

## 第 5 回

# 東京都公立大学法人評価委員会

東京都大学管理本部管理部総務課

平成17年 5月13日(金)

午前10時00分～12時00分

第一本庁舎 42 階北側特別会議室D

- 1 開会挨拶
  
- 2 委員紹介
  
- 3 報告事項
  - (1) 第4回評価委員会(報告)
  - (2) 開学状況等について
- 4 審議事項
  - (1) 中期目標(案)
  - (2) 中期計画(素案)
- 5 その他

#### 配布資料

- 1 東京都公立大学法人評価委員会委員名簿
- 2 第4回評価委員会議事録
- 3 平成17年度首都大学東京入試状況
- 4 平成17年度首都大学東京学年暦
- 5 組織図一覧
- 6 産業技術大学院大学の概要
- 7 中期目標(案)修正・追加事項
- 8 公立大学法人首都大学東京中期目標(案)
- 9 公立大学法人首都大学東京中期計画(素案)

原島委員長 それでは、ただいまから第 5 回の東京都公立大学法人評価委員会を開催させていただきます。

まず初めに、4 月 1 日から新たに当評価委員会の委員となりました米本委員をご紹介します、一言ごあいさつをお願いしたいと思います。

米本先生、お願いします。

米本委員 米本でございます。都庁の皆さん方はよく存じ上げておりますが、評価委員を従来なさっておられた先生方とは初めてでございます。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

原島委員長 どうもありがとうございます。

念のために、バックグラウンドはお医者さんでよろしゅうございますか。

米本委員 医学部を出ておりますが、1 カ月前までは都立保健科学大学の学長をしておりました。

首都大学の 4 学部の 1 つに健康福祉学部がございますので、委員会での、私の役割はおおむねわかっています。一生懸命やりますので、よろしくお願い申し上げます。

原島委員長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、事務局側もこの 4 月 1 日で組織の改正並びに幹部職員の異動がございましたので、幹部職員の紹介とあいさつをお願いいたします。

馬場本部長 4 月 1 日付で村山本部長の後任として参りました馬場です。どうぞよろしくお願いいたします。

公立大学法人が発足いたしまして、首都大学東京も記念すべき第 1 期生を迎えて授業も開始されるなど、大きな一歩を踏み出したところでございます。今後とも評価委員会の皆様のご指導をいただきながら一層の大学改革に努めてまいりたいと思っております。

それでは、私の方から、大学管理本部の幹部職員につきまして、引き続きご紹介させていただきます。

管理部長の三橋でございます。

三橋管理部長 三橋です。よろしくお願いします。

馬場本部長 参事で調整担当の紺野です。

紺野参事 紺野です。よろしくお願いします。

馬場本部長 同じく参事で総務課長事務取扱の醍醐です。

醍醐参事 よろしくお願いいたします。

馬場本部長 連携施策担当課長の江川です。

江川連携施策担当課長 江川です。よろしくお願います。

馬場本部長 最後になりますけれども、本評価委員会の事務局を務めます副参事で業務評価担当の宮原です。

宮原副参事 宮原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

馬場本部長 以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

原島委員長 どうもありがとうございました。

それでは、本日の議題に入りたいと思います。

本日は、審議事項の中に法人が策定する中期計画の案がございます。いろいろ中身のある実質的な審議をしたいと思いますので、オブザーバーという形で法人側から事務局長ほか4名の出席をいただくことにしたいと思いますが、委員の先生方、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、どうもありがとうございました。

それでは、オブザーバーで出席いただく法人の事務局長などのあいさつと紹介をお願いできますか。

村山事務局長 事務局長の村山でございます。よろしくお願いをいたします。今日はオブザーバーということで出席の機会を賜りまして本当にありがとうございます。今日出席しているメンバーを紹介をさせていただきます。

法人には2つの室と部がありまして、その両部長と中期目標、中期計画に直接かかわる2人の課長を今日同席させていただいておりまして、まず経営企画室長の猪熊でございます。

猪熊経営企画室長 猪熊です。よろしくお願います。

村山事務局長 それから、総務部長の皆川でございます。

皆川総務部長 皆川です。どうぞよろしくお願いいたします。

村山事務局長 企画課長の泉水でございます。

泉水企画課長 泉水です。よろしくお願います。

村山事務局長 財務課長の池上でございます。

池上財務課長 池上でございます。よろしくお願います。

村山事務局長 以上、よろしく引き続き、お願いいたします。

原島委員長 議事に入ります。

本日は最初に報告事項でございますが、3点ほどございまして、先月、4月1日に持ち回りで開催いたしました第4回の東京都公立大学法人評価委員会の内容の確認が1つ、2番目に今年度の首都大学東京の入試状況、3番目に今年度の首都大学東京の学年暦、アカデミックカレンダー、この以上3点につきまして事務局から報告お願いしたいと思います。

宮原副参事 ご報告させていただきます。

お手元資料のまず3ページをごらんいただきたいと思います。

3ページは今お話がございましたように、4月1日付で持ち回りで審議いただいた議事で、役員報酬基準並びに業務方法書の案でございます。資料につきましては別添の4ページ、こちらの方が役員の報酬基準でございまして、まず基本的な考え方としましては教員と同様に年俸制を導入するというのが1点でございます。

2点目が東京都指定職給料表の4号給から9号給を年収換算して設定するというところでございまして、参考資料の東京都指定職給料表の4号から9号を法人における役員報酬基準の案とさせていただきます。

続きまして、5ページでございますけれども、まず向かって左側の方でございますが、非常勤役員の報酬でございますが、理事につきましては月額3万3,900円、監事につきましては月額3万500円とさせていただきますと考えております。

続きまして、右の方の法人の業務方法書でございますが、これは目的の2行目にあります法人の業務運営並びに財務及び会計に関する規則に基づきまして、法人がその基本事項を定め、適正な運営に資することを目的としておりまして、基本方針としましては、中期目標を達成するために作成する中期計画に基づき、業務の効率的かつ効果的な運営を図るものとしまして、3条で業務の委託、4条で委託契約、5条で委託の契約の方法ということでございます。

これらを持ち回り審議させていただきました結果、6ページでございますように議事録という形で、まず役員報酬につきましては「業績を適切に反映した報酬とする」ことを条件に原案どおり了承いただきました。

それから、2つ目の業務方法書につきましては、原案どおり了承で、議事録に載せていただいたことをご報告申し上げます。

次に、7ページをごらんいただきたいと思います。

これは首都大学東京の17年度の入学生についての入試状況でございまして、まず全体を申し上げますと、合計欄をごらんいただきたいと思います。募集人員1,510名に対しまして志願者数9,710、合格者数2,176、入学者1,622となっております。ちなみに、昨年度は都立大

学、科学技術大学、保健科学大学がございまして、その当時の募集人員は 1,171、志願者数 8,474、合格者が 1,810、入学者が 1,279 と、昨年に比しまして、約 1,000 名以上の応募増がございまして、新大学の使命などが広く認知されたものと考えています。

次の 8 ページをごらんいただきたいと思います。

4 月 6 日に入学式が行われ、その後、ガイダンス等が始まりまして、現在におきましてはこの年間の学年暦に基づきまして着実に大学が運営されているということでございますので、ご参考までにごらんいただければと思っております。

9 ページをごらんいただきます。上の方は、この 3 月までの東京都の組織と、評価委員会との関係におきましては、大学管理本部がございまして、そのもとに総務課並びに新大学準備室、それと都立の 4 大学がございました。その後、4 月 1 日付で、法人が立ち上がるとともに、法人の方に首都大学東京、これからご説明します産業技術大学院大学並びに都立の 4 大学等が法人のもととなりました。東京都には管理部と総務課が残る。すなわち新大学設立準備室がなくなったということでございます。

以上、簡単でございますけれども、報告させていただきます。

原島委員長 どうもありがとうございました。

ただいまの説明に関しまして何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

私からちょっとお伺いしたいんですが、入試の実施状況で、従来と余り変わらないですか。それとも何かさっきその辺あったかもしれませんが。

宮原副参事 募集人員といたしますか、志願者数が昨年に比しまして約 1,000 名程度増えております。この表は、一般選抜の学科試験と A 入試等も入っております。一般選抜、学科試験だけを見ますと競争率が約 7.8 倍程度となりまして前年より伸びているという状況でございます。

原島委員長 ありがとうございます。

今時、受験生が増える大学というのは日本で幾らもないんですよ。

それから、ちょっともう一つお伺いしたいんですが、理工系に比べて文系は合格者数に比べて入学者数が少ない。要するに、理工系は合格した人はほとんど入ってくるわけですね。これは何か今までの傾向と違いはありますか。

紺野参事 基本的に文系について、昨年度の都立大学と同じような傾向でございます。

原島委員長 ああ、そうですか。

紺野参事 といいますのは、受験生から見たときに文系の試験科目が早稲田大学とか慶応大

学とか、いわゆる私立の大学の受験科目とかなり似たようなものになっておりまして、いわゆる掛け持ちで受験して、慶応大学とか、そういったところに合格した場合にはそちらに行くという受験生もおりまして、そういう意味で合格者のうち入学生の歩留りが理工系に比べて低くなっていると、以前と同様の傾向です。

原島委員長 前と同様であるということですね。

紺野参事 はい。

原島委員長 わかりました。どうもありがとうございました。

ほかにご質問、ご意見ございますでしょうか。

それでは、次の審議事項に移りたいと思います。

まず、中期目標の案についてでございますけれども、前々回の議論で、中期目標をご了承いただいたんでございますけれども、その後、新たに首都大学東京のほかに産業技術大学院大学に関する項目が追加となっているということでございます。これについて今日のご審議いただくことになると思います。主として、産業技術大学院大学の概要についてご審議いただくことになると思います。

事務局から説明をお願いします。

宮原副参事 お手元資料の10ページ、資料6をごらんいただきたいと思います。

これは、3月28日に大学管理本部としまして産業技術大学院を設立するという内容を決定した内容でございます。

まず、設置の趣旨でございますが、産業界の求める高度専門技術者を育成し、東京の産業を活性化するため、専門職大学院を設置する。次に、技術を創造的商品開発に結びつける開発・設計のリーダー、業務改革に資するIT化を実践できる高度IT技術者を育成することとしていきます。

名称につきましては、産業技術大学院大学ということで、専門職大学、学部を持たない独立した大学院でございます。場所につきましては、品川区東大井でございまして、現在の都立工業高等専門学校のカンパスを活用いたします。

設置者は、公立大学法人首都大学東京でございます。

開設時期につきましては、18年4月を予定してございます。

なお、学長予定者につきましては、現首都大学東京システムデザイン学部長でございます石島辰太郎先生をお願いしたいと思っております。

なお、その関係で、文部科学大臣あての設置認可申請につきましては、本年6月を予定して

ございます。

産業技術大学院大学の概要につきまして、もう少し詳しくご説明いたしますので、資料 11 ページをごらんいただきたいと思います。

まず、向かって左側の方をごらんいただきたいと思います。

今、産業界の現状と申しますのは、高度複雑化する技術に対応できる人材が不足している。2つ目が、アジアの国際競争に対する地盤が低下している。それから、専門的な技術の空洞化が進んでいるというような背景並びにIT人材が不足すると同時に高度なIT技術者の不足が深刻化している。それから、価格競争などが強いられているという状況の中におきまして、やはり東京の産業力をアップする。並びにアジアとの競争力強化、それから下請け企業から「専門企業」へというふうな転換を図るべきだろうというような観点から、教育サイドからの育成を図るという形で、真ん中に書いてありますように、産業技術大学院大学を設置することとございまして、の1つ目、技術の「価値」を評価し、商品開発に結びつけるノウハウをもつ「産業を創出する技術者」、簡単に言いますと創造的技術リーダーの育成が1つでございます。

2つ目が、企業の業務を的確にITに翻訳し、システム開発全体をリードできる「ITアーキテクト」、俗に言うSEではなくて、開発設計のリーダー育成ということを主眼としまして、教育の内容としましては、具体的なプロジェクトを題材に問題解決手法を「体得」する実践型教育、1つにはイメージで言いますと、慶応大学の経営管理研究科でやっておりますケーススタディー形式、各企業の実態を持ち込んで、それをケーススタディーとする、というのが1点でございます。それから、2つ目が人間力、コンピテンシーを育成する。それから、3つ目の特色でございますが、第一線で活躍されます実務家を教員として登用し、その方々のお力を借りて教育を進める。それから、もう一つはやはり今申しました現状がございますので、産業界のニーズを迅速に教育内容に反映していくというようなコンセプトで載せまして、右の方にございますように、の1つ目の創造的、技術的リーダーの育成に関しましては、創造技術専攻という形で平成20年度の開設を予定してございます。それから、2つ目ののITの開発設計のリーダー育成に関しましては、情報アーキテクチャーという形で、平成18年度開設を予定してございます。

なお、これらにつきましては、大学院でございますので、修士課程の2年課程というふうにご考えてございまして、各専攻とも50名というふうにご考えてございます。

なお、平成20年度開設につきましては、これはまだ詳細につきましては、検討中ござい

ますが、本日お話し申し上げますのは、情報アーキテクチャーにつきまして若干ご説明を申し上げます。

教員数につきましては、専任教員が 11 名という形でございまして、そのうち先ほどお話がございましたように、実務家ということでございますので、公募をかけまして、公募で 5 名、それから企業推薦で 4 名という形で計 9 名、うち実務の方を 4 名教員として採用する予定でございます。あと 2 人につきましては、首都大学東京からということを考えております。

そのほかに、兼務という形で私ども首都大学東京から 2 名、それから民間の方から 1 名という形で、専任教員、兼務教員を合わせまして 14 名という形で、18 年度初年度を開設させていただきたいというふうに考えてございます。

授業科目でございますが、基本的に 1 年次につきましては座学、2 年次は先ほど申し上げました P B L、ケーススタディー形式をもちまして実践的な授業をさせていただきたいと考えてございます。

なお、やはり社会人等が対象でございますので、開講時間につきましては平日の夜間並びに土曜日の開講というふうに考えてございます。

それと、18 年度におきましては、その下にございますように、オープン・インスティテュートという形で、企業ニーズや技術革新にタイムリーに応える講座等という形で、イメージで申しますと、大学院が持っている知識を中小企業をはじめ、民間の方々にお使いいただくという形で、公開講座とか適宜適切な講座を開いて情報交換などを行い、それを教育に反映するというような形に考えてございます。

では、どういうふうな志願者並びにアウトプットを考えているかというところでございますが、まず右側の方の 18 年 4 月開校予定でございますが、志願者につきましては、中小企業等の I T 技術者や情報系の新卒者、起業を目指す方々を対象として、あくまでも社会人を中心としたい。それから、卒業生につきましては、中小企業の受注力を強化する技術者の育成とか、I T 化できる高度技術者並びにベンチャービジネスに挑む起業者などを育成できればと考えています。

なお、こういった大学院でございますので、基本的に、だれが入れるのかということになるかと思いますが、やはり四年制大学卒業や高等専門学校の専攻科を卒業されまして、なおかつ社会人で実践的にやってらっしゃって、いろいろな課題を持ってらっしゃるという方々にご活用いただかないと通常の学問を優先する大学院との色合いがなくなってくるということでございまして、やはり社会と結びついた専門的な教育をするということに着眼を置かせていただき

まして、この大学院を設置する予定でございます。

これらを踏まえまして、お手元の 12 ページをごらんいただきたいと思いますが、左の方がさきに委員長からお話がございました 2 月 3 日の委員会におきまして、ご了承賜りました中期目標の目次部分でございますけれども、私が今ご説明した部分につきまして、加筆をさせていただきますまして、右の方、今回提示案とさせていただきます部分が、まず公立大学法人首都大学東京の基本的な目標の部分が多少の手を入れさせていただいております。

次に、3 つ目で産業技術大学院大学に関する目標としまして、教育に関する目標、研究に関する目標、社会教育に関する目標というふうに項立てを出させていただきますまして。

お手数ですが、13 ページをごらんいただきたいと思いますが。

まず、基本的な目標でございますが、基本理念のところ、これまでは 1 法人の 1 大学、すなわち公立大学法人首都大学東京が設置する首都大学東京に関するものでございましたものを首都大学東京並びに産業技術大学院大学、それから 4 大学が入りますけれども、その関係で左側の方の基本理念における下線部分につきまして、新たな基本理念と置かせていただくと同時に、下線部分につきましては首都大学東京の重点課題というふうに置かせていただいております。

それと同時に、産業技術大学院大学という形で、基本的な目標を起こしましたので、若干ご説明いたしますと産業技術大学院大学は産業の活性化に貢献する高度専門技術者の育成を目指し、専門職大学院として実践的な教育研究及び社会貢献に取り組むとともに、産業界のニーズに即した機動的、弾力的運営を行うというふうな項目を起こさせていただきます。

これを踏まえまして、14 ページの方に具体的に産業技術大学院大学に関する目標という形で述べさせていただきます。この中では 3 行目をごらんいただきたいと思いますが。

まず、18 年度には業務改革に資するシステム開発を実践できる高度 IT 技術者の養成課程及びオープン・インスティテュートを開設する。それから、20 年度に、技術を創造的な商品開発に結びつけることのできる開発・設計リーダーの養成課程を開設するというふうにしてございます。

これにあわせまして、以下に教育に関する目標としまして、教育の内容等に関する目標というところで、一例を申し上げますと、1 番で具体的なプロジェクトを題材にした実践型教育をする。それから、2 つ目が先ほどご説明しました業務遂行能力、コンピテンシーを養成する。それから、3 つ目が教育課程に対する客観的な評価を継続的に行い、それを教育の質に反映する。次に教育実施体制等の整備に関する目標でございます。産業界と連携し、教育内容に反映させる等々記載してございます。次が学生支援に関する目標でございますが、社会人学生など

働きながら学ぶ者に対する配慮を行う。

次に、研究に関する目標でございますが、研究に当たっては、産業界の人材の育成などを把握して高度な研究を推進することとしております。研究に関する目標、それから研究実施体制の整備に関する目標というふうに定めてございます。次が社会貢献に関する目標としまして、主に中小企業活性化に関する目標という形で、都内中小企業の人材育成を支援し、産業の活性化に貢献する。2つ目が都民への知の還元に関する目標としまして、オープン・インスティテュートにおいて幅広く都民に還元するとともに、中小企業とも交流を行う。3つ目が高度専門技術者の育成に関する目標としまして、工業高等専門学校と連携し、高度専門技術者の育成に貢献する、ということに記載させていただいております。

なお、これらを記載したものが、資料8でございます。ここまでをあわせまして、ご審議のほどをお願い申し上げます。

原島委員長 資料8は説明の必要はございませんか。

宮原副参事 今、ご説明した内容を資料8の方に盛り込んで最終案とさせていただいておりますのでご確認いただければと思います。

原島委員長 特に説明は要らないですね。

宮原副参事 はい。

原島委員長 どうもありがとうございました。

では、ただいまの産業技術大学院大学に関するところで、中期目標の中身は追加されるわけでございますけれども、それをご説明いただいたわけでございますので、それについてご意見、ご質問等、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

私からちょっと。学部のない大学院で、入口のマーケットの調査というのはされてあるんですか。

宮原副参事 実はこのITに関しましては、私どもで市場調査をさせていただきまして、企業の方からも、日本の中にはこういった専門的に育成する大学院というのがないもので、早急をお願いしたいというのがございます。

それから、高度なSE部門につきましてとか、開発設計部門についても、やはり日本におきましては、基幹的にそういった人材の育成を早期に図らなければこれからは危ういのではないかというふうなものを市場調査の中で賜りましたものですから、当面やはりこれを先づけにするという形。もう一つは、やはり今技術者の育成といいましょうか、匠の世界の方々が非常に少なくなっているという全体的な危機感がございますもので、やはりここら辺が一応必要だと

いうふうに伺っております、このようにさせていただいたところでございます。

原島委員長 ありがとうございます。

青木委員、ご専門の立場から何か。

青木委員 目標は大変結構だと思います。

今から多分ご検討されると思いますが、幾つか参考になるかもしれませんので、申し上げたいと思います。ここでは学問をやる技術者ではなくて、実践に役立つ技術者を育成しようということであり、企業もITの高度な知識を持った技術者がまさしく欲しいわけでございます。

これはある意味では、公立大学にとって今までやってなかったことじゃなかろうかと思うんですね。そこで、理想の目標はいいんですけども、果たしてそれを育成できるような体制とか、さまざまな心構えとか、いろいろなものができるかということであります。ところで、東京工科大学は八王子にあり、ITとバイオが専門ですが相磯先生を慶応から引っ張ってこられて、いろいろ充実してやっておられます。最近蒲田に大学院コースを開き、そこで社会人教育を今年の春から始めていると思いますが、ご承知の昔の電子工学院の場所で、東大井とは近いところです。しかも先生方は産業界とか、いろいろなところから優秀な方を引っ張ってこられてます。競争という面から言うと、公立がおやりになるよりははるかに民間に近いセンスで東京工科大学がおやりになっている。また国立の関係でも、例えば国立情報学研究所は坂内先生が率先して民間と協力してそういうITアーキテクトの育成のためのプログラムをつくって、実際に交流するような体制をつくってらっしゃると思うんです。そういうのは、決してここが初めてじゃなくて、着目するところはみんな着目して、それぞれ特徴を出してやっておられますので、黙っていればいい先生が集まってきてできるということではないと私は思います。

それから、今、情報アーキテクチャー専攻について、中身をご説明いただいたんですが、このITで第一線で活躍する実務家を引っ張ってこようといっても、どうやって引っ張ってくるのか。多分、公募でしかもこの大学の平均給料では、第一線の方は来ないと思います。

もちろん教育に熱意を持つ方もいらっしゃいますので、そういう方は首に縄をつけて引っ張ってこないとみんな取り合いになってます。それなりの調査をされて、しかるべく三顧の礼をもって引っ張ってこないとだめでしょう。本当に中身がわかって実践にも役立つような人を指導されるような先生は、しかも産業界や中小企業から見ても、そういう人たちに教わった人ならぜひいただきたいというような、そういう教育をされる方を求めるのであれば、それこそ首に縄をつけて引っ張ってこないとだめじゃないかと思います。

まだ2年間ありますので、実際は今からご検討されることも多いかと思いますが、会社の中

でも、こういうことをやっている人たちは、将来は経営者になったりする人で、一線で活躍している人を引っこ抜いてくるというのは大変難しいと思います。そういうことをどうやってうまくやっていくかということについて、ぜひよく調べて戦略的にやっていただきたいというふうに思います。

以上です。

原島委員長 どうも、大変貴重なご意見ありがとうございました。

猪熊経営企画室長 教員の確保の件についてですが、開学自体は 18 年 4 月ですが、先ほど説明にもありましたように、今年の 6 月には設置認可の申請をするため、昨年 12 月から公募をかけ、それからまた企業への推薦依頼をして、一応教員の予定者というのは既に決定しております。

それで、その中には、実際第一線でプロジェクトマネジメントをやっている方が企業推薦の中で手を挙げて下さっています。今の仕事は本当におもしろいしやりがいもあるけれども、学生に教えるということについてもかなり興味を持つというような方が何人もいらっしゃったり、実務家でありながら博士号も持って、学会等へも論文を投稿してらっしゃる方もおられます。

原島委員長 わかりました。

先ほどの青木委員のお話はぜひ肝に銘じて、お願いいたします。

ほかにございますか。

米本委員 今のお話ですが、大学の設置申請をする場合には、最初に全教員の審査がありますので、教員組織が決まってしまうんです。ですから、カリキュラムを含めて、これから実際にどのように魅力ある大学作りをするかを考えていくということが大切だと思います。

原島委員長 専門職大学院という言葉で、多分ご存じだと思います。中教審の分類だったですかね。中教審の分類で、いわゆる先ほど青木委員が言った学術を中心とするやつと専門職大学院と分類して行って、従来は医学部が完全にそうなんですよね。それから、看護学校もそうですよね。あれはもう専門職大学院として昔からあるわけです。最近では M B A とか M O T とかというのが出てきて、今度ついに I T なんかに専門職大学院が出てきたと、新しい流れでございます。

仙波委員 法科大学院なんかも。

原島委員長 法科大学院もそうです。間違いなく専門職大学院です。

仙波委員 弁護士さんの数が全然……。

原島委員長 典型的な。

仙波委員 もう1年たちましたが、あと会計大学、これはこの春から開始になりましたね。それぞれ確かに専門に特化したものがあちらこちらで。

原島委員長 いろいろな分野にそれができてきて、一番古いのは医学部でしょうね。お医者さんをつくるという専門職大学院と。

米本委員 でも、世の中の流れがやはり先生方おっしゃるように専門性を身につけたいという方に向いているので、今競合する相手が既にありますというお話ですが、まだまだできてくる可能性がありますね。

原島委員長 コンペティターとして、先ほど青木委員が言われた東京工科大学の蒲田と横浜の情報セキュリティ大学もそうですか、辻井先生が……。

青木委員 あれはセキュリティ。

原島委員長 あれも大学院大学ですね。

青木委員 そうです。

同じような目標だけれども、やり方を多分違えて、いろいろなところが考えていらっしゃると思うんですね。

先ほど、国立情報学研究所の例を申し上げたのは、これはいろいろな企業に初めから声をかけて、企業のプロジェクトマネージャーの育成と一緒にやりながら、そのカリキュラムと手法をうまく取り込んでいます。国立情報学研究所はそういうのを体系化しながら、あと卒業生に学位を差し上げるという特典を大学が提供しています。企業側のニーズとうまくタイアップしてやってらっしゃると思います。大学をつくれれば学生が来て、先生も来るだろうというのは間違いだと思いますね。そういう意味では、先生方がご指摘されたような状況にあると、私も認識しておりますので。

柴崎委員 法科大学院のケースなどを見ていますと、社会人が学生になるわけですね。ですから、司法試験の合格率のレベルが少し下がると応募率がぐんと下がるわけですね。この大学院に関しても、学生は実際の社会人、職を持ったりしている社会人がかなりの部分、顧客として想定されるわけですから、ある程度かなりリスクをある意味で負って大学に入ってくるわけですね。そうしますと、ここで学んだ後の成果がどのように自分のキャリアに活かされるかと、ある程度の見通しがないと非常に集客は難しいところが出てくると思います。

ですから、今お話がありましたように、普通の大学の学生募集と違って、企業とのコラボレーションといいますか、そういったものを最初からかなりきちんと設定してやらないと難しい。

法科大学院とちょっと情報技術系というのは、雇用の事情とか何かはまた別ですから、一概に同じようには論じられないかもしれないですけども、そこら辺がキーになってくるんじゃないかなという気がします。

原島委員長 どうぞ。

猪熊経営企画室長 その辺はやはり問題意識を持ってしまして、この産業技術大学院大学については、もともとIT技術者が42万人不足するという報告書を出した総務省の審議会の部会のメンバーに入っていた企業の方々と、東京都に設置した検討委員会において何回か検討を重ねて構想を練って参りました。先ほどの企業推薦もそれらのIT企業の方々から頂くなど、そういう方のつながりをずっと保ってきています。

それで、今後、運営諮問会議、仮称と書いてありますが、産業界の方にこの大学院についてどういう人材が必要かとか、最新のITの状況からするとこういうような工夫が必要だというようないろいろなお声をいただいて、それをカリキュラムにも反映させますし、可能であればそういうところのパイプを通じて、今のお話にあるような就職先についても、ここでこれだけのものを勉強してきたのであれば、本当に役に立つ人材だということをそういうツールを使って企業の方にも周知していきたいというかPRしていきたいと思っています。

また、プロジェクトベースドラニングについては、机上のケーススタディーというのは余り考えていなくて、ケーススタディーといっても本当に企業の現場で行われている、例えばIT開発の失敗事例ですとか、そういうようなものを教材として持ち込んでもらって、それを学生が2年次には自分たちで体験することによって、いろいろなノウハウを体得していくような形のカリキュラムを目指したいと思っています。オランダなどで行われているものを、中心となっている先生方が海外に行って見てきて、今カリキュラムの検討を進めています。

原島委員長 法科大学院とか、要するに司法試験とか会計士とかは、そこで資格によって社会から認知してもらおうという制度がきちんとしているわけですよ。それに対して、情報技術者というのは何か制度はありますけれども、あれでもって社会がエスタブリッシュしているというようには見えるんですか。

青木委員 ないですね。

原島委員長 とてもないですね。

むしろ会社の資格を取った方がずっと就職なんかにはいいような感じなわけですね。そういう資格の問題がこの分野で専門職大学院としてはまだ確立してないものですから、医者なんかはその典型例ですね。国家試験で、とにかく資格でもってきちんとするということで、専門職

大学院は従来割りかし資格、国家試験みたいなものとリンクしているのが多かったわけですが、これはオープンシステムの中につくるわけですから、それなりのいわゆる権威というものをも自分でつくらなければいけないですね。

仙波委員 情報処理技術者とか、ああいう検査認証などの試験がありますけれども、弁護士とか会計士のように……。

原島委員長 違いますよね。

仙波委員 客観的に確立されたものはないですね。

原島委員長 社会の認知度が違いますね。

仙波委員 その辺がやはり客観的な尺度が。

青木委員 企業はプロジェクトマネージャーを育成していくために、何段階かこういうことを覚えないとだめだということを教育をして、さらに実践を経験させています。最終的には何百人とか何千人とかを率いるマネージャーを養成する。その方法論をそれぞれの企業は持っている、それが会社のコンピテンシーになっています。

我々も会社の中で何段階かの資格をつくって試験を受けさせて、その資格を持たないとある規模のプロジェクトのマネージャーにはなれない。持つと給料もそれだけ上がるというふうにして、インセンティブを与えてやっています。そういう資格はほかの会社へ持っていくとその資格が通用するわけではありません。多分IT関係にするこの分野は、皆さんそれぞれ会社の中に資格制度と教育訓練と、それから実践の経験というのをリンクしたものをつくってやっておられると思います。

今、原島先生言われたように、一般の世の中に通用するようなものがあるかということ、なかなかそういうのがございません。PM学会とか、いろいろ学会ができていて、お互いに情報交換したりしています。それから情報システムをつくる時に、このシステムは幾らかということの評価するのは大変難しく、そういうのを実際に工数だとか難易度とか、いろいろなことを考えて、こういう規模のこういう業務をこうやって情報システムするときにはどうなんだということを客観的に評価できるような、そういうことを学問的と言ったらおかしいけれども、標準化しようとかいう活動もありますし、まだそういう意味では、非常にお恥ずかしいですが、エンジニアリングの段階というか、要するに体系化、学問化されてない段階でございます。

よく言われるのがシビルエンジニアリング、土木とか建築、アーキテクトという言葉もそうですけれども、建物を建てるのに似ていると言われます。建物とか土木というのは何千年の歴

史があって、それなりの例えば建物一個を見れば、これで何十億だの何百億だというのが何となく見当つきますけれども、ソフトというのは本当になかなかそういうのがわからない。まだ歴史が五、六十年しかたっていないという分野で、なかなか体系化、あるいは学問化、標準化というのが進んでないというのが実態ですね。

原島委員長 ありがとうございます。

大変有益なディスカッションができて、本当にありがとうございました。

ほかに何かございますでしょうか。

ほかにございませんようでしたら、評価委員会として、先ほどご説明した案のとおり中期目標を了承したいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、お認めいただいたこととさせていただきます。

それでは、次に法人側が策定する中期計画の案についてでございます。これはご存じだと思いますが、中期目標というのは、これは6年間だったですね。目標というのは今ここで決まったわけですが、それに対してその目標をどうやって実現していくかというブレイクダウンを中期計画ということになりますけれども、その案についてでございますので、これにつきまして、事務局の方からご説明をお願いします。

宮原副参事 お手元の資料の9番でございますが、27ページから始まってございます。ごらんいただきたいと思います。

ただいまご審議いただきましてご了承賜りました中期目標にあわせまして、中期計画という形でございまして、28ページをごらんいただきたいと思います。

28ページ、29ページにつきましては、中期目標の項立てにあわせまして、中期計画の方の項立てをつくらせた内容でございます。一応ごらんいただきたいと思います。

それでは、具体的な中期計画の内容につきまして、ご説明をさせていただきたいと思います。

お手元資料の30ページからご説明をさせていただきます。

なお、資料が膨大でございますので、項目と中身をかいつまんでご説明をさせていただきますことをご了承いただきたいと思います。

まず、右側の方でございますが、本中期計画は、公立大学法人首都大学東京の立ち上げの時期と位置づけまして、「大都市における人間社会の理想像の追及」という使命の実現に向けて、大学改革を推進するために中期計画を策定するとされてございます。

その中では、教育研究と申しまして、次世代を担う人材を育成するため、教育、学生支援を充実させ、創造力を引き出していく。

それから、3つ目でございますが、大学の使命に対応した研究に学術の体系に沿った研究を有機的に結合させて推進していく。また、大学の存在意義を社会に示すとされてございます。

4つ目でございますが、東京に集積する研究機関等との取組みを積極的に進めるとでございます。

それから、最後のでございますが、東京都立大学をはじめ4大学の在学生に対して教育責任を果たす、とされてございます。

次に、社会貢献でございますが、企業や研究機関とのネットワークづくりを積極的に進め、産学公連携を推進するとでございます。2つ目が、都政との連携を図っていくとでございます。

3つ目が生涯学習や継続学習などの社会ニーズに応えて、大学に蓄積された教育研究の成果を都民に還元するとされております。

3つが法人運営でございますが、法人運営に経営の視点を導入し、効率化により経費節減を図るとともに、自己収入の増加にも努めるとされてございます。

一番最後でございますが、自己点検・評価や第三者評価の結果を踏まえ、不断の業務改善に取り組むとされております。

その他としましては、中期計画策定に当たっては、数値目標や達成年度目標を定めるなど、できる限り具体的な計画とするとされてございます。

お手元資料の32ページをごらんいただきたいと思います。真ん中でございます。

中期計画の期間でございますが、中期目標の期間が平成17年4月1日から平成23年3月31日の6年間ということで、同じように6年間とさせていただいてございます。

法人の組織でございますが、お手元54ページから56ページまでちょっとごらんいただきたいと思います。

ここには教育研究組織、すなわち首都大学東京からはじまりまして、これから設置を予定しております産業技術大学院大学並びに都立大学、科学技術大学、保健科学大学、都立短期大学並びに事務組織について載せてございます。

お戻りいただきまして、33ページをごらんいただきたいと思います。

首都大学東京に関する目標を達成するために取るべき措置としまして、まず、1教育内容等に関する取組みとしまして、入学者選抜、ここでは3つございまして、学部の入学者選抜、首都大学東京の基本理念を踏まえたアドミッション・ポリシーを策定し、速やかに公表する。それに基づいて特色ある入学者選抜を実施するとされてございます。

それを受けまして、応募状況をはじめ入学者選抜方法と入学後の成績との相関関係について

多角的な調査を行い、それに基づき必要な見直しを行うとさせていただきます。

入試広報につきましては、オープンキャンパスや大学説明会の工夫、ホームページの充実などを通して、入学者出身校訪問などをやりまして、効果的な入試広報の充実を図るとさせていただきます。

それから、大学院の入学選抜でございますが、平成 18 年度に実施する研究科の再編を踏まえ、入学選抜に全学的な方針を定めるほか、各研究科の特性に応じた工夫をするとさせていただきます。

次は、34 ページでございます。

教育課程・教育方法でございますが、大学の基本理念を実現するとして、まずは単位バンクについてでございますが、1 の運営組織の整備として、17 年度実施として、単位バンクシステムは大学の教育システムの柱として、学長室を中心として以下のような組織を設けるとさせていただきます。

まずは、学位設計委員会、科目登録委員会、学修カウンセラーにより構成されまして、これらの円滑な活動を支えるため、学長室に「単位バンク推進担当」を置くとさせていただきます。

2 の単位バンクシステムの登録科目の拡大として、3 行目でございますが、単位バンクシステムを平成 17 年度から開始する。17 年度は大学の全ての学部科目を科目登録し、授業科目の内容を学外に公開するほか、単位互換など既存の制度を活用し、他大学の授業科目の認定を行う。また、18 年度以降、既存の制度を活用し、学内外の教育資源の活用に取り組み、大学間での連携を推進した上で、現行法制度上の制約条件緩和に向けて国に働きかけるとさせていただきます。

それから、3 つ目は単位バンクシステム運営のための環境整備として、カリキュラム設計を支援する情報システムの整備、または科目登録に必要な授業評価の実施とさせていただきます。

2 番として、基礎ゼミナールでございますが、大都市で活躍するために必要な課題発見・解決能力を養成することと、プレゼンテーション能力の向上を目指す。3 つ目が学部混合型の学生構成が豊かな人間関係の形成につながるよう努めるとさせていただきます。

3 つ目でございますが、都市教養プログラム、都市にまつわる 4 つのテーマ、「文化・芸術・歴史」、「グローバル化・環境」、「人間・情報」、「産業・社会」、この 4 つに沿って、課題に取り組み、解決する人材を育成するとさせていただきます。

次が 35 ページでございます。

実践的英語教育とございますが、2つ目でございます。英語により基本的な実践的コミュニケーション能力を高めるため、英語の4つの力、「話す」、「聞く」、「書く」、「読む」に立脚した総合的な英語力を養成する。それから、ネイティブの講師を効果的に活用して、実践的な英語力を養成する。それから、社会に対して卒業生の英語能力が客観的に立証できるよう、指標の設定、制度を構築し、これに基づき評価される卒業生の英語能力を向上させるとございます。

5番、情報教育、ここでは単なるパソコン等の活用だけではなく、物事を正しく認識し、課題を発見し、解決する能力を養成するとされてございます。

6番の体験型インターンシップ、これは就業前の就業体験ではなく、教養教育の一環として大都市の現場を体験させまして、課題発見・解決能力を養成するとされてございます。

専門教育の充実、でございますが、以下3つ、育成する人間像と3点について全学的な方針を定め、学部・学科・系・コースごとに具体化を図るとされてございます。

の2つ目でございます。分散型キャンパスに適切に対応するための検討を進めるということでございます。

それから、教育実施体制の整備、大学院では平成18年度に研究科の再編成において、体系的な知識の習得や専門分野の研究技法、技術の習得とのバランスの取れた教育課程編成に取り組みとともに、特色ある教育あるプログラムを実施するとされてございます。

次が、高度専門職業人の育成でございます。

最後が大学院における社会人のリカレント教育とございまして、社会人向けのコースの設定、夜間開講の実施、社会人リカレント教育ニーズに応えるための制度を導入するとされてございます。

36ページでございます。

教育の質の改善でございます。

多角的検証、評価とその活用とございまして、ファカルティ・ディベロップメント、自己点検・評価、第三者評価の結果を教育の質の向上に結びつけるとされてございます。以下、ファカルティ・ディベロップメントでは、学生の声を受け止める仕組みを構築し、学生による評価を授業の改善に反映させるとされてございます。

次に、自己点検・評価、これは教育研究分野とございますが、各分野から選出された委員で構成する委員会において自己点検・評価をするとされてございます。その結果はホームページなどで学内外に公表するとともに、それを教育現場に反映するというところでございます。

第三者評価、認証評価機関の第三者評価を受けるとされておまして、それは17年度入学

者が卒業した後、21年度または22年度に予定するとされてございます。

次に、成績評価基準及び卒業認定基準、これは全学共通の成績評価基準とそれに基づく成績評価分析を行うとされてございます。

次に、情報の公表でございますが、授業科目についてはホームページ上で公開すると。それから、成績評価基準、成績評価分析並びに自己点検評価結果等につきましても、ホームページなどを通じて積極的に公表するとされてございます。

次に、37ページをごらんいただきたいと思えます。

まず、学生支援に関する取組みでございますが、学生サポートセンターの設置としまして、学生の相談、申請等にワンストップで応えることを目的に、学生サポートセンターを設置する。

3つ目でございます。すべての学生が有意義な学生生活を円滑に送るとともに、数々のセンター等と密接に連携して指導・支援を行う。また、教員等のオフィスアワーなどによるきめ細やかな指導・支援を行うとされてございます。

次に、学修に関する支援でございますが、履修相談体制の整備としまして、学生が描く未来像、将来像に向かい、目的意識を持って学生生活を送ることができるよう、アドバイザーとしまして、「学修カウンセラー」を設置するとされてございます。その中では、きめ細やかな指導・支援を行うとされてございます。

次に、図書情報センターでございますが、図書情報センターの各館、各キャンパスにあります各館が連携して、教育研究用書籍とか電子ジャーナル、オンラインデータベース等の整備に努めるとされてございます。

それから4つ目でございますが、他の図書館との連携を進め、学術情報のさらなる充実を進めるとされてございます。

次に、学生生活支援でございますが、奨学金に関する情報提供を行うとともに、アルバイト情報の提供、健康診断などの生活面からも学生を細かく支援するとされてございます。

最後に、優秀な学生を確保するとともに、入学後の学習意欲を高めることを狙いとしまして、成績が特に優秀な学生に対する授業料減免制度の導入を検討する。17年度に制度構築を行い、早期に実施していくとされてございます。

次、38ページでございます。

就職支援でございますが、就職に関する情報収集、情報提供、相談などのサービス提供を一元的に行うとともに、卒業後の進路について100パーセント把握を行う、とされてございます。

の3つ目でございますが、学部卒業生の就職・進学率について、100パーセントを目指す

とさせていただきます。

1つ飛びまして、the Tokyo U-club、同窓会との連携を図りながら、全学的な就職支援体制を整備させていただきます。

卒業生に対して、一定期間の追跡調査を行った後、就業状況を把握する仕組みの整備を行うとともに、そこから得られるデータを活用した就職支援の質の向上に努めるとさせていただきます。

次に、留学支援でございますが、海外への留学を希望する学生に対しましては、情報提供などきめ細やかな支援体制を整備させていただきます。

それから、3つ目でございますが、定期的な追跡調査等により、留学生帰国後も留学先との実質的な交流が継続・発展するよう努めるとさせていただきます。

次に、17年度中に、留学生に関する委員会において、支援方針や支援計画を定め、これに基づく着実な事業の推進を図るとさせていただきます。

次に、外国人留学生支援でございますが、国際交流会館の利用、相談などによる学習、生活両面に関するきめ細やかな支援をするとさせていただきます。

1つ飛びまして、外国人留学生ニーズを的確に把握し、支援の質の向上に努めるとさせていただきます。

次に、留学生の日本語学習支援・日本事情教育を実施させていただきます。

1つ飛びまして、平成17年度中に、外国人留学生に関する委員会において、支援方針や支援計画を定め、これに基づく着実な事業の推進を図るとさせていただきます。

次に、39ページをごらんいただきたいと思います。

適応相談、大学生活におけるさまざま悩み、心理相談としまして専門の心理カウンセラーにおきまして、きめ細やかな対応を図るとさせていただきます。

の3つ目でございます。平成17年度に内容・件数等を調査するとともに全キャンパスでの適応相談のあり方について検討し、18年度から新たな体制での対応を実施させていただきます。支援の検証としましては、定期的かつ継続的な検証としまして、学生へのアンケートをはじめとして諸々の検証をし、改善を図るとさせていただきます。

40ページをごらんいただきたいと思います。

ここでは、研究に関する目標を達成するための措置を掲げてさせていただきます。

まず、研究内容に関する目標を達成するための取組みとしまして、まず研究の方向性としまして、教員一人ひとりが中期計画期間中に確実な成果を実現することを目指し、それぞれの専

門分野における研究を推進するとされてございます。

1つ飛びまして、東京都の試験研究機関や他大学との共同研究・共同プロジェクトを推進し、大都市の諸問題の解決に貢献するとされております。

平成 17 年度に、教育研究審議会や戦略委員会において重点研究分野の検討、設定を行うとされております。

それから、海外との研究機関との連携としまして、海外の大学等と連携し、世界の都市問題の解決に貢献するとされてございます。

研究成果の社会への還元におきましては、学術論文の発表、オープンユニバーシティの講座の提供等により、研究成果を幅広く社会に発信するよう努めるとされてございます。

それから、産業界や東京都をはじめとする自治体との連携を積極的に進め、研究成果を社会に同じく還元していくということでございます。

研究成果の評価としましては、研究目標を明確にした上で、研究成果について研究分野に応じた適切な評価ができる制度を検討し、試行の上、実施するとされてございます。

次に、研究実施体制の整備に関する取組みでございますが、重点研究分野の研究に対して弾力的な人事配置など、研究環境を支援する。それから、2つ目としまして、研究者の相互交流を図るとされてございます。

それから、3つ目、研究費の配分におきましては、研究活動の活性化を図るため、また競争的な資金などで教員のインセンティブが高まるような研究費を配分するとされております。

41 ページをごらんいただきたいと思います。

外部資金の獲得でございますが、実はこの外部資金につきましては、後でご説明しますが、48 ページに具体的に書いてございます。企業等の外部資金や科学研究費補助金、その他の国の競争的資金を積極的に獲得するために、体制を整えるとともに、その活用を進める。すべての教員が積極的に外部資金獲得に努めるとされてございます。

次に、社会貢献に関する目標を達成するための措置としまして、産学公連携に関する取組みとしまして、産学公連携の強力な推進としまして、ここでは産学公連携センターにおいて、大学の研究成果を産業界に積極的に還元することがポイントでございます。また、この研究成果をデータベース化し、企業等にわかりやすい内容で情報提供するとされてございます。

最後になりますが、受託研究件数、共同研究件数などにおいて、当面年間 250 件を達成するとともにさらなる拡大を図るとされてございます。

次に、産学公連携の共同研究等を推進する方策でございますが、センターにおきまして外部

資金研究費申請の支援や知的財産化等を進めるとともに、大学全体の研究推進に取り組む、とされてございます。

次に、知的財産の管理・活用でございますが、特許出願に当たっては、出願する件数として当面年間 30 件を目指し、良好な研究成果の創出に努めるとされてございます。

次に、都政との連携に関する取組みでございます。

都の連携事業の推進としましては、都のシンクタンクとしての機能を発揮するとともに、大学の教育研究により一層の活性化を図る、とされてございます。

次に、42 ページをごらんいただきたいと思えます。

ただいまご説明しました都政との連携事業の推進につきまして、以下 4 点ほど掲げてございます。

その下の平成 17 年度においては、都の重点事業として大学に課せられた事業を着実に実施するとともに、平成 18 年度に向け、これらの事業の新たな展開の方針を定め、都の施策への反映に努めるとされてございます。

次に、都の試験研究機関や博物館・美術館などとの連携でございます。

オープンユニバーシティにおいて、魅力ある講座を提供するという部分と、それぞれの機関の職員と大学の学生及び教員の交流を推進するとされてございます。

次に、都民への知の還元に関する取組みでございます。

生涯学習、継続学習のニーズへの対応としまして、オープンユニバーシティにおきまして、広く都民を対象とした教養講座などを開設し、平成 17 年度は 150 講座程度を開設し、18 年度以降順次拡大していく。平成 18 年度一般向け教養講座やキャリアアップ・リカレント講座を充実させた上に、産学連携講座、自治体等への研修支援講座を実施するとされています。19 年度以降、それらに加えて、学位取得などを目的としたプログラム等の検討・実施に努めるとされてございます。

次に、日本語教育講座等の開設でございます。

日本語学習支援・日本事情教育などをオープンユニバーシティ等において実施し、日本語教育に関する体制を整備・充実するとございます。また、これらをより効果的にするために、マルチメディアを利用するとされてございます。オープンユニバーシティの都心展開としまして、都心部を中心に講座を開設する。具体的には、自治会館（仮称）と書かれてございます。オープンユニバーシティへの講座の定期的な改善・見直しとしましては、受講者アンケートに基づきました定期的な改善・見直しを図るとされてございます。

次に、一般開放・学術情報の発信としまして、図書情報センターの一般開放を早期に実現するよう諸条件の整備に努めるとされてございます。

次に、43ページをごらんいただきたいと思います。

産業技術大学院大学に関する目標を達成するためにとるべき措置として、まず教育内容に関する取組みとしまして、専門的知識を有する学生の確保としまして、多様な選抜方法の実施により、社会人、学部卒業生等から専門知識を有する学生を幅広く確保するとされてございます。実践型教育としてのPBLの推進などをするとされています。

また、継続的な教育の質の向上としましては、自己点検・評価を毎年度実施し、継続的な教育の見直しを行うとされています。また、運営諮問会議を通じた産業界の意見を積極的に取り入れるとともに、第三者からの意見評価を反映する客観的な指標の作成を目指すとされています。

教育実施体制等の整備に関する取組みでございますが、運営諮問会議の設置という形で、産業界の代表者を中心に構成する運営諮問会議を設置するとされてございます。

次に、企業や首都大学東京大学院との連携としまして、運営諮問会議を通じて企業との連携を深めるとともに、他大学大学院との教育研究資源の相互活用などにより教育研究の連携を強化するとされてございます。

次に、最新技術の動向に対応する実務家教員の確保としまして、高度専門技術を実務で習得し発揮できる職業人で、かつ産業活性化への強い意欲と高い能力を持つ実務家教員の確保に努めるとされてございます。

学生支援に関する取組みとしましては、自習環境の整備を掲げてございます。柔軟な学習時間の設定と学習支援としまして、社会人が学習しやすいよう講義時間帯を設定するとされてございます。

次に、学習の関係では、科目等、短期間でできるクォーター制度を導入するとされてございます。

次に、44ページでございますけれども、研究に関する目標を達成するための措置としまして、研究教育内容等に関する取組みとしまして、IT及び創造技術分野における研究の推進と付加価値の創造と掲げてございます。

次に、2番として研究実施体制等の整備に関する取組みとしまして、現場ニーズと最新技術の反映という形で、先ほど申しました運営諮問会議を活用するとされてございます。また、産学公連携センター等との連携体制の整備ということも掲げてございます。

社会貢献に関する目標を達成する措置としまして3つ掲げてございまして、中小企業活性化、都民への知の還元、高度専門技術者の養成というものを掲げさせていただいております。

次に、45ページをごらんいただきたいと思います。

東京都立大学、東京都立科学技術大学、東京都立保健科学大学、東京都立短期大学に関する目標を達成するためにとるべき措置として、教育の内容等に関する取組みとしましては、平成22年までの間は、在学する学生・院生に対して、適切な措置を講じるとされてございます。

次に、学生支援に関する取組みにおきましては、先般ご説明しました首都大学東京と同様にサポートセンター、履修相談等を進めるという形で決めさせていただいております。

次、46ページをごらんいただきたいと思います。

法人運営の改善に関する目標を掲げさせていただいております。

まず、業務運営の改善に関する目標を達成するための措置としまして、戦略的な法人運営制度の確立、それから効率的な法人組織の整備、それから迅速な意思決定の仕組みの構築。それから、監事による監査の実施というのを掲げさせていただいております。

次に、教育研究組織の見直しに関する目標を達成する措置としまして、学部教育における新分野の構築、ここでは18年度にシステムデザイン学部、インダストリアルアートコースを開設し、観光・ツーリズムコース（仮称）の平成20年度の開設を目指すという形で掲げてございます。

次に、教育研究組織の定期的な見直しのシステムを掲げてございます。

ここでは、自己点検・評価、外部評価及び第三者評価を実施し、見直しにつなげる。それから、定期的な評価等に基づき見直しを行い、教育研究に対する社会的要請の変化をとらえ、教育研究組織の新設・廃止・改編を行うとされています。

次に、47ページをごらんいただきたいと思います。

人事の適正化に関する目標を達成するための措置でございますが、中長期的な視点からの人件費管理の実施、教員への任期制・年俸制の導入と掲げまして、平成17年度から任期制・年俸制を導入、それから業績評価制度は平成18年度の試行後、平成19年度に本格実施するとされてございます。

次に、戦略的な教員人事の実施、教員採用における公平性・透明性の確保、勤務時間管理の弾力化、裁量労働制や勤務時間管理の弾力化を図るとされてございます。事務職員の活用、固有職員の人事給与制度の整備と掲げてございます。

次に、事務等の効率化に関する目標を達成するための措置でございますが、情報ネットワー

クの整備、効率的な執行体制に向けた定期的な事務組織の見直し、それからアウトソーシングの活用を掲げてございます。

次の 48 ページをごらんいただきたいと思います。

財務運営の改善に関する目標を達成するための措置としまして、外部資金等の増加に関する目標を達成するための措置としまして、まずは全学的な外部資金の獲得としまして、外部資金額について当面 10 億円を達成するとともに、その倍増に向けて、基盤づくりをするとともに、科学研究費補助金など国の競争的資金について早期に 350 件を達成し、その拡大をめざすとされており、また、全学的な外部資金等の獲得体制を整備する、とされてございます。

次に、寄附金並びに実験実習費が掲げてございます。

次に、授業料等学生納付金に関する目標を達成するための措置でございますが、学生納付金は、社会情勢等を考慮し、東京都が認可した上限額の範囲内で、適正な額を設定していく、とされてございます。

次に、49 ページをごらんいただきたいと思います。

オープンユニバーシティの事業収支に関する目標を達成するための措置でございます。都民・受講者のニーズの観点から講座を見直し、事業収支の改善に努めるとされてございます。平成 17 年度の実績を踏まえ、その後の中期計画における収支改善の指標を定めるとされてございます。

次に、経費の抑制に関する目標を達成するための措置でございますが、契約の合理化・集約化等による管理的経費等の節減、省エネの徹底、アウトソーシングの活用、全学的なコスト管理の仕組みづくりの検討、業務改善が掲げられてございます。

次に、5 番として、資産の管理運用に関する目標を達成するための措置でございますが、施設利用の適正化、学内施設の貸付等有効活用、適正な施設使用料等の設定、それから資産の管理運用による自己収入の増加については、平成 17 年度の実績を踏まえ、その後の中期計画期間における指標を定めるとされてございます。

次に、50 ページをごらんいただきたいと思います。

建物・設備の計画的な改修、知的財産の有効管理・活用、それから効果的な資金運用・資金管理でございます。

6 番としまして、剰余金の適切な活用による戦略的な事業展開に関する目標を達成するための措置という形で剰余金の有効活用が掲げてございます。

次に、51 ページをごらんいただきたいと思います。

自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置としまして、法人の年度計画の策定でございます。中期計画に基づき、法人は年度計画を策定する。部局の実施方針の策定としまして、各部局は法人の中期計画・年度計画を具体化するため、今後定める法人の全体実施方針を踏まえ部局の実施方針を策定すると書いてございます。

次に、自己点検・評価の実施でございますが、中期計画・年度計画に関わる項目を自己点検・評価項目として位置づける。各部局は、毎年度の業務実績について自己点検・評価を実施し、それらを踏まえ、法人の自己点検・評価を実施するとされてございます。東京都公立大学法人評価委員会による評価、それから評価結果の活用は、自己点検・評価の結果については、速やかにホームページなどで学内外へ公表する。次に、第三者評価の実施、中期計画期間中に、第三者機関による評価を実施するとしております。

次に、52 ページでございます。

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まして、広報活動の積極的な展開に関する目標を達成するための措置として、広報戦略、入試広報を掲げてございます。

次に、情報公開等の推進に関する目標を達成するための措置でございます。

情報公開の推進としまして、自己点検・評価その他の評価の結果の公表、学内情報の公開、情報公開でございます。

個人情報の保護として、東京都個人情報の保護に関する条例に基づき、適切な個人情報保護を図るとされてございます。

次に、施設設備の整備・活用等に関する目標を達成するための措置でございます。施設の維持・保全計画の策定、老朽施設の計画的な維持更新。

次、53 ページでござらんいただきたいと思いますが、既存施設の適正かつ有効な活用と掲げてございます。

次は、安全管理に関する目標を達成するための措置としまして、全学的な安全衛生管理体制の整備という形で、全学的な安全衛生管理体制を整備し、教職員や学生に対する安全教育を行う。また、放射線等の危険防止、それから危険物等の保管状況の点検などの取組みを適切に行うという形でございます。

次に、災害等に対する危機管理体制の整備としまして、大規模災害に備え、法人内部の危機管理体制を整備するとともに、地域や関連機関との連携体制を整備するとされてございます。損害保険の設定も掲げてございます。社会的責任に関する目標を達成するための措置としまし

て、環境への配慮、法人倫理を掲げてございます。

以上、雑駁ではございますが、ご説明させていただいたところでご審議をお願いを申し上げます。

原島委員長 どうもありがとうございました。

大変膨大な資料でございますが、ご質問、ご意見等お願いします。全般的なことでも個別なことでもどちらでも結構でございますので、自由をお願いします。

米本委員 実は、今後この計画の方は、都議会に出して了解を得るのでしょうか。

紺野参事 都議会との関係で申し上げますと、先ほどご審議、ご了解をいただいた中期目標について、6月に予定されております第2回都議会定例会で議決をいただくと、中期目標についてですね。

米本委員 一緒には出さないのですか。

紺野参事 出しません。中期計画については、特に都議会の議決というのは必要ございません。法人がつくった中期計画を都が認可するという手続きでございます。

米本委員 一生懸命に良いものをつくられたと思いますが、目標に対する計画は、努力目標的なニュアンスが私はあると思うのですが如何でしょうか。というのは、非常にらくらくと超えられる計画を策定するのか、それよりちょっと上のところを目指すのかということが計画作りにはあるように思います。そして特に計画は必ずしも達成されるとは限りません。例えば募集人員に対する志願者数がどの位かということでも、収入はかなり変わってきます。

また、例えば研究費の外部資金の獲得、これは10億と説明されましたが、本当に10億に達するかどうかとか、あるいは自己収入の増加、資産の管理運用についても、どのぐらいになるかというような、不安定な要素が収入の面でも支出の面でも同じようにあると思うんですね。

毎年の自己点検評価に沿っていろいろ定期的に見直しをすることをうたっておりますので、もし計画のある部分が達成されなくても、理由を明確にすれば、それを定期的な評価と見直しの中でのよしいと思います。

ですから、なるべく文学的な表現でなくて、差し支えない程度の数字とか、実施や到達する年次を書き込んだり、それから当面年間250とか、当面年間30件とか、「当面」という言葉がいろいろ出てきますが、当面というのはどのぐらいの期間を考えているのか等の点を、中に入れていってよしいんじゃないかなと。これは全体的な意見でございます。

原島委員長 何かご意見ございますか。

努力目標的なものと、しかしその中には絶対やらなければいけないものが入っているわけで

すよね。例えば、個人情報保護なんていうのは努力目標じゃないですよ。絶対やらなきゃいけないことだ。

米本委員　そうです。

原島委員長　そういうのはいろいろ、けどこれは明確に分けるわけにはいかないと思いますけれども、そういう点に注意しなきゃいけないです。

1つ質問があるんですけども、この中期計画の工程管理は法人の中でだれが責任を持つんですか。

泉水企画課長　この計画につきましては、進行管理は経営企画室の方で、総合的には進行管理はやらせていただきまして、基本的には毎年度、毎年度、事業年度が終了するたびに評価委員会の方でいろいろまた評価をいただくということでございます。

米本委員　先ほどの自己評価の項目というのは、全部これを評価の項目にするとおっしゃってましたので、それらを毎年照らし合わせるということでございますよね。

泉水企画課長　はい。

仙波委員　この後、年度計画は立てられるわけですね。

泉水企画課長　はい、さようでございます。

仙波委員　中期目標があって、それを達成する中期計画と、次に年度計画と。

泉水企画課長　さようでございます。

仙波委員　きょうのテーマは中期計画が入っていますから、確かに基本的には我々評価委員は業績評価しなくちゃいけないんですね。そのためには、できるだけ具体的なメルクマールがないと、抽象的だとなかなかその良否が判定しがたいところがありますね。だから、できれば可能な限り具体的な数値が望ましい。そういう意味で、当面というのはいろいろ幅がありますからね。例えば、当年だとか、あるいは2年以内とか、そういうのがあると非常に後々評価しやすいということは、そういうメリットがあると思いますし、また目指す側もそういうはっきりしたものと、具体的な行動指針により役に立つのではないかというふうに考えます。

原島委員長　大学というのは、6年間ぐらい目標があって、計画があって、それから年度計画、日本中の大学がここのところ一斉に始めたわけですけども、大学の先生はこんなことは正直言って訓練されてないんですね。今までやったことないわけですよ。ですから、どうやってその文化を余り摩擦なしにこれを文化として根づかせていくかというのは、ものすごく大変な作業だろうと思いますよ。私自身、多分こんなものを頭の中に入れたら大変だなと思いますし、だから教員の先生方と時間をかけてよく話し合ってくださいね。ただこれを実現すればい

いというんじゃないくて、自分の問題としてとらえて、文化として定着させる努力をぜひお願いしたいと思います。役所や企業というのは、こんなことを何十年とか何百年やっているんだろうと思うんですけども、日本の大学は今までやったことなかったものですから、だから大変だ。

柴崎委員 例えば、この授業料と学生納付金に関する目標のための措置というのがあるんですけども、2007年に全入時代が来るということになっているところで、学生納付金の水準というのが大学間競争の一つのメルクマールになってくると思いですね。国立大学法人があって、私立の間で公立大学がどの辺のスタンダードで競争力を確保していくか、重要な指標になると思います。

これは経済情勢とか、いろいろな条件が加わるので、この種の目標に具体的に書くことは非常に難しいとは思いますが、ある程度それが見えるような書きぶりというのが普通企業の経営計画なんかですと、ある程度はニュアンスを出すということはできるとは思いますが、要するに、それはどういうことかと言うと、つまり財政の面から、あるいは学生の負担のレベルの面から、どういう質の大学をつくらうとしているのかというイメージがそこに具体化されて出てくると思うんですけども、これはやはりこのくらいの書きぶりが限度なんじゃないかな。つまり財政資金の枠組みが決まっていれば、おのずから限度があるというのはわかるんですけども、例えば負担軽減のための減免措置、あるいは奨学金の拡充のレベルでどれだけ学生の負担を下げることによって競争力を高めなのか、あるいは下げることで目的ではなくて、ある程度の水準を高いレベルで保って、それに見合う教育、研究を提供するという、こういう考え方ももちろんあると思いますし、そういうイメージをこの中でもう少し書けないものだったのかなというふうな気がちょっとするんですけども。

原島委員長 どうですか、公文書には非常に書きにくいけれども、実際には本当はやらなければいけないことですね。

猪熊経営企画室長 そうですね。授業料について上限が決まっている中で、どういう形で考えていくか……。

一定程度東京都が公金を出す大学としての授業料の水準というのは、ある程度主要なところは定められている部分がありますが、先生のご趣旨は、どんな学生をとるかということと授業料との関係について考えてということと受けとめております。

原島委員長 大学として目標をもちろつくことはできますが、実態は日本中の主要大学の各学部、学科に至るまで、ランキングは予備校はすべて解析しております。自分がどこにい

るか、各大学が調べればすぐわかります。しかし、これは予備校の評価というのにはそれぞれ違いますので、複数で評価されているからかなりいいんです。一つの機関がやると危ないですけども、むしろその評価自身があと自由競争ですから、非常に健全な社会にできているんです。ですから、ご存じだと思いますが、正直言ってその中で目標をつくれますね。アメリカなんかはよく新聞にランキングが出ますね。例えば、スタンフォードが1番で、2番がバークレー、3番目がMITとかよく出ますね。そのたぐいのものは情報としてはございます。ただ、それを予備校のデータをオフィシャルに使えるかどうかという問題です。

仙波委員 雑誌なんかも週刊ダイヤモンドなんか、東洋経済かな。

原島委員長 そうです。東洋経済も出しています。

仙波委員 まず、授業の中身、内容とか、それから財務力、いろいろな観点、角度で分析して、たしかこのランキングが出る。総合ランキングがどうと、かなりそういうのが最近されていますね。

原島委員長 ここ数年、とみにそれがはっきりしつつあります。

猪熊経営企画室長 そういう観点で言うと、やはり入試戦略みたいなものをしっかりとした形で議論していかなければいけないというのは学内の中でかなり強い意見にもなっています。法人においても、来年度も、19年度以降も含めて、入試戦略を練っていく、取り組んでいくというのは必要であると認識しております。

原島委員長 我々にしたら、大学のインプットとか入試で、出ていく卒業のところ、要するに入試の入ってくる学生のクオリティーの問題と出ていくときのクオリティー、出ていくときの品質保証というのは、大学では余りしないわけですよ。企業というのは、製品を出すとき品質保証部長が判子を押さないと製品が出荷できないわけですけども、大学は品質保証部というのがないわけですね。J A B E E なんか一部それを取り入れて、最低線を保証しようというのがJ A B E E の基本的な考えで、要するに卒業生の品質保証の努力の一つだと思いますけれども、それを全国統一的にやろうということですけども、入口のクオリティーと出口のクオリティーを何らかの意味で目標をつくって、管理できるかどうかは別として、ウォッチすることはできますので、こんなに激しい競争になると、その入口と出口のクオリティーの競争になりますのでね。

青木委員 この間、ある国立大学の評価委員会に行ったら、ここには就職率、進学率 100 パーセントと書いてありますけれども、ものすごい何か留年というかあれがふえているんですね。それがかえって厳密に、今、先生が言われたように、クオリティーをコントロールしていると

いう一つの自慢にもなっています。入った人は全部出すのではなくて、とにかくしっかりしたクオリティーじゃなければ出せませんよということもむしろ必要でしょう。

原島委員長 就職率なんか分母を何人とるかで変わっちゃうわけですね。就職希望者を分母にするのか、全卒業した人を分母にするか、大学院なんかは除きますけれども、除くのか、それから就職できなかったから留年した人を分母に入れたら、これはきっと下がっちゃいますよね。だから、100パーセントというのは、正直言ってかなり操作した値ですね。

猪熊経営企画室長 一応こちらに書いてある趣旨としましては、まず卒業生の進路を100パーセント把握するということです。留年とか、レベルが達してないので卒業させないというところはそれはそれでちゃんとやっていく必要があると、おっしゃるとおりだと思うんですけども、卒業をした人についての進路を100パーセント把握し、その中で就職、大学院等への進学、それから明確な目的を持って資格試験を受けるために勉強しているとか、そういうところもしっかり把握して、その辺の人たちはこの率の中には含めたいと思っています。

原島委員長 先ほど柴崎委員が言われたように、入学のレベルをどこに置くのかというやはり議論をした方がいいでしょうね。中期目標にはちょっと書きにくいですが、計画なんかには書きにくいですが、議論した方がいいでしょうね。

青木委員 さっき宮原さんから、応募が大分増えたとおっしゃっていましたが、実際は募集人員が去年から比べると三百何十人増えているわけですね。だから、それに比べれば1,000人ちょっと応募が増えたからといって、比率から言うと増えたように思えないんです。一般的な認知度として少し上がってきたというのは認めますけれども、やはり競争の中でどう大学のこういうイメージアップを図っていくのが重要です。またいろいろ活動が書いてございますけれども、大学の経営というものの一番の根本である、いかに学生さんに来てもらうか、企業で言えば商品そのものをどうやって売るか、あるいは仕入れるかというのと同じことですから、ぜひ入口、出口というのには力を入れてやっていただきたいと思います。

さっき原島先生が言われたことに関係しますが、この計画を実際にここまで議論してお立てになったのはどこですか。法人はまだできてなかったわけですね。どういう方々が議論をしてこれをおつくりになったんですか。

泉水企画課長 旧年度中は大学管理本部が法人の準備組織も兼ねていろいろな準備作業をしてございまして、その準備組織の中で、既にこの中期計画の素案につきましても、その当時の大学の学内との意見の交換もやりながら素材を集めて、それでたたき台をつくってまいったということでございます。

4月以降も、法人が立ち上がった後につきましても、引き続きまた学内との調整も続けてございまして、今回素案ということでございますので、まだちょっと学内調整等々も引き続きやらせていただいている、そういう立場でございまして、まだ正式な確定のものではございませんですが、その段階で今ご意見をいろいろいただいているというところでございますが、ともかく準備組織の段階から学内とのいろいろ交換をしながら、担当セクションをつくっていきまして、法人が立ち上がってからは経営企画室が中心に、内容について調整をさせていただいているということです。

青木委員 企業で中期計画とか年度計画を立てるときには、ものすごい緊張なんですよ。つまり外に対しては、これは株主さんとか社会に対してそれを責任を持つわけですから、経営陣としてはどういう目標を立てるかというのは、自分らの首をかけた仕事になります。

それから、一方で社内に対しては企業本部とか事業部とか、いろいろなところに全部、来年ここまでやってもらう、やる、やれる、そのためにどういう裏づけは要る、要らないというので、これまた非常に経営陣と各末端までの間で大変な緊張というかやり合いがあって、それである値が決まって、それを達成すればそれなりに評価される。さっき努力目標ということが米本先生からありましたが、大学だからちょっと違うとは思いますが、具体的な目標をいかに達成するかということについて、多分現場の先生方はほとんどコミットした感じを持っておられないんじゃないかという気がします。経営の皆さんは大変努力していらっしゃるし、学部長さんとか学科長さんのクラスもそうかもしれないけれども、一般の先生方も一緒そういうふうにするためにどうしたら良いでしょうか。

これは単に財務とばかりではなくて、研究や教育全部にわたって目標をディスカッションしていくという、そういうメカニズムをどうやってつくっていくかということによって、多分今までお話しになったようなことは解決されると思うんです。多分今までのままだったら、現場のあたりはほとんど関心がない。幾ら都からお金がかかるかなというぐらいのところでおしまいになってしまうんじゃないかと思います。そうならないような仕組みをつくれませんかというのが私の意見でございます。

原島委員長 何かお考えをお願いします。

猪熊経営企画室長 中期計画の中に、自己点検・評価というところの項目があったかと思いますが、そちらで毎年度自己点検・評価をしていくことにしています。経営部分は私どもの事務方の方でやり方を考えていきますが、教育研究については、そのための教員の組織というか、委員会のようなものをつくってやっていくことになっています。この自己点検・評価について

従来の大学の自己点検・評価は1年とか2年とかかけて評価して、冊子をつくっていたのですが、毎年となるとそういうやり方では無理だと思います。できれば、中期計画の項目などに沿って、ある程度具体的な自己点検をする方向で、運営委員会等の中で意識を持っていただいてやっていくようなことをしていきたいと思っています。

青木委員 具体的にその計画を立てるときに、ご担当の方も巻き込むような格好にできませんか。要するに自分が来年、今年何をしなくちゃいけないというのが、何が努力目標なのか、あるいは十分達成できる目標なのかということをその上の方々とネゴシエーションするというぐらいの仕組みがあるといいなということなんです。

原島委員長 今回は新大学ですので、いろいろあったと思いますけれども、計画をつくるのに各先生方が自分が参加感があるかどうかということですね。要するに、自分たちが一緒に考えてつくったんだという参加感、それがかなりのところと。それから、それができた後では、その中でもって自分がテイクパートしているのはどこなんだということの意識をきちっと持つことです。

それと、企業が役所と少し違うのは、大学のやはりリベラルなところがあるわけですね。その分をどうやって自分として確保する。組織として担保するというよりも、自分の意識として、大学のリベラリズムをきちんと担保するという、そういう意識を皆さんで共有することが非常に重要なので、青木さんが言われる仕掛けや何かあるといいなという感じがしますですね。何らかの定期的か何かそういう議論をきちんと積み重ねていくような場があるとか、ちょっとお考えいただけたらと思います。

村山事務局長 先ほど委員長が言われた、大学に、社会に向けて目標、計画を表明し、それに対する業績の評価を行っていくという、そういう文化を根づかせるということ自体が一つ目標といいましょうか、課題といいましょうか、そういうことをやっていくことがやはり今とても大事なんだというふうなことだと思うんですね。それはなかなか確かに難しい課題という側面もあります。だから、逆に言うと、これからこの計画をオーソライズして、したがってそのオーソライズのレベルもいろいろご不満もある部分もあるとは思いますが、そのところを具体的に組織の中に文化として根づかせていくことが求められていると思います。

例えば、そのための仕組みということで言えば、そういうことを経営の問題も教育研究の問題も含めて、先生たちと我々が一緒に議論するような場をつくらうということなどから頑張っていこうと思っておりますので、そういう面では若干先生方からの目で見ると隔靴搔痒といいましょうか、そういう面もあるかと思いますが、ぜひ見守っていただき、また厳しくいろいろ

る言っていただくことで、また文化の形成にも役立てていきたいというふうに思っておりますので、ひとつよろしく願いをいたします。

原島委員長 ありがとうございます。

ぜひ、そういう方向でお願いしたいんですが、今までの大学は目標が全くなかったとか、そんなことはないですよ。ちゃんとみんなずっと出してきたんですよ。ただ、それを明解な文書として公表してないんですよ。イギリスには憲法がなくたって成り立っているわけですよ。しかし、それはアメリカが独立したときには、これでイギリス憲法はないのでやるわけにいかないから、成文化した憲法が必要になったわけですよ。多分今回の件はそういうことなんです。今までちゃんとした目標があって、何だかんだ一生懸命我々は議論しましたよ。ただ、それをきちんとした文書にして公開して、アカウンタビリティまで持ってこなかった。その反省は非常に強いですね。それは、今回はそれをきちっとやるんだと、むしろそれによって大学のリベラルなところをきちっと確保できるんだと、そういうふうにお考えいただけると大変ありがたいんですけども、新しい大学の文化を、要するに結局バランスの問題ですから、新しい文化をどこに置くかということをきちっと我々議論していただいて、先生方に議論していただきたいということです。よろしく申し上げます。

ほかに何かございますでしょうか。

これは承認するんですか、しないんですか。

宮原副参事 きょうは素案でございますので、ご説明をさせていただきまして、ご意見を賜りまして……。

原島委員長 それでよろしいわけ。

宮原副参事 そこまで考えております。

原島委員長 わかりました。

青木委員 先ほど就職のところも 100 パーセント把握ということで、随分前進したなと思って私は感心して聞いていました。

そうすると、その次はアメリカではよく言われていますが、うちの大学の卒業生が何人ノーベル賞を取りましたとか、何人大統領が出ましたというのは、まさしく良い宣伝であり、これはもうステータスになっています。また卒業生が、どういう企業に就職している、どれだけ弁護士が出ていますとかいうデータは入口の方もかなり影響を及ぼすと思います。ですから、卒業生の状況をしっかり把握して、いいことは外へ宣伝して行って、よりよい大学にするように作戦を立てるといいと思っています。

もう一つは、実は東京というのはかなりお金持ちの方がたくさんいらっしゃると思います。例えば、資産が何百億あって、そろそろ自分も年老いてきたので、社会貢献をしようか。首都大学東京というすばらしい大学ができたので、キャンパスの中へ建物を建ててやろうとか、寄附してやろうというのがあると思います。寄附をしやすいような仕組みを、欧米なみのものを作っただけでいいでしょうか。ぜひその辺をお考えいただきたいと思います。

原島委員長 ぜひよろしくをお願いします。

ほかにございますでしょうか。

そろそろ時間もまいりましたけれども、ただいまご審議いただきました中期計画というのはまだ素案の段階でございますので、今回の審議を踏まえまして、またさらにブラッシュアップして次回またご審議をお願いしたいと思います。

また、今回の審議を踏まえて、きょうお二人の委員がご欠席でございますので、西尾委員と芳賀委員には近々事務局から十分なお説明をしていただきたいと思います。

それでは、今後の日程をちょっと事務局からお願いします。

宮原副参事 きょうご審議いただきました中期目標はご了承賜りまして、中期計画は素案をご提示いたしましたので、6月の下旬には中期計画についてのご審議を賜りたいと思っておりますので、早々に日程調整を済ませた後、先生方にご連絡申し上げたいと思いますので、その節はよろしくお願いいいたします。

原島委員長 6月の下旬、また日程調整をお願いいいたします。

ほかに何か一般的にございますでしょうか。

青木委員 6月下旬は株主総会とか……。

宮原副参事 早々に連絡いたします。

原島委員長 ぜひ早目に日程調整してください。

青木委員 いろいろと先生とか柴崎さんもご関係あるので。

原島委員長 そうですね、皆さんご関係がありますので。

ほかによろしゅうございますか。

それでは、今日の第5回の評価委員会を終わりにしたいと思います。

どうも本当にありがとうございます。

午後12時00分閉会