

番号	分科会における意見の要旨	中期計画案文への反映等	資料3 中期計画(案)の記載場所
OKPI			
1	「KPI の考え方等について」が考え方までいっていないので、 どういう理由でこの数値を挙げたのか ということの説明が欲しい。 できれば、現時点の状況に加えて、 どうしてそういう数値目標を立てたのかが分かるような資料が欲しい。	資料7「公立大学法人首都大学東京第三期中期計画(案)におけるKPIの考え方等について」を参照。	
2	KPIは、66と言わず可能な限り設定したほうが良い。	首都大編4「◇学生の海外派遣の拡充」に 派遣留学生数に関するKPIを新たに設定。 <修正文> 留学が必須のカリキュラムである国際副専攻コースを着実に実施するほか、留学ガイダンスや留学英語講座等各種の留学促進策を 推進し、1,350人程度の海外留学を達成する。	首都大 9頁20行
3	重点的な指標として、この6年間で取り組んでいくということであれば、66は多過ぎる。	KPIとして掲げたものは全て重要な指標と捉えているが、資料2「公立大学法人首都大学東京 第三期中期計画(案)の概要」において「主要な取組(案)」としている計画に関するKPIを、特に力を入れて取り組むものとして扱う。	
4	認知度を高める点で言うと、 少人数制 はすごく良い特色だと思う。 高専は、少人数教育の最先端をいっておられて、首都大も、学生と教員の比率が非常に高専に近い良い比率だが、それがKPIなどに反映されてこないのはなぜか。 むしろ数値目標に取り入れることによって、認知度を高めることにもなるのではないか。全国の大学との比較とか、私大との比較がそこに出るような気がする。いい意味で、 アピールのための指標として入ってもいいのではないか。	少人数制について、KPIの設定は行わないが、 首都大編の計画文を、現在の首都大の強みをアピールできる形に修正。 <修正文> 首都大学東京は開学からこれまで、 学生と教員、そして教員同士が互いに近しい人間関係の中で教育研究を行える強みを生かしながら、学生の能動的な学びの育成などに向けた教育改革、世界で戦える研究ピーク分野への支援、様々な施策展開につながる大都市の先端的課題に関する研究を通じた東京都との連携などの取組を進めてきた。	首都大 4頁3行
5	首都大の教授は全員、ホームページを持っており、かつ全員が同じように情報発信をされているのか。 特に学生目線で見ると、そういうものを発信されているかどうかというのはすごく重要である。 そういったことも本当はKPIとか、そういうところにも入っていただいたらどうか というふうに思うが、なかなか難しいだろう。	現在、首都大のホームページ上に、 教員全員を紹介するページを設けていることに加え、教員の研究シーズが検索できるデータベースを公開している。 KPIの設定は行わないが、 今後もこうした取組を充実させることにより、積極的な情報発信を行っていく。	
6	大学院博士課程の充足率の問題が、KPIに入っていなかったように思う。首都大学東京としてどう考えておられるのか ということが非常に重要ではないか。	大学院博士前期・後期課程の入学定員の適正化、定員充足率の改善については、第二期中期計画期間中に重点的に取り組んできた事項であり、第三期中期計画期間中にも、引き続きこの課題に取り組んでいく。 KPIの設定は行わないが、具体的な取組みとして、 カリキュラムの再構築や分野横断型(T字型)プログラムの導入、FD活動の充実、大学院生の研究スペースの充実などにより、環境整備を進めていく。	
7	産技大の学生の授業評価が、ここ数年4を越えているのに、平均の授業評価を4以上にするとするのは、ちょっとなじまないのではないか。維持することに大変な努力が必要だ というのであれば、そこを明確に書いていただきたい。	産技大の授業評価については、社会人学生を主な対象とする大学院大学が提供する授業レベルの、維持することに努力を要する水準として数値を設定しているため、KPIの修正は行わないこととする。 ただし、表現を一部修正する。 旧) 平均4以上の評価を 獲得 する 新) 平均4以上の評価を 維持 する	産技大 12頁9行

番号	分科会における意見の要旨	中期計画案文への反映等	資料3 中期計画(案)の記載場所
8	<p>健康診断の受診率は、今84.5%までできていて、なぜ100%を目指さないのか疑問である。例えば、この1点をとっても、もう少し上の目標を設定をするべき。そうすることが大学の知名度とか認知度も高めることになるのではないか。</p>	<p>健康診断の受診率については、現状よりも受診できる機会を増やすことで、受診率の更なる向上を目指すこととし、KPIを85%から90%へ上方修正する。</p> <p>なお、受診率の算出には、学外で受診する学生等も含まれるため、現状を踏まえ、実現可能な数値として設定している。</p>	<p>首都大 6頁1行</p>
○認知度			
9	<p>知名度が上がらないことを問題意識として持っているとする、(計画上)そのあたりをもう少し意識した部分があっても良い。</p>	<p>重要な課題であるため、基本認識の「基本方針」に以下の文言を追加する。</p> <p><追加文> こうした成果を国内外に積極的に発信することにより、法人の認知度をより一層高め、その存在意義を示していく。</p>	<p>前文 2頁6行</p>
○社会貢献			
10	<p>東京といっても、23区と多摩ではかなり違う文化も課題もある。首都大学東京は大都市の貧困などといった問題も発信できるけれども、そういった地域の過疎や人口減少などに対する課題を研究していらっしゃる先生がいれば、その辺も発信されると、オールジャパンにも発信できるかと思う。</p>	<p>本文の修正は行わないが、首都大編3(1)①「◇施策提案」及び(2)③「◇地域との連携」に掲げる取組を通じて、都内外に広く発信を行っていく。</p>	<p>首都大 8頁4行 9頁3行</p>
○推進体制等			
11	<p>誰が責任者でそれを推進したのかというようになったときに、この数字は私が責任を持って推進しているんだと強気に思うような仕組みをつくっていく必要があると思う。一生懸命目標を挙げたけれども、やったきりのようになりかねないかなというのはありますので、そうならないように仕組みを工夫していただきたい。</p>	<p>各大学・高専の長を除く教育管理職等を、各計画に対する責任を持つ担当として割り振ることとする。</p>	
12	<p>必ず学校の中で、やっておられる方とそうでない方との極端な差が出るように思う。しかも、それは処遇などには全くあられない。</p> <p>科研費などの採択の企画書を例にとっても、出すか出さないかというのは、特定の方に固まってしまうということが多過ぎて、何とかこれを数値化できないかと思う。</p> <p>つまりどれだけの方が横断的に参画されているのかということを見える形にしていきたい。</p> <p>全研究室に取組が浸透しているかどうかなど、そういったことが見えるような指標をぜひ入れていただきたい。</p>	<p>教員の評価については、現行の人事制度においても、教育・研究・組織運営等の項目を設けており、それぞれの項目の取組状況に応じて評価がなされている。KPIの設定は行わないが、今後も現行制度を適切に運用することにより、対応していく。</p>	
13	<p>部門間や教員間の取組の差がないようにしていくために、教員と職員が一体となって事業に取り組んでいく必要がある。今回の資料では、そういう教職協働の視点が全体的に足りない。</p> <p>教員に任せっきりでできないので、職員がサポートできる仕組みが必要。組織図を見ても、各大学は事務組織が分かれている感じで、組織図と現実は少し違うとは思いますが、その辺も少し意識したほうがいいのではないかと思う。</p>	<p>教員・職員の協働については従前から力を入れて取り組んでおり、第三期中期計画期間においても、基本認識の「重点方針」③で、各大学・高専の教育研究に関する施策を支える基盤の強化を掲げている。</p> <p>また、各学校・高専の計画においても、それぞれの計画を所管する事務組織があり、学校全体で対応している。</p> <p>計画(案)のIV以降はそれを具現化した計画となっており、とりわけ「◇経営戦略に資する事務組織の編成」では今後の社会情勢の変化に応じて柔軟に対応する計画となっている。</p>	<p>前文 2頁33行 法人 17頁18行</p>