

**東京都地方独立行政法人評価委員会**  
**平成27年度第1回公立大学分科会 議事概要**

**1 日 時**

平成27年7月13日（月） 10時から16時まで  
（12時30分から13時10分まで休憩）

**2 場 所**

都庁第一本庁舎 42階 特別会議室B

**3 出席者**

吉武分科会長、池本委員、梅田委員、鷹野委員、福井委員、松山委員  
（分科会長を除き50音順）

**4 議 題**

**(1) 審議事項**

- ① 平成26年度公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング
- ② 平成26年度公立大学法人首都大学東京 業務実績評価（素案）の検討

**(2) その他**

**5 議事概要**

**(1) 平成26年度公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング**

首都大学東京学長、産業技術大学院大学学長、東京都立産業技術高等専門学校校長、法人事務局長から、それぞれ大学・学校運営、法人運営について概括的な説明があり、その後、質疑応答・意見交換を実施した。

**① 首都大学東京**

**【首都大学東京学長からの説明】**

○4月から現執行部がスタートし、緊張感を持って大学を運営するに当たっては、このような意見交換等の場が大変有益だと常々感じている。

**【質疑応答・委員意見】**

○労働法制の変化により、教員の任期制を廃止し、無期雇用としたが、大学として教員人事制度の改正をどのようにとらえているか。

⇒任期制を撤廃したものの、教員の採用選考を厳しくしていること、年度評

価及び5年ごとの評価は変わらず実施すること、教育・研究に関する毎年度の業績をホームページで都民に対して分かりやすく発信していくことなど、しっかりとフォローをしていくシステムとしたため、制度改正による大きな変更はないと考えている。

○ワーク・ライフ・バランスや女性の研究支援の関連で、一時保育を始めたところがあるが、子供にとって負担がかかる保育形態ともいわれている。教員の労働時間を短くするなど、他の取組の検討状況はいかがか。

⇒本学の「ワーク・ライフ・バランスの実現のための研究支援制度」では、男女問わず、出産・育児・介護のため、十分な研究時間を確保できない研究者等に対して、リサーチアシスタントや非常勤を雇う予算措置を行うといった支援をしている。研究支援には多様な取組が必要と考えており、調査の結果、一時保育施設の導入に関するニーズが高かったため、選択肢の一つとして導入した。また、看護休暇制度も設けている。なお、教員については裁量労働制をとっており、担当の授業以外の労働時間は自由に変えられるようになっている。

○都政との連携にあたっては、様々な分野間の教員による連携体制が必要であるが、どのような工夫を行っているのか。また、教員の個別の研究との業務バランスはどのようにしているのか。

⇒平成25年度からユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター（UR A）を配置し、UR Aが中心となって、都や教員とのコーディネートを行っている。また、書類や提案書の作成などの事務もUR Aが受け持つことで、教員の業務負担を減らすようバックアップしている。また、都市先端課題の研究に意欲的に取り組んでいる教員にとっては、都政との連携が特別な負担になるとは思っていないのではないかと考えている。

○国際化の関係で、バンコク事務所を新たに開設したとのことであるが、運営体制、運営方針、事業推進の工夫などについて教えてほしい。

⇒今後、ASEANを視野に入れ、教育・研究・地域との連携における活動の場にしていきたいと考えている。また、チュラロンコン大学の中に事務室を設置しており、留学生の受入に対する窓口としての拠点機能も活性化していきたい。運営にあたっては、フルタイムではないが、現地の言葉も使える本学の卒業生（日本人）に協力をしてもらっている。

○研究者交流サロンについて学際的な交流の場として期待していたが、参加者が少なくなっている。参加者の減少について検証をして、次につながるような検討をしているか教えてほしい。

⇒これまで、会場や実施方法を少しずつ変えながら実施しており、平成26年度は主だった研究者を学長室に集めて開催したところ、出席者には非常に好評であった。しかし、会場が狭く参加者も限られたため、全学的な催しにはできていない。サロン形式では参加しづらい面もあるのではないかと考え、若い研究者も気軽に参加できるよう、カフェ形式で実施することを現在検討している。

○学長や副学長レベルで、大学の将来について検討する組織をつくっているか教えてほしい。

⇒5年、10年先について検討する、学長や副学長によるミーティングをほとんど毎週実施している。

○女性教員比率が首都大は16.2%となっており、学生として学んだ女性比率から考えると少なく感じる。女性が働きやすい環境を整備するほかに、積極的に女性を採用するといったポジティブアクションが必要だと考えるが、いかがか。

⇒以前、文科省の「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、平成25年度まで新規採用の30%は女性を採用するという目標を掲げて、達成したところである。その後も長期目標をたてて取り組んでいるが、女性の枠を特別に設けて公募をするというポジティブアクションを実施するには至っていない。学内でもポジティブアクションについては賛否両論あるため、女性が少ない原因の分析・改善により、比率を増やしていければと考えている。

## ② 産業技術大学院大学

### 【産業技術大学院大学学長からの説明】

○平成26年度は、平成24年度に受審した創造技術専攻の分野別認証評価の改善報告を行った。その結果、改善を要するW評価がなくなり、努力が認められたと認識している。

○平成25年度に導入したディプロマ・サプリメントについては、産業界からの意見を得るため、運営諮問会議に諮問し、非常に好評を得た。

○新規の文部科学省委託事業として、起業できる人材を育てる「次世代成長産業分野高度人材養成プログラム」と、航空整備士の教育カリキュラムをグローバル化する「航空整備士育成プログラム開発事業」を開始した。

○平成27年度で開学10年目を迎えるにあたって、ニーズの少ない事業の見直しや、産業を振興していく上で必要になる開発型の研究に力を入れていくことが必要であると考えている。

### 【質疑応答・委員意見】

○文部科学省の委託事業である「航空整備士のグローバル化に対応する育成プログラムの調査・開発事業」は、産技大のこういったリソースが強みになって実施することとなったのか。

⇒現在、国内で行われている航空整備士の教育カリキュラムは、多くの場合現場レベルのカリキュラムであり、高等専門学校や各種の専門学校で行われている。しかし、今後最も不足する人材は、マネジメントレベルの人材であるといわれており、その教育には、ヒューマンファクター（人的要因）の教育が要求されるため、コンピテンシー（行動特性）を強化する、PBLを中心とした産技大の教育スタイルが有効であると考えている。もちろん、航空整備士を構成する人材は、現場・中間管理・マネジメントのように階層的に多様な人材が必要になる。本学だけで全体の人材を養成することはできないため、都立産技高専や他の専門学校などと連携し、全体のカリキュラム作成に取り組んでいる。

○新卒者、既卒者、有職者といった様々な背景の人が産技大へ入学するが、それぞれのオーダーに答えられているか実感を教えてほしい。また、認知度向上にも関わるが、産技大では何が得られて、どのようにキャリアにつながるかといったストーリーが描けると社会に対して良いPRになるのではないか。

⇒情報アーキテクチャ専攻と創造技術専攻では、入学する学生の傾向が異なっているが、企業の聞き取り調査の印象では、きちんと評価していただいているという手応えはある。ただし、多様な背景を持った学生が入学してくるため、一人ひとりにカスタマイズをした指導を行っている状況である。学生を類型化する形での広報はなかなか難しいが、ご指摘いただいた趣旨について、今後、検討を重ねていきたい。

○この何年かで250名の学生のうち50名が留学生になるなど、留学生の比率が増している。そういった状況の中、どのような教育上の工夫をしているか、また、課題に感じていることを教えてほしい。

⇒幅広い留学生がいるため、入学時での選抜方法や入学後の指導方法が課題である。また、日本語の問題もあるため、言葉のギャップを埋めるような体

制をつくることも課題と考えている。

### ③ 東京都立産業技術高等専門学校

#### 【東京都立産業技術高等専門学校校長からの説明】

○教育、研究、社会貢献の3つの分野の中で13項目の年度計画を設定し事業を進めたところであるが、教育分野における国際化について、年度計画を大幅に上回っているということで、自己評価をSとした。

○産業技術大学院大学との9年間の一貫教育について改めて見直しを行い、東京都の複線型教育システムの中で、学生の多様なニーズに応じた進路の1つと位置づけ、高専が検討しているグローバル航空技術者の育成や、情報セキュリティ技術者の養成等、実践的な職業課程の構築に向けた連携を行っていきたいと考えている。

○高専を含む高等教育機関については、教育制度の大きな変革が行われる可能性が大きくなってきており、その中で、首都東京に設置されている本高専が、どのようにして使命を果たしていくかは、高専制度そのものの存続にも関わる問題であると認識している。

#### 【質疑応答・委員意見】

○航空技術者（整備士含む）の育成について、産技大とも連携しながら取り組んでいくということだが、産技大との関係も含めて産技高専がどのような役割をどのように果たしていこうとしているのか教えてほしい。

⇒今後、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会も控え、特にアジアでの航空需要が大幅に増加していくことが予想されている。そうすると、製造から実際の航空整備に至るまで多様な技術者が必要になる。現在、産技大と連携して国際的な航空技術者のスキル標準を作成しており、まだ制度設計の途中ではあるが、本校としては、海外の大手航空会社と技術的なやりとりができるような技術者を育てていきたいと考えている。なお、産技大では、航空経営まで含めた技術者を育てることを検討している。

○情報セキュリティ人材の養成についても今後力を入れていきたいということであるが、現在の検討状況について教えてほしい。

⇒東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を控え、今後、ハッカーによる攻撃が増えることが予想される。情報セキュリティを守る技術者については、現在のところ、大学教育の中でほとんど行われていない。情報系の大手企業がようやく始めたところであり、都庁においても情報セキュリティの教育をどこが担うかがこれから問題になるのではないかと考えてい

る。そこで、本校において、実践を重視した技術者を育てるシステムをつくり、本校の学生を育てるとともに、外部からの受入れも実施していきたいと考えている。現在、来年度から実施できるようカリキュラムの検討をしているところである。

○学生の海外派遣を伴うグローバル化事業について、各事業の学生の応募状況や、今後の具体的な目標があれば教えてほしい。

⇒本校には大きく、Ⅰ「グローバルエンジニア育成プログラム」、Ⅱ「グローバル・コミュニケーション・プログラム」、Ⅲ「海外インターンシップ」といった3つの海外派遣事業がある。Ⅰについては、低学年を主な対象にし、アメリカのシアトルに派遣する事業であり、応募倍率は2倍を超えている。Ⅱについては、シンガポールに派遣し、2大学1高専の学生がチームを組んで調査研究を行う事業であり、高専生の応募倍率は2倍弱である。Ⅲについては、平成26年度からの新規事業であり、シンガポールの日系企業に派遣している。応募倍率は、1.3倍である。語学の点数などの目標は掲げていないが、今後産業界に出ていった際、海外に自分から率先して手を挙げていくようなグローバルマインドを持った人材を育てることを目標としている。

○高専には、同じ高等教育機関の大学とは異なり、中学卒業生が入学してくるが、18歳という年齢で学生の位置づけが変わるのか。また、学生の自治の程度について、大学と比較するとどうか。

⇒高専の本科は5年制であり、15歳から20歳が在籍することになるため、18歳という年齢で学生の位置づけが変わることはない。入学後は大学生と同じ扱いをするようにしているが、様々な校外行事に関して保護者の同意が必要であったり、大学と異なる部分はある。ただし、学生会については、金銭の管理や学園祭の実施など、教員は一步引いた形での指導をしている。なお、本科5年の上に、2年制の専攻科があるが、専攻科の学生はいわゆる大学3、4年生と同じ年齢になるため、大学生とほぼ同じ扱いをしている。

#### ④ 法人事務局

##### 【法人事務局からの説明】

○法人運営については、有期労働契約をめぐる社会情勢の変化に対応するために、2大学1高専それぞれの特性に合わせた新たな教員人事制度を構築した。特に首都大においては、新たな人事制度を補完する仕組みとして、ディスティンディングイッシュト・プロフェッサー制度及び研究重点教育支援制度等を導入し、優れた人材の確保と、より一層の教育研究の活性化を図った。

○研究活動の更なる活性化に向けては、首都大学東京において、トップダウンによる研究戦略立案を司る研究戦略企画室と、科研費獲得から産学連携まで一貫通貫で研究支援を行うUR A室から構成される総合研究推進機構というものを新たに設置した。

○個人情報保護及び情報セキュリティに関する取組について、法人全体として強化に向けた取組を進めていたところだが、2件の情報セキュリティ事故が発生した。事故の原因をしっかりと検証し、再発防止に向け、力を入れて取り組んでいく。

### 【質疑応答・委員意見】

○新たに導入した教員人事制度について、教員の反応はどうだったか。

⇒今回の人事制度の改正に当たっては、労働組合とも事前に交渉した上で、妥結されたものであるため、賛同を得ながら進めたと認識している。任期の切替えの対象となる全教員に対して、手続きに関する周知リーフレットを配付することや、個々の教員へ丁寧に説明するなどして、理解をいただいたところである。

○教員人事制度の構築について、自己評価を『S』評価としているが、特に首都大の新制度のどの点が、他の大学の同様の制度と比較して特別だと考えているか教えてほしい。

⇒首都大を設立した際、当時としては一般的でなかった任期制を導入した背景がある。今回の労働契約法の改正を受け、無期雇用とするにあたって、任期制のメリットであった期間を振り返っての評価や、その緊張感をどのように新制度へ生かすかが重要であった。その点について、教員と事務方とで議論を交わし、教員の毎年度の取組状況を外部公表する仕組みなどを取り入れた新制度をつくることのできた点を法人として評価をした。

○現在、法人全体としてグローバル化を推進しているが、教員や学生の派遣・留学生の受入など、窓口となる職員の意識の向上が非常に大切である。国内の語学研修などを中心に職員の育成を図っているようだが、是非、様々な機会をとらえた職員の海外派遣を今後検討し、実践してほしい。

⇒職員の海外派遣制度については、現在、ジョージタウン大学への派遣研修（8週間）のみである。一方、職員派遣ではないが、平成26年度に台湾師範大学の職員が本学に来訪した際、総務や教務といった様々な分野の職員が参加し、意見交換を行った。今後、継続して実施できるかは未定であるが、ご指摘いただいた職員の海外派遣も含めて、職員の育成について検討してい

きたい。

○URAについては、上手く定着していない大学が多い。首都大におけるURAの採用形態や採用したURAのバックグラウンドについて教えてほしい。また、キャリアパスをどのように考えているのか。

⇒現在、URAは事務組織の職種として位置づけ、特定任用職の職員として任期付きで採用している。事務的な職種であるため、博士号を持っているような研究志向の方はなかなか根付きにくい。採用にあたっては、例えば民間企業でプロジェクトの組成やマネジメントを経験しているなど、不特定多数の利害関係者を調整できるコミュニケーション能力を持った方ということを重視している。本学のURAは平成25年度から配置したことや、任期付の採用ということもあり、現時点で具体的なキャリアパスは描けていない。ただし、労働契約法の改正も踏まえ、今後無期雇用にしていくことも検討しており、実績等を検証しつつ本学としての仕組みを整えていきたいと考えている。

○公立大学法人という性質上、単年度の予算編成になってしまうことは理解しているが、中長期的な財政戦略や施設計画について整備し、それを受けて中期計画や年度計画で何を実施していくのかという示し方ができると力強い。国立や私立にはない、公立のトップとしての経営のあり方を今後検討して行ってほしい。

⇒施設・設備の老朽化に対応するための施設計画は策定しているが、現時点では、中長期的な財政戦略等は整備していない。平成29年度からの第三期中期目標期間を見据え、今後の大学の有り様も含めてご指摘いただいた趣旨について、検討していきたい。

○現在、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進が強く言われている中、女性への支援だけでなく男性への支援も打ち出していく必要がある。そういった意味で、女性だけでなく、男性の育児休業取得率についてもデータを把握するよう努めてほしい。

⇒育児休業取得を推進するという観点からも、今後、把握する方法を検討していきたい。

○教員は裁量労働制ではあるが、より働きやすい環境を整備するため、軽減した勤務時間分、給料も減らすといったバランスのとれた制度を検討してほしい。



⇒ご指摘いただいた点について、今後検討していきたい

(2) 平成26年度公立大学法人首都大学東京 業務実績評価(素案)の検討

資料1から3により事務局から項目別評価の評定『1』(年度計画を大幅に上回って実施している)及び評定『3』(年度計画を十分に実施できていない)の項目と全体評価のポイントを中心に、評価素案の概要について説明した。

**【委員意見】**

**項目別評価について**

○<首都大:研究の内容等に関する取組>

研究についての評価は、体制の整備を評価するのか、それとも、研究成果が出た時点で評価をするのか難しい。

本件については、総合研究推進機構を新設したことによる体制整備だけではなく、研究センターを更に増やし、重点的に取り組む研究分野を明確にしているため、評定は『1』で良いが、評価の文章には、今後の成果に期待する旨追記した方が良い。

○<産技大:教育課程・教育方法>

積極的に施策を展開しているため、評定は『1』で良いが、様々な施策がどのように学生の能力向上につながったか、今後の検証を期待する旨追記した方が良い。

○<産技大:教育の実施体制>

積極的に施策を展開しているため、評定は『1』で良いが、様々な施策がどのように学生の能力向上につながったか、今後の検証を期待する旨追記した方が良い。

○<法人:施設設備の整備活用等に関する取組>

温室効果ガスの排出量削減目標を大きく上回って達成した実績は高く評価できるため、評定を『2』(年度計画を順調に実施している)から『1』に変更した方が良い。

分科会長から、本日のヒアリングや評価(素案)についての委員の意見を踏まえ、全体評価及び項目別評価の文章について必要な修正をし、また、修正案について法人に意見聴取をした上で、次回の分科会で審議・決定すること

の説明があり、了承された。

(3) その他

事務局から次回の分科会のスケジュールと審議内容について説明があった。