

平成 28 年度 第 2 回 経営審議会 会議録

日 時 平成 28 年 12 月 6 日 (火) 午後 2 時 40 分～4 時 25 分

(府大・市大の合同会議として午後 2 時 40 分～3 時 10 分開催)

場 所 大阪府立大学 I-site なんば 2 階カンファレンスルーム [C 2～C 3]

出席者

【外部委員】

生野委員、上山委員、川崎委員、田頭委員、土屋委員、野村委員、矢田委員

【法人委員】

荒川理事長、京極副理事長、井上理事、櫻木理事、倉持理事、白井理事

【オブザーバー】

田中監事、宮野学長補佐

【府大外部委員 (合同会議のみ)】

大西委員、尾崎委員

【府大法人委員 (合同会議のみ)】

辻理事長、神谷理事、今井理事、井出理事、藤原理事、吉田学生センター長

【府大オブザーバー (合同会議のみ)】

石井理事、久米監事、上田監事

I 議 事

【前回会議録の確認】

【審議事項】

1 平成 28 年度計画の進捗状況について

理事長及び法人運営本部大学改革・戦略課長から説明があり、原案のとおり承認。

【報告事項】

1 大阪府立大学・大阪市立大学における連携・共同化 (案)

府大・市大の合同会議において、理事長から説明があり、意見交換を行った。

2 平成 29 年度 予算編成方針及び人事の考えについて

理事長から報告があり、意見交換を行った。

3 平成 28 年度計画の変更について

理事長から報告があり、意見交換を行った。

II 主な意見交換内容

【審議事項】 1 平成 28 年度計画の進捗状況について

(外部委員)

別冊資料 32 ページの No. 60 「病院経営の改善」について、達成水準の数値が病床利用率だけということ自体がいかがかというところがあるが、取組実績の欄を見ると、平成 28 年度の上半期は 79.9%と 80%に達していない。また、右側の達成率の欄の補足に、『病床利用率の年度目標が未達成になる可能性がある。』と記載がある。これは、麻疹発生という特殊事情によるものではあるけれども、形式的にはBにならない。これはグレーである。「Cであるけれど限りなくBに近い」とか、きちんとした処理をされた方が良いのではないかと思う。

(事務局)

今後も利用率なども含めて、出来る限り最大限努力するが、ご指摘いただいたとおりグレーゾーンにあると思う。表現については、修正していきたいと考えている。

(外部委員)

本体資料 26 ページの図が複雑で全然分からない。理系や医系は、だいたい学習成果がすぐに分かる。文系の中でも、成果の判定が不透明なのが経済学部である。4年間で何を学んだかということの判定が難しい。これは日本中の経済学部の教育にかかる最大の問題であるが、カリキュラムもばらばらであり、4年間において習得した中身のチェックがほとんどついていない。文科省が気にしているのは、ここである。経済学部は遊んで卒業できる学部であるという外部からの風評もあって、このプロジェクトが採択されたというように、ここに文科省がメスを入れたという非常に重要な意味を持つ。経済学部4年間で、どの程度学力がついて、それを社会的にどう評価するのかということが良く分からない、とみられている。成功すると、トップランナーになると思う。

(内部委員)

OCU指標は、Osaka City University の略であり、本学独自の指標という意味である。既に、経済学部でPE指標という独自指標を実施して成果を上げており、それを全学に広げたものがOCU指標である。確かに、この26ページの図は複雑なので、直感的には理解できないところもあるかも知れないが、大事なのは右側のOCU指標のイメージ例のところである。A、B、C、D、Eとあるが、これは学生の学習成果など、3ポリシーと関連させることを想定していて、どういう学生を入れて、その学生にどういう教育をして、どのような能力を身に付けていただくかということである。現在、3ポリシーを改正しているところであるが、特に強調しているのは、知識・理解や技能、実践的な姿勢を持っているか、統合的・システム的な姿勢を持っているかというところを全学のポリシーに盛り込んでいる。この全学のポリシーを前提として、各学部においても3ポリシーを制定していくわけであるが、例えば経済学部では知識、技能などを独自に指標として制定し、学生が

授業を受けて、どの能力を身に付けられたのかということ、5段階評価で表している。現在、本学で特に問題になっているのは、退学や休学の問題である。数値で表すことによって、初年次終了時や2年次終了時の評価を見れば、チェックが容易になり、退学・休学への対応策になるところが最大のメリットかと思っている。そして、学生がどれくらいの能力を身に付けて、卒業していくのかということ、量的に把握できるところがポイントかと思う。

(外部委員)

全然分からない。資料26ページの右の方のレーダーチャートが小さくて、全然見えない。要するに、問題解決能力など、いくつか項目を設定して、習得できる学習成果を数値化して、関係する科目群を並べるのか。

(内部委員)

そうである。実践性であるとか、技能であるとか。それと科目群を対応させていく。学生によって選択する科目が違うので、各科目でどれくらいの能力を身に付けたかということ、それを対応させて、数値化させていく。

(外部委員)

会計学みたいに要求される能力をはっきりさせるのもあるが、経済学の場合は、方法論がかなり違うので、それらのある指標の中で科目群に分けて、その科目群を見て学生が履修して、その点数を大学が見ていくということが可能なのか、知りたい。

(内部委員)

厳密には、そういうことである。詳しいことは、今、実施している経済学部から説明させていただく。

(外部委員)

大変不透明な学問の中に数値化を入れていくということなので、興味を持っている。そして、商科大学という伝統がある大阪市立大学が開発するという事は、非常に有意義だと思っている。

(教員)

3ポリシーの中の実践力、プレゼンテーション力、論文執筆能力などが、どの科目でどのように教えたか、その能力が付くのかということが見えにくいところがあった。そこで、科目ごとに、例えば、プレゼン能力をどれだけ養成しているか、論文執筆能力をどれだけ養成しているか、思考能力をどれだけ養成しているかなどの配分をあらかじめ全て数値化しておく。それを学生が見て、この科目だとかこういう能力が付くということを理解した上で、履修する。成績があまり良くないと、その能力は小さくしか身に付かないということである。そういう形で、累積し、学生が自分でどこまで力が付いているかということが把握できるようにするという事を目標にしている。先ほど、説明したとおり、経済学部では、Practical Economy 指標、PE指標というものを6年くらい前から導入しており、今回、OCU指標ということで全学の指標へ広げるとい

ことである。

(外部委員)

了解した。

それから、資料 17 ページの「②専門性の高い社会人育成」のところ、都市経営研究科開設準備委員会が設置されたということであるが、創造都市研究科はどうなるのか。

(教員)

都市経営研究科の認可がおり次第、創造都市研究科の修士課程について、募集停止をさせていただきます。

(外部委員)

創造都市研究科の理念も含めて、都市経営研究科に流し込んでいくということか。

(教員)

そうである。

(内部委員)

先ほどの「卒業時における質保証の取組」についてであるが、これまではなかなか評価が正確でなかったのも、より精密な評価をしていこうということで、OCU指標を検討している。この質保証の評価に対する評価もしており、初年次に点数が低い学生は、4年間通じて点数が低い学生が多いということが分かっているので、そういう学生に対して、どのような教育をして弱い点を補うのかということが、次の教育戦略につながると考えており、その点が優れていると考えている。

(外部委員)

原則は分かるが、教育の現場に評価を具体的に落としていくのは難しいだろう。これから、時間をかけて取り組んでいただきたい。

(外部委員)

本体資料 23 ページの MedCity21 について、健診受診者数も保険診療受診者数も増やしてこられて、大変な努力だと思うが、この保険診療受診者と附属病院本院の患者との関係はどのようになっているのか。まったく別個なのか、本院から紹介される患者がいるのか、教えていただきたい。

(事務局)

健診で異常が見つかった方については、希望されれば、まず MedCity21 で診察しており、重症の方については本院等への紹介も行っている。また、本院において、外来診療も繁忙化している中で、本院の慢性期患者を MedCity21 で診察するという二つの方法で運営している。

(外部委員)

そうすると、本院と MedCity21 の両方を合算した場合、患者が増えていると考えて良いのか。要するに、本院から MedCity21 に患者が流れていて、MedCity21 が増えているということではないか。数字として、大変努力した成果が出ているけれども、そのところがど

うなっているのか教えていただきたい。

(事務局)

ご指摘のとおり、若干、本院の患者が MedCity21 に来られていて、増えている部分があるが、MedCity21 での健診の指標は人間ドックという性格上、かなり厳しい指標であるので、健診の結果が要検査等となる受診者も結構おられ、それらの方が MedCity21 で診療をされ、合計としては増えている。

(外部委員)

了解した。

それから、別冊資料 34 ページの No. 66 について、「平成 28 年度年度計画に対する取組実績」欄の「28 年 10 月～29 年 3 月末の実施予定」として、「今後、職員のモチベーションがより一層向上する法人独自の制度を構築する」と記載があるが、残り数か月で新たにモチベーションを上げる制度をつくるということか。そのような制度をつくる見込みができていたので、B 評価としているということか。

(事務局)

この「構築する」というのは、全く新しいものを作りあげることではなくて、今回から新しい人事評価制度を運用しているので、より一層この制度の内容を深めていくということである。検証を踏まえて、よりモチベーションにつながるものを考えていくという趣旨である。

(外部委員)

そうすると、第二期中期計画期間中に、職員だけでなく教員も含め教職員のモチベーションを上げる人事給与制度を構築するというので、29 年度以降に具体的に取り組むという理解で良いか。

(事務局)

そうである。

(外部委員)

了解した。

【報告事項】 1 大阪府立大学・大阪市立大学における連携・共同化（案）

(外部委員)

学生の施設の共同利用が進んでいるようだが、互いの施設を使用する証明は、共通カードを作るようなことを考えているのか。

(内部委員)

ラーニングコモンズなどはテストカードを作っている。

(外部委員)

いつものマトリクスの表に関しては、すでに連携できているもの、出来ていないものを分かりやすくしていただきたい。また、課題があったものがどう変わったのか、新たな連

携項目を分かりやすく入れていただきたい。現在検討中で、いずれ連携できるものはどこか。

(内部委員)

統合の話とは別に連携できるものはやっといこうと取り組んできて、ほぼ出揃ってきた。今後は、連携共同化と統合準備として検討する内容が重複してくることになると思う。

(外部委員)

それは、やれることはやったということで、良いこと。次回からは資料のフォーマットも状況に合わせて変えていただければと思う。

(外部委員)

実現に時間を要するものにある「福利厚生統一」は統合に必要な作業だが、例えば共同に施設を利用するなどは考えていないのか。

(府大内部委員)

一部、共同で利用できる施設はある。

(外部委員)

先ほど府大の経営会議で平成29年度から始まる中期計画案が示されたが、府大がこういったことに取り組むといったことは、具体的にいつの時点で市大に示されるのか。

(府大内部委員)

府、市が中期目標を作る中で調整しながら大学へも示している状況。

(外部委員)

市大では、府大の中期計画案の3つの重点戦略目標は、相当早い段階からご承知だったのか。

(内部委員)

正式には、まだである。

(外部委員)

教育、研究、大学運営の進捗度に興味があるが、最終的にどこが難しいのかがマトリクスの資料では分からない。I～IV毎にマトリクス表を作って並べればそれぞれのどこがデッドロックになっているのかが分かる。

(府大内部委員)

施設の共同利用は難しくないが、執行体制や事務体制などについては、どこが同じでどこが違うのかやそれをどちらかに合わせるのかまたは国立大学に合わせるのかなどを詰めていくことが大変な作業になる。そこに力を入れていかないといけない。

(外部委員)

大学の文化の違いが出てくるころだと思うが、そのすり合せが最後に残ると進まなくなると思う。その山場を越えるのに、いつ本気で取り組むのかといった問題も出てくる。そういう内容的な進捗状況を知りたい。

(内部委員)

事務体制の統合に向けた課題抽出作業は相当進んでいるが、それをどうしていくのかと
いったところで知恵を出し合っているところ。

(外部委員)

課題解決の取り組みにどれくらい時間がかかるのかがポイントだと思う。

(内部委員)

ある程度整理したところで、両大学で設置している新大学推進会議において執行部間で
調整し結論を出していくことになると考えている。

(外部委員)

今の部分はマトリクス表に出てくるのか。例えばシステムの統合とあるが、その前に就
業規則などにどういった差異がありどういう方向を模索していくかについてはこれからか。

(内部委員)

それぞれ制度上の違いがどこにあるかの抽出作業は進捗している。その上で同一にして
いくのかや人事給与では労働組合との交渉についていつから始めるのかなど、府市の手続
きの進捗も見ながら検討していく。スケジュールは来年の9月を目途に間に合うよう進め
ている。

(内部委員)

合併の形態、設置者の考えや理事長の考えによっても大きく変わってくるのでそれが決
まらないと統合作業は進まないと思うので、検討した内容と作業のタイムスケジュールな
ど意思決定を上位者に委ねるための資料を作成することが先かと思う。

(府大内部委員)

組合交渉など読めないところがあり厳しいところはあるが、法人統合のスケジュールは
概ね分かっているので事務的には進めているところ。

(府大内部委員)

最後に統合について現在の状況を簡単に報告させていただく。4月19日に副首都推進本
部会議があり、法人の設立形態は府市共同設置、運営費交付金は現状維持する、法人統合
後に1大学に統合することが確認された。また8月22日に副首都推進本部会議が開催され、
知事、市長から新大学において目玉となるような新たなものを考えて提案して欲しいとい
う話があり、戦略領域を4つ設けて意見交換を行った。この戦略領域については、両大学
の教員をメンバーとするワークショップを設置し現在検討を進めているところ。この検討
結果については、1月末頃予定の副首都推進本部会議で報告のうえ、議会にも説明していく
予定。そのときには委員の皆様にもお知らせさせていただくのでよろしく願います。

【報告事項】 2 平成29年度予算編成方針及び人事方針の考え方について

(外部委員)

人事方針の「1 戦略的な研究院異動」について、研究院制度の趣旨ということで、全
学共通教育や社会科学系研究院を中心として、大学全体の中で異動を行っていくとい

とか。

(内部委員)

そうである。

(外部委員)

関係研究院と学長・副学長の戦略とのすり合わせはどのようにするのか。要するに、移動したくないとか、ぜひ異動したいとか、個人の考えもある。また、大学は一度、学部で採用すると、新しく学部をつくる時以外は、異動させるのが難しい。教員というのも、会社の人事異動と同じように、全学的な教育研究方針に従って、もう少し滑らかに異動をしないといけないと思っている。組合によっては、首を切るのと同じととらえて、罰則だと抵抗するところもある。今のところ、ほとんどの大学では、教員本人の意向を尊重しすぎて、一度採用すると全学の目的に合った異動が不可能である。そこで、これをスムーズに行うというのは、大胆な発想であるが、その辺についてはいかがお考えか。

(内部委員)

ご指摘のとおりと思うけれども、粘り強い対話を通して納得いただくように説得をする以外にないと思っている。大学自体の大きな改革方針があるので、それに対して理解を求めていくということに努力したいと思っている。

(外部委員)

同じ研究者でも時間が経つと、専門分野がかなり変わって、別の学部で教えた方が良いという場合もある。むしろ、本人が強く希望する場合は、組織が足を引っ張らずに異動できるようにした方が良いと思っているので、先例をしっかりとつくっていただきたい。

(内部委員)

ありがたい。

(外部委員)

前学長の時から、学長権限の強化、リーダーシップの発揮を大分されてきたかと思うが、今後、残っている課題というのはどのようなものと考えているか。

(内部委員)

ガバナンス改革は大分やっていただいたと思うので、今後はやはり教育改革、共通教育の問題である。あとは、新大学戦略領域の問題にもつながるが、統合に向けて、研究面で尖った部分をどう伸ばしていくかというところである。あともう一つは、教育の一環にもなると思うが、学生に対する動機付けである。学生の時から積極的に社会貢献をしていくとか、企業家精神を身に付けていくような、教育スタッフ、OBを中心にしたものであっても良いと思うけれども、そういったものも充実させていきたいというところかと思う。

(内部委員)

予算編成方針の件費について、国立大学でも同じような状況であるが、人勸の影響で人件費が増えることがあり、このやりくりが非常に大変である。資料では、「既存の分野を精査し、見直しを行う」とあるが、大阪市立大学として守らなければならない教育分野や

研究分野があると思うけれども、そこを切り込んでしまうと、これから発展しなければならないところに負の要因をかぶせてしまうのではないかと、経営審議会の委員としては心配している。そのあたりの人件費がどれくらい増えて、それに対する既存分野の見直しというのは、どういう形で行われるのか教えていただきたい。

(内部委員)

既存分野の見直しというのは、教育研究分野ではなく、経常経費の見直しということで、電気代など細かいものの積み上げでなんとか見直しをやっていく。ただ、人件費の増については、人勧がどの程度出るかによって大きな差があるので、その点については、我々としては既存の運営費交付金に人勧の増分を反映いただくよう、設置者に対して、毎年お願いしているという実情である。できるだけ経費節減などの自助努力はやっていくが、それはできることをきちんとするというので、目標額を人件費増分とするという設定ではなく、そういう人勧要素については運営費交付金に反映させていただきたいというのが、我々のスタンスである。

(内部委員)

既に、運営費交付金の削減により、20%ほど人数も削減してきている。既に、かなりの削減を強いられてきたという中で、今考えているところは、人数ベースでなく、人件費ベースでもう少し下位クラスの教員を増やすということを考えているところで、教員に関しては、人数を増やすようなことを実施していかないといけないかと思っている。

(外部委員)

資料では、「大阪市の人事委員会勧告に基づき」とあるが、大阪市の人事委員会勧告というのは、市の職員に対してということで、大学の教職員に対して、自動的に適用するものではないという理解で良いのか。法人として判断をして、大阪市の人事委員会勧告に準拠した形で上げようとしているのか。それとも、自動的に上げざるを得ないというルールになっているのか。ルールとしては、法人として判断でき、人勧のとおりによらないという判断もあり得るのか。

(内部委員)

独立行政法人であるので、人勧が直接適用されるというものではない。そういう意味では、本来は、我々の置かれている財政状況との兼ね合いで労使交渉により決定していくというものであるので、当然のように人勧を適用しなければいけないということではない。ただ、本学の財政状況等を勘案すると、特に教育については大学間競争もあるので、国立大学の給与改定に準じて、法人の案として交渉していくということを基本スタンスとしているので、結果的には人勧が反映されてくるということになる。

(外部委員)

「基づき」というのは、勘案してということで理解した。

(外部委員)

運営費交付金の積算根拠は、教員については、人数ベースか。それとも、総額ベースか。

総額ベースであれば、おっしゃったように、大物教員が辞めた時、若手教員を2人採用できるということがある。原則は、どのようになっているか。

(内部委員)

今のところは、人数ベースである。総額ベースに変えると、将来その若手教員が昇格した時に、人件費の枠をはみ出るという可能性があるのも、その辺は検討していかないといけないと思っている。

(外部委員)

私が前にいた大学でも、成長したら他大学に引っ張られるということが結構多かったのも、教員が2人辞めると若手教員を3人雇えるという自由度があった。要するに、カリキュラムはしっかり押さえるが、年齢構成を意識すれば、予算ベースではかなり自由度があるのかどうか教えていただきたい。

(内部委員)

ぜひ勉強させていただいて、実行できるように考えて参りたい。

(内部委員)

法人化する時に、総人件費を20%削減するという目標があった。それに加えて、定員も20%削減するという、人件費と定員が連動するような形で目標設定をしてきて、実際に今、それを達成していて、達成した状態で毎年、運営費交付金をいただいている。何人分の人件費という厳密な積算をしているわけではないが、結果的には、20%の運営費交付金が削減されたということである。ただ、今後、もう少し弾力的に運営していくとすると、定数を20%削減した状態を固定したままで、さらに人件費も20%削減した状態を守っていくのか、あるいは人件費の枠を守っておいて、その中で人数は増減があっても良いのではないのか。その方が、弾力的な運営ができるのではないのかという問題意識を持っており、次にどうしていくのかということを考えている。

(外部委員)

それは、人の構成の問題なのか。

(内部委員)

当初の目標設定を、いつまで我々が守らないといけないのかということ、市と認識を共通しておく必要があるということである。

(外部委員)

国立大学並みにということにこだわるので、教授の定員、准教授の定員が決まっていると思っている教員が多い。私は、総人件費の中で、教授・准教授数をどう配分するかは大学の自由にする方良いと思う。総人件費の枠内で教授ポストの数を増やし、業績のある教員を積極的に教授にした。そうすると、流出がなくなった。私は、そういった自由度はあるものだと思う。

(内部委員)

本来は、そういった自由度はあると思う。総人件費の枠の中で、どういう構成にするの

かというのは、大学の裁量かと思うけれども、そういう運営をやっていくために、設置者とは認識を一致しておく必要があると考えている。

(外部委員)

今の議論に関連して、府大の経営会議での学生定員を増やすという議論についても、お伝えしておきたい。学生定員を増やすと、当然、教員対学生比率が動くので、教員も増やすのかという議論になった。それから、増やす学生のタイプでは設備投資が要らないので、単なる増収になるということであった。しかし、タイプによっては設備投資が必要になる。場合によっては減収になることがある。つまり、物の投資と授業料収入の増加と教員数の増加について、場合によっては今ある稼働率の余裕の中で吸収しきれんこともあるが、吸収しきれない場合は、連立方程式が大きく動いてしまうので、そういったシミュレーションをきちんとやらないといけないという議論をした。市大の方は、定員変更の議題はないが、学生定員の議論は収入に影響する極めて重要な部分であり、また教育の質という意味では、教員数というのは非常に重要である。今までは、減らすのが当たり前だった。しかし、やっと下げ止まって、これからの統合議論では、組み換えを含めて戦略的に増やすという領域が当然出てくる。そうした場合に府大と市大の考え方は、基本的には同じだと思うが、シミュレーションをする作業を一緒にされたら良いと思う。

それから、もう一点は、府大では、今日の会議では出てこなかったが、「データで見る公立大学法人大阪府立大学」という資料をつくっており、今申し上げたような数値が他大学と比較してすべて入っている。それに近いような指標を市大の方でも整理していただいた方が、両方を見て比較するという意味でも、だんだん分かりやすくなるのではないか。つまり、重要な指標がなんなのか、一緒に比べていきたい。

それから、戦略性とはなんなのかということ。教員数を増やすということは非常に重要な戦略性であるし、その一方では、やはり学生定員を増やさないと厳しい時代になってくるのではないか。統合するということは、機能強化するわけで、理屈で言うと、もっとたくさん学生の学生をより質の高い教育で育てられるはずという話になる。そうすると学生定員のあり方が、今後、議論になってくる。今回の府大の議論は、余裕があるところをもう少し増やそうという発想だったので、本質的な戦略論とは少し違うテーマではある。しかし、定員がいかにあるべきかということはかなり深遠な問題だと思う。各分野ごとに、じっくりと考えていく必要がある。

(内部委員)

貴重なご意見をいただき、ありがたい。参考にさせていただき、今後検討したいと思う。

【報告事項】 3 平成 28 年度年度計画の変更について

(外部委員)

本体資料 31 ページの法人評価の項目別評価を見ると、1 以外はすべて A である。1 は、最も重要な教育、研究が細目になっているが、トータルで B 評価というのは、どういう意

味を持つのか。確かに、2と4がA評価というのは、私も実感しているが、肝心の1の評価がBというのは、どう捉えたら良いのか。

(事務局)

Bという評価は、悪い評価ではない。全体の項目でA評価がいくつか以上あるとA評価という形になっており、いくつかC評価があったということでB評価になっている。

(外部委員)

この下にたくさん項目があったということか。

(事務局)

そうである。それらをトータルしてB評価であった。

(外部委員)

C評価は何だったのか。

(事務局)

先ほど報告した、MedCity21の項目が1に入っており、C評価がいくつか混ざっていたために、A評価にはならなかった。

(外部委員)

A評価もあったのか。

(事務局)

もちろんあった。理学部附属植物園の項目などは、確かAであったと思う。

(外部委員)

今後は、そこまで資料を準備いただきたい。これだけ大雑把にまとめられると、良く分からない。

(事務局)

申し訳ない。次回からは、用意させていただく。