

令和3年度 第2回 公立大学法人大阪経営審議会 議事録

日 時 令和3年12月21日(火) 午後1時00分～午後3時00分
場 所 あべのメディックス 6階ホール(大阪市阿倍野区旭町1-2-7)
※Web会議システムを併用して実施

出席者 (外部委員)
生野委員・上山委員・大西委員・尾崎委員・阪井委員・土屋委員・鳥井委員・
福島委員
(内部委員)
西澤理事長・辰巳砂副理事長・荒川副理事長・酒井理事・東山理事・辻理事
田中理事・平田理事
(オブザーバー)
大畑理事・白井監事・西田監事

I 議 事

【前回会議録の確認】

令和3年度第1回公立大学法人大阪経営審議会

【審議事項】

- 1 第一期中期計画の変更について
理事長及び事務局企画課長から説明があり、原案のとおり承認された。
- 2 公立大学法人大阪業務方法書及び会計規程の変更について
理事長、事務局総務課長及び事務局財務課長から説明があり、原案のとおり承認された。

【報告事項】

- 1 2020事業年度の業務実績に関する評価結果について
理事長及び事務局企画課長から報告があった。
- 2 2021年度年度計画の進捗状況等について
理事長及び事務局企画課長から報告があった。
- 3 新大学設置の取組状況について
理事長及び新大学設置準備室企画課長から報告があった。
- 4 両大学の学長選考会議のについて
理事長及び事務局総務課長から報告があった。
- 5 経営審議会での論点の取組状況について
理事長及び田中理事から報告があった。

II 主な意見内容

【報告事項】

1 2020 事業年度の業務実績に関する評価結果について

(後述)

2 2021 年度年度計画の進捗状況等について

(後述)

3 新大学設置の取組状況について

(後述)

4 両大学の学長選考会議のについて

(後述)

5 経営審議会での論点の取組状況について

(田中理事)

それでは田中より、課外活動の統合状況について説明させていただきます。No.24大西委員から府大や市大の部活動やサークルの伝統を新大学においてどのようにつないでいくのか、人材育成にとっても非常に重要な一つの側面であるとのこと指摘をいただいていた。学生の部活動やサークルにとって新大学の開学にあたっての課題は、両大学にそれぞれ同じ種目の団体が存在する場合にどうするのか、統合するのかどうかといったところが大きいわけですが、この課題についての検討の進め方と現時点の進捗状況について説明いたします。別置き資料「課外活動団体の統合状況について」をご覧ください。

課外活動団体の統合スケジュールについて、昨年度末に学生課から学生に対して、新大学開学時点における「統合モデル」を提示いたしまして、それ以降、市大・府大で同種団体のある学生代表者による「カウンターパート・ミーティング」という話し合いの場を通して、各団体において、「統合」あるいは「併存する」といった方針を決定しており、現在、開学に向けて更に個別の課題を調整しているところです。このミーティングは延べ150回開催されていますが、そこに学生課長や職員も同席し、検討の進捗を見守りながら、必要に応じて助言や調整も行うなど、きめ細かな対応を行っているところです。こうした取組をとおして、伝統を意識しつつ、その継承あるいは伝統の融合に繋げていく機会になっているところがございます。昨年度末の「統合モデルの提示」につきましては、次のページ（新大学開学時における課外活動団体の統合検討状況①）をご覧ください。統合するかどうかの検討にあたっては、団体が所属する連盟があるかどうか、そしてその連盟が1大学2チームの併存を認めるかどうか、つまり複数の登録を認めるかどうかという連盟の方針に依るところがございますので、学生団体に対しては、まず連盟の判断を確認したうえで、団体間で話し合っ、統合モデルAからEまでのいずれかのパターンを選択してもらうことといたしました。「A」は統合して一つの団体になる。「B」は各キャンパスに

団体を残す併存型とする。「C」は既存の学生は併存型の「B」としますが、新入生からは新たな団体を立ち上げる。「D」は同種団体が無く、各キャンパスでそのまま活動を継続するため、大学名変更に伴う団体名称の変更程度。「E」は既存の学生は「D」としますが、新入生からは新たな団体を立ち上げるというものです。

検討の結果として、両大学に同種団体があるものについては、「A」の「1団体に統合を予定するもの」が合計で33種目66団体、「B」の「各キャンパスで併存するもの」が合計20種目44団体でありました。なお、「C」と「E」は新入生の意向に依るものであり、現時点ではこのパターンを選択する団体はございません。

次のページ（新大学開学時における課外活動団体の統合検討状況②）は、両大学に同種団体があるものについて、具体的な種目・団体の状況をまとめたものであり、参考として、連盟の有無や連盟が併存を認めるかどうかの方針も記載しております。

連盟が併存不可という方針であれば、統合しか選択肢が無いということになりますが、バドミントン部の列は、併存も認めるという連盟方針の中で統合を選択しているところがございます。統合を選択するところには、部員も増やしてより強いチームを目指したいという理由を挙げる団体も多いと聞いております。

次のページ（新大学学生自治組織の検討状況）は、学生自治組織について、こちらも、カウンターパート・ミーティングを行っており、両大学の組織を、真ん中の「大阪公立大学学生自治連合会」これは、仮称であり名称を変更するかもしれないとのことですが、この大きな傘を作ってその下に集約する構成となる予定でございます。大学祭委員会に関しては、両大学がこれまで運営してきた祭りを継承する方針であり、祭りごとにそれぞれ実行委員会を設置することとしております。これらの自治組織については1月を目途に検討を終了させ、後期試験終了後から新体制での運営を進めていく予定でございます。

（尾崎委員）

尾崎ですが、各団体の同窓会についてはどうなっていますか。ここは話が進んでいるのでしょうか。

（田中理事）

各団体の同窓会は当面はそのままでございます。

（尾崎委員）

合体はしないのですか。

（池山課長）

失礼いたします。学生課の池山です。補足説明をさせていただきたいのですがよろしいでしょうか。

各団体の同窓会につきましては、各種目によって少し考え方が異なっております。大阪府立大学・大阪市立大学の同窓会が廃止され大阪公立大学の各団体の同窓会ができるタイミングで援助して移行していくパターン、大阪府立大学・大阪市立大学の各団体の同窓会

が合併する形で大阪公立大学の各団体の同窓会として存在するパターンと、各種目ごとに対応が異なるといったような状況になっております。以上です。

(西澤理事長)

よろしいでしょうか。

(尾崎委員)

ありがとうございます。

(西澤理事長)

種目によってだいぶ話が異なるようです。

(尾崎委員)

これからの話なので。新大学がスタートしたら新しい各団体の同窓会と旧大学の各団体の同窓会がどう繋がっていくのかと思いました。それはたぶんご寄附等といったことに全部影響してくると思いますので、その辺りは注目しておいてほしいと思います。よろしくをお願いします。

(西澤理事長)

まず学生の団体がどうなるかということが決まらないと、各団体の同窓会の行く末はなかなか決めにくいというのはあったと思います。

(尾崎委員)

それは理解しております。これからの問題だと思いますけれど、よろしくをお願いします。

(西澤理事長)

ありがとうございます。他にございませんでしょうか。

(大西委員)

随分努力してまとめていただいている、こういうことを通じて本当に両方の大学の学生さんたちも安心していけるのではないかと思います。ところで「新大学学生自治組織の検討状況」の図に学生自治組織と大学祭とありますが、よく分かりません。

自治会自体は新設というか、例えば学年進行である学生さんたちはそのまま存続して、新たに新入生から大学全体の自治会というのを作っていくのかなと思うのですが、キャンパスごとに自治会をつくるイメージがあるのでしょうか、それが1つ目の質問です。

2つ目は、体育会、文化系、音楽系はそれぞれ委員会が各キャンパス支部を設置するとありますが、これもまとまると非常に分かりやすいと思います。それと最後の大学祭も、結局は大学全体で一本ということではなくて、これまたキャンパスごとに実施していくというイメージで捉えているということでもよろしいでしょうか。

(池山課長)

同じく、学生課池山がお答えさせていただきます。自治会と大学祭についてですが、やはり自治会はキャンパスごとでの運営、それから大学祭については祭りの種類ごとでの運

営のほうが生徒にとってはやりやすいということから、それぞれのキャンパスでの運営、それぞれの祭りでの運営ということになっております。ただ、自治会のほうも完全にキャンパスごとに自治会が存在するのではなく、横の連携も必要であるということから、今後自治会と連合組織にしようということになっております。祭りのほうに関しましては、「(仮称) 大学祭委員会」というのが各委員会の横串を刺すための大きな傘というようなイメージになっております。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。たぶん大学祭は森之宮キャンパスが出来たらまた変わると思います。ですから一時的には「新大学学生自治組織の検討状況」の図のようになるけれども、先はもう少しまとまってくるのではないかと想像いたします。

【審議事項】

1 第一期中期計画の変更について

(大道課長)

それでは第一期中期計画の変更について、説明します。今回の中期計画変更は、2022年度からの新大学開学にあたり、設立団体である大阪府・大阪市から10月11日付で中期目標変更の指示があったことを受けて実施するものです。

第1期中期計画期間は2019年度から2024年度までの6年間となりますが、今回の中期計画の変更は、2022年度から2024年度までの3年間であること、また、組織や各種施策など、現在も詳細を検討しているものもあることから、実施が決定している事項以外は、具体的な組織名や事業名ではなく一般的な内容を記載することとしております。数値目標については、原則年度計画の達成水準として設定、管理することとし、次期中期計画策定までの間に、中長期的な目標の検討を進め、第2期中期計画において具体的な数値目標を設定することとしております。

中期計画の構成については、下の表のとおりとなります。第2の教育研究部分に関しては、「大阪公立大学」26項目、「高専」7項目、「府大・市大」10項目の計画となりました。法人運営部分については第3から第6をあわせて22項目で、計画全体での項目数は65項目となっております。

次に36ページをお開き下さい。中期計画の概要について説明します。前文である「はじめに」については、法人統合からの経緯や大阪公立大学・高専・法人について記載していません。

大阪公立大学については、現行の両大学にある大項目（教育・研究・社会貢献・国際力の強化）に加えまして、「2つの新機能」を新たに追加しました。

高専については、高専改革の内容を踏まえ、計画を変更しました。府大、市大については、中期目標に沿い、「人材育成方針及び教育内容」と「学生支援の充実等」についての計画とし、両大学で継続する取り組みを反映できる計画とするため、現行の中期計画をもとに小項

目を設定しています。

法人運営部分については、基本的には既存計画の整理・集約や大阪公立大学開学に伴う変更を行ったものですが、「DX」「環境マネジメント」についての計画を新たに追加しています。今後の予定ですが、本日の経営審議会で審議いただいたのち、明日の役員会を経まして、12月末までに、設立団体である大阪府市に中期計画変更の認可を申請いたします。その後は、府市による法人評価委員会での審議、府市の運営協議会を経て、3月に知事市長による認可がなされる予定です。37ページからが、中期計画変更案と達成水準案となります。中期計画変更案については、またご確認いただき、説明は割愛させていただきますが、数値目標の設定に係る考え方について、説明いたします。55ページをお開き下さい。

まず「女性教員在籍比率」については、現在の中期計画の目標数値は、府大21%、市大20%となっており、2020年度の実績では、府大20.5%、市大17.7%となっています。2022年度からは両大学を合わせた数値となりますが、2022年度、2023年度の採用人事は既に終了しており、2021年度は18.9%、2022年度では19.3%となる見込みです。そのため、現在の中期計画期間中にできる取り組みみは限られることから、新大学としては20%に設定することとしています。

次に「教授職の女性比率」ですが、現在の両大学の教授職に占める女性割合は、13.7%であり、この数値は他の国公立大学の平均が13.3%（2021年度）とほぼ同じです。なお、国公立大学の直近5年間の伸び率（約113%）と同様に増加するとした場合でも、15%余となり、また法人の事業主行動計画においても15%を掲げていることから、今回の数値目標を15%と設定します。

次に「女性職員の管理職比率」ですが、法人においては2020年度で15.3%、2021年度で20.6%となっています。国における独立行政法人の役職員女性割合目標は18%と示されており、また法人の事業主行動計画においては20%を掲げておりますが、年度ごとの増減が大きいこともあり、20%を維持することを目標に設定します。

次に「外国人教員比率」ですが、両大学では2020年度では3.1%となっており、先ほど女性教員比率のところでもありましたが、2022年度、2023年度の採用人事は既に終了しており、2021年度は2.9%、2022年度では2.8%の見込となっています。そのため、現在の中期計画期間中にできる取り組みみは限られることから、新大学としては3.1%に設定することとしています。

次に「外部資金獲得金額」ですが、現行の府大、市大で2024年度までの目標を立てており、本来変更の必要性はないのですが、既に実績（84.6億円）が目標（72億円）を大きく上回っていますので、新たに設定しなおしたものです。こちらは、2019年度、2020年度の平均値（81.7億円）に、国全体の科研費や受託研究等の金額の伸び率（2.4%）をかけて計算したもので、数値目標を87.7億円と設定しております。

簡単ですが中期計画変更案についての説明は以上となります。ご審議よろしく申し上げます。

(上山委員)

今、説明のあった女性教員比率の話なんですけれど、55 ページの一番上のところ「女性教員在籍比率の目標設定：20%」については、これはテクニカルにしょうがないと思いますが、ここで問題になるのは「じゃあ、2025 年度以降どうするのか」ということです。というのは、たまたま切れ目が今この 2024 年度とかの議論をしているんですけれど、この項目についてはもう 3 年ぐらい前倒しで物事が決まってしまうので他の項目とは違って、2027 年度ぐらいの目標値を少なくともこの会議のレベルでは決めておかないと、「何もしない」ということになる。

2 年ぐらい前から決まっちゃうということは、この目標年度が 2025 年度という中期計画の仕組みに沿っては、いつまでたっても目標管理ができないということになる。これシステム上の瑕疵ですね。

ですから、「ここに書いてあることは手続的にこうなるけれども、じゃあ実際に 2027 年度、2028 年度はどうするのか」ということを具体的に、手段を含めて次回の会議で結構ですから詳細に説明いただきたいと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。今回は第一期中期計画の変更ということなのですけれども、「今後新大学として中長期的な目標をどうするのか」というお話ではないか、と思います。中長期的な目標の検討、あるいは第二期となる次期の中期計画の策定、こういった検討を進める必要があると思っております。

今後、次期中期計画の検討のための WG (ワーキンググループ) を年度明ければすぐにも作って、「そこから先をどうするか」という検討を始めないといけないと思います。私が思っておりますのは、この、人事を増やすというよりは組織の形態を少し変えていかないと、なかなか簡単に比率を増やすことはできないだろうと思っております。特に外国人の教員を増やすというようなことは、例えば英語での講義を増やしていく等、そういった施策をきっちり行わないと簡単に増やすことはできないと思います。私自身もそれはかなり重要なポイントと思っておりますので、年度が明ければすぐにでも新しい WG を作り、検討を始めさせていただきたいと思っております。

また次回、具体的なことが見えてきましたらご報告させていただければと思います。ありがとうございます。

(上山委員)

今の方針で、ぜひやっていただければと思うんですけれど、もう一個気になるのは、法人の事業主行動計画。この行動計画が 2019 年 4 月から 2024 年 3 月末までの 5 年間。ということは 2018 年ぐらいに決めた目標で今動いているということだと思うんですけれども、中期計画はこれより上位に当たる計画なので、この 55 ページの教授職の女性比率の目標設定理由に、「法人の事業主行動計画において、教授職女性比率を 15%と定めている」だとか、

「女性職員の管理職比率の目標値を 20%と定めている」だとか、「もう決まっているんだ」というふうに書いていますけれども、これは根本的におかしい。「これを破棄する」というのが本来の仕事の仕方であって、これは全く理由にならない。削除すべきだと思います。

それからこの 20%というのは根拠がない。要するに「国立大学並みなんで、うちもよそさん並みで行きます」と。要するに「よそ並みなんで、うちもよそ並みに行きます」と言っているだけで、何の意志も感じない。これについてはいかがですか。

(西澤理事長)

おっしゃるとおりですけれど、事業主行動計画は作成時点での計画だったものですから、これはこの時点での数字をここで表記するだけでいいと思っております、事業主行動計画を前提に数値目標を設定するというとはまた違うかなという。だから「これが決まっているからやる」というのではなく、「これはこういうふうはその時点では決めていたけれども、現時点ではどう考えるか」という考え方にしないといけないというふうには思っております。

(上山委員)

なのでここはぜひ削除いただきたい。「定めている」というところまではいいですけれども、「だからそのとおり行きます」というのでは通らない。今日、数字を上げろだとか下げろだとか言っているかもしれないですが。あとお願いしたいのは、今日はこの「女性教員比率向上のための支援策」の資料が紙 1 枚用意されている。これについてご説明いただきたい。後はやっぱり次回の経営審議会で具体的に、女性教員の採用に関してどういう改編をやるのか。さっきおっしゃったとおり単に人数を掲げただけでは現場は動かない。「実際どうなんだ」という話にもなるので、そこら辺りの解析と分析が必要だと思う。そこら辺を次回の議題として集中的に議論するべきではないかと思います。

今日のこの教授職の女性比率の目標設定の 15%と、それから女性職員の管理職比率の目標設定 20%。これは、私は根拠が全くないと思う。ですから、このままでよいとは全く思いません。設立団体にも根本的な疑問を呈したい。

というのは根拠が 2018 年に作った事業主行動計画でしかなく、あと、「よそ様並みでいきたい」という意志。世間より遅れることだけは避けたいが「何かやりたい」という意志は全く感じない。それはどういうことでしょうか。

(西澤理事長)

ありがとうございます。この女性教員比率の向上については。

(東山理事)

ありがとうございます。先ほど説明させていただいたところと同じことになってしまうかもしれませんが、現在のところ教員採用の状況も見ますと、やはり 2022 年度、2023 年度の採用の比率が、少し低くなってきております。新大学の設置に向けて下がってきているということもございまして、なかなか一気に変えるのは難しいというのがあります。

教授職の女性比率につきましても、大体准教授の女性の比率は、2017 年度～2020 年度の

間は20%~21%ぐらいでずっと推移しております。その中で教授の女性比率の推移もだいたい13%~14%ぐらいをずっと推移しているというのがこの間の状況でございます。一定この准教授の女性比率の中からどうやってその女性教授比率を引き上げるかということについての具体的な手立てがなかなか見えないものですから、今のところ頑張って15%を達成するということで、教授職の女性比率については15%を何とか確保したいというような思いでございます。

それから女性職員の管理職比率でございます。女性職員の管理職比率につきましては、実数で申し上げますと、2021年度の実績は20.6%ということになってございますが、人数でいいますと、課長級68名中14名というような状況になっております。今後、定年退職者が2021年度~2023年度末で10名の想定をしてございます。その間に課長代理級で、課長級の昇任対象になる者がトータル29名ございまして、うち9名が女性でございます。ですので、年度末の10名の課長級の退職者のうち、再任用の対象になる者もありましょうから、それを除きますとだいたい定年退職者が10名のうち8名見込まれまして、その定年退職者について順次昇任で埋めていくという図柄になりますので、29名の昇任候補者のうち昇任者が8名というような状況にございます。29名のうち女性が9名でございますので、8つの枠を9名の対象者でどういうふうに埋めるかというところになってございます。仮に9名中4名の女性昇任者を確保すると、女性20%というと、2名~3名ということになりませんが、一方では、統合効果ということでポスト削減の可能性もございます。あるいは、男性と女性の比率ということがございますので、やはり一気に比率を引き上げていくのは難しい。むしろ、ポストが減るということも勘案しますと、やはり20%程度の比率を維持するところが目標になるのかなということで、20%という数字を設定させていただいているというわけです。以上です。

(上山委員)

今「男性と女性の比率を考慮している」とおっしゃいましたけれど、具体的にどういうふうに考慮するわけですか。

(東山理事)

実績で申し上げますと…。

(上山委員)

実績じゃなくて。「考慮する」ということは、方針があるわけですね。

(東山理事)

実績で申し上げますと、2020年度、2021年度をトータルしますと、10名のうち3名が女性というような比率になっていますので、その女性のほうを多めにというような方針がなかなか今の段階では立てにくいものですから。

(上山委員)

その理由をお聞かせください。だってこれ、「女性のほうを多めにしよう」と言っているわけですよね。

(東山理事)

基本的にはですね…。

(上山委員)

「しよう」というふうに中期計画に書こうとしているわけですね。だけど「したくない」とおっしゃっているので、今のお考えは中期計画そのものを根本的に見直すという作業に発展します。

(東山理事)

そうですね、例えば女性比率を上げようとしてみますと、昇任候補者の女性 9 名のうち 3 割以上ぐらいの女性の比率を確保すれば、比率は上がるということになります。

(上山委員)

それは現実的ではないわけですか。

(東山理事)

今の段階では、先ほど申し上げましたポスト削減の検討をせざるを得ないような状況に立ち至るかもしれませんので、ややその短期的な見込みとしては難しいのかなというふうな考え方です。

(上山委員)

お話を聞いていて思うんですけど、現場の積み上げの発想でいくとどうしても今までの延長線上の数字しか出てこない。したがって、目標という概念自体に意味がないと思えますね。だから、経営サイドにお聞きしたい。そもそも目標を設定する意志がとおりなんですかと。現場に丸投げで、今のような感じで議論していくんだったら、目標として成り立たない。「経営の意志というのはおありなのか」を女性職員の管理職比率のところについてお聞きしたい。

それから、教授職の女性比率のほうは、これは各学部に関心がないとだめで、各学部にそういう作業をしていただいた上で提案をされているのかどうか。私には事務局が鉛筆をなめて作った数字のようにしか聞こえない。

それから、教授が辞めた後に別に准教授が上がるという慣行がなくてもよそから教授をヘッドハンティングしてくるということは世の中にいっぱいある。それから教授のポストの後にいい人がいなければ講師で来られることだってあり得る。

なので私は各学部の中における「どうやったら女性が増やせるのか」という議論を積み上げた上でないと、いいかげんな数字をここでコミットするべきではないと思います。ですから今日聞いた話を論理的に解釈すると、「教授職の女性比率 15%」という目標のまま固定すると、かえって現状を固定化してしまう。とても悪い数字だと思います。「女性職員の管理職比率 20%」も同じですね。現状を肯定する目標値になってしまう。ないほうがましだと思います。

(西澤理事長)

ご意見ありがとうございます。確かに目標と現状のギャップをどう埋めるかというのは

非常に大変なところであります。だからもう少し長期的な物の考え方を行わないと、人事というのはとても短期的なことではできないと思いますので、長期的な方向でももう少し明確な方向性というのを出すべきではないかと今思っているところでございます。

(福島委員)

2つ意見があります。1つは、こういうようなことをするとき、ステージが変わるわけですから、ストレッチした新しい目標も必要だと思います。しかし今お話を聞くと、まさに「今こうだからこうです」と言われている。私の経験からいっても、たぶんそこには新しい変化は起こらないと思います。皆様方が「新しい公立大学で世界に打って出る」というときにはやはり、簡単にいうとその目標を実現するための何か仕組みみたいなものが必要になる。

それから、この56ページの<参考>「国公立大学の女性教員在籍比率・教授職の女性比率・外国人教員比率」について、これはこれでよいが、少し志が低いのではないかと思います。例えば、それぞれの日本の大学でもすごく突出した取り組みをしているところがある。だから、ベンチマーキングするというわけです。そこに行って、どうしてそういうことができたんだろうと。それはたぶん、西澤理事長が言われた様に1日2日でできておらず長い歴史がある。私が20年前にAPU(立命館アジア太平洋大学)に行ったとき、今のような大学ではなかった。しかし今ではグローバル化が進んで、日本では一流大学とされていますよね。だから西澤理事長が言ったように、目標と現状のギャップを埋めるには時間もかかるが、急がなければいけない。矛盾したようなことを言っているが、そこに初めて新しい変革が起こると思う。現状だけでいくと、たぶん先ほどのような話になり、変わらないと思います。しかし皆さんが議論して、社会の変化への対応や公立大学の目指していく姿といったことを達成するには現状ではだめだなと。当然目標と現状の間にはギャップがある。そのギャップを埋めるのが、やはり経営だと思う。それは仕組みを作るとか、ものすごくすばらしいことをやっている大学に一度行って勉強するとか。そうすると「いろいろなやり方があるな」というふうになると思います。

だから、経営審議会ではよく「目標上げろ、目標上げろ」と、「現状はこんなのですよ」という議論になっていると思いますがそれはあまり生産性が高くない。しかしやはりストレッチした目標を絶対に持ってもらわないといけません。先ほど上山委員が言ったようなことを行ってほしい。

それともう1つ。今だと「2年先まで採用人事が終了しているから、無理です」というのは事実だと思う。そうであるならば次の案を急いで作成しておくことが必要だと思います。そうでないと、また次の経営審議会のときに「ごめんなさい」と、「もう実は大阪府・大阪市に出しました」となることも想定される。たぶん事務方の方はまだだいぶ先だと思っていると思うのですが、項目によって取り組み時期がみんな違う。明日から検討を始めてすぐ決めないといけない項目もある。ただし、変化もあるので、そこは皆様方が知恵を出しながら、グッドシミュレーションやノーマルシミュレーションを行いながら検討したほうが、

よい新中期計画ができるのではないかなと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

(西澤理事長)

まさに福島委員のおっしゃるとおりだと思います。確かにこれからをどうするのかということは、一番大事なポイントになってくると思います。特に人事は短期的には既に固まってしまっているのです、もう少し先のことをどうシステムを変えて、あるいは考え方を改めて行うかというところからスタートしないと、数値を出しても意味のないものになってしまいます。

(福島委員)

私からすると、この 56 ページ<参考>の他大学例が、「私のところはまあまあ標準だから、どうですか」と見える。抽象的である。志を持って、10年後の世界ランキング 200 位入りを達成しようとしているわけです。ただ、今のままでは絶対にだめだと思います。目標と現状がどれくらい遠いか、どれくらい目標をストレッチするかは、ぜひ皆さん方でお考えいただきたい。現場力や大学の体力の問題もあるが、それを是認した途端、新しいものは何も起こらないと思う。「新しい公立大学ができる」というのは、最大にして唯一のチャンスなんです。何かそんなふうにしたらいいいんじゃないかなと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(尾崎委員)

今の 56 ページの<参考>の表に「大規模公立大学 (10 大学)」とあります。これは「府大、市大を除く、収容定員が上位の 10 大学」と書いてあるので、この辺のクラスに大阪府立大学、大阪市立大学、大阪公立大学が並ぶと思うが、大規模公立大学 (10 大学) と比べると女性教員の比率は約 5%、教授職の女性比率も約 6%少ない。だから、これを見ると「大阪公立大学は少ないのではないか」というイメージを持たせようとしているのかと思ったが、どうもそうではないのですね。公立大学全体で見ると女性教員在籍比率 29.8%と教授職の女性比率 22.1%と、さらに上がる。公立大学というのはそういう意味では、女性教員が多いグループなのかなと思う。ベンチマークという話が先ほどもありましたけれども、例えばこの大規模公立大学 (10 大学) を同じクラスとして比べていくのであれば、「こう変えていかないといけない」等をもう少し状況を見て、分析して。もう少し女性教員在籍比率を増やす努力というのが足りないように思います。

「定年退職者がこれで、こう増えて、ここを埋めて、こういう数値目標になります」というのは達成可能な話で、最初からできることは分かっています。そうではなくて、「こうして頑張るんだ」という意欲が全然見られない。そこをベンチマークとなる 10 大学の実情を調査等されて、方法を決めていくとよいのではないかと思います。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。この数字はかなり厳しい数字なんです。おっしゃるとおりです。公立大学は、特に看護大学等特殊な大学があるので簡単には比較ができないですけれども。

(阪井委員)

尾崎委員がおっしゃったので、継ぎ足しみたいになるのですが、大阪公立大学として目指す方向というのは、別に国立大学並みじゃないと思うんです。逆に 56 ページ<参考>を見ると、国立大学は女性比率が全般的に低い、公立大学のほうは比較的高い。これはなぜそもそもこんな差が出てきているのか。大阪公立大学は別に国立大学に伍していくことを目指しているわけではなく、純粋に公立大学の中で新たなところを築いていくこと目指すというのであれば、この参考数値はむしろ大規模公立大学のほうを参考にすべきである。

それから、議論の中でよく分からなかったのが、おそらく学部によって女性比率は違うと思う。その分析もないままに、「全体としてこうです」「頭打ちです」ということになってしまうというのは、問題点を拾い上げることに全くならない。高めの数値を設定して初めて、それを実現するためにはどういう方向性があるのか考えるのであり、現状維持を目指してしまうと、そこに改革や、必要な施策を取ろうという発想は出てこないと思いますので、ここはできたら学部ごとや、なぜ旧帝国大学系国立大学(北海道大学・東北大学・東京大学・名古屋大学・京都大学・大阪大学・九州大学)と公立大学ではこんな基本的な差があるのかという、その辺りから掘り下げて考えていただきたいなと思います。

(西澤理事長)

おっしゃるとおりだと思います。ありがとうございます。特に学部では大きな差がございますので、かなり対応が違ってくると思います。

(大西委員)

ほかの皆さんがおっしゃったように、この資料はそもそも今回の経営審議会のために作られているのでしょうか。つまり、目標設定の根拠を説明しているということなんでしょうか。それで言うと根拠にもなっていないと言うか、現状を説明していて、「現状がこうだから、無理のない目標ですよ」という、説得材料のように見えます。目標というのは設定した目標に到達・達成していないとマイナスになるということから、どうしても手の届く、飛び越えられるハードルという意味での目標になってしまう。それは分からないでもないですが、女性比率の数値目標は、文部科学省が行っていたプロジェクトのように、ハードルを少し高めにしてください。到達していないから一概にだめだということではなく、そのためにどれだけ工夫・努力をしていたかが重要であって、それによって「伸びたらすごく高い評価をする」というような、そういう心持ちでの目標設定をぜひしていただきたいと思いました。だから、現実的な数字というのはある程度明らかなんだけど、そこに1%でも乗せるというような思いを込めていただけたら、今他の委員の皆様がおっしゃっていたようなことが表現されるのではないかと思います。中期計画変更案・達成水準の記述や、その目標設定のところで、0.5%であろうと1.0%であろうと上げるということのほうが私は大事ではないかと思いますので、ぜひ考えていただければと思います。

(西澤理事長)

皆様のおっしゃるとおりで、全部一緒だと思います。重々分かっている話で、しかし短期

的に物を言えないので、どうしても答えようとしたら長期的に物を言わないと答えようがなくなってしまう。それに対してどうするかということのをこれから迅速に検討する必要があります。ありがとうございます。

(荒川副理事長)

私も責任の一端を感じておりますので、ちょっと発言させていただきたいと思います。我々の反省としては、そもそも教授職の女性比率や、あるいは女性職員の管理職比率を上げることによって、どういうアウトカムを設定していけるのかというところがあまり見えてないところに問題があると思います。ですから、それをぜひ作っていかないといけないと思います。大阪公立大学の目指すところは、まず研究大学であるということです。ですからそこに、女性比率を高めることによってどれだけの貢献度がありアウトカムが増えてくるかというのは、ベンチマークをきちんと分析して「この割合にすれば、そういうことが達成可能である」ということによって目標の割合を決めていく必要があると思います。ですので、今回本当にだらしのない設定をしてしまったと思うのですが、そういった信念なり理念を持った上でそれを達成する目的を決めて、その目的に合う目標を何%にするかということを決めていくというのが本来の筋道だと思うので、それに関しては大きく反省をして、その点でまた一緒に議論していければよいかなというふうに思います。以上です。

(福島委員)

数値目標の設定について、留学生等に関する数値目標はあえて外してあるのですか。外国人留学生の受け入れや、日本人学生が海外へ行く留学。今まさに荒川副理事長が言ったように、「なぜこんなことをするか」について、私の意見は「多様な大学を作る」ということなんです。「日本人の男だけでは駄目だよ」と。だから、世界中が国を挙げてやっているんですよ。企業だったら、国籍、人種、性別に関係なく、世界中の優秀な人をその会社(企業)というところで活躍してもらうことで、組織が活性化し、業績の向上に繋がる。大学も一緒だと思うんです。日本人の男だけという時代は、たぶんもう終わるんです。それはもう私たちの世代で終わりだと思うんですよ。そうすると、教授職の女性比率と女性職員の管理職比率、外国人教員比率の他、本来ならここに通常は「海外からの留学生をこれだけ増やす」や「日本人の学生をこれだけ海外に留学させる」などの目標も入りますよね。留学生を増やすには他大学と連携するなど、方法はいろいろある。今回はこの3つだけが目標となったのは、何かあるのですか。なぜ留学生に関する目標を入れなかったかを教えてください。

(大道課長)

今回は中期計画変更ということですので。

(福島委員)

変更だからか。

(大道課長)

そうです。残り3年間の計画ですが、留学生に関する目標については議論になっておりまして、1つはコロナ禍で現在外国の方から来られる方の見込み、留学生の数というのが予

測できないということ。それから現在、海外へ行かれる学生・研究者の数について、コロナ禍の状況が一体いつ収まって通常の取り組みとしてできるかという見通しが立たないという状況がございまして、今回は目標数値を特に設定しなかったというのはそういう理由があります。ただ、平時に戻るときのことを考えて、次期計画では留学生に関して数値目標を立てなければならないだろうということは一致しております。よろしく申し上げます。

(福島委員)

ぜひ、次期計画に入れてください。

(大道課長)

分かりました。

(上山委員)

大事な論点がだいぶ出たと思うんですけど、やはりすぐ動かないと。特に教員採用のところは、もう今から荒川副理事長がおっしゃった「そもそも何で女性を増やさなくちゃいけないのか」という議論を各学部の中でやっていただく必要がある。各学部の中でダイバーシティをどこまで必要だと考えているかというところがやっぱり非常に重要で、その議論なしに全部足してこの程度で、ほかの公立と比べてどうだこうだっていうのは、これはもう数合わせの話。やっぱりダイバーシティが何たるかとか、現状評価ですよ。ひょっとしたら、学部によっては女性ばかりで問題だという議論があってもいい。そういう議論を各学部でやっていただきたい。採用ポリシーの中で分野に関するダイバーシティの議論もある。外国人教員とか、いろんな議論ある中でダイバーシティを考えたとき結果的に、女性比率をかなり上げる決断に至らないと、ダイバーシティを達成できないという学部がほとんどだと思う。だから、その議論をしっかりとやっていただかないと、法人の幹部から「運営諮問委員会がうるさいから、2%足しておまえらやれ」とかと言われても釈然としない。そこはやっぱり1回きっちり積み上げの議論をやったほうがいい。

目の前の中期計画のこの数字をどうするかですけど、教授職の女性比率 15%と女性職員の管理職比率 20%は非常に悩ましい。だからもう無理やり 5%をぼんと上乘せしといたらどうか。達成できない。だけれどもそれをもうシンボリックに出して、大学の強い意志として出してみたらどうか。ちまちまと 0.5%とかを足して達成できないよりは、やっぱり「中長期目標として目指したいんだ」というのをどんと出して、もう見事に玉砕しつつ、でも「5年後、10年後は突き抜きたい」という感じ。初めに高い長期目標ありきとして「どうやって達成するかはみんな必死に考えよう」としたほうが潔いんじゃないか。理事長のご判断だと思いますが、1つの案として申し上げたいと思います。

(西澤理事長)

思い切ったことを言っていただきまして、ありがとうございます。

なかなか、何て言うのですか、組織の形態を考えてやっていく上で、やはりそれは少し難しいかなと思う。ただ、本当に先ほどから何度もおっしゃっていますように、もう一度組織的な見直しというのをかなりやらないとできない話なので、その中でどれくらいを目標に

してやるかというディスカッションをまずきちんとやりたい。組織の中でしっかりとそれが認識できないと、いくら目標が高くてもそこに到達できなかつたら空振りするだけになってしまうので、かえってマイナス効果のほうが大きくなる可能性があるので、その辺りをもう一度、認識を新たにさせていただきたいと思います。

(上山委員)

最後に一言だけ。さっきの事業主行動計画。2018年度に作られた、「女性活躍推進」の事業主行動計画。これもやっぱり改定する。改定してここにおける高い目標「10年かけてここまで来たいんだ」という感じの事業主行動計画にする。改定していただくべきだと思う。これに引きずられて低い目標を「15%」「20%」と書いているという現状はさすがに問題だと思います。これはやはり次回の経営審議会までに、とにかく1回改定するとしていただきたい。

(羽者家部長)

ご意見をいただきましたので、検討させていただきます。

(上山委員)

これはどこで誰が決めるのか。

(羽者家部長)

法人として決めますが、まずは事務局で案を作らせていただいて、議論をさせていただくことになろうかと思います。

(上山委員)

議論しただけじゃだめで、理事会にかけるんですか。そもそもこれはどこで決まったものですか。中期計画を揺るがすほどの超パワフルな計画ですから、よほどの議論を経て決まったに違いないと思うんですが、それを教えてください。これは、いつどこで誰がどのように決めたんですかね。

(羽者家部長)

これは、新法人が平成31年に設立されましたので、その段階で5年間の計画ということで策定させていただきました。

(上山委員)

だから、どこで誰が審議して、どこで決議されたんですか。

(羽者家部長)

手続きについては、一度確認させていただきます。

(上山委員)

この部屋にいる方、誰も即答できないというのはおかしい。理事長、いかがですか。

(東山理事)

すみません、私人事担当なんですけれど、全然不勉強で申し訳ありません。少し確認させていただいて、また報告させていただきます。申し訳ありません。

もともと女性活躍推進法に基づいて策定は義務づけられている。作らないといけないの

ですけれども、どういう手続きで、どういう審議をいただいてというプロセスは知りませんので、確認させていただきます。

(上山委員)

これはいわゆる何か規則、内規の類いですかね、事業主行動計画って、一般には。文部科学省に提出するときに。

(大西委員)

文部科学省ではなく、都道府県労働局に提出する。

(酒井理事)

「法律に基づいて、事業主に義務づけられ、事業主として意思決定をする」という手続きは当然必要ですので、おそらく会議にかけているはずです。その上で、関係省庁に提出するという性格のものだと思います。

(上山委員)

ただ、提出する前に理事会にかけるとか。

(大西委員)

これは女性活躍推進法で、おっしゃったように事業者には届出の義務づけがありそれに基づいて行っている。事業主行動計画については都道府県労働局に提出をして、それを一般に公表する。事業主行動計画では、何が課題でどういう取組、目標にするかということを手前設定して、また 5 年ごとに自ら点検を行う。これは女性活躍推進法という安倍内閣において作られた法律に基づいたものです。ですから、人事担当のところで作られて、一定の決裁を取られているということではあると思います。もう外部に公表されているということです。

(上山委員)

でも、あまり認知されていないということが、今日明らかになったので、これは役所に出しちゃったものはどうかといったら別ですけど、これに相当するものを内部できっちりと議論いただき、理事会マターにもして、ということだと私は思う。これは要するに現状追認型で役所に出しているだけに見えますよね。

(西澤理事長)

たぶんそういう形になっていると思います。

(上山委員)

だから、そのようなものを堂々と引き合いに出して、中期計画の数値目標にはできない。

(西澤理事長)

むしろそちらのほうが問題だと思います。そのとおりです。ここに出してこなくていいです。

(福島委員)

やはりこれだけみんなが議論しているんだけど、まだそこまで大学のトップ層において、この問題の革新性というのか、重要性が共有されていないことの結果だと思う。なので

おそらくここにいる人は、表現は少し違いますが、皆さん、ほぼ同じことを言われていると思います。先ほど西澤理事長が言われましたけれど、ぜひ、明日からと言いませんが次回にでも、たたき台でもよいので何かそういうのがない限りこの議論は進まないと思いますので、ぜひ何かそんな取り組みをお願いしたいなと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(上山委員)

この目標設定の期限はいつなんですかね。この15%、20%という数字。

(西澤理事長)

2年間です。

(上山委員)

いや、今今、決めなくてはいけないという期限。

(大道課長)

今回この数値目標については、大阪府・大阪市に出すときにはこの数字は出さない。本文だけを出しますので、それが年末までに出さなければならないということです。

(福島委員)

次出すのは変更だから。

(大道課長)

今回大阪府・大阪市で認可する内容というのが本文だけということになっていますので、達成水準は参考として出させていただいています。

(上山委員)

ただ中期計画が動き出すと、達成目標というのがやっぱり必要になってきますよね。

(大道課長)

そうですね、次また年度計画を作っていかなければいけませんので。

(上山委員)

だから、年度計画をつくるときまでに15%だの、20%だのという数字は決め切れればいいということですか。

(大道課長)

確かにそれがベースになりますので、それに合わせた年度計画を策定すると思うので必要にはなってきますので、確かにそれまでには決まっていなければなりません。

(上山委員)

具体的には何月までに決め切れればいいんですか。

(大道課長)

すみません、そこはこれから法人内でもう一度議論しなければならないと思いますので、いつまでかというのは今すぐお答えできない。ただ、年度計画策定までの日があまりありませんので、早急には決めることになると思います。

(上山委員)

とにかくこの15%と20%は、私はやっぱり妥当ではないと思います。見直していただくべきだと思いますね。

それから、別に法律に基づく数値設定ではないんだったら、もっと柔軟な書き方というのはあってもいいかもしれませんね。「10年後、〇〇レベルを目指して、最大限努力する」と書いちゃうとかね。「だけど、よそ並みの15%のままではいけない」とか。単にぼんと数字を出して「0か1か」というふうにやるといろいろ誤解も生じるので。何か掲げる必要はあるけれど、ちょっと注釈が相当いるかもしれないですね。

(西澤理事長)

そうですね、おっしゃるとおりだと思います。やはり突然数字だけを見せられたら組織の人は皆困ると思うので、その辺りを考えながらということにならざるを得ないと思います。ディスカッションをさせていただきます。

2 公立大学法人大阪業務方法書及び会計規程の変更について

(石井課長)

まずは業務方法書の変更について説明させていただきます。変更する箇所は69ページ、業務方法書第27条にあります「設置する大学の変更」に伴う部分であり、「大阪府立大学、大阪市立大学及び大阪府立大学工業高等専門学校」の記載が「大阪公立大学及び大阪公立大学工業高等専門学校」と変更となります。

なお、旧大学については在学生在がいなくなるまでは存続することになるため、「在学する者がなくなる日までの間、存続する大阪府立大学及び大阪市立大学を設置」とあわせて明記することとしました。経営審議会にて承認頂いたのち、大阪府・大阪市において3月開催予定の公立大学法人大阪運営協議会に諮ったうえで、確定となる予定です。

(中井課長)

令和4年4月1日の大阪公立大学の開学に伴い、公立大学法人大阪における会計組織の変更にあわせた会計規程の改正を行います。

これまで2大学あったことにより、予算単位及び経理単位を大学ごとに分けておりましたが、1大学になることにより単位が不要となること、またその単位を総括する総括予算管理責任者及び総括経理責任者が不要となることによる改正です。

会計規程の改正においては、地方独立行政法人法第45条により設立団体の長への届出が必要となっております。このため、会計規程の改正は法人の経営に関する重要事項として、公立大学法人大阪定款並びに公立大学法人大阪経営審議会規程の規定に基づき、経営審議会での審議事項として、ご審議いただきますようお願いいたします。

(特に意見なし)

【報告事項】

1 2020 事業年度の業務実績に関する評価結果について

(大道課長)

6月の経営審議会で審議いただいた2020事業年度業務実績報告書については、役員会での審議を経て、6月30日に大阪府市公立大学法人大阪評価委員会に提出しました。7月～8月に計3回行われた大阪府市公立大学法人大阪評価委員会において法人の自己評価が審議、評価され、9月29日付け大阪府市公立大学法人大阪評価委員会委員長名で、公立大学法人大阪理事長あてに評価結果の通知がありました。

全体評価は、「全体としておおむね年度計画及び中期計画のとおり進捗している」との評価でありました。大項目別の評価については資料のとおりです。ご説明は以上となります。

(特に意見なし)

2 2021 年度年度計画の進捗状況等について

(大道課長)

2021年度年度計画の上半期進捗状況について、説明します。

まず、資料99ページのPDCAサイクルによる中期・年度計画策定と評価の流れですが、今回は、資料一番上の、令和3(2021)年度欄の真ん中やや下あたりに記載している「12月経営審議会」にあたります。

次に101ページをお開き下さい。2021年度年度計画上半期進捗状況の自己評価の考え方です。法人の自己評価は、客観的な評価を定めた自己評価基準を設けており、資料に記載の基準に基づき、評価を行うこととしています。前回6月の経営審議会において、自己評価基準について再検討を求められたところですが、新たな評価基準案については、後ほどご説明します。

次に102ページをお開き下さい。自己評価の概要になります。

各計画について、9月末時点での年度計画の進捗状況をS、A、B、C、D、年度末の評価見込をV～Iの5段階で評価した結果を、年度計画の大項目ごとに取りまとめたものです。9月末時点の進捗状況については、全146項目のうち、A評価が1項目、B評価が135項目、C評価が5項目、評価不能が5項目となりました。年度末見込は、IV評価が3項目、III評価が136項目、II評価が2項目、評価不能が5項目の見込みとなっております。

次に103ページが、「上半期時点でB評価かつ年度末見込でIII評価(計画どおり進捗しているもの)」以外の計画について、その判断理由を記載しています。

また、105ページ以降に、B評価・III評価以外の自己評価を行った項目を抜粋して掲載しています。説明は割愛させていただきますが、またご確認ください。

続いて、上半期の主な成果について説明します。113ページをご覧ください。

上段、大阪府立大学の上半期実績における成果です。

教育についての1つ目、No.5「産学協同による人材育成」について、文科省「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」において、16名の採択者を決定。博士後期課程学生の経済支援及びカリキュラム支援を実施しました。

次に、「新型コロナウイルス感染症の影響及び対策等」については、No.28「教育研究活動のグローバル化」について、オンライン留学プログラムを計13件実施し、36名が参加いたしました。

続いて中段、大阪市立大学の上半期主な成果についてです。＜教育＞についての1つ目、No.31「学士課程における教育の充実」では、昨年度に引き続き、オンラインでの授業を余儀なくされましたが、昨年度の経験を踏まえつつ、各科目の授業を順調に実施しています。

次に、「新型コロナウイルス感染症の影響及び対策等」については、附属病院の地域の拠点病院としての取り組みとして、新型コロナウイルス感染症患者の受入を行いながら、3次救急の受入を継続。府市要請に基づき、大阪コロナ重症センターや十三市民病院に医師派遣対応を実施しています。

続いて、ページをめくっていただき、高専の上半期主な成果です。

＜教育＞については、No.68「3ポリシーに基づく内部質保証体制の整備」については、高専改革案に則ったアドミッションポリシー、新コースのディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを策定し文科省へ届け出ました。

No.71「キャリアサポートの充実」について、2022年卒業予定の就職希望者の就職内定率が、100%となっています。

最後に、法人運営に関する取り組みについてです。

4つ目の項目、No.120の「2つの新機能の体制整備」については、「都市シンクタンク機能」や「技術インキュベーション機能」の具現化に向け、「イノベーション・アカデミー構想」を、法人を挙げて推進することとしました。

また、大阪公立大学「イノベーション・アカデミー構想」（案）を作成し、資金的な手立てについて、国、大阪府市と協議を開始しております。

大学統合に関する取り組みについては、後程ご報告いたします。以上が上半期の主な成果の説明となります。年度計画の各項目の取り組みや自己評価につきましては、別冊資料に詳細を記載しておりますので、そちらでご確認ください。

続きまして、年度実績の自己評価の考え方について、115ページをお開き下さい。前回6月の経営審議会において再検討を求められた自己評価基準について、説明します。

委員からの意見は、資料下の四角囲みに記載のとおり、「IV評価とV評価の差があまりついていないこと」「I評価とV評価をできるだけ出さないよう基準を作っているようにしか見えない。特に110%は見直しをしていただきたい」とのことでした。このご意見を受け、理事長をトップに法人役員などが入った会議体で検討し、見直しを行いました。

116ページをお開き下さい。新たな評価基準、評価の方法について説明します。まず、達成水準ごとの評価について、左側に新基準、右側に現行の評価基準を記載しておりますが、

5 評価と 4 評価の差が分からないとのご意見を踏まえ、5 評価にする基準を 120%以上とします。ただし、計画や達成水準によっては、簡単に 120%を超えられるものもありますので、5 評価をつけるのは「120%以上、かつ顕著な実績又は特に優れた成果が認められるもの」としています。

また、計画どおり進捗しているという評価の 3 評価が、現在の 90%以上、110%未満の範囲のところで、110%を見直すべきとのご意見があったことを受けまして、よりメリハリがつくよう、90%以上、105%未満といたしました。

小項目ごとの評価については、達成水準の評価を終えたのち、平均値を算出して行います。5 段階評価の基準は、先ほどの達成水準ごとの評価基準を準用したものとしています。その下の図は、ご説明しました自己評価について、「評価方法のイメージ」になります。

なお、ご参考として、法人の 2019 年度、2020 年度の実績と、他の国公立大学の自己評価の状況を添付しています。自己評価基準の変更の説明は、以上になります。

(上山委員)

前よりはメリハリはついているんですけど、この後ろの「国公立大学法人の自己評価」について、他の国公立大学の例がいっぱい出ていて、これが先の女性教員在籍比率等の<参考>と非常に似通っていて、この京都府立大学とか兵庫県立大学は、若干自己評価にメリハリがついていますけれど、国立大学は全滅ですよ。なので、国立大学に追いつこうというふうなことは決して目指されないようお願いしたいと思います。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

3 新大学設置の取組状況について

(柴山課長)

新大学の検討状況について説明いたします。新大学については、昨年の 10 月に設置申請を行い、8 月 27 日に設置認可をいただきました。続く大阪府・大阪市の議会、9 月 30 日に大阪市会、10 月 11 日に大阪府議会になりますが、中期目標の変更や定款の変更について認められております。この新大学設置に伴う本法人の定款の一部変更は、次の資料 125 ページをご覧くださいなのですが、大学統合に伴う最小限の文言修正となっており、附則で、大阪府立大学と大阪市立大学が、在学する者がいなくなるまでの間存続することに伴う必要な読み替えが規定されているところです。現在、国への変更申請がなされており、年内若しくは年明けには認可される見込みです。

また、新大学において徴収する料金の上限についても、これまで大阪府立大学、大阪市立大学で異なっていたものについて統一し、議会の承認をいただいています。なお、授業料については、大阪府立大学、大阪市立大学とも同一金額であったため今回は変更しておりません。2 月～3 月の入試を経て、来年の 4 月に新大学を開設しますが、その後、学生の入学状

況などの履行状況等の調査に対応していく必要があります。

開学までの取り組み状況ですが、大学における各種制度の統一等について、それぞれのWGや委員会で検討・実施をしているところで、取得可能な資格等についても手続きをすすめております。教職課程についてはすでに認定をいただいておりますが、看護師、管理栄養士など12種類については、開学まで認可いただくべく取り組みを進めております。

広報ですが、新大学認可後、知事、市長も交えて会見を実施し、多くのメディアに取り上げていただきました。10月26日には、大阪公立大学として初めてのメディア懇談会を実施し、多くのメディアの方に参加いただきました。新大学のPRは、近畿だけでなく、首都圏や中部・北陸などの隣接エリアの認知度、学生獲得をめざし実施しております。

右側に移り入試の項目ですが、受験生獲得のための取り組みとして説明会を開催してきました。夏に行われましたオープンキャンパスや入試説明会については、コロナの影響もあり、Webでの開催やソーシャルディスタンス確保のため、どうしても参加人数が限られてきますが、それでも多くの方の参加をいただいております。オープンキャンパス参加者数の前年比249.2%増や各説明会の参加状況も増加していることから、新大学への興味を多くの方に持っていただいていると考えられます。ただ、参加地域の結果では、近畿地区からの参加が多いため、今後は、近畿圏以外での説明会等の開催が必要と考えております。なお、本年度の近畿以外の広報活動として関西大学とともに来場型の合同入試説明会を11月には福岡、広島で実施し、12月には名古屋、岡山での開催を予定しています。広報の報告とも重なるのですが、資料137ページに記載のとおり、「総合知で、超えていく大学。」をキャッチコピーとし、開学までの期間に様々な形で各種広告・広報展開を実施してまいります。

左に戻り、学生支援の項目ですが、クラブサークルの統合については、310の団体のうち、両大学に同じものがない約80団体の調整を残すのみとなっておりますが、もうすぐ完了する予定です。

都市シンクタンク・技術インキュベーション関連では、各キャンパスでリビングラボ機能を展開するイノベーション・アカデミー構想を策定し、具体の推進に向けた議論を続けるとともに、国や大阪府・大阪市と課題解決に向けた連携等についても協議を始めたところです。説明は以上です。

(福島委員)

「開学までの重点取組み項目」の「都市シンクタンク・技術インキュベーション」の、「イノベーション・アカデミー構想」。ここで「イノベーション・アカデミー構想推進小WGを計3回実施した」とある。これは前も辰巳砂副理事長にお聞きしましたが、進捗や発表時期・内容についてお聞かせいただきたい。これはいつも言っていますが、新大学の目玉として打ち出すべきだと思う。ただこういったことは実はどこの大学もやっていますので、基本的な取り組みに加え、打ち出し方も含めて差別化のようなものを行い、全面に打ち出していたらよいと思う。もし何か実施していることがあれば、少しお聞かせいただければと思い

ます。

(酒井理事)

検討の作業的な部分については私のほうからお答えさせていただきます。6月の経営審議会を受けて、早速法人としてWGを作り検討を進めています。

具体的には、各キャンパスで分かれますので、そこに産学官のリビングラボ、みんなが集まって共同プロジェクトを企画・検討したり推進したりする機能をハード、ソフト両方を繋げるような形で整備するということが大きな流れで、それを全学ネットワーク型のイノベーションエコシステムとして、10年間を見通した形で、森之宮の1.5期も見通していますので、その全体構想というのをまとめかけているところでもあります。新大学スタート段階のしかるべき時期に、大学として進めていることを発表するための準備を進めているというふうにご理解いただければいいと思います。

具体的なお金の裏打ちですが、これは非常に厳しくて、918億円のイニシャルコストは、大阪府・大阪市から措置していただいている中には入っておりませんので、大学の自主努力で財源をかき集めていかないとはいけません。その分はふるさと納税を大阪府・大阪市・堺市にお願いして、全体総事業費は3年間で21億円を想定しておりまして、その約半分をふるさと納税、残りの半分を国の交付金を充てるということで、今大阪府と国で調整をお願いしているという状況であります。

ですから、何とか形になるように物としてまとめるということと、辰巳砂副理事長に発表していただきたいですが、まとめて大学として発表するというのと、具体の作業としては新大学開学と同時に事業を展開すると、そういう流れで進めております。

(辰巳砂副理事長)

今の説明のとおりで、4月に法人を挙げて新大学の目玉として「イノベーション・アカデミー構想」を推進していきますということで、法人を中心にWGについても、イノベーション・アカデミー構想推進WGとして実施しました。当初は中百舌鳥や森之宮というところの話だけをさせていただいておりましたが、今説明があったように全てのキャンパスにネットワーク型のイノベーションエコシステムの拠点をつくるという形で、そこで産学官の共創を進めていく。やはりキャンパスごとに特徴があるので、それぞれ特徴のあるリビングラボにしていこうということです。

ただ、本部機能としては、森之宮を本部として設けることとし、新キャンパスができるのが2025年からになります。第1.5期森之宮キャンパス整備の2027年に、森之宮キャンパスに情報学研究科が移転しますが、ソフト事業は全てのところで回していきます。ですから、後はウイングなんですけれども、特に中百舌鳥はハブ機能を持たせて、中百舌鳥特有の環境エネルギー等を中心とした展開を行い、そういうイノベーションエコシステム拠点にいきます。それぞれの拠点を有機的に結びつけて、先ほどから出ています「総合知を駆使している様々な社会課題を解決に持っていこう」というふう考えているところです。

打ち出しは、やはり新大学が発足するところで大きく打ち出したいと思っておりますが、今

話がありましたように「ふるさと納税の企業版の立ち上げと併せて国の交付金を充てる」というところが今一番佳境に入っている状況です。私自身は、今は例えば卒業生等の周年事業を介した寄附活動といったところからスタートしておりますけれども、企業としてのそういう寄附が頂けるような状況になったら、大々的に展開していくというふうに思っております。以上です。

(福島委員)

期待しています。ネットワーク型で実施するのはよいが、やはり私はこういうのはリアルだと思います。だからネットワーク型プラスリアル等、いわゆるハイブリッドのようなことを加味されたほうがよいと思います。

それと発表のときに、産官学として企業がどこか入ってないといけない。財源で苦勞されているから、ふるさと納税の知恵はよいことだと思いますけれども、日本で名の通った会社で数社、大阪でなくても東京でもよいと思うので、スタートのときには「まさに全日本の産官学だ」といえるような仕組みを作られたほうがよいと思います。大学でやるのは当たり前じゃないかと。「私のところ、拠点ごとに皆強みがあるからやるよ」と。それもなんら問題ないと思いますが、どこの大学もたくさん行っている。ベンチャー企業でもいいですけどやはりみんなが知っているような企業を1つは入れて実施してほしいと思います。まだ今から4か月ありますので、金額の多寡は別として、新大学がスタートするときはこういった企業を交えた産官学として何かされたほうが、スタートするにはいいと思います。これは私の提案です。お金を出してもらって企業と一緒にやるというのは難しい面があると思いますが、ぜひ実施したほうがよいと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。大阪府・大阪市と、それから民間も含めた情報のネットワークとか、プラットフォームをつくるというのは1つの目玉になるのかなと思っております。ありがとうございます。

4 両大学の学長選考会議の結果について

(石井課長)

学長選考会議事務局からご報告します。大阪市立大学については、2022年3月末で荒川学長の任期が満了することに伴い、10月18日に第1回学長選考会議を開催しました。学長選考会議規程等の規程を制定するとともに、次期学長選考対象者として、大阪公立大学学長予定者である辰巳砂副理事長が選定されました。11月24日から所信表明を学内に公表のうえ、12月7日に第2回学長選考会議を開催し、議論いただいた結果、辰巳砂副理事長が次期学長予定者として選考されました。選考理由等は資料記載のとおりでございます。

大阪府立大学については、現辰巳砂学長の任期は2023年3月末でございますが、大阪市立大学と同時期に選考を行うことで、大阪公立大学発足時から2024年度末までの3大学の執行体制が確定することから、今年度選考を行うこととなりました。大阪市立大学と同様に

10月18日に学長選考会議を開催し、学長選考会議規程等の規程を制定するとともに、次期学長選考対象者として辰巳砂学長が選定され、議論の結果、辰巳砂学長の再任が決定しました。選考理由等は資料記載のとおりでございます。

(福島委員)

度々ですが御礼だけ。両大学の学長選考会議の議長を務めさせていただきまして、今回、委員の皆様方の非常に活発なご議論によりまして、おかげさまで辰巳砂先生というすばらしい学長を選考できました。本当によきトップ人材を選考できたということで、私自身も大変うれしく思っておりますし、選考会議の委員の皆さんに御礼を申し上げたいと思っております。

それと現在、大阪市立大学の病院長を選考中とお聞きいたしましたけれど、まさに大阪市立大学の病院長というのはコロナ禍の下、従来にも増して本当に重要なポストであり、病院経営の要となる場所だと思っております。理事長からは常日頃、広く人材を求めようと言われておりますけれど、今回の選考はどうなっているのかということをお聞きいただければと思います。

(西澤理事長)

12月10日から大阪公立大学医学部附属病院長候補者推薦等に関する公示を行い、公募を始めております。1月4日に締め切るということになっており、今回はコロナ禍の影響もあってだと思いますが、少し期間が短かったということと、それから「委員会の中で選考会議委員を除く医学研究科の教員のうち医学部附属病院の部長又はセンター長である者から5名の推薦が要る」というような、少し条件が厳しくなったと思っております。少し選考範囲が狭まったかもしれないのですが、これは選考委員会で決めていただいて、それを公正に検討していただくということで現在進行中でございます。

(福島委員)

大阪市立大学の病院長は、このコロナ禍で従来にも増して大事なポストだと思いますので、ぜひ適切なすばらしい方を選考していただければと思います。病院長は経営審議会とは別の会議で決定されるのですよね。要望でいいですよね。

(西澤理事長)

経営審議会で決定されるわけではないです。

(福島委員)

では仕方ないです。ぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

(西澤理事長)

大変重要な時期になっておりますし、特にポストコロナのフェーズに入っていく可能性がありますので、医療ではかなり大きな問題を抱え込んでいます。といいますのは、コロナ禍のときは補助金が出ますけれど、コロナが終わったら補助金は一切出ませんので、そのしわ寄せがかなり来るんじゃないかということをお聞きしております。この辺は病院長共々いろいろ

いろと相談しているところでございます。ありがとうございます。

(福島委員)

よろしく申し上げます。

(西澤理事長)

辰巳砂副理事長から一言、新学長としての所信表明を。挨拶させていただきたいと思いません。

(辰巳砂副理事長)

大阪市立大学と大阪府立大学の学長予定者になりまして、これで 3 つの大学の学長予定者ということになり、改めてこの責任の重さに身の引き締まる思いです。

昨日は大阪市立大学で学生・教職員の方を集めた所信表明会というものを催していただきました。リアルで 150 名程度、オンラインで 250 名程度の参加があり、直接大阪市立大学の皆さんに私からお話しができたことを大変うれしく思っております。非常に伝統のある 2 つの大学のいいところ取りをうまくしていき、先ほどから出ているとおり「大阪の知の拠点になる」ということと、「高度研究型大学」の 2 つを両立するような方向に導いていきたいなと思います。そのためには、両大学の教職員・学生が一丸となるとともに、法人と大学が一体となって進めていかなければなりません。すべての構成員の調和というものが非常に大事になるのではないか、というお話を昨日させていただきました。

経営審議会委員の皆様におかれましては、ぜひ今後も引き続きご指導・ご支援を賜りますようお願い申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

(西澤理事長)

ありがとうございます。実は私も昨日の大阪市立大学での所信表明会をオンラインで聞かせていただいておりますが、少し感激しまして、辰巳砂副理事長が大阪市立大学の歴史・伝統を非常に踏まえたお話しをされたので、これは学生諸君にとってもきっと感じるどころがあったのではないかというふうに感じました。本当に良い所信演説ではなかったかと思っております。