

東京都地方独立行政法人評価委員会
平成28年度第6回公立大学分科会 議事録

1 日 時

平成29年3月7日（火曜日） 午前10時00分から午前11時30分まで

2 場 所

都庁第一本庁舎 16階 特別会議室S4

3 出席者

松山分科会長、島田委員、鈴木委員、鷹野委員、高橋委員、村瀬委員、吉田委員
(分科会長を除き50音順)

4 議 題

(1) 審議事項

公立大学法人首都大学東京 第三期中期計画（案）について

(2) その他

5 議 事

(1)審議事項

公立大学法人首都大学東京 第三期中期計画(案)について

○松山分科会長 本日は、お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

ただいまから、東京都地方独立行政法人評価委員会 平成28年度第6回公立大学分科会を開催します。

本日の予定として、審議事項が1件で、「公立大学法人首都大学東京 第三期中期計画（案）について」です。非公開とすべき案件はございませんので、公開とさせていただきます。よろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

○松山分科会長 それでは、審議事項の内容について事務局からご説明をお願いします。

○松井課長 それではご説明いたします。

昨年11月に行われた平成28年度第4回公立大学分科会でいただいたご意見等を受けまして、法人において検討を重ね、第三期中期計画（案）を作成しました。1月中旬には、短い期間で案をご確認いただきまして、誠にありがとうございました。

この中期計画を知事が認可するに当たっては、あらかじめ評価委員会の意見を聞かなければならないとされておりまして、本日はその法定の意見聴取となります。

お配りしている会議次第をご覧ください。こちらに本日の配布資料を記載してあります。この中で、資料1から資料8までが中期計画に係る資料となっています。本日はこの中で、主に資料6及び資料7を中心に説明させていただきます。

資料1から資料5については、昨年11月の分科会でお示したものとおおむね同じ内容となっておりますので、後ほど、主に前回からの変更点を説明させていただきます。

まず、資料6をご覧ください。委員の皆様から11月にいただいたご意見、それに対する対応について説明させていただきます。

1番目、KPIの考え方については、後ほど資料7で説明いたします。

2番目、KPIは可能な限り設定したほうが良いというご意見を受けまして、法人内で検討した結果、派遣留学生数に関するKPIを新たに設定しました。

3番目、KPIについては、重点的な指標として取り組んでいくのであれば、66は多すぎるのではないかというご意見について、KPIとして掲げたものは全て重要な指標と捉えています。資料2「第三期中期計画（案）の概要」において、各学校の取組を記載している中の「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取り扱うこととして考えております。

資料6にお戻りください。4番目、少人数制についてですが、KPIの設定は行わないものの、記載している「修正文」のとおり、首都大編の計画文に追記しております。

5番目、ホームページについてですが、現在、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おります。さらに、各教員の研究室や研究活動等に関するサイトへのリンク、教育・研究・社会貢献の取組状況を掲載している教員が、およそ半数程度います。こちらについてはKPIの設定は行わないものの、今後もこうした取組を充実させ、積極的な情報発信を行っていきたいと考えています。

6番目、大学院博士課程の充足率についてです。こちらもKPIの設定は行いませんが、第二期中期計画期間に引き続き第三期中期計画においても、カリキュラムの再構築や分野横断型プログラムの導入など具体的な取組を計画に盛り込んでおります。

7番目、産技大の授業評価についてですが、評価を維持することに努力を要するということで、KPIの修正は行わず、計画の文章を「獲得」から「維持」に修正しております。

資料6の裏面をご覧ください。8番目、健康診断の受診率ですが、受診率の算出については、学外で受診する学生等も含まれる現状を踏まえつつ、ご意見を受け、「85%」という目標を「90%」へ上方修正しております。

9番目、認知度についてです。ご意見を受けまして、記載している「追加文」のとおり、「基本認識」の中の「基本方針」に追加しております。

10番目、社会貢献についてのご意見です。こちらについては、記載してある首都大編の計画文の該当箇所に掲げる取組を通じて、都内外に広く発信していくことを考えております。

11 番目、計画を進める責任者についてです。こちらについては計画本文に記載していませんが、ご意見を受けまして、実際に計画を進めていくに当たっては、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しております。

12 番目、計画推進の横断的な参画についてです。こちらは、現行の人事制度における教員評価でも、教育・研究・組織運営等の項目を設けまして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ことから、KPI の設定は行いませんが、こうした現行制度を引き続き適切に運用することにより対応してまいりたいと考えております。

最後、13 番目、教職協働についてです。こちらは従前から力を入れて取り組んでいまして、第三期中期計画（案）本文においても、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おります。

説明の冒頭で、後ほどご説明しますと申しました KPI の関係で、資料 7 をご覧ください。

11 月の分科会で、どうしてそういう数値目標を立てたのかわかる資料が欲しいというご意見がございましたので、今回、資料 7 においては、一番右の欄、「設定の考え方等」を追加しました。KPI の主なものについて説明いたします。

No. 2、TA 等の配置について、平成 27 年度配置実績から 1 割程度の採用拡大を行う、また、大学院生の約半数が TA を経験することとなることを目指して数値目標を設定しております。

資料 7 の 3 ページ、No.22 をご覧ください。共同研究・受託研究による外部資金の 6 年間の平均金額については、近年の実績を踏まえて、第二期中期計画期間中の平均値の 120% 以上を獲得するとしております。

No.24、派遣留学生数については新たに設定した箇所です。こちらについては、東京都の計画に掲げた数値目標をもとに設定しております。

No.25、受入留学生数については、在籍学生数の 5% である現状の数値を上回る数値として、在籍学生数のおよそ 10% である 900 人程度を数値目標として設定しております。

5 ページの No.37 をご覧ください。産技大の大学院説明会の参加者についてです。過去の説明会参加者の出願率を分析して、100 名の入学定員を確保することを目標とした数値を設定しております。

No.42、マンスリーフォーラム、学内外の方が参加できる勉強会・交流会のことですが、その参加者について、11 月の分科会では、年間 1,000 人程度としておりましたが、学外委員からなる産技大の会議体において、議論が活発化するよう少人数で開催すべきとのご意見を踏まえて、目標としては年間 600 人程度に修正しております。

6 ページをご覧ください。No.45、No.47 の高専の新たな職業教育プログラムの修了者数についてですが、こちらも、東京都の計画に掲げた数値目標をもとに設定しております。

No.51、海外体験プログラムの参加者数については、11 月の分科会では、毎年度 80 人としておりましたが、予算措置の関係で毎年度 70 人に修正しております。

ページが飛びまして、資料7の最後、8ページをご覧ください。法人運営についてです。No.63、女性教員比率については、現状を踏まえ、今後一層の環境整備を図ることを考慮して目標を設定しております。

No.67、コンプライアンス研修の受講率については、法令遵守を一層徹底するため、目標としては100%に設定しております。

以上が、主なKPIの説明になります。

続きまして、資料4をご覧ください。資料4は、11月の分科会でお示した中期計画(案)が左側、今回お示した中期計画(案)が真ん中という形の新旧対照表となっています。変更箇所には網掛けがしてあります。ここまでに、ご説明したものの以外の主な変更箇所について説明させていただきます。

5ページをご覧ください。首都大になりますが、真ん中あたりに網掛けがあります。東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に関する記載ですが、大学としても様々な取組を行っており、それらを推進していくということで追記しております。

ページが飛びまして、後ろから3枚目の22ページをご覧ください。法人編です。真ん中あたり、産技大の教育研究組織の見直し等の部分ですが、昨年11月の分科会以降の法人内の検討を踏まえて表現を修正しております。

23ページをご覧ください。下のほう、自己点検・評価等の部分ですが、記載内容に重複があったため一つの文にまとめたという修正を行っております。

次に、資料3をご覧ください。中期計画(案)の本文です。こちらの22ページをご覧ください。22ページからは予算等を記載しております。こちらについては11月には数字が入っていませんでした。その後、平成29年度の東京都予算編成作業の中で調整を行った結果を反映した金額を記載しております。例えば、23ページに、予算として、6年間の収入と支出を記載してあります。ここだけを見てもわからないのですが、その調整の中身としては、法人による自律的な経費削減の取組を促すため、第二期に引き続き、標準運営費交付金には6年間を通じて毎年度1%ずつ削減するという、いわゆる効率化係数を設定することになりまして、それを反映した数字になっております。ただ、6年間まとめたの数字が載っていますので、資料上ではわかりませんが、財政当局との調整でそのような結果になっていまして、こちらの予算もそうしたことを前提に記載してあります。ここが11月の時点と大きく違うところです。

中期計画関係の残りの資料になりますが、資料1は中期目標と中期計画の概要の対比になっております。資料2は、先ほど少しご覧いただきましたが、中期計画の概要になっています。資料5は、中期目標本文と中期計画本文の対比の表になっております。これらについては、今まで説明した変更箇所を反映したものとなっておりますので、説明は省略させていただきます。

最後に、資料8をご覧ください。こちらは、知事が認可する際の委員会としての意見を提出するに当たっての通知文案となっております。提出する意見は、この分科会の議決を

もって委員会の議決とすることができると定められておりますので、通知文の名前は委員長名となっております。

以上、公立大学法人首都大学東京 第三期中期計画（案）についての説明になります。ご審議をよろしく願いいたします。

○松山分科会長 ありがとうございます。

第三期の中期計画（案）についてご説明いただきました。特に、昨年 11 月に皆さんからいろいろご意見をいただいたことを中心にしてご説明いただいたわけですが、この件について、全体を含めてご審議いただきたいと思います。

ご意見がございましたら、お願いします。

○鈴木委員 拝見させていただいた上での感想のようなことになりましたが、幾つか感じたことを述べさせていただきます。

最初のほうに TA についての記載があったかと思います。学生の TA 経験者の比率を高めるという数値目標が立てられていますが、特に TA が配置されている授業を担当されている教員の方に対して、TA 制度の目的、TA を通じて院生のキャリアをどのように支援していくのかといったようなことも踏まえて進めていったほうがより効果的ではないかと思います。そうした教員の方との意識共有が十分にできたらいいかなと感じました。

特に、初めて TA の方が付く教員や非常勤の講師などは、学校の方針等がすぐにはわからないこともあるかもしれませんので、その共有の方法として、例えばチラシや冊子などがあると、より良いのではないかと感じました。

もう一つは、先ほど女性教員の比率の話も出ましたが、理系の女子学生の比率についてです。女性活躍推進法が施行され、企業などで採用時の応募に占める女性比率や採用に占める女性比率を分析するように、などというふうになりました。理系の方が多く配置されるような部署や理系の方を多く抱えている企業にとっては、女性の応募が少ないこと自体が課題になっています。女性管理職についても比率を高めようとしても長く時間がかかるものだと思います。理系の分野を持っている大学のほうで、既に対応していると思いますが、女子高校生に理系に興味を持ってもらって、理系を専攻してもらって比率を上げていくようなことも大切ではないかと感じました。

○古川経営企画室長 2点のご意見をいただきました。まず TA の関係ですが、大学内において、手引き等を作成して、教える教員、非常勤の方も含めて、そういう周知はこれまでも行ってきていますし、引き続き行おうと思っています。同時に、FD セミナーを開いたりしていますので、そういう中で、TA の活動も取り上げたりして広く周知していくことが必要かと思っています。

一方で、TA を増やしていく中には、学生が、教え、学ぶということのほか、大学内で、ある一定の経済的な援助も受けられるという学生の経済的支援の側面もありますので、できる限りこの目標を設定しています。これを達成できるように進めていく必要があるかと思っています。

2つ目の点については、首都大だけではなく技術系の産業技術大学院大学においても、高専においても課題であると認識していますので、法人としてもその支援をしていかなければいけないと思っています。これまでの活動として、首都大であれば、理系の女子学生から大学を目指す高校生などに対して、自分がどういう気持ちで入学してどういう取組をしているかということ具体的に話してもらおう。それは、同じく高専においても、実際に体験している人からの思いが伝わるのが重要かと思ひまして、そういう活動をこれまで展開しております。そういう意味では、高専などは、今回、ちょうど入学試験を実施したところですが、そういう効果があらわれて女子学生が増えてきているような状況もあります。

産技大においても、学び直しという視点で展開している中で、キャリア再開支援入試という入試を始めました。男性でも、介護などでキャリア中断される方はいますが、主に女性が多いということで、こういう入試を始めました。民間の金融機関にも賛同していただいて、奨学金を出していただけるので、都内の方であれば入学金がゼロになる、都外の方は半分になります。

少しずつですが、これからは三期に向かって、女子学生にも来ていただけるような取組を積極的に進めていきたいと思っています。

○松山分科会長 ありがとうございます。

ご発言がございましたら、どうぞ。

○高橋委員 鈴木委員のご質問に関連して、教えていただきたいと思います。

女性教員の比率を20%まで高めましょうと。現在は19%であると。国の方針や東京都の方針、世間から見て、教員だけでいいのか、職員はどうなのか。どういう全体状況の中から20%という目標が決まってきたのか、教えてください。

○古川経営企画室長 20%というのは、首都大において20%という数値を掲げているところです。例えば、産業技術大学院大学は30名という教員定数になっており、高専も含めて状況が異なる中で、分野として的人数比を考慮し、首都大学東京で20%としています。

これまで、二期の中期計画期間では、教員の場合は、特に比率が低かった分野で、採用に係る女性の応募を積極的に呼びかける取組を進め、女性比率を若干高めてきた面があります。

一方で、教員の採用に関しては、公平性などの観点から、人事の選考会議なりを通していきますので、そういう中で、できるだけ大学にとって、どの分野においてもきちんと合った方を、という考え方がありますので、女性比率がいきなり上がることはないと思いますが、着実に増やしていかなければいけないと思っています。

それと、職員のほうですが、現在は女性比率が60%弱になっています。こちら男女どちらかを優遇するという採用の仕方はしていませんが、法人化して約10年、固有職員の採用を進めていく中で、筆記も面接も踏まえて採用した結果として、女性比率が高まっている状況にあります。

学校運営を行うに当たって、男女それぞれに適した分野があると思いますので、そのバランスも今後考えなければいけないのではないかと思います。

○高橋委員 女性職員が結構多いのですが、女性管理職は非常に少ないというのが各大学の問題点だろうと思います。首都大ではいかがですか。

○古川経営企画室長 現在、男女問わず固有職員で管理職というのはまだまだ少なく、現状では、東京都の派遣職員が管理職に就いている場合が多いです。ですから、東京都の人事異動に伴って男女比が入れ替わるような状況にあります。

しかし、今後、現在は採用して約 10 年経っていますが、第三期中期計画期間が終了する頃には、法人固有職員の管理職が増えてくるようになると思います。その際には、当然、男女という見方ではなく、実力、業務に対するスキル、そうしたものを見ながらになりますが。法人職員で管理職になれば、東京都からの派遣職員のように都に戻るのではなく、そのまま法人内で管理職を務めていただくことが前提になりますので、おのずと管理職の女性比率が上がってくるのではないかと考えています。

○松山分科会長 第三期の終了するころには、女性の管理職がかなり増えてくると。

○古川経営企画室長 「かなり」とは言い切れませんが。管理職も一定の経験が必要になりますし、今、採用している中でも、若手の職員もいますし、いろいろな経験を積んで、30 代後半、40 代で入ってこられている方もいます。そういう方が法人での経験を経て管理職が務まるとなれば、管理職に位置づけていくことは考えています。

○松山分科会長 管理職を育成していく姿勢が必要だと思います。だから、そういうことを法人のほうできちんと進めていただければと思います。

○古川経営企画室長 そうですね。

あとは、管理職のポストも限られているので、ジョブ・ローテーション的に、東京都の派遣の入れ替えを一気に進めてしまうと、今度は管理職が滞留したりということも出てくると思います。今、その辺の計画を立てるような状況までには至っていませんが、将来的にはそういう点も勘案しつつ、一定の転換をしながら進めるようにしていかなければいけないと思っています。

○松山分科会長 教員の研究職で言うと、現在の目標は何%でしたか。

○古川経営企画室長 首都大が 20%です。

○松山分科会長 将来はどこまで考えているのかということが大事だと思います。今、首都大の学生の男女比率としては、女性はもっと高いですね。

○古川経営企画室長 学生の比率としては 6 : 4 くらいです。

○松山分科会長 40%ですか。よく言うのは、せめて学生の比率くらいまで教員の比率を上げるべきではないかという話がありますね。20%というと、その半分くらいですから、目標はまだ低いのではないかという気がします。

それから、女性を教員採用する際に、非常に狭い分野で公募してしまうと、応募できない人がたくさんいますので。女性を優先的に採用したい場合は、かなり広い範囲で、多く

の人が応募できて、その中から採用していく形も必要ではないかという気がします。

○古川経営企画室長 おっしゃるとおりで、やはり分野によってもかなり違いがあることは私どもも承知しています。特に、どうしても理工系は女性比率が低く、文系は、個別に見ていくと、かなりの比率で女性教員の方に活躍していただいている分野になります。そういうものも見ながら、今、先生がおっしゃったように、採用する際には分野を細かく縛らないということを、大学の中でもいろいろ検討されています。

一方で、どうしてもこの分野の方がいないと全体のカリキュラムとして成り立たないとか、そういう事情において絞らざるを得ない状況もあります。ご意見としていただいたものは、大学で検討していきたいと思えます。

○松山分科会長 よろしくお願ひします。

TA というのは、鈴木委員がおっしゃったように大事なことです。大学院生が学部生に指導する、教えるということで、教える側も理解が深まるという利点もありますし、経済的なものも非常に大きいですし。TA の手引書を作成して、学生にこういうことをしてほしいと言うわけですが、ほかに研修会を開いたりすることは、首都大ではされていませんか。

○古川経営企画室長 学生向けのものまでは実施していないと思えます。

○松山分科会長 特に最近では、学生に指導していく際に、発言がパワハラになるような場合もあるので、その部分はかなり注意していかなければなりません。学生を一堂に集めて説明していくことも必要になってくるかもしれません。

○古川経営企画室長 手引書の内容などについては、指導教員にもしっかりと把握してもらわなければいけないのではないかと思っています。当然、授業の運営はそれぞれの指導教員に担っていただく形になっております。今、先生がご懸念のこともたぶんあり得ると思えますが、全員の TA に集まってもらうことは、今後も検討していきますが、なかなか難しい面もありますので、指導教員の指導のもとに TA 等に活躍していただくということが一つあるのではないかと思えます。

○松山分科会長 ほかにいかがでしょうか。

○村瀬委員 前回の件を反映いただき、ありがとうございます。

一つ質問があります。健康診断受診率 90%に上方修正いただきましたが、健康診断の項目の中にメンタルストレスチェックは入っていますか。

○古川経営企画室長 健康診断の中には、直接は入っていません。ただ、保健室や相談室を大学内に置いていますし、相談室の位置づけは学生も含めて、いつでも相談できる場所があることは、入学時や学内においても周知しております。

○村瀬委員 心の相談室は、都庁にも企業にもありますが意外と足を向けにくいということもあると思えます。学生さんも、アカハラとまではいかなくとも、ストレスはあるでしょうから KPI を設定すべきということではないですが、意識調査のようなものでもいいですし、ストレスチェック的なものを実施していただき、学生さんのメンタルストレスの

確認をされるなどされたら、保護者も含めて大学への評価が高くなるのではないのでしょうか。

なお、ホームページを通じた先生方からの情報発信についても、これは今回の KPI ではなくても構いませんので、ぜひ将来の評価項目として検討いただければと思います。

最後に、質問を2点させていただきます。

資料4の5ページに「オリンピック・パラリンピック」が追加されていました。これに加えるに至った背景をお聞きしたい。もう一つは、国際的な研究取組ということが具体的に書いてあるので、予算措置したり新しいものを付けて実施するイメージがおありなのか、首都大学東京にお聞きします。

もう一つは、資料4の22ページに、産業技術大学院大学の中で「新しい顧客」とありますが大学や研究機関で「顧客」という言葉を使うのは珍しいので、どのような意味合いがあるのでしょうか。つまり、既に顧客があつて、「新しい」とあるので、さらにそれを拡大しようという考えではないかと思いますが、この「顧客」の意味についてご説明いただけますか。

○古川経営企画室長 まず、学生のストレスに関することですが、健康診断の中では実施していませんが、学生生活実態調査を2年に1回実施したりしています。そういう中に入っていないとすれば、今後はそういう視点も入れながら、きちんと調査をかけた上で対応できるような形をとっていきたいと思います。今もおそらく、何らかの形で、そういうチェックは入っているような気がします。入っていれば、それを更に充実させますし、入っていなければ入れていくことを考えたいと思います。

ご指摘の教員の業績評価などの点については、今後も引き続き行いたいと思っております。

3点目の「オリンピック・パラリンピック」の表現の追加ですが、もともとオリンピック・パラリンピックに対して、法人、2大学1高専として、対応していかなければいけないという認識は持っていました。最初の議論では、「オリンピック・パラリンピックに向けて」という形の考え方をしていたのですが、あと数年で具体的な成果を出して、そこで終わりとなってしまつてはいけないだろうということで、それを契機としていろいろと取り組んでいく。今回、特にパラリンピックに視点を当てている中で、障害者スポーツや都内・国内の方に対するバリアフリーの関係など、そうしたものもこれを契機としてさらに促進していくべきではないかという考え方を持っています。オリンピック・パラリンピックについてのご意見もいろいろなところからいただきますので、今回の計画の中にも、しっかりとそうした考え方を入れていこうということで表記させていただきました。

4点目、産業技術大学院大学の「顧客」の点については、事前に何名かの委員の方から、やはりご意見をいただきました。一つは、通常の大学の場合、高校を卒業して入学してくる方が学生としてのターゲットになるということがあります。一方、産業技術大学院大学の場合は、学生といっても社会人が大きなターゲットになっておりまして、実際、来てく

ださる方も社会人が多いですし、私どもの認識でも、社会人の学び直しということを考えながらいろいろな取組を進めてきております。

ですから、これまで、例えば単位バンクという制度で、社会人の方に授業を体験していただいた上で大学に入っていただくとか、広く一般向けには、月に1回のマンスリーフォーラムというシンポジウムを開催し、地域の方などに知っていただいて、そして入学していただくという取組を進めております。また、学生として入ってきていただいた方が社会に出ていくときに、企業に戻られる方もいますし、起業・創業をしたいということで産業技術大学院大学に来ていただいている方もいて、そういう卒業生の口コミの世界での広がりも重視して見ている面があります。

そうした意味で、冒頭に申し上げましたように、首都大のような、高校を卒業して入学してくる学生とは別の方をターゲットにしていることから、通常であれば「学生」とくくってしまうところを、学び直しなどで来ていただいた方をより大切にしていくという考え方の中で、表現として「顧客」を使わせていただいております。我々が進めていく認識の中でも、学生であり、社会人であり、将来へのつながりも含めて対応していくという中で、「顧客」という表現を使わせていただきました。

○松山分科会長 よろしいでしょうか。

○村瀬委員 はい。ありがとうございます。

○松山分科会長 ほかにいかがでしょうか。

○鷹野委員 今まで話題になったことと、少し別のことで発言させていただきます。

まず、2点ほどコメントがあります。女性比率の件が話題になりましたが、それに関して、工学系などですと、女子学生も少ないということで、どこの大学でも女性の比率は低いと思います。そういう中で、女性教員が加わったことで雰囲気は良くなったと。女子学生からも、女性教員がいることで目指せる目標が増えたというか、将来のロールが見えるということなど、とても良い影響になっていると。学生に対してもそうですし、男性教員も雰囲気が良くなったと喜んでいるという声を、私の大学でも別の大学でも聞きました。ある分野や学科などにおいて女性教員ゼロを解消することの重要性を最近感じましたので、参考までに申し上げます。

2点目は、TA に関することです。研修はまだなさっていないけれども、手引きはあるということでした。実は私の大学では、研修として一度集まってもらって、TA としての心構えを、事務の方が中心だと思いますが、話します。つまり、お給料をいただいて半分働くようなこともありますし、それぞれの責任感についても話したりします。各教員が指導することは、専門性に関する指導というか、そういうことが多いと思います。手引書には記載されていると思いますが、ジェネラルなところを一堂に会して説明する場を設けることが重要かと思います。全員が集まることは難しくても、8割集まればと。

以上、感じたことを2点コメントさせていただきました。

あとは、質問が2点あります。一つは、大学院の定員の充足率についてです。資料6の

6番、「定員の適正化、定員充足率の改善」ということで、大学院の定員の充足というのは、どこの大学でも非常に悩んでいるところだと思いますので、いろいろな工夫が必要だと思います。カリキュラムの再構築も重要ですが、大学院への進学率があまり高くないという現状がありますので、そのあたりは一つの大学だけの問題ではなく、中からも、外からも、例えば私立の大学から首都大に進学してもらって、授業料が多少安いというメリットで来てもらう努力も必要だと思います。そのあたりは何かされているのか、伺いたいと思います。

もう1点は、障害者の方への対応が法律でも定められましたので、重要だと思います。資料3の6ページに、「支援体制を整備し、関連部署が連携してダイバーシティを推進する」ということで、障害がある学生に対する支援が書かれています。スタートしたばかりでいろいろとご苦労もあると思いますが、具体的にどのようなことを実施しているとか、計画されているとか、ありましたら教えてください。

○古川経営企画室長 まず、ご意見については、確におっしゃるとおり、女性の教員が入ってくると女子学生にとっても安心感が出るというような声は認識しております。私どもとしてもその視点を持ちながら進めていきたいと思っております。

○森田企画財務課長 TAの研修については、全員に対するという研修というわけではありませんが、集めて研修しておりました。

○古川経営企画室長 一応、集めて研修しているようですので、人に教える前に自覚してもらって視点も含めて、今後、更に進めていければと思っております。

大学院への進学については、第二期中期計画期間もそうですし、大学の評価の中でも大学院の充足率という指摘は受けていました。大学院の充足率自体がかなり低かった状況があって、第二期中期計画の中で、定数の適正化もしてきていますし、学内での積極的な大学院進学に向けての対応もしてきています。

ここもやはり分野によって、という面がかなり大きくて、大学院の場合、充足率で見ると、毎年入ってくる人数なので定員を割っているという状況ではありますが、分野によっては4年、5年学んでいる学生もいます。そういうことの対応と言ってはなんですけど、しっかり学んだ上で卒業していただかなければいけないということもあります。表に出す形にするべきものではないと思っておりますが、そういう状況も踏まえながら、大学院教育、充足率も考えていかなければいけないと思っております。

障害者への対応というか、法改正も踏まえた上でということですが、昨年度は視覚障害者の方が入学され、今年度は聴覚障害者の方が入学してまいります。障害者の方に対して、大学としての対応を進めなければいけないことは十分承知しております。しかし、障害者の方々の状況によって個別に対応せざるを得ないのが現実です。求めるべきものが、例えば同じ視覚障害がある方でも共通ではないということがあって、そういう意味では、その方に寄り添いながら、意見を聞いて対応していかなければいけないと考えています。基本的なバリアフリーなどのハード的なものは、大学法人としても進めていきますが、それをいきなり100%対応することはできません。そういう意味では、どうしても場当たりに

はなりますが、その都度の対応になってくるかと思っています。

ただ、首都大に來たい、高専も産技大もそうですが、來たいと思っただけの学生さんたちに対しては、私どもとしてもできる限りの範囲になります。意に添えるように様々なことの提供をしていきたいと考えております。

○鷹野委員 体制としては、全学に受付窓口のようなものを設けていて、それで該当の分野と情報を共有しながら、その学生さんをサポートするというようなイメージですか。

○古川経営企画室長 そうですね。全体からするとダイバーシティ推進室という部署を設置していますので、そこが全体的に考えていくことになります。しかし、今、申し上げましたように、学生さんはそれぞれの学部や学科に属しますので、そうすると、全体を統括するところが全てというよりも、それぞれの分野、使用場所、そうしたところの人たちと連携しながら対応策を立てていくことが重要かと考えます。

○松山分科会長 よろしいでしょうか。

○鷹野委員 はい。

○島田委員 障害者の話で、うちの大学も障害を持った方が受験したいということがあったのですが、工事を必要とする大規模な改修が必要となるなどいろいろあって、受けられないことがありました。首都大の場合、南大沢は敷地が大きいですし、エレベーターも結構いろいろなところにあたりしますので、そうした大規模改修が必要だとか、学部ごとにはかなりハードルが高いというところは、受験の段階で相談されるのでしょうか。

○古川経営企画室長 一つあるのは、ハード的な整備となると、必要なものはお金をかけてでも対応していくということがあります。一方で、ボランティアセンターも絡みますが、そういう方のサポート体制として、学生同士でサポートするような、そういったシステムに登録している、志を持った学生が今 20 人近くおります。どうしてもハード的な面で対応できないことについては、やはり人ですね。教職員もそうですが、一緒に学ぶ学生にも協力していただいて、サポートする体制を総合的に作っていくことは、大学としても対応しているところです。

○高橋委員 大学院への進学という問題が出ていました。大学の先生が数多くおられる中で、門外漢が聞きかじった話で恐縮ですが、国の政策で研究者を増やす、大学院進学者を増やすということで進めてきていると思います。しかし、必ずしもうまくいっていない部分と、数の問題もそうかもしれないけれども、質の問題もあるのではないかと思います。結局、大学院を卒業した後でどういうキャリアがあるのか見えないのに、数だけ増やそうとしても無理ではないですかという話を聞いたことがあって、それはそうだろうなと思いました。

そういう意味では、国全体の話というよりも、首都大、産技大の話として、特に首都大は少人数教育ですから、個別のケアがあって、うちの大学院生はみんな充実しているなど。もちろん本人の努力は大事ですが、いきいきとして勉強しているし、卒業した後もこうして活躍していくなというキャリアが学部生から見えれば、それはおもしろい、ぜひ進学し

てみたいという学生の割合が高まるのではないかと思います。そういう意味では、個別のケアがしやすい大学なのかもしれないですね。

先ほど、TA についても、経済的な側面もあるようなお話もありましたが、そういう意味でのほかの大学とは違った方法が何かありそうだという気がして発言しました。

○古川経営企画室長 大学院というのは、入った後に研究者への道を進む方もいますし、そこで学んだこととは違った分野に就職していく方もかなりいます。

研究者となると、やはり研究室の中で活動していくことが通常の大学院で、私どもも同じようなことになると思います。しかし、その先の将来の自分の人生を考えた場合には、ということがありますので、今、就職支援のほうでも、説明会も含めて、大学院生向けのものを積極的に行い、企業に対しても大学院生向けの募集を伺うなど、将来に不安がないようなことも取組として進めております。

今後は、今、高橋委員がおっしゃるとおり、少人数で学ぶというメリットがありますので、もっとこうしていくことができるといえることがあれば、積極的に取り組んでいきたいと思っております。

○松山分科会長 理系で言えば、大学院は修士課程と博士課程に分けたときに、修士課程は志願倍率が上がっていて、逆に、博士課程は定員に満たないので非常に苦勞していますね。首都大の場合は、第二期でしたか、文科系の研究科のほうで少し定員を減らして充足率を上げるということをしましたけど、それでも苦勞されているということだろうと思います。

理系も今、ドクターコースで苦勞しています。一つは、学生全体が貧困化していますよね。30 歳近くになって、自分は研究しているけれども食べていけないという状況をつくらないようにどうするかということでもいろいろ苦勞していて、大学によっては、ドクターコースの学生は授業料免除で給付型の奨学金も与えますよというところが出てきています。本来は政府が行うべきことを大学独自の予算を生み出して対応しているとか、同窓会に支援していただきながら実施しているという状況があって、非常に厳しい状況です。この間、ノーベル賞を受賞した大隅先生がいろいろ発言されていますが、そういう厳しい状況になっているのは事実だろうと思います。

私が言いたいのは、そういうドクターコースに進んで研究を続けて、日本の科学、社会に貢献したいという人たちを支えるような仕組みを何かつくっていただければありがたいと思います。よろしくお願いします。

○島田委員 看護は、大学が 280 校にもなっていますが、修士・博士を持っている人がまだまだ少なく、本当に教員が集まらなくて。教員の人材データベースをご覧いただくと、今この時期でも何十件も全国で集めているような状況で、全く人がいません。誘導するわけではないですが、そういう分野も教育・研究に携わる人が増えてほしいというアピールをしていただくとありがたいと思います。全国の看護大学で困っていますので、ぜひ育てていただいて輩出していただければありがたいと思います。

○古川経営企画室長 がんばります。

○松山分科会長 吉田委員、文科系の学生さんのドクターコースへの進学率というのはいかがでしょうか。

○吉田委員 それはもう少ないです。先生がおっしゃったとおり、一つは、理系の場合は民間企業に行くようなルートもありますが、文系の場合、人文系が最も悲惨で、次が社会科学系です。研究職しかない状況の中で、それ自体のポストがほとんど限られてきているので非常に悲惨な状況です。それは日本の将来にとっても大きな問題だと思います。だから、大学院時代の手当ても一つですが、その先が、ポスドクの数も文系はほとんどないですし、大変です。

○松山分科会長 理系は理系で、ドクターを取得しても任期付きの短い期間で、ひどい状況です。

○吉田委員 それは今、助手・助教レベルは任期付きのポストしかなくなりましたから。30歳過ぎでドクターを取得したとしても、それからテニユア職に就くまでに40歳近くまでかかるという状況ですから。

一つお伺いしたいと思います。既になさっていると思いますが、教学系のIRは、この中ではアドミッションセンターの話では書かれていましたが、それ以外の分野ではどのあたりまで展開されていますか。

○古川経営企画室長 中期計画では運営体制に関するところに記載していますが、IR室を設置して、今、いろいろなシステム的な部分も今年度のうちに構築していますので、そこに情報を集約して、それをいろいろな視点で、今後の経営方針などに使うためにどうしていくかというところで活用していこうと思っています。

○吉田委員 それは教学のほうも一緒に。

○古川経営企画室長 そうです。検討組織を設置して、限られたところでコアな部分は進めながら、学部全体にもかかわることですので、そういうところにもそれぞれ意見を聞きながら構築したりしています。大学を挙げてそれを活用していくことをこれからは進めていきます。

○吉田委員 KPIのみならず、数値目標を設けると、それが達成できたのか、できなかったのか、なぜそうなるのかということについての分析をしないと、次でのPDCAサイクルを回せませんから。

先ほど来、女子の話が出ていますが、それは、志願の段階で問題なのか、入試の段階で問題なのか、あるいは、就職の段階で問題なのか、いろいろあると思います。結構大変なのは、志願よりも入試の段階のほうが理系が増えないという要因があります。その辺はどう調べられていますか。

○古川経営企画室長 それは、入試の際に不合格になってしまうということでしょうか。

○吉田委員 ということもないわけではないんです。幾つかの大学を調べたらそういう傾向が見えてきました。

○古川経営企画室長 これは、大学や法人としてではなく、私は個人的にいろいろなものを見てきている中でのお話になるかもしれませんが、一般的に、入試にはどうしても基準があつて、試験ですから点数ということなどが出てくると思います。一方で、推薦や、これからの大学改革の中でAOを拡大したいところが増えてくると思います。私どもの大学にしても、今、入学者の2割くらいのところを、この三期の間に3割まで、推薦枠を拡大していこうと考えています。

そうした入試を取り入れる中においては、今度は逆に、評価というか、面接など、試験の成績以外の部分であったり、そういうところにスポットを当てながら学生の合格を判定していくような形になります。そういう中で、逆に、女性というだけで優遇するのはなかなか難しいかもしれませんが、やはり意欲などにスポットを当てながら、私どもの大学を志望して何を学びたいのかを明確にして入学してこられる学生であれば、受け入れていくという形にすることによって、少しずつでも変わっていくのではないかと思います。

今の試験制度の中では、大学としても、しかも、今の時代からそれを変えていくことはなかなか難しいと思います。今後、仕組みが変わるところも含めて対応していくことができると思っています。

○吉田委員 大学院進学率も、理系は修士まで進むことが当たり前になっているような状況の中で、たぶん男女差があると思います。女性のほうが大学院進学率が低いのが一般的な傾向です。それは、女性が将来、社会の中でキャリア形成していく上で、学卒よりは院卒のほうが理系の場合は様々な点で優遇される部分があるので、そういう問題も抱えている。その辺はIRで対応されていると思いますが、そういう部分は必要ですね。

それから、TAは経済的な支援の意味を持っていますが、果たして、TAを務めている学生のほうが学業成績が良いのかという検証等々、いろいろな数値は設けられていますが、それを検証する仕組みも構築していくことが大事だと思います。

○松山分科会長 おっしゃるとおりだと思います。それは大変重要なことですが、ちなみに、国大協の調べでは、国立大学でIR室を設置しているのは、平成28年4月現在でやっと半分ぐらいです。電通大は1月によくできました。

○村瀬委員 AO入試が話題になりましたが、首都大の場合、AO入試は既卒者は受けられないのでしょうか。つまり、高校3年生しかAO入試の対象にしておられないのでしょうか。

○松山分科会長 AO入試は既卒者でも大丈夫、受験できるのではないですか。

○村瀬委員 推薦はだめですね。

○古川経営企画室長 推薦は対象外です。

○村瀬委員 大学入試においてはよく聞く話ですが、むしろ逆張りをしてチャレンジできる対象層を拡大した方が結果として良い人が採れるのではないかと思います。先ほどダイバーシティ推進室というものが出ましたが、受験の際にいろいろな条件を付けるのではなくて、むしろ、首都大学東京らしさということで、都民であれば受験可能など、対象を広

げていただいたほうがいいのではないかとということが、質問と併せた意見です。

もう一つは要望ですが、今回 KPI で新しく 1,350 人の海外留学を目標に掲げられていて、非常に良いことだと思います。また、外国人留学生の受入れも良いと思いますが、ある大学で、そういうことをしたら、結果的に、海外派遣枠のほとんどを留学生が占めてしまったというケースもありました。資料にあるように「日本人学生の留学を促進する教育環境を充実させる」というくだりは非常に良い表現だと思います。お願いというのは、今後 KPI をフォローされる際に、年間 200 人くらいの規模の中で、日本人学生が何人くらいなのかということの数値として付けていただければありがたいと思います。それはお願いできますか。

○古川経営企画室長 まず入試の件については、アドミッションセンターを 4 月に設置します。今、入試の動き自体が全体として変動していますので、そういう中で具体的にどういう仕組みを構築していくのか、私どもの大学にとってどういう学生が欲しいのか、そういう点をきちんと踏まえた上で構築していくことになるかと思えます。いろいろなご意見がいただければ、そういうことは大学にも反映していきたいと思えます。

海外留学の件については、きちんとその辺を見ていきますし、こちらでも、当然、今回の計画に入れさせていただいていますので、毎年度のところで状況報告をきちんとさせていただきます。

○鈴木委員 障害者のお話が出ていまして、オリンピック・パラリンピック関係のことがありましたが、それに係るいろいろな研究をなさっている方がたくさんいらっしゃると思えます。ソフト・ハードの両面で、そうした研究の成果が実際にオリンピック・パラリンピックに役立てていけるようにしていただけるといいなと思えます。

あと、オリンピック・パラリンピックに付随して、イベントなどをたくさん開かれるかと思えますので、首都大の方がそこに意図的にかかわったり、オリンピック・パラリンピックの期間だけではなくて、それがきっかけとなって障害者の方がいろいろなスポーツに参加できるようになったりということも期待されていると思えます。首都大にはボランティアセンターもあるということでしたので、ボランティアの方も増えて、大学が主体となって、継続して地域で活動される方も増えていくといいなと思えました。

○古川経営企画室長 これまでいろいろお答えしていることが首都大中心になっていましたので、今のご意見について、今度は高専の話をさせていただきます。高専は、より地域や地元と密着していまして、地元の中学生と一緒にバリアフリーの検証をして、理工系のコースで、車椅子の方が自由に動ける案内ができるアプリを作るなど、オリンピック・パラリンピックを契機として取り組んでいます。

それと、障害者の方の器具の開発その他に、高専の技術を活用し、企業等と協力して対応する体制なども作っています。また、オリンピック・パラリンピックに向けて、今回の東京マラソンに首都大のボランティアセンターも関わり、法人として 100 人規模でボランティアを出したりもしています。オリンピック・パラリンピックまであと 3 年ほどになり

ますから、そのときにできることは行い、それ以外の事前の取組、開催後の取組に向けても引き続きがんばっていただければと思います。

○高橋委員 資料6の13番で、教職協働の件は確認していただいて、十分認識していただいているということですが、更に申し上げれば、職員の養成について、もう少しアピールされてもいいのではないかと思います。私は仕事の中で私立大学の職員の方と仕事をすることが多くて、まだまだ職員の養成、それぞれの方のプロとしての意識や技術の高まり、そういう面では組織として足りないと感じる大学が多いものですから、そこは十分配慮して、そういう視点で対応していただけると、非常に強い経営基盤になるのではないかと感じています。

例えば、私は財務部などとお付き合いする機会が多いですが、会計課長の方は大変優秀だけど、その下のスタッフの方が弱いという組織が結構あります。では、どのように人材育成しているかという点、うちはジョブ・ローテーションをかけているから大丈夫ですと。でも、ジョブ・ローテーションというけれど、プロを育てるジョブ・ローテーション、そういう長期的な視点でジョブ・ローテーションをしていないから、ただぐるぐる回しても、それは組織が弱くなるでしょうということもあります。公務員の方はジョブ・ローテーションがあってもあつという間にそれぞれの分野でプロになれるからすごいと思っていて、だから首都大学東京は大丈夫かもしれないけれども、気をつけないと、人事のプロ、経理のプロ、教学のサポートのプロなど、いろいろなプロが必要なはずなので、そこを意識していただけるといいのかなと思います。

○古川経営企画室長 おっしゃるとおりで、これから運営していく上では、職員一人ひとりの能力を最大限発揮してもらうことが一番求めるところだと思っています。一方で、通常のスキルアップのために、研修などもこれまでも実施してきていますし、これからも行いますが、それ以外にも、一人ひとりが更に伸びてもらうためにはいろいろなことが必要かと思っています。そういう意味では、今、法人の中で採用されてくると、2大学か高専か法人かということになりますので、現在は、文部科学省や東京都に1年、2年派遣して外から見てみることを進めてきています。

今後は、今、検討中で、来年度から実施できるかどうかまでは、人事サイドが担っていることですので私も明確ではないのですが、他大学と職員を替えたりといったことも考えています。ひとつの分野でプロフェSSIONALになってくる人も必要ですし、一方で、いろいろなことに通じている中で力を発揮できる人もいます。そういう様々な方が集合体になって初めて力が発揮できると思いますので、今後とも、職員の育成については、どういう形がいいのかと考えながら進めていただければと思います。

○松山分科会長 ありがとうございます。

先ほど松井課長から予算の話があり、第三期中期目標期間も効率化係数1%を掛けるということでした。どのような理由で1%削減されるのかわかりませんが、これだとかなりの金額が削減されますね。国立大学の場合は、平成29年度予算案では運営費交付金は減

額されなかったわけです。結局、削減されたときに何が削られるか。規模の大きな大学はいろいろと切れるものがあるかもしれないけれども、例えば高専などでは、教材費を減額したり、教員数を減らすなどの話になってくるかもしれない。教育の質の低下が大変心配になってきます。

ですから私は、この1%の効率化係数は教育にとって大きな弊害になっているのではないかということを以前から発言し、議事録に残してもらっていました。今後は、何かの折に上のほうに発言をしていくことも考えなければいけない時期に来ていると思います。法人のほうも、財政当局からいろいろな形で予算を取って、大学、高専を支援していただくようにしていただきたいと思います。これは私の願いです。どうぞよろしく願いいたします。

○松井課長 補足で説明いたします。

平成28年度予算を出発点として1%減らされてしまうとどんどん減りますが、第三期中期目標を達成するため、平成29年度予算を増やすことにより、影響額が少なくなるようにしたのがまず1点。

あと、効率化係数の対象になる、1%削減する分母になる交付金と、そうではない交付金が予算の中にあります。そうではないものというのは、簡単に言うと、先ほども何回か出ている東京都の計画に位置づけているような事業については、1%削減の対象外になります。東京都と法人とで連携した事業を東京都の計画に位置づけることにより、トータルでは予算を確保していますし、これからもそれはがんばりたいと思います。

○松山分科会長 ありがとうございます。

そういう話を聞くと少し安心しましたが、何が起こるかわかりませんので。

ほかにはよろしいでしょうか。

活発なご議論をありがとうございました。貴重なご意見をいただきましたが、今いただいたご意見については、計画の本文を修正するというご意見はなかったと思います。皆さんからのご意見は、本日、法人の関係者がたくさんお見えですし、また、議事録の形で残させていただきますので、法人内で共有し検討していただければと思います。

今回については、中期計画（案）をそのまま意見なしでお認めいただくということでもよろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

○松山分科会長 ありがとうございます。それでは、特に意見なしとして提出させていただきます。どうもありがとうございました。

以上で、本日の分科会の審議事項は終わりました。

最後に事務局からお願いします。

○松井課長 では、今後の予定について説明させていただきます。

資料9をご覧ください。

まず、本日ご審議いただきました中期計画についてですが、先ほどまとめていただいた

分科会としての意見を知事に提出の上、3月中に都知事の認可手続を行う予定です。

来年度に入りまして、4月以降ですが、公立大学分科会の欄をご覧くださいますと、5月に品川キャンパスにおいて平成29年度第1回分科会を開催させていただきたいと考えており、5月22日から24日のあたりで開催したいと思います。その際の議事としましては、平成29年度計画のご説明がまだできていませんので、平成29年度の計画のご説明を予定しております。今回は品川キャンパスで開催するという新たな取組ですが、この分科会終了後に、第二期中期目標期間と平成28年度の業務実績報告書のご説明、評価依頼を行います。こうしたことは、以前は各先生に個別に回って説明していたのですが、今回は1か所に集まっていたいただいて説明したいと思います。さらに、その説明の後に品川キャンパスには産技大と高専がありますので、その両方のキャンパス視察等を予定しております。例年のスケジュールですと、先日首都大をご覧くださいましたように、年に1回しかそうした機会を設けていなかったということがありますが、今回、5月に産技大と高専を視察させていただきますと、一応、首都大、産技大、高専の2大学1高専をご覧くださいの上で評価に臨んでいただけるということになろうかと思えます。委員の先生方からも視察等のご意見・ご要望をいただきましたので、来年度はこうした予定で考えております。

その後、約3週間の期間、6月12日までに評定と評価のコメントの作成をお願いすることとなります。作業量が多い中、短い期間で大変恐縮ですが、何卒よろしく願いいたします。

委員の皆様からの評定とコメントを基に、事務局で「評価素案」を作成いたしまして、7月上旬に第2回分科会を開催する予定です。

また、同じく7月上旬に、第1回の評価委員会、親委員会が開催される予定です。議事としましては、健康長寿医療センターの中期目標案の意見聴取等を予定しております。

その後、第2回分科会でいただいたご意見を反映させた「評価案」を作成し、8月上旬の第3回分科会でご審議いただきます。第3回分科会では、財務諸表や積立金繰越についてもご審議いただくことを予定しております。

この中で、年度評価と財務諸表承認の際の意見につきましては、第3回分科会で決定する形になりますが、期間評価と積立金繰越に関しては、第2回の親委員会において審議を行い、決定することとなります。

こうした分科会、評価委員会を経て決定しました評価結果等について知事に報告しまして、その後に議会に報告するというスケジュールで進めさせていただきます。

分科会、評価委員会の日程については、後日、委員の皆様にご連絡をさせていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

なお、本日の資料ですが、お荷物になるようでしたら、机の上に置いておいていただければ郵送いたします。

以上です。

○松山分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、第6回公立大学分科会を終了いたします。どうもありがとうございました。