

令和4年度 第7回 公立大学法人大阪経営審議会 議事録

日 時 令和5年3月22日(水) 午後2時00分～午後4時40分

場 所 I-site なんば 2階カンファレンスルーム (大阪市浪速区敷津東2-1-41)

※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6回公立大学法人大阪経営審議会

【審議事項】

- 1 令和5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報告があった。
- 2 令和5年度予算(案)について
理事長及び事務局財務課長から報告があった。

【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、東山理事、田中理事及び藤村副学長から報告があった。
- 2 重要プロジェクトへの取組み
 - ① 「大阪国際感染症研究センター」の体制整備状況について
理事長及び掛屋教授から報告があった。
- 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 住吉市民病院跡地に整備する新施設建築工事の入札不落による開設延期について
理事長及び中村理事から報告があった。

II 主な意見内容

【冒頭挨拶】

(西澤理事長)

本日は、年度末のお忙しい時期にも関わりませうご参集いただき、誠にありがとうございます。今年度におきましては外部委員の皆さまには、経営審議会における関わりだけではなく、法人ガバナンス改革を推し進めるための「ガバナンス改革部会」委員もお務めいただき、これまでにないほど、皆様からのご支援をいただくことになった1年となりました。部会や経営審議会でいただきました様々なご提言をもとに、法人ガバナンスの改革に努めまして、より良い法人運営、大学および高専運営を実現して参ります。本件につきましては、後ほど進捗状況をご報告させていただきます。

さて、新大学が開学し、間もなく1年が経とうとしております。教育分野におきましては、特色ある取組みとして、学生自身が情報収集や分析、発表等を行い、議論を進めるゼミ形式の授業である「初年次ゼミナール」を、新大学の1年次学生全員を対象として開講しましたが、学生からは「授業を通して、多様な視点を積極的に自分の学習に取り入れられるようになった。」など、非常にポジティブな評価を多く得ることができております。また、研究分野におきましても、学内での分野を超えた共同研究がどんどん進んできている状況となっており、この動きが今後加速することで、これまでの強みをさらに伸ばすことが出来ると考えております。一方、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」という2つの新機能を果たす「イノベーションアカデミー構想」と「大阪国際感染症研究センター」につきましても歩みをスタートさせています。こちらにつきましては、後ほどそれぞれの担当よりご報告させていただきます。それでは、委員の皆様には限られた時間ではございますが、何卒、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。

【審議事項】

1 令和5年度年度計画(案)について

(大道課長)

企画課長の大道です。私の方から「令和5年度年度計画(案)について」説明いたします。資料 p1 の「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4(2022)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。昨年度、変更についてご審議いただいた中期計画の内容に基づき、2023年度の年度計画を作成するものです。

なお、第1期中期計画については、2024年度が最終年度であり、今回お示しする2023年度年度計画を含めて、残り2年間となります。

2023年度年度計画(案)について、資料 p2 をお開き下さい。2023年度年度計画(案)の概要になります。2023年度からの新たな取組みや2022年度(今年度)から発展した計

画に関して抜粋をしたものです。ごく簡単になりますが、ご説明をさせていただきます。

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、学士課程において、今年度から実施をしております「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」について、引き続いて運営を行うとともに、プログラムの文部科学省認定制度への申請を実施します。

また、内部質保証に関して、今年度策定した実施計画に基づき、学士課程2年生調査と大学院修了時調査を実施いたします。

<研究>につきましては、今年度から継続する事業が多くなっております。学内公募型助成事業により、先駆的・挑戦的研究や独創的な萌芽研究等の推進や、若手研究者、女性研究者の支援事業を実施します。

<社会貢献>については、これまでの取組とあわせ、大阪公立大学ボランティア・市民活動センターにおいて、2025年大阪・関西万博に向けて、ボランティアリーダーを育成するための特別プログラムを実施します。

<国際>につきましては、教育の国際化として、**English** ポートフォリオを活用し、自立的英語使用者及び自律的英語学修者を育成や、現行の英語のみで修了できるコースの検証を行い、今後のコース拡大に向けた検討を実施します。

<2つの新機能>に関する計画につきましては、「イノベーションアカデミー構想」事業と「大阪国際感染症研究センター」の2点についての計画となります。「イノベーションアカデミー構想」事業は、プレアワードの仕組みの構築、「産学官民共創リビングラボ機能」の推進し、2つの新機能の充実に取り組みます。「大阪国際感染症研究センター」は、本格稼働を開始します。

<附属病院>につきましては、万博をはじめとした国際的なイベントの開催を踏まえ、訪日外国人で高度な医療を必要とする患者の受入れ体制を整備します。

次に高専についてご説明いたします。

<教育>につきましては、文科省の認定を受けている「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」を継続して実施するとともに、産業界との連携教育である産学共有プログラムとして、エネルギー（蓄電池）に関するプログラムの検討を行います。

<社会貢献>について、小・中学生を対象に科学技術の革新・創造に特化した公開講座を実施します。

府大、市大につきましては、ごく簡単な記載としておりますが、2021年度以前の府大、市大の計画を踏襲したものとなっております。在籍する学生に向け、継続して質の高い教育や学生支援を提供するという内容になります。個別の取組は、大阪公立大学と共通の事業も多くございます。

最後に右下の四角囲みの<法人運営>についてです。

<ダイバーシティの推進>につきましては、引き続いて、女性研究者支援室による部局長との情報交換やプロモーションメンター制度の実施などにより、女性教員比率及び教授職

の女性比率の向上を図ります。

外部資金獲得については、研究に関する外部資金の獲得金額の増加に努めるとともに、卒業生・保護者等を対象にした情報発信やふるさと納税制度の活用による寄付金増を目指します。

計画及び達成水準の詳細につきましては、資料 p3 以降をご覧ください。以上が、2023 年度年度計画（案）のご説明となります。ご意見をよろしくお願いいたします。

（上山委員）

今のご説明はよいのですが、各論のほうで後ろの細かいところのコメントをちょっと。ページでいうと、p21 の一番下の「業務効率化及び適正化」、番号でいうと No.52 です。それからあと、No.50 の「法人職員の人材育成」。書いてあることは間違っていないけれども、極めて一般的、抽象的なことしか書いていない。これはどういうふうに考えればいいんですか。統合プロセスでいろいろもう見直しをしたので、これ以上、効率化とか見直しという時期ではないとは思いますが、一方で、何かあるんだったら具体的に書くべき。それから、「統合効果を生み出すため」という枕詞がついてくるんですけど、そんなことを議論している時期じゃない。むしろ「自分たち独自で財源を生み出す」とか。ここに関しては議論がちゃんとされて目標設定があるのかどうかよく分からない。「今年はお休みです」と言うんだったら、それはそれであってもいいと思うんですけど。これはどういうイメージになっているんでしょうか。

それから No.50 はもっと具体的に書く必要がある。人材育成だと、例えば、大阪府・大阪市に人を派遣して、人のやり取りをやる議論をガバナンス改革でやったわけですね。こういうところにも書くべきだと思います。

（東山理事）

人事担当の東山でございます。ありがとうございます。確かにおっしゃるように、大阪府・大阪市との人事交流といいますか、派遣も来年度から計画しておりますので、そのことについては改めて記載させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

（酒井理事）

ご指摘の No.52 「業務の効率化及び適正化」については、申し訳ありませんが記載不足だと思います。ガバナンス改革部会でのご議論の中で、「2つの大学が統合した状態だから、業務の実際の方法というのは、それぞれの大学が今までしてきたことを踏襲するような形でされている」ということもご指摘をいただいております。そういったことも踏まえて、後ほどご説明しようと思っておりましたが、p64 「部会からの指摘」を受けた「取組み」の中で、「業務の統一と適正規模の人員体制の構築」というタイトルを挙げて、現に効率化を図っておりますので、こういった趣旨のことを記載させていただきたいと思っております。

（阪井委員）

No.64 「コンプライアンス等の推進」のところですが、事前のレクチャーを受けたと

き、公益通報について質問させていただきました。公益通報制度については達成水準に「適切な対応・措置」としか記載されていないんですけど、2023年度もしくは2022年度において、なにかこの公益通報制度というのは活用をされて、それなりに何か問題となる部分が増えたり上がったりしているのでしょうか。

(酒井理事)

データで用意させていただいていないのは申し訳ないのですが、定性的には非常に公益通報の通報案件というのは増えております。内容につきましてもいろいろな形で、外部の顧問弁護士が直接受けていただくようなケースも増えてきているということで、それは学内のマネジメントに関しての問題ですとか、あるいは、学部・学科内のマネジメントに関するものについても公益通報を受けています。公益通報については丁寧に受理・不受理の判断をさせていただくにあたって、事情聴取をさせていただいて、これは私が直接させていただいている訳ではないですけども、外部の顧問弁護士も入った形で進めさせていただいておりますので、件数は増えておりますけれども、可能な限り丁寧に対応させていただいていると認識しております。

(阪井委員)

その内訳の中で、今までは結構不受理が多かったのが、2023年に限って言えば、受理している案件の件数もちょっと増えているように見えたのですけれども、それは何か逆にこちらのコンプライアンス意識の高まりによってこれだけ増えてきたという話になるのか、それとも、何か見ておられる限りは深刻な案件というのものもあるのですか。

(酒井理事)

それはケースバイケースとしか申し上げられませんが、受理されるケースもあれば、不受理という形で、門前払いと判断し対応しているものもございます。

(尾崎委員)

「ダイバーシティの推進」関係で、女性教員在籍比率、女性職員在籍比率はパーセンテージで出させていただいて、研究支援員の配置数については人数で書いていただいておりますが、パーセント(%)と人数を併記していただきたい。教えていただくだけでも結構です。パーセンテージと総数がわかれば具体的な数値が算出できると思うので、教えていただきたい。

(東山理事)

おっしゃっているのは、達成水準のパーセンテージではなく、人数を教えてくださいということでしょうか。

(尾崎委員)

そうです。

(東山理事)

女性教員について申し上げますと、教員数は約1,400人でございますので。

(尾崎委員)

全体の教員数ですよ。

(東山理事)

はい。よって、女性教員数は280人くらいです。後ほど、ダイバーシティの推進の状況については細かくご説明しますが、ベースとしては1,400人中、女性教員は280人程度です。それから、女性教授ですが、教授の数が全体で約570人でございますので、15%といたしますと約90人になります。

(尾崎委員)

女性職員の管理職比率についてはどうですか。

(東山理事)

管理職の職員でございますが、法人全体で申し上げますと課長級以上が約70人でございますので、女性管理職数は14人くらいということになります。

(尾崎委員)

ありがとうございます。

(土屋委員)

先ほどのNo.64「コンプライアンス等の推進」の公益通報について、私は公益通報というのは、事が起きる前に未然に防止するための経営上極めて重要な仕組みだと思います。特に、外部との取引があるところなど事があってしまう前に未然に対応する必要がある。そういう面で、この公益通報の仕組みは今、どうなっているのかということと、公益通報の件数、また、どういう形でチェックをして、公益通報の中で本来適切に対処すべきもの、そうでないものの分類や、公益通報制度の結果をどのような形で組織に活かしているか、その辺についてお聞かせいただきたい。「これは形式的にやっている」「通報がなければいい」という、そういう考えがないとは思いますが、きちんと経営的な観点から活かすことが大事だと思います。「仕組み」とそれから「実態」とをお聞かせ願います。

(酒井理事)

土屋委員のご指摘のとおりだと思います。公益通報の仕組みというのがしっかり機能しているという前提で、私どももそれぞれの事案に応じて丁寧に対応していくというのは申し上げたとおりですが、正直に申し上げまして、「今年度の分析」というところはまだ手が回っておりませんので、土屋委員のご指摘の点も踏まえて、しっかりと検証をさせていただいて、組織への活かし方というのはいろいろな手法があると思いますので、それは役員会等で議論させていただいて、そしてフィードバック等を検討させていただきたいと思います。

(土屋委員)

病院についても非常に大事だと思います。外部との接触や取引が非常に多いところについては、より適切に進めていただきたいと思います。

2 令和5年度予算(案)について

(吉岡課長)

審議事項2の「令和5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 p30 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 1,238 億 2,400 万円の予算規模となっております。内訳としまして、大阪公立大学 740 億 2,500 万円、病院が 482 億 8,900 万円、高専が 15 億 1,000 万円となっております。

次に p31 をご覧ください。法人全体の予算の前年比較となります。左側の表の収入予算について主なものですが、運営費交付金は 284 億円となり、昨年度から 2 億円増加しておりますが、これは、人事委員会勧告の影響による常勤教職員の給与・賞与及び法定福利費の増加、附属病院のみ認められた法改正に伴う非常勤職員の法定福利費の増加に伴い措置されたものが主因となっています。非常勤教職員については大阪市のみしか予算措置が認められなかったため、附属病院のみが反映されることとなっております。

また、大学物件費については 9,000 万円ほど減少となっております、プラスマイナス総じて 2 億 3,700 万円の前年増となっております。施設整備費補助金は 325 億となり、前年比 167 億円増加しております。これは、森之宮キャンパス整備工事等、新大学のキャンパス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。

附属病院収入は 401 億円となり、20 億円増加しております。コロナウイルスのⅡ類感染症からⅤ類感染症への移行によりコロナ禍前の水準に戻ることを予測し、稼働病床数の増加と稼働率の増加により、収入額が増加するものとして予算を立てております。目的積立金は、21 億円取り崩す予算としており、三大学併存期間中の人件費、獣医臨床センターの放射線治療機器更新、附属病院の手術室増設等に活用する計画となっております。

続いて右側の表、支出予算についての主なものとなります。教育研究経費が 6 億円減少しておりますが、前年度システム構築を行った影響であり、実質の教育研究経費は前年度から微増で予算を組んでおります。

人件費の増加について、人事委員会勧告の影響による増加分を除くと附属病院におけるコロナ禍前の稼働病床数に戻すことに伴う看護師等をはじめとした職員採用によるものとなっております。また一般管理費の 7 億円の減少については、交付金の減少及び地独会計基準改正に伴う予算の組み替えによるものとなっております、実質の増減はございません。

支出については、効率的な運営を行うため事業の選択と集中により一般管理費をはじめとしたその他経費について見直しを図っていきます。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。

p35 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。2023 年度予算における、重点項目、新規項目について★印をつけゴシックとしております。

まず、第 1 の 1 (2)「研究に関する目標を達成するための措置」として、「★若手・女性研究者支援等研究支援体制整備」「博士課程学生への支援」として 1.3 億円の予算を計上しております。これは、経常人件費と別枠で女性研究者雇用のための予算を別途確保、及び研究費支援の予算、若手研究者への研究支援予算、およびイノベーションアカデミー共創パー

トナーズを設立、専門 URA を雇用するなど研究支援体制整備予算として確保しているところとなっております。

(4)「大阪の発展に貢献する2つの新機能に関する目標を達成するための措置」として、イノベーションアカデミー事業として1.3億円を企業版ふるさと納税等を活用する計画となっております。また、大阪国際感染症センターの設置予算として8,400万円が、「★新大学キャンパス整備」として291億円が大阪府・大阪市から、「★住吉市民病院跡地に整備する新施設」の整備費用として大阪市から1.3億円がそれぞれ予算措置されております。

(6)附属病院の「★医療情報システムにおけるセキュリティ対策強化に向けた事業予算」として8,700万円の予算を計上しております。令和5年度の予算としての説明は以上となります。

(土屋委員)

目的積立金の取崩が大学・病院で21億6,100万円、高専も目的積立金の取崩がある。目的積立金取崩額が、大学が約10億円、附属病院が約10億円とありますが、使途はどこかに書いてあるのですか。何に使うご予定なのでしょう。

(吉岡課長)

先ほど申し上げました獣医臨床センターの機器整備と人件費、それから、病院に関しましては手術室の増室の他は、病棟再編1階のリニューアルですとか、内視鏡センターの拡充ですとか、そういったものが大きな使途となっております。

(土屋委員)

それはどこかに記載があるのですか。

(吉岡課長)

この中にはございません。

(土屋委員)

大事な目的積立金ですから、有効に使っていただくのは当たり前なことです。そういうことからしたら努力して積み立ててある目的積立金を使うわけですから、本来の目的に沿った形で有効に使われるかどうかという点で、予算面でもどこかに分かるようにしておく方が良いと思います。

(吉岡課長)

承知いたしました。次回より、目的積立金の取崩事業の一覧を用意させていただくようにいたします。

(土屋委員)

取崩し後の残額はどのくらいでしょうか。

(吉岡課長)

大学で18億円、病院で16億円、高専で2億円の予想です。

(土屋委員)

分かりました。

(大西委員)

人件費の見込みは予算でも支出でも重要なことですが、特に雇用に関する事で、先ほどの法定経費の増加や、民間の賃金が上がっていますので人事院勧告の見込みも織り込まれると思います。その中で気になったのは、まず、見込みは全部織り込み済みであるかどうか、もしそれを超えたりしたような場合は、補正予算のような形で何か補うことができるのか、ということです。それで気になるのは、先ほど非常勤職員の手当については、病院にいる方が多いからということかもしれませんが、「大阪市から手当てはしていただいているが、大阪府からはありません」というお話でした。この大学は、大阪府と大阪市が一緒になって設置している大学であり、今、組織も同じようにしようとしているので、大阪府から来ている非常勤職員は給料が安いままというわけにもいきません。そうすると、大学が、大阪市の分は出してもらっているのに大阪府の分は負担させられるというバランスの悪いこととなります。是非ここは大阪府にも出してくださいと言って、実際に出していただくことが必要と思います。このことを、ぜひ強く押して進めていただきたいと思います。

(酒井理事)

大阪府との関係のところ、お答えになるかどうかちょっとわかりませんが、ご指摘のように非常勤教職員の人件費というのは、「大阪府の方針だ」というふうに言われてしまっているのですが、「全体の人件費の枠として予算措置をしているのだから、法定福利費の改定や、あるいはいろいろな制度改正があっても、増額要求は基本的には取り合わない」という方針だというふうに言われてしまっています。

一方で大阪市のほうは、制度改正ということで予算措置されており、大阪府と大阪市の査定の考え方がちょっと違っているというのも事実であります。この点については、ガバナンス改革部会のほうでもいろいろご議論があり、そこでも「どうするんだ」という話もいただいているのですが、ここはきちんと「現状はこうだ」と、加えて大西委員からのご指摘があってということも追加して、大阪府とも調整していきますので、ここはちょっと粘り強く言い続けるということでご理解を求めたいというところです。

(大西委員)

大阪府のご方針で、他の団体との兼ね合いもあり難しいというのは分かるのですが、しかし、「大阪府と大阪市が一緒になって設置している大学」であるという、原理原則を立てながら、しかも、不足部分は、ある意味、大阪市に負担をさせるようなことにもなりますので、ぜひそこは理論構築をして、粘り強く進めていただきたいと思います。大学の中で不公平感や、出身組織で差があり面白くないと思うようなことが起こっては、大阪公立大学がまとまった一つの大学となっていくのに、決してよいことではないと思いますので、ぜひ進めてください。

(酒井理事)

ありがとうございます。

(阪井委員)

予算ベースで比較しているいろいろな説明を受けましたが、電気代について昨今すごいことになってしまっていますけれど、今年度の決算見込み、それから来年度の予算取りの中で、この急激な電気料金の値上げや、それ以外にも値上げが波及していて、人件費以外のところでも、いろいろ物品調達等で皆さん、苦戦されておられているところだと思いますが、その辺の手当について、「何かこういうふうにしています」というのがあれば教えてください。

(酒井理事)

ご指摘のように、昨年夏～秋くらいからすごい勢いで電気代が急騰しているという状況の中で、法人・大学として、まず自らも自助努力、節水や節ガスも含めてしっかりしているということに取り組んでいます。その上で、一方でお金のことを申し上げますと、令和4年度の、今年度の光熱水費の当初予算というのは13.7億円を計上していたのですが、不足額が5億円を超えることが見込まれています。大阪府・大阪市に対して、12月に補正予算を要求しましたが、大阪府の査定が出まして、「補正予算として措置されたのは1.7億円」ということで、府内の計算式により、また他団体との並びということもあって、「もうこれしかない」ということであります。その結果令和4年度は赤字決算となる見込みなので、これは令和5年度の補正予算として大阪府・大阪市に要求をしたいというふうに考えています。

また一方で、令和5年度の予算ですが、これも令和4年秋の予算要求において、当然、法人の責めに帰するばかりではありませんので、「何とかお願いしたい」ということで大阪府・大阪市に予算要求をしましたが、ここでもまた大阪府は「法人のマネジメントで対応すべきだ」ということで、予算措置はなされていないという状況であります。「令和5年度の光熱水費の不足見込み額は8億円に上る」と現段階で見込んでおりますので、これは、令和4年度分の赤字と合わせて、大阪府・大阪市に対し、理事長から大阪府・大阪市にいろいろお話しいただいたこともあり、時期はわかりませんが、公式か非公式かはわかりませんがきちんと話には応じると大阪府・大阪市からお話はいただいておりますので、令和5年度の補正予算時に何とか法人として予算要求をするということできっちりやっていきたい、またこうしたことは、言うべきことはきちんと大阪府・大阪市に対して言っていくということで進めてまいります。

(西澤理事長)

いよいよ来年度に向かって財政状況は悪くなってきています。そのあたり、かなり綿密な交渉が必要です。

(大西委員)

病院については、コロナ禍前の病床稼働率に戻ると想定すると、看護師も大変になるので採用するというのですが、コロナの補助金についてどういう影響があるのでしょうか。つまりコロナの補助金を、未収入分を上回るほど得ていたのか、それであれば収入が下がる動きになるし、あるいは、病床はコロナで稼げなかった分が戻ることで収入が上がるという感じ

なのか、この辺りについて状況はどうなのでしょう。

(中村理事)

中村でございます。私のほうから回答させていただきます。令和4年度までは、コロナ禍の先行き、見通しが立ちませんでしたので、補助金見込、補助金が出るというの見通すのが非常に困難な状況でございました。したがって、予算に補助金を見込まずに、あくまで病院の機能を稼働するという前提で予算立てをしておりました。しかし、令和5年度におきましては、この3月10日付けで空床補償をこれまでの半分、50%をしていただけるということと、それからこれは9月までの措置のようですので、その9月までの措置を踏まえまして、この予算組みの中にはコロナの補助金も計算に入れた予算編成をさせていただいております。結論から言いますと、昨年度までは予算編成時に空床補償の補助金収入を見込んでおらず、今年度初めて補助金を加味した予算編成をしています。

(土屋委員)

光熱費についてです。電気とガスの問題ですけれども、決算においては予定外に増えたということだと思いますが、この予算の中に「努力代」というのは入っているのですか。縮減することはできない部門もあると思いますが、やはりガスや電気というのは、縮減する努力、見直す努力というのも必要だと思います。そういう面で、今どのようなことしているのか、それから来年度の予算の中に、そういう努力部分というのは考えておられるのか、その辺についてお伺いしたいです。

(吉岡課長)

光熱費の高騰につきまして、先ほど、8億円ほどの不足が見込まれると報告させていただいたところではありますが、そのうち1億円分に関しては学内で何とか努力をして、削減努力を行おうということはず揭げておるところでございます。具体例といたしましては、太陽光パネルの導入を考えておりまして、こちらによって電気代の削減と、太陽光パネルの導入費用はかかりますが、差し引きするとそのほうが効率的であるというふうな形で取り組んでおりますので、そういったところと、中百舌鳥キャンパスにおきましては、LEDの導入等を検討しているところがございますので、その辺のところ、エネルギーの料金の削減というのを検討しているところがございます。これらの導入費用に関しまして、こちらの予算の中に含まれているところがございます。

(上山委員)

予算の話はそういうことだと思うんですけど、審議事項1の「2023年度 年度計画(案)」で、さっき私は、No.52「業務の効率化及び適正化」のところ「中身が薄い」と申し上げたんですけど、その上のp21の項目No.51「自己収入の確保」。民間企業もそうなんですけれど、光熱費が卒の外に出ちゃうんです。「これどうするの」というのはものすごい戦略的課題になっていて、もちろんCO2のほうとも絡んでですね、エネルギーの自給戦略というのはどういう組織にとっても、特に規模の大きな組織にとっては極めて重要な戦略課題。中期計画でそもそもそういうことを掲げていく必要があるし、年次の目標の中でも、太

陽光の話なんか全部の大学がやっているわけではないので、ちゃんと書かれたほうがいい。もっと言うんだったら、研究テーマとも重なってきてですね、例えば水素とか太陽光とかの研究をされている先生もおられる。自分たちで子会社を作って、発電して、地産地消的に賄うとか。もっと言うと、インドネシアで太陽光で発電して、水素でこっち持ってくる実験をするだとか、もうちょっと研究開発とも絡めたエネルギー環境戦略みたいなものを、ダイバーシティと同じように、もうちょっと高い次元に位置付けて、考えたらどうか。とりあえず来年度のところに関しては、「自己収入の確保」と「業務の効率化及び適正化」だけ書いてあるんだけど、土屋委員がおっしゃったように、超具体的な光熱費戦略。これはもう1個立ててもいいくらい大きい話です。それはやっぱり書いておくべきだし、それにしただって「これだけやったけれども足りない」というエビデンスがないと、大阪府・大阪市に対してガンガン言えない。明確に書いたほうがいい。

それとさっき申し上げた、「大学らしいエネルギー環境戦略をちゃんと作りましょう」ということは、ダイバーシティを我々が何回も言って、だいぶ中身を充実させていただいてますけれども、これも今後の公立大学法人大阪の売りになる分野かもしれない。実践的研究と絡めて、ちょっと本格的に探ってみたらどうかと思う。

(西澤理事長)

ありがとうございます。研究についてはかなり大学内でも行っているのだから、それを書くのはすごく簡単ですけど、なかなか「予算を立てる」という話にはならないので、たぶんそれで書けていないだけだろうと思います。

(辰巳砂副理事長)

明確には言えないですけど、今いろんな外部資金を取るために、まず、国の補助金を取るような申請をしているところで、イノベーションアカデミーも各キャンパスにそれぞれ特徴を持たせた拠点にしようとしています。まず、中百舌鳥キャンパスはハブとして位置付けていますので、ここは環境やエネルギーで取っていかうということは決めました。地域中核の申請について後で出てくるとは思いますけれども、それに向かっては、どの補助金が入ってくるというところまではまだ絵は描けませんけれども「エネルギーをどうする」という拠点にしようという計画は、今立てつつあるところです。

(西澤理事長)

ここで報告事項に入る前に、外部委員の皆さまからご要望のありました、今年度の入試状況の概要について、「別置き資料1」をもとに、大学分を高橋理事、高専分を田中理事からご報告させていただきます。

(高橋理事)

「別置き資料1」をご覧ください。「別置き資料1」の p1 (志願状況) の[A.志願者数]のとおり、今年度は、大学全体では前年度比 107.3%、入試日程別では前期が 2.7 倍から 3.2 倍に、後期が 8.4 倍から 10.6 倍と増加しました。中期日程については若干減少しております

が、これは前年の高倍率から大学入学共通テストのボーダーが上昇したため、志願の敬遠等があり、前年度の志願者数には至らなかったものの13.1倍という高倍率でありました。基本的には昨年度に比べて多くの受験者を獲得できたということであり、一般入試の中で前年度より1,000人の志願者が増加しております。今年度の志願結果に影響した主な要因としては、[B. 大学入学共通テストの平均点]に記載の通り、大学入学共通テストの平均点が上昇したことにより、志望者数の増加につながっています。

2022年度は科目別平均点が、数学ⅠAが37.96点という、ありえないような低い数値で、数学ⅡBについても43.06点という低い数値でした。基本的に共通テストは60点の平均点を目指して作っておりますので、ありえない数字でした。そのために昨年度は超難関校以外の準難関校の志願率が大幅に下がった、あるいは共通テストの割合が大きい大学が下がったということで、大阪公立大学も想定より若干低い志願者数でしたが、今年度はその部分が戻ってきたということで[C. 国公立大の志望動向]を見ていただきますと国公立大学全体が前年度比で約100%という形の志願動向ということで、こちらを若干上回る形で大阪公立大学は受験者を獲得できたということです。さらに今見ましたように、前期・後期のところについては志願者数が上昇していますが、中期についても、予備校の共通テストが終わったあとのデータでは昨年度より上がったのですが、その結果が高かったことにより、また前年の志願倍率が非常に高かったことから若干停滞して最終的には昨年度比93.7%という結果となっております。

各学部・学域の状況はp2になります。この中で見ていただくと基本的に若干増加しているところですが、詳細については今後の分析となります。前期入試については今回工学部が志願者10%強の減少となっております。これにつきましては京都工芸繊維大学の大学入学共通テスト利用の学校推薦型選抜の新規実施、これは志願者数417名という非常に大きな実施でありますことや、岡山大学工学部の後期日程廃止による前期日程の募集人員増等が影響していると考えられます。また獣医学部の志願倍率については、p3に3.6%から2.9%に下がっておりますが、鹿児島大学共同獣医学部が対前年比287.5%で約3倍となっており、新入試方式の個別学力試験重視型を実施、大学入学共通テストで得点獲得が厳しかった層が流れたと想定されます。配点比率が大阪公立大学獣医学部は53%であるのに対し、鹿児島大学共同獣医学部は27.3%ということで共通テストに失敗した学生がそちらに流れたと想定しております。

なお、偏差値等につきましては、共通テストが終わった時点ではほぼ前年と同じ偏差値になっておりますが、これは合否を踏まえたデータの分析を行わないと最終的なものはわかりませんが、全体的には同様です。以上が現時点での志願結果の概要です。

(西澤理事長)

続いて、本年度の高専入試状況について、田中理事からご説明いたします。

(田中理事)

大阪公立大学工業高等専門学校における2023年度の入学志願状況についてご報告いた

します。引き続き「別置き資料1」のp5をご覧ください。高専では、「特別選抜」と「学力選抜」の2種類の区分で選考を行っております。特別選抜は、小論文と面接、学力選抜は学力検査により行っており、それぞれ80名ずつの計160名を募集しております。特別選抜については1月、学力選抜については2月に実施をしており、特別選抜に不合格であった者が学力選抜の方で志願することが可能となっております。2023年度の入学志願状況は、特別選抜には148名の志願者があり、志願倍率は1.85倍であり、2022年度よりも志願者数は15名減少しております。学力選抜には130名の志願者があり、志願倍率は1.63倍で、昨年度よりも志願者が15名減少しております。なお、学力選抜には、先ほど申し上げましたとおり、特別選抜で合格できなかった者が受験することができ、例年、特別選抜での不合格者のほとんどが学力選抜を受験している状況がございます。2023年度は特別選抜からの志願者が67名受験しておりますが、学力選抜の減少分というのは、特別選抜の志願者の減少分をそのまま反映した格好になっております。なお、特別選抜からの受験者数を除いた実際の志願者数は211名となり、志願倍率は1.32倍となります。また、女子学生の志願状況については、実際の志願者211名のうち、女子学生の志願者は36名で、合格者は28名ということで、女子学生の合格者数としては、これまでで最も多い数となっております。また、昨年度より、大阪府外からも学力選抜に志願できることとしており、2023年度の大阪府外からの志願者は3名でしたが、残念ながら合格者はありませんでした。以上です。

(土屋委員)

今年もお願いして、入試の状況報告を別置き資料という形で出していただいたのですが、この数年こういう形でお願いして出していただいておりますが、入試の状況報告についてはぜひ定例化していただきたい。毎年この時期には要求がなくても、その時点で分かっている範囲で結構ですから報告事項の中にあげるべきだと思います。後日纏める諸データ集の中には分析等も含めて詳細を示したら良いと思います。大事な事柄でありますから、定例的に、この時期には必ず出していただくようにしたら良いと思います。加えて、倍率と偏差値やそれ以外の要素について精査をされるというお話ですから、検証され次第、できるだけ早くご説明をしていただくということも大事だと思います。ぜひ、お願いしたいと思います。

(大西委員)

高専についてですが、女子の学生の合格者数が今までで一番多かったということで、これは、理系について女子の進路として選んでもらったということで非常にいい傾向だと思います。国立の高専で問題になったことがあります。女子比率は、2割から3割くらいには普通ですと増えるんです。大阪公立大学工業高等専門学校は全寮制ではないと思いますが、施設について、女子学生への配慮は、やはり必要ではないかと思います。その部分については、今のところ問題はないのでしょうか。あるいは、今度施設が移転するということですので、この機会に、ぜひ「女子が半数くらい来る」というくらいの配慮をしていただければと思います。実態と今後についてお伺いします。

(田中理事)

ありがとうございます。おっしゃるとおり国立高専におきましても女子学生が増えているということでございまして、今回、大阪公立大学工業高等専門学校の女子学生が増えている理由についても少し高専とも話をしたのですけれども、ちょっと理由がはっきりしていないところです。ただ、高専女子フォーラムや、関西科学塾といった取組みを毎年やっていますので、そういったところが功を奏しているのではないかとこのところではあるのですが、ちょっとエビデンスとしてははっきりしていないところもありますので、この辺りは「入学者に対してアンケートを取る」等といったことをやっていかないといけないかなというふうに考えています。

それから周りの、鈴鹿工業高等専門学校等にもちょっと聞いてみましたが、やはり女子学生が30%くらいだということに比べると、やはり大阪公立大学工業高等専門学校の女子学生数が少ないということで、もう少し増やせる方策を考えていかないといけないのかなと思います。先ほどご指摘のあった施設につきましては、おっしゃるとおり、大阪公立大工業高等専門学校は学生寮がございませんので、そういったところでは大阪府外からよりも、どうしても自宅から通学できる学生のみになってしまうところが他の高専と比べて少し不利な面があるのかもしれませんが、それ以外のところで、女子学生の受入れに必要な施設という面で、不足しているといった声は聞いていないということです。なお、2027年に中百舌鳥のほうに移転いたしますので、そのときには1つのPRポイントかなと考えております。2022年12月に高専の移転検討部会を立ち上げまして、そちらのほうで様々な面から検討しているところです。

(尾崎委員)

今の話なんですけれども、中百舌鳥に移転するときの高専の施設について、何名くらいの女性が在籍されるかということを考えて、うまく計画していかないと施設が不足したりする可能性があります。これを十分いかに想定するのか、何名くらい枠を設けるのか、そういう具体的な数字に落としさせていただいて進めてほしいと思います。よろしくお願いします。

(田中理事)

これから検討を始めたところでございますので、ただ、今の寝屋川の高専の施設はかなり老朽化しておりまして、それから比べますと、中百舌鳥キャンパスにある既存の建物を改修して入ることになりますけれども、かなり立派な施設ですので、その点は今と比べると好条件になると思います。

(尾崎委員)

容量の問題ですよね。今後の女子学生増加に対応できるような形として、どこまで施設整備をするのかと、そこを考えていただかないと。

(田中理事)

検討してまいりたいと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。移転につきましては今 WG(ワーキンググループ)を組んでおり、これから検討していくことかなと思います。

(高橋理事)

高専の移転予定先である、現在の中百舌鳥キャンパス B3 棟という建物ですけれど、女性のトイレも非常に十分、たくさん置いてある建物でございます、その辺り、たくさん女子学生が入学されても問題はない形になると思います。

(上山委員)

さっき、この図表の説明があったんですけど、要するに「2021 年度に比べると 2022 年度は入学志願者数が増えて、今年また減った」っていうことですけど、これの分析はどのようにされるのか。それから、あと、志願者数自体は目標値にするかはともかく、どこまで増やしたいのか、そういった自己評価結果をちょっと説明いただかないと、数字だけ読み上げて「こうなりました」っていうのは、あまりにも足りない。高専はどのように考えているんですか、入試の結果について。

(田中理事)

高専につきましては、学力選抜についてはですね、項目の「志願者数」の「志願者数(学力)」というところがございますけれども、2021 年度から申し上げて、62 名、64 名、63 名ということで、大体横ばいの状況になっております。一方、特別選抜の志願者数は 148 名、163、148 ということで、2022 年度は急に増えて、2023 年度はまた 2021 年度レベルに戻っていると。この 2022 年度になぜ増えたのかについては、これは入試の仕組みをちょっと変えまして、特別選抜の合格者数のところをご覧いただくと、2021 年度は 40 名、2022 年度は 80 名というふうに拡大していますので、恐らくこの拡大が受験意欲を誘ったのではないかと考えているところです。ただ、同じ条件にもかかわらず、2023 年度においてはまた志願者数が戻っているとか減っているということについては、今高専とも話をしているところですが、ちょっとまだ分析ができていないという状況でございます。

(上山委員)

高専は四国に神山まるごと工業高等専門学校ができたり、若い人たちにも、結構最近知られているし、勢いがある存在。そういう意味で、奈良高専だとか明石高専との比較も含めて、「よそがどうなってるか」比較を是非やっていただきたい。「よそは伸びているのに、なんか大阪だけ伸びていない」っていう直感が私はある。だったら原因は何なんだ、移転のせいなのか何なのか、分析が必要だと思います。

(田中理事)

ありがとうございます。

(高橋理事)

すみません、一つ言い忘れてましたが、大阪公立大学の今年の志願者数は 1 万 4,152 人と国公立大学で 1 位ですが、2 位の千葉大学が 1 万 500 余人なので、4,000 人弱多いということで「志願者数に関しては圧倒的に、絶対 1 位です」ということをお伝えしておきます。

【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)

それでは次に、報告事項1番目の経営審議会での論点の取組状況についてご報告させていただきます。前回の経営審議会において、「イノベーションアカデミー構想」、「ダイバーシティ」、「健康長寿医科学研究センター」の取り組みについて、重要プロジェクトの取り組みとして報告させていただいたが、外部委員の皆様から多くの貴重なご意見をいただくことができました。改めてお礼申し上げます。いただいたご意見をもとに、それぞれの担当者で取り組みを進めていることをまずはご報告させていただきます。

次に、資料 p37 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、その後の取り組み状況について記載させていただいたものです。前回より進捗があった部分については、表右側の「現在の取組状況」の下線部で示しているところとなっている。また、p38 の No.12、p39 の No.17、No.18 番については今回新たに追加させていただいた項目となっています。

なお、「ダイバーシティ」、「広報戦略」、「2つの新機能」については、各事業の体制や取り組み内容の説明が個別に必要ではないかというご意見を委員より事前にいただきましたので、今回、各担当理事、担当副学長よりご報告させていただきます。

また、「2つの新機能」のうち、「大阪国際感染症研究センター」については、後ほど、「重要プロジェクトの取り組み」として掛屋教授よりご報告いただきます。

まずは「別置き資料2」、「ダイバーシティ」の取り組み状況について、東山理事よりご報告させていただきます。

(東山理事)

東山です、よろしく申し上げます。報告事項ということで、p38 にいただいております論点の取組状況の資料についてまずはご報告いたします。p38 の No.8 でございますけれども、この間、ダイバーシティの推進については女性教職員に対する支援策に取り組んできたところでございますが、その中で、中長期的な視野に立って、もっとストレッチした目標を立てていくというご指摘を、この間いただいております。それに関して、No.8 の「現在の取組状況」欄、一つ目の点（・）でございますけれども、昨年3月に、2030年までの次期中期計画・中期目標期間を見据えた目標として、そこにございますように、女性教員比率 30%、女性職員比率 20%、女性管理職比率 30%を設定いたしまして、それに向けての様々な支援策と合わせて取り組みを進めております。

次の No.9 でございます。このときは、女性登用の観点から、役員、理事級への登用についての御意見がございました。これに関しましては、「論点の取組状況」欄下線部にございますとおり本年4月で女性非常勤の理事3名を任命できるよう、調整を進めています。

次の No.10～12 までにつきましては、女性だけでなく、SOGI、外国人教職員についての

取組、数値目標のご指摘等々ございまして、それについて現在どう取り組んでいるかということでございます。これにつきましては、先ほどご紹介がありました、別置き資料2のほうでご説明をさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

別置き資料2のp3でございます。p3には、既にご報告いたしております、ダイバーシティの推進体制。それから、p4～p6にかけては、先ほど申し上げました目標比率や、それに関わる支援策について、前回12月の経営審議会で説明させていただいた資料をベースに再掲させていただいたものでございます。ご説明は省略させていただきたいと思っております。

p7、p8につきましては、取組の進捗状況です。そのうち、p8は現在の女性教職員比率の状況でございます。ここに書かれておりますように、女性教員比率につきましては、前回は9月の状況で左側の表でございますが、教員比率19.0%、女性教員比率14.0%という数値でございました。その後、学長あるいは副学長のほうから、女性教授昇任の後押しであったり、女性教員採用について雇用促進に向けた検討というような働きかけもございまして、右側の表2023年4月以降でございますが、教員比率につきましては19.4%、教授比率については15.8%ということで、若干改善をしているところでございます。一方、女性職員の管理職比率でございますが、部長級以上については2030年4月見込みで18.8%、課長級については21.2%ということになっております。

次に、p9の取組の現状については、女性教職員の支援策、どういうふうに取り組んでいくかということについてご報告させていただきますが、これにつきましても12月のご報告から進捗がありましたものを中心にご説明をさせていただきたいと思っております。

3番目の項目でございますが、令和5年度におきまして、戦略予算として、少ないですが2,500万円を確保したところでございまして、これを活用しまして、女性限定公募に係る人件費の別枠措置。それから、女性研究者、女性教員の採用に積極的に取り組む部局に対する研究環境の整備支援経費、それから意識啓発等の財源、こういうものを確保したところでございます。今後、学長裁量ポイントの確保による戦略的な人事財源の活用方策と併せまして、女性教職員の採用、ポストアップ等の後押しを強化していきたいというふう考えています。

4番目の項目でございます。具体的には金澤副学長、真嶋特命副学長をメンターとして配置いたしまして、メンタープログラムを実施していきます。これにつきましては、連携機関でございます大阪教育大学、和歌山大学等でも同様の手法で実施をいただきまして、「効果があった」というふうな評価をいただいているところでございます。

5番目の項目でございますが「相談窓口の設置」ということですが、そういった窓口を運営するだけに留まらず、いろいろな機会を捕まえて新任女性教員のヒアリング、あるいは面談を通じまして、日常的なニーズを捉えているところであります。女性教職員の支援策につきましては、今年度につきましては、全学的な推進体制の整備の他、戦略的予算を確保しましたけれど、次年度以降、体制面の強化も含めまして一層促進していきたいというふう考えております。

p10、p11 に外国人・障害者・SOGI への支援について、今後の取組課題として記載させていただいているところでございます。まず、外国人教職員についてでございますが、p10 に現在の取り組みについて記載があります。ご紹介しますと、一つ目の「雇用手続における配慮事項の整理」につきましては、様々な国籍の教職員の人権に配慮した取組みとして、雇用手続に関わる配慮事項の整理について、人権問題委員会委員や内部教員と共同して検討作成し、マニュアルを整備、周知することとしております。

また、最後の項目でございますが、異文化コミュニケーション研修の実施については、外国人留学生・研修生や日々接する職員に対して、コミュニケーション能力を高め、円滑に業務を進められるグローバル対応力を育成することを目的に研修を実施してきたところでございます。こうした意識改革でありますとか、仕組みの運用面での、ソフト面での対応、こういったことも含めまして、今後の取組みでございますが、外国人留学生、教職員に関する基本的な取り組みの基本方針を策定するとともに、女性研究者支援と同様、学長裁量ポイントの戦略的な活用による教育・研究環境の国際化について検討してまいりたいというふうに考えております。

最後に、障害者・SOGI への支援についてでございますが、障害を持った学生・教職員についての支援につきましては、ここに書かれておりますように、全学的な取組みとして、基本方針を統一するなど、今後の課題を整理するとともに、SOGI につきましては、学生向けのガイドラインに基づいた包括的なガイドラインの策定により、状況調査や専門家の意見を駆使して、検討を進めています。

改めて申し上げるまでもございませんけれども、この間、ダイバーシティにつきましては「重要課題」と法人として認識しております。なかなかすぐに成果が現れるというところではございませんけれども、意識改革を進めながら、できるところから研究環境を確実に整備していくということが重要であるというふうに考えておまして、各部局と連携を取りながら取組みを進めていくところでございます。以上です。

(田中理事)

広報につきましてご報告をいたします。別置き資料3をご覧くださいと思います。1枚目は、広報の体制につきまして、まず、広報戦略を検討する場として、広報戦略会議を今年度設置しました。構成員は、広報・教育・研究・国際・大学ランキングに係る副学長等をはじめ事務局の関係部課長で構成しておまして、検討の状況につきましては、毎回、各部長に共有をしております。また、その下の事務局につきましては、広報課の体制と、業務概要をまとめてございます。今年度、兼務の形ではあるのですが、広報課内に国際広報室の設置をいたしております。

p2 をご覧くださいと思います。そちらの「2 現在の取組」にまとめてございますが、広報戦略会議におきまして本学の広報戦略を策定したことを挙げてございます。広報戦略の本文につきましては、p5 をご覧くださいと思います。

p7 の枠組みで「当面の広報戦略の主な方向性」を挙げておりまして、簡単に説明させていただきますと、「(1) 本 Web サイト改善・充実『プラットフォーム強化戦略』」の大学 Web サイトにつきましては、広報活動の上で大変重要なことですが、開学と同時に公開した本学のサイトは、情報不足をはじめ、機能面でも様々な課題がございまして、これは戦略以前の問題でして、この立て直しが先決ということで、本年度はかなりこれに注力してきましたが、今後も引き続き取り組んでいくということでございます。

「(2) 全学を挙げた広報マインドの醸成」は、教職員一人一人の広報マインドを醸成するという事です。

「(3) まだ発信ができていない要素の広報コンテンツ作成」は、「総合知」をテーマといたしまして、本学のブランドイメージを作ってまいります。また、万博や森之宮のまちづくりを軸といたしまして、本学の存在感を高めていってはどうかというものになります。

「(4) の寄附募集 Web サイトの刷新」につきましては、これは既にあるのですけれども、既存のものは文字ばかりのものであり、もっと見やすく、寄附者に訴えかけるような、例えば写真を入れたり、支援を受けた学生の声や、寄附をしていただいた方からの大学や学生に対するメッセージといった情報を掲載したサイトに入れ替えるべく、今準備をしているところです。なお、広報戦略の検討に当たりましては、p13 をご覧いただければと思いますが、A3 版の大きな表ですが、会議資料の一例を付けておりますけれども、こちらのほうでは、報道機関や受験生、学内、卒業生といった様々な対象の方に対する「伝えるべきこと」や「期待する効果」や「取り組むべき施策」を考えていくといった形で、発想の整理を行ったところでございます。

また、p2 のとに戻っていただきまして、「(2) 研究成果の発信 (2022 年度)」のところで、2022 年度の研究成果の発信の実績を挙げてございます。国内が 116 件、海外が 80 件ということでございまして、これは後ろの資料「プレスリリースの発信状況」に、プレスリリースを行ったタイトルの一覧を挙げています。こちらのほうは、イベント開催情報などのプレスリリースも含んでおりますので、件数が増えて 190 件ほどございます。それから、研究成果を積極的に発信していくための取組といたしましては、p2 の※印のところに書いてございますけれども、各部局長への協力要請を行ったり、全ての教員向けに p23～p24 に添付しております、広報の手順のポイントを簡潔にまとめたリーフレットを配って、広報課のほうに気軽に声を掛けてもらうようにしているところでございます。

それから、p25 には「主要 5 大紙掲載・テレビ・ラジオ放送情報等」というのがございますが、主な新聞、テレビ、ラジオの掲載の実績をまとめております。プレスリリースが取り上げられたものもありますし、ニュースの中で、本学教員が有識者として取材を受けてコメントをしたものを含めて、約 750 件ほどございます。

それから、p51 をご覧いただきますと、SNS の活用につきまして、各種の SNS による月ごとの発信件数に挙げてございます。

それから、メディアとのつながりにつきましては、p53 をご覧いただければと思いますが、

記者との関係づくりを目的とした「メディア懇談会」というものを開催してございまして、このテーマにつきましては、記者の方に関心事項を聞き取りながら、設定をしているところでございます。また p2 に戻っていただきまして、一番後ろのほう「(4) メディアとのつながり」「②その他」は、報道機関に対するいわゆる営業活動について挙げてございます。プレスリリースを行ったからといって、取り上げていただけるわけではありませんので、このような地道な取組も大きな要素かなというふうに考えているところです。新聞・テレビなどでは、ニュースを報じる際に有識者のコメントを入れることがございますけれども、記者の方には「必要なときにはうちに声を掛けてください」というふうに働きかけているところです。幅広い専門分野を擁する本学の「総合知」を活かした社会貢献の一環という位置付けでもあろうと考えております。

それから、「(5) メディアからの広聴」につきましては、記者クラブの幹事社が交代するタイミングを捉えて、メディアからの広聴活動も行っております。

それから「(6) 同窓会・後援会との情報共有」について、重要なステークホルダーであり、サポーターであります同窓会・後援会との関係につきましては、今年度で言えば 30 数件ほど、理事長・学長・副学長などがいろいろな場に出向いて、挨拶や講演を行ったり、大学のほうからも同窓会・後援会に対して大学のニュースを提供したりといったことを行っております。

それから「(7) 全員広報」につきましては、これは、先ほども少し触れましたけれども、各部局への依頼とか、いろいろな研修会の開催などを行っております。

それから「3 2023 年度からの展開」につきましては、今後、広報戦略会議のほうで検討していくということにしております。ただ、「戦略」と言っている割には、中身を見れば実務的なものになっているというところで、広報の大方針みたいなものが見えてこない、というふうなご意見もあろうかと思っておりますけれども、今後、広報戦略本体につきましても見直しを図っていく必要があるのではないかと考えているところです。

「4 課題」もいくつか挙げてございますけれども、特に「関西を越えての広がり」というところについては課題と考えております。現在も、東京の記者クラブ等については、プレスリリース等は当然、行っていますけれども、現状のような形だということで、今後は、例えば、大阪府・大阪市の東京事務所などとも連携をしてどんどん発信していくとか、よほどのことをやっていかないと、全国規模の認知度に変わっていかないのではないかと思いますので、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

(上山委員)

今の報告のところなんですけど、現状は分かりましたし、体制を作って頑張っておられるのは結構だと思う。従来型のマスコミ対応は、これまでの組織的な実績もあるし、そんなに困らない。しかし、特に受験生向けの SNS だとか、Web サイトとか、これはジェネレーションが全然違うので、いくら大人が集まってやってもダメだと思う。上智大学なんか学生

をパートタイムで雇って、お給料払って、学生に任せている。東京の私学では「上智方式」として非常に話題になっている。SNSとかWebっていうのは、そもそも職員がやっていくだけではもうダメで、若い世代とかあるいはベンチャー系のコンサルタントに頼むとか、外の目線が必要だと思う。

それとあとこれ、全体に現状評価がない。なんか祝詞みたいなことが書いてあって、建前だけ。間違っただけはどこにも書いてないんですけど、エビデンスがほぼゼロ。自分たちが何となく弱いと思うところはやると伝えているんだけど、SNSとか特にサイトに関しては「受け手がどう思うか」が全てです。現状評価の作業をしないでこういうふうにやっても、結果的にはやっぱり従来からの作業がただ続くんじゃないかという気がする。せっかく「大阪公立大学広報戦略会議」を作った。ここが評価者、広報ガバナンス。管理するのが戦略会議であって、事務局はそれを執行する側だという位置付け。会議でチェックするという意思を会議体が持たないといけない。

それともう一つ大事なのが、結局「全教職員一人ひとりが」とか書いてあるけれども、各学部とか各研究所とかが自分で広報するのが広報の基本。そういう意味では、「そこに対してどうサポートするか」という視点がここの中に全然ない。「法人本部が世の中に対してどう発信するか」ばかり書いてあるんですね。実際、病院だとか学部が何を出していくかっていうところが全てなんで、「そこをお手伝いするのが広報部門だ」という部分の位置付けが見えない。その辺り、今後の課題として申し上げたい。

(田中理事)

いろいろとご示唆に富んだアドバイスありがとうございます。おっしゃるとおりかと思えます。学生からの声については、これは理事長からも指示を受けておりまして、「学生からの声を聞くように」と言われておりますので、今広報課のほうでもそういった形で取り組んでいます。その他のご指摘事項についても検討させていただきます。

(土屋委員)

そのとおりだと思います。いろんなことが総花的に全部入っていて、それを一つずつ積み上げていかないとはいけません。先ほどのお話にあった、学生向けに新しいメディアに挑戦してみるとか、いくつかをうまく絞って見たらどうですか。全体をやらないといけないのですが、「特にこの部分については」というのを絞る。一昨年の暮れくらいから何回か議論させていただいた記憶があるのですが、新大学に向けてのイメージ戦略、「新しい大学としてイメージ戦略をいつ、どういうタイミングでどのように出していこうか」とか、そういうことがありました。「メディアジャックしてみようか」とか。イメージ戦略を徹底して、学生さんたちが羽ばたいているような目立つ黄色いポスターをメディアジャックのような形でいろんな媒体にも出すような取り組みをしたと思います。チャレンジされたことがあるのですよね。あのときは一つの大きな成果だったと思います。地道に積み上げていくと同時に、何か対象とメディアみたいなのを絞って、取り組んでみるということも大事なかなというふうに思います。

それから、先ほどお話にありましたように、いくつかのメディアには、公立大学はやはり敷居が高いと思われるかもしれません。だから、できるだけ広報の窓口の人は腰を低くして情報を提供し書いてもらう努力をすべきと思います。取材記事として書いて貰えたら効果大です。そういう努力を積み重ね、メディアから何かあったときに「どうですか」という問い合わせが来るような関係が築けたら良いと思います。そういった地道な取り組みもぜひ続けていただきたい。

(田中理事)

ありがとうございます。結構、総花的にやっていて、対処療法のような形になっていたものですから、少し気になっていたところですよ。やはり何らかのところで絞る等、そういったところも意識しながらやっていかないといけないのかなと思っております。

それから、記者の方々に対する御用聞きみたいなのところも、これも留意しているところでありまして、「最近敷居低くなったね」というふうに記者の方からは言われているところもございますので、今後も気を引き締めていきたいと思っております。

(福島委員)

そもそも「広報戦略会議」は「情報発信部会」にしたらいと思います。それから、2つ目には「対象」と「媒体」をマトリックスで一度考えたらよいと思っております。そのときは SNS です。Twitter ですよ。オールド媒体は否定する必要ないけれど。簡単にいうと、「対象」と「媒体」です。学生は残念ながら公式 Web サイトはなかなか見ないですよ。今はもうスマートフォンと Twitter です。だから少し発想を変えて、名前を「情報発信部会」にしたほうが良いと私は思います。来週から、一緒にやらせてください。宜しくお願いします。

(阪井委員)

いまおっしゃっていたのですが、ちょっと若い人に聞くと、Twitter、Facebook、SNS もいろいろ使われている。また改めて若い人の意見も是非、聞いていただけたらと思います。

「ダイバーシティの推進」についてね、ちょっとこのままだと飛んでしまうので先に言いたいんですけども、まず SOGI についてのところで、学生向けガイドラインは比較的早くできたと思うのですが、その後、教職員を含む包括的なガイドラインの策定に向けて、まだ検討を進めている段階ということですけども、他大学は結構早々と教職員も含めてガイドライン、制度設計を行っている。SOGI の問題に関して言えば、やはり実質的なものも解決していこうと思ったら、制度だけでなく、ハード面でもやはり対応しなきゃいけない、そういう意味では予算措置も必要になってくる。特にこれから本学は森之宮のキャンパスであれ、他キャンパスであれ、いろいろと手を加えていくわけですから、できればもうちょっとスピード感を持って対応していただかないと。私が最初にこの件について申し上げたのが令和3年だったので、これはなぜ今頃まだこんなのかなというのがちょっとあるんですけども。

(東山理事)

申し訳ございません。これにつきましてははまだ、議論、検討を進めているところでござ

います。ただ、ダイバーシティ戦略会議の中でも、今後議論を早めていかなければならないと思います。これも「今頃それをやっているのか」という話ですけど、WGも設定して、次年度検討させていただいて具体化していきたいと思いますので、よろしくお願いします。

(阪井委員)

ただ、これは人権問題だと思うんです。先ほど病院関係のところでも少し話が出ていたと思います、検診の場合など、先ほど資料で見たような気がしたのですが、ありとあらゆる分野で出てくる問題だと思います。「心は女性だけれど体は男性の方に対してどのような対応をしていくのか」というところも含めて、やはり大学という最先端の分野のところでも人権侵害が残っているというのはやはり望ましくないと思うので、ぜひスピード感を持ってやっていただきたい。

それとあともう1つ、教員の方についての女性比率というのはよく問題になっていて、「職員の方についてどうなのですか」と質問させていただいて、「課長職、部長職、一定数おります」ということですが、その割には経営審議会に来るたびに「どうして男性ばかりなのだろう」といつも疑問に思っていたので。やはり本当に女性が部長職で一定人数いらっしゃるのなら、この会議にもその比率に応じただけの方が出席していないとおかしいと思いますよ。ね、大西委員。

(大西委員)

はい、思います。

(阪井委員)

そういう意味でいうとすごく何か違和感のある部分があるので、なぜ女性の参加者がこんなに少ないのかというのは、この機会にお聞きしたいのですが。

(東山理事)

本当ですね。経営審議会の議題を担当している課の課長級が結構男性が多いということになっているのですが、当然大学の現場では女性の課長もおります。参加者の人数を絞ると、経営審議会に挙がってくる法人のテーマに沿った担当の課長が男性で、本当にたまたまということになると思うのですが、そういうポジションにも女性職員が登用できるようになればと思います。

(大西委員)

阪井委員のご指摘はすごく当てはまっていると思います。対外的に見えることは、例えば、議会等でひな壇の部長席に女性がいるかどうかというのは一つのシンボル、ロールモデルとしてとして、それを見ている一般の人、職員は、「あ、ここは進んでいる」と感じるわけです。おっしゃるように「役職はこうです、コロナで絞りました」、それは分かります。では、大学ではそういうことができないかという、一つ考えられるのは、職員の女性のポストアップについて、「管理職として育てる」という意識、あるいは「あなたたちもできます」と示す意識を持って、その人たちが全体像を見る中で大学運営に対する関心と能力を高めたいけるよう、人事担当の理事だったら、いわゆる研修の一環として、そういうことを考え

るというのも一つあるのではないかと思います。企業でも、社長が若手職員を秘書代わりに連れて行って管理職役割を見せるという例があります。今までと同じようなシステムの中では、結局、採用された女性たちが実際に上に上がるのに何十年も掛かるのですから、2～3年で20%などは絶対無理です。そういう意味で、アフーマティブ・アクション、ポジティブ・アクションというものを、是非、人事担当の方は考えていただきたい。阪井委員のご意見は、意味のあるご指摘だと思いますので、私も支持したいと思います。

(東山理事)

検討させていただきますのでよろしくお願いいたします。

(西澤理事長)

それでは最後に「別置き資料4」、「2つの新機能」におけるイノベーションアカデミー構想の取り組み状況につきまして、藤村副学長よりご報告させていただきます。

(藤村副学長)

協創担当副学長の藤村と申します。よろしくお願いいたします。

この技術インキュベーション機能・都市シンクタンク機能の充実に向けてイノベーションアカデミーではまずは外部資金をきちんととってきて、そしてその外部資金を使って技術インキュベーション機能・都市シンクタンク機能を充実させていくというような戦略を遂行しております。今年度は別置き資料4に示します、内閣府1件、経産省1件、文科省2件の合計5件に応募いたしました。

一番上から、「地方大学・地域産業創生交付金事業(キラリ交付金)」ですけれど、大阪府と連携し、大阪府が申請するものです。本学のエネルギーマネジメント、スマートエネルギー等の都市シンクタンク機能、新産業創生を推進するプログラムです。これは令和5年5月に本申請となります。

2番目ですけれども、バイオエンジニアリングを強みとする創薬を基本とするもので建物に関する施設整備です。上限10億円で経産省から公募があり、2月22日に申請をし、3月9日にヒアリングを終えました。おそらく今週中に採択決定の連絡があるものと思っております。

3つ目は文科省の上限が10億円になっていますが、大学連携により累計20億円まで増えることがあります。これは東北大学と連携しており、1番上のエネルギーマネジメントと同様の取組みです。もっと大学連携をして大きな取組みになりますが、これも施設整備ということで20億円までの建物を中百舌鳥に新築するというような申請を行いました。2番目と3番目に関してはどのような建物か後ほど少し説明させていただきます。

文科省のあとの2件ですけれども、「共創の場形成支援プログラム」これは「地域共創・本格型」年間2億円ですけれど、これに応募し、ヒアリングまで行きましたが、残念ながら不採択でした。これに関してはもう少し医学部の先生方も交えた大きな取組みにする必要があるかなという感じで、来年度の応募を目指しております。それから「共創分野・育成型」

に関しましては農業資源、知的財産、農薬等のナノテクノロジーを使ったエネルギー最小化と地産地消を目指したもので、これは大阪府のサポートを受けて申請しましたが、不採択に終わっております。この共創の場形成支援プログラムに来年度は4件の応募を目指して事前準備を始めております。来年は4件応募して必ず1件は取ろうという所存でございます。

「経産省申請施設概要」について、建物ですけれど、ほぼ10億円でこのような建物を想定しております。一番特徴的なのはBSL2（バイオセーフティレベル2）、培養等ができる施設となっております。そして動物実験もできるというようなもので、企業の方々がこれを利用して一緒に研究をしながら創薬を実証実験の場として使ってもらい、モノ作りまで実際に企業と連携しながらやっていくという取り組みになります。こういう施設があることによって企業を呼び込むことが大事な取り組みになっております。

それからp2「文科省申請施設概要」について、これは文科省に申請しました約20億円の建物になります。レンタルラボ、インキュベーションスペースはもちろんありますし、スマートビルということでゼロエネルギービル、それからロボットが共創するような場ということで、ロボットベンチャーがここでロボットの実験ができる。そのためのAPIを作ってそのまま外部ソフトで、自分たちが作ったソフトでこういうものを自動化する、アップデートするというので、学生も含めて、そういうことによってスタートアップ等も誘発するというような仕組みの建物を建設するというので応募しております。こういうものを一つでもよいので獲得しながら外部資金を蓄えて、それを共創人材、イノベーションアカデミーを推進するための共創マネージャー、共創コーディネーターといった人をこういった資金を使って雇用しながら、さらに技術インキュベーション機能、都市シンクタンク機能を発展させていく所存であります。

2 重要プロジェクトへの取り組み

① 「大阪国際感染症研究センター」の体制整備状況について

(掛屋教授)

大阪国際感染症研究センターのセンター長を拝命しました、医学研究科感染症内科の掛屋と申します。よろしく申し上げます。

それでは「大阪国際感染症研究センター」の取り組みについてお話しさせていただきます。p42に本日お話しする概要を示します。

p43をお願いいたします。新型コロナウイルス感染症が起こって3年が経過いたしました。2020年のパンデミック初期には多くの方がお亡くなりになりましたが、治療薬やワクチンの開発によって今日を迎えています。新型コロナウイルス感染症の流行は医療が逼迫したのみならず、経済が減速、失業率が上昇し、自殺者も増加しましたが、このように感染症の流行は社会的影響も極めて大きな疾病であることが判明いたしました。

p44です。従来の感染症研究は「微生物と宿主」つまり個人あるいは特定の微生物単位で病気を研究する学問、ミクロの感染症学でありましたが、新興感染症は単なる個人の病気で

はなく、社会の病気であることを改めて認識させられ、これからの感染症研究は医学を中心とする生命科学の研究のみではなく、社会科学分野も包含した学際領域を統合した大きな学問単位が必要と考えられます。医学・獣医学・工学等の理系学部のみならず、法学や社会科学等の文理融合の学問、マクロ感染症学を実践することが求められます。その実現には本学が目指す「総合知」が必要です。

p45 に大阪国際感染症センターの概要を示します。その設置趣旨は感染症対策について、行政等と連携・補完しながら、アカデミアの立場から構築・提言する拠点として、有事には理系・文系の垣根を超えた学際的な総合知を集結して行政の政策決定を科学的エビデンスに基づいて支援する。平時にはエビデンスに基づく対策の検討、人材育成、産学官のネットワーク形成、海外からの感染症情報の収集を行い有事に備えます。科学的エビデンスに基づく政策支援、提言機能、国際的視野の研究・教育機能を有するセンターです。2022年4月より運営委員会の設置を大阪府・大阪市より予算をいただき、活動を始めています。2022年9月にはBSL3施設を設備する予算もつけていただきました。2023年2月に大阪公立大学に都市シンクタンク機能としての大阪国際感染症研究センターを設置いただきました。

p46 に本センターの特徴を示します。「都市シンクタンク機能としての大阪国際感染症研究センター」として法人・大学内外、行政、民間等のメンバーを含めた組織を形成しますが、本センターの特徴として新しい学問領域としてのマクロ感染症学の確立、行政と直結した政策支援・提言、大阪健康安全基盤研究所との相互補完、産学官連携・文理融合による学際的な研究体制、医学・獣医学の連携、国際協力を視野に入れた人材育成を掲げています。

p47 に本研究センターの組織イメージを示します。本学学長のもとに、その事業統括として、大阪健康安全基盤研究所理事長の朝野先生、国際総括として本学の特任教授である金子先生にご指導いただきます。センター長、副センター長のもとに運営委員会を組織し、行政連携部門、研究推進部門、人材育成部門、新興・再興感染症部門、社会環境部門を設置し、行政との連携や国際的視野での研究教育を目指します。

p48 にこれまでの活動・取組状況を示します。2021年4月に運営委員会を設置し、月2回の運営委員会を開催し準備を進めてまいりました。外部資金獲得に向けた申請も行っています。2023年5月より公開講座を開始するに際し、本センターからの感染症情報の発信を予定しています。特筆すべき情報としてリスクの高い病原体を取り扱うことができるBSL3動物実験施設建設の必要性を大阪府・大阪市に提言し、2022年より基本設計費および実施設計費を計上いただいています。大阪は国際空港を有する大都市であり、本センターの設立目的でもある、「国際都市大阪の感染症に強いまちづくり」のために、りんくうキャンパスにBSL3動物実験施設において課題に取り組んでいきます。

p49 にそのBSL3動物実験施設建設の概要を示しています。りんくうキャンパス内に設置が予定されていますが、令和5年に実施計画を行い、令和6年に工事が予定されています。そのほかの研究としては、新型コロナウイルス感染症、感染症モニタリング、感染症診断法開発、文理融合型研究、人材育成を掲げています。

p50にはスケジュール・ロードマップを示しています。本センターの準備を始めた2021年からの研究の進捗や今後のロードマップを示していますが、新型コロナウイルス感染症の対策としてコロナのゲノム解析を行っております。本研究はコロナの治療に結び付くだけでなく、その他の病原体への応用が期待されます。感染症のサーベイランスやモニタリングとして下水モニタリングの研究が進んでいます。特異的病原体の解析や、網羅的ゲノム解析を行うことで未知の感染症の流入を早期に感知することが可能となります。

また、環境や空間感染制御の確立として、消毒薬や効果的空間除菌法の開発が進行中です。これらの研究はBSL3動物実験棟にも応用されます。感染症診断法の開発としては、AI・ナノポア技術を用いた迅速感染症診断法の開発が行われています。

私は医療の現場にいるものとして感染症医療人材の育成に尽力したく存じます。p51の資料にて言及します。現在進行中の研究は直近では2025年関西万博の感染症対策についても実装されるものと考えておりますが、新興感染症の危機は今後も続いていきます。国際空港を抱える大都市大阪は今後も感染症の入り口となる可能性があり、研究を継続してまいります。

p51でこの「大阪国際感染症センター」が目指す人材育成について示しております。人材育成としては国際的視野を持った、卒前・卒後教育と感染症対策の専門人材育成を目指しています。

一方、感染症診療の現場には感染症専門医が必ず求められます。日本感染症学会認定感染症専門医が2021年時点で全国に1,622人いますが、できれば基幹病院に最低1名在籍することが望ましいことから、3,000~4,000人が必要とされています。ちなみに人口800万人の大阪府下には81名の感染症専門医が登録されています。人口10万人単位とすると0.96人と1人にも満たない数です。最も多いのが私の出身の長崎県です。長崎県が5.0人、福岡県が2.5人、東京都が2.4人と続き、大阪府は大都市東京と比較してもはるかに感染症医が不足していることがわかります。感染症管理認定看護師については全国3,000人存在しますが、目標の10,000人の達成には時間がかかります。大阪府下には約200人の専門の看護師がいますが、人口10万人でみると全国平均より少ない状況です。専門家の育成には時間とお金がかかりますが、我々は教育機関の役割として感染症専門医や感染症専門看護師の育成に尽力したく存じます。

また、国際的視野を持った人材育成のために、エルサルバドル共和国、コンゴ民主共和国、ケニア共和国等で国際的なプログラムが進行中です。また獣医学部を中心にアジア健康科学研究所が活動していますが、「日本とアジアの人材育成、社会実装の橋渡し」を担っています。

p52です。実は大阪府下の国立大学であります大阪大学にはCiDER（大阪大学感染症総合教育研究拠点）がございます。CiDERには日本財団から200億円の寄附があり、ワクチンをはじめとする先端研究と全国規模の人材育成を目標に活動されています。この大阪に、大阪公立大学大阪国際感染症研究センターを設置する意義を考えてみたいと思います。本

学の感染症研究センターは、「国際都市大阪の感染症に強いまちづくり」をビジョンとして「総合知」としてのマクロ感染症学の構築をミッションに掲げています。大阪に密着した研究拠点としての役割として大阪府・大阪市の都市シンクタンク機能、公衆衛生体制の強化、産学官連携の研究開発、大阪に定着する専門人材育成を目指します。大阪国際感染症研究センターは医獣連携を特徴とする、文理融合型の特色ある研究センターとして頑張っていきたいと思います。今後もよろしくお願いたします。以上です。ありがとうございました。

(上山委員)

「大阪国際感染症研究センター」っていう名前に沿った内容としてはですね、ご説明していただいたような感じでいいんですけど、「都市シンクタンク機能」かという、私は設計が全然まだできてないと思う。やっぱり、今回のパンデミックにおける、大阪の状況はやっぱり、人口当たりの特に高齢者の死亡率が非常に高かった。医療崩壊も問題であって、私、大阪府・大阪市の特別顧問をやっている、あちら側の立場からすると、大阪府・大阪市として一番気になるのは死亡率ですね。そうすると、医療崩壊がなぜ起きたのかとか、あと、保健所の機能がどうなってるんだとか、文理融合以前に、そもそも社会科学的な解析が必要で、そういった現状分析からスタートするべきだと思う。感染症に関する研究の今の先端を更に深めるっていうのは、「都市シンクタンク機能」の仕事ではないと。やっばいはいけないとは言いませんけれど、都市シンクタンクなので、今日の前に起きている問題を掘り起こして「原因は何なんだ」「どうすればそれが解決できるんだ」って、そこから話はスタートしないといけない。これは正に「大阪国際感染症研究センター」ではあるけれども、「先端研究を更にやりたい」というふうに理系の人たちが思ってるだけで、「大阪府・大阪市の課題を解決してほしい」という大阪府・大阪市のニーズには全く沿っていない。私は、組み立て直しが必要だと思う。シンクタンク、少なくとも「都市シンクタンク機能」と名乗るんであったら、抜本的な組み立て直しが必要だと思う。組織イメージとかガバナンス体制も見直す必要があるし、大阪府・大阪市と定期的なきちとしたコミュニケーションを取るような仕組みを作らないといけない。「名前だけ『都市シンクタンク機能』っていうふうに勝手に使われても困ります」という気がします。ここに書いてあることを私は否定はしませんが、都市シンクタンク機能の設計という意味では0点だと思います。

(掛屋教授)

ありがとうございます。検討したいと思います。

(土屋委員)

総合知をもってということでありまして、それから感染症というのは、行政とか組織の枠を越えているものですね。それで、当初の予定にはいろいろな大学、特に色々な研究部門等も持っている大阪大学と、かなり密に連携をするような話もあったように思います。しかしp47を見ますと、全くそういうところは示されていません。バーチャルで、いろいろなところの知見を活かすということだと思いますので、もっともっと広く、多くの知見を活かし、

より良いものにしていくということで、あまり「自分たちだけで固まってやろう」というようなことでない方が良いのかなと思いますけれど、いかがでしょうか。

(福島委員)

同じような質問なんですけれど、これは大阪公立大学としてすごくいい取り組みです。こういう取り組みはたぶんなかなか日本の大学の、特に p44 ページ、「総合知」いいと思いますけれど、やはり大阪大学は日本財団からすごくお金をもらっている。「大阪大学と連携しましょう」と昔は言っていましたよね。そういう政策的なことも含めてちょっと考えてほしいのと、私としては「都市シンクタンク機能でない」と言い切れはしないと思います。これから都市は、「感染症に強いまち大阪」みたいなものを作るわけですから。

先ほど藤村教授が言われた、経産省からの補助金で建てる BSL2 の建物があるでしょう。これは BSL3 ですよね。これ、なんか誘致したいところもあれば地域が嫌だということもあるように聞いている。私は長崎生まれなので、長崎で誘致してすごい内容の会議が一度あったので。しかも堺と。あそこは関空だから、そのあたりが気になるのだけれど、あまり気にしないでいいのかどうか。同じような施設がボコボコね。「金の出どころが違う」というとそれまでですが、少し気になったので何か留意していただいたらよいと思います。

(掛屋教授)

ありがとうございます。長崎大学に作るのは BSL4 で、もっと危険な微生物を扱う研究施設です。エボラウイルスを取り扱えるレベルです。そこまでは危険ではない、新型コロナウイルス等が BSL3 にあたります。

(福島委員)

だから藤村副学長がバイオをしようとしているのは、BSL2 なんですね。

(掛屋教授)

そうです。BSL2 のリスクはそれほど高くない病原体です。

(尾崎委員)

大阪大学との連携もよいのですけれども、大阪公立大学にある創薬研究所との連携はしないのですか。予防やワクチンの開発となるとそういったところも関係してくると思います。そこが学内でも抜けているのはどうしてですか。

(掛屋教授)

大変申し訳ございません。幅広くいろいろな方に入っていただくというのがこの研究センターの目的ですので、今後はどなたかに参加いただけるものと期待しています。ありがとうございます。

(阪井委員)

組織図を見るとつい内部統制を考えたくなるのですが、p47 の資料を拝見したところ、朝野理事長は大阪健康安全基盤研究所の理事長で、運営委員会の座長なのですよね。ではないのですか。座長という言葉もどこかに出てきていたと思いますが。

(掛屋教授)

当初よりご指導をいただいております、座長として、センターの立ち上げ準備をいただいた方でございます。

(阪井委員)

今、この運営委員会というのは役割を終えてなくなっているのですか。

(掛屋教授)

運営委員会は行われています。

(阪井委員)

朝野さんはこの運営委員会の座長なのですか。

(掛屋教授)

現在は、私が座長を預かっております。

(阪井委員)

わかりました。組織図を見たときに、センター長のすぐ上にいらっしゃるの事業総括・国際総括だけでも、この組織の人ではないという形になるのですか。この立て付けがよくわからないのですけれど。

(掛屋教授)

もう少し整理をしてご報告いたします。

(阪井委員)

そうですね。つい内部統制というピラミッドで考えてしまう癖があるので、これはどうなっているのかなと。責任の所在がよくわからなくなってしまうのかなとちょっと不安になったものですから。

(酒井理事)

すみません。朝野先生については、センター化しましたのが2月からでして、その準備段階のときに「全体の議論のまとめ役」という非常にフワッとした言い方なのですが、座長をお願いしておりました。朝野先生をお願いしていた理由は、大阪府のコロナ対策本部でいろいろと助言を行っておられるのと、大阪健康安全基盤研究所が公衆衛生の場合は必要不可欠な施設ということで機能を持っておられるところであって、大阪府・大阪市と公衆衛生関係の、全体の「オール大阪での取組みを進めていく」という視点から、朝野先生に座長をお願いしようということで今まで進めてまいりました。今回センター化したことによりまして、今ご説明いただきました掛屋教授をセンター長ということで学内の組織としてあるのですが、やはりオール大阪の視点が不可欠だろうということで朝野先生には全体の、名称がどうかというご指摘があると思いますが、今までどおり全体を見渡したご助言をいただきつつ進めていきたいと、そういう立て付けでございます。

(土屋委員)

よくわからないのですが、図を見ると、これは大阪公立大学だけでまとめ上げたというふうに見えるのです。朝野先生も大変こういうことについて知見をもっておられて、これを立ち上げるのにも大変努力をされてこられたが、今後の関わり方というのがよくわからない。

それから先ほど申し上げた大阪大学や他の大学との関係も良く分からない。これは「大阪公立大学だけで固めました」というふうに見える。

(酒井理事)

そういう意図ではございません。今の段階では立ち上げたばかりですので、まず「学内の体制はこういうものです」というもので、広がり方というのはこれからの課題だと認識しておりますし、『都市シンクタンク機能』を標榜している」というのはこれを「目指すべき姿」として掲げているのであって、ご指摘のような、いわゆる獣医系・医学系・理学系といった最先端研究という部分と併せて社会環境部門あるいは人材育成部門、あるいは行政連携部門を持つことによってセンターとしての特徴と位置づけを出そうという立て付けをしております。

(上山委員)

しつこいですが、センター長がトップにある図を描かないといけない。その上で運営委員会か諮問委員会かわからないけれどここに大阪府・大阪市の方が入るとか、あるいはそこに朝野先生が入るとか、あるいは朝野先生はセンター長のアドバイザーとだか、そういうのになると思うんです。

(酒井理事)

それは規程を洗いなおして整理していきたいと思います。ありがとうございます。

(土屋委員)

それからもう一つは、これだけのことを進めていくにあたり、当面の予算が 6,980 万円、2022 年度が 6,243 万円。これは今後どのように進めていく予定なのでしょうか。

(酒井理事)

研究費を大阪府・大阪市から継続的に多額の経費をいただけるとは思っておりませんが、まさにイノベーションアカデミー構想で描こうとしている部分での交付金や、もっと言えば国の研究費を獲得していくということで、各部門に参画していただく研究者が交流することによって、医学と工学が結びつく、獣医学と医学が結びつく、社会科学関係と結びつく等、そういった研究者間の交流によって研究シーズが生まれ、その研究シーズに沿ってプロジェクトを展開していくというのが現在の構想のイメージです。それについてはまだスタートしたばかりですので、現実のものとしてこれからがんばりますという状態だとご理解いただければと思います。

(大西委員)

これは図の書き方かもしれませんが、p47 にセンターの部門で行政連携や研究推進とありますが、内部統制やコンプライアンスといったものはどうなっているのでしょうか。感染症や BSL3 等あるのです、研究をするときに、研究倫理や公衆衛生の人のデータの扱いとか出てくると思うのです。ここでは、部門が分かれています、メインのミッションがあつてということですが、内部統制的にきちんとコンプライアンス的な部分を押さえるような組織、体制と、さらには、外部で BSL のことを気にされる方がいるかもしれないので、対外的に

コミュニケーションをとることも必要です。この図は最低限なのかもしれませんが、きちんとしたセンターとするとしたら、その社会科学的な部分、人文科学的な部分として、コミュニケーションを取るような部門もイメージの中に入れて作っていかないと、外向けに理解されないのではないかと思います。都市の中のシンクタンク機能ということであるとすれば、ただ単に研究するだけではなくて、安定的に市民の方たちと交流しながら進めていくということをこのイメージ図の中でも示していく方がより分かりやすくなるのではないかと思います。

(酒井理事)

はい。ありがとうございます。

(西澤理事長)

研究者や施設そのものは大学の施設ですから、大学の倫理規定に全部当てはまります。あえてこのセンター独自の規定が必要かを考えるかどうかですね。ありがとうございます。

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

(酒井理事)

資料 p53 をお願いします。「部会からの指摘」に対する「取組み」という欄について、これは 2022 年 10 月 19 日段階のものです。今回は一番右横に 2023 年 3 月 22 日時点の取り組み状況を記載しております。

「(1) 役員会」の「①理事の構成」、「【1】病院経営担当理事の任命」については、医学部附属病院長を任命済みです。その他の理事の枠につきましては、2023 年 4 月 1 日付けで任命予定ということであります。事務局職員からの任命は継続検討になっています。

※印に「設立団体において文部科学省・総務省に対し定款変更認可申請中」ということを書かせていただいております。資料 p57、設立団体において文部科学省・総務省に対し定款変更申請中で 4 月 1 日からの変更間に合うように手続きを進めているというふうに聞いています。改正点は 2 点です。役員定数の変更についてということで四角囲みで書いています。

1 点目は、副理事長枠の追加ということです。法人経営、運営に対し、非常に広範囲なマネジメント力を要する状況にある理事長を補佐できる役員体制を構築することが必要なことから、副理事長枠に大学を総括する大学学長のほか、新たに法人運営を総括する副理事長枠を設置すると記載しています。設立団体からの文科省に対する申請書の一部であります。

2 点目は、理事枠の追加ということで、公立大学が大阪の発展に寄与する「知の拠点」として社会課題の解決や SDGs、DX の推進などに積極的に取り組んでいくためには、法人運営に民間経営やダイバーシティといった多様な視点を反映していくことが重要であることから、次期役員体制、すなわち、今年 4 月に向け、理事枠に 2 名追加し、役員会の再構成を図るという趣旨です。

ですので、左側に 2022 年度、右側に 2023 年度という表を作っていますが、2022 年度は

理事長1名、副理事長1名、理事8名であります。2023年度からは枠としてですが、理事長枠が1名、副理事長枠が2名、理事枠が10名となって、全体の役員の枠が10名から3名増となって、13名の枠になるという意味であります。

p54に戻っていただきまして「【6】理事の役割の明確化」、この「部会からの指摘」のポイントは、各理事の担うべき役割および担当ミッションの明確化ということで、この取り組み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を行うことです。TODO リストにつきましては、進捗状況を2023年から時点修正を行いまして、p58からp61に提示をさせていただいております。それぞれの項目の「進捗状況」については、前回からの進捗部分であります。

p54「【7】『キャンパス担当理事』の設置」です。取組みとしては、キャンパス担当理事を設置して、理事の分担はp62に記載しています。現時点においては、p54にありますように、キャンパス担当理事は定期的に担当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や現場視察等を実施するという、メンバーとのコミュニケーションを行うことであるということでもあります。

それからp63です。「(1) 役員会」の「③理事の任命」と「④運営」に関する「部会からの指摘」に対して、「2023.3.22時点」に記載しておりますように、規程改正、役員会議事要旨の詳細化については実施済みということでもあります。なお、「公立大学法人大阪役員規程(第4条)」というのがございまして、これは2022年10月1日付けで「理事の任命は役員会及び経営審議会の外部委員の意見を聞いて理事長が任命する」という改正を行ったことに加え、2023年3月15日付けで「ただし、理事長が新たに任命という場合は、この限りではない」という改正を行いました。このことによりまして、今回のような理事長交代時の対応としまして、2023年度の役員新体制(案)について、役員新体制はまだ現在公募中の枠がございまして、定まっておられません。そのため、この3月中に経営審議会外部委員予定者の皆さんと役員予定者の皆さんに対して、事前に文書で報告し、ご確認をいただく、こういう手順を取りたいと思っています。

それから、p64「(2) 事務局機能・体制」の「【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、「2023.3.22時点」に書いてありますように、「事務組織再編部会」におきまして、これは法律にない検討部会であります。「経理事務体制の業務集約化及び学部事務体制における機能整理し、入試業務を統一化するとともに、2023年度の事務組織・人員体制を構築」ということでもあります。それから2024年度に向けて、設立団体と協議を継続するということでもあります。

それから、「【13】設立団体との人事交流と職員の受け入れ」について、これも先ほどご指摘がありましたが、「設立団体との人事交流と職員の受け入れ」ということで、これも2023年度からの実施の予定であります。

p66「(3) 監事」【14】監事機能・体制の強化」ということで、取組みは記載のとおりであります。これにつきましては、現段階の状況としては、設立団体と協議中ということであ

ります。

p69「(4) 特別職人事」「【15】特別職制度の廃止・見直し」ということで、現段階においては、p69の「アドバイザリーボード」からp70に記載の「理事長補佐」「理事長顧問」「学長特別顧問」につきましては全て廃止とし、公立大学法人大阪特別顧問制度を創設する規定を制定したということになります。

最後にp73「(5) 病院経営モニタリング」「【16】外部人材による病院運営への参画」ということで、これは「2023.3.22時点」に記載しておりますように、病院経営担当理事の役員会における報告事項を具体化する。外部人材の戦略会議への参画を開始する。これは1月から参画いただいております。外部人材と病院執行部間の情報交換のための定例会を開始する、これも1月から開始しているという状況であります。

p73 下の設立団体関係と経営審議会関係については、それぞれ検討中ということであります。私からは以上です。

(土屋委員)

p61 No.9の「大阪国際感染症研究センター」の体制整備についてご担当が酒井理事となっているようですが、これは臨床で実際に取扱っている医学的人材はつまなくても良い、そういう考え方なのですか。

(酒井理事)

今年度の担当として、立ち上げに向けて大阪府・大阪市との調整等がございましたので私が、構築の中心とまではいきませんが。

(土屋委員)

酒井理事が如何かというのではなくて医学的な視点はいらぬのかという事です。

(酒井理事)

中村理事に入っただけのようにお願いをして、これから協調してまいりますので。

(土屋委員)

中村理事の手が回るかどうかですね。

(上山委員)

これね、今日の後半の議論は全部報告事項ですね、「別置き資料」というのが今日は何か多発されたんですけど、別置き資料のほうが非常に重要な課題で、過去の経営審議会で指摘があつて、何回も言ったらがんばっていただいて、広報とか、ダイバーシティ、国際感染症とか出てきた。しかし非常に不思議なことに年度計画にはほとんど出てこない。なので、「中期計画とリンクした年度計画というのは、およそ戦略的ではない」ということがまた、今日確認できてしまった。それで思うのは、さっきの入試の話と、それから大阪国際感染症研究センター、都市シンクタンク機能ですね、それから広報、ダイバーシティ、この辺は重点課題項目と設定して、年に2回くらい経営審議会でも報告いただくというのが必要ではないかと思ひます。年度がかわって新しい審議会が作られるので「こういうものをどう扱うの

か」という分担も含めて議論されるのもいいです。それと併せて、もう既に出ていますけども、この「別置き資料」「参考資料」ですが、思い出したように誰かが催促すると出てきて議論したりしなかったりというのはよくない。戦略課題そのものです。なので、ガバナンス改革も含めて、戦略課題が洗い出せた状況なのです。それについては定期的に棚卸しすると。役員会の中で必要だし、その上でここにもそれが報告されるという姿に変えていただきたい。

(西澤理事長)

検討させていただきます。

4 住吉市民病院跡地に整備する新施設建築工事の入札不落による開設延期について

(中村理事)

資料p79をご覧ください。大阪市による新施設整備について昨年 11 月に入札公告され、2月6日に開札されましたが、予定価格超過により落札者なしとなりました。

p80をご覧ください。今後のスケジュールは、不落となりました原因を市担当部局にて調査し、調査結果に基づいて予定価格の再算定等を行い、5月市会において建築工事における補正予算を計上し、改めて入札を実施し、落札業者が決定後、契約について市会に上程されることになりました。これらのことから 2026 年(令和8年)2月開設予定でしたが大変厳しい状況になっております。以上です。

→特に意見なし

【その他】

(尾崎委員)

全体についての話ですけれど、この別置き資料についても、当日配布ではなく、もう少し早くいただけると。よろしくお願ひしたいなと思います。

(西澤理事長)

検討させていただきます。

(尾崎委員)

お願いします。2日前くらいまでに。

(西澤理事長)

いろいろ要望があつて大変だと思いますよ。

報告は以上でございますが、何か全体を通じてございますでしょうか。

(上山委員)

別置き資料がもう一個あつてですね、「(参考資料)別置き資料5」というのがありますよね、「2022年度(令和4年度)監事監査結果について」。これはご報告があるんですか。単に参考配布ですか。

(西澤理事長)

「2022年度(令和4年度)監事監査結果について」は報告はないつもりで出しています。

(上山委員)

質問です、そして、非常に個人的な感想なんです、テーマがあまりにも広すぎるし、それから、今年、わざわざ監査する必要があまりないこと、たとえば「3 法人のガバナンス改革について」までやっている。あんなガバナンス改革部会があって、ガンガンやってる。これを別に見ていただく必要がない。「1 ダイバーシティへの取り組みの現状ならびに今後の課題について」っていうのもここで指摘している話を後追いのような形でここで監査していただく必要はない。個人的な感想を抱いたのですが、この項目はどういう経過で選ばれたのかっていうのが質問の1番です。

質問の2番は、監事意見が文書で書いてあるのですが、非常に表層的で、ズバツと言っちゃうと、あんまり付加価値を感じない。非常に形式的で、昭和の平和な時代の報告書のフォーマットになっている。テーマの選び方とこの報告書のスタイル、あるいは、そもそも目的かもしれないけれど、私はもう、根本的に見直すべきだと個人的には思います。全く個人の感想ですが。こういうのは理事長がお考えになるということになるんですかね。

(西澤理事長)

ありがとうございます。監事からの、これは今までの経年的なもので順番にチェックしていくということで、自動的にチェックするものが決まっているという形です。

(上山委員)

自動的っていうのも、誰かが決めるわけですよ。

(西澤理事長)

監事側から経年的なことだということで報告を受けて、そして。

(上山委員)

だとすると、監事と接触している事務局というか、そこはどこなんですか。

(酒井理事)

監査室です。

(上山委員)

ということは監査室としてそもそも、この監事に有効な仕事をやっていただくためのテーマに関する、ディスカッションの質を上げる必要がある。監査室担当理事はおられるのですか。

(酒井理事)

公益通報なんかの担当責任者は私になっておりますが。そこは役員会や法人として受け止めさせていただいて。

(尾崎委員)

内部監査と監事監査は別。だから監査室がするのは内部監査。

(土屋委員)

監査室が監事監査の事務局も兼ねているようですが、少なくとも業務の面では内部監査と監事監査とが混在しないようにすべきと思います。

(酒井理事)

監事計画を年度当初から立て始められるということになっておりますので、その中で監事の先生方には今のご意見をお伝えをして、させていただきます。

(上山委員)

以上が個人的な意見なんですけど、委員としての意見は別にある。監事監査結果の中のご指摘で具体的な話もいくつかあるんですけど、これに関しての PDCA というのは役員会はどういう形でこれを受け止めて、改善を図られるのか。

(酒井理事)

いただいたご意見の中で施策に関することも含まれておりますし、改善点の指摘について、役員会として受け止めて来年の予算に反映するべきもの、次年度の予算にできるかどうかも含めて検討していくということです。

(上山委員)

精神はそこにあるんですけど、形式に関してはどうなるんですか。これを受け止めて、何か報告書をさらに出すのか、あるいは、役員会でちゃんと決議をするのか。その受け止め方は公式にはどういうことになるのか。そのプロセスはどうなっているんですか。

(酒井理事)

監事からのご指摘に対する法的な手続きとしてどうすべきかということはもう一度確認させていただいてお答えさせていただきます。

(福島委員)

基本はそれを受けて、会社として PDCA を回して、役員会で決定して、監事の方にご報告する。それと併せて必要だったら、今後の経営審議会でもご報告する、そういう流れでしょう。というのがたぶん、一般企業や組織の常識だと思います。

(阪井委員)

質問なんですけれど、監事監査をしていただいて、監査をするときは普通、監査の視点というのを最初に設定すると思います。だけどこれ、監査の視点がないのです。だから、ベンチマークではないけれども、どういう視点で何を見られたのか、合格点、不合格点を付けられた基準も分からないし。それで例えば、もらった側が「何をどうするのか」という課題が見えてくるのかなと正直ちょっと思います。

(福島委員)

次年度の監査計画とセットです。

(阪井委員)

少なくともそれは、本来、業務監査という視点からいうと、ちょっとこれが業務監査と言えるのかなというのは正直思うのですけれど。今までの監査委員とかの視点からいうと。

(酒井理事)

PDCA という意味では次年度の監査計画と合わせて、今お話にあったとおりになりますので、このタイミングで出しているのは、これは参考資料として出させていただいていると私は受け止めておりますので、今の各先生方のご指摘を踏まえて、全体として PDCA はどうなるのかというのは、また改めてお示しさせていただきます。

(土屋委員)

正式な監事からの監査報告書なのですか、それとも。「考え方を取りまとめました」と書いてありますけど、これは「こういう意見がありましたよ」という参考にとということですか。監査報告書の中で実施状況及び監事意見を取りまとめたという事でしょうか。一般的には監査報告書を正式にトップ（組織）に提出しトップがそれを受けてきちっと対処する。そういう仕組みと思います。これはどういう位置づけなのでしょう。

(酒井理事)

役員会に対しての正式な結果報告です。

(土屋委員)

それはトップに出すものでしょうか。

(大西委員)

大学は民間企業とはちょっと違うかもしれませんが、大学でも監事監査について整理がされていないような気がします。それぞれの監事の方がご遠慮されているのか、あるいは、事務局的に整備をしていただけていないのか分かりませんが、事務局があるわけですから、事務局が大学の学校法人として相応しいような監事の視点あるいは整理の仕方、今おっしゃったような法的なことも含めて、監事の方々を、いわばリードして、提案していかないとはいけません。経営審議会との重複を避ける、監査計画を毎年度立てて、どういう視点で、どういう形で行うか。そしてその報告は「事実関係はこうでした」という部分と「意見はこうでした」というものとに区別して、それをどういう形で伝えるかなど。私の経験では、理事長や理事に直接伝えるのは、面談の形でやっていました。

監事に対して答えるのは、文書でフォローするのか、あるいは面談という形か、今後の役員会として受け止めていくのかというのは、それはいろいろなやり方はあると思うのですが、ちょっとそれがこの中では整理されていないと思います。常勤の監事を置いたほうが良いという議論をしているのですから、やはり監事に「どういうことをしていただくか」ということをイメージしておくことは大事なことになるので、この機会に詰めておくとういと思います。

私はこの監事監査結果を興味深く読んだのですが、例えば「ダイバーシティを推進するにあたり、定常的な財務的裏付けや専門的な知見を有する専門職員の採用・育成が必要であり、是非この点は配慮をお願いしたい」という意見については、女性研究者支援室の専門職を期間限定の職員にするのではなくて、研究者としてその中で育成していくような形にして対応していただきたいと、私自身はこの意見、非常に個人的に賛同するところがありました。これをどう受け止めるかは大学として問われるところだと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。対面は私がしていますけれど、それをどうするかということについて、それがそのまま即、施策になれるかどうかというのはまた別の問題だと考えています。ありがとうございます。