

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和6年度第2回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和6年7月3日（水曜日）午前9時15分から午後1時まで

2 場所

東京都庁第一本庁舎33階 特別会議室N2

3 出席者

大野分科会長、梶間委員、杉谷委員、鈴木委員、村瀬委員、最上委員、山口委員

4 議題

審議事項

東京都公立大学法人中期計画進捗状況に関するヒアリング

5 議事

●冒頭説明・挨拶

○大野分科会長 若干定刻より早いですが、皆様おそろいでございますので、ただいまから東京都地方独立行政法人評価委員会令和6年度第2回公立大学分科会を開催いたします。

本日も大変お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日の予定でございますが、お手元の議題次第にありますとおり、審議事項1件でございます。本日の案件で非公開とすべき事案はございませんので、全て公開とさせていただきます。

それでは、事務局より本日の概要、資料等につきまして御説明をお願いいたします。

○中村大学法人連携専門課長 事務局の中村でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日は本会場に加え、オンラインでも御参加いただけるハイブリッド形式を取っておりまして、杉谷委員、梶間委員と大学法人の出席者にはリモートで御参加をいただいております。御発言を希望する際は、対面の方はその場で、リモート参加の方はT e a m sの手挙げ機能で手を挙げていただきまして、分科会長から指名を受けてから御発言をお願いいたします。

また、委員の皆様にはお手数ですが、御発言の際は委員の誰々ですとお名前をおっしゃっていただくようお願いいたします。

リモート参加の方は、マイク、カメラの設定をオフにいただき、御発言時にマイクをオンに切り替えていただくようお願いいたします。カメラにつきましては、御発言時に任意でオンにしていいただければと存じます。

議事を中心となる資料は、会場のモニターに表示するほか、リモート参加の方には画面で示します。会場では、お手元の小さい端末、そちらが会場の事務局で操作するものと連動いたします。お手元の大きい端末は、御自由に資料を御覧いただけるようにしてございます。画面が映らないなど不具合がございましたら、事務局までお声掛けください。

続きまして、本日の配布資料について御説明させていただきます。

まず、議事次第、続いて委員名簿でございます。

次に、本日のタイムスケジュールでございます。本日は事務局からの説明の後、都立大、高専、産技大、法人の順にヒアリングを行います。法人のヒアリングの前に財務諸表等の報告をいただきます。また、今回から新設された重点ヒアリング事項につきましては、各校と法人のヒアリングの時間の中で御質問、御回答いただくことになります。

長時間にわたり大変恐縮ではございますが、何とぞよろしくお願いいたします。

次に、出席者一覧です。本日出席される予定の方々を記載しております。

次に、資料1は法人から提出がございました令和5年度中期計画進捗状況報告書の概要。

資料2は、報告書の本文となります。

資料3は、重点ヒアリング事項となります。法人からの事前回答を踏まえ、さらに質問がある点を中心として本日は御質問いただければと思います。

資料4は、令和5年度財務諸表の概要でございます。

資料5は、財務諸表となります。

そのほか、ヒアリングや審議の参考となる資料として、事前に委員の皆様からいただきました質問に対する回答をまとめた資料や、御提出いただいたコメントをまとめた資料なども御用意しております。必要に応じて御参照ください。

事務局からの説明は以上でございます。本日は長時間にわたりますが、よろしくお願いいたします。

○大野分科会長 御説明ありがとうございました。

ここまで何か御質問ございますか。大丈夫でしょうか。

それでは、早速議事に入りたいと思いますが、議事に入る前に、東京都公立大学法人を代表して山本理事長から御挨拶をいただきたいと思います。

それでは山本理事長、よろしくお願いいたします。

○山本東京都公立大学法人理事長 東京都公立大学法人理事長の山本です。

本日はお忙しいところ、本法人の中期計画進捗状況報告についてのヒアリングに御出席いただきまして誠にありがとうございます。

ヒアリングの冒頭に、法人を代表して一言申し上げます。

第四期中期計画期間の初年度である令和5年度は、さらなる飛躍を図るため、中期計画に掲げた各種取組をスタートさせ、各大学・高専においてそれぞれの特色を生かした取組をしてきました。都立大では産学公連携イノベーションの拠点として、日野キャンパスにTMU Innovation Hubを開設し、起業を目指す方たちへの支援や地域の企業様との連携などの取組を進めました。産技大では国の事業に採択されたリカレントプログラムを実施するなど、社会人のリスキリングのニーズに応える様々なプログラムを実施してきました。産技高専ではIoT、AIを組み合わせた最先端技術を学ぶコース横断型の未来工学教育プログラムが3年目を迎え、初めての修了生を送り出すことができました。また、法人は3年前に国公立大学で初めて気候非常事態宣言を発出しましたが、令和5年3月にカーボンニュートラル推進プランを策定して様々な取組を行ってきました。主なものとしては、法人のCO₂排出量の評価、職員向けSDGs研修の実施、ドバイで開かれたCOP28への職員の派遣、環境報告書2023年の作成と公表、環境総合展エコプロ2023への出展などが挙げられます。

さて、皆様御存じのように、2023年の世界の平均気温は観測史上最高を記録し、産業化前よりも1.45℃高く、もはやパリ協定の1.5℃目標は風前の灯火となっています。昨年4月以来、今年6月までの13か月間連続して毎月の世界の平均気温が観測史上最高値を更新するという、地球温暖化は恐るべき状態になっております。先週公表されたレポートでは、この6月の中旬、6月16日から24日までの9日間、世界人口の60%以上、約50億人が気候変動による猛暑、熱波にさらされたと結論されています。気候の非常事態は健康の非常事態という認識から、6月9日には日本プライマリ・ケア学会は浜松大会で気候非常事態宣言を発出しています。

このような状況の中、本法人としてはTMUサステナブル研究推進機構において東京都などと連携し、持続可能な社会の実現に向けた研究をさらに進めていくとともに、地球的課題に果敢に挑み、新たな価値を創造していくことができる人材の育成に取り組んでいきたいと思っています。

本日は長時間のヒアリングとなりますが、先生方から忌憚のない御意見をいただき、今後の取組に生かしていきたいと考えております。何とぞよろしく御指導のほどお願い申し上げます。

○大野分科会長 山本理事長、どうも御丁寧な御挨拶をありがとうございました。

それでは、どうぞ御退出いただければと思います。ありがとうございます。

●東京都公立大学法人令和5年度中期計画進捗状況に関するヒアリング（東京都立大学）

○大野分科会長 それでは、続きまして東京都立大学のヒアリングに移りたいと思います。出席者は配布しております出席者一覧のとおりでございます。

まず初めに、大橋学長から御挨拶をいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○大橋東京都立大学学長 おはようございます。本日はお忙しいところ、中期計画進捗状況の確認ということでご出席いただきありがとうございます。

こういう場を通じて、公立大学分科会の委員の皆様には本学の状況を理解していただき、的確な御意見をいただくことは、本学の運営を行っていく上で大変有益なことと感じています。

今日は第四期中期計画の初年度である令和5年度の進捗状況について御確認いただくということで、幅広い観点から御意見をいただき、それを大学運営にまた生かしていきたいと考えております。

ということで、今後も本学の活動に対して御理解と御協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願い致します。

以上です。

○大野分科会長 大橋学長、どうも御挨拶ありがとうございました。

それでは、ヒアリングに移りたいと思います。

まずは資料3の重点ヒアリング事項について、項目ごとに順次委員から御質問いただき、続いて、その他の事項についてのヒアリングをお願いしたいと思います。時間も50分と限られておりますので、委員の方々は事前質問への回答を踏まえまして、追加で確認したい点など、ポイントを絞って御質問いただければと思います。

また、東京都立大学の出席者の方々も御回答を簡潔明瞭にお願いできればと思います。

それでは、まず重点ヒアリング事項の1項目でございます社会との連携について御質問のある方、どうぞ順不同でお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

村瀬委員、お願いします。

○村瀬委員 今回出させていただいた質問について、かなりしっかり答えていただいたと思います。とりわけ、国際化や健康診断の受診率等含めて、しっかり対応いただいたと思います。取組はまだ進んでいると思いますけども、ぜひさらにレベルアップしていただきたいと思います。

ただ1点、質問事項の16番でも御質問させていただいた留学生の多様化ですけれども、コロナ禍の影響が残り在籍留学生数が減少する中で、留学生の出身国の数が38から39に1か国増えたとは思いますが、いろんな留学生フェアの対象国や地域を広げるという取組について、どの程度効果を上げているのかどうか。例えば、南アフリカへのフォーラム参加など、非常にいい取組だと思いますが、これは具体的にはどんなようなアクションを取ろうとされているのでしょうか。もう少し詳しくお聞かせいただけますか。お願いします。

○大野分科会長 今の御質問は教育関係になるため、後ほどの項目ではございますが、せっかく御質問いただきましたので、お答えいただければありがたいのですが、いかがでしょうか。都立大のご担当者様、お願いします。

○大橋東京都立大学学長 留学生の受入れ国の多様化に向けた取組についての御質問と思いますので、国際化担当の野口副学長から回答させていただきたいと思います。

○野口東京都立大学副学長 まず、留学生の数は記載のとおり、大体550名後半ぐらいから推移している状況なのですが、留学生を受け入れている出身国の数でいくと、それも30後半で推移しているという状況です。これの多様化に向けた取組ということなのですが、日本学生支援機構で開催されている「留学フェア」について、従来以上に積極的に参加するというような取組をしているほかに、そういったフェアに参加するというだけではなくて、個別の大学をターゲットにして、積極的に交流を結ぶ方策を取っています。その一つの重要なターゲットとして、南アフリカ共和国のかなり上位に位置している複数の大学とコンタクトしている状況です。南アフリカは、天文学が非常に優れた実績を残しているのですが、そちらの研究エリアで提携できないかというようなことを今のところ模索しているという状況です。

○大橋東京都立大学学長 ということで、南アフリカなどの新しいところへも進出しつつあるという状況です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○村瀬委員 ありがとうございます。重点的な取組についても、事前質問の中でもいくつか回答がございましたので、しっかりされているというふうに認識しております。重点ヒアリング事項の項目1番が「社会との連携について」とありますが、以前から我々も非常に重視してい

る項目なので、特に都立大らしさを出していただいて進めていただければと思います。

一言だけコメントしますと、スタートアップ企業という文言がいろんなところに出てくるのですが、スタートアップだけではなくて、既存の地元の企業さんですとかそういったところへも、ぜひ協働事業の働きかけをお願いしたいと思います。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 鈴木でございます。

スタートアップ企業等の多様な主体との協働事業についてでございますけれども、御回答の資料の中でも多摩地域の大学・研究機関や自治体、金融機関、企業等と連携していきますというような記載をいただいているところについて、いろんな方に御参加いただくために、どんな場や機会を設けていらっしゃるのかということがありましたら伺いできますと幸いです。

○大橋東京都立大学学長 多摩地域を中心とする産学公連携の取組の具体的なところについて、学長補佐の楊先生からご説明をお願いいたします。

○楊東京都立大学学長補佐 学長補佐の楊と申します。

今の御質問に対して、まず都立大学は多摩地域にあるということで、多摩のいろんな大学や自治体と今までも連携はあったのですが、特にTMU Innovation Hubを開設して、スタートアップを促進するということを考えると、今まであまりそういった経験が少ないということもあって、協働でプラットフォームをつくって連携して促進していくという施策があったほうが良いというふうに考えまして、「TAMA-LEAP」というプラットフォームを昨年度立ち上げました。自治体とか金融機関、いろんな企業と連携してプラットフォームをつくって、その上でお互い連携を促進していくといったことを始めました。特に昨年度からTMU Innovation Hubのインキュベーションルームに入居されている入居者の人たちがコアプレーヤーというふうに呼ばれて、そのコアプレーヤーに対してみんなで応援するという意味で、定期的な会合を開いたりとか、相談を受けるといったことを進めています。

○大野分科会長 いかがですか。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。

御回答ありがとうございます。

そのほかにいかがでしょうか。

最上委員、お願いします。

○最上委員 委員の最上です。

今のことに関連して質問なのですが、TMU Innovation Hubのところでいろんな実験機器を購入されていて、共同研究を進められている、共同利用を進められているということが資料から分かるのですが、前回までの活動として、スマート実験装置といいますか、5G環境をうまく使って、いろんな研究所とのタイアップを図るという活動がなされていたと思うのですが、今回はそれがあまり見えなかったと感じられました。その活動は今でも続いているのでしょうか。進展具合は明らかなものなのでしょうか。

○楊東京都立大学学長補佐 おっしゃるとおり、そういったスタートアップに直接につながっていると言われると、まだそこまでいい状況です。都立大の課題として、南大沢キャンパスと日野キャンパスというのは、キャンパスが離れているという問題があって、機器共用センターも両方に拠点をつくるということになっているのです。そういう意味で、各キャンパス間で利用するのに行き来することが大変なことを考えると、なるべくリモートシステムをこれから充実していきたいという考えです。そういう意味では、現時点ではまだスタートしたばかりの状態であるため、学内の利用はあっても、学外とか、あるいは企業に公開するまでには、まだそこまで充実できておりません。

○最上委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

山口委員、お願いします。

○山口委員 山口です。よろしくお願いします。

本当に都立大学のほうでは、すばらしい活動をいろいろされているという印象を持ちました。具体的に都立大と都政との連携とか、都政への反映ができたものとかがあればお聞かせいただければと思います。小さなことでも結構です。そういう動きがあるという事柄でも結構です。よろしくお願いします。

○大橋東京都立大学学長 1つは東京都への事業提案で協働事業をやっているという点について、研究担当の堀田副学長からお願いします。

○堀田東京都立大学副学長 研究担当の堀田でございます。御質問どうもありがとうございます。

例えば大学研究者との連携というようなことで、都政に研究が採用されております。その研究の一例としては、空気中の二酸化炭素を直接回収するというような技術があり、都立大の研究者としては、結構目立った成果なのですが、そういったものが東京都に研究費として採用されています。都民の投票を経て選ばれているということもあり、実際に東京都の環境に関する事業に割と反映されていると思います。そのほかにも保健医療の分野であったり、津波に関するような分野であったり、大学の研究が都政に貢献する、反映されていくことが最近増えています。このような、大学ならではの研究を都政と連携していくという点が特色として挙げられるのではないかなと思います。

○山口委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それでは、リモートの杉谷委員、何か御質問ございますか。

あるいは梶間委員、いかがでしょうか。

○梶間委員 社会との連携について、質問というよりも自分の思いになってしまうのですが、3つの学校を知れば知るほど教育内容がよく、とてもいい学校だなと、勉強内容も優れていると感じます。主な財源が公費なので、公費を使うだけの特色、価値がある学校だなというところが社会との連携にも関係してくるのだなと総論的には思ったりもします。公立大学ってとても難しいところがあって、特色のないことをやると民業の圧迫になり、他方で似ている学校として国立大学があるので、国立大学と違った特色も出さないといけなかったりしますので、3つの学校の社会との連携については、特にこれからも注目していきたいと思います。総論的な感想を申し上げて、質問にはなっていませんけれども、日頃の思いをお話しさせてもらいました。3つの学校の教育内容、研究内容について、主な財源が公費であり、私立学校と同じことをやっていたら民業の圧迫になってしまうため、私立学校でできない教育・研究を行う必要があります。他方で国立大学との違いをどこでつけるのかということころは大切に、そのようなところが地域との具体的な連携という形になってくるのだなと思いましたので、自分の思いをお話ししました。

以上です。

○大野分科会長 梶間委員、どうもありがとうございました。

○梶間委員 どうもありがとうございます。

○大野分科会長 ということで、梶間委員のコメントといたしますか、お考えをいただきましたので、特に御回答はということではございませんが、何か感想が都立大のほうでございました

らいただけますか。

○大橋東京都立大学学長 御理解いただき、大変ありがとうございます。

私立でもなく国立でもないですが、総合大学ですので、非常に広い間口で研究、教育を進めていきたいと思っています。研究も基礎研究あるいは応用研究、非常に多彩なところでいい成果を上げるよう今後も努力していきたいと思っています。

一方で、東京都がつくった公立大学というところは、ほかの大学にはない大きな特徴ですので、東京都ともいろんな形で連携し、協力し合いながら、うまく大学を盛り立てていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

杉谷委員、聞こえますでしょうか。何かございますか。

○杉谷委員 非常に雑駁な質問で恐縮です。前々からおっしゃっているように、東京都との連携ということで、通常の公立大学の地域連携とはまた形が違うかと思うのですけれども、報告書を拝見する限り、やはりこの項目はすごく力を入れていらっしゃるなというのを改めて感じました。

質問としては、通常の地域連携とどういう部分が異なっていて、どういう点に力を入れていらっしゃるのかということのをいま一度確認させていただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

○大橋東京都立大学学長 八王子市の南大沢に存在するという意味で非常にローカルな地域がありつつ、東京都から直でいろいろな連携、協力の話も来ているという状況です。南大沢スマートシティといった形での協力もしております。

では、堀田先生、お願いします。

○堀田東京都立大学副学長 御質問ありがとうございます。

東京都を地域と呼ぶかどうかは別としまして、東京都との連携というのは都立大学の性質上、非常に重要な点だと考えております。一つには、東京都の規模が大きいので、割と大きなテーマが、割と間を空けずにやっていく。例えば、学長から話が出ました5Gに関係した都合、ネットワークや情報関係というような、最新のテクノロジーの実験場というような意味合いで、広大な南大沢のキャンパスを利用する。大学としても基礎研究からやっていますので、基礎の部分から取組を始めて、応用あるいは社会実装にまでつながるようなことまでも手を広げていて、東京都に還元する。例えば1つの事業を単に支援をするだけというよりも、基礎のとこ

ろで協力依頼を受けて、社会実装でお返しするというような、1つのサイクルがあるんじゃないかなと考えております。そういったことが、東京都という規模の大きな自治体と連携している公立大学の一つの在り方じゃないかなと考えています。

私からは以上です。

○杉谷委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございました。

まだまだあるかと思うのですが、時間の配分もございますので、社会との連携についての質問は、これで打ち切りたいと思います。

都立大は、特色を示しながら、非常に意欲的に取り組んでおられているのが印象的だというのが、全委員の感想だなと感じております。ありがとうございました。

それでは、次の重点項目としまして、特色ある教育の成果など、教育関係の項目に移りたいと思います。重点項目2になると思いますが、御質問のある方はどうぞ、順不動でお願いいたします。内部質保証のことも含めてお願いできればと思います。いかがでしょうか。

○村瀬委員 村瀬です。

以前から御質問させていただいておりますが、特色があるという点では、2025年度から開講予定の国際金融人材育成特別プログラムについて、以前から非常に注目しています。このようなプログラムは、大学を出てから入ってきた若い人たちにとって、ニーズがあると思うのですが、ただ、プログラムだけ拝見すると、科目、単位の数、内容としてはさほど独自色が出ていないんですが、事前質問にお答えいただいた際にご説明いただいた、「将来のスキルアップの土台となる理論・専門知識の修得」「実務を見据えた実践的知識・スキルの修得」「ビジネスで通用する英語力の涵養」という特色は、なかなかいろんな切り込みがあると思います。ただ、やっぱりまだぜひこれを受けたいとか、興味を持った学生さんが手を挙げてきてくれるために、もう一段の踏み込みもあっていいと思います。もう一つは、実務経験のある方あるいはマスターコースの方が学部生にお話しされる機会を設けたらいいかなというふうに思うのですけれども、インテンシブのレベルと少しアドバンスのレベルは分けてプログラムを考えていただいてもいいんじゃないかなというふうに思います。もう一つは、有識者の方の御意見もそうですが、フィールドワークというか、実際に第一線で頑張っている金融界の若手からアンケートなどを取ってみて、彼らが何を求めているのかを知ること重要だと思います。何を求めているかというのが、科目のイメージだけからまだつかみ取れていなくて、もう一步、日々若手金融マンがやっているようなことをリサーチした上で、入れていただくのも一つの在り方かなとい

うふうに感じました。

また大いに期待しておりますので、ぜひこれがさらによいものになることを期待しております。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

というコメントをいただきました。ありがとうございます。よろしいでしょうか。

○山下東京都立大学副学長 コメントありがとうございます。

国際金融人材育成というのは、正式に来年度から設置予定となります。先程、東京都との連携という話もありましたが、東京都のほうから学部学生に対して国際金融人材育成をするようにという要請がありまして、設置した経緯がございます。現在、経済学部で通常開設している科目に加えて、新しい科目を設置してやってみようという、まだ手探りの状況です。御指摘のように本来であれば、学部だけではなく大学院での教育も進めるべきなのですが、大学院に関しても既に我々はファイナンスのプログラムを持っていて、ファイナンスを専門にする学生、特に金融機関から来ている学生ですとか、あるいはこれから金融機関で働くことを目指す学生も募集しています。そういう人とは別に広く学部生を金融人材として教育したいと思っています。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにはいかがでございましょうか。

では委員長、私、大野のほうから1つ。全体的なことになるかもしれませんが、教えてください。

非常にすばらしい人材を輩出しているということはお見受けできるのですが、それがどういう教育とつながっているのか。ディプロマ・ポリシー等々も事前にいただきましたけれども、こういうディプロマ・ポリシーでやっているから、こういうふうな人たちが出てくるんだみたいな、そのあたりの結びつきというのですか、そのあたりについて、感想めいたことになるかもしれませんが、少しお示しいただければありがたいです。よろしくお願いいたします。

○大橋東京都立大学学長 ディプロマ・ポリシーと人材ということで、大学教育センターの谷口先生お願いします。

○谷口東京都立大学学長補佐 谷口からお答えさせていただきます。

御存じのようにディプロマ・ポリシーは、卒業認定、学位授与に関する我々としての方針と

ということになりますけれども、本学は総合大学であると同時に、学部によっては専門課程を決定するのが2年次以降という学部もあります。一方で、この学部ならではの国家資格を持つというところ、例えば、健康福祉学部などもあります。その中で人材を教育していく方法として、まず1年次の基礎的な初年次教育においては、どの学問分野であっても、各科目の具体的な内容だけではなく、どのような方法で何を教えるのかという面を学生に学んでもらうために、情報活用能力であったり、能動的学習姿勢であったりという7つの学習ジェネリックスキルをまずはしっかりと目標を持って教育するという体制をディプロマ・ポリシーの中で整えております。また、それを実践するために、必修科目としての基礎ゼミナールや、もちろん言語、情報科目、体育、キャリア教育科目のそれぞれを必修科目というふうに設定して、初年次教育を徹底しております。

そのような形で基礎学力を身につけるといいうのをまず前提に置くことで、例えば、人文社会学部ですと2年次からそれぞれの専門分野に入っていくときに、まず基礎的な学力、知識や技術を持った中で、専門課程をしっかりと学んでいくという流れとなります。健康福祉学部のように国家資格等々、卒業後の将来がある程度見える人にとっては、特に基礎的な部分でしっかりといろんな視点を学んでいくこととなります。そのような専門分野の教育も、もちろんディプロマ・ポリシーに基づいてしっかりと教育をやっているわけですが、そこに至るまでのところで、総合大学としての利点を生かした全体像をつくった上での教育を実施しております。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

ほかには何か質問やコメントございますでしょうか。委員の方々、お願いいたします。

杉谷先生、失礼しました、どうぞ御発言ください。

○杉谷委員 ありがとうございます。

教育の特徴に関して、全学共通科目で文理教養プログラムがありましたよね。こちらのプログラムを修了するというのは、どの程度の規模のプログラムになるのですか。

○谷口東京都立大学学長補佐 まず、言語科目を2単位、そこに文系理系それぞれ4単位ずつの全学共通科目を取り、さらに総合ゼミナールという形でそれぞれのテーマに即したゼミナールを最終に取得するというプログラムとなっております。同時に、このプログラムは単位だけではなくて、夏休みが明ける前、それから春休みが明ける前、それぞれ担当の教員が作成した学習ルーブリックに基づいて、まずどこまでの学習が達成できているのか。加えて、それぞれの分野に選択科目が多くありますので、人によって取っている科目が違いますが、それが文理

教養プログラムの中で選んだプログラムとどのような接点を持っているのかということを、担当の教員がそれぞれ学習体制を整えて指導していくという仕組みとなっております。ただ単位を取るだけではなくて、2年間テーマに基づいて、どのような学習方法を取っていけばいいのかという、そういう全学共通科目ならではの基礎的な研究方法であったりとか、課題発見方法だったりとか、そのようなことも含めるような形のプログラムとして設定しております。

○杉谷委員 目標値として50人ぐらいで、現在40人ぐらいということなのですが、このあたりはその負荷を考えると、これぐらいにならざるを得ないという御認識なのですか。

○谷口東京都立大学学長補佐 昨年度の人数が41名で、今年度何とかぎりぎり50ということになりました。先ほどもお話しさせていただいたように、それぞれの専門のゼミナールで、教員が学生を教えるのと同じような形で、2年間ゼミのような形で指導していくという体制を取っております。ですので、それぞれの学部にも所属する先生にお願いすると、2つのゼミを持つような状態になってしまうという難しさもあります。特に全学共通科目を主たる授業科目として持たれている大学教育センターに所属されている先生6人が3つのテーマを持ってというふうなことでいけますと、1つのテーマについて学生17人あたりを1つの基準として考えております。本学全体として少人数教育が前提にもありまして、その中でまたそれぞれの選択科目が非常にたくさんある中で、選択している学生を集約していくというふうなことを考えると、このあたりが今できる体制の一つの数字になるのかなと考えてスタートさせております。

○杉谷委員 分かりました。

もう一つ質問したいのですけれども、事前質問ですみません、私が出したのが遅くなりましたもので、指標としては1-2-3になるんですかね。アセスメントのことに關してですが、教育改善を毎年度行うという御予定のようですけれども、実際にこれまではどんな改善を行われたのかというのが、もし具体的なところが分かれば教えてください。

○谷口東京都立大学学長補佐 引き続き谷口からお答えさせていただきます。

アセスメントポリシーに基づくアセスメントは現在2年目ということで、1回目を行ってきたところなのですけれども、特にその中で、卒業生の学修成果等アンケートの分析を中心としたアセスメントを行っております。昨年度から今年度にかけて、特に注目し、意識して我々が教育していかなければいけない点として、低成績群の学習のモチベーションを見ていったときに、入学当初、1年次の前期の成績が低い学生がどうもそのまま低空飛行してしまうという傾向が強く出るのが、学部を越えて出てくるという結果が一つありました。それを受けて、特に1年次前期、全学的な必修科目にしております基礎ゼミナール、ここでまず学習意欲をもっと

持ち上げる。少なくとも維持をする。そのような体制を取るということで、昨年度は、希望者が多い基礎ゼミナールはどのようなシラバスを記して、実際どのような学習をしていたのか。それをFDセミナーや担当教員の懇談会等を通じて、具体的にどのような学習の状況にあるのか、これまでの経験値をしっかりと翌年の先生が学ぶことにより、1年次の学生の学習に対するモチベーションを上げる、というような体制を今年度は実施いたします。

以上になります。

○杉谷委員 ありがとうございます。

もう一つ、内部質保証に関して伺わせてください。資料をいただいて内部質保証に関する組織図を拝見しました。内部質保証推進会議は学長、副学長等から構成されるというふうになっているのですが、これと各学部研究科との関係で、推進会議から各学部研究科へ改善活動実施の指示等を担うというふうになっているのですが、学部研究科、つまり部局との関係ですね、その声をどういうふうな形でくみ上げて、改善に一方的に指示する形になっているのか、もうちょっと意思決定に関わる部分があるということを伺わせてください。

○山下東京都立大学副学長 内部質保証推進会議の役割なのですが、自己点検・評価委員会、それから認証評価の対応もあるのですが、主に、大学で行う自己点検・評価の件があります。その表にもあるとおり、まず部局に重点項目として年度の目標を書いてもらって、それを内部質保証推進会議において、これで2年間やっていいのかどうか確認します。中間評価もあるので最後に2年間で部局が指定した目標、活動について評価をする、そういう関係になっていますので、認証評価みたいなことに関しては、推進会議から部局に指示を出すことがありますけれども、自己点検・評価に関しましては、部局からの提案に基づいて、それで両者が吟味しながら進めていく、そういう体制を取っています。

以上です。

○杉谷委員 推進会議のほうは、イコール執行部というふうな理解でよろしいですか。

○山下東京都立大学副学長 そのような理解で結構です。

○杉谷委員 分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 杉谷委員、どうもありがとうございました。

それでは、ほかにもまだあるかと思うのですが、時間の配分もございますので、このあたりで教育の成果の可視化、あるいは内部質保証についての話題は終了とさせていただきます、次の重点ヒアリング項目でございます。研究力の向上について御質問等ある方、あるいはコメントも含めまして、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

委員長の犬野から教えていただきたいことがあります。これは教育とも関係するのですけれども、博士課程の学生は、研究上、非常に大きな戦力になってくると思うのです。それで、博士課程の学生を増やしましょうということで大変努力をずっとされているということは理解できます。社会人の博士、こういう人たちも増やしましょうということで、かなり比率を増やそうという御意向にお見受けしたのですが、このあたりの意図はどんなふうにお考えなのかということをお教えてください。よろしくお願いします。

○津村東京都立大学副学長 教育担当の津村でございます。御質問ありがとうございます。社会人博士課程の学生を増やしたいという強い意識がすごくあるかというわけではなくて、今、比率的に大体3割ぐらいだと思うのですけれども、やはりもちろん社会貢献という意味で、社会人の博士課程の学生さんを育てるという反面で、研究大学でございますので、ストレートドクターの学生をしっかりと支援して育てるという部分も並行的にやっていくということを考えていますので、これからさらに増やしていくというような強い意識は特には多くは持っておりません。ただ、今いる社会人の方々をしっかりと育てるというような準備はしていると思いますが、御質問とは相違ないでしょうか。

○犬野分科会長 ありがとうございます。

つまり社会人博士に何を大学として期待するかというところなのですが、例えばこれは理系が中心になると思うんですけれども、企業からの共同研究とセットにして社会人博士を連れてくるという手があると思うんですよね。つまり、研究テーマを社会人や企業の研究所等の人々が都立大に持ってきて、一緒に共同研究をしながら、かつその方が社会人博士も取ってディグリーを取って帰ると、こういうふうなことをすることで、博士の学位授与者を増やすということにもなるし、都立大の研究成果にもつながり、また外部研究資金を取ることもつながるということで、そういうやり方もあるじゃないかと思って、何かそこに都立大の意図があればということをお伺いしたかったのです。ほかの大学でもそういうふうなことを結構進めてきているところがあるかと思いましたので、もしもそういうことが御参考になればということで申し上げます。

以上です。

○堀田東京都立大学副学長 御質問ありがとうございます。研究担当の堀田です。確かに社会人学生を受け入れるときに、共同研究をセットで行うという形で共同研究を増やしていく、推進していくというのは当然あり得ると思いますし、既にやられているというケースもあるかと思っています。ただ、先ほど教育担当の津村副学長からもありましたけれども、一方で、ストレート

トドクターの支援というところについて大学として、あるいは国全体として、博士人材を育成・輩出していくというのが大きな流れであると思います。そのため、社会人の受入れ等による共同研究も行いつつ、学位を授与するということと同じかそれ以上に、博士課程の人材の育成、そちらも力を入れていかないといけないと考えています。正直、都立大としても、日本全体としての危機感を感じているところです。

○大野分科会長　ありがとうございます。

おっしゃることはまさにそのとおりだと思います。ストレートドクターの人たちが増えないと、本当に国を支える研究力がどうなるかと心配ですので、ごもっともだと思います。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか、委員のほうから御発言ございませんか。

○村瀬委員　今の大野先生の質問の関連なのですが、都立大では、産学コーディネーター的な職位でスタッフの方は、どのぐらいの規模でいらっしゃるのでしょうか。

○堀田東京都立大学副学長　U R Aという職にある者については、本学は11名おります。そのうち産学関係に特化しているとなると2、3名かなと思います。

○村瀬委員　ここからは意見ですけど、今、おっしゃっていただいた2、3名U R Aの職の方々は、多分ドクターの方々のサポート支援もかなり強力にやっているといると思うのですが、一方で、産学連携の企業側への情報発信とか、コーディネートされる職の方々も、日常的な活動として、いろんなアピールをされたりとか、大学からのこんなプロダクツがありますというようなことも担当されているというふうに考えていいのでしょうか。

○堀田東京都立大学副学長　おっしゃるとおりで、研究成果の発信も含めて産学連携につきましても、情報発信等を行っております。正直、本学のU R Aの職員数は、少ないと思います。これから増員していかないと、研究の強化という意味でもそうですし、研究支援という体制が正直ちょっと弱いかなと感じているところがあります。その一環として、先ほど御指摘がありました産学連携の情報発信も含めて、さらに力を入れてやっていかないといけないと考えております。

○村瀬委員　O B、O Gネットワークも少しずつ強化されているようですので、ぜひU R Aだけではなくて、産業界で活躍されている都立大のO Bの方々チャンネルも使って情報発信をお願いしたいと思います。

以上です。

○大野分科会長　かなりアウトリーチって大事ですよ。本当にせっかく一生懸命いいことや

っていても、なかなか発信できないといけないので、ぜひともそのあたり強化されるといいかななんて感想を持っています。ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

すみません、また時間の都合がございますので、重点項目については、これで終わりにするわけなのですが、それ以外のその他の項目というふうなことで、委員のほうから確認したいこともあろうかと思っておりますので、そちらのほうの質問に移りたいと思います。残りの時間で何かございましたら、どうぞ御発言お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○最上委員 瑣末なことなのですが、報告書を拝見していて気になったのが、ムスリムの学生さんに向けて礼拝スペースを拡充するというのがあって、すごいことだなと思いました。ムスリムの学生の礼拝のスペースを維持しながら、他の研究者・学生のためのスペースも確保していくというのはかなり難しいと思うのですが、そこら辺のケアというのはどのようになされているのかな。ちょっと気になったのでお聞きしたいと思います。

○大野分科会長 いかがでしょうか。

○伊藤東京都立大学副学長 ダイバーシティ担当の伊藤です。

礼拝スペースについて、特別にそういう場所を設けるということではなくて、時間帯に応じて、礼拝スペースとして使えるようにするというような形で設定している、と聞いています。実際に、ムスリムの学生についても、決まった時間には礼拝スペースを活用している様子も見受けられるようですので、礼拝スペースとして機能しているようです。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

そのほかにもいかがでしょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 取組を拝見して、グリーゾーンの方向けの就活支援についても、すごく工夫されていていらっしゃるって先駆的だな、と思って拝見いたしました。とてもセンシティブなところもある中で、すごく配慮しながら支援していらっしゃるなというのと、今後、社会に出てからも、このときに支援を受けた経験というのが、後押しになり、役立つのではないかなというふうにして拝見いたしました。

実際、こういった取組をする上で、配慮で苦労された点ですとかこれからも継続して実施されていかれるかと思っておりますので、こういうところに気をつけてやっていこうとか、こういうふうに推進していこうということがあればお伺いできますと幸いです。

○伊藤東京都立大学副学長 グリーゾーン向けのキャリア支援ということで、お答えさせてい

たきます。

こちらについては、まだ始めたばかりですが、昨年度に行ったところ、42名の方に御参加いただいています。どのように参加者を集めるかというところが非常に難しくて、こういう人に来てくださいという形ではやはり集められないので、例えばコミュニケーションが面接のときにすごくウイークポイントがあるとか、相談が難しいとか、スケジュール管理が難しいとか、就活で直面する困難について例示をして、こういうことに困っている方はおいでください、というふうにして集めた結果、42名の参加がありました。

それから、対面で来るとなると、なかなか難しいところもあると思うので、オンラインで行ったということが工夫した点です。

このような状況を踏まえて、ほとんど、一般的な就活ガイダンスの内容をメインとしておりまして、その終わりのほうに障害者枠での就労方法や具体的に手帳を取るにはどうしたよいか、などといった情報をつけ加えているような体裁で行います。ここからは障害者枠での就活ガイダンスの内容ですという話をしつつ話を移したところ、退室する方がいるかと思ったら、ほとんど退室せずに皆さん最後まで聞いていらしたということですので、需要はかなり実はあると思います。ただ、参加者を募集する際の入り口をあまり狭めずにやったほうがよいということが分かりましたので、今後も同じような形で進めていこうということは相談しているところです。

○鈴木委員 大変参考になりました。ありがとうございました。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それでは、オンラインの杉谷先生、梶間先生から何かございますか。ございましたら、お手をお挙げいただけますでしょうか。あるいは御発言いただければと思いますが。

○梶間委員 委員の梶間ですけど、私からは特にありません。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○杉谷委員 杉谷もございません。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それでは、予定の時間もまいりましたので、以上で東京都立大学の皆様に対するヒアリングを終了させていただきたいと思います。東京都立大学の皆様には大変お忙しいところ御出席いただき、また非常に丁寧な御回答をいただきましてありがとうございました。東京都立大学のますますの発展に向けた教育研究、社会貢献等々の取組に期待をいたしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

それでは、ここで5分ほど休憩を取ることにはしたいと思います。10時25分から産技高専のほうのヒアリングに移りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

休憩お願いいたします。ありがとうございます。

●東京都公立大学法人令和5年度中期計画進捗状況に関するヒアリング（東京都立産業技術高等専門学校）

○大野分科会長 それでは、定刻を5分ほど押しておりますけれども、ヒアリングを再開したいと思います。

ここからは東京都立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。出席者は配布しております出席者一覧のとおりでございます。最初に、御礼申し上げたいと思います。去る5月30日に産技高専さんにお邪魔させていただきまして、懇切丁寧に長時間にわたりまして御案内、あるいはいろいろとお話を伺わせていただき、質疑にもお答えいただいたことで、私どもの理解が深まりました。本当にありがとうございました。御礼申し上げたいと思います。

今日もヒアリングということで、お時間を頂戴いたしますけれども、ぜひともよろしくお願いいたします。

それでは、最初に吉澤校長に御挨拶をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 校長の吉澤でございます。こちらこそ、先日は現場を見ていただけたということで、非常に嬉しく感じております。ありがとうございました。御足労をおかけしました。

本日はヒアリングに先立ち、簡単にお話をさせていただきます。先日もご説明をさせていただきましたが、本校は実践的技術者を育成するということで、現場というものを非常に大事にしております。簡易的で簡略的ではありますが総合工場でのものづくり、例えば旋盤、フライス、やすりがけ、それらを男女関係なく、また情報系も機械系も電気系も、学生全員にやってもらいます。

加えて大学と連携した共同研究、つまり学術的なところも学生がきちっと理解できるような教育を行っています。

この2つを繋ぐこと、例えば大学や企業等で手を動かしながら設計をしたり、高度な技術やアイデアを現場に落とし込むため、その学術的な観点で最新のアイデアを理解した上で、それを本当のサービスにつなげることができる技術者を育成することに非常に力を入れてい

るところでございます。

このため、校長としては絶えず現場を見ております。私が窓口となり、先生方を、中小企業を含めた現場に連れて行き、直接現場を見、現場の方々と話をしてもらうことで、活躍できる技術者はどうあるべきかということについて発想をしてもらうとともに、我々が東京都の「未来の東京」戦略version up2024等の施策をどのように本校の教育に落とし込んでいくか、研究に落とし込んでいくか、ということを志高く夢としてつくり上げて、本当の技術者育成教育を目指しているというところでございます。

その現場については、先日見ていただいたところでございます。詳細についての御質問、どうぞよろしくお願いいたします。

○大野分科会長 吉澤校長、どうもありがとうございました。

それでは、ここからヒアリングに移りたいと思います。先ほどと同様に重点ヒアリング事項について順次、委員の方々から御質問いただいて、最後にその他の事項ということでのヒアリングをしたいと思います。時間も40分と限られておりますので、委員の方々も、あるいは産技高専の方々も回答を御簡潔にお願いしたいと思っております。

それでは、最初に重点ヒアリング事項の1つ目として、社会との連携についての御質問がある方につきましてお願いしたいと思います。どなたからでもお願いいたします。いかがでしょうか。

それでは、委員長の大野のほうから1つ教えてください。在校生だけではなく、連携することで卒業生との関係性、あるいは地域との関係について、大変熱意を持って取組まれていることは十分理解しているところです。卒業生ホームカミングデーであるとか、そこに在校生、あるいは父兄の方々をお呼びするという点について、よくできていると思います。一方、1回のイベントで終わってしまって、そのときは盛り上がったけれど、その後は切れてしまうというのですか、努力の割にパフォーマンスがもったいないなと思うのですが、イベント等の取組や効果を継続させるため、何か工夫などお考えがありましたらお聞かせいただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 ありがとうございます。

そのようなイベントに向けて、現在検討、準備をしているということで、いろいろ記載させていただいたところです。具体的には、文化祭でブースを設置し、そこで卒業生や修了生との交流を継続するというのを視野に入れております。そこで接点のあったOB、OGには、例えばコースが主催するOB、OGによる講習会、研修会、講話等を独自開催する場合の窓口と

なっただく、また本学には、スタートアップを立ち上げたOB、OGや、最新のスタートアップ企業に勤務しているOB、OGが多数おりますので、そういう方に来ていただいて、例えば、本校が始めたスタートアップ教育支援プログラムである「地動計画」への支援や、SDGsへの関わりも継続して行っていくこと等を行っています。まず文化祭、ホームカミングデーなどの集まりで接点を持ち、継続していくことで、そこで得た接点から幅広い教育に活かしていくことになります。また、課外活動においてもクラブ指導員がOB、OGに就任しており、今後は更に拡大していく予定です。このような取組を発展的に継続していくことを視野に計画を立て、実際に少しずつ実施しているところです。御質問ありがとうございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

大いに期待しております。よろしくお願いします。

ほかにはいかがでしょうか。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 委員の最上です。

前は視察をさせていただいてありがとうございました。とても整備されてきれいな環境で技術を学ばれているということで、すごく印象的でした。ありがとうございました。

前回お伺いしたときに、教育環境に関しては御説明いただきましたが、Z世代以降の人たちの教育環境だとすると、例えばクラブ活動とかサークル活動とか、そういう面も重要になるのかと思います。というのも、この世代の方々は、いわゆる「オタク」に対するハードルが低いので、技術オタクなどになることが十分可能ではないかと考えていますが、そのように発展する一つがサークル活動の場だと思うのです。そのサークル活動に対して立派な設備というのは反映されているのでしょうか。あのときもお伺いしたかったのですが、今、お伺いしてよろしいでしょうか。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 サークル活動にも教員が顧問としてついており、学生室が後援会と連携して資金を提供し、活動の場の提供も行っています。ただ、サークル活動は新規に立ち上がったたり縮小してしまったりという波があり、定常的な活動の場を提供できている部分とできていない部分がある状況でございます。

今、面白いのはダンスですね。ダンス同好会が活動できるようなスペースを確保することで、それぞれのキャンパスにも行き来して、可能な範囲で学生中心にやっているような状況です。御質問ありがとうございます。

○最上委員 私が聞きしたかったのは、そういうことも含めてなんです。例えばロボットコ

ンテストみたいなもので技術、知識というものが発揮されるような部分があると思うのです。そういうところに例えば学校の施設そのものを、設備そのものを使うとものすごい効果が得られる、可能性があると思うのですが、そういう活動はなされているのでしょうか。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 もちろん、校内の様々な施設、設備を学生が活用できるような仕組みというのがございます。総合工場も学生が利用できます。あとは、学生がコンテスト形式で応募して、採択されたら場所や機材などを提供して、学生の応募内容を実現できるようにする未来工房、未来工房ジュニアといった取組もございます。

そんな形でよろしいでしょうか。

○最上委員 ありがとうございます。

ちょっとしつこいのですが、例えば、「あの学校は充実した設備が使えるから、その設備を必要とする分野のロボットコンテストの全国大会に出たときに強いのだな」というふうに印象づけられると、そういう設備を持っている学校のよさというのがアピールできるのじゃないのかなと思って、お聞きした感じです。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 ありがとうございます。

ものづくり教育をしているとはいえ、本当のものづくりの現場の企業から言わせると、ちゃちだと思われるかもしれません。例えば旋盤は短尺であり長尺加工はできないということなどはありますが、それでも本格的なものづくりができるような環境があります。顧問の先生立会いの下、学生が本格的なものづくりのために施設や設備が使えるような環境は整えてあります。ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○村瀬委員 村瀬です。吉澤先生、ありがとうございます。私も見学させていただいて、すばらしい教育環境があることを荒川でも品川でも拝見いたしました。

とりわけ教員一人当たりの学生数が10人を切るような教育環境というのは日本にもそうはないと思いますので、それはすばらしいアピールポイントだと思います。

それと質問でお答えいただいた中の幾つか非常に印象深かった点ですけど、やはり基礎力をしっかり身につけるために上級生が下級生を教えているスチューデントアシスタントや、英語力については留学生を先生役とする日常的なグローバルな機会をつくっていただいているなど、これもすばらしい取組だと思います。

学生さんの健康診断受診率が100%だということですが、職員の方の健康診断受診率はいか

がですか。まだ100%はっていないのですか。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 職員も基本的には全員受けることになっています。

1回の機会だけではなく、例えば健康診断は法人内の各キャンパスで行われるため、それぞれの都合に合わせて受けることができます。

○村瀬委員 多分、法人全体でも職員の方の健康診断受診率が100%になっていないというふうに伺っていたのですけれど、学生さんと教職員の健康診断受診率が100%という形でヘルスチェックをしっかりとされているというのはものすごいPR材料になると思います。受検のときに御父兄から見ると、お子さんの健康管理が日常どうされているかとかは、アピール材料になるかと思います。

最後に1つだけ質問ですが、残念ながら、今年度の志願倍率が少し下がっていますよね。私は、高専は志願倍率2倍を超える実力を十分お持ちだと思うのですが、これについて何か分析などをされておられるでしょうか。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 我々もそこを非常に憂慮してしまして、入試に関しては入試検討委員会を開催し、入試分析をしております。施策としては特別推薦の枠をつくり、それを拡大し、また通常の推薦枠も20%から30%に拡大する等で、受検生を集めております。あとは、東京都の施策として、授業料無償化も行っておりますので、それも視野に入れて、PR活動を行っています。ただ、残念ながら、まだ完全に周知できている状態ではないというのが現状です。

本年度は、志願倍率が若干低下をしてしまいました。次年度以降に向けてPR活動を行っており、学校見学会等の参加者数が増えてきているという状況でございます。

学生についてですが、実感としては、今年の1年生は粒揃いです。「地動計画」の参加者も、1年生が多く積極的です。また、本年度は4年ぶりに以前と同様の規模での体育祭が行われましたが、品川、荒川ともに1年生が非常に活躍していました。品川の体育祭は全員参加で行われたのですが、全学年のクラス対抗で1年生のクラスが優勝しました。いろいろな場で目立った活躍や、積極的な活動が見られています。これは積極的に本校を目指してきた、あるいは、中学校で本校を勧められた、本校にマッチする学生が入ってきているからこそ、という印象があります。そういう意味では、地道ながらのPR活動が功を奏しているという部分はあるのではないかと考えています。現在、本校の特色をさらにPRしていき、新しい施策や推薦の拡大等を大いにアピールするということで、次年度に向けての活動を開始しているところです。

○村瀬委員 ありがとうございました。

高専の最大の課題は認知度向上ではないかと思いますので、ぜひY o u T u b e rとかブロガーとかインフルエンサーとか、いろいろなネットチャネルも活用していただいて、あとは活発な今年の1年生にも情報発信をお願いしていただいて、ぜひ取組を進めていただきたいと思います。期待しております。ありがとうございました。

○大野分科会長　ありがとうございました。

それでは、まだほかにもあるかと思いますが、時間的に、どなたか御発言があれば。どうぞ。

○山口委員　委員の山口です。5月末は見学させていただきありがとうございました。

それで2点質問していいでしょうか。

1つ目は、中期計画進捗状況報告書の大項目15、評価指標3-2-1③に関わるところについて、学生さんへの講習会で学生さんが参加率70%というところを基準にしている点に関して、それには背景があるというようなことが事前の質問へのご回答の中で含まれていたのですが、講習会に参加しなかった学生さんに対して情報提供は十分されていますでしょうか。本当に新しい社会をつくっていく学生さんに新しい情報を提供するというのは大変有効だと思いますので、情報提供の具合を教えてくださいたいです。もう一つは、産技高専さんが実施している社会人リカレント講座などへの出席者が少ないことに対して、周知に関して業務委託などを考えておられるということですので、これからますます周知が広がるのではないかと思いますのですが、周知したからすぐ来るというところもなかなかなかったりとかするので、出席者の少なさの背景にある受講者のニーズについて、何か調査などはされていらっしゃるのでしょうか。その辺をお聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長　ありがとうございます。

まず1点目の参加率70%についてですが、現在、例えばSDGsの講座など、授業の中で実施している講座に関しては、参加率100%になっています。また本学では、プラスアルファでいろんな取組について学年全体で周知して参加を求める際には、目標として参加率70%と設定しています。本校の教育目標として、自主・自律ということを考えていますので、できるだけ自分で考えて自主的に行動する、というのを促しています。学生には、未来につながる技術者として必要な情報を提供します。そこにはできるだけ参加していただきます。そのような技術者として必要な情報提供に関しては、例えば1回でなく2回であったり、3回であったり、複数の機会を作るというかたちでフォローしていく、ということは考えたいと思っています。これが1点目です。このような回答でよろしいでしょうか。

○山口委員　はい、大丈夫です。ありがとうございます。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長　それでは、2点目に移りたいと思います。おっしゃるとおりで、リカレントについては非常に悩んでいるところでございます。このリカレント教育は本校のリソースを地域に還元することを目的として取組んでいるものですが、少しずつですが具体的に手を打ち始めました。

例えば先日、墨田区にある浜野製作所という、スタートアップのものづくりの駆け込み寺と言われる企業に、リカレント分野の中核を担う教員と、前年度までリカレント分野を担当し、現在は教務主事という教育管理職として医工連携研究・教育プロジェクトの統括をしている教員とともに訪問いたしました。その中で、先方社長から、中小企業の方々のほとんどは、医工というキーワードが出てきた時点で、資料等を見ることを諦めるというお話を伺いました。これにより、医工連携という壁が大きいということを我々が痛感した次第でございます。それではどのような名称にしたら内容が伝わるのかということについて、この時同行した教員を中心として、現在検討しているところです。

それからもう一つは、講座そのものの受講者からの評価は非常に高いのですが、技術者が受けやすい講座という観点での検討をお願いしているところでございます。現在は、業者に委託するだけでなく、私も尽力しながら、教員方にも考えていただくというフェーズに既に入っております。そういうところでよろしいでしょうか。

○山口委員　ありがとうございます。

○大野分科会長　ありがとうございました。

オンラインのほうでどなたか。

○中村大学法人連携専門課長　梶間先生からチャットでお尋ねが来ておりまして、中期計画進捗状況報告書に記載されている実績の中で、近隣小中学校や関係企業へのヒアリング、あるいは科学技術展示館来場者のアンケート等を行っているということで記載があるのですが、どのような意見があったのかということをお尋ねをいただいています。

○大野分科会長　いかがでしょうか。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長　例えば科学技術館に関してのアンケートですが、たくさん展示されている飛行機に囲まれた中での公開講座に関する好意的なご意見が25%あったそうです。さらなる展示物の充実についてのご意見が24%。地域住民や本校学生など、誰でも使用できる学習工作スペースについてのご意見が19%ということでした。今後、例えば科学技術展示館をどのように地域との連携の場所にするか、ということをキャンパスとして考えるようお願いをしているところでございます。よろしいでしょうか。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○梶間委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、時間の都合もございますので、次のヒアリング項目、特色ある教育の成果に移ります。内部質保証も含めて教育関係ということで、御質問あるいはコメントがあればいただきたいと思います。委員の方々、お願いいたします。いかがでしょうか。

鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 鈴木でございます。

先ほどお伺いしましたリカレント教育に関するお話で、地域の中小企業に向けて、そこで就業する社員の皆様にいろんな講習や技術向上に向けての教育を行うというのもあるかと思えます。また、近隣の住民が場所の魅力を感じたので、高専を実際に見学してみると、研究環境や勉強する環境が整っていたため、興味を持つという場合もあると思うので、住民や都民の方に向けてリカレント教育について特色を出していくというところもあるのかなというふうに感じました。高専でリカレント教育を受けた方がまた地域で人材として活躍していくということもあると思います。これらを踏まえ、企業向けの教育というのと、都民に向けての教育について、現在、検討されている、もしくは実際に特色を持って実施していらっしゃるものがあれば、お伺いできますと幸いです。

○大野分科会長 お願いいたします。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 ありがとうございます。

本校としてオープンキャンパスの講座、小中学校向けの講座、都民の方向けの講座、技術者向けの講座、更に両キャンパスの地域性に関するような講座など、多岐にわたり開講しております。例えば品川キャンパスでは、品川区や大田区と連携して、中小企業の従業員の方々向けの講座を提供し、本校独自のオープンキャンパス講座を展開しています。荒川キャンパスでも地域向けのオープンキャンパスの講座がたくさんあります。また、荒川キャンパスでは小学生の職業体験ということで学校に招くという取組を始めています。先日、職業体験を行った小学校の卒業式に参加させていただいたのですが、その際に小学生から迎えられ、お礼をいただきました。まだ実績は少ないのですが、このような取組により地域とのつながりを深めています。

他にも荒川キャンパスでは、地域の町内会が中心となって実施する催物の会場としてキャンパスを提供し、私も参加をさせていただいたというような状況もございます。

品川の学生が中心となり企画する、ICT基礎Lab. for Juniorは、中学生向けの講座として、広く都民の皆様への提供を行っているというところでございます。このように施設設備、地域とも密接に活用していただきながら、多岐にわたって実施していることを紹介させていただきました。御質問ありがとうございます。

○鈴木委員 どうもありがとうございました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。

杉谷先生、どうぞ、お待たせしました。

○杉谷委員 杉谷でございます。

内部質保証のことについて伺わせてください。認証評価の結果を受けて学生対応の体制強化に資する内部質保証システムの見直しを図られたということですが、具体的にどのようなことをされたのかというのが1点目でございます。

それから、貴学からの御回答を拝見しましたがけれども、全教職員が主体的に内部質保証に取り組めるように、点検評価項目を共有されたということですが、それ以外に現場の教職員の方が率先的に取り組めるような工夫をされているのかどうかということ併せてお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 資料にありますように、JABEEの受審を目途にいろいろなワーキンググループをつくり、教育プログラム、各コースのカリキュラムをもう一回見直し、それに合わせたシラバス等の改定、記入方法、ルール統一などの準備をしてきたところです。そして本年度は学校全体、両キャンパスにまたがる点検改善を行う組織、教育点検改善室を立上げ、認証評価に向けた組織の強化を行っています。この室を中心に、教務と各コースの教員が連携する体系をつくり上げてございます。また、点検改善のためのPDCAサイクルが正しく回っていることを確認し、そのサイクルの方針等を改善していく上位組織として教育点検改善会議が置かれているという形に整えてございます。もちろんカリキュラムを具体的な教育に落とし込むのは各教科の担当者になります。そこではシラバスという、ある意味学生との契約を必要に応じて改変し、そのシラバスの内容、教育の内容については、ファカルティ・ディベロップメントとして外部の講師によるワークを行うことで、先生方の教育に対する意識替えや、チャレンジをしてもらっています。その成果については授業公開週間として、保護者、外部の方に直接見ていただける機会があるのですが、教員同士でもこれを行い、レスポンスをしていただくという取組により、一人一人がカリキュラム集団の一員であるという環

境を少しずつ整備しているところでございます。

○杉谷委員 大変熱心に取り組まれているということがよく分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。

委員長の大野でございますが、今のご説明に関連するのですが、そういう新たな教育の仕方は多分PBLだとかいうふうなことをFDとしてやるということは非常に重要なことで、大変素晴らしい取組だと思いますが、一方で、若い人たち、先ほどZ世代という言葉がどこかで出ましたが、非常に意識が違う、先生方とかなりギャップがあるといえますか、というふうなところがあると思います。そういった意味で、彼らの考え方とか行動様式みたいなことを先生方は研修というんですか、ワークショップなり、あるいは意見交換するとか、そんなようなことをやっていかないと、ただ単に授業のところだけではなかなか追いついていかない部分というんでしょうか、というようなものを感じるんですが、そのあたりの取組というのはどうなんでしょうか。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 幾つか私も含めてそういうところは強く感じているところです。ただ、御質問があったように、同好会とかそういうものがたくさん立ち上がって、技術系だという意味で御質問があったと思うのですが、実はそれだけではなく、先ほど紹介させていただいたようなダンスなど、今のZ世代の人たちの好みというものの同好会がたくさん立ち上がっているのですね。そういうところで顧問をつけることによって、今の学生の意識を取込んだり、時代の潮流のようなものを感じながら、そことつなぐという作業、本法人経営審議会の学外委員の方に協力をお願いし、セルフラーニング、学生が自ら学ぶ講習を行ったり、ワークを行ったりという企画を行っているところです。

この委員のお話によると、本校の学生は非常に自由でいいと。例えば学生が自由に髪を染めていたり、体育祭でいろいろなコスプレをしたり、新しい感覚というものがあって、それを学校として受け入れているという意味では、素晴らしいというふうに言っていただきました。いろいろな取組、学生と接することによって教員方がZ世代の考え、感じ方、そういうものを少しずつ理解して、それを許容することが全員ではないのかもしれないけれど、できているのではと思っています。これは校長としては、今お話ししたように、外部とのつながり、それからいろんな機会を通じて教員方にまた知ってもらう機会を提供していきたいというふうに考えております。ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

特に最近、ハラスメントについて非常にシビアな問題だと思いますので、それを含めてお考えいただければいいのかなというふうに思いました。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、時間もございますので、一応重点項目、ここまでということにいたしまして、残りの時間、若干でございますけれども、その他の項目ということで各委員から御自由に御質問を。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 最上です。

素人的な発想ですけども、リカレント教育をやっていらっしゃるんですが、その逆バージョンとして、例えば失われつつある職人芸のようなものですね。例えば周りにいろんな町工場が多いという、そういう環境の中で失われつつある、このまま放っておくと消えるかもしれないような技術的なものを継承するというような、そういう活動というのも産技高専ってあり得るのかなと思って、この間伺ったときに思ったのですが、そういう発想というのは可能なのでしょうか。すみません、勝手な発想を押しつけて。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 ありがとうございます。

実はおっしゃるような取組は既に開始しております。以前、産技大と共同で、文部科学省による支援の下、取組んでいたD X推進の一環として、更に東京都からも予算化していただき、本校総合工場のD X化を行っておりますが、そこで技術のデジタル化、つまり作業をデジタル化することで技術継承や技術保存につなげるという取組を実施しています。現状では教育現場での活用ですが、今後、中小企業の方々に展開するということはあるのかなと思うのですが、ただ中小側がそれを望むかというような懸念もございます。

他にも学生が現場で技術を継承する取組というものはいくつかございます。例えば荒川キャンパスでは、船を造られている中小企業が廃業するということで、その技術者の方が本校の学生に講習をしてくださり、学生たちが具体的に船を造りました。そしてこの船で、荒川キャンパスと品川キャンパスの間を行き来したという実績があります。また、リヤカー製造会社からノウハウを教えていただいて、学生が実際にリヤカーを造ったこともあります。ただ、それが継承者につながるような技術継承という観点では残念ながら、その当時はできていないというのが実情でございます。

これは中小企業側と技術を伝承したいという本校の教員との共同作業になるという意味では、

例えば共同研究とする等、何らかの支援をしていかないと実現はできないのかなというふうには考えております。御質問ありがとうございます。

○最上委員 ありがとうございます。よく分かりました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかには。

○村瀬委員 村瀬です。

もうコメントは十分したつもりだったのですが、校長先生がおっしゃったダイバーシティがまさに実現されているというのを、卒業式に御招待いただいて本当によく実感しました。いろんな多種多様な卒業生の方々が5年間、5年以上かかった方もいると思いますけども、卒業されていかれる、本当にまちまちの色とりどりの学生さんだったと思いますけども、あの場をY o u T u b e等で流していただいてもいいですし、あのような様々な方々が人材として生まれてくるというアピールをぜひしていただければなど。卒業式の招待者を増やしてもいいんじゃないかと思うのですが、多分あの光景を見たら、既に十分かもしれませんが、求人される企業さん、もっと増えるんじゃないかと思ひますし、多分5年間でこういうふうになりますよというのを中学校の先生とかに見ていただければなどというふうに思ひます。高専は遊んでいては絶対卒業できない仕組みになっているので、そういった意味では途中でリタイアする方がいるという日本では珍しい教育機関だと思います。ぜひそのところも含めてアピールをお願いしたいと思ひます。

以上です。

○吉澤東京都立産業技術高等専門学校校長 ありがとうございます。

Y o u T u b eはどんどん活用したいと思ひていますし、現にアクセス数も徐々に上がってきているようです。そして、学生目線でそういう動画などをつくりアピールする必要があるのかなということで、今、学生による広報委員会、学生広報委員というのをつくりまして、学生目線で中学生のときにこういう情報が得られたらもっとよかったという実体験をもとに、広報の改革を行おうとしているところです。村瀬委員がおっしゃるように、十分にY o u T u b eを活用していきたいというふうに広報として考えています。ありがとうございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございます。

それでは、時間がまいりましたけれども、オンラインの杉谷先生、梶間先生、何か御発言があればと思いますが、いかがでしょう。大丈夫でしょうか。

○杉谷委員 大丈夫です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○梶間委員 委員の梶間も大丈夫です。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それでは、まだまだいろいろとお伺いしたいこと等ございますけれども、時間に限りもございますので、以上をもちまして、本日のヒアリングを終了したいと思います。

東京都立産業技術高等専門学校の皆様におかれましては、大変お忙しいところ御対応いただきました誠にありがとうございました。心から御礼申し上げます。

それでは、ここから5分ほど休憩というふうなことで、11時10分から再開ということで、産技大のほうのヒアリングに移ります。よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

●東京都公立大学法人令和5年度中期計画進捗状況に関するヒアリング（東京都立産業技術大学院大学）

○大野分科会長 それでは、おそろいでございますので、ただいまからヒアリングのほうにいきたいと思います。

最初に御礼申し上げますと思いますが、去る5月30日に私ども評価委員のほうで御校お訪ねいたしまして、様々な見学あるいはいろいろと御説明、質疑応答にお答えいただき、誠にありがとうございました。心から御礼申し上げます。非常に私ども産技大に対する理解が深まったというふうなことで、大変喜んでいただいております。

今日は様々な方に御出席いただいておりますけれども、出席者一覧については配布をしている資料のとおりでございます。よろしくお願いいたします。

それでは、初めに、橋本学長のほうから御挨拶いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長 大野委員長はじめ委員の皆様方、また関係の皆様方にお時間を取っていただきましてありがとうございます。いろいろ忌憚のない評価をいただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

大野委員長にもお断りして、重点ヒアリング項目について、やはり言葉で説明するより少し見ていただいたほうがいだろうということで、ちょっとお時間を十数分いただきまして画面共有している資料の説明をさせていただきたいと思います。御質問の先取りという形で申し訳ございませんが、絵を見ていただいたほうがいだろうと。

本学の使命でございますが、とにかくプロフェッショナル人材の育成というところと、独自

の高い教育プログラム、これは国内外で評価を得ているという自負がございます。産技大を選ばれる理由には、とにかく社会人にとって学びやすい、女性の活躍をサポートする制度がある、あと人脈を広げられるといった部分がございます。これは受験者の確保、いわゆるブランディング力にも関わるところでして、受験者数をできることなら増加につなげたいと思っており、現にそうっております。在学生の居住地については、関西地区や九州地区に居住の学生もあり、これは産業技術系で社会人が活躍できる教育が受けられる大学院は国内で本学だけであるということの証左であるかなというふうに考えております。

在学生の年代もお示しの通りです。やはりスタートアップ思考やスキルアップ、またキャリアアップも30代、40代を重点的にやらないといけないのかなというふうには感じますが、もちろん50代、60代のセカンドキャリア、サードキャリアにも貢献はしています。

ではどういう学生を輩出しているかという例をいくつかご紹介します。この方は大企業の人事部長、いわゆる部長・局長クラスが産技大に入学して、いろいろな知識、スキルやグローバルな経験も積んだ上で、終了した後にその能力が認められて関連会社のCEOになりました。

この方は国立大学卒業後、いろいろな大手の企業に入っても今はなかなか自己実現がしにくいということで、本学に来て、人脈と知識とスキルを得て、人工知能でこの分野では有名な会社を今経営しています。またこの方はシンガポールで勤務したいという思いがあり、シンガポール政府というのは高所得者層か高スキルの技術者しか滞在ビザを出しません、本学のデグリーをシンガポール政府が認めて、今生き生きとして働いている。またこの方は東大の大学院を出てもなかなか自己実現ができないと思っていらして、本学で人脈と知識とスキルを得て、今いろいろな会社を立ち上げている。

中小企業の人たちも、本学で学問の体系を学び、いろいろなITやデジタルスキルを学ぶことで会社経営に生かしています。

では、こういう修了生を輩出するためにDP、いわゆるディプロマポリシーが教育にどういうふうに反映しているかということの御説明に移ります。

まず、大学全体としてDPがは教育目標に基づき3つ（DP1～DP3）に大別されます。もちろん学位プログラムが本学の場合3つありますので、それぞれに対してのDPというのはもちろんありますが、大学全体のDPが基盤となっています。どこの大学さんもそうですが、専門的知識と、大学ですから体系化された技術ノウハウを活用して価値が創造できること、また意欲と能力というものも、これは個人に任せるだけじゃなくて、やはり教育でも後押しをする必要があるだろうと。

ですので、教育の工夫特徴としまして、ここからは事前質問の回答になりますが、大きく3つあります。1番目がシラバスの詳細設計でございます。本学ではこのタイプはもう十数年前からやっております。概要、目的、狙い、到達目標というのを最初から示さないと社会人の学生は許してくれなかったのですね。シラバスというのは履修モデルが設計できるようにして入学前からポートフォリオを形成してもらわないといけない。社会人は特にここを真剣に考えています。

さらに、学ぶためにはやはり指針を与えないといけないということで、本学の場合、ここにあるような項目や到達目標まで入れています。これは日頃仕事や家庭を守りながら学習する社会人にとってはとても重要です。

シラバスの後半では、対話型やハイフレックスといった授業実施形態や授業の進め方を記載しています。ここにグループワークとありますが、本学で受け入れている社会人学生というのは非常に属性が多様でございますので、何も下準備をせずにグループワークをすると、授業の質は落ちます。グループワークをするためにルールを決めたり、水準を合わせたりということをししないと、効果的なグループワークはできない。これは社会人学生だけじゃなくて、学習論や教育学会でもそういうレポートが出ています。

この部分に先ほどの、大学としてのDP1からDP3を反映させるようにしており、シラバス設計にきちんと入れています。

さらに、シラバスの設計としまして、成績評価というのを全教員、全授業に入れてもらっています。そのときに、非常勤講師も含め全教員にレポートや試験の採点基準、なぜこういう採点なのですかということがちゃんと説明できるようなものの提出を求めています。

さらに、成績分布が極端に偏っている場合に説明を求めています。偏りが悪いということではなく、その偏りが授業の質なのか学生の質なのかということを考察してもらい、翌年のシラバスに反映させるというような工夫をしています。ここまでしないと、やはり社会人学生は許してくれません。

シラバス設計において、学生アンケートに基づく不断の見直しがあります。学生アンケートは、生の声を修正せずに全授業の全教員に公開します。それによって教員がアクションプランを作成して、来年度のシラバスはどういうふうにするかということを考えています。こういうふうにシラバスに対してもPDCAを全授業が毎年毎年行っています。

これをFDフォーラムの報告とともにFDレポートとしてまとめ、毎年ホームページ上で公開しています。ここまで精緻な工夫をしてくださいということを全教員が共有しており、本学

の教員はこれが当たり前だと思ってやってもらっています。

教育の工夫の2つ目が、本学の特色の1つでもあるPBL型教育であります。先ほどあくまでも授業でアクティブラーニングや自習をやっているとお話ししましたが、産業界で真に活躍するためにはやはりそれだけでは駄目で、もっと深化を図らなければいけない、ということです。ここに先ほどの大学のDPを再掲していますが、この「ノウハウを活用して」というところは授業だけでは難しい。この「価値を創造する」、いわゆるクリエイティブとかアイデア出しをして、高度専門技術者を育成しなければならない。これを深化するためにAIITのPBL型教育があります。そのときに全教員が気をつけていますのは、例えば学習理論におけるエンゲストロームの学習プロセスにありますように、教えるだけではなくて、それを外に出す。またアウトプットするだけじゃなくて、アセスメントやイノベーションもできないといけない。その上でクリエーションというのできるだろうという、このサイクルを最低2回以上は回せるようにしたいねと言っています。それは各教員の裁量でいろいろ工夫をしているところでございます。

PBL型教育のメソッドは、御存じのように、年齢も職業もその意味において多様のあるメンバー構成。数値表現ではなくて、能力重視であるということ。多重的な成績評価で、これは公正性と公平性、メトリックスを評価しますので、なるべく客観性があるということで工夫として多重的な成績表に全教員が関わっています。

コンピテンシーというのは各コースで独自に設けているもので、大まかには創造力、いわゆる指導教員が目標を示すのではなく学生からテーマ出しをして、プロジェクト目標をつくる力。それを概念共有できるような説明力。それをデザインして、リアライゼーションがあって、イノベーションがあって、一発でうまくいくわけありませんから、またこれを元に戻すという、それを何回か回していく、そういうような作業がDPに基づく人材を養成するのに必要だというふうに本学では考えています。

さらに、成績評価のところには学生も加わるような仕組みを導入しています。それによって学生も自分自身も振り返るという、そういう機会を与えることになる。PBLを通じて学ぶことはたくさんあります。

ここの部分については、ホームページに詳細を出しており、海外からも参照できるようにしていますので、これ以上詳細な説明は省きます。PBLメソッドも全て公開しています。

次、DPをどのように工夫するかというのはまだございまして、ここに教育の質の維持活動、これは後ほどの内部質保証にも関わってきますが、内部質保証を文科省が言う前から、本学は

こういうことをしています。まず先ほど申し上げましたようにシラバスはクォーターごとに見直しをしています。次にPBL研究会を開催しています。PBLというのは非常に学生の属性の変動幅が大きいので、去年やった方法が今年もうまくいくとは限らない。そこで教員同士の悩みも共有しましょう、解決案を議論しましょうということを年に2回やっています。さらに、FDフォーラムを行い外部から有識者を招いて議論をしています。さらに、昨今は教育研究だけではなくてIRというものも大事であって、このデータの扱い方、分析の仕方というものも一緒に研究を行っています。

さらに、職員と教員は両輪で動かないといけませんので、本学のSD活動というのは教員も入って教職共同で実施しており、お互いに学生の満足度を上げる活動をしています。

ここまでの10年来やっていることでして、その上で内部質保証というのをこれから御説明いたします。

教育目標やDPに適う修了生を輩出するために、産技大のブランドは教育力にあるというふうに言い切っています。そのために高度で効果的な教育メソッドがありますと。

内部質保証というのは教育を中心に置いて、それに関わる環境や研究というものを全て含みますから、本学の教員に対して、研究というのは教育と社会貢献を推進するエンジンであるから、そのつもりで研究を推進してくださいというふうに意識を共有しています。

これらのことを維持、確保するために、産技大というのは内部質保証に取り組んでいます。

こちらが内部質保証の全体概要図で、はっきり言いますとこれは少し多重構造になっていて、本法人は少しほかの大学と違う構造になっています。国立、私立でももうちょっとピラミッド型になっています。

トップレベルに学長と教育研究審議会、法令で置いているものがあります。その下に当然教授会、あと本学の場合は十数年前から自己点検評価委員会がきちんと機能しています。そこで全委員会や学務、研究レベルに関してのチェック項目を拾い上げて、本学はこれらを基に改善活動も行っています。

運営諮問会議というのは外部のアドバイザリーボード。あと評価としまして、今、評価を頂戴している委員会と第三者評価機関があります。これは機関別と、あと専門職大学院ですから分野別の認証評価も受けます。こういうところでちゃんと認められるだけのいい内部質保証というのは今もう既に動かしています。

本学として気をつけている点は、全教員、全職員が何らかの形で関与することです。いわゆるトップダウンでは内部質保証というのは成り立ちませんから、ボトムアップ型というのもち

ちゃんと確保しています。それに対しての問題意識を共有し、改善も行っています。

さらに、学生からの声を聞き、フィードバックする仕組みというのもそれぞれの委員会できちんと確立しています。今、これをIRセンターでデータ分析して、可視化をして、学生の満足度を上げるような内部質保証へのフィードバックというのを進めております。

各組織、教務委員会ですとか施設委員会とかというのはそれぞれで独立しても動きますし、自己点検評価委員会が全委員会に対してのハンドリング、全体統括をして、それを整理したものは教授会を経て上部で報告をし、ここに執行部も入って問題点があったら直ちに改善を行うということをしております。

ですので、本学というのはもともと自己点検評価を厳正に実施して、小さな組織のメリットでもあります。全教職員でもともと問題意識を共有していますので、一般教員への新たな負担というのはほぼないようにしています。ただし、それと並行して新たなこういう組織図をつくったぐらいなのですが、やはり昨今の現在の事情において、学生の満足度、特に社会人という非常に難しいバラエティーに富んでいますので、そこをIRでいろいろな諸元データを可視化して分析をして、どういうふうにフィードバックするかというのはまだ今現在検討の途中でございます。

最後に、修了生とのつながりというところを御説明いたします。

修了生とのつながりというのは、本学では生涯学習の一環として位置づけています。ただし、修了生が10年間本学の授業が見られることや、修了後も図書館の利用ができるといった点での繋がりだけでなく、それをネットワークで繋げることによってもっと活性化できないかというふうに考えています。

それとは別に、本学を評価してくださる修了生の口コミはブランド向上に寄与します。やはり本学は一般の宣伝メディアには載りにくいような大学です。いろいろ試しましたが、やはり、ポジション、地位がそれぞれにある、社会的な影響力がある修了生たちの口コミというのは非常に絶大であるというふうに考えおり、その口コミを得られるためには彼らの信頼を得るような大学でなければいけないということは気をつけています。

本学の修了生は皆さん能力が高いので、修了生とのつながりというのは本学及び在校生をさらに発展させると考えています。

中期計画目標にも書きましたが、つながりとして3つの場、すなわち、プラットフォームを提供しています。1番目が修了生コミュニティで、修了後、生涯学習の1つとして学生主導でチームを形成しています。本学の場合は、コースで縦割りに分かれているのではなくて、コー

ス間の交流というのも授業やほかのところで設けるようにしていますので、ここのメンバーはその3コースから成っています。3コースから成る4人の学生のチームです。アパレル産業、エンジニア、新聞社、ソフトウェア会社の方です。資料の写真のうち、両端がメンターとして担当する教員で、教員のほうがお若い。ここでビジネスや研究というのを含めて、いろいろな業界をまたがってのつながりというものが発展していて、私どもから見ても非常にわくわくするような活動をされています。

2番目がA I I T研究所で、本学の教員には研究のマインドが高い先生には研究所を立ち上げてくださいます。そのときにお願いしているのは、研究所の所員はほかの大学の教員や企業の人もちろんですが、修了生や在学生の参加を可能として、そこで知識の交流と人的ネットワークの拡大を図ってくださいということで、現に全部の研究所ではないのですが、こういうことが実践できている研究所もあります。こういうのは全部学生から見るとオプションですので、強制はもちろんしておりません。研究所はいろいろございまして、現在は全10個あります。

3番目がホームカミングデーです。社会人ですから、どうしても忙しいということと、メリットがないとなかなか来ていただけないということで、修了生アンケートに基づいてどういふふうにしたら修了生にとって魅力的なホームカミングデーになるかというところは改善を検討しているところでございます。

どうも長くなりましたが、御清聴ありがとうございます。

以上でございます。

○大野分科会長 橋本学長、御挨拶並びに大変詳細な御説明をありがとうございました。

それでは、ヒアリングに移りたいと思いますが、時間が限られております。本来ですとこの重点項目、産技大さんの場合には社会との連携と、それから特色ある教育の成果、これは内部質保証も含んでいますが、この2つ時間を分けてやろうと思っていたのですが、時間の都合もございまして、これを合わせてやりたいというふうに思います。

どなたからでも御質問お願いしたいと思いますが、あるいはコメントもいかがでしょうか。

○村瀬委員 すみません、1点だけ。橋本先生がおっしゃったように、クライアントが社会人ということもあって、非常に厳しい質保証をしなければいけないこと、大変よく分かりました。

1点だけ質問なのですけれども、データブックですね、基礎データを拝見したところ、留学生が、コロナの影響もあると思うのですけれども、5年間で当初三、四十人だったのが今は二人ということで、非常に人数が限られて少ないのですけれども。先ほどの国内では非常にユ

ニークな教育拠点ということが大変よく分かったのですが、海外から見ても同じような感じだと思いますし、連携はしっかりされていると思うんですが、この留学生の数の2名というのは何か考察があるんでしょうか、あるいは取組をされているんでしょうか、教えていただきたいと思います。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長 その数字の見方がいろいろございまして、コロナ禍の影響というのがありますが、留学生はこれまで新卒で一般の学部、大学院に入るような方を対象にしていました。一方、本学に在学されている外国人留学生の中には、もともと在日で企業に勤めている外国人の方がいますが、この方々は対象にならず社会人に入るという理由があります。

もう一つが、これは幸いなことなのですが、本学の学生の質がここ五、六年で、時流に乗ってかどうか分かりませんが、急に上がってきました。そうしたときに、外国人だけというわけじゃなくて、日本人もそうですが、いわゆる学部レベルの方々がなかなか入って来づらくなり、実績があってスキルの高い社会人のほうが入ってくるというような状況になっています。

本学はJASSOにも加入していきまして、東南アジアで多くの大学がやっているいわゆる共通一次みたいなもので能力があったらチャレンジしてくださいという準備をベトナムの企業群から言われてして窓口は設けたのですが、なかなか応募者はなく、やはり日本には来づらいのかなと思っております。

そういう事情で、留学生の競争が激しくなり、多分学部の留学生は少なくなってきましたが、外国籍の社会人の方はいらっしゃいます。もう既にベトナム、インドネシア、タイで母国に戻って活躍されているという方はもう何人もいらっしゃる。

こういうお答えでよろしいでしょうか。

○村瀬委員 ありがとうございます。とすれば、これはむしろ法人のほうの課題かもしれませんが、これをデータベースとして見せていただくと、何となく橋本先生の御説明で多少理解はできたんですけども、別の指標を持ってこないで、単純にこれだけ見るとむしろ国際化ができていないように誤解されかねないので、ちょっと指標のほうを工夫していただいたほうがいいのかもしいないと思います。学生さんの中にはグローバルな出身の方が、バックグラウンドの方がいらっしゃるというふうに理解すればよろしいですね。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長 おっしゃるとおりです。

○村瀬委員 では、そういった方々の数値を出していただいて、そういった方々が広がるということをぜひ見せていただければと思います。

ありがとうございました。

○大野分科会長　ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員　山口委員です。5月の際にも整った学習環境を見せていただきまして、ありがとうございました。

今の説明を聞きまして、やっぱりPBL教育を中心に進んでおられるのだということがよく分かったんですけれども、全体の単位の中で大体何割ぐらいの授業をPBLで行っておられるのかを教えていただきたいと思います。そのPBL、本学でもやっていましたけれども、非常に教員の負担が高かったこともあって、大学院教育のほうに相当してるのかなと思ったところがありましたので、それを教えていただければと思います。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長　PBLだけセメスタとして、前後期制を取ってまして、それぞれ6単位、計12単位でございます。本学の修了要件は40単位としています。一般の大学院というのは、文科省の規定によって30単位プラス修士もしくは卒業制作等々、その大学に必要な活動を含むということになっていますが、本学は能力指標を高めるということで、その後半の部分がないので、40単位の修得を修了要件としています。あと、社会人学生は厳しいと言っているのですけれども、週で二、三十時間以上は勉強しないとできないような仕組みにしています。ですので、学生も大変ですが、本学の教員も大変です。1チーム扱うだけじゃなくて、全教員主担当に加えてほかのチームの副担当もしてくださいということをお願いしていますので、ここの負荷というのは開学以来かなり大変でございます。

以上でございますが、よろしいでしょうか。もし何かほかにも御質問があれば何なりと。

○山口委員　ありがとうございます。大丈夫です。

○大野分科会長　ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

オンラインの委員、杉谷委員、梶間委員のほうは何かございませんでしょうか。

○杉谷委員　すみません、では杉谷です。少しだけ。

詳細な御説明をいただきまして、誠にありがとうございました。

内部質保証に全教職員が関わられるというので、何らかの形で関わられるということについて、もう少し詳しい御説明をいただけたらと思いました。

あと、IRのお部屋ができたということなのですからけれども、そちらのほうはどのような方が

どのような雇用形態で担当されているのかということを教えていただけたらと思います。よろしく願いいたします。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長　ありがとうございます。

ちょっと画面共有させてください。内部質保証については国立も公立も色々な大学がかなり悩んでおられて、今これを定義づけしているのはこの5つの評価機関です。内部質保証というのは真ん中に教育の質があって、教育を推進するためには環境や研究があり、そうすると全てのものが内部質保証に関わっているのが当然であると。その中で、教員は授業を持っているし、先ほど言ったようにシラバスがあって、それを教務委員会、教授会だけじゃなくて、いろいろなPBL検討会とかそういうところにも関わっている。そういう意味で、各組織というものがそれぞれで動いているのですが、それ全体を統括して、そのいい点、悪い点というのを上のほうの組織が吸い上げて、改善策を指示しています。多重的に複合的に、ミクロでもマクロでも動いているということを本学では実施しています。そこには当然教員だけでなく職員も関わっており、このことが全教職員が関わっているという意味になります。

2番目の御質問のIRに関しましては、本学は教員数が20人、プラス助教が10人しかいなくて、先ほどの教育や研究と、あと本学は社会貢献をしなければいけない。これが結構大変なので、IRに関しては非常勤で特任教員をお雇いしています。教育がある程度分かって、データサイエンティストもできるという方がたまたまいらしたので、その方に来ていただき、不肖ながら私が学習論とか教育工学というのも手掛けているので、ここで議論しながら、本学に合ったIRというのは何だろうということを探求しています。というのは、社会人のエンロールマネジメントというのはやはり学部生とちょっと違うところがあり、そのエンロールマネジメントもIRの中に含めて、スキルアップをしたいという忙しい社会人のケア、また学習に対するマインドの持ち方というのも15歳、18歳と違うので、そのケアやサポートをどうしたら良いかということを考えています。IRというのは顧客満足度だけでなく、最終的には大学のブランド、社会貢献、教育などにどうフィードバックするかという点の分析をして、我が国のリーディングオピニオンとなるようなモデル化を今図っているところでございます。

以上です。

○杉谷委員　ありがとうございます。

先生自らIRに深く関わられていて、今の活動状況もよく認識されているというのがすばらしいと思いました。ありがとうございます。

○大野分科会長　どうもありがとうございました。

それでは、時間もございますので、重点ヒアリング項目以外の項目、その他の項目につきましても質問あるいはコメントいただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

いかがですか。最上委員、どうぞ。

○最上委員 委員の最上です。

すばらしい御説明いただきまして、ありがとうございます。

御説明聞いていると、すばらしい教育環境を構築なさって、それをなさっている教員の方々は全てプロフェッショナルのような、そういう具合にお見受けいたします。

ちょっとお伺いしたいのは、そういう集団ですが、やはり新陳代謝というか入れ替わりは必要になってくると思うのですね。そういう教員のプロモーションとリクルートというのをどういう具合になされているのかというのをちょっとお聞きしたいのですが、よろしいでしょうか。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長 そこが非常に大変苦労しているところでございまして、本学の場合、特に教育が非常に高度で難しいという部分があります。研究も社会貢献もなかなかピンとこられない場合が多い。社会貢献といっても本当にボランティアでやるわけではなく、問題解決型の研究でいいわけですが。リクルートでそういうドンピシャの人というのはまずいませんから、そういう素養のある人を募集しています。本学では新任教員は最初の1年間PBLの主担当はしないようにして、ほかの教員がメンターもしくはサポーターとしてつくようにしています。プラス、授業のほうもシラバスはそれぞれのコースで担当の教員、メンターの教員を決めて、シラバスがこれでいいかどうかというチェックもしてもらいます。ということで最低1年間は、いい言葉かどうか分かりませんが、見習期間として先輩教員からいろいろ学ぶということを行っていただきます。そこで学んで伸びる教員が本学にふさわしい教員になっていくということで、ありがたいことに今のところ全ての先生方はプロフェッショナルな教員になっていただいているというのが実情でございます。

プロモーションの部分は、2大学1高専の教員に共通していますが、教員評価には教育、研究、社会貢献、学内運営の分野がありますが、本学の教員は理工系から経済系からデザイン系から、研究成果の出し方も全然違いますので、それぞれに合わせた評価というのを研究科長にお願いしています。あとはやっぱり個々の教員とのコミュニケーション、ヒアリングを通して目に見えない成果の部分についてもプロモーションや教員評価に反映をさせており、一人ずつに対して丁寧な評価をして、それによって教員がエンゲージメントを得られるような工夫をしています。

○最上委員 私が言ったプロモーションと言ったのは内部のことだけじゃなくて、ほかの他大

学に昇任で行くとか、そういう道があると思うのですが、そういうものはどのようになされているのでしょうか。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長 准教授、教授はもう御自身でお好きにしてくださいということにしています。助教に関しましては、本学の場合は最長10年間の任用という制度になっていますので、助教の人が入るときには、本学の雇用の条件を言って、ここで研究実績を十分に積んでくださいと伝えています。そして、教育の負担というのはほとんどかからないようにしますし、学内運営の過大な負担もかからないようにします。ただし、今は、よほどの研究型大学に行く以外は教育実績というのかなり重点的に見られますので、その教育実績は積んでくださいと伝えています。このように、なるべく助教の人たちには、ご自身のキャリアアップのために研究をどんどん進めてくださいとお伝えしています。

サバティカル制度に関しましても、助教の人は1年間行ってきてください、本学の准教授、教員に関しては1クォータ、3か月程度の範囲に収めてくださいとしています。そうしないと人数が少ないので授業に穴が空きますから、ここは何とか工夫してくださいというお願いをしています。このように、若い助教の先生たちへのプロモーションに関しては、後ろから背中を一生懸命押しているという状況です。

○最上委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、時間のほうまいりましたので、オンラインのお二人の委員は何かございますか。

○杉谷委員 結構です。

○梶間委員 質問は特にありません。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、時間もまいりましたので、お話尽きませんが、以上をもちましてヒアリングを終了したいと思います。

本日は東京都立産業技術大学院大学の皆様、本当にお忙しいところヒアリングに御協力いただきまして、誠にありがとうございました。今後の発展を心からお祈りしたいと思います。

ありがとうございました。

○橋本東京都立産業技術大学院大学学長 ありがとうございます。

では、これで失礼いたします。

○大野分科会長 失礼します。

それでは、休憩というふうなことにしたいと思います。では、58分からいきますか。11時

58分、では、すみません、大分お疲れだと思いますが。

●財務諸表報告及び東京都公立大学法人令和5年度中期計画進捗状況に関するヒアリング (法人事務局)

○大野分科会長 それでは、これから財務諸表報告及び法人事務局に対するヒアリングを開始します。

出席者は、配布しております出席者一覧のとおりでございます。

それでは、法人事務局へのヒアリングに先立ちまして、財務諸表についての御説明をお願いいたします。どうぞ。

○野口会計管理課長 法人の会計管理課長を務めております野口と申します。よろしく申し上げます。

令和5事業年度財務諸表の概要等について御報告いたします。

資料4を御覧ください。1ページ目は貸借対照表です。こちらは令和6年3月31日時点における法人の資産、負債、純資産を記載したものでございます。

当期の主なポイントですが、表の左側、資産の部では、まず有形固定資産は減価償却が進むなどにより5.9億円の減となっています。流動資産は、当法人の第3期中期目標期間の終了に伴う東京都への積立金の返還による現金・預金の減と、金銭信託の解約等による有価証券の減などにより、78.7億円の減となっています。結果、資産の部全体では、前年度比86.2億円の減になります。

表の右側、負債の部では、固定負債が地方独立行政法人会計基準の改訂により、令和5事業年度から固定資産の減価償却に対応した収益を計上するための勘定科目、資産見返負債が原則廃止となったこと等の影響で、172.3億円の減となっています。

流動負債については、日野新棟工事関連の未払金分が減少したこと等により、35.2億円減となり、負債の部全体では、前年度比207.5億円の減となっています。

純資産の部では、東京都への積立金の返還のため積立金がゼロとなりますが、資産見返負債廃止の影響により、当期末処分利益が前年度比大幅増となり、結果として前年度比121.3億円の増加となっています。

続いて、2ページ目ですが、先ほど負債の部、純資産の部でも若干御説明しました地方独立行政法人会計基準改訂のうち、特に分かりにくい資産見返負債の廃止につきまして、モデルケースの説明資料を御参考までお付けしております。

影響①は、財源となる運営費交付金、寄附金等の収益に関して、計上時期が対象となる固定資産取得時に変更になるという恒常的な影響を説明するものです。

一番下の行、影響②は、それに伴い過年度分の資産見返負債の残高を今期に一括して取崩し、臨時利益に計上することとなり、当期末処分利益が発生するという先ほどの内容についての説明となります。

続いて、3ページ目、損益計算書です。こちらは令和5事業年度における法人の業務執行に係る費用と収益を記載したものでございます。経常費用に関する主な事項は、資料上段の概要に記載のとおりですが、前年度に比べ施設整備費関連等による修繕費の増により教育経費が増となっており、教育研究支援経費は水道光熱費や委託・手数料の減により前年度比減となっています。

続いて、経常収益ですが、運営費交付金収益が前年度比約6.4億円の増加、資産見返負債戻入が地方独立行政法人会計基準改訂により計上されなくなったため、全体では前年度に比べ約3億円減少の297.7億円となっております。

表の最後の行が最終的な当期総利益です。資産見返負債廃止による臨時利益の計上等により、193.7億円となっております。

最後のページを御覧ください。キャッシュフロー計算書ですが、こちらは会計期間における資金の流れに着目し、業務・投資・財務の活動区分ごとの資金の収支を表示したものです。今期は同法人の第3期中期目標期間終了に伴う東京都への積立金の返還等のため、期首よりも32億円減少し、期末残45.7億円となりました。

なお、今回財務諸表の策定、承認に当たりまして、監事、会計監査人からの御指摘はございませんでした。

説明は以上となります。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの財務諸表の御説明につきまして、御質問、コメントのある方は御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○大野分科会長 では、どうぞ、梶間委員、すみません、よろしくお願いします。

○梶間委員 後で聞こうと思っていたことでもあるのですが、予算管理で使っている様式は、例えば損益計算書だとかキャッシュフロー計算書だとか決算報告書の様式があるかと思うのですが、別の様式を使っているのですか。予算管理で使っている様式の中心はどういう様式を使っているのでしょうか。

○尾身企画財務課長 法人企画財務課長、尾身でございます。予算管理のほうは私のほうでやっておりますので、代わって答えさせていただきます。

ここにお出ししているのはまとめた資料でございます、予算管理、また執行管理につきましては、エクセルで法人独自の様式をつくっております、こちらのほうで管理をしている次第でございます。

以上です。

○梶間委員 では、決算報告書なんかは予算と決算の対比で出てきますけれども、そういう様式は実務ではあまり使っていないということですか。

○尾身企画財務課長 いえ、そんなことはございませんで、予算と決算それぞれの様式を使っておりますが、決算は予算対比で比較をする資料等もエクセルで我々のほうでつくらせて、中身の分析等もさせていただいている次第です。

○梶間委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。

では、1点、委員長の大野ですけれども、質問させてください。今回例えば損益計算書を見ますと、金額は変わっているわけなのですが、結局、会計基準が変わったので、これは例年と比べてどうなのかというあたりはちょっとよく分からないと思っております。例えば当期純利益が183億円増えているのだけれども、でも、それは会計基準的な話なのでほとんど変わりませんということなのか、あるいは、少し増えているとか減っているとか、そのあたりを少し感覚でいいので教えてください。

○野口会計管理課長 一時的な影響に関しては臨時損失、臨時利益のところというのが、先ほど御説明させていただいた会計基準の改訂の影響が大きくなっております。その1つ上に経常利益があります。こちらを御覧いただくと、一時的な影響というのを除いたところがよく見えるかと思います。

こちらに関しても、収益のほうが3億円の減となっておりますが、このうち大きいのが、これも会計基準の変更を受けた資産見返負債戻入というのがなくなっているというところが結構大きなところとなっております。

その影響を除くと、例年と比べてそれほど大きな違いはないと見ております。

○大野分科会長 ありがとうございます。

そのほか何かございますか、御質問等。大丈夫でしょうか。

はい。どうもありがとうございました。

それでは、財務諸表の御報告、質疑につきましては以上にしたいと思います。

続きまして、法人事務局へのヒアリングに移りたいと思います。

初めに、野間事務局長のほうから御挨拶をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○野間事務局長 事務局長の野間でございます。

本日は大野委員長はじめ委員の皆様にはこのようなヒアリングの機会をいただきまして、ありがとうございます。

私ども事務局といたしましては、2大学1高専が様々な取組を展開していけますよう、全体の運営基盤とガバナンスを強化して、東京都が設立した公立大学法人としての役割を果たしていくことが重要だと考えております。

令和5年度につきましては、御意見もたくさん頂戴しておりますが、戦略的な広報につきまして、組織横断的な検討を行ったほか、働き方、職場環境のさらなる改善に向けた取組などを進めております。現在も進めているところでございます。

この間の取組につきましては、生成A Iの業務への活用ですとか、文書管理システムの構築などを進めるとともに、職員一人一人の働きがいや組織の生産性の向上に資する取組、これを定めました第2期働き方改革推進計画を作成したところでございます。この計画では、デジタルツールの活用ですとか、育児、介護との両立など整備を進めておりますとともに、個々の職員ですとか、各職場が様々なアイデアによりまして改革を推進していくこととしてございます。

また、多様な人々があらゆる活動に参加できますよう、等しく尊重される教育ですとか研究、就労環境の実現を目指しておりまして、D E I（ダイバーシティ・エクイティー・インクルージョン）の推進宣言と基本方針を策定、公表したところでございます。

今後3年間、これまでは全教職員のアンケートを行って調査を行いまして、ニーズですとか現状の課題を把握したところでございます。

今後3年間の具体的な取組をD E I推進計画と基本計画として取りまとめたところでございまして、研修の実施などの取組を進めているところです。

財務運営におきましては、第四期に減少することが見込まれた目的積立金を戦略的に活用していくために配分額を精査したところでございまして、事項の整理を行っております。

また、都立大学において牧野標本館の企画展に合わせまして、植物標本の維持・保存等を目的とする寄附を呼びかけ、高額寄附者への特典を用意するなどの工夫も行いまして、多くの寄附をいただくことができました。この経験をさらに生かしていかなければいけないと、これ一

過性のもので終わってはいけないと思っております。

また、カーボンニュートラルの実現に向けた取組につきましては、先ほど理事長からもいろいろ気候変動についてお話がありましたが、若手職員によるカーボンニュートラル推進PTの設置ですとか、地元自治体ですとか他大学との交流、それからカーボンオフセット自販機の設置などの取組を行っております。

今後も、第四期中期計画の達成を目指しまして、各大学を積極的に支援して、経営基盤の強化に取り組んでいきたいと考えております。

本日は評価委員の皆様からの忌憚のない御意見を頂戴いたしまして、法人の運営をより一層改善していく糧とさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。
○大野分科会長 野間事務局長、御挨拶どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングのほうに移りたいと思います。重点ヒアリング項目としましては、組織横断的な課題の検討についてということと、それからもう一つ、予算についてという2項目ございますが、これを合わせましてヒアリングというふうなことにさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

それでは、どうぞ、どなたからでも御質問あるいはコメントお願いいたします。いかがでしょうか。

○村瀬委員 村瀬です。よろしくお願いします。

これは多分各大学よりは経営全体を考えられるという意味で法人運営の方にお尋ねするほうがいいと思うのですが、中長期的なビジョンとして今少子高齢化取組も出ていますけれども、そもそも都立大の学部と定員とか規模というのは当然少子高齢化とか国際化とかいろんな要素を入れながら中期的な例えば学生規模とかそれをお考えになっていると思います。高専もしかりだと思うのですね。中学校を卒業される方、人数とかですね。

一方で、橋本先生がおっしゃっていた、産技大というのは二百数十名の学生さんというのがそもそも何をベースとして適正規模とか、あるいは将来像として何を描いておられるのか。質問もさせていただいたのですが、目標は定員を充足することですという回答で、これは多分、トートロジーで定員充足することが目的だとすると、中期のビジョンの前に、まず実際の運営でそれが目標化されていると思うんですけれども、恐らく経営という視点で見ると、この大学機関はすばらしい環境だと思いますし、教職員1人当たり5人しか学生がいらないなんていうのはもう本当に高専をさらに上回るすごい理想的環境なんですけれども。何を目標として将来的にはどのぐらい規模の教育機関として運営しようとしているのか、その根拠はどういうところ

に置いているかをぜひ教えていただきたいなど。

会社の中でもそうですけれども、事業計画というのは大体将来のマーケットですとか、あるいは売上げですとか見通しを出した上での話だと思いますので、単年度のビジョンはよく分かりましたけれども、少しそこを教えていただきたいと思います。

あと、1点だけ質問ですけれども。少子化のための取組のいろんな学費実質無償化の資料をいただいております、質問なのですけれども、私は誤解してまして、これって東京都民の子弟が対象ということで。それからあと、産技大に関して、社会人は対象外で、学部から新卒で入った方、先ほど橋本先生がおっしゃったように、実質そういう人はどんどん減っていく一方だということだったので、そういった意味では産技大さんでは、この学費実質無償化について、ほとんど対象は想定されていなくて、高専は多分ほとんどが都内の御父兄だと思いますので、高専と都立大の東京の出身の在住の方。少子高齢化を国家的見地から考えるという御指摘だったんですけれども、そうすると、神奈川とか千葉から都立大に来る方、あるいはもっと遠隔地から来る方に関しては、学費無償化の対象外なのですね。

そうすると、これはこれまでの入学金が都民だと半額とか、ああいう支援を少しまた一段進めたというふうに考えたほうがいいのでしょうかね。だから、予算的な規模としては15億円、影響としては。

ちょっと、私は誤解してまして、学費実質無償化のほうはむしろ全国、国内外から優秀な学生さんを集めるインセンティブに使える施策ではないかというふうに申し上げたんですけれども、これちょっと誤解してまして、東京都内でということなのですね、ここは。分かりました。

○天野東京都立大学調整担当部長 先に今の無償化のお話ございましたので、大学調整担当のほうからお答えします。

先生がお尋ねのときに、私どもがうなずいていたので、その御理解いただいた内容でそのとおりですという話なのですけれども。お話のように、こちらの新しい授業料実質無償化に関しましては、都内の子育て世帯の家計への負担感、将来不安みたいなものというのがあるという実情、そこを起因としまして導入しました。なので、制度の対象者につきましては、都内に在住の方の御子弟が入った場合、都立大ですと大体それが3割から3割5分ぐらいですけれども、そういった方が制度の対象になると。

今おっしゃられたように、大学院のところは子育てが引き続いて行われる層をターゲットというふうに考えてございまして、都立大ですと修士課程で学部から新卒で入った、これも前提

としては都内の方の御子弟。おっしゃるとおり、産技大については、予算上は、かなりターゲットとしては少ないです。一応そういう方が出たら対象にするという設計ですけれども、非常に少ないという形になります。

○村瀬委員 日本はむしろ大学院にそのままストレートで入るほうが当たり前になっていますけれども、世界の潮流を見ていると、むしろ大学院はクロスするケースがこれから増えていくんじゃないかと思いますが、ここで想定されているというのは、ストレートに学部から院に進まれる方ですか。

○天野東京都立大学調整担当部長 おっしゃるとおりです。問題意識と制度のつくりの前提が、お届けした東京都の戦略等の資料もございましたけれども、子育てに対して切れ目なく一貫した施策で支えていくという発想で問題提起して、授業料を無償化したものでございますので、そこは学部から引き続いて、理系の方なんかは特に顕著だと思うのですが、大学院に行かれる方、都内にお住まいの方というところをターゲットとして設定しています。

○村瀬委員 自治体の子育て支援の視点からは全く異存ないのですが、同じ都民の有権者の一人としては異存ないのですが、一方で公立大学分科会の人間としては、やはりより優秀な学生さんを集めて、今国立大学が150万円に学費が上がりそうな中でいうと、それを逆手に取って、経済的にはむしろこういう環境でというふうにアピールできる機会、チャンスじゃないかと思ったので。それはまだ納税者の立場からすると、都立大のプレゼンスとか志願倍率が上がること自体は非常に有意義だと思っていますので、ぜひそちらのほうにも目を向けていただいた支援をお願いしたいなというふうに思います。

以上です。

○天野東京都立大学調整担当部長 ありがとうございます。おっしゃるとおり、中では都にお住まいの方の受験の動向とか、受験者における都外からの方と都の方の比率がどうなるのかとか、そこら辺も見ながら、発想としてはやはりいい学生さんに来ていただく機会にもなるので、御案内できるところは御案内していきたいというふうに考えています。

先生方の中では、大学の財務や経営の中で、運営費交付金が少ないという話も授業料の話を上げる中でもほかの国立大学とかでも聞いていますけれども、大学の自律的経営みたいなものを促してくる中で交付金制度があったというのは都も国大も同じなのだと思いますけれども、その中であえて言えば、都の中では運営費交付金というのは比較的堅実に確保しているのかなと思っています。

その上で、大学の自己収入の、授業料については、先ほど申し上げた家計と設立者なりが、

あるいは公費がどのように負担するべきかという問題提起の中でお話をしてきたというところ
でして、そこはちょっと確かに国立大学が今財務的に抱える事情みたいなもので授業料の値上
げみたいなお話があることとはちょっと出発点が違うところもあるかなと思っています。

私たちも、非常に考えながら今回授業料の実質無償化をやっているところでございまして、
やったことについて大学が活用できる分、いい学生さんを集めたいという部分については連携
してやっていきたいと思います。

御理解ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいですか。

ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

○鈴木委員 ちょっと話題は変わるのですが、こちらの組織横断的な課題検討というこ
とで御記入いただいている内容についてなんですけれども、今回2大学1高専様のお話の中
でも広報戦略のお話が結構話題になっていたのも、そちらを共通課題として検討されたというふ
うに御記入いただいているところについて、ここは例えば連携して行っていくようなことであ
ったりとか、あとそれぞれの学校で工夫してやってらっしゃることをみんなで共有して、こう
いうことをしてみようとか、何かどんなことがその中で議論としてアイデアとか出て、どんな
ふうなことをやっていこうというふうにお話になられたのかというところがもしあれば伺い
させていただけますと幸いです。

○大野分科会長 いかがでしょうか。

○小野経営企画室長 御質問ありがとうございます。経営企画室、小野でございます。

2大学1高専の広報戦略につきまして、法人としてそれぞれの大学、高専が広報を単独で行
っていたということがございまして、経営審議会の委員の先生方からももう少し法人として戦
略的に広報を行って、効果的に発信をすべきだというような御指摘をいただいたところでござ
います。

それを踏まえまして、各大学、各校で行っていたものを経営企画室で現状を把握しまして、
一元的に戦略広報を発信できるような形で取組をこれまで議論をして取組を進めてまいりまし
た。

各校、各大学が行っているホームページ、あとは媒体等もう一度確認をしまして、法人とし
て発信力を強化できるように、またターゲットとなる学生や保護者、あとは研究内容のそれら
を見る企業等の方にダイレクトに届くような仕組みを現在考えているところでございます。

具体的には、今年度アドバイザー契約をしまして、より深くターゲット戦略をできるよう

に2大学1高専の広報戦略をさらに磨き上げて展開をしていきたいというふうに思っております。

私からは以上でございます。

○鈴木委員　ありがとうございます。

○大野分科会長　ほかにはいかがでしょうか。

では、委員長の大野ですけれども、村瀬委員が最初のほうにおっしゃった、要は今後少子化に伴って定員をどうするのかなど、そういう将来像みたいなものについて、一応6年の今回計画だけれども、やっぱりそのあたりにも入ってこない、長期計画はもっと先ですみたいな話じゃ多分ない、かなり待ったなしのような感じがするのですけれども、そのあたりのところ、今定員の問題を話しましたけれども、将来像みたいなものについてはどこでどういうふうに法人がされるのですか。あまりそれがよく見えないのですけれども。

○天野東京都立大学調整担当部長　すみません、では法人のほうで補足していただければと思うのですけれども、大学調整のほうからも少しお話しさせていただければと思います。

将来像につきましては、都のほうでは今未来の東京戦略というのを毎年ローリングしながら進めているのですけれども、都はそういった長期計画を持っています。これを策定するに当たりましては、2040年度を見据えて、マイルストーンとしては2030年というのを置きながら、いわゆるバックキャストという形で都の施策を考えてきたというところはございます。

その中では、都立大学というのは2040年代、2030年代、おっしゃられたような少子高齢化が進みますという中でも、やっぱり研究や教育で都民に還元していくために何が必要かということを検討してきました。その中では、新生都立大学プロジェクトみたいな中で、国際化の展開ですとか、研究の強化、そういうようなものやっぺいこうというふうに考えています。

年齢構成の進行に伴う学生数の変化、それは学部の場合も院の場合もありますけれども、それに応じて学部やそういったものの在り方を考えるのはかなりそれぞれの大学のほうの問題意識というものもありますけれども、1つには今国際化みたいな切り口の中でもう一回議論を毎年更新しているのですけれども、やっぱり考えるという問題意識を持ちつつあるところです。

法人のほうで何か補足していただけますでしょうか。

○小野経営企画室長　ありがとうございます。

法人としては、当然中期目標に従いまして中期計画を策定して、着実に推進をしていくということは前提としまして、委員の先生から御指摘のありました急激な少子化、学生が本当に少なくなっていく中で、2大学1高専、それぞれ選ばれる大学、高専としてどのように、やっぱ

り危機感を持って選ばれるような魅力ある高専、大学運営ができるか、また、教育、研究、先ほど大学調整天野部長からもお話がありました国際化など、世界にもやっぱり打って出れるような人材を輩出できるような法人としてはそういう2大学1高専を目指してやっていかなければいけないという認識の下で、今法人内部では様々議論をしているところでございます。

そういう意味では、本当に選ばれ続ける、また魅力ある大学、高専として発展できるように取組を加速していきたいというふうに考えております。

○大野分科会長 ありがとうございます。お考えになっておられることよく分かったので、そういう意味でいうと、まさに天野さんおっしゃったように、バックキャストでこの中期計画つくられているというのであれば、それを我々も知りたいと思います。つまり、こういうところを目指しているからこういう中期計画になって、それに対して6年間でこんなことをやっているのですよね、というあたりがないと、6年だけで完結してしまっているのか、という観点もあります。ちょっと我々も、非常に視野が狭くなるという危険性もあるような気がするけれども、そのあたりどうなのですか、見知らないことがあるかもしれない。

○天野東京都立大学調整担当部長 この数年の中でも都立大学に限らず、大学の皆さんの中でも議論が進んできているのだな、とひしひしと感じています。

先ほど申し上げたように、バックキャストでやる中で、今回の中期計画の中で1つの例で申し上げますと、やっぱり留学生を確保するというのは、これちょっとコロナ前のタイミングの流れでも数値目標を置いたところもあるのですけれども、かなり挑戦的な数字にしました。それはやっぱり文部科学省とかの議論の中でも、いい意味で大学の活力を確保して、教育、研究というのをしっかりやっていくためには、あるいは日本人の学生に切磋琢磨してもらうためには、国際的な学習環境を整えるという意味で、いわゆる学部定員の中で留学生の比率を高めていくということは、これは多分ベクトルなのだろうなということで数値目標の中に入れさせていたのだんですね。

さらに、日本人学生の学部の構成をどういうふうにするかとかというのは、それぞれ例えば国際卓越の議論の中でも先進的な大学のほうは25年先で何割とかという数字出していらっしゃると思うのですけれども、今、そこまで、またさらにもう一歩進めた議論をするかどうか、都立大学というのは中規模の総合大学という形で、ある意味中規模のスケールの中でできることということで考えるとしたらどうだろうなという現実的なところもございます。あと、先生方がおっしゃったように、都立の大学だからこその特色を出すという話になると、さっきの授業料実質無償化もそうなのですから、都民の税金でやるんだったらどういうところをターゲッ

トにどのような大学を目指すんだろうねという議論もあります。

すみません、なかなかクリアカットに言えないのが、今、我々も悩んでいるというところなのですけれども。

1つの切り口は、やっぱり少子高齢化が進む。それから、学生さんもそうですし、教員とかもそうなのかもしれないのですけれども、国際化が求められている、そこら辺が議論のスタートなのかなというふうに考えています。

○大野分科会長 分かりました。ありがとうございます。

ほかに。

○中村大学法人連携専門課長 梶間委員から御質問。すみません、チャットが入っていますので、読み上げさせていただきます。

法人の財務関係の中期計画の中で、経常的管理経費の着実な削減ということが掲げられているのですが、この具体策と削減金額を教えてください。まだ実行していないということであれば計画だけでも構いませんというようなお尋ねをいただいております。

○尾身課企画財務課長 では、私のほうからお答えをさせていただきます。

こちら、経常経費につきましては、毎年効率化係数で約1.5億ずつ運営交付金が削減されていく中で、予算編成過程におきましていろいろな現場とお話をしながら努力を重ねて経常経費の削減をしております。

具体例を出させていただきますと、産技大と高専同じ場所にございまして、パソコンのリースと学生向けのリース等多くやっておりますが、別々の契約でやっております、リース期間等もずれてやっておったものを、一括リースできるように、片方を再リースして期限を延ばして、契約を一括することで規模の経済を踏まえまして、約5年間で1,000万単位のリース料の削減だとかというのを実現したという事例などがございます。

細かいところになりますとそういったものになりますけれども、そういったものを積み重ねて経費削減に努めているところでございます。

○大野分科会長 梶間委員、いかがでしょうか。

○梶間委員 どうもありがとうございました。

やっぱり制度的に結局出残りを増やすのは入って来るお金か、出ていく支出かなので、今支出のほうを聞いたのですけれども、この増やすほうの部分というのは寄附以外のところは触っちゃまずいんですか。例えば授業料だとか。僕は教育内容を聞いていたら、授業料なんか一律年間10万円値上げしちゃっても全く学生募集には影響ないなんて強く思ったのですけれども。

授業料が難しいのだったら寄附でもいいのですけれども、入って来るほうの対策みたいなのがあったら追加で教えてください。

○大野分科会長 収入面ですね。

○尾身企画財務課長 先ほど今お話しいただいたとおりでございまして、寄附をはじめとする外部資金の獲得というのがまさに法人財政で一般財源として使えるところとしては大きいところでございますので、先ほど牧野標本館の話もございましたが、そういったものを契機に各校の寄附、法人としても集めるような形でやるとともに、また研究費等の外部資金の獲得に努力をして、少しでも法人としての歳入を増やせるように努力しているところでございます。

○梶間委員 ありがとうございます。

例えば寄附だけ取ってみても、ほかの大学で見ると、プレゼント付きの寄附をやってみたり、どういうことかという、3万円寄附もらったら3分の1ぐらいカタログが来て、そこから好きなものを選ぶことができる、でも実際みんなが選ぶのは学校の学生さんがつくったジャムみたいなのが一番人気だったり、またはクラウドファンディングでお金集めたりというのが最近僕の周りでははやっていたりするので、寄附について力を入れるというのはいい方向だと思うので、いい結果を期待しています。

御回答ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。村瀬委員、どうぞ。

○村瀬委員 村瀬ですけれども。

先ほどの続きになりますが、ぜひタブーのない発想で議論をしていただきたいと思います。もともと旧都立大学の定員は今の数じゃなかったと思いますけれども、選択肢としてプランA、プランB、プランCぐらい考えていただいて、極端に言えばダウンサイジングがあってもいいのではないかと思うのです。少子高齢化という世の中の流れであれば。もしそうすれば、放っておいても多分国際化の比率は今の入学生の人数から見ても比率が高まるはずですし。もっというと、教育の質を高めるというための財源は、恐らくダウンサイズをして、学生数を絞り込めば、多分一人当たり研究者あるいは留学生の支援も予算かけられると思うのです。それによって多分もっと魅力ある教育環境にして、例えば人を集めるとか、レベルを上げるという、ちょっと逆のほうの発想ですけれども、そういうのもできるのではないかと思います。これは法人ごとの個々に取り組んでいただいているPBLとかいろんなJABEEとかの取組とは全く別の視点として、ぜひ法人の皆さんにはぜひ議論していただきたいなというふうに思います。

いろんなケースを考えていただいて。

私からは以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○天野東京都立大学調整担当部長 天野です。

日本社会もそうなのかもしれないのですが、だからこそ大学にかけられている期待というのが非常に大きい、あるいは高専とか高等教育機関にですね、期待の裏返しでもある。過渡期だからしっかりと議論をしたらどうだろうかというのが先生方の本意というか趣旨なのかなというふうに思っております。

私たちも大学法人、大学との話し相手になれるように都庁も努めてまいりたいと思いますし、法人でもしっかりとお話をしてくださるのかなと思っています。

法人側で何かコメントございますか。

○小野経営企画室長 貴重な御意見ありがとうございます。

様々な午前中から2大学1高専の特色ある教育、研究、御評価をいただいているというふうに認識しております。

法人運営をつかさどる我々としては、この2大学1高専の魅力をさらに発揮できるように、先ほどのダウンサイジングも含めた抜本的な検討もしてみてもというような御意見もいただきましたので、それらも含めて2大学1高専のさらなる発展に向けてしっかり議論、検討を進めていきたいというふうに思いますので、これからも御指導のほどよろしくお願いいたします。

○大野分科会長 ありがとうございました。皆さんから何かございませんか。

○山口委員 コストパフォーマンスを考えるために、各大学のIRとのひもづけを考えてはというような意見ありましたけれども、それを考えるのはその学校の教員なんじゃないかとも思ったりするのですよ。教員からそういう意見が上に上がって、法人に寄せられていくというようなスタイルが一教員としては望ましいなとは思っています。

だけれども、私たちはあれ買ってくれ、これが足りないとは通常いつも言うけれども、お金がないから買えないねというところまでには発想が至らなかったりする教員だったりするわけですね。予算に関して教員でどういう理解をしているのでしょうか、そういうところをちょっと教えていただければと思います。

○天野東京都立大学調整担当部長 予算について、教員サイドとどういった議論をされているとか、かなり本音でフラットにお答えしていただければという委員からのお話もありました

ので、法人側でお話しできますか。

○尾身企画財務課長 すみません、今ほどの御質問なのですけれども、予算編成の過程におきまして、先生方とは各学校の事務組織を通じてになりますが、そういった必要性だとかというところも議論させていただきながら、その中で法人の予算の現状というのも先生方に共有しつつ、いろいろと必要なものが何かというのは議論させていただいておるところでございます。

このようなお答えでよろしいでしょうか。

○山口委員 分かりました。行政組織というのもあって、この予算策定のプロセスとかを教員側は本当に分かっていない人がたくさんいるのではないかと思います。この時期までに必要性の根拠を出してほしいとか、そういうところが分かるような研修なども積んでいたければなというふうには思う次第です。都立がそうでなければ特にはないですけれども。

すみません、言葉足らずで。

○大野分科会長 ありがとうございます。

今に関連して、委員長の犬野ですけれども。コストって何も金払うだけのことでなくて、教員が時間使うことだってコストじゃないですか。今すごく教員の負担が増えてきてしまって、何でもかんでもやれみたいな感じになっていて、それってかなりコストパフォーマンスが悪いのだと思うのですよ。どこの大学もそうだと思うのだけれども、そのあたりをどういうふうにしていくかということをやっぱりなかなか法人あたりじゃないと考えられないのかな。でも、最終的には教員一人一人がコストパフォーマンスを考えて、自分の使っている時間のこと、それからこういうものを買いたいとか、こういうのを教育に使いたいから買ってくれみたいなことも含めて、常にそういう意識を持ちながら、これがちゃんとこういう教育成果や研究成果に出てくるんだみたいなところをやっぱり一人一人が持たなきゃいけないのだと思うのだけれども、それを仕掛けていくのはやっぱり法人のような気もするのですよね。

これすぐできる話ではないのだけれども、やっぱりちょっとそういうふうな視点を持っていたきたいかなと。さっきの村瀬委員と天野部長の話もあって、やっぱりこれだけガラッと変わろうとしている時期だけに、やっぱり先駆けて取り組むということが生き残りというか、ほかに勝っていけるというところになるのじゃないかなという気もするのですよね。

ほかにいかがでしょうか。

○野間事務局長 ちょっとよろしいですか。

○大野分科会長 どうぞ。

○野間事務局長 今お話ありましたように、コスパもそうですけれども、今はタイパとも言

ますけれども、そういうものは教員たちがタイムパフォーマンスというのも発揮できるようにするという視点も大事だと思っています。

あとそれから、先ほどの定員の話もありましたけれども、今の18歳人口から2040年ぐらいには3分の2ぐらいになってしまいますので、そういう危機感というのは今非常に学内で共有して議論はしているところです。今具体的に何かこれどうするのというのは申し上げられないのですけれども、非常に学生を確保するというのも大事ですし、それから教育、研究の質をどうやって上げるかということもやらなきゃいけませんし、それが定員を減らすのがいいのか、それとも維持するのがいいのか、逆に増やせばいいのか、公立大学としての役割というのをどう果たしていくのかということをしっかり考えなきゃいけない時期だというのは、考えているだけでは進まないのですけれども、考えて、それを形にしなきゃいけない時期だというふうには思っています。

そういう意味で、今は議論するとか検討するとかしかなかなか言えないのですけれども、先生方からいただいた問題意識をさらに意識して今後のことを考えて、なるべく早くその先のことを出せるようにしていきたいと思っています。

すみません、なかなか具体的じゃなくて申し訳ありませんが、今の状況を申し上げたところでございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

なかなか言うに言えないことがいっぱいそれはお持ちだと思いますので、すみません、無理強いをしました。大変失礼しました。

そろそろ時間も来ているのですが、オンラインのほうの杉谷委員、梶間委員のほうから何かございますか。

○杉谷委員 杉谷は結構でございます。

○梶間委員 委員の梶間です。今の議論を聞いていて、皆様と認識結構共通だったのですけれども、僕先週は私立大学の皆さんを対象に大学の財務だとか学校会計の研修コースやったのですけれども、そのときやっぱり私立大学が中心になりますけれども、調べてみると、今、全国では大学の4割ぐらいの収支がマイナスなのですね。4割ぐらい。短期大学に至っては6割ぐらいがマイナスになってしまっているのです。地域性が大きくあつたりするので、厳しいのは地方だとか小規模校がなっていて、都内の大学って割と恵まれている学校が多いです。比較の問題です。でも、全国平均で大学の4割が赤字になってきた、時間の問題でやっぱり東京にもその影響が来るだろうなというのが推測されるので。

例えばこのコストパフォーマンスだとか、要は活動の密度を濃くするようなそんなような視点も必要だよというふうに聞いたのですけれども、3つの学校とも教育や研究の内容がとてもいいので、ただ運営費交付金は空から雪が降って来るのが当たり前のように、いつまで続くというわけでもありませんので、ぜひ予算だとか財務の面でも将来を見据えて、もう大学の財務の危機というのは本当にすぐそこまで来ていますので、その厳しいグループに入らないような発展を期待しています。よろしくお願いします。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

よろしいですか。

はい、どうもありがとうございました。

それでは、時間のほうまいりましたので、法人事務局へのヒアリングにつきまして終了させていただきます。

法人事務局の皆さん、本当にありがとうございました。また、途中で私がいろいろなことを申し上げて大変失礼なことも申し上げましたけれども、おわびしたいと思います。

今後の発展を心からお祈りしているところでございます。

それでは、以上で本日のヒアリング全て終了いたしました。

最後に、事務局のほうから今後のスケジュール等につきまして御説明をお願いいたします。

○中村大学法人連携専門課長 本日は長時間どうもありがとうございました。今後のスケジュールにつきまして御説明申し上げます。

本日のヒアリングを踏まえまして、事前に頂戴していますコメントに追加修正がございます委員の方は、7月12日までに事務局宛てに追加修正版のコメントをお送りいただければと思います。

次回、7月30日の第3回分科会では、皆様方からいただきましたコメントの内容をまとめた所見素案について御審議いただく予定です。その後、所見素案について法人に意見照会をした上で、8月21日の第4回分科会で最終的な所見案を取りまとめるという流れとなります。

次回の分科会やコメントの追加修正方法につきましては、別途御案内をさせていただきます。

事務局からは以上でございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

ということで、今お話ございましたように、次回第3回の分科会は7月30日開催ということでございますので、よろしくお願いいたします。

もう時間も決まっていたよね。3時からかな、ですよ、たしかね。ということで、御予定していただいていると思いますけれども、よろしくお願いいたします。

それでは、そろそろ閉じたいと思いますが、皆様から何か御発言ございますか。よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございました。

本当に長時間にわたりましてのヒアリングでございましたけれども、以上をもちまして東京都地方独立行政法人評価委員会令和6年度第2回公立大学分科会を閉会といたします。

誠にありがとうございました。

午後0時54分 閉会