

令和4年度 第6回 公立大学法人大阪経営審議会 議事録

日 時 令和4年12月21日(水) 午後2時00分～午後5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・鳥井委員・土屋委員・
福島委員

(内部委員)

西澤理事長・辰巳砂副理事長・酒井理事・東山理事・田中理事・櫻木理事・
高橋理事・中村理事

(オブザーバー)

辻理事・白井監事・西田監事

I 議 事

【前回会議録の確認】

令和4年度第5回公立大学法人大阪経営審議会

【報告事項】

- 1 経営審議会での論点の取組状況について
理事長から報告があった。
- 2 重要プロジェクトへの取組み
 - ① ダイバーシティ戦略の策定と取り組みの実施
理事長、東山理事及び金澤副学長から報告があった。
 - ② 「イノベーション・アカデミー構想」推進事業
理事長、及び藤村副学長から報告があった。
 - ③ 「健康長寿医科学研究センター(仮称)」開設に向けた取組について
理事長、東山理事及び中村理事から報告があった。
- 3 公立大学法人大阪におけるガバナンス改革の進捗状況について
理事長及び酒井理事から報告があった。
- 4 2021 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。
- 5 2022 年度年度計画の進捗状況について
理事長及び事務局企画課長から報告があった。
- 6 大阪公立大学ビジョン2030について

理事長及び副理事長から報告があった。

II 主な意見内容

【冒頭挨拶】

(西澤理事長)

本日は、お忙しい中お集まりいただき、誠にありがとうございます。本年度におきましては、経営審議会外部委員の皆様には、臨時の経営審議会、計10回にもおよぶガバナンス改革部会など、多大なるご協力を賜りましたこと、改めて御礼申し上げます。10月19日の経営審議会において提示させていただきました方針に基づき、法人内でのガバナンス改革に取り組んでおりますので、後ほど進捗状況のご報告をさせていただきます。

さて、新大学である「大阪公立大学」につきましては、おかげさまで開学から約9ヶ月が経過いたしました。この間、大阪大学、大阪商工会議所、関西電力、量子科学技術研究開発機構など、多くの企業や大学、研究機関との連携協定を、法人として、また大学として締結する運びとなりました。これも大阪公立大学が世の中の様々な分野より注目されている結果であろうと考えております。今後は締結先との相互交流を維持・促進させ、多方面での更なる発展を目指したいと思っております。

また、大阪公立大学として新たに求められる「都市シンクタンク機能」「技術インキュベーション機能」への貢献に寄与するため、「イノベーションアカデミー」構想の具体設計と情報発信を本格化してまいりました。今後、本学が持つすべてのキャンパスに「産学官民共創リビングラボ」機能を配置し、「ネットワーク型イノベーションエコシステム」を構築するよう取り組んでまいります。

また、今後、国際標準の大学を目指すうえでは、とりわけ一人一人の個性を大切にし、多様性を尊重するダイバーシティの考え方は、大学経営の根幹ともなる視点と考えております。

そこで本法人では本年、大学統合に伴い、「ダイバーシティ宣言」を策定・公表し、本学の姿勢をお示したところです。先日、役員全員が受講した「アンコンシャスバイアス研修」でも強調されておりましたが、国外・国内の他大学の状況を踏まえ、ダイバーシティの実現のためには、我々法人・大学執行部が女性、外国人等少数の立場でも活躍できるよう率先して取り組みを進めなければならないとの意識をもち、その実践を広く発信していくことが重要であると感じている次第でございます。

特に女性活躍支援の観点では、この審議会でもご議論いただいた、中長期的な数値目標のもと具体的な施策を進めており、その進捗については、後ほど詳しくご報告させていただきますが、今すぐできることとして、複数の女性理事を配置できるよう、現在、人選を進めておりますことをご報告いたします。

また、森之宮キャンパスの開設時期についてですが、先週12月16日の金曜日に公表し、委員の皆様にも同時刻にメールにて報告をさせていただきました。

本日も資料を机上配布させていただきましたが、これまで森之宮キャンパスでは想定していなかった埋蔵文化財や地下埋蔵物が発見され、さらに不発弾も発見されたことで、工事を中断することになり、工事完成が遅れ、2025年4月からの開設が間に合わないことが判明しました。そのため、非常に残念で心苦しい思いですが、2025年後期からの開設となりましたことをご報告いたします。

これからも大阪公立大学がより素晴らしく魅力あふれる大学になるべく、更なる飛躍に向けて教職員一丸となり取り組んでまいりますので、委員の皆様におかれましても、変わらぬご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

【報告事項】

1 経営審議会での論点の取組状況について

(西澤理事長)

資料 p17 からをご覧ください。この資料では、経営審議会ですべてにいただいたご意見と、その後の取組み状況について記載させていただいたものでございます。

まずは、No.1 から No.4 の「新領域関連・イノベーションアカデミー構想」、No.9 から No.13 の「ダイバーシティ関連」、No.19 と No.20 の「健康長寿医科学研究センター（仮称）関連」における取組状況については、ガバナンス改革関連にてお示しした「TODO リスト」にも含まれており、法人として特に力を入れて取り組まなければならないものでありますけれども課題も多いと考えるものですので、「重要プロジェクトへの取組み」として、次の議事にて、担当理事、担当副学長から詳しくご報告させていただきます。

また、No.5 の「大阪国際感染症研究センター」、No.6 の「アドミニストレーション機能」、No.8 の「人事・給与」、No.14 の「広報」、No.15 の「財務諸表」、No.16 の「CSIRT（シーサート）の体制整備」、No.17 の「森之宮キャンパス予定地関連の整備関連」、No.18 の「就職状況や国家試験の合格状況」については、進捗状況を資料内右枠「現在の取組状況」の下線部にて記載しておりますので、ご確認ください。

なお、No.7 の「人事・給与」については継続して取り組んでおりますので、また次回以降に取組みを報告させていただきます。

→特に意見なし

2 重要プロジェクトへの取組み

(西澤理事長)

それでは、2 番目の報告事項である「重要プロジェクトへの取組み」についてご報告させていただきます。それぞれのプロジェクトの担当理事、担当副学長からまずご説明させていただきますので、外部委員の皆様からその後、ご意見をいただければと思います。

まず、資料 p19、①「ダイバーシティ戦略の策定と取組みの実施」について、東山理事

し、全学的継続的に取り組むべく、今年度よりダイバーシティ戦略会議を設置いたしました。戦略会議は、教育、研究、学生、SDGs 担当、国際交流、人事の担当を含めた全学的な構成としており、ダイバーシティ担当副学長が委員長となり、ダイバーシティに係る基本方針の策定およびその取組みの進捗管理を行ってまいります。また、実働部隊として、「ダイバーシティ推進室」を置き、目標設定やその達成のための企画・立案などを実施しております。ダイバーシティの具体的な取組みにつきましては、担当副学長の金澤よりご説明いたします。

(金澤副学長)

続きまして、ダイバーシティ担当副学長の金澤からご説明させていただきます。冒頭で理事長、いま東山理事がお示したように、ダイバーシティは、人種、性別および性自認や出身、価値観の違いなどにかかわらず、一人ひとりを大切にして誰もがその人らしさを発揮できるよう、多様な属性間の不平等を是正することにより実現されるものとの理解に立ち、少数者が十分に活躍できるための各種の取組みを検討してまいります。

p27「大阪公立大学ダイバーシティ宣言」をご覧ください。ご案内のとおり、7月に策定された「大阪公立大学ダイバーシティ宣言」には「差別をなくし人権の尊重を実践する」こと、「多様性に配慮し、各人が能力を発揮することができるように助け合う」こと、「知的に開かれた学問の場を創造しその成果を社会に発信する」ことの3点を盛り込んでおります。

この宣言に基づき施策を進めるにあたっては、様々な部局との連携が必要です。そのためには、前ページに戻っていただき、p26「2. ダイバーシティの推進体制」の概念図にありますように、例えば、多様な属性間の不平等を是正に関してアクセシビリティセンターと連携して、既存の学生向けに加え教職員をも包括した SOGI のガイドラインの見直しを検討しております。

このうち、いくつかを今年度の取組みとしてご紹介させていただきます。いま申し上げたアクセシビリティセンターとの連携でございますが、既存の学生向けの SOGI のガイドラインについては大阪府立大学のころから有しておいたものを見直し、法人で教職員に妥当するものの作成を検討中でございます。

また、ダイバーシティとは差別を廃する人権尊重の理念を共有しかつ実践することが重要であるとの認識に立ち、人権問題委員会では、様々な国籍の教職員の人権に配慮した取組みとして、人事課の雇用担当者向けのマニュアルとして、「雇用手続きに関わる『特別永住者』への配慮事項」につきまして、人権問題委員会委員や外国籍の教員と共同して検討をすすめ、来年度の雇用手続きに向けたとりまとめをしているところです。ダイバーシティ全般に関わりまして、これらが特に今年度の取組みとしてお伝えしたい項目でございます。

続きまして p28「3. ダイバーシティへの取り組み事例」をご覧ください。p28以降ではいま東山理事からお話いただいたように、これまでもすでに取組みを進めてまいりました、そして統合前の両大学において実績を上げてきた女性研究者支援室を中心として、女性教員・研究者における支援策の延長線上にある取組みです。

このうち p28、p29 は今年度が最終年度となります補助事業の連携型研究の成果の一部でございます。この内容のすべてをご紹介する余裕はございませんのでいくつか重要なものをピックアップして申しますと、p28 右下「4. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）体制図」のようなネットワークを作っているのが特徴ですが、従来南近畿エリアにはこのような研究ネットワークがなかったところ、今年商工会議所にも加わっていただき、まさに産官学の拠点形成協力機関を増やしていております。

他方、p30 では補助事業の代表たる本学自身の達成率が振るわないところがないでもございませぬが、女性教員や教授職比率、今年 9 月時点での数値を掲載しております。取組みが成果を生むには、今も東山理事よりご案内の通り、少し時間がかかるところでございますのでたゆまず取組みを続けてまいります。組織的取組みの必要性に関しましては、先ほどもご案内いただきましたように 3 月の経営審議会におきまして項目として挙げさせていただきました、「アンコンシャスバイアス研修」を実施いたしました。この「アンコンシャスバイアス研修」の一部を p31 に上げさせていただいておりますが、ここで非常に重要な示唆がございまして、まずトップがリーダーシップをもって取り組むことが重要であると、示唆を受けまして、p32、部局長へのヒアリングを行い各種の取組みを加速させているところでございます。

p33 以降、細かいものも含まれておりますけれども、そのような取組みの一例をあげさせていただきます。この中で特に重要でございますのは、3 月の経営審議会でも紹介させていただきました「ポストアップ」です。「ポストアップ」は実はまだ制度化にはいたっておりませんが、10 月 19 日、学長より臨時の部局長連絡会を開き、実力のある准教授の教授昇任ができるように、部局内の人事に関して、部局長に対し積極的な運用を呼びかけるということを行っております。こうしたプロモーションの取組みを様々な場面で進めるのは非常に重要である、ということで p34 をご覧ください。

「プロモーションメンター制度」自体は大阪市立大学時代から実施・運用しているところでございます。先ほどもご紹介しましたように、南近畿のネットワークのなかで、本学が代表機関となり、ほかの連携機関にもぜひ良い取組みを実施していただきたいということで、実施を呼びかけていたところ、様々な大学で行っていただいている、という重要施策の一つです。こうした「プロモーションメンター制度」というのは本学においても年度計画に沿って実施しております。2022 年 4 月大阪教育大学の学長となられた岡本幾子教授と会談する機会を得ました。岡本教授は大阪市立大学大学院のご出身でもありますので、しかし、「プロモーションメンター制度」についても、積極的な導入を依頼し、非常に好意的に受け取っていただけたところです。以上、いくつかしかあげられていませんが、実施中のものもありませんが、本年度の主要な取組みの一覧を p35「6. スケジュール」に表にしておりますのでご覧ください。私からは重要な取組みについてのご紹介をいたしました。以上でございます。

（西澤理事長）

ありがとうございます。説明は以上です。それではご意見があればお願いします。

(上山委員)

体系的にいろいろ整理して、具体的なこともやり始められているのが非常によいと思いましたが、やっぱり一番大事なのは、離職対策。既にいろいろ女性教職員の方が、子供の都合とか配偶者の都合とか、個人的なこともあるかもしれないけれども、いろんな理由で離職される場合にですね、それを防ぐために何かできたはずじゃなかったのかっていうふうな、そういうリサーチが私は必要じゃないかなと思うんですね。

これは減らさないための工夫ですけど、2番目に大事なのは、やっぱり外に対する発信。東京工業大学なんかもこの間「明らかに女性を優先して採用する」っていうふうに宣言して、大きなニュースになっていましたね。ああいうことをやっぱりやらないと来ないんじゃないかと思う。

今日聞いた話は、やったほうがいいけど、ちょっと例えとしてあんまり上品じゃないですけど、ビタミン剤か栄養剤を投入する感じであって、メインディッシュという感じがしない。小さなことをたくさんいろいろやると、官僚的な手続きとか仕組みとか会議がやたら増えて、その割に何か効果がよく見えないというのものもある。やっぱり比率を上げるという意味では「人を採っていく」、これに尽きる。離職防止と採用のためのマーケティング、特に外に対して情報発信をガンガンやっていかないとダメだと思います。そっちが主力でエネルギーかけて、集中してやったらどうかなと思います。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。まさにそのとおりでと思います。特に離職に関しては昨今、他大学はいろいろ、かなり大盤振る舞いの雇用というのを打ち出していますので、なかなか大阪公立大学は同様のことを簡単にできるということではないのですけれども、それに対する離職のブロックをできるだけしなければ大変なことになるという危機感を持っております。

それに対する対応ということも一つずつ、今、述べてもらったような手段をやりながら行うことでしか今のところはないのかなと思っているのですけれども、またさらに検討を進めていかなければならないと思います。ありがとうございます。

(阪井委員)

2点ありまして、p30のところに「表2 部局別女性教員比率・教授比率」ということで出していただいている、少し前の経営審議会の中でもお伝えしたと思うのですけれども、これだけ学部で比率にばらつきがあると、やはりどうしても女性比率の高い学部に対して「積極的に女性雇用を」といっても、なかなかそれ以上伸びがない。むしろ女性比率の低い学部に対して、その理由や根本的な対策といった、低いところに対するてこ入れ的な部分を、全体的に数値を押し上げるためにも、この低いところに力を入れていただきたいということが1点。それがちょっと今回のご報告ではまだそこまで見えてこないのかなというのがありましたので、ぜひそれをお願いしたい。

あと、教員比率からさらに教授比率への推移を見たときに、そのまま推移している部局があまりなく、やはり女性にとって教授職になるときのハードルが高い。その理由が先ほど上

山委員がおっしゃったみたいな離職の問題なのか、離職しないまでも教授になれないまま留まっておられるのかも含めて、やはりそこも「そのまま推移していない」というところが非常に気になりましたので、原因を解明していただいた上で対策を立てていただきたい。

先ほどおっしゃっていたように、東京大学が複数年にわたって300人規模で女性の教授、准教授を採用するというをおっしゃっているのですが、そのときに、悲しいかな公立大学からも女性教員の方がそちらへ流れていくというのは、非常に残念な気がいたしますので、それを阻止するべく、やはり外部発信が大事というご意見のとおりだと思いますので、ぜひ内部で人材育成をお願いしたいと思います。

(西澤理事長)

阪井委員のおっしゃるとおりだと思います。

(高橋理事)

理事兼副学長の高橋です。人事委員長の代行という形でお答えします。今ヒアリング等を行っているところです。今ご指摘をいただいたとおりで、この比率についても数字だけを見ても仕方がなくて、それぞれの分野で全国の国公立大学の平均といったものと比較して、特に低いところについては少なくとも平均程度、あとは大学院生の比率についても、そういったところと比較して、その程度までは目指していくという形かと思います。今、実際にそういった形で、先ほど金澤副学長からも話がありましたけれども、女性の准教授の教授へのポストアップについては今年度から「ポイント制」という形で人事を変えてきました。「女性の教授をつくることについては、部局に対してポイントを優遇します」というような形のことを部局長に言いまして、その上でさらにヒアリングも行い、女性教員の教授へのポストアップというのを今進めているところです。この中でもいくつか0%のところは0%でなくなるということも既に確定しています。

あと実際に、先ほど上山委員からご意見がありましたが、女性限定公募を一定行っていかないと絶対に女性の比率は増えないので、そういう形についても部局へのインセンティブを与えるという形で、今それぞれの部局との人事ヒアリングを進めているところです。

女性教員の確保、それから教授職に任命したからといって離職しないという保証はないのですが、まずはそういう形で責任を持つ立場に就いていただくということを、大学全体を挙げて進めているところです。以上です。

(阪井委員)

それと併せて、東京大学の取組み等を拝見していると、何かそれ以外の部分で、例えば「女性にとって働きやすい環境は」と言われたときに、やはり子育てと両立できるのかとか、それは別に女性に限らなくて、男性の若手教員であっても、今はワークライフバランス等、男性の育休ということに対しても、私たちの時代とはだいぶ違って、皆さんそこに対する関心も深いと思いますので、優秀な教員を獲得するためにも、やはり「ポイント制で女性を積極的に採る」という方法も大事だけれど、来てもらえるようなための、雇用付随条件というべきでしょうか、何かそういった制度設計的な部分で、何か他をまねてできることがあれば、

「若手全般に対してのもの」として考えていただけられたらと思っています。

(西澤理事長)

まさにそのとおりだと思います。今までもできる範囲のことはやってきていますけれども、今後「さらに」ということがどこまでできるのか、これは全部財政と関係することばかりなので。外国人雇用も同じことをごさいますして、条件が揃わないと来てもらえないということがございますので、それは重要な課題だというふうに認識しております。ありがとうございます。

(金澤副学長)

今の上山委員、阪井委員からご指摘いただいた件について、少し補足をさせていただきます。大変重要なお指摘をありがとうございます。まさに離職を防止しながら、かなり思い切った対策をして来ていただくというところがすごく重要なところで、車の両輪だというふうに思っております。

その点で、まず離職防止ということですが、私はむしろどちらかというと、現場に近いところで支援をしていくところの推進をしているのですが、確かに「ビタミン剤」というふうにおっしゃったのですけれども、しかし日々の栄養、やはり基本的に毎日毎日栄養を取っていただくということもすごく大事なことだというふうに思っております。その意味で離職防止では、確かに地味ですが、p34「5. 取組の進捗状況：離職防止」の「5. 相談窓口の設置」として挙げさせていただいております。ここへ来て初めてというわけではなくて、大阪府立大学時代から支援室のメンバーが細かいニーズの聞き取りというのをきめ細かく行っておりまして、結局そうすると、日々のどういうのが研究に必要であるか、何を困っているのかとか、それこそ最近でいうと、介護の問題とか女性に限らない問題も吸い上げていくというふうな努力をしております、むしろその蓄積が離職防止につながるというふうに考えております。これは引き続き、やはりしていかなければならないというふうに思っておりますし、介護に関しましては、阪井委員にまさにご指摘いただきましたように女性に限らない問題で、実は3月の経営審議会でも少しご紹介させていただいたんですけれども、介護相談の窓口を、女性に限らず、常に男性に対しても行っておりまして、ご利用もいただいているということでございます。

そういう地道なのですけれども、やはり「やっていったほうがいい」というものについては引き続き行っていくことで、女性だけではなく男性に対しても、そういう意味では本当の意味でのダイバーシティの関係で、「ここで研究したいな」というふうに思っただけのような、そういう環境の整備といいますか、環境的な支援というふうに枠づけられているのですけれども、まさにそのための補助事業をとって環境を整備してきましたので、ぜひその取組みを進めつつ、その中で例えば機微にあったニーズがあるのかどうかとか、それこそ、「ほかの大学で急遽女性を集めている」というふうにされても、それでも「やっぱり大阪公立大学で勉強したい、研究したい」というふうに思ったださる方は、むしろたくさんいらっしゃると思うので、そうした魅力は何なのか、逆にそういうところ、もうちょっとあった

らいいなということを、ニーズを酌み取っていけるような取組みも必要でございます。

(尾崎委員)

学部といたしますか、組織で女性の比率が出ているのですけれど、これは人数で「何人」というような数字が出てくると思います。その具体的なところで、「何人」というのはだいたい決まっているのでしょうか、その合計が、「最終は 40%の採用比率を目指す」ということになっているけれども、「2030 年までに何人増やすか」という単純な話にしないと分からないと思います。「何%」とすると、何人増えるのか分からない。その辺の数字的な裏付を教えてください。

(高橋理事)

ご指摘ありがとうございます。今、人事ヒアリングで、基本的に 2030 年ぐらいまでの計画を示していただいている。このあと実際に退職していく教員のところを、どういう形で進めていくかという過程の中で、実際、女性教員を職階ごとに最終的な形で何名にしていくということを精査しているところです。今年度中にはその辺りの目標が一定できるというふうに考えているところです。

(尾崎委員)

今年度中では遅いのではないですか。例えば、先ほど上山委員もおっしゃったように、「東京大学で女性の教授と准教授を約 300 人採用する」とか出ています。あのような数字が出てくると、パーセンテージだけ出されても何人増えるのかよく分からないなと思います。

(西澤理事長)

東京大学みたいなやり方が大阪公立大学のできるのであれば、すぐにでもやりたいというふうに思います。「300 人の雇用をプラスアルファする」というのは、非常に難しい話になります。ですから、それはそれとして、できることはきっちりやっていきたいと思いません。

(福島委員)

もう皆さんがいろいろ言われたので、出ていない意見で。やはり私は、目標の立て方がいかがかと思う。2030 年というと、まあこんなもんにはなるんですよ。いま高橋理事が言われたように、退職だ、ああだこうだとなっているので、理事長がおっしゃったように人員の雇用にはお金の問題もあるかもしれないけれど、少なくとも p30 ではこれだけのばらつきがありますので。p21 には「中間的な目標として 2027 年度の女性教員比率 25%を設定する」と、2027 年の目標を書いていますよね。そこまで因数分解をしないと。それでその先が 2030 年と。計画の立て方を少し工夫したほうがいいと思う。難しいからこそ計画的にやる必要があります。だからそのときには、どこかで必ず中間がいるわけです。まず一つ、それですね。

(高橋理事)

ありがとうございます。実際に、2025 年度に今の中期目標期間が終わる。次の中期目標の最初には、基本的にはある程度、各年度ぐらいでの目標数値は出す予定です。遅いと言わ

れば本当にそのとおりですけれども、今、大学は設置計画履行状況等調査期間中でして、2025年度までは基本的には教員人事はほぼ決まってしまうんですね。その後はどうしていくかということは今、人事課と各部局のヒアリングを進めているところなので、その次の、完成年度（2025年度）以降の人事の計画を今作っていますので、その段階では26日のあたりで一定中間の目標等を決めて、そこで数字を決めた上で、最終的には次の中期目標の最終年度にどうするかという目標を出すということを計画しております。

（福島委員）

それでいいと思うのですけれど、「これだけやりました」と言っている中では、もう一工夫というのを、頭の脳みそを少し変えて取り組んでほしい。お金の問題もあるでしょう、規定の問題もある、私はそれを「もう一回やり直す」というのを大阪公立大学のダイバーシティの大きな戦略になるというふうに思いますので。答えは要りません。

それからもう一つはp26、先ほど言われていた「ダイバーシティ」というのは「女性」なんです。今まで「ダイバーシティの推進」として言っているのは女性だけではないですよ。先ほど理事長が言われたように、外国人の教授をどうするか、日本人の留学生を何人出すか、海外から何人留学生を呼ぶか、それから職員も外国人を入れる、職員も海外に勉強に出る。これはこれでいいと思いますけれど、目指すべきものはやはり、先ほど理事長が言った「大阪公立大学を多様性あふれる大学にする」と、そういう意味でいうとこのp26「2. ダイバーシティの推進体制」の絵がすごく大事だと思います。具体的にいうと「国際化」ですよ。私はそういうものを含めて大阪公立大学のダイバーシティ戦略として打ち出すほうが、上山委員ではないけれどパンチもあると思うし、また、それをたぶん世の中から求められていると思う。それが、大阪公立大学が新たな、魅力あふれる、多様性あふれる公立大学になるということではないかと思う。このp26「2. ダイバーシティの推進体制」の図が、我々が目指すべき多様性あふれる公立大学ではないかと思います。先ほどのご説明は一言で言ったら「女性」、「女性活躍推進戦略」ですよ。それも「2025年はもう決まっていますよ」と。こういう話になっているので、申し訳ないけれどもお聞きしていてあまりわくわくしませんね。いろいろ知恵を出されたと思うけれど、何かフェーズチェンジしようとしている中で、あまり変わっていないなど。感想で申し訳ないですけれど、以上です。

（西澤理事長）

ありがとうございます。もうまさにおっしゃるとおりです。私個人もそのように考えています。「外国人を呼びたい」というのも。それに学生も大学に入りたいし外国に出したい。職員にも外国人を入りたいし、海外にも出したい、というのはあります。ただ、一足飛びでなかなか簡単にはいかないし、環境整備がかなり条件としては大きくて、それなりの対応というのが必要で、大変だというのが分かっているんで、表に出る資料としては書いていないだけだと思いますけれど、考え方はまさにそのとおりです。

（福島委員）

世界ランキング 200 位以内を目指すにはそのようなパラメータがすごく重要な項目にな

っているはずなんです。だから、それも含めてぜひトータルで一度、いろいろ大変なことはそれなりに私たちもここにいるので分かりますけれど、せつかくの機会なので何かそういうことを検討されたらもっとい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。

(上山委員)

何となくやっぱり違和感がある。すごく小ぢんまりと、秀才的に作り込んでおられて、時代から遅れる。一方で、よそは引き抜きに来る。スピードの差っていうのは、結構致命的じゃないかと。だから、例えば理事会に団体交渉できるような、外国人と、女性と、あと LGBT の代弁者の方々とか、ご本人の意向もいろいろあると思うけど、「自分はダイバーシティを代表する人間であって、ここの職場というか大学の中でダイバーシティを実現して、それを社会全体に発信したいんだ」というふうな、リビングラボなのか、第二理事会か、労働組合かもしれないんだけど、そういうふうな人たちを募って、彼らと皆さんがガンガン会話をする。それをオープンに公開でやっちゃうとか。そういう人の声を聞いて、理事会がタジタジになっているんだというのを発信するとか。それだけでも「あの大学は変わろうとしてる」とみんなは思う。今日の資料は絶対にできることだけ最低限書いて、誰にも怒られないようにしようという感じ。「うちが遅れていないこと」をひたすら説明する資料になっていて、「魅力的に先進的にやろうとしてる」という匂いは絶対に出さないっていう固い決意すら感じる資料です。

だからこんな資料を出して、「やっております」「やってます」と言っても、よそにどんどん人が抜かれるんじゃないかと思う。がががんフライングしないとダメなんです。お行儀よくやってちゃダメじゃないかなということで、何か理事長室にダイバーシティの推進するという人たちが乱入して立て籠もるぐらいの、ハーバード大学でも昔、それがきっかけでガラッと変わりましたが。そういう感じの運動論が作れないですかね。大学紛争的な。そういうのがないと変わらないと思います。そういうので何か事件があったほうがいいかもしれない。事件が起きて、それをきっかけにみんなはっとしてして考え直す。こういうふうに粛々と予定調和でやると、必ずよそより遅れるんですよ。東京大学の 300 人も、お金があるからっていうのもあるけど、中の意思決定はきっと大事件だったと思うんですよ。反対意見続出で大騒ぎだったのを結果的にやらないとダメだっていうことになったと思うんですよ。何かそういう山を越えないと、予定調和で役所的にやっても全体ダメなんで、副学長、ぜひ事件を起こしてください。

(西澤理事長)

ご意見、言おうとしておられることは、十分に理解はしています。理解できることと、実行できることと同じかはどうかちょっと分からないですけど、おっしゃるとおりということは分かります。フライングも分かるのですけれど、書いたら書いたで、またいろいろと言われるので、この辺は経営審議会でも考えてもらわないと、「書いていたからやれ」と言

われたら今度は身動きが取れなくなりますので、財政のベースというのはかなり厳しいものがございまして、それなりの対応しかできないという部分もあって、それはそれとして現実的な話なので、その新しいことを調和的なところでやらざるを得ない部分があります。話はいくらでもできるし、例えばいろいろな対談等では、それなりのフライングもしているのですけれど、経営審議会でそういうことができるのかというのは、おっしゃっている意味はものすごくよく分かります。今後そういうことも皆さんとディスカッションを上手にしたいなと思います。ありがとうございます。

(大西委員)

私も同じことの繰り返しになって恐縮なのですが、この「ダイバーシティの推進」について、まず一番大きな多様性をもたらすものとしては、また、世の中から望まれているものは、女性の登用です。女性の学生、教員、職員がそれぞれの場面で活躍しているというのは一つの理想の姿として示されると思いますし、外国人を受け入れる条件設定より分かりやすいのではないかと思います。それで、上山委員がおっしゃったような「事件」というのは難しいかもしれませんが、東京大学が「女性の教授と准教授を約 300 人採用する」と言ってあれだけ世の中の注目を引いたのは、それは東京大学がかなり危機感を持っているということだと思います。東京大学が危機感を持っているのは、国際的なランキングに示されるように、外国の大学等との競争力が落ちているのではないかと思います。そこで、女性を大いに中に取り込むことによって、活性化を図って、競争力を高めていかなければいけないという考えで、かなり危機感を持った上でああいうことを発表したということです。

ということで言いますと、大阪公立大学がお作りになっているこういう施策は、もちろん大事なことですし、着々とやっていただくわけですが、ここからは、上山委員がおっしゃったように「やることはやっている」ということだけで、そういった危機感は見えません。理事長が「現実的にやれることをやります」ということをおっしゃっていましたが、それでは、やはり現在の状況を脱却できないと思います。女性の登用については、ポリティカル・ウィル (political will) といいますか、上からの強い意志によらないと変えられないと言われておりますので、私は今おっしゃった理事長のご発言では、このダイバーシティ戦略は全然これから進まないのではないかと心配しています。ぜひそこは「現実に即した」というよりは、何かもっと「現実を変えていく」という強い意志を理事長が示していただきますことを期待したいと思います。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。最初の挨拶でそう言ったつもりでした。通じていなかったかもしれませんが、前向きには検討する必要があると思います。ただ、今のディスカッションをされていると、現実を見失うような話になってしまうので、ああいった言い方をしただけですけれども、言えることは今でも言えると思うし、やりたいとは思っております。特に、私は「外国人」というのはものすごく魅力を感じているし、大学の変革ということでもかな

りのインパクトあるものではないかと思うので、ぜひそういった試みまで手が届くような状況にしたいなと思っております。ありがとうございます。

(西澤理事長)

それでは、ご意見を踏まえまして、引き続き取組みをすすめてまいります。

(西澤理事長)

次に、資料 p37②「イノベーションアカデミー構想」推進事業について、藤村副学長からご説明させていただきます。

(藤村副学長)

ありがとうございます。産学官協創担当副学長の藤村と申します。どうぞよろしくお願いたします。

資料をめくりまして、p38になります。目次をご覧ください。

まず最初に国の方針について、これはイノベーションアカデミー構想を立ち上げたときから、最近少し国の動向が変わってきております。それも含めて「国際卓越研究大学」これは「10兆円ファンドを利用できる大学」というところから、もちろん全国の大学、「地域中核・特色ある研究大学」こういうものも含めて国が支援するというような取組みになってまいります。こういうものを前提として、いろんな事業が国の中で走っていますので、そういう中で我々の大学がどういう位置にあるのか、それを進めるためには何が必要か、どんな支援をいただきたいのか、そういう話をさせていただきたいと思います。

p39をご覧ください。2016年の第5期科学技術・イノベーション基本計画のとき、「様々なステークホルダーの共創を推進しなさい」ということで、26兆円ぐらいの投資が政府から研究開発のほうにまいりました。これが2016年ですけれども、2014年に総合科学技術・イノベーション会議でいろいろなものが検討され、ここでいろいろなものがエビデンスをきちんと評価されて、各大学がいろいろな数字の元で評価されるようになりました。

それで、第5期の「共創」から、今、2021年の4月から第6期に入りまして、「総合知による社会変革」というふうになっています。この「共創」「総合知」というのは、大阪公立大学のポリシーにありますので、この公立大学が一番この点を重々に分かった上で進化していくと、こういうことが必要かと思えます。このときの政府目標金額での「30兆円をうまく使いながら大学が変わっていきなさい」と、それで「共創」「総合知」ができるような大学になっていく必要があるかと思っています。

次のページ、p40ですけれども、中身でいくと、今までは「文部科学省それから産学官連携で先端科学のイノベーションを起こしましょう」というところから、「自治体が主導したような、自治体のリーダーシップを望める取組みを内閣府が支援しましょう」と、こういうのが増えてまいりました。これは、産業創生とか雇用創出に資するものですが、我々の大学の一番大事な点でもございますので、こういうものを「実際にどうやって進められるか」というところが重要になってまいります。

p41 はこういうものの実際の推進状況です。全国の大学で2つの拠点があります。「地方大学・地域産業交付金」、これは内閣府が実施しているもので、「キラリ交付金」と呼ばれているものです。もう一つは、「共創の場形成支援」、こういうものが地域の自治体と連携して科学技術を進めて、地方の産業創出、雇用創出あるいは「都市シンクタンク機能」も持ちなさい、というような取組みです。

いろいろな大学がこういうものを獲得してきています。これは、研究拠点をつくるためのお金なんですけれども、こういうものが私どもの大学も獲得にいかなければいけないので、「イノベーションアカデミー」というものをつくって、その中でこういう取組みをうまく回しましょう、というような意図でした。

ここから、実際にこういうものを獲得した大学をもっと優遇しましょうということになってきています。これが p42 「総合振興パッケージのイメージ」です。この山の頂点のところが「国際卓越研究大学」ということで、これが 10 兆円ファンドを使って運営される大学です。

別に国が「国際卓越研究大学」だけを支援するわけではないということで、「総合振興パッケージ」で地域の中核となるような大学を設定しようとしています。これが今度の補正予算から令和 5 年度にかけて始まります。どういう大学がこれをもらえるかということで、p42 の図の左側、「世界トップレベル研究拠点プログラム (WPI)」がいま走っているようなものが拠点となって、この拠点をもっと広げるための取組みをなさいということでした。

それから、図の右側が「共創の場形成支援事業」それから「地方大学・地域産業創成」、これが地域の経済発展等に、地域の課題解決に資するような大学になりなさいと。これは、図の「右に行くか」「左に行くか」を大学が自分たちの特徴をよく考えて決めなさいということでした。

我々の大学は、右側に使命があるのは歴然として、これに左側の「世界トップレベル研究拠点プログラム (WPI)」とを混ぜながら、どういうふうに我々の大学の方針を決めていくかということですが、今度、令和 4 年度の二次補正予算で、その次のページ p43 のとおり「地域中核・特色ある研究大学促進事業」として 1,498 億円。これがだいたい、年間 5 億円×5 年間ぐらいの支援がつくような事業の支援です。これで「今ある大学の拠点をさらに大きくしていきなさい」、ここを、言ったら「えこひいきしなさい」ということだと思えるのですが、それで特色を表しなさい。それから「地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業」への支援額が 502 億円でございます。これがだいたい各大学 20 億円ぐらいの、建物を建てるための予算になっています。これが今度の補正予算に出ております。こういうものを使いながら、地域の経済社会発展や、それから国内外の課題解決を目指しなさいというようなことが使命となっております。

p44 をご覧ください。これで私たち、いくつかのイノベーションアカデミーを核にして、獲得に向けた努力をしてまいりました。内閣府の地方大学・地域産業創生交付金、これは 7 億円×5 年間です。7 億円を毎年いただけることになれば、7 億円×30%=2.1 億円ですか

ら、2億円くらいの間接経費が入ることになります。これは計画作成支援枠に採択されたと一昨日お知らせをいただきました。それから、文部科学省の「地域中核・特色ある研究大学の振興」。これは先ほどお見せしたものですけれども、これが今度の補正予算から始まります。これで、我々の大学が地域の自治体と連携して、スマートシティやスマート農業だとか、そういうものを進めていく、というようなシナリオを考えております。もちろん大学発スタートアップや大学発新産業創出プログラム、こういうようなものも連携しながらやっていきますよ、と。

それから経済産業省では、「地域の中核大学等のインキュベーション・産学融合拠点の整備」、これはスタートアップを支援するようなものですけれども、大学枠が45億円になっています。10億円ぐらいの建物のもので対しての支援です。

「イノベーションアカデミー」がこういう状況の中でどういう取組みを今進めているか、ということです。もう既に申し上げていますが、イノベーションアカデミーというのは、「産学官民共創で社会課題を解決し、新しい社会を創造する」と。まさに今、内閣府、文部科学省が進めているような事業の核になるようなものですので、こういうものを中心に建物だとか、拠点を作っていくというのは、この事業に資するもので、ただし、今このp45右側にありますように、「ELSI（倫理的・法的・社会的課題）」だとか、「都市／街づくり」、「レジリエント」というのは完全な、強い街づくり、それから包摂的な地域社会をつくるとか、サステナブルに継続するビジネスモデル、それからウェルビーイングな社会、こういう「総合知」を活かすような、大学が統合したということ自体が大学改革ですよということ強く申し上げていこうと思っています。

そんな中で、p46には、この「イノベーションアカデミー」を推進するために企業版ふるさと納税という制度を大阪府・大阪市・堺市に作ってもらった努力をしました。これが大阪府にも大阪府にも既に納税が入ってきておりまして、進んでいます。堺市にも入る予定になっていたのですが、問題点というか課題がございます。これはこういうお財布を作っていて、例えば各自治体にどういう事業をするか、このイノベーションアカデミーという事業で何をやるかということをもっと最初に申請して、「それがどれぐらいできましたか」ということを常に議会の承認を得なければいけない。そうすると、いろいろな問題点が出てきます。ですから、企業から寄付をしたいという、いろいろな意見をいただいているのですが、いろいろな運用上の問題点が出てきますので、こういうところをどうやっていくかというところが問題点かと思っています。

実際に、先ほどお知らせしたような内閣府が求めているような共創研究は、五つあります。p47になりますが、五つの共創研究ユニット、「スマートシティ」「スマートエネルギー」「スマート農業」「創薬」「子ども未来社会」、これを横串で刺すような「AI」となっています。こういうものが今、先ほどのような交付金、補助金等を取りにしている共創のプロジェクトです。もちろん本大学は、先ほど申しましたような文系のELSIだとか、それからレジリエントなまちづくりだとか、それともう一つ大事なのは健康とか医療、それがこの横軸に入

ってまいりますので、そういうものを使いながら、今は p48 にあるような研究費、それから拠点形成費用を取りにいくように進めてまいりました。これ以外の学内の申請はたくさんありますが、とりあえず自治体と一緒に何かの取組みをつくって、交付金を取るために申請したものがこれになります、というような代名詞で捉えていただければと思います。これはかなりの額になりますけれども、もし本当にこれが全部獲得できると、間接経費等でかなり潤うことになろうかと思えます。

地方大学・地域産業創生交付金の中で、一体どんな問題点があるのかということをご説明するのに一つ例を挙げます。これは、電力融通ネットワークで、大阪の都市部の電力マネジメントをどうするかというのをきちんとシミュレーションしてまちづくりに活かしますとなっているのですけれども、右の上に電力融通ネットワークの右のところに ZEH (Zero Energy House) とございます。左の下の方に ZEB (Zero Energy Building) とあります。こういう ZEH や ZEB というのをどうしていくかということ、この中の社会実証実験としてデータが取れると、計算の確度が非常に上がります。ですから、今、堺市が脱炭素先行地域に選ばれて、堺市の市庁舎を ZEB に改修しようとしています。そのときに改修するときのデータを大学が取れると、こういう計算の確度がすごく上がります。それをできる大学とできない大学があって、たぶん、「大阪大学ではできないけれども、大阪公立大学ではできる」というのがこういう部分になってくると思えます。

それから、二つ目はもう時間がないので簡単に済ませますけれども、人材育成についてです。人材育成も、例えば今、こういうプロジェクトの中で人材育成をすると、プロジェクトがベースになって新しいものを考えることをしますとなると、自治体の人も参加したい、それから企業の人も参加したい、ここで新しい人材が生まれて、大阪の将来を支えるというようなことをやろうとしたときに、例えばこういうところに人材をどうやって派遣するかというような仕組みが、まだ自治体ともうまくいっていないということです。

それから、イノベーション創出の拠点に関しては、これはもともと大阪市立大学に起業支援室がありましたけれども、起業支援室と大阪産業局と一緒に、「イノベーションアカデミー」が大阪産業局と一緒に進めるような拠点になるということになってきています。

こういうものを p52 になりますが、「なかもずハブ」は、工学・環境・農学・バイオ分野があるようなところですので、実験基地となります。最初のいろんな実験をここです。森之宮キャンパスというのは森之宮のスマートキャンパスですから、スマートビルでないといけない。でも、そのスマートビルというのは周りの街と一緒にアップグレードしていかないといけないので、こういう取組みにこの「なかもずハブ」の実験データが使われながら、発展的に森之宮キャンパスが、どんどんどんどんアップデートするよ、ということをイメージする必要があると思えます。

そういう意味で、問題点ですけれども、大学改革と連動したリソースを集中させろというのが、今の文部科学省、内閣府の方針ですので、こういうものをどこに集中して、どうい

ふうに進めていくかということは大学の問題です。

それから、特に外国人の問題は、DFKI（ドイツ人工知能研究センター）の研究者のバックオフィスになって、ここからいろんな研究者が来るというのが、一つのやりやすい連携の仕方だと思っています。

それから、知的財産についての人材というのは、もう大学で必須です。スタートアップの支援には知財戦略や技術移転に精通した人材が要ります。これがなかなかいい人材が採れない、給料の問題とかも含めて、これは大学がしなければいけないものです。

資金ですけれども、今、建設資金がいろいろな補助金で出るようになってきましたので、採択されれば、建設資金はかなり楽になってまいります。それから、この外部資金の間接経費をこういう共創研究の間接経費に充てるということが、大学の中でできることになりました。それから企業版ふるさと納税の制度化で、寄付の依頼がかなり楽になりました。やはり10%負担で大学に寄附していただけるというのは大きいです。我々がいろいろな会社を回っても、一桁上の額を提示していただけます。これも、自治体といたしましてうまく使えるようにするかということと、うまく相談しなければいけないということと、やはり関東の企業からどうやって企業版ふるさと納税を集めるかというときに、産業界だけじゃなくて財界も仲間に入っていただいて、「この大学やってるな」と思わせないといけないと思うので、東京でアピールしたいと思っています。先日万博関係で、大阪大学と京都大学と大阪公立大学とが一緒になって、スタートアップの宣伝をしてまいりました。だいたい200人くらいの参加者がいて、大変盛り上がりました。このようなイベントを関東でも広げるために、委員の先生方のご意見等をお伺いできればと思っています。

p53「イノベーションアカデミー 問題点」の「③イノベーションアカデミー事業の推進に必要な人材」の「オープンイノベーション拠点」に関しては先ほど申しました。こういうものをどうやって自治体と使っていくかということと、実際の連携の難しさというのは、例えば、今までは大きな研究をしようとする、大阪府でいきますといろいろな部署が絡みます。環境農林水産部、スマートシティ戦略部、商工労働部、そういうところを東ねて大学が交渉するような窓口として、今、府民文化部が大学の担当ですけれども、やはり府民文化部の方々に分からないような研究の内容ですと、どうしてもそこで遅れが生じます。ですから、どういう窓口とどういう取組みをしていけばいいのかということも含めて、いろいろな自治体の方と相談したいなと思っています。そこがうまくいく大学はなかなかないと思っています。私も実際に交渉してみて、「こんなに難しいものなんだ」とよく分かってきましたので、その辺で何かお知恵を拝借できればなと思います。時間が長くなって申し訳ありません。以上でございます。

（西澤理事長）

ありがとうございます。説明は以上でございます。ご意見いただければと思います。

（福島委員）

これは私、総論で「やろうやろう」と、「大阪公立大学の目玉にしよう」と総論で言っていましたけれど、「こういうことだったんだな」というのが初めて分かりました。なので、こういうことをもう少し分かりやすく、月並みに言ったら情報発信です。大阪府・大阪市や経済界、世の中全体に何か出されたらいいなという。個人的にはいろいろあったけれど、地方でいくくらいもらえるのか教えてもらえたら、もっとリアリティがあったかもしれない。何か数字だけは全部はじかれていて、「いくらもらえるのかな」とずっと思いながら聞いていたのですけれど。このような場なので、外ではちょっといろいろ問題もあるかもしれませんが、何かそういった説明をしたらもっと「何かいいことやってるんだな」という感じがしました。

それから、何かこれは話を聞いていると、大阪公立大学は何を目指したいのかということが、p42「総合振興パッケージのイメージ」で、まずは右側で、左側も視野に入れながら公立大学をつくっていくということは非常によく分かったのですが、イノベーションアカデミーのところの上なんか、何かもう一つ、私は門外漢だからかもしれないけれど、何か普通の人に分かるように何か、p46 かな、何かいろいろな人に話をするときには、もう少し具体的な例があると良いと思います。会社名をだせないなら A 社とか。資料の作り方もかもしれないけれど、やっぱりそういうことをすることによって、「ああ、そうか」と、「大阪公立大学と一緒にやろうか」とか、いろいろ動きも出てくるのではないかと思います。

(藤村副学長)

ありがとうございます。p47「イノベーションアカデミー 5つの協創研究ユニット+AI」に示していますように、とりあえず五つの共創研究ユニットとして作りました。このそれぞれが何をやるかというところの詳しい資料を 2 枚だけ用意してまして、それをホームページにも掲載しています。会社に行くときにはそれを持って行って、「こんなことができますよ」と言って、1対1の共同研究ではなくて、寄附があるとこういう大きなものができますよ、みたいな話を 1 社ずつ回っています。そうするとやはり分かっていただけなので、今、福島委員に言っていただいたことは大事なことだと思います。

(福島委員)

他の大学もみんなお金を集めようとしているんですよ、これは競争ですよ。だから、何かそういうのをされたらいいなと。個人的には、先ほどから「データを集める」とおっしゃっていましたが、民間でデータ集めるとなると、私からしたらすごく難しいです。大阪公立大学という、まさに大学なので、いろいろなデータの収集をするのも、大阪府・大阪市と連携すればすごくいろいろなデータが集めやすいと思います。データは「万博における最大のレガシー」という人もいらっしゃるくらいなので。これは公立大学の強みをもっと発揮されたらいいのではないかと思います。

それから、p53 についてはまったく私のジャストアイデアですけれど、知的財産の問題について言われていましたよね。大学で知的財産の人材を作るのも良いけれど、これは、費用の問題があるかもしれないけれど、知財事務所とアライアンスするほうが、ひょっとすると

スピードとコストは良いかもしれませんが。ただ、大学に全然人がいないというのは問題ですけど。何かそういうことを少し検討されたら良いなと思いました。

それから、「②イノベーションアカデミー事業の推進に必要な資金」の企業版ふるさと納税についてはぜひ、大阪市立大学・大阪府立大学出身で大手企業の社長になっている人のところをお願いに行かれると結構可能性が高いかもしれません。

(藤村副学長)

ありがとうございます。

(福島委員)

大阪の窓口は何か考えたほうがいいですね。「文系だからこれが理解できる」とかそんな話は別として。大阪にもこの仕事ってすごくスタートアップの創出も含めて、公立大学のミッションですね。だから、何かそこら辺はもう少しいろいろ議論して。

ダイバーシティも同じで、やはりスピードです。大阪公立大学だけじゃないです。全日本の大学です。何かスピードをもってするために、何かちょっとそこら辺の仕組みが何かあったら良いのではないかなと、ちょっと感想で雑感ですけど。

(藤村副学長)

ありがとうございます。急いで資料を作りすぎて、大阪公立大学の大事な健康や医療といった分野についての記載がないような資料になっております。もうすでに外部資金を獲りにいったものだけで作ったものです。ただ健康や医療というのは大事な部分で、エネルギーの問題やスマートシティの問題、子供の問題も含めて、全部に横たわっているような問題ですから、これはAIと同じように、全部に横串で刺さるのが健康とか医療とかなのかなというふうに思っております。これは順次、グレードアップをしていかないといけないと思っています。

(福島委員)

このテーマをプラスというのはあるんですか。

(藤村副学長)

もちろんです。

(福島委員)

そうしないと、これだけだと何だってなる。

(藤村副学長)

やはり最初におっしゃったように、「一体何をするのか」ということをずっと言われていたので、いま進んでいるものから順番に入れていっています。走りながらなので、全科大学としては足りないと思っていますけれども、とりあえずいま進んでいるものを入れたということです。

(福島委員)

よく西澤理事長が、大阪公立大学は医学、農学、工学、それから看護や現代システム科学等と、これだけの多彩な学部があるのは大阪公立大学しかないというようなことをよく言

われている。何かそういうような図があれば、何かスタートですごくいい弾みがついて、スタートが楽になるのではないかと。それがこちらから見たら、学内の何か連携みたいな話ですよね。何かそんなこともぜひ。そうしたら採択も割と簡単にいくのではないかと思います。

(藤村副学長)

今、「自治体と連携した取組み」というのがすごく大事にされているので、それが既に進んでいる五つを挙げました。ですから、ここからいろいろなところに広げていって、大学がいろんな分野に「これができている大学ですよ」というふうに見せていかないといけないと思っています。ありがとうございます。

(福島委員)

それから、「イノベーションアカデミー」については何をやっているかよく分かりました。

(藤村副学長)

ありがとうございます。

(尾崎委員)

少しよろしいでしょうか。今のお話でよく分かったのは、東京工業大学と東京医科歯科大学の統合と、大阪府立大学と大阪市立大学の統合の違いですね。地方自治体を絡ませる。たぶん東京工業大学は自治体が絡まないのだろうと思うのですが、そういう点で「ここが違うんだ」という、ユニークさをもっと売ってほしいです。

(酒井理事)

まさに「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、大阪府・大阪府に期待をいただいているその部分にどう答えていくか、自治体とのアライアンスですね。それを売りにしているという意味によって、この構想をアライアンスしているということでもあります。ちょっとほかの大学のことはコメントを差し控えますが、大阪公立大学としてはそのとおりです。

それから自治体との関係でいいますと、非常に属人的ネットワークに頼ってしまっているというのが現状でありまして、府民文化部にも非常に頑張ってもらっているのですが、今日の藤村副学長のご説明にもありますように、結構専門領域に入っていくので、かなり現部局でも物の分かった方でない、藤村副学長の話についていけない。その辺を何とか今は、この交付金についても属人的ネットワークで法人に前いらっしゃった方に頼むとか、そういうことで開拓をしているので、今後の課題として組織対組織で「都市シンクタンク機能」というものをシステム化していくためにはどうしたらいいかというのを大阪府・大阪府としっかり話し合っていきたいと思います。以上です。

(藤村副学長)

先ほどのご質問について、p42をご覧くださいと、三角形の山のとっぺんですね。ここを狙うために、東京工業大学と東京医科歯科大学が統合し、「国際卓越研究大学」に選ばれるための方策です。我々は、この右側の総合振興パッケージの右側を目指していますので、やはり地域と連携した、自治体と連携したというのが特徴になるような大学を目指していく

ということになるかと思えます。

(尾崎委員)

これから寄附をもらっていくための決め手ですよ。

(藤村副学長)

そうです。

(尾崎委員)

「あなたの企業が発展するんですよ」というね。

(藤村副学長)

寄附をもらうときに「寄附でどんなメリットがあるか」と言えないけれども、この大学であったらきちんと自治体とつながって、データ連携ができるんだと思わせないとけない。

(尾崎委員)

「発展するんだ」という分かりやすい形ですね。

(藤村副学長)

あとは、人材育成の問題を取組みます。1対1の個別の共同研究とは違うという、長い目で見た共同研究をサポートしますよ、と。そういうようなことを言って寄附をいただいている状況です。

(尾崎委員)

ありがとうございます。

(藤村副学長)

ありがとうございました。

(上山委員)

かなり具体的なお話で、中身がだいぶ分かったんですけど、p49の事業番号①「地域の脱炭素化・レジリエンス強化につながる分散型スマートグリッドネットワークの構築事業」ですね、これはやっぱり非常に象徴的な事業かなと思うんですね。スマートグリッドは、ずっと前からいろんな人が率先して、今、V2G (Vehicle-to-Grid) とか、V2V (Vehicle-to-Vehicle) とか、車の電気はどうやって元に戻していくとか、災害対応も含めてスマートシティ 4.0 か 5.0 かのステージに入ってきて、非常に旬のテーマです。しかし民と民がなかなかつながらないんですね。いろんな陣営ができてるんですね。日本でも恐らく日産チームとかトヨタチームとか、別々のことが始まっちゃう。そこに官が入ってきてデータ取れる環境をつくって、公立大学が民民をつなぐ、業種と競合同士をつなぐとかそういう可能性を持ってる。非常に筋がいいというか、「よそにできなくてうちができます」という説得力を持った企画かなと思います。

唯一、ちょっとここに「Vehicle」、車をぜひ、今後は足しといたほうがいいかなというのが1点ですね。

あと、二つ目は p51。さっきの行政との付き合い方っていうところを含めてですけど、産

業局って一応下に書いてあるんですけど、私は大阪府・大阪市の大学担当窓口とやっても非常に効率悪いと思う。大阪府と大阪市と両方あるし、それから経済戦略局とか府民文化部とかはテクノロジーとか産業推進のセクションでもない。そういう意味ではむしろ大阪産業局がこのプロジェクトを中核的にやるとよい。そこに出向されてる大阪府と大阪市の職員が、役所との処理は全部やるとか、何かそういう枠組みがあったほうがいい。そのほうが民間ともつながりやすい。どうしても大阪府・大阪市を向いて仕事していると役所仕事になっちゃう。大阪産業局と一緒に民間を向いて仕事する体制のほうがいい。大阪府と大阪市のについても、別々に大学の先生たちが付き合っていると面倒臭くてしょうがない。これは大阪府・大阪市のほうの問題だけれども、副首都推進局あたりに大学担当みたいなところを移しちゃって、そこで窓口を一本化する体制を、大阪府・大阪市のほうで考えていただきたい。それがないとネットワーク、せつかく p49 にあるようなコンセプトがですね、「調整のネットワーク」みたいになっちゃう。船足が遅くて、やっぱりさっき福島委員がおっしゃったとおり、アイデア自体はどこにでもあって、それを実行するスピードみたいなのが強みだと思うんですけど、その組織体制の風通しの悪さがボトルネックになると身も蓋もない。p51 の体制のところ、ここをやっぱり p49 の事例①「地域の脱炭酸素化・レジリエンス強化につながる分散型スマートグリッドネットワークの構築事業」をケーススタディに、さっきのダイバーシティのときに私は「事件を起こしてください」と言いましたけど、これでいい意味での事件を起こして、大阪府・大阪市と大阪産業局との連携体制を変えていったらどうか。国の仕組み、国から要請されているというふうな言い訳も含めて使ってやっていったらいいような気がしますね。そういう意味で「総合振興パッケージ」っていうのは非常に都合のいい枠組みが、いま目の前にお金とともにぶら下がっている。これを使っているような課題を一気に解決されたらいいと。

最後に、一個だけちょっと願望を言います。今日の資料の立てつけが、「国がこんな計画を立てていて、国がお金を出すことになったんで、これ取らないと損なんで取りに行きます」みたいな流れになっている。しかし、本当は「大阪が抱えている都市問題はこういうものがあって、それを解決するときに、これだけのお金と時間が必要です。やりたい官民のネットワークは既にあるわけで、それを私たちが中心になってつなぎます。ちなみに、国も面白いといっているんで、そこのお金も使おうと思っています」という流れのほうが、企業なんかにはアピールすると思います。

(藤村副学長)

ありがとうございます。おっしゃるとおりです。

(西澤理事長)

ありがとうございます。非常に建設的なご意見を皆様方からいただきました。

(阪井委員)

2点だけなのですが、先ほど知的財産の人材について絶対に必要だとおっしゃっていただきたいと思います。そのとおりだと思いますけれども、即戦力としては多少のお金がかかって

も外部から人材を採ってくるというのは分かるのですが、できればやはり内部で育ててほしいと思います。大阪市立大学のほうにはロースクールがありまして、全員が全員弁護士になっていかれているわけでもなくて、中にはそのまま一般企業に就職される方もおられると思います。やはり全部を外部からの人材に頼ったり、高額な費用で採用するとなると本当に大変だと思います。できたら、これはセキュリティ等の情報関係もそうなのですが、自前の人材育成にもう少し力を注いでいただけたほうがいいのかなという部分。全部外部から採ってくるのではなくて、やはりそういうイメージも持っていただけたらいいのかなと思いました。

「企業版ふるさと納税」については、先ほどの上山委員の「発想、組立て方が違う」というのにちょっと共感したのですが、やはり企業の側からしたらメリット、「何かこういうことをやっておられていて、それに協力したい部分」、見返りという言葉が悪いですが、やはりもうちょっと近いものがない限り、なかなか。いくら創業者が大阪市立大学・大阪府立大学の出身であったとしても、もう今やそういう形で企業が動くということはありませんから、やはりそこところは、もう少し企業側にとってのメリットが見える形での提案みたいな方向で持っていっていただくほうが。ふるさと納税は個人がされている場合も皆さん何かいろいろなものを目当てにされる方もいらっしゃると思いますので、そこをもう少し工夫が必要かなと、プレゼン次第かもしれないなとは思いました。以上です。
(西澤理事長)

ありがとうございます。それでは、いただいたご意見を踏まえ引き続き取組みをすすめてまいります。

(西澤理事長)

次に、資料 p55 「健康長寿医科学研究センター（仮称）開設に向けた取組について」中村理事と東山理事からご説明させていただきます。

(中村理事)

よろしく申し上げます。担当理事の中村でございます。「健康長寿医科学研究センター（仮称）」の開設に向けた取組みについてご説明をいたします。

まず p56 をご覧ください。1 から 4 の項目に分かれています。準備業務の状況ですが、平成 31 年 4 月に大阪市が策定した「住吉市民病院跡地に整備する新病院等に関する基本構想」を踏まえ、新施設の令和 7 年度中の開設に向けて、大阪市と連携し開設準備に取り組む、と年度計画に明記されてございまして、準備室の設置や開設支援のコンサルタントとの契約など体制の強化を行いながら進めております。

二つ目の施設整備についてでございますが、実施設計が 10 月に完了いたしまして、先日大阪市のほうで建築工事の公告もされたところでございます。

三つ目の機器システム等の整備についてでございますが、大阪市より提示がございました予算額での各整備計画を現在作成しているところです。特に建物に影響を及ぼしますよ

うな大型機器については来年度入札を行う必要があるということがございまして急ぎ準備を進めております。

四つ目の各機能、運用関係については、研究、医療、介護に分けて記載されておりますが、各機能の前年度案のブラッシュアップを基本に準備を進めております。

p57をご覧ください。特に今年度は研究の中心となる教員として現在、量子科学技術研究開発機構に所属しておられまして、日本認知症学会の理事で、タウ蛋白という認知症の原因物質の蓄積をPET（Positron Emission Tomography）を用いて可視化することによる認知症診断にて国際的に高い評価を受けておられます樋口真人博士をお迎えすべく協力依頼を行ってございます。既に本年7月から医学研究科特任教授に着任していただいております。本研究所が産学連携、学学連携のハブとして機能できるよう学内調整を開始いただいております。

また、この件がきっかけとなりまして、本学と量子科学技術研究開発機構との包括連携体制を確立する全学的な話に発展しまして、12月5日にはその協定書の締結式と講演会を実施しております。

（東山理事）

P58には前回ご指摘がありました事業スキームについて掲げています。

まず初期費用については、弘済院用地売却見込額約194.1億円を主な財源として、大阪市が措置する建物の建築費用等を差引いた残額約45.9億円が大学の裁量で整備できる機器等の予算となっております。当初の大学の積算額からはかなりの乖離がありましたが、理事長から「まずは開設する」というスモールスタートの方針が示されたことや先生方に機器の精査をかなり行っていただいたことにより、イニシャルコストについてはなんとか予算範囲内での整備の目途が立っているところでございます。

もうひとつランニングコストについて、資料中ほどの表ですが、現状の収支見込については、大阪市との協定書が「10年間は収支の補填をする」とありますが、11年目以降の収支補填については平成29年度の弘済院の決算額10.3億円が目安額とされております。今精査しております試算では11年目以降はこれを超える数値となっております。この数字につきまちは大阪市の基本構想に沿って当初の設定をそのまま継続した場合の数字でございまして、当初の10年は目安を越えて措置いただけるお約束となっておりますので、大学としてはその10年のうちに何とか目安額の範囲内での運営を目指していきたいと考えております。

運営財源に関する事、大学としての研究意義、基本構想に掲げられた内容、地域医療との関係性など制約も多く難しい検討になりますが、開設後3年ごとに評価を行いながら、時勢に即した適切な機能再編をしていく方針立てを行っており、この秋に契約したコンサルタント会社にも相談しながら収支改善を行う場合の機能再編案の検討を進めておるところでございます。

全国的にも前例のない施設でございまして、大学としても難しい事業に取り掛かること

になりますが委員の皆様におかれましては大学らしく事業が継続できるようご指導ご鞭撻のほどよろしく願いいたします。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。説明は以上です。それではご意見をいただきたいと思います。

(土屋委員)

p58、健康長寿医科学研究センター（仮称）についてです。今、東山理事からご説明いただいたのですが、来年度以降の収支見込で研究所・病院・老健3施設の合計が、1年目が16億1400万円、11年目が12億5400万円の赤字見込とあり、補填目安額は右側に書いている10.3億円。10年間に百数十億円となるが、これは赤字の額の中の毎年度10.3億円を補填するという事か。

(西澤理事長)

そういうことです。

(土屋委員)

そうすると、例えば1年目は6億円、2年目は2億円、11年目は2億円。これが赤字になるわけでしょう。

(東山理事)

施設としての赤字は16.1億円なり12.8億円なんです。それを大阪市として赤字が出ないように補填してもらおう。

(土屋委員)

そうすると、1年目から10年目まで、10.3億円の補填ではなくて、10.3億円は補填目安額であり、「出た赤字についてはきっちりと全額大阪市が補填する」というルールになっているのですね。

(東山理事)

協定書上、そういうことになっています。

(土屋委員)

そういうことですね。

(東山理事)

はい。

(土屋委員)

収支見込の「3施設合計の収支(A)」のところ、これは赤字が出たら満額きっちりと、要するに繰延べしないで、年度ごとにきちんと処理をしてくれるということですね。

(東山理事)

はい。

(土屋委員)

そうですか、分かりました。そうすると、これで行けば10年目までは累積の赤字はないということですね。

(東山理事)

そういうことです。

(土屋委員)

分かりました。そういうことでぜひ進めていただくようにお願いします。それから当然の事ですけども、附属病院の本体と MedCity21 と、それからこの健康長寿医科学研究センター（仮称）はきちんと分けて、別会計をしていただくということ、混ぜてしまわないということが大事だと思います。中で変な形で流用したりしないようにすべきだと思います。

(西澤理事長)

会計を分けるというのは前提でございますので。

(土屋委員)

今の「年度ごとの赤字についてはきちんと大阪市が補填する」というのは、約束事できちんとなっているのですか。

(東山理事)

協定書上、「10年間については措置をする」ということで、大阪市と話をしています。中身については交渉の中であるかもしれませんが、基本的に補填されます。

(土屋委員)

分かりました。11年目以降も同様の対処が必要ですね。

(阪井委員)

今回この『健康長寿医科学研究センター（仮称）』開設に向けた取組についての資料が、事前説明のときと資料が大幅に変わっているかなという印象を受けました。そのときもやはり質問させていただいたのですけれど、「小児・周産期外来」については外来だけで入院施設は持たないのですか。

(中村理事)

ご質問ありがとうございます。今、ご質問いただいたように、外来機能のみで対応します。

(阪井委員)

そのときに、小児であれ周産期であれ、待たなしの状況で外来受診されるケースがあると思うんですけど、例えば前置胎盤早期剥離の可能性の方が来られた場合等、事前説明でお聞きした際は、そういったときには大阪公立大学医学部附属病院（阿倍野）のほうに、紹介というか搬送をされるというふうにはお聞きしたんですけども、果たしてそれで間に合うのかなと思います。小児・周産期外来だけの病院は逆に全国的に珍しいのではないかなと思います。入院設備を持たずに外来だけで対応可能というのは、本当に対応可能なのでしょうか。逆に、中途半端に対応したことによって、それが例えば医療事故につながったり、搬送の遅れになる、手後れになるとかという、心配のし過ぎかもしれませんが、そういう心配事の種を抱え込んでしまう可能性もゼロではないかなとちょっと不安になったんですけど、いかがでしょうか。

(中村理事)

ご質問ありがとうございます。全くその可能性はゼロとは言えないと思いますが、本院のほうに産科の病床を10床、そのためといいますか、増床していただいております、それから小児科につきましても、重症対応できるよう増強していただいております。ですので、当院へ搬送していただくという前提で、ここは外来機能ということになる。

(阪井委員)

逆に言うと、それならいっそのこと「健康長寿医科学研究センター（仮称）」ではなく入院施設のあるところで受け入れるべきではないか、という意見もあるかなと思います。「健康長寿医科学研究センター（仮称）」の位置から本院までのアクセス。当然のことながら、そのためにはもう1台緊急車両等を配備しておこうか、といった問題もあるかと思うんです。その辺の制度設計的には大丈夫なのですか。

(中村理事)

ご質問ありがとうございます。常時ドクターカーを配置するかどうかについては未定ですが、本院にはドクターカーがございまして、そういうことに対応できるように、という前提で話を進めているところです。

(阪井委員)

もともと大阪市の監査委員だったときにこの案件はお話を少し聞いておまして、出発点は「周産期の入院施設がぜひこちらに欲しい」ということだったとあって、やはりそのときの大阪市なりの思いがこういう形で残っているのかなという印象は受けるのですが、果たしてこれで、それに応えたことになるのかなというのがちょっと不安材料だと思います。万全を期していただけるのであれば、結構だと思うのですが。資料を拝見して、初期費用に「その他予算」として「小児周産期機器等0.5億円」と記載されているのを見ると「どこまで本気になるのかな」とつい思ってしまったものですから、すみません。

(中村理事)

ありがとうございます。

(西澤理事長)

産科とかは全て大阪府立のほうに移ったというのが大阪市の前提ですから。「ゼロになったので、とりあえず対応できる場所が欲しい」というところからスタートしています。入院施設までは最初から考えられていない。ですから、入院が必要な患者さんは直接本院で扱えば良いわけですし。健康長寿医科学研究センター（仮称）では扱えると思えませんので。

(阪井委員)

最初にいただいた資料では「産婦人科外来」になっていたのが、今回いただいた資料では「周産期外来」となっています。「周産期」は幅がある概念ですよ、出産前後という形のイメージなので。だから、出産前後のイメージでいうと、やっぱりちょっと入院設備なしで外来だけで受診される方がいかほどいらっしゃるのかなと。特に周産期っていう概念になったときに、それはもう切羽詰まった状況のほうがイメージとしては強いので、よほどうまく本院のほうと連携を取っていただかないと、医療事故とかやはりちょっと心配でございます。

ますし、搬送の遅れってというのはやはり離れた場所だと特に大きな問題になってくるかと思えます。よろしくをお願いします。

(中村理事)

ご指摘いただきましてありがとうございます。この件も十分考慮して検討したいと思います。

(尾崎委員)

一般病床についてですが、だいたい診療科は何科が入りますか。

(中村理事)

認知症の方を中心ということになりますので、精神科、それから身体合併症のところでは神経内科、それから外科的な合併症として整形外科などが常勤として入りまして、それ以外の診療科については外来で、本院からの応援をいただくという予定になっております。

(尾崎委員)

分かりました。ありがとうございました。

(西澤理事長)

それでは、ただいまいただいたご意見を踏まえまして引き続き取組みをすすめてまいります。

3 公立大学法人大阪におけるガバナンス改革の進捗状況について

(西澤理事長)

それでは、報告事項 3 番目の「公立大学法人大阪におけるガバナンス改革の進捗状況について」をご報告させていただきます。詳細については、資料 p61 より、酒井理事と中村理事からご説明させていただきます。

(酒井理事)

まずは私のほうから資料に基づいてご説明いたします。公立大学法人大阪が行っているガバナンス改革の取組状況(案)ということで、これは 10 月 19 日段階の本体資料の記載に加えまして、一番右横に「2022.12.21 時点」ということで、本日段階での取組状況の記載をしております。

p61 の「(1) 役員会 ①理事の構成」です。私どもも含めまして、部会からの指摘のポイントは、『ダイバーシティ・民間経営・外部の視点の導入』『医学部附属病院ガバナンス強化』『内部登用の推進』『設立団体との新たな関係性の構築』等の観点から、役員会構成を再構築すべき」ということで、「特に女性理事、民間経営者からの任命は必須である」と。理事総数も見直すように、定款変更について設立団体と協議していく。現段階の法人の取組みとしまして、まず、病院経営担当理事を 10 月 1 日付で任命をしました。女性理事の任命につきましては来年 4 月段階での任命を目指して人選中であり、民間経営者からの任命、これも来年 4 月段階での任命を目指して人選中であり、設立団体からの派遣理事の見直し、これは充て職就任の慣行を見直すということ、役員構成の再構築のために理事の

総数を増やすように設立団体とも協議をするということで、現段階は、民間経営者からも理事を、女性理事については、それぞれ複数を任命できますように、理事総数の定款変更を設立団体に要請をしているところです。

次に、p62 をお願いしたいと思います。理事の役割の明確化です。部会からのご指摘のポイントは、「各理事の担うべき役割と担当ミッションの明確化」ということで、法人の取組みといたしましては、「理事の担当課題と期限を記した TODO リストの継続的メンテナンス（表出化）」ということで、これは p65 から p68 をご覧ください。

TODO リストにつきましては、進捗状況を 2022 年 12 月時点に修正をして、ここでお示しをしています。それぞれの項目の進捗状況のところに下線を引いております。この下線部が 10 月 19 日段階からの進捗部分であります。そして、主なものの取組状況を先ほど重要プロジェクトとして報告をさせていただいております。

p62 に戻っていただいて、『『キャンパス担当理事』の設置』です。部会からのご指摘のポイントは、「執行部と現場、法人・大学運営のさらなる一体化に向け、新たに『キャンパス担当理事』を設置し、各キャンパスの現場やキャンパス間の情報共有と意思疎通を強化し、法人本部機能の実質分散化を図ることにより、『全学最適』と『キャンパス最適』の同時実現を目指すべき」ということで、法人の取組みといたしまして、p69 にキャンパス担当理事の担当理事名とキャンパス名を記載しております。この分担表に基づきまして、「キャンパス担当理事の設置」をいたしました。現時点におきましては、p62 の「2022.12.21 時点」欄に記載をしておりますけれども、キャンパス担当理事は定期的に、この定期的というのはだいたい週 1 回程度ですけれども、キャンパスに滞在し、当該キャンパスの管理運営の長や教員等とキャンパス管理運営上の課題等について意見交換、現場視察等を実施しているということで、スタッフ等現場とコミュニケーションも円滑にするような努力をしているということであります。

それから、p70 まで飛びまして、役員会関連です。部会からのご指摘、これは「理事長による理事の任命にあたり、『外部の視点』も交えた公正性、透明性を確保する仕組みを導入する。」「若手教員が執行部への参画を躊躇しない仕組みを導入し、法人・大学運営のさらなる一体化をめざす」「理事長の判断や権限行使の公正性・透明性を確保する。」「役員会の審議内容の透明性を向上し、速やかに組織内で情報共有を行う。」これらは全て記載のように、規程改正、議事要旨の詳細化で実施済ということであります。

p71 です。「(2) 事務局機能・体制」というところで、【12】「業務の統一と適正規模の人員体制の構築」ということで、部会からのご指摘のポイントは、「ひとつの『大阪公立大学』として、教育・研究機能を支える効率的・効果的な業務方法への統一や業務の簡素化を図る」ということと、「あわせて大学に求められる新たな役割に的確に応える人員体制を構築する」というご指摘であります。これを踏まえまして、法人の取組みは「キャンパス毎に異なっている事務執行手法の標準化・統一化や業務集約化を実施するとともに、森之宮キャンパス移転や『イノベーションアカデミー構想』の推進など新たな課題に戦略的に対応し、大学とし

での成長と発展を支える適正規模の人員体制を構築する」ということで、現段階の進捗状況は、いずれも来年度からの実施に向けまして、関係機関へのヒアリングなどを行いながら検討を進めているところであります。

それから、その下の【13】「設立団体との人事交流と職員の受け入れ」ということで、部会からのご指摘は、『統合』をめざす中で、自立化を優先して設立団体からの人材受入れを減少させてきたが、改めて設立団体とのパートナーシップを強化し将来を担う人材育成と重要課題への対応に一層力を注ぐ。そのため、人材育成、設立団体との連携強化の観点から、法人教職員と府市職員との積極的な人事交流に取り組む。あわせて、府市からの派遣縮小というこれまでの方針を転換し、法人が必要とする人材の派遣を要請する」というご指摘であります。法人の取組みのポイントは2点ございまして、1点目は「府市との相互人事交流を新たに実施する」ということ。2点目は「大学が求められる喫緊の課題に対応するため、これまでの方針を改め、法人が強化すべきと考える部門を示したうえで、それに適した人材を派遣するよう設立団体に要請する」というこの2点につきまして、来年度からの実施に向けまして、設立団体に要請をし、協議を行っている状況であります。

それから p73 まで飛びますが、監事機能です。取組みは「監事の役割について、会計監査機能に限らず、法人ガバナンスや内部統制、経営的視点などを強化するため、民間企業や他大学などでの組織統治や経験が豊かな人材」、これは「設立団体 OB も含む」とありますが、それらから「幅広く人選を行い、条件が整えば常勤化することにより、監事体制を強化すべく、設立団体と協議」を行うということであります。監事の交代時期は来年9月の予定です。それに向けまして設立団体と協議を進めているところであります。

p76「(4) 特別職人事」です。【15】「特別職制度の廃止・見直し」ということで、取組みは「特別職人事は、状況と必要に応じてその都度任命されてきたため、法人ガバナンスの観点から、『名誉特別顧問』を除き、一旦制度を廃止する」ということで、「法人・大学として外部人材を活用する新たな制度を再構築する」「特別職人事は役員会の審議対象とする」ということで、現時点で記載の特別職制度は全て廃止とし、新たに「公立大学法人大阪特別顧問制度」を創設いたしまして、規程の制定をしたということであります。

次に、p80「(5) 病院経営モニタリング」、この項目につきましては、中村病院長兼病院経営担当理事からお願いいたします。

(中村理事)

病院経営担当理事の中村でございます。酒井理事よりガバナンス改革の進捗をご説明しましたが、医学部附属病院ガバナンス強化の部分については私のほうから説明させていただきます。

p80 をご覧ください。ガバナンス改革部会より「病院経営の透明性・公正性を向上する観点から、『外部の視点』からのチェック機能を導入するとともに、病院経営に対するガバナンスの強化を図る。」とご指摘いただいております。改善案の検討を進めてまいりました。

p85 をご覧ください。図で表しております。左側の「理事(病院経営担当)」と右側の「病

院長」は役割としてわかりやすくするために分けて表現してございますが、実際は病院長が理事（病院経営担当）を兼務しております。

まず、左側のレ点部分は法人における「病院経営担当理事の役割明確化」についてです。「役員会へ病院運営に関する重要事項を報告」は今までも随時おこなってまいりましたが、より明確化することといたしました。具体的な例としては、大きな資金投入を伴うようなものとして、今年度から稼働しておりますMRリニアックのような高額医療機器導入の際や、集中治療センターの開設のような大型の施設整備の際等にご報告したいと思っております。その他、私のほうで取捨選択し役員会のほうへ報告するつもりでございます。

次に、「外部人材による病院運営（経営のモニタリング）への参画」についてです。図の右側にある戦略会議の下のレ点に「外部人材による病院運営への参画」としてしております。この件につきましては、来年2023年（令和5年）1月から、新たに外部委員が附属病院の戦略会議に参加いただくことといたします。法人とも協議させていただき、新委員は西日本旅客鉄道株式会社の元副社長、現公立大学法人大阪経営審議会委員の土屋先生に参加いただくことで内諾を得ております。土屋先生は、今年3月まで大阪市民病院機構の理事も務めておられましたし、病院運営・経営にも精通されておられます。また、土屋先生におかれましては、戦略会議への参加にとどまらず、病院長である私や副院長、病院長補佐をメンバーとした懇談会、懇話会も定期的を開催し、病院の諸課題についてフリーディスカッションするような機会も設け、より附属病院の状況をご理解いただきながら、病院経営の向上にご指導ご協力いただく予定となっております。私からは以上です。

（西澤理事長）

報告は以上でございます。何かご意見ございますでしょうか。

（土屋委員）

理事の役割のところ、p62 でしょうか。これは、理事には当然のことながら、「理事としての担当職務をきちんと責任を持って遂行する」ということと、「法人全体、特に他の理事であるとか、それから法人全体について業務の遂行状況をきちんとチェックする」という、非常に大事な責務があると思います。なぜこういうことを言うかということ、「TODOリスト」や「キャンパス担当」これは非常にいいことですけれども、往々にして、他の人のことについて触れないようにしようとか、そんなことはないと思いますけれども、やはり理事というのは自分の仕事をきちんと責任持っているのと、全体、それから他の理事をきちんとチェックしていい方向に持っていくという、責務があるということをきちんと改めて認識していただく。それから、そういうことが起きないような運営上の工夫も何らかの形で考えていただくということは非常に大事だと思います。ぜひそういう点もお願いしたいと思います。

（西澤理事長）

ありがとうございます。

（上山委員）

質問なんですけれども、p77の右上の意味がちょっとよく分からなくて、「()内職務に専

念」って書いてあるんですが、これ「制度の廃止。HP から削除」なので、役割がなくなるはずなだけど。「() 内職務に専念」という意味がいまひとつよく分からない。

(酒井理事)

固有名詞で書かれている方の横に、「大阪国際感染症研究 C 運営委員会委員」「健康長寿医科学研究 C 医学研究科新施設開設準備委員会委員」というのが書かれております。下の方については「事務局員」というのが書かれています。この方々の肩書として「理事長補佐」という言葉を使わずに、職務としてはこれを継続していただく、そういう意味です。

(上山委員)

「事務局員」という職務があるんですか、意味がよく分からない。

(酒井理事)

再任用の方々ですので、参与という職名になるか、そこは確認させていただきます。

(上山委員)

要するに、再任用の普通の職員として仕事をされる、そういう意味ですか。

(酒井理事)

はい、そのとおりです。

(上山委員)

何か紛らわしいですね。もともと何でこう括弧がついてるんですかね。理事の仕事と関係ないことですよ。括弧の中にあるものは「理事の仕事と関係ないこともさらにしていた」ということなんですよ。その意味がよく分からない。

(酒井理事)

その仕事をされているという。

(上山委員)

「仕事を担当しているから理事だった」というわけじゃないですね。だったら、ここに書く必要がそもそもないんじゃないですかね。理事の仕事と何も関係のない、このようなことを委員としてやっているということじゃないですか。だから、そこが曖昧ですよ。

(西澤理事長)

理事長補佐なので、補佐として仕事をさせていただいていたという。

(上山委員)

だから、委員じゃないですよ。委員になっていたことが継続するんだったら、それは理事長補佐だから委員だったわけじゃないですよ。

(西澤理事長)

違います。

(上山委員)

だったら、そこははっきり分けたほうがいいんじゃないですかね。「理事でなければ委員になれない」というふうに見えます。

(西澤理事長)

そういう意味ではない。

(上山委員)

そういうふうに見えますよ。もともとこのような委員もされていて、あるいは事務局員をされていたと。それとは別に理事長補佐の役割が乗ったということですかね。

(西澤理事長)

いや、乗ったということではなくて、ほとんどこれが主です。

(上山委員)

だったら、理事長補佐の仕事を肩書が外れれば、委員の仕事は引き続きやる。

(西澤理事長)

そういう意味です。

(上山委員)

そういう意味ですよ。何か釈然としないですもんね。委員ということと理事長補佐ということは違うんじゃないですかね。要するに、元理事で「大阪国際感染症研究センター担当」とか、あるいは「健康長寿医科学研究センター（仮称）担当」とか、そういうことなら分かるけど。

(酒井理事)

はい。もうちょっと表現は修正します。

(上山委員)

「()内職務に専念」っていうのも何かよくわからなくて、じゃあ今まで片手間だったのかっていうこともありますね。すみません、いろいろと。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(尾崎委員)

先ほどちょっと監事の話が出ていましたが、前回発言しましたように、監事の監査報告ですね。法人のほうで有用だと認められるものを、ぜひ監査報告を出してほしいなと思います。これはお願いです。

(千田部長)

出せる方向でやっていきます。例年の監査報告は2月ですので、次回の3月の経営審議会でお示しできればと思います。

(尾崎委員)

できるだけ情報は共有できるものはしていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

(上山委員)

今のご発言で思い出したんですけど、この「常勤化」ですね、「条件を整えば常勤化」と書いてありますが、国立大学でもそういう例が確かにあって、それが有効に機能している場合もあると思うんですが、常勤できる人を必死になって探すっていうふうになるのもよく

ないと思う。非常勤の方が向いている場合もあるんで、常勤のほうが絶対ベターだっていうふうには捉えないほうがいい。常勤できる人っていうと、まず、関西に住んでいる人にほぼ限定してしまう。そうすると、全国マーケットから人が来れなくなります。そのときに置かれた経営課題に合わせて、適切な人にあたっていく。その結果、その方が常勤できる上で、常勤としたほうがいいなと思えばそうすればいいんだけど、ベストな人材が、例えば東京に住んでいるとかで非常勤じゃないと無理と言うんだったら、別にそのほうが全然いい。常勤化がベターだっていうこの書きぶりはちょっとやや違和感がある。常勤化する、してもらったほうがいい人の場合はそうすればいい、人選が先にありきだと思います。

(酒井理事)

人材評価がまずありきとして判断し、進めます。

(西澤理事長)

それでは、ご意見を踏まえて引き続き取組みをすすめてまいります。

4 2021 事業年度の業務実績に関する評価結果について

(西澤理事長)

続きまして 4 番目の報告事項である、「2021 事業年度の業務実績に関する評価結果について」でございます。6 月の第 3 回経営審議会でご審議いただいた 2021 年度の業務実績について、大阪府・大阪市の法人評価委員会による評価結果のご報告となります。詳細については、事務局からお願いします。

(大道課長)

企画課長の大道でございます。p87 でございます。6 月の経営審議会でご審議いただいた 2021 事業年度事業実績報告書については、役員会での審議を経まして、6 月 29 日に大阪府・大阪市の法人評価委員会に提出しました。

7 月～8 月に計 3 回の大阪府・大阪市評価委員会において法人の自己評価を審議、評価を実施し、9 月 28 日付け大阪府・大阪市の法人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」との評価でございました。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。

(西澤理事長)

ありがとうございます。報告は以上です。何かご意見があればお願いします。

→特に意見なし

5 2022 年度年度計画の進捗状況について

(西澤理事長)

続いて 5 番目の報告事項である、「2022 年度年度計画の進捗状況について」ご報告させ

ていただきます。大阪公立大学の開学に伴う中期計画変更を行ってから初めての実績報告となります。詳細については事務局からご説明します。

(大道課長)

p89「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。今回の報告は令和4(2022)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。今回は、計画の上半期の進捗状況を取りまとめて、下半期の取組みを次年度計画の作成につなげるもので、設立団体の長への報告書の提出等はありません。

続きまして p91「2022年度年度実績 上半期進捗状況 自己評価の概要」でございます。2022年度上半期の評価結果については、全65項目のうち、9月末時点の進捗状況では、A評価が7項目、B評価が57項目、C評価が1項目となりました。年度末時点での見込評価では、IV評価が8項目、III評価が55項目、II評価が2項目となりました。

中期計画変更に伴い、項目数が昨年の146項目から65項目へ減少しておりますが、各評価の割合は概ね変更前と同じとなっており、全体としては計画通りに進捗をしていると自己評価をしております。

次に p92 から p93 の資料でございます。B・III評価以外と判断した項目について、その理由等を記載しています。p95 から p102 には、これらの計画について、別冊の報告書本体に記載している内容を抜粋したものを記載しております。

次に資料 p103 の「公立大学法人大阪 2022年度上半期進捗状況 主な成果」をご覧ください。p103 は上半期の進捗状況に関する主な成果でございます、簡単にご説明をさせていただきます。

まず、大阪公立大学の実績となります。4月に開学してからの6か月間の取組実績です。

<教育>に関しては、No.8「キャリア支援」について、大阪公立大学の学生向けに、低学年向けの将来のキャリア形成を考えてもらう各種ガイダンスなどを実施しています。また、個別キャリア相談数や就職支援イベント数、各種イベントの参加者数などが目標を上回る見込みとなっております。

その下の<研究>につきまして、No.14「大学の強みを活かした研究の推進」は、創発研究支援センターによる説明会実施などにより、創発的研究支援事業の申請件数が目標を上回っております。また、No.18「産業活性化への貢献」については、大阪府および府内自治体と連携して行う事業等の件数や地域民間企業等との共同・受託研究件数が、目標を上回っております。

<社会貢献>については、No.17「生涯学習への貢献」について、公開講座への多様なニーズに応えるため、利便性の高いなんばや梅田の施設での講座、土日、平日夜間又はオンラインの講座を開催しており、開催数が目標を上回る見込みです。

右上に進んでいただき、<国際>につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響で中止となった海外研修も多いものの、「フランス語海外語学研修」を8月から9月にかけて実施できました。

その下、＜2つの新機能＞に関して、「イノベーションアカデミー構想」事業の推進のため、なかまずハブ施設の基本構想策定や、国事業「地方大学・地域産業創生交付金」申請の準備を実施しています。下半期は、交付金の本申請に向けた関係先との協議調整や、企業版ふるさと納税等の寄付募集活動を本格実施する予定としていますが、国の交付金や寄附金の獲得状況を勘案すると、なかまずハブ施設の整備スケジュールを変更せざるを得ない状況にあり、計画通りの進捗が見込めないと判断しております。

＜附属病院＞については、昨年度から継続して新型コロナウイルス感染症への対応を行っており、三次救急を受け入れながら一般診療を可能な限り継続し、新型コロナウイルス感染症の重症患者の受入れも継続しています。

次に、その下左側の囲みの中が、高専に関する実績でございます。

＜教育＞に関しては、文部科学省補助事業により実験実習に用いる3Dプリンタ等を導入し、教育内容の高度化を進めており、計画以上の進捗を見込んでいます。

＜社会貢献＞については、産学連携の取組みとして、地域企業への技術支援を目的とした技術実践セミナーを5月に行い、企業7社から9名の参加がありました。

次にその下の大阪府立大学・大阪市立大学につきましては、両大学の人材育成方針に基づき、計画通り継続して質の高い教育や学生支援を提供しています。キャリア支援に関する取組は、大阪公立大学と同様に、各種イベント参加者数や相談者数などが目標を上回る見込みです。

最後に、資料下部右側が法人運営についてです。

先にご説明しましたように、ダイバーシティの推進に向け、教員全体及び教授職の女性教員比率の向上に向け、各部局へ協力を依頼するなどの取組みを実施しています。

そのほか、自己収入の確保につきまして、9月末時点の外部資金獲得金額は目標87.7億円のところ78.0億円となっております。

そのほか、本資料には記載しておりませんが、病院長選考についてはNo.44「理事長のトップマネジメント」に、11月に記者会見を行いました医療事故に関連する事項については、No.64「コンプライアンスの推進」に記載をしております。

以上が、2022事業年度上半期進捗状況の説明でございます。よろしくお願いたします。

(西澤理事長)

報告は以上です。何かご意見があればお願いします。

(阪井委員)

p93のII評価とされた病院の「コンプライアンス等の推進」のところで、大阪市立大学時代の附属病院で発生した医療事故に関して、この件で公表をめぐって、ご家族の方との間でちょっと見解の相違があったということです。私のほうで気になったのは、本来は公表する、もしくは公表する場合にどの手段を使うのかというのは、本来であれば基準がきちんと決められているはずで、その基準を読み間違えたのであれば、それは基準の決め方に問題があったのか、それともそれは本当に単純に読み間違えというふうに片づけられる問題だった

のかというのは、実はちょっと気になっていまして、旧の規約と、そのあと改正された規約の両方を見せていただきました。旧の規約を拝見しましたが、あの規約の書きぶりだと、誤解というか、読み間違いというのでしょうか、生じるのかなど。医療事故のレベルによって「報道機関等を通じて公表する」、もしくは「ホームページ等で公表する」と文言が明らかに使い分けられていた。あれはちょっと読み間違いされるのか、むしろやっぱりここにコンプライアンス違反と挙げられているように、系統的に、仮に一人の方が読み間違いをしたとしても「いやいや、これは読み間違いが生じる余地はないんだよ」と。だから、もしそういう読み間違いがあったとしても「おかしいじゃないか」とどこかで何かストップがかからなかったのかと正直思いました。その点はいかがでしょうか。

(中村理事)

ご指摘いただきましてありがとうございます。その件につきましては、2019年12月に事案が生じまして、その後、すぐに外部委員を交えた医療事故の調査委員会が立ち上がりました。その調査委員会が2月、3月、翌年度と行われて、6月に調査報告の結果が出ました。その時点で、相互に弁護士を立てて、実は先方の弁護士のほうから「ホームページで公表してほしい」という話がございます、我々のほうもそこで規程をよく読んで、弁護士に伝えるべきだったのかもしれないのですが、先方の弁護士からのお話だったということ、また、こちらの弁護士もこのやり取りの中で「ホームページで公表しましょう」ということになってしまって、あのような形となったということです。ですので、記者会見では「誤解」という言葉を使わせていただいたのですが、私個人としては「弁護士同士のお話は法的に絶対的なものだ」と思ってしまったところにちょっと反省点があるのかもしれません。

(阪井委員)

そういう事情なら理解できるのですが、ちょっと規程を見る限りでは、何かそういう誤解が生じる余地はあんまりないように思ったものですから。

(中村理事)

そうですね。ありがとうございます。

(阪井委員)

ただ、今度新しい基準に変えられたときに、逆に、何か今までだったら明らかな過失ってというのは、「明らかな」という除外規程といいますか、ちょっと今回例外と原則が逆転したような形に見えるので。

(中村理事)

ちょっと分かりにくいです。

(阪井委員)

ちょっと何かなど。

(中村理事)

国立大学さんが使っておられるものをそのまま改定したのですが、よく読むと阪井委員がおっしゃるようにちょっと分かりにくい。前の規程のほうの方が分かりやすいのは分かりや

すかったのですが。ありがとうございます。

(上山委員)

今回、ガバナンス改革をやらなくてはいけなくなった根源のところは、やっぱりガバナンス問題がある。そういう意味では、この年度計画には、そもそもの「法人の根本的な経営そのもの」というのが経営目標に書いてない。どっちかっていうと、大学の教育研究の執行目標みたいなことが中心に書いてありますけれども、世間の人々がパッと見ると、やっぱり「病院長選考でのごたごたしていた」とか、あるいは外に対して医学部は A というメッセージを出し、法人側は B というメッセージを出すとか、「リスクマネジメントが最低」、あるいは「広報体制が全然ダメだ」、あるいは「理事会がちゃんと機能していない」といったような、根源的な疑問がやっぱり湧いたと思うんですね。

そういう意味でいうと、「もともとの今年の中にあつたことができなかった」というかどうかはともかく、そのことがここに全然反映されないっていうのは変な感じがする。リスクマネジメントのところの細かい項目でいうと、何か環境問題とかになってしまって、ガバナンスリスクをそもそも踏まえていないし、No.55「戦略的広報」のところの年度計画はプレスリリースのやり方とか、懇談会やりますとかで小さい。目標の中にはそういうそもそも論が書いていないんで、確かに「C 評価にはならない」とは思うんだけど、でも、やっぱり締めくくって見たときに「上期はどうでしたか」という総括となって、こういう総括で果たしていいのかっていうところは、私はちょっと疑問があります。機械的にやると確かに、これは作業としては間違っていないんだけど、上半期の自己評価っていう意味では欄外みたいなものがあってもいいんじゃないかなという気もするんですが、あるいはあえていうならば、No.44「理事長のトップマネジメント」、そこが理事長だけの問題ではないけれども、「理事長のトップマネジメント」というところですよ。

(西澤理事長)

下に書いてあります。

(上山委員)

そこが評価として、これが D 評価なんじゃないかって私は思いますけども。みんなで作ってしまった格好ではあります。どうなのでしょう。あるいは No.45「学長・校長のリーダーシップが発揮できる運営体制の構築」もそうかもしれないですね。No.46「法人運営に資する IR」のところにもかかるかもしれないです。「作業目標にはなつてなかったんで、作業目標はこう評価しました。だけど、それよりも根源のところできてないことがいっぱい出ちゃいました」という総括が、やっぱりあってもいいんじゃないかなと思います。

(土屋委員)

私も最後に申し上げようと思ったのですが、No.55「戦略的広報」について、私は戦略的な広報と広聴というのは非常に大事だと思います。今回のことを踏まえて、ただ、ここに書いてあるような「ブランド力の向上云々」だけではなくて、「必要な情報を適切な形で、適宜きちんと公開をする」ということ。それから、「必要な社内の意見を適切に聞き入れる」

という、そういう面でやっぱり広報と広聴というのをきちんとこの時期にもう一度見直す。ただ、こちらからいろんな必要な情報だけ、決まったときに決まった情報だけを出すのではなくて、そういう課題というのは非常に大きなものがあると思います。ですから、提案ですけど、すでにあるかもしれませんけれど、戦略的な広報委員会であるとか、そういうものをきちんと作って、それで今回のことも踏まえて、今までのやつをさらにブラッシュアップして、きちんと必要な情報を必要な時期に公開すると、開示する。それから、必要な意見を聴取すると、それを運営に活かすという、そういうことをもう少し、反省点というかな、これから先よりよくするために考えるべきではないかというふうに思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。ちょっと考えさせていただきます。

それでは、ご意見を踏まえまして、引き続き取組みをすすめてまいります。

6 大阪公立大学ビジョン 2030 について

(西澤理事長)

続いて 6 番目の報告事項である、「大阪公立大学ビジョン 2030 について」ご報告させていただきます。詳細については、辰巳砂副理事長からご説明します。

(辰巳砂副理事長)

報告事項 6 の p105 になりますが、こちらには「大阪公立大学ビジョン 2030 (案)」の抜粋という形で、中身の一部が示してあります。本日は中身ではなくて、このビジョンをどういう経緯でつくったかということのご説明をポイントだけお話ししたいと思います。

まずこのビジョンは、新大学のスタートにあたりまして、大阪公立大学としての将来像というのが必要という問題意識の下に、法人と申しますか、理事長ご自身からの要請が昨年秋にありまして、検討をスタートさせたものでございます。昨年度はまだ 2 大学の時代ですので、「大阪公立大学執行部予定者」という形で、昨年 11 月に副学長、特命副学長、学長補佐、学長特別補佐、全部で 26 名を決定し、それぞれの担当領域を決めまして、それに関する 2030 年を目指したロードマップ案の作成というのを私のほうから依頼しました。その中で示された「2030 年におけるあるべき姿」というのを実現するための取組みの方向性や内容を本ビジョンとしてまとめたものになります。

昨年度のロードマップ案の作成にあたりましては、大学を取り巻く環境、先ほどありましたけれども、国の政策動向を踏まえるだけではなくて、2020 年 7 月に決定した新大学の基本構想などの大学統合までの過程で議論されてきた新大学に関する提言やビジョンの方向性を踏まえることとしておりました。開学後には、学長と、先ほど申し上げた新執行部というのはそのまま新大学の執行部になっております。その後、今年度になってからは事務局や部局からの様々な意見を受けまして、議論と修正を重ねてきました。それを 11 月の教育研究審議会において大学執行部として描くべき、あるべき姿の Ver.1 (バージョン 1) という形で、完成というものではなくて、Ver.1 として承認された、了解されたところでござい

す。

こういったことですので、本ビジョンの位置づけは、あくまでも本学の教員や研究者として考える 2030 年時点の大阪公立大学の教育や研究のあるべき方向や内容を描いたものでございまして、その実現に必要な財源とか人的資源などというのは当然議論しているものではございません。別の言い方をすれば 2025 年度から 2030 年度までの次期中期目標に盛り込むべきコンテンツや材料を整えて、今から議論を深めておくということに意味があるというふうに考えています。

ということで、現時点で、大学として取り組むことができるものは、現在の年度計画にも反映して実施していくこととしておりますし、また、本ビジョンは現時点の大学執行部が描くものでありまして、今後、若手教員などの意見も入れた WG (ワーキンググループ) を立ち上げて、今 Ver.1 ですが、さらなるバージョンアップを行うこととしているものでございます。経緯につきましては一応以上でございます。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。何かご質問があればお願いします。

(上山委員)

経緯はよく分かりましたが、これは現場の教員には説明をされて意見を募っているということなのかというのが質問の 1 と、それから 2 番目に、対外的にこの中身を公表されているのか、2 点質問です。

(辰巳砂副理事長)

1 点目につきましては、先ほど申し上げたように、教育研究審議会に 2 回諮っていますけれども、部局の意見を吸い上げた形のもので、それを全て反映したというわけではありません。「こういう形で Ver.1 として出します」ということについては部局の了解も得られますので、一応部局ごとに構成員には展開されているところが多いかと思っています。

それから公表につきましては、公表することは「このあとバージョンアップしていくことを前提に、学長と大学の執行部が責任を持って出す」ということで、今のところ認められております。このあと役員会にそのことを諮りまして、それで認められれば公表していくという、そういうプロセスを取ることとさせていただきたいと思っています。

(上山委員)

中身自体いい悪いとか、あるいは公表も、公表自体はそういうものだということで公表されればいいと思うけど、ただ生活の知恵でいうと、これを「ビジョン」だつていうふうにホームページに載せた瞬間、マスコミが取り上げて「2030 年のこの戦略を知事、市長も同意して作ったんだ」というふうに公表されると思います。なのでこの「ビジョン」という言葉遣い、これはどうかと思いましたよね。「ビジョン (案)」とか。ミスリーディングです。「ビジョン」という言葉自体が「Ver.1」だという言い方としても、「ビジョン」といった瞬間、公的なものになってしまう。特に企業の人たちは、「ビジョン」つていうのはもう中期経営計画そのままであつて、「ビジョン」を書き換えるとかつていうと、出資先にいちいちちゃ

んと説明をしてというレベルの言葉なんで。

大学文化における「ビジョン」という言葉と世間における「ビジョン」という言葉の重さが違うのか。私は心配しますね、言葉の問題として。別の言い方ならいいけど。

(西澤理事長)

例えばどんな言葉がいいと思いますか。

(上山委員)

「未来構想」とかいうぐらいのほうがいいと思うんですよね。「中期計画」と「ビジョン」というのは企業においてはもうほぼセットになっている。

(福島委員)

中身はそれなりに、こんなものかなと思うんだけど、組立て方が。2025年に我々は中期計画を作ってこれをやりますよ、と。その5年後の2030年。何か少し時間軸がずれているんじゃないかな。うまく説明できないけれど。「ビジョン」というとやはり「こういう大学を作るんだ」と、「皆さん、我々頑張るから、中にいる学生も教職員も一緒にやるよね。社会の皆さん、どうですか」と。これが私は「ビジョン」だと思うんです。だから、書いてあることはたぶんこういうことなのかなという気がするけれど。こんなことを言ったら失礼だけれど、世の中に出したら「何ですか」と。ルールが書いてあるわけです。

ビジョン四つ。「1. こんなことをします」「2. 研究はこんなことをします」順番はひょっとしたら研究が先かもしれないけれどね。「次は社会貢献です」「その次は大学運営」。

だから、これは位置付けでいうと「ビジョン」の下の話ではないかなと思う。「ああそうか、何かしら大阪公立大学はごっついことやろうとしているな」と。できるかどうかはいろいろある。大学の運営というのはすごくロングタームで時間がかかるわけです。でも今は2023年で、2025年に万博があって、そこからさらに5年後のことを世の中で予測している人はなかなかいないですよ。やはりなにか、一言でいうと、時間軸が目的からちょっとずれているのではないかな。「2025年、今までどおりやります」「2026年から5年間こういうことをやりますよ」という組立てですよ。パラパラと読んだだけだからずれているかもしれないけれど、これを出して「うんそうか」と、「大阪公立大学がガンガンやろうとしているぞ」とか、そういうものがあんまりこの行間からは感じられない。p107は、これはもう実務の話です。だから、一つは「時間軸」、一つは「組立て方」をもうちょっと検討されたほうがいいのではないかなというのが私の感想です。

(上山委員)

さっき「中期計画をどうせ作るの、その先取り、準備作業だ」とおっしゃって、その作業をやるのは私はありだと思うんですよね。しかしその作業の結果、何となくワクワクしない中期計画風になっちゃう。それでも作業の都合としては非常に有効なプロセスだけど、それはしょせん作業であって、だとすると「ビジョン」という言葉には値しないと思います。「ビジョン」というのはやっぱり、さっき出た中期計画の上位にあるものであり、時間軸をただ伸ばしただけのものを普通は「ビジョン」とは言わない。この作業自体は、次の中期計

画の準備として「大学が主体的に自分らでやりたいことをみんな巻き込んでやる」というので、それはすごくいいことだと思う。慌ててパタパタつくれとか、大阪府・大阪市から何か言われてやるっていうのではなくて「自分らでやる」っていう、それは非常にいい。しかしそれを「ビジョン」という名前でラッピングしてかつ外に出すっていうと、外は非常に重要なものとして待ち構える。しかし議会とか知事、市長の承認も得てないし、かつ中身は超具体的っていうと、最悪のことが起きるかもしれない。

(福島委員)

私は「ビジョン」といったら、「我々の 2030 年は社会がこんなふうになる。我々の『総合知』を使って、こんなふうに社会に貢献する」そういうのがあって、それで「具体的に言うところなものですかね」という組立てだったらいいと思うけれど、これをそのまま「ビジョン」として出すのは何か違うのではないかなと思う。

(上山委員)

大げさな割に超普通です。

(福島委員)

もっと言えば、これはたぶん第二期の中期計画にもなっていないですよ。

(上山委員)

その準備としては。

(福島委員)

前段階とか前作業にはなっているんですよ。

(上山委員)

作業されているのはいいことだと思うんですよ。

(福島委員)

それは内部でやるのはいいけれど、外に出すのはちょっと。

(上山委員)

違う。

(福島委員)

多角的に多様に検討されたほうがいいと思いますね。やっぱり大学だから、企業と違うわけですよ。やっぱりそこには「知」があるわけですよ。何か対外的に出すのなら、何かもうちょっと一工夫されたほうがいいのではないかなと思います。

(酒井理事)

ご指摘の中でおっしゃっていただいたように、まさに将来構想に向けたコンテンツを教員間でいろいろ喧々諤々議論されて、伝えているものでありますので、「ビジョン」というふうに大上段に構えるのはどうかというご指摘は受け止めさせていただいて、再度出し方も含めて検討させていただくということではいかがでしょうか。

(福島委員)

p105 「はじめに・ビジョン策定の背景」、これは環境の変化というやつです、組立てでい

うと。我々はそれに対してどういうふうに立ち向かうのかというのが、ですよね。要するに。「ビジョン」という限りは何かが。

(酒井理事)

法人もコミットして一定のフィジビリティも精査しながら、それから社会経済情勢の分析をしながら、というのが通常の立て方であろうと私も思いますので、これはまさに将来像に向けたコンテンツとして議論する、その成果を一定「Ver.1」として求められたという、そういう姿勢だと私自身は思いました。

(福島委員)

悪いけれど部品が、パーツが出ているわけですよ。いかがでしょうか。出すのも開学 2 年目だから、タイミングは良いと思うんだけどね。

(西澤理事長)

辰巳砂副理事長、何かありますか。

(辰巳砂副理事長)

ちょっと今、きちんと全部は聞き取れていないのですけれども、おっしゃっていることは、理解はできました。ただ、これは新大学ができる過程で、旧大学の時代からこの大学を引っ張る人を決めて、その人たちが、まず、これ先ほどロードマップって言いましたけれども、ロードマップが先ではなくて、「2030 年にどうあるべきか」というのをまず私のほうから例も示して、それぞれのミッションに対して提案していただいた。それに対して、バックキャストでロードマップを描いてもらっています。それも全部ありますけれども、この「大阪公立大学ビジョン 2030 (案)」というのは積み上げの先にあるのではなくて、それぞれのやはり担当される現実の副学長なりの皆さんが「こういうふうにしていくよ」というのを考えていただいたものなので、それはそれで意味があると思っています。「ビジョン」というふうな名前が悪いのであれば、またそれは考えます。ただ、こういうのを Ver.1 でも出していないとバージョンアップできないという意味で、私たちとしては、まずはこれを出させていただきたいなというふうに思っています。先ほど申し上げたように、役員会を通してから公表するつもりですので、その辺は検討させていただきたいと思います。

(大西委員)

今「ビジョン」という呼び方については異論があったようですが、私は学長がこういう一つの大学の方向性を示していくものを、しかもそれを構成員の主たるメンバーとともに作って、皆と、大学全体として共有していくというのは当然必要なことでありまして、支持したいと思います。これを新しい大学が発足する前から企画をして、具体的に 4 月以降の新しい執行部中心になって作られたということに対して、非常に的確なものだと思いますし、敬意を表します。

公立大学であっても、「将来像を自分たちで決めていく」ということをしないと、大学というのは主体的に教育研究を行うということがその本質でありますので、それは絶対に必要だと思います。では、設置者であるところの知事や市長は知っているのかと、問われます

が、他の公立大学でも学長の「ビジョン」をいちいち首長に確認を取っているというようなことはないと思います。というのは、これはあくまでも「ビジョン」であって、今おっしゃったように、予算や人員というリソースがここに具体的に張りつけられているわけではなくて、それを目指しながら自分たちの中でどういうふうに組織運営をしていくのか、あるいは組織改革をしていくのか、教育研究を進めていくのかという一つの方向性を示すものです。「ビジョン」という言葉について他の方はご異論があるということかもしれませんが、これは大学としてこういう将来を目指していく、新大学がスタートした今、是非必要なものだと思います。私は、学内、学外の皆さんが納得するようないい形を出して行って、適切に広報していただくべきものだと思います。これを見て、教育研究者あるいは学生たちにとって、この大学の今後のあるべき姿を知る手がかりになるとと思います。以上です。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(阪井委員)

すみません。私も「目指すべき姿」というものを、「ビジョン」という言葉は別にしても、指し示すということは悪いことではなくて、むしろ何か進むべき方向性をはっきりさせるという意味では良いことだと思っています。ただ p108 の 48 番だけちょっと拝見していてよく分からなかったのですけれど、「世界大学ランキング 200 位を目指す」というのはかつて拝見したことがあるのですけれど、「200 位に値する教育・研究・社会貢献・大学運営の実現」という、ここに「値する」と入れてしまうとちょっと控え目すぎるというか、後ろ向きだなというのがあるのですけれど、これはあえてこの表現をとられたというのは何か意味があるのですか。

(辰巳砂副理事長)

やはりこれは誰が読むかにもよりますけれども、「世界大学ランキング 200 位」という、世界大学ランキングそのものに対する、それが 200 位以前になったらいいのかという、そのことも含めてですけれど、「実力的にはそのレベルでないといけないよね」という意味で書いております。ですから、いろいろな世界ランキングがありますけれども、それで「200 位をクリアしたらいい」というものではなくて、やはり「世界で数えたときに 200 位以内にならなあかんよね」という意味合いです。ですから、決して後退しているわけではなくて、「実質そういう大学でないとダメです」という意味で、私は捉えております。

(阪井委員)

分かりました。

(福島委員)

そういうことなら、私の提案は p107 と p108 のところをうまく編集したら良いと思います。ここには 51 項目出ているわけです。それは多いし、今の大学世界ランキング 200 位チャレンジについても入っているわけでしょう。編集を少し考えられて、これはこれで何か別紙とか参考資料として作るとか、何かしたほうが良いと思う。やはり 51 項目は何となく、

一言でいうとあまりにも多すぎるなど。でも、今の学長のお話を聞くと大事だから「これを載せたい」ということなんですよ、みんながやっているんだから。何かそんな編集にして、俗な言い方ですが少しお化粧されたほうが良いと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(尾崎委員)

すみません。「ビジョン」という名前については先ほどあった「近未来構想」等、そういうのに変えたらどうかということですね。それから p105 から p106 で、「国際卓越大学に対する支援」という話が出てきますが、先ほどのイノベーションアカデミーの話を知ると、そこは狙わないのだからあまり触れないほうが良いのではないですか。

それから「大阪公立大学ビジョン 2030 概要」の手前のところの文書ですが、第二期中期計画期間においてはということで、中期計画に変わるものとして「ビジョン」をまとめたように読めるので、そこはちょっと文章も考えないといけないのかなという、文章だけの問題ですけれど、少し言葉をご検討いただければと思います。以上です。

あとは、項目が 51 項目あるというのが多いというのはそのとおりだと思いますし、もう少し構想もシンプルなほうが良いと思います。

(高橋理事)

いろいろご意見をありがとうございます。「ビジョン」ということから。実はだいたい、いはゆる旧帝大と言われる大学も含めて、ほぼ新しい総長・学長ができるという「ビジョン」を作って、中身はだいたいこんな形のもので。教育、研究、社会貢献、運営のところで、51 項目は多いかもしれませんが、何十というような項目で「ビジョン」を作ってホームページに掲載しています。それがいいかどうかは別ですが、一応そういう形でいろいろ大学が作っているということで、今回大阪公立大学もこういう「ビジョン」という名前でこれを作らせていただいているという背景があります。

学長もおっしゃっているように、これは構成員にも一応全部諮り、教育研究審議会に二度諮り、最終的にこれで行きましょうというのを大学でも合意を取ったところですが、これはあくまで執行部が中心になって作ったものなので、このあと若手の教員等あるいは外部の意見等も含めて Ver.2 を作っていくということにしていますので、いまご意見いただいた部分、特に見せ方の部分については、そこでできるだけ早めに議論を進めて、そういう形で次の Ver.2 を策定し、公表していくということで進めさせていただければというふうに考えております。

(西澤理事長)

よろしいですか。

(辰巳砂副理事長)

はい、大丈夫です。まずは、名前についてはちょっとまたよく検討するというふうに思っていますが、さっきから何回も出てきていますように、これはあくまでも大学の今の執行部

が「2030年にどうありたいのか」ということを示していることが重要なので、それはやはり内外に一旦 Ver.1 という形で示させていただきたいということです。その上で、これは先ほど申し上げたように、執行部 26 人の総意でつくっていますので、それをまずは示させていただいた上で、どんどんバージョンアップしていく意味でも、やはり示したほうがいいかなと思っています。もし、対外的なものが必要であれば、またそれはそれで考えるべきなのかなというふうに思います。尖ったところだけを示すというものが必要であれば、それはまた広報として別に考えるべきなのではないかなというふうに思っていますが、今回のこの「ビジョン」についてはそういう意図ではないので、できれば名前はともかく、出ささせていただきたいと思っていますということです。先ほど高橋理事がおっしゃったような形で進めていければと思います。ありがとうございます。

(西澤理事長)

これは、スタートは私が学長にお願いしたことでして、「全体の大学のあり方とか将来像とか『ビジョン』というものをある一定の形を作っておく、そうでないと中期目標にしても何にしても、何を基軸に物考えたらいいかも分からないし、ある程度そういったものの周知を行っていかなければならないですよ。」というところからスタートしていますので、比較的先生方がおっしゃっているニュアンスは伝わっているのですが、ただ「ビジョン」でいくとだいぶ語弊があるように感じると思うのであれですが、それをもう一度、学長それから執行部と相談しながら「どういうふうに形を作るか」それから「どこまで公表するか」という部分で検討させていただきます。これでよろしいですか。どうぞ。

(上山委員)

要するに「平時の普通の国公立大学と同じお作法で物事をやっていたらダメだ」という前提でお話しているんです。うちは「森之宮もできるし、統合した後だし、一体どうなるんだろう」という、いい意味でも、ひょっとしたら悪い意味でも注目されている。それから産業界を巻き込んでとか、自治体を巻き込んでいろいろやってかなくちゃいけない。そもそもいろいろ積極的に発信していかなくちゃいけないというベースがある。その中で、これを普通にポンと出すといろいろなリアクションがあるんだろうなと思われま。普通の国立大学が学長替わったので「ビジョン」ですとホームページに載せても、誰も何も反応しないと思います。ところが、うちの場合は反応すると思います。その反応がいい方向でいくように。どうせ反応させるんだったら、「こんなに次のステップがあるのか、統合後の姿がこういうことなのか」というふうに注目集める形で発信したい。ということなら、あえて「ビジョン」という言葉を使ってガンガン行く。そのときはちょっとセクシーな切り口がないともたない。ガンガン発信したのに、ここにある 51 項目だと「何か中期計画と変わらないな」ということになっちゃう。一方で「主体的にみんな中期計画にチャレンジしていきたい、先取りしたい」という意味であれば、もう地味にホームページに載せて、既成事実の積み重ねを Ver.1、Ver.2 というふうにして、学内のみんなの英知を組み合わせて組み立てて、中期計画を今回は自分らで主体的に作ったというプロセスをちゃんと確認するために地味に公

表する。それはガンガン発表しないということだと思う。そこの使い分けが、私はバランスが悪いなと思っただけです。

(西澤理事長)

ありがとうございます。だいたい意味は理解できます。

(土屋委員)

「データで見る公立大学法人大阪」は非常に分かりやすくなっていると思いますけれども、前もお話ししました、データや情報というのは内容もさることながら迅速性が非常に大事だと思います。この中を拝見すると、おおむね全部 2022 年 3 月のデータ、要するに今年の 3 月でもう締めてある事柄です。3 月に締めたものを 12 月に出すというのはいかにも遅いと思います。企業だったら 3 月で締めたなら、5 月、6 月に全部整理しますよね。ですから、そういう面で、この中身を少し、時期も含めて検討していただくのが大事だと思います。

(西澤理事長)

検討させていただきます。