

第一期中期目標期間

公立大学法人首都大学東京
業務実績評価

全体評価（案）

【全体評価】

1 総 評

- ・ 法人化と同時にスタートした第一期中期目標期間は、東京都の大学・高専に相応しい教育研究の実現と都民・社会への還元、大学教員に対する評価・任期制の導入など大学改革の推進、公立大学法人に相応しい運営体制の確立などに、大胆に取り組んだ6年間であり、法人設立の目的に沿った教育研究体制と経営体制が概ね確立し、発足前の大学等が積み上げたものを新しい組織の中に受け継ぎ、過去の歴史にとらわれずに新しい大学を作り上げていく努力が全体として実を結びつつあると評価する。
- ・ 「大都市東京の課題解決」を法人として目指すべき方向として明確化し、都政のシンクタンクとして都との連携も進みつつあること、また、中小企業支援などの企業との連携も活発であることを評価する。目指すべき方向に向けて、研究をうまくつなげ、よりよい研究成果を目指すとともに、それを対外的にアピールすることにも力を入れることを望む。
- ・ とりわけ首都大学東京については、法人化と同時に四つの大学・短大を統合し、新しい理念で一つの大学をつくるという全国的にも数少ない例として誕生した。大規模な大学改革と同時にスタートした第一期中期目標期間の業務は、困難な課題もあったであろうが、全般的には各年度の計画をほぼ順調に実施し、中期目標を概ね達成している。
- ・ 法人の理念・目標は、大学のすべての活動の根幹をなすものであり、それ故に、教職員・学生が正しく理解し、具体的な行動の中で常に追求すべきものである。理事長・学長は先頭に立って、機会あるごとに構成員に向かって大学の理念・目標を説き、理解と共感を浸透させる努力をし、世界のトップ・ユニバーシティを目指して、自由で活気のあふれる学園であり続けて欲しい。
- ・ キャンパスが分散している中であって、キャンパスの性格に応じた特色ある支援が必要な部分と、首都大学東京の学生として均質な支援を提供すべき部分があることに配慮し、構成員が一体感を共有し、誇りを持てる大学づくりを、今後も望む。
- ・ 一方で、単位バンクシステムの構築といった新しい試みや、留学生の拡大、外部資金の獲得などの意欲的な目標は、期待値からすればもう一つの感がある。さらに、早い段階で達成状況が順調でないことが明白になった幾つかの計画について、評価委員会においてそれらの問題に対する早急な改善を指摘したが、今中期目標期間内に改善されなかったことは誠に残念である。特に、大学院の一部研究科での博士前期及び、多くの研究科での博士後期の定員未充足や、第一期中期目標期間内に3度も、個人情報流出に係る事故が発生したことは、早急かつ徹底した対応が求められる。
- ・ 業務実績報告の多くはまだ、組織の変更や新設などに重点が置かれているように見受けられ、それらがどのような成果を上げているのかについての具体的な数字や資料が十分とはいえず、多数の項目にわたる機械的で詳細な業務実績報告には、作成者・評価者の双方を疲弊させるだけの項目も少なくない。何を評価の対象とするのか、活動の成果を何によって測定しどう表示するのか、という観点から実績報告自体をエビデンス・ベースのものにさらに整備し、業務実績報告・評価の項目について全体的な見直しを行い、公立大学法人首都大学東京の大学改革という目的に向け、学内構成員個々の自律的・自発的取組を促すような計画・評価のあり方について、都・法人・評価委員会の三者間で検討を進めていくことを望む。

2 教育研究について（特色ある取組など）

- ・ 三つの教育機関がそれぞれの設置の理念を達成するべく、それぞれの特色を生かした高いレベルの教育研究をさらに充実させるための多面的な取組を展開し、東京都の公立大学法人が設置した大学・高専にふさわしい教育研究活動を進めており、目に見える教育研究の成果も着実に上がりつつある。引き続き、外から見える結

果につながることを意識して努力するとともに、三つの教育機関が連携をさらに強めた教育研究、学生支援、国際化を推進することを望む。

- ・ 各校がその使命や特色を的確に打ち出し、受験生の確保に努めており、厳しい環境にも拘らず一定の志願者を確保している。
- ・ 都政との連携についても多くの実績を上げてきたが、さらに連携を強力にするための都各局との総合窓口として「都市科学連携機構」を創設した。特別区、中小企業等との連携をさらに強めたほか、都民への大学・高専の開放を行うなど、東京都の公立大学法人が設置する大学・高専に相応しい教育研究活動を進めており、成果も着実に挙がりつつあると評価する。
- ・ いわゆるユニバーサル化の進展とともに急激に変化している学生の学力や学習力の実態を的確に捉え、カリキュラムを含め教育の課程を絶えず再検討していく姿勢が重要であり、今後とも高い能力と資質を備えた学生を送り出すことで社会のニーズに応えて欲しい。
- ・ 学生にとって、日々の授業だけでなく、キャンパスライフ全体が教育と学習の場であり、食堂の混雑などの問題に加え、教員と学生がゆっくり話せる時間、卒業・修了後のサポートなど、目に見えにくい部分での教育環境整備にも今後力を入れて欲しい
- ・ 大学院の教育については、時代の要請に対応するための手段として、研究者養成だけでなく高度専門職業人養成を重視する必要がある。また、専攻やコースを立ち上げる際には、修士課程・博士前期課程についての、長期的な展望に立った組織や教育課程面での配慮を望む。
- ・ 研究の質の向上、次世代の指導者を育成する上では、他大学と競って質がよく意欲の高い学生を大学院博士課程に就学させるため、奨学金制度、授業料の免除やよりよい生活環境の支援が欠かせないが、何よりも、首都東京を代表する大学として、国内外に研究が高く評価されるためには、目標設定の際の準拠となる大学を国内・国外の双方において想定し、その目標大学を超えるための、長期的な研究戦略を立てる必要がある。

(首都大学東京について)

- ・ 大きな改革を伴った出発であったが、この間に徐々に目指した方向へ落ち着きつつある。改革の理念をさらに浸透させる努力が求められる。
- ・ 首都大学東京の設置の理念である「大都市における人間社会の理想像の追求」を具体化する教育プログラムの重要な柱として、「基礎ゼミナール」、「都市教養プログラム」、「実践的英語教育」、「課題解決型情報教育」及び「現場体験型インターンシップ」を導入し、その実施に全学を挙げて多大の努力を傾注している。また、研究面でも、プロジェクト型任用制度や戦略研究センター、傾斜的研究費の学長裁量枠等の仕組みにより重点的・戦略的研究を促進している。すべての教職員がこの理念を理解して協力することにより、この大学の真価が問われる取組が成功することを期待する。
- ・ 大都市の特色を生かした教育を積極的に推進し、社会で広く活躍できる人材育成に力を入れ、きめ細かい教育の実施と支援、研究指導を通じた専門の人材育成の仕組みと実施体制の確立を期待する。
- ・ 授業評価が広く定着するよう、基礎・教養教育並びに専門教育についても、FD（ファカルティディベロップメント）活動の一層の推進を図るとともに、研究面でも、個々の研究者の研究環境の整備とその支援に引き続き注力した上で、大型の競争的資金を獲得するためのグループ研究や拠点形成型研究の促進に力を入れることを期待する。
- ・ これまで再三にわたり留学する学生数が十分でないことを指摘してきたが、進展が見られないまま第一期中期目標期間を終わることとなったのは誠に残念である。第二期中期目標期間において早急に首都大学東京に相応しい国際戦略を明らかにし、留学に挑戦する気持ちを喚起する取組や国際化の理念の再確認を行った上で、更なるサポート体制と世界各国の大都市にある大学との連携強化を図り、真の国際化に相応しい基盤を整えるこ

とを強く望む。

(産業技術大学院大学について)

- ・ 「産業の活性化に貢献する高度専門技術者の養成」を使命とする産業技術大学院大学は、教育課程の大きな柱にPBL（問題解決型学習）を据え、独立・小規模の大学院であることを活かした新しい特色ある教育を実施し、良好な評価を定着させた。社会人がそれぞれのライフスタイルに適合した学習が可能となるような教育課程の工夫を行う中で、専門的知識を持った学生の確保にもつながったA I I T単位バンク制度、修了後10年間無料ですべての講義ビデオを視聴できる制度もユニークである。FD活動の強化、生涯を通じて学び直しのできる学修環境の整備、実務型の教育、他大学や産業界との連携の充実への取組を通じて、今後、修了生が就業状況の向上や指導的立場に就くなど、学生の高い質・能力が世に認められることを期待する。
- ・ 産業技術大学院大学を特徴づけるPBL型教育のさらなる充実とともに、東京都・自治体等との連携を通じた地域産業振興への貢献、A I I Tマンスリーフォーラムの実施や、品川区を中心とした中小企業グループとの連携による開発型研究、板橋区と連携した、新たなモノづくりモデルの開発など、都民への知の還元や産学連携について、内容の充実を図りつつさらに強力に進めている。
- ・ 産業技術については、今後は機能だけでなく、心地よさなども研究対象となると考えられるので、そうした分野で女性研究者を増やしていくことも目指し、女性のネットワークづくり、再就職・起業支援などにも目を向けていくことを期待する。
- ・ 創造技術専攻については、志願者数が伸び悩む中、学部新卒者の割合が増加傾向にあるなど、当初の想定とは異なる状況が見受けられる。専門職大学院としての教育理念の達成に向け、今後どのような特色を打ち出していくのか課題である。

(東京都立産業技術高等専門学校について)

- ・ 都立産業技術高等専門学校は法人移管後3年間という短い期間であったが、これまで以上に優秀な入学者の確保に向け、従来の東京都内在住という要件を緩和して近隣県に拡大し成果を上げるなど、改革を着実に進めている。今後も、法人への移管によるメリットを運営に生かしていくことを期待する。また、運営協力者会議の設置やICT活用計画の策定など様々な試みにも挑戦し、既に実施したもの、計画を策定したもの等、着実に成果をあげていることを評価する。
- ・ ものづくりという視点で、実践的な技術者教育や情報通信技術を活用したキャンパス連携など、着実な教育活動ときめ細かな学生支援を行っているが、都と協働しながらフリーターなどへの就職支援、小中学生対象の講座、中小企業支援など、学生以外の対象へも積極的に対応していくことを期待する。
- ・ 海外語学研修や英語共通テストの実施、国際化プログラムの策定など、国際的に活躍できる技術者を育成するための取組を強化している。

(旧4大学及び旧2高専について)

- ・ 旧4大学及び旧2高専については、引き続き在学生に対して、適切な履修指導ときめ細やかな学習支援を行い、計画どおり閉学・閉校したことは評価できる。

3 法人の業務運営（財務運営含む）状況について

- ・ 公立大学法人首都大学東京は、規模の大きさ、キャンパスの分散、多様な学校種、理事長・学長の分離など、全国の公立大学法人の中でも複雑な組織構造の下にあるにもかかわらず、順調に経営体としての「離陸」を進めていることを評価する。
- ・ 戦略的な法人運営を行うため、学長のリーダーシップを確立するために評価委員会がかねてから要望していた

副学長を設置するなど、経営審議会、教育研究審議会、運営諮問会議、経営企画室等の組織を整備した。

- ・ しかし同時に、大学や組織の常として、次々に新しい組織が、しかも十分な新規資源の投入なしに設置される傾向も見られ、法人設立当初の制度設計を部分的に修正する可能性も含め、組織面での一層の見直しが望まれる。その際には、経営と教学を分離して発足した開学後の経験及び外部環境の変化に照らし、理事長・学長、校長のリーダーシップが教職員・学生を含めた法人内の隅々までさらに発揮されるよう、一層の見直しを行うことを期待する。
- ・ 教員人事制度については、大学改革を先導する施策として、任期制・年俸制・業績評価の三つを導入し、着実な運用改善を進め、平成22年度には初めての任期評価・再任判定を行ったことを高く評価する。引き続き、教員評価にあたっては全学的な公平性の観点に留意するとともに、十分な対話ときめ細やかな運用を行い、所期の目的を着実に実現することを期待する。また、総人件費の抑制を前提とした教員設定数に基づく適切な現員管理の結果、第一期中期計画に定める設定数を実現した。
- ・ 教員の定年延長に際しては、人事の停滞を招き他の教員の意欲を削ぐことがないよう配慮して欲しい。
- ・ 外国人教員、特に、アジア圏の優秀な若手研究者を中心に、段階的に増やす場合の受け入れ目標と方策を検討するとともに、女性教員の割合も徐々に増やすことを期待する。特に、学生数の多くに男子が占める高専に女子学生を増やすためにも女性教員数増が効果的と考える。
- ・ 法人運営の鍵を握る固有職員を軸とした組織体制の強化に向け、計画的に都派遣職員の縮減と固有職員の採用を進めるとともに、法人の中長期的な人材育成の設計図である人材育成プログラムの具現化をさらに進めるための、東京都派遣研修、海外研修プログラム、資格取得支援の拡充、自主研修支援制度の新設等、体系的にSD（スタッフディベロップメント）に取り組んでいる。
- ・ 第二期中期計画の策定においては、第一期中期計画の実施過程で明らかになった課題等を適切に反映させるとともに、都と法人と各校が十分な対話を行いながら策定作業を進めたことを評価する。
- ・ 財政面では、効率化による交付金の縮減を進める一方で、公開講座の収支均衡に努めるとともに、法人運営にとって重要な外部資金の獲得については、コーディネータの積極的な活動によって目標額を上回る実績を上げ、科学研究費補助金等の公的な競争的資金についても目標を達成している。今後も、学内の取組の成果を産業振興に役立てるとともに、知的財産権を活用して収入増につなげて欲しい。
- ・ 資金運用・管理について「資金管理計画」を策定し、積極的な資金運用に努めており、あわせて、経営努力による剰余金を基に新事業を立ち上げるなど、成果を上げていることを評価する。国立大学法人や私立大学に比べ、全体的な法人運営は安定している印象を受けるが、今後、厳しい財政状況になることも予想した事業計画を検討することも必要になると思われ、特に、資金運用の基本的考え方を明確にし、運用を図ることも求められる。
- ・ エコキャンパス化を進めるなど、建物・敷地についても、一層有効活用するとともに、きちんと心地よく管理することで、学生・教員の生産性を高めるだけでなく、地域に対して好ましい効果を与えることを期待する。
- ・ 年度方針に基づく効果的な広報活動の展開やウェブサイトによる公開情報の充実、適切な施設マネジメント、安全衛生管理、作業環境管理などの取組みを着実に実施している。なお、メンタルヘルス面においては、学生のみならず、教職員の相談やケアに応ずる体制のさらなる充実に期待する。
- ・ 東京都地方独立行政法人評価委員会による業務実績評価、首都大学東京における大学機関別認証評価、産業技術大学院大学における分野別認証評価などに対して、今期は初めての取組として試行錯誤中、自己点検・評価を含めておおむね適切に対処するとともに、これらの評価結果の公表や法人及び各校の運営改善への活用に努めている。第二期中期目標期間においては、教育研究や法人運営の質の向上・改善の視点からの自己点検・評価を意識し、さらなる工夫と改善を期待する。

4 その他(第二期中期目標期間に向けた課題、法人への要望など)

- ・ 首都東京の設置する大学として、ある意味では国立大学以上の可能性を秘めており、潜在的な期待感は極めて高いものがある。東京は単に大都市というだけでなく、首都機能を持ち、都市部だけでなく多摩地区には緑豊かな緑地や水辺空間を、島嶼部には世界自然遺産に登録される地域までもも有する存在であることを念頭においた教育研究の展開を期待する。
- ・ 第一期中期目標期間評価において指摘した首都大学東京における大学院の定員充足率の改善をはじめとする教育の充実、国際化の推進は急務であり、着実に取り組むことを要望する。
- ・ 科学研究費補助金を始めとする公的な競争的資金を積極的に獲得することは、財政的な意味ばかりでなく、獲得競争に勝てるだけの研究水準にあることが試される挑戦である。科学研究費補助金の獲得状況が全国的に上位にあることは研究のベースラインが低くないことを示しているが、例えば、グローバルCOEのような高度の組織的研究能力が問われるものも獲得できるように、戦略的な研究活性化と支援の施策を望む。
- ・ 国境を越えて活躍できる人材の育成と国際交流の拡充は、これからの大学・高専の大きな課題であり、より具体的な形で諸施策が展開されることを期待する。国際化に加え、男性も女性も、若年者も高齢者も、障がいがあっても学べるという、ダイバーシティの視点からも、より広い概念での取組を進める組織づくりについても検討されたい。
- ・ 大学の教育研究活動をさらに充実していくためには、大学が期待するのはどのような学生なのか、その学生を育てるには高校までにどのような体験・教育が必要なのかなど、大学として高校までの教育をどう結び付けていくのかといった視点も必要と思われ、東京都などとも議論していくことを期待する。
- ・ 大学は現在いる学生だけのものではなく、卒業生や都民などみんなのものであるという考え方で、卒業生や都民から応援してもらえるような仕組みづくりも重要である。構成員の努力により首都大学東京がどのような成果を上げ、一流大学として前進を続けているかが、構成員のみならず、都民一般に対しても広く一見してわかるような広報の一層の工夫を行うことが、高等学校や受験生に対する最大のパブリシティになり、旧大学も含めた卒業生の愛校心を喚起することにつながると思う。
- ・ 学外への情報発信については、どのような努力・工夫を行っているのかが理解できにくい部分であるが、2大学1高専の使命、目指す方向、取組、特色、成果などがより多くの人々に広く理解されるような広報戦略の立案・推進にさらに注力いただきたい。
- ・ 都との連携をさらに強めた教育、研究の推進に加え、産学公の連携や、都民への知の還元などに、多面的かつ積極的に取り組んできているが、基本理念に掲げる「大都市における人間社会の理想像の追求」や大都市に立脚した教育研究の成果というコンセプトが、教職員や学生にどのように理解され、教育研究の実際においてどう具現化されているのかについて、都市教養などの再定義を含め、十分な検証が必要であり、これらを意味ある形で具現化するための議論の掘り下げと構造化・体系化を期待する。
- ・ これまでの業務実績評価では、特徴的な施策を計画に掲げ、その実施の有無で評価する、という方法が繰り返されているが、施策はあくまでも教育研究の質を高め、経営の基盤を強固なものとするための手段であり、第二期中期目標期間では、教育研究や経営の質がどう高まっているかを可能な限り客観的に評価し、絶えず改善が図られる状況を日常活動のレベルで定着させることが重要である。そのためにも、数値データや事実の具体的な記述による可視化が不可欠であり、それらをベースにした計画・評価に向けて、さらに工夫を重ねる必要がある。
- ・ 職員については、都派遣職員の固有職員への置き換えが進んでいるが、固有職員の多くを派遣・契約職員等が占めており、各職場に多様な形態の職員が混在する形となっている。将来的な職員構成のあるべき姿、多様な職員構成を適切にマネジメントできる管理職の育成などに重点を置くとともに、現場重視とさらなる効率化

を目指した業務運営の再構築を期待する。

- ・ 経費削減については、調達コストの適正化が大きな要素であるが、競争入札を拡大するだけで、品質とコストの両面での最適化が実現できるわけではない。最適調達プロジェクトなどを組織し、如何に上手な調達ができるかを検討するなど、方策を考える必要がある。
- ・ 今中期目標期間中に3件の個人情報漏洩の問題と映像事故の問題が発生したが、事故を起こした高専や大学に限ることなく、法人に所属する三つの教育機関全体の共通の問題ととらえて、今後、このようなことが起きない仕組み作りと、間断なく注意を喚起する取組を実施する実効性のある体制を確立することが強く求められる。