

○今までの評価委員会の資料とは違い概要しか分からないのがもどかしいような気もしますが現状では致し方ないと思います。自己評価が少し甘い気もしますし、大学が上田市にとらわれすぎているような気もします。私達はより良い大学にするために、良いものは良い、悪いものは毅然とした態度で悪いと言う必要があるように思います。

○「②令和4年度事業評価 C評価項目対応状況」に対する意見

授業評価アンケートによる改善 No.14：R5の実績によると、「アンケート回収率は目標の70%を下回る39.5%であり」とあった。回収方法の工夫も必要かもしれないが、同時に、アンケートに答えることで、自分たちに還元される（改善が期待できる）と学生に思われる環境をつくることも必要なのではないかと思います。

○年度評価は行わないことになりましたが、資料を拝見すると、やはり自己評価と、このような形で外部との共有は、よりよい大学づくりのために必要なプロセスだと思いました。進捗が見られるところもあり、今後も楽しみであるとともに、リスクの高いコンプライアンス関連のところは、早急に決定、実行されることを期待いたします。