

## 平成 27 年度 第 3 回経営会議議事録

1. 日 時 平成 27 年 12 月 22 日（火）11 時 45 分～13 時 45 分

2. 場 所 大阪市立大学 梅田サテライト 大講義室

3. 出席者

辻理事長（議長）

上山委員、大西委員、尾崎委員、土屋委員、野村委員、矢田委員  
村田理事、今井理事、藤野理事、藤原理事、吉田学生センター長

<オブザーバー>

石井理事、久米監事

理事長の開会に当たっての挨拶後、学内委員から、議事に先立ち、中期目標変更案の府議会審議状況について説明があった。

**学内委員：** 9 月 15 日に経営会議を開催し、中期目標の変更案を審議いただいた。その後、府、市それぞれの法人評価委員会を経て大阪府知事（10 月 9 日）、大阪市長から中期目標の変更案の議案が各議会に提出された。中身は「大阪市立大学との統合による新大学実現へ向けた取組の推進。世界的な大学間競争を勝ち抜き、より強い大阪を実現するための知的インフラ拠点として存在感を高めるため、大阪府立大学と大阪市立大学で取りまとめた「新・公立大学」大阪モデル（基本構想）を踏まえ、世界に展開する高度な研究型の公立大学を目指し、大阪府、大阪市及び公立大学法人大阪市立大学と緊密に連携を図りながら、次期中期目標期間中（府大の場合は平成 29 年から 6 年間）における大阪市立大学との統合による新大学の実現に向け、準備を進める。」というものであった。大阪府知事選挙、大阪市長選挙が終わるまで一時継続審議扱いになり、昨 21 日、教育常任委員会において維新、公明、自民の賛成多数で付帯決議付きで可決されている。本日午後の本会議で可決される見込み。付帯決議の内容については資料のとおり。今後、1 月中旬の市議会での審議状況を踏まえ、中期目標の変更に従い中期計画の変更を想定している。それらを含め、今後設立準備、設立に入る予定。

### 【議 事】

1. 平成 27 年度取組状況について

平成 27 年度計画に係る上半期の取組実績について資料に基づき説明があり、特徴的な取組として、外部資金の獲得状況、研究公正に係る取組み、大阪府立大学 EDGE プログラム（Fledge）について説明があった。委員から、教員数削減目標の達成状況、成績評価基準の明確化などに関し意見があった。

なお、委員の主な質疑応答については、以下のとおりである。

## 《主な質疑応答》

**辻理事長**： 理事長として就任してから新たに工夫した取組は、部局から計画を出してもらった後に部局ヒアリングを行ったことだ。理事、副学長が全員揃った場で、各部局とその関連する部局に集ってもらい、90分掛けて課題と次に取り組む目標を聞いた。全学のPDCAだけでなく部局のPDCAも回るようにしていこうという工夫だ。

**学外委員**： 概要版の業務運営の改善・充実に書かれている「教員数の削減」に関して確認したい。概要版では達成状況△（十分にできていない）となっているが部局別計画のNo. 93では○（計画どおり）となっており、この部分の説明をして欲しい。2つ目は、中期計画に教員数削減目標として記載されている「637名を目指す」という部分は、具体的にはどれだけの数値であれば、達成できたと言えるものなのか。

**事務局**： 部局別計画が○になっており全体の概要版では△になっている点だが、概要版の項目は部局別のNo. 89とNo. 93の項目を合わせたものになっているので、違いが出る。職員数削減の方は、年度計画どおりなので部局別計画で○としているが、中期計画当初の目標数値を達成できていないので、課題が明確になるよう概要版では△としている。

**学外委員**： 部局別計画が○となっているのは、職員数が○で教員数が△と読むのか。

**学内委員**： 平成22年度に中期目標・中期計画の原案を作成した際、学域制再編等様々な課題がある中、最も重視されたのは運営費交付金を90億円に削減することであった。その90億円という目標を達成するため、学域に移行した4年間については比較的漸減、学部との並存関係がなくなる平成27・28年については急激に交付金を削減するという計画を描いている。結果として教員数637名を目安にすれば運営費交付金の90億円が達成できるということで、計画を立てた。安易に作った計画ではないかという議論はあるだろうが、公立大学の場合、設立団体から6年間の運営費交付金額の計画の中で90億円を目指すと言われた場合、諸般の事情で多少の変更はあっても従わざるを得ない。その上で、学域制に移行し理系シフトしたという事情を踏まえると、決して中期計画を軽視してきたわけではないが、苦渋の選択として、教員数の配置を1年遅れの計画とすることは止むを得ない、と役員の間で判断した。

**学外委員**： 年度計画は、法人として責任を持たなければならない。そういう事情であるなら、その事をこの場で説明すべきだし、また、計画を変えることについても説明すべきだ。

**学内委員**： 法人評価委員会ではいつもこの点は議論になっており、説明済だが、この資料の文面では、評価委員会で説明済みということが不記載であり、申し訳ない。

**学外委員**： 資料に書くかどうかということは色々と議論があるだろうが、定量的な計画を立てたときにそれをクリアできないならば、何故できないのか、何故計画を変更するのかを説明する必要がある。単にクリアできないという事実や、数字だけが出てくるのではなくて、色々な事情があると思うからそれを説明した上で、数字が変わってきているということが示されなくてははいけない。

**学内委員**： 学域制へ移行した際に58名を採用したが、この採用数が例年に比べてとても多かったことと、自己都合退職の数が見込みほどではなかったことが原因になっている。無理に教員数を減らせば教育に差し支えるということで、このような計画にしている。

**学外委員**： 人件費を考えたら、詳細は分からないが10人なら1～1.5億円にはなるだろう。計

画を立てたならそれをシビアに進めていくことが必要であるし、できないのであれば説明が必要だ。

**学外委員：** No. 12 のところだが、各学域における成績評価基準は検討中となっている。学域、研究科全体が評価基準を明文化し公表しているかということはチェックしているのか。認証評価の際には必ず問われる。大学院の定員確保も重要だが、この評価基準の明文化ができていないかどうかが、認証評価の重要なポイントだ。どこの学域ができており、どこができていないという一覧表はあるのか。

**事務局：** 一覧表という形で整理はしていないが、元々何らかの基準はあるものの、それがきちんと明確化されていなかったり、大学としての統一性が無かったりするので、総点検をしており、それぞれの研究科の中で検討している。

**学外委員：** 学位論文を書く基準が、明文化されウェブで公表されているかどうかだ。来年 6 月に認証評価の提出をした際、無ければ相当突っ込まれる。それまでに基準が無い部局はきちんと作らなくてはいけない。また、基準を作ってはいるけれども、何となく論文提出の手続きを書いている場合がある。手続きとは別に論文がクリアすべきレベルを明文化して欲しい。

**事務局：** そのあたりの問題点を指摘し、現在見直しをしているところ。シラバスに反映するため、年内に作業を進める。

## 2. 平成 28 年度年度方針について

### (1) 戦略目標（案）

平成 28 年度戦略目標（案）及び平成 27 年度計画の進捗状況や法人を取り巻く状況等から想定される課題について、資料に基づき説明された。委員から、戦略目標の資料作成などに関し意見があった。

なお、委員の主な質疑応答については、以下のとおりである。

**学外委員：** 平成 30 年度を見据えた教育組織の見直しというのは、具体的には現代システム専攻後期課程の設置を指すのか。

**学内委員：** そうです。

**学外委員：** 部局別計画の資料全体に同じ文章が何度も出てくる。平成 27 年度部局別計画、平成 27 年度計画、部局別年度計画実施状況と、3 つの欄に同じ文章が出てくる。作る方はコピーだからさっとできるが、読む方はどこが違うか探るのが大変だ。

**学内委員：** 我々もその点には気付いているが、中期計画の立て方が良くないのか、それをフォローするための年度計画、年度計画実施状況と追っていくと、同じ表現になる。できるだけ重複感の無いよう努力しているが、根本的には中期計画を立てるときに工夫しないと、中々改善しないように思う。昔のものから比べると重複する部分は少なくなっているが、改善しなくてはいけないという意識は持っている。

**学外委員：** 部局別計画は、平成 27 年度計画とどう違うのか。

事務局： 本学の場合、後者の法人全体の年度計画だけでなく、部局でも年度計画を作成している。部局の年度計画を踏まえた上で法人の年度計画を作っている。

学外委員： 平成 27 年度部局別計画の欄の隣に、主語のない計画がある。

事務局： それらは法人の計画です。

学外委員： そうであれば、2 つは同じものだ。同右、同左で結構だ。各部局で作ったものを単に全部まとめただけかと思う。どこが違うのかだけが分かればいいので、基本的には同左とし、全学的な観点から追加するものがあれば書いたらいい。コピペして作るの簡単だが、読むほうは大変だ。

学内委員： 反省して工夫していく。

学外委員： トータルでは、大阪市立大より整理されていて良いと思う。部局別計画が良くない。概要版の方は大局が掴めて大変良い文章だ。

学外委員： 部局別計画の P63 に国際交流に関することが書いてある。担当部局に具体的にブレークダウンして、指標や部局別計画があるということ自体は、他大学より具体的に書いてあって良い。部局別計画は、作っていても公表していない大学が多い。部局が立案し、会議の場に持ってくるということで実施せざるを得なくなり、実行力が伝わるのでとても良いが、法人の年度計画の欄があいまいだ。そもそも左が部局、右が法人なのだから、法人の欄の中に点線のしきりがあることは、原理的におかしいのでは。部局を超えて、法人としてまとめるとどうなのかということ、執行部が数行書けば良いと思う。

そもそも書き方が逆なのかもしれない。中期計画があり、年度計画があり、部局別計画という順ではないか。実施状況がその右に来るが、順調に推移とか何々が気になっているとかだけ書けばいいところを、左側とは関係なしに実施状況がゼロから書かれているので、ほとんど部局別計画と同じような文章になっている。部局まで丁寧に計画を落とし込むことは徹底できて良いのだが、結果の統一がされていない。これは誰に見せる、何のための文章なのか。

事務局： 事務局が管理用に使用しており、それを活用している。

学外委員： 経営会議委員に配っているということは、委員に読ませるということだ。

学外委員： 今日については参考資料の位置付けであろう。

学外委員： 参考資料でも配られれば読む。

学外委員： 参考資料という形ででも、部局が考えた計画が出てこなければ、それはそれで困る。

学外委員： この資料では、自分の部局だけ見る分にはいいが、全体がどうなっているかということは良く分からない。

学内委員： 過去の経営会議での議論で、概要版と詳細な部局別との中間のものが無いという話があったため、抜粋版も作成し出している。我々は、現時点の中間進捗レベルにおいて、経営会議では大きな方針を議論していただきたいと考えている。この部局別計画の資料を撤回して市大の形式に合わせるところまではまだ考えていない。今後、大学統合があれば合わせる必要があるので、統合の過程で考えていきたいと思っているが、少なくとも第 2 期はこの形で審議いただきたい。

学外委員： 2、3 年前は大阪市立大学に同じことを言っていた。コピペが並んでおり、綺麗に同

じ文章が全く別の番号のところに書いてある。それが今年は非常に良くなった。(こうしたコピーの多用という安易なやりかたは) 今度は府立大学で始まった。

**学外委員：** 課題と今後の想定は良いが、平成 28 年度戦略目標のページは何を議論していいのかわからない。特に次年度力を入れて取組む点が書かれていない。例えば 3 年先に向けてこういった新しいことを毎年やりたいから、これは新しいテーマとして出てきたというような、時系列的な感覚を持って説明されていないので、良くわからない。去年の計画が達成できたかできないかという評価結果があって、あるいは数年後の状況分析があって、その上で来年度の計画がこうなっているというような説明にすべきだ。平成 27 年度上半期の取組実績がどうで、何々が問題で、だから平成 28 年度はこうする、といった繋がりのある説明にしなければいけない。

最大の問題は財務状況だ。平成 27 年度の状況報告をする際、冒頭に財務状況の報告があれば、そこから定員の問題や色々な課題がはつきりする。財務分析なしに来年度の戦略目標だけ出されても議論ができない。予算が足りないというのは非常に大きな問題なので、現状分析を共有化して、それから方向性についての議論を進めるべきだ。

**学内委員：** 基本は中期計画、年度計画、その進捗管理を徹底することだと理解している。ただ、部局ボトムアップ型の中期計画、年度計画管理では、諸情勢や全学的な課題に対応できない面があるため、府大独自のやり方として、年度計画を作る前に執行部で議論して、年度計画の組み立て方を示す作業を行っている。それにあたり、このような進捗状況をそれぞれ執行部で見て課題を認識し、今後どういった取組があるか等を考えた上で、戦略目標という形で部局へ投げかけている。中期計画、年度計画の PDCA の徹底でそれが可能であればいいが、数年見ていて上手く行っていないと感じたので、今のやり方にしている。これも府大独自のやり方なので、今後どうするかという議論はあると思う。

**学外委員：** それは学内の仕事の仕方として、何も違和感はないのだが、会議資料としては、いきなり平成 28 年度の戦略目標はこうだと示され、これで良いかと訊ねられても答えられない。平成 27 年度目標との対比表でもあれば、新しい項目、前年度と同じ項目について議論ができる。前年度は無く、新しく環境変化に応じて付け加えられたのは何か。前から言っているができていなく、更に力を入れなければならないのは何かということ、理事長にお聞きしたい。

**学内委員：** 平成 28 年度の新しいものとして、大学院での共通教育を実施すること、高専、大学の学士課程が完成年度を迎えるため、その見直しを行うこと、研究環境の再整備ということで高額機器の共同利用制度を実施すること。それから、平成 32 年度の高次接続改革に対応した体制作りも行う。業務運営の点で言うと、統合を見据えた教育研究組織の見直しは、今までもやってきたが、1 つ見直すタイミングだと考えている。

## (2) 予算編成方針 (案)

大学の財務状況分析資料の説明に続き、予算編成方針 (案) について、総括的事項、収入・支出に関する事項、戦略的な経費及び教育研究の推進、大学運営に必要な経費等について説明があった。委員から、予算削減の具体的方法、人件費の管理などに関し意見があ

った。

なお、委員の主な質疑応答については、以下のとおりである。

**学外委員**： 管理的経費を現在の 80%の範囲内に押さえるというのは、教員の人件費を絞れないとなると、具体的にどこを絞るのか。

**事務局**： これはほとんど事務費です。

**学外委員**： 事務費は合理化の余地があるのか。人件費も含まれるのか。

**事務局**： 人件費以外で、諸々の契約等を見直す。リース契約等は見直すことができないので、できるだけ配当段階で抑えていく状態にせざるを得ない。

**学外委員**： それで可能なのか。

**事務局**： 少なくとも、大学が校費で負担する消耗品については前年度比 80%に落とす。研究費でできるだけ賄ってもらおう。

**学外委員**： その話と、年度末に駆け込みで予算消化する話と、2通りあるということか。

**事務局**： 年度末に消耗品を購入し使い切る教員もいれば、旅費として使用する教員もいる。外部資金は教員の裁量の内と考えるが、校費については、学系により配当の仕方も異なるため、年度末の残額を示し、それぞれの組織のルールに従って残った分を来年度の予算の中で再配分することを考えている。

**学内委員**： 先日の部局長連絡会議でこの件はアナウンスしている。

**学外委員**： 人件費について伺いたい。資料では「人事計画に基づく所要額を確保する」とあるが、この人事計画はどういったものか。先ほど説明のあった年度計画との整合性はどのようになっているのか。

**学内委員**： 中期計画に合わせ、計画上是最終の 637 名しか出ていないが、平成 23 年から平成 28 年まで、スタートの 708 人から段階的に配置する、算定の基礎となる数値は設けている。

**学外委員**： 先ほどの平成 27 年度実績を見ると、最終は 637 名で、平成 27 年度当初が 662 名。この人数の差だけでも人件費は数億円の差となる。637 名が達成されるのはいつか。

**学内委員**： 今年度は元々 651 名の計画であったところが、662 名であった。来年度も 637 名の計画のところ、647 名を想定している。平成 29 年度になると 637 名が達成できる見込み。1 年遅れていることは、非常に申し訳ないのだが、やはり学域制導入の際、教員を多く採用したことが影響している。

**学外委員**： そうすると、平成 28 年度は元々の計画に対し 10 名多い計画ということか。それだけでも人件費は大きく変わるが、その前提での予算方針ということか。

**学内委員**： 平成 28 年度は、今のままでは 4 億 5 千万円の乖離が見込まれ、それをいかに埋めるかということに苦心しているが、主な原因はやはり人件費にあると考えている。

**学外委員**： 先ほど、管理的経費は前年度予算額の 80%にするという話があったが、どれくらい削れば運営費交付金 90 億円を達成できるといった積算、予算編成はされているのか。また、基盤教育費や基盤研究費についても縮減に努めるとあるが、何%カットする計画になっているのか。

**事務局**： これから大阪府と運営費交付金の調整を行うところで、予算の調整も現段階では施

設整備補助金程度である。具体的な調整はこれからになるが、運営経費が増加するという前提で、今年度どおりの方針だと約4億5千万円の予算不足が生じる。これに対応するためには、80%、90%までカットする必要があるということで予算編成方針を立てている。

**学外委員**： 教員の基盤研究費は削れないという判断か。

**事務局**： 基盤研究費を削減する予定にしている。どれだけ削減するかということはこれから学内で調整していく。教育費は削らないでいきたい。

**学外委員**： 財務状況の資料について伺いたい。以前の会議資料で教育研究費と人件費を他大学と比較したデータを見た記憶があるが、そののところはどうか。人件費の中でも、職員と教員1人あたりの単価や、学生1人あたりの職員数、教員数等も分かれば聞きたい。

**学内委員**： 教員単価は、非常に出すのが難しい。色々な事情があり、例えば市大と比較するのでも難しい面がある。アバウトに言うと、国立大学の中準より少し下当たりではなかろうかと考えている。

**学外委員**： 職員の方はどうか。

**学内委員**： 職員は、本学の場合、年齢構成が高い分単価が高くなっている可能性はあるが、基本的には大阪府に準じた水準だろうと考えている。

**学外委員**： だとすると、運営費交付金との兼ね合いもあるが、今説明があったような状況を踏まえて将来どうするかということは、第3期中期計画で対応するという事か。

**学内委員**： 平成28年度予算で運営費交付金が増えれば良いが、大阪府と折衝していても中々難しい感触だ。ただ、前回の決算でも積立金を出せないような状況なので、第3期中期計画でもこのような状況を続けていくのか、ということを出張している。何が適正水準かというのは非常に分かりにくい、目安として、地方公共団体の場合は基準財政需要額というものがある。この基準財政需要額をどう理解するのか、というところから議論していきたい。

**学外委員**： 総務省が、大学の基準財政需要額は上がっていると言っている。従って、自動的にではないが、ある程度地方交付税が上がっているはずだ。大阪府立大学は理系にシフトして、理系の単価も上がっている、大阪府はそのことを認識しないといけない。

**学内委員**： その点については、施設整備補助金のことを考慮しなくてはならない。公立大学には国からの施設整備補助金は一切無く、設立団体の負担になる。そのため、大学への交付額は、運営費交付金に施設整備補助金を積んだ分である、と設立団体側が主張したとしても、おかしくはないと考えている。それを考慮した額より更に基準財政需要額が大きくなっている、それこそ、基準財政需要額を減らすため、理系シフトした学域を根本的に触る、つまり教育組織を変えるのか、それ位しないと非常に大変だ、という議論は大阪府としていきたい。

**学外委員**： 大阪府はこの状況を勘案して運営費交付金を算定すべき、という交渉をしなくてはならない。

**学外委員**： 収入を増やす努力は当然として、それが得られないなら経費を減らさなくてはなら

ない。やはり人件費の割合は非常に大きいので、しっかり管理していかななくてはならない。来年度の予算編成方針では、人事計画に基づくと書いてあるが、その人事計画が良く分からない。どういう理由で計画より10人多いのか、1億数千万円の人件費を負担するのかということをはっきりさせないまま、予算編成方針を認めるのは問題がある。

**学外委員：** 府との合理化計画で人数をどれだけ減らすかというのはあるだろうが、学域を作り設置審に通すためには、必要な教員数が決まっており、教員数を追加しなければならなかった。府とは関係ない。そこで差が出ている。

**学外委員：** その差教員数の差が、具体的にどの部分が増加したためか分からない。どの学部のことか、どういう事情で増加しているかという点だ。総論としての事情は分かる。増やす場合も減らす場合も、人件費というものは負担が大きいので、どこの組織もシビアに算定するものだ。学域制にしたから増え、退職者の見込みが異なったから増えたという大まかな説明では、人事計画としては不十分だ。

**学外委員：** 戦略目標に、アクティブラーニング、e-learning を活用したFDの推進とあるが、こういったものは希望参加だといつも参加する人は同じであったり、人数が少なかったりする。大学教員が研究を改善する具体的な方法が無いと中々進まない。それから、学生調査やポートフォリオだが、学生の教育活動に時間を割くのは、教員にとって難しい面もある。担任制を取り入れるなどで工夫できないか。女性研究者については支援を行い実績も上がっていると聞いており、達成状況も◎（計画以上）となっているが、人数の割合は、あまり上がっていないのではないか。そもそも女性研究者を増やすための一番の課題は何なのかという分析をどのようにしているのか。最後に、記者懇談会の定例化だが、良いことの発表だけではなく悪いことの発表を行う体制の検討をしているのか、これらの点を聞きたい。

**学内委員：** FD活動については、今年度学生にポートフォリオを書かせており、それに対し教員がコメントを書くという取組をしていて、学生にその内容を発表させ、良い点・悪い点、学生からの言葉を直接教員に届けるということができた。2点目の担任制だが、本学では学生アドバイザーというものを設けており、入学から卒業まで同じ教員が担当するという工夫をしている。3点目、女性研究者については、現在の職階から上位職へ上がるというところに問題があると分析しており、日常の支援からリーダー養成へシフトしようというのが今の取組。最後に、不祥事の際の記者対応については、何回か経験があるので、しっかり対応していきたい。

### (3) 人事方針（案）

中期計画における方向性及び法人を取り巻く状況などを踏まえて策定された人事方針（案）について説明があった。委員より、学内における当該資料の位置付けなどに関し意見があった。

なお、委員の主な質疑応答については、以下のとおりである。

**学外委員：** 本文の7行目に「教職員の適正配置・教職員数の削減の方向を示しているところで



ある」と書かれており、教員人事の項目には「今年度中期計画に掲げる目標（平成 28 年度 637 名）の達成に向けて」と書かれている。これは、年度が遅れても達成するという意味と捉えて良いか。

学内委員： 1 年遅れで行います。

学外委員： 1 年間は人件費が増えることになる。「向けて」というのは「する」という、1 年遅れで達成するという意思ですね。

学外委員： 教員人事のところで女性比率を 30%にすると記載してあるが、今何%で、来年度何%にするのか。

事務局： 現状の女性研究者の比率が 18%となっており、30%とは、今後採用する教員の内 30%を女性とすることで、平成 32 年度には女性比率 21%まで向上させる計画です。

学外委員： 今のご説明と、この資料の文章は、誰が読んでも内容が異なっている。間違っていないが、適切でない。数字を扱う際は、現状何%、来年何%、最終的に何%にしたいということを書くべきだろう。

教員数削減については、先ほど指摘があったとおり、中期計画目標を達成するということがはっきりと書かれている。必ず達成したいということなら、具体的にそう書けばいい。今の文章はよく分からず、極めて抽象的な文章だが、府立大学の体質はこの様なものであったらどうか。

また、管理職教員の兼務発令を積極的に進め部局間の垣根を取り払うよう努める、というのは、今までできなかったことなのか。

学内委員： できなかったというより、今まであまりやってこなかった。

学外委員： 具体的にはどのような取組か。

学内委員： 既に行っていて継続していくという取組と、それ以外の部分があるので、もう少し検討したい。

学外委員： 研究科長と学部長と研究院長が全部バラバラだと管理職が増える。九大のときは全部 1 人が兼務していた。府大の現状では、前は学部長 1 人が管理職だったものが、3 つに増えている。その全てに手当を付けたら大変だ。この 3 つを兼務させることは難しくない。

学内委員： 本学では 2 階建ての体制をとっていない。研究科長と学域長、学類長がいる。

学外委員： 具体的にはどこを整理するのかという話。個別のところはいらない。

学外委員： 財務の資料は良くまとめてあり理解しやすかった。しかし人事に関する現状分析がそもそもできているのか。次回の経営会議に向けて、執行部で人事に関する具体的な状況把握であるとか、給与水準であるとかの分析をお願いしたい。理系シフトという大きな要因とか大阪府の財政問題とかはあるけれども、収支をみるには人件費の説明がないと前に進めない。人事に関しても財務と同じような現状分析をきっちり行い、その上で、ルーティンワークとしての来年の人事の話と、構造的な話を分けて説明すべきだ。次回に期待したい。

学内委員： 3 月の会議にこの方針案を提出したなら厳しく指摘されても仕方がないが、今は、このような粗い方向であと半期検討を行う、ということで、委員のお考えを聞きながら固めていきたい。

### 3・その他

学内委員： 最後に、中期目標の変更を受けて本学では中期計画の変更を行う。3月の経営会議の議事とする予定だが、それより前に変更する必要が出てきた場合は、中期目標とほぼ同文なので、メール審議ということでご容赦いただきたい。(特に異論なく了承された)

以上