

# 東京都地方独立行政法人評価委員会 平成29年度第2回公立大学分科会議事録

## 1 日時

平成29年7月13日（月曜日）午前10時00分から午後3時32分まで

## 2 場所

東京都第二本庁舎31階 特別会議室

## 3 出席者

松山分科会長、島田委員、鈴木委員、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の第二期中期目標期間及び平成28年度に係る業務実績に関するヒアリング

（首都大学東京、産業技術大学院大学、東京都立産業技術高等専門学校及び法人事務局）

公立大学法人首都大学東京の第二期中期目標期間及び平成28年度に関する業務実績評価結果（素案）の検討

## 5 議事

### ・ 公立大学法人首都大学東京の第二期中期目標期間及び平成28年度に係る業務実績に関するヒアリング

(首都大学東京)

○松山分科会長 それでは、定刻となりましたので、会議を開きたいと思えます。

本日はお忙しい中ご出席いただきまして、誠に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29年度第2回公立大学分科会を開催いたします。

委員の皆様におかれましてはお忙しい中、また大変暑い中、短い期間にもかかわらず、第二期中期目標期間と、平成28年度公立大学法人首都大学東京の業務実績評価について充実した内容の評価をしていただきまして、誠にありがとうございました。厚くお礼申し上げます。

本日ですが、鷹野委員はご公務により欠席されます。鷹野委員からは分科会当日の審議にあたって、改めて伝えていただくご意見は特になくというふうに向っております。

村瀬委員につきましては途中でご退席されると向っております。どうかよろしく向いいたします。

それでは、本日の予定ですが、事務局からの資料説明、理事長からのご挨拶の後、首都大のヒアリングを行い、続いて産技大のヒアリング、首都大の評価素案の審議、お昼をはさみまして午後からは高専及び法人事務局とのヒアリングと、産技大高専、法人事務局の評価素案の審議となっております。

非公開とすべき案件はございませんので、それぞれ公開とさせていただきますが、よろしいでしょうか。

現在のところ傍聴希望者はゼロだそうでございます。

適宜ヒアリングの合間に休憩をはさみ、終了予定時刻は17時となっております。長時間にわたりますが、どうか1日よろしく向いいたします。

それでは、事務局から向いいたします。

○松崎首都大学調整担当部長 首都大学調整担当部長の松崎でございます。改めておはようございます。

本日はお忙しい中ご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

第二期中期目標期間及び平成28年度業務実績評価につきましては評価依頼をさせていただきましたが、非常に短いスケジュールだったと思うのですが、膨大な資料を読んでいただきまし

て評定及び非常に多くのコメントを頂戴いたしまして、温かいお言葉とともに、厳しい視点でのポイントを突いた貴重なご意見をいただいております。

平成29年度、既に第三期の中期目標期間が始まり、法人と2大学1高専が引き続き業務運営、また教育研究の質のさらなる向上を図っていくために、本日第二期中期目標期間の最終年度と期間を通した総括としてのご審議をお願いできたと存じます。

長丁場ではございますが、どうぞ本日よろしく願いいたします。

○松山分科会長 それでは、本日の配布資料について、事務局からご説明をお願いいたします。

○岡大学調整担当課長 本日はどうぞよろしく願いいたします。大変恐縮でございますが、着座して説明させていただきます。

それでは、お手元のA3版の資料1及び資料2で評価素案の概要をご説明させていただきます。

まず、資料1の平成28年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（素案）の概要をご覧ください。1の評価方法ですが、本日の審議について、法人の年度評価は法人から評価委員会に提出された業務実績報告書及び本日実施するヒアリングにより行うものでございます。

評価の流れですが、四角い枠に囲んだ部分の左から2つ目、法人と評価委員会とのヒアリング実施というところでございます。その後、本日ご審議いただいた評価案を法人に提示いたしまして、意見申出の機会を付与します。その後、評価結果を決定し、評価結果を知事に報告、議会へ報告、公表という流れになっております。

それでは、2番目の評価結果をご覧ください。まず、項目別評価でございます。過去5年間を含めて記載しておりますが、28年度はその一番左側に掲載しております。まず、各項目の評定は委員からの評定が一番多い評定を仮に案としております。平成28年度については、46項目のうち、評定1が7項目、評定2が39項目となっております。

★印を下の評価項目につけておりますけれども、この★がついているところが評定案が1となっているところでございます。

右側の全体評価の欄をご覧ください。平成28年度の総評ですが、委員の皆様の評価コメントを集約した形で記載しますと、「順調に成果を上げ、中期目標の達成につなげた」と評価できるということでございます。その評価の大きな要素としては、第二期中期目標期間の最終年度として計画を着実に実施した。教育改革への取組が成果を上げているというものでございます。

具体的な実績につきましてはその下の業務実績をご覧ください。特筆すべき成果が認められ、評定案が1となっている項目について、主な評価コメントを記載しております。まず、首都大につきましては国際化の積極的な推進、シラバス作成ガイドラインの発行、独自のボランティア

プログラム実施が評価されております。産技大は、事業アーキテクトコースにおける人材の輩出、enPiTを通じた他大学との連携強化の取組が評価されております。産技高専は、情報セキュリティ技術者及び航空技術者の育成プログラム、国際交流ルームの運営等が評価されております。法人の業務運営につきましては、評定案は2ではございますが、すぐれた取組として、学長裁量枠による専門性の高い人材を獲得した取組が評価されております。

以上が28年度の評価の概要でございます。

次に資料2をご覧ください。資料2は、第二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（素案）の概要でございます。まず、期間評価の流れにつきましては年度評価と大きく異なる点は、分科会の評価案が親委員会の評価委員会で決定されるという点だけでございます。その後は先ほど申し上げた年度評価と同じ流れで進んでまいります。

評価結果をご覧ください。項目数は52項目、評定1が9項目、評定2が43項目となっております。★印をつけた項目が評定案が1となっているところでございます。

右側の囲みの中は全体評価でございます。総評として、中期計画を着実に実行に移して、確かな成果を挙げ、中期目標を達成したということでございます。その評価の大きな要素として、社会の変化に柔軟に対応した国際化への取組と、人材育成、研究の推進を目指して改革を実施したということでございます。

具体的な実績につきましては、下の業務実績をご覧ください。まず、首都大につきましては、海外との大学間連携による国際性豊かな人材育成、障害のある学生への支援体制、ボランティアセンターの開設による取組が評価されております。産技大では、高度専門職業人育成のための実践的教育、企業等との積極的な連携が評価されております。産技高専では、産業界のニーズを踏まえたカリキュラムの策定、学生相談体制等の強化が評価されております。法人の業務運営では、教員人事制度の改正や育成支援、省エネルギー対策の実施が評価されております。

最後に、第三期中期目標期間に向けた課題、法人への要望として、「得られた成果を国内外に積極的に発信し、社会へ還元していくことにより、2大学1高専の認知度向上を図り、優秀な学生、教員及び職員の確保に向けて、スピード感を持って対応していく必要がある」としてあります。

概要についての説明は以上でございます。どうぞご審議のほど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。

それでは、ヒアリングに入りたいと思います。初めに、4月に法人の理事長に就任されました島田晴雄理事長から、法人を代表してご挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

○島田理事長 ただいまご紹介賜りました島田でございます。まず初めに、今日は大変暑い中、評価委員の先生方が大変お忙しい中貴重なお時間を費やして長い1日お付き合いいただくので、本当にありがたく思っています。心から感謝申し上げます。

当法人は昨年度末で第二期中期目標期間を終了いたしまして、本年度から第三期中期目標期間の取組に着手するというところでございます。その節目に当たる今年度から法人を預かる理事長に着任して、今まさにこれまでの実績を踏まえつつ、新たな取組やビジョンについて先生方と鋭意活発な議論を重ねているところでございます。

本日この後ご審議いただく第二期中期目標期間6年間の実績について、私どもがご報告をさせていただいた資料をご覧いただいておりますが、法人が設置する2大学1高専はそれぞれの特徴を生かした教育研究を着実に推進してきたと思います。後に詳しくご吟味いただくことになるとは思いますが、首都大学東京、産業技術大学院、産業技術高専、それぞれその本旨である各々の分野とそれぞれのレベルに合わせて着実な成果を達成しておりますし、また研究でも大変高い実績を挙げており、さらに国際化、あるいは先ほどもご指摘ありましたボランティアスポーツその他、学生の課外活動など、多方面でユニークな活動を展開しております。

こうした実績を踏まえて、学部改革を始め、総合的な組織改革、そしてさらなる教育研究の質の向上を目指して、こちらにおられる上野学長始め執行部、現場の先生方、職員の皆さんが毎日真摯に業務に取り組んでおられる、その実態を私はこの3か月ほどつぶさに拝見させていただいて、先生方の前で申し上げるのも恐縮ですが、大変感銘を受けている次第でございます。

一方、私が理事長に就任するに当たりまして、小池知事から特に要望をいただきました。これは大変珍しいことだと思っております。知事はこうおっしゃっているのです。「法人が設立した大学及び高専は、それぞれにすばらしい教員と優秀な学生がおられて、立派な施設があつて、多様な活動をしっかり推進していることはよく承知している。しかし、東京という世界都市を代表する教育研究機関としてその存在感が今ひとつ見えない。もう少し輝いてもらえないだろうか。」というのが率直な感想であり、また私を理事長に任命するに際しての要望だったのですね。知事は特に首都大がGとOとSの分野で国際的に輝いてほしいとおっしゃるわけです。これは入学式でも知事が明確におっしゃいましたけれども、Gはグローバル化、Oはオンリーワンですが、知事は特に東京を世界最高の観光都市にしたいので、知恵と力を貸してもらいたい。それから、Sはシニア、つまり東京は世界で恐らく一番高齢化する都市なのですね。したがって、それがいろいろな構造問題で危機に陥らないように知恵と力を貸してもらいたい。

知事はご高承高尚のように大変卓抜した直観力と透視力のある方なので、こういうことをわざわざおっしゃるのは恐らく深い意味があるのだろうと私どもは受け止めております。それは本学の中長期的なあり方ですね、それから、東京都は法人の設立団体であり、また財政基盤でもあるわけで、私どもは納税者からいろいろいただいているわけですがけれども、その東京に対する貢献あるいは還元、について知事は思いを込めておっしゃっているのだろうというふうに我々は受け止めております。

もう少し敷衍（ふえん）いたしますとこういうことだろうと思います。本学をめぐる、あるいは東京、さらに大きく言えば日本をめぐる大きなメガトレンドがございます。共通のものは幾つかありますが、一つは人口の縮小、高齢化、それから国際競争が激しく浸透しております。大学の環境も非常に大きな長期的変化に直面しております。一つは、少子化がどんどん進むこと。もう一つは所得分布も経済的に恵まれないご家庭もたくさんあるので、学費を削減すべきではないか。教育を無償化すべきである、こういう議論が今、澎湃（ほうはい）と起こってきていますね。安倍政権では憲法の中にそれを書き込むというような議論もしていますが、これは多少政治的かなと思いますけれども、小池都知事はかなり真剣にそういうお考えなのですね。

そういうことを多くの人々が必要だろうと考えておられると思うのですが、これが本学にとってどういうことを意味するかというのは非常に大きな意味を実は持つてくると思うのです。本学は、すばらしい構造的な有利性を持つていると私は理解しております。しかし、その有利性があるために、実は内在する問題もあるのではないかと。

2点申し上げますが、本学は東京都という圧倒的な都市を基盤とする公立大学なので、ほかにたくさん八十幾つも公立大学がありますけれども、大学の位置あるいは地位は圧倒的です。したがって、競争が見えないという面があるのかなと思います。

実は、国立大学ですら大変な競争を今始めているわけですね。そして、文科省は予算削減に入っているんで、国立大学は大変苦しんでいますけれども、我が大学は東京都が教育の重要性を大きく認めて守ってくださっているものですから、国立大学よりさらに有利な立場に今あるのではないかと。しかし、そのおかげで競争が見えなくなっているのではないかと印象を持ちます。

もう一つ、東京都が財政支援してくださっているおかげで、こんなにレベルの高い大学であるにもかかわらず、学費が一般私学の半額ぐらいなのですよね。ですから、当然非常に優秀な学生が参集します。これはすばらしい有利性ですが、だからこそ逆に、実は我々は競争に晒されているのだということが自覚できない面があるのではないかと思います。実際には日本も世

界もものすごく激しい競争の中に生きているわけですね。

地域独占体でも実は激しい競争に晒されているのです。先生方には釈迦に説法ですけれども。例えばJR、あれは地域独占なのですが、お客さんの観点から見たらいろいろな交通手段がありますから、実は激しい競争で、しかもグローバル競争にすら晒されている。電力がそうです。日本の電力は韓国の電力に比べると3倍の値段ですからね、これが輸出競争を通じて影響してくるのですね。そういうことですから、公立大学というのは全く例外ではないというふうに思います。

ですから、傑出した特色を打ち出さないと、長期的には有利な立場を確保できないということがあるのではないかということが大変気になっております。

知事は、そういうことはよく御存知の上で、本学にさらなる自覚とさらなる取組をしてくださいというふうに激励をなさっているのではないかというふうに私どもは理解しているのですね。

Gというのはどういうことかという、グローバル化です。この数年間グローバル化を一生懸命我々の大学は進めてまいりましたけれども、まだどこの大学、どこの教育機関と競争しているのか、どの国と競争しているのかというのが我々にはピンときていないところがあります。ニューヨークにはニューヨーク大学があり、ロンドンにはロンドン大学がある、世界の競争の中で世界有数の大都市東京として、東京が設立する大学をどこに位置付けるのか。当然グローバルの中に位置付けなければいけないのですよね。それを意識する必要があると。そのためには何をするか、ベストプラクティスを学ぶ、ベンチマーキングと言いますか、どこがターゲットなのか。競争するという事は必ず競争相手を考えますので、ベンチマーキングをして、競争相手が何をやっているから我々はそれをさらに上回ることをやるのだ、上回る特色を出していくのだということを考える必要があるのではないかというふうに思います。

そういう意味で本学の国際化はすごく進んできているのですが、要素還元すると何でもかんでもやっています。恐らくやらないものはないぐらいやっている。しかし、もう一つ、だから何をやっているのかというのが見えないのですね。世界の中で目立たないのです。そのようなことを知事は言っておられるのだと思うのです。

ではどうすればいいのか。本学には世界に誇るべき特徴が幾つもあります。例えば日本の大学の中でも本学の理工系の大学院教育は非常にレベルが高いと思います。特に今般は日野キャンパスに理工系を集中させるという、これまたすばらしい計画が進んでいると理解しておりますが、実はその計画を使えるのですね。つまり、日本が将来工業立国、科学技術立国をするた

めに、首都大が最先端に立っているということを理工系の教育で高く訴えられるはずなのですね。あるいは高専が日本に50校ばかりありますが、5年間技術教育を一貫で行うというのは世界にも類例のないケースです。ですから、卒業生は引く手あまたで就職します。しかし、それよりもはるかに熱い視線がアジア諸国の発展途上の国から注がれている。これは国際化のすばらしい例なのですよ。そんなことをもっともっとアピールをしなければいけないのではないかということは思います。

それから、オンリーワン、観光ということですが、今日本の最大の問題、先進国みんな共通の問題は人口が減っていくということです。人口が減っていくと工業やサービス業はみんな停滞しますが、観光は唯一人口が減っても成長できる産業なのですね。日本政府もそれに気付いて、今2,000万人の海外観光客が来ていますが、2020年までには4,000万人、ところがデビット・アトキンソンという人は日本の力を生かせば6,000万人入るはずだと言っている。

では、どうすればいいのだということなのですが、知事は東京は観光にとっては宝の山だ、潜在資源の山だとおっしゃっています。ではどうすればその潜在資源をキラキラした本当の資源に持っていきけるかということ、学内、学外、国際の有意な人材を糾合しまして、イノベーションへ持って行く。ですから、首都大が旗を振ってそういうイニシアティブを展開してもいいのではないかなと思いますけれども。

世界は今、大イノベーション時代です。イノベーションをするには、今は大変システムティックになってしまっていて、インキュベータを作る、エコシステムを作る、アクセラレータでスピードアップする、こんなことが常識化しておりますが、これが工学技術だけでなく、金融でも最先端はみんなそうです。私は観光でもそれがあろうと思うのです。そんなことを首都大が先頭を切ってもいいのではないかと思います。

最後に、シニアですが、東京は世界一の高齢化都市になるわけですね。高齢化都市になると医療とか福祉とかの費用が莫大にかさんで、東京の財政が遠からず火の車になるのは見えている。それは困るわけですね。でしたらどうすればいいのかということ、物理寿命は長いだけでも、健康寿命が非常に短いのが日本の特徴なのですね。健康寿命をうんと高めていくということがあっていいではないか。つまり、生涯現役都市、東京は世界で最も生涯現役都市なのだとすることをやってもいいと思うのです。

そういうことをするにあたっては、例えば本学がどういう特徴を持っているかということ、荒川の健康福祉学部ですね、ここはすばらしいことをやっております。看護では日本でもトップですが、それから理学療法、作業療法、これらはまさに日本のトップなのですね。その



ほかに放射線治療の最先端もやっています。つまり、生涯現役都市にするには人々が体力と知力を持たなければいけないのですが、体力のほうはこれをもっともっと訴求していく必要がある。知力の点で言うと、産技大ではPBL、プロジェクトベースドラミングというのをやっていて、国際的にも大変評価されていますが、これはキャリアアップ、キャリアチェンジ、スタートアップ、つまり年を経た産業人がもう一回学び直して、次の時代に適応していこう。人生80年になりまして、技術革新がすごいですから、一生のうちに二、三回モデルチェンジしないと生きていけない時代がもう来るわけですね、既に来てはいますけれども。それに対する最高の実験結果を持っているのですね、この大学は。

というようなことを糾合すると、東京23区がそれを全部敷衍したら、文字通り世界で最も生涯現役都市をつくれる可能性があるのではないかと、というようなことを小池都知事は頑張ってくださいねと言っておられるのだと我々は理解しております、目下先生方と真剣な議論を積み重ねております。今方向性を模索中ですが、先生方の変な真摯な取組に私は感銘を受けております。

この秋には中間報告を知事に申し上げたいと思っておりますが、10年先に東京、日本を首都大がリードするためにはどうすればいいかということを考えると、今から真剣な構造改革、経営改革に取り組まないとそれは間に合わないのですね。したがって、今日は先生方に優しく熱い厳しいご指導をしっかりといただきたいと心からお願い申し上げます、私のご挨拶にさせていただきます。

どうもありがとうございました。

○松山分科会長 ありがとうございました。

理事長には熱い思いを語っていただきまして、どうもありがとうございました。

○島田理事長 先生方は頑張っています。

○松山分科会長 それでは、理事長におかれましては本日はご多忙の中ご出席いただきまして、ありがとうございました。これから我々はヒアリングに入りたいと思います。どうもありがとうございました。

(島田理事長 退室)

○松山分科会長 それでは、これより首都大のヒアリングを開始いたします。

(説明者 入替え)

○松山分科会長 上野先生、どうもありがとうございます。

首都大のヒアリングは、1時間を予定しておりますので、どうかよろしく願いいたします。

それでは、出席者のご紹介をいただき、その後に学長からご挨拶いただきたいと思います。  
どうぞ、よろしくお願いいたします。

○富澤管理部長 それでは、首都大学東京の出席者を紹介させていただきます。

学長の上野でございます。

○上野学長 おはようございます。よろしくお願いいたします。

○富澤管理部長 副学長の山下でございます。

○山下副学長 よろしく申し上げます。

○富澤管理部長 学長補佐の永井でございます。

○永井学長補佐 永井です。よろしくお願いいたします。

○富澤管理部長 最後に、私管理部長の富澤でございます。

本日はこの4名でご説明をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、学長の上野からご挨拶申し上げます。

○上野学長 それでは、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は業務実績評価のためにお時間をいただきまして、誠にありがとうございます。

毎回感じることもありますが、このヒアリング、意見交換を通じて、評価委員の先生方のときに厳しく、しかし、バックグラウンドとしては本学に対する愛情に満ちあふれた非常にさまざまな的確なご指摘あるいはご示唆をいただいていること、本当に深く感謝しております。ありがとうございます。

当然のことですけれども、先生方からいただいたコメント、大学運営にとっては非常に貴重なコメントですので、ぜひ生かしていくつもりで日々頑張っております。

申し上げたいことをまた意見交換の中で申し上げるつもりですので、ご挨拶はこれでということにさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○松山分科会長 ありがとうございました。

中期目標期間と平成28年度の評価に当たりまして、委員の方々からいろいろなご質問をいただいております。それを中心にして進めていきたいと思っておりますが、まず私から今日、ご欠席の鷹野先生からご質問を伺っておりますので、それを先にさせていただきます。どうかよろしくお願いいたします。

大項目14の研究の実施体制についてですが、認証評価機関からの評価として、理学、工学系の女性教員割合も着実に増加とありますが、第二期中期目標期間における理工系の学部におけ

る女性教員の増加割合を教えてくださいという質問でございます。よろしく申し上げます。

○上野学長 それでは、お答えいたします。

本学の場合、理工系の学部は都市教養学部の理工学系、都市環境学部、それから日野のシステムデザイン学部が該当いたします。

第二期中期が始まった平成23年度では、これらにおける女性教員が19名でした。第二期中期が終了した28年度採用を反映した現時点でのこれらの女性教員は37名、ほぼ倍になっております。したがって、5%から10%への増加でございます。これには例えば平成23年度に文科省の補助事業である女性研究者研究活動支援事業の採択を受けたということもございしますが、これに限らず、現在のところ我が大学の教員公募の書類には、必ず「女性の積極的な応募を歓迎します」という一文を入れることにしております。そういうようなことがありまして、女性教員の採用は着実に増えていると思っております。

また、現在全学の女性教員比率は19.8%で、二期中期が始まる時に比べると5%ほど増加しております。ただ、これで十分かどうかは、まだまだもう少し頑張りたいと思っております。

私の説明は以上でございます。

○松山分科会長 何か今の女性教員の割合等についてご質問はございますでしょうか。

今学長がおっしゃったように、女性教員が理工系はほぼ倍増しているということでしょうか。

○上野学長 倍増はしております。ただ、これで十分かどうかは、特に理系の場合、女性教員が10%ですので、全学の20%に比べるとまだ女性教員が理工系では少ないなという印象は持っております。さりながら、先ほど申し上げましたように、理工系では女性教員の採用には積極的ですという姿勢は全学に浸透しておりますので、これからもう少し実績が上がってくるのではないかと期待はしております。大学運営としてはそういう方向に誘導したいというふうに常々思っております。

○松山分科会長 どうぞ。

○高橋委員 余りそういうのに縛られる必要もないとは思いますが、この数値に関しては政府の目標など、何かそういうのはあるのですか。

○上野学長 政府の目標というよりも、今全国平均はたしか23%ではないかと思っております。私どもは今19.8%で約20%なのですが、第三期の中期計画を見ますと、我が大学の女性教員比率の目標は20%なのですが、これはちょっと低かったかなと、もう少し頑張ろうというふうに反省はしております。

以上でございます。

○松山分科会長 国立大学は、17%を目標にしましょうというときがあった。理工系はやはり10%がやっとというところが多いみたいですね。17%はやはり理工系ではかなり厳しいという目標です。

○上野学長 そうですね、ちょっとそこで山下副学長のコメントをいただきたいのですけれども。女性教員の採用に積極的ではあるのですけれども、例えば業績ですとか教育歴等々について、偏って評価するわけにもいきませんので、すぐれた教員を採用するというのが大学の死命線ですので、その上で女性教員、特に理系で採用に積極的だという姿勢を保つことはなかなか困難なことではありますけれども、しかし努力は続けたいというふうに思っています。

○山下副学長 実際には理工系の場合はやはり女性研究者が少ないので、もう応募の段階から余りいらっしやなくて、その中から優秀な方もやはりどうしても少なくなって、なかなか伸び悩んでいることはあろうかと思えます。この意識はもう浸透しておりますので、例えば私が関わった数件の人事では、実際の業績は男性よりは少ないのだけれども、この方は出産・育児を経験されていますよねと、その間の期間は研究できなかったのですから、それを差っ引くとかなり実績は上がっているとか、その論文の質から見ると、確かに数はちょっと少ないかもしれないけれども、ポテンシャルはあるとか、そういう見方をして、逆転というか、面接をした結果業績が少ない女性のほうが選ばれたというのも何件かありますので、そういう目で、ある意味公平に、ハンディキャップを取り除いた上での評価というのはもう全学ではなされているのだと思っております。

○松山分科会長 ありがとうございます。

○村瀬委員 今、お話があった女性研究者比率の話とあわせて、学長がおっしゃったように実績がそろそろ問われると、私もこれを30%に上げるよりはやはり今19.8%の女性研究者の方々が成果を出していくということが重要だと思います。企業も実はすそ野が広がってしまっていて、女性は確実に増えているのですけれども、多分中堅とかそのクラスの人にどうやって活躍していただくかということが一番難しい。。例えば国際学会への出席を支援するとか、様々な場面で支障があったときはそれをメンタリングしてサポートするとか。ゆえに受賞や論文数とかそういうところで逆に輝くようにぜひ進めていただきたい。そろそろそういう時期になっているのではないかと。

数を増やすこともそうですけれども、やはり質のほうにも、多分そうやって首都大の方で女性研究者が活躍することが見えてくれば、さらにまた海外を含めて女性の研究者を集めていけるのではないかと思いますので、ぜひそのところの視点も持っていただきたいと思います。

○上野学長 ありがとうございます。現在、ダイバーシティ推進室では、子育て中の女性教員や男性教員に対する保育の支援や、それから出産あるいは子育て中の女性研究者には研究支援員をおつけするとか、そういうサポートはかなりしておるつもりです。

今のご指摘の、例えば海外出張の支援とかそういうこともぜひこれから積極的に考えていきたいと思います。

ありがとうございました。

○山下副学長 今の件は女性だけではなくて男性も利用でき、子育てだけではなくて介護に関しても、その時間がとられる人にとっては研究補助員をつけるという制度を行っております。

○松山分科会長 若い教員の女性の先生は子供がいらっしゃる方がなかなか海外で行われる国際会議に参加できないというのは、非常に問題になっているのだと思います。それを具体的にどうしていくかというのはこれから日本の大学全体の課題かと思えます。よろしく願いいたします。

○上野学長 ありがとうございます。

○松山分科会長 ほかのご意見ご質問はありますでしょうか。

○鈴木委員 女性の教員の方を積極的にというメッセージを投げかけていらっしゃるということだったのですけれども、今あったように、両立支援やワークライフバランス支援を一生懸命やっていますよというようなところをメッセージに広報されたりするときに書いていらっしゃるということでしょうか。

○上野学長 ぜひそういうことも強化していきたいと思います。ありがとうございます。

○山下副学長 今の女性を積極的に採用していますというのは、公募要項に1行入っているだけなので、こんな支援をしていますということをたくさんは公募要項には書けないのですけれども、ホームページ等を通じてできるだけ充実した支援を行っていることを周知して、本学に興味を持っていただくように今後努力したいと思います。ありがとうございます。

○松山分科会長 では、視点を変えて 私から質問いたします。ランキングの評価の方法というのは様々な問題があると思えますけれども、首都大はよく大学ランキングの中で研究のほう突出していて、研究のほう非常に突出しているというのは我々も感じております。その研究の高いレベルを維持してさらに発展させる取組というのは現在も続いているとして理解してよろしいでしょうか。

○上野学長 はい。少し型通りのコメントになりますけれども、私はこの大学が教員の非常に高い研究水準と質の高い大学教育がしっかり循環している大学にしたいというのが私の最も強

い希望でございます。その意味では、高い研究水準、特に分科会長ご指摘の点は、サイテーションが非常に高いのですね。ただ、正直言いまして、私どもの大学は総合大学ですので、人文、それから法学、経営、そして理学、工学というふうにいわれるサイテーション<sup>1</sup>で非常に強い分野と、ベーシックで非常に基礎的な分野ですけれども、海外からのサイテーションとかそういうパラメータで比較されるとそれほど高い点にならないという分野もあります。しかし、私はそういうサイテーションとかそういうことで輝いている研究者は研究者でしっかり例えば研究センターというような形で支援することも大事ですけれども、ドメスティックでも相当高い研究水準を持っておる分野とか、あるいは英語では論文を書かないけれども、実は国内では非常に高く評価されている分野というのもあると思いますので、いわゆる大学ランキングに余り影響されることなく、しかし尊重していきたいと思います。総合大学としてのバランスの上でしっかり大学を運営していければというふうに思っています。

ただ、タイムス・ハイヤー・エデュケーションのランキングでは目立たないのですけれども、最近少し教育でも、ほかの分野でも若干ですけれども、点は上がってきています。

以上でございます。

○松山分科会長 ほかにご質問はいかがでしょうか。

昨日、朝日新聞にこの記事が、今上野学長がおっしゃった内容のことがそのまま書かれておりまして、私は伺っていて、おっしゃるとおりだというふうに感じました。

○上野学長 、ご報告となりますが、昨年のこの分科会では今年、大学の教育研究組織の再編をするのだという話をさせていただいたと思いますが、今年の4月に文科省からいわゆる設置認可ではなくて、届出でということでお認めいただきましたので、平成30年の4月から新しい学部学科構成でスタートすることができます。

しかしながら、ちょっといわゆる入試に対するどういうレピュテーション<sup>2</sup>が変化するかとかそういうことは非常に気になるところです。教育研究組織の再編に関する広報や、大学説明会での丹念な説明などのことについては今年、緊張感を持って進めているところです。先ほどご挨拶で申し上げるべきところを今ちょっと補足で申し上げました。

以上でございます。

○松山分科会長 どうぞ。

---

<sup>1</sup> 論文の被引用数

<sup>2</sup> 評判

○高橋委員 今お話しいただいたその新しい学部学科体制、来年度から始まるわけですが、その学生募集に当たって、どのように分かりやすく説明されているのでしょうか。

○上野学長 これについてはかなり分かりやすいビジュアルのリーフレットをもう既につくっております。それから、今週末から大体1万人規模の高校生が来てくれるのですが、大学説明会では私自らもかなり丁寧な説明をしようと思っています。

それから、去年から高校教員向け説明会とか、今年は実は保護者向け説明会をやりましたところ、非常に驚くべきことにたくさんの保護者の方が本学に関心を持って来ていただきました。広報については昨年から今年にかけて非常に熱心に、しかも周到的な準備をして取り組んでいるつもりではおります。よろしくをお願いします。

○松山分科会長 ほかいかがでしょうか。どうぞ。

○鈴木委員 保護者説明会なのですが、都内の方が中心なのか、それとも遠くからもいらっしゃったりされているのでしょうか。

○上野学長 実は保護者説明会はもちろん本学でもやりますが、最近実は仙台と静岡でやりまして、予想外の、50人の会場に入りきれない90の方がいらっしゃったとかそういう反響をいただいています。

多分今回の学部学科の再編成が受験生にとっても社会にとっても非常に分かりやすい形での再編成であったのではないかというふうに自負はしております。

南大沢キャンパスを御存知だと思いますが、新宿から30分ちょっとですので、こんなにたくさん来てくださるのであれば、例えば都庁の会場をお借りしてもっと積極的に打って出ようではないかというようなことをちょっと今副学長の先生方と相談しています。

○松山分科会長 村瀬委員、何か。

○村瀬委員 事前に行った質問のほうで答えていただいているので。私もサイテーションなどの面で海外の大学ランキングというのははっきり言って指標から見て余り日本の大学になじまないと感じていて、ハンディキャップのようになってるようにもよく思います。逆に、海外の大学を見にいくと、これの実験装置とかそういうレベルでなぜランキングが高いのかとかそういうことを感じることも結構多くあります。まさに我が意を得たりで、学長のお話どおり、やはりユニークなものをぜひ入れていただけるようなことがいいと思っています。

一方でそれをランキングではないけれども、そういう取組をやっていることとは別の形で発信するとか、ぜひ広報を工夫していただければというふうに思いますので。

○上野学長 はい、ありがとうございます。ちょっと言葉は余りよくないかもしれませんが

ども、たかがランキング、されどランキングというところがありまして。私ども今強く目標を定めたいと思っていることの一つに、海外の非常に有力な研究水準も教育水準も高い、少ない数でいいので、大体10大学ぐらいと相当濃密な交換ができるような関係を構築したいと思っています。

それで、そういうターゲットになり得るような大学に行きますと、やはりされどランキングと言いますか、首都大学東京、このぐらいですね、大体うちと同じですねと、では一生懸命交流しましょうというようなそういう会話が結構なされるのですね。だから、今ご指摘いただいたように、文系の割と有力な学部を3つも抱えている大学としてサイテーション等々で高いランキングを維持するのは実は相当難しいことなのですけれども、でもその総合大学ということは十分ちゃんと維持しながらも、伸ばせる分野、海外で戦える分野はちゃんと支援しようという両面作戦で。かつ、そういう意味で言うと、濃厚に提携ができる有力な海外の大学との関係をさらにこの中期計画の間に深めようというのが今の私の目標でございます。

○村瀬委員　そういうことにぜひ、私もやはり学位等云々というよりむしろ例えば学生さんと教員の方のST比率<sup>3</sup>は、規模の比率が抜きんで非常に充実されているということなど、幾つかの面ですごくアドバンテージがある一方で、そういう指標はなかなか入りにくいときに、むしろ首都大としてアピールできるところを一つエッセンスにして、売り込んで行かれたら提携がうまく進むのではないかなというふうにも思っております。期待しております。

○上野学長　ありがとうございます。

○高橋委員　学生募集の話にちょっと戻るのですけれども、これはちょっと実現可能かどうか、あるいはもうなさっているのかわかりませんが。全国からももちろん優秀な学生さんが集まるのはいいと思いますけれども、まず、東京都に基盤のある大学で、都立高校という膨大なネットワークがありますので、重点的に東京都の大学のよさを伝えるという意味で、都立高校にまずはちょっと越権行為ぐらいの感じで、高校からしたらちょっと迷惑だよぐらいの、でもよく知ってもらうにはそのぐらいやらないと高校にも先生にも生徒にも伝わらないと思うのですよね。だから、実験的かというと怒られてしまうかもしれませんけれども、何かそのぐらいの意欲を持ってこの大学のよさを伝える踏み込んだものがあってもいいのかなと思っています。そこに都立高校に協力していただくというわけにはいかないのかなと思ったのですけれども、いかがでしょうか。

---

<sup>3</sup> 教員一人当たりの学生の比率



○上野学長 いや、それはまさしく私が狙っているところです。松山分科会長がさっき見せていただいた新聞記事の中にも、下段のほうにその紹介があるのですけれども。これは初めての試みなのですが、東京都の教育庁と共同して、首都大学東京の先端科学フォーラムというのを都立の高校生をターゲットにして今年始めました。たしか240人ぐらい、そういう言い方は余り適切ではないかもしれませんが、相当レベルの高い高校から十数人単位で我が大学の講堂に来ていただきまして、先端研究者の講義をしていただいたりとか、それから在学生の都立高校出身の今大学で輝いて活躍している学生と大学院生が首都大での学びはこういうことですみたいなことを発表してくれました。学生がすごく輝いて一生懸命しゃべってくれて私大変嬉しかったです。

そういう意味で高大接続、特に都立高校との連携ということについては、2020年からの入試改革の大きいうねりもありますので、入試戦略としてはそっちに相当強い重点を置いていきたいというふうに思っています。

そのことについては、ちょっと山下先生、何かありましたら。

○山下副学長 本学の教育の方針が幅広い学びであり、また入試の科目からもわかると思えますけれども、5教科7科目を課しているというそういうごまかしの勉強ではなくて、本当に真剣に実直に勉強している子を受け入れて、本学の教員も非常に教育に熱心で、少ない1対1、1対2の体制できめ細かい教育を行っていくという大学ですので、都立高校との相性もいいですね。都立高校は受験は集団プレーだみたいなことを言っていて、それで私学に流れるわけではなく、5教科7科目をちゃんと勉強して国公立に、もちろん首都大を目指してとは限りませんが、そういう方針でやっていますので。本学との相性は非常にいいというふうに考えています。したがって、そこを狙って今後もやっていきたいと思っております。

さらにもうちょっと広げますと、都立の高校だけではなくて、神奈川県とかを中心とした県立高校、あるいは全国においても各都道府県に優秀な県立高校とかがございますので、そういったところの学生もうちの教育の方針に合っているところがあると思います。したがって、都立を中心にするのですけれども、そちらのほうも少し今後はもうちょっと知名度を広げていって開拓していこうというふうに思っています。

○高橋委員 ありがとうございます。推薦とか指定校の枠は何割ぐらいありますか。

○上野学長 現在は入学定員の20%です。第三期の中期計画ではそれを30%に上げようと思っております。御存知のように、文科省を中心として始められている入試改革もいわゆる学力の3要素、特に主体性、協調性を持って学ぶ力ということを強調しておりますけれども、そうい

ういわゆる多様な入試、それからAO入試で入ってくる入学生は、入学後も非常にモチベーションが高く、いいGPAを上げているのですね。本学の場合は、推薦入試、それから指定校推薦で入学できた学生が入学後のパフォーマンスも有意に高いということは実証されています。したがって、現在は20%ですけれども、それを30%になるべく早く上げたいということと。

それから、もう少し主体性、協調性、自己開発できる力があるという人物を見抜く入試、例えばですけれども、ゼミナール入試とか、そういうところをできるだけ拡充するように各部局に秋になったらどんどん執行部の方針だということ働きかけていきたいというふうに思っております。

○高橋委員 ゼミナール入試というのはどういうものですか。

○上野学長 今本学では生命科学コースと地理環境コースでやっているのですけれども、たしか週末に高校生がうちに来てくれまして、少人数ですけれども、でも15人か20人ぐらいいるのかな、実験をしたり、レポートを書いたりというようなことにずっと参加してくれて、そして最後にゼミの成果で合格者を決めるという入試です。これは実はかなり手間ひまがかかるのですけれども、いい人材が採れています。そういう入試で採った学生の大学院進学率、それから博士後期課程への進学率が高いという実績がありますので、手間暇かかるけれども、いい人材が採れる入試ですよということをこれから全学に発信していこうと思っています。

○松山分科会長 吉田先生どうぞ。

○吉田委員 第二期中期目標期間に国際化というのは一つの目標として掲げられておられて、毎年拝見すると随分大きく前進されたと思っております。恐らくそのステップは第三期にも通じていくものと思われませんが、そのときに方針として、学生の交流ということに関してはいろいろな形でプログラムを構築されているのは拝見しています。研究者の研究交流という点で、個人的には研究者の方々は研究交流を海外ともされていると思うのですが、大学としてあるフィールドの研究者同士の交流いると思うのですが、大学としてあるようなプログラムを今後作っていかれるのかどうか、何か見通しがあれば教えてください。

○上野学長 まず、本学には今世界最先端で戦える研究センターというのは17あるのですけれども、そこではなるべく行ったり来たりで国際的なシンポジウム、それから国際交流会議を開いてくださいねというのはほぼオブリゲーションにしてあります。それから、若手の研究者が海外に出かけることがしやすくなるような援助制度もかなり進行しています。

もう少しやることがあるとすると、常に何か首都大がいろいろな分野で外の大学へ出かけて行って、いろいろなテーマでシンポジウムをできているようなそういうことをもう少し進展さ

せたいなと思っています。これからは先生ご指摘のように、留学生の数とかそういうことではなくて、質的な充実ということが第三期のかなり大きな課題だというふうに思っています。

そういう意味では先ほどちょっと申し上げましたように、今たしか99校国際交流協定を結んでいる大学があるのですけれども、その中でできれば10ぐらいの非常に濃厚な関係を構築できる大学にうちの学生や若手教員がしょっちゅう向こうへ行ったりしょっちゅう向こうから来てくれたりというそういう環境が構築できるということがこの第三期の目標かなというふうに思っています。

○吉田委員 その場合に、理科系の分野は割と容易にできると思うのですね。問題はやはり日本の大学にとっては人社系で、その人社系の研究者には語学のネックもあるし、カルチャーも違う部分もあるのですけれども、やはりその部分がなかなか進まないのはどの大学も同じような状況にあります。私のところもそうなのですけれども。なので、そういうところで何か売りにできるような分野なり先生方の集団なり、何かそういうシーズをお持ちでしょうか。

○上野学長 永井学長補佐、人社系に関してはいかがでしょうか。

○永井学長補佐 人社系でもいろいろありますから、人類学とかその領域はかなりアジアとか中国との交流は密接です。人類学とあと文学系の中国文学の先生はしょっちゅう向こうとの個人的交流していますし、そこに学生が行ったり先生方が行ったりすることというのはありますね。

それからあと、文系でもかなり積極的にフランスとの交流をやってらっしゃる仏文の先生がいて、。交流として若手の研究者が5人ぐらいセットで向こうに行って、向こうのフランスの大学とシンポジウムをやるようなことも2年ぐらい連続しています。特に東日本の震災がありまして、そのテーマを一つのコンセンサスとして向こうとの交流にしたようなことというのはこの二、三年のうちにありました。

ですから、特に若い先生方は、割と人文は領域ごとにかかなり離れていた部分はあるのですけれども、今の若手はかなりそういう意味での交流はあります。

○吉田委員 個人的にはそういうことは既にやられていると思うのですけれども、それを大学としていかに組織化するかということで、それで見えることになるわけなのですね。その部分の仕掛けをうまく作られると良いと思います。それはランキングにもつながる話です。ピアレビューのレピュテーション<sup>4</sup>のときにそれは結構効くと思います。

---

<sup>4</sup> Reputation: 評判

○上野学長 おっしゃるとおりだと思います。ありがとうございます。

○山下副学長 制度としては、今本学ではサバティカル制度がありまして、採用から7年たったら最大で1年サバティカル休暇を取得できるようになっています。それだけではなくて、外部からお金をとってくれば、それとは別に海外の大学へ行ってる教員がたくさんいます。したがって、大学の制度というよりも各部局でそういう例えば1年出てしまうとそこの人材が手薄になるわけですが、それを認める風土というのがやはり必要なのだと思うのです。その点については本学は非常に理解があって、行けるのならもうどんどん行ったほうがいいという、若い人も出しているというところはあるかと思えます。

それから、いくら大学がそういう風土があり制度があったり援助があったりしても、研究者がそれなりの能力がないと行けないというか行ってもしょうがないとか、あるいは海外に行くグラントをとってこれないということになるので、やはり人事のところが一番重要なのだと考えております。そういう意味では、首都大になって12年がたってかなり教員の質も上がってきていると思えます。

それから、人事も前に比べて非常に厳格に、人事委員会もかなりいろいろな人がいろいろな意見を言って、優秀な人が少しでも採れるような形になってきていると思えますので、その点は非常によくなっているというふう実感しています。

○上野学長 確かに吉田先生のご指摘のように、特に文系で若い教員のいわゆる国際的な活動を大学として積極的に支援しているというわかりやすい発信をするということは確かに重要かもしれませんね。若い優秀な先生はかなりそういうことをしておられるのですけれども、しかし、大学としてこのぐらいのことはできているとか、このぐらいの支援はできるということをもう少しわかりやすく発信をしたいと思えます。ありがとうございます。

○島田委員 先ほど入試制度の話伺いまして、多様な入試で優秀な学生をそろえられていて、学生のヒアリングでも非常に優秀な学生だと思って伺っていたのですけれども。事前の質問にも回答してはいただいているのですけれども、退学者がそこそこいて、どうしてもある程度一定数は退学学生はやむを得ないかと思えるのですけれども、その理由がその他というところが非常に多くて、理由がよくわからないのか、今回書いていないだけかわからないのですけれども、せっかく入られた優秀な学生さんがやはりなるべく退学しないで続けられるようにしていくための何か対策等は行っていますでしょうか。

○上野学長 実は本学は全体としては退学する学部学生というのはかなり少ないのですけれども、その理由は毎年調べておりますが、本人の申告の書類でその理由を分類していますので、

現在のところその他という理由が大体6割ぐらいというふうになっていて、これ本人の申告によっている統計ですので、十分その他というところが増えてしまっているところの意味が内実がよくわかりませんが。

実は文科省が公表している全国的な資料でもその他という理由が多くて、その割合は本学と余り変わらないと思います。ただ、ご指摘のように、どういう理由かというのはもう少し突き詰めて原因が探れるように今後努力していきたいと思っています。一身上の都合とかその他というのが多いのですね。

○島田委員 はい。担任制みたいな何かアドバイザー制度みたいなものはございますか。

○上野学長 正直に言いまして部局によって違います。例えば都市環境学部などは学年担任などを置いているところもありますし、そういうことをしていない学部もあります。ただ、いろいろな意味で、ゼミですとかいろいろな仕組みで本学はそもそも割と教員と学生の距離が近い大学だと思っていますので、一定程度目はかなり行き届いているとは思っていますけれども、そういう工夫もちょっと考えてみたいと思います。

○山下副学長 学科自体の定員が40とか50というところがあります。そうした学科は、その学科自体が一つのクラスのように考え、そちらのほうはかなり問題ないと思いますけれども、文系のほうは定数200とかという学科もいっぱいありますので、そこに関しては担任は事実上いないような感じになっています。ただ、1年のときに必修の基礎ゼミですとか、あるいは情報の時間も全員出てクラス分けがされますので、そこが一つのクラスのようになっていて、学生同士は自分は何クラスだったというような感じで、1年のときはこのクラスにいたよねというような言い方はしています。

こうした中で、大学としては経済的な事情と、それから成績不振で退学する学生をできるだけ減らしたいのです。例えば「他大学を受験します。」という学生は、もうこれはどうしようもないので、それはそれでほかのところに入って学生がハッピーであればもうそれはいいとして、経済的支援はだんだん額も増えております。

さらに、成績不振者に対しては、命令退学という制度をつくって、行きつくところまで行ったら退学をさせる。退学を一旦させておいて、それで科目等履修制度というので単位を少しずつとらせて、それでまた戻すという、今までは放ったらかしにしていたところをこまめに見るようにして。その命令退学になる前も、命令退学候補者とかいって、危なくなったら半期ごとに呼び出しをかけて、君、危ないよというような話をして、面接をして指導するというかなりきめ細かいことをやっています。命令退学制度も退学者を増やすためではなくて、そういう成

績不振で今までは知らない間に在籍期限の8年が経過して消えていったような学生を減らすためにそういう手を打っています。

○村瀬委員 幾つか質問させていただいたのですけれども、博士後期課程のこの修了者の進路把握率98.8%というのはすごいことだと思うのですけれども、これ人文社会学系の方も含めてのこれは把握率でしょうか。

○上野学長 はい、そうです。

○村瀬委員 進路としては、98%捕捉されているという状況で、特に人文・社会系の学生は、具体的にどんなところに行かれる方が多いのか、教えていただけますでしょうか。

○永井学長補佐 普通の企業、最近では修士課程を出ても普通の企業に行く人も多いですし、あと学校の教員とか、あと私の所属は、人文・社会系の心理なのですが、心理などはスクールカウンセラーとか割とそういう形で専門的な2年間で学んだ、資格もありますので、資格をとって現場に出て行っている方がかなり増えています。昔はやはり大学院に来ると研究職を目指すというのが多かったのですが、2年間やって普通に学部生と同じような形で企業に就職するというそのパターンが意外と人文・社会系の場合増えてきている、そういう印象はあります。

○村瀬委員 学位はとっておられるのですか。

○永井学長補佐 ええ、もちろん修士は。

○村瀬委員 博士の方も。

○永井学長補佐 博士はいろいろですね。博士までいくとなかなか就職というのは結構ハードルが大分厳しくなりますから。

○村瀬委員 やはり工学系と違って人文系というのは単位は取得満了だけれども、学位はなかなかとれないというのはありますか。

○永井学長補佐 ただ、やはりなるべく学位をとるような形で指導もしていますし、修了しても3年間は同じレベルでの学位をとれる猶予も与えていますので、それで頑張っただけで学位をとる卒業生も結構いると思います。

○村瀬委員 あと、国際学会とか、先ほどの国際化の中で教員の方が海外の国際学会に出られる、逆に首都大を会場とした国際学会というのは大体どのぐらいに1回行われているのでしょうか。

○上野学長 数はよくわかりませんが、去年は国際学会シンポジウムで学内で開かれるので挨拶してくれと言われたのは3つか4つありましたから、結構あると思いますけれども、

ちょっと調べておきます。

○村瀬委員 非常にいい、これも逆の意味で情報発信の場で、あのきれいなキャンパスに来ていただいてアピールできて、かつ、環境もいいですし、もっと言うと一つは学生を引き寄せることとして、国際学会にそういうセミナー方式での関心を持っていただいて、推薦の候補になるような方にもぜひ、アシスタントとかアドバイザーでもいいと思うので来てもらって手伝ってもらおうということで興味を引いたらどうかなと思います。先ほど学長もおっしゃったように、首都大には世界で名だたるテーマをお持ちの分野があるので、その一端を見てもらおうと。

あと、背伸びしている学生さんにとってみてもやはり国際学会はどういうふうにかかれて、これは多分専門問わないと思うのですが、ポスターセッションなどで、あの雰囲気味わってもらおうというのが非常にいい機会になるのではないかなというふうに思います。

あと、私も実は息子が都立高校なので非常に先ほどのゼミナール入試の拡充は良い取組だと思います。都立高校のいい面というのは2つあって、多分受験特化の学校と違って、幅広く3年間文理やるということと、それからあとは部活動みたいなことも含めて結構活発であることだと思います。例えば広い意味での説明会だけではなくて、例えば高校の科学部とか地歴部とかそういったところにちょっと光を当ててそういった人たちを優先的に集めるような説明会とか活動をやられたらおもしろいのではないかなというふうに思います。

最後にちょっとリカレントのところで、南大沢は住宅街ですので、東京へ通われている方も多くて、私の会社でも何人かあのあたりに住んでいるのですが、都民だと大学の入学の学費が安くなりますよね。そういった意味で納税者の立場から言うと、東京都民で何年以上であれば例えば何かフェイバー<sup>5</sup>があって、大学院として首都大を考えるようなそういうきっかけづくりというのを何かぜひやっていただくと非常にいいのではないかなと思います。東京の西部ではかなり魅力あるキャンパスになるのではないかなというふうに思います。土日とか週末、あるいは定時の後でということ。ぜひよろしくお願いします。

○上野学長 ありがとうございます。確かにこれからいわゆる教養講座ではなくて、社会人の第一線の方にリカレントを大学院レベルでどのぐらい提供できるかというのはかなり大きいテーマですね。大きく重要なテーマなのですが、かなり難しいテーマなので、ちょっとぜひ考えさせていただきます。

---

<sup>5</sup> Favor:贈物、親切等

Special favorで「特典」

それから、都立高校の件については、全くおっしゃるとおりで、これから大学、特に首都大の教員が高校現場のいわゆるアクティブラーニングとかスーパーサイエンスハイスクールのカリキュラムとかそういうことに大学教員としてカリキュラム開発等々にどのぐらい都立の高校と協働できるかということテーマにしています。そういう教員の努力を教員評価の上でちゃんと評価させていただく、つまり教育と研究といわゆる高大接続のための努力というのも同等ぐらいの評価をこれからするような時代になってきているなというふうには思っておりますので、そのことも人事制度等考えていきたいというふうには思っております。

○村瀬委員 ぜひよろしくをお願いします。

○松山分科会長 どうぞ。

○高橋委員 第三期中期目標期間に向けた課題、法人への要望にも入っていますので、あえて質問いたしますが。2大学1高専の認知度向上を図るということに関して、私は個人的にはもう教員の方が丁寧に教育と研究をやっていけばしっかりとロコミで伝わって行って、いい大学だねというふうに伝わってそれでいいのだと思うのですけれども、それでもやはり認知度が上がったほうがそのスピードが上がるだろうという意味で、この第三期に向けて何か今までとまた違う取組なり新しいものはあるのかなと思ってお尋ねしたいと思います。

○上野学長 山下副学長が広報担当副学長なので詳しくは、お願いします。

広報戦略会議というのを定期的に行っているのですけれども、正直言わせてこれだというのはなく、全てのことをちゃんとやろうと。まさしくおっしゃっているように、大学の研究と教育の水準をちゃんと循環させてうまく回していくことがもうそもそも究極の広報戦略だと思っていますけれども。平成28年度は、コミュニケーションマークが新しくできたり、そういうものを使って大学グッズをつくろうとかそういうことはいろいろやっていますけれども、それでも大もとはやはり教育と研究水準の好循環ではないでしょうか。すみません、お答えになっていませんけれども。

○高橋委員 ありがとうございます。

○山下副学長 単に「首都大学東京」という名前を日本中の人が何%知っているかという認知度は、それも高ければ高いに越したことはないのですけれども、それはなかなか難しいですし、それを上げたところで私はしょうがないと思っています。やはりそれは私学の学生数の多いところと比べるとどうしても認知度が低くなってしまいますので、そこを目指すのではなく、ちゃんとまずは高校生と保護者に対して名前だけではなくて、本学はどういう大学かということを知っていただくとか、あるいは在学生に対して本学はどういう大学だということをちゃんと認知さ



せて、それを社会に出てから広めてもらったり、あるいはその学生の優秀さでもって社会がだんだん本学を認知していく、それがやはり王道ではないかというふうに考えています。

したがって、全国民が何%うちの大学の名前を知っているかということに関しては、急にはやはり上がってはいかないだろうと思っています。

○永井学長補佐 もう一つは部活動等で学生が頑張っているところで、駅伝で2日間続けてずっと名前がテレビに出ているみたいなことがあれば大分良いですけども。うちの大学も駅伝も頑張っているのですけれども、なかなかそこまでいかない、現実はずかしい。

○山下副学長 それをやるためには相当のお金と、入試をそもそも変えないと無理です。本学はそういう大学を目指していないので。ただ、先ほど高校のときも部活は大切だというふうにおっしゃっていましたが、確かに高校のときに部活をちゃんとやっている学生は大学に来た後に成績が伸びるというデータはベネッセが持っているのですね。勉強だけではなくて、そういった活動もちゃんとやる学生が大学に入っても伸びるし、社会に行っても伸びるということがわかっていますので、本学としてはもっとサークルとか部活動に積極的に参加してもらえそうな仕組みはつくっていきたいと思います。ただ、それを売名行為に使おうというのはちょっと本学の方針ではないのですけれども。アピールできる場所は、着実にやっていこうと思います。

○上野学長 一方で、定量データとしてお示しはちょっとしにくいのですけれども、学生の課外活動、体育会系も文化系もそれから応援団も、それからボランティア活動も、この特に三、四年非常に活発になってきて、学生の目が輝いているなという印象は強く持っております。そういう意味ではそういう傾向をぜひ支援したいなと思っています。

○松山分科会長 何年か評価させていただきまして、やはり首都大の特徴として、非常に質のいい教育をされていると思います。教育に対して非常に力を注がれている。恐らく上野先生の非常に強い思いが入っているのだなと思います。

それから、教育改革についても非常に積極的に改善を目指しておられるし、シラバスの問題にしても非常に丁寧に書かれているというのを見ると、やはり非常に感銘を受けていました。

去年の12月の公立大学分科会で、学生のインタビューをさせていただいたときに、学生の反応が極めてよくて、優秀な学生ばかり集まったということもあるのですけれども、この大学へ来て学んだことの良さというのを具体的に説明していただいて、我々は非常に感銘を受けました。

特に、例えば自分が興味を持っているものに対して、理系の学生でも文系の科目を普通に自

然にとれて、だから学生時代にかなり幅広いものの見方、考え方ができるようになっているという意味での、さっき山下先生おっしゃったようなしっかりした人材を育てて社会に送り出すという姿勢が見えているというふうに私は感じたのですね。ほかの先生がどう思われたかというのはちょっとお聞きしてみたいと思ったのですがね。いかがですか、村瀬先生。

○村瀬委員 私も、学生もすごくよかったのですが、キャンパスの中のいろいろな施設が充実されていて、これはやはりまさに知名度をどうやって上げるかということに尽きてしまうのかなという感じがします。

ちょっと言い忘れていたのですが、さっきサイテーションの話があったではないですか。我々も実は会社の中でいつも議論になるのですが、研究者の、やはり日本の学会とか日本のジャーナルに載せるときに何でもう一步頑張って英文で載せないのだろうか。別にサイテーション目的というよりは、やはり発信しておかないとまずいということで、そこをどうやってコーチングして英文の論文を出させるかと。本当はそこ、特に貴学のような場合非常に質の高い研究もされているということで、ただ研究者の方にとってはなかなかわざわざレフェリ付きのところに英文で書いたから出しておいてみたいなところをちょっとヘジテートされたりとかというのがあれば、ぜひそこは強く支援されることを期待しています。我々の会社も今それが一番の課題ですので、ぜひやっていただきたいというふうに思っています。

あと、今、松山分科会長からあったお話で言えば、やはり私もあれだけインフラがよくて、しかも学生の満足度は非常に高いと思います。それがやはり一番の強みではないかなというふうに私は思っています。コンパクトだけれども、まとまりがよくて、学生の求心力高いというのは素晴らしいことだと思います。あとはこれをどうアピールされるかと。

○松山分科会長 あと、先ほど理事長が競争するという言葉を使われましたけれども、国立大学間では競争しているかどうかわかりませんが、公立大学の中では首都大は競争する相手がないとかそういう、どういうことなのかわかりませんが、結構自立して自由な形での教育や研究されているという意味では私はいいと思うのですが、どうも競争というのは今非常に求められているのかなという認識であると、理事長からの発言を聞いてちょっと思いましたがいかがでしょうか。

○上野学長 ベンチマーキングとかどこの大学とかというのは正直私の心の中には余りありません。ただし、10年後の首都大は、今ももうそうなっていると思うのですが、全ての学部学科、学域専攻の領域で学術水準としては国内10位以内以上にちゃんと入ってくれというのが私の希望で、でも最近それちょっと甘いな、5位じゃないかなと思っているのですけれど

ども。学術水準のレベルで、例えば建築なり心理学なり例えば経営なり、5本の指には入るといふに全部の学問領域がそうあってほしいというのが私の願いですし、これを強い目標に掲げようと思っています。ベンチマークとしてどこの大学に勝ちたいとか、どこの大学をモデルにするとかということは私の気持ちの中には余りありません。少なくとも東京都が持っている大学として恥ずかしくない大学にはしていくつもりです。

○松山分科会長 わかりました。ありがとうございます。

○吉田委員 評価とちょっと離れてしまうかもしれないのですが、OB、OGの方々をどのぐらいきちんと同窓会に組織化してリクルートされているのでしょうか。

○上野学長 ちょっと今までこの大学の少し弱いところだったかもしれませんが、もう一つはもとの都立大学と都立科学技術大学などが一緒になったということで、また同窓会がややこしくなったということもあるのですが、現時点では同窓会は4大学を束ねて相当しっかりしたものになりました。それで、秋の大学祭には大学と同窓会が共同してホームカミングデーを主催しました。

それから、実は最近私も行ってきたのですが、首都大の同窓会の大阪支部とか東北支部とかいろいろなところがあるんですね。そこにはこの前私も自ら行ってきました。大変喜んでいただきました。仙台で開かれる同窓会の支部は西村理事に行っていただきましたけれども、そういう意味でこれからは執行部としても同窓会との関係をもっと濃厚にするように、それはもう現実に行動を始めていますけれども、していきたいと思えますし、それを抜きにして寄附金とか実績上がりませんので、まずそういうところの地道な努力から始めましょうというのを執行部会議では申し上げております。

○山下副学長 先ほど本学の学生に対しても広報をして、うちの大学のよさを知ってもらおうというのも今の流れの一つで、出て行ってから本学を愛してもらわないといけないので、そちらのほうも力を入れたいと思います。

○吉田委員 卒業生の方々が社会のどういう分野で活躍されているかという、そういうことは調査等で把握をされているのですか。

○上野学長 はい。ただ、今一番大事だと思いますのは、正直言いまして博士後期課程の学生を確保するというのは我が大学だけではなくていろいろ苦しんでいるわけですが、今そのことについてかなり濃密なミーティングを各専攻長ともしているのですが、博士を取得した学生がその後どういう活躍をしていて、どういうネットワークがあるかというのをもうちょっとわかりやすい形で編集して、大々的に広報しましょうというふうに思っています。そ

れがないとなかなか大学院、特に博士まで進む学生が最近少なくなっていますので、そういう努力が今までちょっと足りなかったかなと、それをちょっと立て直したいと思います。

○村瀬委員 その場合、ぜひ文系もよろしく。とかく抜けてしまいがちなのですけれども、文系がまず、私は、「なぜ日本の文系はドクターをとるというプロセスが余り明確でないのか、むしろとりにくいじゃないですか」と文科省の方にも申し上げました。例えば日本の歴史で学位をとるならば海外に行ったほうが早いというのが今の実情なので、これは文科省で何度も審議会が開かれていますけれども、やはり非常に課題だと思っています。

○上野学長 しかも、アカデミアのポストが減っていますけれども、現実やはり民間でもPh.D.をとってくださる企業がふえていますので、そういうところに積極的にこういう学生を育てていますという発信をすることと、博士の後期を目指すような学生に、こういうキャリアのチャンスがあるよということもわかりやすく発信することを同時に大学としてやっていかないと難しいと思いますので、それはこれからぜひ頑張りたいと思っています。

○吉田委員 アメリカの大学の話を聞いていると、やはりそれをやり始めて10年かかると言っていましたね。やはり民間企業からすれば、あるいは大学以外の、アカデミック以外のところからすれば、ドクターなんてどういう人かわからないわけですね。でも、こういう狭い研究しかできない人間だと見られがちなところを、「いや、こういう基礎があるのでこういう分野でも活躍できるのだ」という、やはりそこを売りにする。そういうシンポジウムを大学自らが開いて、売り込みをするということをしてきましたね。

やはり最初は見向きもされなかったのが、10年継続すると変わってくる。なので、アメリカももうPh.D.をとっても大学の中で職がないという日本と同じような状況になっていますから、そういう形でPh.D.を売り込むというのをやる。

ただ、本題は、日本の場合には学歴社会ではないので、やはり新規学卒の一括採用みたいな形になっていますので、そこに対してどうそういうような取組が効果をもたらすかどうかというのがちょっとアメリカと同じようにいくかどうかわかりませんが、その辺は大学側も研究者として養成するとともに、もう少し違うところへも進出できる力を備えているということをうまく見せる仕組みも必要なのだなと思います。

○上野学長 吉田先生の早稲田大学は、博士後期課程のキャリア教育についてすごくユニークなプログラムを持っておられて、ああいうのがうらやましいと思うのですけれども、早稲田ならできるけれども、うちの大学ではどうかなと思っているのですが。ほかの中規模の大学とコンソーシアムを組んで、そういうキャリア形成の教育も博士後期課程の学生にするというこ

とも今のお話に加えて大事ななと思っていますので、課題とさせていただきたいと思います。

○松山分科会長 いろいろな議論が出たのですが、もう1時間過ぎてしまいましたので、またいろいろな議論をできる機会を持てればと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

今日はどうもありがとうございました。

○上野学長 今日はありがとうございました。

(説明者 入替え)

## ・公立大学法人首都大学東京の第二期中期目標期間及び平成28年度に係る業務実績に関するヒアリング

### (産業技術大学院大学)

○松山分科会長 それでは、産業技術大学院大学のヒアリングを始めたいと思います。

本日はどうもありがとうございます。

まず、出席者のご紹介と、学長のご挨拶をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○久故管理部長 それでは、ご紹介させていただきます。

産業技術大学院大学学長の川田でございます。

○川田学長 川田でございます。よろしくお願いします。

○久故管理部長 研究科長の國澤でございます。

○國澤研究科長 國澤です。よろしく願いいたします。

○久故管理部長 管理部長の久故です。どうぞよろしく願いいたします。

○川田学長 長時間の中で我々の出番になり、皆様お疲れだとは思いますが。

本学も私が昨年度の4月に学長に就任しまして、今年2年目に入りました。本学も開学以来実施している企業の経営層や専門家で構成されている運営諮問会議の第23回を最近開催しまして、これからシニアの問題というものを非常に重視した教育を進めていきたいというそういった今諮問を出しております。特に企業等のかなりレベルの高い方々が産技大学に入学してくるのですけれども、その基本的な状況と言いますのは、若いころは非常に活躍できてそれなりに昇進したけれども、なかなか企業も世の中の環境が変わった中で仕事が変わってくる、そういう中で活躍の場をなくしている人たちがかなりたくさんいらっしゃるのですね。そういう方たちが活躍できるようにするためには、一旦気分転換しなくてはいけない。やはり学校に入って

しまうと全く違う業種の方たちとかいろいろな人たちと触れ合うことができますので、そういった場として非常に有用に機能してきたなという長い振り返りがあるのですけれども。

そうした状況を運営諮問会議の委員の方々も理解されているようで、今年の答申がどう出るかというのは興味を持っております。今日は昨年度の評価をお願いしており、我々が今まで取り組んできた、社会人を特に中心とした教育の取組について、我々にできる限りやってきておりますが、いろいろまだ足りないところもあると思いますので、忌憚のないご意見とかいただければと思います。

今日はよろしくお願ひいたします。

○松山分科会長 どうもありがとうございました。

我々5月に品川のシーサイドキャンパスを視察させていただいたところですが、今回は中期目標期間、いわゆる6年間と、それから平成28年度の評価に当たり業務実績報告書の内容に対してまして我々のほうからご質問させていただいたり意見を述べさせていただきます。どうかよろしくお願ひします。

それでは、何か委員の先生方、ご意見ご質問ございましたらお願ひいたします。どうぞ。

○高橋委員 今川田先生からもお話ありましたし、冒頭島田理事長からもそういう話がありましたが、社会人のキャリアチェンジとかキャリアアップについて、何度か人生で学び直さなければいけない時代だという話があります。そういう話はほかのところでも聞くことはありますし、そうだなと私も思うのですけれども。ただ、ずっと一本調子で働いてきて、確かに学び直せたらいいけれども、年齢もいって、ある種凝り固まった経験があつて、学び直して本当はどういうことなのかなというのが本当の実感で私個人的にはよくわからないのですけれども。でも、先生方はそういう現場におられていろいろなそういう学生さんをご覧になって教育されていて、入学して勉強したことでどういうふうには人は変わるのだと、。それが伺いたいし、それをうまく世の中に発信してもらえれば、そうやってもう一度勉強するとかこういういいことがあるのだなというのがわかりやすくなるのかなと思って、それが大学院の人気にもつながるのかなと思うのですけれども。その辺はどうですかね。

○川田学長 最近ロールモデル集というのを発行しまして、5月の分科会の際にキャンパスにお越しいただいたときにご覧いただいたと思います。入学する学生は高校を卒業して入ってくる、そして偏差値である程度同等な人が入学してくるというのが通常の大学ですが、大学院の場合それとは全く関係なくいろいろな方たちが入ってきます。

その学び直して、具体的に彼らが何を獲得したかということなのですからけれども。授業科目に

についてはシラバスの中で、受講前と受講後で学生が何を獲得するかというのは全て定義をするということはおうちの大学では完全にやっているのですね。これは社会人対象にした場合に払ったお金に対してどれだけ返ってくるかということをおうらは相当意識しますので、ここはもう全部明確にします。

ただ、なぜ産技大に来るかという最初のところですが、学生と話をしますと、やはりある種の今の居心地の悪さみたいなことをお話しされるのですね。ただ、どうやったらそれが変わるかということについてはなかなか答がない。そうすると、どうもこの大学に来ると、シニアで言いますと本当に60代の方もかなり入学してきますのでいろいろな人と交流ができる場をまず見るのですね。通常の大学の社会人学生というのは若い学生の中にポツンと何人か入ってきます。大学院にしてもそうです。そうすると、研究を進めるには指導教授との指導を受けたり自分が発信したりする中でそれは研究力が高まるのです。獲得したいコンピテンシーや、人間力的なものを我々は定義していますので、企業の中でもコミュニケーション能力が低い方も結構いらっしやったり、もともとコミュニケーション能力が高かったのが役職が上がってくるにつれてもう命令でしか人を動かせなくなっていて、ルールで動かしたりとか、自分の実力で人を動かす力を失われてきたりして、自分自分でも反省しているのです。会社では命令すれば動く。ところが、産技大に来ればフラットなので、若い学生でも命令では動かないから、チームをつくって人の動かし方をもう一度学ぶチャンスが与えられたとか、そういうことを具体的に一人一人が違った経験を持っているのですね。ですから、ちょっと発信が難しいので、ロールモデルのような個別具体的なものを並べるしかないだろうということによってやっております。

これを通常経験学習みたいな議論で言いますと、経験したことを振り返って、それを抽象化する、一般化していく、そのサイクルというのは個々の人たちはそれぞれ自分のキャリアの中で多分積んでいるのだらうと思うのですが。その抽象化するところのものがまだ普遍的に皆さん一つの理論みたいなもので語れるような状況にはうちの大学院ではないところが難しいのかなと。

ただ、効果は彼らも感じているので、そんなにすごく人気があるかどうかということについては今までいろいろご指摘得ていますけれども、2つの専攻あわせた定数については、この11年間では確保してきているという状況でございますので、これをどう今後発展させていくかというのは常に課題であるというふうに思っております。

ある自動車メーカーの関連会社に企業訪問した際に経営層の方に伺った話ですが、その方が、親会社に出ている間に、一人の社員が全く見違えるようになっていた。聞いたら、我々の大学

を修了したと私に話してくれたのです。そのときに産技大から連続して3名入社しており、こ  
そういった評価が1例ですが得られているところはあります。

○鈴木委員 今のお話にもつながるのですけれども、立て直しをするということで次のステッ  
プか何かまたキャリアを中断をして研究したいという社会人の方も多くいらっしゃるというこ  
となのですけれども、高校を卒業して入る大学とはちょっと違いますので、キャリアカウンセ  
リングですとか相談ですね、どんなふうに終えてまた次のステップに行かれるように支援して  
いらっしゃるのかというのがもしあれば。一つロールモデル集というものを読んで学ぶという  
のもあると思いますけれども、なかなか悩んでいらっしゃる方も多いのかなとか、また継続し  
て勉強し続けるというのもまた大変なところかと思しますので、もしわかれば教えていただ  
ければ。

○川田学長 まず2つあるのですが、一つは首都大と同じように、大学を卒業してすぐに入学  
してくる学生も数は多くないですが、おります。このような学生については、首都大のキャ  
リアカウンセラーの方に来ていただいて、キャリアカウンセリングをしていただきます。

一方、社会人のキャリアカウンセリングというのはかなり難しい。法律で教員の3割程度以  
上は実務家教員でなければならないというのが、専門職大学院の一つの制約であり特徴です。  
研究者教員の中にも、やはり企業出身者が多いです。そういった方たちは企業でかなりの役職  
に就いた方が多いため、人事評価なども随分長けた方がいらっしゃって、社会人学生がそう  
いった教員と相談をする中で具体的なキャリアカウンセリングを受けられる仕組みにはなって  
います。

○國澤研究科長 組織的にはキャリア開発室を設けており、大学を卒業後すぐに入学してきた  
学生の就職指導や相談、特に留学生などの相談対応などをきちっとやらせていただいております。  
それから、企業を経営する在学生や修了生がこれまで全体で4~5%おり、そういう方々  
でAIIT社長会をつくっております、ある種メンター的な役割を担っていただいております。こ  
うした学生間での交流というのが実は一番励みになっているのかもしれないと思っています。  
学生間の交流を加速するための継続的な学修支援と言いますか、グループ化もプログラムとし  
て提供しております。

○川田学長 今学生間の交流という話が出ましたので、キャリアカウンセリングの問題とあわ  
せて申し上げますと、学業でも学生達はFacebookをかなり使っていて、私も学生たちとのコミュ  
ニケーションをそれでとっています。去年優秀な成績で卒業したある社会人学生が、産技大に  
入学した時に、ある学生が単位を落としたような表現をしたので、本当に落としたのかと聞い



たら、成績が3だったと。それで、産技大はどうも4か5をとらないとだめだと思って入学したと。要は社会人はそのぐらい真剣にスキルを身に着けたいので、成績が3で修了するというのは自分の能力が高まっていないということで、ものすごく不満なのです。そこで、ここではそういう学びではだめなのだとして奮起して、結局彼は優秀な3位以内で修了しました。

そういう意味で学生間がかなり厳しめにお互いを見えています。いいかげんに大学に来ている人はほとんどスポイルされるというか相手にされないという場もあって、ちょっと厳しさもある、そんな状況です。

○村瀬委員 あれだけすばらしい環境インフラが整っていてユニークなテーマ、プロジェクトがあって、一番のネックは多分志願者の問題だろうと思います。一方で、拝見すると志願されている方の中で結果的に入学者数というのがさらにそれを下回るというのは、これはどういう選考に原因があるのでしょうか。要は応募された方の中で実際に入学に至らない方というのは、辞退されている方で実は減っているのか、それとも選考の過程において、定員を超えている学校もありますので、どういう形でその絞込みになるのでしょうか、教えていただければ。

○川田学長 まず、創立から今年度4月までの入学者数なのですが、これは募集人数は情報が595名、創造が495名です。入学者は情報が650名、創造が492名、合計しますと1,090名募集して1,144名が入学しています。

定員割れになったのは、昨年度の4月入学で、これが実はちょっと厳しくて、我々も昨年自己評価Bをつけて評価をお願いしたものです。それを除けば、基本的に大学全体として1,090名の募集に対して1,144名入学しています。どう見るかなのですけれども、総合的には専門職大学院が難しい中でやってきたのかなという思いはあります。

ただ、分析しますと、創造技術専攻はやはり定数確保が非常に難しい。情報アーキテクチャー専攻を立ち上げた後2年後に設計しましたが、同専攻の教育内容から新卒者が結構入ってくるだろうと想定し、定員50名の内訳で我々が考えていたのは、社会人が30名、それから情報系は余りにもレベルが高いので、高専の専攻科修了者はちょっと難しいだろうと思っていたのですが、創造技術専攻はどうしたかという、機械や電気などの専門があれば、高専の本科と専攻科を修了すれば大卒相当ですから入学が可能なので、10名程度入るのではないかと。あとは新卒が10名と思っていたのですが、これは思ったようにはいなくて、高専からは2名入ってくるとかそんな状況でした。

それから、新卒者についてデータ分析しましたら、3年ぐらい前までは新卒者がかなり受験していたのです。激減が一番顕著に出たのが昨年度の4月入学なのですけれども、新卒者の受

験者数が激減しています。

我々の分析では、経済環境がよくなって、就職がうまくいくようになり、就職率が上がったことが一番大きいのではないかと想定したのです。大学の考え方として、社会人が学びやすい大学院だということを中心に強く2年ぐらい前から主張してきましたので、その影響かと思ったのですが、どうもそうではないという結論にきております。

ですから、創造技術専攻についてはこの定数がいいのか、あるいは他の専門職大学院で見られるように、総数では割れていないので、入口を一つにして、出るときに学んだ分野に応じて学位を与えるような形にするとか、今後そういった検討が必要だと思っています。コンテンツの問題もあろうかと思うのですが、潜在的には受験者が全体的に確保できていますので、入試の仕組みであるとか、ちょっとやり方を変えてみたい、今そんな状況なのです。

○村瀬委員 私も集まらないためにどういう取組をしたらいいかということではなくて、むしろ最後に学長おっしゃったように、入ってもらってからやる気がある人を最低レベルは見た上で、例えば入っていただいて中でいろいろ分かれるというのはもうまさに社会人なのでいろいろな経験を積んでいる人もいるから、どういう形で出るかはそれぞれに任せて。だから、少し広めに入れて、その代わり出るときにさっきの成績が3で自分は納得いかないからもう1年いるとか、あるいはもう一回トライしたいとか、というような人がいてもいいのではないかと思います。やはりユニークさというのはそういうところにあるので、定員を何人にとりおいたからこれで絶対採りますということもあるでしょうけれども、もうちょっとそこがあってもいいかなと。

もっと言うと、高専生、同じ場所にありますので、高専の中で例えば講義を聴講したり、そういう方はいらっしゃるのですかね、学生登録はしていないけれども、例えば講義だとかそういったものを聴講したり、会社の大学にはよくあって、聴講生みたいな仕組みをもしお持ちだったら、そういったところから始めてもらって、後で入ってきてもらうみたいなそういうやり方もあっていいのではないかなと。場所が非常にいい場所にありますので、都心に近いので、そういう意味でのメリットも生かせるのではないかなというふうに思いますが。

○國澤研究科長 入試委員長をやっておりますが、入試委員会として入学者の選別については厳格に行っております。産技大の入試はかなり多様で、例えば社会人ですと社会人のキャリアプレゼンテーションで判断するとか、あるいは科目等履修をしている単位バンク生の場合とはいう、~~聴講ではないのですけれども、実際に単位がとれるような科目を等履修して~~学生評価が出ていますので、例えば成績で4や5を4科目ぐらいとっていれば十分産技大で学べるとい

う判断をして入学を許可しています。不合格の学生というのはやはり大学院レベルで学ぶには若干問題があるということです。入学させてからついていけるように指導するという考え方もありますけれど、難しいと思っています。

○村瀬委員 ついていけない人は、最低の絶対値としてはとれないということですね。これであれば問題ないと思います。

あと一つだけ質問ですが。自治体職員の人材育成というのも多分いろいろな意味で取組をされているのではないかというふうに思うのですね。東京都も大事ですし、この間はネットワークセキュリティを見せていただいたのですけれども、例えばデータアナリストとか、特に自治体ではやはり統計とかそういったものが非常に大きなウェイトを占めていると思いますけれども、これから非常にニーズが高くなるようなそういう自治体職員の方へのそういった教育ですとか人材育成といったところについて、事前の質問にもお答えいただいておりますけれども、都のほうの研修体系が変わったということで少し数字が出ていなかったようではございますけれども、今後の見通しとして、拡大していくなど何かビジョンとしてお持ちなのでしょうか。

○川田学長 これは継続して東京都から依頼があつて、我々としてもそれに合わせたカリキュラムをつくって教えていたところなのですが、都側の事情で制度設計が入ったために中断しました。ですから、今後別な形で再開されるときにまた都と協議して、我々も提供できるものは提供すると、そういうふうに考えています。双方ニーズを調整しながらというふうになるかと思ひます。

○村瀬委員 学校名に産業という名前がついておりますけれども、社会人に入ってこられる方の中に都の職員の方とかそういった方が個人で入るというケースはあり得る。

○川田学長 あります。過去にもあります。市区町村含めて、今までも修了者の中には何人かいます。

○村瀬委員 そうですか、はい。

○川田学長 それから、中央官庁もいます。キャリア官僚も学びに来ていたり。

○松山分科会長 よろしいですか。

産技大は教育の面で私は非常にユニークなというか、非常に努力されて、いろいろな改善して進まれていると思うのですけれども、そのやはり学長のリーダーシップというのはそういう形の委員会なり組織をつくって、常に前向きに取り組まれているというふうに考えてよろしいのでしょうか。

○川田学長 そう考えていただいて結構です。組織は規模は大きくありませんので、研究科長、

それからあとOPI長、図書館長、それから専攻長は2人しかおりませんので、常に協議しながらもトップダウンでいろいろな話が伝わりやすいですし、教授会は毎回私が冒頭だけいろいろなビジョンとか経営審議会の今の動向だとかそれをお話しするというので、教員との連携もとるようにしております。

○松山分科会長 わかりました。ありがとうございます。

さっきの、受験生の確保の話題に戻りますけれども、やはりかなり受験生確保に対して非常にご苦勞されているというのも過去のいろいろな資料でも理解しているのですけれども、企業訪問をかなりやられていると思うのですけれども、その成果というのはかなり出ているものでしょうか。

○川田学長 企業訪問については、これも2種類の訪問のやり方をしているのですが、一つは、職員が継続的に新規開拓も含めて広報的に近隣を回るということ、それから、私や研究科長もそうですけれども、教員が回るのもあるのですが、これは主として既に学生が入学した実績があるところに続けてということで行ってます。

一番成果があった事例で言うと、例えばある旅行会社などは今観光関係のビジネスがインターネットビジネスになっていて、彼らにはIT系が弱いという認識があり、我々のところに企業がお金を出して学生を送り込むというのは少ないのですけれども、数年前に送り込むようになって、そのケアに私が何度か足を運んでおります。毎年必ず学生を継続的に送り出してくるという状況が今も続いております。ほかにもそういった事例があります。

トップが新規開拓であちこち声をかけて行くのは余りそぐわない面もあるので、私はできるだけ既に学生が入学している企業を訪問し、ほかは一般に広くという、そういう2面でやっています。

○松山分科会長 ほかいかがでしょうか。

○吉田委員 創造技術専攻のほうがなかなか学生募集が難しいということなのですが、今後、先ほどコース制のような形にして入口を一つにしてというお話もありましたけれども、この専攻をどこをターゲットにしていくか、例えば新卒の学生が中心なのか高専生なのか、あるいはもっと社会人にシフトするのか、その辺のところについては見通しというのはどのようにお考えなのでしょうか。

○川田学長 基本的には社会人にシフトしようと思っています。まず、ITは数学や統計などと同じようにかかなり普遍性のある分野横断的なテクノロジーですので、これはいろいろな広く企業を回って手応えがあります。一方、創造技術専攻のデザインエンジニアリングといったも

のは、デザインシンキングが重要であるとか、今それに取り組んでいる企業がふえてはきているのです。例えば日本IBMは運営諮問会議の今委員長をお願いしている企業ですが、あちらも3年ぐらい前からデザイナーを多数雇用しています。これはなぜかという、専門的な用語になりますが、SORというITの分野があり、それに対してSOEという人と人をつなぐシステムに今シフトしています。これはインダストリー4.0とか、今後の世の中はITが人とモノとそしていろいろなサービスをつなぐ状況になっています。そこでは人間が非常に重要になってきて、デザインエンジニアリングという分野へのニーズがものすごく高まっています。ですから、我々はそこを開拓したいと思っていますので、新卒者を中心にして何とか学生を確保しようというよりも、今時代が変わってきていますので、その変わった時代に向けてターゲットをそちらに広げたいと考えています。

○吉田委員 ということであれば、より特定の企業との実績関係、先ほどおっしゃったように、毎年送り出してもらうような仕組みをつくっておくということが重要になってくるということでしょうか。

○川田学長 企業がお金を出して人を出すというのはそれほど多くはなかなかないです。基本的には先程申し上げましたように、社員が自分で自分のキャリアを考えて学び直すことが多いので、ターゲットはそちらなのです。そのときに、新しい分野は職種転換やキャリアチェンジ、あるいは企業内で自分の居場所を新たに見つけるのもってこいなのです。ですから、ITといっても広いですから、IT、AI、それからデータサイエンスであるとか、今まさに求められているジャンルのものを我々は提供しています。そこをもっと情報アーキテクチャ専攻と創造技術専攻の両方の強みを発信して、学び直しの有用性をもっと理解してもらうということを考えています。ここ一、二年の大学院説明会での参加者の反応もかなりそういうところにあります。

○松山分科会長 いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

では、本日はどうもありがとうございました。

(説明者 入替え)

- ・ 公立大学法人首都大学東京の第二期中期目標期間及び平成28年度に関する業務実績評価結果(素案)の検討

(首都大学東京)

○松山分科会長 それでは、引き続きまして、首都大に関する項目別評価素案の審議を行います。

まずは、28年度評価について、首都大に関する評価項目は15項目ございます。資料4と参考資料2をご覧ください。この項目で参考資料2のところに大項目の番号がありまして、その下に各小項目があつて、項目名がそれぞれ書かれております。その後には評定(案)と委員の各大項目別の評定、それぞれの委員のご意見が出されております。我々の評定案を評定に直すのですけれども、これにつきましては事務局が委員7名の意見の過半数を仮に案として記入していただいたということです。各項目についていろいろ議論していきたいと思います。

まず一つ目が、教育の内容等に関する取組ですが、自己評価の中で3つ目のところに、大学説明会等の充実及び志願者・保護者への情報提供でSになっていますが、その他はAです。委員の先生方の意見が、島田先生が1ですが、その他の先生は2なのですね。これについて島田先生、何かございますか。

○島田委員 私は1ばかりつけてしまったので。

○松山分科会長 では、2でよろしいですか。先生方、2でよろしいでしょうか。

それでは、大項目1につきましては2とさせていただきます。

その次が、これがちょっと意見が分かれまして、教育の内容等に関する取組、教育課程・教育方法で、1が4人で2が3人ということで、評定案では1になってございますが。鷹野先生ご欠席ですけれども、高橋先生、村瀬先生、この2のことにつきまして何かご意見ありましたら。

そのコメントにつきましてはその次のA3版の大きな版の中に書かれておりますので、これを見ながら説明をしてください。これについて1でよろしいでしょうか。どうでしょうか。

○村瀬委員 コメントはコメントとして、別に評価については特段の意見はありません。

○松山分科会長 高橋先生、どうですか。

○高橋委員 はい、結構だと思います。

○村瀬委員 別に1にしたからもうこれからさらに改善はもうしなくていいですよということではもちろんないですよ。

○松山分科会長 そうではないです、もちろん。

それでは、1です。

その次が教育の実施体制等に関する取組、教育の実施体制。これは私と吉田先生が1になっ

ているのですが。これは吉田先生、いかがでしょうか。

○吉田委員 評価を変えるのは、2にするのは問題ないのですが、評価した点としましては、やはり学長がリーダーシップを握るといのは大学の中でもすごく大変なことだと思って、さまざまご苦労があるだろうなということを想定しまして、よく頑張っているという事で1をつけました。

○松山分科会長 私もそう思って、全く同意見だったのですけれども。これは皆さんと同じように2でよろしいですかね。

○吉田委員 はい、結構です。

○松山分科会長 その次が、教育の実施体制等に関する取組で、教育の質の評価・改善。事業改善のさらなる取組で、法人の自己評価としてはSとなっています。これと、全学的な教育改革の推進及び国の補助事業への応募検討への支援、これはAなのですが。多分事業改善のさらなる取組というのがかなり大きかったのだろうと思って、これは1が4人で、2が3人ですけれども。吉田先生と村瀬先生、鷹野先生が2なのですけれども。

○村瀬委員 学長のイニシアティブが非常に発揮されているということの評価させていただいておまして、ただよくほかの大学でも評価するとき、実際にはやはり教職員の方々への浸透が、これで言うところちょっとこれからかなということで2にしたのですけれども、別に評定にはこだわりません。

○松山分科会長 吉田先生も。

○吉田委員 ええ、評定を変える部分には特に異議はございません。

○松山分科会長 では、これを1で。

その次が、学生支援に関する取組は、島田先生が1ですが、その他の先生が2でおつけしています。島田先生、よろしいですか。

○島田委員 はい、いいです。

○松山分科会長 では、進めさせていただきます。これは2ということで。

それから、次はキャリア形成支援、島田先生、村瀬先生が1。

○村瀬委員 よくやっているというふうに思っていますが評定は2としていただいて結構です。

○松山分科会長 私もよくやっていると思います。

それから、学生支援に関する取組、健康支援のところ、これは全員が2ということで、評定は2とします。

それから、その次の留学生支援も全員が2ということで評定は2とします。

それから、「障がいのある学生への支援」、これは大学側はSをつけていますが、これも意見が大きく分かれました。1が3人、鈴木先生と鷹野先生と島田先生ですけれども。少ないほうの意見を聞きましょうか。どうでしょう。

○鈴木委員 評価はこだわりません。

○松山分科会長 2でよろしいですか。

○鈴木委員 はい。

○松山分科会長 これは2ということにします。

大項目12番のボランティア活動の促進及び学内各種表彰制度の見直し、これは吉田先生以外は1です。これは1でよろしいですか。

○吉田委員 結構です。

○松山分科会長 はい。

では、この首都大の教育に関する目標では1が3個です。

その次が研究に関する目標達成するための措置で、研究の内容等に関する取組で、これは村瀬先生が1で、ほかは2なのですけれども。

○村瀬委員 2で結構です。

○松山分科会長 はい。

○村瀬委員 これは、傾斜的研究費の学長枠の活用について、学長のイニシアティブを評価しましたが、評価は、2でいいです。

○松山分科会長 では、2ということで。

それから、研究実施体制等の整備に関する取組は、鈴木先生、どうですか。

○鈴木委員 2で大丈夫です。

○松山分科会長 そうですか、2でよろしいですか。

では、研究に関する項目は2つですが、大項目の13番、14番は2ということで。

次に、都政との連携の取組、これは島田先生が1ですがいかがでしょうか。

○島田委員 2でいいです。

○松山分科会長 一番下の社会貢献等、地域貢献等も1になってます。それもよろしいですか。

産学公の連携推進は全員が2ですから、よろしいですか。

教員による地域連携活動の支援と魅力ある講座の企画、地域貢献等が2ということで、社会貢献等に関しては3項目ありますが、全て2でよろしいですか。

では、首都大の28年度、教育に関する項目の1が3つということで、ほかは2ということで



よろしいですか。はい。

産技大の28年度評価を続けて行います。

では、裏面、産技大のほうは、大項目番号で18番の入学者選抜、これは全員が2ですので、2でよろしいですか。

(「はい」の声あり)

それから、その次が教育の内容等に関する取組のうち、教育課程・教育方法で全員が1ですので、これは1でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

それから、教育の実施体制、私だけが2なのですけれども、あとは皆さん1なので、1でよろしいですかね。

それから、教育の質の評価・改善、これにつきましては村瀬委員が1ですがいかがでしょうか。

○村瀬委員 評価は2でいいです。

○松山分科会長 では大項目番号21番は2とします。

それから、学生支援に関する取組が、島田委員と村瀬委員が1なのですが、いかがでしょうか。

○村瀬委員 評価は2で結構です。

○松山分科会長 次に研究に関するところですが、これは大項目で23番で、島田委員が1ですけれども、

○島田委員 2でいいです。

○松山分科会長 23番も2。

24番は年度計画がありません。

25番、都政との連携に関する取組、これは全員が2ですね。

それから、都や自治体等との産学云々という、これが島田委員が1ですけれどもいかがでしょうか。

○島田委員 2でいいです。

○松山分科会長 地域貢献はいかがでしょうか。

○島田委員 2で結構です。

○松山分科会長 そうすると、産技大はやはり教育に関する目標を達成するための措置として、2項目ですね、大項目で19番と20番が1で、その他は2ということよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

よろしいですね。

では、産技大の28年度の評価はこれでいきたいと思います。これは素案どおりですけれども、よろしいですか。

(「はい」の声あり)

次が、期間評価に移ります。

まず、首都大に関する評定ですが、入学者選抜が島田委員が1ですが、ほかの委員が2ですけれども。2でよろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 評定案どおりの2となります。

それから、大項目番号2番の教育課程・教育方法がSで自己評価、評定案として、村瀬委員が2ですが、ほかの委員が1ですがいかがでしょうか。

○村瀬委員 1で結構です。

○松山分科会長 いいですか。

次の教育の実施体制、これ自己評価がSですが、意見が分かれまして、鈴木先生、鷹野先生、高橋先生が1で、そのほか2なのですけれども。

さて、ここで2にするか1にするかということで、ここは大きな問題かもしれません。これは内容に大学の改組まで入っているのでしたか、シラバス等でしたか。

○岡大学調整担当課長 評定をご検討いただくとすれば、参考資料4のコメントのところを先生方に見直していただいてというご判断になろうかと思います。中期の場合は大項目1から12に対するコメントをまとめていただいています。ただ、ここに全て網羅した形で書かせていただいていますので、1ページの一番上が、先生からの集約していただいたコメント案で、すぐれた点やさらなる充実と改善を要する点などを記載しています。その次のページからは先生方の個々のコメントを載せておりますので、もう一度そこを確認した上でご議論をお願いいたします。

さらに、業務実績報告書というA4横のものが少し分厚いものがあるかと思うのですがけれども、大項目3は25、26ページに書かれていまして、松山先生が言われた教育研究組織の再編のところは25ページのところに再編を行ったことが冒頭に書かれております。

○松山分科会長 さて、いかがでしょうか。私は1でいいのではないかと、今見直してみても、大学改革、組織改革を、かなり合意形成で時間かかったと思うのですがけれども、これをしっか

りとやり遂げたというのは評価してよろしいのではないかと。

○村瀬委員 いいです。

○松山分科会長 いいですか。それでは、今2になっていますが、私とほかの、島田先生はいかがですか。村瀬先生は1、吉田先生もよろしいですか。

○吉田委員 結構です。

○島田委員 結構です。

○松山分科会長 では、評定案の大項目3ですけれども、2になっていますが、1に変えます。努力されたということでよろしいでしょうか。

次が、教育の質の評価・改善ということで、これも意見が分かれてましたが、シラバス等の改善や何か努力が見られたということで私は1にしたのですが。これは2でよろしいですかね。はい。

では、教育の質の評価・改善は2で。

それから、成績評価は皆さん2ですので、そのまま2と。

それから、全学を挙げた取組の実践、学生支援。これは島田先生2でよろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 大項目6番。

キャリア形成支援。これは村瀬委員が1としていますがいかがでしょうか。

○村瀬委員 私は2でいいです。

○松山分科会長 2でいいですか。

それから、健康支援は、2ですね。皆さん同じ意見だと思います。

経済的支援、これは島田先生、これは2でいかがでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長あと、留学・留学生支援については、吉田先生が1をつけていますがいかがでしょうか。

○吉田委員 はい、2で結構です。

○松山分科会長 2でよろしいですか。

あとの2つが、障がいがある学生への支援、これは2と1と分かれてましたが、私と高橋先生と村瀬先生が2を付けています。

○村瀬委員 私は1でいいです。

○松山分科会長 よろしいですか。高橋委員はいかがでしょうか。

○高橋委員 1でいいです。

○松山分科会長 では、1に。

学内外における学生活動への支援、これは最近特に顕著になってきたので、特にボランティア活動などのところも入るのだらうと思います。これは1でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

では、このページは評定案の中で大項目の3番が2から1に変わるということで、あとは評定案どおりということで、したがって首都大の第二期の教育に関する目標の評価は、1が4個になります。よろしいでしょうか。

次のページをお願いします。研究の内容が分かれました。私はちょっと2にしたのですが、実はこれは首都大のさっきの大学ランキング等のいわゆる研究のレベルの高さを考えると、これは維持して継続してほしい、願望も含めて1にしたいと思います。ほかの先生、村瀬先生、吉田先生は1です。研究の内容に関する目標は高橋委員、いかがでしょうか。

○高橋委員 1でいいです。。

○松山分科会長 少し頑張ってもらいたいということをお伝えすることで島田先生もよろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 それから、研究の実施体制等の整備はこれは2。

それから、社会貢献で、都政との連携については皆さんが2ですので、2。

それから、産学公の連携推進も同じく2としてよろしいですか。

地域貢献等は、島田先生が1ですけれども、いかがでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 2でよろしいですか。2ということで。

このページでは、大項目の13番を評定案の2から1に変更するというので、このページでは評定案1が1項目ということになります。

それで、首都大の項目別評価が終わりました。

- ・ 公立大学法人首都大学東京の第二期中期目標期間及び平成28年度に関する業務実績評価結果  
(素案)の検討  
(産業技術大学院大学)

○松山分科会長次が産技大です。入学者選抜はここで村瀬先生厳しい評定ですが、確かに課題も見えてくる部分かと思えます。

○村瀬委員 厳しいというか、未達だところかなと思ったので3を付けましたが、評定としては、別に2で結構です。

○松山分科会長 私も大分この何年間か議論してきましたから、気持ちは非常によくわかりますが、評定は2でよろしいでしょうか。

○村瀬委員 はい。

○松山分科会長 教育課程・教育方法、皆さん1でよろしいでしょうか。

それから、教育の実施体制も皆さん1ですので、1でよろしいですか。

それから、教育の質の評価・改善につきましては、島田先生と村瀬先生1ですよ。2でよろしいでしょうか。

○村瀬委員 はい、結構です。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 学生支援は、島田先生は1としていますがいかがでしょうか。

○島田委員 2でいいです。

○松山分科会長 研究の内容等について、2でよろしいですか。ちょっと専門職大学院では研究というのは結構酷な話なのですね。

○吉田委員 教員にも研究を求められていないですからね。

○松山分科会長 そうそう、だから研究実施体制等も、この項目が本当に適切かどうかというのはちょっと難しいのですね、。

○高橋委員 研究は求められていないのですね。

○吉田委員 専門職大学院は教育機関ですから。

○島田委員 これ以上どうするのだろうと思ったので1にしました。

○松山分科会長 研究実施体制等も2ですけれども、これも今後評価項目にどういうふうに入れるかというのは検討事項になると思いますけれども。

都政との連携も2でよろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 それから、産学公の連携推進も2で。

(「はい」の声あり)

○松山分科会長 最後に、地域貢献等、27番、これも2でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○松山分科会長 産技大の第二期中期目標期間の評定については教育の項目のところで1が2つということで、ほかは2ということになりました。

何か全体を通してご意見ございましたらお願いいたします。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございました。

これで午前の部を無事終了いたしました。午後の開始時間は、13時15分からお願いいたします。ありがとうございました。

(休憩)

○松山分科会長 それでは、定刻でございますので、これより産業技術高等専門学校のヒアリングを開始したいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

まず、出席者のご紹介と校長先生からのご挨拶をいただければと思います。よろしく願いいたします。

○久故管理部長 では、紹介させていただきます。

都立産業技術高等専門学校校長の田原でございます。

○田原校長 田原でございます。今日はよろしく願いいたします。

○久故監理部長 副校長の渡辺でございます。

○渡辺副校長 渡辺です。よろしく願いいたします。

○久故管理部長 管理部長の久故です。どうぞよろしく願いいたします。

○田原校長 それでは、私のほうから一言ご挨拶をさせていただきます。

平成28年度は第二期中期計画期間の最終年度に当たる仕上げの年となりました。今年度は中期計画で示されている9つの大項目と、それから年度計画で示された小項目について自己評価を行いまして、それぞれ1項目ずつ、期間評価においても1項目、新教育課程の実施、国際化の推進、それから年度評価につきましては産業界のニーズに応える新たな職業教育課程の開設についてS評価とさせていただきました。その他の項目についてはA評価とさせていただいておりますが、今回ご審査をいただくこととなります。どうぞよろしく願いいたします。

ここで、今後の取組について少しお話をさせていただきたいと思っております。

まず、大きくは今年度から新たな中期計画期間に入りまして、新しい都市型高専の創出を目指して引き続き教育改革や国際化に向けた取組を強化してまいりたいというふうに思っております。その第一は、東京都の設置する高専として東京オリンピック・パラリンピックを間近に

控えた国際都市東京の喫緊の課題を具体的に解決できる人材を育てることにあると思っております。

昨年度スタートさせました2つの新たな教育プログラム、情報セキュリティ技術者育成プログラムと、航空技術者育成プログラムを着実に進めてまいります。

さらに、これらのプログラムの構築を通じて、日本の高等教育における職業実践的な教育機関、いわゆるプロフェッショナルラインとしてのあり方を産業技術高専から発信していきたいというふうに考えております。

第二は、教育の改革でございます。時代に即したものづくりエンジニアを育てる学校として、従来高専教育の特徴とされていた一般教育と専門教育を年次進行でくさび型に配置し、実験と実証を組み合わせるだけの教育では不十分であると思っております。エンジニアリングデザイン教育やアクティブラーニングといった教育手法を積極的に取り入れ、ものづくりからことづくりまでを行える人材を育てる体制をつくってまいりたいというふうに思っております。

また、将来のものづくりを見越した教育内容の見直しも必要です。いわゆる第四次産業革命と呼ばれる産業構造の変革は、従来のものづくりの概念を根本的に変えることされており、こうした次の産業を支えるものづくり技術者は従来型の専門に特化した技術者では対応できないと考えられます。高専の1工学科8コースにまたがる教育資源を活用して、将来型のものづくり技術者を育てる体制を構築していきたいというふうに考えております。

次に、国際化への取組でございますけれども、過去数年間にわたって積極的に進めてまいりました海外プログラムを再編成し、低学年への動機づけを主体としたアメリカ、シアトルでの海外研修プログラム、いわゆるG E Pと呼んでおりますが、これと、もう一つ3機関を統括する法人の仕組みを生かしたG C Pと呼ばれる2つのプログラム、それぞれにインターンシップの要素を加えて内容の充実を図ってまいりたいというふうに思っております。

それとともに、本校での教育の国際化に向けた検討を進めてまいります。具体的には、ウェブサイトをはじめとする各種広報資料の英語版の充実や、特に専攻科での英語での専門科目の授業の準備などを進めてまいりたいというふうに思っております。

以上、中期計画、年度計画の自己評価を含む事業報告と、将来に向けた展望について述べさせていただきます。

どうぞよろしく願いいたします。

○松山分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、業務実績報告書の内容等につきまして何かご質問ご意見ございましたら、委員の

先生方からお願いいたします。

私はここ4年ほどこの委員をさせていただいているのですが、国際化に向けて相当積極的に取り組まれてきたという印象が強いのですが、そこは校長先生以下皆さんのリーダーシップで進められてきたというふうに理解してよろしいでしょうか。

○田原校長 そうですね、実は国際化の最初は法人化後すぐにスタートさせまして、その当時はオーストラリアでの語学研修から始まってまいったわけでございますけれども、その後海外のインターンシップ、それから特に大学、大学院、高専との3機関の合同でのシンガポールでのプログラムを開始いたしまして。それから、もう一つはオーストラリアの語学研修を学外委員の意見等も取り入れまして、アメリカのシアトルに移しまして、この3つの教育プログラム、海外プログラムをやってまいりました。

当初はなかなか国際的な環境、例えばビザとか、それから現地での状況等いろいろわからない点はあったのですが、今後の技術者教育を考えたときに、やはり技術者というのは国境を越えて当然いろいろな人と仕事をしていくという環境になりますので、私ども全力を挙げて国際化に取り組んでまいりました。

○松山分科会長 どうもありがとうございました。

ほかいかがでしょうか。

あと、高専と言いますと低学年は高校生の年代で、高学年でも大学の1年生、2年生の年齢ですから、いわゆる海外、普通の高校だったらせいぜいホームステイかなんかで出かけるぐらいの、時期ですけれども、インターンシップと言いますか、事業の延長線あるいは実習のような形で展開されるときにいろいろなご苦労があるのではないかと思います。特に最近はいろいろな海外地でのいろいろな事故とかそういうものに対する問題はかなりお気を使われたのではないかと思いますけれども、いかがでしょうか。

○田原校長 特にリスク管理と危機管理をどうやるかというのがやはり問題になってくるというふうに思っております。私どもは業者はもちろん使っているのですが、必ず教員をつけております。ですから、業者丸投げではなくて、直接必ず教員が現地で待機をしているという状態をつくっております。

それから、もう一つは、シンガポールと提携校を持っておりますので、そうしたところとの連携を持ちながら、現地の細かい状況を把握するようにしております。

それから、何か起こったときの危機管理の体制については、こちらの日本側での管理職の連絡体制等を整備している状況でございます。



○松山分科会長 ありがとうございます。

○高橋委員 大都市の東京の課題の解決ということで、カリキュラムとして情報処理関係と、あと航空技術関係のカリキュラムを立ち上げておられて、すばらしいなというふうに思うのですけれども。生徒への人気具合ですとか、あとそういうような視点でさらにこんなコースもまだ考えているといった話があれば教えていただけますでしょうか。

○田原校長 まず、今進めている2つのプログラムですけれども、学生の反応は非常にいい反応でございまして、特に満足度の調査等も行ったのですけれども、今の学生にとっては内容については十分満足しているという評価を得ております。

それから、今後このプログラムをどうしていくかというのは、まだこれから特に航空技術者の育成プログラムは文科省の関係と、あと国土交通省の縛りがありますので、そういったものを踏まえて、今後設備の充実とかをしていきたいというふうに思っております。

それからあと、情報セキュリティについてですけれども、これは国立高専等もかなり進めている状況でございまして、私どもはやはり東京にあるということで、警視庁とか警察庁、それからIPAという情報処理機構ですかね、そういうところの協力を得ていまして、そういうところからの講師を派遣していただいているいろいろ展開しております。

それから、今後のこういった取組ですけれども、今の航空技術者とそれから情報セキュリティは一つのコースの中で附属プログラムとして立ち上げましたけれども、今後はコースを横断的にまたいだような、それでしかも東京都で喫緊の課題とされているような課題に対しても教育プログラムを検討していきたいというふうに思っております。医療工学関係は一つの候補ですけれども、今いろいろ準備というか検討を進めさせております。

○高橋委員 ありがとうございます。

○村瀬委員 すみません、質問させていただきます。産技高専のほうの社会貢献の中の社会人リカレント教育というのがございますね。産技大のほうでも同じ校内でそういった学び直しとかそういう、これはカリキュラムというか入学としてですね、やっておられますけれども。そういうものこの産技高専として行われるスキルアップ講座というもの、何かこれは連携又は差別化とかそういったことは何かされていらっしゃるのでしょうか。

○渡辺副校長 高専の場合のリカレントというのは基本的には中小企業の技術者対象にしています。その辺で言うと産技大とは少し違う形です。

地元の、例えば品川区とか大田区と連携して、どういうふうな中小企業の技術者に対してどのようなリカレント教育がいいかということを毎年確認しまして、それでやっているというの

が現状です。

今後リカレントでいい意味でお互いに重なるところがあると思いますので、その辺のところは調整する必要があるとは考えております。

○村瀬委員 それとあと、私今回非常に高専の取組とか学生による評価とかそれは非常に高い評価にしたのですが、一つだけ学生支援に関する取組というところで、事前の質問で回答いただいておりますが、例えばこのクラス担任の方が学生相談を行ったと、それによって相談室に来る方が減ったのではないかということなど相談室の利用が減少しているということに関してご説明いただきました。また、キャリア支援センターでも相談を行っているということもありました。逆にこうした取組を行ってれば、件数は増えているという実績にもつながることがあると思うのですけれども。最近よくあるのは、そういう相談室などを現場に任せていると実は余り教育とかしっかり慣れていない人がいて、実はかえって本人を落ち込ませてしまったりとか、そういうこともままありまして、そういった意味では、担任の方でもフォローできるように心理テストの導入とかそういうツールの充実も書かれていますけれども、何かそういう工夫をされていらっしゃるのでしょうか。

○渡辺副校長 それはQ Uの話だと思うのですけれども、Q Uは学生がクラスの中でどう孤立しているとか、そういう意味では非常にテストの実態だと思います。そのQ Uをどう使ったらいいかというのは、その担任に実際講義をしてもらいまして、こういうふうを使うといいですよと、事例研究含めて全部やっています。ただ、先ほど言われたように、100%それでいいのかというやはり不安も当然ありますが、そういうふうな学生に対する例えば発達障害の子に対してはどういうふうに対応したらいいかというのを年に2回くらい必ず講座を開いてやっているというのが現状です。

ただ、やはり担任もこまめに見て、それから相談室の指針もよく見て、それからそれによってはカウンセラーに紹介という形をしないと、一人に任せるとかそういうのはやはり非常に危険だとは思っています。

○村瀬委員 我々企業の反省でもあるのですけれども、クロスチェックしかないと思っ  
ていて、やはりよくいじめでもニュースになると、例えば、「担任の先生はそう認識はしていなかった」で終わってしまうのですけれども。日本人の特徴として、自分のことは余り突っ込まれたくないの、人のことにも余り口をはさまないという独特の文化があるので、最後それを防いで、生徒のためを考えるとやはりクロスチェックみたいな形で進めるのが良いかと思  
います。副担任制度とかそういうのをもちだしたいと思いますけれども、やはり複数の方が入るとい  
うのが

安全上も一番いいのではないかなというふうに思います。

最後に一つだけ。先ほどの首都大はしっかり卒後をトレースされているとうかがいました。高専ですからOBの方々も多く輩出されていると思いますけれども、高専のOBの方々が3年後にどういうふうに仕事に就いておられるかとか、そういう把握をされる調査というのをやっておられるかどうかということ。それから、いわゆるOB会的なもののホームウェルカムパーティーみたいな形で学校主催でそういったことをやっておられるかどうかを伺いたいと思います。

○田原校長 まずOBに対してですけれども、OBについては例えば本校で学園祭等々がありますけれども、そのときにOBのブースを設けてそこでOBの方にいろいろ交流をしていただくとか、それから本校の学生と交流するとか、そういう場を設けております。

○渡辺副校長 それから、OB、OGのアンケートは6年に1回やっています。来年OB、OGのアンケートをやります。

○村瀬委員 何%ぐらいの回収率ですか。

○渡辺副校長 回収率が非常に実はOB、OGだとやはり少なくて、10%とか15%いけばという、この間のときはそうでした。ただ、今校長がお話になられたように、文化祭に来たときにアンケートをとったりしているので。それから、なかなか悪い状態の人は答えてくれないというのは当然ありますので、かなりいい方向のデータとして出てきているのは事実だと、差し引かないといけないと思っております。

○村瀬委員 結果は開示されているのですか。

○渡辺副校長 しています。

○村瀬委員 よく高専は求人が非常によいので、私も地方の高専に行くと進路指導の先生に、本当は彼に一番向いている会社ではないけれども、親御さんの意向も含めてそちらにいて、やはり予想通り1年か2年でやめてしまったとかそういったことがあって、やはり求人がいいだけに、多分数年かけてフォローして、やはり3年後とか5年後に本当によかったと思っただけかどうかをデータとして持って、学生に次の進路指導に生かすというふうにかなりおっしゃっていました。どうしても目先の世界につながりかねないので、トレースしていただいて、またそれを学生さんの支援に生かしていただいたらというふうに思います。

ありがとうございました。

○松山分科会長 ほかいかがでしょうか。

○高橋委員 私、高専には余り関与したことがなくて、ただ伺ったことがある学校で聞いたの

が、ロボコンの人気というのはすごくて、その学校もそれをやりたくて学校に入るのだという方が多いというふうに伺っていたものですから、そういう世界なのだと思っていたのですけれども。先日見学させていただいたときに、そういうことが好きな生徒さん用のスペースもあるけれども、余り学校としてすごく応援しているという雰囲気ではないのかなと思ったのですが、学校としてそれぞれのお考えがあると思いますので、その辺はどういう扱いになっているのかなということを伺いたと思います。

○渡辺副校長 例えばロボコンは恐らく各高専もそうだと思うのですけれども、例えば支援の額を平等にしたらロボコン立ち上がりません。例えばほかのクラブの5倍、10倍つぎ込んでいます。ただ、表にそれは出てこないのですけれども、実態としては、そういうところがあります。それ以外にデザコンとか、それからホンダがやっているガソリン1リットルでどれだけ走れるかとか、そういうのがありますので、その辺の予算配分は校長が決めてやっていただいています。

○田原校長 高専全体としても、ロボットコンテスト、プログラミングコンテスト、デザインコンテストの3つを大きなコンテストと位置付けています。これデザインはいわゆるデザインではなくて、建築とかそれから三次元3Dプリンターのようなものも含めたそういうコンテストを大きなものと位置付けています。こういったものがやはりメディアで流れると、中学生にとってはやはりそれは一つの目標になります。

あともう一つ、航空宇宙工学コースがありますので、航空については鳥人間コンテストという琵琶湖で飛ぶコンテストがありまして、ああいうものを目指してくる学生もおります。

○高橋委員 正規のカリキュラムとは違いますけれども、やはりこういうのは自発的にやろうという意欲が勉学の意欲につながるでしょうから、やはりある程度学校としても大事に育てているということでしょうか。

○田原校長 そうですね。ただ、これはあくまでも正課外の活動になりますので、学生は正課の授業が終わった後、4時半とか5時過ぎから製作に入りますので、かなりの負担がかかりますし、教員にとってもやはりその間はついてなければなりませんので負担にはなりますが。高専の教育の一環としてはやはりこういうものがとても重要になってくるというふうに思っておりますので、引き続き援助していきたいというふうに思っております。

○高橋委員 ありがとうございます。

○鈴木委員 女子学生が増えていることをちょっと確認させていただきました。見学会ですとか体験入学で女子学生ブースを設置するという事なども事前に質問して、ご回答でいただい

ているのですけれども、特にこのあたりがすごく効果的だったとか、またこれからこういうふうにしてもっと女子学生の数を増やすためにやっていこうと思っていらっしゃることがあったら教えてください。

○田原校長 実にご質問いただいて、これだというのがあるかなんと思っいろいろ調べたのですが、はっきり申し上げてなかなかこれが一番有効であるというのは見つかりませんでした。ただ、最近いろいろな学校説明会とかで女子中学生向けのブースを設けたり、本校の女子学生が説明に伺ったりとか、それからあと、女子向けのパンフレットをつくったり、それからあとはいろいろなグッズをつくりまして、パンフレットは千数百校にたしか配ったと思うのですけれども、そういったものが今回女子学生応募者が上がった原因かなんと思っておりますが、引き続き女子学生についてはもう少し増やしていきたいというふうに思っておりますので、引き続き検討を踏まえて努力していきたいと思っております。

○吉田委員 これからの話になると思うのですが、シラバスを随分改編するという、今度はルーブリックを導入されるということで非常に画期的な試みだと思っております。それは、ルーブリックを入れることが目的ではなくて、ルーブリックを入れたことによる授業改善とフィードバックが目的だと思っておりますけれども、実はなかなかそこはどこの大学も今苦勞しているところなのですね。

具体的にそのルーブリックをどういう形で授業改善に結びつけていこうと現段階でご計画されているか、何かいいヒントがあったら教えていただきたいと思っ伺いたい。

○渡辺副校長 ルーブリックは各教科でも設定して、それをもとに学生の授業評価アンケートというのをさせています。そのレベルがいいのか悪いのかというのを教員に全部フィードバックが返っています。それから、各教員は年に2回、教務主事に必ず教育研究、社会貢献、それから組織運営の面でこういうふうにやりますという面接があるのですね。そのところに例えばルーブリックの結果と学生のアンケート、その結果をもとにして管理職とディスカッションしてどうするかという形で完結したいというのが今考えているところです。

その結果が出るのが恐らく今年それなりの結果が出てくると思います。ルーブリックはやっ今でき上がったところなので、それ自身もまだ100%ではないと思っしていますが、そういう形で完結したいなというふうに考えています。

○吉田委員 先生方は割とそれを好意的に受け止められるのでしょうか。

○渡辺副校長 説得するのに、非常に大変でした。ただ、大分何回も言っていると向こうもあきらめて、全員一応納得されて進めています。ただ、ルーブリックが本当にいいかどうかもや

はり検証しなければいけないので、もう少しかかると思います。

○松山分科会長 ほかいかがでしょうか。

たしかJABEEを受審されるというお話がありましたね。もう既に始まっているのですか、これからですか。

○渡辺副校長 これからです、33年に、4つの分野で受審します。機械、電気電子、情報、それから融合で。

○松山分科会長 結構私も経験したことあるのですけれども、学部長時代経験して相当下から突き上げられて。資料の整理とか、それから採点結果でこういう例えばいい成績の学生はもちろんですけれども、ギリギリ、単位とれるかどうかの学生の成績も残しておきなさい、あるいは卒論もきちっと残してそれを審査のときに見せなさいとかいろいろ面倒な面もありました。下の先生方にかなり不満が出た記憶があるんですけれども。そのさっきの話と同時に、その辺の理解というのは教員の皆さんはいかがでしょう。

○田原校長 JABEEはかなり前から検討してまして、最初のころはそもそも何でJABEEをやるのかということの説明から入って、大学等々では全部JABEEを受けているわけではないので、受ける意味は何なのだという説明からまず入りました。それで、数年かかってようやくこのJABEEというのを受けるということによって教育の質の保証をしていくということが重要であって、JABEEを受けることが目的ではないのだという、そういう説明をしながら説得して、ようやく昨年、JABEEを受けますという宣言を出すことができたという状況です。

ただ、あれに合せていくいろいろなものが改善すべき点というのは見えてきますので、そういう意味ではやって私自身は無駄にはならないというふうに思っています。

○松山分科会長 始めてしまうと、おっしゃったように教育改善にものすごく役に立って、そのあるルールの下にやらなくてはいけないので、そのルールを守ってやっていただくと結構教育改善につながっていくということで。結果としてよかったなと思います。そういう方向でぜひよろしくをお願いします。

○田原校長 はい、進めたいと思います。

○松山分科会長 当然それを受けて、JABEEの認可されているところの卒業生という話になると、やはり社会的な価値も、社会的な評価も高まりますし、それは結果としてはいいことなのですけれども、高専の中から言うと、教育改善に非常につながるといふふうに私も思います。ぜひ成功させてください、お願いします。

ほかいかがでしょうか。

では、あと私のほうから。高専の先生方の経歴を見ていると、結構学位を持っている先生がいっぱいいますね。今高専をいろいろな資料を見ていると、科研費の申請だとかそういうものに積極的に支援をしていくという体制をとられているのですね。私の心配は、先生方は学位を持っている先生方も含めて、研究者がかなり教育のほうに時間をとられて、研究のほうに時間とれなくて苦労されているのではないだろうかという気はするのですけれども、いかがでしょうか。

○田原校長 高専の私どもの教員は教育、研究、それから社会貢献、組織運営という4つの領域で評価しますので、その辺の評価をどういうウェイトでするかということで最近少し手を加えまして。従来は教授も准教授も助教も全部同じウェイトでしていたのですけれども、少し変えて、教授の方については組織運営についての重きを重くして、それから若い方については研究、それから教育についてウェイトをかけるということをしております。

それからあと、確かに持ち時間数は大学と比べて多いのは仕方がないのですけれども、なるべく授業のコマの空けた部分をつくって研究に時間を、連続的にというか長い時間割けるようなそういう工夫をしております。

○松山分科会長 学会発表などの支援と言いますか、そういうのも積極的に。

○田原校長 ええ、しております。それからあと、科研費の申請についても添削等々含めて処置をしております。

○村瀬委員 これすごいと思います。高専は総体的にみるとやはり教育が主だと思いますけれども、大学の先生方でもこういう科研費とかそういう書き方を嫌だからやらない人とか、プライドがあって、私は落ちるのが嫌だから応募しませんみたいな人もいる中で、高専の科研費は件数、金額が数字の上でも伸びておられますよね。これはすごいことだと思います。困っておられる学校も結構多くて、やる人はいつもやるけれども、やらない人は全然やらないということが多分一番の課題だと思っています。

先ほど田原校長も教科とかそういったところにそういうのを入れていくというふうに、評価指標を増やすとおっしゃっていたのはやはりすばらしい取組だと私も思います。

○高橋委員 大田区とか品川区との連携とか、中小企業との連携ということだと思うのですが、こちら社会貢献としてなのかなと思うのですが、具体的に内容を少し教えていただきたいのですけれども。

○渡辺副校長 大田区、品川区で言うと、中小企業の技術者対象にOPCをやるというのが一つあります。当然リクエストを受けてという形がある。それから、大田区の同友会の人たちと

定期的にお話し合いをしまして、共同で講演会を開いたりとか、そういうのはやっています。

一方、荒川の方はタスクで、足立区とか荒川区とかが中心になって、その中にメンバー入っているいろいろな意見交換をやって、技術者のこういうふうな支援をしてほしいというのを聞いて、なるべくやる。

それから、あとは、荒川区だと産業技術展、今年からなくなるのですけれども、それには必ず出て、うちの例えば医療系の技術の紹介とか、そういうのは積極的にやっています。

ですから、どうしても我々の高専のやはり主眼は、大企業ではなくて、中小企業の人たちとどういふふうに関連を持ってお互いに続けられるかということにむしろ力を入れていきたいなというふうには考えております。

○高橋委員 ありがとうございます。それは学生へのフィードバックというよりは社会貢献とか、あるいは教員向けのアイデアになりますでしょうか。

○渡辺副校長 そうですね、全くなくはないですけれども。

○田原校長 先ほど申した大田区の同友会の方が私どもの学校で授業の一端を持っていただいて、実際には4年生でしたか、上級生の中小企業論という授業で実際の会社経営の話をしていただいていますので、その辺は大変学生にとってはいい教育になっているというふうに思います。

○渡辺副校長 今年で最後になりますけれども、その中の何人かは今年の夏休みもそうですけれども、大連に行って、地元企業を見学にするということもやっています。

○高橋委員 学生は進学するにしても就職するにしても好調ですから、就職もやはり中小企業というよりは大企業に皆さん行くわけですよ。

○田原校長 そうなのですが、最近出てきたのは、例えばインターンシップ等を通じて地元の中堅企業に入る例がポツポツ出てきています。そこは大変やはり喜ばれていまして、中小企業からは高専生採りたいのだけれども、なかなか採れないという声をよく聞いています。

○高橋委員 高専生にとっても余りよくわからないしというところがあるのが、そういった授業だとか何かを通じて少し知る機会があるといいですね。

○田原校長 そうですね。

○渡辺副校長 インターンシップは特に大田区、品川区の中小企業は非常に積極的に貢献していただいているので、実際学生も行って、さっき校長言われたように、非常におもしろいから自分も行きたいという学生はポツポツ出てきております。

○松山分科会長 高専生が終わってから大学の3年生に編入学するとか、専攻科出て大学院に



入るとかという学生がかなり増えてきてまして。特に都立高専の場合はかなり成績がいいと私が勤めている大学などでも非常に評判がいいのですね。入学した人のかなりの割合が高専卒業後に大学あるいは大学院に進まれる人が多いと思うのですけれども、割合としてどの程度でしょうか。

○田原校長 変動はありますが、就職6割、進学4割というのが大体のラインです。

○松山分科会長 4割というのはよその高専と比べてどうでしょうか。

○田原校長 普通です。国立高専の平均だと思います。

○松山分科会長 そうですか。

○村瀬委員 首都圏の高専は進学率が高いですね。

○田原校長 はい、高いです。一番多いのは群馬だと思います。進学率は8割とかであったと思いますが、それは特異だと思います。

○松山分科会長 確かに長岡科学技術大学や豊橋科学技術大学はその高専生の大学進学の受け皿としてつくられたような感じですからね。

○田原校長 毎年大体その2つの技術科学大学で20名、30名進学しております。

○松山分科会長 よろしいでしょうか。

では、本日はどうもありがとうございました。

(説明者 入替え)

○松山分科会長 村瀬先生はこれでご退席になりますが、何かございますでしょうか。

○村瀬委員 法人の運営に関しては高橋委員とほとんど評が定同じですので、高橋委員と、ほとんど書いていることも同じような内容ですので、高橋委員に発言をお任せいたします。

(村瀬委員 退室)

○松山分科会長 それでは、これより法人事務局のヒアリングを開始いたします。どうぞよろしくお願いたします。

まず、出席者のご紹介と事務局長のご挨拶をいただくことにいたします。

○森田企画財務課長 それでは、私からご紹介させていただきます。

まず、法人側の出席者、事務局長の奥田でございます。

○奥田事務局長 奥田でございます。よろしくお願いいたします。

○森田企画財務課長 続きまして、経営企画室長の豊田でございます。

○豊田経営企画室長 よろしくお願いたします。

○森田企画財務課長 総務部長の高際でございます。

○高際総務部長 よろしくお願ひいたします。

○森田企画財務課長 私、企画財務課長の森田でございます。よろしくお願ひいたします。

○奥田事務局長 それでは、事務局長の奥田から一言、挨拶させていただきます。

本日は、第二期中期目標期間及び平成28年度業務実績報告についてヒアリングの場をいただきまして、ありがとうございます。

大学、高専に引き続きまして、法人所管部門のヒアリングに先立ちまして、一言だけご挨拶させていただきます。

今回実績をご報告させていただきます第二期中期目標期間の6カ年は人材育成、連携、グローバルの3点を重点的な分野としつつ、さらなるグローバル化の進展や東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催決定など、法人をめぐるさまざまな情勢の変化に対応しながら取組を進めてきたところでございます。

また、第二期中期目標期間の最終年度でございます平成28年度は期間中の成果を集大成するべく、全教職員一丸となって計画の達成に取り組んだところでございます。

それでは、第二期中期目標期間の法人部門の主な取組でございますが、まず、法人の組織運営につきまして、将来を見据えた法人経営を検討し、新たな教員定数を設定するとともに、首都大の教育研究組織の再編成案をとりまとめたところでございます。

また、各学校の特性に合わせた教員人事制度を導入するなど、教員人事制度の改善、充実に努めたところです。

財務運営でございますが、外部資金の獲得に向けまして、研究重点教員支援制度の新設、あるいは外部資金申請時の書類作成支援など、研究支援活動を強化いたしまして、外部資金獲得目標を達成することができたところでございます。

また、経費節減等により生じた剰余金を活用いたしまして、奨学金制度を創設するなど、教育研究の質の向上、学生生活の充実を図ってきたところです。

次に、情報セキュリティの面でございますが、各組織の情報セキュリティ対策基準や、関係規程類を改正、制定するとともに、情報セキュリティの専門組織でございますCSIRTを設置するほか、学内ネットワークの分割、セキュリティ対策が不十分な端末の接続を制限する検疫システムの整備などの取組によりまして、情報セキュリティ対策を強化いたしました。

また、環境への配慮の取組でございますけれども、快適な教育研究環境に配慮しつつ、省エネルギー効果の高い機器への更新など、エコキャンパス・グリーンキャンパスの取組を推進して、都条例の温室効果ガス排出量の目標削減率を大幅に上回ったところでございます。

また、2大学1高専の連携を推進するため、各学校の先生が連携して、海外でフィールドワーク等を行いますグローバルコミュニケーションプログラムを実施するなど、多様な連携事業を実施いたしまして、2大学1高専の連携をさらに深めたところです。

最後に今年度の取組でございますが、平成29年度は三期中期目標期間の初年度であることを踏まえまして、三期中期目標期間の飛躍の礎となるにふさわしい第一歩を踏み出すべく、社会の要請、時代の変化に応じた創造性のある取組や、さらなる質の向上、効率化を推進する取組に積極果敢に挑戦したいと思っております。

本日は評価委員の先生方から忌憚のないご意見とご質問をちょうだいいたしまして、さらに魅力ある大学、高専としていく力とさせていただきたく存じます。何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○松山分科会長 ありがとうございます。

業務実績報告書の法人事務局部分の内容に関しまして、本日ご欠席の鷹野先生からご質問を伺っておりますので、それをまず最初に私のほうからご紹介したいと思います。

大項目番号39の教員人事、それから大項目番号40の職員人事に関係することでございます。平成23年度～平成28年度において首都大の女性研究者比率は15%から19%へ増加しています。また、法人における女性教職員は55%であるのに対して、管理職比率は12～21%にとどまっています。2020年までに上位職30%を目指すという国の目標値がある状況でございますが、公立機関として上位職、例えば教授及び管理職比率の増加は今後の課題として認識されているのでしょうか。また、具体的な方策や工夫はどのように考えておられるのでしょうか、ちょっとご質問したいと思います。よろしくお願いいたします。

○高際総務部長 先に今いただきましたご質問についてお答え申し上げます。ありがとうございました。

私ども首都大におきましては、女性教員比率20%以上ということを目標に掲げて頑張っております。現状といたしましては、昨年度の比率というのは19%でございますが、この中身を見ますと、準教授は22.4%までできました。一方、ご指摘ちょうだいしています上位職の教授というところを見ますと、昨年度4名教授を採用しまして、うち女性2人ということで、登用も進めておりまして、今約12%までできてございます。

具体的な方策や工夫というご質問をちょうだいしましたので幾つかご紹介をさせていただきます。これまでは、教員募集をする際に、特に女性の積極的な応募を歓迎しますということ

書いたり、それから女性教員が働きやすいいろいろな制度というのをここのところ整えてきていますので、そういったものも一緒にアナウンスをして、ぜひどうぞというようなのを少しずつでもアピールをしているところです。

実際幾つか制度をご紹介しますと。育児とか出産などで研究の時間が十分にとれないという先生方に対して、研究支援員というのを雇う経費を助成しております。それから、平成27年3月ですけれども、一時保育施設というのを整えておりまして、ここ2年で利用も随分進んできております。

こうした取組で女性比率は少しずつですけれども、高まってきているところなのですが、目標が20%以上ということで出しておりますので、引き続きしっかり頑張りたいと思っております。

それから、あわせて、職員についてもご質問をちょうだいしております。職員は女性の割合が非常に高く、半数を超えているというところです。かつ、職員の年齢構成も若くて平均年齢が三十六、七歳ということなものですから、今まさに出産育児といったライフイベントを抱えていて、両立に頑張っている方、それからこれから結婚していくとか、これからライフイベントを迎える方がたくさんいらっしゃるという状況でございます。女性の管理職を増やしていくという上では、やはりまずは女性職員がいろいろな子供を産んだりしながらも仕事が続けられる環境をいかに作っていくかということと。もう一つは、やはりキャリアをしっかり積み重ねて、上の層に行くのだというモチベーションを持っていただくように組織としても育てていくという両方が必要かなと思っております。

両立支援ということでは、昨年度末に人材育成プログラムというのを改定をしまして、その中でもしっかり書き込んでいるのですが、仕事をちょっと離れてもキャリアが途絶えないようにということで幾つか工夫をしたいと思っております。

まずは休む、育児休業中の職員の方が怖くて復帰できないというようにならないように、定期的にニュースレターみたいなものを出していきたいということもあります。いよいよ来月から復帰だ、再来月から復帰だというところも怖くなってしまうところもあると思いますので、例えばタイムマネジメントなどでeラーニングなども受けてもらうなど。

それから、実際復帰して頑張るぞという方には、これまさにこれから検討というか検討中なのですが、テレワークを都に遅れないようにやりたいと思っております。

それともう1点。あと、女性の管理職を増やしていくという点なのですが、我々の法人としてはこれからの第三期中期計画の中で都の派遣職員というのが今後、監督職、つまり係

長などを中心にかなり減っていく状況になっていますので、これは男女問わずなのですが、プロパーの職員を管理監督者に輩出していくというのはものすごく大きい課題になっております。特に女性ですと、やはり心のハードルなどもあると思いますので、研修などでも今年から監督職の研修、これから係長になる方、係長の方という研修を充実しておりますので、そういった研修指導、それから日常の指導を通じてモチベーションを持って一つ上の層で頑張るぞと、法人を背負っていくぞという職員をこれも頑張らせて育てていきたいと思っているところでございます。

○松山分科会長 ありがとうございます。

先ほどの首都大の上野学長のヒアリングに際に、第三期の目標が20%以上で、現在、既に19%となっているので、目標値としては低かったという話があり、今後さらに今のカーブを落とさないようにしっかりと伸ばしていきたいというようなご説明をいただきました。

それから、女性研究者への支援について、いろいろな形の話が伺えまして、非常に心強く思っています。

どうもありがとうございます。

○鈴木委員 今育児と女性のキャリアのお話もあつたのですが、最近は介護との両立というのも話題に上がってきているのですが、このあたりは何か取組してらっしゃるのかなど。

○高際総務部長 そうですね、まさに仕事と家庭の両立というのは介護もありますので女性だけではなくて男性もということがあります。先ほど少し申し上げました研究支援員の雇用経費というのも、当初は女性教員対象だったので、今は性別問わずということをしております。職員についても男性でも育児休業とってくださいというような環境づくりというのは努めていきたいと思っております。

○高橋委員 組織、法人の成長のためには学校経営のためには、もちろん先生方も大事なのですが、職員の役割というのは大事だし、ますます大事になっていくだろうなというふうに思いますし、文科省などもそう言っているというふうに思うのですが、私に関わる大学ですと、「なかなかそうは言ってもどうやって研修していいかわからない」みたいなところ、余り体系だったカリキュラムがあるわけでもなく、職員をしっかりと育成していこうというのはなかなか難しい状況というか模索しているというところがまだまだ多いかなと思っております。

ご報告の中では人材育成プログラムとかいろいろな施策はあるのでしょうかけれども、どんなところに力を入れてその辺を重視されているのかというあたりを教えてください。

○高際総務部長 ありがとうございます。

本当にご指摘のとおりかと思えます。もともとかなりしっかり職員の研修をやっているのですけれども、人材育成プログラムの改定も踏まえまして、今年度はますます各職層ごと、特にさっき申し上げたように監督職、それから課長なりというところの研修を充実をさせていただいています。

特にこれから監督職を目指すという層については、やはり前例踏襲というのではなくて、おとなしく仕事をしているのではなくて、やはり変えていくんだという、自分の業務も組織も、変えていくんだというその意識をしっかりと持つようにしていきたいと思えます。自分だけではなくてもチームで変えていくのだというそういう意識づけが図られるようなカリキュラムに特に力を入れてやっております。

○高橋委員 もう少し具体的にはどんなカリキュラムがあるのですか。

○高際総務部長 先輩の職員の話も聞くのですけれども、実際一つのテーマで、これを例えば改善していくにはどうするのだという具体のスキルだとか。あと、自分の業務なども題材にしながらどの辺が今後発展していかなきゃいけないのかという、割とノウハウも重要なのでしょうかけれども、実際に実践的なところで考えられるようなところが効果があるのかなというふうには思っております。

○高橋委員 なるほど。だから、外部の研修機関に丸投げしてしまうとかそういうのではなくて、どちらかという自分たちで考えてやっていこうという。

○高際総務部長 ええ。だから、講師も法人職員が講師というカリキュラムもかなりございます。

○高橋委員 ありがとうございます。

○松山分科会長 ほかいかがでしょうか。

○島田委員 今のお話で、職員はだんだんプロパーの方がふえていくということで、研修の絡み等もありますが、ある意味東京都の人事交流などがあることによって刺激を受けてちょっとまた第三者的な視点が入るというメリットも少しはあるのではないかなという点もあります。私のいる大学のように小さい私立ですと、職員が固定化してしまっていて同じところをグルグル回っているような状況の中でなかなか改善というのはすごく難しい状況にあるのですけれども。もちろんプロパー比率が上がるのはとてもいいことだと思うのですが、人事交流的なことも踏

まえてどのように、研修体制もそうですけれども、人事交流的なこととか何かありますでしょうか。

○高際総務部長 ありがとうございます。

人事交流という意味では、東京都にも何人かお世話になっていまして、結構都庁の中でもハードなところで鍛えていただいております。

○島田委員 この間までいらっしゃった研修生もそうでしょうか。

○高際総務部長 まさにそうなのです。そうした研修生が研修先の東京都の本当に官房のポストなどでも頑張っておりまして、泣かずに元気でやっているようですけれども。それから、国にも行っています。また戻ってくると報告の発表会などもあり、すごく刺激になるのではないかなと思います。

それともう1点は、確かに先生おっしゃるように、交流というのはすごくいいのでそこは進めていきたいと思います。今年初めてプロパーで課長が一人出まして。私も都からの派遣なのですけれども、都の管理職を見て刺激を受けるというところももちろんあると思いますけれども、やはり自分たちの中から課長になって、その人たちが体張って頑張っていくというのがやはり背中を見て育つという部分では大きいのではないかなというふうに、今まさに日々実感しておりますので、その両輪でやっていく必要があるかなと思います。

○豊田経営企画室長 さらに補足させていただくと、プロパーの職員で管理職に今年の4月に二人上げているのですね。管理職への登用の基準が当然ございまして、何年こういう職務をやっている、係長をやっているとかと、東京都もそうですけれども、そこをベースにしつつ、やはりプロパーの職員にぜひ中心的な業務を早く担っていただきたいというのを我々感じていますので、そこの規定の年数よりは若干早めなのだけれども、きちっとこの方は大丈夫だという判定をした上でお二人上げているのですね。

そういう中で、ぜひ都の職員がまだ中心的に管理職等におるのですけれども、これからは法人のプロパーの方が中心になっていくのですよ、法人で雇用されて採用されて、私たちでもこれから管理職の道があるのだなということをメッセージを込めまして、東京都と法人合せて一緒になってやっています。

我々は都の職員だがあなたたちは法人だということは分け隔てなく垣根をつくらず一緒にやっっていこうということで我々頑張っていますので、この路線でこれからも頑張りたいと思います。

○奥田事務局長 法人のプロパー職員は、優秀ですよ。私も都で三十四、五年都で働いていま

すけれども、遜色は全然ない。むしろ大学事務は東京都の仕事の中ではやや特殊なところもあるので、むしろ優れている。当たり前ですけれども、そのノウハウ含めて優れているので、後に続いてほしいなというのは事務局長の願いであり、東京都といろいろな研修面と交流面で力を合わせながら、結構ほかの大学からも研修については視察を受け入れているので他の大学にもそれぞれ悩みはあると思うのですよ。ですから、都との連携あるいはうまくいけばほかの近所の大学とのいろいろな連携を含めて、いい形にしていきたいなと思います。

○松山分科会長 ありがとうございます。

吉田先生どうぞ。

○吉田委員 教員の人事制度の将来についてお伺いしたいのですが。これまでも点数の見直しとか評価制度の見直しとかされているということは実績報告書で伺っている。もう少しその辺の具体的な内容と、定数見直しというのは削減ということですよ。

○高際総務部長 そうですね。

○吉田委員 その辺の具体を教えてください。

あとは、将来的に教員組織をどういう形で編成していこうとお考えなのか、何か見通しがあればそれについても教えてくださいませんか。

○高際総務部長 前段の定数の確保についてなのですけれども、やはり第二期の中期計画が始まるときに定数を見直しております。数自体は今それを頭数字というのはキープして、その中で適宜配分ということなのですけれども。前回の見直しのときの一つの大きいポイントというのが、学長裁量枠というのを設けていまして、各部局の割り振りもあるのですけれども、それを超えて大学としてこれを強めていくのだと。それから、これをさらに伸ばすことで大学のプレゼンスを上げていくのだというところについては学長の判断で割り振れるというようなものをつけたというのが前回の見直しのときの大きいところでございます。

来年度学部再編でございますので、またその頭数字自体は変わらないのですけれども、学長裁量枠をより少し増やすというような形で見直しをしてございます。

これまではかなり大きい制度導入とか見直しというのを進めてきておりまして、大きいところだと、任期制度を導入をしたり。それから、評価制度も改正しまして、年度の評価を業績給へ反映する、これが多分教員のやる気に結び付けるというような観点があるかと思えますけれども、業績給へ反映したり。それから、これもモチベーションアップを図るという観点で、特別荣誉教授という称号をつくったり。それから、両立支援という意味では、さっき申し上げたような出産、育児、介護を必要とする方々への支援制度というものを整えてきております。



今現在のところなのですけれども、まずは今までできてきている制度について、きっちり定着が図れるように進めていくということが今一番重要なこと、いろいろな制度ができていますけれども、きちんと運用できるようにしっかりやっていきたいということで考えてございます。

今後のあり方については、また学長などのお考えもございますので、各学校学長などと法人のほうでしっかりタッグを組んでどこを目指していくのかというのはしっかり議論して進めていきたいと思っております。

○吉田委員 定数削減みたいな話にはならないのですか。

○高際総務部長 なっておりません。

○吉田委員 今のところはですね。それもどこまでいくかという、それほどここがいつまでも安泰というわけでもないでしょうから、今国立大学がそのところで一番大変な状況になっているわけなので、首都大も本当にどこまで大学かなという思いがあるのが一つ。

あとは、そのために今度新しく学部再編されますけれども、教教分離<sup>6</sup>みたいなことをお考えでしょうか。今は学生の組織と教員の組織とリンクしていますね。そこで学生定員に対して教員の人数が決まっている部分が出ていると思うのですけれども、それを切り離す教員の組織は研究組織と呼び、学生の組織は学生の組織でそのまま学部に置いておくと。だから、その人数をくっつけているのを切り離すということをやっている大学が徐々に出ていますけれども、そのようなことまでお考えがあるのか、お見通しがあるのか、その辺も含めてお聞きしたいと思って伺ったのですけれども。

○高際総務部長 課題としてはあるのかもしれませんが、現在当法人においてその点について議論というのはなされておりません。

○吉田委員 わかりました。

○松山分科会長 さっきの任期制の話で、その方々はいわゆる年俸制は導入されているのですか。任期制の方は年俸制かなんか。あるいはもう既に年俸制は全体の教員の中の何%かという形で。国立大学でやっているのと余り変わらないと。

○高際総務部長 全員年俸制になっております。

○松山分科会長 教員は全員年俸制ですか。

○法人事務局 常勤の教員は全員年俸制です。

---

<sup>6</sup> 教育組織と教員組織の分離

○松山分科会長 それはすごいですね。

○奥田事務局長 いわゆる年俸制といっても、中身は組み合わせた形の仕組で、ある程度やればちゃんと昇給していく年俸制みたいなイメージ。年俸制は年俸制ですよ。

○松山分科会長 そうですか。

ほかいかがですか。

○高橋委員 評価のほうで書いて、ご回答もいただいているのですけれども、大項目の44番の経費の節減に関するという項目が、もう既にいろいろな取組をされていて絞り切っているということかなとは思ったのですが、電気代のことが中心に書いてあって、という印象を受けたのですけれども。ご回答ではそういう業務の効率化とかそういったことで人件費が節約されていたり、そういうことにちゃんと取り組んでいるのだというふうなご回答かなと思うのですけれども。その辺何かもう少しご説明いただけますでしょうか。

○高際総務部長 ICTの関係では、26年度にまず出勤管理システムというのをやりましたので、今まで全部手作業でやっていたのがシステムでできるようになりまして、昨年度は庶務のポータルサイトと例規システムを入れました。事前のご質問にもご回答のほうもさせていただいたとおり、今まで全部法令の改正などに伴ってうちの規程を改正するときは全部手作業でチェックから何からやっけていまして、また変わると全部紙をとということでやっけていまして、できた後も全部印刷物にしていたのですけれども、もう全部データ管理でできたものもリアルタイムでデータで見れますので、印刷費というのがまず落ちました。

それから、出勤管理もそうですし、いろいろな事務の手作業というのが相当あったものが、かなり負担軽減になっていまして、庶務のラインでは残業というのは少しですけれども、減っているということから、人件費にも寄与しているというふうに思っています。

それとあと、お金のこととはちょっと離れるのですけれども、このシステム導入によって各部署間でもリアルタイムで情報がデータなどのやり取りなり確認ができますということと。あと、システムを入れるに当たってマニュアル本を改めてきっちり整理をしたものですから、業務内容の標準化というのにも図れました。

それと、システムでいろいろな規程だとかマニュアルが見れるものですから、また過去の通知文だとかも見れるものですから、日常の業務に当たっても、あれ、これどうだっけというところすぐ調べられる、すぐに共有できるという点では非常に日常業務においてプラスの面が多かったというふうに思っております。

○高橋委員 全体的に業務が専門化されたり複雑化されたりする中で、そういったICTの導

入とかで効率化を図って、そして経費の節減を図るとするのは非常に重要だし、効果も大きいと思います。その取組はすごく評価します。ただ、経費の節減と書いてある以上、何かもう少し具体的な数字できちんと目標管理するとかということをしたほうが説得力があるかなというふうに思いました。

○豊田経営企画室長 ご指摘ありがとうございます。今先生がおっしゃった視点、これからも第三期中期目標期間の初年度でもあり、そういう視点で経費の節減というものを大事に念頭に置いて運営をしていきたいというふうに考えております。

予算執行という意味でいくと、例えばということになってしまうのですが、29年度予算編成のときにも、これは毎年度そうなのですが、当然夏の時期に理事長方針ということで予算編成の方針を法人全体でとりまとめて各部署に徹底していくという作業をしております。

29年度予算ということでいきますと、重点的に教育研究の充実ですとか、あるいは社会貢献の推進、オリンピック・パラリンピックに向けての展開ですとか、あるいはグローバル化、そういったものについて重点的にやっていこうという理事長方針をつくりつつ、一方ではシーリングを各事業にかけまして、今先生がおっしゃったように事業の必要性ですとか有益性という視点をきちんと各部署で鑑みて、その上で予算をこれからつくろうという徹底を組織間で共有した上で予算編成をしております。

私ども経営企画室として財政運営を担っている我々としてもその部分を大事にしながら、各部署と顔を突き合わせながらヒアリング等しながら、それで予算をつくっていくという作業を、これまでもしてきていますし、当然これから来年度予算を組んでいくときにもその部分は大事な視点でございますので、経費の節減という視点を忘れずにやっていきたいと思っております。

ただ、一方ではやはり教育研究の充実と、大学本来高等教育機関の本来の大事な視点というのがございますので、管理経費のどこまで節減ができるかという視点と合せながら、やるべき教育研究の展開というところも大事にしながらやっていきたいというふうに考えております。

○松山分科会長 国際化の話、グローバル化の話が出たので、ちょっとそちらのほうでお伺いしたいのですが、首都大は第一期の評価の中でグローバル化が遅れているという非常に厳しい意見があったというふうに伺っているのですが、第二期はかなり積極的に取り組まれて、私は高い評価をしているのですが、成果が出ているというのは間違いはないというのがある。それから、法人の姿勢のおかげだと思うのですが、各大学あるいは高専がこれに取り組んできて一定の成果が上がってきているというのは間違いはないのです。第三期に向けてこ

れをさらに発展させていく。特に先ほどの理事長のお話の中で一番最初にGが出てきましたね。その取組を具体的にどう展開していくのかというような話が既に出ているのか、あるいはこれから取り組んでいくのかというようなのはいかがでしょうか。展開をどうするのか。

○奥田事務局長 では私のほうから。

小池知事になりまして、川淵前理事長は任期満了だったのですけれども、新理事長の指名がございまして、直接知事から指示があったということです。首都大としても分科会長のご指摘がございましたとおり、国際化として留学生の受入れのほうにむしろ重点的に力を入れたのですけれども。島田理事長も情熱的な方でございまして。大学、教授、学生など付き合っている方も国際の方がすごい方でございまして、やはりご自身の経歴からいって、自分で塾を持っているぐらいなので、海外、国際分野に対しては、並々ならぬ情熱をお持ちです。これまでと視点が異なっております。やはり私たち事務方が言われているのは、どういう学生を育てたらいいかという学生を育てる視点がちょっと異なるというか、海外で卒業生が活躍することは、平和な戦いなのだと。武器を持たない戦いなのだと。世界へ出ていって戦えるような人材を育てたいという強い思いがございまして。経済系の人なので、研究ももちろん大事だとわかっているのだけれども、研究者も含めて国際機関で日本人の地位が低下していると、そういう話があったかもしれませんが、そうではないのだと。日本人がどんどん出ていってディベートしてやっていくのだということで、視点を少し変えたいというようなお話は強くいただいています。

さはさりながら、大学は大学で学長、校長の考え方がございまして、まさに今、議論を始めているところでございます。

お金のかけ方というよりむしろ進め方というのか、視点ですよ、今まで本当に留学生を入れていく、留学生の数が少ないということも含めて、最初の計画ではいろいろご指摘があったように聞いていますけれども、今はものすごい数で留学生がふえていて、学生寮も整備し。生で英語でやりあっているというのは、そういうのが当たり前になっている時代になってきているのは間違いない。

もともと先生方は当然英語は達者なのですけれども、学生たちにもそういういい効果が出てきて、国際交流が出てきているのは間違いない。では次のステップに行くべきじゃないのという視点が違う、いい意味で違うというのは国際経済人というのかな、理事長というのは、前理事長は理事長なりの世界があったのですけれども、今度島田理事長はまた自分なりの世界をぜひ伝えていきたいという熱い思いがあるので、そういう意味では30年度予算とかに向けてこれ

から東京都といろいろ調整に入るのですけれども、金額の多寡よりも質を少し方向を付加するというのかな、今までのを否定するのではなくて、さらにそれを土台にしてもう一つ違う方向性を2大学1高専に持ってもらう、特に産技大は大人の人もいいのですけれども、南大沢に来ている学生たちに植え付けたいというそういうところを事業化していきたいと考えています。

なので、第三期中期計画の中身は中身で大事なのはよくわかっていて、そのベースに少しアクセントをつけたいという思いでやっております、今議論が始まったところでございますので、30年度予算を具体化する中とか、これから経営審議会含めていろいろな場での議論を踏まえて、また、来年の今ごろにはある程度の報告ができるように頑張っていきたいと思っています。必ずいいものができると思っています。

いい意味で相当価値観が違ってしまして、研究者対経済人と言いうべきか、そういう実社会に生きてきた学者の方と研究中心にきた学長たちの議論が始まっているというのが現状です。でも、必ずいいものができると思っていますけれども。事務方はその裏方に、東京都のお力も借りながら奮闘してまいりたいと思っています。

ちょっと雑駁ですけれども、具体的な事務方の答えは伝えておりますので、事務局長がまとめてお答えさせていただいてよろしいでしょうか。

○松山分科会長 ありがとうございます。大変でしょうけれども、よろしく願います。いかがでしょうか。

あと、情報セキュリティの問題というのは第二期の間にちょっと大きな問題がありまして、これはやはりリスク管理の面でかなり首都大をイメージダウンさせたのではないかと思います。あれだけマスコミで大きく取り上げられると、これはもう必然だと思えますけれども。

やはり現場で具体的に押さえるところはきちんと押さえていって、常に新しいものを更新しながらやっていくという姿勢を持ち続けていただきたいというふうに思います。大きな大学がちょっと失敗してもそんなに目立たないのですけれども、中規模、小規模の大学がちょっとした失敗すると、それがマスコミで報道されると、これはもうものすごい大きなボディブローになってきますので、そこは十分注意していただきたいなと思います。

大分対策を練られているようなので、これ大きく期待したいと思います。

ほかいかがでしょうか。どうぞ。

○高橋委員 質問する場を間違えたのかもしれないのですけれども、先ほどの大学のほうで2大学1高専の認知度向上という第三期の目標の文言を取り上げてしたのですけれども。もちろん日々の教育と研究をしっかりとやっていくことが最終的にはブランド力の向上にきちんとつな

がるはずなので、何か突飛なことをやる必要はないとは思いますが、それでも何度も何度もこの認知度向上、ブランド力とかということが言われている中で、何か法人として新しい企画をお考えになっているようなことはあるのでしょうか。

○豊田経営企画室長 新しい企画というご説明になるか微妙なのですが、先ほど上野学長が話していたかもしれませんが、執行部の学長、副学長を初めとしたそういう広報戦略会議というものをやっていますというご説明を差し上げたと思います。そういう中できちっと上層部が意思統一の下でどういう広報をしていくかということ適切に判断をしていくというのが一つあるかと思います。

私ども事務局としての動きなのですが、昨年度までは広報の担当というのが当然各セッションにはいるのですが、正式な職といったときに広報担当がどこにいたかと言いますと、入試広報は基本的に首都大が中心に当然やっているのですが、経営企画室が首都大の広報などについて、南大沢に行って先生方とお話していろいろ記事にしたりとかということをしていたのですが、この4月から広報のセッションをやはり現場に近いところで先生方や学生と近いところで情報をとって、何を戦略的に発信していくかをきちっと考えることが必要だろうという信念のもとで、南大沢に広報セッションを新しくつくりました。先ほど松山会長がご披露いただきました朝日新聞のあの広報も南大沢の広報セッションが執行部といろいろ話をしながらできたものです。

なので、これからの方向性としては、やはり現場で身近なところで先生、学生と話し合いながらいろいろな新しい情報や、何をどういう優先順位で発信していくのかということ常々考える、そういう信念でやっていくべきなのかなというふうに考えております。

こういう地道な事務局として、また法人としてできることを積み重ねていく中で、どういふふうにネームバリューを高めていくかということ地道にやっていくことも必要なかなというふうに感じております。

また、理事長が冒頭申し上げたように、オンリーワンということのお話もあったかと思うのですが、先ほどは理事長が観光ということで話していたと思うのですが、オンリーワンという考え方には観光以外の面も当然あるかと思います。それは国際化もそうかもしれませんが、教育のあり方もそうかもしれません。そういうところも含めて、さっき事務局長が申し上げたように、どういふことをこれからしていくかといういろいろな事業展開を考えていく中で、そもそも今までやってきた2大学1高専それぞれの強みが自分たちのどこなのかということ今一度振り返りながら、何を発信していくと一番都民に還元できるのか、あるいは優秀な

先生方を採用していくとか、学生を増加させていく、そういうところにつなげていけるのか、そういうことを真剣に考えていきたいというふうに考えております。

○鈴木委員 少しまた関係するかもしれないのですけれども、あと各大学、高専の方からのお話を伺っているのですけれども。法人の資源と言いますか、一生学び続けるという意味で、高専からずっと大学があって、またその後も社会人の教育であったりリカレント教育であったりというのがあるかと思いますが、法人全体としてどういうふうに大学の資源をどういうふうに地域に還元していくのかという意味で教育機関として、少し視点が大きいのですけれども、展望と言いますか、あったら少し伺いたいなと思います。

○豊田経営企画室長 2大学1高専のそれぞれの特色を生かしながら、法人全体でどういうふうに的確な事業展開できるのかというそういうところが一番大事かなというふうには考えております。例えばということで、2大学1高専ということで行きますと、事業的にはグローバルコミュニケーションプログラム（GCP）という事業をやらせていただいています。これは、2大学1高専それぞれで学生、またそのリーダーというものを2大学1高専それぞれから人が出てきて、一緒になって海外のいろいろなフィールドワークや現地学生との交流とかを通じながら、それぞれの見識を高めていくというつながりを今持っています。今年度はそれもチーム数を増やすなど、様々な改善、改革もやっていこうという動きをとっております。今先生おっしゃったように、どこまで社会に還元できるかとか、どういうふうに地域に還元できるかというのは非常に大事なところでございます。2大学1高専全体でそういう視点をどういうふうにとらえていくのかというのを、これからもずっと続くような課題だと思っておりますので、引き続き今おっしゃった視点を大事にしながら考えていきたいと思っております。

○松山分科会長 私が関わらせていただいて4年経つのですけれども、今日の午前中からのヒアリングもそうですけれども、やはり首都大、産技高専、産技大含めて、教育という面ですごく質の高い教育をされているし、積極的に改善しようとしているという点では、さっき豊田室長がおっしゃったオンリーワンの誇りを持って、うちの大学の組織は教育の面では日本のトップをいっているのだよというぐらいの意識を持っているのではないかというふうに思います。そこをやはり本当に人材育成の面でこんなに素晴らしいことをやってきているのだということを誇りに持てるというふうに思います。

ですから、そこを強化して、さらに伸ばして行って、世界のトップ、要するに午前中の理事長の話ではないけれども、世界に伍してというか、世界のトップに立つのだぐらいの意気込みがあつていいのではないかというふうに評価をしながら書いた次第です。

ほかに意見ございますか。

よろしいですか。

では、時間ですので、これでヒアリングを終わりたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

(休憩)

○松山分科会長 午前中に2大学ですね、首都大と産技大の評価を終えましたので、引き続いて産技高専の評価に入りたいと思います。

まず、28年度の評価ということで、お手元の資料、参考資料2の16ページから、A3のほうから16ページからで、A4のほうは3ページからです。

それでは、お諮りします。大項目番号28の項目でございますが、評定が皆さんが2でございますので、この評定案が2になっていますが、このまま2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 次が、教育課程・教育方法でございますが、全員が1ですので、これも1でよろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 30番は終わっているわけですね。

31番、これにつきましては、教育の質の評価・改善でございます。島田先生が1ですが、その他の方が2ですが、島田先生、いかがでしょうか。

○島田委員 2でよろしいです。

○松山分科会長 2でよろしいでしょうか。はい。

評定素案どおり2とします。

大項目番号32、学生支援に関する取組でございます。これは1が4人で2が3人ということで、鷹野先生、村瀬先生、吉田先生が2で、そのほか1でございます。学生支援に関する取組として、いかがでしょうか。

○吉田委員 私のほうは1に評価すること、問題ないと思います。

○松山分科会長 他にご意見はございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 では、吉田先生も1ということで、1で、学生支援に関する取組、よろしいでしょうか。十分に支援をしていると、産技高専はしているということで。では、評定素案どおり1とします。



次が、大項目の33番です。これは島田先生が1ですが、その他の方が2です。島田先生いかがでしょうか。

○島田委員 2でよろしいです。

○松山分科会長 その次が大項目番号34番です。都政との連携に関する取組として、内容はオリンピック・パラリンピック競技大会を見据えた取組の実施ということで、島田先生が1ですが、2でよろしいでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 評定素案どおりとします。

最後が、地域貢献等ということで、これも島田先生が1ですが、2でよろしいでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 ありがとうございます。

ここまでが28年度の評価でございますが、29番と32番が1で、その他は2ということで、評定案どおりということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

○岡大学調整担当課長 引き続き法人の平成28年度項目別の評価素案が次のページにございます。

○松山分科会長 それでは、20ページからになります。大項目番号38番、首都大における教育・研究組織の再編成案の実施に向けた対応、これは皆さん2でございますので、2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

それから、教員人事、2項目ありますが、これは私と鷹野先生が1なのですが、結構苦勞するのは私もよくわかったし、鷹野さんも副学長をやられて、相当苦勞するというのはよくわかったので1にしたのですが。では、2としますがよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

職員人事、これは皆さん2でございます。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

次が、各センター組織の機能強化、キャリア支援の実施等がございますが。これは高橋委員

と島田委員が1ですが、いかがでしょうか。

○高橋委員 評価は2でよいです。

○島田委員 2でよろしいです。

○松山分科会長 2でいいですか。では、2ということで、評価案どおり。

それから、その下の大項目番号42、業務執行の効率化に関する取組、これも2でよろしいでしょうか。全員が2です。

(「異議なし」の声あり)

次が、財務運営の改善に関する目標達成するために取り組むべき措置として1が、大項目番号43、自己収入の改善に関する取組。島田委員が1ですけれども、先生、いかがでしょうか。

○島田委員 2でよろしいです。

○松山分科会長 では、2とします。

大項目番号44、経費の節減に関する取組、これも島田委員、いかがでしょうか。

○島田委員 2でよろしいです。

○松山分科会長 では、2とします。

大項目番号45の資産の管理運用に関する取組、これも2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 では、2とします。

それから次が、自己点検・評価等に関する目標を達成するための措置ですが、島田先生が1ですが、いかがでしょうか。

○島田委員 2でよろしいです。

○松山分科会長 では、2とします。

それから、情報提供等に関する取組、これも2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

次は、その他業務運営に関する重要目標を達成するためにとるべき措置として、施設設備の整備・活用等に関する取組、これも2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

安全管理に関する取組、49番も2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

次が若干分かれます。エコキャンパス・グリーンキャンパス化の推進による省エネルギー対策の実施ということで、島田先生、鷹野先生、吉田先生が1で、ほかは2なのですけれども。

私は評価したいと思うのですが。かなり省エネに取り組んできたということがあって。

○鈴木委員 私も1で良いと思います。

○松山分科会長 いいですか。

高橋先生もどうですか。

○高橋委員 評定を1とすることに特段異議はありません。

○松山分科会長 この評定案は2なのですけれども、自己評価ではAなのですけれども、我々はSをつけてもいいのではないかと、それだけの意識を持って取り組んできたという。これ必ずしも今年だけの成果ではなくて、今年に至ってさらに結実しつつあると、結構前の年から継続して取り組んでおられるから、私たちは28年度も評価してもいいのではないかという気はするのです。1にしましょうか。よろしいですか。

○高橋委員 はい。

○松山分科会長 では、1にします。

それから、法人倫理に関する取組、セクハラ・アカハラに対する取組等、研究活動の不正行為への対応強化、2でよろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

最後の項目、国際化に関する取組、これも結構積極的に支援していると思って私も1にしたのですが、私と島田先生ですけれども、2でよろしいかと思えます。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 2にいたします。

そうしますと、評定案の中で大項目番号50だけを2を1に変更するというので、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

これは28年度はこれで全て評価案をとって評定にしたいと思えます。

何かご意見ございますでしょうか、この28年度全体を通して、何かご意見はございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 それでは、今度は期間評価です。

○岡大学調整担当課長 参考資料4の前のA4の横表でございます。

○松山分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、既に2つの大学は終わっていますので、産技高専に関する目標を達成するためにとるべき措置というものです。よろしいでしょうか。

一つ目、教育に関する目標で、教育の内容等に関する取組、大項目番号28、入学者選抜、これ皆さん2ですので、2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

次の教育課程・教育方法、これは各年度評定も1ですし、皆さんも1ですので、これは文句なく1で。

それから、教育実施体制は、島田先生が1ですけれども、ほか2で。よろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 では、これは2とします。

それから、大項目番号31の教育の質の評価・改善、自己評価がAですが、島田先生と村瀬先生が1ですが。過去もずっと2で年度評価が2だったのですが、これは2でよろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 学生支援、これは4人が1で、3人が2という割れ方をしましたので。吉田先生いかがでしょうか。

○吉田委員 評価を上げることにはやぶさかではありませんので。

○松山分科会長 産技高専は学生の支援というのが非常にきめ細かいですよ、いろいろな幅広くやられていると思いますので、これは自己評価はAですけれども、我々の評価は1としましょう。よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

1枚めくっていただいて、研究に関する取組。これは島田先生と村瀬先生が1ですが、ほか2で、今後に期待しますけれども、この第二期は2でよろしいかと思えます。

それから、社会貢献の項目で、34番、都政との連携は、これは島田先生1ですけれども、2でよろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 その次の産学公の連携推進2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

地域貢献等も2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 産技高専の評価について、1が2つですね、一つは29番の教育課程・教育方法、2つ目が32番の学生支援ということで。自己評価ではSが1つだったのですが、評定では1が2つということで、我々の評価のほうが上がったということで、こういうことがあってもよろしいのではないかと思います。

それでは、法人のほうの評価に入ります。

1番目が、組織運営の改善に関する取組で、大項目番号37番、戦略的な組織運営。評定案が2で、よろしいでしょうか。全員が2です。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 次の38番、組織の定期的な検証、これは島田委員が1ですけれども、ほかは2ですので、よろしいですか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 教員人事、これにつきましては自己評価がSで、評定案が1です。島田先生、高橋先生と村瀬先生が2ですが、4対3と分かれておりますが、いかがでしょうか。高橋先生。

○高橋委員 1で結構です。

○松山分科会長 1でいいですか。

島田先生、いかがでしょうか。

○島田委員 異議はありません。

○松山分科会長 では、これは自己評価のとおり1といたします。

職員の人事、これにつきましては全員が2ですので、2とします。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 各センター組織の機能強化ということで、これは島田先生が1ですけれども、ほかは2で、2でよろしいですか。

○島田委員 異議はありません。

○松山分科会長 それから、42番、業務執行の効率化、これが全員が2ですので、2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置として、自己収入の改善に関する取組、これは評定案が2で、島田先生が1ですが、いかがでしょうか。

○島田委員 異議はありません。

○松山分科会長 それから、44番、経費の節減、これは高橋先生が3をつけておられますが、これは、経費の節減についてはいかがでしょうか。何か思うところがあるの評定でしょうか。。

もっと節減できるんじゃないかと、厳しい意見でございます。

○高橋委員 評定は2で結構です。

○松山分科会長 では、評定案全体として2と。

45番、資産の管理運営に関する項目ですが、2でよろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 はい。

最後のページになります。自己点検・評価等に関する目標で、自己点検・評価等につきましては、島田先生が1で、その他2ですが、2でよろしいでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 47番、情報提供等も、島田先生以外は2ですので、2でよろしいでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 最後、その他業務運営に関する重要目標を達成するためにとるべき措置として、48番、施設設備の整備・活用等で、2でよろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 次が、49番、安全管理、2でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 それから、社会的責任に関する目標で、環境への配慮、これは4人の方が1で、3人が2ですけれども、男女きれいに分かれたということですが。私は環境への配慮は先ほど意見を申し上げました、エコキャンパスとかそういう問題を含めると、1でいいと思います。高橋先生、いかがでしょうか。

○高橋委員 はい。

○松山分科会長 1にいたします。

法人倫理、これは島田先生が1ですが、2でよろしいでしょうか。

○島田委員 はい。

○松山分科会長 国際化、私と島田先生が1なのですけれども、第一期から第二期にはかなり国際化を推進するのに法人が強力なバックアップあったと思って私は1にしたのですが、将

来さらに期待して、ここは2にとどめておくということによろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

○松山分科会長 第二期の評価では、法人のほうは39の教員人事に関する項目が自己評価Sで、評定も1です。それから、50番の環境への配慮、同じく自己評価がSで評定が1ということでございますが、ほかは全て2ということで、順調に進められているという結果です。

全体を通して何か、ここはこうしたけれども、もう一回見直したほうがいいのではないかといいところがあれば、いかがでしょうか。よろしいですか。全体を見直していただいていた方がいいでしょうか。

これは昨年度より少しよくなるのですかね。甘いかなという。

○事務局 資料2のほうに昨年度までの率が載っているのですけれども、やや2から1に変更していただいたところがありますので、年度評価はやや評定上は良い評定を頂いたことになると思います。

○松山分科会長 そうですね。27年度が低かったのですね。大幅に上回って実施しているという1が。25年度も低いし。昨年度よりかなりよくなるということです。知事に報告の際には大変頑張っておられたということを私が申し上げればいいということですね。

あとは全体評価のところの話になるのですが。

○岡大学調整担当課長 まず、28年度の全体評価ということで、資料3をご覧ください。

○松山分科会長 まずは28年度の全体評価の話になるのですね。28年度の全体評価につきましては、資料3、これにつきまして、それと参考資料1ですね。ここでこれを文章を議論するというのはちょっと難しいですね。

○岡大学調整担当課長 何か特段ご意見とか今日のヒアリングを踏まえて何かございましたらお願いいたします。

○松山分科会長 これを読んでいただいて意見を寄せていただく形をとりましょう。ここで直ちに文章を読んでいただいて意見をいただくというのはちょっと難しいと思います。それで、メールでご意見をいただければ。

お手元の資料の、この文章の細かいところを自分でここで読んでというのはちょっと難しいですね。頭も大分疲れていますし。

○岡大学調整担当課長 事前にもお送りしていますけれども、今日のヒアリングでまたある程度もうちょっと肉付けしたほうがいいのではないかといいところもあると思われまますので、もう一度こちらの全体評価については改めてお送りさせていただいて、ご意見等をメールなりい

ただければ、またそれを反映させていただきます。

○松山分科会長 それでご意見をいただいたら私と事務局にお任せいただいて修正するという  
ことでいかがでしょうか。

○岡大学調整担当課長 はい、そのようにお願いいたします。

今資料3というのが28年度になりまして、その後同じ手法でまいりたいと思うのですけれども、資料5に今度は中期の全体評価文章があります。もう一つ、資料7というのがあって、参考意見書ということで、こちらは参考意見書という形で、法人のほうに委員からの貴重なご意見ということでお伝えする内容です。

○松山分科会長 これは結構厳しいこと書いてありますよね。これは非公式に取りまとめるものでしたでしょうか。

○岡大学調整担当課長 ええ、評価書は、法人に対する評価そのものとなる一方で、参考意見書は、評価書に載せる内容とはならないけれども、委員の方々からの個別のご意見をまとめたものです。この3つをまたご意見改めていただきたいと思います。

○松山分科会長 そうですね。

では、本日の会議では一応これについて審議したと、全体評価について審議したけれども、まだ今日のヒアリングを受けて皆さんのご意見を反映させるために、改めて各委員から意見をいただくということにしたいということで、最終的には分科会長と事務局でまとめて、そのまとめた結果について改めて先生方にお送りしますと。さらにそこで問題だというのであればまたご意見をいただくということにしましょう。

○岡大学調整担当課長 はい、よろしく願いいたします。

○松山分科会長 それでよろしいでしょうか。

今日お持ち帰りいただくのは、資料3、5、7でよろしいですか。3、5、7を持って帰っていただいて目を通していただく。

○岡大学調整担当課長 重たいのは置いていっていただいて、また別途ご指定の場所にお送りさせていただきますので。全部置いていっていただいても結構です。

○松山分科会長 資料3、4、5も置いていってもいいそうですね、これは軽いので。

○吉田委員 意見の集約の期間をいつぐらいと決めていただいたほうが良いです。

○松山分科会長 いつまでというのを。結構忙しいですね。

○岡大学調整担当課長 非常に短い期間で恐縮ですが、18日火曜日ということで、いかがでしょうか。



○松山分科会長 18日火曜日まででお願いします。

○岡大学調整担当課長 よろしく願いいたします。

○松山分科会長 では、来週の火曜日までに皆さんから意見をお寄せいただくということでご理解いただいたと、この委員会ではそういたしたいと思います。

さて、あとは、今日欠席の先生方にもその旨ご連絡をお願いします。

ということで、今日の議論はここまでですが、事務局から何か今後のスケジュール等につきましてご説明いただければと思います。

○岡大学調整担当課長 本日は長時間にわたるヒアリングまた素案をご審議いただきまして、ありがとうございます。

今後のスケジュールでございますが、分科会長のご説明にもありましたとおり、本日の議論、また18日までのご意見をいただいて、また法人からの意見の申し出も分科会長と調整させていただきまして、最終の評価案を次回8月3日の第3回分科会で確認・ご審議いただくこととさせていただきます。

この8月3日の分科会では、財務諸表と利益処分案についてのご意見もいただくことになっております。8月3日は午後3時から5時までを予定しておりまして、都庁内で行いますけれども、またちょっと会議室等は別途ご連絡をさせていただきます。

それから、少し先になりますけれども、8月21日には第2回評価委員会の開催予定でございます。こちらは第二期の中期目標期間の評価と、積立金繰越の審議を行いますので、ご出席のほどよろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○松山分科会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか、何かご質問ありましたら。この8月21日の評価委員会の全体会議ですよね。

○岡大学調整担当課長 はい、全体会議です。

○松山分科会長 この間の健康長寿センターでやったあれが第1回で、その第2回目ということでしょうか。

○岡大学調整担当課長 はい。当分科会からは主に中期の評価案を審議いただくこととなります。

○松山分科会長 それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了したいと思います。

どうも長い時間ありがとうございました。お疲れさまでした。

午後 3 時 3 2 分 閉会