

東京都地方独立行政法人評価委員会
平成28年度第2回公立大学分科会 議事録

1 日 時

平成28年7月8日（金曜日） 午前10時00分から午後2時20分まで

2 場 所

都庁第一本庁舎 16階 特別会議室S6

3 出席者

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

4 議 題

(1) 審議事項

- ① 平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング
（首都大学東京、産業技術大学院大学、東京都立産業技術高等専門学校、法人事務局）
- ② 平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績評価（素案）の検討

(2) その他

5 議 事

**・平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング
（首都大学東京）**

○吉武分科会長 定刻より少し前ですが、皆様お揃いですので始めたいと思います。

本日は、お忙しい中、また、暑い中を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28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、今回の業務実績評価について充実した内容の評価をいただいたこと、厚く御礼申し上げたいと思います。

なお、本日は、梅田委員が公務によってご欠席と同時に、池本委員が体調を崩されたというご連絡がありまして、欠席と伺っております。また、鷹野委員は途中でご退席されると伺っております。

当初は5時終了の予定でしたが、事務局に無理をお願いして、4時に終わるように進めていきたいと思っております。

それでは、審議に入ります前に事務局から報告をよろしく申し上げます。

○松井課長 それでは、2点ご報告いたします。

まず、4月の公立大学分科会と5月の親委員会である評価委員会でご審議いただきました中期目標について報告します。第三期の中期目標は、平成28年第2回都議会定例会に付議し、6月15日の議決を経て決定しました。これを受けまして、法人に指示するとともに、東京都のホームページに掲載する形で公表しました。委員の皆様には、この間、さまざまご指導、ご助言をいただきまして、誠にありがとうございました。今後は、中期目標を受けまして、法人が策定する中期計画についてご意見をいただくこととなりますが、引き続きご指導のほどよろしくお願いいたします。

2点目は、7月1日付けで人事異動がありました。初宿部長の後任として、池上首都大学調整担当部長が着任しております。

一言申し上げます。

○池上部長 7月1日付けで首都大学調整担当部長に就任しました池上でございます。改めて、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、お忙しいところ、また、お暑い中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。本日の議題であります平成27年度業務実績評価につきましては、短いスケジュールの中で膨大な資料を読み込んでいただき、評価及びコメントをご提出いただきました。温かい反面厳しい視点から、貴重なご指摘をいただきまして、誠にありがとうございます。平成27年度の業務実績評価につきましては、ご案内のとおり、来年度までの第二期の中期目標期間の1年を残す年度に当たる年の評価となっております。先ほど課長からも申し上げましたように、第三期に向けては議決が通っておりまして、今、法人のほうで第三期の中期計画を策定しているところです。そうした意味で、本日の議論は第三期につながるような意味合いもあると思いますので、ぜひ活発なご議論、ご審議をお願いしたいと思っております。

本日は長丁場ですが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○吉武分科会長 どうもありがとうございました。池上部長はもともと首都大学東京の法人化のころにご担当されていたということで、前後の事情を特に詳しくご存じですので心強いと思います。よろしく申し上げます。

それでは、本日の予定について、事務局から資料をご説明いただいた後、理事長からのご挨拶をいただき、首都大のヒアリングを行い、続けて産技大のヒアリング、首都大の評価素案の審議、午後からは高専、法人事務局からのヒアリング、産技大、高専、法人事務局の評価素案の審議を行いたいと思います。

非公開とすべき案件はありませんので、それぞれ公開とさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

本日は、傍聴人はいないとのことですので。

それでは、長時間ですが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

本日の配付資料について、事務局からご説明をお願ひします。

○松井課長 それでは、ご説明させていただきます。お手元の資料1「平成27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。「Ⅰ 評価方法」ですが、法人の年度評価については、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って行うものです。評価の流れ、実施方法については、図に記載のとおりです。

「Ⅱ 評価結果」の「1 項目別評価」ですが、項目別評価については、各項目の事業の進捗状況や成果等を総合的に検証していただき、4段階で評価をいただいております。各項目の評価は、委員の皆様からの評価が一番多い評価を仮の案として採用しております。「(1) 評価結果」の表がありますが、一番左の「27年度（案）」の欄をご覧ください。今回評価していただいた項目は47です。その中で、評価1が3項目、評価2が44項目となっております。法人の自己評価における最も良い評価であるS評価が含まれている項目は4項目ありましたが、そのうち3項目が評価1、1項目が評価2となっております。また、自己評価がBであったものが1項目ありましたが、それは評価2となっております。

次に、右側の「2 全体評価」です。「(1) 業務実績について」をご覧ください。まず首都大です。首都大は、受入留学生の増加につながった取組、成果や傾斜的研究費への若手研究者海外派遣支援枠の新設など、若手研究者を積極的に支援する取組などが評価されています。

次に産技大です。産技大は、平成27年度に開講した事業アーキテクトコースにおいて、他大学等の特色ある教育手法を取り入れたことや、情報アーキテクチャ専攻が受審した分野別認証評価において、教育改善の取組によって評価結果が大幅に改善したことなどが評価されています。

産技高専は、女性技術者のキャリアプランを考える座談会など、体系的キャリア支援を充実させたことなどが評価されています。

最後に、法人の業務運営です。こちらは、加速する高等教育機関の国際化に対応して、教育研究を支える職員の質の確保に力を入れていることや、法人全体として組織業務の効率化に積極的に取り組んでいることを評価されています。

次に「(2) 総評」です。6年間の第二期中期目標期間の5年目、実質的な仕上げの年度として、年度計画を着実に実施し、順調に成果を挙げているという評価です。

最後に「(3) 中期目標・中期計画の達成に向けた課題及び要望」です。大学・高専改革の取組やその成果に対する社会の関心も高まりつつある中で、首都大、産技大、産技高専が、その個性や特色を発揮しながら、スピード感を持って改革に取り組み、プレゼンスを維持・向上させられているかという点について、十分に検証する必要があるとしております。

概要について説明しましたが、本日は、お配りした資料2の全体評価（素案）、資料3の

項目別評価（素案）について、2 大学 1 高専及び法人に対するヒアリングを実施した上でご審議をお願いいたします。

説明は以上です。

○吉武分科会長 今回の A 3 の資料の下のほうに「評価項目」とありますが、あの中で、S だったけれども、こちらが 2 にしたというのはどれでしたか。念のために確認させてください。

○松井課長 産業技術高等専門学校の②教育課程・教育方法です。

○吉武分科会長 ここが、自己評価は S だったけれども、2 になったと。あと、先ほどの 3 つの星印のところは、それぞれ自己評価も S ということですね。

○松井課長 自己評価のほうは項目は細かくなっていますが、その中に S が含まれているということです。

○吉武分科会長 B が入っていたのは産技大の①入学者選抜でしたか。

○松井課長 はい。

○吉武分科会長 それは B だけど、皆さんは 2 だと。そこだけが自己評価と我々の評価とで違っている項目ですね。

○松井課長 はい。さらには、それも全員一致ではなく、皆さんのご意見が分かれているところです。

○吉武分科会長 そのあたりが本日の審議のポイントになるかと思しますので、よろしくをお願いします。

それでは、ヒアリングを行いたいと思います。ご入室していただいでください。

（理事長及び関係者入室）

○吉武分科会長 朝早くから、暑い中をどうも申し訳ありません。

それでは、早速、ヒアリングを開始したいと思います。

初めに、法人を代表しまして、川淵理事長からご挨拶をよろしくをお願いします。

○川淵理事長 本日は、当法人のための評価ということでお集まりいただきまして、ありがとうございます。

どういう立場でものを言っているのかよくわからないのですが、この前、評価委員会の中で大体お話し申し上げたので、改めてあまり言うこともないかなとは思いますが。

この法人は、第二期中期計画期間の最終年度ということで、今までの目標達成に向けて、今までに皆さんからいただいた評価の中の改善点その他に関して、きちんとフォローして進めてこられたと私自身は自負しております。来年から第三期中期計画期間に入りますが、先日の都議会定例会を経て中期目標が決定したということで、以降は、鋭意目標達成に向けて我々としては中期計画を検討していくという段階です。

平成 27 年度に我々として展開してきたことは、理事長の立場としては、前々から申し上げていますが、首都大学東京の認知度向上に対して、世間に対して、首都大学東京の名前を理解してほしい、要するに、首都大学東京といっても、公立かどうかわからない、学

生の就職の際に、どこの私立大学かと言われることがあったようです。私自身がそういうことは感じていましたが、僕が理事長になる直前の学生に対する調査の中で、大学に対する希望は何かというと、大学の名前を変えてほしいという回答が半分以上あって、これは本当に驚きました。当然、学生は、首都大学東京の位置づけを十分理解した上で入学してきたわけですが、その学生が、首都大学東京という名前に愛情を持っていないというか、世間の認知度が低いということで問題点を抱えていることに対して、私としては驚きました。

2年置きにそういう調査をしていますが、昨年でしたか、それまでは5割くらいあったものが、やはり3割くらいが名前について回答していました。もちろん、時がたつにつれて、そうした学生の不満というか、要望が減っていくことは当然だと思いますが、いずれにしても、これから首都大学東京の卒業生が社会で活躍していくには、あと20年くらいかかるのではないかという感じがあります。首都大学東京の存在を世間の人に十分アピールしていくことができれば良いということ、私自身の大きな使命として今まで活動してきました。

そんな中で、昨年は特に、当時の知事がおっしゃった高度金融専門人材養成プログラムをスタートさせたわけですが、いろいろな形でそういう研究テーマを設けて、そういうものを進めていくべく努力しています。

私自身、この前、子ども・若者貧困研究センターを立ち上げた際に、阿部彩先生という、その道の最先端の研究者として世界でも名が知られている先生とお会いして、いろいろお話をしました。研究センターは立ち上げたばかりで、全体のスタッフがまだ十分に足りていない中で、東京都だけではなく、各都道府県から、これについていろいろ指導してほしいという申し出が結構あります。やはり子供の貧困問題は大きなテーマであると特に感じています。

そういうこともあって、平成27年度の実績とは何の関係もないのですが、首都大学東京は都民の税金で運営されていますので、私自身は、東京都民の子供たちを、都民の貧困家庭の人を特別扱いしてバックアップしていくことを、どうしても取り上げていきたいと思っています。今回、それとは直接の関係はありませんが、都民に対して存在価値を認めってもらう意味でも、貧困という点から言うと、もっと都民のことを考えるべきであると。それは、当然のことながら、東京都民の税金で運営されているからにはほかならないと思っています。

大学ではいろいろなことを展開していますが、特に産業技術大学院大学では、文部科学省から認められた人材育成ということで、東南アジアとの関連について2億円近い予算をもらって活動しています。そういうことから言うと、新しいアイデアを積極的に出して、大学の中身を高める努力をしていただいています。何しろ、受験する学生の数が少なく、必要な募集人員を獲得することもままならないというのは大問題です。いくら良い授業をしても、教わる学生がいけないのでは意味がないと私自身は思っています。

こうしたことも、法人を挙げて、PR その他積極的に周辺に訴えかけるということを中心に活性化して展開していかなければならない。今までは、それを実施してきて、実績として学生の確保ができていないので、毎年、募集の際の人員はどうかということも聞くだけでも、私としては非常につらい思いがあります。展開している中身のわりには、世間にはなかなか認知されないということが大きな悩みです。学長が新しく代わって、そういうことでの変化も出てくると思いますので、高等専門学校とともに、我々としては活性化に努めたいと思います。

特に高等専門学校は、航空技術者の養成ということで、国を挙げてそういう方向に動いていますが、それよりも早くそうしたものに取組もうという、歴史的にも、航空機との関連は高等専門学校にはあったわけで、中国が中心になって航空機の整備をしていて、日本ではその仕事がほとんど与えられていないという現状の中で、これから飛行機の世界は大きく伸びていきますから、航空機の技術者を養成するという大きな目標を掲げてそれに進んでいくことと、情報セキュリティの技術者養成、この2つは、これから世の中がどんどん変わっていく中で絶対に必要なことだと思います。そういうものの目標設定ができたことは、とてもよかったと思っています。

そういう研究や学習環境を整備するために、例えばカフェを設置してみたり、ボランティアセンターを設置してみたり、また、これは前にも申し上げましたが、人工芝のグラウンドを2つつくったことで地域社会の人たちに、もちろん学生もですが、すごく喜ばれていることなどもあります。

私としては、私がいたからできたこととして一番自慢したいのは、実は、ローマ大学と留学生の交換協定を結べたことです。これは、1995年に、イタリア人のサッカーと関係している人と友人になって、2002年の招致活動からずっと一緒に活動してきて、何年か前に日本に来て、僕が理事長になったけど、留学先をローマで探してくれと、冗談半分、本気半分で言ったわけです。そうはいつてもすぐに実は結ばないと思ったけど、彼はせっかちで、話を積極的に進めて、ローマ大学の学長をよく知っているからということで、交換留学生の協定が締結できて、今年から、イタリアの学生が2人、日本に来ることと、日本の学生が2人向こうに行くことになりました。これだけは自慢できます。理事長として何もしていないということよりは、これだけでも活動したと言えるということで、私としては非常に喜んでます。

首都大学東京ここにありというような良い学生をどう育てていくか。学生が社会で目の見るまで相当時間がかかる中で、みんながプライドを持ってしっかり学んでいける学舎としても素晴らしい大学であるということを、学生、周辺の人たちに理解してもらえるように、これからも努力していきたいと思います。

以上です。

○吉武分科会長 ありがとうございます。

理事長は決して、ローマ大学との提携のみならず、入学式や卒業式の涙ながらのスピー

チなども、学生や保護者に大きなインパクトを与えておられますし、教職員の皆さんからも、理事長が力強くリーダーシップを発揮していただいているということで、雰囲気もだいぶ良くなったと伺っております。決してローマ大学との提携だけではありませんので、その点をご理解いただければと思います。

本日は、本当にお忙しい中お時間をいただきまして、どうもありがとうございました。理事長は所用のため退席されます。

○川淵理事長 吉武先生は今回で退任とお伺いしていますが。

○吉武分科会長 本日は欠席ですが、池本委員と私は、4期8年が上限ですので、続けたくても、続けたくなくても、9月末で終わりです。どうもお世話になりました。

○川淵理事長 それは残念です。長い間、お世話になりました。

○吉武分科会長 こちらこそ、どうもありがとうございました。また今後ともよろしくお願ひします。

○川淵理事長 私の話をいつも理解してくださいますので、気楽にここに来ることができました。

今後ともひとつよろしくお願ひします。

○吉武分科会長 またよろしくお願ひします。どうもありがとうございました。

(川淵理事長退室)

(首都大学東京関係者着席)

○吉武分科会長 それでは、これから、首都大学東京のヒアリングを開始したいと思ひます。

まず出席者の紹介と、副学長からご挨拶をいただいた後でヒアリングに移りたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

○富澤管理部長 それでは、首都大学東京の出席者をご紹介させていただきます。

副学長の西村でございます。

同じく副学長の海老原でございます。

同じく副学長の住吉でございます。

同じく副学長の山下でございます。

私は、管理部長の富澤です。

学長の上野は体調不良のため、大変申し訳ありませんが欠席させていただきます。本日は、この5名で説明させていただきます。よろしくお願ひします。

○吉武分科会長 そうすると、ご挨拶は特になくて、ヒアリングに入る形になりますか。

○西村副学長 学長からメッセージを預かっておりますので、代読させていただきます。

○吉武分科会長 お願ひします。

○西村副学長 本日の業務実績についてのヒアリング、どうぞよろしくお願ひいたします。

ところで、6月の第2回定例議会において、法人の第三期中期目標が議決されたことを

受けまして、本日のヒアリングに先立ち、平成 30 年度からの学部、大学院の再編成の概要について説明させていただきます。

お手元の A 3 の資料に沿って説明させていただきます。これは、今後、在学生などに再編成構想を説明するための資料です。

左上に、学部・学科再編成を行う背景・趣旨を記載し、その下に主な再編成のポイントを 4 点挙げております。その右側の組織図は、現在の学部・学科構成が平成 30 年度からどのようになるかを現在との対比で示しております。

初めに、再編の背景について説明します。本学は、開学以来 12 年目となりますが、毎年度の受験倍率を見ても、社会からも一定の評価を得ており、着実な取組成果を挙げてまいりました。教育においては、分野を越えた幅広い学びのための基礎ゼミナールや副専攻などの分野横断・連携型の学びの仕組みや、学生の能動的な学びの育成などに向けた教育改革が成果を生み始めていると考えます。

研究においても、総合大学としての広範囲で基礎的な分野での高い研究力の維持と、世界で戦える研究ピークの分野での支援などで成果を上げてきていると考えます。そして、東京都とは、さまざまな施策展開につながる大都市先端課題に関する研究を通して多角的な連携をさせていただいております。

しかし、この間、少子高齢化、大規模災害リスクの増大、情報・AI 部門の著しい進展など、社会を取り巻く環境が大きく変化し、高度化・複雑化した新たな課題を生み出しており、大学には、これまで以上に高度な学術資源を結集し、新たな課題の解決に資する教育・研究を行うことが求められています。そこで、本学は、第三期中期計画の期間中に、本学が有する教育・研究資源の集約及び先端分野の強化による新たな時代要請に応える組織体制への再編を行うこととしました。

資料の左下にあります、再編成の主な 4 つのポイントを順に説明します。はじめに、「工学分野の再編・統合」についてです。現在、本学には、都市教養学部理工学系とシステムデザイン学部の双方に電気電子系、機械系の分野があります。これを統合再編成して、工学基礎から応用までを包含する強い教育研究単位とし、分散している資源を一元化して強く柔軟な組織にしたいと考えています。

工学分野の中の情報系分野の強化について説明します。電気・電子・情報系ですが、資料の「現在の学部構成」の縦の欄に黄色で示す都市教養学部理工学系の電気電子工学コースと、システムデザイン学部の情報通信システムコースや経営システムデザインコースの一部とを統合し、新たに情報科学科と電子情報システム工学科を設置します。情報科学科では、社会を動かす基盤となるソフトウェア中心の新しい情報技術を教育研究します。電子情報システム工学科では、ソフトウェアからハードウェアまで幅広い工学技術を学び、それらを社会及び産業界へ展開することを目指します。情報系分野の飛躍的な発展により、学ぶ内容も著しく進化している一方、セキュリティなどの技術的・社会的な課題も山積しており、情報技術についても基礎から応用まで体系的に学ぶ必要があります。こうした社

会的ニーズに的確に応えていきたいと考えます。

続いて、工学系の機械系の生命分野の強化について説明します。資料で、同じく黄色で示す都市教養学部の機械工学コースとシステムデザイン学部の知能機械システムコース、経営システムデザインコースの一部とを統合し、新たに機械システム工学科を設置します。機械システム工学科には、教育課程として知能機械コースと生体機械コースが設けられます。知能機械コースは、知能ロボットなどの AI についての教育研究分野です。生体機械コースは、このたび新たに強化する分野です。生命科学は今日急速に発展しており、工学との連携も重要です。本学では、既に、バイオメカニクスに関連する人間工学、生命科学の教育研究を展開しており、これを機に広く生命系の教育・研究を結集して、本学の強みの一つとしていきたいと考えております。これら工学系のメインキャンパスは日野キャンパスとすることを想定しています。

ポイントの2番目として、都市政策科学分野の再構築についてです。現在、都市教養学部の都市政策コースと都市環境科学研究科の都市システム科学域を、資料の緑色の矢印で示すように統合・再編成します。都市政策コースは主として文系教員で構成され、東京都との緊密な協力のもとで分野横断で学べるカリキュラムを提供し、都市政策を担う人材育成・研究に成果を挙げてきました。一方、都市環境科学研究科の都市システム科学域は理系を中心とした教員で構成され、防災まちづくりなど、地域との協働によるまちづくりなどに成果を挙げてきました。両者のこれまでの成果を基盤として、今後は、文理融合かつ学部・大学院で一貫した新たな教育・研究を行ってまいります。この文理融合の教育研究組織を他の部局の研究者とも連携を図りつつ、大都市先端課題研究を推進する重要な拠点として位置づけていきたいと考えます。

ポイントの3番目、都市教養学部の4学部への再編について。資料の組織図左に青色で示す都市教養学部の各系は、専門分野を超えた幅広い学びを全学的に提供してきましたが、今日、教育研究内容や育成する人材像が高校生や企業などにわかりやすいことが重要視されていることから、わかりにくく、また、表現しにくかった現状を実態に合わせて見える化するために再編します。

ポイントの4番目、大学院の再編成についてです。新たな学部構成に合わせて、資料の右端に示すように、大学院も再編成し、学部と大学院で一貫した教育・研究体制とします。法学と経営学について、教育・研究内容を明確化できる組織構成・名称に変更します。基本的に学部と大学院はほぼ総二階建てになります。この機に、大学院においても更なる学際的研究を分野横断的に推進していく予定です。

次に、資料に記載はありませんが、もう一つ重要なポイントとして、全学共通部門の強化について説明します。全学共通部門とは、大学教育センター、国際センターなどですが、強化したいこれらの部門に機動的に使える人事枠としての学長裁量枠の拡大なども一つの重要な目標と考えており、新たな全学共通組織の創設や学長裁量枠による柔軟な人事運用

の拡充などを進めてまいります。

以上の改革を、全教員定数を変えずに、選択と集中、再編成の中で実現することを目指しています。

最後に、今後のスケジュールについて説明します。今年度、第三期中期計画が東京都知事の認可をいただきましたら、この組織再編案も正式なものとして公表することができます。あわせて、文部科学省への申請手続も進めてまいります。これまで学内において数年にわたって議論を重ね、丁寧なプロセスを経た結果、ようやく案をまとめることができました。また、在学生や高校生に向けては、説明会や学生ポータルサイト、大学ホームページなどにより伝えます。本日も、この分科会終了後、在学生向けに説明会を実施することとしております。

本学の再編成へのご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

貴重なお時間をいただきまして、誠にありがとうございます。

学長からのメッセージは以上です。

○吉武分科会長 西村副学長、どうもありがとうございました。

平成 30 年度の再編案を含めた、学長からのメッセージでしたが、それらを踏まえながら、業務実績報告書の内容などについて、これからご質問をいただければと思います。

また、今、西村副学長からご紹介いただいたような組織再編についても、いろいろとご質問いただきたいと思います。どこからでも結構ですので、どうぞ、ご遠慮なくおっしゃっていただきたいと思います。

最初に口火を切らせていただきまして、その間に委員の先生方には質問をお考えいただきたいと思います。

首都大学東京は、初めは革新的な組織体制からスタートして、結果、普通の大学と同じような組織になったのではないかというのは、実は、筑波大学が全くそうで、改革先導大学として昭和 48 年にできたときは、第 1 学群、第 2 学群、第 3 学群と出てきて、就職のときに必ず、筑波の第 1 学群は文系ですか理系ですかと企業から問い合わせがあるとか、学生も就職活動がしにくいなどということで、初めは目新しきで筑波大学の人気があったのですが、やはりわかりづらさのほうが出てきて、結果的には、私も本部にいるところに、これと同じような形で、外に見えやすい形で、そのときの説明は、学生・保護者・高校・社会にわかりやすいということで展開しました。

その辺について、ある意味では、都市教養というコンセプトをつくっておられながら戻したのは、わかりづらさだけなのか、学内でどのような議論があったのか、本音の部分をお聞かせいただきたいと思います。

○西村副学長 この組織図をご覧くださいますと、現在の体制が左側にありますが、おっしゃるとおり、都市教養学部のコンセプトは、分野をまたいで一体的に教えましょうということです。学長メッセージにもありましたが、それはかなり先進的にできていた、もしくは横断的な活動もかなり増えたというのは事実だと思います。ただ、都市教養学部都市

教養学科何々系何々コースはあまりにも長すぎることで、学生が就職活動をする際に「学部」と記載する欄があると、みんな「都市教養学部」で、その下が書けないわけです。そのデメリットがかなり大きいことは、教員側も、法人事務局も十分に認識していました。

今回は、系を学部に戻すと元の形になりますが、精神は残っていると思っています。そういう実態の教育運営・研究運営をしていますので、系を学部に戻しても、今までの流れはそう変わらないと理解しています。

何か補うことがありますか。

○山下副学長 横断的に行うという意味では、都市教養学部がなくなっても、これまで展開してきましたように、基礎ゼミや、開学当時から全学共通科目を再編して、教養科目だけではなくて基盤科目をつくりました。基盤科目というのは、各専門分野の入門的な科目を並べています。したがって、これからそこを専門的に学ぶ人もそれを取りますが、そうではない別の分野の学生も、既に出来上がっている学問について、その入門の部分だけをきちんと学ぶこともできるようになっています。したがって、横断的に学べるという体制を整えた上で、先ほど言った、見えにくいというデメリットを解消するために、今回、都市教養学部をバトンタッチしたとご理解いただければと思います。

○吉武分科会長 教員はどこに所属することになりますか。筑波の場合でしたら、昔、学群学類は学生の所属組織、教育組織であって、教員は学系に所属するということがあって、今、国立大学では、教員所属組織と教育組織、学生所属組織を分離するような考え方が出ていますが、首都大学東京は教員はどこに所属しますか。

○西村副学長 教員組織は学部には所属していません。

○吉武分科会長 ということは、学部あるいは学科単位で、教員はそこに所属して、そこで人事など、基本的なところを行う形になるわけですか。

○西村副学長 はい。ですから、学部教育とは完全に一對一の形になります。

○山下副学長 これまでも、教員組織と学生の組織を分けていたわけではないので、その部分は基本的には同じです。ただ、先ほど説明があったように、全学共通の部分、例えば大学教育センターや入試に関するアドミッションセンターなどは、学部の組織とは違います。今回、そこを少し膨らませていますけれども、基本的にはこれまでと変わらず、教員の組織と学生の組織は同じと考えていただければと思います。

○吉武分科会長 吉田委員、こちら辺でご質問がありますか。

○吉田委員 特にはないのですが、今までは、日本の大学は学部・学科の構造で、そこに教員も学生もと。今度新しくつくられるものは、まさしくそこですね。最近、それでうまく対応できないとか、教育プログラムのような形で設置して、何とか対応しようという大学が徐々に増えているようなところがありますが、むしろ、そうではなくて、伝統的な方向に回帰されるということで、日本はやはりそちらが落ち着くのかなという思いを持ってお話を伺っていました。

○西村副学長 山下副学長からもお話がありましたように、昔で言う教養の部分に横串を

刺すような、学部から下りてきた科目に横串を刺すような形は今回残しています。また、副専攻も並行して走っていますので、従来よりはかなり幅広い横の学びができる体制になっているだろうと考えております。

○鷹野委員 今のお話ですと、いわゆる教育プログラムというものを新たに構築されるというか、そういう構想がおりということについてももう少し伺いたいと思います。

もう一つは、私も首都大学東京については、都市教養学部という学部の中に、また細かい系があって、専門が何なのかわかりにくいということは外から見ても感じていましたので、学部に分けることはわかりやすくいいと思います。ですので、今のところは、私からもメリットしか見えていませんが、デメリットまではいかないにしても、解決しなければいけない課題というか、そのあたりについてはどのようなものがあるか、それをどう解決しようとしていらっしゃるのでしょうか。

○山下副学長 プログラムに関しては、きちんと組織を分けて、主専攻はそこで積み上げていき、その横串の部分に関しては副専攻が3つ走っていますし、必ずしも学生がたくさん受講しているわけではないのですが、総合ゼミナールという、3年生以上の学生がいろいろな分野から集まってきて、各専門を持ち寄って議論するようなゼミも既に始まっています。大学院に関しては、専攻横断型のプログラムを今後立ち上げていこうということで、よく言うT字型の学習を展開していきたいと考えています。したがって、組織は学部と大学院の二階建てにしましたが、メジャーに関してはそこできちんと勉強していきながら、大学院の専攻を横断していろいろなプログラムを走らせていきたいと考えております。

○西村副学長 あと、今回、形を変えるに当たっての課題としては、大きくは、統合する組織が南大沢と日野の組織に現状はまたがっていて、教育プログラムは今それぞれで実施していますが、それを一つにするわけです。そうすると、新しい教育プログラムの形の原案ができていますが、問題は、そこに移行する期間です。旧来の学生は、卒業するまでは旧来の組織で行きますし、平成30年度からは1年生は新しい形になります。そうすると、大学が2つ存在することと同じで、行き来の問題が出てきます。また、授業が倍になる、時機を見て読み替えで一つにまとめるにしても、キャンパス問題はどうしてもついて回ります。それを、できるだけ学生に負担がないように構築していくことが第一です。

また、移動手段が、日野はバスで20分くらいで、今回、バスが少し多くなりましたが、やはり容量の問題や運用上の問題が出てきます。それから、完成年度に向けて、日野キャンパスは現状ではキャパが足りません。ですから、いろいろな意味で設備投資をしなければいけないのですが、これは都との交渉事になります。それを進めながら、現在いる学生たちに負担がないような移行を進めていかなければならないので、これが現在の大きな課題になっています。

○吉武分科会長 ほかにいかがでしょうか。

○福井委員 2点あります。一つは先ほどのお話とも関連しますが、分化・細分化・専門化と総合性についてです。あらゆる分野の知識と問題解決を想定した学部なり大学院レベ

ルでの教育が幾つかの大学で始まっていると思います。そういう総合性——教養教育というレベルが低いかと思いますが、そういう総合性の分野についてあまりお考えではないのでしょうか。

もう一つは全くレベルの違う話で申し訳ありませんが、学生の喫煙など、これから人生を送る上で最低限必要な自分の健康管理などについて、学生健康支援センターのようなものを設けて、受け身の健康面への対応ではなくて、よりアクティブに、アルコールや喫煙、食事、運動などに関する教育もしていただけるとありがたく思います。これは決して首都大学東京だけの話ではなくて、全ての若い人たちへの話ではありますが。

○山下副学長 1点目のご質問に関してお答えします。

先ほど説明したような総合ゼミナール、あるいは、大学院の専攻横断型のプログラムによって、そういうことをしようと考えています。おっしゃいましたように、知識を集めるのではなく、いろいろな考え方があって、それを総合して、人の意見も聞きながら自分の考えをまとめていくなど、そうしたほうに重点を置いた、学部でも、専攻でも、授業をしていきたいと考えております。問題は、そこに人が集まるかということです。そういったプログラムも、学部はもうスタートしていますが、学生はなかなか来ない。今後、再来年度、大学院の専攻横断型プログラムを始めますが、結局、そういったプログラムは、修了あるいは卒業するためには必ずしも選択しなくてもいい構成になっていて、志の高い学生がそれを取っていただいてより成長してくればいいのですが、放っておくとなかなか来ないので、そうした学生をどれだけ呼び込むかということも今後の課題だと考えています。

それは、こうすれば卒業しやすくなるかということではなくて、もっと根本的にどうか、こうした能力が今後の社会人として必要であるということ、そちらの教育をもっと進めていって、自然と学生がそうした総合的な思考力を重要視して、そういった科目を選択するような方向づけをしていかなければいけないと考えています。

○西村副学長 2点目のご質問ですが、大きく括ると学生の健康支援のような感じでしょうか。喫煙や朝食の問題など。

○福井委員 例えば、喫煙している学生を把握して、禁煙することの重要性を理解してもらえるような機会を設けるなど、最低限、自分の健康について知ってほしいことを身につける機会をつくってもらえればと思います。

○西村副学長 まず、禁煙については、直接的な行動は現在していません。あと、朝食がどういう状況かという、本学では、2年に1回、全学生に対する悉皆調査を実施しております。2年に1回というのは、その間に JASSO の学生調査が入ってくるので、その間に本学の調査を入れています。そういう調査にテンポラリーな質問項目を入れていまして、学生の健康に関すること、生活に関することなどをその折々で入れ込むことと、常設の設問があります。入れ替えて行う設問の中に、例えば、朝食はどのように摂っていますか、習慣がありますかという調査をしていて、それに基づいて、現在、朝ごはんを食べようというキャンペーンを実施しています。朝早く、7時45分から、生協にご協力いただきま

して、学校側がサポートして1食100円という設定にして、期間限定ですが、年2回くらい実施しています。

これが非常に好評で、今年も6月に15日間実施しました。3,000食の予定で2,840食出しています。完売がほとんどです。完売しないのは、雨が降った月曜日です。それをベースに、これは今、少しずつ量を増やしています。それと、できれば、日野やほかのキャンパスでも実施してみたいと考えています。荒川も少し工夫しなければいけないかもしれません。

そういうアンケートに基づいて学生対応をしていきたいと考えています。ただ、現在は学校がサポートして100円に設定するための補助金を出しており、持続性に欠けるので、それは考えていかなければいけない点です。

また、飲酒に関する問題も結構トラブルがあるものですから、それに対する対応。あと、組織を通して、例えば体育会やいろいろなものは、主将主務会議などがあります。そういう場に我々が参加して、医務室からアルコールの問題を提起したりしています。また、大学祭に先立ってアルコールに関する講習会を開いたり、アルコールのパッチテストを受けさせて自覚させるなど、そういうことは実施しています。

そういうアンケートをうまく利用しながら、学生への対応をしていきたいと考えております。

よろしいでしょうか。

○吉武分科会長 今のご回答でもよろしいかと思いますが、福井委員がおっしゃっているのは、もっと能動的に、自分自身で学生がキャリアを考えるのと同様に、健康づくりは、生きる、生活する、仕事をするという意味で土台になることですので、もっと能動的に健康について考えて、そういう教育をもう少し意識的に実施してはどうかというご趣旨だと思いましたが、いかがですか。

○福井委員 そうです。ありがとうございます。

○吉武分科会長 そういうことは、最近、企業で朝食を無料で食べてもらうということで、バナナなどの配布を、伊藤忠などが実施していました。そういうことを能動的に実施していくことは、まだご検討されていないのでしょうか。

○西村副学長 今、教養科目群の中に、栄養や健康を扱う科目は設定していますので、学生は受講しようと思えば受けられます。

あと、大学のイベントとして、もしくは講習会のようなものとしては、現在は実施していません。

○中川課長 学生課長の中川と申します。

一つは、健康診断受診率を向上させる取組をしまして、健康診断の受診率は年々向上しています。かつ、現在、引っかかった学生に対しては、呼んできちんと指導して、採血検査を受けなさいなど、それをきっかけにして健康指導を徹底しているという運用は実施しています。

○吉武分科会長 そうしたことの積み重ねもとても大事ですが、授業で教えていると、朝、来た瞬間から寝ている学生もたくさんいます。僕などは、俺は還暦を過ぎても元気でスポーツクラブに行っているんだぞ、おまえら目を覚ませと、僕は言います。おそらく、学ぶとか働くとかアクティブに行動することの基本に健康があって、健康というのはある程度自覚していかないと、会社に行って馬車馬のごとく働かされて、晩年になってあわててということではまずいというか、それが生きる活力にもなるし。そういったことを、福井委員のご助言なども踏まえながら、ぜひ、ポジティブな健康教育のようなものをご検討いただければよろしいかと思えます。

○福井委員 職員も喫煙しないように、キャンペーンを展開していただければと思います。

私は今、病院で、全職員に喫煙しないように呼びかけていて、特に喫煙する医師は一人一人話をしています。現在、四百数十人いる医師の中に数人、喫煙者がいますけれども、一人一人に声をかけて、病院で働く以上は禁煙するよう指導をしています。世界中からタバコがなくなれば、その瞬間から全世界の人の寿命が延びます。ぜひ、そのような対応を考えていただけるとありがたいです。

○西村副学長 本学でも、喫煙を抑えるために、喫煙場所を明確に区分してしまして、本学はオープンなところが多いのですが、そこでも喫煙場所をきちんと決めていましたが、それをかなり減らしました。そういう意味で、例えば私の研究室ですと、9階建てですが、各フロアにはなくて、あるのは、フロア2つ置きの外です。ベランダの吹きさらしのところで、見ても学生はだいぶ減っていますので、喫煙場所はもう少し減らしてもいいのではないかと思います。そういう強制的な面からも進めていきたいと思えます。

○福井委員 職員雇用時に、例えば私どものところでもそうですが、喫煙者は雇用しないという会社もあります。そのような企業が幾つも出てきています。

○西村副学長 ありがとうございます。

○吉武分科会長 この中に喫煙者の方がいらしたら耳が痛いかもしれませんが、福井委員のお言葉と重く受けとめていただきたいと思えます。

そのほかにどうぞ。

○松山委員 この構想案の中で、学科をつくると、学科間の壁ができることは非常に問題があるので、系やコースの間でも壁があったかもしれませんが、学科として一つつくと互いの交流がなくなっていく問題は、今後注意しながら、学科の壁をできるだけ取り払うような形でのシステムというか、組織というか、教育を進めていただきたいと思えます。

2点目に、新しく都市政策科学科と観光学科を設置されまして、これは現在の東京都に合った組織だと思います。西村副学長が、これには教員の配置替えで十分対応できるとおっしゃいました。特に観光学科は先生を集めることに苦勞するのではないかという気がしますが、これは大丈夫なのでしょうか。

○西村副学長 現在の都市政策コースと都市科学が一緒になるものですが、ここはもともと入学の募集単位を持っていないところですよ。学年途中から入ってくるところです。教員

数もそう多くありませんでした。そこを一緒にするに当たっては、新たに教員枠を設けています。やはり強化しないと難しいだろうということで。それから、もともと都市システムには、理系中心ですが、文系の先生もいらっしやいまして、文理融合はもともと対応していたので、そこに都市政策が入ってくる形になって、そういう意味では、どういう分野を補強するかというノウハウも既に持っているので、教員枠で全体のバランスがとれた人事運用をしてもらおうことにしています。

観光も、現在の学部構成で言う自然・文化ツーリズムになります。ここも同じく3年次からの、ほかの学部からの編入の形になります。ここも募集単位とするに当たって、教員に若干の定数をつけております。もともとツーリズムというと、普通は経営などの関係がメインのところはほとんどですが、ここは、理系の教員がかなりいます。自然や都市をターゲットにした観光にするということです。逆に、今度は経営部分が弱いので、補う必要があるということで教員定数をつけております。バランスがよくなると考えております。

○松山委員 教員のポストもつくって、新しい人を入れるということですね。

それから、新しいシステムに変わるということで、学生定員も若干変えていますね。ここだけの話ですが、これは、学生に人気がないところは少し減らしてということもあるのでしょうか。

○西村副学長 総定数は変えないようにしてしまっていて、中では少し変えています。そう大きくは動いていないと思っています。ただ、合併するところは大所帯になったりするところがあることと、今回は、例えば人文を2つの学科に分けてそれぞれ募集単位とするので、少し明確化するとか、学生が入ってくる目的意識を明確にするという意味もあって、そこでも少し割り振りを変えています。しかし、どこかを大きく減らすということはないと思います。

○山下副学長 教員の組織が動いているので、それに引っ張られて学生が動いているという形です。例えば、経営は240から200になって40減っています。これは人気がないわけではなくて、今までは教員1人に対して学生が多すぎたので、今回は、教員対学生の比率も少し平準化しようということで、学生を減らすか、あるいは、学生が少ないところは教員を減らしたりということを多少しております。

○松山委員 あと、日野キャンパスは、最近のAIやビッグデータ、ディープラーニングなど、社会が要求するような形での先端技術とか、先端科学とか、そういうものに対応するような学部、キャンパスとして新しくつくり上げていくという意識を持たれていると理解してよろしいですか。

○西村副学長 はい。

○海老原副学長 これは住吉副学長から補足していただければいいと思います。

学生の教育に対しての壁もない方向でということは、先ほどの山下副学長の説明にありましたが、教員のほうも、研究組織としても、分野を横断した研究センターをたくさんつくっています。その中でお互いに関連分野で活動しているので、壁がおのずとなくなって

くるという流れになっています。

○住吉副学長 研究のピークというか、活発に研究されている方を中心に、現在 15 の研究センターがあります。それは部局の付置研究センターですが、その中には文系の方も入ってくるし、理系の方も入ってきて、協働で研究されているセンターも多数あります。そういうところでは、教員側での文理融合はセンターを通じて行われています。例えば、防災などは、防災研究はかなり進んでいましたが、そこでは文系と理系が融合した研究をされています。

○福井委員 センターで一緒に研究する場合、併任の辞令が出るのでしょうか。

○住吉副学長 部局に所属したまま、センターはセンターとしてあって、部局は、人文なら人文のままでセンターに来る形になっています。代表者が、例えば理系だったら、その部局の設置になりますが、例えば文系の方がそこに入ってきて一緒に研究することは可能です。特に辞令は出さなくて、研究単位として一緒に活動している形です。

○西村副学長 本務はあくまでも学部にも所属していて、研究センターができて、そこに、兼務命令までは出していませんが、構成員として登録します。そうすると、例えばその予算が使えることになります。そういう形です。

○吉武分科会長 全学的には、構成員登録という形で管理していることになるわけですか。

○西村副学長 そうです。

○吉田委員 学生の入学者選抜の際の募集単位が、この学科単位と考えてよろしいでしょうか。

○山下副学長 はい。

○吉田委員 学科単位で、例えば何々学科だと 30 名だったら 30 名の枠で採ると。以前も、現在の状況も、コースに分かれているときも同じような形で、コースごとに募集単位を採っていると。

○山下副学長 募集単位は今までと変わりません。ただ、名前が、今まではコースで募集していたものを学科で募集するのですが、それは名前を変えただけであって実体は変わっていません。先ほど説明があった人文社会系だけが募集単位を 2 つに分けたということです。

○吉田委員 日本の大学はみんな、入学者選抜の段階で非常に細かい単位に分けてしまっていることが、実は総合性を阻んでいると私は思っています。そこから、自分が専攻することはこれしかない決めてしまうわけですね。本来であれば、もう少し入学時に幅広く選抜するようなシステムがあつて、いろいろと幅広く学んだ後に専攻を決める形になったほうが、総合性ということを求めるのであれば、より容易だと思います。

また、最近、私立大学は 1.1 の縛りがかかってきて大変ですが、そのときに、今、括りを大きくしています。そういうお考えはあまりないということですね。

○山下副学長 今までと変わらないのですが、これまでも、入学した後の転部、転コースの制度があつて、自由に動けるようにはなっていました。

○吉田委員 実質的に動かれる学生はそれほどいませんよね。

○山下副学長 そうですね。

それから、今回、人文社会を2つに分けたのですが、これは、人文社会系に入った学生のうち、社会学や心理学を学びたい学生が多くて、哲学や歴史の希望が少ないわけです。つまり、ミスマッチの可能性があって、それだったら、入学の段階できちんと、歴史や文学、哲学を専攻したい学生を人文学科に入れようと。ですから、先生がおっしゃったことと逆方向に進んでいるのですが、北大のように大括りで入試を行うのは、それはそれでメリットがありますが、大括りにすると、今申し上げたような、自分が進みたいところに行けないという弊害もあって、今回の人文社会学部については、そこを考慮して2つに分けました。

○西村副学長 それぞれの狭い単位の学びだけで終わらないようにと、学長メッセージにもありますが、学部の中でも分野横断的な教育プログラムを重視しています。

あと、私はこの前まで都市環境学部長をしていましたが、そのときに力を入れたのは、学部の中での分野横断です。都市環境学部というのは、地理も入っていて、人文系の方もいらっしゃいます。そういう意味で、横の横断プログラムを学部共通科目として設けて、各学科・コースの学生が受けられるようにしました。全学でもそういうシステムを構築しています。

また、学長が特におっしゃっているのは、これからは大学院でもそういう形での横のつながりを重視した教育プログラムもしくは研究プログラムを立ち上げていきたいとお考えになっています。ただ、入試は狭い、それを専攻したいという人間が入ってくると思いますが、中で少し幅広い視点を与えようという考え方をしています。

○吉武分科会長 そうすると、学部のところに法律学コースや政治学コースがありますが、コースも募集単位で行うのでしょうか。ここは学科ですか。

○山下副学長 この数字が募集単位ですので、法学部と経済経営学部はコースがありますが、コースの定員は特にありません。好きなほうに進めることになっています。

○吉武分科会長 左側は、系が募集単位ではなくて、こちらはコースですか。

○山下副学長 今までは、人文・社会や法学、経営学は系が募集単位で、理工学系はコースが募集単位になっていました。記載されている数字がそのまま募集単位になっています。そういう意味では、変わっていません。

○吉武分科会長 コースが募集単位のものとしてと学科が募集単位のところがあるわけですね。

○山下副学長 そうです。

○吉武分科会長 だから募集単位は変わらないということですね。なるほど。

今、こちらの質問に対してお答えいただいたようなものが、本当はこの中に出ているといいですね。つまり、もともと総合性を求めてきて、それを全部崩しているわけではないというように、一つの紙で、そういうことが文章ではなくて図で上手に、例えば西村先生がおっしゃったように、学部の中での総合性を担保するとか、あるいは、全学共通のどこ

ろで対応していくとかいう、縦と横のような専門と総合性はこういう形できちんと担保できますというものが、図で一目瞭然で理解できるとインパクトがあるような気がします。全く同じような組織改革をした私も、これだと、単に昔の、今まで展開してきたことは実は失敗で、もとに戻したほうがいいよね、社会からわかりやすいからとか、そういうような感覚に見えてしまうので、プレゼンの資料もそのように意識されたほうがいいかなという気が少ししました。

○山下副学長 ありがとうございます。

○吉武分科会長 そのほかにいかがでしょうか。

○松山委員 先ほど、丁寧な議論でこれをつくり上げたというお話がありました。やはり大学の改組というと、教員間のことでも大変ぎくしゃくしますね。そういうところで成功した事例、あるいは、こういう点で苦労されたということがありましたら、お聞かせいただきたいと思います。

○西村副学長 基本的には、学長のメッセージにもありましたが、教員の総定数は変えていません。ところが、全学共通部門を設置しよう、もしくは、強化しようとする、教員定数をどこからか移してこないとできません。実は、全体として、各学部・学科の教員定数は減っています。減ると、やはりかなり抵抗があることは事実です。

それと、今回、統合するところでは、研究分野の重複がどうしても出てきます。それは、今までは違う組織で、違うキャンパスで実施していますので。その調整も結構大変でした。はっきり申し上げれば、ある研究分野を統合するとその分野は教員があまり要らなくなります。そうすると、その教員が辞められるときのポストはないとか、そういうように個別に決めていかなければなりません。それは、やはりかなり苦労しました。

○吉武分科会長 もうおさまりましたか。

○西村副学長 はい。

○鷹野委員 別の話題ですが、ほかの委員の方からコメントや質問が出ていることだと思いますが、ダイバーシティに関することです。公立大学として私が期待するのは、ダイバーシティについてもお手本になるような組織であっていただきたいと思います。例えば、女性教員比率についても、昨年、私が所属しているところでも、男女共同参画などを担当した経緯もありまして、そういうことが気になるのですが、決して高い数値ではないような気がしています。それは、特に理系ですと、そもそも研究者が少ないという理由もよくわかりますが、それでもやはり、公立の大学ですと、若い人たちも期待していると思います。そういうところに女性教員が少なければ、自分の進む道はないのではないかと思いがちですので、そういうところでがんばっていただきたいと思います。そのあたりについての見通しとか、何か新たな対応とか、対策などがあれば教えてください。

○山下副学長 女性教員比率につきましては、今おっしゃいましたように、決して高い数字ではないかもしれませんが、増えてはいます。平成 22 年度が 14.8%で、5年後の平成 27 年度は 18.4%になっています。これを今後も伸ばしていこうと考えていますが、本学

は、ポジティブアクションというか、女性教員だけを募集することは、一部の例外を除いては実施していません。むしろ、できるだけ女性教員のハンデ、例えば子育てや介護などにおいて、それを取り除いて、働きやすい環境にするほうに力を入れて、支援制度として、代わりに仕事をしてくれるような人を雇えるようにしたいので、そうしたことを重視しています。

今、一時保育施設もそうですが、いろいろと手探りで、何が女性にとって一番ありがたいのかということは、やってみないとわからなくて、一時保育施設も、基準的には認可保育と同じくらいの広さやスタッフを用意していますし、12時間預けられるので、一時といっても通常の常設と変わらないようにして、預かっている方には喜ばれています。しかし、家が遠い方にとっては、南大沢まで来なければいけなくて、それは使いにくいという意見もあります。したがって、今後も、現在実施していることも進めながら、もっと女性が働きやすい職場をつくって、それを公表することによって、募集の段階で来ていただく方向を目指しています。

一方、大学院生などについては、女性のキャリア開発を目的にしたセミナーなども、既に社会で活躍している人を呼んで、こういうキャリアパスがあるということ、いろいろな経験談を聞くような機会を設けるようにして、女性の研究者支援につながるようなことは、それは別途行っています。

○鷹野委員 今の状況は、増加しているのは大変すばらしいと思いますが、そうした情報の公表はどのようにしていますか。例えば、大学案内に記載してあるとか。

○山下副学長 ダイバーシティのホームページがあって、そこを開くと、ダイバーシティの活動、女性研究者、女性の採用支援だけではなくて、広くダイバーシティの活動について公表しています。

○鷹野委員 この基礎的データなどは、最近のものというか、主に平成 27 年度のものということで、その経年の数値がわからなかったものですから。例えば、平成 27 年度だけ女性比率が載っていたので、その経年の数値も興味があったのですが、そうした変化の情報も何か工夫して、特に注目されている動向というか、そういうものについては、データも数年間のデータを出していただくと、努力されていることが私たちもわかるかと思いません。

○吉武分科会長 この分野は相当進んでいる大学があります。特に女性研究者支援とか、男女共同参画もそうですし、さらに突っ込めば、LGBTなどは、ご存じのとおり、国際基督教大学などはホームページから、LGBT 学生支援マニュアルがただで取れます。すばらしいものができていて、今、「LGBT」、「大学」とネットで検索すると、各大学のサークルがたくさん出てきます。そうした問題や女性の活躍も含めて、かなり突っ込んで前に進んでいる大学があって、少し遅れているのではないかという印象が、もしかしたら、池本委員は本日は欠席ですが、持っていらっしゃるかもしれないので、ぜひ、こうした委員の皆さんの知見も活用されて、もう少し良い意味で前のめりになったほうがいいかなという気

もするかもしれませんが、ぜひお願いしたいと思います。

○鷹野委員 今、保育園が不足していることはどこの地域でも同じですが、女性の支援のみならず、保育園の整備などは若手の男性研究者の支援にもなることを私どもは経験しました。若いご夫婦がお子さんを持って、地域の保育園に入れないと。両者が研究者ではないケースもありまして、男性が研究者で、女性は企業で働いているという場合、地域の保育園には、ほとんどの人が希望するので入れないわけです。そこで、大学の保育園に、男性が職員だったので入れたということで、女性も仕事が続けられたというケースもあります。女性のみならず、若手の男性教職員の支援にもなるというあたりも視野に入れて、若手のためにそうした制度をもっと拡充していただけたらいいのではないかと感じています。

○吉武分科会長 委員の皆さん、ほかにいかがですか。

○福井委員 先ほど理事長がおっしゃった大学名の愛着心の話です。大学名を変えてほしいという要望はどれくらい減ってきているのか、そういうデータがあるのでしょうか。

○西村副学長 先ほど少し申し上げましたが、学生アンケートは、本学が2年に1回実施している調査に自由記述があります。かなりの学生がいろいろなことを書いてくれますが、その中に必ずある言葉です。どのくらいの比率かという、大学名だけに特化した設問は設定していません。「自分の大学の名前に愛着を感じていますか」という設問はなかなか書きにくいので。ただ、自由意見に出てくるので、それは認識しています。

しかし、現在の大学が一緒になって新しい大学としてスタートしているので、大学の今の名前を身近に考えてもらえるようにということがまず第一だろうと思います。そういう意味では、学校のブランディングも含めて、コミュニケーションマークを、今年度新たに深くなるようなマークを募集しようということ動いています。

○住吉副学長 私が広報を担当していますので、少し補足します。

これまで広報は入試広報がメインで、ブランディングの広報はしていなかったのですが、今回、広報担当の副学長をつくりましたので、広報に関しても力を入れていこうと考えています。

名前に関しては、「首都大学東京」そのものを変えることはなかなか難しいと思います。例えば、東京工業大学は略称で「東工大」を定義されています。そういう形で、略称を定義することも一つの解なのかなという気がしますが、これはまだ検討段階で決まったわけではないのですが。

あと、筑波大学が実施しているように、ああいうキャッチーな言葉も考えて、何とか首都大学の名前が売れるようにということは、今後、考えていきたいと思っています。

○吉武分科会長 私は、大学名がそんなに悪いとは思わないわけです。別に、大学名を変えたからといって良くなるわけではなくて、中身をどのようにしていくかというところで、初めに華々しくいろいろなことを、任期制、組織も含めていろいろなことをしてきたわけで、これは行うべきだと思いますが、逆に、こういう組織改正を行うべきだと思いますが、

前に激しくしてきたことが後退し始めたのではないかと感じてしまう。そうすると、首都大学東京で改革を先導していたのが、何か停滞し始めているのではないかという見方がとられることのほうが怖いと思います。

ですから、いろいろなプログラムを文部科学省が実施していますね。そういう中にも、私学なども必死になって採択されようとしている。それがいいとは思いませんが、何かもう少し、いろいろな教育や研究、いろいろな施策面で露出度を高めて、しかも、それが実が上がっていると、学生たちもそれで自信を持つし、そういう中身の改革を、たぶんなさっていると思いますが、もっと目に見える形にすることが本筋だろうと思います。

○住吉副学長 そういうところもアピールしていくようにしたいと思います。ありがとうございます。

○福井委員 新聞にいろいろな大学の広告が載りますね。ああいうところには首都大学東京はかなり出ているのでしょうか。

○住吉副学長 もちろん、折を見て出しております。朝日新聞にもお願いして、間もなく国公立大学の特集号を組まれて、そういうところには出します。

ただ、受験生に対して、何を見て首都大学東京を受験したかというアンケートのデータを見ると、実は、新聞という回答はあまりなくて、そういうところで本学を選んでいるわけではないようです。本学の名前をどこで知ったかという設問では、駅の広告や電車の中吊りなどで名前を知ったという回答があるので、全く役に立っていないわけではないと思います。新聞は、保護者にとっては新聞の影響があるのではないかと思います。実際に入学してくる学生にとっては、新聞はあまり効果がなかったというデータがあります。社会全般には、そういうメディアで伝えていくことも重要だろうと考えております。

○松山委員 私も、名前の浸透は、統合して新しい名前をつけて、10年ばかり苦労しましたが、やはり時間が解決してくれますし、教員の先生方に、マスコミから取材があったらできるだけ拒否するなど、言い続けました。そういう方法でしかないような気がします。とにかく名前を売る努力をします。

○山下副学長 我々が積極的に改革していくことも必要ですし、もともと、所属している教員たちが取材等でお会いすることが必要だと思いますが、学生が名前を変えてほしいと言っているのは、大学創立の経緯や改革のことではなくて、たぶん、単に、名前の後ろに「大学」とついていないこと、そこだけだと思います。ですから、そう深い意味があるわけではないと思います。学生に対するアンケートではその部分なので、それとは別に我々も努力していかなければいけないのですが、学生が名前を変えてほしいと言っていることが、政治的であったりとかいうことではないと思います。

○吉武分科会長 そうですね。

○松山委員 意識しているからかもしれませんが、最近、首都大の先生がよくテレビに出ますね。木村草太先生とか。

○吉武分科会長 ほかにはよろしいでしょうか。

それでは、少し時間をオーバーしましたが、本日はありがとうございました。
○西村副学長 ありがとうございました。今後ともよろしくお願いします。

(首都大学東京関係者退室)

・平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング
(産業技術大学院大学)

(産業技術大学院大学関係者着席)

○吉武分科会長 それでは、これから、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。

まず出席者のご紹介と学長のご挨拶をいただいて、ヒアリングに移りたいと思います。
よろしくお願いします。

○久故管理部長 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。

研究科長の國澤でございます。

私は、管理部長の久故です。どうぞよろしくお願いします。

○吉武分科会長 それでは、川田学長、最初にご挨拶をお願いします。

○川田学長 着席したまま失礼いたします。

この分科会には、私はいつも研究科長の席に座っていましたが、4月1日から学長になりました。

産技大の問題については、既に資料を提出しておりますように、この春の入試の際に学生が募集定員の8割くらいになったということがあって、4月1日に私が学長に就任したときに、組織目標として、やはり喫緊の課題はブランド力の向上とわかりやすい情報発信であるということ、全教職員に伝えました。

ブランド力というのは、単に学生を集めるだけではなくて、この4月に11年目を迎えたので、修了生、在校生、教職員が、産技大に誇りを持てるようになるためにブランド力を上げることが喫緊の課題であろうと考えました。

これについても、結局、わかりやすい発信ということが今までなされていなかったと思います。よくマーケティングなどでも言われますが、わかりやすいものは売れるけれども、わかりにくいものを買う人はいないという話とよく通じるものがあると思います。特に、発信をする際に、今年もいろいろな学生が入学してきましたが、慶應出身者が4名いて、そのうちSFCを出て直ちに入った、いわゆる新卒者が1名います。彼が私に言ったのは、中身が良いことはわかって来たけれども、就職を考えると、企業にそれほど認知されていないと思うので、そのあたりは少し気になっているということでした。我々が彼に言った

のは、それは我々の仕事なので心配しないようにしてくれということでは伝えました。

そういう意味で、今年度は、全教員に、例外なく、我々の活動をわかりやすく発信する。特に、ご指摘いただいたとおりのことは我々も認識してはいて、これだけの教育をしていますとか、いろいろなアイデアを言うのではなくて、どのような人材を育成してきたか、今年度はロールモデルをつくることを課題にしてはいて、修了生にもインタビューして、現在はどういう活躍をしているかと。特に学校を褒めてくれということではなく、産技大を卒業した後、社会人なら社会人としてどのような活躍をしているか、あるいは、職種転換がなされたのか、そうしたことを発信できるような情報収集をしています。

そうしたことを課題にしなが、引き続き、本学の、他にはないと思はいますが、IT とデザインとエンジニアリングの分野でイノベーションを追究する専門職大学院は、他にはないと思は我々は確信を持っていますので、その教育については引き続き、我々が 10 年間取り組んできた、斬新だと我々が思っているものについて、より先鋭化させたいと思はいます。

そういう意味で、本日は昨年度の評価ということで、委員の皆様方には、忌憚のないご質問をいただきまして、ご意見を賜ればと思はしております。よろしくお願ひいたします。

○吉武分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、ご質問いただければと思はいます。

私は、産技大はいつも S 評価があつて、私達も 1 評価をつけて、少ない項目の中でも 1 のウエートが高くて、すごいなというのが正直な気持ちで、学ぶべき点はたくさんあると思はいますが、今回は志願者が定員を割ってしまったということを見て、何なのだろうとじっくり考えたら、今、学長がおっしゃったように、こういうことをしているというのは全部供給サイドの説明であつて、結局、学生がどういふ思いでこの大学院に来て、どういふ学びをして、どう去つていってそこで活躍しているかという、学生サイドに立った見方が、実はあまりなかったのではないかと思はいます。供給サイドから見るとすごいことをしているけれども、それが見えなかったことが、結果的には志願者減につながったのかと思はいて、そういうコメントや質問をさせていただいたのは、まさに川田学長もそれに近いことをおっしゃったと思はいます。その辺は、私の言い方をすれば、供給サイドの論理が少し強すぎて、逆に、ディマンドサイドというか、顧客サイドから見てどうだったのか。それと同時に、顧客の姿を社会にどう見せるかという点が足りなかったのかなという感じがします。

その辺は先ほどの繰り返しになるかもしれませんが、いかがでしょうか。

○川田学長 挨拶でも申し上げましたとお、そのあたりは我々も 3 月の時点で思い至ったわけですが、それとは別に、これまで 10 年間でこうしたことがなくて、定員はかろうじて保っていたわけですが。それについては別途の分析が必要だと思はえて、分析したところ、改革以来、創造技術専攻は 2 年遅れて出てきてはいますので、定員程度の約 900 名の学生が入学してはいます。

それとは別に、我々は「単位バンク」と呼んでいます。通常の大学で言う科目等履修生は361名です。そのうちの3割が入学しています。この4月に関して言いますと、科目等履修生の数がどんどん伸びていますが、毎年十数名入っていて、それで定数確保していたものが、今回は4名しか入学しませんでした。特に、2月の入試で我々は失敗したと思っているのですが、そこで科目等履修生が受験しなかったことが、データを分析したときにわかりました。

ですから、大学説明会に来る方や、受験者数を増やすことについては、吉武分科会長がご指摘のとおり、2月、3月の分析の中では、我々の情報発信が、良い大学であるということだけを発信していて、学生がどう育ったかということの発信がきちんとできていなかったという認識がありました。入試そのものについては技術的に分析する必要があると思って、入学者をいろいろ調べてみたら、科目等履修生の受験者が著しく少なかったという状況がありました。

これについては、研究科長が入試委員長になりますので、どのような対策を行うかということを入試委員会で、ほぼ案ができていまして、よろしければ、研究科長から説明させます。

○國澤研究科長 今お話がありましたように、科目等履修生の方々、特に、既に30単位を超えるくらい履修されている方もいらして、それほど履修されているのになぜ入学しないのかという疑問もありまして、面接などをさせていただいて、その実態をもう少し詳しく分析したいと考えています。

また、今、科目等履修生にご案内を出して、その中にアンケートを添付して、実態把握もした上で、できれば受験していただくことにつなげたいという取組もしています。

当然、通常の説明会等での参加者を増やすための取組、説明会でのホスピタリティといえますか、事務局に任せるのではなく、教員が率先してご案内する仕組みを整えて対応しております。このところの説明会は順調な滑り出しで、数も今まで以上に来ていただいています。

○福井委員 卒業生に対するアンケート調査は毎年実施されているのではないかと思います。その調査結果に何かヒントになるようなことはあるのでしょうか。

○川田学長 実は、ネガティブな話はあまり聞こえてこないというか、我々の調査の仕方に問題があるのかもしれませんが、ポジティブなほうで言いますと、社会人の方で再入学したいという方が何人かいます。この6月に、修了生との懇親会の機会を持ったところ、再入学をもう少し安くできないかと。要は、社会人にとって、学ぶのにお得すぎるくらいの学校だと。その人は2年で修了してしまったと。産技大は長期履修生の制度で3年間で学ぶような制度をとっていますが、学びたいことがたくさんあると。ただ、社会人に学びに来る場合、どうしても予習や復習の時間が担保できないといけないので、キャップ制を敷いていまして、たくさん単位が取れないようにしてあります。これは、教育の質を保証するためにはそういう仕組みが必要です。そうすると、3年くらいかけて学ぶとかなり

の授業科目が履修できます。ただ、それは厚労省の制度の社会人の学び直しの制度が適用される大学に本学はなっていますので、うまくすると 70 万円くらいのキャッシュバックがあるので、皆さんは2年間くらいで学ぼうという志向になっています。とにかくもう一度学びたいという人はかなりいるということがあります。

ですから、そのあたりがもう少しロコミで広がって――我々も SNS を活用した広報に努めていますが、修了生の意見を聞く限り、そうした良い思いをしたことをもっと広く我々が情報発信を、彼らを通じてできればいいのかなと考えています。

○吉田委員 先ほど、科目等履修生で受験した者が極めて少なかったということをおっしゃいましたが、なぜ今年は少なかったのかということについては、何らの理由が既に分析されているのでしょうか。

○國澤研究科長 現在、調査中です。具体的にはまだわかっていない部分があります。

今、何人かのヒアリングを始めていますが、その方々は 10 月に入学したいと考えているというお答えでした。たぶんタイミングが問題だったのではないかと思います。

○吉田委員 科目等履修生の人数そのものは、大体同じくらいで推移しているのでしょうか。

○國澤研究科長 トータルで 360 人くらいで、現在、科目取得した単位が、有効な単位としては5年間認められています。その有効な単位をお持ちの方が 130 名くらいいらっしゃいます。ですから、そのボリュームは大体同じくらいです。その 130 名の方の中からどのくらいお入りいただけるかということになります。過去の実績では、約3割です。

○吉田委員 社会人の方が多い場合、日本の大学のシステムは、継続が大変だということがありますね。単位は単位ですが、その学期中、要は、半期在学して半期休むような形はとれませんね。セメスターの場合、1セメスターは在学するけれども、後期のセメスターは休学するような仕組みはとれるのでしょうか。

○國澤研究科長 できます。

○吉田委員 そういうフレキシビリティを高めるような仕組みをなるべく多く入れられることが、科目等履修生がそれだけ多くて大学院に来ないというのは、教育は良いのですが、在学生になることについてのデメリットがどこかにあるのかなと思って伺いました。

○國澤研究科長 これが直接的な理由になるかどうかわかりませんが、実は、文部科学省のプログラムで、120 時間以上まとめた履修証明プログラムがあります。一つのプログラムは大変な人気で、定員 25 名くらいで募集して、ぎりぎり 35 名まで、募集を開始して1日か2日で埋まってしまうようなプログラムがあります。そういう方々が科目等履修生になっていただいて入学していただくというルートができればいいのですが、なかなかそうもなっていない。つまり、とにかく学びの場を求めている社会人の方がものすごく多くて、そういう方々には届いているようなことは、幾つか現象としては出てきていますが、入学して学位を取得しようという方の割合がどうなのか。

そのあたりも昔に分析しまして、1都3県に、これはウェブ調査なのでバイアスがかか

っているかもしれませんが、大規模調査を行いました。1都3県に、大学を卒業して働いている方が約600万人いますが、そのうち1%くらいの方は大学院に行って学び直しをしたいとお考えになっているようだということがあって、つまり約6万人です。ただ、6万人いても、私どもの学校とマッチするかどうかということがあるので、その辺もお聞きしたところ、3分の1くらいはマッチしそうです。つまり、少なくとも約2万人の方がいて、その方々は入学意向は強いのですが、その背後に、そこまでは考えていないけれども、学びたいという学生さんもたくさんいる。そのあたりのボリューム感とセグメントごとの質の違いのような、何かそういうものがあらわれているような感じがします。

○福井委員 働きながら勉強できるように、夕方と土曜日に重点的に講義なり実習の時間を設定して、それにeラーニングを組み合わせればできるのではないかと、私たちも考えているのですが、公立大学ではそのようなやり方は難しいのでしょうか。

○川田学長 我々が現在していることは、まさに夜と土曜日です。昼間は、創造技術専攻の一部学生に新卒者が多いものですから午後に配置していますけれども、基本的に学生は6時半からの授業です。

○福井委員 では、仕事は辞めなくていいわけですね。

○川田学長 辞めなくても大丈夫です。

○福井委員 それなのにこんなに減るのでしょうか。

○吉田委員 2年間の継続は大変です。

○福井委員 そうですか。既にそういう態勢をとられていても。

○吉武分科会長 筑波大学の社会人大学院が平成元年に、国公立で初めての老舗です。当初は10倍ぐらい来まして、今でも、30人の定員に対して100名くらいは来ています。ですから、まだ結構高いですが、一橋が始めたり、早稲田が始めたり、競合するところが増えてきて徐々に下がってきてはいますが。私たちは、火曜日から金曜日までの6時20分から9時までと土曜日一日。私もそれに合わせて勤務しています。

社会人大学院というのは、例えば、職場が、行ってこいとお金を出してくれることもかつてはたくさんありましたが、それは最近は少なくなって、職場が、お金は出さないけど応援してくれて、職場の研究テーマを持ってくる学生がいます。また、職場には知られてもいいけれども、職場が特に後押ししてくれているわけではないという学生もいます。それから、職場には知られたくないとこっそり来ている学生もいます。そういうことで、入学の仕方がみんなばらばらです。

それから、意外に満足度が高い学生も、職場でそれが生きるかということ、そうでもない学生もいます。これは、うちの先生方は、その学生が博士に進んだりすると喜びますが、私から見ると、働く立場から見ると、これは使えないと思うわけです。勉強オタクのような学生がいるわけです。それで学位を取得して、またドクターに行きたいと。君にドクターは無理だと思ふ学生が、やはりみんな行くわけです。そして、そこで勉強するわけです。しかし、勉強が趣味になっているような学生たちがいます。それは社会で本当に役立って

いるかという、わかりません。ですから、結局、目的がみんなばらばらということがあります。

それと、職場との関係もばらばらで、その学生が職場に戻って、あるいは、その人の人生でキャリアアップにつながるかという、そういう学生は実は結構少ないのではないかと思います。これは日本の社会の側も問題がありますが。その辺を丁寧に見ていかなければいけないと思います。満足する学生は結構いて、それはおそらく、職場であまり満足していないけど、大学にいと仲間がいて、楽しくて仕方がないという学生もいます。私は、そういう学生に、きちんと職場で満足してから来いと、わざとそう言います。

そういうことも含めて、トータルで学生たちを見ていかないと、学生が何を求めて来ているのか、あるいは、社会人大学院で教えていることが本当に社会で役立っているのかということは、実は常に疑問を持っています。良いプログラムを持っているだけに、その辺をどのように考えていくか、悩ましいと思っています。

いかがでしょうか。少し一方的な話になりましたが。

○川田学長 我々の大学が開学した折には、筑波大学のように、企業がお金を出して大学に派遣するということはありませんでしたが、最近、増えてきたとまでは言いませんが、幾つか事例が出てきました。そうした企業に私が直接行きまして、人事担当の人や、トップに近い人と話をしました。一つは、今、老舗の、従来の旅行会社のようなところ、いわゆる老舗の業務をしているところが IT 化に遅れていて、どうしても人材育成したいということがあって、その中で、この大学にかかわった人を知った上で、企業がお金を出して派遣して、もう何年か継続するようになった事例があります。

それから、デザインとエンジニアリングが融合した教育は少ないものですから、自動車会社が共同で設立した、あるエンジニアリングデザイン会社がありますが、そこに連続して我々の修了生が、これは新卒者が多いのですが、就職しました。その後、その事業本部長クラスに相当する人が、自動車会社に出向で出た後で戻ってきたら、ある社会人学生の、自分から見るとレベルが低いと思っていた社員がものすごくレベルアップしていて、聞いたら、産技大で学んだということがあって、その後、その会社からまた推薦して来るようになってきている。そういう事例がこここのところ増えてきています。

分野的に、IT、デザイン、エンジニアリングという専門職が、他にほとんどないものから、その良さを理解する企業が出てきたと見ています。

○吉武分科会長 そうですね。

私のところでおもしろいのは、成績優秀者を表彰するのですが、やはり職場がコミットしてくれている人です。おそらく、その人は、うちの大学院でも成績優秀だけど、職場に戻ってもキャリアアップするなという感覚がします。会社が全面的にフィールド調査するとか、実証研究の協力もしてくれるし、おそらく、研究またはそこで培った能力が職場で生きるのだと思います。だから、その人は必ずキャリアアップしていく。それは、私たちの中でも成績優秀者です。

そうではなくて、職場と関係がどうもイマイチ、もしかしたら職場に不満を持っているのではないとかね。言葉は悪いですが、せっかく勉強に来てくれているけれども、勉強に逃げ込んでいるのではないかと思う学生がやはりいて、少なくないです。その学生たちは、勉強のための勉強をしますから、データの分析なども、指導してもワクワクしないわけです。それで優秀者にはならない。

ですから、職場を持っている人たちの教育は、普通の学生とは少し違うことに、先生方も十分にお気づきだと思いますが、それをどのように社会との関係、キャリアアップにつなげていくかということを考えていかなければいけないという気がします。

○吉田委員 企業との連携はお考えですか。というのは、定期的に学生を、先ほどおっしゃったように、幾つかの企業では学生さんが優秀だったことを証明されているというのであれば、企業を回って、企業と連携して定期的に送ってもらうようなシステムはつくれないのでしょうか。

アメリカの大学院はそれをしているから、MBAなどのコースがきちんと回っているわけです。

○川田学長 先ほどお話ししたような事例の中では、毎年定期的に送りますということで、企業推薦入試という制度も導入しています。

○吉田委員 それは、大学が企業回りをして、新しいマーケットを開拓するようなことはできないのでしょうか。

○川田学長 できます。できるというのは、お客さんがいればということですが、回ることについては、今、私も、昨年末から回り始めていますので、そのニーズがゼロではないことはわかっていますので、実施したいと考えています。

○松山委員 科目等履修生として入って幾つかの単位を取得しますね。単位を取ったその学生が入学したら、その単位は入学後に認められて、卒業に必要な単位として認定されるということですね。

○國澤研究科長 はい。

○松山委員 それから、科目等履修生が、例えば、ある先生のある科目に集中するようなことはないですか。

○國澤研究科長 多少はありますが。

○松山委員 かなりうまく分布していますか。

○國澤研究科長 今のところ、満員になって困ったとか、うまく授業が運営できないとか、そうした事例はありません。

ただ、今年の授業風景は、入学者が少ないということもあったので、教室が閑散としているのではないかということをおっしゃる方もいましたが、実態としては、科目等履修生がいるので、実は結構うまっている感じです。

○松山委員 あと、学生の年齢構成について、例えば大学を出て数年たって社会人として入学する年代が多いのでしょうか。そうではなくて、30代、40代も結構いるということ

でしょうか。

○川田学長 2つの専攻がありまして、情報アーキテクチャ専攻は90%以上が社会人で、新卒者は1割に満たないです。30歳前後が主で、年齢の高い方は60歳くらいの方もいらっしゃいます。創造技術専攻は、5割、6割くらいが社会人学生で、あとは新卒者ですので、専攻によって少し違いがあります。

○松山委員 創造技術専攻の場合は、半分が新卒者ということになるわけですね。

○川田学長 そこは若干、年度によって違いますが。

情報アーキテクチャ専攻がなぜ9割以上が社会人かということ、内容が、通常の大学の情報工学などの分野とは全く違って、ITSS、いわゆる情報関係の業界が必要とするスキルスタンダードに準拠した大学のレベルのプログラムをつくっています。前にもお話ししたことがあるかもしれませんが、3年ほど前に京都大学出身者が3名入ったことがあって、そのうち1名は、京都大学の大学院の修士で、情報の専攻で修了して直ちにうちに入学しています。そのときに同時に就職してしまっていて、東京のIT企業です。入学の際に面談したら、京大ではサイエンスを専攻していたと。ここで、会社で使える実務的なことを学びたいということで、2年で修了しました。成績は言えませんが、かなり良い成績で修了しました。

そういう意味でのITで、9割以上が社会人ということは、新卒者ではレベル的についていけないわけです。まずビジネスがわからないと理解できないような内容がかなりあります。

○國澤研究科長 補足しますと、先ほど、修了生のことでいろいろご質問をいただきましたが、やはり修了生をつぶさに見える化するのは大事なことだということで、今年度、ロールモデル集を作成しようとしています。各専攻ごとに20名ずつくらいピックアップしてしまっていて、その方々にインタビューしています。記事にして小冊子を作成するというところで、今、学長から幾つか事例が出ましたが、そういう事例が見える化して冊子になるということ、予算を取っていただきましたので、実現しようとしています。

○鷹野委員 細かいことですが、今、専攻ごとの内訳を伺って、少し疑問に思ったものですから。

私は社会人がほとんどだと思っていたことと、科目等履修生の方が入ってくる率が高いというお話でしたが、創造技術専攻のほうが実は定員割れしていて、そちらは半分くらいは新卒ということでしたね。だとすると、社会人に対するアピールのほかに、新卒者に対するアピールをしなければいけないわけですが、そのあたりの作戦はどうなっていますか。

○國澤研究科長 実は、これも修了生の方々に、リエゾンメンバーと称して、後輩たちにプロモーションしていただくと考えていまして、今、その組織化をしています。場合によっては、AIITの名刺をつくって、ふるさと観光大使のようなものですが、そういうことで、自分の母校に行って学生に紹介してもらおうとか、そういうことを実施しようとしています。

○鷹野委員 新卒者の出身は、かなり全国的なのでしょうか。

○國澤研究科長 はい。ですが、やはり特定の学校から集中して継続的に来ている学校もありますので、そういうところは重点的にと考えております。

○吉武分科会長 そのほかにいかがでしょうか。

○福井委員 新卒の方で仕事を持っていない学生の場合、ウィークデーは夕方、土曜日一日の授業時間帯だけだと、昼間はどうかされているのでしょうか。

○國澤研究科長 昼間はアルバイトをされていたり、実は学校自体はあいていますので、グループワークをする部屋や自習室などを使って、何人かが集まってグループで、例えばコンペに出してみようかとか、そういうことをしていただいています。

あと、何人かの先生はゲリラ的というか、特別グループワークのようなことを計画されて、学生を集めて展開されたりもしています。

○福井委員 昼間も学校は開いているわけですね。

○國澤研究科長 はい。ですから、昼間でも場所によっては学生が結構います。

○吉武分科会長 創造技術専攻のほうと専攻の性格は全然違いますね。かつ、分野も違って、学生の構成が違って、大学を卒業して直接入ってきた人たちが、それによって付加価値がついて、例えば、学部を出たときよりも就職状況が良くなるかということになるのでしょうか。それは、明らかにそういうことが見えるのでしょうか。つまり、4年制を卒業して社会に出るよりも、産技大に進んで総合技術専攻で学んで、2年で明らかに付加価値がついたという感覚があるのでしょうか。

○國澤研究科長 ケース・バイ・ケースで、もともとの学生の質にも依存しますので、2年間で飛躍的に向上するというのはなかなか難しいかもしれません。ただ、就職のために企業へ面接に行ったときに、現在在学している学校の名前は知らないけど、そういうことをしているのかと。つまり、大学院というと、通常、マスター論文を書きますから、どちらかというときに机に向かっているものですが、そうではなくて、グループで、しかも、多様な人が集まって、1年かけてプロジェクトを進めていると。そうすると、コンピテンシーがすごく向上するわけです。そういうことを会社の方もお聞きになって、それはおもしろい学校だと。だから君は面接でわりと上手な受け答えができるんだねと。そういうニュアンスの話も漏れ伝わってきています。おそらく、若い学生にとっては、通常の大学院に進むよりは、コンピテンシーという意味では飛躍的に上がるだろうと思っています。

○吉武分科会長 結局、社会人を相手にし、かつ、ストレートで上がってきた人たちを相手にして、こちらはこちらできちんと就職もさせなければいけないし、社会人のほうは社会人で職場でキャリアアップできるような形にと。そういうところを、今は、少ない教員と少ない学生で、2つのセグメントを追いかけているところの難しさが、もしかしたらあるのかもしれませんがね。だから、その辺をどのように丁寧に進めていくのか、あるいは、もう社会人だけに特化するのがいいのかという議論が、やはりあるのかもしれない。

つまり、ストレートで進学する人から見たら、例えば、芝浦工大という大学へ進学して、

そこから上の大学院の修士に進んで卒業するほうが、企業も採用してくれそうな気がすると思っているかもしれませんが、そのときにわざわざ、学部がない産技大に進んで、そこで修士号を取得するというのは、その人から見て、ほかの理系の人たちと競った場合に付加価値がつくのだろうかという、それと結構よく見ておかなければいけない。与えている教育内容はすごく良いし、おっしゃるように、コンピテンシーは上がっているかもしれないけれども、実は、それが本当に社会から見て魅力的に映っているかどうかは、学部卒の学生たちの場合、よく検証していく必要があるかもしれませんね。

○國澤研究科長 そうですね。今、申し上げた事例は、具体的には、神戸大の機械工学部を卒業した学生が、神戸大の大学院に進学せずに本校に来て、そのままパナソニックに就職したのですが、彼などは、神戸大は関西だから地元なので、向こうでと普通は考えますが、かえって枠があってやりにくいと。それよりも、自由にチャレンジしてということで。

○吉武分科会長 それは創造技術専攻の学生ですね。

○國澤研究科長 はい。

○吉武分科会長 そういう事例をたくさん見せていくしかないですね。

○國澤研究科長 そうだと思います。

○川田学長 あと一つだけ簡単に事例を申し上げます。

昨年、私のプロジェクトのメンバーが社長会の一員で、100人から200人程度の会社を経営しているのですが、その学生が、他のプロジェクトの学生、デザイン系の学生で新卒者ですが、これは非常に良いということでリクルーティングして、要は、学校内で就職活動が双方で行われた事例は、ゼロではなくて過去にも何回かあります。

今、ロールモデルをつくりたいのは、一つ一つが具体的に違うので、それを並べておかないと、我々の大学をアピールできないわけです。ですから、吉武分科会長がおっしゃっているわかりやすい発信というのは、まさに、具体的なものをそのまま出すことになるだろうと思っています。

○吉武分科会長 そのほかにはよろしいでしょうか。

それでは、本日は、長時間どうもありがとうございました。今後ともまたよろしくお願い致します。

(産業技術大学院大学関係者退室)

・平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績評価(素案)の検討

(首都大学東京)

○吉武分科会長 それでは、素案審議は、A3判の資料、「平成27年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価項目別評価(素案)」をさっと見ていただいて、まず評定の確認だけさせていただきたいと思います。

表紙をおめくりいただいて、左側に評価項目があります。1番は、委員の皆さんオール

2ですので、2にさせていただいています。

「教育課程・教育方法」については、首都大学東京で交換留学に関するところだけSがあります。それで、先生方は、4対3で1と2に分かれています。とりあえず多数決で1になっています。ただ、Sは1つしかなくて、教育課程・教育方法そのものを1と評価していかどうかということがありまして、私も悩んだところです。大学側も、総合ゼミナールから一番下までの全部で6項目の中で1つだけSがあつて、たぶん好意的にこのSを見て1をつけてくれた方と、そうではなくて2とつけられた方がいらっしやいまして、ここだけ議論しておいたほうがいいのではないかと思います。多数決だけでというわけにもいきませんので、コメントがあればおっしゃっていただければと思います。

鷹野委員、いかがでしょうか。

○鷹野委員 何が何でも2ということではないのですが、1はかなり高い評価と認識したので、少し厳しいかもしれませんが、がんばっていらっしやるのはすごくがんばっていらっしやると思いました。けれども、どちらかというところ2に近いかなというのが私の感覚でしたので2にしました。全体として1とされることに対して、強い反対があるわけではありません。

○吉武分科会長 福井委員、いかがですか。

○福井委員 大幅に上回っているか、順調に実施しているかというところのニュアンスの違いで、全体的に、「交換留学生受入の促進、正規留学生数の底上げ」の1項目で、全体的に「大幅」と受け取るかどうかの感触で、全体的には「順調」のほうがなと思いました。別に1でも構いません。

○吉武分科会長 吉田委員、いかがですか。

○吉田委員 鷹野委員、福井委員と同じで、Sが1個ではと思って2にしました。でも、1にすることについてはやぶさかではありませんので。

○吉武分科会長 松山委員、いかがでしょうか。

○松山委員 私は、できるだけ1をつけたいという気持ちが強いです。その中で、海外で開催された日本留学フェアを実施したから本当に留学生が増えたかどうかはわかりませんが、留学生が増えたことは評価していいのではないかと思います。

ほかの、「研究の推進支援」や「学部・大学院教育の連携等」も、まあまあ評価できるのではないかと思います。自己評価ではそこしかSがありませんでしたが、全体として、この部分については1でいいのではないかと考えました。

○吉武分科会長 私も、鷹野委員、吉田委員、福井委員と同じで、本当は、S 1個ではねということでしたが、全部が2だと、何のための評価かなという感じもありまして、1を一つつくるかという感じと、あと、この委員会がずっと国際化が遅れていると言い続けていて、その点でそれなりに成果が出たから、まあいいかなという感じで、おそらく、認識はこのメンバーは同じだと思います。池本委員と梅田委員がいらっしやらないので、そのお二人のお考えも尊重して、ここは1にさせていただければと思います。

ありがとうございました。

みんな同じ意識で1ということですね。

次に、3番の評価項目は、オール2ですので2。

4番は、松山委員が1ですが、「教育の質の評価・改善」について、ご意見があればお願いします。

○松山委員 2でもいいのですが、FDに関して、こういう事例があるというハンドブックを作成して皆さんで共有しているという話がありましたね。1年か2年前でしたか、前にもハンドブックを見せてもらったことがありましたが、ああいう取組は非常に重要で、問題は、それが教員の先生方にきちんと浸透しているかということ、それがきちんと浸透してくれれば、こういう教育方法で行うと学生がすごく理解しやすいなどのことがあれば、非常にいいなと思って、そこは評価して1にしました。

○吉武分科会長 吉田委員、いかがですか。

○吉田委員 ほかの先生方と同じで、がんばっていらっしゃることはわかりますが、あえて1にするほどでもないという感じです。順調に進んでいるところだと思います。

○吉武分科会長 鷹野委員、いかがでしょうか。

○鷹野委員 授業改善ハンドブックはおもしろい取組だと思いましたが、1まではというところでした。

○吉武分科会長 では、ここは2でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 でも、1がついているということで、少し褒めておいていただければと思います。

6番はオール2ですので問題ないと思います。

7番も皆さん一致しています。

8番も一致しています。

9番は年度計画なし。

10番も一致しています。

11番も一致しています。

12番も一致しています。

13番で、私は1をつけていますが、センターをたくさん設置したということで、これも1を一つくらいつけたほうがいいかなという程度です。私の最後の出血大サービスですので、無視していただいて結構です。

14番は、皆さん2で一致しています。ダイバーシティについては、もう少し何か突っ込んだほうがいいなという感じがしますね。

15番「都政との連携に関する取組」もオール2。

16番「産学公の連携推進」もオール2です。

17番「地域貢献等」もオール2です。

以上で 17 項目ありますが、1 項目だけが 1 で、残りは全部 2 ということでまとめさせていただきます。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 あと、全体的な文章として、どのような文章にするかは、事務局と私で作業をさせていただいて、委員の皆さんにメールでご確認いただくということで、この場でディスカッションすることもないかと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 それでは、素案審議はこれで終わらせていただきたいと思います。
午前中の審議は以上で終わります。どうもありがとうございました。

**・平成 27 年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング
(東京都立産業技術高等専門学校)**

○吉武分科会長 それでは、関係者の方に入室していただいでください。

(東京都立産業技術高等専門学校関係者入室)

○吉武分科会長 これから、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。
まず、出席者のご紹介と校長にご挨拶をいただき、ヒアリングに移りたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○久故管理部長 それでは、ご紹介させていただきます。

校長の田原でございます。

副校長の渡辺でございます。

私は、管理部長の久故です。どうぞよろしくお願いします。

○吉武分科会長 それでは、ご挨拶をよろしくお願いします。

○田原校長 それでは、挨拶させていただきます。

平成 27 年度は、第二期中期計画の 5 年目に当たりまして、東京都が示された目標をほぼ達成するとともに、次期中期計画期間に向けて取組の準備を始める年となっております。今年度は、中期目標で示された 16 の小項目の中の 1 項目、「キャリア支援センターを中心に、体系的なキャリア支援を実施する」については S 評価。その他の 15 項目は A 評価としました。

今回、S 評価としたキャリア教育については、計画としては、学生に入学を早い段階から、自らの将来に対する目的意識を持たせるため、必要な環境整備を行い、系統立った順次性のあるキャリア教育を導入することを目的にしております。平成 26 年度に、就職支援や進学支援、インターンシップを所管する組織を統合しまして、新たにキャリア支援を統括するキャリア支援センターを立ち上げました。平成 27 年度は、このセンターを中心に 3 つの取組を行っています。

1点目は、主に3年生までの低学年に向けた支援で、個々の学生に自分のキャリアについて考え、どのように行動するかを考えさせました。

2点目は、女子学生向けの支援で、単にOGの各職場での活躍や苦勞を知るだけでなく、子育て等の状況についても意見交換ができる場を提供しました。

3点目はインターンシップで、事前・事後指導の徹底と、実施機関中に担当教員がインターンシップ先を回り、状況の確認と修正を行いました。

その結果、従来の5年次に行っていた就職・進学支援とあわせて、全学年にわたる体系的なキャリア支援を行うことができるようになりました。この成果は、今後、進路指導に生かしていきたいと考えております。

さて、本校は、次期中期計画を視野に置き、新たな都市型高専の創出を目指して、教育改革や国際化に向けた取組を強化していきたいと考えております。その第1ですが、東京都が設置する高専として、都内の企業の直面する課題を具体的に解決できる人材を育てる必要があります。具体的には、他の高等教育機関ではしにくい情報セキュリティ人材や航空技術者人材の育成プログラムを積極的に進めていきます。また、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の主流としての地位を固めていきたいと考えております。

第2は、教育の改革です。エンジニアを育てる学校として、従来の一般教育と専門教育を楔形に配置し、実験と実習を組み合わせるだけの教育では不十分です。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て、課題発見、課題解決型の人材を育てる体制を構築してまいりたいと思います。

第3には、将来のものづくりを見越した教育内容の見直しです。第4次産業革命と呼ばれる産業構造の変化は、従来のものづくりの概念を根本的に変える可能性があります。人工知能やビッグデータ解析の技術の進歩は、ものづくりの範囲を、設計・開発、生産、保守管理までを一体的なものとして取り扱うことを可能にすると考えております。

こうした産業を支える技術者は、従来型の専門に特化した技術者では対応できません。高専の1工学科8コースにわた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考えております。

最後に国際化についてです。これについては、過去数年間、積極的に進めてまいりました。現在、初心者への動機づけを主眼とした、アメリカのシアトルへの海外研修プログラムや、シンガポールでの海外インターンシップ、3機関を統合する法人の連携の仕組みを生かしたGCPなどの内容を確実に実施してまいります。

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いきたいと考えております。具体的には、各種広報資料の英語版の充実や、特に専攻科での英語の専門科目の授業の実践などの検討を進めていきたいと考えています。

以上、平成27年度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した。よろしくお願いたします。

○吉武分科会長 どうもありがとうございました。

特に4ついただいたことはそれぞれ重要ですし、大変わかりやすかったと思います。どうもありがとうございました。

それでは、これから高専について、ご質問、ご意見がございましたら、おっしゃっていただきたいと思います。

○松山委員 JABEE を受審されるということを読ませていただきましたが、私も経験がありまして、これはそれなりの苦労がありました。まず、受審することに対して、教員がどのくらい積極的に絡んでくれるかということが一つあります。それがうまく認められても、その後に常にそれを維持していかなければいけないということもあって、表現は悪いのですが、非常に面倒くささがすごくあります。その辺のことは、皆さんご理解されて進められているのでしょうか。少し聞きにくいのですが。

○田原校長 JABEE については、数年前から準備を始めているのですが、最初のほうは、教員間でも、必要があるのかどうかという議論がかなりありました。ただ、私どもの高専が、特に高等教育機関として質保証を考えた場合、何を使って質保証をしていくかということを見ると、やはり国際的な枠組みである JABEE を使わざるを得ないだろうと。この JABEE を受審するという目標を使って、高専教育の質を高めていくことを目的にしたいと考えました。ですから、ただ単に JABEE を受審して合格することが目的ではないということ、管理職がかなり入念に説明しまして、最近では理解を得られております。JABEE については、積極的に、特に専攻科長を中心に進めております。

今後、JABEE がどうなっていくかということは、国際的な枠組みですのでわからないのですが、例えば、大学でも、旧帝大を中心とする大学は JABEE は必要ないという態度ですが、技術者教育の枠組みを考えると、やはり高専としては必要だろうと考えています。

○松山委員 具体的な教育の質の保証という意味で重要な役割を果たしてくれるだろうということですね。ありがとうございました。

○吉武分科会長 私も、JABEE をやっている大学がないかと思って調べていたのですが、高専ではどうなのでしょう。国立高専では JABEE 認定は。

○田原校長 全部あります。

○吉武分科会長 旧帝大あたりは、まだ1校もやっていないんですかね。

○渡辺副校長 はい。

○吉武分科会長 筑波1校だけですね。熱心な学類があって受審したのですが、受審した後で維持することが大変だということがあって、やってよかったという先生と、そうではないという先生と、二つに分かれます。

○渡辺副校長 大学の場合、JABEE プログラムに参加する学生と、そうではない学生という形がありますが、高専の場合は全部参加というのが今までの状況です。これからどうなるかは、ちょっとわかりません。

○吉武分科会長 では、国立の高専はみんな入っているわけですね。

○渡辺副校長 はい。私立も受審しています。

なぜ本校が遅れたかという、学科改組があったのでできませんでした。

○吉武分科会長 なるほど。ある意味では、ワシントン・アコードとの絡みにおいて、工学の技術者教育のグローバルスタンダードであるとお考えになられているということですね。

○田原校長 そうですね。特に、これから東南アジアを中心にして、東南アジア域内での技術者の相互保証というか、そういう枠組みが出てきたときに、そのもとになるのはワシントン・アコードだろうと思います。

私たちも、情報分野では、ソウル・アコードを取得しようと考えています。これは高専としては初めてになると思います。

○吉武分科会長 松山委員、もう一つのご質問のことはいかがでしょうか。

○松山委員 キャリア支援教育を低学年で始められたということで、例えば高専に入学して、5年の間に、学生が、自分の将来はどうなるかということでいろいろ悩む可能性があると思いますので、その意味で、低学年から、あなた方の将来はこれだけ開けているということを教育されることは、非常に良いアイデアだと思います。その効果は、私が想像していることと大体合っていますか。

○田原校長 実は、私ども高専のキャリア教育は、昔から実施していたのは、進学と就職の支援だけでした。ただ、かなり前から、高専に来る生徒が、普通高校に進学する生徒とは違って、進路について考えているとはいえ、入学してから苦労される、悩むという例が多くなってきたものですから、改めて、1年生から始まって5年生までを通して、キャリア教育をもう一度構築しようということで、最初はどのような職業があるかという話から、OBの講演、企業の方に来ていただく。法人の中にもキャリアセンターの組織がありますので、そうしたところから来ていただいて、例えば、具体的に就職で受験して落ちた場合、学生はかなりダメージを受けて、なかなか次に踏み出せないという例がありますので、そうした学生についても面接していただいて、次のステップに踏み出せるという例がありました。

そういう意味で、少しずつ効果が出てくると思いますが、具体的な効果は、おそらく、このキャリア支援を始めてからまだ日が浅いので、次期計画期間の中で卒業生が出てきて、その効果が具体的にあらわれると思っています。

○吉武分科会長 あと、私と、本日は欠席されている池本委員が同じ質問をしています。学生相談件数が、平成26、27年と増えていまして、ある意味では、そういう相談の場所があることが認知されたから相談に来ているのか、それとも、学生に何か変化が生じて相談件数が増えているのか、その辺の実態をお聞かせいただければと思います。

○田原校長 ご指摘のように、平成25年は300件近くでしたが、26年から500件と急に増えました。実は、平成26年に学校として、Q-Uと呼ばれている心理テストを導入しました。このテストを受けさせることによって、自分の心理状態が客観的にわかるようにな

ったことと、クラス全体としてのいろいろな動向がわかるようになったということで、学生が、相談することに対してのハードルが下がってきたということで、そういう意味では行きやすくなったという面があると思います。あと、実は回数も、週2回から週3回に増やしています。こうしたことが重なって件数が増えてきたのではないかと考えています。

ですから、何かがあって急速に増えたというよりも、そういうハードルが下がって機会も増えたので、相談しやすくなったと私どもは理解しております。

○福井委員 先ほど校長がおっしゃった、AIなどの新しいパラダイムのものづくりの話ですが、今、高専に準備というか、新しいパラダイムへの挑戦や教育を行う体制は十分整えられているのでしょうか。また、若い人たちにそういう分野のアピールをするような、広報的なことも考えられているのでしょうか。

○田原校長 まず体制についてですが、従来型の教育ではなくて、今のエンジニアリング教育やPBLなどの教育手法がありますので、昨年度、教室を整備して、そういう教育ができるような体制は、施設的につくりました。

あと、エンジニアリングデザイン等は教員のスキルを上げていかなければならないので、そういう講習を受講させて、何人かの教員をコアにして、そういう試みを既に始めています。

また、情報系については、私ども、今年度から情報セキュリティ技術者の育成プログラムを始めていまして、特に情報セキュリティに特化した分野での技術者教育を実施するというので、これについては、特に産業界の協力をいただいて、警視庁や警察庁、北陸先端などの大学院大学と連携しながら、情報教育を進めていく仕組みを、今、構築し始めております。

○渡辺副校長 第4次産業革命に関しては、今、校長が話したように、情報セキュリティ関係はプログラムの中の延長線上で議論しています。それ以外の、例えば機械や電気などいろいろありますが、そういうところで、第4次産業革命が高専の教育にどう影響をしてくるのかということは、今ちょうどコース長会議で議論を始めているところです。要するに、8つのコースがあって、機械、生産、電気電子、電子情報、医療、情報通信、航空宇宙、ロボットとありますが、その中で第4次産業革命は実際にどのようなところを考えて、これからの授業の中に取り入れていかなければいけないかということ、4月から検討を始めているところです。これは全く手探りの状態で、まだ始めたばかりという状況です。

○田原校長 第4次産業革命というのは、おそらく、我々が思っている機械や電気電子、情報などという分野に特化したたこつぼ型の形では無理で、いろいろな専門分野が横断的に対応していかないとだめだと思っています。例えば、基本的には数理教育もありますし、実際に物を生産する、情報、制御、そうしたものを横断的に学ぶ仕組みを学内で構築しないと、第4次産業革命に対応できるような技術者を育成するのは無理だろうということで、そういう仕組みも既に検討を始めています。

○吉武分科会長 例えば旋盤を扱ったり、実際にものづくりの現場もありますね。先ほどの福井委員のご質問もそうかもしれませんが、体制という面では、コンピュータを用意したり、コンピュータのソフトを用意するなどお金がかかる、投資的な部分の体制整備と、人的な部分と、教育システムのようなものと、3つくらいありそうな感じがします。その辺は、分けていくと、教員についてはセミナーを開いたりしてスキルアップということがありました。ハードやソフトなどの投資的な部分で不足しているものがありますか。

○渡辺副校長 今、何をしているか、先ほど校長も話しましたが、例えば、自動車のエンジンであればエンジンだけを考えると、エンジンにはいろいろなセンサーがあって、それを、走っているときにどういう状態かということをも全部通信でコンピュータで吸い上げて、例えば、自分が乗っている車がどういう状態か、製造した側がそういう情報を全部持って、今後の解析に使う。そういうことが大きく進み始めています。

○吉武分科会長 いわゆる IoT です。

○田原校長 そうです。

○渡辺副校長 IoT の場合は、基本的に何かというと、特にセンサーの組込技術が必要です。組込みの技術が必要なので、その技術者を養成しようと。組込みの技術は、悪い意味ではなくて、閾値が下がっています。要するに、わりと簡単にできるようになっています。それを、例えば機械のコースの学生にも教えるなど、そういう形がどのように進められているかということ、一つのコースだけではなくて、学校全体で考えていかなければ、無駄にもなるし、そういう形で展開していかなければいけないだろうということで、現在、そういうスタンスで勉強し始めて、検討し始めている段階です。

○吉武分科会長 例えば、そのために装置を買わなければいけない、新しい装置を買わなければいけないということで、投資的に、片方で旋盤のようなものを持っていて維持もしなければいけないということもありますが、そういう新たな投資が今後増えてくるということはあるのでしょうか。

○渡辺副校長 あり得ると思います。ただ、それは、まずお金を使わないでできるところから始めていきます。それは可能だと思っています。

○田原校長 新しいカリキュラムを平成 26 年からスタートさせて、それに合わせて設備も更新を始めております。それを有機的に使う仕組みを構築することが大事ではないかと考えております。

○松山委員 先ほどヒアリングした、例えば、3つの機関のうちの一つである首都大の日野キャンパスなどは、そういうことを目指して大学で研究教育を進めようとしていますね。そういうところとの連携は、今後、当然考えていかれるわけですね。

○田原校長 はい。

○松山委員 足りない部分は、ぜひ大学からいろいろなものを提供していただくということになるだろうと思います。

○田原校長 おっしゃるとおりだと思います。せっきく3つの教育機関がありますので。

首都大学東京はアカデミックなラインで成果を上げていくことを目指すと思いますが、我々は実際的な工学教育を行います。ただ、持っている資源は有機的に活用していくことが重要と考えています。

○吉武分科会長 ほかにいかがでしょうか。

○鷹野委員 国際化の観点でお伺いします。資料の特記事項の欄に、具体的な取組と、成果も、学生の声なども含めてわかりやすく記載されていまして、大変よく理解できましたが、今後の展開としてはどのようなことを考えていらっしゃいますか。継続的なことはもちろんですが、例えば学生を派遣するとなると、ここにある数値がそれぞれのプログラムに参加した学生の数だと思いますが、私どもの大学でもこうしたプログラムを実施すると、同じ学生が何回も行くとか、がんばる学生はがんばるけれども、自分には関係ないという学生も出てくるような傾向がどうしてもあります。全体として国際化を進めるという意味で、今後の工夫、実態がどうかというあたりも、同じ人が行っているのか、それとも違う人が行っているのかというあたりも含めて、教えていただきたいと思います。

○田原校長 今のところ、国際化については、アメリカのシアトルへ行く **GEP** と呼ばれているプログラムが最初の段階、動機づけの段階になっています。それを踏まえて、シンガポールで実施している2つのプログラム、一つは海外インターンシップ、一つは **GCP** と呼ばれている大学・大学院と高専の学生が行くもので、これは上位のプログラムという位置づけになっています。

○鷹野委員 レベルが違うものを用意しているわけですね。

○田原校長 そうです。

ですから、最初の **GEP** に行った学生が **GCP** に行く例はあります。やはり最初の **GEP** は、学生にとってかなり魅力があり、保護者にとっても魅力があるようで、毎年、3倍くらいの倍率があります。ですから、3分の1しか留学できないという状況で、それが **GCP** なりにつながっている状況です。

ご指摘のように、学校全体で言うと、まだ一部分でしかない状況ですので、国際化を進めるには、どうしてもキャンパスを国際化していくような仕組みを考えていかなければならないと思っています。現在、海外から日本の本校のキャンパスに来るプログラムは、シンガポールから学生が40人ほど毎年来ているプログラムがあります。これは、受ける側ですので、例えば学校の学生会が中心になって受け入れる仕組みができています。

あと、キャンパスの国際化となると、授業を英語化するかどうかも含めて、いよいよ本丸のところを検討していかなければならないと思っています。大学の一部は、既に国際化に踏み出していまして、講義を英語で行います。教科書についても、英語で行いますというのが、技術科学大学が既にそのように宣言しています。我々の高専から、豊橋や長岡の技術科学大学へはかなりの人数が進学していますので、そうした準備もしていきたいと考えています。

○鷹野委員 学生の意識は変わってきていますか。

○田原校長 少しずつ変わってきていると思います。いろいろな意味で、GCO（愛称ジーコ：Global Communication Oasis）ルームという、外国語の先生が学校のキャンパスの一室に詰めていて、いつでも対話できるような仕組みを考えていますが、その利用は確実に上がっています。そういう意味では、学生の意識は、海外に対しての障壁は下がってきていると思います。

○鷹野委員 若いうちに体得することが必要だと思いますので。

○田原校長 はい。ぜひ進めたいと思っております。

○福井委員 卒業生の中には、直接外国の会社や外資系の会社に就職する人がいるのでしょうか。

○田原校長 外資系の企業はそれほどないのですが、入社後に派遣される例がかなりあります。特に高専生はエンジニアですので、現地に行くことが非常に多いです。

あとは、60歳くらいの方も、昔の高専生も、かなりの数が海外に行かれています。

○福井委員 そういうデータなど、アピールできるようなものがあれば。

○田原校長 実は、サティフィケーションをサインしなければならないものがあるのですが、最近では1日に1枚か2枚、必ずサインしているような状況です。それはデータとして集めれば出てくると思います。すみません、今、手元にはありません。

○福井委員 思いつきですので。

○吉武分科会長 吉田委員、いかがですか。

○吉田委員 高専が普通の高等教育機関と違うのは、高校生の段階から一貫教育をしていると。そのことによる教育のメリットはどの辺にあると考えたらよろしいでしょうか。

○田原校長 高専が最も売りにしているのは早期専門教育です。これは、中学校を卒業した段階から専門教育をほどこすもので、高専の特徴は、楔形教育と呼ばれていますが、一般教育と専門教育をうまく組み合わせて、最終的には専門教育を行うことになっています。

もう一つは、実は、15歳段階で高等教育機関という位置づけになっていますので、そういう意味で、若い学生の発達段階が、15歳から20歳までの5年間という、特殊なというか、海外でも珍しい年齢の中で専門教育を行えることはメリットだと思っています。

一方で、リベラルアーツの部分はどう教育するかということが課題だと考えています。ただ単に高校教育と専門教育を重ねただけでは、高専の教育にならないと思っていますので、その辺をどう設計していくかが大事だと思います。

○吉田委員 早期の専門教育ということはよくわかりますが、例えば、先ほどの国際化の観点から考えると、実際に海外に送り出す学生の学年はどのくらいから送り出しているのでしょうか。

○田原校長 1年生から出しています。

○吉田委員 では、高専に入学してすぐにそういう体験をするということですね。

○田原校長 GEPでアメリカのシアトルに行くことが最初のステップですが、これは1年生から行きます。

- 吉田委員 インターンシップ等が始まるのは何年生ですか。
- 田原校長 3年生からです。
- 吉田委員 そういう意味では、一貫教育をうまく使った国際化という観点でも、5年間を有効に使って教育ができると考えてよろしいですね。
- 田原校長 そうですね。
- 吉田委員 もう一つお伺いしたいのは、卒業後の大学への進学率についてですが、大体どのくらいですか。
- 田原校長 卒業生の約4割が大学編入を選びます。6割が就職を選びます。
- 吉田委員 それ自体は、学校のポリシーとして進学をお勧めになっているのか、全く自由に任せているのか、その辺はいかがですか。
- 田原校長 本校の本来の教育目的として大学進学を勧めることはしていません。つまり、我々はプロフェッショナルラインを担っていますので、そういうところで活躍していくことが筋と考えています。ただ、学生が高専を卒業してアカデミックな大学に進むことを止める必要もないと思っています。大学に進むのであれば、高専での5年間の教育を生かした形で、大学でさらにステップアップすることは構わないと思います。
- 吉田委員 大学に編入学する学生は、実質的には増えていますか、減っていますか。
- 田原校長 実は、これは景気の動向にも左右されますが、国立高専も含めて、約6割が就職、約4割が進学という状況です。ただし、国立高専の幾つかは、進学が80~90%というところもあります。これは完全に予備校化というか、大学編入を目的にしています。
- 吉武分科会長 それは、就職する人はともかくとして、進学する人で、高専を経て進学して大学あるいは大学院を卒業して実際にエンジニアになる人と、普通の高校を出て、普通の大学を卒業してという人と、これを産技高専で調査することはできないでしょうけれども、校長先生の感覚では、どちらの人がエンジニアとして成長するかというか、感覚的にどちらに優位性がありますか。あるいは、それぞれ個性があって違いがあるでしょうけれども。
- 田原校長 実は、長岡の技術科学大学がそういうデータを集めていまして、高専を卒業して技術科学大学へ進み、そして大学院の修士くらいまで世の中に出た技術者がどのくらいいるかというデータを出しています。かなりの技術者の部分はその部分を担っていると解析しています。技術者として、そのラインは決してまれではなくて、むしろ、それが技術者としての一つの流れになっていると解析しています。
- 吉武分科会長 高校で大学受験の勉強をして、大学に入学してリベラルアーツをある程度学んで、そして専門に徐々に進んでいく人と、高校1年生から、楔形とはいいいながら、ずっとプロフェッショナルラインで学ぶ人と、どちらが現場で活躍するエンジニアとして、今まではよかったのか、これからAIの時代を迎えて、どちらにどのような特色かあるのか、本当は考えておく必要があるのかもしれないですね。
- 田原校長 はい。それはおっしゃるとおりだと思います。日本の教育のラインが、プロ

フェッショナルラインとアカデミックラインをきちんと分けるなり、位置づけをして、輩出する人材像についてもきちんと持っているかという、必ずしもプロフェッショナルラインは日本の中では確立していない状況ではないかと思っています。

ですから、おっしゃるように、今後、高専もありますし、文部科学省はまた新たな高等教育機関を設置しようとしています、そうしたものも含めて、もう一度技術者教育、工学教育をどうするのかという再編成が必要だと思います。

○吉武分科会長 たまたま企業で人事に携わっていたときに、高校卒の人、高専卒の人、大学・大学院卒の人と3つありますが、研修は、高専の人は大学・大学院卒の人と一緒に受講して、高校卒だけは別という考え方でした。ところが、人事に携わっていると、高校卒には高校卒の一定のキャリアパスがあって、大学・大学院卒はそれはそれで、何年たったら係長に昇進させるとかいうことがあって、高専は、実は、極めて運用が、人事の担当者によってさじ加減が違っていました。つまり、高専とは一体何かということ、当時、人事に携わりながら、力は持っているけれども、大学卒と同じには扱わないわけです。高校卒よりははるかに高い評価をしているけれども、では、一体どこでどのように高専卒を買っていくかというのは、私が人事をやっていたころはすごく悩んで、あまりきちんとした体系的な整理を会社側も持っていなかったと思います。今はだいぶ変わってきていると思いますが、そういうことはどのように対応したらいいか。一つは、高専を卒業した人たちをどのように社会が評価し、どう買ってもらおうかということと、高専を一つのパスにして大学・大学院を卒業した人たちは、ほかの人たちとどのように差別化できるか。この2点は、東京都だけではなくて、きちんと考えておかなければいけないと思います。

○田原校長 それはおっしゃるとおりで、実は、国も昨年、高専をどうするかという協力者会議に入っていますが、その点についても議論がありました。経団連も、高専は良いけれども、人事上どう位置づけるかは難しいものがあるということが端々に出ています。企業の考え方によってかなり違うのではないかと思います。

○吉武分科会長 そうです。違いますね。

そのほかにいかがでしょうか。

○松山委員 先ほどの話に戻りますが、豊橋や長岡の技術科学大学は、高専生を採ることを目的に設立した大学ですから、あの2つの大学は、4年間の専門教育を行うことが前提でいろいろな教育をされていますね。目はもう外に向いていて、国際、国際ということに向いていますからね。あの辺のリベラルアーツなどの議論をどうしているのか、気になりますね。大学の教育の中でどのように考えているのか。

○田原校長 高専は、高校段階ですが、文部省の指導要領がない学校ですので、実はどういう教育をしようと構わない学校という位置づけになっています。しかし、スタンダードをきちんとしないと、本当にばらばらになってしまう。学生自身が苦勞しますから。同じ年代が高校教育を受けていて、自分たちと違うというのは。

ただ、私自身は、工学的な、エンジニアとしてのリベラルアーツを高専はきちんと考え

なければいけないと思っています。

○吉武分科会長 その辺は、首都大学東京とどう連携していくか。文系の先生などもいるわけですし、理学の先生もいるわけですから、せつかく2大学1高専なので、首都大学東京の先生たちを活用すべきだと思いますが、それはぜひこれからもご検討していただいたら、他の高専にはない高専リベラルアーツができますね。それを強みにされたらよろしいかと思います。

○福井委員 高専の卒業生のプライドはどうなのでしょう。そのルートで育て、すばらしい仕事をしていると思いますが、社会から十分に評価されているという意識は、どうしたら持ってもらえるのか、または、そうなるようなサポートをしているのでしょうか。

○田原校長 非常に難しいといえますか、会議に出席していても思うのですが、良いとは言われますが、実は少数派で、どちらかという、ラインから離れた異端児というところはあるのですが、そういう意識があるのではないかと思います。ただ、それは、逆の意味で、高専の誇りと裏腹のものがあって、例えば、自分自身が早期専門教育をきちんと受けて、世の中で役に立っているという意識を持てれば、自分自身のプライドにつながってきますけれども、待遇が大学生と比較すると違うという意識を持ってしまうと、劣等感につながる可能性はあると思います。

○渡辺副校長 技術の進歩が、特に工学系は速いので、高専で学んだことが退職までずっと使えるということはほとんどないわけですね。その中で、自分たちがどれだけ勉強して、よりスキルアップしていくか。ですから、OBやOGにアンケートをとると、そういうことに前向きな人間は自分に対してプライドもあります。それがなかなかうまくいかないと、もっと勉強しておけばよかったなどという話が出てくるので、OBやOGアンケートをとっている限り、少なくとも高専を卒業して嫌だったという学生はあまりいません。しかし、会社に入ってからいろいろなところで苦労している、それから、圧倒的に大学生が多いわけですから、自分は少数派という意識もあって、そういう見方をしている学生がいることは確かだと思います。

ただ、技術は、対応できるか、できないかですから、入社した後、その人間がより高い技術を常に維持しながら、会社の中で生きていけるかということになると思います。アンケート調査をした限り、高専を卒業して嫌だったとかいうのはありません。回答する学生自体、もともと前向きな――それは簡単には言えないのですが、そういう結果が出ています。

○吉武分科会長 ほかにはよろしいでしょうか。

とても興味深い議論で、これだけでも教育のあり方をめぐる根本的なことですが、よくばんばっておられると思いますので、これからもまた引き続きよろしく願いしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

(産業技術高等専門学校関係者退室)

○吉武分科会長 法人事務局は、例年、結構スピードアップできますので、本日はどちらかというともみな大学出の先生方ばかりになったので、2大学1高専のほうに集中したと思います。もちろん、委員の先生方は遠慮せず積極的にご発言していただきたいと思いますが、50分はかからないだろうと思います。その後、項目別にさっと進めれば、さらに時間が縮まるかもしれませんので、できるだけそういう形に持っていきたいと思います。

・平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績に関するヒアリング
(法人事務局)

(法人事務局関係者入室)

○吉武分科会長 それでは、最後になりましたが、法人事務局から説明をお願いします。
出席者のご紹介と事務局長のご挨拶をお願いします。

○森田企画財務課長 それでは、私から、法人側の出席者をご紹介します。
事務局長の奥田でございます。

経営企画室長の古川でございます。

総務部長の豊田でございます。

産学公連携センター副センター長の桜井でございます。

私は、企画財務課長の森田です。本日はどうぞよろしく願いいたします。

○吉武分科会長 それでは、局長、お願いします。

○奥田事務局長 よろしく願いします。

本日は、平成27年度の業務実績報告につきまして、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、法人の所管部分であるヒアリングに先立ちまして、挨拶を申し上げます。

平成27年度は、第二期中期計画の最終年度の前年度に当たることから、第三期中期計画を視野に入れながら、大学・高専の強みを一層高い水準に押し上げるため、全教職員が一丸となって年度計画の達成に取り組んできたところです。

まず、法人の組織運営ですが、首都大学東京のヒアリングの際にも説明があったかと思えますけれども、首都大における教育研究組織の再編成案について議論を重ね、組織構成、入学定員及び教員定数の最終案を取りまとめたところです。平成30年4月1日の実施に向けて、今後も丁寧に進めてまいります。

また、職員の国際化を進めるべく、国際化に対応する職員育成の方針を策定しました。語学力向上や異文化・多様性理解のための研修を再構築し、大学・高専の国際化に対応できる職員を育成していきたいと存じます。

次に、外部資金獲得に向けた取組ですが、昨年度構築した研究重点教員支援制度による

支援対象者を決定するとともに、対象者について、プロジェクト研究棟の施設負担料の50%減免などの支援を実施しました。また、研究倫理に関する取組として、行動規範、規則、規程を全面的に改定するとともに、eラーニングによる研究倫理研修を実施するなど、学術研究の信頼性及び公正性を確保する取組を進めるところです。昨年1月に、残念ながら、2件の事件が発生した情報セキュリティにつきましても、外部専門機関によるセキュリティ対策の点検を実施し、その提言を踏まえて改善計画の方針を定めました。今後、再発防止に向けて、法人及び各部局にCSIRTを設置するなど、法人を挙げて取組を進めてまいります。

平成28年度につきましては、第二期中期計画の最終年度に当たることから、首都東京を支える公立大学法人としての6年間の成果の集大成と位置づけるとともに、第三期中期計画の策定を念頭に置き、一層のスピード感を持って取り組んでいきたいと存じます。

本日は、評価委員の方々から忌憚のないご意見とご質問を頂戴し、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ます。何とぞよろしくお願い申し上げます。

○吉武分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、早速、ご質問、ご意見等があればお願いします。

○吉田委員 現在というよりも、これからのことに関してですが、今後、効率化係数がどうなっていくのか、少し気になっていました。その辺については、何かご予定がありますか。

○古川経営企画室長 これまでは、東京都が策定する中期目標の中で効率化係数を設定されてきていました。今回は、中期目標の中でそれは設定されていないのですが、当然、これは法人の意識としてもそうですし、東京都から、標準運営費交付金という形で運営費交付金をいただいていますので、私どもの経営努力も含めて、一定の努力をしていく部分をしっかり定めていかなければいけないかと思っています。

当然、私ども法人として考える部分と、東京都からいただく部分がありますので、東京都とも十分に協議した上で進めていければと思います。分野によって、対応できる部分と対応できない部分があるかと思いますが、できる限り、法人全体の運営として効率的にできるようにしながら、その圧縮も考えながら進めていきたいと考えております。

○吉武分科会長 今までは、一期は2%でしたか。

○古川経営企画室長 一期が2.5%で、二期が1%です。

○吉武分科会長 それは、標準運営費交付金の部分がそうなるわけですね。

○古川経営企画室長 そうです。

○吉武分科会長 間違いなく、それがずっと落ちてきたということですね。

○古川経営企画室長 そうです。おおもとの部分については、確実に落ちてきています。

○吉武分科会長 ただ、6年間と6年間で12年間、平均すると1.数%落ちてきているわけですね。

○古川経営企画室長 はい。

○松山委員 そうすると、その場合、この期間の教職員の数や、教授のポストがいくらあったものがこれだけ減ったとか、具体的なものはありますね。

○古川経営企画室長 はい。

○松山委員 その辺の数値が、大学というのは、基本的に、人材育成、教育と研究を行うわけで、いくら外部資金を入れて、それをどんどん使いなさいといっても限界があって、そう簡単に入ってきません。そういうことを考えると、外からの資金がそれほどなくて、内部で減らされていくと、大学は当然、表現は悪いですが、しぼんでいく。シュリンクしていくような状態になるので、これから先を考えて、きちんと、大学の教育・研究を維持していく、社会貢献を維持していく体制をつくるためには、基礎的な運営交付金が確保されなければいけないのではないかとということが私の主張です。よろしくお願いします。

○古川経営企画室長 ありがとうございます。

私どもとしましては、先ほどは、あくまでも我々の努力として、効率化は不断に進めていかなければいけないという認識を申し上げました。ただ、今おっしゃいましたように、教育を行い、研究を行い、大学・高専それぞれ規模を縮小していくとか、したいことができない形に陥ることは決して本来の姿ではないと思っていますので、そういうところに影響が出ない形の中で、努力していく部分は努力していくということでもあります。

○吉武分科会長 私の印象ですが、8年間、委員を務めてきましたので今回が最後になりますが、国立大学がどこの大学も傷んでいる感じがします。旧帝大などは、まだ教員を減らさなければいけないということではないですが、新潟大学はもう補充しないということを行いましたね。地方の大学の学長と、昨日もある場で話していたのですが、ほとんど採用できない状況、後任補充はしばらくできないということをはっきりおっしゃっていました。このままいくと国立はかなり厳しいことになると思っています。

施設整備も、86 大学で、最初に予算としてもらえるのは四百数十億円です。ですから、施設整備費は1 大学5 億円くらいです。あとは、補正予算で1,000 億円などが付いて、それで大きな投資がやっとならざるということですから、施設・設備の劣化が国立大学は急速に進みますし、人的劣化も進むだろうという気がします。

一方、私学を見ると、ものすごく差があります。実施している大学と実施していない大学で大きな差があります。こちらは少しずつ減ってきているとはいいいながら、国立大学ほどの危機感のようなものが――国立大学は、危機感というよりも、もうやっていけないという感覚が地方ではあります。それほど状態ではなさそうな気がしますし、かといって、私立大学のようにいろいろな創意工夫をして、がんがん進めていくという感覚でもなくて、中途半端なところにとどまっている感じがします。都立大が首都大学東京になって、良いことも悪いことも含めて注目度がすごく高かったころに比べたら、やや停滞感があるような気がします。780 ある大学を公平に見た感じではそういう印象があります。周囲の人に聞いてみても、やはりそういう感覚があります。激しく改革したことが間違いだったから

ゆり戻しているのではないかという見方をする人もいます。

そういうことを、法人としてどのように現在は受けとめていらっしゃるのか、もし、そういう印象があるとしたら、どのようにしてブレークスルーするのか。もう少し言うと、例えば寄附などもほんの少しだけですね。寄附金はこのくらいありますとか、電力はこのくらい節約しましたなど、本当に雀の涙ぐらいです。努力はされていると思いますが、そういうことではないよね、都民が期待するものはそんなものではないと。もっと大きな効率化なり。その代わり、ただ単に縮むのではなくて、ここはお金を使うとか、そういう、本当に経営らしい経営を期待しているはずなのに、それが本当に見えるのだろうか。そのあたりを、今どのように認識され、今後どのようにしようとしているのでしょうか。

○古川経営企画室長 冒頭に吉田委員から、効率化係数というお話がありまして、経営努力の部分だという認識だったので、これまでそういう形でお話をさせていただきました。これから、三期中期の計画に入っていく中で、経営するためには財源が必要ということがあります。今、吉武分科会長からもご発言がありましたが、例えば寄附金などは、少ないという問題意識を持っています。これまで特定研究寄附金等は、ある程度規模をもっていただってきて、特定の研究に使ったりということはありません。しかし、いわゆる一般の寄附金の部分については、総じて申し上げて、まだ全然規模がないというのが実態です。ですから、当然、その部分を増やしていく方策を、今、法人内でも検討していますし、いろいろな仕組みができてきていることは確かです。

他大学の事例を聞いても、公立大学ですと、ふるさと納税の仕組みを取り入れているところがあったり、大学施設をつくるにあたり、そういう取組をしている大学もあります。そういうものも含めて、もしくは、寄附金といっても、知らない人からどこまで集められるかということがありますので、OB、同窓会等をどうするか。これは雑談の領域ですが、その一つは、今回、上野学長が都立大出身の方で、これまでとは違って、OB が学長になっているということもあるのではないかと。そういうことをうまく利用しながらお金を集められないかという話もあります。ただ、寄附金全体を集めていく中で、宣伝部分もまだ足りていなかったということもあるでしょうし、そういうことは法人の中で、三期中期に向けて確保することを考えていきたいと思っています。

一方、支出の面ですが、先ほど温かいお言葉をいただいております、確かに、維持管理経費は、これまでの一期、二期もずっと絞ってきています。例えば、昨年度は、省エネの関係で高い評価をいただきましたが、それは、設備更新として省エネの機器に切り換えたことによって、そちらの目標をぐっと抑え込めたということがあります。けれども、省エネ機器の対応も、一定の切り換えが終わってしまえば、その先、更新していったとしても、そちらの効率化はなかなか難しくなります。昨年度の契約状況を見ても、世の中の的に人件費が上がってくると、これまで本学の維持管理に携わっていても、今までは、年間1,000万円が落札されていたものが、1,200万円、1,300万円かけないと落札されないなど、そうした維持管理経費の部分についても、必ずしもこちらが意図する形で落としていくこ

とはなかなか難しいと思っています。

そういう中で、先ほど効率化と言ったのは、工夫ができるところはしていきますし、一方で、学生や先生方、大学の環境を落としてしまっただけでは意味がない面もありますので、そこは実際に運営をしていく上での満足度と、対応できる範囲と、うまくバランスをとらなければいけないと考えています。

説明が長くなりましたが、以上です。

○吉武分科会長 そのほかにいかがでしょうか。

○鷹野委員 教職員の全体という話の中で、どれだけ細かい情報があるかというか、それが取りにくいトピックスですが、ハラスメントなどの問題について、どのような組織でも重要視して取り組んでいると思います。私が最近感じるのは、世代による感覚の違いです。特に、若い学生を中心として、SNS が普通にある状況で育ってきた学生さんは、SNS だけではないと思いますが、その環境の違いによって感覚がずいぶん違います。それを、少し年齢が上の者は理解できない。学生同士も、昔の私たちのころの学生同士と違う。そうした環境で、ハラスメント的というか、ストーカー的な状況が起こるなど、そうしたトラブルが結構増えていると思います。そういうことに関して、研修を行うとか、私たち世代がそういう状況あることを十分に理解したり、初動の部分でどう動くかは重要な問題だと思います。

ハラスメントの研修は実施しているということが報告書に記載されていましたが、新しい状況に対する工夫などはどのように考えていらっしゃいますか。

○豊田総務部長 今おっしゃった視点ですが、私ども法人としては、ハラスメントの研修については既にお答えさせていただいていますが、教職員全体に対して、平成 27 年度からハラスメント研修を実施しています。そうした中で、職員はもとより、教員に対しても研修を始めました。今までの取組としては、研修は平成 27 年度からとなりますが、啓発用のリーフレットとして、セクシャルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、その定義づけはもちろんです。事例として、こういうものはハラスメントになりますよということや、予防・防止に向けた呼びかけ、こうしたものをまとめて、従前からリーフレットを法人として作成してまして、毎年、新規採用の教員などに配布する取組をしています。

平成 28 年 4 月に改訂したものですから、それを踏まえて、今回改めて、全教職員に配布しております。私どもとしては、委員がおっしゃったような SNS を含めて、新しい傾向や、学生の世代の特徴もあるかと思っておりますので、そうした新しい視点、きめ細かく対応しなければならない視点を工夫しながら、これからも研修を含めて実施していきたいと考えております。

平成 27 年度に初めて、教職員全体に向けて実施した研修の中でも、大学や企業の実例の例を講師の方から話してもらいながら、徹底を深めるという形で今までは実施してきています。

○吉武分科会長 教員の参加率はどのくらいでしょうか。研修を実施しても出席しないわけです。大事なことは、極端に言えば、本当に対応しているところは、理事長以下全員が出席する県立大学もあります。私も依頼されて行ったりしますが、実施しているというアリバイづくりに私が使われる場合と、本当に全学で対応しているなど感じるところがあります。首都大学東京はどちらでしょうか。

○豊田総務部長 厳しいご指摘をありがとうございます。教員は、平成 27 年度で約 6 %です。第 1 回目ということもありまして、これから実践的な取組を始めたところですので、平成 28 年度は 2 回目ということで、これから計画して、参加率の高いものになるようにしたいと思います。

○吉武分科会長 強制しない限り無理だと思います。

○豊田総務部長 そうかもしれませんね。

○吉武分科会長 教員の出席率を 100%に上げる、80%に上げるというのは無理です。だから、例えば教授会などの場に行っていて、10 分だけでも時間をくださいとお願いして、こういう事例がありましたという生々しい話を、例えば顧問弁護士と一緒に行って説明するなどしないと。そうしたら、教員会議であれば全員来ていますから。そういうことをしないと、皆さんがアリバイをつくるわけではないですが、こういうことをしたからという程度では、ハラスメントは絶対に防げないです。そこは本気で対応したほうがいいと思います。

○豊田総務部長 ご意見を踏まえまして、どういう方法があるか、法人の中で検討しながら実施していきたいと思います。

○吉武分科会長 そうですね。やはり生々しい事例を紹介することがいいです。

私は、副学長時代、不祥事の記者会見をテレビカメラの前で 7 回しています。そのうち半分はハラスメント問題でした。ですから、ハラスメントは嫌というほど味わっていますので、それは本当に真剣に対応したらいいと思います。

○豊田総務部長 ありがとうございます。

○福井委員 それと似たようなことで、研究費不正について、報告書をさっと読んだ感じでは、こういうガイドラインを整備したとか取扱規程をつくったとか、改正して公表したというところで文章は終わっています。それらについて、全研究者がきちんと講習を受けて、クイズなどに解答できたというところまでフォローアップ、モニタリングをされているのでしょうか。

○桜井産学公連携センター副センター長 私からお答えします。

産学公連携センターにコンプライアンス係を設置して、そこで研修実施と確認テストによるモニタリングに取り組んでいます。研究費不正防止と研究倫理のうち、今、先生がおっしゃった研究費不正については、eラーニングの研修教材を学内で作成して、基本的に全研究者が eラーニングで受講することになっていまして、履修内容の確認テストに合格しないと修了となりません。これは 100%に近いです。

もう一つの研究倫理については、CITI ジャパンの提供する e ラーニング教材を採用して
いまして、いろいろな大学がその教材を使っているもので、私どもも、それを活用させて
いただくということで進めています。これは、対象が研究者ばかりでなく、研究者を目指
す学部生まで含めて多岐にわたりますので、どうしても 1 回だけでは履修が進みませんの
で、何回も私どもから、この部局の受講率は現在これだけです、院生はこれだけです、学
部生はこれだけですということを細かく、2 週間ずつ数字を出して、それで 100% の受講
率を目指す形で、その 2 点についてはしっかりと対応しております。

○松山委員 CITI ジャパンは、100% を目指すのでしょうか。研究者として、例えば科研
費の申請などは、去年までは採択者まででしたが、今年からは申請者全員ですね。それは
100% を目指すのではなくて、実現しなければいけないということですね。

○桜井産学公連携センター副センター長 おっしゃるとおりです。基本的には、ダイジェ
スト版の教材を全員に受けていただいて、NEDO や JST など、それぞれのプログラムに
よっては採択されるために受けなければいけない CITI ジャパンの教材が別に決まってい
る場合もありますので、そのあたりは、大学は浸透させることが大変ですが、かなり手間
をかけて、ご案内しながら、CITI ジャパンの受講 100% を目指して、部局長系長懇談会な
ど、執行部の偉い先生方のところで、部局ごとの受講率などの数字も出しながら、先生方
から全研究者、院生、学部生に対して案内していただいているという状況です。

○吉武分科会長 法人事務局として、何でもかんでも管理してはいけないけれども、そこ
は絶対に譲らない、やってほしいという部分は、場を設けるだけではなくて、100% 受講
させるなり、研修もみんながバラバラで受けるのではなくて、年に 4 回なら 4 回、四半期
に 1 回ずつ、研究不正、研究費の問題、ハラスメントなど幾つかある問題をパッケージに
して、どれでもいいから必ず 1 年間に 1 回出てくれと。そこに出席してくれなければこう
だというペナルティを課すくらいの形で行う。そうすると、700 名からの教員が、4 回に
分ければ 200 人弱くらい出席できますね。そうしたことをきちんと実施していかなければ
いけない時代になったと思います。残念ながら。

○桜井産学公連携センター副センター長 おっしゃるとおりです。そこは先生方だからと
いって引くわけにはいかない、大学として成り立たないものですから、嫌がられながらも
実施していきたいと思います。

○吉武分科会長 ほかに何かありますか。

○吉田委員 これも今後のことですが、法人として 3 つの高等教育機関をお持ちになって
いらっしゃるんですが、今後もこのままの形で維持・発展させようということが基本的なス
タンスでしょうか。

○古川経営企画室長 現在のところは、そういうことです。

ただ、世の中の的にもいろいろと変わってくる中で、どういう方策がいいのかというこ
とは高専の校長などからも話があったと思いますが、今後のいろいろな流れを見ながら、法
人としても考えていくべきことは考えていかなければいけないと思っています。

○吉田委員 高専は一定の需要があると思いますが、やはり袋小路的な性格は、高専が悪いのではなくて、そういう制度をつくったこと自体が問題ですが、そういう問題もあります。産技大も非常にユニークな教育をされていることはよくわかりますが、認知度がなかなか高まらない状況の中で、どういう組織のあり方がいいのかということ、いずれ課題になるかもしれないという気がしないでもないと思っています。

○松山委員 国際化に向けてですが、私も何回か発言しているかもしれませんが。

学生を外に出す、留学生をたくさん受け入れるという状況になってきていますが、それを支える職員の研修といますか、国際化対応の職員の研修がかなり重要になってきていると思います。英会話のスクールや何かの支援をしているということもありますが、それとは別に海外研修を積極的に進める時期に来ているのではないかと思います。

何年か前に、首都大で海外へ研修に行った学生たちとの懇談会を開いた際に、事務の人がいなかったせいか、事務局のサポートの悪さを徹底的に言われました。そういうことがありますので、協定を結んでいる学校へ行っても、こちらで話を聞いたことと向こうに行ってからでは全く違うという話を聞いて、それほどサポートをしていないのかという意味でショックを受けました。せめて半月でも1カ月でも海外研修を実施すれば、職員の方の知識がずいぶん変わると思いますので、ぜひそういう仕組みもつくることできれば構築していただきたいという気がします。

○豊田総務部長 今おっしゃった海外研修ですが、現時点では、ジョージタウン大学で、期間としては8週間の語学研修の形で取り組んでいます。これからの取組としては、今がだめだということではないのですが、ジョージタウン大学での傾向としては、語学学校的な色彩が強いものですから、さらに異文化・多様性の理解を含めた総合的な国際力の向上を目指す視点で、海外研修のあり方を検討しています。これから、語学研究だけではなくて、現地の大学の方やいろいろな方との交流を通じて業務の実施手法を学べる機会を増やす必要があるということで、平成29年度から、今、申し上げたような形の本格実施を検討中です。

また、8週間という切り口ではなく、今年度から、2週間程度の短期集中版として、アジア圏を想定していますが、こちらで短期集中型の英語プログラムということで職員の派遣について、これも取り組んでいるところです。

おっしゃいました事務局側のフォローの問題点なども今お聞きしましたので、その辺も改めて事務局としても総点検しながら、良い形の研修を実現したいと考えています。よろしくをお願いします。

○吉武分科会長 今の研修のことですが、例えば向こうの大学のマネジメントが実際にどうなっているのかなど、おそらく、大学職員の人たちのマネジメントと全然違うと思います。それを、英語は日本でも十分できるわけですから、行くということを決めておいて、それまでに国内で徹底的な英会話のトレーニングをして、向こうでは、インターンシップではないですが、大学職員や大学の意思決定の仕組みなどを学んできて、帰国したら、実

際にそれを、その人だけではなくて、首都大学東京の大学運営に生かすとか、そういう場合に例えば都庁職員の人とペアになっていくなどの方法もあると思います。例えば、都職員の国際化も首都大学東京が担うのだと。一緒になって抱き合わせて行く。アメリカがいいと思いますが、アメリカの大学へ実際に行くことによって、都職員の人たちも絶対にプラスになると思います。つまり、都から派遣されているとか、むしろ、ここを都職員の人材育成の場に使うことも、もっと豊かな知恵を出していただいたら、もっとおもしろいと思います。そういうことは他大学でも進めているところがありますから、ぜひ勉強していただいて、今、部長がおっしゃったようなことを来年以降生かしていただければと思います。

○豊田総務部長 ありがとうございます。

○吉武分科会長 とにかく、国立大学でもやっていない、私立大学でもやっていない先端的なことが東京都ならできるということを、もっといろいろなところで見せておいたほうが良いような気がします。

○豊田総務部長 承知しました。

今おっしゃいました、法人全体に浸透させる、行った方だけの国際化に終わらない取組、また、東京都と一緒になった取組という視点で、いろいろ検討させていただきながら取り組んでいきたいと思います。

○吉武分科会長 そうですね。何か具体的な問題意識を持って進めていくといいと思います。

○豊田総務部長 はい。

また、海外への直接ということではないのですが、研修制度自体にも、私どもは今真剣に取り組んでいまして、語学研修という形では、私ども法人が指定した英会話スクールのなところに法人が経費を負担して通ってもらうという取組もしています。そこも、平成 27 年度からは人数を増やす取組をしています。

また、法人が指定したものではなく、本人が自分で選んで英語を勉強したいという場合は、経費の支援という形にも取り組んでいます。ここも、経費の上限額をアップさせて、勉強したいという職員が積極的なアプローチができるように、これからも取り組んでいきたいと考えております。よろしく申し上げます。

○吉武分科会長 ほかにありませんか。

大体よろしいかと思います。すごくよく運営してきているという気もしますし、ほかの公立大学がずっと自治体からの派遣に依存していますが、ここは早い段階から都派遣を減らしてプロパーを増やしていくという方針で、きちんとした人材育成方針も立てて運営してきていますし、総じてうまくいっていると思います。しかし、世の中の変化がもっと激しくて、何となく停滞感が見えるような感じもするので、もっと、公立大学法人の経営力とは何なのかということも、もう一度根本から問い直していくようなことをぜひ実施していただきたいと思います。もう一つブレークスルーするような、2 大学 1 高専のもう一つ

上に立って引っ張っていくような役割を法人事務局が果たしていくことが大事だという気がしますので、ぜひ、がんばっていただきたいと思います。

本日は、暑い中をどうもありがとうございました。

(法人事務局関係者退室)

・平成27年度 公立大学法人首都大学東京 業務実績評価(素案)の検討
(産業技術大学院大学、東京都立産業技術高等専門学校、法人事務局)

○吉武分科会長 先ほどの産業技術大学院大学の評価項目は、8ページの下からになります。

18番の「入学者選抜」は、大学がB評価としてきましたが、3と2がありまして、梅田委員、福井委員、松山委員が3です。しかし、3は気の毒ではないかということで、2の人が4人います。4対3ですが、これは2とさせていただきたいと思います。

19番「教育課程・教育方法」はSが一つあったことから、これも4対3で分かれてしまいましたが、おそらく、皆さんの認識はほとんど同じかと思います。大学はそれぞれ一つずつくらい1があったほうがいいかなということで、1ということよろしいですか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 20番の「教育の実施体制」は、皆さんが2です。

21番の「教育の質の評価・改善」は、私と福井委員と吉田委員が2で、ほかの委員の皆さんは1です。評価1が2個できてしまいますが、いいですか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 ここもポジティブで行きましょう。

次の22番は全員が2です。

23番もオール2です。

24番は年度計画なし。

25番もオール2です。

26番もオール2です。

27番もオール2です。

28番もオール2です。

29番は高専ですが、高専は体系的なキャリア支援でSをつけていまして、実は、3対4で2のほうが多いので2にしたのですが、これは私が1だからというわけではなくて、これが2になると、高専は1が一つもつかないことになります。それで、もし、委員の皆さんのご賛同をいただければ、ここは1でよろしいでしょうか。

(「はい」「結構です」の声あり)

○吉武分科会長 では、これは1にさせていただきます。

○松山委員 そういう理由でなくても、1でいいのではないのでしょうか。よく活動されて

いると思いますので。

○吉武分科会長 がんばっていますからね。

次に、30番は年度計画なし、31番の「教育の質の評価・改善」は、松山委員が1ですが、先ほどのところで1をつけたので、2でいいですか。

○松山委員 はい、結構です。

○吉武分科会長 では、これは2とさせていただきます。

32番はオール2です。

33番もオール2です。

34番もオール2です。

35番もオール2です。

36番もオール2です。

法人事務局のほうに入らせていただきます。

37番は年度計画なし。

38番もオール2です。

39番もオール2です。

40番もオール2です。

41番もオール2です。

42番もオール2です。

43番もオール2です。

44番もオール2です。

45番もオール2です。

46番もオール2です。

47番もオール2です。

48番もオール2です。

49番もオール2です。

50番もオール2です。

51番もオール2です。

52番「国際化に関する取組」では、松山委員が1をつけていらっしゃいます。法人事務局の評価で1が一つもないことになります。

○松山委員 いえ、そういう意味ではなくて。

○吉武分科会長 1をつける必要があるかどうかですが、いかがでしょうか。

○松山委員 私がなぜ評価したかという、2点目のインドネシア、フィリピン、ベトナムとの、介護士の試験で合格率がすごく高かったのも、これは法人の努力を評価していいのではないかと思ったからです。

○吉武分科会長 法人も、それぞれのセグメントごとで、首都大が1個、産技大が2個、高専が1個となって、全部で4個になります。52番の項目は松山委員お一人ですが、法人

事務局も1個くらい1をあげたほうがいいかと。法人事務局もがんばっているということ言えば、1対6をひっくり返すのはあれですが。

○松井課長 ここは、国際化ということで全体のことを入れているので、法人とは少し違うのかなという部分ではあります。

○吉武分科会長 これは法人事務局ではないわけですか。

○松井課長 例えば、実際にEPAのことであれば、健康福祉学部ががんばっていたりということかと思います。

計画としては法人編に国際化として位置づけられていますが、実際に対応しているのは健康福祉学部です。

○吉武分科会長 では、法人事務局は意識しなくてもいいわけですね。

そうであれば、2のままでよろしいですか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 それでは、全体をまとめてみますと、最初に松井課長が説明していただいた資料1によると、「大幅に上回って実施」が、首都大東京で1個、産技大で2個、高専で1個ということで、都合4個になりますね。

○松井課長 はい。

○吉武分科会長 そこだけ変わりました。それでよろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 あとは、これらをどのようにまとめて、全体の状況などを文章にするところは、私が事務局にご相談させていただいて文章にしたいと思います。それができた早い段階でざっと目を通していただくように、メールお送りさせていただくということによろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

○吉武分科会長 事務局、そういう進め方でよろしいですか。字句まで議論する必要はないですね。

○松井課長 はい。

○吉武分科会長 全体的に、こういうことだけは言っておいたほうがいいことがありますか。

○松山委員 業務実績報告書の分量が多いですね。

○吉武分科会長 私も、最後だからといろいろ言っているのですが、分量的に半分くらいにしましょうと。そうしないと、作成するほうも大変だし、読むほうも大変だし、重複している表現がいくらでもあるから、どんどんマンネリ化するので、もっと実質化するように、数値であらわせるものは数値化するなどのことは、10月以降の新体制の方々のために、そういうことをもう少し検討してくださいということ、事前打ち合わせでは伝えてあります。できるだけ効率的な評価ができるようにしていきたいと思います。

○松山委員 期間が短いですよ。3月いっぱいで作成されて、作成するほうも大変だと

思います。それでまとめられて、我々が読む期間もわりあい短いから。それをまとめて、本日までにある程度の結果を出すというのは、非常に厳しいのではないかと思います。

○吉武分科会長 大学自体、もっと IR のようなものを強化して行って、データで語って、文章は、それを少し説明する程度とかにしないと。中に文章がたくさん出てくるような報告書ではない形に、来年以降は思い切って変えていくようなことをしたほうが、委員の先生方も、お忙しい中で、やりがいもあるし、効率的になるし、何よりも、書かれる人たちがずっと楽になると思いますので、その辺は検討していただきたいと思います。

そのほかにはよろしいですか。

それでは、ここで終了いたします。どうもありがとうございました。