

## 令和元年度 第4回 公立大学法人大阪経営審議会 議事録

日 時 令和元年12月24日(火) 14時00分～16時10分

場 所 あべのメディックス 6階 ホール

出席者 (外部委員)

生野委員・上山委員・大西委員・尾崎委員・川崎委員・土屋委員・鳥井委員・福島委員

(内部委員)

西澤理事長・辰巳砂副理事長・荒川副理事長・金森理事・神田理事・辻理事

田頭理事・平田理事

(オブザーバー)

西田監事・白井監事

### I 議 事

#### 【前回会議録の確認】

令和元年度第3回公立大学法人大阪経営審議会

#### 【審議事項】

1 第一期中期目標の変更に係る意見について

理事長及び法人事務局経営戦略課長から説明があり、原案の通り承認された。

2 2019年度年度計画の進捗状況について

理事長及び法人事務局経営戦略課長から説明があり、原案の通り承認された。

#### 【報告事項】

1 新大学設置の取組状況について

理事長及び新大学設置準備室企画課長から報告があった。

2 経営審議会での論点の取組状況について

理事長並びに辰巳砂副理事長及び荒川副理事長から報告があった。

### II 主な意見内容

#### 【報告事項】

2 経営審議会での論点の取組状況について

(上山委員)

FDのご説明は詳しくしていただいて、資料もかなり書かれているのですが、学生に対する個々の授業の評価結果の公表、これについて、もう一回点検的な意味なんですけれど、府大・市大それぞれどうなっているか、教えていただけますか。

(辰巳砂副理事長)

学生のアンケートにつきましては、学内のポータルに結果を全てあげております。

(荒川副理事長)

市大のほうでは、閲覧ができるようにしております。

(上山委員)

それは紙でですか。

(荒川副理事長)

はい。紙であげています。

(上山委員)

もちろん学内だけですけれど、イントラネットで公開される予定はないですか。

(橋本副学長)

各教員、個人が特定されない程度の情報についてはネットでも公開しているのですが、各教員・担当科目が特定されるものについては、今のところ紙でという形です。

(上山委員)

それはなぜですか。

(橋本副学長)

イントラネット、外の世界ではなくて。

(上山委員)

はい。

(橋本副学長)

今まではイントラネットという選択肢を考えておりませんで、ウェブで公開か、学内のみの場合は紙か、というふうに考えておりました。

(上山委員)

市大は全ての業務について学外に公表できないものは全て紙なんですか。そういうことはないはずですよ。履修登録とか、シラバスとか、学内しか見られないウェブはいくらでもあると思うんですけども。ちょっと今の答え、にわかに理解できません。外に公表できるものしかウェブに載っていないっていうのは、普通、大学ではあり得ないことです。

(橋本副学長)

学内だけのものについては、現在ポータルで公表しているということですが、授業評価アンケートについては紙となっています。これからについては、学長からの判断も含めて検討します。

(上山委員)

現状はそれでいいのですが、要するに履修登録とか、科目選択したり、いろんな教務上の手続は学生がポータルでやると思います。

そこに、個々の授業の昨年の評価結果が載っていないと、履修のときの参考データにはならないと思うんですね。一々図書館かどこかに行って紙で見ないと去年のあの授業がどういう評価だったのかわからないというのは、事実上非公開に近いと思うので、私はそれについてはぜひ改善いただくべきだと思います。

(荒川副理事長)

おっしゃるとおりだと思います。ポータルにこれから載せるようにしていきたいと思います。

(西澤理事長)

何かほかに。どうぞ。

(土屋委員)

人事給与制度についてですが、法人が統合された2019年から2022年の間は、市大の制度、府大の制度、新しい法人の制度の3本立てということでしょうか。それとも、従前の市大と府大の2本でしょうか。

それから、これからの問題なのかもしれませんが、2022年4月以降はどういう形をお考えになっているのでしょうか。

と言いますのは、もし2本でずっといってしまうと、本当に統合した意味があるかどうかという、非常に大きな問題があります。

2019年から2022年の間及び2022年以降、人事給与制度を含めて労働条件等についてどのように考えているのか。

(神田理事)

ご指摘ありがとうございます。

現在の制度設計は、これまでの経営審議会において、やはり新法人ができる2019年4月に新制度をつくるべきだということで、ご指摘いただいております、ご指導もいただいております。

私どもとしましては、この2019年4月に新制度を設計し、今現在適用しているのは新制度でございます。ただ、先ほどもご説明しましたように、両大学がそれぞれ違う制度をもって動いていましたので、基本的には制度で接合できるもの、統一できるものは統一しています。ただ、給与に伴う制度については、なかなか制度設計が違っており、設立団体が府と市で違ってしますので、そこをベースにした設計になっておりますので、基本は違います。

ですが、それを現在は、新就業規則の中の給与編の中に取り込んだ上で、一つの制度設計にしております。

ただ、これにつきましては附則で適用期限を切って2022年の3月まではその形でいきますけれども、今、両大学合わせて一つの新制度に合わすべく、組合協議をしながら、細部については詰めているというところでございます。これが1つ目でございます。

2つ目ですけれども、2022年4月、これから議会のほうで中期目標の変更案で新大学の設立が議論され、議決されるかどうか、その時期を迎えるわけなんですけれども、それを前提に、2022年4月、新大学になりましても、それを運営します法人としては既に一つでございます。

人事給与制度は法人が持つておる制度です。引き続き、最後は組合との協議もございましてけれども、細部の協議も進めながら、これを完成形に持っていくということで制度調整しています。2022年の4月以降、新制度で新法人が動くということで、今調整しているところでございます。

(土屋委員)

そうしますと、2022年以降は基本的に一本化する方向で検討を進めているが、双方の過去の経緯とかそういうものもあるから、経過措置的なものを踏まえたうえで制度を一本にしていくという、

そういうことですか。

(神田理事)

そうでございます。

#### 【審議事項】

##### 1 第一期中期目標の変更に係る意見について

(土屋委員)

この13ページを拝見しまして、2022年の4月スタートということを仮に前提とすると、今後、2回ぐらい中期目標について、内容的なものも含めて見直しの機会があり、議会を経る場が2回ぐらいあるということでしょうか。

そうすると、著しい社会状況の変化等があれば、内容を見直すこともあり得るということでしょうか。

今回は基本的に2022年に新大学がスタートするということを入れるための中期目標の変更ですから、意見というより要望であり、今後、内容的なもので、変更する必要があるれば検討の機会はあるということでしょうか。

といいますのは、例えば、社会情勢の変化とか、そういうものに対して、グローバル化とか少子化とかいうのは書かれています。情報化についての記載が乏しいように思います。グローバル化に含めるといえば含められなくてもいいかもしれませんが、極めて著しい情報化の変化が、今、ものすごい勢いで押し寄せてきており、今後さらに進むと思います。そういう面の現状認識とか、状況の変化に対しての取組み等について、検討し必要があるれば記載していくことは今後の課題というふうに考えています。

(西澤理事長)

現状変化に対する対応というのは、当然あり得るというふうに思います。ただ、今回は2022年度に開学をするということが一つの本義、一線を越えるということになりますので、その点について、それからそれに対する対応、要望ということでつけ加えたということでございます。

(土屋委員)

わかりました。

(西澤理事長)

要望に近いですね。

(尾崎委員)

3ポリシーはいつごろ決まるのか。3ポリシーは中期目標には入ってこないのですか。

(高橋副学長)

はい。

(尾崎委員)

そうすると3ポリシーは中期目標ではなく、新大学のワーキンググループで出てくるのですか。

(高橋副学長)

3ポリシー等は、今当然ワーキングで作っていますが、基本的には設置審等にはもちろん当然

記載されていないといけませんので、来年10月に出す書類には載りますが、その前に当然入試、受験生向けの広報のこともあるので、そういったものが設置審の申請予定という形で、決まり次第、社会に示していく形になります。

今、3ポリシーは、それぞれのワーキングのほうでつくっているところでして、アドミッションポリシーはできれば年度内に出せればというふうに考えているところです。あくまで設置審の予定なので、詰めて全部、設置申請予定というのを前に書かないといけないのですが、一応そのぐらいの感じで今、進めています。

## 2 2019年度年度計画の進捗状況について

(上山委員)

ダイバーシティのところについてちょっと問題提起したいのですが、女性教員比率、それからダイバーシティという意味では、外国籍教員比率、それからほかの大学でよく使っている指標としては海外で学位を取ってきた教員の比率ですね。こういったようなものが、国際化の指標としてはよく使われます。

まず、資料の36ページのところの女性教員比率っていうのは府大20%、市大17%と書いています。「データで見る公立大学法人大阪」のほうを見ても、36・37ページに一応ちょっと書いてます。質問のその1は、これは毎年どのように変化しているか。さっき女性限定公募をやって、府大10人、市大7人採ったというふうにおっしゃっていますが、これは1%か1%強ですよ。ただ辞める先生もいるから、これで比率が上がりましたと言えるほどのことなのかどうかです。毎年一定数の女性は辞め、女性も採るわけですから。

その毎年起きていることと、この今回の女性限定公募は、何がどれぐらい違うのか。

それから、そもそもこの女性教員比率は経年で見て上がっているのかどうかですね、それちょっと教えてもらえますか。

(石井学長顧問)

学長顧問の石井です。

JSTからダイバーシティ関係の助成金をいただいて進めてきました。大阪府立大学の場合ですが、来年度までに女性教員比率を21%にしようということで、推移はここに示してないですが、少しずつ上がってきているところです。

毎年人事ヒアリングの際に、女性研究者の獲得に配慮してほしいということを常に部局長にお願いしてまして、それについて女性研究者支援センターで管理しながら進めています。これが府大の状況でございます。

(宮野学長補佐)

市大についてご説明いたします。

市大の場合、3年前からダイバーシティ研究環境実現イニシアティブというJSTの事業をやっています。牽引型というものを取ってまして、本学が代表で大阪教育大学、和歌山大学それから積水ハウス株式会社、この4機関の連携の事業でございます。

本学の場合には、開始時点で16%の女性教員比率でございました。この事業は6年間です。

最終的にはあと3年後になるのですが、その時点で教員比率20%を目標としております。

今年度が中間年度でございまして、実は今年度18%が目標でございましたけれども、昨年度の目標値の達成がなかなかできなかったもので、今年度は先ほどご指摘がありましたような、女性限定採用、公募などがありまして、現在17%になっております。

それで、これまでの経緯を見ますと、昨年度少し低かったんですが、年々約1%上昇してきておりまして、最終的には20%に達するように目標を立てているという状況にございます。

(上山委員)

わかりました。そうするとちょっとお願いは、まず今後の年次計画をつくるときに、今回の資料で言うと、「審議事項2別冊資料」の63、64ページに83番があって、ダイバーシティの推進というのが書いていますが、中期計画の達成水準自体が府大が21%、市大が20%強という数値になっているわけですね。これがそもそも低過ぎるんじゃないですかね。次どうするかって問題だと思うのですが、今あるものはこれでいいと思いますが、妥当な数字がどの辺なのか。現状積み上げの発想だと毎年1%弱ずつ上がればよい、みたいなことになる。しかし、あるべき姿を分析する必要があるんじゃないかと思う。工学部中心だとどうしても女性が低いのは当たり前だし、看護が多いと女性が多いとか、現実的ないろんな事情があると思うんですけど、5年先どうしたいのか、どうあるべきなのか。

やっぱり2つの大学を足すと、大分ボリュームも大きくなるし、このマクロな数値目標みたいなものを立てる現実的な意味が出てくる。小さい学校だと、数字に縛られるといろんな無理が出てくるが、ボリュームが大きくなると、例えば一気に5年後には25%を目指すとか、そういった大きな数字を出せる。そういう意味で、ダイバーシティというのは毎年少しずつではなく、もっと高い目標を立てて、力強くやる必要がある。

今日お聞きした、いちおう毎年1%弱はいつている気がします、というのは世の中の普通より遅い気がします。世の中で知的な女性が進出している職場の比率はもっとペースが速いと思う。だからこれでうまく進んでいるとは言えないし、JSTの何とか計画でお金をもらっているのも決して頑張っている証拠ではない。

あるべき数値は一体どこなのか、府大と市大で学部構成とか分野のバランスも見つつ、もう一回ゼロから精査し直すテーマだと思う。これは先進的な大学であることの非常に重要な指標の一つになってきている。ちゃんとした分析をした上で30%目指してますとか、25%目指してますとか、現状の積み上げではない高い目標に向けて何をすればいいのかを考えるべきです。

支援の仕組みとか、小さいレベルではいろいろきめ細かくやっている。けれども、大きな目標を打ち出さないと、思い切って進まない。それから優秀な女性研究者が、あそこに行けばそういうことなんだということで、じゃあ大阪に行こうかというふうになってきたりもする。

それから、細かい話ですけど、この「データで見る」の資料には経年が書いてない。36、37ページは府大も市大も女性教員比率については、ほかのデータと違って最新のデータだけを書いている。毎年の推移というのを書いていない。これは自信がないから書いていないと私には見える。過去5年分ぐらいはちゃんと書いて、ちゃんと公表するべきだと思う。

もう一つ、ダイバーシティというときに非常に重要なのは、外国籍の教員がどれぐらいいるか。

これはやっぱり非常に大事で、こちらの日本人の先生が海外に研究員で行ったとか、あるいはうちの学生が海外に行ったとかいう程度ではやっぱりだめです。学内環境そのものを国際化していくには留学生がかなりいるということと、やっぱり外国籍の教員がかなりいるということ。それからあと、外国で長期間、学位をとらなくてもいいのですが、研究してきた経験のある先生が日本人でかなりいること、この3つが非常に私は大事だと思う。グローバル化の細かい施策はいろいろあるし、イベントみたいなものもやられていますが、そういうものよりも、外国籍教員の比率を中期的目標として、掲げられたほうがいい。

同じく、教員の在外研究経験。これもやっぱり非常に重要。データとして掲げるべきだと思う。そういうことなしに、プログラムとかイベント的なことだけやっても、結局、抜本的な方針転換にならない。女性教員が3割超えるとか、外国籍教員が1割超えているとか、在外研究したことのない教員は一人もいませんとか、中期的に目指す姿を打ち出さないと、ダイバーシティを目指しているとはとても言えない。

いろいろ申し上げましたが、ダイバーシティ関係の努力は、世の中普通に放っておいてもどんどんダイバーシティが起きている。それと大して変わらないレベルのことでは、そんなに進んでいるとは言えない。形式的には立てた数字が達成できているので、Cとは言えない。形式的にはBだけれども、限りなく私はこれはCに近いと思う。あるいは目標が低過ぎるからBになってしまっている。

ここまでのところで、ダイバーシティ問題に関してどういうお考えか、簡単にお聞かせいただくとありがたいですが。

(西澤理事長)

ありがとうございます。ダイバーシティに関してはおっしゃるとおりでございますが、過去からかなり努力はしていますけれども、あまりできてないというのが事実です。それでも、今までいくつかの試みをしながらやってきたというところでございますので、さらに検討が必要かなというふうに思います。

特に、外国人の教員というのはなかなか、ある意味かなり難しい部分があります。ただそれについてどのように思索するかというのも、これからやるべきことかなというふうに思います。ありがとうございます。

(鳥井委員)

質問を2点、させていただきます。1点は、外部資金が大阪府大のほうで31億8,000万円ほどあるということですが、大変大きな金額でございますが、これは、これからもコンスタントにずっと確保できる民間資金と考えてよいのでしょうか。もう一つ、市大のほうは書いてないのですが、市大のほうもやっぱりそういう民間資金といいますか、外部資金があるのでしょうか。

もう1点は、質問としてふさわしいかどうかわかりませんが、市大のほうにグローバル人材の育成というのがありますが、グローバル人材の育成の内容がもう一つ明確ではない。英語教育ははっきりしていますし、プレゼンテーションはそうなんですけれども、私なんかに言わせたら、グローバル化というのは、私が今ちょっと瞬間的に感じていることなのですが、やっぱり業務フローというか、マネジメントのところですね。例えば、目的を立てる、目標をつくる、それを数

値化する、行程に落とし込む、計画をする、先ほどのPDCAを回していくというような、一連のマネジメントを理工学系の学生も、経営学部だけでなく、どっかで学ぶようなことを外国の人と一緒にやっていくみたいなことがグローバル化には必要なことだというふうなことを、瞬間的に思うのですが、そういうことも含めて、もうちょっとグローバル化とは何かを、突っ込んで考えていったほうがいいんじゃないかと。この2点、よろしくお願いします。

(辰巳砂副理事長)

府立大学の外部資金の件ですけれども、30億というのはこのところずっと目標にしてきていて、達成されてきたのですが、少しそれを割るような年もあって、今年はこの時点で30億を超えているということで、今後ずっとそれを毎年上回っていくかということ、それはなかなか難しいかなと。ただ、30億以上を常に目指していくと、今の時点ではそういうつもりでやっていって、今年についてはそれが既に達成されているという状況です。

(荒川副理事長)

大阪市立大学も記載されていると思いますが、中期目標では42億を目標にしていて、昨年度はそれを達成したということで、年々上がってきているので、これは継続して続いていくと思います。多少の浮き沈みはあると思いますが。

それと、そのグローバル人材の育成ということに関しては、おっしゃるとおり、国際社会でマネジメントがちゃんとできる人材を育てていくというふうなことだと思うのですが、その上で、具体的にやっているのは副専攻で、国際ビジネスコースという、具体的にはインターンシップを海外で行って、実際の現場で作業に加わるとか、そこでアイデアを出していくとか。今はゼミ形式で、20名と少ない数ですが、やはり行って帰ってくると、見違えるようになって帰ってくる。ですから、そういうのを新大学ではもっと大きくして、単位としてちゃんと、副専攻は単位と認められないのですが、ちゃんと単位として、例えば半年とか1年ぐらいのコースをつくっていくような計画になっていると思います。

(辰巳砂副理事長)

補足ですけれども、リーディング大学院という制度で、今府立大学、市立大学が取り組んできていて、今年6期生までいて、7年前に始まっていますが、これは今のことだけではないです。我々が目指しているのは、産業界で活躍できる研究リーダーということで、当然グローバルに活躍するということになるので、修士2年と博士3年の合計5年間の教育をしていて、そこでさまざまな支援をしている中で、プログラムの的には当然海外での研修、最低6カ月の研修とか、海外でのインターンシップとか、そういったことをやってきています。この国の支援はもう切れるのですが、これをさらに継続していくということで、今のような支援もそのリーディングの学生に限らず、できるだけ一般の大学院生、後期課程に進学する大学院生に広げていくような、そういう取り組みをしております、このリーディング大学院に関してはかなり高い評価をいただいております。

(神田理事)

今、鳥井委員のほうから御指摘ございました、外部資金の獲得状況ですが、「データで見る公立大学法人大阪」の、96・97ページです。今年度分はまだ出ておりませんが、過去5年分について



経年変化を記載しています。

96 ページが府立大学、97 ページが市立大学の状況です。なかなか外部資金獲得は、非常に難しいのですが、まずは科学研究費、それから共同研究、受託研究、それから研究奨励寄附金、そして補助金という形で、医学部につきましては治験受託という形で、獲得するように努力しております。

現在、市大も府大も、研究 IR ということに非常に力を入れており、科研費をしっかりと取ってくるということで、今取り組もうということをしております。

(鳥井委員)

それは科研費も入っている。

(神田理事)

科学研究費も入っています。97・96 ページでございます。

(鳥井委員)

補足にもなりません、マネジメントということに絞って言うと、アメリカ人は巧みだなという気がしております。ウォールストリートも、シリコンバレーも。彼らのそのような姿勢、我々が学ぶべき点がグローバル化という観点ではたくさんあると感じています。

(西澤理事長)

まさにおっしゃるとおりだと思います。

それから、学生に欠けているのはディベートできるような、そういうトレーニングとか、いろんなことを考えないといけないというのは、考えてはおります。

ありがとうございます。

(福島委員)

大学はこれからもその地域における「知の拠点」ですし、さらにスタートアップ企業の創出など「新産業創出の拠点」という役割を求められていると思いますし、他の大学もこの取組みにすぐく力を入れてられています。この「データで見る」資料の 100・101 ページです。スタートアップ企業だとか、ベンチャー企業、その出現数がどれぐらいかということがその答えの一つだと思いますが、お聞きしたいのはこういったものをつくり出すような大学のシステムとか、施策はどんなことをされているのか。「データで見る」は両開きになって非常に見やすいので、これ事務局の人、御苦労様ですが、これ府大だと 20 件前後で、少しずつ増えています、この件数を大学としてどんなふうに認識されているのか。これはもう、市大・府大の位置からはとても少ないのか、こんなもんなのか、その辺を少し聞かせていただければというふうに思います。

(荒川副理事長)

少ないと思います、この規模の大学から言うと。ですから、例えば、阪大なんかはもうベンチャーキャピタルをつくっているんですね。ですからそれだけ外部資金を、国の資金を取ってきているということですが、そういう点では、まだちょっと遅れているかなとは思っています。けれども、2つ足して、新大学になると結構な数、40 近い数なので、まだ阪大に比べると少ないのですが、そこそこはいつているので、もっとシーズを発掘していけば数は増やしていけると思われますし、あとは企業の方々の協力、産業界の協力が必要だと思います。我々は、3 年前に合同会社

をつかって、20 数社集まっていただきました。そこでの研究者との対話とか、ベンチャーを育てるような仕組みはできていますし、府大の方は工学系が強いので、そういったことで協力していけばかなり増えるとは思っております。

(福島委員)

それは産学連携という仕組みですか。他の大学は今言われているように、大学でファンドをつくるとか、こういういろいろやっているじゃないですか。黙っていたら多分こんなもんだと思うんです。だから何かそこに1つのコラボ、2022 年を待つ必要はないと思うので、来年から何か大学としての、やっぱりメッセージですよ。まさに新産業創出なんですよ。

市大も府大もすごい力がある。言われたように市大は医学系でメディカルがいいし、府大は工学系でベンチャーがすごくありえますよね。何かそういうものの仕組みを作って学内外で発信することが、大学発ベンチャーが増えることのたぶん1つになると思う。何かそこをぜひご検討いただければと思います。

(荒川副理事長)

今までは地独法でベンチャーキャピタルを公立大学につくれませんでした。国立大学は先行しています。法律が変わったのでつくれるようになったので、これからはつくれます。地独法も追いかけて、国立と同じようになるので。

もっと増えると思うのですが、今は可能性のある研究者には外部のベンチャーキャピタルを利用して、そこから出資をしていただいて、それで立ち上がるのがこの数です。ですけれども、そのベンチャーキャピタルはほぼ東京にあるので、M&A で例えば買収されるときには、東京へ行ってしまい大阪の活性化にはつながらないので、やっぱり大阪に地盤を持ったベンチャーキャピタルをつくっていく必要があります。

そのためには、やっぱり新大学でそういうベンチャーキャピタルを自ら持って、企業を育てていくというふうな方向でいかないといけないと思います。

(上山委員)

さっきの「データで見る」の、96・97 ページに外部資金獲得金額推移の歴年変化が書いてあって、様子がわかるのですが、市大のほうは割と安定的で、かつ伸びている。府大のほうは去年の議論では、だんだん毎年減っていて、力のある先生方がお辞めになったせいとか、いろんなことがあるのかなあと言いつつ心配していたわけですが、今年は盛り返していますね。これは一過性なのか、それとも組織的努力によるものなのか、その辺りを抱負も含めてお聞きしときたいのですが。

(辰巳砂副理事長)

そうですね。何を言ってもいいような状況なので。やっぱり 30 億っていうところを割りたくないというふうには思っておりました。

そういう意味では今年はちょっと盛り返したので、V字回復かどうかは別としまして、やはり、外部資金はバランスよく取るような取り組みをしていかないといけないかなって思っていて、つまり科研費のような基礎研究で、個人で取っていくようなところも取っていただきながら国プロみたいなところに参加するモチベーションを上げていくとか、バランスよく、共同研究も増やし

ていきます。その辺のインセンティブを含めて、少し考えてはおりますけれども、金額に関してはやはり 30 億を超えたいということで、抱負になっているかどうかわかりませんが、私自身もまだ少し研究をさせていただいているので、私自身も少し稼がないといけないかなと思っております。

(川崎委員)

「審議事項 2 別冊資料」105 番の「コンプライアンス等の徹底」のところ、府大において、入試ミスが発生して、いろいろ検討を行ったけれども、また再度出題ミスが発生したということで、市大はないですが府大だけがこういうミスが相次ぐってというのは何か、問題があるのでしょうか。(辰巳砂副理事長)

早期に発表するというような姿勢で取り組んでおまして、ミスってというのは当然その原因がありまして、そういう再発防止に向けて頑張っていきたいと思っております。今出ているミスは、かなりイージーなミスでしたので、厳重に注意して、そういうことが起こらないようにしているところでございます。ミスについては、出してしまうと何も言い訳できないので、今後出ないように取り組んでいきたいと思っております。非常に入試も多様化しておりますし、これは工学の大学院の入試で出題ミスがありました。今回、少し油断が出たのかなっていうふうに思っております。大学院も学部も同じような厳格性でやっているつもりですが、少しそのあたりにミスが出ましたので、今後は絶対出ないようにということで、取り組んでまいります。

(大西委員)

評価のところと話は変わりますが、その中期計画の 116 番の意見聴取の実施というのが統合に向けた取り組みであるわけですが、両大学のホームカミングデーにおいて卒業生とか関係者から意見聴取を行う。積極的に意見聴取を行うということが目標であって、それは実施しました。説明会、意見交換も実施したということなんですが、この意見聴取をした内容というのは、どのようにそれを活かすのか、どういった意見があったということが何らかの形で総括して、それをワーキンググループ等で検討しているのか。そもそも、それぞれの大学の学生・卒業生にとって、今回この大学は法人化、法人が統合されて大学が統合されるということ、どのように受けとめているのか。というのは、私がこちらの地元におりませんから、全く雰囲気わからないですし、東京のほうでは全く聞こえていない。そもそも、この大阪では歓迎されているのか、卒業生・学生たちはこの大学にどういうふうな思いを持っておられるのかをどのように受けとめ総括されているのか、またそのような場があるのかということ、ちょっと伺わせていただければと思います。(天満企画課長)

事務局のほうからお答えをさせていただきます。

同窓会等でご説明もさせていただいて、あと学生向けにも説明させていただきまして、具体的にこうしてほしいというところも意見をたくさんいただくわけですが、これは事務局の努力不足というところもありますが、現状の検討状況はどうなっているのかとか、東京に出てということですが、大阪でも同じように、新聞・ニュース等には出るんですが、なかなか卒業生の皆さんや学生の皆さんにそこまで細かい議論のところまでは、私どももなかなかお届けできていないというところもあります。これは今後広報も通じて改善をしていきますが、まずもって、今どこまで

どういう状況かというところから話が始まりますので、そこを丁寧に説明して理解を求めていくということと、意見の中に大学の名前はどうか、一般の皆さんが気になるところをやっぱり気にされていまして、そこもこういうステップを踏んで決めていく予定にしていけますというような、できるだけ検討過程を説明して安心していただくようなところを出しながら、また要望も引き出していければというふうに思っております。

(大西委員)

ということは、是非こういうふうにしてほしいとか、こんな大学であってほしいというようなところは、まだまだ少ないってことでしょうか。

(田頭理事)

理事長、両学長ですね、それから私どももそうなのですが、公式・非公式も含めまして、OBの方々との会話というのは行っているわけなんですけど、その中でやはり、両方伝統ある大学ということもありまして、やっぱり最初は、必ずしも全てを賛同していただいているというわけではありません。これは仕方がないことだと思っております。

そこについては、説明をしていく過程の中で理解していただくわけですが、その中でせっかく一緒になるのであれば、いい大学をつかってほしいということがありまして、そういったことを新しい大学の設置構想の中に入れていながら、お話をさせていただいているというのが現状であります。今後につきましては、先ほどお話させていただいたわけですが、各ワーキングの中で今新しい大学のそれぞれの研究科・学部それから研究組織というものをどういうふうにしていくかを議論しているわけですが、その過程の中で、これは設置申請の中でも出てくる話でありますけど、意向調査というものをしなければならぬと思っております。そういった中で、大学でこういうことをやっていきたいんだという、ご説明しながらご理解いただくということをしていきたいというふうに思っております。

(西澤理事長)

今お話がありましたように、各大学の同窓会に支部が随分ありまして、市大だけでも23か24あります。学長お二人とも、それを全部振り分けながら話をしに行っていたしております。

私は3年前まで学長やったときでも、そういう話もしょっちゅうしていたのですが、全体の感じとしては、少なくともそういった会合に出てこられるような方々の御意見は、結構前向きな意見が非常に多いでし、田頭理事からありましたけれども、「いいもんつくってくれ」という感じのものもありました。

最近なんですけど、非常に熱心な方がおられまして、基本構想はホームページにオープンになったのですが、それを関係者よりも熟読しているのではと思うぐらい熟読して、大部の意見書をいただいた方もおられます。でも、ほとんどがやっぱり前向きな御意見でございまして、非常に私どもにとりましてありがたい意見だったというふうに思っております。

(尾崎委員)

高専のことなんですけれども、2018年3月に新体制検討作業部会が設置されて、検討されているということなので議論は実施していると思っておりますが、いつごろに結論が出る予定ですか。

(辻理事)

ある程度議論してきていて、当初はこの経営審議会で報告しようと思っていたのですが、現時点ではまだ大阪府の方と協議、打診しているところです。

9カ月かかって教育組織や専攻科のあり方、それから学生募集のあり方とかグローバル化とか、そういうことを煮詰めておりますので、できれば府の方針も踏まえて、法人として最終的に改革案が固まった段階で、この場で報告、御意見いただきたいというふうに思っております。

(上山委員)

病院なんですが、「データで見る」の資料の117ページから119ページまでです。MedCity21の収支も含めて、大事な指標が全部出ていると思うのですが、これは非常にパフォーマンスがいいですよ。入院患者数も増えているし、手術の件数も増えて、あと119ページのMedCity21は、2017年度よりはよくないが、伸びるところまで大分伸びて状況はよくなってきていると思う。一方で中期計画の61番(「審議事項2別冊資料」51、52ページ)を見ると、課題もいろいろ書いてあるのですが、結果Bとなっている。

これだけ良くなっても、何でBになるんだろうという、ちょっといつもと逆の傾向の質問ですが。

(平田理事)

ありがとうございます。指標としてはいいのですが、MedCity21に関しましても、まだ今年度でも4,000万円ぐらいのマイナスになりますので、今後トントン又は黒字化を目指しています。あと、病院に関しては効率性としては非常に改善、目標達成しているのですが、稼働率・利用率に対して、まだ不十分だというような点がございます。

そういう点で、このような評価をさせていただきました。

(上山委員)

これに限らず、さっきの分布表(資料の37ページ)にA・B・C・Dの数が書いてあるんですが、Bが111(個)ある。全体118個分の111個がBであるということは異常値だと思う。たまたまということもあるかもしれないが、Sが0(ゼロ)で、Dが0(ゼロ)っていうのも、そもそもシステムとしてどうなのかと。

Aが3個でCが3個でしかないのも変だと思う。目標がよほど低過ぎたか、今説明されたように、目標がはっきりしていないからだと思う。

病院については、これは安定的なというふうにはか言っていないので、あれが気になる、これが気になると言えば、いつまでたってもBに留まることもできる。病院の場合はMedCity21を切り離せば多分Aでいいと思うが、はっきりと明示していない。どこまでいけばBなのか、何ができればAなのか。それを書いている項目がほとんどない。

ということは、みんな頑張ってもBにまでしかいけない。よっぽど失敗するとCになるだけで、大失敗してもDにはならないという安心感があります。みんなBという安心感はあるが、頑張ってもAにいけない、Aが明確な目標とされていない。私はこの分布は明らかに異常であって、どこまでいけばAなのか、何ができないとCになってしまうのかというのを、次年度についてはクリアに出すべきだと思う。

これは上半期だけということですが、下の年度末見込み見ても一層激しくて、A が3から2に減り、Cはさらにまた3から2に減るわけです。ということは、全てがBの世界となり、これはもう評価システムとして根本的におかしいと思う。抜本的見直しが必要だと思うので、数値目標を立てたらどうですか。学生の成績をつけるときも同じような基準持っておられると思いますが、Bの比率は50%以下にとどめるとか、何かこういう比重のある種の目標にしつつ、やっぱり目標設定のときの立て方の問題だと思う。

今年については今さらしょうがないと思いますが、来年分からはどこまでいけばAなのか、何ができないとCに落ちるのかっていうのを全ての項目についてはっきりと明示していただく必要があると思う。

定性的なものは一部そうなくても構わないと思いますが、定性基準であってもいいけれど、何ができたかAなのかCなのかというのを、きっちりと出すべきだと思う。実はこれは毎回ここで言っています。やってもやらなくてもBでみんな同じという評価システムは、私は間違っていると思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(土屋委員)

細かい話で恐縮ですけども、病院の年度計画の61番、「審議事項2別冊資料」51ページ。

今、平田理事のお話にありましたが、ここで前年度より収支改善というのが今年度の目標となっており、51ページの一番右を見ると、現時点での評価として、前年度より収支改善を実施中というふうに書かれています。いま、第3四半期を間もなく終わらんとする時期です。月次の実績を把握しておられると思いますが、そうすると、今ごろだと大方前年度に比較して年度実績がどうなのか見通せるのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

それから、データ集の120ページの収支改善というのは、目的積立金の取り崩しを入れているのか入っていないのか、経常収支ということを行っているのか、当期収支を言っておられるのか。いかがでしょうか。

それからもう一点は先ほど上山委員からお話がありました、MedCity21についてですが、収支は記載がありますが、診療の患者さんの数とか、人間ドッグの数などはどのような実績でしょうか。また、今の段階で年度実績をどんなふうに見込んでおられるのか伺わせていただけますか。

(平田理事)

ありがとうございます。「データで見る公立大学法人大阪」ページ120に関しては、目的積立金を積んでいません。実際の収益を示しております。

それと、MedCity21に関しては従来マイナス5億円からスタートしてきまして、私が引き継ぎましたときも、大体マイナス1.3億程度です。

しかしながら去年も同じぐらいのレベルでした。ですが、それは、システムの改良のために同様のお金を投入しましたので、損益ベースとしてはマイナスでした。

今年度は特に精査して、何が原因かリミティングファクターを調査しますと、胃カメラ枠が制限因子でしたので、胃カメラ枠を増やしました。月に600例を800例に増やしましたので収益が

非常に上がってきました。さらに、来年の1月からPET検診も始めさせていただく予定です。よくよく精査しますと、ひとりの患者さんの検診の価格が他社に比べたらちょっと安めに設定してあったので、同じようなレベルに上げさせていただくというようなことを来年4月より予定しております。経営審議会でもご指摘を受けたくないようなレベルにまでMedCity21は持っていきたいと思っています。

病院に関しましては6指標をきっちり立てております。その指標の稼働率、利用率に関しては90%と83%ですが、そのレベルまでは若干いかないのですが、ほぼ良い状態にいけるということで、前年度よりも本年度は全ての指標を大体クリアしておりますし、収益も昨年よりも上がる見通しにはなっております。以上でございます。

(土屋委員)

この病院の資料、データ集を拝見しましても、御努力の成果があらわれてきていると思います。しかし、MedCity21の計画はもう何度も変更しています。たしか、一番最初の計画に対して実績は2割程度という状態だったと思います。努力しても遥かに届かないところの計画では意欲が落ちるといって計画を何回か変更してきました。ですから、ぜひ、ここは今おっしゃるようないろいろな原因を検証されて、対策を講じていただくことをお願いします。MedCity21は一つの事業改善のモデルケースだと思います。

(平田理事)

ありがとうございます。

あとMedCity21が病院の本院のほうに年間最低700名くらい、紹介いただいています。その説明に30分以上かけているのですが、20分に短縮することでもっと紹介患者も増えると思われています。それと、バイオバンクとして、情報を協力していただいています。それを利用した研究ペーパーが今年までに25件パブリッシュされております。今後どんどんそういう臨床研究にも寄与しまして、収益以外にも、MedCity21は貢献していると考えております。

(西澤理事長)

どうもありがとうございます。

(上山委員)

評価システムのABCDの比率問題は今後どうされるのか。これは毎回申し上げていて、毎回答えが出てこないんですね。

(神田理事)

今、上山委員のほうから評価システムの指摘がございました。

公立大学法人でございますので、評価システムそのものは地独法の第11条と第28条に基づき評価委員会が基本、評価するということになっています。評価項目、評価のそのメジャー、評価の手法そのものの考え方を決めるのが評価委員会ということになっています。

従いまして、評価の制度の設計につきましては今、上山委員のほうからご指摘があった事柄については府・市のほうにお伝えしようというふうに思っております。

その上で、現行の制度に関しましては、いわゆる当てはめの問題になると思います。

この問題につきましては、中間評価ということで、法的には年度末に1回の実績評価ですが、

本審議会から PDCA の着実なチェックが必要だということを過年度からずっと指摘を受けておりますので、まさに中間の今、評価させていただいております。

これが年度末には、年度末の事業評価ということになりますので、今度どうしても当てはめる問題があると、上半期に今のメジャーがいいかどうかはございますが、その当てはめの問題が、成果が出ているものと出ていないものがございまして、上期、下期になりますと、どうしても、ものによっては非常に厳密な評価になったり、甘くなったりするようなこともあると思いますので、そこは当てはめの問題は、しっかりやっていきたいというふうに考えてございます。

今、ご指摘ございました部分につきましては、しっかり評価制度を持っています府・市のほうに申し伝えたいというふうに考えてございます。

(上山委員)

今のお話は答えではない。2020 年度の当てはめ結果が、今回のようにならないために、どのように 2020 年度の各項目の目標の設定をされるか、それをお聞きしたい。

また本件は評価委員会とは何の関係もありません。とにかく本件についてどういうふうに作業をされるのか、ぜひ理事長にお聞きしたいんですけれども。

来年もこのような分布になってもいいというふうにお考えでしょうか。

(西澤理事長)

検討しないと、何とも答えられないのですが、例えば、先ほどの病院の評価にしても、指数、評価指数というのは全部明記して、それでやっているわけなので、結構数値で検討している部分もあります。

ただ、ABC になったときに、A は 90 以上～満点でないと A にならないですね。だから、そのあたりで ABC に当てはめていくと、ちょっとランダムに、先ほど言ったように塊になってしまうというふうなところはあるのかなと思っております。

ですから、数値目標は明確にしたいというふうに思います。

(上山委員)

すみません、しつこいですけれども、というようなことを考慮して ABCD がリーズナブルな分布になるような設計を 2020 年度はされるのかどうかですね。

その一点をお聞きしたいんです。

(西澤理事長)

設計はできると思いますけれども、府・市に申請することになります。

(上山委員)

府・市でそこまでコントロールしていない。評価委員会は内部評価にすぎない ABCD の算定の基準のところまでは決めていない。どうですか。

(西澤理事長)

数値目標は検討し直そうというふうに思います。



## 【報告事項】

### 1 新大学設置の取組状況について

(福島委員)

非常にタイトなスケジュールになっておりますが、できるだけ前倒し、前倒しで頑張ってもらいたいと思います。戦略的広報ですね。新大学について理事長も大分いろんなところに出られていて、大分露出も高まってきているんじゃないかということで、大変喜ばしいし結構なことだと思います。2022年4月の大学統合まで今から28ヵ月ありますよね。その節目節目でより戦略的な、広報・情報発信をロードマップをつくって是非やっていただきたいなと思いますね。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(土屋委員)

新大学についての広報は重要です。特にこの戦略的な部分で、法人も両大学も、さらに設置者も含めて積極的に情報発信をしていくということが非常に大事だと思います。

(西澤理事長)

ありがとうございます。

(尾崎委員)

今の話に重なるのですがけれども、広報もワーキンググループとか、何かそういうことで頑張っていけないといけないんじゃないかと思う。

(西澤理事長)

プロジェクトチームとして広報をやっています。

(尾崎委員)

それでロードマップと合わせながら広報活動をやっていけないといけないですね。

(西澤理事長)

ものすごく重要なことです。