

令和3年度 第3回 公立大学法人大阪経営審議会 議事録

日 時 令和4年3月22日(火) 午後2時00分～午後4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・相良理事・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2回公立大学法人大阪経営審議会

【審議事項】

- 1 令和4年度年度計画(案)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 令和4年度予算(案)について
理事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。
- 3 堺市衛生研究所中百舌鳥キャンパス内への移転検討(案)について
理事長及び事務局施設整備担当部長から説明があり、原案のとおり承認された。

【報告事項】

- 1 女性教職員に関する中長期的な達成数値目標及び支援策等について
理事長及び事務局人事課長から報告があった。
- 2 大阪公立大学学則について
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。
- 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 大阪公立大学医学部附属病院のガバナンス改革について
理事長及び事務局次長兼医学部・附属病院事務局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

理事長及び高橋副学長から報告があった。

II 主な意見内容

【報告事項】

1 女性教職員に関する中長期的な達成数値目標及び支援策等について

(後述)

2 大阪公立大学学則について

(後述)

3 新大学設置の取組状況について

(後述)

4 大阪公立大学医学部附属病院のガバナンス改革について

(後述)

5 経営審議会での論点の取組状況について

(高橋副学長)

まず、大阪公立大学として初めて実施した一般選抜(学部・学域)の志願状況ですが、別置き資料 p1(志願状況)の「A.志願者数」の通り大学全体の志願者数は、国公立大学で最大となる 13,188 名となりました。

新たな特別選抜の実施や募集人員等の入試制度の変更があり、学科・学類の統合先も複数にまたがることから、単純に比較することはできませんが、一般選抜全体の倍率は、昨年度の 2 大学合計と同じ 5.4 倍という結果となりました。

主な要因としては、別置き資料 p1(志願状況)の「B. 大学入学共通テスト」に記載の通り、出願のベースとなる大学入学共通テストが大幅に難化し、5 教科(900 点満点)の平均点が文系で 507~508 点、理系で 510~513 点と前身の大学入試センター試験を通して過去最低と推定されており、そのことから、別置き資料 p1(志願状況)の「C. 国公立大 志望動向 前年比(2022/2021)」によりますと、大学入学共通テストの配点ウエイトが高い、難関国立大学以外の志望者の安全志向が顕著となり、特に準難関国公立大学とされている本学の志望層の縮小がみられました。

入試日程別では、前期が 2.7 倍、後期が 8.4 倍と減少する一方、中期は大幅に増加し、府大時の実績を通して過去最高となる初の 6,000 名突破の 14 倍の志願者数となりました。中期の大幅増は、対象の工学部の統合による建築等の学科の増加や、国公立大学の前期日程・後期日程に次ぐ 3 つ目の併願先として、安全志向から注目されたものと考えられます。

なお、後期の倍率が前期と比べて高いのは、募集人員が少なく、また実施している大学・学部も前期日程に比べて少ないことによります。

そして、各学部・学域の状況は別置き資料 p2「2022 年度 大阪公立大学 一般選抜(学

部・学域) 志願結果」の通りです。詳細は、今後の分析となりますが、別置き資料 p1 (志願状況) の「B. 大学入学共通テスト」の[(前年差が大きい) 科目別平均点]に記載のように多くの科目で過去最低の平均点が発生したことから、各学部・学域で利用する大学入学共通テストの科目別の配点比率が、その後の志願に大きく影響したものと考えられます。以上が現時点の志願結果の概要となります。

また、大阪公立大学では開学と同時に、入試について全学的視点で戦略的かつ迅速に取り組む組織としての入試推進本部と、高大接続改革や入学者選抜にかかる各種データの調査・研究を「持続的」に行い、入試改善等に取り組む専門の組織としてのアドミッションセンターを4月から設置します。アドミッションセンターでは、2025年度入試へ向けた新学習指導要領への対応と新大学の入学者選抜の点検・改善を始めとし、「企画・立案」・「調査・分析」・「入試広報」を3本の柱として、「入試制度設計の支援」や「入学者追跡調査等による入試結果の検証・改善」そして「募集広報活動の企画立案」等の機能構築を進めていく予定です。簡単ですが全体の説明は以上となります。

(土屋委員)

倍率に加えて、難易度はどういう状態だったのですか。と言いますのは、先ほどお話もありましたが、「滑り止めというより、まず第1番目に選択してもらえような大学を目指そうじゃないか」ということを言われてました。今のお話ですと、倍率は全体では5.4倍で従前どおりでありそれなりに評価するとのことでしたが、難易度はどうだったかわかりますか。

(高橋副学長)

実際の受験生についてはこれから分析をしないとイケないのですが、具体的に予備校等が付ける難易度、いわゆる偏差値なのですが、大阪公立大学はまだ一回も入試をしていないので、予備校も基本的にこれまでの大阪府立大学・大阪市立大学の偏差値から大きく変えることはできないのです。例えば「一部の学部・学科では神戸大学より難しくなるだろう」という予想をしていても、「神戸大学より偏差値を上げる」というようなことは予備校ではなかなかできないというふうに言われております。

ですので恐らく偏差値はそこまで大きく変わっていないのかなというのと、だからこれからそこを、実際の分析等も含めて、高校あるいは予備校等にも、大阪公立大学はそういった大学と比するというかさらに上に行けるというようなことをアピールしていく、そのための分析もしていかないとイケないと考えております。

4 大阪公立大学医学部附属病院のガバナンス改革について

(川上事務局長)

事務局次長兼医学部・附属病院事務局長の川上です。私のほうから説明させていただきます。まず今回の病院長選考会議にかかる経過について説明させていただきます。報告事項4別置き資料「経営審議会限り」の記載のある、委員本席にのみ配布させていただいて

いる資料を基に説明させていただきます。

まず、2021年10月27日の役員会で、規程に基づきまして病院長先行会議の委員構成を承認した上で外部委員を選出し、2021年12月8日の第1回病院長選考会議で河田医学研究科長が議長に選出されました。2021年12月10日に推薦募集が始まり、2022年1月4日、現病院長、荒川学長、現副院長、大畑理事の4人が候補者となりました。現病院長と現副院長は後に辞退されました。そのうち1名が選考委員であったため、教授会にて新たな選考委員を選出する時間が必要となりまして、当初の予定では2回目の選考会議で推薦者を決定する予定でしたが、2022年1月31日の3回目の病院長選考会議で推薦者を決定することとなりました。

第3回病院長選考会議におきまして、理事長が冒頭挨拶で複数候補推薦の依頼を行い、荒川候補、大畑候補のこの2名に対し、議長、内部委員3名の計4名が荒川候補を評価、外部委員2名は大畑候補を評価するという状況になりました。

外部委員からは複数推薦を求める声が上がりましたが、荒川候補単独推薦で会議は終了いたしました。2022年2月10日に臨時役員会が開催されまして、協議の上、荒川候補の単独推薦が報告された場合、一旦留保することと合わせて、理事長による働きかけがあったとされたため、役員による内部委員に対するヒアリングを実施することといたしました。

資料をめくっていただいて、資料1に、その概要を記載していますので、後ほど御参照ください。もとに戻っていただきまして、2月22日にヒアリングを行いまして、「理事長からの内部委員への働きかけがあり圧力を感じた」、「複数推薦の場合、大畑候補が任命されることを恐れた」などの声がありました。

その後、2022年3月9日に理事2名から経緯、ヒアリングでの発言内容、ヒアリング実施者の意見を監事に報告いたしました。

3月10日に臨時役員会を開催いたしました。資料をめくっていただいて、資料2をご覧いただきたいと思います。理事長に対し、ヒアリング結果、ヒアリングを受けた意見が報告された後、「1、選考会議プロセスにおける理事長の言動に対して反省を求めること。2、速やかに任命権者として責任ある判断を行うこと。3、コミュニケーションの改善を行うこと」を勧告することが提案されました。

参加した理事からは、「選考会議に規程の整備と再選考を依頼し、暫定措置として他の人を任命すべき」、あるいは「将来に重大な影響を及ぼす案件であり、府民、市民感覚をどのように踏まえるかという観点も含めて検討いただきたい」、あるいは「選考会議は独立した組織であり、任命権者としての選考会議の決定を尊重すべき、今回選考された候補は医学部附属病院の各職域から強く支持されていることを踏まえ、できるだけ早く認めるべきである。もしこれ以上まとまらない場合は、第三者委員会を立ち上げて議論すべき」、あるいは「今回の件は特にコミュニケーション不足が多い、理事長と学長には、よく連携いただき、新大学をよりよいものにしてほしい」などの意見が出されまして、その

上で提案された勧告案について全員が賛成し審議を終えました。

審議終了後、西澤理事長からは次のような発言がありました。勧告1につきましては、任命権者として学長が病院長になるという法人ガバナンス上好ましくない事態を何とか避けなければならないという思いで、内部委員、外部委員にお願いしたが、結果として不快な思いをさせてしまったことにはおわび申し上げます。勧告2については、今後の大学運営の在り方を踏まえ、学長の意向を尊重しながら任命権者として熟慮の上、責任ある判断を行う。勧告3については、任命権者としての責任ある判断を期待することと合わせて、勧告の趣旨に沿った話合いを行うとのことでした。

資料のp1にお戻りいただけますでしょうか。こちらの最後ですけれども、3月公開の臨時役員会終了後、理事長は選考会議の結果を受領し、本日3月22日火曜日午前、選考会議議長に対しまして、大阪公立大学医学部附属病院長の再選考を文書で依頼されました。経過は以上でございます。

(西澤理事長)

ありがとうございます。私からも追加をさせていただきたいと思います。今回の大阪公立大学医学部附属病院長は、その任期のスタートを新大学と同じくするものでございまして、その選考というのは極めて重要な意味を持つものと考えています。選考会議では荒川候補の単独推薦という報告書ももらっていました。荒川副理事長には長年、大阪市立大学の学長として、現在もですけれど、医学部はもとより大学全体の発展のために貢献をいただいてまいりました。その奉公精神は誠に大きいものであると思っております。

しかしながら、学長ご自身が自らの組織機関である病院の病院長選考の候補者となり、病院長選考会議から病院長候補者として単独推薦されましても、残念ながら任命権者としては法人ガバナンス上好ましくないとしかしいようがございません。また今回の選考にあたりましては、規程そのものの不備や、任命権者として意見が分かれた場合における複数推薦をお願いし、選考会議では意見が分かれたにも関わらず結果として単独推薦となったことなど、課題があったのではないかと考えています。

こうしたことから任命権者としては、熟慮に熟慮を重ねた結果、選考会議議長及び委員の皆様には大変にご苦勞をかけ、また誠に心苦しい思いではございますけれども、本日選考会議議長に対し改めて病院長の選考をし直すことをご依頼申し上げます。

なお、選考会議に当たりましては、大学附属病院のガバナンス改革の方向性に沿った内容となるよう、大阪公立大学医学部附属病院長選考会議規程を制定いたしますので、その新たな規程に基づいて選考いただくようご依頼申し上げます。

また、現病院長の任期が2022年3月31日までですので、4月1日から選考会議において病院長が再選考されるまでの間、副院長の中から病院長職務代理者を任命したいと考えております。報告は以上でございます。何かご意見ございましたらお願いいたします。

(平田理事)

病院のことですので、前任の病院長としてお時間をいただきたいと思います。今日、経

営審議会の委員方に選考会議のほうから資料を預かって来ましたので、少し長くなるのですけれども、文書を読ませていただきたいと思います。

大阪市立大学医学部附属病院規程は、第3条第4項において、「その病院長を選考するため病院長選考会議を設置し、同選考会議で病院長を選考するという制度を定め、同選考会議の選考結果に基づき病院長候補に対する学長の申し出と理事長の任命行為がなされること」と規定されております。そして同規程に基づき、大阪市立大学医学部附属病院におきましては、これまでも病院長選考会議において候補者を1名に絞り、病院長の選考がなされてきた経緯がございます。

今回のガバナンスというのは、過去理事長や学長が病院長選考にあたった他の施設において医療事故が多発いたしました。それを防止するために、病院長選考に関しては理事長や学長から独立して透明性を担保した形で病院長選考をしましょうというようなことで規定されて、今回はその規程に基づいて独立性、透明性を担保して委員会が行われたというように理解しております。その委員会において、候補者の中から病院長の資質に対してよりふさわしい人として1名が選ばれ、それが学長に報告されて理事長にあがっていったと。そこで、今回のようなお話が出ていると思いますけれども、今コロナの対応や、今後災害等が起こった際に医療現場に病院長が不在というのは非常に大きな混乱を起こしますし、病院の運営・経営に大きな支障をきたすと考えられます。安全で適切な医療を提供するという病院の本来の役割を果たせない恐れがございますので、それこそ府民・市民の信頼を損ねることになると思います。

今後、新大学の開学を迎え、大阪公立大学医学部附属病院としての規程整備を進めていく上でさらなるガバナンス改革を必要とされるならば、今後それについて検討を進めていただくことには異存はございません。ただその際には、法人執行部の一方的な理論を押しつけるのではなく、他大学の状況も改めて十分調査いただき、医学部・病院・現場と十分議論を重ねられて、真に改革提言の趣旨を踏まえたものになるように用意いただきたいと個人的には思います。改革の趣旨はあくまでも医療安全の確保であり、任命権の担保ではないということをお願いしたいと思います。

しかしながら、今後のガバナンス改革の必要性をもって今回の病院長選考は不当であるということにはならないというように個人的に考えます。今回の病院長選考・任命と今回の報告事項4「大阪公立大学医学部附属病院のガバナンス改革について」とは別の問題であり、理事長におかれましては速やかに次期病院長の任命を決定いただきたいと思います。病院全体として考えているということでございます。お時間をいただいて申し訳ありません。

(西澤理事長)

他にご意見はございますか。

(荒川副理事長)

当該者が話すのも控えるべきかと思うのですけれども、一つお聞きしたいのは、任命権者が任命しないということを決められたということなので、その理由を明らかにしていた

だく必要があると思います。例えば「法人のガバナンスが保てない」とおっしゃったのは具体的にどういうことなのでしょう。

(西澤理事長)

「ガバナンスが保てない」というのは、例えば現学長が附属の施設の長である病院長に立候補するということは、現時点での選考会議の中には今までに属していた人たちが選考委員になっているということにありまして、そのままの関係がそのまま成立した形で選考が行われているということがまず第1にあると思います。それからもう1つは、やはり市民・府民感覚から言いますと、学長というのはトップにいる人でありますから、その人が附属の施設の長になるということは、これはどちらかといえば天下りあるいは横滑りといったような人事に見えてしまう。そういったこともガバナンス上、問題があるのではないかと思います。

(荒川副理事長)

天下りを防ぐために厳然とした選考会議が開かれていると僕は理解しているのですが、そこで何を求めているかということ、特定機能病院として適切な病院長の要件をきちんと備えているかどうかということです。特定機能病院では医療安全が特に重視されることが多く、医療安全の面において、特定機能病院の病院長としての資質や能力が最も備わっている人を選ぶということが基本になっているわけです。

ですから、そのために「広く人材を集める」ということで様々な制限を外して、多くの人が基本的には公募できるという形にしている中で、学長であったから、あるいは他の職業であったからといって、その人を排除するという、そういう理論にはならないと私は思うのですが、それがガバナンスとどう関係があるのかということと、ほとんどの場合は選考委員よりも上司の人が病院長やあるいは医学部長などに候補として挙がってくるわけなので、差の大小があったとしても同じようなことが言えるわけで、その中で厳正な選考を行い決めていくという、ルールに従ったプロセスを経ているわけで、それに対して市民・府民が「それは天下りだ」というふうなことをおっしゃるのであれば、むしろ理事長からそうではないということを説明していただく義務があるのではないかと思います、いかがですか。

(西澤理事長)

病院長選考会議は、医療安全ということを念頭におきながら、人格や医療経験、医療運営に対して選考するというところでありますけれども、今回、私は病院長選考会議にオブザーバーで入らせていただいておりますけれども、あまりその点について十分に検討し尽くされていないというのは、はっきりしたことはないかと思います。むしろ、他の条件のもとでのディスカッションが大半であったということで、少し私自身は病院長選考会議での違和感を感じているということでございます。

(荒川副理事長)

申し訳ないですが、ここで議論することでもないですが、最初に、先ほど

のところでもありましたけれども、選考過程において、まだ候補者も立候補していない段階で、なぜ複数の人を選考会議では挙げてくれというふうにおっしゃったのか、僕はその辺がちょっと理解できないのですけれども。1名であつてもいいですし、もし差がつかなければ2名挙げてよいと思うのですけれども、わざわざ2名を挙げてくれ、というふうなことを冒頭におっしゃったことや、そういったことが理事長の思いの前提にあるわけですよ。ですので、そのことに従わなかったというのは、選考会議の独立性、中立性が守られたということに他なりません。理事長の意のままに選考を進めるのが選考会議の目的ではありませんから。だからその意図はどういうことだったのか、と。

(西澤理事長)

かなりとんでもない誤解を招いていると思いますけれど、国立大学なんかは病院長選考についてのディスカッションを行っておられて、そして提言も出されておりますけれども、その中で一番重要なポイントは、選考会議がその資質を選考し、そして最終的に上位2名を候補者として挙げることによって、任命者が総合的にそれを判断するということが、提言の中でかなり大きな骨子の中に入っております。そういう意味で最初に申し上げたということでございます。

(上山委員)

資料も拝見して、皆様かなり真剣に議論をされていたと思うんですが、私個人の感想ですけれども、早く決めるべきではあるのは、全くそうだと思います。今回のこの選考プロセスで、今日の配布資料の「報告事項4別置き資料(経営審議会限り)」ですね。これの4ページが非常に気になるんです。第3回病院長選考会議の議事録を見ますと、委員が合計7名おられるんですが、そのうち4名が内部の、医学部の関係者であつて、外部の方が3名おられて、皆さん医療のプロだというわけです。もともとこれは会議の資料として2人の候補者の強いところ、弱いところを丸バツ表を作って、その表は内部委員4人で作りましと、そういうものを配られた。そして「外部の方ご判断ください」みたいな会議運営になっていた。これは選考会議としてそもそも成立していない。運営の仕方が悪いのか、あるいはもしかすると、この選考会議の委員の選抜プロセスあるいは議事運営の規則とか、そういったところに改良の余地があるのか状況証拠としてやこういう選考プロセスというのはよろしくない。

それで、しかも今日お話を聞いていても、かなり関係者の間で意見のずれがある。ということに照らすと、これは選考会議の作り方そのものも含めて一旦やり直したほうがいいと思います。内部の方が4人で外部の方が3人、議長が学部長というのも、よそにもあるかもしれませんが、よそも遅れている可能性がある。そもそもあるべき姿ってどういうものなのか。例えば医療と関係のない経営のプロの人に入っていただくとか、多数決にはしないけれどもオブザーバー的な人も参加するようにするとか、もう少し透明性・妥当性というところを確保しないと。ここで意見が不一致になっているわけですが、その手前の選考会議自体の透明性がどうなんだという状況です。賛成・反対、両方の方がおられると思

いますが、それぞれにとってこのまま突き進むのはよくない。

私立の大学であれば問題ないのかもしれないけれど公立大学なので、やっぱり、「天下りじゃないか」と言われることは恐らく必至であって、そういう意味では選ぶにしても選ばないにしても、きちっとした理由の説明が必要になる。「選考会議で選んだ結果、こういう方になりました。それは天下りではない」というのであれば、かなり掘り下げた理論というか説明責任が要求される。

仮に、例えば新大学を作ったときで非常に大事な課題があるんだとか、何か災害の後の復旧だとか事故の後とか、特殊な理由があるのであれば余人をもって代えがたしということでOBの方がまた戻ってくるというのは、どこの世界でもあっていいと思う。しかし今そういう状況かどうかというところが私にはあまり理解ができない。ここはやはりものすごい説明責任がないと、天下り問題は、なかなか克服しにくい。

手続きについてはさっき追加の紙も配られましたけれど、河田さんがおっしゃるとおり、一定の、今ある手続きは踏んでいますと書かれていて、それはそうかもしれません。しかしこの議事の経過を見たり、他大学の例を見ても、選考会議が推薦したとおりに任命権者が決めていない例というのは多々ある。なので、任命権者が保留するということであれば、ここは一旦保留ということにならざるを得ない。

ただこれは非常に複雑な問題だし、他の委員の方も様々な角度からいろんな意見を持っておられると思う。私は今日結論を出す必要はないと思うけれども、共有すべきじゃないかと思います。各委員の方、是非それぞれコメントを頂ければと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます、いかがでございましょうか。

(福島委員)

福島ですけれど、私のほうから。私はまず、先ほど西澤理事長がお話しされましたガバナンス改革を実施するということについて、是非賛成、賛同したいというふうに思います。少し情緒的になるかもしれませんが、まず1つは、先ほど上山委員も言われていましたが、今回のこの病院長選考会議の議事録を見せていただきましたけれど、まだこんなクローズな、閉ざされた選考プロセス、会議をされているのかなということで、私は正直いってびっくりしましたし、残念だなという感じがいたしました。これが1点です。

それから2つ目。非常にこれは少し発言しにくい話で申し訳ないのですが、私は学長の荒川さんが病院長に立候補すると聞いて、はっきり言ってびっくりしたのですよ。

「嘘だろう」と思いました。しかも、大阪に日本で最大の大阪公立大学ができるよと、いろいろなものを、前を向いていこうという中に、荒川さん自身は医学の世界においても名声のある方だと思いますけれど、これは世の中の常識、社会通念でいきますと、表現は少し適切ではないのかもしれないけれど、時計の針を逆回りさせているわけですよ。逆に。本当に私は荒川先生を敬愛、尊敬しておりますけれど、まさに今言われたように、このコロナ禍のもとにあって、病院経営も大変なのだと、しかも大学としては新しい大学ができ

る。そういうときに、後任の病院長を俺はサポートすると、何かそういうことを私は荒川先生に求めたいと思いますね。これがたぶん、社会の常識だと思いますよ。荒川先生はいろいろ、俺でないとできないということで立候補されたとお聞きしたときはびっくりしましたけれど。いろいろあるかもしれませんが、これが社会の見方ですよ。

当然、ガバナンス手続きもひどいと思いますけれど、今2つ言いました、何か私は、「それは何か違うな」と、「私が愛すべき荒川先生ではないな」と、そういうふうに思いますね。これはちょっと情緒的なので、お許しいただきたいと思うのですけれど。何かおかしいですよ、この人事。やはり皆さん、大学の中、病院の中で非常に閉ざされた世界の議論ですよ。何か昭和時代のテレビドラマを見ているような議事録でしたよね。

でも新大学は、新大学の病院は、社会に貢献するのでしょうか。それですよ。そのときにこんな人事をして、「俺たちは社会の役に立つぞ」と、「コロナに打ち勝っていくよ」と、大阪市民・大阪府民・国民へ、そんなメッセージにはならないと思いますね。非常にフェジーで情緒的で論理性でないですけど、社会からはそういうふうに見られると思いますので、西澤理事長が言われているこのガバナンス改革について私は是非、賛同、賛成をしたいと思います。以上です。

(荒川副理事長)

個人に対してご意見いただきましたけれども、非常に大きな誤解が生じていると思います。私は決して自分で、天下りの的に病院長の役職にしがみついてもは全くありません。多数の人から望まれて、乞われてですね、応募すると決意したわけですけども、その背景にはいろいろな問題があるのですが、私自身のそういう思いでしがみついているわけでは決してないことは、ここではっきりと申し上げておきたいと思います。

福島先生は私も尊敬する方であるのですけれども、私自身は決して自分のために優先する人間ではないと信じる人は多くいると思いますし、私はずっと他利という、人のために役に立つということをするということでやってきました。ですから、天下りなんてとんでもないというような思いを、知らない市民に持っていただくのは仕方ないとは思いますが、僕をご存じの方々から、そのような人非人みたいな非難を浴びることは、僕はもう我慢ならないことです。私の人間性やこれまで行ってきたことを正確に見ていただいで、私という人間を評価して、このいろいろな経過を判断していただきたいというふうに思います。

(福島委員)

荒川先生、いいですか。私も過ぎた発言をしましたが、やはり、今回の人事をみた時にどうかという事ですよ。荒川先生は名声があって、すばらしい方だと思いますが、私はいろいろやり方があると思うんですよ。例えば「俺を名誉院長にしてよ」と、そして「俺が後任の委員長をびしばし鍛えるよ」と、例えばそういう事が荒川さんに求められる道の1つだったのではないかと思うんですよ。

(荒川副理事長)

それに関してはまた先生、個人的にここで言えないことも多々あるので、お話をさせていただきたいと思います。

(福島委員)

最後にひと言、私個人というより世の中が、社会が、そう見るということを、そこにいらっしゃる大学関係の方々にはよく認識していただきたいなと思います。私は個人ではないと、世の中の見方ですよということを是非、大学当局の方はよく自覚と理解をしていただきたいというのが私の最後のご意見です。以上です。長くなりましてすみません。

(西澤理事長)

ありがとうございます、他にございませんか。

(平田理事)

すみません、こんなにお時間をいただいて。経営審議会でこのような内容を取り上げさせていただくというの、少しおかしいような内容になるのですけれども。一応今回の選考プロセスに関して、理事長からのガバナンスというより圧力があったということが、報告事項4別置き資料にも記載されていますけれども、1候補に関しての理事長からの推薦といいたいまいしょうか、要請といいたいまいしょうか。内部委員、外部委員にも要請があったということは事実でございます。

そういうことで、やはり今回のことに関しては、このようなことをするよりも、まず公的な公表を目標にして、第三者委員会を立ち上げて、きちりと今回の事象に関して検証するというところから始めていただきたいというように思います。やはり今回のことをこのままなあなあにするのではなく、問題をきちり出してしまおうというプロセスも考えていただきたいというように思います。

(西澤理事長)

他、ご意見ございますでしょうか。

(大西委員)

大学のいろいろな人を決めていく手続きでは、病院長に関する規則としては、選考委員会の決定を、大学の機関でありますから学長が報告を受けて、その学長が任命権者である理事長に申し出て、特段のことがなければ理事長はそのとおりに任命をするということありますから、今回は非常に「特段のことがあった」というご判断だと思います。これは、全然あり得ない話ではないと思います。

他方、理事長がこのようにいろいろな方に働きかけましたとか、私は少し理解できなかったのは、理事長が病院長選考会議にオブザーバーとして入っておられたというのは、どういう権限なりどういう意図で入っておられたのかと思うんです。

そういう意味では、必ずしも従来の手続きを尊重した形で行われていなかったのかなと思います。

また、上山委員がおっしゃったように、議事録の中でも非常に方向性がはっきりしていて、これは病院というのは大きな組織で、内部の人たちのマンパワーの支援が、支持がな

ければ動かないところではありますので、多少そういった内部の方からの支持・支援ということがあるというのは分からないではないですが、やや、この審議の中では、議事録の読み方からすると、先ほどのような少し強引な感じはあろうかと思えます。

それで、私としては、お急ぎではあろうかと思えますが、やはり荒川先生が、学長であるという方が、いわば附属機関の選考会議の公募に応じるという形にしろ、そこにはいろいろな意味での付度があり得るということからすると、まっさらでの選考ではないのではないかというようなことはどうしても疑われますので、確かに急ぐのではありましようけれども、もう一度、理事長からもある意味独立した学内の方プラス外部の方々による検証を行っていただき、そして選考のやり直しをしていくというふうなことを考えていただいてはどうでしょうか。

(阪井委員)

これは手続き的にそこまでの瑕疵があるんだらうかというのは、正直法律家として思う部分もあります。ただ、先ほど上山委員がおっしゃったように、今回荒川先生という現在の大阪市立大学の学長で、その方が病院長になられるということになったときに、この公募されました、立候補されました、選任されましたというその手続きが、天下りでもない、きちんとしたルールにのっとったものですということの説明責任は、やはり法人として負うべきものだろうと。そこには真摯に向き合ってほしいと思うのですけれども、なかなかちょっと結論と言われると非常に難しい。だけれど少し、正直に言ってこれを拝見していて、先ほど大西委員がおっしゃったように、オブザーバーの方が、理事長が入られるというのは、やはり少し違和感がありますし、またそれなりの、やはり何か働きかけがあったのかなというところも、それはそれでガバナンスとしていかなものかなと正直思うんです。

とって、一から作り直すとなると、本当に基礎から作り直さなければならないから、この開学を迎える、もうすぐに病院長の任期が切れるこのタイミングで一から作り直すかというのは、なかなかそれで、短期間でそこできちんとできるんだらうかというのはありますし、その大事な船出を副院長の方に職務代行者でしていただくというのも、いいのかなというのは正直思うんですよね、こんな大事なところでというのは。そのところをやはりもう少し議論していただいて、本当にそんな簡単に「もうこれで一からやり直しましょう」ということになるのかというのは、申し訳ありませんけれども私としては、そこまでの瑕疵が手続き的にあったと言えるのかどうかというところから正直迷っております。

(土屋委員)

先ほどからいろいろ議論があって、私も今日頂いた資料を拝見させていただきまして、この選考会議自体は、形式的には特段瑕疵があるというふうには見えないのですけれども、内容的に拝見しますと、先程からいろいろと出ていますように、議長も含め内部委員で評価の丸バツをつけたり、外部と内部の委員の意見が、二分しているにも関わらず一本化を

あえてしてきたというようなこと等を考えていきますと、中にはいろいろな問題点もあったのかなと思います。ただ形式的には特に大きな瑕疵はなかったのではないかと思います。それが一つ。

それから二つ目は、私自身も正直驚いたんです。と言いますのは、一般的な視点から見ますと、公的機関のトップの役職にある方が、ある面においては同じ組織傘下の別のポストに、言わば、天下りの、持ち回りの、長期にわたり就くことに対しては、違和感があります。

加えて、事業の継承というものを円滑に進めていく事が、組織の命題だと思います。そういう事業の継承を円滑に進めていくためには、世代の交代というのも当然進めていくことが必要です。それは一般的には、民間の組織でしたら、通常のことと思います。そういう面でも違和感があるのは事実です。

そういうことを考えますと、一回整理し直すというのも一つの道なのかなという感想を持っています。

(生野委員)

生野ですけれども、もうやり直しということによいと思います。理事長はしっかり考えて。やり直し。よろしくお願いします。

(尾崎委員)

一応、このような選考会議をしておられて、それを完全に無視してしまうというのめいかなものかと思うし、その選考会議自身がいろいろ問題があったことも確かだし、今ここで改めて行うというのも野暮ではなく、どうして完全に無視できるのだという問題もあるので、なかなか難しいと思う。

ここはもう少し理事長と荒川先生が話をさせていただいて、コミュニケーションをとっていただいて、こういうことをしようとしたら荒川学長でなければならないのだ、そういうところをもっと明確にしてもらえれば理事長にもご理解いただけるのではないか。その辺が曖昧なままになっているからだめなのではないかと思っています。だから、コミュニケーションを十分に、と思うのです。

(西澤理事長)

ありがとうございます。本日は報告事項として皆様方のご意見をいただくということになりましたけれども、よろしいでしょうか。

(阪井委員)

1つだけ質問したいんですけど、頂いた報告事項4別置き資料の3ページのところに、「審議終了後、西澤理事長から次のような発言があった。」というところに、「今後の大学運営のあり方も踏まえ、学長の意向を尊重しながら、任命権者として熟慮の上、責任ある判断を行う。」と書いてあるのですが、正直、大阪市立大学の学長それから西澤理事長のお二人だけの話という…。

(西澤理事長)

学長というのは新大学の学長のことです。

(阪井委員)

新大学の学長ですね。西澤さんと荒川さんだけの話というよりも、辰巳砂先生のお話と
いうか、ここに書いてある「学長の意向」というのは、そういうことですよ。そうでは
ないのですか。

(西澤理事長)

辰巳砂学長のことです。

(阪井委員)

そうですね。その「学長の意向」というのは「尊重しながら」と書いてあるんですけ
れども、理事長はどのように受け止めておられるのですか、今回。

(辰巳砂副理事長)

難しいところで回ってきてまして、これは2回の臨時の役員会を、一旦報告を預かる
形で開催しています。そこで理事の皆さんの意見を出し合って、議事録的に記載されてい
ますけれども、いろいろな意見が出ています。その中には、やはりガバナンスといいま
すか、天下りに見えるという、そういう強い意見もありました。ただ私はどちらかとい
うと、新大学をうまくスタートさせたいという気持ちが非常に強いという意見を持ってい
ます。なので、そういうことを中心に申し上げました。ですけれども、そのところを最終
的に判断するのはやはり任命権者の理事長ですから、私の意見は申し上げましたけれ
ども、それを基に皆さんの意見も聞いていただいた上で最終判断をされたら、それを私は、
どのような判断をされても尊重します、というふうに答えています。

(荒川副理事長)

阪井委員がおっしゃったのは、臨時役員会の2回目のときですよ。そのときに辰巳砂
先生は、現場の意見を尊重して、選考会議の結果を重く受け止めて、尊重しますとおっ
しゃったと私は聞いています。それに対して西澤理事長は、学長予定者の辰巳砂先生の意
向を尊重して、責任のある判断をしますとおっしゃったので、今回の決断はそれとは真逆
になっているということだと思います。

(上山委員)

今日は別にここで何かコンセンサスを我々のほうで出す必要はないと思うんですけれ
ど、私は、さっき医学部を中心とする、この病院長選考会議のガバナンスの話、ガバナン
スとか運営の仕方に、あるいは設計の仕方に問題があるとおっしゃっていたんですけれ
ど、あちらのほうは7人中4人が市大医学部の人である。一方、理事会のほうも10人中
4人が市大医学部の人である。ひとまず民間の理事、非常勤で1人おられますが、この人
も製薬会社の関係者。

オーバープレゼンスという言葉がありますけれど、医学部は新大学にとって非常に重要
だし、もちろん市民、府民から見ても非常に重要です。けれども、この理事会構成の在り
方を見ると、かなり偏ってきている。

例えば、筆頭副学長が理事になっていない。府大関係者の数が非常に少ない、こういったところも、やっぱり今回のいろいろな問題の根っこにある。なので、選考会議の見直しも重要だと思いますけれども、そもそも大学自体のガバナンス、理事の構成だけではないと思いますけれども、医学部と法人の関係も一度おさらいする必要があるんじゃないかと。

今まで府大と市大という2つの調整に、結構みなさんエネルギーを割いてきたわけですが、病院についていうと社会的責任、医療事故を防ぐとかですね、あと厚生労働省からの指導といったような光がかなり差してきている。

一方で、法人本体がしっかりしないと府大と市大は車の両輪でうまくいかない。理事長を中心にトップダウンで法人が引っ張っていくという課題もあり、一方で、病院はやっぱり教育をしている学部の附属病院という色彩が結構強い。やっぱり医学部の意向とか、そこで仕事をされている教職員の意向というの尊重しないと現実回らない。あまり問題を広げすぎてもいけないけれども、病院の在り方と法人のマネジメントの在り方と、あとひょっとすると医学部の中の、病院長選考会議に限らず、運営の仕方そのものとか、この辺をやっぱり新大学になったということも一つのチャンスで、もう一回見直す必要が、私はあると思う。

今日この会議で、この議題をやりたいとお願いしたのは私なんですけれども、いろいろな方から、いろいろな情報が入ってきて、これは是非ここで議論すべきだと思って、議題に入れていただいた。その上でさらに、いろいろな方のお話も聞いたんですけども、単にこれは荒川先生がさっきおっしゃったようなことだけではなく、もっといろいろな根っこに周りの人たちの思いとか問題提起というのもあった上で、荒川さんが今回、手を挙げられている背景もあるようなので、そういったものも把握した上で、今後の方向を、この経営審議会自体の権限も限界がありますけども、我々のほうでも、ちょっと整理して問題提起をさせて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。

【審議事項】

1 令和4年度年度計画(案)について

(大道課長)

審議事項1は「2022年度年度計画(案)について」になります

資料 p29「PDCA サイクルによる中期・年度計画策定と評価の流れ」をご覧ください。今回の審議は、資料一番上の、令和3(2021)年度欄の下部に記載している「3月経営審議会」にあたります。前回ご審議いただいた中期計画変更案の内容に基づき、2022年度の年度計画を作成するものです。

資料 p30 をお開き下さい。2022年度年度計画(案)の概要になります。

まず、中期計画変更案につきまして、前回の経営審議会においてご審議をいただいてから、設立団体へ認可申請を行いました。一部、設立団体及び法人評価委員会での意見を受けて、計画本文の変更がありましたが、取組み内容に影響を及ぼす変更はございませんでした。

p31以降の計画の詳細資料において、変更箇所は下線を引いております。

資料 p30 のさらにその下が、その変更案に基づき作成した、新大学1年目となる「2022年度年度計画（案）」の概要となります。

最初に「大阪公立大学」についてご説明いたします。教育については、学士課程、大学院課程ともに、まずは文部科学省に申請した設置計画を確実に履行することを重視したうえで、教育の質向上のための取組みを進めていきます。これまでの経営審議会でもご議論をいただいております、授業評価アンケートにつきましては、大阪公立大学においても「授業振り返り」の一部という形で実施し、原則公表を予定しております。

学生支援については、博士後期課程、博士課程への学生の進学促進のため、「博士後期課程学生への総合支援パッケージ」として、授業料相当額を支給するとともに、文部科学省の「大学フェロシップ事業」等を活用するなど、各種経済的支援を実施します。また、多様な学生を包摂する大学を目指し、アクセシビリティセンターを設置し、全学的な連携のもと、障がいのある学生や SOGI に関して困難を抱える学生への支援を実施します。

研究につきましては、学内公募型助成である戦略的研究事業の実施や、研究実践力強化支援プログラム等の女性研究者への研究支援を実施いたします。

社会貢献については、地域課題解決に資する人材育成として、地域連携副専攻、地域再生副専攻を設置します。

国際に関する取組みにつきましては、教育は、「国際教育センター」を設置し、全学の英語教育を支援します。研究は、外国人研究者の受入や研究者の海外派遣に関する支援を実施します。その他、学生の海外派遣プログラムの充実と参加者への支援を実施します。

2つの新機能に関する計画につきましては、都市シンクタンク機能、技術インキュベーション機能の充実、強化のため、「イノベーション・アカデミー構想」として、産学官共創機能の環境整備などを推進いたします。また、都市シンクタンク機能の一つであり、2022年度から本格稼働する大阪国際感染症研究センターの体制整備を進めます。

最後に附属病院につきましては、計画に大きく変更はありませんが、新型コロナウイルス感染症に対し、継続して地域の拠点病院としての役割を果たしてまいります。

次に高専につきまして、先に説明しました通り、計画を教育と社会貢献に関する項目のみとしています。

教育につきまして、「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」の提供や、デジタル活用高度人材育成のための機器導入などの環境整備により、高専改革プランに沿ったDX人材の育成を進めます。また、中百舌鳥キャンパスへの移転に向けた検討を進めていきます。

社会貢献については、既存の高専産学官連携推進会をさらに発展させるために行政との連携を深めます。

現府大及び現市大の計画につきましては、継続して教育及び学生支援を提供する内容の計画を作成しています。取組内容は現行の計画を継承しています。

法人については、基本的には現行の計画を継承しています。前回ご議論をいただいたダイバーシティ推進については、後ほど報告事項でご説明をさせていただきますが、法人内で中長期的な目標について議論を進めてまいりました。今後、部局長への女性教員の積極的な採用及び昇任等の働きかけなどにより、これらの目標達成を目指します。

計画及び達成水準の詳細につきましては、資料 p31 以降に記載しております。以上が 2022 年度年度計画（案）のご説明となります。ご審議をよろしくお願いいたします。

（土屋委員）

一つは、先ほどお話しいただいた No.11「入学者選抜」です。これは是非、予備校等のプロの知見も十分に活用して、今年は 1 回目の入学者選抜でしたけれど、さらに来年以降に向けてもご尽力いただきたいと思います。

それからもう一つは、大学のアウトプットとしての国家試験等の合格状況や就職状況についてです。2022 年度年度計画（案）を見ますとトータルで取り組むというより学部や学科や研究室等それぞれの個所個所で担当しているようなイメージを受けます。しかしこれもやはり大学として、きちんと取り組んでいく必要があるのではないかと思います。2021 年度のデータを挙げていますけれど、2022 年度版データに今年の方が出るとは思いますが、もし今分かれば簡単に、今年の方について教えていただきたい。アウトプットとしての就職や国家試験についても入試と同じようにご尽力いただきたいと思います。

（大塚副学長）

大阪府立大学学生担当副学長の大塚です。就職状況について、先週末の段階で、大阪府立大学の場合は学域生が 97.2%、博士前期課程の学生が 96.9%、博士後期課程の学生が 92% で、例年と同じような就職率となっております。ただ例年と少し違いますのは、コロナの影響で非常に早くから就職の相談がありまして、その対応で例年は 10 月ぐらいから常設セミナーのようなものを行っていますが、かなり時期を前倒して 6 月ぐらいからセミナーを始め、長期にわたっての就活という状況になっているのが、例年と違うところでございます。

（土屋委員）

是非、就職や国家試験等に対して、結果を集めるだけでなく、全体的に取り組んでいただいたらよろしいのではないかと思います。

（西澤理事長）

ありがとうございます。次回には進捗をお知らせいたします。

（尾崎委員）

大学の入試状況についてはわかったのですが、大学院のほうについても教えていただきたいです。

（高橋副学長）

大学院の受験状況ですけれども、今年度は夏と冬の2回実施いたしました。夏は現行の大阪府立大学・大阪市立大学の両大学で入学試験を行いまして、合格後には新大学のほうに移行するという移行調整についても、その点を確約してもらった上で受験してもらうという形で行い、博士前期課程につきましては基本的にはほぼ入学定員を充足している形になっております。むしろ、少し多く取りすぎてしまったような状況になっております。ただ、博士後期課程につきましては、今年度（2021年度）につきましても入学定員を充足できていない研究科が多いという状況ですので、これは次年度以降改善していかなくてはならないと思いますが、最近理系の学生、特に情報系は博士後期課程に進学してくれないのです。しかもどんどん企業に高い給与で雇われてしまう状況になっておりまして、そういったところがなかなか苦戦しておるとい状況です。博士後期課程に関しては課題があるという状況になっております。入学手続き日がまだぎりぎりのところでしたので数字が挙がっていないところがあるのですけれども、必要なデータについてはまた数字も含めてお伝えしたいと思います。

（尾崎委員）

ありがとうございます。

（上山委員）

p38、番号でいうと No.19「都市シンクタンク機能・技術インキュベーション機能の整備」のところですが、「イノベーション・アカデミー構想」を柱に、具体的な事業の流れとか2022年度年度計画のところに書いてあるんですが、お伺いしたいのは、そもそもこの「都市シンクタンク機能・技術インキュベーション機能の充実・強化」というのは、「イノベーション・アカデミー構想」をやればよいということなのか、それ以外のメニューがあるのか。

それから、「構想」だから何年か掛けて実現するということだと思うんですが、だとすると何年後に何を目標しているのか。その中長期的なプラン作りと言いますか、そういったことがこの2022年度年度計画に全然書いてないんですけれども、実施すると決まった一部の事業だけが、2022年度年度計画で書いてあって、全体的にどうやってこの機能整備をするのかというのがよく分からないのですが、簡単に説明いただけますか。

（酒井理事）

理事の酒井です。「都市シンクタンク機能・技術インキュベーション機能」の一つのシンボルとしての「イノベーション・アカデミー構想」というのを打ちたてていこうという打ち出しができる部分を、変な言い方をするとかき集めて「イノベーション・アカデミー構想」という形で打ち出しております。大学が本来果たすべきいろいろな「都市シンクタンク機能・技術インキュベーション機能」というのはそれぞれ当然大学なりに資質・調整が備わっているものですから、そこに磨きをかけることは当然進めていかなければならないと思っております。具体的な事業として、内閣府の地方大学地域産業創生交付金という、申請すれば10年間交付金を受けられるというのがありまして、これを活用したいというふうに考えています。

そのためには、この交付金の申請者は実は大阪府・大阪市、いわゆる自治体が申請をしていただかなくてはいけないので、この辺については大阪府知事・大阪市長に 2022 年 1 月にご説明をし、ご理解をいただいているという認識のもとで、自治体と大学と産業界で構成する、首長が主催する推進会議という組織を作っておりまして、こういった大仕掛けなことを行い、10 年スパンでこのような交付金を申請して実際に何をを目指すかといいますと、やはり「地方創生の半分は大学」という言い方と、もう一つは「高度研究型大学」と、この二つの二兎を追うということを掲げて、この交付金を申請すると。今、その検討作業中でありまして、もう少し具体像が見えてまいりましたら、また個別にご説明をさせていただきたいと思っております。

(上山委員)

だとしたら、その交付金に向けた努力はそれ以外にも何かあるんだったら、もっと書かれるべきじゃないかと。

(酒井理事)

すみません、資料作成段階でまだ確定していなかったんです。すみません。

(上山委員)

要するに「何か決まった個別のことだけ、ここに書いてあるんで、それ以外何もやらない」というふうに見えちゃうんですね。これは、以前の会議でも申し上げたことなんですが、やっぱりそんなに一足飛びですぐできるものじゃないし、これは、何か「既にある何とかセンターが今年は何をします」というような書き方になっているんですが、これだと進捗管理が全然できないと思うんですよ。なので、2022 年度年度計画のところは、中長期を見据えて何をするんだということをむしろ書き加えていただきたいなと思っております。

(酒井理事)

はい。そのようにさせていただきます。

(大西委員)

No.27 から No.33 の高専の項目について、高専は技術者教育ということでいわゆる短大相当までの高等教育機関でありまして、教員の方々には一定の研究力がないとしっかりした教育、また卒業研究の指導も含めて、できないと思っております。教育関係と、あとは産学連携の貢献と生涯学習の貢献となっているんですけれども、教員の方々の研究力を充実させるようなプラン、施策について欠けているように思うのですが、どこか 2022 年度年度計画(案)の中に含まれていると読めるのでしょうか。あるいは、ただ単に書いていないということなのでしょうか。項目の数を減らすというのは大事だと思いますけれども、高専の先生方の研究力の支援というのも必要ではないのかと私は思いますが、いかがでしょうか。

(辻理事)

ありがとうございます。どちらかというと項目が少なくて書いてないのですけれども、特に今回はカリキュラムを大きく変えましたので、「教育を変える」に注力してほしいということと、「教育を共に育む共育」というコンセプトで、産業界の人と一緒に高専生を育てる

のがいいんじゃないかということで、そこに注力してくださいという形で、2022年度年度計画を立てております。

専攻科廃止というようなこともありまして、「研究についてあまり頭出しにしないでおう」というのが内部での議論の結果でございます。以上です。

(阪井委員)

すみません、2点だけ。「ダイバーシティの推進」ということでいろいろ書いていただいているんですけども、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity)、認識する性と生物学的性との間にずれのある方というのは、教職員はもちろんのこと学生さん、それから一般職員の方にもいらっしゃると思うのですけれども、トータルでどのような対応を考えておられるのかということと、先日の事前説明の段階で「大阪公立大学における女性、男性の定義はどうなっていますか」ということをお尋ねした際に、ご自身が申告されるときに女性と書かれたら女性だ、というふうなことをお聞きしているのですけれど、では、「ここには何を書けばいいんですか」、「どういう基準で書けばいいんですか」という、その部分がはっきりしていないと、やはり本当の意味でのSOGIというのでしょうか、その問題の、解決ではないですけど、お手伝いにはならないと思いますので、できればそこを大学として今後考えていただきたいというのが一点です。

もう一点は、p51のNo.62なんですけれども、これも先日説明を受けたときに「情報セキュリティに関しては外部監査を行う」という説明を受けました。ここにCSIRT (Computer Security Incident Response Team) のことを書いていただいている、2022年度年度計画のところに「CSIRTの体制整備」と書いてあるのですけれど、その後が続いているのが「インシデント対応フローを整備する。」ということが書いていまして、本来CSIRTというのはインシデントが起こったときの対応だけではなくて、むしろそういうアタックを受けないとか、そういう予防的な意味合いが本来は大きいと思うんです。ただ、CSIRTを自前で構築するとすると、それなりの人材を引っ張ってこないといけないのでかなり大変だとは思いますが、片一方で公立大学としてはビッグデータを扱う、もしくは新病院ではビッグデータを扱った上でそれを活用していくということをお考えだと思えます。去年どこかの病院が攻撃を受けて、システムが侵害されてしまったせいで1か月間、病院の診療が止まってしまったと聞いています。そういったことが大阪公立大学の附属病院で起こらないように、できたらこのところはお金が掛かってでもCSIRTを充実していただけたらと思ったんですけど、その辺についていかがお考えでしょうか。

(大塚副学長)

SOGIについてですけれども、まず大阪府立大学では学生向けですがSOGIに対するガイドラインを整備しておりました。これを大阪公立大学でも適用するという形で、SOGIのガイドラインを作ったところです。

さらに、その上にダイバーシティ宣言という形で、もう少し大きな概念の宣言を作るということで、いま文面については検討中です。ですので、学生に関してはそういった規程等の

整備をしているということですが、教職員に関しては、人事との関係がありますので、人事との検討事項ということで認識しております。以上です。

(金澤副学長)

ダイバーシティ担当副学長をしております金澤でございます。よろしくお願いいたします。今、アクセシビリティ関係で大塚副学長のほうから、学生さんに対する手当てをご説明いただいたところでございます。

ご質問いただきましたときに既におっしゃっていただきましたように、教職員に対しましても本日お配りしていただいております資料の p66 の「女性教職員の比率を高めるための支援策」で「身体的な性分類によるのではなく、性自認に基づく支援を行う」ことを従前から行っておりまして、基本的にはそれを踏襲しております。

ただ、ご指摘いただきましたように、「実際にではそのどういう方がこれに当たるのか」ということについてはやはり聞いてみなければならないし、どのような聞き方をするのかということは、それ自体大変な課題でございます。従いまして、そこに何を書けばいいのかということも含めまして、今後、先ほど大塚副学長のほうからおっしゃっていただいたように、もう既に整備しておりますガイドラインと、それから、これから検討を進めるダイバーシティ宣言などを踏まえた形で進めていきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

(辻理事)

ではセキュリティ関係で。どうもありがとうございます。2022年度は、メール添付というのはかなりリスクが大きいということで、メールを使うのを減らして他のコミュニケーションツールを使うというのを一つ重点にしています。それから電子文書の文書格付けを行い、意識的に暗号を掛けるとかパスワードをかけるとか、そういうことを行っていくという、この二点が大きいかなと思っています。

予算を掛けていくということについては、ご支援ありがとうございます。ご支援いただいたということで折衝していきたいというふうに思います。

(土屋委員)

No.19 後段の大阪国際感染症研究センターについて、私は非常に大事な事案だと思います。都市シンクタンク機能の中に位置づけられているから当然のことだと思いますが、是非この総合大学としての価値を十分に発揮して、単なる疫学研究所のような形ではなく、総合大学の知を存分に使っていただくような方向に持って行っていただきたいと希望しております。できたらまた次回でもいいですから、具体的にどのような構想でどのように進めておられるのかご説明頂けたらありがたいところであります。

(西澤理事長)

ありがとうございます。今かなり段階的に進めているところでございます。次回紹介させていただきます。

2 令和4年度予算（案）について

（中井課長）

それでは、審議事項2の令和4年度予算（案）について、説明させていただきます。時間の都合もあり、ポイントとなる箇所を中心に説明させていただきます。

まず、最初に p54 が、法人の予算（案）となります。法人全体で、収入予算、支出予算ともに総額 1 千 44 億 2,600 万円の予算規模となっております。内訳としまして、令和4年4月より開学する大阪公立大学 567 億 5,600 万円、病院が 460 億 8,500 万円、高専が 15 億 8,400 万円となっております。

次に p55 をご覧ください。法人全体の収入予算と支出予算を表にまとめたものになります。まず、左側の表の収入予算についてですが、先ほど申しました通り、総額 1044 億 2,600 万円と前年度から 119 億 1,400 万円増加しております。運営費交付金は 281 億 6,400 万円となり、

前年度から 12 億 1,600 万円減少しておりますが、これは、令和3年度まで新大学設置準備のため特別に措置されていたものが減少したことによるものです。一方で、森之宮キャンパス開設に向けて、府市より特別に認められた経費が、追加で措置されております。

施設整備費補助金は 158 億 4,800 万円となり、昨年度から 97 億 800 万円増加しております。これは、森ノ宮キャンパス整備工事及び既存キャンパス再編に伴う整備工事の進捗状況に合わせた支出額が増額となっていることによるものです。

学生納付金は、84 億 5,700 万円となり、昨年度から 7 億 4,400 万円増加しております。これは、国並びに府の授業料等無償化予算が直近2か年の実績を考慮して減少したことにより運営費交付金、補助金が減少する分が学生納付金として増加していることによるものです。

次に右側の支出予算についてですが、効率的な運営を行うため事業の選択と集中を行っております。情報システムの初期投資をはじめとする新大学設置に伴う準備経費分が減少しておりますが、キャンパス整備に係る工事費、高度研究型大学としての基盤整備や3大学併存期間に対応した人員配置による人件費増加および病院情報システム更新に伴う賃借料や保守費の増加等による診療経費の増加により全体として増加しております。

大学、病院、高専のセグメント別予算につきましては、時間の関係で詳細説明は割愛させていただきます。p59 は、年度計画の項目に沿って主な事業の予算を記載していますので、こちらをあわせてご参照いただければと思います。説明は以上です。

→特に意見なし

3 堺市衛生研究所中百舌鳥キャンパス内への移転検討（案）について

（緒方部長）

それでは堺市衛生研究所への中百舌鳥キャンパスの一部土地貸付について（案）」につい

てご説明させていただきます。

現在、堺市は、堺市衛生研究所について建て替えを検討しており、府大中百舌鳥キャンパス内の敷地借用の相談があります。堺市衛生研究所については、次ページリーフレットをご覧ください。記載のとおり、衛生研究所では、①主に保健所の監視指導のための食品や水等の試験検査、②公衆衛生の向上を目指した調査研究、③保健所等の職員や学生への研修・技術指導、④公衆衛生情報の収集・提供 等が行われております。

本施設が同キャンパス内に移転することにより共同研究の推進や同施設の共同利用等の利点があるため、本研究所と新大学の連携を図ることを前提に協議を進めており、2026年度中に移転を行うことが予定されております。

土地貸付予定地については、p61 下図にございますとおり、中百舌鳥キャンパス C ゾーン内、国道 310 号線沿いの一角、グラウンド横が予定されております。

本貸付では、60 年の定期借地権の設定が予定され、貸付料については不動産鑑定評価額を基準とした貸付金額について現在堺市と調整を行っております。

地独法において、土地貸付を行う場合には、設立団体の長の認可が必要とされており、本法人定款において、設立団体の長の認可が必要とされている事項については、経営審議会の審議事項であるため、本件のご審議を頂くものです。よろしくお願いいたします。

(上山委員)

テクニカルな質問なんですけれど、これはどうやって価格を決めるんですか。

(緒方部長)

不動産鑑定を行いまして、それで貸付料を算定するとともに、現在は堺市の方と調整中でございますけれども、地下にインフラ等の埋設物があるということが分かっているところと、土壌汚染の可能性もございますので、その辺も加味しながら評価をしていきたいと考えております。

(上山委員)

ここに貸さないとしたら、どういうふうにする予定だったんですか。

(緒方部長)

当面、今のところは使う予定にはなっておりませんでしたので、そういった条件があるところでもって、貸付ができる場所となっております。

(上山委員)

ありがとうございます。

【報告事項】

1 女性教職員に関する中長期的な達成数値目標及び支援策等について

(東山理事)

まず私からは、中長期的な目標設定についてご説明させていただきます。前回の経営審議

会においてさまざまなご指摘をいただき、その後、人事担当や関係教職員でワーキンググループを設置し、議論をいたしました。これまで、両大学とも女性研究者支援に積極的に取り組んできた、その実績と成果の下、現場からさまざまな声が上がっております。

次世代を担う学生たちに、新たな男女共同参画モデルを示す役割をもつ大学にとりまして、ダイバーシティの推進は最重要課題の一つであります。本来は男性女性同等であるべきで、一気にそこまでは無理だとしても、考え得る施策を総動員して女性教職員の増に取り組んでいかなければならない、こういった認識の下、そのためにも一つの手法として、決して数字ありきではないものの、具体的な達成目標を設定して、まずはそこに向けて努力することが必要であるというような考え方であります。

また、こうした取り組みは短期間で成果が出るものでもなく、効果検証も必要であることから、次期中期計画を視野に入れるとともに、現状を踏まえつつも、本学をとりまく状況を勘案した、いわばあるべき目標ということを検討したということになります。

こうした考え方の下、まず教員数におきましては、資料にございますように、次期中期計画期間終了時に 30%の目標を設定いたしました。国が男女共同参画の実現を目指す中で、大学教員を指導的地位にあるものと位置づけ、その目標率を 30%としていること、また、組織において構成人数の 30%を少数派が占めることで意思決定に影響力を持つなど、構成員の意欲を高めるといった議論があることから、本学のあるべき目標として設定したところでございます。

また、キャリアアップを目指し、研究者が激しく異動する現状では女性教員の増に向けて離職の抑止と共に採用者数の大幅増が不可欠であり、記載のとおり採用比率を 40%としておりますが、その前提として、何より応募者数を増やすことが重要であると考えております。各種事業の推進と共に、その成果、本学のダイバーシティに関する考え方を国内外に広く発信し、応募者の増につなげていくことが必要であろうと考えております。

次に、教授職における女性比率でございます。大学運営において影響を有する立場であり、管理的、指導的立場であることから、教授職を重視すべき指標として設定をいたしました。数値につきましては、これまで教授職をターゲットに取り組んできた結果、これまでの目標でありました 15%が射程内となってきたことなどを踏まえまして、次のステップとして 20%を設定し、取り組みを強化していくこととしております。

最後に、職員につきましても教員と同様、指導的立場にある女性の割合として、管理職、課長級以上 30%を目標といたしました。

今後積極的に登用しまして、組織の活性化を目指してまいります。目標達成を目指すことで、新大学の構成員が互いに多様性を尊重しあう、快適な研究、職場環境となるよう、現場の声を聞き、財源も確保しながら重点施策として取り組んでまいります。

「2 女性教職員の比率を高めるための支援策」についてはダイバーシティ担当副学長の金澤先生よりご説明いたします。

(金澤副学長)

続きまして、各種の諸施策につきましては私から説明させていただきます。

先ほど少し説明させていただきました、資料 p66 の「2 女性教職員の比率を高めるための支援策」をご覧ください。大阪府立大学、大阪市立大学は国の補助事業を通じまして女性研究者支援をすでに実施してまいりました。その間、この補助事業に関しても高評価を受けてきましたのみならず、総合的な取り組みが各種認証あるいは表彰を受けております。こうした従前の実績を踏まえながら、参考にすべき先行大学の例に倣いまして、特にその試行実績のある施策を中心に積極的に活用するとともに、性別を問わず、すべての教職員の教育・研究環境、職場環境の向上を目指すというダイバーシティの観点から重要と考えられ、すでに定着をみた研究支援員制度などの従来からの取り組みを一層拡充させ、新旧両面の支援を法人の重要施策として進めてまいります。

また、公募の際にはこれらの法人の取り組みについて積極的に情報提供を行うことで、優秀な教職員の応募、定着を図りたいと考えております。

以下、時間も限られていることから、資料をご覧くださいまして、特筆すべきものを中心に取り上げてご説明したいと思います。

支援策は(1)(2)(3)に大きく分かれます。そのうち(1)は採用、上位職登用の促進に向けた組織全体の取り組み、(2)は研究力向上に資する制度やその円滑な運用のための取り組み、(3)は個別の研究者の環境整備に向けられた取り組みの拡充、促進ということになっておりますが、これらのうち(2)(3)はすでにご案内のとおり取り組んでまいりましたものが多いわけですので、以下では特に組織全体として新たに取り組む、あるいは取り組みを強化するものをピックアップしてお話をしています。

資料 p66(1)①をご覧ください。ダイバーシティの推進、ジェンダー平等を目指したとしても、改革を阻むのが従前の状況を当然とみなす、いわゆるアンコンシャスバイアスと言われる無意識の差別、偏見というものである、ということが指摘されて久しいものでありますので、そこで特に法人の役員、管理者層に対して女性研究者の置かれている実情を踏まえ、内外の多様な取り組みを参考にしながら、本来の達成すべき状況、いま東山理事があるべき目標と表現されましたけれども、その状況とその実現過程に関しまして認識を共有するために研修を定期的実施するというのが新規の取り組みでございます。

続きまして、②③は一連のものと位置づけられるものでございまして、まず各部局で人事計画の策定の際に学長、ダイバーシティ担当副学長、いま私が就いているこの役職でございますが、それに女性研究者支援室長等による部局長ヒアリングを実施します。このヒアリング自体はすでに行っているものでございますが、その枠組みを利用して、各部局の事情や将来計画等について聴取して、その結果を分析し、そしてそれを理事長、学長等が参画する人事計画策定会議にダイバーシティ担当副学長も構成員として参画したうえで、聴取結果あるいは部局の状況の分析結果を考慮したうえで、ダイバーシティ推進のための人事方針を策定、そしてトップダウンで全学にそれを示すというような形で人事方針を刷新するというものでございます。

こうしたダイバーシティ等を担当する副学長が人事過程に参画するという方法それ自体がダイバーシティに照らして人事過程を透明化する、ないし公正な採用に資するとしてすでに全国の大学において採られているものでございます。

続いて、それ以降の各施策、これは言ってみればいま述べたような各施策の手当てとして、後押しするようなものと考えていただいて結構でございます。インセンティブ経費の付与であるとか、あるいはポジティブアクションと言われるものでございます。

これらの施策は、管理運営に関する意思決定過程に多様な意見を反映する、こちらも東山理事のご説明のとおり、カンターの理論という、そういった理論仮説に基づいているものでございますけれども、一定の定見のあるものと考えられることから、これを採用するものでございます。

最後に⑧でございますが、従前の支援策を実施するにあたり見えてきた課題に特に対応することが必要である、そして何よりきめ細かな対応をするということで、離職の危機に直面するその前に、つまり深刻な事態に至る前に窓口を設けてきめ細かな対応をするという意味での新規の取り組みということでございます。

その他の各取り組みは資料を読んでもいただければと思いますし、その点でご質問等がありましたらお答えしたいと思います。私からは以上です。ありがとうございます。

(福島委員)

よくまとめられていると思う。一点だけですね。これは非常に具体的な施策等なので、「なぜ大阪公立大学がダイバーシティを進めるか」というのを、「はじめに」というところに、一回整理して記載されたいと思うんです。なぜやるんだと。

それがやはり、すごくかなり網羅的に書いてありますので。しかも一応、誰が行うかも何となくクリアになっているようなので、これを続けるときに是非、「はじめに」というのでしょうか、それを一回整理してほしいと思うんです。たぶん、事務局のみなさんの頭の中にあると思うんですよ。いろいろありますよね。「モノカルチャーでは駄目ですよ」とか、「男性だけの価値観では駄目ですよ」等いろいろあるではないですか。そういうのを少し整理して、この「1 中長期的な達成数値目標の設定」の前に、「そもそもなぜこれをするのか」という趣旨を記載をしていただいたほうが、これも具体的に推進するときに、非常によくなるのではないかと思います。一度、ご検討いただければと思います。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(大西委員)

具体的に、また一定の考え方に基づいて作られて、以前よりは数字が前に進んだということで、非常に頼もしいと思います。

それから女性教員の比率を高めるための支援策というのも、具体的に新たに書いていただいていますし、人事関係の会議に出席すること、また役員等に向けたアンコンシャスバイ

アスの指摘も非常によいことだと思います。

もっと先の話になってしまうかもしれませんが、これを踏まえて、先ほど上山委員から理事の構成についてのお話がありましたが、理事に、是非女性を増やしていただきたいです。それこそ理事長がおできになることでありまして、東京大学も理事の構成の女性比率を半分以上にして、名を上げたというか、今までそれほどではなかったのが、理事の女性比率を半分以上にただけで、すごく目立ちました。

それをするためには、もちろんそのベースとなる裾野を広げるために、しかるべき女性の、しかるべき能力を發揮できるような新ポストを作っていたかなくてはいけませんから、そういうトレーニングについても、是非それこそ任命権者であるところの理事長、学長に期待したいと思います。

例えば、市町村で首長がひな壇に女性の部長を並べるとそれを見て、皆さんが「ああ、ここはきちんと進んでいるな」と思えるといわれますので、理事に限りませんが是非、法人、大学の運営組織のポストに女性を登用し、あるいはそれに準じたポストを作って、そのトレーニングに当たるようなことができますように、それも理事長なり学長がお考えになることではないかと思っておりますので、これに是非付け加えることを私は期待したいと思います。

(上山委員)

全く同じことを言うんですが、これは教授職、管理職とあるんですけど、役員ですよ。役員に非常勤の方から始めていくものですけど、非常勤の女性の理事を入れるという目標設定は、やっぱりされたらいいことですね。さらに、もちろん教授出身の理事が女性であるというふうな流れというのもやっぱり、いつどう実現するかはさておき書いておかないとだめです。上から変えていくという要素もあると思います。下から変えていくと昇進して何年掛かるか分からない。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

2 大阪公立大学の学則について

(柴山課長)

新大学の「大阪公立大学学則」及び「大阪公立大学大学院学則」については、令和2年10月の新大学の設置認可申請の際、案を作成し、文部科学省に提出いたしました。その後、学内で精査を重ね、また、医学部医学科の特例による収容定員の変更などについて届出を行っているところです。

学則においては、組織や学期など大学の基本的な事項のうち全学に共通する事項を定め、教育課程など学部等の固有の項目については、学部等ごとに規程・要項を作成しております。

新大学の組織としては、これら学則、各学部・研究科等規程のほか法人組織規程に定めておりますが、その概要は資料の組織図のとおりです。

組織図の右側の真ん中あたりから、学部等、2枚目に研究科、それぞれに附置研究所等を

設置し、一枚目に戻りますが、全学機構として、全学の基幹教育の企画運営を行う国際基幹教育機構、全学的に取り組む研究所等を束ねる研究推進機構、各キャンパスに置く図書館の運営を行う図書館機構を設置いたします。

また、これら大学の活動を推進するため、左側に掲げる各推進本部のほか、各種の施策戦略を教員と職員が両輪となって企画運営する組織を設置することとしています。

さらに、資料として、新旧大学の移行表を用意していますが、新大学の学生の収容定員については、学士課程は 11,805 人、大学院は 3,314 人で、現在の大阪府立大学と大阪市立大学の合計とほぼ同規模となっております。

→特に意見なし

3 両新大学設置の取組状況について

(柴山課長)

それでは、新大学の検討状況について説明いたします。まず左側ですが、教務学生事項に関しては、学年暦や時間割、履修に関する規程等の整備を進めてまいりました。新入生を迎えるためのオリエンテーションの準備もしております。

入学式開学記念式典については、先に委員のみなさまにも案内をお送りしておるところですが、4月11日の月曜日、12時45分から大阪城ホールにて開催いたします。当日の参加者は新入生と一部の来賓に限定しており、保護者の方は参加できませんが、インターネットでの配信を計画しております。同日の夕方には、大阪公立大学への期待、新たなイノベーションの創出というテーマで、日本総合研究所の東様、小松製作所顧問の坂根様を迎え、開学記念講演も行います。

施設の整備状況ですが、森ノ宮、阿倍野、杉本、中百舌鳥の各キャンパスで、新たな施設が計画されており、2024年から2028年にかけて供用開始予定です。

資料右側に移りまして、まず広報関係ですが、新大学開学に向けて、これだけ様々な広報活動を展開してまいりました。新聞、雑誌等のメディアに対しては、取材を待つのではなく、こちらから積極的に働きかけ、新聞、雑誌など多くの媒体に取り上げていただきました。朝日新聞社と読売新聞社が主催する教育フォーラムに、共催やメイン話者として参加して記事化したり、日経ビジネス、週間ダイヤモンド、AERAなどでも新大学のことを書いていただきました。新聞等でも学長予定者の辰巳砂のインタビュー記事などたくさん掲載いただきましたので、みなさまも見かけたことがあることと思います。

新大学となったあとも、引き続きメディアでの露出を増やせるよう、積極的に働きかけてまいります。

開学前年度における新大学 PR として、オンライン広告と鉄道や交通広告のハイブリットを中心に広報を展開してまいりました。オンラインでは Twitter や Instagram を中心に露出を高め、Twitter では1年間で約 8,000 人の新大学アカウントのフォロワーを得ました。

また、オンライン広告によって新大学 Web サイトへの想起数・検索数を高め、多いときで 1 ヶ月に 60 万回弱の検索数を得ています。英語による研究特設サイトも開設し、海外からの閲覧数を高めるよう、オンライン広告展開を進めています。

交通広告については主要駅のサイネージやラッピング車両を展開しております。広報については、関西だけでなく、東京、東海、九州などでも展開してまいりました。

また大阪 FM802、東京 J-WAVE、名古屋 ZIP-FM など、家にいる受験生の耳に届くラジオ広告も展開しております。

受験生に対する PR として、主要高校に直接 PR したかったのですが、コロナの影響で実現できませんでしたが、状況を見て、受験生に合って直接、話をする場を作っていきたいと考えております。

入試については、冒頭に説明いたしましたので、ここでは割愛させていただきます。

→特に意見なし