

## 第4回 大阪府市新大学構想会議 議事録

日 時：平成25年8月27日（火）10時30分～12時15分

場 所：大阪市立大学梅田サテライト（大阪駅前第2ビル6階）

出席者：

### 【委員】

矢田 俊文（会長）、上山 信一（副会長）

尾崎 敬則、野村 正朗、吉川 富夫

### 【大阪府】

神谷 雅之（府民文化部副理事）

### 【大阪市】

土橋 ひとみ（経済戦略局交流推進担当部長）

### 【公立大学法人大阪府立大学】

奥野 武俊（理事長・学長）

村田 忠男（理事）

辻 洋（理事・副学長）

### 【公立大学法人大阪市立大学】

西澤 良記（理事長兼学長）

柏木 孝（副理事長）

桐山 孝信（理事兼副学長）

宮野 道雄（理事兼副学長）

議 事：

（神谷大阪府府民文化部副理事）

ただ今から、「第4回大阪府市新大学構想会議」を開催させていただきます。

委員の皆様には、お忙しい中、本会議にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。本日は、大嶽委員におかれましては所要のためご欠席となっております。また、府立大学の奥野理事長、市立大学の西澤理事長にもご出席いただいておりますことをご報告させていただきます。それでは、早速ですが矢田会長に議事の進行をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

### ■ガバナンス改革について

（矢田会長）

よろしく申し上げます。今日は、10時半から正午まで、構想会議次第のところにありますように、議題が3つございまして、新大学のガバナンス、それから社会人向け大学院の検討状況、新大学案の検討状況と、3つであります。今日はほぼ結論に近いところまでまとめたのは新大学のガバナンス、議題の2と3については、ここでご意見いただき

ながら、引き続き検討していきたい、ということで。従って、時間の大半といいますか、3つの議題に費やす時間は、新大学のガバナンスについては議論を含めて40分、2番目の社会人向け大学院の検討状況については25分、3番目が各10分で20分、大体85分から90分ということで進めてまいりますので、ご意見その他も、その辺のところを踏まえて、やっていきたいと思っております。

第1議題です。新大学のガバナンス。資料1の「ガバナンス改革について」ということで、私が説明しますが、15分で30ページ全体に触れるのは、ほぼ不可能ですのでスキップをします。大半は、府大と市大の現状について、参考にしながら、次の新大学の構想について言いますが、あまり両大学の現状については細かく触れません。質問があれば、両理事長が説明するということになるかもしれませんが、新しい方向性を中心に説明をするということで。

資料1の1ページに目次があります。ガバナンスにつきましては、5点、経営と執行の分離、学外の知見・経営ノウハウの導入、時代のニーズに合った教員人事、目標管理と評価、キャンパス戦略、という5点を提案したいと思っております。4と5、特に5については、方向性だけですので、今日は、1、2、3のところ、かなり内容を持った提案だと思っておりますので、よろしく申し上げます。

2ページ、ガバナンスの課題、ということで、着実に、この間、両大学において、急速な改革を進めてきており、ガバナンスにおいても、新大学をつくるにあたりましては、この実績をベースにして、一層の改革が求められます。特に評価、教員の業績評価、授業評価などについては、特にその点が求められるということで、この辺を中心にして提案したいと思っております。

次の3ページです。現行の府大・市大のガバナンス課題として、テーマが5つ。見直し対象とすべき制度が7つ。特に重点的に議論いただきたいのは5までです。6も一部踏み込んだ発言があればと思っております。それでは順次進めていきます。

経営と執行の分離について、読んでいただければ分かりますが、国公立の法人化にあたりまして、国立大学は、理事長兼学長というのは、法的に決められております。ところが、地方独立行政法人法では、公立大学法人の項がありまして、ここは、原則、理事長・学長は兼務する。ただし、各自治体、設立団体の判断によっては分離することもできると、特異な規定があります。この規定を活用しているのが、今63公立大学法人ありますが、3分の1、21法人が、理事長・学長を分離しています。府大も市大も兼務で進めてまいりましたが、統合にあたりましては、下にありますように、非常に大きな構造改革であり、同時に、ほぼ対等の大学の統合という非常に難しい課題がありますので、分離型を採用するという方向を提案しています。

次の5ページが、そのイメージであります。基本的には、分離した場合、理事長が経営審議機関の責任。学長が教育研究審議機関の責任、これは法的用語ですので、それぞれ大学によっては、評議会とか審議会とかを使っておりますが、ここでは法律用語をそのまま

使っております。それで学長は副理事長ということになります。法的には、理事長は学長を任命する、といいながら、全く任意に固有名詞が出てくる訳ではございません。学長選考機関で申し出て、学長の選考が始まりますが、理事長につきましては、設立団体の長が、全く個人で任命、要するに、そのための推薦機構はございません。このバランスというのを、どう運営していくかというのは、それぞれの大学の、非常に微妙な部分です。

次のページは、分離した大学の理事長は、元々どういう経歴を持っているかということで、地元の民間人のケースと、それから設立団体の重役といったケースと、それから学識経験者のケース。静岡文化大は有馬先生がやっております。大きく3ケースございます。次第に行政関係者は増えております。初めは民間人、地元の民間人が中心でした。ちょうど、行政と大学の間に入れるという意味ですが、次第に行政関係者が増えているということになってはいますが、これも、それぞれの設立団体の長が独自に判断することとなっております。

そこで、理事長選考の話は終わりました、学長の選考の方法につきまして、7ページ、これは、地方独立行政法人法が国立大学法人法に倣って法的に決められております。経営審議機関と、教育研究審議機関の構成員のうちから、何名というのは決めておりませんが、そちらで理事長・学長選考会議、分離の場合は理事長が外れますので、学長選考会議をつくる。学長選考会議で、市立大学も同じですが、意向投票を行うかどうかは、選考会議が決めておりますが、意向投票は法律事項ではございません。各大学の判断、国立大学はほとんどで意向投票を行っております。公立大学はほとんどで意向投票を行っておりません。今のところ、大阪市立大学と下関市立大学の、ごく少数でしかない。簡単に言うと、公立大学は国立大学のコピーではありませんで、この法律に依拠して独自の路線を歩んでいるというところで、教授会で批判されると、国立大学でこうなっている、ああそうか、となるんですが、公立大学は独自の判断でできる、というところをご認識いただければ、と思います。選考委員の学内学外分布も、各大学の判断です。

そういうことで、今度の新大学の選考会議をどうするか、ということで、次の9ページにあります。学長選考の考え方ですから、人材、どういう人を学長に選ぶかという法律事項で入っています。学識経験豊かで、人格高潔な人と書いていますので、それを敢えて今ここで引用することはありませんが、新大学のもつて、1つは理事長と連携して運営にあたる人、ということで、これが上手くいかないと大学の存立に関わります。私は、1足す1は2というのは一番上手くいきますが、1マイナス1はゼロと、喧嘩ばかりしているところは大変厳しいと。そういう大学はありませんから、一般論です。それから、設立団体の意向を反映すると。基本的には、長や議会、それから市民、これとの関係を重視する、ということでもあります。それから、学内の意向を反映すると。ここのが1や2と矛盾すると捉えておりますけれども、基本的には、大学は教職員が担っておりますので、特にかなり自由闊達にやっておりますので、モチベーション向上に繋がるような選考方法の方が良いということで、これが意向投票することに論理的に結合しています。一般的には自

ら関わることで教職員のモチベーションが上がるというしながら、全学意向投票は各大学で上手くいっていないことも考慮して、キャンパス間、学内部局間、特に両大学が合体するときに、しこりの原因になる、ということから、意向投票はしないと、ここははっきりさせておく。

それが10ページで書いてあります。特に先ほどの3番のところについて、新大学の学長選考会議の2と3で記載しています。一般的には、大抵4名ぐらいでやっており、リードをする人がいて、しゃんしゃんと終わっております。ここでは、意向投票が無くても、ここは実質、重要人物が推薦されてきて、しっかりと多面的なところから議論するには教育研究審議機関4名、経営審議機関4名、合計8名で、時間と情報を集めて、じっくりと議論していただきたい、これが1点。

2番目は、固有名詞はどこから出てくるのか、大抵、経営審議機関とか、教育研究審議機関とか、の委員1名以上とかいうかたちで、どんどん固有名詞が飛ぶか、全く出ないか、どちらか。ここでも実質的にやりたいので、要するに、経営審議機関委員、教育研究審議機関委員、幹部事務職員、この中で学長・理事長選考委員を除いて、5名以上の推薦を求める。もともと母集団が40名もありませんので、そこから5名の推薦を受けるってことは、相当のサポートを受けているということで、あまり対立の原因にならないので、5名以上の推薦によって、この選考会議に名前が出てくる、ということだと思います。どうしてもこの人を入れたいということだったら、きちっと中心的な人物5名の推薦を得るようなかたちでやる。一方、幹部以外は駄目かという、一般教職員も20名以上の推薦があれば、この選考会議に固有名詞が出てくる。できるだけ、学内外、国内外から、適当だと思われる方は、選考会議の中に、固有名詞が入ってくるということによって、幅広く人材を求めるシステムを作りたい、というのが2点目であります。結局、選考手続きは、そこに挙げた人達について、書類審査、面接を経て、最終候補者を選定し、理事長が最終的に設立団体の長に報告。理事長と設立団体の長が出てきますが、設立団体の長とか理事長が、自動的に固有名詞を持ってくるシステムではないというところがあると思います。そういう形で、選考会議の実質化、そして、中心的に大学の運営担ってきた教職員の人の考え方、これを反映しながら、9ページの③を考えていきたいということです。

そして、11ページの学部長選考、これも、今までは教授会による選考を中心にしておりましたけれども、公立大学法人に変わったところで、いくつかは、学長、理事長とのペアのものであります。これを今度、学長、理事長が上から選ぶと、その後、上手く動かないということもありますので、研究院長等部局長が、2、3名を推薦する。その際、推薦の仕方は教授会で投票しようが、幹部で話し合おうが、それは問わない。その中から学長が選択する。自動的に教授会投票方法により選ぶのではなく、学部長は大学運営の重要な一角を担いますのでその視点から選ぶことも必要です。ということで、学部長推薦の方法を、今まで公立大学法人では、色んなところで色んな方法やっていましたが、良いところ取りをしてきた、というところでもあります。

次に、12ページ以降は学外の経営ノウハウの導入、学外出身理事の数と分担ということです。最も過激なのは、理事は全部学外者が良いという意見がある。申し訳ないけど、そうすると組織は動かないと、あちこちの有名人ばかりを集めると日程調整するだけで、理事会が開けないということになる。やっぱり実務、学内に責任を持っている人達を中心にして動くけれど、学外者が参画するということで、とりわけ総務、財務、全学教育、社会人大学院など、要するに窓口が学外に接しているところに、かなり責任ある理事を入れたいということで、学外出身理事を必要な数だけ入れながら、しかし、学内を中心にして運営していくというイメージであります。

13ページは、現在の市大、府大の役員体制の比較。次の14ページで、副学長兼理事は2名に限定する。学外者の理事を入れる。しかし、副学長については、理事でない副学長は必要に応じて置くというのが点線部分です。実線と点線があるのは、実線は理事会であり、法的に規定。点線は執行機関で、別にここで多数決を採るとかではなく、規則にありませんので。しょっちゅうここで会議を開いているので、点線にしています。点線を規則化していないところもありますので、それはそれで、臨機応変だと思います。

従って、役員体制のイメージは15ページに記載。学内と外部に分けていますが、イメージと書いたのは、基本的に人事というのは、執行部である、理事長や学長の任意なので、数の枠はしっかりしときますが、固有名詞については誰がどこを担当するかは、おおよその考え方を示しているだけであって、固有名詞が浮かんだ時点で、学外者であっても、教育がぴったりということもないわけではありませぬので、イメージということで、多少、柔軟性を持たせたい。16ページは現状であります。

17ページは人事委員会の現状について、国立大学の例を入れて比較検討しています。

18ページがそれを図化したもので、市立大学の例を記載。府立大学も比較的似ていますが、人事委員会を対象人事によって入れ替えているという、大変複雑な組織なんです。新大学では、人事委員会を恒常機関として、特定の学部の教授の人事は、個別に選考委員会を開くというように、2階建てにして、人事委員会は何をやるかという、基本的にその18ページ右側に抜書きしています。19ページに人事委員会の構成と役割を記載。基本的には、教学事項として、教授会でやってまいりましたけども、法人化した段階では、優れて経営事項であります。両方の状況を満足することが必要だということで、人事委員会を理事会の下に置くということで、しかし、実際は教学事項の側面が非常に強いので、学長が委員長で、研究教育担当理事を含む副学長3名、しかし、公平性・戦略性ということからみて、なあなあ的人事が無いよう、学外理事を含む計6名を置くものとする。それ以外に、ここで審議する人事は何かというと、教授、准教授、講師、助教、助手、専任教諭を含む専任教員と、それ以外の特任、特命教員を含む非常勤教諭。これは今、葉の問題で、問題になっている、非常勤まで、きちんと管轄できているのかっていう問題がありますので、非常勤教員も対象に、1個1個対象に選考する訳ではございません。それから、現在の定年教員の任期を付けた特任教授。それから、これは新しい時代の流れに合わせた、

人材の流動的採用のために、実務経験者、3年以上の経験を身に付けた、特命教員枠を設ける。学校教育法の改正によりまして、教員は、研究、教育に優れた実績を持ち、又は実務経験を持つ者、ということで、実務経験というのは入っていますので、今後、積極的に活用する価値があるかと思います。これらを大枠で対象として示しますが、個別の人事はまた別です。

その次は、基本的には、採用・昇任基準を明確にするということで、全学的に明確にする。これは、だいたい教授会でやっていますけれども、学問が違うので、論文推挙が確定できない。それはそれでまた、多様性を意識しながら、全学的に基準を設けます。

それから、人事計画や学部再編と関わっていますので、中期計画中の人事計画、というのを人事委員会がはっきりさせる。それから配置転換ということのうえで、今年の、毎年度の人事計画までを決める。今年は、文学部のなんとかのポストをやりました、というのは研究院長の申出に依ります。ここまでは、人事委員会がやる。

非常勤につきましても、同じように人事委員会で、それぞれの現場の申し出に基づき、やると。これにつきましては、年2回人事委員会に報告して、十分に勤務していただいているということ確認できれば問題ありませんが、問題があれば勧告できる。戒告、勧告、ここはかなり、今回の経験で、厳しい条項です。職員につきましては、基本的に、事務機構の権限でありますので、幹部職員については、一応名前出して審議対象にすると。プロパー職員に対しては、責任ある体制を構築すると。そして、教員人事委員会につきましては、人事選考委員会の構成ですが、基本的には、なぜ教授会でやっているかという、ピア評価の問題。ピア評価が行き過ぎると、手も足も出ないというところがありますので、研究院長が責任、ないし学部・学域、教育研究の組織、これだと3名ですが、研究長兼学部長兼研究科長、というのが一般的ですので、要するに、教育研究組織の長が確実に選考に入る。そして、公平の立場から、人事委員会の人1名入る。それ以外は、ピア評価、約5名か4名、選考する教員の専門領域をピア評価できる学内外の教員を入れます。というかたちで、ピア評価と公平性を担保しようというのが、ここです。採用原則として、今やっているように、書類選考、面接、模擬授業。そして、しばしば対立しますので、7名と、奇数を入れていますので、最終的に候補者をそこで決めていただきます。決まらなないと、なかなか動きませんので、そして、きちんと選考過程を人事委員会へ報告した段階で、確定の方向に行くということです。

22ページは、現在の非常勤の現状で、非常に多いですね。これも、財政負担もあります、教育責任もありますので、きちんと見直して、整備していただくこととなります。非常勤講師があつての大学ということもありますし、かといって、あまりにも掌握しきれないことも困ります。

続いて、これが今日の主なところで、目標管理と評価、評価というのが、認証評価、法人評価、非常に厳しくなっていますので、これに合わせて、自己点検評価というのを当然のこととして体制を、これはもう、両大学ともほとんど出来上がっておりますが、しかし、

個別の現場にいった授業評価とか、教員個人の評価になりますと、結構抵抗が多いので、必ずしもきちんとしていませんので、そこは、教員の活動評価と授業評価、そして授業評価というのは、授業の改善に役立つ、学生の生の声であります。これが教諭の段階で終わってしまう、ということでは全くありませんので、これも厳しく、ということです。

そして、25ページ、キャンパス戦略、これは非常に重要な課題ですが、土地所有とか、設立団体の意向等、行ったり来たりします。ここで勝手に決める訳にはいきませんが、25ページは、選任担当理事を置くと。ずっとキャンパスのことを考えて、関係機関と折衝していく。それは中期計画に、基本的に方向、下にあります。それから、工程表をやり、行ったり来たりネゴシエートしながらやる。そして、と同時に、この間は、キャンパス・ガバナンス。色んな学部が行ったり来たりして、非常に複雑なキャンパスになる。キャンパスの責任者を明示してやっていく、ということをお願いしたい。

25ページは、見れば分かりますので、以上で、ガバナンス改革の説明を終わります。

それでは、ご意見を伺いますが、今日決める訳ではありません。ご意見いただいたうえで、会長、副会長に一任いただいて、もちろんそれでも決定できませんので、知事、市長と話し合っ、という感じで1ヶ月くらいの間で。

この線を中心にして、今日の意見をいただいて、修正していきます。その意味で、重要な会議だということで、よろしくお願ひします。

(上山副会長)

全体の趣旨は全く賛成で、この方向で行くべきだと思います。

そのうえで、ひとつ気になるのが、人事のところ。新大学は、世の中のニーズに合わせて機動的戦略的に必要な分野の人をどんどん取ってくる。一方、授業評価などで問題のある教員は配置転換していく。こういうスタンスだと思います。

そういう意味で言うと、二つ課題がある。一つは、教員の評価を厳しくやってその結果を人事に反映していく仕組みをつくる。これは、当たり前のようにだけでも、あまり明示的に書かれていない。授業評価プラスいくつかの要素で教員を評価し、配置転換、もしくは昇進などの人事に反映していく、ということは明示的に書いたほうがいい。つまり授業評価と人事の関係、これが1点。

もうひとつは、機動的な人事戦略で言うと、気になるのが、19ページの③。おそらく書きすぎで削ればよいと思いますが、③に人事委員会の役割として、人事対象はこういう人たちだ、という上の3行のことが書いてある。あと、その次の「なお定年退職した一部の教員を任期を付けた特任教授として再雇用する制度を維持するとともに、」ということ、は、わざわざ書く必要が無い。それから、これを維持すると、結局、新しい分野をやる新しい人をよそから呼んでくる枠がそれだけ制約を受けるわけで、この制度をわざわざここで維持する、という風を書く必要はない。私はこれはどちらかというところ、廃止すべ

きと考える。例外的にそういう必要のある方が居ることはあるので、例外事例に変えるべき。例外的だと書くのであれば残してもいいですが、いずれにしても19ページではここまで書かなくてもいい。ちなみに22ページを見ると、府大は左の欄に特命教授という欄があって、定年退職教員で院生指導に従事しているというのが、3名おられる。一方、市大のほうは、名前は違いますが、星印のついた特任教授、同じような性格のいわゆるOB教員が18人もいる。この18人という数は、人事戦略をやっていくうえでは、非常に大きな数字で、これがある種の既得権益のようなものになる。新しい分野で若い人を取ってこようという時に障害になる。これを既得権益として維持するかのような、③の文言は削除すべきである。むしろ、例外事例として、かなり限定的に運用する、ということでも示的に記載するのであれば、新しい段落を設けて、記載してはどうかと思います。

(矢田会長)

ほかにどうぞ。今日は目いっぱいご意見いただきたい。

(尾崎委員)

学長の選考の考え方ですが、これは①～④よくわかるんですけども、学内の意向を反映というところで、学内だけでなく、卒業生の意向も反映してほしいと思います。これはひとつは、学長選考会議に経営審議機関と教育研究審議機関の4名くらいが入ることになっていますが、その中で学外者5名以上、これはこれでいいと思うんですが、経営審議機関や教育研究審議機関に学外者がどれだけ入るのかということとも絡んでまいります、その中にぜひ、これだけの歴史のある大学ですので、卒業生の意向がいろんなところに反映できるように、とくに大阪府下で就職している、活躍されている方もたくさんおられます。公立大学はタックスペイヤーによって成り立っているということも考えていただくと、その人たち、大阪府下で活躍されていた方、また、2つの大学は大阪の大学というものの関西のコアの大学ですから、関西で働いている方々、そういう方の声をぜひ反映してもらいたい。そのためには、ここに卒業生の枠をある程度考えてもらいたい。その方々が入ることによって、2つの大学が一つになったとき、旧の大学の卒業生も一緒になって大学を作っていけると思いますので、その点もぜひお願いしたい。

(矢田会長)

それについてはテイクノートしておきますが、提言に入れるとまた、他からも入れてもらいたいという声が出てきますので、運用段階で。

(尾崎委員)

そこはお考えいただければいいと思います。

それから、もうひとつ。キャンパス・ガバナンスを考慮するというのが25ページに

あったんですが、キャンパス・ガバナンスということとなると、各キャンパスでガバナンスが違うような感じがするのです。それはおかしいのではないかと思います。

(矢田会長)

キャンパスごとの責任者を明確にするという趣旨で。

(尾崎委員)

責任者はそれでいいんですが、ガバナンスというか、キャンパスごとにガバナンスがあることになると、それを全体でどう統括するのかということも問題となるのではないのでしょうか。

(矢田会長)

本当のガバナンスとは別にあるんじゃないですかね。費用の問題とか、学生の往来をどうすべきか、とか。

(尾崎委員)

言葉の問題だけかも知れません。

(矢田会長)

先ほどの上山委員の19ページの件につきましては、十分考慮する必要があると考えています。私は特命教員を入れるために、特任教員と区別するためにここに書いたのですが、自動的にあと5年いられるとか、逆に権利化すると困りますので、そこは十分考慮したいと思います。

他にないですか。

(尾崎委員)

もうひとつ。役員体制の構成イメージですが、これはあくまで例だということで、外部・学内の仕分けはきっちりしたものではないんだということだと思いますが、広報・渉外・国際交流、産学連携・知財・地域貢献、ここら辺りは実は、現実をみると学外の方が担っておられる、ということと、全学教育・社会人大学院を外部の方がどの程度担えるのか、という問題もあります。そこを考えると、ここはもう少し漠とした形でいいのではないかと、思います。

(矢田会長)

漠としつつも、数ははっきりさせている、ということです。固有名詞が浮かんだ段階で、どこが適切かということが出てきます。ここはやはり理事長、学長の運用の仕方であって。

(尾崎委員)

しかし、こう書かれてしまいますと。

(矢田会長)

そういう意見が出るだろうということで「イメージ」としています。これで絶対にこの通りにすべき、とは思っていません。人間というのは多様な能力を持っているので。

他にいかがでしょうか。

(吉川委員)

尾崎委員のおっしゃったところは、私も同様に感じていたところでした。イメージ図の“・”でつなげている区分、これはいろんな組み合わせがあると思いますから、この組み合わせとは限らない、と思います。別のくくりで担当理事を作ることもありますから、ここに挙げている区分というのは、これまでいろんな大学でやっていることを置いていると思いますので、私は違うくくりがありうると思っています。高専校長とか病院長が入っていますが、これはどこの大学でもそうやっているからだろうと思いますが、くくり方によっては変わってくるだろうと思います。

あとは、教員の選考のところで、文章にどう入れればいいかわかりませんが、人事委員会及び人事選考委員会ですが、このメンバー、どうしても教員人事となりますとピア評価という面が強ク意識されるんですが、実際に教員を採用したり昇進させたりするときには、研究能力だけでなく、教育能力、あるいは管理能力的なものを見る必要がある。将来的な大学人として育てるために、ピア評価を中心にしながらも、教育評価やコミュニケーション能力などを見るためには、人事委員会及び人事選考委員会に、職員の代表者が何らかの形で関わったほうがいいという認識を持っています、教員だけでやっているというわけではないという組織形態を追求したほうがいいのではないかと思います。

(矢田会長)

かなり重要な指摘であると思います。研究院長、学部・学域の教育組織の長が入りますから、教育のことはかなり見られますが、一人の人間としての実態は職員のほうがよく知っていますから、たとえば、時間の守り方とか、資料の作り方、というのは、職員の手を借りますので、それはそれで一つのポイントだと思います。

他には。

(野村委員)

全体的にはよくできていると思います。ある程度、理事長、理事の部分はイメージとして受け取っていますから、これはこれでいいと思います。人事委員会のところになってき

ますと、矢田先生と吉川先生のおっしゃっていることはごもつともで、変えていくとなり  
ますと、言葉が悪いですが評価と入れ替えをどうシステム、仕組みの中に入れていくのか、  
ということは、どこの大学もたぶんできていないことでしょうか、非常に書きにくいと  
ころではないかと思えます。そこを新大学で作っていくというか、模索していく、という  
ことになるのではないかと思えます。そういう点では書きにくいところかもしれませんが、  
方向性を入れていければと思えます。

(矢田会長)

上山委員と野村委員のおっしゃっているところは、私もかなり注意して自重気味に書い  
たところですが。教員評価をどういう形で反映するかということは、各大学で非常に対応に  
苦しんでいるところですが。ひとつは、教員評価そのものを徹底抗戦する、頭の中のことを  
他人に評価されてはたまらないという基本的考え方が一方でありますし、論文などは理工  
系を基準に年間何本としたら、哲学者は一生に1冊でよろしいという反論も湧きますし、  
私も九州大学でいろいろ苦労しましたが、点数制度にしたら、学問の違いから非常に強い  
抵抗がありましたので、簡単な話ではない。だから評価をやめるということにはならなくて、  
評価の方法をきちんと議論しなければならない。

それから、評価の反映は賃金に反映すればいいだろうということになりますが、賃金が  
1万円や2万円上がるために必死に働く先生というのはあまりいません、金の問題でも  
ない。研究費に反映するという方法もありますし、昇任に反映するという方法もあります  
ので、ちょっときちんと反映するという形で書きますが、具体的などはもう少し詰める  
必要があると思っています。

簡単に言いますと財政に影響しますので、賃金を上げると相当財政負担がかかります。  
その分どこかを減らさないといけなくなりますので、おそらく重要な問題で、やることは  
やりますが、慎重に議論をしつつ、両委員のご意見はなんらかの形で反映することにしま  
す。

他にいかがですか。

(野村委員)

先日、京都大学が新しい研究者を入れるために、大阪大学の場合は優秀な研究者が学外  
に出ていかないように、海外と対抗するために同じレベルにします、という教授の枠みた  
いなものを設けて、若干バリエーションをつけて、大学の水準を上げる制度を入れておら  
れます。この辺は、運用になると思いますが、がちがちにしないで、余地みたいなものを  
制度に残しておくべきだと思います。

(矢田会長)

だいたい大学というのは、辞めたので補充してほしい、という形で人事をやっています

が、20ページのところで、長期戦略を先に立てて、こうしたポストをやろうとか、学長のもとで何名か確保しようとか、長期的に減らしていこうとか、数全体と長期戦略を固めたうえで、今年は何れくらい補強できるか、特別ポストを作りましょう、という話をここでやりたいと思っています。下から上がってくる話を自動的に埋めましょう、今年1割減らすのでどこを減らしましょうか、というような、方向性のない議論はしない。それ以上は学長の権限だろうと思いますので、そこまで書いています。

他にないでしょうか。

(尾崎委員)

理事長だとか学長の任期に全く触れられていないので、それはそれなりの理由があるのだろうと思うのですが、学部長の任期もリンクするのでしょうか、そこをちょっと考えないといけないのではないのでしょうか。

(矢田会長)

提案がありましたけれど、おろしました。地方独立行政法人法では、6年までとなっていますし、中期目標も6年間。6年以内の偶数の組み合わせになるだろうと。

(尾崎委員)

安定していないと、学長にしても大変だろうと思います。

(矢田会長)

設立団体の長の任期とどう関わるのかという問題があります。理事長は設立団体の長が任命します。設立団体の長が変わったとき、理事長はどうするのかという、そのあたりは経験則でやらないといけないところもありますが。

(尾崎委員)

今までとは方向が変わるということもありえますが、この場合、学長はどう対応するかという問題もあります。

(矢田会長)

結果的に選挙結果で大学が左右されるということもありますので、慎重に検討しないとイケませんが、今明確に示しますと、そこが露骨に議論になってしまいますので。

他にいかがでしょうか。

(上山副会長)

今回、資料を準備する過程で「内規」がたくさん出てきた。内規の使い方、その意味に

ついて、この際、この種の資料には、最終版にはきっちりと書き込んでいったほうがいい。

(矢田会長)

前回の構想会議でも議論になりましたが、基本的には、新大学のあり方を議論する場ですので、新大学で上位の規程が決まれば、教授会で違うような内規をごちゃごちゃ作ることはできませんので、現状の府大・市大については、ここで議論する必要はない。府大・市大の経営審議機関の委員として話をすることは自由ですが。

確かに、今はボトムアップ的な規則で、それと矛盾する上位の規則を無視するということは、いろんな大学でありますけれども、上位規程さえしっかりしていれば自動的に執行しますので、下位規程をごちゃごちゃ作る必要はないと思いますが。

他にいかがでしょうか。

(吉川委員)

10ページですが、「5名以上」というのがいくつか出てきますが、これは違うグループからの推薦からの様に読めたんですが。

(矢田会長)

同じグループからのことを書いています。具体的には、経営審議機関、教育研究審議機関、および幹部職員ということですが、ちょっと推敲させてください。

変に活用されると困りますので。

(吉川委員)

大学の規模にもよるのかと思いますし、取り越し苦労であればいいんですが、執行部を構成する幹部職員から5名、ということになります。学長が指名している研究院長などで構成されるのが教育研究審議機関であるとすると、その中の5名というのは、現職学長の指名によって就任した方々ですので、2期目になるときは必ず推薦されるのではないかと。

(矢田会長)

形式的にやるとそういうことになるかもしれませんが、ダメな人は継続して支持されないでしょう。現場で責任を持っている人はあまり無責任なことはいけませんし、新大学では40～50名くらいの母集団だと思われまますので、5名はだいたい1割くらいになります。あまり多くに割れると却って危ないので、選考会議に出てくる候補者のルールということで。会社だとそういったことが起こるのだと思いますが、大学ではそこまでは起こらないと思います。

(尾崎委員)

教員人事選考委員会では、最終的に候補者を決めるとありますが、最終候補者は1名を決めるわけですか。

(矢田会長)

「過半数で決める。」わけですから。

1名か、順序を付けるかまでは、ここでは書きません。幹を決めるものですので、枝の部分の議論は、学長、理事長、あるいは学部長の執行の範囲だと考えています。

他にいかがですか。

(吉川委員)

先ほどの話ですが、大学ではそういった懸念は出ないのでしょうか。

(矢田会長)

一回指名したら、ずっと続くということですか。

(奥野大阪府立大学学長)

私は、矢田会長と同じ意見で、まったくないと思いますよ。そういう危険性、仮定ではそういうことになりますが、大学の雰囲気ではありえないと断言してもいいです。大学の規模もあると思いますが。

(矢田会長)

学部長や研究科長は、上を見るより下、学生や教員の能力を見ていますので。

他にいかがでしょうか。

今言ったところテイクノートして、上山副会長と、会長副会長で、できるだけ活かしながら、最終的に知事、市長とご相談して、固めていきたいと思います。よろしくお願ひします。

(奥野大阪府立大学学長)

ひとつよろしいですか。

選考会議で議論されて、知事、市長と話して決めていただくというのは、それでいいですが、今の段階で、大学のビジョン案と一緒にですが、大学の意見を聞いていただけるチャンスはありますか。それとも大学の意見を聞かない形でまとめることにされていますか。

(矢田会長)

先ほど事務を通じでお願いしましたが、私が個人的に両学長から直接お話を伺う場をセッティングしていただきます。学内が収まらなければ、新たな紛争の種になりますので。両学長が学内雰囲気を見て、説得いただけるのかどうか。両大学が別々の志向ですので、学外者が入ってひとつの方向にしないといけないと思うんですが。

(西澤大阪市立大学学長)

補足説明をさせていただきます。

大阪市立大学でOBの特任教授が18名という資料がございますが、定年退職した後は正規雇用ではありませんで、何らかの形で外部資金を持っているプロジェクトに参加している教員等を、地位を与えて継続しているということで、正規の数からは外れている人たちです。

(上山副会長)

12ページの現状の説明で、上から3行目、今の理事の学外枠には行政職員を含む、というところで、「しかも、」といけないことのように書いてある。しかし、新しい制度では現実問題として、大阪府庁、大阪市役所におられた幹部職員で、いい人がいれば、かなりやっていただけることがあると思います。学外という概念には、設立団体出身者を含んでいいんだ、ということをもう少しはっきりと書いてもいいのではないのでしょうか。

要するに、ボトムアップの文化を体現する人たちとは「学内」の意味だと思います。ボトムアップじゃない者ということでは、どこから来られた方でもいいと思います。民間企業の人を入れておけばいいという議論がよくあるんですが、いろんな大学を見ると、あまり機能していない。私立大学出身のほか、設立団体出身の辣腕の方に幅広く人材を求めるべきで「学外」の定義をもう少しはっきりしたほうがいいと思います。

(矢田会長)

わかりました。

一番気にしているのは、民間の有能な人を入れると忙しくて来ないので、組織が機能しない。じゃ、有能じゃない人を入れると、本当に有能じゃない。ここは非常に難しい。理事会が開けないのは本当にきついです。

## ■ 社会人向け大学院の検討状況について

(矢田会長)

それでは、第2議題、社会人向け大学院についてお願いします。

(吉川委員)

資料の2-1をご覧ください。前半のほうは基本的な事実関係をグラフにしており、ポイントだけ申し上げます。後半のほうは、どんなイメージで社会人大学院を考えているのかを記載してあります。

まず、資料の1ページ目は、両大学の現在の社会人向け大学院の定員や志願者の数と入学者の実数がどうなっているかを記載。その際、創造都市研究科の博士課程を除いていたり、都市情報学専攻が社会人向けではないことから除いております。だいたい、両大学で定員は130あり、入学実数はそれを1割ぐらい上回っています。

2ページ目は、入学者の実数と、かっこ内に志願倍率を記載。特色としては府大のほうは、定数は変わっていないが倍率もほとんど横ばい。市大のほうも、グラフは都市ビジネスが若干下がっているが、これは定数変更を途中でしているためそうになっているがトータルとしては大体同じ数字で、倍率も変わっていない。これは、18歳の学生がどうしてもこの年に入学したいというニーズとは異なり、社会人の場合はその人の判断で時間差をつけながら受験しているということがあり、入り口の狭い広いにかかわらずある程度長い目で見て、入りたいという人は時間調整をしながら入ってきているので、倍率も安定して変わらない。全体としては、1倍から2倍の間で安定して人が来ていることから、今のところは少なくとも定員に対してニーズは充足し、上回っていることが言えます。

次の3ページ目以降に、入学者の年齢構成と勤務先構成を記載しています。資料の上段が実数の推移で、下段が構成比で、10年間ぐらいの推移を見たもの。実数は年ごとで変わっているが、年代別の構成比の特色として言えるのは、府大のほうでは、若い人たち20代、30代が減ってきていて、40代以上が増えてきているということが言えます。市大のほうも、20代、30代が減ってきていて、40代以上が増えてきていることが言える。年齢について若干注目しているのは、やはり公立大学としては、大阪の経済や社会に役立つ人材を育てる上では、若い人に教育や資格取得の機会を提供するのが本来の役割で、生涯教育的なものを公費を使って教えるというのは本来の目的と異なる。若い人がもう一度自身の将来に役立てるための教育を提供する機関としたいという思いからデータを記載しました。

それから5ページは、勤務先別を記載。上段が実数で、下段が構成比。府大は、民間企業が増えてはいるが、金融機関が減ったりと、トータルとしては、民間企業、税理士・会計事務所等、金融機関の3つの民間系が減っていて、民間系をもっと入れたい。6ページの市大のほうは、やはりこれも民間系が減ってきていて、それ以外が増えている傾向があります。先ほどの年齢が高齢化してきていることと整合したグラフになっています。

7ページは、両大学院にかかわる教員の数合計したもの。先ほどのガバナンスの議論の際に出た特任が市大の場合は4人いるが、トータルして専任教員が72人、特任が4人、非常勤が118人。但書にも記載していますが、府大のほうは、中百舌鳥のほうと一緒に大学院教育を2ヶ所でやっていることから、専任といっても若干意味が異なり、両方をやっ

ている専任になります。

次の8ページ以降が、国立、公立、主な私立との他大学との比較を見たもの。8ページが国公立では、授業料が安く、収容定員が私立に比べて少ないこともあり、一応定員の充足はしています。小さいところの北九州市立大学や名古屋市立大学は定員割れをしているところもあります。9ページが私立ですが、授業料が国公立に比べて倍ぐらいで、定員が非常に多いということでスタートしています。2000年前後に始まっています。早稲田とか、グロービスは民間のものですが、そういうところを除いては現在、だいたい定員割れをしています。早稲田も現状を聞いてみると、夜のほうがたくさん来ているけれども、昼は定員割れを起こしていて、トータルとして夜もやることで、昼間の分を補っているのが実態かと。

10ページのほうが、どういう社会人向け大学院にするかということで、以下の4つの着眼点を盛り込みたい。ひとつは、大阪の経済社会の期待に応えるという、公立大学としての明確なミッションが埋め込まれる必要があります。それから、人材育成の目標で、学生が何を求めているかということ、職業を変えるということまではいかないまでも、人脈を作ったり、社会で次の挑戦をするための知識だけじゃなくて、いろいろな人的ネットワークを求めることが多いので、それに応える存在感のある大学院としたい。また、ハードルをきちんと設定して、生涯教育的なものではなく、本当に将来の自己投資、自身への教育投資をするんだという学生を集めるためのハードルとしたい。3番目は中身としては、実践力、そしてそれを教える教員も特命教員や実務経験のある教員を大いに活用したい。それから品質保証ということでは、履修成果、審査基準を公開して、学生の授業評価も活用する。また認証評価機関の選定を受けるなど、こういうことになります。

11ページに人材育成目標について具体的に記載しております。学生が何を求めているかということ、専門的な知識だとか、実践力、人脈形成、ブランドとこういったものを求めています。

また大阪のために何をやりたいかということ、経済を牽引するような経営人材の育成。もうひとつが、将来のために先行投資となる専門家人材の育成。この二つを組み合わせると、次の12ページが、各専攻の具体的なイメージを作ったもの。企業経営専攻と公共経営専攻と観光・食文化専攻。4番目は、後ほど矢田会長から説明がある教育系。この分類かと。どういことをやるかということで、分野や定員、理由として記載。

13ページの履修方法は、論文作成をやる従来型のスタイルと、もっと実践的な内容を特命教員に担ってもらおうというのを、二つ目の実践的能力開発コースとして記載。学生の希望との関係では実際の人数の内訳は半々ぐらいになるのではと思います。

14ページについて、教員のほうがどんな感じになるかということ、先の資料では現在トータルで76人いますが、それがそのまま同じになる訳ではなく、残る人もいれば違う学部や学域に行く人もいます。ひとつのイメージとしては、専任が30人、実務経験者の専任は新しく雇う人もいるし、今いる人も含めて20人程度。特命が30人程度。実務経験

者の専任20人と特命30人が新しい大学院のイメージを作っていくという思いです。何を担当するかは、右側に記載。非常勤は今は118人もいますが、必然的にずっと減らしていいのではないかとということに記載。

最後が15ページで、品質保証のために何をやるべきかで、入試審査方法をこれから考えないといけない、また授業料も安くて簡単だということが、もしかして先ほどの資料にあるように生涯教育的な動機につながっているとも考えられ、決して安いばかりがいいものではないという印象を持っております。それから授業評価は多いに活用します。また教員業績評価、教員評価もやりますし、認証評価は国際的な認証評価機関の評価をめざそうではないか、このイメージが先ほどの10ページの4つの諸条件を具体化したものであります。以上です。

(矢田会長)

はい、ありがとうございます。議論は教育系大学院の話が終わってからまとめてお願いします。

(矢田会長)

それでは、資料2-2をご覧ください。府立大学と市立大学の教育学関係の先生が作成していただきましたが、時間の都合上私から説明させていただきます。

まず、ニーズというか、この大学院に行きたいという人がどれくらいいて、さらにそこで受けた人が教育界にどうかたちで関与するか。また、大阪教育大学、奈良教育大学、兵庫教育大学、京都教育大学があり、教育大学の集まりみたいな地域で、教育を専門にした大学院をつくるということはどういうことなのか、どういう隙間市場があるのか、という判断から4つのケースを考えてみました。ヒアリングをやっていますが、需要算定や市場調査をやっておりませんので、可能性として4つ出しております。

ひとつは転職市場対応プログラムで、大学は卒業したけれど、今の職場を離れて教員をやりたいと思っている人に教員免許状を取得させながら、教育とは何かということを基本的に教えるもの。免許取得のためには、教職科目と教科科目があるが、教科科目については卒業した既存の理学部、工学部、文学部、経済学部、法学部等で相当数の教科科目が取られていて、教職科目を追加しないといけないという人を対象とします。ただし、議論していると、高学歴の失業者が多い、例えば、ロースクールを出たけれど弁護士になれない、雇ってもらえないとか、博士コースまでやったけどなかなか大学市場は閉鎖的で入っていけないとか。今、30歳前後で相当数の高学歴でなおかつ職場を失っている人がいます。民間企業としては採用したくないということもあるので、そこに手を広げて教育界に行ってもらえる流れができないかなと考えています。それも含めて、民間企業にいる方にうまく手を広げていこうというのがこの転職市場対応プログラムです。カリキュラムは30単位で修士号をもらえますが、一般的には2年間ではこのコースはこなせないもので、現在、大

学院では2年分の授業料で3年間在籍してもいい制度があるので、それを使って3年で修了してもらいます。夜間か昼かという大変難しいが、現役のまま取ってそのまま転向して辞めるのか、思い切って先に辞めるのか、少し議論が必要。

それからスクール・リーダー養成コース。現職教員でがんばっているが、リーダー、管理職になりたくないという教員が多い。ひとはノウハウがまったくわからない。それだけの知識と経験を2年間、非常に教職大学院で求められているもので、大阪教育大学や奈良教育大学が作っています。私からみると、リカレント教育で、経営とは何かとか法体系は何かとか、本当の専門家からの一般的な教育学とは別な意味の教育体系が必要では。もう一つは、例えば数学の先生も学校現場で教えている中で、数学自体も日進月歩でどんどん変わっており、教えられないものもでてくる。そのグレードアップをする際に教育学部で改めて教育を受けるのではなく、実際の数学科で受けたほうがいい。そこで両大学の持っている教育大学とは違ったノウハウがあると思うので、文学にしろ、数学にしろ、社会科にしろ、本当に一線級をやっている先生のところでもう一回学び直してもらおう。そういうコースを考えています。

3番目が教育MBAコースということで、要するに教員免許がなくても校長や教頭になりましょうというもの。教員免許がないと教員にはなれないが、大阪や東京で教員免許のない人が民間の人が校長などをやっている。中には失敗事例もあるが、発想としては、教員免許がなければ経営者として迎え入れないという閉鎖性に対して、教員免許のない人にも学校経営とか教育の基本的な法律とか民間の経営の経験とかを大学院を通してもう一回学びなおしてもらった上で、学校現場に参加してもらおうもの。その際は現場での教育実習も徹底的に入れて、教育現場を十分よくわかった上で教育現場にかかわってもらおう。そういうコースをやる、これは教員免許を必ずしも不可欠としないコース。

4番目が、新設大学にとっては不可欠なものだが、大学職員の養成コースをやる。今、大学職員を対象としているのはあまりない。桜美林大学とその他いくつか通信教育関係があります。府大と市大を統合して、最大の重要な問題は職員の質の問題。自治体から独立して運営しており、学長や理事長は数年で交代していくが、職員は何十年も大学にいます。キャリアをきちんとこなすプログラムが無いといけない。これが公立大学におけるプロパー職員養成の最大の問題。重要な幹部はこの大学院に入って、費用の負担は別にして、きちんと大学職員としての教育をやりたい。多少、立命館大学がそれをやっているが、職員を立派な大学人とするプログラムを作って、キャリアアップを図りたい。もちろん、両大学の職員だけでなく、他の大学も含めた大学職員市場そのものをターゲットとしたい。

以上の4つのコースを考えており、どのコースにどれぐらい入学して、どういう教員が必要かなどはこれから検討していきます。

以上、社会人向けという新しい大学院を作ることについての検討状況です。コメントをお願いします。引き続き検討をしていきますが、平成28年度の設置をめざしますので、設置審に向けて、来年度までにはかなり固めないといけない。あと1、2回ディスカッション

ョンをしながら進めていきたい。先ほどのガバナンスの議論が大略、8割がたここで合意を得て修正するが、こちらは大略の前で2～3割かと。

(上山副会長)

検討の方向としてはこれでいいのでは。現実には、二つ別々に大学院を作るのか、場合によっては社会人大学院の中に、教育系というのもひとつのコースで入れるのか、これは人数の問題とかもあるので、あとでいろいろ考えるということでもいいでしょうか。

(矢田会長)

そうです。学校系大学院というのは、両首長が非常に期待していますが、現実的な市場調査と、また教育大学が必死になって生き残りをかけて大学院を作ろうとしています、その中で、大阪は教育大学の宝庫。その生き残る確信がなければ、研究科として設置審に臨むのと、研究科の1専攻として臨むのでは大分バリエーションが違います。市場調査、その他含めて検討していきたい。

まだまだ検討中であり、いろんなルートでご意見いただければ助かります。私の経験からいくと、相当数の人で立案して、社会人のほうは民間人の方と、教育のほうは教育界の方と一緒にチームを作ってやらないといけない。スタートする際には援軍が相当いるように、人脈を広げながらやりたい。

#### ■新大学（案）の検討状況について

(矢田会長)

それでは、新大学案の検討状況についてお願いします。

(西澤大阪市立大学学長)

今年の4月に新大学ビジョン（案）が示されて、両大学で新大学推進会議を設置し、その下で4つの課題での部会を設置し、ビジョン（案）に沿った新大学案の検討を行ってきたところです。推進会議は計6回、部会は延べ30回開催。

資料3は、新大学案（素案）をお示ししております。両大学の共通認識として、新大学案はビジョン（案）に基づく新大学の制度設計とするとともに、文部科学省の設置認可に向けた基本事項などの方針をまとめたものと考えております。これは、まだ素案であり、今後さらに検討を進めて、新大学の設置認可に向けての内容を深めていきたい。両大学の報告ということで、まず私のほうから目次の「第3 新大学の教育・研究体制」までを説明させていただきます。その後は奥野学長から説明いただきます。

目次を見ていただきますと、全体の構成は新大学ビジョン（案）に沿ったものです。特に、新大学の教育・研究体制あるいは、運営体制について詳しく記載しようとしております。

2ページ目は、「はじめに」として、冒頭に新大学はこれまでの両大学のブランド力を発展・継承するものであること、受験生や在学生、卒業生等への説明責任を果たすということに記載しております。第1というのは、もともとビジョン（案）では、新大学の理念ということでしたが、ここでは新大学設置の理念ということで記載しております。通常の大学と異なり、研究の理念というのを提言でもビジョンでもはじめに記載されておりましたが、新大学が第1に高度な研究をなし、それを踏まえたかたちで高度な人材養成をするということに重点を置いていることを示しております。なお、新大学の理念については、今後、新大学の詳細が明確になってくれば、今後20年、30年の長期的な展望に立って大学の憲章のようなかたちで理念を策定していくこととなります。分野ごとの理念は、研究を第1にあげており、「地域から世界へ展開し、世界的な研究拠点をめざす」。教育は「地域に根ざし世界に羽ばたく人材を育成する」。地域貢献は、「地域社会を創造し、地域活力の源泉となる」。3ページでは、大学運営では「柔軟で持続的に改革する」。こういったかたちで表現をしています。次の4ページ以降では、これらの理念に向けての戦略というかたちで示しております。研究戦略については4つあげていますが、まずグローバル研究拠点の形成ということで、国際的に卓越した研究拠点を形成して、研究で世界をリードする大学をめざしたいこと。二つ目に異分野融合研究の推進として、広範な分野の研究領域を持つ大学として、垣根を越えた研究の推進、こういったことに重点的に取り組みたいとしています。

教育戦略についても、グローバル人材の育成を第1にあげており、外国語力の強化等は非常に重点的に取り組まなければならないと考えております。二つ目として、基幹教育の充実ということで、これはこの間ずっと構想会議の中でもディスカッションされてきたことでもあり、私どももここは非常に重要なことであると考えており、基幹教育機構による全学共通教育の充実をあげております。それから、学部・学域による多様な人材の養成について、これは今回の新大学の特徴であると考えております。この二つの学士過程の仕組みを有する大学としての特徴を最大限活かして、多様な人材の養成に取り組みたいと考えています。

地域貢献戦略を示しておりますが、今回、府立大学と市立大学の共同申請で文部科学省のCOC（Center of Community）プロジェクトを獲得することができました。これは、地域貢献における教育の制度を、両大学で共同で確立したこととなります。これを本格的に進めていくことを踏まえて、産学官ネットワークの中継拠点をめざすこととか、あるいは地域問題解決の教育プログラムの実施、大阪のシンクタンクとしての機能強化を列記しております。また、大阪における健康科学の拠点というのをあげておりますが、これは医学部を持つ総合大学としての戦略として示しています。

6ページの最後に、運営改革戦略というのでガバナンスの強化というのがあります。これは、新大学は我が国の大学改革のさきがけを目指すものと考えておりますし、持続的運営改革とあるいはそれを持続する仕組みが求められていることから、そのためのガバナンス

ス改革の強化、あるいはP D C Aサイクルの定着こういったことを示しております。

8ページ以降は、教育・研究の運営体制と、法人・大学の運営体制について記載しております。はじめに、教育・研究体制の基本方針を示しております。最後の24ページは、現在、府立大学と合意を得ている新たな教育・研究組織の一覧になります。学士課程については学科・学類まで、大学院については専攻までを記載しております。右側が学士、左側が大学院を記載しております。まず、右側の一番上に全学共通教育は基幹教育機構で実施することとしております。それに対応して、大学院課程を高等教育研究科として検討していきたいと考えております。商学部、経済学部は2学科制で、大学院は経済・経営学研究科として一元化する。理学部は、学部は現在と同じ構成ですが、大学院の理学研究科は府立大学教員と市立大学教員の合同による4専攻となります。新大学の大きな柱であります地球未来理工学部については、3つの分野に分けて学士課程は学部としました。獣医学部と看護学部を新設しており、看護については、学部は1学科とし、大学院では2専攻としました。それからもう一つの大きな柱である、人間科学については、学士課程は人間科学域として5学類、大学院はこの分野を人間科学専攻としており、府立大学の現代システム科学域の一部教員による専攻を加えた人間総合科学研究科として2専攻のかたちで大学院を形成しています。社会人大学院はこの会議で今後検討されるということで、今回は示しておりません。なお、右側の一番下にも記載しておりますが、この組織はまだ検討中のものであり、今後さらに必要に応じて検討を進めていきたいと考えています。

8ページに戻りますと、教育・研究の展開分野として、新たな学部・学域として、地球未来理工学部や人間科学域を記載しております。

10ページに、全学共通教育組織を示しており、これは基幹教育機構を設置して実施することとしており、学士課程だけでなく大学院教育においても全学教育を実施することとしております。また、組織としては今後、高等教育に関する研究と人材育成を担う高等教育研究科の設置を検討しているところであります。教員の配置は、まとまりのある科目領域ごとに専任の教員を配置するとともに、全学体制で教員を一定配置するというかたちで行いたいとしています。

その他の教育研究組織として、全学的な教育あるいは研究、地域貢献、産学連携、国際化を進める組織として、現在、市立大学では推進本部として設置しており、府立大学では機構というかたちで設置されていますが、それぞれ役割は若干異なっておりますので、新大学では推進機構として、全学体制を作りたいと考えています。名称や役割については仮称の段階でございます。

11ページ一番下では、研究院について記載しています。新大学では、教員の流動性を高めるため、また、効率かつ円滑に教育研究や地域貢献に取り組めるようにするため、教育組織と教員組織を分離することとし、この教員組織を研究院として、基本的には大学院の研究科にそったかたちで設置することとしています。12ページはその一覧となります。以上が私からの説明になります。

(奥野大阪府立大学学長)

13ページからは、法人の運営、その後、キャンパスのことを記載しております。先ほど、ガバナンスの改革のことについて長時間お話いただきましたが、私たちがここで書いたのは理念的なところを書いております。それを具体化すると先ほどのお話のようになると思いますので、一度お話する機会をいただきたいと言ったのもそういうことでございます。記載内容については改めて詳しく説明する必要はないと思います。16ページが先ほどと同じことで、教員人事のあり方について記載しております。

18ページでは、ここでは話に出てきませんでしたが、以前からお話があります、キャンパスをどうしていくか、つまり、キャンパス・ガバナンスという言葉が出てきましたが、私としてはキャンパス・マネジメントではと。上山先生がおっしゃっておられたのはキャンパス・マネジメントとの趣旨だと考えましたので、私たちとしてはマネジメントのほうがいいと、キャンパス・マネジメントとし、その趣旨を記載しております。

ただ、ここに書いてあるのは、スタートの時は今のところを工夫してやるとしたらこうなりますと。一つの学部だけれどまたがってやらなければならないということを覚悟して記載しております。委員の皆さまから都心のキャンパスとかも考えてとのことでしたので、設立団体ともよく話しあいながら、チャンスを見てぜひ実現したいというのが両学長の強い願いであります。

あとは、先ほどお話ししましたとおり、この全体は、今日の会議が終わりましたら学内にも公表し、学内の意見を聞くこととしており、今日は執行部同士でこの案をまとめておりますので、委員の皆さまのご意見と学内の意見を聞きながら今後バージョンアップしていくということで、報告を終わりたいと思います。

(矢田会長)

ありがとうございます。今年の1月に構想をまとめて、2月に知事・市長に説明してから、わずか7ヶ月ほどで、非常に難しい問題、両大学の合体というのはよそではありえないという非常に難しい課題でしたが、半年ほどでかなりまとめていただき、ありがとうございます。ご意見等あればお願いします。

(上山副会長)

言わずもがなですが、14ページか15ページになるのか、授業評価について、授業評価とその結果の学内における公開、これは非常に重要な問題なので、ここにはこれより重要でないことも書いてあるので、ぜひこれは書いていただきたい。

(矢田会長)

授業評価は、よそは結構順調にやっています。あちこちの大学評価を担当しているが、

授業評価について、学生の固有名詞は取って全部図書館で公開しています。教室の中で封じ込めることはありえない。当然だということで、よその大学ではほとんど抵抗はない。どういう指摘を受けて、どう改善したかも報告があります。ぜひお願いします。

他にいかがでしょうか。

(吉川委員)

国立大学はあまり熱心じゃないというのはあるのでは。公立はかなりちゃんとやっけて、私立もそこそこやっけていて、国立の悪い影響があちこちに及んでいるのでは。

(矢田会長)

文部科学省が「公立大学モデル」と言うように、それだけ自主的な判断組織としては機能しています。ただし、お金がない。国立大学は一步でも動かないところがあり、どこかの大学でも例ができるとすぐ普及してしまうので。そういう点では公立大学は自主的にどんどん新しいことができます。

今回の新大学で、初めて数の上では国立大学並みの大学ができます。それまでは首都大学が学生数では9,000人程度で一番大きくて山口大学並み。そういう意味では大変注目を集めています。他にありませんか。

(西澤大阪市立大学学長)

表題の副題が提言やビジョンと異なっており、大学で出したものですが、「～新世代の大学～ 大阪モデル」としております。これは、その、今お話のありました改革のイメージを出したものです。まだ十分議論できていませんが、このあたりもご意見いただければと思います。

(上山副会長)

大阪モデルと書くのであれば、今、言っていたような議論をどこかに書いたほうがいいと思います。言い方、書き方はわかりませんが、第1に国立大学は全国一律で、必ずしも革新的になっていない。2番目に今回の新大学は規模においては、公立大学の中ではダントツに大きいもの。それから、二つ似たサイズの大学をくっつけるのはとても大変な作業であるがゆえに、だからこそじっくり原点に立ち返って革新的なものをつくる。

「国立大学のコピー」という言い方は大阪ではいろんなところで使われているが、国立大学のコピーじゃないという言い方ではなく、積極的な言い方をすべきです。大阪モデルをここに作るということ。昔は国立大学のコピーじゃないということをあえて言うところに意味があったが、今や国立大学に触れる必要もない時代に入る。それで大阪モデルという表現になる。

このあたりの理念をもう少し書いてもいいのではと思います。2ページのあたりに過去

からの沿革の話が書いてあるのは、これはこれで事実ですが、今回何をめざすのかという理念についてもう少し記載すべき。過去の延長を守りますという話にやや比重を置きすぎのような気がします。

(矢田会長)

私が学生時代に、文部科学省発の筑波大学モデルというのがあったが、あれで10年ほど紛争が起きていた。要するにアメリカモデルで、ファカルティーとスクールを別々にするもの。教員も右往左往し、学生にとっても何を学ぶのかわかりにくくなった。ようやく旧国立大学は戻ってきている。それ以降、文部科学省は法人化その他で指導しているけれど、協会と取引が続いている。そういう点では、文部科学省がまったく考えないモデルを、大阪が自主的にやるなら否定はされない。それはいろいろな大学、例えば国際教養大学や北九州市立大学などの実績の上、頂点としてこれが行くんだという雰囲気があったほうがいい。特に、大阪より、公立大学モデルのところには面白さがあります。

(野村委員)

検討段階の案では理念についてもう少し多く記載してあり、理念に対する思いが熱く感じられた。情緒的に書かれていた部分が削られたのかもしれないが、先ほど西澤学長からいわれたとおり、まだ引き続き議論をされるなら、もう少し理念を盛り込んだほうがいいのではと思います。

(矢田会長)

ボトムアップ、現場からの改革であることをかなり強調したほうがいいのでは。

(奥野大阪府立大学学長)

この理念のところは、これまでの検討段階では、ご指摘のようにバージョンもいろいろあって、2ページぐらいあるものもありましたが、本日は時間切れで、圧縮してとりあえずこの内容を出させていただきました。議論もかなりしております。次はきちんと出させていただきたい。思いは共有しております。

(矢田会長)

他に、ぜひという意見があれば。

もちろん、この新大学案についてもこの場で確定するわけではありません。また、文部科学省の設置認可の段階でも、例えば、学部・学科の名称も変わります。大学や学部の設置に際しては、社会に対して教育を言う以上、入り口と出口ではっきりとわかるような名前と学科、カリキュラムやアドミッションポリシー、ディプロマポリシーや先生の質についての説明が求められます。

それでは、本日はありがとうございました。

(神谷大阪府府民文化部副理事)

本日の会議はこれで終了します。次回開催については改めて日程調整させていただきます。ありがとうございました。

以上