

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和5年度第2回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和5年6月27日（火曜日） 午前11時00分から午後4時31分まで

2 場所

東京都庁第一本庁舎33階 特別会議室S2

3 出席者

大野分科会長、梶間委員、杉谷委員、鈴木委員、村瀬委員、最上委員、山口委員

4 議題（審議事項）

- (1) 東京都公立大学法人令和4年度及び第三期中期目標期間業務実績に関するヒアリング
(東京都立大学、東京都立産業技術大学院大学、東京都立産業技術高等専門学校及び法人事務局)

5 議事

●冒頭説明・挨拶

○大野分科会長 それでは、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5年度第2回公立大学分科会を開催したいと思います。

私は、本日も司会を務めます分科会長の大野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様には大変お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、この会場に加えまして、ウェブ会議機能を活用してリモートでも御参加いただけるハイブリッド形式を取っております。委員の皆様は、午前中は村瀬委員以外はこの会場にいらっしゃっており、村瀬委員も午後からはこちらの会場に直接お越しいただけるということです。

11時から16時30分までの大変長い会議となりますけれども、円滑な運営に御協力賜りますようお願いいたします。

本日の議題でございますけれども、東京都公立大学法人令和4年度及び第三期中期目標期間業務実績に関するヒアリングの1件となっております。

なお、本日の議事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、会議運営の留意点及び本日の概要、資料等につきまして御説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○田邊大学調整担当課長 大学調整担当課長の田邊でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

初めに、会議運営の留意点でございますが、先ほど分科会長からも御案内のありましたとおり、本日は、本会場に加えましてリモートでも御参加いただけるハイブリッド形式を取ってございます。

こちらの会場では、端末1台をウェブ会議に接続しております。会場の音声につきましては、集音マイクで拾いますので、対面で御参加の皆様は、その場で御発言をお願いいたします。

御発言を希望する際は、対面の方はその場で手を挙げていただきまして、リモート参加の方は、Teamsの手挙げ機能で手を挙げていただきまして、分科会長から指名を受けてから御発言をお願いいたします。

リモートの方は、マイクをオフにいただきまして、御発言時のみオンに切り替えていただくようお願いいたします。カメラにつきましても、原則オフにいただきまして、御発言時のみ任意でカメラをオンにいただければと存じます。

本日の資料につきましては、対面の皆様には、議事を中心にります資料を会場のモニターに表示させていただきます。こちらはTeamsの共有画面となりまして、オンラインで参加の皆様と同様の画面をお示しいたします。また、お手元にお配りしておりますタブレット端末につきましても会議資料を御覧いただけますので、画面が映らないなどの不都合等ございましたら、事務局までお声がけいただければと存じます。

続きまして、本日の配付資料につきまして御説明させていただきます。

まず、こちらが議事次第となっております。

続きまして、こちらが委員の名簿でございます。

次に、こちらは本日のタイムスケジュールでございます。本日は、午前は現在の事務局からの説明の後、高専のヒアリングを行います。その後、お昼休憩を挟みまして、午後から産技大、法人、都立大の順にヒアリングを行ってまいります。最後に、ヒアリングの結果を踏まえた意

見交換と評価内容の修正の時間を設けてございます。

本日は長時間にわたり大変恐縮ではございますが、何卒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。

それでは、本日の議事は4機関からのヒアリングであります。その議事に入ります前に、東京都公立大学法人を代表して、山本理事長から御挨拶をいただきたいと思っております。

それでは山本理事長、どうぞよろしく願いいたします。

○山本理事長 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、本法人の業務実績のため終日のヒアリングに御参加いただきまして、誠にありがとうございます。ヒアリングの冒頭に、法人を代表して一言申し上げます。

本法人は、昨年度末で第三期中期目標期間を終え、この4月から新たな中期計画に掲げた取組をスタートさせたところであります。

この6年間は、大学及び法人名称の変更をはじめとして社会の変化等に的確に対応し、新たな体制をつくり上げてきた期間でありました。都立大学では、工学分野への再編統合をはじめとする教育研究組織の再編を行いました。産技大では、事業設計コースを新設し、従来の2専攻体制から1専攻3コース体制へと研究科を再編しました。高専では、品川キャンパスで2つの新コースを設けたほか、荒川キャンパスでもコース横断型の医工連携教育・研究プロジェクトを開始しました。

この3年間は、コロナ禍の影響を受け、当初想定しておりました計画の一部を見直さざるを得ない状況も生じました。一方で、DXや気候変動の問題などに、迅速かつ柔軟に対応を進めてまいりました。

令和3年度には、国公立大学初の気候非常事態宣言を発出しました。同時に、文部科学省、経済産業省及び環境省の下に設立されましたカーボンニュートラル達成に貢献する大学等コアリションにも参加し、ほかの大学との連携も図っております。昨年度には、カーボンニュートラル推進プランを策定し、環境省のガイドラインにのっとり環境報告書を作成し公表したところであります。第四期中期目標期間には、これらの取組を足掛かりとし、さらなる飛躍を図ってまいりたいと考えております。

世界が歴史的な転換点を迎え、社会の仕組みが根底から揺り動かされている現在、法人においても気候と環境の非常事態などの問題解決に引き続き全力で取り組んでいくとともに、持続可能な開発目標の達成など人類共通の課題に挑戦していかなければなりません。そのため、昨年1月に設置しましたTMUサステナブル研究推進機構において、東京都などと連携した調

査・研究の推進や人材育成などに取り組みます。また、こうした2大学1高専の取組を支えるためにも、持続可能な経営基盤の構築に邁進してまいります。

本日は長時間のヒアリングとなりますが、先生方から忌憚のない御意見をいただき、今後の取組に生かす機会としていきたいと考えております。何卒よろしくお願い申し上げます。

○大野分科会長 山本理事長様、大変お忙しい中、御挨拶をいただき誠にありがとうございます。どうぞ、御退出ください。ありがとうございます。

・東京都公立大学法人令和4年度業務実績及び第三期中期目標期間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）

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、配付しております出席者一覧のとおりでございます。

まず初めに、吉澤校長様に御挨拶をいただきまして、そこからヒアリングに移りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、吉澤先生、お願いします。

○吉澤校長 産技高専の校長の吉澤でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

まず、紹介をしたいと思います。副校長の柴崎でございます。

○柴崎副校長 柴崎でございます。よろしく願いいたします。

○吉澤校長 管理部長の國政でございます。

○國政管理部長 國政でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○吉澤校長 それでは、私から発言をさせていただきたいと思います。

本校は、皆さんよく御存じのことと思いますが、昭和10年代に東京府により設置された2つの前身校の伝統を持つ、中学から入学できる高等教育機関です。本科で5年間、専攻科を含めれば7年間の早期一貫教育を特徴としております。

本校では、在校生は高校1年生と同じ年次から学生と呼ばれ、自主性が重んじられます。また、学術や開発研究に取り組む教員によって、学生は最終学年に研究に取り組むエンジニア教育を行っております。このエンジニア教育は、本校の教員が研究者集団でありながら、教育者集団でもあるという、他の教育機関にはない大きな特色により可能となっております。

一方、クラブ活動においても教員を顧問として配置し、指導や大会引率、また年度によっては大会の主管を担っております。全学年の各クラスには担任を置き、年2回の保護者会により

保護者と連携しつつ、学年の進行に合わせたきめ細かな学生指導を行っております。

教員には教育研究ばかりではなく、学校運営や地域貢献にも取り組んでもらっております。段階的にカリキュラム運営、組織運営のスキルをつけてもらい、また小・中学校の動向や、中小企業をはじめとする産業界の最新の状況にも触れてもらっております。このことが教員集団自らが新たな取組を進める原動力となっていると私は考えております。

現在、伝統ある技術者教育をさらに進化させるために、本校では、Society5.0時代の産業構造の変革に対応した次世代ものづくり教育を実現すべく、コース改編や正課外の実践的技術者教育プログラムに取り組んでおります。

品川キャンパスでは、機械、A I スマート、電気電子、情報システムという4つの工学コースを、荒川キャンパスでは複合系である情報通信、ロボット、航空宇宙、医療・福祉といった4つの工学コースをそれぞれ設置しております。

先ほど理事長からも御紹介がありましたように、品川キャンパスでは2コースを改編し、情報技術やA I を活用するデジタルものづくりを実践的に学ぶA I スマート工学コースと、次世代I C Tリーダーの育成を目指す情報システム工学コースを2021年度に新設し、現在3年生まで進行しています。

これからのD X時代に求められる新しいものづくりとはどのようなものか。昨今の産業界の動向から、本校ではサイバー空間とフィジカル空間を連携させたものづくりを一つの解と考え、学生に実践的な教育を提供できるよう、教員にはカリキュラムの検討・作成に取り組んでもらっています。一例としまして、コロナ禍でトヨタが実践した、自宅からでも設計可能な環境の提供があげられます。具体的には、情報システム工学コースの学生に、A I スマート工学コースで必要な開発環境を構成する機器類の管理・サポートの一部を担わせます。このように、これら2つのコースが連携することで、学生はサイバー空間とフィジカル空間が連携したものづくりを体感できます。

これとあわせて、品川キャンパスでは総合工場での実習現場にI T技術を導入し、技術練習につながる総合工場のD X化の取組も開始しております。

本校の旋盤実習では、一般的な長尺ではなく短尺と言われる、多少精度や作業速度が不利なものを使用しておりますが、学生たちはしっかり実技を身に付けています。導入したI T技術により、例えば次の作業に移る際の手の軌道や体の動かし方、目の動き等をデジタルデータ化して比較・検討することにより、これまで感覚だけに頼っていた技術教育に、新たな教育手法を提案できるかもしれません。

さらに、荒川キャンパスでは、先ほど理事長からも御紹介がありました3つのプログラムからなる医工連携教育・研究プロジェクトを実施しております。

3つのプログラムとは、学生がIoT、AI技術の社会実装を学ぶコース横断型の未来工学教育プログラム、パラメディカル等との課題発見・解決型の医工連携共同研究プログラム、そして医療機器の分野の技術者向けリカレント教育を行う医工連携ビジネスプログラムです。

荒川の複合系コースでは、機械、電気電子、情報の3つの分野を上手に組み合わせなければならず、限られた単位の中で各コースごとのカリキュラムによる教育を行う必要がございます。このため例えばAI等の新たな科目をすぐに正課に取り入れるのは難しく、未来工学プログラムという名前の外出しのプログラムとして、新しい技術、今回についてはAI、それとIoTを結びつけて具体的にどう工夫して活用していくかという試みを行っています。

講師にはベンチャーで働いている卒業生や、製造開発の現場で活躍している方々をお願いして、ある意味でロールモデルになってもらっております。実践的なハンズオン講座を展開してもらい、遅い時間に開講されている授業にかかわらず、あの先輩みたいになりたい、そんな思いで学生たちは目を輝かせて聞いている姿を私も確認してございます。これは、現在5年生まで進行しているところでございます。

先日、大学への編入学推薦のための面接を行いました。その際、このプログラムを受講している学生が数名含まれておりました。それらの学生からは、本プログラムで学んだAI技術を基に、自らが目指す技術の開発に取り組める大学の研究室に進み、大学院まで学んで、社会に出てから将来的に起業したい、そういう話も聞こえてきているというところでございます。少しずつですが実を結んできていると実感しております。

現在、品川区、荒川区とは協定を結び、各区2名の特別推薦入試枠を実現してございます。また、品川キャンパスでは、情報セキュリティ技術者育成プログラムが好評を得ておりまして、24社と協定を結び、中学生向けのICT・情報セキュリティ等をテーマにした講座を実施する等、展開や拡大を進めているところでございます。

このように、本校は両キャンパスの特性を生かしながら、これまでの技術者教育の伝統を基に、次世代を見据えてさらなる発展の施策を実施し、着実に成果を上げてきているところでございます。

私からは以上でございます。

○大野分科会長 吉澤校長様、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4年度及び第三期中期目標期間の業務実績に関して、委員の方々から御質問をお願いしたいと思います。

なお、時間も限られておりますので、回答も簡潔にお願いできれば大変ありがたいと存じます。

それでは、どうぞ、よろしく願いいたします。どなたからでも結構でございます。お願いいたします。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 委員の最上です。

期間中、さらに単年度の実績を見させていただいて、非常に頑張っているという具合にいつも思っています。

特に私がいつも申しているのは、この3つの教育機関が、それぞれ年齢構成が違っているところが特色で、そこをうまく使っていくことによって非常に面白い取組ができるのではないかと考えておりました。産技高専の場合が一番若い層を担当しているという具合になると思うんです。そういう意味で、若い人たち特有のケアというのは必要じゃないかと、要するに、クラブ活動や部活動など、教育活動のもう一つの基盤として整備すべき面じゃないかなと思っています。

一方で、先ほど校長先生にお話ししていただいたように、教員は、教員プラス研究者としての側面を持っているので、それにさらにクラブ活動などを押しつけるのはどういうものかなとずっと思っていたんですが、今回読ませていただくと、クラブ活動指導員というものを導入なさって、そちらも非常に成果が得られているということなんですが、このクラブ活動指導員というのはどういう立場で学校の中にいらっしゃるのか、それを御説明いただきたいなと思います。

○大野分科会長 じゃ、お願いできますでしょうか。

○吉澤校長 いろいろな点で御理解いただき、ありがとうございます。先日、実は本校が関東信越地区で野球大会の主管を行いました。私も参加させていただいて、学生たちの活躍を目にしたところです。非常に感動しました。

やはりクラブ活動においては、日々の指導が大切です。ある意味、大変です。そこで、クラブ指導員という形で、放課後に学生がクラブ活動を行う際に現場にいてもらい、できれば指導する。例えば技術指導の可能な方にはそれをお願いする。また、けが等の際には、残っている教員と連携して緊急の対応をしてもらい、そのような対応を実際に行っております。

各キャンパスで七、八名ぐらい、指導員をお願いしているところです。やはりスキルが必要ということで、やみくもに増やすことができないというのが、一つ課題となっています。現状、例えば退職をされた先生方をお願いをしたりしているというのが実情でございます。

○大野分科会長 最上先生、よろしいでしょうか。

○最上委員 職員とかそういう形の契約ではないということですか。

○吉澤校長 これは、クラブ指導員という形で別途契約を結んでいただいで採用しているところでございます。

○最上委員 ありがとうございます。

身分保障はしっかりなさっているということで理解してよろしいでしょうか。

○吉澤校長 契約をきっちり行う雇用の形を取ってございます。

○國政管理部長 國政でございます。

クラブ活動指導員は、本校のOBをはじめとした、基本的にはきちんと身体検査をした上で
の委嘱という形になってございまして、謝金での対応ということで、いわゆる業務の実績に応
じて対価をお支払いするという契約の形態になってございます。

以上でございます。

○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す。

すみません、私、大野からですが、今のことに関連しまして、先生方の御負担が過重になる
ということは避けられているということでしょうか。

○吉澤校長 そうですね。まだ先ほどお話ししましたように、クラブ指導員につきましては、
もっと増やしていきたいと考えておりますが、残念ながら、人選というところでなかなか難し
いところがございます。ただ、採用されたクラブについては、教員の負担は減りつつあると考
えていただいで結構だと思います。

○大野分科会長 なるほど。ありがとうございます。

そのほかにかがでございましょうか。

梶間委員、どうぞ。

○梶間委員 委員の梶間といいます。よろしくお願いたします。

今のクラブ活動の指導員、高校なんかではよく部活動指導員、例えば部活の先生は土日も引
率したりして勤務時間が過多になってしまうので、できるだけ外部の方と連携して教職員の負
担を軽くするような感じの、そういう外部職員のことを言っていたんですか。

○吉澤校長 はい、そうです。そのとおりです。

本校の教員だけで全部やりますと、過重な部分もございますので、外部の方、部長からも話がありましたように、特に退職されたOBにお願いをしたり、また人づてで特定の技術を持たれている外部の方をお願いをするということで運用しているものでございます。

○梶間委員 最近、高校を訪問すると、9割以上スクールカウンセラーを常勤または非常勤で学校に設置していることが多かったですけれども、高専の場合もそういう手当てがされているかどうかを知りたかったので、教えていただければと思います。スクールカウンセラーさんです。

○柴崎副校長 副校長の柴崎です。

産技高専もスクールカウンセラーは配置されておりまして、非常勤の方と、学校医という構成で対応しております。

○梶間委員 はい。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。

ほかにはいかがですか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 山口と申します。よろしく申し上げます。

先ほどの校長の説明からは、実践者としてのエンジニア教育を、研究まで含めて育てておられるんだなというところで感銘を受けました。

私は、社会貢献の質問です。若手技術者支援のための講座等もされますが講座への受講生が少ないのかなと思うところがありまして、せっかく講座を開いているのに、いい講座なのに、来てくださる若手技術者が少ないというところはもったいない気がしますので、そこへの改善策や活用度が上がる工夫などは何かございますでしょうか。

またあわせて、本当に高専のよさを中小企業などに広めておられるという、その考え方がすごくすばらしいなと思っていて、中小企業への支援のために他の区、品川や荒川のみならず、他の区への拡充とか、そういうところはありますでしょうか。東京都内全てにおいて展開されているのでしょうか。

この2点についてお願いいたします。

○吉澤校長 講座の受講生については、御指摘のとおり、必ずしも多数ではないという側面はございます。これは品川区や大田区から我々にご依頼いただいて、開いている区主催の講座であることも影響していると思います。また、区内中小企業のいろいろな御事情もあり受講生の

派遣、それから許可、そういうところにいろいろな要因というのがあるのかと考えております。

品川区、大田区には本校の教育内容にかなり合致した中小企業がそろっておりますが、荒川キャンパスでも地元の商工会議所と連携しているものの、必ずしも順調とはいえない面があります。例えば製造業の企業から技術的な相談を受ける等の連携は行っておりますが、技術者を育成するという中長期的な目線が必要な講座を実施するというところには至っておりません。この点につきましては、仮に講座の受講対象を東京都全域に広げた場合であっても、企業のニーズと本校のシーズのマッチングを行う何らかの策を講じない限り、あまり広がりは見込めないと考えています。

もちろん、現在もホームページを始め各媒体を通じた広報活動を行い、本校の取組みについて企業に知ってもらえるように努めておりますし、今後も行っていきたいと思います。

○山口委員 分かりました。ありがとうございます。今の日本の状況を考えると、いろいろな事情があるんだろうなというところはお話の中で伺うことができました。

やはり中小企業で働く労働者たちの環境は、決していいものではなかったりするので、学びたいという意欲をどうにかかなえてあげるようなプログラムの発信などをお願いしたいと思う次第です。

以上となります。

○吉澤校長 コメントありがとうございます。

今、本校としても、例えば品川の情報セキュリティ技術者育成プログラムはリスキリングコンソーシアムに加盟し、これまでとは少し違う形で発信しています。荒川では中小の中では医工連携に取り組みたいという企業へのリカレント教育というものにも取り組み始めております。その先にまた1つ講座が盛り上がっていく、そういうきっかけもあるのかなと考えております。どうぞ御支援のほどよろしくお願いしたいと思います。

○山口委員 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。

大野ですが、ちょっと感想めいたことを申し上げますと、この講座については、目的を非常にしっかり持たれて、対象も明確にしておられると、伺っていて思いました。ですから、必ずしも受講者が多ければいいというものじゃなくて、学んだ方々がいかにお仕事等々に生かせるかということだと思いますので、本当に取組はすばらしいものがあるんじゃないかなと感じました。

以上、コメントでございます。ありがとうございました。

杉谷委員、お願いします。

○杉谷委員 報告書の34ページに当たるかと思います。大項目の26で特別研究期間制度の利用に関してお尋ねさせていただきます。

事前の質問でも、もう少し詳しく教えていただきたいと書かせていただきました。

年齢の幅を広げたという御回答かと思うんですけれども、34ページの記述を拝見すると、特別研究期間制度を分散して取得できるよう環境整備を行いとあるんですが、この分散してというのは、年齢の幅を上げたという意味なんでしょうか。

○吉澤校長 特別研究期間制度をぜひ教員に活用してもらいたいということで働きかけているところですが、今お話がありましたように、いろいろな役職があったり、その年齢に応じた自分の立ち位置のための役割、それから各々の働き方もございます。ということで、必ずしも、例えば1年間丸々校務を抜けるということは、本人としても、学校としてもなかなか難しい。そうすると、1年間にわたって毎日行くのではなく、例えばほかの教員や非常勤講師もお願いして、空けられる曜日をつくってその曜日に限り大学に行く等の形で、集中ではなく分散して取るという形で申請をしてくる教員もいます。そういう意味での分散と御理解いただければと思います。

○杉谷委員 はい、分かりました。それらの成果が、次年度にはなるけれども3人にまで増えたという理解でよろしいですか。

○吉澤校長 そうです。

○杉谷委員 御校務が皆様何かとお忙しくて、ほかの方々にも御遠慮されてとか御事情もあるかと思いますが、先ほども、研究者でもあるということで研究プロジェクトも推進されているので、ぜひこうした制度を御活用いただけたらなと思います。切に願うところです。

ありがとうございます。

○吉澤校長 コメントも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。

度々すみません。大野ですが、今のことに関しまして、制度を活用するには、校長もおっしゃったように、非常勤の方を手当てするとかやはり必要だと思うんです。そういった特別研究期間制度のために別枠で非常勤の枠が用意されているとか、そういうことはあるんでしょうか。あるいは普段の中でやりくりしているんでしょうか。

○吉澤校長 年間で非常勤の枠というのは、毎年度申請して、基本的には前年度と同じであると御理解いただきたいと思います。その中で実はやりくりしているというのが実情です。長期

病欠などではまた別途人事にお願いしてということではありますが、そういう意味では、全部含めて学校に来てしまっていると考えております。

○大野分科会長 なるほど。そうしますと、やはり別枠で法人に要請するようなことをしないと、なかなか実質的に活用できないと、先ほど校長もおっしゃっていたように、周りに遠慮して取得できないということもあろうかと思しますので、そのあたりはぜひとも法人等に働きかけて、あるいは我々もそのような意見も出したいと思えますけれども、そうやって先生方が安心して特別研究期間制度を活用できるような、そういった仕組みを進めていくべきかなと思われましたので触れさせていただきました。

以上でございます。

○吉澤校長 ありがとうございます。ぜひそういうところは法人側としても検討していくことを考えたい、または考えていただきたいと思えます。

もう一点、教員が気にすることとして、校務分掌、組織運営がございます。先ほどお話ししましたように、クラブ活動の顧問であったり、また、全員が何らかの立場で組織運営に関わっていますので、非常勤講師がついたからといって、これら業務負担の代替人員まで担保されないというのがもう一つの大きな問題です。非常勤講師時数がついたとしても、なかなか手を挙げにくいというのが実情でございます。それに関しましても、先ほどお話がありましたように、クラブ指導員という形でクラブのところに関してはケアする。また、校務分掌も波をつけて運営をさせていただいているところです。

例えば重要な校務、そうですね、教務室長等、カリキュラム運営の中核になりますので、かなり負担がかかりますが、例えば任期2年とすれば、その後、特別研究期間制度に応募してはどうかとの声かけをして準備をしてもらって、行ける環境を整え、校務についても、その年限には減らすという形で心がけております。それが先ほどお話がありましたように、制度が拡充されましたので、比較的広く使いやすくなり始めたというところでございます。今後は、そういうところで教員に検討を進めてもらうということで、学内で協力していきたいと考えております。

どうもありがとうございます。

○大野分科会長 御丁寧な御説明どうもありがとうございました。

ほかにはいかがでございましょうか。

鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

3の12番について質問させていただいた回答で、教員向けの研修の計画を改善されたということですが、その御回答として、発達障害の学生の比率が高まっていることを踏まえて充実を図ったといただいているんですけれども、先ほどスクールカウンセラーの方の配置もあるというお話を伺い、実際、発達障害が疑われたり、また、そういった学生さんがいるという情報をどのように共有されているのかなという点と、また、そこには専門職の方が入って対応されることが必要かもしれないと感じましたので、例えば、計画指導法など学ぶ研修を予定されているということですが、そこに対してどんな方が関わって研修の内容の検討をされていていらっしゃるのか。特に発達障害に関するような専門の方が関わっていらっしゃるのか、学内の先生方の中で調整されているのかをお伺いできますと幸いです。

○吉澤校長 ありがとうございます。

今御指摘がありましたように、学生が発達障害であるかどうかということはどうやって知るか、そしてそれを必要な範囲でどう共有するか、かなり慎重になる必要がございます。キャンパスによって多少やり方は違うんですけれども、例えば全体が集まる教職員会議の後、声かけをして、関連する教科を担当している教員に集ってもらい、そこで情報を共有したりしています。また保健室と担任団には、出身の中学校からも情報が入ってきますので、その情報を教科担任に開示し、それを基に指導する等により、発達障害の学生に対応しております。

あとは、今お話がありましたように、専門家と言えるのはカウンセラーのみであり私を含めて教員は、残念ながら専門家ではございません。それでも現場で、例えばクラス担任としてできることは何なのか、それから注意すべきことは何なのか、それらを学ぶための研修を実施しております。その研修の講師は本校のスクールカウンセラーにお願いしていますが、それ以外にも専門の方を派遣していただくように働きかけてお願いをしているところです。

では、そういう研修はどのように決めていくか。これは教育改善室という組織がございまして、その中のFDの一環として講座を持っていただいたり、または必要性があれば、別途管理職が提案をして講座を持って情報を共有していく。教育改善室が中核になりながらも、緊急性に応じて担当が適宜開講しているというのが実情でございます。

○鈴木委員 どうもありがとうございます。すごく難しい問題かと思っておりますけれども、熱心に取り組まれていらっしゃる御様子お伺いできました。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。

ほかにはいかがでございましょうか。

じゃ、最上委員、どうぞ。

○最上委員 最上です。

要らぬ心配かもしれないのですが、特記事項3にグラフがありまして、アンケートを取ったところなんです、その中に、機械操作が怖いというグラフがあって、結構な数の人が機械操作が怖いと答えているのがちょっと気になりまして。

そこから先が私の要らぬ心配かもしれないというところですが、女子学生の入学がすごく増えていらっしゃる。これはものすごく評価すべき点だと思いますが、女子学生が増えているということと、機械操作が怖いということが連結しているのかなというのがちょっと心配なところなんです。

といいますのは、国全体の施策として、女子が工学分野に進出してほしいという思いが強いと思います。国立の女子大学2つあるんですが、そこでも工学部を立ち上げようとしています。しかし、中身を見てみますと、やはり女性目線の工学なんです。だけど、やはり欲しがっているのが機械とか科学とかそういう、割と今まで女子が敬遠してきたところに女子が進出してほしいという思いがあると思うんです。

そこで、女子は入ってくるのだけれども、やはり機械操作が怖いという人が入ってきて、そこが払拭できないのであれば、せっかく入ってきた女子のありがたみが薄れちゃうのかなと思って、それを要らぬお世話という形で心配したところなんです。

質問をまとめさせていただきますと、入学なさった女子学生の興味の行き先ですね。どういう工学を目指すのか、そこまでははっきりしないとしても、その女子学生さんたちにどのような教育をなさって、どういう方面に向けさせていくのかという考え方がおありであるならば、ぜひお聞かせください。ちょっと的を射ない質問で申し訳ないです。

○吉澤校長 細かいところまで見ていただいてありがとうございます。非常にありがたいです。

本校は、女子の学生も全員同じような形で、例えば機械工作についても実施しています。機械が怖いということに関しては、実は今、男女関係なくなりつつある。女子で怖い場合もありますが、男子でも学生は怖がっています。

もう一つ言うと、怖がってくれるほうがありがたいとも考えています。実は、我々の世代は信じられないんですけど、例えばフライス盤にはものすごく大きな金属を加工できる歯がついていて、切りくずを逃がしたり冷却するために欠けている部分があるんです。だから、円筒ではないんですよ。その空間があるところが回転すると、全体の向こうが透けて見えるのですが、そうすると、一部の学生ですけれども、どうするかというと、なくなったと思って、確認するために指を突っ込もうとする、そんな学生も今生まれております。これは、残念ながら小学校、

中学校で実際に刃物を使って物を作ってみたり、あるいはナイフで手を切ってしまったというような経験が少なくなっている。それでこのようなことをするのかと考えています。実はこういう例を挙げると暇がございません。幾つか本当に現場がびっくりしているようなことが起こっています。

それに対して、怖がってくれているとあえてお話しさせていただくんですけども、そういう学生向けには、先ほどのIT技術を使って、怖くない、危くない操作の仕方を教えています。そして、その手順や安全性を確認した上での作業になることがきちっと理解できると、女子学生でも取り組みます。本校の女子卒業生で、実際に機械加工の現場で働かれている方も多くおります。例えば技術職員に対して研修を行っていただいた中小企業があるんですけども、そこでは機械加工を女性が行っています。非常に若い女性です。そういうところを見ていただくと、すごく刺激になります。

ということで、女子、男子の違いはなくなりつつある。むしろ、男子だから大丈夫だと我々が思っているものが、実は、ある意味で平等になってきている、そういうことを感じています。

先ほどお話ししましたように、怖くない、あるいは本当に安全にするためにはどうすればいいかということで、IT化、DX化により安全を確保していく、そういう方向に転換してございます。

以上です。

○最上委員 ありがとうございます。要らぬ勘繰りでした。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。

ほかにはいかがでございましょうか。

梶間委員、どうぞ。

○梶間委員 委員の梶間といいます。よろしくお願いいたします。

英語教育について教えてください。

高等専門学校については以前から興味あったのですが、なぜかという、数がとても少ない学校種だったんです。私立でいうと全国で3校しかない、各都道府県にあっても、設置者関係なく見ると60校もなかったりするのです。かといって特徴がないかという、日本の経済がどんどん発展しているときに、こちらの事業概要にも出ていますけど、高等専門学校ができた1962年、もともと中堅技術者の育成みたいな感じで、商工会議所とか産業界の強い要望があつてつくられた学校種でしたので、もともとは社会のニーズがとても強かった学校種のように思った

んです。

学校種自体でとても強く特徴があるんですけども、時代の流れがあって、今は小学校から英語教育が始まっていますが、いい評価をさせてもらったところの一つで、大項目21番の教育内容について、例えば令和4年でいうと、専攻科の学生全員が受講した先端科学技術特論の講義を一部英語で行ったり、またはグローバル化教育について他の大学と議論したというようなことが書いてあったんですけども、英語教育自体は、どういう感じの教育をやって、時間数はこのくらい、内容的にはこのレベルとか、どういった英語教育をやっているのか教えてください。

○吉澤校長 御質問ありがとうございます。

御指摘のように、現在、技術者は世界で活躍する時代になっています。また、最新の技術動向については、英語なくして知ることはできません。そういう意味でも、通常高校で行われている英語教育プラスアルファということで、本科については4・5年まで英語教育を行っています。

単位数という観点でも、英語科目は教養科目の中で数学に次ぐ時間数を取ってございます。専攻科に入っても、各キャンパスで特色がございますが、基本的にはコミュニケーション能力を向上させるような英語教育を行っています。

また、IEP（インターナショナル・エデュケーション・プログラム）、それからGCP（グローバル・コミュニケーション・プログラム）を実施しており、参加した学生は実際に海外に渡航して現地の生産現場を見学したり、GCPについては、提携校であるシンガポールのニーアン・ポリテクニクの学生と議論をしたり、そういうことで英語のコミュニケーション能力を向上させているところでございます。

また、専攻科のオムニバスで東工大の先生方に一部英語での授業を行っていただいています。これはまさに技術英語教育であると考えております。

このように、通常のコミュニケーション、それから海外でのコミュニケーション、それから英語教育、そして技術英語教育、それらを広く高校年限で行い、さらに大学年限で行うという教育に取り組んでいるところでございます。

雑駁な説明で大変申し訳ないんですけども、卒業生もいろいろな活躍をするという状況になってきました。例えば、シリコンバレーのグーグル社で働かれているOBもおります。直近でいうと、産技大に専攻科から入学した学生さんが、産技大での英語でのコミュニケーションの際にかなり力を発揮されたということで、産技大の橋本学長からもお話を伺っているところ

でございます。そういう意味では、我々が取り組んでいる英語教育が少しずつ芽を出してきているのかなと感じてございます。

以上です。

○梶間委員 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。

ほかにはいかがでございましょうか。

では、私、大野から1つ質問させてください。

学生のリクルーティングでは、多岐にわたる活動を展開されて努力されていること拝見させていただいています。例えば女子学生を増やしているということ先ほどお話がございましたけれども、それを意識したホームページの作成であるとか、あるいは区との関係ですね、特別推薦枠をつくるであるとか。それから中学生に直接アプローチするような、非常に多岐にわたる御努力されていることもすばらしいなと思っています。

その成果について、なかなかすぐ出るものではないと思うんですが、そろそろあちこちに出始めてもいいのかなと思っています。そのあたりの成果についてはどのように捉えられているでしょうか、お教えいただけますか。

○吉澤校長 ありがとうございます。

本校の入試の倍率は、この3年間、コロナ禍の影響を受けて下がっているのは事実でございます。ただ、その前の令和2年度入試については2.19倍を獲得してございます。これは、今お話がありましたいろいろな取組の成果と捉えてございます。

本年度も入試にどのぐらいコロナの影響があったかを調べてみましたが、残念ながら、学校説明会等で最後の決め手になるところ、ここにダメージを受けていると感じております。

例えば、令和5年に本校の入試を受ける学生は、令和3年度には中学1年生でした。このときは、先ほどお話ししたコロナ前2倍を超える実績をあげた年度と比較し、実に60%近い人数が本校を知るチャンスを失っています。入試の情報を見ても、今年度まで影響を及ぼしている。昨年度も同様の御質問をいただきまして、昨年度も、「やはり大きく影響を受けた。もう少し影響が続くのではないか。」とお話をしておりました。当たってしまったのは大変残念なんですけど、やはりコロナの影響を大きく受けていると考えております。

それに比しまして都立の普通高校、それから国立高専の動向も調べてみました。やはり我々と同様に、この3年間、コロナ禍の影響を受けて、本校は1.71、1.71、1.73、大体同じ倍率を維持している。それに対して、同じように国立高専についても1.51、1.56、1.5、同様な倍率

を維持している。これはやはり同じような学校の種でございますので、中学生に訴求しなければいけない時期のダメージが同様に現在まで響いているというのが推察されます。

普通高校につきましては、ほかの要因もございまして一概には言えませんが、私学の高校の無償化の影響を受けているようです。そういう意味で下がったということもございしますが、やはり同様に、都立の普通科になりますけれども、1.45、1.46、1.46ということで、3年間同じような動向をしているということでございます。

次年度、できれば、我々の取組が少しでも入試の倍率につながることを期待して、教員には、少しずつコロナ禍前に戻すようにいろいろな行事をお願いしているところです。ただ、残念ながら、そういうノウハウが3年間である程度薄れてしまったので、再構築をしながら、それにしても、感染の拡大を招かないように慎重になりながら拡大をしているところでございます。

以上でございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。コロナが収まってまいりましたので、立て直しと申しますか、ぜひとも図っていただければと思います。ありがとうございました。

○吉澤校長 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。大体よろしいでしょうか。

時間もまいりましたので、ないということでしたら、ヒアリングを終わらせていただきたいと思っております。

東京都立産業技術高等専門学校の皆様方におかれましては、大変お忙しいところヒアリングに御出席いただき、誠にありがとうございました。心から御礼申し上げます。

それでは、以上でヒアリング終了いたします。ありがとうございました。

○吉澤校長 ありがとうございました。

○大野分科会長 お疲れさまでございました。

それでは、ここから休憩ということで、午後は13時05分から産技大からということでございますので、よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

・東京都公立大学法人令和4年度業務実績及び第三期中期目標期間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、定刻になりましたので、ヒアリングを再開したいと思います。

皆様おそろいだと思います。よろしく願いいたします。

なお、委員は、午後から村瀬委員が対面で御参加ということでございます。どうかよろしく
お願いいたします。

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。
す。

産技大の出席者は、配付しております出席者一覧のとおりでございますので、省略させてい
たきます。

まず初めに、橋本学長から御挨拶いただきまして、その後、ヒアリングに移りたいと思いま
すので、まず最初に、橋本学長、どうかよろしくお願いいたします。

○橋本学長 よろしくお願いいたします。

それでは、早速、産技大学長の橋本より御挨拶を申し上げます。

御挨拶申し上げるとともに、委員の方から、昨年いろいろ御指摘や御心配を頂戴して、書面
にはもちろん書いてございますが、その報告も併せて簡単に御説明させていただければと思
います。

御存じのように、本法人は2大学1高専を担っており、都立大と産技高専はティーンエイジ
ャーを担っていますので、リベラルアーツまたは研究型という特長があり、本学の場合は、通
常の大学院と異なりまして、プロフェッショナル人材を育てる専門職大学院であるという特長
があり、この属性を踏まえながら、この1年及びこの中期計画の中でどのように進化してきた
かというところを案内いたします。まず、文部科学省の定めによって、専門職大学院というの
はプロフェッショナル人材を育ててくださいとされており、本学の場合は、産業技術を教えて
います。

都立の大学でございますから、パブリックスクールとしての使命というのは、プロを育てる
ということと、産業振興に関わるシンクタンク機能を担い、常に日々、社会への知の還流とい
うこととなります。還元ではなくて、本学では還流、いわゆるぐるぐる回るというイメージで
貢献をしております。

専攻の概要ですとか、細かいシラバスの話はスキップさせていただきまして、昨年御指摘の
あった内部質保証のシステムにつきまして、これはもう御存じのとおり、文部科学省からの通
達により、全大学がこれをきちんと確保していい教育をなささいということになっております。

本法人の場合、教育研究審議会を各校に設置しており、本学の議長は私でございます。法人
側の人間として司る。もちろん学内における学長でございます。大学ですから、フラットな
組織ですので、内部質、教育上のもの、学務上のことというのは、教授会で議論をする。ただ

し、このシステムのPDCAを回すハンドリングを担っているところは、本学では自己点検評価委員会で、PDCAサイクルは既にそろっています。大まかに言いますと、年に2回、研究科、全委員会、あと事務局等に対して、大まかにした報告を求めており、その中で改善点があれば各委員会もしくは教授会、もしくは内部質保証のところでも議論をし、最終決定報告場となるのが、教研審になります。ただし、大学の中だけでこれを行ったのでは、偏った考え方になることもあるだろうからということで、本学の企業群からなるアドバイザリーボード、運営諮問会議にもいろいろと意見を頂戴し、もしくは法定の評価としては、こういうところに評価を求めている。これが現在きちんと動いています。

専門職大学院というのは、やはり一種通常の大学院と違っていて、入学生がなかなか興味深くなっています。今、社会人学生が8割と書いていますが、この前の入試でこれ9割になりました。大手企業や東京証券取引所のプライムやスタンダードクラスから中堅、中小企業、地元城南地区が非常に多いんですが、スタートアップ志向の方、また、出身大学は、ここに書いてあるように多士済々で、入学生の中には、学士号は普通に持っていますし、修士号も博士号も持っていますので、ここに来る理由というのは、ディグリーが欲しいのではなくて勉強がしたいという人が圧倒的に多い。

修了生の進路も、就職ということではなくて、ステップアップ、アウトカム、事業所を設ける、新たな販路を開拓する、もしくは中小企業で問題になっている事業承継ですとか、そういうことにも本学は非常に貢献しているというところがございます。

社会人の学びの壁というのは、距離、時間、お金と言われていきます。そういうところをなるべく低減しようと、後で御説明しますが、今年の学生の分布です。ここで全部オンラインじゃなくて、たまには来てもらわないといけませんので、このような分布をしています。

本学はコースが3つございますが、そこにおいても年齢分布が、事業設計ですと50代、情報は一番現場で活躍しないといけない30代、40代、創造は、やはりものづくり系のデザインということで20代が多い、こういう分布になっています。

また、次に示すのが、各コースにおける学生の業種で、縦軸が業種になっています。情報コースの情報分野からの入学生・在学生在が多いのは当たり前ですが、いろいろ見ていると、ものづくり系、金融、保険、サービス業、あと医療、福祉、インフラ、公務員と本当にいろいろで、これが毎年様々に変わっているということで、入学生・在学生の業種の分野の広がり、裾野の広がりというのはここ数年ものすごく強く感じています。

企業からも、学び直しは、我が国においては産技大だよねという評判を頂戴しています。た

だし、企業ですから、きちんと入学前、修了後のビフォー・アンド・アフターを客観的に証明してほしいという声は当然あります。この1年リニューアルをしまして、その測定方法の一つとして、修了生の例があります。

この方は、事業設計で学び直しをして、新たな事業を立ち上げました。この情報系の人は、50代を目前にして会社内で新たな事業部を任されました。彼は、東大の大学院まで出て、大手の企業に入りましたが、今はできる若者ほど大手企業を嫌がります。ベンチャーキャピタルとかいろいろ行って、それだけではやはり物足りないということで本学に来て、人脈を広げて、幾つかの企業を立ち上げるだけではなくて、一般社団法人も立ち上げて社会貢献をして、生き生きと活動されています。

ですので、入学生の特徴というのは、ある特定分野では教員よりもプロフェッショナルな方、会社を経営していたり、重工業で三十何年間やってきたとか。20代の頃の教育だけで活躍するには不十分であると考えておられます。

本学を選ぶのは、学びだけではなくて本学で人脈を広げたいということ。こういう評判がようやく口コミで広がっています。

学生たちの学びは本当に真剣です。全員が自分のお金で来ています。ですので、役に立たない授業に対しては、率直な批判と改善を求めて、あの教員は駄目だ、あんなこといいかげんじや駄目だということで、本学の教員も、日々真剣な気持ちで臨んでいるということです。本学の場合、授業において、つまらない授業ですとか、あと授業に関するハラスメントというのは考えにくいと思っています。

とはいえ、そういう社会人は、御自身のキャリアデザインはきちんといろいろ考えていますが、やはり大学における学修に対しての不安というのは当然ありますので、何らかの形で全員に対して相談窓口となる教員を配置し、年に2回相談機会を提供しています。この場合、指導ではございません、相手は社会人ですので、メンターのように、こういう事例があるよ、こうした考え方もあるよとか、そういう形での窓口を取らせていただいております。

グローバル人材、これは企業からも言われています。企業においても、グローバル人材の確固たる定義はございませんので、産技大できちんとつくってくださいと。従来からあったのですが、それじゃ足りないだろうという御指摘を受けまして、今改定中でございます。その能力の測り方、これはやはり御存じのとおりなかなか難しいのですが、本学の場合は、これをしなければいけないだろうということで、クラウドやITなどを駆使して、これを効率だけでなく有効的に測れるような計画を進めているところでございます。

プロフェッショナル人材を育てるといふ以上は、やはり社会人が学びやすくないといふけない。もう一度申し上げますが、学部生が受かったら親元を離れて大学という社会に行けばいい。ところが、社会人は既に家庭と会社、働く場があつて、ここから抜けるといふことはできません。その上で、いい教育を提供しなければいけないうのが本学のスタンスです。

御存じのとおり、開学以来、全ての授業の録画とオンデマンドの配信をしています。これは復習を深めるといふことと急な出張への対応、全教員、全職員がLMS（ラーニング・マネジメント・システム）に精通しており、これで授業コンテンツのマネジメントやアクセスを容易にして、コロナ禍でもスムーズに対応することができております。

また、長期履修制度や単位バンク制度、これは多分通常の大学では運用がなかなか難しいのかなと思つていますが、本学はこれを積極的に展開しています。産技大方式の学修メソッドであるブレンディッド・ラーニング、この中にハイフレックス制度も積極的に取り入れています。阪大が最初に提唱されたといわれていますが、本学はさらにそれを進化させ、文部科学省の大学設置基準のポリシーの下で細かく設計するよふこととて教員にお願いして、それをシラバスにも反映させています。もちろんできない授業もありますし、部分的に導入しているといふ多士済々でございます。

この取組で令和2年度に、文部科学省からある程度大きな予算を頂戴して、スキルを学ぶための産技大型のDXシステムを構築し、当然、我が校だけではできませんので、各地のいろいろな大学、石川県、宮城県、山梨県、群馬県、仲間である産技高専の協力を得て、DXに関するコンテンツを蓄積しています。技術といふのは大学ではなくて社会で発揮されてこそ意味がありますので、いろいろな企業さんや外部機関とも連携して、そこで批評や評価を頂戴しながら、これまで続けております。

その成果として、令和4年度また新たに文科省に採択され、この事業も進めたところ評判になりまして、この年の11月にNHKで全国放送されております。また、今日は過去の実績といふことは重々承知していますが、この取組が評価され、我々の主張が通りまして、今年6月にも新たに進化したプログラムがあり、これについては品川区役所と品川の施設、品川区の職員の強力なバックアップを得て、この秋また新たなプログラムを始動させていただきます。

自己評価の概要でございますが、

入学者の選抜だけ1点申し上げたいことがあります。確かに昨今のリカレント、リスクリングの風潮で、社会人の志願率は上がつています。彼らは、全国において、ここでしか学べないのだといふています。地方の人たちも、ここにわざわざアクセスしにきます。ここでしか学ぶ

ことができない。産業技術系で学び直しというのは、多分ここだけです。もちろん人数の制限もあって、そういう人たちをある程度絞らざるを得ないし、そういう人たちの要求に応えるように、いろいろ正規課程、正規外課程もやっていますが、やはり東京都のみならず我が国のことを考えますと、リーディングオピニオンだけじゃなくてリーダーを育てないといけないだろうと考えております。

プロ野球で比喩的に言うならば、1軍選手をいっぱい本学は輩出してきていますが、大リーグの大谷翔平選手のようなすごい人がいて、こういう人に我が国を引っ張って行ってほしいと考えます。としたならば、本学の教員、職員は、一体どのように学修に対する期待に応えなければいけないんだということで日々研鑽して大学運営を担っている次第でございます。

以上です。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、ここからヒアリングに移りたいと思います。

令和4年度及び第三期中期目標期間の業務実績に関しまして、委員の方々から御質問をお願いしたいと思います。

時間も限られておりますので、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、どなたからでもよろしく願いいたします。

村瀬委員、どうぞ。

○村瀬委員 各委員の評価は既に法人に伝わっているんですか？まだ伝わっていないのですか。了解しました。

昨年度までと同様、今年度も非常に高い成果を上げていただいていると思っております。大きなところでいいますと、今御説明いただいた内容については全く異存はありませんが、貴学にとって最大の課題は知名度をいかに上げていくか。これだけ実力があり、学ぶ意欲の高い学生さんを集めておられることに敬服いたしますが、もっともっと大学の知名度が上がればさらに優秀な学生さんを集めることができると考えます。入学志願倍率も2倍を超えておりますので、知名度アップに関しては着実に成果が上がってきております。今後さらなる取組み強化に期待しております。

細かいところ1点だけ質問させてください。1年生全員との面談を実施しておられるとのこと、素晴らしい取組みだと思うのですが結果のフィードバックは教員の方々だけが対象なのでしょうか？面談を受けられた1年生の方々に、どのような形でも結構ですが、何らかのフィードバックを行っていただくというようなお考えはありませんか。

○橋本学長 フィードバックの件に関しましては、まず、面談の内容はほとんどが学修プロセス、いわゆるどういう授業を取ったらいいのか。社会人の場合ですので、私は6月、7月は時間あるのだけど、12月とか1月が非常に大変だ。このときにこういう授業を取りたいのだけど、なかなか取りづらいという話があって、こういった場合には、大学のシステムはこうだよということで、まずその場でリアルタイムにフィードバックします。それプラス、受けたものをアンケートとして集約して、教員間で情報共有する。そのQ&Aをなるべく事前に学生に伝えられるように、履修の手引きの在り方ですとかホームページの作り方というところでフィードバックはしてございます。

最初の知名度の点、これは応援コメントということでありがたく頂戴します。ただ、これも本学は通常の大学とちょっと違う部分がございますので、教育のコンテンツに乗っても駄目だろうということ、あとSNSやポスターも今駄目だろうと企業の人たちとの相談をしています。例えば東京の中でも今大学140以上ございます。その宣伝の中で生まれるので、トップセールスによる口コミ戦略を今やっています。社会人の方に聞くと、いい宣伝を受けたって、大抵、みんな本当かと疑ってかかると言います。一方、身近なこの人に言われたら、いいなと思うということで、もうちょっと近い距離でのトップセールスを行うということで、知名度アップの努力している次第でございます。

というところが回答になっていますでしょうか。いかがでしょうか。

○村瀬委員 すばらしい回答をいただき、ありがとうございました。今後さらに多角的に進めていただければと思います。

トップセールスもすごくいいアイデアだと思いますし、私がおります民間企業でも自己啓発休職制度を設けるなど、新しい取組を始めておられる企業もあるので、そういった支援制度と連携をしていただくことで、さらに大きな前進になるのではないかと思います。

ありがとうございました。以上です。

○橋本学長 今の御示唆ありがとうございます。早速参考にさせていただきます。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。

ほかにはいかがでございましょうか。

私、大野ですけれども、コロナ以前から長い間、ブレンディッド・ラーニングという形で取り組まれていて、そういう意味でいうと、非常に世の中を先取りしていたわけですが、この3年間のコロナの経験を踏まえて、さらにどんなふうに進化されつつあるのか。なかなか報告書

では読み取れない部分もありましたので、そのあたりを教えていただければと思うんですが、あるいは今後の方向性も含めて。

○橋本学長 分科会長、どうもありがとうございます。

いろいろございますが、一例でいいますと、文科省は15回とは決めていないのですが、例えば本学は通常の授業が15回。そのうちガイダンス部分の1回目、2回目はもったいないのでオンデマンドにする。15回の授業を開始する前から、その部分は配信する。文科省の授業の質で言っているのは、双方向性と実時間性ですが、双方向性の担保は、クラウド上の掲示板で質問があったら対応することや一部教員が入れているチャットボットなど、こういったところで効率性を高めます。いわゆる反転授業だけでなく、切り分けていろいろなものを組み入れています。

途中3回目、4回目になると、ある程度一方向の授業もあり、これは学生がオンラインもしくは対面を自由に選べるハイフレックスで対応することで、社会人はその日の仕事の都合というのがありますので、そのときにどちらも選べるようにしてあげる仕組みとし、シラバスにも明記します。

6回目、7回目になると演習やグループディスカッションがあり、ここはちゃんと対面で来てくださいと最初からきちんと宣言しておく。そのほうが社会人も都合をつけやすく、都合がつかない社会人に対しては、何らかのケアを行っています。つまり、ハイフレックスがあったり、反転授業があったり、通常の対面があったり、各授業に合わせて設計できる仕組みです。コロナ禍はオンラインやオンデマンドが多かったのですが、それでも我々は必ず双方向性の確保をやってきました。その経験を踏まえて、今のようにきめ細やかにシラバスを設定するという方法を教員間で共有ができており、それを進めているというところでございます。

先生がおっしゃったことに対して回答になりましたでしょうか。ほかにも御疑問があれば、ほかの事例もお話ししますが、いかがでしょうか。

○大野分科会長 ありがとうございます。授業ごとにカスタマイズされていて、本当に素晴らしいことだなと感心しております。

今、教員間で共有するというお話だったんですけれども、仕組みとして何らかの委員会なりワークショップなり、そういった形で定期的に行うような仕組みはあるのでしょうか。

○橋本学長 小さな組織ですので、声が届きやすいという利点を踏まえながら、研究会と呼んでいます。PBLも含めて授業に関して困った問題が生じたときに、これをどのようにしましょうかと相談するような会を年に1回実施しています。准教授以上が20人ですが、この20人

をグループに分けてディスカッションを行い、その後でまた教員が全員そろってディスカッションを行うということをやっています。以前はこの研究会を泊まり込みでやっていましたが、今は泊まり込みではなく効率的に進める。これに加えてFDを年に何回か実施して、単純に話を聞くだけじゃなくて、教員間でグループワークをしてもらうとか、そのときに職員にも入ってもらうとか、組織は小さいので、隅々まで声が届くようなイベントや活動の場を設けてございます。

○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。

ほかにいかがでございましょうか。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 委員の最上と申します。よろしくお願いします。

学びたい、勉強がしたい学生さんが集まっているということで、そういう意味で、かなり内容が濃くなっているんだと思いますが、その人たちに対するリカレントといいますか修了後の一つの活動として、修了生コミュニティを設置していらっしゃるということで、特記事項の表の中でテーマが書かれているんですが、ちょっとお聞きしたいのは、そのコミュニティの作り方です。教員ごとにつくられているように思うんですが、これは修了生が中心になって人集めをして、その中心に教員が入ってくるというような形なのでしょうか。それと、このコミュニティの活動はサロンのではなくて、最終的にアウトプットを求めるような活動をなさっているのでしょうか。

○橋本学長 仕組みに関しましては、大学は場を提供しているというだけで、そのトリガーをかけるのは修了生です。社会人ですので、ここで学んで頭が整理されたとか、新しいアイデアがふつふつとわいてきたとか、そういったときに、人脈も広がっている人が結構いらっしゃいます。在学中のPBLでは、会社だと嫌いな者同士でも組まないといけませんから、好きとか嫌いとかいうのは排除して取り組む。だけど、修了生コミュニティでは気の合った者同士で、このテーマだったらビジネスになる、これだったらもっと深く研究ができる、というのを修了生が自ら見いだします。そのときに、大学で活動を支える。修了生が自分たちでチームをつかって、大学の施設を使うには責任者をつけないといけませんので、教員を担当に付ける。教員が指導するというわけではなくて、修了生主導で進んでいきます。

また、大学のポリシーと東京都の方針として、生涯学習がございます。生涯学習という大方針の下で、修了生がこのような活動を自主的に進めるのはとてもいいことだということ。本学の場合は、これが非常に多くわいて出てくる、このような仕組みでございます。

アウトプットに関しては、修了後でカリキュラム外の話ですので、大学としてアウトプットは求めておりません。ただし、修了生が活動する以上は、修了生自身何らかのアウトプットが欲しいわけですから、これを研究論文にしたりですとかビジネスにつなげたり知財権にしたり、知財の場合は本法人と相談しながらやってもらっています。ベンチャーキャピタルがついたりですとか、これらの活動に関しては、本学としては、カリキュラムの外の活動ですので、ホームページや大学のSNSで成果を公表するというにあえてとどめています。

以上でございます。

○最上委員 ありがとうございます。

今のところは始まったばかりなので、各グループの人数がそれほど多くないですが、これが例えばテーマが固定されて人数を増やしていくという方向に行くのか、それともテーマをどんどん増やしていったって、少人数で多彩なテーマでこの活動を続けていこうと思っていられるのか、それは修了生任せということによろしいんですか。

○橋本学長 はい。今のところ修了生任せにしています。任せというのは、責任放棄というわけではなくて、ちゃんと担当教員が来て、節度ある活動には注意してもらおう。申しあげましたように、修了生が自発的にやるものであって、あるテーマで活動します。ただ、知財や技術というのは流行り廃りがありますし、これはビジネスとしてもものになるとしても、ものにならない場合もございます。そういうときには、修了生が自分で店じまいをするということで、自主的にぼこっと浮かんで、自主的に店じまいをするということも、修了生がやりやすいような形に、そういう土俵をつくるというのが大学だと思っています。そういう意味で修了生任せにしています。もちろん困ったこととか、こういう施設が使いたいというときには、きちんと相談に乗っています。

○最上委員 OG・OB、同窓会というか、そういう組織は各大学で持っていると思うんですが、また少し性質が違った、すごくいい取組だと思いますので、ぜひ外に向けて発信していただきたいと思います。よろしくお願いします。

○橋本学長 ありがとうございます。ぜひ強く検討していきます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

少し関連するところかもしれないんですけども、以前、ロールモデル集などもすごく効果

的で、周知という意味でよい取組とお聞きしており、これからまた作成される御予定でしたらお聞きしたいんですけれども、どんな視点でそういった方を選んでいかれるのかというところ。また、修了者のコミュニティのお話もありましたけれども、いろいろな学びを発展している方もいらっしゃるの、いろいろなタイプの方々を御紹介していくこともできるのかなと感じました。以前から作成されてますけれども、魅力を伝えていったり、学びたいと思ってる人にはとても分かりやすいと感じたので、紹介する方を選ぶ視点ですとか、また今後作成される御予定があればお伺いしてもよろしいでしょうか。

○橋本学長 これは大変苦勞しています。

日本人はシャイなんですね。例えばPBL特別演習の成績評価で、そういうのも大事だろうと、評価は教員だけじゃないということで、学生自身が点数を入れる、学生同士で評価し合う仕組みも実は入れているのですが、年齢に関係なく、できる学生ほど自分に低い評価をする場合があります。教員に誰がいいかなと聞いて、あの人がいいと。その方に聞くと、いやいや、私なんかとんでもないと。特に女性の場合にそういう方が多くて、女性で活躍されている方はもっといっぱいいるのですけれども、なかなか前に出ていらっしゃらない。

そこで、事務局と相談して、問いかけ方を変えてみよう。活躍しているから出てくださいというのもいいのだけど、いろいろ苦勞をして、そういう人があなただけじゃなくて、これから続くほかの人や後輩たち、行く行くは後輩となるような人たちも、あなたを見ることでいろいろな人生が開けるということを期待して、失敗談でもいいからお話しただけませんか。本学の事務局にもそういう宣伝のマインド、いわゆる共感するマインドを持ってもらって交渉してくださいと言って、まだ少ないサンプルですが、1年以上かかってようやくここまで来たというのが実情でございます。写真や文字に起こすと何か格好よさそうに見えますが、本当に一つ一つ丹念に追いかけているというところが実情です。

ですので、選ばれる基準というの、最初はチャンピオンモデルですとか、この人だったらいいことを言ってくれそうというのがあったのですが、とてもそれでは間に合わない。もうそんなこと考えずに、いろいろな意味でロールモデルというのはあっていいわけだから、いろいろな人に声をかけてみよう。本学のために一肌脱いでくれて、これからの後輩のために一肌脱いでくれるという人をお願いしようというところが現状でございます。

○鈴木委員 ありがとうございます。私も苦勞話などのほうが、実は読む人も知りたいことかなと思います。すばらしい取組とか学びで過ごしていらっしゃる方もいるとは思いますが、やはり苦勞しながら一生懸命学んでいるという姿がそのロールモデル集に入っていると

いうのもすごく大切かなと思います。お聞きして、その点非常に大切な点だと感じました。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。

ほかにはいかがでございましょうか。

梶間委員、どうぞ。

○梶間委員 委員の梶間といいます。よろしく願いいたします。

大項目20番のグローバル化のところの評価指標の見方を少し教えてください。

大項目20番の4番目に、グローバル化に関する目標を達成するための措置ということで、2020年度からグローバル人材の能力指標の基準を設定しまして、この3年間、素晴らしいアップ率と言いますか、目標を8割に決めてから3年後はもう96.1%という素晴らしい指標なんですけれども、グローバル人材の能力指標の基準というのを少し具体的に教えてください。例えば、TOEICだったらスコアが何点以上だとこの達成基準に入っているよとか、国際的に通用する資格の取得と書いてあったりしますけれども、これを取ると、この指標の中で達成と評価されますよとか、またはこういうPBLの学習に参加したら達成と評価されますよとか、その指標を具体的に教えてください。

○橋本学長 まず、現状の指標では不十分という御指摘を企業群から頂戴して、数年前から見直しを始めています。

いろいろ議論した結果、1番はやはり技術だろう。例えば、急にとある自動車の大手企業の社員がインドに行って、200人の部下を持って技術指導しないといけないということがある。別の例では、とあるメーカーさんは、日本とアメリカとヨーロッパにデザイン部門を置いて、コンペティションをさせるとか、とある中小企業さんは、東南アジアに行ってCADを教えないといけないですとか。そのときに語学がなくても何とかなる。どうしても必要だったら通訳を雇えばいい。それよりも、やはり技術がないともう駄目だということです。なので、本学の全教員に、担当している技術において、海外でも通用する技術を含む事業をリストアップしてもらい、その事業の経験や技術を持っているかを指標としました。その技術をどれだけ積み重ねているかで、その人が海外で通用するかどうかを評価する。企業からも、とにかく技術がないと海外では話にならないという話を聞いております。

次に、既に海外赴任をした、海外駐在員をしたという方がいましたので、その経験にある程度の重みをつけて評価をしてきたのですが、きちんともう一回体系化してくださいということで、コミュニケーション能力を切り出しました。語学力があっても、シャイな日本人が異文化

で現場の人と付き合えますかということです。とある国では、現場の人と付き合ったら逆に嫌われて、幹部で行ったら幹部だけで付き合いなさいという部分があったりとか、この国の人はフランクに付き合ったほうがいいけど、この国の人は特に厳格に付き合ったほうがいいのか、コミュニケーションもいろいろあるんです。それを現場で発揮できるか。そのときに単純なコミュニケーション能力だけでなく、異文化コミュニケーションも含めた経験値と、さらに語学力が必要と考えています。

なので、大きな指標としては、何といても本学の場合では技術力、言語なくても何とかできるコミュニケーション能力、語学力、あと経験値、大まかにはこの4つの指標となりますが、これをどのように細かい指標に分けて、それぞれにどのような水準を設けるかというのは、今検討中でございます。新たな体系を今つくっているところでございます。

ただ、今までやってきたこの6年間で、技術力に関する評価というのは、授業の履修状況で図っていますので、これに関してはかなり正当な評価になるなというのは、修了生を見て実感している次第でございます。

私からの答えは以上ですけれども、ほかにも何か足りない部分があったら御指摘いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○梶間委員 はい。ありがとうございました。

○橋本学長 よろしいですか。

○梶間委員 はい。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。

杉谷委員、どうぞ。

○杉谷委員 杉谷でございます。よろしく願いいたします。

今のことと関連するんですが、同じく大項目の20で、事前に質問させていただきましたけれども、修了時の評価というのは、あくまでもその科目を履修したかどうかでこの指標を満たしているかという測り方をされているということによろしいんですか。

○橋本学長 はい。グローバル化のある一部分、部分的には先生が今おっしゃったように、履修した部分で点数を積み重ねています。

○杉谷委員 入学時はアンケートだけれども、修了時は履修科目でということで、別の指標を使っていると見えるんですけれども。

○橋本学長 おっしゃるとおりです。そこがジレンマでございまして、入学するまではまだ技

術力がないだろうということで、技術力の測定はできませんので、あくまでもその人が持っているもの、例えば経験値ですとか駐在歴ですとか語学の資格で測る。修了時にならないと、この技術力のアップが測定できません。おっしゃるとおり矛盾していますので、この整合性をどう取るかということが課題です。

1つ参考になるのは、例えばPBLやほかの活動でも、学生が海外に行って、本当にタフなネゴシエーションも必要だというので、向こうの企業人や政府関係者、公的機関の前でプレゼンテーションをしてディスカッションをするということを見せているチームがあります。その中でこういう授業が役に立ったとか、この語学資格はあまり役に立たなかったとか、これは役に立ったとか、というのがありますので、そういったことも総合的に勘案するということができるのではないかなと考えています。

積み上げ方式でやっている部分もございますので、入学時と修了時に両面で見ないといけないのではないかと考えているところです。入学時と修了時で指標が違っているのは、御指摘のとおり分かっているのですが、学力やスキルというのは積み上げ方式ですので、入学時と修了時を比較するいい方法がなかなかないなと思って苦慮しているところです。何かいいお知恵があれば、ぜひ御教示いただければと思います。

○杉谷委員 もう一点は、今御検討されているということですが、指標を幾つかに分けて、それによって伸び具合がどう違うのかということも見られると、個別の指導にも役に立つのかなと思うので、アンケート万能主義ではないのですが、うまく合わせ技でできないのかなとお話を伺っていて思いました。ぜひこのまま頑張ってくださいたらと思います。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。

ほかにはいかがでございましょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 専門職大学院としてのいろいろな成果があり、すばらしいなと思ってお聞きしておりました。委員の山口と申します。よろしく申し上げます。

中期計画番号2-14に、設置している研究所の御説明の一覧がございますけれども、この一覧の表記について、研究所ごとの実績の記載内容にバラツキがあるので、これをある程度を統一してはどうかと思う次第です。表記がある程度統一されていたほうが分かりやすいかなと思った次第です。

以上となります。

○橋本学長 今回の山口先生の御指摘、全くごもっともでございます。早急に対応いたします。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。

ほかにはいかがでございますでしょうか。

私、大野から。最初に橋本先生からお話があった中で、入学者が社会人8割、今年は9割を超えたというお話がございました。非常によろしいと思うんですが、逆に言うと、いわゆる社会人じゃない新卒の人たちが2割ないし1割いらっしゃる。そうすると、その人たちに対するケアというんでしょうか、社会人向けというお話が中心なんですけれども、新卒の人たちに対して、やはりちょっと違う指導の仕方とかケアが必要なんじゃないかと思っております。そのあたり少し教えていただけますか。

○橋本学長 この点について、開学当初はなかなかコンフリクションも正直ございました。学生といえども本当に多種多様な人材がおります。背景も知識もばらばらです。本学の教員は、学生を個別に相手にするというスキルが身につけてございます。正直に申し上げますと、通常の大学とか企業から入ってきた教員が、1年目で本学の教員として通用するということはちょっとあり得ないだろうと考えています。会社や学部の授業では、ある程度効率性を求めて、アプローチする層を一定固定化させていますが、それが本学では全然合いませんので、個別に対応するとか、クラウドを通じて、半日とか1日遅れで指導するなど、少しずつ教員が個別の学生に対応するスキルを向上していきます。

もう一つ、社会人学生が結構面倒を見てくれたりもするのです。社長クラスになると、若者を見るという指導したがるので、学生同士で対等なコミュニケーションを取りなさいとは言っていますが。新卒の学生から見ると、教員もいる、いわゆる社会人の多種多様な人間もいる。また、本学の事務職には、学生のベネフィットは何かということを考えて行動して、企画立案してくださいとお願いしています。事務でもいろいろ対応してくれていますので、新卒の学生に何かあれば、個別に対応できます。私も100人とか200人の授業の経験もございますが、それよりも、20人とか30人の学生を1人ずつ面倒見ないといけないこちらのほうが、大変だなという実感を持っています。

○大野分科会長 ありがとうございます。

そうしますと、新卒で入ってきている学生について、何か特別な不満があるということではなく、うまくなじんで、いろいろな方々がケアすることでうまくいっていると、そういう理解でよろしいですね。

○橋本学長 はい。ですので、新卒で入られた方は、皆さん就職もきちんとされていて、たしか就職できない方はいなかった。昔は留学生でなかなか教育が難しい人も若干いましたけれども、今はないです。

○大野分科会長 分かりました。ありがとうございます。

○橋本学長 非常にうまくケアをしながら進めていくという、システムというより、本学の教職員のマインドでそのように進めているというところでございますか。

○大野分科会長 なるほど。ファミリー的なあたたかさを感じます。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

時間も来ておりますので、特になければ、これで東京都立産業技術大学院大学に対するヒアリングを終了したいと思います。

大変お忙しいところお時間いただきまして、ありがとうございました。以上で終了といたします。

橋本先生、皆様、ありがとうございました。

それでは、ここから5分ほど休憩ということで、2時からですね。14時から法人事務局のヒアリングを行います。よろしく願いいたします。

・東京都公立大学法人令和4年度業務実績及び第三期中期目標期間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、定刻になりましたので、これより法人事務局に対するヒアリングを開始したいと思います。

法人事務局の出席者は配付しております出席者一覧のとおりでございますので、割愛させていただきます。

まず初めに、加藤事務局長から御挨拶をいただいた後にヒアリングに移りたいと思います。

加藤事務局長、どうぞよろしく願いいたします。

○加藤事務局長 事務局長の加藤です。

本日は、令和4年度及び第三期中期目標期間の業務実績等報告について、ヒアリングの機会をいただきましてありがとうございます。

法人事務局所管部分の実績に関するヒアリングに先立ちまして一言申し上げます。

法人事務局の役割は、各大学、高専が行う様々な取組を支えるため、法人全体のマネジメント体制を強化し、都が設立した公立大学法人として都民の負託に応えていくことだと考えてお

ります。

このような認識の下、第三期中期目標期間には大学及び法人の名称変更を契機に各大学、高専がさらなる認知度やプレゼンスの向上に向けて取り組む中、法人としても積極的に支援してまいりました。

また、都との連携強化に向けて事務組織体制を整備し、都各局及び区市町村などの行政ニーズの的確な把握に努めるとともに、新たな包括連携協定や共同研究の実施へとつなげてまいりました。

新型コロナウイルス感染症が広がる中では、東京都立大学新型コロナウイルス緊急支援基金を設け、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し、影響を受けた学生の支援に活用することができました。

また、業務運営の改善の取組として、法人内に当初はプロジェクトチーム、その後は推進本部を設け、全職員を巻き込み、意見聴取を行うなど働き方改革にも取り組んでまいりました。

この過程では、コロナ禍の中でテレワークやオンライン会議の環境を整えたほか、各種業務システムの更新や新規導入、はんこレス、ペーパーレスの促進などによる業務効率化に取り組みました。

昨年度からは働き方改革の推進に貢献した取組を表彰するワークプラクティス・オブザイヤーという職員表彰も実施しております。

なお、昨年度の業務実績評価では主に2点の御指摘をいただきました。

1点目は、令和3年12月に発生した火災事故に関して、再発防止と教職員全体の危機管理意識を徹底すべきという点です。

これについては、関係の会議で再発防止策について検討を重ね、消防計画などを見直すとともに、講習会や研究室ごとの点検の実施などに取り組んでまいりました。

2点目は、情報セキュリティ事故が続いていることについて改善を求めるというものです。これについては、全管理職を対象とした研修を実施し、それを受けて各管理職が各職場で全職員に対し研修を実施するなどの取組を行ったほか、メール送信の際の仕様を改修するなど、事故防止に努めているところでございます。

今年度から、第四期中期目標期間が始まりました。中期計画に掲げた指標の達成を目指して法人事務局としても各大学、高専の積極的な取組を支援し、引き続き経営基盤の強化に取り組んでまいります。

本日は評価委員の皆様から忌憚のない御意見をいただき、法人の業務運営をより一層改善し

ていく糧とさせていただきたいと思っております。

何とぞよろしく願いいたします。

○大野分科会長 加藤事務局長、どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングに移りたいと思います。

令和4年度及び第三期中期目標期間の業務実績に関して、委員の方々から御質問、あるいはコメントをお願いしたいと思えます。

時間も限られておりますので、質問及び回答は簡潔にお願いできれば大変ありがたいと思えます。

それでは、どうぞよろしく願いいたします。どなたからでも結構でございます。

いかがでしょうか。

杉谷委員、お願いします。

○杉谷委員 杉谷でございます。よろしく願いいたします。

ちょっと事前の質問に入れなかったんですけど、資料を改めて拝見していて御質問をさせていただきたいと思えました。

中期計画番号でいうと、4-16になります。寄附金なんですが、図表でいうと4-16-1があるかと思えます。令和3年度時点までの状況でよろしいんですが、都立大学の3,000万円の寄附金というのは、コロナの影響で非常に多額の寄附が集まったということはよく分かるんですけども、令和3年度になると、その緊急支援基金の部分は少なくなって、逆にそれ以外の部分がかかり多いように見受けられます。これがどういう理由であったのかというのを教えていただきたいというのが1つです。

あと高専の寄附金が改めて見ると、かなり大きいのかなと思ったんですけども、これはどういう事情があるのでしょうか。今まであまりちゃんとここのデータを読み込めてなかったかと思うんですが、教えていただけたらと思えます。

○小野経営企画室長 御質問いただきましてありがとうございます。

314ページのところでございますが、コロナ緊急支援基金が増えている一方で、またその他寄附金も増えているということですが、こちらにつきましては遺贈寄附の増加によりまして、金額が全体として増えているという状況でございます。

具体的には令和3年度、都立大学において2名の卒業生から1,000万円と2,100万の寄附があったものでございます。

○杉谷委員 ごく少数の方からの特別な寄附があったということですね。

○小野経営企画室長 高専の寄附につきましても、特定の企業から大口の寄附をいただいているということで増加になっております。

○杉谷委員 追加でお聞きしてよろしいですか。

高専は、企業から大口の寄附がコンスタントに入ってくるということで、産技大が少ないのはちょっと不思議な気もするんですけども、そういう点で、何か御事情はありますか。

○小野経営企画室長 産技大については大学の規模も小さいですし、歴史も浅いということで寄附金がそれほど大きくはなっていないということかと認識しています。

○杉谷委員 分かりました。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。

○村瀬委員 村瀬です。よろしく願いいたします。

質問の中にも入れさせていただきましたが、大項目34について、TOEICの受験者数を増やす取組は行っていないということだと、25%という目標のスコアが頭打ちになってしまうのではありませんか。まずその1点を教えていただけますか。

全職員に3年に1回必ず受けさせているとか、そういったことではないのですね。

○福田総務部長 総務部長の福田でございます。よろしく願いいたします。

今の御質問は関連計画でいいますと、4-08ということで、申し訳ありませんが聞き取りづらかったので、もう一度聞かせていただいてよろしいでしょうか。

○村瀬委員 TOEICのスコア600点以上の職員を25%以上にするという目標を掲げていらっしゃると思いますが、受験者の数が頭打ちになってしまうと、25%以上という目標の数値が向上していかないような気がいたします。裾野、母集団を広げるという視点から全職員が受験するような働きかけは特にされていないのでしょうか。

○福田総務部長 確かに25%の目標に対してということで、今後、どのように取り組んでいくかという課題はあると思いますが、現時点では採用2年目の職員及び海外研修、語学研修受講者のうち、法人が指定する職員に悉皆でTOEICの受験をお願いしているところでございます。

その他希望する方も含めて、法人で費用は負担させていただいております。

○村瀬委員 ありがとうございます。

今回、ワークプラクティス・オブザイヤーを始められたということについても高く評価させていただいたのですが、法人内の他の部門からの応募が5、6件に対して高専からは1件だけというのは何か理由があったのでしょうか。

○福田総務部長 特に高専から上がってこなかったことに関しては、理由はつまびらかには把握してないですけども、今年度は高専からも第2回の表彰制度に関しては応募が出てきますので、そういった意味では各職員にこういった働き方改革に関する機運というのが醸成され、芽生えてきているのかなと考えています。

○村瀬委員 法人として組織の見直しに当たって、法人全体に対して働きかけをされたということで、プレミアム・カレッジ開校の例が載っておりましたけれども、他に法人運営の側から働きかけを行って、成果につながったということはあったのでしょうか。

○福田総務部長 今回、プレミアム・カレッジのことを事例として掲げさせていただきましたが、組織を見直すに当たりましては、法人運営側の考えと、また学校側での考えもあり、どちらかの提案を一方的に落とし込むというよりは、お互いに議論しながら組織改正を進めているところでございます。

例えば、今回でいいますと、産学公連携体制の強化とか、カーボンニュートラル事業の推進とか、そういったところも課題認識をお互いに共有しながら、組織の見直しを進めているといったところでございます。

○村瀬委員 ありがとうございます。

法人の年度実績をまとめる際、是非その取組みをアピールしていただければと思います。オリジナリティが高く、評価できるものだと思います。

最後に、1点だけ申し上げます。中期計画番号4-07で特定任用職員については情報セキュリティコースを設けておられるとあり、回答にも情報分野など高い専門性が求められる職種に任用するとのことでした。素晴らしい取組みだと思います。都立高専で優秀な成績を収められた人材を特定任用職員として獲得するような道をぜひ用意していただきたい。

以上です。

○福田総務部長 今の件に関しても1点だけ御説明させていただきますと、高専の方というところでは今後の検討かもしれないですけども、情報セキュリティに関しましても、6月に一般企業でサイバーセキュリティ関連の運用業務、社内でのセキュリティ教育を担う部署の経験がある方を特定任用職員として採用しておりますので、そういう意味では制度としては我々としては有効に活用させていただいていると思っています。

○村瀬委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 今の村瀬委員の御質問のうち働き方改革に関連して大野から1つ質問させていただきます。

教職員という形での書き方をしているんですけども、どちらかというとな職員先行になります。教員の働き方改革、もちろん育休ということについては分かるんですけど、教員について、何か取り組んできたとか、あるいは何らかのお考えはありますか。

○福田総務部長 基本的には、職員がメインで今進んでいるところではありますけれども、本年度のワークプラクティス・オブザイヤーの選考の中で、荒川キャンパス管理部で、教員と職員が共同でPTを立ち上げて、学位論文提出の電子化を進めたという事例もございまして、そういった意味では職員だけではなくて教員にも広がりが出てきているのかなと認識しております。

○大野分科会長 まさに教職協働によって、教員の負担も減らしていただけるという、そういう感じですね。

ほかにいかがでしょうか。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 委員の最上です。

今のことに関してですが、ワークプラクティス・オブザイヤーというのはものすごくいい取組だと思っていて、教員は各組織でそれなりに評価の指標があつて表彰もされますが、職員というのはそういった形で扱われる機会が少ないので、これがあるということはすごくいいことだと思っています。

お聞きしたいのは、教員はこういった表彰があると、例えば研究費が増えるとか、何かしらインセンティブがあつたりするのですが、そういった形で職員が表彰されたときに、インセンティブをつけるようなお考えはあるのでしょうか。それがあつたほうがいいんじゃないかと思いますが、いかがでしょうか。

○福田総務部長 ワークプラクティス・オブザイヤーにつきましては、賞を受賞した方々に対しては表彰式を実施しておりまして、理事長から表彰状と副賞を授与しており、昨年度は大賞を取った職員につきましては、働き方改革において先進的な取組をしている大学に視察に行つていただきまして、それをこちらにフィードバックしてもらおうという取組もしております。

○最上委員 ぜひより活発な形で盛り上げていただきたいなと思います。

○福田総務部長 ありがとうございます。

○大野分科会長 ほかにいかがでしょうか。

梶間委員、お願いします。

○梶間委員 委員の梶間といいます。よろしくお願いします。

大項目33の財務運営の改善のところで、情報をいただきたいと思いました。

中期計画にも出てくるんですけども、こちらは資金募集の一環として今割と流行っているクラウドファンディングを使っているということなんですけれども、クラウドファンディングをやって集めた寄附の金額は大体どのくらいなのか。または件数がどのくらいあったのか、すぐ情報が分かるようだったら教えてください。

○小野経営企画室長 御質問、ありがとうございます。経営企画室の小野でございます。

御質問いただきましたクラウドファンディングにつきましては、令和元年7月に導入いたしました。導入後、実際にクラウドファンディングで資金を募集した案件は実はございませんが、経営企画室に相談があった実績は何件かございます。

クラウドファンディングを実際に始めなかった理由としましては、事務手数料が大きく、相談を受けながらも、具体的な取組まで進んではないというところが現状でございます。

具体的に問合せがあったのは、令和4年度に、今話題になっている牧野標本館の資料のデータベース化について、クラウドファンディングをやりたいですとか、大学発ベンチャーの取組について、クラウドファンディングを利用していきたいとか、様々ございましたけれども、後年度負担ということも含めて考えたときには、なかなか実現まで至らなかったということがございます。

説明は以上です。

○梶間委員 僕は本業が公認会計士なものですから、会計士の仲間が集まったりすると、割といろいろな大学でクラウドファンディングをやり始めているという話を聞きます。どうやっているかという、学校単独でやると厳しかったりするので、例えば新聞社系の会社がつけているクラウドファンディングのサイトを利用すると寄附を募りやすいそうで、確かに手数料は手数料は10%とか15%とか、確かに大きいようですが、そういったサイトがあるんだったら使い方次第だなと思いました。今流行の資金調達の方法の1つで、先ほどの牧野標本館の話を伺いますと、大きめの金額が集まりそうかなという感じがしました。資金調達の手段の1つとして、やってみたら面白いなと思いました。

御説明、ありがとうございました。

○小野経営企画室長 貴重な意見をありがとうございます。

クラウドファンディング等、多様な外部資金の獲得に向けて様々、また勉強しながら取組を進めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○大野分科会長 ほかにはいかがでございますか。

鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

計画番号4-12の2大学1高専の連携についてでございます。事前に御質問させていただいた内容に、御回答いただきましてありがとうございます。

1点は大学高専連携会議、どんな方が出席していらっしゃるかというところでございます。以前は教員の方と職員の方両方が参加していらっしゃるというお話を伺ったことがございましたので、継続してそのような場であるのかというところ です。

あと令和4年度の取組で記入していただいている、法人事務局が教員間のマッチングを支援する事前相談の仕組みを導入されたということですが、実際に何か事前の御相談があったのかということ。また、大学の法人の事務局の皆さんがマッチングを支援するような取組をしていらっしゃるようでしたらお伺いできますと幸いです。よろしくお願いいたします。

○池上連携担当部長 連携担当の池上です。よろしくお願いいたします。

まず大学高専連携会議のメンバーでございますけれども、東京都立大学、産業技術大学院大学、産業技術高等専門学校から学長、校長の推薦によって1名ずつ。それから、経営企画室、総務部、各校の管理部の課長級のうち事務局長の推薦によって1名、もしくは2名という体制で実施しております。

それから、2つ目の御質問で、事務局が間に立って調整したという案件につきましては、産業技術高等専門学校と大学との連携に関しては、今現在5件研究を実施しておりますけれども、そのうちの3件につきましては、事前相談がありまして、大学の管理課の事務局を通じて教員に話をしてつないだというケースです。

以上でございます。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 ほかにはいかがでしょうか。

山口委員、お願いします。

○山口委員 山口と申します。よろしくお願いいたします。

中期計画の4-04になりますが、若手教員の確保、獲得に多様な制度を作っておられるというところがすごくすばらしいなと思っております。

その中では、サバティカルの獲得については、組織としてどういうことを考慮しておられるのかなというところをお聞かせいただきたいなと思います。

また、テニュアトラック制度についても何か組織として、取り組んでおられることがありま

したら、教えていただければと思います。

以上です。

○大野分科会長 御回答いかがでしょうか。お願いいたします。

○福田総務部長 総務部長の福田でございます。

今、御質問があった件は、サバティカル、テニュアトラックに関して、現時点で多くの方が利用するために取り組んでいることということでよろしいでしょうか。

○山口委員 そうです。

○福田総務部長 先にテニュアトラックについて触れさせていただきましたと、テニュアトラックにつきましても、この間、実際に運用例がないという事実がございまして、やはり若手研究員を確保するという目的があるので、我々としてもここをどう生かしていくのかは課題だと考えております。

テニュアトラックの運用例がないことについて、我々の分析としましては、対象が博士号取得後10年以内ということをや因の1つとして考えておまして、博士号取得10年後というタイミングはいわゆるライフイベントの変わり目だということもございまして。そういったことも踏まえて、例えば産休や育休の期間はこの10年から除外できるようにしていくですとか、そういったことも検討していかなくてはいけないと考えております。

サバティカルにつきましても、現状、ルールに基づいて積極的に使っているのですが、高専での活用がなかなか進んでいないという現状がございまして、高専が進んでいないことに対しては、対象を教授も含めた制度に変更し、それに伴い取得可能な年齢も拡大しております。今後積極的に活用していただき、先生方の研究力、教育力の向上につなげていただきたいと思いますと考えております。

以上です。

○山口委員 ありがとうございます。

若手研究員は大学としては必要なので非常にいい取組だなと思っていて、私自身も公立大学に在籍しておりますけれども、小さい大学なのでこういう多様な制度が出てきてもなかなか使いづらいというところもあって、どういうところで使いづらさがあるのかと考えていたので、今の御発言を参考にしたいと思います。

そしてまた、都立の大学、高専がこういった制度において先駆的に利用者を増やしていくことがあれば、それは若手研究者には大きな励みになりますので、引き続きどうぞよろしく申し上げます。

以上になります。

○福田総務部長 貴重な御意見ありがとうございました。

○大野分科会長 今、サバティカルの話が出たので、1つ申し上げたいのは、確かに枠を広げているというのはとてもいいことだと思うんですけど、実質として取れるかどうか。ヒアリングで先ほどお聞きしても、高専ではなかなか取れないというお話がございましたが、やはり忙しくてほかの方に迷惑をかけてしまうから、なかなかサバティカルを取れない。

つまり制度的には取れるんだけど、実質的にはなかなか取れないということがあって、もう少しきめ細かく、例えばヒアリングの際に私が申し上げたのは、非常勤の枠を別枠でサバティカル用に用意するとか。それだけで全部解決するわけではありませんけど、何らか実質的に取得できるようにするための手当を法人事務局で考えていただくということはやはり大事なのかなと、感じましたので、コメントとして申し上げたいと思います。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 山口委員、大野分科会長が御指摘したところと同じ表なんですけども、中期計画番号4-04の表でちょっと気になっているのが、表の一番最後にあるクロスアポイントメント制度の数について、いろいろな大学で、自分たちが持っていない分野を短期的に補強するとか、そういった形で流動的に遊軍のような形で使っているところが結構多いと思うんですけども、都立大やほかの学校について、なぜかこれは少ないです。これは事務方から見て何か理由はあるのでしょうか。

○福田総務部長 理由につきましては現時点ではつまびらかに把握してないところですけども、回答では4件という形でお示しさせていただいております。この7月から金沢大学にクロスアポイントメント制度を活用して出向するというのもございますので、そういった意味では少しずつではありますけれども、浸透してきているのかなと思っております。

○最上委員 このクロスアポイントメント制度は、出すほうと入れるほうと両方あると思いますが、どちらの数字が示されているのでしょうか。

○福田総務部長 こちらから出している数字になっています。

○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。

クロスアポイントメントは個人でというわけにはいなくて、組織として動くことにしないととても難しいので、やはりそれを進めようと思ったら、執行部がそのつもりで動かないとやはり難しいかなというのは感想として持っております。

すみません、また余計なことを申し上げました。

ほかにいかがでしょうか。

村瀬委員、お願いします。

○村瀬委員 今の大野先生のお話に全く同感です。先ほどのテニユアトラックもそうですし、クロスアポイントメントは卓越研究員制度とも裏表の関係があると思いますが、当時、文部科学省や審議会等に出て意見を申し上げたのですが、テニユアトラックで正規の教員にするとか、あるいは卓越研究員に認定するというと、彼が認定されるぐらいだったらこの人のほうがふさわしいとか、そういった話で優秀な人を1人に絞り込むことは実際には大変難しいことではないかと感じております。

私の会社ではテニユアトラック制度は既に10年以上やっております、これまでに、数十名が正社員として任用された実績があります。ただ、研究部門にテニユアの選考をすべて任せてしまうと先ほど申し上げたような理由で、この人にするぐらいだったら、あの人にすべきだといったことになりがちです。ですから、大野先生がおっしゃったように、事務局で年間の目標人数を決めていただき、その枠の人数は必ず登用するといった形で予算化して実績をきちんとフォローしていただくのが良いと思います。テニユアトラックやクロスアポイントメントについては、あらかじめ法人側で目標人数を決めて、その数値を達成していく。否応なしに応募してもらって、その中から目標人数分は任命していくような形にしたほうが制度が機能するのではないかと私は思います。

感想ですが、以上です。

○最上委員 私も同じようなことを思っています、日本のテニユアトラックに関しては、今はどうしても形骸的にとってしまう、確実に採用するという形の制度になっています。ただ本来のテニユアトラック制だったら審査の結果その職に就けないかもしれない。日本の制度ではこのような状況が作り出されていない。というのは、日本は審査に落ちてしまった際のセーフティネットが全くない状態で、制度を動かしているからで、そういったところも含めて、事務局がある程度腹を括って運用せざるを得ない制度だと思います。

そういった意味で大野先生がおっしゃっていましたが、事務局側の手綱の取り方がすごく重要な制度だと思っています。よろしく御検討をお願いします。

○大野分科会長 少し御検討をお願いしたいと思います。なかなか難しい問題だということは重々承知していますけれども。

○福田総務部長 いろいろ御意見をありがとうございます。

正直我々も苦しんでいるところではありますけれども、今回の第四期中期計画の中ではテニョアトラック制度については、少し志が低いかもしれないですけども、年に1件以上の利用を目指すということと、より利用しやすい制度を目指すということは掲げさせていただいております。あとは現場にお話を伺うと、やはり教員の定数の範囲内で利用しなければいけないということも利用が進まない1つの要因で、なかなか部局が腰を上げづらい要因だと伺っていますので、例えば学長裁量枠を使うとか、いろいろと検討はしていきたいと思います。今後とも御意見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。よろしく願いします。

ほかにはいかがでございましょうか。

それでは1件私から、別件なんですけれども、最初に加藤事務局長のお話にもありましたが、事故等があったときに、その対応策を打っておられた。これはよく理解できます。とは言うものの、だんだん年数が経過すると、喉元過ぎればということで、だんだん風化していくということがあろうかと思えます。

そのあたりの対応策といいますか、つまり日常的に様々な訓練を続けていくとか、そういった取組があれば教えていただけませんか。

○福田総務部長 1つの事例として、情報セキュリティ事故の件についてお伝えさせていただければと思います。

冒頭事務局長から、事故が発生した際に全管理職に研修し、職場でも討議をしていただいた、というお話をさせていただいたところですけども、職場で討議した結果を踏まえて、例えば管理職に再発防止策を取りまとめて提出していただき、四半期ごと定期的に職場で実践できたか振り返りをさせていただく、ということを進めていこうと思っております。

研修時は皆さん緊張してやるんですけども、やはり時間の経過とともに、緊張感が希薄になってきてしまうということもあるので、いかに仕組みとしてそういったところを担保するのか、ということは私も大切だと思っておりますので、ほかの件も含めて対応していきたいと思っております。

○大野分科会長 特に人事異動等があって、人がどんどん変わっていくので、そうするといつの間にか分からなくなってしまう、形骸化というか形式化してくるので、そのあたりは十分に御注意いただければと思っております。

あとはいかがでしょうか。大体よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、大体時間もまいりましたので、以上で法人事務局に対してのヒアリングを終了とさせていただきますと思います。

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、御対応していただきまして、誠にありがとうございました。

以上で終わりたいと思います。

それでは、ここで休憩となります。次は14時55分、午後2時55分からということで、最後の都立大となります。

御休憩をお願いします。

・東京都立大学法人令和4年度業務実績及び第三期中期目標期間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 定刻になりましたので、続きまして、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配付しております出席者一覧のとおりでございますので、紹介は割愛させていただきます。

最初に、大橋学長先生から御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ので、大橋先生、よろしくお願いいたします。

○大橋学長 都立大学長の大橋です。よろしくお願いいたします。

本日、お忙しいところ、本学の業務実績評価のためにお時間をいただきましてありがとうございます。

こうした場を通じて、公立大学分科会の委員の皆様には本学を理解していただき、的確な御意見をいただくこと、本学の運営を行っていく上で大変有益だと思っております。

特に、今回の業務実績評価、第三期中期計画の最終年度である令和4年度の業務実績とそれから第三期中期計画全体6年間の業務実績について評価をいただくこととなりますので、ぜひ幅広い観点から御意見をいただき、大学運営に生かしていきたいと考えております。

ということで、今後とも本学の活動に対する御理解と御協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングに移りたいと思います。

令和4年度及び第三期中期目標期間の業務実績に関して、委員の方々から御質問、あるいは

御意見をお願いしたいと思います。

なお、時間も限られておりますので、質問及び回答につきましては、簡潔にお願いできればと思います。

それでは、どうぞどなたからでも御発言をお願いいたします。

いかがでしょうか。

村瀬委員、お願いします。

○村瀬委員 村瀬でございます。

最初に、質問させていただきたかったのは、中期計画番号1-11のところ、課外活動の安全確保に向けた取組について、お答えいただいた内容として講習内容、これについては対面形式で非常にしっかりやっていると、思います。頂いた資料には事故のリスクという項目が入っておりますけれども、この事故というのは学内外で発生した事故の実例を踏まえたリスクについて講義されているのでしょうか。

あと参加人数に関しまして、37団体80名と書いてございますが、この人数は課外活動のリーダー全員の参加を義務づけていらっしゃるのでしょうか。また、参加者氏名などの記録は残しておられるのでしょうか。ご教示ください。

○伊藤副学長 学生担当の伊藤です。

事故のリスクというところについては、リスクはこれであるということ特定して言えるということではなく、それぞれの課外活動団体によって様々なリスクがあります。

それを一つ一つ、例えば私ども学生サポートセンターがチェックをしていくということではなく、課外活動団体というのは大学生が社会人になる前に組織運営であるとか、リスクを事前に予期してそれを回避するであるとか、そういったことを学んでいく場であるということ鑑みて、そういう取組ができるような仕掛けをこちらで用意するという事で対応いたしました。

参加者に関しては、どの団体から誰が出てきているという記録は全て取っております。

○村瀬委員 今、お答えいただいた内容によれば、実際に起きた事故、事件についての説明はされてないということでしょうか。

○伊藤副学長 事故については、共有しております。大きな事故となってしまった自転車の事故だけではなく、様々な活動団体で大きな事故に至らなかったリスクもありますので、そういったものを似た活動団体同士でグループを作って、グループワークで共有するという形で事故を広く共有するという活動しております。

○村瀬委員 ありがとうございます。よく理解できました。

すごくよい取組みがなされていると思います。一般的には企業でやる場合も過去に起きた事件、一般論ではなくて具体的に身近な実感を持って考えることができるような材料を使っております。貴学でも同様の教材でやっていただいているということが今の伊藤先生にご回答いただき、得心いたしました。

○大野分科会長 ほかにはいかがでございましょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 山口と申します。よろしくお願ひいたします。

村瀬委員と同様で、学生への支援のところでの質問になります。大項目番号4の中期計画1-10になりますでしょうか。学生がボランティアとして活躍していくステップを、東京2020のときに作られたという報告を拝見しましたが、1年目はボランティアに参加、2年目はサポーターとして参画、3年目はリーダーとなる、といった3段階のステップを踏むような仕組みは、東京2020が終わった今後も継続、実践していくのでしょうか。

ボランティアが育ち、活躍するという仕組みはいいなと思っていて、このような仕組みだけでも、東京2020が終わった後も続けられたらいいのではと思い、質問させていただきました。

○伊藤副学長 ボランティアセンターにおける、ボランティアへの学生の取組の導き方ということで、だんだんに成長していく過程を追っていけるような形は継続しております。2020年のオリンピックのときに、結局は大学として組織的にオリンピックにボランティアを出すということはかなわなかったんですけども、その後も様々なボランティア活動をいろいろな団体が続けている状況でございます。

○大野分科会長 ほかにはいかがでございましょうか。

鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 中期計画番号1-40のオープンユニバーシティについてでございます。こちらについて、かなり申込者や受講者も拡大しているかと思えますけれども、科目についてはどのように立てられたのかというところをお伺いできますと幸いです。

先生方のいろいろな工夫ですとか、どのように都民の受講ニーズを把握し、こうした科目の設定につながっているのかというところをお伺いできますと幸いです。

○大橋学長 科目をどのように立てたかという立て方と、それから受講者からのニーズをどのように把握しているのかということですね。

カレッジ長の可知先生からお願いします。

○可知学長特任補佐 オープンユニバーシティ長の可知です。御質問ありがとうございます。

まず、オープンユニバーシティでは、いろいろな講座を展開しておりますが、基本は新たな科目を開講するときには本学のそれぞれ御専門の先生方に御協力をお願いしまして、そのときに合ったニーズの高いテーマをこちらで考えて提供しております。

いろいろな講座を提供して、そのときに必ずフィードバックをしていただきますので、そのフィードバックを踏まえて、次の講座を準備しているという、そういう形でPDCAを回しながら、新たな講座を開拓しつつ展開しているという状況です。

○大橋学長 受講生に対してアンケートや満足度調査を実施して、その結果をフィードバックしているということですか。

○可知学長特任補佐 毎回講座が終わりましたら、受講者の皆さんにはアンケートを取っております。

○鈴木委員 ありがとうございます。

高齢者の方が多いのかなというところだったんですけども、若い世代の方の受講も増えているというのを拝見しましたので、いろいろなところに対応されていらっしゃるんだなと思ったところでございます。

○大野分科会長 ありがとうございました。

ほかにいかがでございましょうか。

私から、研究面で伺いたいのですが、研究所について、学長主導でこういうテーマでこうやりましょうという形でやっておられるのか、あるいはどちらかという現場からボトムアップ的に行っているのか、あるいはさらに研究資金についてある程度エンカレッジするために大学がお金をつけているのか。あるいはそうじゃなくて外部資金でやっているのか。そのあたりをちょっと教えていただけますか。

○堀田副学長 研究担当副学長の堀田です。御質問、どうもありがとうございます。

まず、研究センターに関しましては、基本的には教員、研究者のそのときどきの先鋭的なテーマ、今現在熱心に研究しているテーマ、そういったものが研究センターとして上がってくるということが1つあります。

ほかに東京からこういうことを研究してくれないかということが設立のきっかけになったセンターもございますけれども、多くは教員の側からのボトムアップということになっています。

研究費のことにつきましては、基本的には外部資金をしっかりとってきてほしいということで、研究センター応募の段階で、ある程度外部資金の裏づけがあるというようなことが条件に

なってセンターというのが設立されております。

最近では、大学でセンターの支援というのも具体的に考えておりまして、コロナ明けということで国際会議等を再び活発に開くようになってきたということで、そのあたりちょっと重点的に支援したりといったことをしております。

私からは以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

いわゆる常設研究所というのと、それからいわゆるプロジェクト系の研究所とスタイルが2つあると思いますけれども、とすると都立大では常設のセンターの中に小さい研究所を幾つか作って、テーマごとに改変していくと、そういうスタイルだという理解でよろしいでしょうか。

○堀田副学長 研究センターは全て年限つきのものになっております。

○大野分科会長 分かりました。そうするとかなり機動性を重視されているということですね。

どうしても研究所は常設にしてしまうと、だんだん動きが悪くなる場所が見えたりするものですから、今おっしゃったようにプロジェクト系での研究所というのはいいかなと思えました。

ほかにはいかがでございましょうか。

杉谷委員、お願いします。

○杉谷委員 杉谷でございます。よろしく願いいたします。

事前にお尋ねしたと重なるのですが、まず1点は中期計画番号の1-03、数理・データサイエンス副専攻コースのことでございます。

これは学士課程の科目の扱いになっているという御説明があるんですけども、大学院生も履修ができて、いずれの学位課程にも属しませんという御説明なんですが、具体的にはどれくらいの履修単位で、修得した場合には修了要件には含まれないという理解でよろしいでしょうか。

○谷口学長補佐 大学教育センター長の谷口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

数理・データサイエンス、これは副専攻ということなので、あくまでまず主専攻で学士課程のいろいろな要件が定まっております。それに加えた形で、副専攻でこの数理・データサイエンスに特化した授業プログラムといったものを選定しております。

先ほど御質問の中にもありましたように、修士、博士の学生もこの数理・データサイエンス副専攻コースで学ぶということは可能となっておりますけれども、内容としてはあくまで学部生の科目という形になっておりまして、学位課程には直接含まれておりません。修了したとき

は、学長名で修了証明というものが発行されることになっております。

○杉谷委員 履修証明プログラムのような感じでしょうか。卒業単位等には算入されないということですか。

○大橋学長 履修証明プログラムになっています。

○杉谷委員 卒業単位等には入らないということなんですね。

○大橋学長 そうですね。副専攻を履修したという証明がされます。

○杉谷委員 卒業要件の単位には算入されないけれども、希望者が86人いたということですね。

○谷口学長補佐 そのとおりです。

○杉谷委員 分かりました。ありがとうございます。

ぜひこの部分が、今後も拡大されるといいなと拝見していて思いました。

あともう一点、中期計画番号の1-07で、オンラインの科目、メディア授業科目という位置づけなんでしょうか、それは20科目ということですが、それと別に新しい対面授業として通常の対面授業にオンラインを一部入れていくということで、取り入れ方は個々の教員任せという理解でよろしいですか。

○谷口学長補佐 改めまして谷口が回答いたします。

まず、オンラインのメディア授業科目については教務委員会を通じて実施する教室を固定しておりますので、ここで行うというところをしっかりと確認しております。それがまず20科目ということになっております。

それ以外は基本的にはメディア授業科目にならないんですけれども、こちらも大学設置基準の過半以下という数値に定めまして、特に知識教授型の授業はオンライン等を用いるということがある。そして、一部をオンラインとした分、対面をさらに有効に活用するというので、対面授業では教員もしくは学生同士が討論を行うという形で、対面ならではの授業を強調するような形で実施しております。授業ごとの対面、オンライン等の選択については各教員の裁量にらせております。

○杉谷委員 分かりました。

コロナ禍の経験を経て、ぜひオンラインの部分も活用した授業展開が組織的に、またそれが一種の授業研究として発展していかれることを非常に期待しております。

○大野分科会長 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

最上先生、どうぞ。

○最上委員 委員の最上です。よろしくお願いします。

私がお伺いしたいのは、大項目番号6番で1-19、研究の質の評価に関係するところなんです。KPIとして被引用度の高いトップ10%論文の中に入るということを指標としていまして、最初のうちは10%というところを守れていたんですが、だんだん減ってきているという、そういう報告になっていますが、これは被引用度というのは結局世の中の流行り廃りというか、そういうものをすごく反映するものだと思うので、必ずしも実力をそのまま反映するとは思えないところがあるんですが、そういう点から何か分析みたいなものはあるのでしょうか。

○大橋学長 トップ10%論文が減ってきているという件ですね。この件、堀田先生、お願いします。

○堀田副学長 研究担当副学長の堀田です。御質問、ありがとうございます。

トップ10%論文の件に関しましては、減ってきているということで私も危機感を感じております。

まず日本全体の傾向であるということが1つあって、我が国全体の研究力の低下ということが懸念されるところで、日本全体の問題だからということで放置はできませんので、本学としても何か考えないといけないということで、研究費配分検討のPTを立ち上げまして、そこで研究力強化をどうしたらいいかを考えております。

実際には、現場の教員から意見を聞きまして、やはり研究環境、本学に限らず日本全体の問題として、大学の先生は忙しすぎるということがあると思いますけれども、そういったところから改善していこうと考えています。

御質問の中でありましたように、もちろん流行り廃りがありますので、そういう意味で今、旬の研究をされている先生、面白い研究をされている先生、そういった方を取り上げて支援していくということと合わせて、全体の研究環境を見直すということに全学を挙げて取り組んでいって、その結果として徐々に回復していく、いきなりV字回復するということは難しいと思いますが、少なくとも下げ止めて、回復を目指す、そういうことを考えています。

○大野分科会長 ありがとうございます。

梶間委員からどうぞ。

○梶間委員 委員の梶間といいます。よろしくお願いします。

3校とも運営費交付金という言わば公費の割合が高いものですから、都民からのお金をどう使って都民に還元しているのかというところが気になりまして、都民からの声が上がっていたら教えていただけますでしょうか。

過去に実施したアンケートでは、設備が充実していて研究に没頭できる、学費が安いのにサービスが手厚いということで、2つ紹介してもらったのですが、多分ほかにも声があったかと思しますので、もう少し幾つか、当時のアンケートの声を聞けたら教えていただきたいと思いました。

○山下副学長 広報担当山下から御説明いたします。

ご紹介させていただきました内容は、法人が実施したアンケートから、都立大に対する意見を抜粋して載せておりますので、このアンケートに関してほかにもどのような意見があったかについては、我々では把握できておりません。申し訳ありません。

我々自身、大学自身も卒業生のアンケートを行っておりますので、今すぐはちょっとお答えできませんが、その内容でよろしければまた後日、卒業生のどういうアンケートが上がってきているかということについて回答させていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

○梶間委員 はい。ご対応いただきありがとうございます。

○大野分科会長 ほかにはいかがでしょうか。

私からまたもう一つ、お願いします。

外部資金について、研究費はコロナが明けてきて、かなり回復しているということで非常に素晴らしいと思っています。

また、卒業生からの寄附で、コロナ禍では3,000万円があつと言う間に集まったということで、大変素晴らしいと思います。

以前からOB・OG、卒業生をどのように組織化するかというお話があったかと思っておりますけれども、今回コロナということきっかけにして卒業生の方々が都立大に目を向けている。このような状況であれば、これを1つのきっかけとして、今後も卒業生の方からの支援につなげていけるのではないかと思います。このことについて何かお考えがございましたら聞かせていただけませんか。

○大橋学長 既にお答えしているとおり、一昨年、同窓会と包括連携協定を結んでおり、なかなか資金にはすぐ結びつかないですが、ホームカミングデーを開催したり、各地の同窓会に私や副学長が行って説明したり、同窓会から学生に対して賞を与えてくださったりとか、様々な取組を実施しています。

○山下副学長 卒業生に限らずですけれども、本学に対する寄附金が少ないのは御指摘のとおりで、コロナのときは非常事態だったのでかなり集まりましたけれども、それ以外はなかなか今は集まっていない状況です。

他大学の様子もいろいろ勉強しながら、今、計画を立てているんですけども、寄附の目的をもう少し細分化して、例えば大学院生が海外で研究発表するときに、そのためだけにお金を使うとか、あるいは体育会の特定の部のために寄附したりとか、寄附したお金の使い道がピンポイントではっきり限定されるような形で寄附を募ると集まりやすい、ということがだんだん分かってきていますので、そういった体制を今整えようとしています。

そのほかにもいろいろノウハウがあると思いますので、今、他大学の情報を得ながら検討しているところでございます。

以上です。ありがとうございます。

○大野分科会長 おっしゃったように、寄附者の望むところは何かというあたりをきちんと押さえると寄附が集まるのかなと経験的に思っておりますので、ぜひとも頑張ってくださいと思います。

ほかにいかがですか。

最上先生、どうぞ。

○最上委員 委員の最上です。

少し細かいところですが、ローカル5Gのネットワークの利用として、日野キャンパスの中で行われている、スマートラボというのが非常にいい取組だなと思って読ませていただきました。

その中の1つの今年度の実績として、TEM、透過型電子顕微鏡のリモート操作を行ったということですが、こういったことが外からできるのはすごくいいなと思っていて、操作に実際に慣れてなくても、電子顕微鏡がのぞけるというのはすごくいいことかなと思っています。

この1つの例に関して、TEMの外からのリモート操作に関してはどの程度自由度があるのか、というのが1つお伺いしたいことと、今後どのような範囲にこのスマートラボを広げていられるお考えなのか、お聞かせいただけないでしょうか。

○大橋学長 日野キャンパスのローカル5Gを利用したTEMの操作の自由度と今後のスマートラボの発展の見通しということで、学長補佐の楊先生、お願いします。

○楊学長補佐 学長補佐の楊と申します。よろしく申し上げます。御質問ありがとうございます。

昨年度からスマートラボという試みをさせていただいています。都立大の1つの課題として、キャンパスが幾つかあって、分離キャンパスになっているということがあります。南大沢には理系の先生が多くて、日野キャンパスには工学系の先生が多い。日野と南大沢に分かれていて

も、使い勝手をよくするという観点から、遠隔操作できるようにしようという試みです。

TEMに関してはたまたまメーカーがネットを介して遠隔で操作できるようなシステムを用意しているということで、TEMは南大沢にあるんですけども、日野キャンパスからコンピュータを通してただ見るだけではなくて、ちゃんと手元に操作盤があって操作できるようになっています。

もちろん勝手に操作されるのは困るので、TEMの近くには専門の職員がいて、遠隔で操作する研究者は指示をしながら、あるいは会話をしながら一緒に操作するというやり方をしています。

このシステムに関してはTEMだけではなくていろいろな機器が南大沢と日野にそれぞれありますので、それを全部できるか分かりませんが、なるべく多くの装置を遠隔で操作できるようにしていきたいと考えています。

その延長線上に、分離キャンパスでいろいろな研究室の教員がネットで一緒に共同研究できるような環境も作っていけるといいなと考えています。

○最上委員 ありがとうございます。

できればこれは都立大の中だけではなくて、都立大の外にも広げていただければなと思います。難しい要望かもしれませんが。

○楊学長補佐 連携を今後広げるという意味では、今はまだ初期段階ですけども、ある程度進んだところで学外にも公開する予定ではあります。

○大野分科会長 ほかにはいかがでございましょうか。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 山口です。2点ほど質問です。

1点目は大項目8になります。都政との連携は非常に都立大としての強みになることだなと思います。

それに関連して、例えば学生から政策提言をする機会などを都の関連部局等と共同で設けるとか、そういった機会を設けることは可能でしょうか、というところが1点です。

次に、大項目9の社会貢献のところですけども、社会貢献として生涯現役都市を目指した100歳までのシニア層への生涯学習の場を設けているんですけども、こういう場の中に学生も参画しているのでしょうか。都立大が社会とつながる場を作るためにも、こういったことは有効な機会かと思いますが、いかがでしょうか。

○大橋学長 都連携で幾つか研究は進めていて、その中の研究グループの一員として大学院生

が入っているとかそういうことはあります。大勢で入るというよりは、テーマが絞られた研究を進めるに当たって、学生がものによってじっくり研究に参加して、修士論文につながっていくようなことはあるかと思います。

それから、2番目の社会貢献で、生涯現役、例えばオープンユニバーシティとか、プレミアム・カレッジとかそういった活動において学生が関わる可能性があるかということですが、1つは科目等履修をカレッジ生に許可していて、シニアの人たちが正規課程の大学の授業にも幾つか一緒になって参加しているというのがありますが、可知先生、ほかに何かありますか。

○可知学長特任補佐 プレミアム・カレッジ長の可知です。

あとは一般の学生がプレミアム・カレッジのTAとしてシニアのカレッジ生のいろいろなサポートをしてくれています。具体的にはパソコンの操作とか、現役の学生がいろいろな形でサポートするというを実施しています。

○大橋学長 よろしいでしょうか。

○山口委員 学部生の参加があるかなというところが気になった点なんですけれども、そのTAの参加は修士とかではなく、学部生が入っているという理解でよろしいでしょうか。

○可知学長特任補佐 学部生もそれから修士課程の学生も両方います。

○山口委員 分かりました。

都政との連携は学部生は研究として入ることはあっても、学部生が直接連携をするとか共同で何かをするということはないでしょうか。

○大橋学長 ないですね。卒業研究とかで高学年の学生がひよっとしたら都連携の研究に少し関わるようなことがあり得るぐらいで、具体例はすぐに出ないですが、それは十分可能な状況です。

○山口委員 分かりました。ありがとうございました。

私自身が保健師という職種に関わる教育に携わっていて、健康政策などについて県行政と連携して取組を実施しており、そういったフィールドに学部生が出ていくのは非常に有効かと思いましたので、都立大ではどうかなと思った次第です。

○大野分科会長 ほかにいかがでしょうか。

鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 鈴木でございます。

今のお話に少し関連するんですけども、都政と学部生の連携というところで、東京都のいろいろな部署に行ってインターンシップされていると思いますけれども、職場体験というところ

ろもございますし、そこでいろいろな政策に触れて、学生さんが政策について考えたり、また学生さんの考えが政策に生かされるといったようなところもあるのかなと思ひまして、都庁へのインターンシップについて、現状で何か学生が都政について関わるということで特徴的なところがあれば教えていただいてもよろしいでしょうか。

○伊藤副学長 副学長の立場ではなく、都市政策科学域の教員としてお返事させていただきますが、都市政策科学科の3年生について、東京都へのインターンシップを実施しております。体験が主になりますので、都政に彼らの案が反映されるどころまでいっているかという、ちょっとそこまではいっていないのですが、ただ東京都の仕事がどういうものかということを知って学んで帰ってくるという状況であると思っております。

○大橋学長 もう一つ、堀田先生からお願いします。

○堀田副学長 都連携を担当しております副学長の堀田です。

関連して1つ、最近東京都から離島の特産品の開発に学生の視点が入れられないかということで、本学の学生に協力の呼びかけがあって、学部の2年生、3年生がそういったことに協力したりしています。都庁の中ではないですけども、都の要請に応じているということは1つあるかなと思います。

○大橋学長 東京宝島ですね。東京都の取組に学生が参加しているということでした。

よろしいでしょうか。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 研究や、あるいはインターンシップで訪問するということもあるかと思いますが、例えば都政だとか地方自治体だとか政策を学ぶような授業の中で、せっかくだから都政のことを材料として、それを学生がワークショップ的にグループワークでいろいろと考えて、アイデアを出してみる、学部生なりの目でいろいろなことを考える。それによって自分は都立大の学生なんだというアイデンティティみたいなものが出てくるかもしれません。何か教育面での取組もあり得るのかなと、今、議論を聞いていて感じた次第です。単なるコメントでございます。

村瀬委員、どうぞ。

○村瀬委員 博士後期課程の進路とキャリアパス支援については高く評価しております。博士後期課程学生の就職率が97.1%と驚異的な数字なんですけれども、法人の基礎的データを拝見しても97.1という数字が出てこないようです。これは何か数字の取り方が違うのでしょうか。

それから、もう一点、大学院入試の志願状況で、法学政治学研究科の法学政治学専攻の入学

実績はほとんど1人とかゼロとかそういった状態なんですけれども、専門職大学院があるにしても、都立大は以前から法学政治学の分野では優れた研究成果を挙げておられたと記憶しております。これは何か理由として考えておられることはあるのでしょうか。この2点、教えてくださいいただけますか。

○津村副学長 教育担当の津村でございます。よろしくお願いします。

確かに97.1%という数字が確かかどうかというのは確認の余地があるかもしれないですけども、これは学生から就職アンケートという形で情報を集めていますので、それに基づいたデータではないかなと思います。一応これはもう一度確認してから、正しいデータをお伝えしたほうがいいと思っています。

ここにも書かれていますけれども、フェローシップや博士後期課程学生への支援事業がこのところ本当に実を結んできておりまして、私は数学が専門ですけども、数学というと博士課程を出たら大学の教員ぐらいしか考えられないぞといった状況だったのが、いろいろインターンシップに行ったりして、数学科でありながら企業のセキュリティ研究所とか、AIの研究所とか、そういったところに就職する学生が体感的に非常に増えているなという感じがしております。その部分に関しましては以前よりは確かに成果が出ているなというのは感じております。

ただ97.1%というのはかなり高いので、これは要確認で、改めて御連絡をさせていただきます。

○大橋学長 法学政治学専攻の入学人数が非常に少ない点については、研究者向けの専攻なので、希望者はもともと少ないといったことでしょうか。

○山下副学長 本学だけではないと思いますけれども、ロースクールはたくさん学生が行き出して、法学の博士を取ったところでアカデミックにしか行けない。それだったら法曹になれる準備をしたほうがいいので、そちらに学生が流れているんだと思います。原因は何かと問われますと、学生の希望なので、何とも申し上げられないですが、想像する範囲ではそういうことだと思います。

○村瀬委員 アカデミックを目指す方はほかの専攻でもいらっしゃると思うんですけども、都立大ではそういった方にキャリアを示すという取組をされてきたので、法学政治学研究科に対してもそういった視点で目を向けていただければと思います。58ページ、59ページの折れ線グラフを見てもゼロというのは少し目立っていますので、大学としての環境づくりもぜひお願いしたいと思います。

あとは以前から申し上げておりますが、留学生の出身国・地域の多様化については、新しい

取組が始まっているようですので、次の中期目標期間では多様化への取組みと成果についてトップレベルの評価をつけることができるように期待しております。

よろしく申し上げます。以上です。

○大野分科会長 最上委員、どうぞ。

○最上委員 重箱の隅を突つような意見なんですけど、中期計画番号の1-17のページの一番下のところに、「入学者数上位校には偏差値70を超える高校が複数あり、アドミッション・ポリシーに合致した質の高い志願者を安定的に獲得できている。」という記載があります。この偏差値70というのは高校入学時の偏差値という意味ですよね。言いたいことはよく分かるんですが、この表現は変えたほうがいいんじゃないかなと思います。

○大橋学長 そうですね。高校の序列について記載するのは適切ではないですね。検討させていただきます。

○最上委員 よろしく申し上げます。

○大橋学長 御指摘、ありがとうございます。

○大野分科会長 あとはいかがでしょうか。

大体所定の時間が近づいてまいりましたけども、ほかによろしゅうございますか。

ありがとうございました。

それでは、大体お話も尽きてきたかと思しますので、これにて東京都立大学へのヒアリングを終了したいと思います。大変お忙しいところ、都立大の皆様には御協力いただきまして誠にありがとうございました。

以上で終了いたします。

○大橋学長 ありがとうございます。

○大野分科会長 以上で、4機関のヒアリングが終わりました。4時まで休憩を取りまして、この後4時からはヒアリング結果を踏まえた意見交換と事務局への評価修正指示に入りたいと思います。

ありがとうございました。

・委員意見交換、事務局への評価修正指示

○大野分科会長 皆様、長時間にわたりましてヒアリングお疲れさまでございました。

ヒアリング結果を踏まえた意見交換と事務局への評価修正への指示に入りたいと思います。

事務局から簡単に御説明をお願いします。

田邊さん、お願いします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、ここからの時間ですが、これまでのヒアリングを踏まえ、委員の皆様で意見交換をしていただきます。御提出いただいている評価を変更されたい場合には、修正の御指示をいただくというお時間となります。

ほかの委員の先生方がどのような視点で評価をされたのかですとか、ほかの委員の先生方から御意見をお聞きになりたい事項がございましたら、該当する項目の大項目番号や中期計画番号をお示ししていただきまして、御発言をいただければと思っております。

本日の分科会後でも修正は受け付けさせていただきますが、可能な限り本日の分科会の中で御指示をいただきまして、完了としていただけますと幸いです。

事務局からは以上です。

○大野分科会長 補足というか、私自身確認したいので質問も含め少しお話しさせていただきたいと思います。

お手元に分厚いA3の資料がございます。ここには各大項目ごとに表側が令和4年度の年度評価、裏側に6年間の中期目標期間の期間評価ということで、評価が書いてあります。7名の委員の方々がそれぞれの大項目に対しまして、どういう評価をされているかということで、数字やコメントが入っているということでございます。

田邊課長からお話がありましたように、評価を迷っているとか、ヒアリングを聞いてみたらこうだったなということで、評価を直したいとか、あるいはほかの先生方がどうしてこの評価をつけられたのかといったことを知りたいと思いますので、そういった項目について議論できればと思います。

ただ全部で35項目あるので、1個1個全部なぞっていくわけにもいきません。一応4時半終了を目指していますので、気になったところだけ御指摘していただくことにさせていただきます。

少し先走りますが、来週7月4日に、この評価を集約するという会議を予定しています。その際にはお手元にあります資料の、7名の委員の各評価、例えば大項目1ですと、2、3、2、1、3、3、2と各委員の評価がありますけれども、それを委員会としては例えば幾つという形で集約することとしています。

そのときには各大項目ごと一つ一つ確認し、皆さんが委員会としてこの評価だと納得いただく形で合意を得るということをしていきたいと思っております。

今日は、合意を得るための議論ではなく、皆さんが改めて御自身の評価を確認するための議論であり、議論の結果評価を変えたいということであれば、事務局に変更の御指示をいただく

ということを考えています。

それから、これも先走って恐縮ですが、次回の会議もかなり時間を取っておりますが、そうは言いつつ作業が多いです。例年ですと年度評価ということで35項目を委員会としての評価をまとめておりますが、今回は、6年間の期間評価も含めて倍の項目があり、それを全部皆様の数字を見てお諮りしていると大変かと思えます。2年前の見込評価の際にもやらせていただいたように、原案として最頻値を仮置きさせていただければと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「結構です」という声あり)

○大野分科会長 そういった形とさせていただき、評価のばらつきが大きい項目については、しっかりと議論して皆様の合意を得る。こんな形で進めたいと思っております。そういったことを念頭に置いていただきながら、この後の25分ご議論いただきたいと思えます。

どなたからでもどの項目からでも結構です。気になったところがあればお願いしたいですが。

○村瀬委員 私は評定にプラスやマイナスをつけておりますので、これらの点の修正について、申し上げておいたほうがよろしいのではないかと思います。

大項目1は変わりません。

大項目2は期間評価だけ2プラスをつけていますけれども、1でお願いします。皆さんも1のようです。2プラスをつけたのは、1と迷っていたためです。

それから、大項目3も変わりません。

大項目4については、年度評価に3マイナスをつけたのは、実はここに書いたとおりで課外活動の安全確保と健診率に関してだったのですが、3マイナスではなく、3にしてください。

大項目5は、年度評価で3プラスをつけています。これは3にいたします。期間評価は3でお願いします。

大項目6は年度評価を2に変えていただけますでしょうか。期間評価は変わりません。

大項目7は変わりません。

大項目8も変わりません。

大項目9も変わりません。

大項目10も変わりません。

大項目11も変わりません。

大項目12は年度評価を3プラスとしておりますが、これを2に変えていただけますでしょうか。期間評価は2プラスですが1に変えていただきたいと思えます。

大項目13は期間評価を2プラスから2に変えていただけますでしょうか。

大項目14は年度評価を2に変えてください。

大項目19については、年度評価を3プラスから2に変更していただきたいと思います。

大項目21は年度評価を3プラスから2に変えていただきたいと思います。

大項目23は年度評価を3プラスから3に変えていただきたいと思います。期間評価は2プラスから2に変えていただきたいと思います。

大項目24は期間評価を3プラスから2に変えていただきたいと思います。

大項目25は年度評価を3プラスから2に変えていただきたいと思います。期間評価も同じく3プラスを2に変えていただきたいと思います。

大項目29は年度評価を3プラスから2に変えていただきたいと思います。

大項目32は年度評価を2プラスから2に変えていただきたいと思います。期間評価も2プラスを2に変えていただければと思います。

大項目33は期間評価を2プラスから2に変えていただきたいと思います。

大項目34は期間評価を3プラスから3に変えていただきたいと思います。

大項目35は年度評価を3プラスから3に変えていただきたいと思います。

お時間を取らせてしまいすみません。以上でございます。

○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。個別にどうこうということではなくて結構です。ある種感想も含めてで結構だと思います。

少しだけ感想を言わせていただくと、自分で評価案をつけて6年間と1年間でやはりかなり違って、6年間のことを中心で見たくなるじゃないですか。そうすると結局一番最後の年だからというので、何となく厳しくなってしまうんですね。全体としてはよかったんだけど、でも最後だから年度評価として特筆すべきことがあるかということ、実績が埋もれて少し辛めになってしまって、2をつけてもいいけども3ぐらいなのかなとなってしまうので、私としては全体的にそのような傾向を持ったというか、バイアスがかかってしまったんですね。

○村瀬委員 私も事務局に提出する際に同じコメントを送りましたが、大野先生と全く同じで、単年度は目標が終わっているところもあるじゃないですか。そういった項目はあえて年度評価で2とか1をつけるほどじゃないけども、ロングレンジで見たら実績が十分残っているとか、そのような傾向かなと思いました。私は全体として単年度よりは期間評価のほうが実績が累積されているので評価をつけやすかったです。

以上です。

○梶間委員 3と言っても評価の基準を見ると計画を順調に実施しているということなので、多分一般企業だと3でもとても評価がいいような感じがするんですね。だから、評価基準だけで見ると決して恥ずかしいことじゃないと思いますけれども。

○大野分科会長 そうですね。逆に1をつけるというのはとても勇気の要る話なのかとも思います。

○山口委員 年度計画なしということが書いてある箇所について、計画がないという点に目が行ってしまって、改善すべき点として記載していたのですが、今日のヒアリングの中で計画はなくともちゃんとここは動いているんだとか、こういうことは考えておられたんだということが見えてきたりして、改善すべき点について書き換えをしていますので、事務局の方、後ほど修正をお願いします。

それと大項目4について、健康診断が6割くらいに減ったので改善すべきと書いていたところに関して、これは受診率が悪くなったから改善すべきということもあるし、そもそもこの健康診断受診率については、本来学生の受診率は100%であることが望ましくて、そもそも健康診断を受けなければならないと定められてもいるので、これを基準として良いのかとも思うところでは。

また、コロナ禍で受診率が低下しているからなのか、この項目は改善すべきとなっていることが多く、どうだろうかと思っている次第です。

○大野分科会長 義務として定められているということは初めて教えていただきましたけれども、そう定めているのであれば100%を達成しなさいということになりますね。

○村瀬委員 教職員も義務です。

○山口委員 そうですね。

○村瀬委員 ちなみに産技大の学生さんの受診率は40%です。産技大は企業に所属してる方が多く、所属企業で年1回の定期健診を受けておられる方が多いと思われるのでチェックされては如何でしょうか。そういった方はカウントから除外してよいのではないかと思います。本来は所属企業が雇用主の義務として健診を実施していなければならないはずですので。

○大野分科会長 そのあたり、所属企業で受けていますかということもしっかり調査してもらったほうがいいですね。先ほど山口先生がおっしゃったとおり受診が義務となると、大学以外で受診しているかを調査することも学校の義務のうちに入っていると思います。

○鈴木委員 健康診断のことですけれども、企業だと必ず受けなさいというのはとても厳しく

言われて、受けない人は強制的に受けさせるというぐらいなんですね。今のお話ですと、企業で受けていた場合に、健康診断を受診した結果を持っているはずなので、それを大学から企業に求めたりということはないですか。

○山口委員 大学では大体4月に健康診断を実施したりしますが、企業と大学で実施時期に差があって、提出が難しいこともあるかもしれないですね。

○大野分科会長 あるいは社会人学生が所属企業に対して大学に通っていることを言っていないことだってあり得ますよね。

○鈴木委員 そうですね。そうすると受診結果を出すわけにもいかないですね。

○大野分科会長 だから、本人の申告ということになるような気がします。

○杉谷委員 今日のヒアリングを伺って、評価の数値自体は変えていませんが、コメントを加筆しましたので、後ほど修正をお願いします。

よくやっぴらっしゃると思います。取組自体もそうですし、この報告書を作るのも大変な作業ですね。先ほど大野先生がおっしゃってましたように、毎年度実績を見てると、ほぼ変わらなくなってくるので、基準が上がってしまって、気の毒だなと思います。やって当たり前になってしまっているような状況です。

○大野分科会長 しかも計画に対して実行して、さらにそれを超えなきゃいけないという話になると、なかなか厳しいですね。

○最上委員 私、大学のあるとき、報告書を書く仕事をしていたんですね。今、報告書を読む側に回って、こう書きたいんだろうなと読みながら思うこともあるのですが、所属していたのが国立大学で、他の国立大学と競わされて運営費交付金に反映させられるので、この基準でいうところの1や2の高評価を取るような書き方をしてしまうんですね。

だけど、都立大はそういった縛りがそこまでないと思うので、割と素直に書かれている。

だから、僕は3で十分だと思います。1や2と頑張り過ぎるのはよくないと思います。かえって教員が疲弊するだけだと思っているので、そういう目で見えてたんですけど。特に都立大さんはそういう意味では自由なので。

○杉谷委員 あと都立大は評価が謙虚ですね。産技大はかなり高評価を意識していますね。

○梶間委員 これは学校教育法の認証評価とかなり重複するところがあったりするのですか。そうでもないですか。

○最上委員 法人評価をやった経験からすると、視点が違います。要するに認証評価は通って

当たり前です。通らないと駄目なんです。先ほど言ったように、法人評価はこの評価も含めてですが、高い点数を目指していくという評価になってしまうので、その違いがあるかと思いません。認証評価を指摘されたら確実に直さなきゃならないですが。

○大野分科会長 最低限満たさなければいけない、そういうところですよ。

○杉谷委員 評価機関によって評価の難易度がかなり違いますね。基準協会は結構厳しいです。

○最上委員 高専でクラブ活動に力を入れるようになったのは、恐らく認証評価で指摘されたことを反映しているんだと思います。そういった書きぶりだったと思います。

○杉谷委員 あと産技大、高専はJ A B E Eも入ってきます。

○大野分科会長 そうですね。今日改めて思いましたが、高専の先生方って部活の指導もしなきゃいけないんだから大変ですよ。高校生の指導、大学生の指導、しかも研究も。

○山口委員 そうですね、最後には研究につなげてね。よくやっていますよね。

○大野分科会長 もう少し人で手当してあげてほしいですね。サバティカルを取得すると言ってもそれは無理ですよ。

○山口委員 人を手当しないとですね。

○田邊大学調整担当課長 都立大では1年間まとめてサバティカルに行く先生もいるのですが、高専だと1年間抜けてしまうと、学校が回らなくなってしまうので、半年とか短いスパンでやりくりしながらやっているという話も聞いたことがあります。

○村瀬委員 高専の専門の先生方は全員博士の学位を持っておられますか。

○田邊大学調整担当課長 ほとんど持っていらっしゃると思います。

○村瀬委員 国立高専機構だとこの休暇制度を活用して学位を取るという事例が結構多いようです。でも都立高専の場合には既にほとんど皆さん学位を持っていらっしゃるんですね。

○田邊大学調整担当課長 そういった先生方が採用されているかだと思います。

○村瀬委員 採用時点で博士号を取得済みの方なのですね。

○山口委員 1点よろしいですか。

私はこの中期目標期間6年間に関わってきてないので、目標や計画を作る過程での議論があったのかもしれないですが、学部生が地域に出ていく件数とかが把握できていたらいいかなと思っています。地域貢献、社会貢献の項目を見ても、大学と中小企業、大学と何か、という書き方、それが何件あったということは書いてあるんですが、学生がサークル等でどんどん地域に出ていっていると思うんです。そういった件数などはここには入ってなくて、その数を把握すればすごい数になると思います。

この東京都内で都立大の学生がこれだけ活動しているというようなところを表すにはそういったことを各大学やキャンパスですべてたらいいかなどと思って、大変なことなのかなと思いつつ、そういった面で把握してはどうかなど思った次第です。

以上です。

○大野分科会長 たしか部活みたいな活動団体が40ぐらいでしたでしょうか。

○村瀬委員 体育会が40、文化系を入れたらもっと多いようですね。

○田邊大学調整担当課長 地域での活動ですとボランティアとかもありますね。

○山口委員 そうですね、ボランティアも。

○村瀬委員 南大沢キャンパスのボランティアセンターの方ですとか、あるいは学生寮の管理をされている方とか、そういった方々から話をお聞きできると良いですね。学生さんの実態を一番よくつかんでおられるのではないかなと思います。

今日は学長や副学長からお話を伺いましたが、学生さんの生の声はそういった方々に日常的に伝わっているのではないかなと思います。

○大野分科会長 正規の教育研究だけではない部分、学生の課外活動等もしっかり捉えて、またそれを魅力にするというのはすごく大事なことだと思います。

これからというのは教室の中だけで収まっているのではなくて、外にどんどん出ていくことで学ぶこと、大学以外のいろいろな人たちも関わって育てることが非常に大事な時代になると思います。

そのあたりをしっかりと大学側が把握というか、管理する必要はないと思いますけれども、押さえておくということは大事だと思いますよね。

○山口委員 OB・OG会とかも作っておられるから、サークルではそういったコミュニティもできていると思うんですね。

○大野分科会長 ありますね。

○山口委員 そこと統合していくともっと大きくなるかなと思います。

○大野分科会長 そうですね。

ほかにはいかがでしょうか。大体よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、今いただきました修正事項につきましては事務局にお渡ししていただきまして、それを基に来週の委員会を開催したいと思っております。

ほかになければこれで終了とさせていただきます、事務局からスケジュール等のご説明をいただ

きたいと思います。

○田邊大学調整担当課長 それでは、最後にスケジュールなどについての御案内ですが、先ほど大野分科会長からもありましたように、来週7月4日に第3回の分科会を開催させていただきます。評価素案について御審議していただきたいと考えております。

その後、8月3日に第4回の分科会を開催し、知事に報告する最終的な内容を固めまして、評価の案として決定するというところで考えております。

また、来週7月4日の時間等詳細につきましては、別途御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 ありがとうございます。

来週7月4日にも分科会があるということで、本当に申し訳ございませんが、ひとつよろしくお願ひしたいと思います。

それから、その次がさらに8月3日ということで、午後3時から5時ですね。

○田邊大学調整担当課長 15時から17時です。

○大野分科会長 この他皆さんから何かございますか。よろしいですか。

本当に今日は長時間、ありがとうございました。

以上で閉会します。

ありがとうございました。

午後4時31分 閉会