

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和3年度第2回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和3年7月6日（火曜日） 午前10時30分から午後5時00分まで

2 出席者

大野分科会長、杉谷委員、鈴木委員、高橋委員、田宮委員、村瀬委員、最上委員（50音順）

3 議題（審議事項）

- （1）東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績に関するヒアリング
- （2）東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績評価結果（素案）の検討

4 議事

●冒頭説明・挨拶

○大野分科会長 定刻になりましたので、ただいまから、東京都地方独立行政法人評価委員会令和3年度第2回公立大学分科会を開催いたします。

本日は大変お忙しい中、ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。本日も前回同様に、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、ウェブ会議を活用したオンライン開催とさせていただきたいと思っております。本日は10時半から17時までの大変長時間の開催を予定している中で、ご不便な点多々あるかと思いますが、ご理解、ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、また短期間でのお願いにもかかわらず、東京都公立大学法人の令和2年度業務実績評価及び第三期中期目標期間の見込評価について、大変充実した内容で、事前評価作業にご対応いただきました。厚く御礼を申し上げます。

それでは、本日の議題についてですが、2点ほど用意してございます。

1点目が、東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績に関する法人へのヒアリングでございます。2点目は、東京都公立大学法人令和2年度及び第三期

中期目標期間（見込）業務実績評価結果（素案）の検討でございます。

なお、本日の案件で非公開とすべき案件はございませんので、全て公開とさせていただきます。

それでは、事務局から本日のスケジュール、資料及びウェブ会議等の留意点についてご説明をお願いいたします。

○事務局（青木） 事務局の青木でございます。委員の皆様、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日の資料及びウェブ会議の留意点につきまして、事務局からご説明させていただきます。

まず、本日の資料についてご説明をさせていただきます。各資料については画面共有で表示しながら、ご説明いたします。委員の皆様につきましては電子データで、また一部は紙でもお送りをしておりますので、そちらも適宜ご参照いただければと思います。

まず、議事次第、それから委員名簿でございます。

続きまして、本日の大まかなスケジュールをご説明させていただきます。午前につきましては事務局からの資料等の説明の後、産技院大及び高専のヒアリングを行います。その後、昼休憩を挟みまして、休憩明けの午後からは、まず産技院大及び高専の評価（素案）の審議を行います。その後、法人事務局及び都立大のヒアリング、並びに評価（素案）審議を行います。最後に全体評価の素案の審議を行いたいと思います。

ヒアリングの合間には適宜休憩を挟みまして、17時に終了予定となっております。

本日は長時間にわたる会議、また非常にタイトな審議となり、大変恐縮ではございますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

続きまして、当日の参加者一覧でございます。法人側を含め、本日ご出席予定の方々を、一覧に記載してございます。

続きまして、資料1、項目別評価（素案）でございます。皆様にご記入、ご提出をいただきました項目別評価に関する評定及び評定説明に基づきまして、事務局にて評価の素案等を作成させていただきました。これらの内容につきまして、大項目ごとに年度評価及び見込評価の順でページを分けて、まとめてございます。

資料の概要をご説明いたします。まず上段左側、評定項目につきまして、大項目1から35までございます。その右側は中期計画に対する法人の取組、自己評価でございまして、令和2年度の年度評価に関して、S、A、B、C、Dの5段階で、法人の自己評価を記載してございます。その右側、こちらは大項目単位でございますけれども、第三期中期目標期間の見込評価

に關しまして、法人の自己評価を記載してございます。

中段以降の左側は事務局にて作成をさせていただきました、評価の素案でございます。黄色で網かけしている部分につきましては、評価は1から5の5段階の評価となっております。1が最も良く、5が一番悪いという評価になってございます。今回は見込評価もございまして、効率的な議事運営の観点から皆様にご記入をいただいた評価のうち、最も多かった評価を機械的に事務局で入力させていただいております。ただ、こちらはあくまでの参考でございまして、ヒアリングや素案審議を通して、委員会としての実際の評価を皆様に決定をいただきたいと存じます。その右側の評価（素案）は、委員の皆様から頂戴した評価コメントを基に、主には複数名の委員からコメントのあったポイントにつきまして、事務局が素案として整理をさせていただいたものです。その他、1名のみが記入いただいているコメントにつきましても、一部、事務局案として評価説明の素案または参考意見案として記載させていただいているものがございます。これらの掲載の是非等につきましても、評価と併せて本日皆様にご確認、ご議論いただきたいと思いますと考えております。

一番右の委員評価欄は、委員の皆様による評価とコメントを記載してございます。

なお、画面でお示ししてございますように、公開上の資料からは委員名を伏せさせていただいております。ただし、委員の皆様には議事運営の観点から氏名入りの資料をお送りさせていただいておりますので、ご理解いただければと思います。

続きまして、資料2、全体評価（素案）をご覧ください。

こちらは委員の皆様から頂戴したコメントにつきまして、事務局で取りまとめて、素案を作成させていただいております。ヒアリング及び項目別評価での審議も踏まえまして、記載すべき項目やその内容をご議論いただければと思います。詳細はご審議の際に説明いたします。

続きまして、資料3、令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）東京都公立大学法人業務実績等報告書についてでございます。こちらはヒアリングや評価素案審議の際に必要な応じてご覧ください。

この他、その他資料として、事前に委員の皆様からいただいた質問に対して、法人が書面上で回答した内容をまとめた資料など、皆様にはデータで送付しております。ヒアリングや審議の際の参考となる資料として、必要に応じてご参照ください。

資料の説明は以上でございます。

次に、ウェブ会議の留意点について、引き続き説明いたします。

通信の安定性を確保する観点から、ご発言をいただく方以外はマイクの設定をオフにして

いただき、ご発言の都度、オン・オフをお切り替えいただきますようお願い申し上げます。

また、ご発言を希望する際は、Microsoft Teams上の手挙げ機能にて手を挙げていただきましたら、分科会長から指名をさせていただきますので、指名を受けてからご発言をお願い申し上げます。

長くなりましたが、事務局からの説明は以上でございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、議事に入ります前に、東京都公立大学法人を代表して、山本理事長からご挨拶をいただきたいと思います。

山本理事長、どうぞお願いいたします。

○山本理事長（東京都公立大学法人） 皆様、おはようございます。東京都公立大学法人理事長の山本です。

本日はお忙しいところ、当法人の業務実績評価のため、丸一日かけてのヒアリングにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

前回、5月の分科会でもご挨拶させていただきましたが、ヒアリングの冒頭に法人を代表して、一言挨拶申し上げます。

昨年度は何と言っても新型コロナウイルス感染症への対応に追われた1年でした。私はこの4月の着任ですので、報告を受けた限りでございますが、様々な制約の中、必ずしも計画どおりに進めることができなかつた事項もあつたものの、各大学、高専ともオンラインの活用をはじめ、工夫を凝らした対応を行って、学生の修学機会の確保に尽力いたしました。法人としても必要な環境の整備や授業料の納入期限延長などにより、大学の取組と学生生活を支援してまいりました。今後も引き続き教職員が一丸となつて、この状況を乗り越えるべく努力してまいりたいと考えております。

さて、5月にも申し上げましたが、人類は新型コロナウイルス感染症のみならず、気候と環境の非常事態という危機にも直面しております。この前の熱海の土石流はじめ、カナダのバンクーバー近くのリトンという町は、49.6℃を記録した直後に、森林火災に巻き込まれて、9割が焼失したというふうに報道されております。6月のG7サミットにおいても、遅くとも2050年までのカーボンニュートラル達成に向け、各国がコミットしていくことなどが改めて確認されました。既に多くの自治体や国家が気候非常事態宣言を行い、社会の変革に乗り出しております。

私は理事長就任以来、東京都の公立大学法人である本法人には、気候と環境の非常事態な

どの問題解決に取り組み、持続可能な社会の実現に率先して貢献していくという責務があると考え、その責務を果たすための方策などについて、学長、校長と意見交換を行ったほか、学生、教職員からも意見を募集してまいりました。近々、当法人としての姿勢を、気候非常事態宣言としてまとめて、社会に示すべく現在調整を進めているところでございます。

今回の評価では第三期中期目標期間の見込評価も行われると伺っております。本日は長時間のヒアリングとなりますが、公立大学分科会の先生方から忌憚のない率直なご意見をいただき、次期中期計画の策定や今後の取組に生かす有意義な機会としてまいりたいと考えております。何卒よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○大野分科会長 山本理事長、お忙しい中、大変どうもありがとうございました。

それでは、どうぞご退席していただいて結構でございます。ありがとうございます。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績に関するヒアリング（東京都立産業技術大学院大学）

○大野分科会長 それでは、これより東京都立産業技術大学院大学に対するヒアリングを開始したいと思います。東京都立産業技術大学院大学の出席者は、出席者一覧の資料のとおりでございます。

なお、私、分科会長からひとつご提案なんです、この東京都立産業技術大学院大学の略称について、別の会議体でちょっと私から、ご提案させていただきました。これまで「産技大」という名称を使っておられると思うんですが、大学院大学でありますので、やはり「産技院大」と、大学院大学に対する敬意を払う必要があるのではないかなというようなことでご提案させていただいたところ、委員の方々から、皆さんからの賛意を得られたと感じているところです。

したがって、少なくともこの分科会においては、「産技院大」というふうな形で呼ばせていただく。あるいは資料も今後は作らせていただきたいというふうに思っております。もちろん、これは呼ばれる側の東京都立産業技術大学院大学の方々もご納得されないと、ということですので、ご納得いただければ、今後は「産技院大」と呼ばせていただければと思います。よろしゅうございませうか。

（異議なし）

○大野分科会長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

なお、本日の資料はちょっと間に合いませんでしたので、これまでどおり「産技大」にな

っておりますが、今後は「産技院大」で通したいと思っております。

長くなり、失礼いたしました。それでは、このヒアリングの冒頭に当たり、川田学長にご挨拶をいただきまして、その後にヒアリングに移りたいと思います。

それでは、川田学長、ご挨拶をどうぞよろしく願いいたします。

○川田学長 大野会長、ありがとうございます。

産技大の川田でございます。今回ご挨拶するに当たりまして、今回の色々な皆さんの評価コメント等の資料を昨日拝見しましたところ、資料的に分かりづらいなど、そういったことがありましたので、そういうことについて、ご挨拶のところで簡単に触れたいと思いますが、大野分科会長、よろしいでしょうか。

○大野分科会長 結構でございます。どうぞお願いいたします。

○川田学長 ありがとうございます。

ではご了解を得ましたので、ちょっとお話しさせていただきます。まず、PBLについて、アクティブ・ラーニングになっているのかどうかということが、資料では分かりづらいというコメントを頂きました。産技大のPBLは、もともとこの大学、2006年につくりましたときに、日本の大学のIT系のカリキュラムというのは、特にアメリカ、欧米のカリキュラムとはかなり乖離していて、大学の教員のまさに論文が書きやすい分野だけに集中しているということ、これは経団連が指摘したものですけれども、企業の期待側に近いところで、大学がカリキュラムを設計するのがいいのかという、そういう議論もあったんですけれども、国際標準から見れば、日本のIT教育は国際標準から離れているという、そういう認識の下で設計している。PBLについても基本的には、ここの写真でお見せしておりますけれども、チームミーティングであるとか、中間成果発表とか、ツール、メソッド、色々なフィールドワークとか、アクティブ・ラーニングにふさわしい積極的な学生の対応ができていているということ、ちょっと補足させていただきますたいと思っております。

それから個々の個人の成績評価、これを十分にやれるような仕掛けもつくっております、これは我々が作ったスキルレベルの一覧表ですけれども、これも資料としては本学のホームページで英文、和文で公開しております。

それからこの間、皆様からご心配いただきました、遠隔だけで東京都立産業技術大学院大学で提供している教育をできるのかというご心配があったんですけれども、「東京夢工房」というのを我々持っております、ここで色々なチームで作業を実施しているんですが、ここを非常にコンパクトにまとめまして、例えばPBL活動で、ある先生の授業では学生参加者の何名

かに限るとか、パーティションの敷設を行ったということで、実際に対面で授業を実施できる
よう、各先生から申請をしていただいて、それをコロナ対策本部会議で許可をするという、そ
ういう対応をしております。

それから通常の演習授業でも、学生定員を変更しながら対面実施するというのもやって
おりまして、対面で実施するとしても全ての学生に対して遠隔で賄うというふうなことはしな
いようにしてきました。この間、実は本日までに今年の3月5日に、対策本部会議を本学で立
ち上げて、101回の会議をやっております。最初の2か月は、平日は毎日幹部教職員が集まっ
て、こういったことができるような対策を取ってきたわけです。

その間、良い話も幾つかありまして、佐藤先生という方を特任教授でお願いしまして、寄
附講座を開設しております。この方はメディカルドクターで、その他の先生を含めてお三方と
も医学博士ですけれども、この先生が中心になりまして、認知症、神経心理学講座の講座を本
学で立ち上げています。これも良い話だということでご紹介させていただきます。

それから先週、運営諮問会議を開催しております、今年度最初の運営諮問会議も開催し
ましたけれども、今年度から東急ホテルズの取締役社長が入られました。この村井さんは本学
の修了生、1年半前に修了された方です。このことも我々としてはうれしい話です。

それからこれも皆さんにお話ししておりますけれども、大学のDX事業予算について、本
学が採択されたわけですが、これについては高専、それから小松大学、そして今は宮城大学も
連携校として入ってきております。これについては1億規模の取組①と、本学が採択された3
億規模の取組②について、この程度の応募があったわけです。この間、ここにありました10大
学が一番大きい規模の②のDX予算を採択しております。これは補正予算です。急遽国が今年の
1月後半にゴーサインを出したのですが、公立大学では本学が唯一採択されております。

こういったことを少しご紹介しながら、皆様がかなり心配されていたことが払拭されてい
るかと思います。

あと、これも教員の個別の名前が出ておりますけれども、この間、遠隔でかなりのことが
できるようになりましたので、国際会議を査読つきで58件、教員も発表しております。これは
本学の30人の教員規模での成果です。それで21件のジャーナルペーパーを出しております。一
部の教員にかなり集中しておりますけれども、こういったこともございます。今日、皆様方に
色々ヒアリングの場で、我々もできる限りの回答をさせていただきたいと思っておりますので、これ
をもってご挨拶としたいと思います。

よろしく願いいたします。

○大野分科会長 川田学長、どうもありがとうございます。

ご挨拶並びに質問に対するご回答や補足のご説明をいただき、感謝申し上げます。

それではこれよりヒアリングに移りたいと思います。

令和2年度及び第三期中期計画の見込の実績評価に関しまして、どうぞ順不同で結構ですので、委員の方々からご質問していただきまして、進めたいと思います。

なお、時間も限られております。産技院大につきましては、11時半にはヒアリングを終了予定としておりますので、大変恐縮ですが、質問も回答も簡潔にお願いできればと思います。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。村瀬委員、お願いします。

○村瀬委員 村瀬でございます。川田先生、いつもながらありがとうございます。

○川田学長 こちらこそ、ありがとうございます。

○村瀬委員 私の事前質問にも非常に丁寧にお答えいただきました。以前から発表会も見せていただいたりとかしていますので、残念ながらコロナで昨年はその機会はありませんけれども、質問の中に入れさせていただいた自治体の職員向けとか、特に島しょ部ですね、以前、八丈島のプロジェクト、取組についても聞かせていただいたんですけども、これにつきましては継続実施に当たって、そちらのほうに力を入れていかれるということですけども、学内スタッフでそういったところに専念される方とか、大学としての取組は何か体制を整えていらっしゃるのでしょうか。

○川田学長 まず、島しょ地域については八丈島と、それから多摩地域については檜原村、これは特別に教員を設置しているということではありませんけれども、教員の中でA I I Tシニアスタートアッププログラムを主体に管理しております教員が、地域振興の専門家でございますので、その先生が中心に色々プロジェクトを進めていただいております。ただ、大学組織ですので、一人の教員に、というよりはチームでということになります。

それからコロナ禍の中で、実は良かったことが、島しょ地域を全部回るというのは結構大変なんですけれども、今回、6つの島でしたか、7つになるのかな、合計では。情報セキュリティに関する、我々実務家教員がおります。特に、富士通で専門的にやっていた先生が昨年就任されましたので、その先生にお願いして、遠隔教育をしたところ、非常に評価が高く、今年度も継続して実施してほしいということで、遠隔を用いることでかなり、地方公共団体というか、島しょ部の町役場であるとか、色々なところでニーズがあるものに対して提供できているというふうに思います。

ご回答になっていますでしょうか。

○村瀬委員 ありがとうございます。島しょ部のところについては、今はリモートが流行りですけれども、都内にいても島しょ部、小笠原まで含めておられても、同じ目線、同じレベルで参加できるように工夫されていることがよく分かりました。

それからPBLの研究会の参加率100%、回答をいただいた内容では、出張中の方々をリモートで補足してというところも、色々努力されているようですので、ぜひ引き続き100%を維持いただけるよう、期待しております。よろしくお願いいたします。

以上です。

○川田学長 ありがとうございます。

○大野分科会長 ほかにはいかがでございましょうか。

では、私、大野のほうから少し聞かせてください。

大項目の16の入学選抜についてなんですけれども、これについて、自己評価を拝見すると、年度評価、見込評価ともにSと、高い評価をおつけになっておられるんですけれども、分科会としてもよくやっておられると考えているんですけれども、特にこの年度評価についてSをつけられているという背景などを少しご説明いただけますか。

○川田学長 ご質問いただきまして、ありがとうございます。

これは、年度評価までSをつけたということについて、ちょっと補足説明が必要かなと思いますけれども、私が学長になった最初の年が、定員の確保が難しい状況があり、そこから立て直しをしてきたわけです。コロナ前の年には回復いたしまして、これは広報が非常にうまくいったというふうに考えておったわけです。このコロナ禍の中、実は学生確保が大変だろうと思っていたところ、遠隔での案内ですね、これを加速させて参加者を大きく募るために、各教員が短い講座内容を示すビデオを作ったりとか、それからこれまでの専攻がコースになったわけですけれども、各コースの説明なども遠隔で皆さんが、ただ説明会に来るだけではなくて、ホームページをご覧になったときに色々教員から発信できる、そういう仕掛けをつくりました。それが相乗的に効果を発揮して、遠隔での参加者が増えたということ、それが大学院だけの大学、それも専門職大学院というもので、通常は、学生の倍率が上がるというのはなかなか見込めないところがあるんですけれども、それをかなり倍率を高くすることができた。そういうことで自己評価をSといたしました。

○大野分科会長 分かりました。どうもありがとうございました。

それでは委員の方々、いかがでしょうか。どうぞお願いいたします。

高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員 高橋です。よろしくお願いします。ご説明ありがとうございました。

私からは、大項目の17番に関係するかと思うんですけども、教学IRの専門家、専門の先生を設置されたということで、都立大のほうでは以前から十分、先進的な取組になっているというふうに思います。教育の成果をきちんと図っていくために、あるいは試行錯誤をするために非常に重要な仕組みであると思うのですが、この産技院大さんでも取り組まれているということで、そういう統計的な形でIRをやるのかなと感覚的には思っているんですけども、ただ、普通の大学と違う大学院大学ですし、どういうふうに取り組んでいかれるのかなということを、非常に興味深いと思いつているところなんです、この辺りについて少しご説明をしていただけたらありがたいなと思います。よろしくお願いします。

○川田学長 ありがとうございます。

本学は、立ち上げたときに3割程度が実務家教員でなければならないという法の定めがありまして、それで産業界から人を求めるわけですけども、産業界から当初招いたときに、例えば15回過去の経験の話をしていただいても、本学の学生は最初は面白がると思うんですが、それで何か獲得できるかというのは、なかなか難しい。そういうことがあって、名古屋大学の高等教育センターの夏目先生などとの協力で色々なFD的なものの取組であるとか、事業設計の取組とかやってきました。

ただ、今ご指摘がありましたように、なぜIRかということと言いますと、計測できないものは評価しようがないので、実務家教員とそれから研究者教員が合わさって教育をしていく中で、学生が何を獲得できているのかということ、まずは教員の質保証の視点で、IRで評価してもらいたいというのがまず最初の考え方、そして、IRの仕組みをつくりたかったということです。ただ、なかなか本学の規模ですと、法人に一人追加で教員をとっても、これは難しく、これはあくまでも時限的な予算で今何とか立ち上げて、どこまでできるかということを見たいところなんです、とにかく色々な項目を測っていきたい。測って評価して改善する。だから測れるものは、過去にも測ってきているんですけども、やはりIRの仕組みじゃなければ測れないようなデータもあるかと思います。そこで専門家を招いたということでございます。

○高橋委員 ありがとうございます。大学にIRを導入するのとまた違う難しさがあると思えますけれども、ぜひ成果が出ることを期待しております。

○川田学長 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございました。そのほかには、いかがでしょうか。

では、最上先生、お願いします。

○最上委員 最上です。

大学院案内のパンフレットの最初のところに、ビジネスの第一線で活躍する修了生たちというので、ずらっとすごい人材が並んでいるんですが、大項目の19のところに、私が高く評価したところですが、シニアスタートアッププログラムの修了生8名を輩出したというところがあるんですが、この方々は具体的にどのような活動をなされているかというのを、お聞きしてよろしいでしょうか。

○川田学長 ご質問ありがとうございます。

このシニアスタートアッププログラムで輩出した修了生については、昨年度はちょっと少なくて8名なんです。その前の年は20名、その前は30名ぐらい出しているんですが、年間でそんなにたくさんスタートアップを、このシニアの方がしているという状況はなかなかやはりまだ難しいところなんです。我々も年齢が高い方がスタートアップすることのリスクというものがあると思いますので、50代ぐらいから参加できるようにしていますので、50代ぐらいの方で、具体的に例えば起業した方とか、既に準備をしていた方はここで学んで起業した。こういう事例は数件見られますが、一般には将来に向けて、今ここで正規の授業は2年かかりますので、学位取得ではなくて、短期間で何か学んでおきたいというような方が、実際には多かったというふうに認識しています。

○最上委員 ありがとうございます。

もう一つ加えてなんですが、PBLはチームで活動されているわけですが、その影響と申しますか、成果というのがこのスタートアッププログラムのところに反映されているんでしょうか。例えばスタートアップするのにチームを組んでいた人たちと関わりがあって、その後の発展があるとか、そのような展開の仕方というのはあるんでしょうか。

○川田学長 ご質問ありがとうございます。

このスタートアッププログラムの中でも、短い期間ですけれども、PBLに参加できる授業科目を用意しています。全員が参加しなければいけないわけではないんですが、受講生の相当数の方がPBLに参加されています。チームで学習する方法については、先ほどAIIT PBL Methodを少しご紹介しましたが、本学を立ち上げる前に、2年ぐらい時間をかけて設計したプログラムですので、チームでどうやってそのプロジェクトを実施するのか、それを促進する方法であるとか、それから個別の学生の評価をどうするかとか、そういったことに相当な時間をかけて、研究して今やっております。その成果がここでも生かしていると思います。

学生の評価というか、アンケートを見ますと、先生がご指摘のとおり、やはり人脈といい

ますか、色々な方と出会える、出会えたことを非常に喜んでいるというところがありますので、我々としてはやはりいい出会いになるような学生を集めるということが、すごく重要だという認識を持って、このプログラムを今後も進めていきたいと思っています。

○最上委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

鈴木先生、どうぞ。

○鈴木委員 ありがとうございます。

大項目の15番でございます。学生の1年生全員に対してメールで面談をされたというふうにしめ細かくご対応されていらっしゃるというところについて、すごく丁寧なご対応をされていらっしゃるなというふうに感じました。そちらについて、相談内容として、何か特徴があったことですか、例えば心配なことであったり、またこのメール相談によって何か解決されたことであったり、効果を感じていらっしゃるようなことがあれば、教えていただいてもよろしいでしょうか。

○川田学長 ありがとうございます。このことについては、橋本研究科長のほうが情報をかなり持っていると思いますので、研究科長に発言してもらおうと思いますが、よろしいでしょうか。

○大野分科会長 どうぞお願いいたします。

○橋本産業技術研究科長 橋本です。今の鈴木先生からのご質問について、まずコロナ禍とは関係なしに、一般的な話としまして、社会人の場合は、自分でキャリアプランやキャリアデザインを持っている方が多いので、その点での相談というのはなくて、主に学習がちゃんとできるのか、自分の仕事の時間の合間で、どういうふうに学習ができるのかということ、あと本当に学びたい人が来ているので、この授業の内容の質問、2年次で学ぶPBLがどうなんだという話、そういう非常に前向きな相談が多いというのがほとんどです。

このコロナ禍に関しては、一般に言われています学部生と違って、社会人はコミュニティを幾つか持っていますので、そういう不安感ということは一名もありませんでした。それよりもコロナ禍でもきちんと学習ができるのか。彼らは時間と費用を費やしているのです、その部分でもきちんと学べるのか。あとやはり年齢が上ですから、家族や親戚でコロナをうつしたら大変です。ですのでそのリスクを回避するための学習方法という相談が、ある一定程度ございました。

以上となりますが、これでご回答になっていますでしょうか。よろしくお願いいたします。

○鈴木委員 どうもありがとうございました。

○大野分科会長 よろしいですか。ありがとうございます。

それでは続いて、杉谷先生、お願いします。

○杉谷委員 ありがとうございます。

お伺いしたいのは、大項目の14の、事前に質問をさせていただいたところにも関わるんですけども、「内部質保証室、教育研究審議会、運営会議等の位置づけ及びそれらの関係と内部質保証システムの現状についてご説明ください」という事前の質問に対して、それぞれの会議の位置づけに関してはある程度明確に回答いただいているかと思うんですが、こちらのところと大項目14に関わる特記事項のⅡ－2の図のところなどとの関連が、少しよく分かりません。内部質保証システムに関しては認証評価機関からもご指摘を受けているかと思うんですけども、どのように内部質保証システムを回していらっしゃるのかというところを、教えていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○川田学長 ご指摘、ありがとうございます。

内部質保証室については、今お話ありましたように、認証評価機関、特に機関別認証評価で指摘されました。我々の大学は大学院大学、専門職ですので、5年に1回の分野別認証評価、これを受けて、それと並行して7年に1回の機関別認証評価を受けているわけですけども、ここで色々な組織があるんですけども、どう機能しているのかが非常に分かりづらいので、整理してほしいというご指摘を頂いています。しかしヒアリングというか、相対で色々な議論を審査員の先生にお話したときは御理解いただいていたのですが、可視化されていないので、やはりそこが問題だということで整理をしたところです。

したがって、実はこの内部質保証室というのを立ち上げて、学長の下に統括するというのを、この4月からスタートさせているわけですけども、まだ最初の会議を1回開いたところで、この仕組みを回していくということを、今始めたばかりのところなんです。

といいますのは、これ、認証評価機関とも色々議論するんですけども、同じような認証評価報告書、自己評価書を5年に1回、それも専攻ごとに出して、そのときは大学全体のことを出すんですね。実は2年に1回、認証評価を受けていて、1年に1回、こういった今日のようなヒアリング、それから運営諮問会議でも同じようなことをやっていて、常にこの評価資料をたくさん出しているという状況が、実は大学の発展にはよろしくない。教員が、結局、研究できる時間をそれで奪われるという話があります。ですからそういうこともあって、全て学長の下で、自己点検・評価委員会などの活動を、無駄な動きがあまりないようにしようとい

うのが一つの考えであります。

ですから、ご回答になっているかどうか分からないのですが、まず、可視化されて見えないのでやっている活動を見えるようにしていただきたい、というご指摘に対して、今回立ち上げたもので見える形にしたいということと、それから同じような評価に何度も取り組むということのを避けて、うまく省力化すること、この2点を考えております。

○杉谷委員 ご負担は並々ならぬものと拝察しますので、ご苦労はよく分かります。ただ、色々な組織があつて、実際に内部質保証をしたときに、それがどういうふうな形で生かされて、また全体をどこで点検して、さらに質保証を確認していくのかというプロセスが、ちょっとまだ不明かと思われまふ。特記事項のⅡ－2だと、先ほど上げられていたような教育研究審議会や運営会議など、諸々名前が出てきているのですが、これらとの関係がちょっと分かりにくいので、もう少し分かりやすく説明しておいていただけたらなと思つた次第です。今後のところにも関わるかと思ひます。

○川田学長 分かりました。そこはちょっとこちらの足りないところがありまして、失礼いたしました。

○杉谷委員 よろしくお願ひいたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それではほかにはいかがでございましょうか。

大体一通りご発言いただきましたが、田宮先生、まだご発言がないようですが、何かございますか。

○田宮委員 田宮です。ちょっと初めてのヒアリングで分からないところも多いんですけども、私もコメントに書かせていただいて、オンラインを中心にかなり工夫されているということはすごく分かつたんですけども、内容的に技術を要する、対面でなければ駄目な部分というのがあまり、産業技術と伺ひますと、そういったハード的な部分と伺ひますか、オンラインでの対応が難しい部分があるのかなと思つたりしているんですが、その辺でご苦労とか、逆に工夫をされたことがございましたら教えていただければと思ひます。

○大野分科会長 お願ひいたします。

○川田学長 産業技術という漢字にちょっととられると、何か技能教育だけしているというふうなイメージで、とられることがあるかと思ひんですが、そういうことでは特にないんです。ただ、エンジニアリングとデザインの融合というのはすごく重要視していますので、デザイナーの実務家教員の先生には、本学では活躍していただひています。夢工房の申請を出していた

海老澤先生というのは、本田技研のナンバーツーだった方で、世界のホンダのデザインボスと言われた方ですけれども、そういう方を専任教員として本学に招いたりしてやっています。

それで今回、海老澤先生からは遠隔では、指導は無理ですということをはっきり言われておりまして、対面で実施しております。

それから國澤先生も日本デザイン学会の重鎮で、そういったデザイン教育をやる実務家教員なんですけれども、その先生の演習科目も、基本的には対面でないと指導できないということで、対面で実施をしています。

ただ、緊急事態宣言が発出されたときとか、学生が例えばもう対面は嫌だと、学生が拒否するような場合についてのネゴシエーションには十分配慮して、実施してきました。

○田宮委員 分かりました。そうですね。その配慮も非常に重要だと思います。

その分、来られない学生さんは、その単位は諦めるしかないということにはなりますかね。

○川田学長 ええ。おっしゃるとおりで、そこは、学生の皆さんが全員デザイン教育を受けたというわけではないので、この科目は何か自分の参考になるだろうと思って、申請したような方が辞退するという事例はありませんでした。

○田宮委員 分かりました。ご苦労あると思いますけれども、ありがとうございます。

それからもう一つすみません、他の委員の皆さんはもうご存じなことかと思いますが、大学院大学ということで、修士課程と博士課程を両方置いていらっしゃるのでしょうか。

○川田学長 本学の課程は専門職学位課程というものです。法科大学院の場合は博士までありますが、我々のような産業技術分野の専門職大学院では、専門職学位は修士相当、修士の学位を出します。

博士課程については、将来計画の中で検討を進めるということで、今検討は継続しております。

○田宮委員 分かりました。そうすると修士論文は、特には課していないのでしょうか。

○川田学長 ええ。これは設置基準で、もともと修士論文を課さないというのが、専門職大学院の特徴です。

○田宮委員 課さないんですね。課さなくてもいいのではなくて。

○川田学長 もちろん課さなくてもいいという表現に近いんですけれども、むしろ研究型の大学院と同等にしてしまうと、専門職大学院の設置をすることの意味があまりないので、修士論文を課すことはしていません。むしろ1年間、PBL活動をするということを必須、必修科目にしております。

○田宮委員 そうすると、でもリクワイアというか、アウトカム評価というか、達成度、修了までの評価というのは論文はなくて、それぞれの課題のテストとか、何かそういうもので評価されていくんでしょうか。

○川田学長 これについては、画面に資料を共有させていただきます。我々が設計したPBL Methodですけれども、基本的にPBLの取組の中で、1年間、コンピテンシーの構成とか活動とか構成、色々なサポートシステム、それから週報とセルフアセスメント、これは実は諸外国のPBL活動の調査をした結果、導入したものですけれども、オランダのアイントホーフェン工科大学をかなり参考にしました。そこは学部入学して卒業するまで一切講義をしない。機械とデザインを合わせたような学科なんですけれども、講義は一切しません。そこはプロジェクトだけをやって、入学から卒業までです。

私もそこへ調査へ行きまして、一人の学生ですね、ギムナジウムを出て、すぐにこの大学に入って3年たった学生がついてくれまして、それで二日間、PBL、ずっと調査して回りましたけれども、基本的に彼らは自分自身で問題解決できるところまで成長していくということと、指導體制の中で個々の学生の評価をやっていく、学生個々のポートフォリオという、学習成果のポートフォリオを管理しています。そういうことを我々の大学でも実施しておりまして、いわゆるポートフォリオ管理ですね、最初の頃から情報システムを駆使して、学生が自分で週報を週に1回出さなきゃいけないんですが、セルフアセスメントとかそういったものを出してきて、教員がそれを個々の学生について見ていくということをしております。

それからここにありますように、メタコンピテンシーのスキルレベル一覧表というのを我々作りまして、コミュニケーション、リーダーシップ、それから継続的学習と研究の能力であるとか、それからチーム活動についてレベル1からレベル5まで、全て分析して作りしました。こういったものと学生のポートフォリオを合わせて、学生の評価をまず担当教員が実施して、その後、全教員でその評価が正しいかどうかということを経験的には判断するという、そういう仕組みを取っております。

○田宮委員 なるほど。素晴らしいですね。参考までにお聞きしたいのですが、1学年で修了者は何人ぐらいいらっしゃるか、やはり修了できないという方もいらっしゃると思うんですけど、どのくらいいらっしゃいますか。

○川田学長 研究科長から発言をお願いします。

○橋本産業技術研究科長 1学年の定員が全体で100名で大きく、幾つか学生を大体5名程度

にチームを分けまして、それらに対して教員を3名つけています。3名で学習活動、プレゼンテーション、あと調査能力などを測って、先ほどのマトリックスができる。今、田宮先生のどれだけの学生が修了できるかということに関しては、いわゆる社会人の転職とか、色々経済状況、そういう外乱がなければほぼ100%修了します。というのは授業内容のレベルが低いというわけではなくて、かなり高レベルを課していますが、社会人で学びたいという人がやはり来ていますので、初めから。こう言うのはなんですが、18歳で、18歳になったから受験をするという話ではなくて、自分の時間とお金を削ってまで来ているという人ばかりですから、それはもう必死で勉強します。逆に変な指導をすると、「あの教員は駄目だ」ということで、もっとちゃんとしっかり指導しろとか、教えろというクレームが来るぐらいですので、そこが本大学院、特に専門職大学院としての大きな特徴じゃないかなというふうには思っております。

○田宮委員 すみません。最後に、大変興味深いことを色々学べたんですけども、そういう学生さんというのは、職場からはどんなふうに、休みを取って来られているか、辞めてくるのか、それはどうなっていますか。社会人の学びの上で大事だと思うんですけど。

○橋本産業技術研究科長 働きながらです。

○田宮委員 働きながら。カリキュラムはどういうふうになっているんでしょうか。

○橋本産業技術研究科長 新卒もいますので、主に夕方から配置していますが、社会人の方は夜の6時半から、平日は。一番最後に終わるのが、それで2コマあると9時40分ぐらいまで。この部分はもともと社会人が大学に来やすいようにということで、サテライトキャンパスを設けていたりですとか、秋葉原に。あと授業の資料を入手、もしくはレポートを提出するために、もう設立当初からラーニング・マネジメント・システム、本学はmanabaを使っていますが、それを活用して、出張先からでもレポートが提出できるようにするという工夫、そしてやはり何と言っても対面は必要ですので、ここは土曜日に主に、朝から配置する。さらに、本学はもう当初から、完全クォータ制にしていますから、社会人の方もある時期は忙しいですけど、ある時期は少し余裕がある。その時期に単位数を沢山取ってくださいというようなガイダンスを行っております。

○田宮委員 ほとんどの方は現職で仕事もされてから、いらっしゃっているということですね。

○橋本産業技術研究科長 はい。もうそれはすごくて、帰りも勉強で白熱して、図書館に籠もって、終電ぎりぎりになって帰るとというのが、コロナ禍の前ではよくありましたので、我々もきちんとそこには付き合っています。

○田宮委員 大変ですね。バーンアウトしてしまうとか、そういった学生さんというのも、少

しはいらっしゃいますか。

○橋本産業技術研究科長 色々な多様性を受け入れていますので、ほとんどの学生は、それは必死になって勉強していますので、私どももそれにきちんと職務として付き合っている次第でございます。

○田宮委員 分かりました。長い時間すみません。ありがとうございました。

○川田学長 今の件、ご心配の件なんですけども、私、学生に一度、説明会でどういう時間配分をしているかということを書いてもらって、説明会で発表してもらったことがあるんです。驚いたのが、上司と折り合いをつけて、定時に終わるようにしてもらった。それから土日のスケジュールリングがよくなったので、子供とか奥さんとか、家族との付き合いと言いますか、過ごす時間を十分取れるようになって、今までITは3K職と言われて、それで夜遅くまでやっていたのが、実はこの大学院に来て、学ぶ時間を確保するために、結局家族との時間も確保できるようになって、ということをして1年間の本人の過ごし方みたいなことを説明してもらったことがあるんです。

ですから今、研究科長のお話にあったように、大変な方もいらっしゃるんですけども、かなり皆さん、上司と話をしたり、職場と話をしたりして、自分が燃え尽きたりとか、本当にぶっ倒れるような、そういうことはしないように努力しているのは、感動しています。

○田宮委員 これをきっかけにバランスもよくなってきたという。分かりました。東京にあるということも含め、社会人に対してニーズも大きいかなと思いました。ありがとうございました。

○大野分科会長 ありがとうございました。

最上先生、お願いします。

○最上委員 終了時間が迫っていて申し訳ないんですが、1つ確認したいんですけども、先ほど学長のご説明のほうで、PBLのチームというのが人脈形成に役立って、その後のキャリア形成というのか、そういうものに役立っているという場合のお話をいただいたんですが、となると、システムとして、このPBLのチームに対して学外の人を招くということはあるんでしょうか。それともシステム上でできないものなんでしょうか。そこをところを確認したいんですが、お願いします。

○川田学長 ありがとうございます。まず基本的に学生だけがチームメンバーになります。そうでないと成果物の評価が難しいものですから、そこはもう学生だけにしています。

ただ、冒頭、運営諮問会議の企業をご説明しましたけれども、運営諮問会議の企業の部長

クラスの方には実務担当者会議の委員になっていただいて、このPBLの検討部会という、本学のPBLを運営する一番トップの会議には学外委員に入らせていただいています。年4回、委員会を実施しています。そういった方たちの中から外部評価者として、例えば頻度の高いところだと毎週か隔週、少なくとも1か月か2か月に1回ぐらいはコメントをしていただくとか、あるいはディスカッションに参加していただくとか、そういったことが行われています。

ですから、人脈形成的にいいますと、教員が学外のその評価者みたいな方を呼んできてもいい制度にしておりますので、そこで人脈形成できることがあります。学外の評価者のほうがレベルが高いとは限らないので、例えば冒頭言いましたように、東急ホテルズの社長さんが東急の執行役員のときに学生で入っておられました、それはほかの例えば学外委員よりはレベルは確かに高い発言をされますし、それこそ彼のプロジェクトを官邸まで呼ばれて説明しに行ったりしていました。

ただ、先生がおっしゃるように、人脈形成の場はありますので、そこに色々な形で外部の人をお呼びするということができるようにしております。

○最上委員 ちょっと気になったのは、都立大のほうで、あれはコミュニカレッジのようなものなので少し違うかもしれませんが、年代的にひょっとすると合うような方々、しかもその先にもう一つ別のキャリアを考えているような方々がいらっしゃるので、そういう方が学生として、そのチームの中に入るといのは、ひょっとして多様性を生み出すのに、両方でウィン・ウィンになるのかなというふうにならざるを得ないかなと、学生としてほかのチームメイトを考えるとどうかなと思ったので、ちょっと確認をお願いいたしました。

○川田学長 ありがとうございます。同じフラットな立場、地位が違わないというのがこの大学の特徴ですので、シニアスタートアッププログラムでほかの方を呼ぶというのと違って、本学のPBLは必ずフラットな同じ立場で、たとえ会社の社長であっても、身障者の方であっても、フレッシュマンの色々な若いエンジニアであっても全く立場は一緒にディスカッションできる。これが本学の特徴だと思っております。

○最上委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それではまだまだお話は尽きないと思うんですけども、予定の時間になってまいりましたので、このあたりで終わらせていただきたいと思います。

東京都立産業技術大学院大学の皆様方、本当にどうもありがとうございました。どうぞ、ご退出ください。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績に関するヒアリング（東京都立産業技術高等専門学校）

○大野分科会長 それでは続きまして、東京都立産業技術高等専門学校のヒアリングを開始したいと思います。

東京都立産業技術高等専門学校の出席者は、出席者一覧のとおりでございます。

それでは、初めに渡辺校長からご挨拶をいただき、その後にヒアリングに移りたいと思います。

それでは、渡辺校長、お願いいたします。

○渡辺校長 都立高専の渡辺です。今日はよろしくお願いいたします。

では初めに、令和2年度の自己評価の概要について、お話をさせていただきます。

本校は、東京における一貫したものづくり教育を担う教育機関として、国際的に活躍できる技術者を輩出する都市型高専の実現を目指しています。特に工学教育の質の保証、グローバルに活躍できる技術者の育成、新たな2つの職業教育プログラムの実施、そして今年度から開始する新たなものづくりを牽引する技術者の育成に注力をしています。

令和2年度は中期計画で示されている24の小項目について自己評価を行い、その中の新たな職業教育プログラムの実施、3-1、多様な学生の確保、3-15、女子学生の志願者確保に向けた取組、3-16についてS評価とし、その他の21項目についてはA又はB評価といたしました。今回S評価とした新たな職業教育プログラムの実施では、首都東京の情報セキュリティ技術者の不足を解消するため、品川キャンパスの電子情報工学コースの学生を基に、ハンズオンを重視した情報セキュリティ技術者育成プログラムを展開しています。

一方、荒川キャンパスでは、首都東京の航空技術者の不足を補うため、航空宇宙工学コースの学習に加え、航空機の整備と実施を重視した航空技術者育成プログラムを設置しています。それぞれのプログラム履修生は、日本を代表する情報セキュリティや航空産業の会社に就職し、今後の活躍が期待されています。また、本校の情報セキュリティ技術者育成を推進するため、令和2年度、新たに2本の協定を締結し、包括連携協定は合計22本となりました。

一方、本校の航空技術者育成プログラムをより発展させるため、令和3年3月に沖縄高専、神戸高専、岐阜高専とともに、日本を代表とする6社との航空産業人材育成に向けた協定締結の基本合意をいたしました。

多様な学生の確保やものづくりに意欲的に取り組む学生を確保するため、品川区に続き、

荒川区教育委員会と、荒川キャンパスへの特別推薦入試制度についての協定を締結し、連携委員会を設置しました。そして、令和4年度に入学する中学生を対象とした第1回目の選抜を実施し、品川キャンパス定数1と、荒川キャンパス定数2に対してそれぞれ8名と4名の公募者が参加しました。女子学生の志願者確保に向けた取組では、女子中学生やその保護者向けに、高専卒の女性エンジニアとの対話等を発信するなど、高専公式ホームページからの女子中学生向けコンテンツの充実を図り、女子学生の増加を目指しています。また、令和3年度の入学生から始まる情報システム工学コースとAIスマート工学コースへの再編も、女子志願者の増加につながり、女子学生の志願者は10.8%から13%に増加し、入学者は過去最高となりました。

上記の項目以外に本校の現状を、2点、簡単に説明させていただきます。

1つ目は3-17、入試についてです。推薦入学、学力入学共に、昨年比べて出願者は減少してしまいましたが、志願者の内申点は上昇傾向を維持しています。

2つ目は進路状況です。約100%近くの就職希望者がそれぞれの希望する就職先に巣立っていきました。また、進学希望者は国公立大学や専攻科に進学しています。

以上、令和2年度の自己評価を含む事業概要や事業報告の内容について述べさせていただきました。よろしくお願いたします。

○大野分科会長 渡辺校長、どうもありがとうございました。

それでは、これよりヒアリングに移りたいと思います。

令和2年度及び第三期中期計画の見込みの実績評価に関して、委員の方々からご質問をお願いしたいと思います。時間が限られておりまして、このヒアリング終了は、大体12時15分を見込んでおりますので、回答のほうも簡潔にお願いできれば、大変ありがたく存じます。

それでは、どうぞよろしくお願いたします。

では委員の方がちょっとお考えの間に、私から、一つお伺いします。

入学者選抜の件、色々な取組をされて、実績を上げていると思うんですが、先ほど渡辺校長も触れられましたが、令和2年度についてはその志願倍率が下がったと。ただ内申点は上昇傾向にあるとのことなんですけれども、その辺りはコロナの影響もあると思うんですが、どういった状況分析をされているかについて、ご説明いただけますか。

○渡辺校長 まさしく今ご指摘のように、昨年度は学校見学会、体験入学、学校説明会、それから過去問紹介等の行事がほとんど、コロナ禍のために実施できなかったというのがあります。それから実施した場合にも、人数の制限がありますので、生徒さんと、保護者は1名だけで50名を限度という形で人数の制限いたしました。我々としては非常にそれを心配していました。

それからもう一つは、産技高専だけではなくて、実は神戸にしても、大阪にしても、都市の近くにある高専は、やはり広報活動の制限というのが非常に効きまして、倍率を全部落としました。そういう意味で今年度はその辺りのところ、できる限り人数を増やして広報をしようということで、もう既に学校見学会、それから来週、体験入学なんですけど、学校見学会も一昨年の人数とほぼ同じの出席を得ていますので、やはり高専という学校はなかなか身近にないということと、知られていないということがありますので、広報の制限を受けたというのが、一番私は効いているのではないかと、今のところは判断しています。

○大野分科会長 ありがとうございます。

もう一点関連して伺いたいんですけども、確かにコロナの影響での落ち込みがあったと思いますが、結果はどうあれ、そのような中でも令和2年度で何かこういうことをやってみようということで工夫をされた点、プロセスとして何か努力された点があれば、ぜひ伺いたいんですが、いかがでしょうか。

○渡辺校長 やはり入学の人数、たくさん受けていただくということがやはり大事なことで私は思っています。ただ、大学と徹底的に違うのは、中学生はあまり落ちる学校を受けたくない。だから倍率が例えば10倍とか20倍というのは、現状では難しいところです。やはり先ほども申し上げたように、高専というのはなかなか、中学校の先生方にも知られていないというのがあります。その一つの例として、荒川区と品川区の特別推薦入試制度というのをやることは、実は校長会で必ず説明しなきゃいけないので、学校の校長先生が少なくとも高専のことを知ってもらいたい機会にはなるだろうということを、かなり期待して始めているところです。

去年は、先ほど言いましたように、人数的にはまだ8名と4名だったんですが、今年はやはりもっと増えて、その辺のところ、やはり推薦をするとすると、保護者の目が非常に大きいので、学校側としては高専ってどんなところか、担当に説明してもらおう状況になりつつあるのかなと少し思っています。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、高橋先生、お願いします。

○高橋委員 高橋です。よろしくお願いします。

自分の事前質問のところ、あるいは評定のところでもコメントしたんですけども、業務実績報告の中で、認証評価機関から、学校としての技術職員の教育及び授業の資質向上を図るための取組が十分とは言えないという評価がされているというご報告があったと思います。個人的に、都内の私立の実業系の学校、電気科とか機械科を持っている学校さんから、教員の研

修ですとかスキルアップ、そういうことが非常に難しい。色々な困難を抱えていて、採用も難しいですとか、そういった話を聞いたことがあります。実業系の高校、工業高校と高専とはレベルが違うかもしれませんが、同様なお悩みがあるのかなというふうに、そのように読みました。

ですので、一つの高専だけで対応し切れない構造的な問題がひょっとしたらあるのかなと思って、そういう場合はほかの全国の高専と手を組んで、何かそういった仕組みを整えるような方向を考えると、例えばそういった解決方法もあり得るのかなと考えたりもしたんですけども、そういう場合は大がかりになってきて、それこそ法人のバックアップとかがないと難しいのかなということをお考えなんですけれども、現状のこの評価を受けての御校での問題意識とございますか、どういうふうに対応していこうという形を取っておられるのか、お教えいただけますか。

○渡辺校長 ご指摘、ありがとうございます。

今お話しいただいたように、一つはうちだけでやるというのも、やはり限界があるというのはご指摘のとおりだと思います。ただ、ちょっと実は違うのは、嘱託職員というのは、本校の場合、ほとんど工業高校を退職された先生がほとんどです。そういう意味で特別に技能的スキルアップというのが必要な場合も当然あるんですが、やはり技術面ではかなりそれなりのスキルを持っているという形で、我々採用していますので、むしろ例えば技術者教育とか、そういうふうな一般的な研修、それから場合によっては今のご指摘のような特別なスキルの研修と、2つ考えるべきだ。ご指摘のように、実は全国の国立高専って、嘱託職員向けの研修というのはやっているんですね。それは、例えば旅費とかの関係とか色々あって、なかなか難しかったんですが、これも管理課の方々に非常に頑張ってもらって、参加できる道というのもし検討してもらいました。それから昨年、校内で何とか研修できないかということで、技術職員の人に全部アンケートを取りまして、どんな研修を望むかということで、アンケート結果をベースにしまして、先月、第1回目の研修を実施したところなので、うちでできるところと、外を使うという、2つの手段を使ってやっていくしかないのかなというふうには、私は思っております。

○高橋委員 ありがとうございます。本当に日進月歩の世界だと思いますので、しっかりと研修を受けていかないとなかなか大変なのかなと思いますけれども、期待しておりますので、よろしく申し上げます。

○渡辺校長 どうもありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは村瀬先生、お願いします。

○村瀬委員 村瀬です。丁寧にご説明いただき、ありがとうございます。

私も一番気になっているのは、やはり入学者選抜のところ、地方の高専の話を伺うと、学力試験の倍率が5倍、10倍ではもちろん学生も敬遠しちゃいますけれども、2倍というのは1つの閾値だと考えられます。2倍を超えるかどうかで、その後の学校運営とか学生さんの質ががらっと変わってくるというご意見が多かったです。産技高専の場合は分かりませんが、大体全国の高専さんでは2倍という数値を一つの目標にされていると思います。

先ほどおっしゃったように、やはり広報活動を徹底されることはもちろんだと思いますけれども、私からの事前質問、57番の質問で、推薦入学の結果を聞かせていただいたところ、その後のトレースをされたら、やはり推薦で入った方の学力平均は、男子、女子共に、学力選抜で入った方よりも平均値が高いというふうに出ているということですので、高専としては女子は既に推薦を重視されていらっしゃると思いますが、男子についても品川区とか荒川区とか地元だけではなくもっと幅広く枠を広げていくとか、そういったお考えはおありでしょうか。この点お聞かせいただければと思います。

○渡辺校長 ありがとうございます。実は一つあるのは、産技高専はやはり法人の中でやっているんですが、入試に関しては東京都の教育委員会とかなりリンクしています。今、東京都教育委員会の中でいうと、要するに産技高専は推薦の枠は2割以内、2割という枠がはまっています。その中で、推薦の中を何とかうまく活用できないかというので、先ほど、特別推薦というのを今やっているんですが、今ご指摘のように、推薦の枠自体を広げるということも、一つの選択だと思います。その辺のところは、実は東京都の教育委員会のほうも内々に、推薦の枠を増やしますかという話をいただいていますので、実は4月から本校でそれを全部検討を始めていまして、少なくとも推薦を増やす方向で確認作業をしながら、進めていきたいということで、教育委員会と今お話を進めているところです。

○村瀬委員 ありがとうございます。

私は沖縄高専に仕事の関係で伺ったことがあるのですが、すごく新しい高専でしたけれども、東京都と同様に沖縄も離島を抱えている県であり、離島の学生さんのためにもものすごく立派な学生寮がありました。あれを見たときに、離島の生徒さんが、本島に行ってどこの学校に入ろうかというときに、学生寮がかなり大きなインセンティブになっているんじゃないかと感じました。沖縄高専の学生寮はリゾートホテルみたいな寮でありました。東京都との連携が必

要だと思えますけれども、ぜひそういった意味で、推薦枠を含めて島しょ部の生徒さんを意識した取組みをぜひ高専でも考えていただければと思います。

ありがとうございました。

○渡辺校長 どうも、ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは続きまして、杉谷先生、お願いします。

○杉谷委員 ありがとうございます。

既に事前質問をしたことを再度確認させていただく意味で、2つ伺わせてください。1つは海外体験プログラムに関して、オンラインに切り替わって、海外渡航を希望する生徒さんで、それが可能になるまで待っているという状況で、参加者を集められないというふうな課題が出ていたかと思います。そこで重複して履修できないかという質問に対しては、予算的にも難しいというご回答だったんですけれども、それに関して何かしらその解決の見通しがあるのかということが1点目です。

それから、2点目に関しましては、特別研究期間制度を実質化するために、色々現状では校務分掌のことで負担が大きいということが、現状の課題として上がっているかと思うんですね。質問のご回答の中でちょっと気になったのは、ここ数年はコース再編等で教員定数が未補充な中で校務を運営しているということが書かれていたんですけれども、これは恐らく法令的には問題はないこととは思うんですが、教員が不足している状況と、それに対する今後の見通し等について伺わせてください。よろしく願いいたします。

○渡辺校長 まず最初のほうの質問から話させていただきます。

実は昨年、コロナ禍という状況で、IEPにしろ、GCPにしろ実施できなかったんですが、実はIEPに関しては、3月にプレIEPという形で疑似ホームステイ、向こうのホームステイ先とウェブで体験しましょうというのを、それからディスカッション、向こうの学校の学生とディスカッションというのを何日間か組みまして、それで参加者を募集してかなりやったんですね。ウェブで最初はどうかと思ったら、学生も非常に喜んでやってくださっているというふうな状況を踏まえて、今年のIEPとGCPに関しては、基本的には、ウェブでもう全部やりまして、2つともやはりシンガポールとアメリカのほうには行けないんですけれども、向こうの現地の学生とのディスカッションや、フィールドワーク含めて、全部集まるところは集まる。それからウェブのはウェブでやるという形で、一応進んでいますので、コロナの中でも何とかできるという現状で、今やっています。

それから去年参加できなかった学生に関して、少しインセンティブを与えるというふうな形はどうかというところ、予算に限りがあるので、GCPに関しては10名、そういうあれを充てて、参加できるという形で履修は進んでいます。

2点目なんですが、特別研究期間制度はご指摘のとおり、実は昨年6名の教員が異動しまして、退職と異動という形で、ほかの学校に移られたという形で、荒川キャンパスのほうは6名足らなかったんですが、今年の4月1日で全部6名採用をすることができました。品川のほうは、コース再編というのがあるので、なかなか難しいところはあるんですが、今年の10月1日で1名、それから来年の4月1日採用で3名という形で、大分そのところは補充ができるような状況になりましたので、去年に比べるとかなり先生の数の補充が十分というか、かなりできているというふうに判断していますので、1、2年、3年後には、もう少し先生方が校務の大変さを少しは緩和できますので、参加する人数の教員も増えてくるのではないかと思います。

ただ昨年でいうと、特別研究期間制度でいうと、1名がアメリカを希望したんですが、これはやはりできなかったということで、1名国内のみというふうな形にはなっています。

以上です。

○杉谷委員 1点目に関しては、海外渡航希望者は重複履修のようなことは現状では難しいんでしょうけれども、何かしら打開策が見つけられればなと思います。

2点目に関しては、教育上一応支障はないということなんですよ。

○渡辺校長 ないです。校務、クラブの顧問とかですね、校務というのが、そのところがきついのは確かです。人数が少なかったら。

○杉谷委員 分かりました。

もう一点、コメントなんですけれども、昨年も伺わせていただいたんですが、女子学生の志願者ですね。中期目標自体が志願者のことを取り上げられているので、こういう書きぶりなんですけれども、やはり実際に入学、定着するかというところが大事かと思うので、その意味では入学者数がすごく増えていることは大変喜ばしいことかと思います。ぜひそのところをもっと強調して書かれればよかったのに、と思った次第です。

○渡辺校長 どうもありがとうございます。

○杉谷委員 ご努力の成果が出ていらっしゃるかなと思います。

以上です。ありがとうございました。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それでは鈴木先生、お願いします。

○鈴木委員 ありがとうございます。鈴木でございます。

女子学生のところに少し関連して、3-14のキャリア支援についてのところなんですけれども、高専女子キャリア・アンド・ライフといったような女子学生向けのキャリア形成支援もすごく意識して行っているなというところを拝見いたしまして、対象者の興味関心を高めるテーマを設定されたということで、そちらを受講される方も増えているといったようなご回答もいただいているところでございますけれども、先ほど、入学した後の女子学生に向けての意識といたしますか、キャリア形成に向けて、今どんなお取組、特に特徴的な、例えば関心を高めるテーマというところで、どんな内容なのかというところですか、またキャリアを支援する上での課題みたいなことで、今感じていらっしゃるがありましたら教えていただいてもよろしいでしょうか。

○渡辺校長 どうもありがとうございます。

実は女子向けというキャリア支援となると、本校を卒業したOGに来てもらって話す、実は話してみてもうなのかということは、一番身近なので、それはやはり続けていくということが一つあると思います。

それから女子一般に就職に関してこういうことは身につけなければいけないよとかというのがありますので、その辺のところもキャリアの支援としてはやっていますが、それ以外のところはむしろ男子も女子もきちんと、将来の自分に向けてどういうふうに勉強して、どうそれに向かってやっていくかということがやはり、これは言うのは簡単なんです、やるのが非常に難しい状況です。

これも手探りでどこまで成果が出るかはなかなか難しいところはあるんですが、今の少なくとも3年生からですかね、キャリアポートフォリオを自分でつくって、それを活用してという形で、品川キャンパスや荒川キャンパスで、その辺のところを教員も動員しまして、そういう形で支援というの、併せてやり始めたところです。

○鈴木委員 ありがとうございます。専門のキャリア専攻もたくさんあったりして、生徒もいますので、色々皆さん、ご卒業後活躍しているんだろうなと思いましたので、キャリア形成支援もきっとすごく、これから大事かなというふうに感じたところです。ありがとうございました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

今のことに関連して、私のほうから確認させてください。

女子学生の件なんですけれども、女性教員の割合といたしますか、どんな感じでしょうか。女子学生にとって、女性の先生のほうが色々と相談しやすいことなどがあると思うんですけれども。

○渡辺校長 すみません、ちょっとお待ちください。女子教員の人数。

○大野分科会長 どこかに資料があったかもしれませんが、すみません、ちょっと見落としたんですが。

○渡辺校長 すみません。非常にアバウトな話で申し訳ないんです。各コース、必ずほぼ1名以上は、教員はいます。それから一般科の教員、国、数、英、理、社なんですけど、そのところも複数名以上いるんですが、割合としてはまだまだ少ないんです。

○大野分科会長 分かりました。ありがとうございます。

女子教員の数はもう少し増やすというのも一つの方策かもしれませんね。ありがとうございます。

それでは、最上先生、お願いします。

○最上委員 最上です。よろしくお願いします。

学生グループによる課外活動として、未来工房プロジェクトというのをずっとやっていらっしゃって、こういうのはものづくりをする若い子供たちにとっては、すごくクリエイティビティを高める活動と思うので、ぜひこれからも続けていただきたいと思うんですが、今年度の年度計画の中で、クラブ活動の指導教員を導入することになったということなんですけど、どうもこれって、教員のほうからすると、エキストラのお仕事になったりすると思うんですが、そういうことをどのようにして、クラブ活動の指導に当たっているかということ、それが1点。

それとこの取組に関して、全校の生徒の中のどれぐらいの人数が、この手のプロジェクトに参加しているのか。大ざっぱに、どれぐらい人気があるのかということですかね、それをお聞きしたいということです。その2点です。

○渡辺校長 まず最初、クラブ指導員なんですけど、よろしいですか。

○最上委員 はい。

○渡辺校長 クラブ指導員は、今のところでいうと、教員がクラブをやっているとき、全部、学生を見なきゃいけないということがありますので、その辺のところを指導できるという、要するに技術的に指導できるというクラブ指導員と、やはり学生がけがのないようにという監視という意味での指導員と、2つ今考えて、その辺のところは各クラブの先生方とよく話し合いまして、要望のあるクラブ、それから2つのクラブで見てもらうとか、そういう形で導入をし

ているところで、まだ全てのクラブで、クラブ指導員を導入しているというわけではなくて、例えば野球部なんかだと、私がやったほうが全然いいんで、外部の人は要らないという先生もいらっしゃいますので、それはよく先生方と話して、クラブ指導員は導入しているところです。今のところ、かなり評判はいいというふうに聞いております。

未来工房の人数なんですが、すみません、今何名とは言えないんですが、毎年募集して、大体1つのチームは2、3名で1チームつくりますので、最終的な人数とチーム数は後で回答させていただくという形でよろしければ、すみません、今手持ちに資料がないので。

○最上委員 お聞きしたかったこととしては、これは人気のある取組なのかということをお聞きしたかったんです。

○渡辺校長 非常にというか、変なんですが、割かし敷居が低いので、アイデアで参加できる。あまり厳密にやっちゃうと、1年生、2年生がほとんど手を挙げない。だからその1、2年生と、4、5年生、基準を変えて、やっぱり1、2年生はちょっと成績が低くてもオーケーだよということを経験的にはしているんで、割かし低学年からも手を挙げる学生が非常に多いです。ただ、人数は限られていますので、全部の学生がやっているわけではないのは、それは残念なところです。

○最上委員 やはりある程度絞られてくるわけですかね、それは。

○渡辺校長 はい。だから例えば毎年やって、例えば3年間で終わった学生がいたり、グループのメンバーが代わったりとかはありますが、確かに単発的な傾向はあります。全ての学生が全部手を挙げているわけではありません。

○最上委員 あともう一つなんですが、私、2つのキャンパスがなるべく一緒に交流があると、互いに高め合っていけるんじゃないかというふうに思っているんですが、この取組に関して、2つのキャンパスの間の交流というのは、実績はあるんでしょうか。

○渡辺校長 ないです。それぞれキャンパスで選抜して、発表会も今のところやっていますので。すみません、未来工房に関しては、キャンパス一緒に発表とかって、今のところはやっていないので、その辺については今後の検討課題として、学校で検討してもらいたいと思っています。

○最上委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

では、田宮先生、お願いいたします。

○田宮委員 ありがとうございます。

直接、教育に関係するというよりは、ちょっと長期ビジョンも含めて伺いたいんですが、航空整備のコースがございますよね。この航空業界、結構大変かと思うんですけども、そういう影響というか、求人とか、何か影響はございますか。今後のことも踏まえてお伺いできれば。

○渡辺校長　すごい逆風です。ただ、その航空技術育成プログラム、令和2年度、7名修了したんですけども、昨年、皆さんテレビ等でも見ていると分かると思うんですが、ANAとJALは募集しないって言っていたんですね。産技高専からは、ANAとJALに1名ずつ入っています。それから朝日航洋、それからもう一つ、ヘリコプターの会社には入っていますが、だから希望者は、4名が就職希望者だったんですが、全員航空業界には行っています。それから3名は進学ということなので、当然進学先は航空関係の学校に進学しています。

今年なんですが、今年はずっと逆風なんですが、産技高専はANAは駄目なんですが、JALは本校のプログラムの学生をもっと採りたいということで、ちょっとこの場であれなんですが、たくさん採ってくれた。採って、今年の学生、非常に優秀で、先生方も、「今年の学生は優秀で、何とか全員入れてあげたい」というあれがあるんですが、全員は無理なんですが、去年よりいい形で就職はしていますので、就職先の評価は非常に高いので、逆風で本当に、ただみんながみんな、例えばANAとかJALとか三菱重工に行けるわけではないんですが、かなり採っていただいているというのが現状です。

○田宮委員　それはよかったです。今後、またちょっとどんなふうに動いていくのかなというのがありますけれども、優秀な学生さんを出していただいている、就職できたということはよかったですと思います。

○渡辺校長　学生は本当に頑張って。

○田宮委員　かなり厳しい状況のようですので。

○渡辺校長　本当に教育者としてもうれしくて。

○田宮委員　そうですね。出口がね。ただ、今後ちょっと変わるかもしれないですね。長期間で。

○渡辺校長　三菱重工あたりはもう、完全にもう駄目だと思いますが、求人というところやっぱり厳しい。

○田宮委員　厳しいですね。そんな中で学生さんとの折り合いで、またよろしく願います。ありがとうございました。

○大野分科会長　ありがとうございました。

それでは、高橋先生、お願いいたします。

○高橋委員 高橋です。再度よろしく申し上げます。

今、航空技術者の養成のプログラムについてのお話があったと思いますが、情報セキュリティ技術者育成プログラムもそうですし、この航空技術者育成プログラムもそうですし、それからまた開設される医工連携のプロジェクトというのも始まるということで、社会のニーズに相対的にこたえてカリキュラムをつくっていかれる、その機動性というのがすばらしいなというふうに感じているんですけども、その辺のウォッチングの仕方というか、学内の議論の仕方、取りまとめ方、その辺でこういう工夫をする土壌があるんだとか、何かそんなようなお話が伺えたらなと思って質問させていただきました。よろしく申し上げます。

○渡辺校長 どうもありがとうございます。学内でどれだけあるかというのは、ちょっとなかなかクエスションのところがあるんですが、少なくとも平気で管理職と若手の教員が話せる状況だけはつくっておかないと、これ、もう本当に若手の教員が頑張ってくれている。全員じゃないんです、残念ながら。本当に若手の教員が頑張ってくれていないと、こういうのをやろうとしても、幾ら上の人間が旗を振っても、絶対動きません。本当にそここのところは苦勞しているんですが、そういう意味でいうと共感してくれる若手の教員がいてくれるということは、やはり非常に財産じゃないかなと。

○高橋委員 なるほど。伸び伸びと議論できる職場環境があるということですね。

○渡辺校長 ちょっと恥ずかしいんですが、それを目指しています。

○高橋委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

そのほかにはいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

それでは、予定の時間も近づいてまいりましたので、そろそろ終了したいと思います。

本日は、東京都立産業技術高等専門学校の皆様、本当にお忙しいところ、ありがとうございました。どうぞご退出ください。ありがとうございました。

それではここで昼食休憩に入りたいと思います。

再開は13時5分からとなりますので、それまでにお戻りいただきたいと思います。

13時5分からは、産技院大及び産技高専の評価素案の審議に入ることになりますので、よろしく申し上げます。

それでは休憩に入ります。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績評価（素案）の検討（項目別評価：東京都立産業技術大学院大学及び東京都立産業技術高等専門学校）

○大野分科会長 それでは、定刻となりましたので、再開したいと思います。

素案の審議に先立ちまして、項目別評価の素案審議の手順につきまして、事務局からご説明をお願いします。

○事務局（青木） 午後もよろしくお願ひいたします。

それでは、項目別評価の素案審議の手順や視点につきまして、ご説明を申し上げます。

今回は、見込評価がございますので、例えば産技院大でございましたらば、大項目12の年度評価、青い帯のところです。12の年度評価、その次に見込評価、緑色の帯のところ。次に大項目13に入りまして、同じように年度評価、見込評価という順で、大項目の12から20まで各項目の評定についてご審議をいただければと思います。

なお、冒頭でご説明を申し上げましたとおり、今回は評定欄に機械的な事務局素案を記載してございます。機械的な素案では、全体通して年度評価で評定1が全くないというような状態になっておりますけれども、コロナ禍の影響もございまして十分な実績が上がらなかった項目も多くございますので、実績だけではなくてプロセスも含めて評定を行っていただきたいと思ひます。

説明は以上でございます。ご議論をよろしくお願ひいたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。

今、事務局の青木課長からもお話ございましたように、今回は各ページの左側にあります評価素案、評定欄のところに括弧書きで、今映っているのを見ますと2というような数字、評定2を入れていただきました。これは、すみません、私、分科会長として、今日の評価の項目がふだんの年の倍あるというふうなことを鑑みて、まずは機械的に原案を入れていただくというのをいたしました。その機械的というふうに申し上げましたのは、各評価委員全部で7名おられるわけですけれども、その評価値の最頻値に当たりますけれども、点数項目としてその点数の数が多かったもの、これを入れるというふうなことにしております。

それから、たまたま同数になるというのも1か所か2か所出てまいりますけれども、その場合には、その点数よりも上ないし下の点数があるもの、そちらのほうに寄せるというふうな形、若干、平均的に近いものになりますけれども、そういう形で入れさせていただいております。

今申し上げましたように、非常に評価すべきものが多いので、評価委員7名の評価があま

り分かれていないものについては、これは見ながら確認をさせていただくということにして、議論の中心は、評価の点数にちょっとばらつきがあつて、きちんと協議した上で決めるべきものについて、多くの時間を割きたいと思っております。

そのような進め方をさせていただきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。

特段、ご異論がないというふうに受け取らせていただきまして、それでは、このように進めさせていただきたいと思えます。

それでは、資料を画面上に表示しながら進めたいと思えます。

まず、大項目12、教育内容及び教育の成果等です。

年度評価、続いて見込評価という流れでいきたいと思えます。

まず、青い帯の年度評価ですけれども、これはほとんどの方が2をつけているということで、分科会としても2としたいと考えております。

続いて、見込評価、緑のほうの帯ですが、こちら全員が2でございまして、全体としても2にしたいと思えます。

続きまして、大項目13、教育の実施体制等、産業界や他大学等との連携による教育実施体制の整備、都立大及び高専との連携についてです。

年度評価は、6名の方が2をつけておられるので、これも2にしたいと思えます。

続いて、見込評価は、3が6名ですので、これも3にしたいと思えます。

続いて、大項目14、教育の実施体制等、教育の評価・改善についてです。年度評価のほうは、2をが5名ですので、2にしたいと思えます。

見込評価のほうは、2が3名、3が4名とかなり拮抗しております。原案は3とさせていただいたんですけれども、この辺りは先ほどのヒアリングの結果等も踏まえながら、少し議論の時間を取りたいと思えます。FD活動やアクティブラーニング、授業評価といった関係になるんですけれども、何かご意見等どうでしょうか。

○杉谷委員 すみません、杉谷です。先ほどのヒアリングで私が確認させていただいたところとも関わるんですが、コメントでも、改善すべき点として認証評価でも指摘された内部質保証の点が十分明確になっていないということと、また、専門分野柄、やはり学外の影響なども意識せざるを得ない部分があるかと思うんですけれども、自主的・自律的に評価を行っていくという部分が少し弱いような印象を持ったので、ちょっと2まではいかないかなと思ひ、3にさせていただきました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

今いただいたコメントは、素案の評定説明にも反映させていて、よりよいものを目指していただきたいということだと思います。

ほかにご意見ございますか。

○杉谷委員 すみません、ちょっと確認をさせていただきたいんですが。

○大野分科会長 どうぞ。

○杉谷委員 事前に評価作業をやっておいてこのようなことを申し上げるのも何なんですけれども、見込評価というのが、この期間中に計画を達成できる見込みであるかどうかということを含めてなんだろうが、これまでの実績も踏まえてというふうな説明もあったかと思います。そこの兼ね合いがすごく難しいなと思ったんですけれども、その辺り、どこに重点を置いて判定すべきなのかというところを、いま一度確認をさせていただきたいです。

○大野分科会長 なるほど。では、事務局からお願いします。

○事務局(青木) ありがとうございます。事務局の青木でございます。

今、ご指摘のあったとおりでして、基本的には、6年間の目標・計画期間の終了時に目標を達成している見込であるかどうかということが最大のポイントになります。ですが、今回、計画期間中に大きなトピックとして新型コロナというのがあり、また、大学・法人の名称変更などドラスティックな改革もございました。これらの点も踏まえて、今回が計画期間中の4回目の評価になりますけれども、これまでの実績、進捗と、残りの2年間で何ができるのかといったところを踏まえて評価をしていただくということでございます。

ですので、先ほどおっしゃった、残り2年間で到達度合いというのを推測しての評価というのが、基本的な見込評価の考え方になります。

○杉谷委員 基本的には、これまでの実績に基づいて、あと2年でできそうかどうかということとよろしいですね。

○事務局(青木) おっしゃるとおりです。

○杉谷委員 分かりました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○最上委員 すみません、最上です。今のことなんですが、結局そういうやり方をすると、どうしてもできそうかとなると立てた計画そのものを達成するという形になってしまって、それを越すということはなかなか評価しにくいですね。

○大野分科会長 はい。

○最上委員 目標の到達点に達するだろうという見込、それより越えるかどうかというのはな

なかなか評価しにくいところかと思えます。特に、新たな目標を更に掲げるということを書いていただかない限り、そこに到達するとはちょっとなんだか、到達できるだろうというのは無責任な感じがするので、新たな到達目標が掲げられてない限りは、私は3を超えることはできないのかなとか思って、ずっと見ていたんですけれども。そんな考え方で評価していました。

ただ、先ほどおっしゃったように、マイナスの要因がありますよね。コロナですとか色々オーバーワークになったとか、ちょっと考えなければならないようなことがあった。それを差し引いたらちょっと多くなるかなという、そういう評価の仕方はあったかなと思いますが、でも基本的にやはり、到達できるかどうかということで見ると、なかなかそれを超すという評価はしにくいのかなという具合に感じました。

○大野分科会長 なるほど。分科会長として、これは個人的な意見ですけれども、確かにそれは目標なので達成するかどうかと考えたときに、これまで4年間経ちましたけれども、相当程度、目標を達成できそうなレベルにいるということを考えると、あと2年間でそれを超えてさらに行くだろう、行くんじゃないかという期待感が持てれば、それはやはりその2とか1という評価はついてくるということでもよろしいんじゃないかと思うんですね。

やはり新たな目標を立てなさいというのは、なかなか厳しいところもあるでしょうし、あるいは逆に、目標達成できていない、コロナのようなことがあったときに、その中で自分たちはこういう工夫をしているということがあれば、それはそれで評価の中に盛り込むというふうなことをせざるを得ないのではないかなというふうに思いますが、いかがでしょうかね。

○杉谷委員 よろしいですか。

○大野分科会長 どうぞ。

○杉谷委員 私も大野先生のご意見に賛成です。基本的に、これまでの実績に基づいてとなると、これまでの実績でもう到達目標を達成できているような内容もあったかと思えますし、さらにそれを超えてなさっていたようなものもあるかと思えますので、あとプラス2年といったときに、これまでの実績を考えれば、更に飛躍があるのではないかということは、ある程度推測できるんじゃないかなというふうに思います。

例えば、先ほどの産技高専の女子学生の問題でも、志願者以上に入学者の面での発展などが見られた場合、そうしたことはやはり評価できるところかと思えます。目標値以上という話になってくるので、評価できるのではないかなと。そうした考えで私も評価をさせていただきました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。そうしたコンセンサスでやるということ、後出し的な感じで申し訳ないんですけども、大体そういうようなことで進めさせていただければありがたいと思いますが、最上先生、よろしいでしょうか。

○最上委員 了解しました。基本的に、もうこの時点で達成しているなと思ったら、もうこれ以上上に行くだろうという判断をするということ。

○大野分科会長 そうですね。もうそういうふうを考えざるを得ないのかなと思うんですけども。判断材料がないものですから、すみません。

○最上委員 分かりました。納得しました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、先ほどのこの大項目14番の見込評価のところに戻りたいと思いますけれども、先ほど杉谷先生からも少し足りないところもあるよねというご意見もございましたので、これは3のままでということよろしいでしょうか。ありがとうございます。

続いて、大項目15番、学生への支援です。年度評価については、3が5名ですので、3でいきたいと思います。

見込評価のほうは、全員が3ですので、これも3としたいと思います。

続いて、大項目16、入学者選抜です。この年度評価は1が2名、2が3名で、3が2名となっています。ここもご議論かなと思うんですけども、一応、数としては2が一番多いということで、あとは1と3が2名ずつなので、平均的に2になっていますけれども、先ほどのヒアリング等を踏まえて、何かご意見ございますでしょうか。

ちなみに、右上に書いてる年度評価の自己評価についてはSになっているんですよ。見込評価のほうもSなんですけれども。

先に見込評価のほうを見ていただきますと、こちらも非常に拮抗していて、原案は2をつけていますが、先ほどのヒアリングを聞いていても、1という可能性もあるかなと思います。その辺りも含め、年度評価と見込評価、両方とも何かご意見をいただければ。いかがでしょうか。

○高橋委員 高橋です。

私は年度評価は3だけれども、見込評価は1をつけました。基本的には、学長もおっしゃっていましたが、この何年間かで学生募集に関してかなり、劇的という言葉を使うと少し過激かもしれないですけども、非常によくなっている。色々な工夫が生きてきたということだと思うので、見込評価のほうを私は1をつけたいなと思っていました。

ただ、令和2年度に限って言えば、それほどではないかなということで3をつけたんです

けれども、コロナ禍の中では健闘したということであれば、これも2でも私は差し支えないと思っています。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。

私も今のご意見にはちょっと賛同するところがありまして、年度評価としては確かに2ぐらいかなと。だけど、見込として期間全体で見るとかなりよくやられているので、そちらのほうは1に上げてもいいのかなという気持ちを持っております。よろしいでしょうか。ご意見いただければ。

○杉谷委員 よろしいですか。杉谷です。

○大野分科会長 どうぞ。

○杉谷委員 あくまでもその目標値に照らしてというところで私は判断していたもので、250人以上という数値目標が出ていて、ご努力は分かるんですけどもやはり年によって多少差が出てくるということと、令和2年度に関しては300人程度でしたので、少し上向きで目標を超えているということで年度評価を2に判断して、今後もこの調子でいくと劇的に伸びるかなと思ったもので、見込評価のほうを2といたしました。

○大野分科会長 なるほど。ありがとうございます。

今のお話からしますと、年度評価は2にするとして、見込評価のほうを2のままでいくか、あるいは1に上げてもいいか、その辺りの判断かと思いますが、どうでしょうか。

○大野分科会長 鈴木先生、どうぞ。

○鈴木委員 ありがとうございます。鈴木でございます。

私は両方1にしてしまったんですけども、交通機関での色々な広告を打ったりですとか、かなり色々な工夫をされてきたということで、見込評価のほうは確かに今までの流れを踏まえて、さらに今後実績が見込まれるだろうということで1でもいいかと思いますが、今回の年度評価に関しては、前年度までに取り組まれたことを継続して実施した結果、発展的に効果を得られていらっしゃるということかもしれませんので、2でよいかなと感じました。

以上でございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○最上委員 すみません、最上です。ちょっと違う視点なんですけど、昨年度この評価をしていて、各組織に対して、特にエンカレッジするような意味で、良いところをなるべく高く評価してあげる、どこかに必ず1をあげるというような、そういう判断があったと思うんですね。で

すので、そういう判断指標、そういう視点から見てみると、1をあげる部分はここかなというふうに思って、私は年度評価のところで1をつけました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

私ともこういう評価は初めてなので、事務局から今までの経緯を聞いたところ、やはり1つぐらいは1はあげてモチベーションを維持・向上させましょうというようなことですので、確かに、他の項目と比べると1がつくのはこの見込評価かなという印象は私もあります。

では、少し時間的なこともございますので、この大項目16、入学者選抜につきましては、年度評価は2で見込評価のほうは1とさせてもらいたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。ありがとうございます。

それでは、続いて、大項目17、研究についてです。年度評価、見込評価ともに原案は3でなっています。

年度評価は、3が4名で、2も3名おられるので少し議論をしたいんですけども、いかがでしょうか。先ほどのインタビューですと、IRの専門家を入れてかなり定量的なことに取り組んでいるといったお話もございました。そうしたことを受けて、この3を3のままとするか、2にするかという辺りについてご意見いただきたいと思います。

○高橋委員 高橋です。

○大野分科会長 どうぞ。

○高橋委員 私、ここのIRの質問をしたところではありますけれども、たしか報告書を読んだ記憶ではあるんですが、体制を整えて来年から、という感じだったのではないかなと思いますので、まだ始まっていないんじゃないかなと。

○大野分科会長 そうですか、失礼しました。では、3のままでよろしいですかね。

ありがとうございます。では、年度評価はこのまま3とさせていただきます。見込評価のほうも、3が6名ですので3でいきたいと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続いて、大項目18、都政との連携ですけれども、年度評価は全員3、それから見込評価も全員3ということなので、両方とも3でいきたいと思います。

続いて、大項目19の社会貢献等ですけれども、年度評価は2が5名となっていますので、2にしたいと思います。それから見込評価のほうは、これも2が5名ですので、これも2でいきたいと思いますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

次に、大項目20のグローバル化についてです。年度評価は2が5名ですので、2でいきたいと思います。それから、見込評価のほうも2が5名ですので、2でいきたいと思いますが、

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、ここで一応おさらいしておきますか。原案から変更させていただいたところは1か所、大項目16、入学者選抜の見込評価のところですね。ここを原案の2から1に変えるということで、それ以外は原案どおりということで確認させていただきます。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、続きまして、産技高専のほうに移りたいと思います。

産技高専の項目は9つありまして、大項目の21からです。これも先ほどと同じようなやり方で進めさせていただきます。

まず、大項目21、教育内容及び教育の成果等についてですけれども、年度評価は、2が4名、1が2名、3が1名となっていますので、2とさせていただきたいと思います。

見込評価のほうは、1が4名、2が2名、3が1名でして、ここは1をつけさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。評定1をつけるということは、例年、数としては1つか2つかというところですので慎重を期したいところですが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続いて、大項目22、教育の実施体制等、教育システムの継続的な改善、他の教育機関等との連携です。年度評価は、全員が3ですので、3でいきたいと思います。

見込評価も、全員が3ですので、3でいかせていただければと思います。

続いて大項目23、教育の実施体制等、教育の質の評価・改善です。年度評価は、6名が3ですので、原案どおり3にしたいと思います。

見込評価のほうも、全員が3ですので、原案どおり3でいきたいと思います。

続いて、大項目24、学生への支援です。年度評価のほうは、6名が2をつけてられていますので、2でいきたいと思います。

見込評価のほうは、5名が2をつけておられるので、これも2とさせていただきたいと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続いて、大項目25、入学者選抜です。年度評価は、1が3名、2が4名となっています。原案としては2としていますが、先ほどのヒアリングでも、村瀬先生から、令和2年度入学者選抜の学力検査の志願倍率が2倍を下回っているというお話もいただきました。これは2でよろしいでしょうか。

○村瀬委員 私はこれで良いと思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。

では、これの入学者選抜の見込評価についてもちょっと見ておきますと、こちらのほうは2が5名というふうなことですかね、なりますので、トータルとしても見込評価も2というふうなことになるかと思いますが、そういった年度評価2、見込評価も2ということによろしいでしょうか。

ありがとうございます。特段、ご異論はないものと判断させていただき、いずれも原案どおりとさせていただきます。

続いて、大項目26、研究です。年度評価が全員3ですので3としたいと思います。見込評価についても、全員3ですので、3でいきたいと思います。よろしいですか。ありがとうございます。

続いて、大項目27、都政との連携です。年度評価は3が4名、2が2名、4が1名となっていますので、最頻値で言うと3になりますが、いかがでしょうか。4については※印がついているわけですが、村瀬先生、何かご発言ございますか。

○村瀬委員 特にこのコメント、注をつけたように、単年度のコロナ対策なので、淡々と見ていただく分については4だと思ったんですが、皆さんの3という評価に異存はございません。

○大野分科会長 ありがとうございます。それでは、年度評価は3とさせていただきます。見込評価についても、3にさせていただきます。

続いて、大項目28、社会貢献等です。年度評価のほうは、3が4名、2が3名です。いかがでしょうか。若干拮抗しているような状況ですが、何かご意見ございましたら。

見込評価のほうは全員3ですので、3で良いかと思いますが、年度評価について、どうお考えなのかというところだと思います。よろしいでしょうかね。特にご意見なければ、年度評価、見込評価とも、原案どおり3とさせていただきます。

続いて、大項目29、グローバル化です。年度評価は全員3ですので、3とさせていただきます。見込評価のほうは、2が5名ですので、2の評価でいきたいかと思います。グローバル化についてかなり取り組んでおられるということは、ヒアリング等々でも確認できたかというふうに思っています。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、産技高専の項目について、一通り審議ができましたので、確認をさせていただきたいと思いますが、産技高専については原案から特段変更はなしということですかね、事務局。

○事務局（青木） はい。

○大野分科会長 ということでございます。委員の先生方もよろしいでしょうか。

○村瀬委員 結構でございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ということで、一応これで産技院大と産技高専、2つの評価の案が決まったということになります。

それでは、ここで休憩に入りたいと思います。再開時間は13時50分からで、法人事務局のヒアリングと、それから都立大のほうの評価のほうに移っていくこととなります。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績に関するヒアリング（法人事務局）

○大野分科会長 それでは、13時50分になりましたので、短い休憩で恐縮でございましたけれども、再開したいと思います。

これからは法人事務局に対するヒアリングを開始します。法人事務局出席者は出席者一覧のとおりです。

最初に、小山事務局長にご挨拶をいただき、その後にヒアリングに移りたいと思います。

それでは、小山事務局長、よろしくお願いいたします。

○小山事務局長 事務局長の小山でございます。本日は私どもの業務実績等報告につきまして、ヒアリングの機会をいただき、ありがとうございます。

法人事務局所管部門のヒアリングに先立ちまして、一言申し上げます。昨年、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響が長引く中、法人事務局として各大学・高専の教育研究活動と学生生活を最大限に支援いたしますとともに、コロナ禍における多様な働き方の実現につながる取組を進めてまいりました。

昨年6月には、コロナ禍の影響によりまして、経済的に困窮している学生を支援するため、「東京都立大学 新型コロナウイルス緊急支援基金」を設けまして、新聞広告等を活用して周知した結果、卒業生をはじめとする多くの方々から、約3,000万円の寄附を頂戴することができました。この基金は800人の学生に支援を行うために活用しております。

また、働き方改革につきましては、令和元年度から法人内にプロジェクトチームを設けて検討してまいりましたが、2つの柱といたしまして、1つ目は「自ら考え自ら動くことができる職員を目指した働き方」、そして2つ目は「多彩なキャリアパスを選ぶことができる働き方」の実現を目指し、昨年度に働き方改革推進計画の案を取りまとめました。今年度は法人全体での推進体制を立ち上げまして、具体化に向けた取組を進めているところでございます。

さらに、持ち運び可能な事務用端末や、学外からもファイル共有を可能とするツールを活用することによりまして、テレワークやオンライン会議の環境を整えました。

なお、昨年の業務実績評価においてご指摘いただきました大学院入試問題漏えい等の問題、また、情報セキュリティの問題につきましては、コンプライアンス意識の徹底やeラーニングの常勤教職員全員受講等によりまして、再発防止の取組を進めてまいりました。

第三期中期計画期間も残り2年弱となりました。中期計画に掲げた目標の達成を目指しながら、コロナ禍を契機として顕在化した新たな課題にも、臨機応変に対応する重要性をひしひしと感じております。

本日は評価委員の皆様から忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、法人の業務運営を一層改善していく糧とさせていただきたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○大野分科会長 小山事務局長、どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングに移ります。令和2年度及び第三期中期目標の見込みの実績評価につきまして、委員の方々からご質問をしていただきまして進めたいと思います。

終了が14時35分、約40分ほどを考えておりますので、回答のほうも、すみませんが、簡潔にお願いできればと思います。

それでは、各委員からご質問をお願いします。

では、最上委員、どうぞ。

○最上委員 最上です。

ちょっと面倒なことを聞くことになるかもしれませんが、例えば中期計画番号4-10、4-11などがありますが、そこに書かれている業務実績が、実はそれぞれの、例えば産技院大だったり産技高専だったりのところの文章が、そのままそこに掲載されているんですね。だけれども、何か自己評価はSになっている。このSというのは誰につけたSなのかというのをちょっとお聞きしたいんですが。そういう意味でちょっと面倒な質問になって申し訳ないですが。

○田中経営企画室長 経営企画室長の田中と申します。本日はよろしくをお願いします。

ご質問ありがとうございます。今の先生のお話、産技大、また産技高専のそれぞれのこの項目については、再掲という形で純粋に写しているということで、そちらのほうを同じ評価にしております。

以上です。

○最上委員 そうしたらこの場合に自己評価のSというのは、それぞれの組織に対する評価であって、自分たちの評価ではないという意味ですか。

○田中経営企画室長 学校がつけたものですので、こちらは法人単体のこの事務局ではなくて、それぞれの学校の評価ということでございます。

○最上委員 ちょっと何となく腑に落ちないのは、法人の組織として中期目標、年度計画なりそれなりに立てているわけですが、そうしたら、それは各組織がやったことを統括した側の意見が入ってしかるべきではないのかなと思ったんですが、いかがでしょうか。

○田中経営企画室長 ご質問ありがとうございます。

今の4-10、4-11、こちらについては、研究組織の見直し等をやりまして、それぞれの学校の取組はありますけれども、全体として大学・高専の連携という形のこの4-12で、こちらのほうで法人として評価しているという、そういう考え方でございます。

○最上委員 なるほど。そういうつくりになっているということなんですね。分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 そうすると、最上先生からご指摘いただいたように、この評価自体は何なんだという、何を評価しているんだろうということ、ちょっと分からなくなってしまうという。もっと言ってしまうと、ここで書いている中期計画は一体何なんだろう、法人のままなのか、もしも各校のものであれば各校でやれば十分なわけだから、それはつくり方自身ですよ。

今回、評価の中身というよりは、こういうものづくり方のスキームがちょっとおかしいのかもしれないという問題提起になるんじゃないかと思っておりますので、これはちょっと引き取らせていただいて、事務局、あるいは関係各所と検討していただくというなことで、最上先生、いかがでしょうか。

○最上委員 分かりました。よろしく申し上げます。

○大野分科会長 よろしく申し上げます。

ほかにはいかがでしょうか。

○小山事務局長 申し訳ございません、今のお話なんですけれども、ちょっと補足というか、補足になるか分からないんですが、先ほど最上委員からご質問いただきました4-10、4-11の再掲の部分なんですけれども、ここにつきましては、もちろん各学校の取組ではあるんですけれども、当然のことながら、法人として一緒になって各学校を支援しつつ実現したという意味での再掲でございまして、そういう意味では、評価としては、もちろん各学校がつけた評価というのが表に出る、それは成果ということですので、同じ形になるというふうには思っているんですが、内容的に法人事務局としても深く関わっているという意味で、こちらに再掲されているというふうに理解しております。

以上でございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。ただ、そういう意味合いであれば、やはり現場として実績がこうでありましたというのが、各校から上がってきて、それに対して法人としては何をやったのかというような、その辺りの書き方であるのではないか、先ほど最上先生がおっしゃったことの繰り返しになりますけれども、同じ内容をそのまま再掲するというのは、ちょっとなじまないような印象を私は受けましたが、いかがでしょうか。

○小山事務局長 小山でございます。

ご趣旨としてはよく分かりました。ありがとうございます。

○田中経営企画室長 すみません、田中です。色々ご指摘ありがとうございます。

おっしゃるとおり、こちらのほう、成果としては高専、あるいは産技大のものになるんですけども、予算でありますとか人員でありますとか、そちらのほうについては、あるいは全体的な調整でありますとか、そういうものについては、法人のこちらの事務局も含めた形での検討ということで、どうしてもちょっと切り分けられない部分があるということで、こちらを再掲させていただいております。

おっしゃるとおり、全く同じ文章が載っているということで、その辺りについての工夫ということで、今後ちょっと書きぶりも含めて検討していきたいというふうに思います。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、この件はこれぐらいにさせていただきます、ほかに各委員からご質問等ございましたらお願いします。

村瀬先生、お願いします。

○村瀬委員 村瀬です。事前の質問のところでは幾つかお答えいただいているんですけども、その中で法人事務局の方々に伺いたかったことが幾つかございます。

まず1点目で、事前質問の68番、業務の効率化について定量的な数値が出ていたら教えていただきたいということを書いたんですけども、ご回答いただいた中には、例えば会議の削減とか、ペーパーレスというお言葉はあるんですけども、定量的にはつかんでいらっしゃらないということでしょうか。

2点目が、70番の質問で、コロナ基金の活用により学生さん800人に緊急支援金を給付、約3,000万円集まったことはすばらしいことだと思いますけれども、給付基準でアルバイト収入が50%以上減少した学生さんが対象というのは、これは何か客観的な、たとえばサラリーマン

でいうと源泉徴収票とかそういったものですが、どういう形でエビデンスの提示を求められたのでしょうか。

3点目が、75番目の、広報の専任者は配置されているんでしょうかという質問です。回答では部署のお話しか書かれていないんですけれども、私の質問は広報専任のスタッフがフルに活動されていらっしゃるかどうかという趣旨でございます。その点についてお答えいただきたいと思います。

4点目が、78番の質問で、研究活動において大学院生がファーストオーサーで論文を書くことがあると思うんですけれども、論文執筆にあたって学生さんへの研究コンプライアンス教育、よく世間で言われるようなコピペをやったりとか、そういった不正行為を防ぐための教育はようになっておられるのか、伺いたいと思います。大学院生は文科省のガイドライン上は悉皆とされていないと書いてありますけれども、かなり多くの大学では、大学院生の教育についても大学から発表する論文ですので、そういった不祥事につながらぬよう、取り組んでおられると聞いています。これについては、今後の取組として具体的にどんなことをされているかをお尋ねしたいと思います。

最後に5点目、82番のリスクマネジメントに関する質問です。先ほども話題となりましたが、法人、各機関がこういう取組をやっているというだけでなく、共通的・横断的な取組、例えば感染者が発生した場合の対応マニュアルを、全ての組織で統一して作成されているのでしょうか。震災対策のマニュアルを例に挙げれば、早稲田大学さんではすばらしい全学統一の防災マニュアルをお持ちです。ああいった学部や学科を超えたマニュアルに対し、本学ではたとえば新型コロナウイルス対策のところに関する取組みが各機関単位で行われているように書かれております。法人全体としての動きが何かありましたら、教えていただきたいと思います。

以上です。

○八重樫総務部長 総務部長の八重樫でございます。ご質問、ありがとうございます。

まず、1点目の業務効率化の部分でございます。定量化された目標・実績等というお話でしたが、例えば法人全体という形で定量化したものというのは、なかなか取れていないんですけれども、例えばペーパーレスにつきましては、この法人本部部門では、昨年度はおととしから比べて4割減というような数字が出ておりまして、法人全体としてはなかなか把握できていないものですが、そういう形でペーパーレスにつきましても着実に進めているところでございます。

会議の削減等につきましては、会議の数、時間の削減というよりは、オンラインの会議を

原則としたことによりまして、各学校あるいは学校内での各キャンパスに分散している出席者が、移動時間が大幅に削減されたというような効果が出ているというふうに認識をしているところでございます。

続きまして、2点目の、コロナ基金を活用した学生への緊急支援金の給付についてでございます。収入が50%以上減少された学生さんを給付の対象といたしましたが、基本的にはこれは影響前後の収入について、何らかの確認をできるものをいただいて、それを確認して対象としたという形でございます。一律に給与明細とかということだけではないんですけれども、何らかの形で減ってしまったという状況は確認をしたところでございます。

続きまして、3点目の、広報の専任者の件でございます。こちらにつきましては後ほど、経営企画室のほうからお願いいたします。

次に、4点目の、研究コンプライアンス研修の受講率の点でございます。先生の皆様のご指摘のとおり、100%ではないという状況でございます。

この研究コンプライアンス研修につきまして、2つの側面があるというふうに思っております。1つは研究倫理の問題でございます。これは先生がお話になったように、色々な研究倫理の部分につきましては、きちんとやっていかなければいけない部分があるんですが、こちらで事前に回答に代えさせていただいた部分につきましては、研究費の不正防止に関する部分というのがメインになっておりまして、ここの部分は大学院生が直接研究費を使った契約とか、そういったことをするということがあまりないということもあって、不正使用の部分に関する研修が、現在70%という形にはなっております。

ただ、これもできる限り大学院生への声かけ、周知徹底を図って、100%に引き上げていく努力をしておりますので、この努力につきましては今後も続けていきたいというふうに考えてございます。

最後に5点目の、コロナ対応のマニュアルについてでございますが、こちらにつきましては、法人全体でコロナ対応のマニュアルを策定して、それに従って各学校が対応を図るという形になっておりまして、このマニュアルも一回つくって終わりということではなく、随時状況に応じて改変を行っているところでございます。

3点目の広報の部分につきまして、引き続き経営企画室のほうから回答いたします。そのほかは以上でございます。

○田中経営企画室長 経営企画室長の田中でございます。ご質問ありがとうございます。

先ほどの2点目の、緊急支援金の話ですけれども、実際に収入の確認として、振込口座の

通帳ですとか、あるいはアルバイト収入の減少を示すような文書等々、これらを添付していただいた上で申請していただいております。申請不備については、結果的にはございませんでした。

それから3点目の、75番、法人の事務局の広報責任者を配置されているのかということで、こちらは経営企画室に配置をされております。同室の企画財務課に広報・特命係という形で係を置いて、プレス対応、また連絡調整のほか、法人全般の広報、また東京都と連携したような広報についても、窓口、あるいは所管としてやっております。

それから、一番最後、5点目のお話ですけれども、新型コロナウイルス感染症対策下でのユニークな取組ということで、先ほど総務部長のほうからマニュアルの話もありました。このほか、事前質問への回答のほうには記載をしていないんですけれども、1つ、当方の取組として、やはり新型コロナに伴う様々な事業に対する支出、こちらの支出増加への対応というのがございました。今申し上げたようなオンライン授業の還元ですとか、あるいは緊急支援金の支給、様々な物品の購入、テレワークの推進等々、こちらのほうで昨年の7月の時点で2億円程度の財源捻出が必要な状況がございました。

こちらについては、東京都のほうからも予算を頂く、あるいは当室の予備費の活用、そして目的積立金の活用、また、教育研究に支障が出ない範囲での教育費あるいは研究費、こちらのほうの予算残額の確保の各部局への要請等々の取組をしまして、必要な予算額を捻出したという取組がございました。

以上でございます。

○村瀬委員 丁寧にご説明いただき、ありがとうございました。職員の方々は皆さんすごくしっかり取り組んでいただいていると感じます。例えば研究コンプライアンス研修では合格ラインを設けてテストをやっておられるとか、そういう取組があります。職員の方々の取り組んだ成果の「見える」化やモチベーションが高まるような取組をぜひお願いしたいと思います。

今、伺った中でいうと、テレワークによって移動時間が削減され効率化になったとのことですが、世間ではリモート会議の回数や時間が増えたという、そういうレポートもあります。むしろ移動時間がなくなった分だけ会議がびっしり入っているということにならないように、ぜひ定量化の目標をつくっていただきたいと思います。

コロナ基金の活用については、不正受給のニュースも相次いでいますので、適正に運営していただきたいということでもあります。研究費の不正についても、身近な学生さんが最初に気づく機会が多いと思いますので「気づく」「通報する」「受け止める」機会を増やしていただ

ければ幸いです。健康診断の受診率ですが、もともと92%ということ自体、実は100%に届いていないということで、目標は100%としていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、杉谷先生、お願いします。

○杉谷委員 ありがとうございます。お尋ねするのが適切ではないかもしれませんが、コロナ基金のことなんですけれども、3,000万円という金額は、どのように評価したらいいのかということが難しいところで、これに対する評価と、給付の範囲が800人ということで、その金額も含めてどのように評価されているのか、もし他大学の情報などもあれば教えていただきたいなと思います。よろしく願いいたします。

○大野分科会長 お願いします。

○田中経営企画室長 経営企画室長の田中です。ご質問ありがとうございます。

緊急支援金の5万円というところで、その比較という話なんですけれども、こちらについては、昨年の2020年5月現在で全国の各大学のうち、同じような給付金の事業を各大学とも取り組みましたけれども、全学生への一律給付が60校、そして条件付の給付が、これは所得制限、あるいは当法人と同じような形での収入源のものなんですけれども、これが30校あったと確認をしております。金額は3万円から、多いもので30万円までということで様々ですけれども、やはり詳細を見ますと、3万円なり5万円、それから10万円という形で、こちらの額が一番多いかなというところで考えております。

ただ、目的は様々でして、やはりオンライン授業のためのそういう物品の購入を記載しているところもあれば、生計費の一部という形で支給しているところもあるという状況でございます。ですので、都立大の支給の金額としては、おおむね平均的なところなのかなというふうに思います。

あと、寄附金、こちらは3,000万円弱が集まったというところなんですけれども、やはりほかの大学の事例を確認をしますと、やはりかなり個人の寄附金の額は、東京大学のこれは2018年の数字ですけれども、5億7,000万円を筆頭に、北海道大学2億5,000万、あるいは名古屋大2億円という形で、非常に金額的には大きい部分がございました。この時点での都立大の個人寄附金額は500万ぐらいということで、非常にこちらのほうについては、分科会の委員の先生方からも色々ご指摘をいただいたところでございます。

今回、コロナに対する学生支援ということで、目的を明確にしまして、同窓会をはじめとして、各団体あるいは学生さんをつながりのある方々に呼びかけをしたというところでこれだけのものが集まったということですが、まだまだおっしゃるとおり、金額的には頑張らなければいけないというふうに思っております。

以上でございます。

○杉谷委員 ありがとうございます。他大学とは規模の違い等もありますので、一概に簡単に比較できるものではないと思いますけれども、よく分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、高橋先生、お願いします。

○高橋委員 高橋です。

私から2点なんですけれども、まず1点は、以前は、名前が変わる前は、ブランディングだと。そして名前を変えることだというような議論が盛んにされていて、そして、めでたくといますか、首都大学東京から東京都立大学に変わってよかったと思うんですけれども、以前の議論でいえば、それはただ名前が変わればいいという話ではなくて、ブランド力を上げるとか、それを機にユニバーシティーアイデンティティーは何なんだろうとか、そういったことをしっかりと捉え直していこうみたいな議論があったんじゃないかなと思うんですけれども、その後、名前が変わって、その後の取組はどうなっているのかな、この辺に関しては名前が変わればそれでよかったのかなというところで、その後の取組についてお聞かせいただきたいというのが1点です。

それからもう一点なんですけれども、先ほどコロナの対応する予算を確保して、予備費の流用、科目間の流用など、そういった形で追加の費用がかかったというお話があって、それはその予算会計なので大事だと思うんですけれども、一方で、一般の私立大学等は、確かに追加の費用はかかっているんですけれども、一方で活動量がすごく減ったので、旅費交通費だとか水道光熱費だとか、そういった活動量に比例するような経費がかなり減って、トータルでは経費が減ったということで、収入があまり変わらないので、結果的に好決算だというような大学さんが多いんじゃないかなと思っているんですけれども、その辺について東京都公立大学法人のほうではどうなのかなという辺りを教えていただきたいと思います。

以上です。

○大野分科会長 それでは、回答をお願いいたします。

○田中経営企画室長 経営企画室の田中でございます。ご質問ありがとうございます。

まず、法人・大学の名称変更、こちらの名称変更をした後のその後の取組ということで、お話を伺っております。令和元年度には、名称変更を目指して様々な形で広報をいたしております。そして昨年4月に名称を変更し、その後の取組ということで、まずこちらについては、法人のほうで2つ調査・分析をしまして、状況を把握しております。

1つ目が名称の認知、あるいは大学・高専のブランドイメージの把握のための効果検証、これは委託業者のほうに実施していただいたんですけれども、4月の頭に、一般の都内の在住者1,800人、そして一般企業の人事担当者200人に話を聞いております。

この中身については、簡潔に申し上げますと、認知度については都立大が7割ということで、産技大・高専、こちらは1割の認知度であった。人事担当者の認知度については、こちらについてはやや高く、都立大は同じ7割ですけれども、産技大・高専はそれぞれ3割、2割ということで、ある程度認知しているということです。

名称変更、名称自体の広報効果については、こちら、名称変更の認知度、名称を変更したよという認知度についても、それぞれ都立大8割、産技大7割という結果が出ていますので、その広報自体は一定の効果があったのかなというふうに考えております。

ただ、こちらのほうで見た課題がありまして、都民のやはり各学校に対する認知度というのは、特に中身の部分がやっぱり不十分だということで、明確な各学校に対するイメージがやはりないということがございます。特に産技大と高専については、認知度向上自体も急務でございます。都立大は、やはり若年層へのアプローチがやや不足しているという中身も出ております。これを踏まえて、各大学・高専のそれぞれの特色について、PRを強化する必要があるというような結果が出ております。

それと、各ターゲットへの効果的な広報展開の検討を、その次の段階として行っております。こちらにもまた委託の形で調査の検討をしております。認知度向上に向けて、今後の広報展開に関する調査ということで、これもやはり2,000人弱の方にお話を聞きながら、取りまとめております。様々な提案がございますけれども、やはり大学の特長、強み等を認識されていないということで、知ってはいるけれども中身が分からないという、そういう状態に対する展開をどうするかということで、例えば都立大であれば、独自性、面白みのある学術的な研究を学生目線で訴求する内容にするとか、あるいは特徴的な研究分野を象徴化させて、都立大なら何々というようなイメージで浸透させたりするというような、そういう工夫が求められるよというお話がありました。

また、産技大・高専については、広く浅くではなくて、やはりターゲットを絞って、コア

になるような対象に対してのピンポイントの広報戦略が有効であるというような話がありました。この中身を踏まえて、現在こちらに対して新たな仕掛け、広報展開、媒体も含めて検討しているということでございます。

ただ、1点だけ、令和2年度に実施したSNSの広報についてご紹介しますと、YouTubeのTrueViewインストリーム広告という、YouTubeのそれぞれの動画の前に短い広告が入っていると思うんですけども、当法人の動画で、1週間の期間ですけれども配信をしてみました。その結果、都立大・産技大・高専それぞれ15万回から19万回ぐらいの再生があったということで、これは視聴率は業界平均を上回っているということで、かなりその意味でいうと、ある意味ウェブサイトへの誘導というのもできたのかなというふうに思っております。

こちらのSNSも含めて、トータルでどういう形で展開ができるかということは、各大学・高専も含めた形でまた議論しておりますし、今後とも大いに検討していきたいなというふうに思っております。

それから、もう一つ、決算のお話ですけれども、先生がご指摘のとおりでございます。こちらについては、かかった費用ももちろん支出もございましたけれども、反面、旅費ですとか光熱水費等々の管理費、こちらの一部項目の大幅減少というのもございます。また、コロナの感染症の拡大によって縮小あるいはできなかった事業、これは例えば国際化の関係の事業ですとか、そういうものもございまして、こちらについては、令和2年度については本法人全体では剰余金が発生するという、そういう状況になっております。

ただ、もちろん先ほど申し上げたとおり、年度途中、期首から色々な形で縮減努力をしております。決算の状況を現在取りまとめておりまして、また決算をご説明する機会があるようなので、そちらのほうでまた細かくお話をしたいと思います。

以上です。

○高橋委員 ありがとうございます。1つ目のほうですけれども、非常にいい教育、研究をしているわけですから、ぜひブランド力を高める、認知度を高めるという努力を継続していただきたいなと思います。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

そのほかにはご質問等いかがでしょうか。

それでは、鈴木先生、お願いします。

○鈴木委員 ありがとうございます。鈴木でございます。

2 大学 1 高専の連携についてでございます。連携組織をつくって検討されて、色々な提案もされていらっしゃるというのを拝見しまして、今年度、例えばどの辺りを重点的に取り組んでいかれるかといったことですか、また今後、例えばワーキンググループをつくったりして検討されてきたということですが、やはり実務でご担当されていた皆様も参加されてつくっていくということも、魅力的なところかなと思うんですが、今後の取組のご予定なども伺いできますと幸いです。

○大野分科会長 それでは、回答をお願いいたします。

○萩原連携担当部長 連携担当部長をしております萩原でございます。

新たな取組、新たな連携の在り方の具体的な部分なんですけれども、1つはリソースの有効活用、2つ目は連携効果の高いもの、それから3つ目は、効率的な実施体制の構築の3つの視点を踏まえたモデル事業等を企画・運営するものとして整備しております。

また、具体的な取組案といたしまして、連携効果の高いと考えられます教員情報の総合共有、それと交流機会の創出、2つ目に、機器の共同利用について短期・中長期の取組を定めまして、各校と課題を共有しながら企画・調整を行ってまいります。法人全体での連携体制といたしましては、大学・高専連携会議を中心といたしまして各校教員職員との意見交換や、学長・校長への報告の場を継続して設けまして、2大学1高専の連携を促進してまいります。

以上です。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいですか。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。田宮先生から何かございますか。

○田宮委員 すみません、田宮です。初めてで色々分からないことがありましたが、やはり最初のご発言の点、私も疑問に思っていましたので、法人を全部横串に刺して管理されているところにフォーカスを当てて、その構造がより明確になるようなプレゼンといたしますか、まとめ方は意識していただければ、と今回評価して思いました。

以上です。ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

そのほかにも何かございますでしょうか。

それでは、大体時間になりましたので、そろそろ法人事務局に対するヒアリングを終了させていただきたいと思っております。法人事務局の皆様におかれましては、大変お忙しいところ、本日のヒアリングにご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、ここで5分ほど休憩を取りまして、14時40分から、東京都立大学のヒアリングのに移りたいと思います。

それでは、休憩に入ります。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績に関するヒアリング（東京都立大学）

○大野分科会長 それでは、14時40分になりましたので再開したいと思います。

ここからは東京都立大学のヒアリングを行いたいと思います。東京都立大学の出席者は出席者一覧のとおりです。

まず初めに、大橋学長からご挨拶をいただきまして、その後ヒアリングに移りたいと思います。

それでは、大橋学長、よろしく願いいたします。

○大橋学長 4月から学長を担当しております大橋と申します。

本日は業務実績評価のためにお時間いただきありがとうございます。

本日、分科会の委員の皆様からご意見をいただけることは、大学の運営を行っていく上で大変有益なことだと感じています。中期計画達成に向けて幅広い観点からご意見いただければと思っております。

それでは、昨年度、令和2年度の実績を中心に、かいつまんでご報告させていただきます。

まず、教育ですけれども、もちろん、コロナ禍のために、特に前期はほとんど完全にオンライン形式の授業となりました。そのツールになるeラーニングシステム、kibacoと呼んでいきますけれども、そのサーバーを強化したり、システム改善したりしました。

結果として、もちろん、オンラインの限界はあるんですけど、学生の声としても、例えば、大教室に比べてむしろ分かりやすいとか、あるいは、チャットで質問しやすいとか、そういう肯定的な意見も出て、オンライン教育のプラス面もある程度出せたかなと思います。

それから、大学に来られない学生たちのために郵送による図書の貸出しや複写のサービスも実施しました。

このほか、大学院は分野横断プログラム2つ、超伝導と生体理工が走っていて、3つ目、超高齢社会という新しいプログラムの開講準備を行いました。これは、今年の10月にスタートします。それから、データサイエンス・AIに関する新しい副専攻プログラム、これは学部生対象のものですけれども、その検討を進めました。

そういうようなことで、教育の質を高める取組も色々と進めたということです。

研究については、1つは、研究成果の発信、EurekAlert!という一種の研究ニュースのようなサイトです、これはアメリカのサイトですけれども、アルツハイマー病の原因に関する論文、そのニュースが年間、世界で閲覧10位以内にランクインするという快挙を遂げました。

それから、文科省の科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業、大学院博士後期課程の学生を援助するプログラムに採択されました。もちろん、ほかにも色々な公募にも採択されており、それぞれが研究の推進にも力になると考えています。

科研費のほうは、新規採択率は30%以上なんですけれども、基盤Sや基盤Aといった大型種目の採択がゼロだったのですが。ついこの間、特別推進研究が1件採択されて、それは素晴らしい成果なんですけれども、基盤Sや基盤Aも通していきたいということで、これから力を入れていきます。

それから、東京都と連携してローカル5Gのネットワークが南大沢と日野キャンパスに整備され、春から研究がスタートしています。

社会貢献のほうは、障害者スポーツの普及ということで、パラアスリートへのインタビュー動画を配信したり、スポーツボランティアプログラムでオンラインスポーツを開発したり、色々と一般向けの取組を拡大しました。

それから、プレミアム・カレッジですね。50歳以上向け、これは本科という1年目の修了者を対象にした2年目の専攻科が2020年度に開講されて、さらに今年の4月からは3年目、研究生コースという、2年目専攻科を終わった人を対象にしたコースもつくられ、どんどん広がっていく、そういう形になっています。

ほかにも、もちろん、東京都をはじめとして色々な連携にも取り組んできているということです。

グローバル化については、新型コロナの影響で学生の海外派遣は中止になりましたけれども、オンラインを活用した海外の大学と研究交流など、可能な範囲で実施するというので、工夫を凝らして取り組んできました。

それから、キャンパスグランドデザインという、これは西村先生が中心にまとまって、日野キャンパスの新棟の設計も固まって、今年の9月には着工できるという予定です。これにより、日野キャンパスが、研究あるいは産学連携の拠点になっていくと思っています。

このほか、学生支援について、新型コロナの影響で色々と大学としても対応を求められてきたところです。特にアルバイトの収入が減ったり、あるいは、家計が急変した、そうした生

活が困窮している学生に対して、都立大独自の緊急経済支援金、約4,000万円を給付しました。

今年度、新型コロナがもし収まっていけば健康と安全に、もちろん、それを優先しながら課外活動をぜひ活性化させたいと考えています。

今回、実績評価に関して色々ご意見をいただいて、それを大学運営に生かしていきたいと思っていますので、ぜひ、ご協力をよろしくお願いします。

私からは以上です。

○大野分科会長 大橋学長、どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングに移ります。

令和2年度及び第三期中期目標期間の見込の業務実績評価に関して、委員の方々からご質問をしていただければと思います。終了予定時刻は15時40分を考えております。約55分ぐらいになりますが、短い時間ですので、回答のほうも簡潔にお願いできればと思っています。

それでは、委員の方々からどうぞご質問をお願いいたします。

最上先生、お願いいたします。

○最上委員 最上です。

プレミアム・カレッジに関して、ますます進化していくようで非常に素晴らしいことだなと思っています。

幾つかお伺いしたいことがあるんですが、プレミアム・カレッジはすごく向学心がある方が入ってこられて、次々とその方たちに見合うようなコースを開発なされているわけですが、その方々は、修了した後にどのようなキャリアというか、進路というか、自分のそれまで学んだものをどのように役立てる、そういうようなビジョンを持っていらっしゃるというか、そういうことに関しての何か調査といいますか、そういうようなことはお調べになったことはあるのでしょうか。

というのは、私も放送大学でそういうような学びをしたいという、ある意味、シニアの層を話しているんですが、何か自分を鍛えることだけが目標であってそれ以上のこと考えていらっしゃるような場合もあり、すごくもったいないなと思ひまして、せっかく学びの機会があつて、しかもこれから高齢者社会でそういう人たちの能力もどんどん活かされていかなければならないと思うのですが、そういう意味で、一般的にシニアの学びたい層をこれからその人たちの学んだ成果をどのように発揮させていくのかという、そういう都立大なりのビジョンもあるのかと思います。その辺りも併せてお話いただければと思います。

○大橋学長 ありがとうございます。プレミアム・カレッジは、私も昨年度教えたり、入学願

書に一応将来のことも書いてもらって、そういうことも参考にしながら入学者を決めているんですけども、実際のもう少し詳しい状況についてカレッジ長の西村先生から簡単にお願いします。

○西村学長特任補佐 西村でございます。

ただいまのご質問ですが、まず、修了後のキャリアについてですが、毎年アンケートをしております。共通項目として修了者のキャリアについては年度を追って調べております。

今、お話にありましたように、キャリアには幾つかの考え方がありまして、身近な論文を鍛えるというか、学んだ後はそれでよしという人もいらっしゃいますが、多くの方、やはり、地域にですね、自分のお住みになっている地域の何か、ボランティアというとちょっと大げさですけども、地域活動に貢献するというのが、比率として結構高いです。

そのほかに、もう少し、NPOのようなものに携わるというご意見もございます。

それで、今、研究生コースが今年から始まっています。そういう方々は専攻科が終わって研究生コースに入ってきますが、そういう方々は本科で修了した方、もしくは専攻科で修了した方々とのネットワークのハブになってかなり連携が取れたような形で広い活動をしている。

研究生コースの方には、実は、プレミアム・カレッジの授業の支援をしていただいています。それはボランティアという無償ですが、今、オンライン授業が結構ありますから、そのモニタリングですとか、今、カレッジの講義は対面プラスオンラインのハイブリッドで行っております。年配の方々なので学校まで来るのに懸念があるという方もいらっしゃいますのでハイブリッドな形を使っていますが、そのハイブリッド型のオンライン授業のほうのモニタリングを授業でしていただく。先生は授業に専念するという形の支援ですね。それをお願いしていて、研究生の非常に多くの方がモニタリングに参加してくれています。

ですから、結果的には、非常に活動的で、無償でも色々社会に貢献するという、そういう姿勢は非常に強く出ています。

それから、まだカレッジが発足してそんなに時間がたっていませんので、その後のキャリアというのはまだ明確にはなっていませんが、アンケート調査とその後の、修了した後のプロセスについては継続して調査していきたいというふうに考えております。

以上です。

○最上委員 ありがとうございます。

すばらしい取組なので、ぜひ、今後も次々と発展させていくことをお願いします。

最後に1つなんですけれども、ネーミングについてなんですけど、研究生コースというのが、

最初伺ったときは、ちょっと、今だと本科があって、専攻科があって、その上なんですけれども、ただ単に研究生コースって聞いてしまうと、何だか普通の大学の研究生、聴講生というレベルのものに感じてしまって、あまり専門性がむしろないように響いてしまったんですね、最初は。その辺りは、ひょっとしてもう少し良いネーミングがあるのかなと思いましたが、いかがでしょうか。

○西村学長特任補佐　こちらについては、一時期研究科という言葉も考えたんですが、実は、研究科は大学院設置基準で明確に位置づけられておりまして、この言葉は使えないんですね。

それと、本科と専攻科は履修証明プログラムになっています。これは文科省の基準にありますが、現在の研究生コースは履修証明プログラムにしておりません。これは、履修証明プログラムはもともと時間履修なんです。トータル時間、何時間でコースが修了するという形、プログラムが修了するという形で、その時間というのが大体1年未満で十分こなせる時間の設定になっています。そうすると、本科で1年未満で取れるぐらいの時間数、それから、専攻科でも同じ、さらに3度目もまた履修証明プログラムということは、本来の履修証明プログラムの趣旨に沿わないというふうに判断をしております。

ですから、そういう意味では、履修証明プログラムは本科と専攻科で修了させて、さらに学びたい方は大学院における研究生として専門的なことを学ぶというイメージで、今、研究生コースという名称にして設置いたしました。趣旨はそういうことであります。

以上です。

○最上委員　ありがとうございます。

○大野分科会長　ありがとうございました。

それでは、高橋先生、お願いします。

○高橋委員　高橋です。

大項目の11番の1-57、グローバル化ということで、外国人教員比率5%以上という目標値があり、近年、3%後半から4%、令和3年度は4.4%になりそうだというようなご報告なんですけれども、私は大学での教育そのものについてはよく分からないので、この比率がどうなのかというところは評価できる立場にはないかなとは思いますが、グローバル化ということがテーマになっている中で、今、こういった状況で、比率として、意外と低いんだなと思っています。

文科省がどういう目標値を掲げたり、どういうことを言っているのかも、私、あまり詳しくはありませんが、大学ごとの取組というのがあっていいんじゃないかな、一律にグローバル

化、グローバル化といっても、あるいは、外国人教員の比率といっても、どういう部分でうちの大学は力を入れて、外国の先生もこういう形で招いている、というような特色を持って進めていくというのが大事なのではないかなと思います。例えば、中期計画番号の1-57のところを拝見すると、学長から各部局に対して外国人教員の積極的な採用を働きかけるとともにということで、もちろん、各部局で検討していただくのは大事ですけれども、もう少し、大学としての大きな方針があり、こういう形で教員のグローバル化ということも進めていこうというような発想がないと、ただの数合わせのようになってしまうのではないかなと。大変失礼な言い方かもしれませんが、そのような気がするんですけれども、この辺りはいかがなんでしょうか。

○大橋学長 ありがとうございます。

外国人教員を増やすという、ある種表面的な目標はあるんですけれども、実際のところ、やはり、来られればいいというものではなくて、周りが本当大変で、例えば、事務スタッフとか、その辺りも併せて全部考えていかないと、外国人教員の方1名が日本語を全然しゃべれない場合は、周りの負担も相当かかるので、全体を考えながら国際化していくということは考えていかなければいけないなということは非常に感じています。

国際化担当の綾部副学長からも回答いたします。

○綾部副学長 ご質問、ありがとうございます。

ただいま大橋学長のほうからもありましたように、一律に外国人比率を増やしてKPIの5%を達成すればいいということではないとは思ってますけれども、ただ、一方で一応目標として立てたという事実、それから、ポジティブな面で考えますと、やはり、様々なバックグラウンドや様々な学位を持った方々と本学教員とが色々な形で交流できることのメリットというのは大きいと考えておりますので、まずは業務上、必ずしも日本語に堪能でなくても教育・研究、あるいは、学生指導等に携われるような部局、部署に積極的に外国人教員を受け入れるということ始めてはおります。

また、それと別に、指名人事ですとか、戦略的人事といったような枠で、なるべく外国人を採れるような制度づくりも進めておりますので、今、ようやくその成果が出始めているところで、まだちょっとKPIを達成するには至っておりませんが、遠からずその数値は達成できるものと考えておりますし、また、そこに満足せずに理想的な、日本人教員と外国人教員とのコラボレーションの形というのを模索してまいりたいと考えております。

○高橋委員 ありがとうございます。

KPIはKPIとして定められているんですけども、私は、個人的には無理やりそれを達成するという方向に行くよりは、形式的に行くよりは、やはり、実質的なところでどうあるべきか、そこで大学の個性が出ればよいのではないかなというふうに思っていますので、引き続きのご努力をよろしく願いいたします。

以上です。

○大橋学長 どうもありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、村瀬先生、お願いします。

○村瀬委員 村瀬でございます。

事前の質問を多数送らせていただきましたが、懇切に回答いただき、ありがとうございますしました。

ご回答いただいた中で4点ですね、それから、あと1点ちょっと簡単な質問なんですけれども伺いたいと思います。

まず1点目、質問の12番でお尋ねしたのですが、大学院博士後期課程の学生さんでNISTEPに登録されている方が意外と少ないなというふうに思いました。資料を拝見すると大学院博士後期課程全体で在籍者は3桁いらっしゃるんですけども、登録者がちょっと少ないんじゃないかな、これは何か働きかけはされないんでしょうかということであります。

2点目は、13番の質問にあります、A0入試等の入学された方のその後の活動状況ということで、拝見するとA0入試等で入られた方が卒業時点でGPA等の評価が高い学生さんがいらっしゃるということを、なぜもっとPRされないのかなと感じました。あるいは、大学側で既にそういう認識があり、募集枠拡大などに取組んでおられるのかどうか、そこを伺いたいと思います。

3点目は、16番目の質問で、トップ研究者を招へいするための仕組みということ。この招へい制度、素晴らしいと思います。ただ、実績がなかなか見えてこないんですけども、それはなぜでしょうか。それから、トップ研究者というのは学内にもいらっしゃるんじゃないかと思うんですけども、都立大の中で既に研究者として傑出し、他大学や研究機関に引き抜かれそうな研究者が出た場合、このような素晴らしい待遇を受けられるんだろうかということ質問させていただきたいと思います。

4点目が、質問の22番にありますけれども、新型コロナに関して東京の未来を創造するアイデアということで、これに対する応募が残念ながらゼロだったとのことでした。都立大とい

うのは先ほども高橋先生おっしゃったように、大学の特色がまさに首都の大学ということでありましたけれども、この公募の実績がゼロだったことについて、何か大学としての見解がおありでしょうか。

以上4点に加えて、最後に1点だけ質問なんですけれども、質問の25番で東京都の管理職研修を52名の方々が都の幹部研修計画、主に平成30年度のA合格者管理職ということでした。この選考A合格者というのは、どういう意味でしょうか。

以上、5点です。

○大橋学長 ありがとうございます。

順番に、一番最初がNISTEPの登録者が全体に対して少ないのではないかということについては、伊藤副学長から。

○伊藤副学長 令和3年3月末で81名で、その後、6月まででさらに13名追加されて、現時点で合計94名になっているという状況となっているところですので、頑張っってキャリア支援として働きかけをしているところという段階であります。

○大橋学長 増える途中にあるということで、ご理解をいただければと思います。

○村瀬委員 NISTEPに登録してもあまり役に立たないというふうに学生さんが思っておられるとか、そういうことはないんですか。

○伊藤副学長 分野によって、やはりどの程度活用するかというのがあるとは思うんですけれども、昨年から比べて、この3か月で13名ということで、大学で実際に、現地のキャリア支援課で働きかけができるとか、活用が割と増えている状況にあるのだと理解しております。

○村瀬委員 ありがとうございます。

○大橋学長 山下副学長から。

○山下副学長 NISTEPですけれども、今、分野によるというのがありましたけれども、そもそも、これは、あまり関係ない、要するに、学位を取った後に就職、これを使っても就職しにくいところがあるというのと、それから、これを使わなくてももう研究分野によっては行き先がかなり確保されているような分野もあります。

それから、もう一つは、どうしても学生がアカデミック志向の学生、まだまだ多くて、ドクターの1年、2年の段階でアカデミックではなく、企業や研究所に行こうという学生はまだ少ない。あるいは、今、目の前の博士論文に一生懸命になって周りが見えていないというところもありますので、その点につきましては今後指導教授の教育によって変えていっている途中なのではないかというふうに思います。

以上です。

○村瀬委員 ありがとうございます。

おそらく指導教員の先生ご自身が使ってみて、これはいいと思っておられないとなかなか登録の動機につながらないと思うのです。私、実は、文科省でNISTEPとか、こういった大学院の博士課程の学生さんの登録システムの評価委員に企業側から加えていただいたことがあったのですが、やはり、正直なところ学生さんにとって登録するメリットが見えにくいのがネックになっているのではないかと感じました。

とりわけ大学、研究機関の研究職をめざす学生さんにとって、このNISTEPに登録するとすごくメリットがあると実感できない面があるのではないかとも思いました。先ほど、分野によって登録状況が偏るというふうにおっしゃったのもそういうところがあるのではないかなと感じました。問題意識は私の考えているところと合っていますので、ぜひ、より良いものにするためにNISTEPへ色々注文もつけていただければと思います。ありがとうございます。

○大橋学長 それでは、2番目、A0入試等で優秀な学生が入っているのにPRしないのかという件は、入試担当の玉野副学長からお願いします。

○玉野副学長 入試と教育の担当をしております副学長の玉野です。

当然、A0で、推薦入試と昔言いましたけれども、入った学生のほうが入った後の成績がいいというのはかなり前からよく知られていたということで、そういう背景もあってか、今年度から文科省のほうで入試改革の一環としてこのA0入試の枠を広げるようにというようなことが言われておりました。本学はこれに対応する形でA0入試を拡張してきたというところがあります。

それと、本学の場合、とりわけこのA0入試については、様々な工夫をしています。ゼミナール型を導入したりとか、様々な工夫をしておりますので、確かにもう少しPRしたほうがいいのかなというような気はしますけれども、色々な形での努力はしておりますので、今後、それを少し色々な広報なりに取り組んでもらって、今でもそこそこ集まっているんですけども、そういう形でやっていきたいというふうに考えております。ありがとうございました。

○村瀬委員 せっかく志のある学生さんが集まってきても、同じチャンネルでしか入らないとなうと同じような学生さんばかりになってしまいますので、そういった意味でもなるべくダイバーシティを目指していただきたいですね。おっしゃるようになるべく広くPRをしていただくことじゃないかなと思います。ありがとうございます。

○大橋学長 ありがとうございます。

それでは、3番目、トップ研究者、これはまだこれからなので、実績はまだこれからと思いますけれども、内部のトップクラス研究者の処遇などを含めて、研究担当の堀田副学長からお願いします。

○堀田副学長 研究担当の堀田です。ご質問、どうもありがとうございます。

今、大橋学長からもありましたとおり、研究者招への仕組みはこれからということですので、今、まさに招へいを進めているところで、実績等はこれからということになります。

それと、都立大内部の教員はどうか、というようなご質問だったと思いますけれども、こちらについては、特別先導教授というような仕組みが既にごさいますして、研究費等についてはここまで大きな支援というのはいないんですけれども、毎月の給与の上乗せであるとか、そういったようなことで処遇を高くするというような仕組みを学内では先行して進めております。

そういうようなことで、トップ研究者の招へいは学外からの招へいということにはなっておりません。

以上です。

○村瀬委員 ありがとうございます。

企業も同じなんですけれども、社長よりも高い給料出してでもいいから外から優秀な人を引っ張ってこようというのは感覚としては分かるんですけれども、一方で、組織内部のモチベーションという意味では、足元に優秀な人が眠っているのに、外からきた人が目立ってしまうというリスクも同じように抱えるわけですね。

ですから、今、おっしゃった先導教授みたいな、そういう仕組みってすばらしいと思うのですが、外から逸材をスカウトしてきたけれども、これまで学内でコツコツとすごい成果を上げてきた人には目が向かない、そういうことが起きないようにぜひご配慮いただきたいと思います。学内外を問わず、優れた人材は本来イコールで処遇すべきだと思います。

○大橋学長 ありがとうございます。

それでは、4番目、「新型コロナウイルスを克服し、東京の未来を創るアイデア募集」で申請がゼロだったという件ですね。堀田副学長からお願いします。

○堀田副学長 引き続き、研究担当、堀田のほうからお答えさせていただきます。

この件、確かに申請がゼロだったんですけれども、実は、この公募というのが昨年度の4月に制度を始めるといようなお話でして、もうお気づきだと思いますけれども、新型コロナのことで前期、4月は大学が授業を実施しないという、非常に大変なときでして、それで結局アイデア募集を学内で周知したのが6月に入ってからということになりまして、予定していた

募集期間、十分な周知期間が取れなかったというようなことがあり、準備期間が短かった、そういうようなことが原因で、残念な話、申請に至らなかったのではないかというふうに考えております。

ただ、一方で、新型コロナウイルス感染症に関する共同研究というのは実施しております、令和3年度の大学研究者による事業提案制度では都立大から5件提案があるなど、止まってしまったというようなことではなくて、これに関しては新型コロナの影響をまともに受けて準備期間が短かった、そういうようなことだとは理解しております。

以上です。

○大橋学長 よろしいでしょうか。

○村瀬委員 今日は何度かほかの機関の方からもコロナの影響で周知期間が足らなかったのだというお話が出たのでそのとおりだと思います。学生の間で伝わる早さは公式ルートとは別のルートを使うとすごく早かったりもするのですが。

危機管理の要諦だと思うんですけども、多分、今回のコロナが教えてくれた教訓というのは、都立大にとってみても、こういうルートを使えば早く確実に情報が伝わる、こういうルートだとなかなか浸透しにくい、そういうことを検証されるすごくいいチャンスだったんじゃないかなと思います。今回こういった取組が出てきたときに、どうすれば学生さん、あるいは、教職員の方々に素早く浸透させることができるのかというのが一つテーマではないかと思しますので、それに取り組んでいただければきっと大学の活性化がさらに進むのではないかなというふうに思います。

4点目については以上です。

○大橋学長 ありがとうございます。

それでは、最後、5番目ですね。管理職選考合格者のところで、管理職選考A合格者のことは、西原管理部長、お願いします。

○西原東京都立大学管理部長 東京都の管理職選考についてのお尋ねだったと思います。

質問そのものによりますと、選考合格者総数が52名なのかというのがまさに総数、合格者の総数です。

それから、管理職選考のAとは何かというお尋ねですが、東京都の任用制度といいますか、昇進の制度ですね、管理職になるためには試験を受けるんですが、その試験はAとBとがありまして、Aというのが一番早く受けられるものです。かなり若いうちに係長級、課長級に昇進していくというもので、将来、局長であるとか、そういったところに登用する候補者としての

位置づけ、性格を持ったものであります。

お答え、こんなところでよろしいでしょうか。

○村瀬委員 よく分かりました。ありがとうございました。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、鈴木先生、お願いします。

○鈴木委員 ありがとうございます。鈴木でございます。

事前質問の19番のところなんですけれども、ライフ・ワーク・バランスに関する外部専門相談員の方にどんなご相談があったのかといったところでご回答いただいていた中に、オンライン対応などで劇的に業務が増えているとおっしゃる方がいたという記載をいただいております、TAの方について、オンライン形式の授業の補助をされるような方について予算を配付されるなど色々なご対応をしていらっしゃるんじゃないかなというところもございまして、オンラインになったことでかなり負担が増えているということが、教職員の方、教員、職員の方両方にあるかと思うんですけれども、その課題ですとか、またそれに対して今どんなことを検討していらっしゃるかというところをお伺いしてもよろしいでしょうか。

○大橋学長 こちらについては、ダイバーシティ担当の伊藤副学長から、お願いします。

○伊藤副学長 ダイバーシティ担当としてお答えします。

この専門相談員への質問内容というところなんですけれども、劇的に業務量が増えているというのは、恐らくオンラインになったばかりの、昨年度の最初の時期にかなり今までやっていなかったオンライン授業の配信であるとか、授業制度をつくるなどというところですごく負担感があったのだと思います。

また、「ライフ・ワーク・バランス実現のための支援制度」を利用する方というのは、大抵子育てもしくは介護を担っていらっしゃいますので、自宅にいるときにはそれと兼ねながら授業配信をするというところで、そういったご意見があったのではないかとはいえます。

ですので、劇的な業務量というのがそのままずっと継続している状況にあるということは恐らくないのではないかと、希望的に思っております。

○鈴木委員 恐らく最初の頃に準備されたりとか、そういうことで多分ご苦労されて、そういったところから今落ち着かれて、きっと皆様安定的に色々な授業等を実施していらっしゃるのかなというふうに理解いたしました。ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、杉谷先生、お願いします。

○杉谷委員 ありがとうございます。

私からは、事前質問に書かせていただいたことと重なりますけれども、3点伺わせてください。

最初の2つがグローバル化に関わることなんですけれども、1点目は、大項目の10のところになります。

留学前後のジェネリックスキルの変化に関して、向上と、変わらない、低下しているという人数のバランスを見るとなかなか興味深い結果だなと思っているんですが、特に低下した学生さんに関して、ケア等を一層推進されるということですが、こういった傾向があるのかなど教えていただけたらと思うのが1つ目です。

2点目は、質問にも書かせていただいたところになると思います。学生の海外派遣人数と、それから留学生の受入人数に関する中期計画の目標上の数値ですね。数値にあまりこだわり過ぎてはよろしくないかなという気もするんですが、どちらも開きがありまして、そもそも設定自体が妥当であったのでしょうか。エビデンスベースというような、言われ尽くしたような言葉を使いたくもないですが、どのような項目の下にということ、説明は一応書いてあるんですけれども、やはり、実行可能な計画を立てていくことが重要かと思うので、その辺りについてどういう経緯だったのかということと、どう評価されているのかということ伺いたいと思います。

3点目の質問は、大項目の8に関するものです。オリンピック・パラリンピックの大会成功の機運を醸成するためというふうな活動が書かれていますが、今、色々と問題が生じている中で、これは大会が終了したらこの目標に関することは終わりということになるのか、それとも今後に向けてまた別の視点からこの目標、計画について取り組まれるおつもりがあるのかということ、現在のお答えでは令和2年度までの状況しか書かれていないので教えていただきたいと思います。

以上、3点です。よろしく願いいたします。

○大橋学長 ありがとうございます。

最初の2つは国際化関係ですね。1つ目、留学生のジェネリックスキルが低下した学生のケアの話、2番目が、留学生派遣受入れ数の目標設定に意味があったかどうかという内容ですね。国際化担当の綾部副学長からお願いします。

○綾部副学長 綾部からお答えいたします。

ジェネリックスキルの特定に関しましては、河合塾等で開発しているPROGというソフトを使ってやっているんですけども、まだ2019年度に1回実施したのみですので、仔細のところは経年的に見ていかなければ分からないとは思っております。

ただ、全体的に、母数もそれほど大きくなく二十数名、そのうち14名は平均点が上がっております。ただ、一部低下している部分が見られるのは、特に統率力ですとか実践力、そういったものはおおむね上がっているんですが、自発性の涵養という部分に関しての点数の低下が見られる。それが一部の点数が下がった学生にも反映されているのかというふうに考えております。

本学の学生、優秀ではあるんですけども、若干、やはり、きちんと背中を押してあげないとなかなか自発性が生まれにくい部分というのを私自身も感じておりました、もしかするとそういうところが反映された可能性があると考えておりますけれども、ちょっとまだ途中段階ですので、本当のところ検証はできておりません。

それから、低下している学生については、既に国際センターという部署を通じて学生たちに対するアフターケアであるとか、アフターセミナーみたいなものを行っておりますので、そういうところで無理のない範囲で間接的な指導を入れているところではあります。

○杉谷委員 分かりました。自己評価というのほどまで妥当なのか、という研究上の議論もありますし、むしろ頑張ればやるほど自己評価が下がるという研究成果もありますので、なかなか難しいところかなと思いますけれども、適切に支援をできればよいのではないかなと思います。ありがとうございます。

○綾部副学長 2点目の派遣数等の目標値が妥当であったかということですが、結論から申しますと、私は、この新型コロナによる影響がなければ、完全達成は難しかったかもしれませんが、おおむね9割程度達成できた可能性が高かったとは思っております。

当時、2014年時点で都の長期ビジョンが策定されて、それに基づいて2016年に実行プランというのが策定され、それを基に大学のほうでも横引きしてきて目標を作成しております。その時点で、本学の派遣数が138名でありました。ですから、当時文科省のほうも留学生倍増計画ということをやっていたということ、それから、都のほうの実行計画で10年間に2,500、すなわち1年間250という目標が立てられていたこと、その辺りの数字を勘案して、それから、同規模の、本学9,000人規模の学生を擁する大学ですけども、例えば、横浜国立大ですとか、東工大ですとか、同じような規模の大学における派遣数、留学生比率、そういったものを見て決定したという、それに比べて、やはり、当時は4.4%と非常に少なかったもので、まだまだキ

ャパシティーがあるだろうということで決定したという背景はあります。

あくまで目標値ではありますので若干無理した部分はありますけれども、おおむね順調に推移してきたと考えてはおります。

○杉谷委員 分かりました。

○大橋学長 それから、3番目、オリパラ関係の取組、終了後この目標が残るかどうか。その辺、伊藤先生、お願いします。

○伊藤副学長 ボランティアセンターと、あとダイバーシティの担当ということで回答させていただきます。

まず、オリンピック・パラリンピックという観点では、昨年度の延期がありましたので、大学としてオリパラにボランティアの人数を決めて派遣するということは残念ながら実現できずということになっております。

ただ、本学では荒川キャンパスが頑張ってくださっていることもありまして、障がい者スポーツの発展ということではずっと色々な取組を進めています。

事前質問のほうでもご回答したかと思いますが、昨年度は動画配信のような形でやりましたけれども、それまでもかなり色々な、実技としてのイベント提供はしてはしまして、今後もそれは続けていくことになるかと思えます。

ボランティアについても、スポーツボランティアと地域ボランティアの2点がありまして、昨年はどちらも主に動画配信でやっていた状況で、今年はまた少しずつ新型コロナの状況を見ながら現地で開催できるものをしていくということで進めていく予定です。

○杉谷委員 分かりました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、田宮先生、お願いします。

○田宮委員 田宮です。ありがとうございます。

教員の活動についてなんですけれども、2点ありまして、大項目の1のベスト・ティーチング・アワードに関して、学生のアンケート評価が使われているかという点、ちょっとコメントさせていただいたんですけれども、ベスト・ティーチング・アワードの取組は、教員にとってとても励みになってよいことと思うんですね。ただ、読んでいますとちょっと手挙げの制度であるように資料から読み取れたので、学生のアンケートですとか、ある程度公平なものになっているのかなという疑問が1つあります。

それから、FD関連セミナーがオンライン化で参加者数が過去5年間平均の約4.5倍になった

というのは非常にいいことだと思いますけれども、何か受講した方にフィードバックについて、これは難しいところですが、オンラインだけですと単につなげただけのようなことも起きてしまうので、何か工夫されているのかなということです。

以上2点について、お願いいたします。

○大橋学長 玉野副学長からお願いします。

○玉野副学長 教育担当の玉野でございます。

まず、ベスト・ティーチング・アワードについては最近始めた試みということで、全学的に、以前からかなり評判がいいといえますが、色々工夫をなさっているという授業等がいくつかあったわけですし、それらを担当されている教員に、ある程度手を挙げていただいて顕彰をしようということで始めたわけです。

おっしゃるように、非常に励みになりますし、きちんと教育部分が評価されるという意味で意義があるというふうに考えておりますけれども、いわゆる手を挙げるという形で応募していただいて確認するという形を取っているのは、とりあえず今は、こういう形で行って、定評のある、工夫のある授業についてまず発展させていこうということが狙いとしてあります。

将来的には、学生のアンケート等々も含みながら、もう少し広く取組を進めていけるのかなというふうに考えているところです。

○田宮委員 ありがとうございます、発掘させることも重要だと思いますが、そうなりますと、学生さんの授業アンケートというのは実施はしていらっしゃるんですか。

○玉野副学長 それはしております。

ただ、それをそのまま評価するというわけにはなかなかいかないですので、工夫が必要かなというふうに思っております。

○田宮委員 そうですね、私たちはベストティーチャーみたいなので、学生さんに候補を挙げていただいたりすると、医学部の中なんですけれども、意外と大体、そうかなと思うような、こう言うと失礼ですが、割と学生から実はこの先生、というのが挙がってきたり、発見もあつたりしますのでコメントでも書かせていただきました。学生の評価のすべてがいいとは私も思いませんけれども、参考にされて、将来的にご検討いただければと思います。

○玉野副学長 ありがとうございます。

現時点では、どちらかというと個々の授業の向上のために一律に評価を色々な観点から出してもらっているというのが現状で、その他に学生が推薦するような形は取っていないものですから、それは将来的に考えてみたいというふうに思います。

FD関連セミナーについてですけれども、おっしゃるようにオンラインにしてから非常に参加率が高くなって、これは大変喜ばしいことと思っております。

同時に、この背景には、FD関連セミナー自体が今回のオンラインであるとか、あるいは、オンラインをある程度実施した上での新しい形の対面授業という形で、教員がこれまでのやり方を変えていかなければいけないという状況にあるものですから、関心が高まっているというふうに理解しております。

今のところは、オンラインで配信し、以前のように対面という場を設けられていないものですから、おっしゃるように、今後は、オンラインもいいんですけれども、あまりその成果を含めて対面で情報交換ができるような状況になってくるといいかなというふうに考えておりますので、その辺りをこれから工夫できればいいと思っています。

あと、あまり関係ないかもしれませんが、オンラインにしたことで、特に学生の声を直接聞くということが求められた関係で、オンラインで学生に何人か参加してもらって、この状況について色々意見を言ってもらおうという機会を持ちました。

これは、今まで対面ではやったことがなかったので、そういう意味では学生の直接の声を聞いて、なかなか耳の痛いことが多いんですけれども、その点では非常に成果が上がっているなというふうに評価しております。

以上です。

○田宮委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

では、私、大野からも1点だけお尋ねさせてください。

教学IRについて非常に先端的、積極的に取り組んでおられるということで、評価したいと思っております。データの整備をしたりとか、あるいは、各所からのニーズに応えた形で分析なども行われているというようなことだと思います。

それは大事なことなんですが、やはり、大学のトップが教学IRをどう使うかという、政策的な展開というようなところ、その辺りもかなり重要になってくるんだと思うんですけれども、もう既にそういう政策がきちんと学長の下でつくられて、それをある程度年次的にブレイクダウンして実行していくような、そんなところもご用意されているのかどうか、お聞かせください。

○大橋学長 教学IR分野については、非常に優秀な教員もいますし、経年的に、例えば、入試あるいは教育の成果を統計的にずっと調べていっているのです、例えば、入試の方式とか、先ほ

どAO入試等の話がありましたけれども、そういうことのほか、教育の効果を上げるために生かしていかなければいけないけれども、これからまた色々考えていかなければいけないかと思っています。

山下副学長からもお願いします。

○山下副学長 大野分科会長のおっしゃっていることとマッチしているかどうか分かりませんが、色々な利用の仕方をしておりまして、執行部からもこういう調査をしたい、こういう結果をまとめてほしいという依頼もしておりますし、各部局から何か分析したいことがあって、試験で使うために利用しているということもあります。

各部局というのは学部、研究科、そのほか、入試課などからの依頼、あと、教学IRの教員自体が、例えば、本学の学生がどういう魅力をうちの大学に感じているんだろうかみたいなことを分析したりとか、依頼がかなり多くて大変なんですけれども、その合間を縫って自分たちで問題を見つけて分析をしているということ、今、色々並列的にやっているということなので、大学全体として一つの何か目標があってそれをとことん突き詰めているという感じではないんですけれども、各部局あるいは部署が問題意識を持ってそれぞれ利用しているというのが現在の実情でございます。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

釈迦に説法ですけれども、本当に教学IRは学長の全学的な方策、政策ですね、そういう立案などに相当役立つ、戦略的に利用できるのではないかと思いますので、ぜひともその辺りも工夫されたらいいかなと思いましたが、余計なことを申しました。ありがとうございました。

○大橋学長 ありがとうございます。

○大野分科会長 それでは、大体予定しました時間が来ていますが、最後に何か委員のほうからご質問があればと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、大体時間になりましたので、そろそろヒアリングを終了させていただきたいと思えます。

東京都立大学の皆様におかれましては、本日お忙しいところご出席、ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

それでは、ここで若干休憩取りまして、15時45分から再開し、都立大学及び法人の評価素案審議、それから、全体審議をこの後行いたいと思えます。

それでは15時45分から再開いたします。よろしくお願いいたします。

以上です。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績評価（素案）の検討（項目別評価：東京都立大学及び法人事務局）

○大野分科会長 それでは再開したいと思います。

ここからは、法人及び都立大の項目別評価素案について審議を行います。

最初に、都立大のほうから入っていきたいと思います。先ほどと同じ流れで進めたいと思います。

まず、大項目1、教育内容及び教育の成果等です。年度評価は、2が6名ということになりますので、2にしたいと思っています。

見込評価も2が5名ですので、2にしたいと思っています。

続きまして、大項目2、教育の実施体制等、教育改革を推進する取組の強化です。年度評価について、少し評定が割れておりますが、2が3名、3が2名、1が2名となっております。平均的に見て、2にさせていただきたいと思います。

見込評価は、1が5名ですので、ここで1をつけたいと思いますが、いかがでしょうか。年度評価が2、見込評価が1でいきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

○最上委員 いいと思います。賛成です。

○村瀬委員 異存ありません。

○大野分科会長 ありがとうございます。恐れ入ります。

それでは、大項目の3、教育の実施体制等、学習支援環境の整備、教育の質の改善です。年度評価は、2が4名、3が2名、1が1名ということですので、2としたいと思います。

見込評価のほうは、3が5名ですので、3にしたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

続いて、大項目4、学生への支援です。年度評価は、3が6名ですので、3にしたいと思います。

見込評価のほうは、2が2名、3が5名ですので、こちらも3にしたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

続いて、大項目の5、入学者選抜です。年度評価は、3が5名ですので、3にしたいと思っています。

見込評価は、少し割れており、2が3名で、3が4名です。一番多いのが3なので、原案としては3としておりますが、この辺りはいかがでしょうか。先ほどのヒアリング等も含めまして入学者選抜で何か評価を変えることの必要があればということなんですが、いかがでしょうか。

あまり先ほどのヒアリングでこのところでの直接的な話はなかったかなとは思いますが、原案どおりでよろしいでしょうか、。

それでは、特にここは多くのコメントが先生方から出されているわけではありませんで、見込評価は3、原案のままというふうなことにさせていただきます。ありがとうございます。

続いて、大項目6、研究水準及び研究の成果等ですが、年度評価のほうは3が5名ですので、3にしたいと思えます。

見込評価のほうは、3が4名で、2が3名です。2と3で拮抗している感じではありますけれども、いかがでしょうか。何かご意見ございますでしょうか。原案は3になっています。

よろしいですか。特にご意見なければ、原案のまま3とさせていただきます。ありがとうございます。

続きまして、大項目の7、研究実施体制等です。年度評価は2が5名ですので、2とさせていただきますたいと思えます。

それから見込評価のほうは3が5名ですので、原案は3です。いずれも原案どおりでよろしいでしょうか。

特に見込評価についてのコメントはあまり多くの方が書かれているわけではないので、よろしければ原案どおり3にさせていただきます。ありがとうございます。

続いて、大項目の8、都政との連携です。年度評価は、3が6名で大体ほぼ固まっておりますので、原案3でいかせていただければと思えます。

見込評価は、3が6名で、1名が4というちょっと低い評定がついておりますが、3でいかせていただければと思えますが、よろしいでしょうか。

それでは、そのようにさせていただきます。

大項目の9、社会貢献等です。年度評価は、2が3名、3が3名、1が1名ということになりまして、1のほうに少し寄っているんで、原案は2にさせていただきます。

見込評価のほうは2が4名、3が3名になっていて、ここも若干拮抗しておりますが、2

のを原案としてつけさせていただいております。こちらはいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。特段なければ、原案どおり年度評価が2、見込評価も2とさせていただきます。ありがとうございます。

大項目の10、グローバル化、教育の国際通用性、学生の海外派遣の拡充及び外国人留学生の受入です。年度評価は、3が5名ですので、3にさせていただきたいと思います。

見込評価は、全員が3ですので、これも3でいきたいと思いますが、いかがでしょうか。

ありがとうございます。それでは見込評価も3といたします。

それでは、都立大の最後ですが、大項目の11、グローバル化、海外の大学等との連携、都市外交を支えるネットワーク形成、キャンパスの国際化です。年度評価は、全員が3、見込評価も全員が3ということで、年度評価、見込評価ともに原案の3をお認めいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。それではいずれも3といたします。

ここまでで何かご意見、ご発言等ございますか。

○村瀬委員

先ほどのグローバル化のところで、評点のところより、むしろ参考意見のところに書かれている内容が非常に重要だと思っています。そもそも留学生受入れの数値目標が最優先ではなく、質の問題だと思っています。ここではクォーター制という言葉も使われていますけれども、やはり留学生の出身国・地域を多様化させることが一番の課題だと思っています。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

そうしますと、村瀬先生、この参考意見のところをもう少し何か書き足すみたいなお考えございますか。

○村瀬委員 せっかく知事が五大大陸という言葉を使っておられるので、そういった言葉を少しでも入れていただいてもいいんじゃないかと思います。多様化ということに取組の力点を置いていただければと思います。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

この後、委員の先生方には、この評価説明の原案のところもお送りさせていただいて最終的なご意見いただきますので、もしよろしければそのときにちょっと書き込んでいただくということもお願いできたら大変ありがたいと思います。よろしく願いいたします。

ほかにはいかがでございましょう。よろしいでしょうか。

それでは、また何かお気づきになりましたらご発言いただくということで話を前に進めたいと思います。

その前に、都立大についての今お決めいただいた評定ですね、分科会としての評定を確認したいと思いますが、年度評価も見込評価も原案どおり修正なしというふうなことで決定させていただきたいと思いますが、よろしいですか。ありがとうございました。

それでは、続きまして、今度は法人の業務運営についての審議に入りたいと思います。

法人のほうは大項目の30からですかね、資料が飛びますが、そちらをお開きいただきたいと思います。

大項目の30は、組織運営の改善です。年度評価は、6名の委員が3をつけておられますので原案は3。それから、見込評価は、全員が3ということになっております。したがって、年度評価3、見込評価3でいきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

続いて、大項目の31、教育研究組織の見直し等です。年度評価は3が4名となっておりますので、原案は3とさせていただきます。

見込評価は3が5名となりますので、原案を3にしています。したがって、年度評価も見込評価もどちらも3で決めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

続きまして、大項目32、事務の効率化・合理化等です。年度評価は2が3名、3が3名、1が1名で、1のほうに少し寄っているということで、原案は2をつけています。

見込評価は、2が4名、3が3名ですので、こちらも原案は2としています。いずれも、原案どおり2でよろしいでしょうか。

法人の自己評価を見ますと、年度でS、見込でAということでそれなりに自信を持っておられるんだと思いますけれども、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、年度評価、見込評価とも、原案どおり2にさせていただきます。

次に、大項目33、財務内容の改善についてです。年度評価は、3が4名、2が3名ですので、原案としては3をつけております。

見込評価のほうは、全員が3をつけていますので、こちらも原案3です。

したがって、年度評価も見込評価も3ということでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきます。

続きまして、大項目34、自己点検・評価及び情報の提供です。年度評価は、3が5名となっておりますので原案を3にしています。

見込評価のほうは、全員が3ですので、原案は3です。

年度評価も見込評価も3、3ということで行きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきます。

最後の項目ですが、大項目35、その他業務運営です。年度評価は、3が6名ですので、原案を3にしています。

見込評価のほうは、全員が3ですので、原案3としております。

年度評価も見込評価も3と3ということにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それではそのようにさせていただきます。

それでは、法人の業務運営についての評定を確認をしたいと思いますが、原案から特段修正なしということになりますが、よろしゅうございますか。

どうもありがとうございました。

以上で、項目別評価については一通り審議を終えたわけなんですけど、ここで一つ、ご相談がございます。

審議の中でも話が出てまいりましたが、評価1という一番よい評価値を各組織で一つずつぐらいはつけるんじゃないのかというお話がありました。例年、そういった観点を意識しながら評価しているということで、今回は、見込評価のほうで、都立大のほか、産技院大と産技高専でも一つずつ1を付けました。

その後、事務局とも少し話ししたんですが、見込評価のほうは各校1がついたんですけども、年度評価についてはどうだろうかということで、もしも1という評価がつけられるものがあるのであればつけるということを少し検討してみようかということになりました。

ここで、少し振り返る形になりますけれども、その辺りの可能性を皆さんと少しご議論させていただければと思っております。

具体的にはどの項目なのかということなんですが、まず産技院大のほうなんですが、大項目12番で、教育内容及び教育の成果等という項目があります。先ほどの議論では、年度評価の評定は2ということでご承認いただいた形になっているんですけども、このコロナ禍で、かなり頑張っているということもありますので、本当にこれは皆様方のご議論次第でございますけれども、この項目であれば1をつけることも可能ではないのかなということで少し考

えております。

ということで、ここからは皆様方、本当にご自由な意見をいただきたいと思います。この年度評価2を1に上げるという分科会長からの提案なんですけれども、いかがでしょうか。

お考えいただいている間にもう一つのほうにいきます。もう一つ、今度は産技高専のほうについてもどうかということで、年度評価の中で一つ格上げできないかと思っているものがあります。それが大項目25の入学者選抜のところになります。

入学者選抜については、年度評価が1になり切れなかったところというのは、令和3年度入学者選抜の学力検査の志望倍率が2倍を下回ったということがあって、これは成果としてどうだったんだろうかということを含めて2でとどめたわけなんです、さはさりながら、やはりこのコロナ禍で相当に努力されたという、結果だけじゃなくてプロセスのことも考えると1でもよいんじゃないかということを少し考えております。

ですので、分科会長の修正原案としましては、この大項目25の年度評価を1に格上げするという事を申し上げたいと思います。

それ以外、都立大についてどうだろうかという、都立大のほうは年度評価については1への格上げできそうな項目が見当たらなかったのも、もしも皆様のほうからご提案があれば検討してもいいかなと思いますが、分科会長としては都立大の年度評価について1に上げるという事は申し上げるつもりはございません。

なお、都立大のほうの見込評価のほうで1が一つありましたということ、念の為申し添えたいと思います。

それから、法人のほうも、皆さんからの評価値も1にするという積極的な評定もあまり見受けられなかったかと思っておりますので、法人のほうも1に格上げするという事の提案はこちらからはしないつもりでございます。

ということで、一度ある程度結論として固めさせていただいたものを再検討ということは大変申し訳ないのですが、評価全体の事を斟酌していただいて、年度評価についても産技院大と、それから産技高専について一つずつ1に上げるというようなこと、ご検討いただければと思います。

どうぞ、ご忌憚ないご意見をいただければと思います。

○村瀬委員 よろしいですか。

○大野分科会長 どうぞ。

○村瀬委員 分科会長がおっしゃっている相対的に違うものを選んで褒めたいというご主旨に

は全面的に賛同いたします。ただ、まだ全体の点数分布が分からないんですけれども、評定2が相当ついている産技院大ですが、自己評価も2が多いということで、2が多いという状況自体十分評価できるのではないかなと思います。思いは同じなんですけど、私個人としては、むしろ法人事務局になんとか評定1をつけたいと思います。自分でもつけていないのにこう言うのは変ですけど、法人事務局こそインセンティブが必要だと思っていて、一生懸命何かいいものがないかというふうに探したんですけど、やはりどこかいいところを見つけると、その項目の中で未達の目標が目につくということになります。ただ、先ほどの産技高専のところで女子学生確保の取組はすごくよかったけれども、バランスとして言えばやはり入試全体で2倍を切ったという話があり、全体を評価して評定1としようという意見でまとまりました。その観点でいけば法人だって評価1を探してもいいんじゃないか、これは個人的意見ですけども申し上げておきたいと思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。

つまり、1というのはかなり高評価といたしますか、本当に総合的に見て素晴らしいというふうなものであるんだ、こういう位置づけで1をつけるという考え方ですね。

○村瀬委員 ええ、高専の入学選抜の項目では私は2をつけました。その理由はさっき言いました2倍を切っているからということもあるんですけども、ただ、女子学生ターゲットの取組み成果がやはり傑出して素晴らしい、これは全国の高専で比べてみてもここまでやっているところはないということは事実だと思いますので、その傑出感を評価して1をつけようということであれば私は理解、賛同いたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○村瀬委員 以上です。

○大野分科会長 恐れ入ります。

○高橋委員 高橋です。今、村瀬委員がおっしゃった案というか、ご意見に賛成です。まず、産技高専のほうは、この女子学生の比率を上げようという長年の成果が今年もこういう形で成果が出たということですし、1の評定を付されている委員の先生も多いので、これを2から1に格上げするというのは良いのではないかなと思います。

それから、産技院大のほうですけれども、これも全体的な評価の表を見てはいませんが、当初から産技院大は評価が全体的に高いんですよ。なので、確かに2の評価がついているところはすごく多いんじゃないかなと思います。そういう意味では、相対的にほかの組織に比べて既に十分高い評価になっているので、ここであえて1をつくらなくてもいいのではないかな

と私も思います。

○大野分科会長 なるほど、ありがとうございます。

○高橋委員 以上です。

○大野分科会長 恐れ入ります。

○最上委員 すみません、最上です。今の2人のご意見に同じ、賛同なんですけど、大体産技高専のほうは女子学生を取る、今ものづくりに女性を取り込むということで、そういう意味でかなり頑張ったところは評価して1をあげてもいいのかなと思います。

しかし、産技院大のほうは、大項目12に関しては自己評価も結構低いんですよ。Sが1個ありますけれども、他の評定と並べると1にはならないかなという感じなんです。やはり自己評価が低いのにそこに1をあげるのはいかがなものかという気はします。

○大野分科会長 なるほど、そういう視点もありますね。ありがとうございます。

ほかにご意見、いかがでしょうか。

今、こういう形でつけさせていただいている評定の一覧、画面をご覧くださいませでしょうか。今、都立大のほうは、見込評価の大項目2が評定1になっているということですね。それから、産技院大は、見込評価の大項目16で1がついている。産技高専は、見込評価の大項目21で1がついているということですね。

それで、今議論の対象になっているのが産技高専の大項目25の年度評価について、今、何名かの委員の先生方から1にしてもよいのではないかというご意見をいただいています。

それから、産技院大のほうは大項目12の年度評価ですが、ここは2を1に上げるということまでではないんじゃないかというご意見をいただきました。ありがとうございます。

ということで、産技高専の大項目25の年度評価は1にさせていただくということでよろしいでしょうか。産技院大の大項目12の年度評価は、ちょっと厳しいということで、2のままにさせていただくということでどうでしょうか。

無理に数の1のバランスを取る必要もないと思いますし、先ほどお話があったように、産技院大は2の評定が多いということで、全体のレベルが高いということになっておりますので、それで十分産技院大の皆さんも評価がきちんとされているというように納得いただけるのではないかと思います。よろしいでしょうかね。

ありがとうございました。それでは、今訂正をさせていただいたところも含めまして、このように評定を確定させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、今、一覧表を見ていただいたことで一応確認もできたということにさせていただ

だきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

・東京都公立大学法人令和2年度及び第三期中期目標期間（見込）業務実績評価（素案）の検討（全体評価）

続きまして、最後でございますが、今、項目別評価の35項目について、年度評価、見込評価ともに審議が終わりました。この議論を踏まえまして、全体評価についての審議を行いたいと思います。

それでは、この全体評価について、事務局から資料のご説明をお願いいたします。

○事務局（青木） ヒアリングから長時間ご対応いただき、ありがとうございます。最後の項目になります全体評価についてご説明を申し上げます。資料2を御覧いただければと思います。

まず構成ですが、今回は見込評価がございますので、1ページ目が年度評価についてでございます。2ページ目、3ページ目が見込評価についての内容となっております。

なお、3ページの一冊下に記載のある「2 中期目標の達成に向けた課題、法人への要望等」という項目につきましては、例年は年度評価の「総評」の後に記載する項目なんですけれども、今回は見込評価が入るということで、この項目につきましては、年度評価のほうには記載せず、見込評価の最後に記載しております。

皆様にご議論いただきたいのは、ここで書かれている総評やセグメントごとの内容において、取り上げた項目の取捨選択についてでございます。我々の事務局案として取り上げさせていただいた項目は、全体評価のコメントとして委員の皆様からご提出いただいた内容をできる限り反映しております。それに加えまして、項目別評価で評価の高かった項目であるとか、あるいは逆に課題のあった項目、こういったものを中心に抜取りをしております。これらの内容につきまして、過不足がないかを中心にご確認いただければと考えております。

なお、資料1ページ目の上、それから、2ページ目の上に四角い囲みがございます。この四角で囲っている部分につきましては、全体評価の内容からさらにポイントを絞ったものを例年記載してございまして、例年で言えば年度評価の1がついた項目などを中心に書かせていただいております。

こちらにつきましても、見込評価も同じような記載をさせていただければと思ひまして、四角囲みには、総評のうちポイントとなる項目を抜粋して記載したいと考えております。

なお、今回のヒアリングや評価の素案の審議の結果なども踏まえまして、この四角囲みの

記載は考えたいと思っております、今日・明日中には、きちんと記載したものを皆様にお送りする予定ですけれども、こちらの四角囲みに書くべき項目につきましてもご意見があれば今お伺いをさせていただければと思います。

年度評価、見込評価それぞれの全体評価につきましてもご意見、ご質問があればお寄せいただければと思います。よろしくお願いたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ということなんですけれども、時間も限られておりますし、非常に文字が小さく、分量も多いので、これを今この場でどこまでできるかというところについては検討がなかなか難しいとは思っています。ですから、本日全部の結論を出してここで確定というようなことではございません。今、ざっと見て目につくところ、ここはもうちょっと自分自身はこういう意見を持っているとか、こうしたらどうかとったところ、その辺りをご意見いただければと思います。その上で、各委員の方々には明日ぐらいにはこの資料の修正版をお送りして、それに対するご意見を今週中ぐらいまでにお寄せいただいて、それを取りまとめたいと思っております。

ということで、なかなか十分な検討というわけにいかない部分はあるかと思いますが、どうぞお気づきの点をお願いしたいと思います。実績評価の年度評価と、それから見込評価両方ございますので、まず最初に1ページ目、年度評価のほうでお気づきの点、ご意見いただきたいと思っております。

○最上委員 すみません、最上です。ちょっと細かいことなんですけど、一番最初に略称のことを委員長述べられたと思うんですが、この時点で略称は産技大のほうに産技院大という形にして出すということでもいいんでしょうかね。

○大野分科会長 事務的な面で、どうなんですでしょうか。

○事務局（青木） そうですね、委員の皆様のご了承が取れているのであれば、特段略称についてはこれにしなさいという決まり自体はありませんので、産技院大でも問題はないかと思いますが、追って、法人にも確認いたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。ということですので、この評価委員会では今朝も皆様に了承いただけたというふうに思っておりますので、ひとまず産技院大という表記に統一したいと思います。よろしいでしょうか。

○最上委員 はい。

○大野分科会長 ありがとうございます。では、お認めいただいたということで、ひとまず産技院大の表記といたします。

ほかにかがでございましょうか。

この法人のところなんですが、相変わらず大学院入試問題漏えい等への対応って、令和2年度の業務実績としても取り上げる必要あるのでしょうか。

○事務局（青木） 大学院入試問題の漏えいにつきましては、令和元年度に再発防止策の整備を実施したところですが、再発防止策に基づいた各種の取組を新たに令和2年度には実施しております、その取組を書かせていただいております。

○大野分科会長 分かりました。見込評価のほうで取り上げればいいかなとも思ったんですが、令和2年度に取組として実施しているのであればもちろんいいんですけどね。

○事務局（青木） この辺りの大きな事象に対する各年度の取組というのは、都議会のほうでも割と注目をされているところで、各年度でどういうことをやっていたのかというのをしっかり書いておくべきかなと感じております。

○大野分科会長 それに比べてというか、やはり新型コロナに対する対応、それなりにきちんとやったということをもう少し書いてもいいかなって思うんですね。書いてあるような感じがしないでもないんですが。

○事務局（青木） 法人のところですね。

○大野分科会長 法人のところ、かなり迅速に対応したといったことをしっかりと評価してもいい気がするんですよ。

○事務局（青木） 項目別評価で新型コロナに速やかに対応してきたというような記述があれば、その辺りを抜粋して記載したいと思います。

○大野分科会長 そうですね。もう少し書いてもいいかなと個人的には思いました。

ほかにかがでしょう。

○高橋委員 高橋です。今、分科会長がおっしゃったをコロナ対応をしっかりと実施したところをもう少し書いてもいいんじゃないかという話なんですけれども、私もそう思っていて、法人だけではなくて、総評のところでもう少し明確に書くか、あるいはそれぞれの学校でもそこを触れるか、何かそういう工夫があってもいいかもしれないなと思いました。

○大野分科会長 そうですね、ありがとうございます。共通的なことであれば、総評の部分でいいでしょうし、各大学、高専が個別に何かユニークな工夫をしたというのであれば、それはそれで各校のパートで記載すればいいという感じはありますよね。

○高橋委員 そういう意味では、総評の部分ですかね。

○大野分科会長 そうですね、そのような感じかもれませんね、ありがとうございます。

○事務局（青木） ご意見いただきましてありがとうございます。総評には、新型コロナウイルス感染症の影響によりグローバル化をはじめ色々と取組の変更を余儀なくされたんだけど、迅速に代替措置を講じるなどということを書かせていただいております、少しインパクトが弱いのかなというところがあるので、記載の工夫について検討させていただければと思います。ありがとうございます。

○大野分科会長 そうですね、もう少し、頑張ったという要素が出てもいいんじゃないですかね。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょう。

○最上委員 すみません、最上です。同じところなんですけれども、学生に対してちゃんとケアをしたという、そういう視点がぜひ必要かなと思っていました。先ほど法人のところをもし書くとしたら、寄附を幅広く募れる基金の仕組みをきちんと設置したということを書いてもらって、コロナ対応のことを取り上げるとしたら、総評のところには学生に対してケアを行ったということ、やはりそういう視点かなと思いました。

○大野分科会長 とても大切な視点だと思います。ありがとうございます。

やはり個別具体性がないと、頑張った、頑張ったといっても何を表記しても分からないかもしれないですね。ありがとうございます。

○鈴木委員 鈴木でございます。同じところに関連してでございますけれども、1行目のところで代替措置といったような記述があるところですが、代替というだけではなくて、やはりオンラインを使った新しい事業の在り方についてまで検討されたといったお話もあったかと思しますので、やはりこういった前向きな、より発展的な表現が入っているとよいかというふうに感じました。

○大野分科会長 なるほど。ありがとうございます。

そうですね、これからダイナミックに変わっていくんだというような、そういう雰囲気があるといいですね。

○村瀬委員 村瀬です。最後の業務運営のところにつきまして、先ほどもペーパーレスとか、会議を減らそうとか、そういったところは少し定量化の視点も入れていただきたいと思います。システムの更新・導入等による業務執行の効率化だけだとまだ弱くて、分科会の評価方法そのものですけれども、なるべく効率的に、色々な業務運営に取り組んでいらっしゃるということを前面に出されたらどうかなと思います。

実際、この分科会での評価方法はここ数年で大幅に改善されてきたと思います。以前に比

べると私ども評価委員の負荷も相当楽になったと思います。

それから、もう一つは、最後に法人のところで、働き方改革まで触れておられるので、やはり職員、教員の方々のモチベーションが高まるような、活動が活性化するような取組をしているということを、特に法人事務局の部分では入れていただければなと思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。おっしゃるとおりですね。

○最上委員 すみません、最上です。今、村瀬委員がおっしゃったことに賛成なんですけど、それが実は法人が書かれた業務実績等報告書の記載から読み取れない。だから、まずそこを変えて、法人全体としてこういうことをしたんだということを書いた上で、それで法人の業務運営等のそのこのところの評価というか、実績のところを書いていただきたいなと思います。

○村瀬委員 最上先生のおっしゃるとおりだと思います。私、今回、実は事前から質問に対する回答欄をどなたがお書きになったのか知りたいと思っておりました。書かれた方の考え方、個性がしっかり出ておられるなというのが随所に見受けられましたので、そういった意味では確かに業務実績等報告書のほうもしっかり書き込んでいただく必要があると考えております。私もまったく同感です。

○大野分科会長 そうですね。法人としても、絶対自分たちの立場、バックヤードで支えるということを頑張っているはずですし、そういう目線をより強調して書いてくれればいいのになと思います。

○事務局（青木） ありがとうございます。事務局ですけれども、もちろん今ここに全体評価として書かせていただいている項目というのは、今ご指摘のあったとおり、業務実績等報告書などから工夫として抜き出しているようなところであるとか、あとは先生の皆様、委員の皆様からいただいた評定コメントを基にしてつくっているところがございますので、そこにはないようなところがどうしても書けないというところがあって、それはご指摘のとおりでございますので、業務実績等報告書の記載を今から大きく変えるというのもなかなか難しいんですが、その趣旨を踏まえて書けるところについては積極的に書いていきたいと思っております。ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。それでは、まだあるかもしれませんが、時間の関係がありますので、年度評価の全体評価はこれぐらいにしておきまして、2ページ目、3ページ目にあります見込評価のほうに移りたいと思います。2ページにわたっているので画面では一遍には見せられないんですけど、お手元にもあるかと思っておりますので、ご覧いただきながらご意見をいただければと思います。

○高橋委員 高橋です。総評の2つ目なんですけれども、計画策定当初に予定した事業内容を大幅に見直しつつ取り組まざるを得ない状況が生じていて、オンラインを活用した代替措置等とあるんですけれども、そのとおりだとは思いますが、少し具体例を入れないと分かりにくいのかなというふうに思いますので、「何々の取組など、」というような形で、あるいは括弧書きでもいいし、何かこういう点が一番コロナ禍で大きく影響を受けたというところを書き込んだほうがいいのではないかなと思います。

具体的なことは下で出ているから、総評ではあまり書かなくてもいいという判断もあるかもしれませんが。

○大野分科会長 ありがとうございます。でも、高橋先生がおっしゃるように、何となく平べったいというか、印象に残らないという文章ですよ。例えば総評の2つ目のボツなんかで、オンラインを活用して代替措置、というところなどは、先ほど鈴木先生がおっしゃったけど、何か代替措置というとまた戻る感じがありますね。そうではなくて、オンラインを活用した授業の何か迅速かつ本格的な導入によって教育システムを変えようとしているとか、何かそんなふうな、先ほど私はダイナミックな、という言い方をしてしまったけど、何かそんなふうにとんどんこれで変わっていくよという、それを各学校、あるいは法人もすごく一生懸命取り組んでいるという、だから、コロナ禍の収束後においても生かしていくというのが、そこからまたさらに飛躍していくところにつながっていく、というイメージの文章になっていくといいんじゃないかなという感想を持ちました。ありがとうございます。

○杉谷委員 すみません、杉谷です。今のことと少し関わっているんですけれども、例えば2の中期目標の達成に向けた課題、法人への要望等の部分の、2点目のところに、オンラインの活用に、セミナーや講座の参加者が増大するなど、これまでにない事業効果が得られた取組もあるとか、こういうポジティブな内容があります。引き続き頑張ってもらいたいというメッセージでこの部分に入っているんでしょうけれども、そういうものをもう少し生かしつつ、総評にも織り込んでいただくのがいいのではないかなと思いました。

○大野分科会長 ありがとうございます。そうですね。その辺りをイメージがつくようにいたしましょう。ありがとうございます。

○高橋委員 高橋です。先ほどの話とも少し関連しますけれども、コロナ禍でできなかったことの典型に、グローバル関係がやはりどうしてもできないというのがあって、これはやむを得ないと思うんですけれども、それでも私は産技高専の海外体験プログラム、2つの海外体験プログラムというのは非常にうまくいったと思うんですね。なので、そこは評価してかつ今

後さらに期待したいという形にきちんと評価したいなと思っています。

ここに限らず、途中までうまくいっていたけれども、コロナ禍で停滞してしまって、だから書かない、ということではなくて、むしろ逆にしっかり書き込んでいったほうがいいのではないかなというふうに思っています。

○大野分科会長 そうですね。先ほども紹介があった、リモートでホストファミリーと会ったりしたというような話もありましたもんね。そういった新たな取組もあるわけですよね。それを全部書くわけにいかないけどそういうことがあって、プログラムの充実に努められたいというところと何か足りないように見えちゃうから、せめてさらなる充実とか、何か今もすごくよくやっているね、もっとよくなるといいね、というぐらいの感じの受け取られ方ができるような文章になるといいかなと思います。

○高橋委員 実際そうですね。プログラムの定員も、予算の枠がはめられてしまっていて、ちょっともったいなかった感じがあったのが、私のイメージですけども、コロナ禍収束後はもう少し行きたい希望者がもっと行けるようにというふうにはできるといいですね。

○大野分科会長 ありがとうございます。

文章は、事務局にまずは検討していただきましょう。

○事務局（青木） ありがとうございます。やはり委員の皆様からご指摘のありましたように、新型コロナの影響でやはり令和2年度は各2大学1高専、苦勞しながらも色々前向きに取り組んでいただいて、確かに計画上の進捗だけ見るとうまくいかなかった項目も中にはあるんですが、努力をされてまた新たな方法を体得したりですとか、別の方法によってそれに近いような実績を出した項目もあるので、そういったところはできるだけ前向きに書かせていただければと思います。

年度評価と比べて見込評価のほうの記述を充実させているのは、どちらかというと、見込評価のほうがこれまでの4年間の実績と、それから6年目の最後のゴールに向けて見込まれるアウトカムのところをしっかりと書かせていただけて、こちらを中心に東京都のほうでも上に上げていきたいなというふうに思っておりますので、充実させた記述にさせていただきます。

皆様からいただいたように、もう少し前向きになるように内容を修正しまして、またお目通しをいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。ということで、各校、法人を勇気づけるような、やる気になってくれるような、そういう書きぶりでぜひ期待していますので、よろしく願いします。

ほかはよろしいでしょうか。ありがとうございました。時間になってまいりましたので、特段今この場でというご意見がなければ、この全体評価素案の審議はここまでにしたいと思えます。ありがとうございました。

それでは、以上で本日の審議を全て終了させていただくことができました。ありがとうございます。

今後の作業について、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

○事務局（青木） 本日、委員の皆様、長時間にわたりまして活発にご意見賜りまして誠にありがとうございました。

公立大学分科会といたしまして、本日の皆様からのご意見を反映したものを評価案として法人に提出いたしまして、意見申出の機会を設けたいというふうに考えております。資料1の項目別評価の素案と、資料2の全体評価の素案について、本日のご議論を踏まえて改めて整理したものを、今日・明日中に皆様にメールにてお送りさせていただきます。本日、この場でご議論いただいた内容以外でお気づきの点等ございましたら、大変短い期間で恐縮でございますけれども、今週一杯をめどに事務局までご連絡をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○大野分科会長 よろしいですか、ありがとうございました。

このような今後の流れになっておりますが、何かご質問等ございますでしょうか。

また細かいところは事務局から送られます資料がありますのでそれを御覧いただきまして、分からないところはお問い合わせいただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

大変短い期間でご確認をお願いする、あるいは付け加えることを出させていただくことになりますけれども、どうかご協力をいただきますようお願い申し上げます。

また、評価案を法人に提示した後についてでありますけれども、法人から出された意見に関する調整作業、これについては私、分科会長にご一任をいただきまして、調整後の内容については、次回の第3回分科会で皆様にご説明するということをご了解いただけますでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございます。

では、そのように今後作業を進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

最後に、事務局から今後のスケジュールにつきましてご説明をお願いいたします。

○事務局（青木） 今後のスケジュールですが、先ほどと重複をいたしますけれども、まず今

週いっぱいぐらいで皆様からの追加のご意見等の有無についてお伺いをしたいと考えておりますので、またご連絡を差し上げます。

その後に、法人からの意見申出の結果も踏まえまして、分科会長と内容を調整させていただき、評価案を次回8月3日の第3回公立大学分科会でご審議をいただく予定でございます。この分科会で令和2年度の財務諸表と利益処分案についてもご報告を申し上げます。8月3日は午前10時から正午までを予定しておりますけれども、開催は以前ご案内のとおり、今回と同じオンライン開催とさせていただきます。詳細は追ってご案内をさせていただきます。

事務局からは以上でございます。

○大野分科会長 ご説明ありがとうございました。

ということで、今ご案内ございましたように、次回の分科会は8月3日だということでございますので、ご予定をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは、何かご発言があればと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、大変長時間にわたりましたけれども、以上をもちまして、東京都地方独立行政法人評価委員会令和3年度第2回公立大学分科会を閉会させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。