

第2回 大阪府市新大学構想会議 議事録

日 時：平成24年12月27日（木）11時～12時20分

場 所：大阪府庁 新別館南館8階 大研修室

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）

馬場 正俊（府民文化部私学・大学課課長補佐）

【大阪市】

上田 隆昭（総務局行政部長）

岩谷 和代（総務局行政部大学支援担当課長）

【公立大学法人大阪府立大学】

奥野 武俊（理事長兼学長）

村田 忠男（理事）

【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2回大阪府市新大学構想会議」を開催させていただきます。委員の皆様方には、本当にお忙しいところ、寒い中、本会議にご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日は大嶽委員が急遽ご欠席となりましたので、5名の委員の皆様にご出席いただいております。また、大阪府立大学の奥野理事長、大阪市立大学の西澤理事長にもご出席いただいております。それでは会長に進行をお願いしたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

（矢田会長）

年末の大変あわただしい中、ありがとうございます。最終的に構想案をまとめるという会議ですので、よろしく願いいたします。年を越しますと、正月、センターテストと学内は大変厳しい状況になりますので、その前に基本的な構想についてまとめるのが我々の日程でございます。

早速ですが、本日の議題であります新大学構想（案）の検討に入りたいと思います。お手元の資料の1ページに、目次が書いてあります。「1. 両大学の現況」、「2. 現状認識と課題」、これは前回、詳しく説明をしました。今日は右側の、「3. 改革の基本方針」、「4. 新大学構想（案）」、これを説明して議論したいと思っております。3と4につきまして、事務局から説明をお願いします。

(神谷大阪府府民文化部副理事)

それでは事務局から説明させていただきます。

資料1をご覧くださいませでしょうか。会長の方から今お話がありました、3章の改革の基本方針と、4章の新大学構想(案)についてご説明させていただきます。その前に、前回と資料を修正した点だけ報告させていただきます。

まず、表題につきましてサブタイトル「統合と再編、新教学体制と大胆な運営改革」とつけさせていただきます。また、2ページで「大学改革のさきがけをめざして」ということで統合の意義について入れさせていただきます。1章の6ページ、前回ご指摘がございましたが、地域貢献につきまして、両大学の現状についての資料を追加させていただきます。それから13ページ、14ページでは、府立大学、市立大学の受験界等からの評価ということで、それぞれがこれまで行ってきましたアンケートをまとめた資料をつけさせていただきます。次に21ページ以降24ページまでは府立大学、市立大学のこれまでの改革取組みにつきまして、府立大学が2ページ、市立大学が2ページ、それぞれこの間の改革の取りまとめ、考え方、理念、そういったことについて資料を追加させていただきます。ご確認くださいと思います。

第2章につきましては、文言の変更等、ご指摘がありました点を修正させていただきます。

それでは、第3章の改革の基本方針につきまして説明をさせていただきます。37ページをご覧くださいませでしょうか。37ページ、「3. 改革の基本方針」ということで、その中の「(1) 新大学の基本コンセプト」ということで、まず大きなコンセプトにつきましてご説明します。一つ目の丸(○)では、両大学の強みと伝統を活かしつつ、統合によるスケールメリットやインパクトを活かし、これまでできなかった改革を推し進める。また、改革が一過性に終わらない仕組みを構築する、ということで、大きな考え方になっております。その上で、新大学では、両大学の重複分野を見直し、資源を戦略的分野に投入する。すなわち、選択と集中の視点による再編を実施し、次の4つの基本コンセプトの実現を目指す、ということで、選択と集中の視点により重複分野を見直し、戦略的分野に資源を投入する、という大きな方針です。

4つの基本コンセプトといたしまして、1番目は、「研究で世界と戦える大学」ということを謳っております。国内外の優秀な人材を大阪に呼び込むとともに、最先端の研究成果を出して大阪の成長を支える。そのために世界的に評価される研究を目指す、ということです。2番目は、「次代を拓く人材を養成する大学」ということで、1点目は研究ですが、2点目は教育ということで、さまざまな分野で次代を拓く人材を輩出するために、幅広い教養と専門知識を兼ね備えた人材を養成する。3点目が、「地域活力の源泉となる大学」ということで、公立大学としての使命でございますが、地域の発展に寄与するというところで行政と組織的に連携しつつ、産学連携、地域政策の提言、地域問題の解決など、多分野で地域に貢献する。そのために、教員の地域活動を活性化し、ビジネス人材育成等に向けた社会人大学院を活用する、ということも謳っています。4点目が、「柔軟で持続的に改革する大学」、ということで、こちらは大学の運営としてどういう風にしていくかということでございますが、世界標準の大学運営を視野に入れつつ、柔軟で持続的に改革する大学となるよう、大学の運営・ガバナンスの改革を進める。そのため、教員組織の改革、採用・昇任・配置転換など革新的な教員人事システムを導入する。また、評価制度の充実、経営機能の強化、事務組織の機能強化などを進める。あわせて、プロジェクトや研究所での研究成果を定期的に評価するシステムをルール化する、といったことです。最後の丸(○)としましては、学士課程の統合・再編に伴いキャンパスのあり方を見直し、キャン

パスごとに特徴を出す。大阪市内中心部への新たなキャンパス配置についても検討する、ということをごさいます、基本コンセプトとしまして、2つめの○でソフト面の内容を中心につくっておりますが、最後にハードの部分につきましても検討していくところがございます。

次に38ページをご覧くださいませでしょうか。改革の柱ということで大きな3本の柱を掲げております。その下に15の重点項目ということで丸囲みの数字を通してつけております。3本柱と15の重点項目というたて方をさせていただいております。38ページはそのうちの1番目、「新たな教学体制の導入」です。まず、効率的な組織運営と教育ニーズへの柔軟な対応を図るため、研究組織と教育組織を機能的に分離し新たな教学体制を導入する、ということ①研究組織と教育組織の分離を謳っております。そちらの中に相関イメージ図がありますが、大学院、それから学部・学域という教育組織と、教員の組織として研究院というのを新たに立ち上げまして、ニーズに応じてそれぞれの教育組織に教員が教えに行くというような体制をつくっております。パターンとしましては、こういうような形になるのかなということで例示させていただいております。あわせて、その上の項目で書いてありますが、研究院は研究の専門分野を軸に編成し、教員評価等管理組織の基本単位とする。それから、持続可能性、自立的改革力といった観点から教員数50名以上を最低条件として統合・強化を行う、という方針を示しております。また、2つめの②としまして、専門教育重視の学部と学際重視の学域を併存させる、と掲げています。専門基礎教育は「学部」、専門学際教育は「学域」の名称を採用し、基礎教育、学際教育といった特徴を明らかにします。これまで市立大学が設置してきた「学部」と府立大学が設置してきた「学域」という名称を使いつつ、それぞれの特徴を明らかにしていくということです。また、学士課程の総定員は現状の範囲内で新体制の教育組織に再配分する、としております。

次に改革の2点目としまして、「選択と集中による教育組織の再編」です。先ほどのコンセプトでも申し上げましたが、重複分野を統合・再編し、生み出された資源を大学の強みを活かせる分野や戦略分野に集中投入する。そこで③としまして、重複分野の見直しと新大学・学域、研究科の設置として、両大学で重複する5つの分野、これは前回、現状分析のところ26ページで示しましたが、5つの分野で重複があるということで、看護、工学、栄養・福祉、理学、経済・経営、この5つの分野につきまして融合をする、ということです。またあわせて、新大学の強みと特徴をより明確に打ち出すため、学部・学域の再編にあわせ、新たな学部・学域を設けることとしています。④としまして、ブランド学部・学域の強化を掲げています。多くの成果を挙げながら、教員削減などにより厳しい状況にある既存の学部・学域、研究科について、教員増などにより大幅に強化する、としています。⑤として、教養教育の再生・カリキュラムの全学的見直しを挙げています。教養教育、外国語教育等の強化に全学をあげて重点的に取り組む、ということで、先ほど申し上げました研究組織（教員組織）、教育組織の分離も、そういうシステムをうまく使いながら、全学的に教養教育に取り組む。また、カリキュラムも全学的観点から定期的に見直すということ。さらに、その担当する専門組織を設置し、必要な教員は全学内から優先的に投入することとしています。⑥は社会人教育の充実および教育系大学院（専攻）の新設です。ビジネス、公的組織などに従事する社会人を対象とする大学院を市内中心部に設置し、「都心キャンパス」と位置づける。社会人向け大学院に学校教員それから民間で働いておられる社会人のリカレント教育や学校マネジメントに関する専攻を設け教育系大学院としておりますが、これを新たに設けます。⑦として研究・教育の国際戦略の強化で、研究で世界と戦える大学を実現するため、研究費の傾斜配分など。また、外国語教育の強化、派

遣留学の大幅増などにより国際人育成を強力に推進する。⑧は地域活力強化戦略。公立大学の使命である地域への視点から、産学連携の強化、地域連携の推進、社会人の生涯教育の強化など地域活力の源泉となる研究・教育を推進する。

次に40ページ、3本目の柱としまして、「大学運営システムの抜本的改革」です。柔軟で持続的に改革できる大学を目指し、大学運営・ガバナンスの抜本的改革を行う。⑨としまして理事長・学長のガバナンスを強化します。裁量経費の拡大など理事長・学長の権限を強化する、また学内改革プロジェクトチームを設置し、持続的改革を推進する、としています。⑩教員人事（採用・昇任、配置転換）の一元化です。採用・昇任、配置転換などの教員人事は、大学の戦略に合わせて、法人運営部署（人事委員会）が柔軟かつ一元的に行うこととします。⑪教員配置の定期的見直しによる流動性の確保。教員の所属研究院及び担当教育組織は定期的に見直し、評価に基づき、必要に応じて適切に配置転換を行うとしています。⑫大学運営における教職協働の原則と事務組織の改革。事務の組織について、教員組織とのイコールパートナーシップという原則に基づき、職員は法人運営及び大学運営に主体的・積極的に携わることとします。また、そのための職員の採用・育成戦略の策定と専門職能集団化を推進します。⑬大学ブランド戦略の推進、情報発信の強化。新大学のイメージを明確にし、ブランド戦略に積極的に取り組むとともに、広報も含め、情報発信において説明責任を果たします。⑭目標管理体制の構築、PDCAサイクルの定着。PDCAサイクルの定着により教員活動の評価と動機づけを推進します。研究所やプロジェクトについては、法人に評価委員会を設置し、一定期間ごとに存続の可否を判断します。⑮キャンパスガバナンスの構築。統合後の大学は多数のキャンパスを有する大学となりますが、キャンパスごとのガバナンスを新たに確立し、法人本部を補佐する体制をつくりま

す。41ページが段階的改革のシナリオということで、新大学実現に向けたスケジュールを記載しております。本資料の前提としまして、新たな大都市制度、いわゆる都構想実現にあわせて地方独立行政法人法等の改正が実施されることを前提とした工程となります。地方独立行政法人に統合の規定等が法律に欠けている部分がありますので、そういったものを盛り込んでいただくというのを前提にしたスケジュールとなっております。下にありますが、25年度、来年度につきまして、今回の提言をもとに具体的な内容について検討を行うとともに、法改正の国への要望等を行う。26年度については、中段にあります、理事長、学長を分離し、理事長を一本化する。現在、理事長・学長が同一の方がそれぞれの大学を運営されておられますが、これを理事長と学長を分離しまして、理事長については、それぞれの大学の理事長として、お一人の方を兼務という形で一本化を出来ないかと考えております。あわせて法人事務組織を統合しまして、いわゆる統合に向けたトップと事務局を一本化した実質的な統合を26年度に行うと。さらに27年度には法改正にあわせて法人の統合を行う。さらに28年度には大学を統合しまして新大学としてスタートしたいと。あわせてキャンパスについても順次整理をしていくということです。以上が第3章で、改革の基本方針として説明させていただきました。

続きまして、42ページ以降が新大学構想（案）ということで、先ほど申しました改革の基本方針に基づく具体的な内容について記載したものとなっております。まず42ページですが、基本方針の3本柱の一つ、1番目、新たな教学体制の導入についての資料で、42ページが現在の府立大学、市立大学の教育組織、研究（教員）組織の現状と、新しい大学の教育研究組織の内容を図式化したものです。先ほども説明しましたが、新大学では学部・学域、研究科と研究院（教員組織）を切り離した形となっております。43ページはさらにそれを詳しく関連イメージを示したものです。44ページについては、教育組織

と研究組織を分離して、後ほど説明させていただきますが、新たな学域・学部等の教育組織を再編した後の形と教員組織がどのような形になるのか全体像を示させていただいております。特に上の囲みのところにありますが、基本方針にもありました、研究院の所属、教員の担当教育組織は定期的に見直し、配置転換を行う。それから研究院については、教員数50名をめどに教育組織の統合・強化を行う、としております。45ページは、現在の学部・学域単位での、それぞれの基本コンセプトの対応状況で、それを踏まえた強化や統合・再編といった方針を示したものです。次に46ページをご覧くださいませでしょうか。こちらは重複分野の整理の考え方です。5つの分野で重複があるということで、それぞれについての考え方を整理したものです。1つ目の看護については学部として統合することとしています。工学部・工学域については、再編により新たな学部（学域）の設置を検討することとしています。それから3点目、栄養・福祉の分野ですが、それぞれ他の分野とあわせて統合・再編を検討するということでして、他のものと合わせてこれで1つの大きな括りをつくる。4点目の生命環境科学域の自然科学学類と理学部ですが、基礎や学術系である理学分野については理学部として統合、応用・学際系は生命環境科学域としてそれぞれ再編する。5点目の現代システム科学域のマネジメント学類、商学部・経済学部については、それぞれ一定の違いがありまして、現代システムについては文理融合の学際的な学びの分野として平成24年にスタートしたもので、市大の理論・歴史分析に基づく理論系・政策系の教育とは棲み分けができていていると考えております。ただ、大学院での合流は可能と考えております。47ページ以降53ページまでについては、そういった重複分野の整理の考え方も踏まえた新たな教育組織として検討すべき項目を記載しております。以下、48ページ以降、各論で示させていただいておりますので説明させていただきます。

まず48ページ、理工系分野での再編ということで、2つめの項目にあります。建築、土木、海洋、航空、新エネルギー、防災等、両大学の工学の強みのある部分を統合し、大学統合のシンボルとして打ち出すこととしております。さらに、これらの分野に、今後の発展が期待できるナノサイエンス、ナノテクノロジーをキーワードとした分野を加えることで理学・工学分野が融合した新しい未来志向の新学部「地球未来理工学部」（仮称）を設置することとしています。具体的な分野のイメージは下で囲っているところに記載しています。

次に49ページ、新しい組織として地域保健学域と生活科学部の再編。府立大学の地域保健学域（看護を除く）と市立大学の生活科学部について再編を行う。具体的な内容としては、栄養、リハビリ、居住環境、福祉など人間のトータルサポートでして、新しい学域「人間科学域」（仮称）を設置するというので、そういう人間のトータルサポートを行う学域として再編・統合を行う。それから、その下が獣医学部の設置ということで、現在、府立大学の生命環境科学域獣医学類というところに位置づけられます獣医学類について、公立大学の中で府が唯一設置する特徴的な分野ですので、獣医学部として新たに設置し、西日本の拠点となる強力な学部として打ち出しを行いたいと考えております。また、教員数、設備は十分対応しうる状況にあり、入学定員の増員を積極的に推進するという事も謳っております。

次に50ページ。看護学部の設置ということで、両大学ともそれぞれ看護について、府立大学は地域保健学域、市立大学は医学部の中の看護学科という形でやっておりましたが、これをあわせることで看護学部として統合し、全国最大規模の看護師養成拠点とします。また、それぞれの大学がこれまで行っておりました強みというか傾向も含めて、大学院教育では府大は専門看護師養成に力を入れており、市大は研究者・教員養成に力を入れていることから、これを活かしていくような方向を考えていきます。

51ページは、経済・経営系学部での新たな学科の設置です。経済・経営分野は、市大の経済学研究科、経営学研究科、それから創造都市研究科、さらに府大の方でもマネジメント関係で関係教員を有していますので、これらをあわせると100人規模の研究院、教員規模が生まれることとなります。学部としては、商学部、経済学部は残しながら、新たな学科をその中に設けます。具体的には英語による授業も行う「国際経済学科」、大阪を中心とする地域経済の発展を研究する「地域経営学科」を設置する。一方、大学院については、「経済・経営学研究科」として統合します。また後ほど触れますが、社会人教育については都市経営研究科という形で1本化を図ります。

52ページ、教養教育等の強化ということで、今後は、高度な専門知識に加え、基礎となる幅広い知識を習得した人材を輩出するために教養教育の一層の強化が必要である。全学的な教養教育を担当する教育組織を設置し、教養教育等に関するマネジメント権限を付与することとします。また、高等教育研究院に教員組織をつくりまして、そちらに専任教員を配置し、各研究院から派遣される教養教育等を担当する教員とともに教養教育を担う体制を構築します。専任教員、コア教員を高等教育研究院に置くとともに、各それぞれ専門の研究院から、こちらの方に教員が派遣されてくる。それにより、全学的な教養教育を担う体制を構築するということです。なお、ここに派遣される教員については数年間の専任制として交代制と導入します。ですから、コアの方と数年毎に派遣される方で高等教育研究院を構成すると。

次に53ページ、社会人向け大学院の充実で、現行の社会人向け大学院を統合しまして、新たに社会人向け大学院「都市経営研究科」を設置します。その内容は表に記載していますが、4つの専攻で構成されています。1つが公共経営専攻で、医療・福祉・NPOなどの公益型組織を対象とした高度専門人材の育成を図るということです。2つ目が企業経営専攻で、グローバルなビジネス展開などを見据えたビジネスパーソンの養成を行う。3点目が観光（食）ビジネス専攻で、こちらは府立大学で新たにスタートする観光大学院と食の要素を加えまして、観光産業、外食産業に従事する人の学びの場とします。それから4点目、これは後ほど説明させていただきますが、学校経営の専攻です。

これらの社会人向け大学院4つの専攻からなりまして、梅田、なんばの各サテライトを都心キャンパスとして活用して展開していく。

その下に改めて、教育系大学院について記載しております。先ほど申し上げましたが、学校経営専攻のことを教育系大学院としまして打ち出したいと思えます。現職教員に学校マネジメント・地域連携等を習得させ、レベルアップを図る教育システムとして教員マネジメントコースを設置する。また、現職教員の学校教育現場での能力開発についてカリキュラム開発、教材開発の能力向上を目指した教員能力開発コースの大学院での設置についても検討する。加えて、現職教員や教員免許保持者だけでなく、教員への転職をめざす教員で無い方、民間企業勤務経験者の方等が教員免許を取得できる、例えば、高校の校長とか教員とかに転職できる、そういった教職コースを設置します。こういった既存の教員の方のレベルアップ、それから教員で無い方が教員になれる、そういうための教育系大学院として社会人向け大学院として学校経営専攻を設置します。

今申しました点をあわせまして54ページがまとめで現在の学部・学域、大学院、研究科がどういう風になるかということをもとめたものです。次に55ページについては、研究教育の国際戦略の強化、それから地域活力強化戦略について触れております。改革の基本方針に基づいたものを入れさせていただいております。ここらについてご議論いただければと思います。

次に56ページ、改革の3本柱の3点目、大学運営システムの抜本的改革についてです。

先ほど基本方針でご説明しましたが、理事長・学長のガバナンス強化、教員人事の一元化、教員配置の定期的見直しによる流動性の確保、大学ブランド戦略の推進、情報発信の強化、目標管理体制の構築、P D C Aサイクルの定着といったことについて、さらに詳しく記載しております。

次に57ページは、事務組織につきまして、その具体的な方策例を示させていただきます。

最後に58ページ、59ページ。キャンパスの配置につきまして、58ページがキャンパスの現状と配置の基本方針について書かせていただいております。キャンパスについては、現在、市大・府大あわせますと、5つのキャンパスと2つのサテライトです。市立大学が阿倍野キャンパスと杉本キャンパス、それから梅田のサテライト。府立大学が中百舌鳥キャンパス、羽曳野キャンパス、りんくうキャンパスとなんばのサテライトです。右下の方に四角で囲っていますが、キャンパス配置の基本方針をまとめています。

まずキャンパスは原則として同じ学部・学域は同一キャンパスに配置するということが基本としております。ただし、当面は現行のキャンパスを活用する。キャンパス移転に伴いまして非常にお金がかかったり、全体像を描いていけないといけないということもございますので、当面については現行キャンパスを活用することとしますが、将来的には同じ学部・学域は同一キャンパスに配置する。また、キャンパスごとに特徴を出すこととしておりまして、医療・学術・学際系など、それぞれのキャンパスの特徴を出す。また、基本方針にありましたキャンパスガバナンス、キャンパスごとでガバナンスを利かせる。さらに、将来的には市内中心部、イメージとしては環状線の中ですが、そういったところに新たなキャンパス配置も検討していく。あわせて学部・学域だけでなく各組織、国際とか産学連携とかそういった全学組織についても合理的な配置を推進します。また社会人向けに大学院を行っております梅田、なんばのサテライトについては、都心キャンパスとして社会人教育の拠点に活用する。交通の便が良いということで、これらについては当面社会人教育の拠点として活用していきませんが、一体的に活用することを検討していきます。59ページが将来のキャンパスイメージ案ということで、先ほどの基本方針をもとにまとめたものです。これはイメージということですが、それぞれキャンパスごとの特徴を示しています。あわせて右上に新キャンパスということで市中心部に新しい学域など、市内にもひとつキャンパスをつくっていくことも検討していくということです。長くなりましたが、以上が資料1の新大学構想の提言です。

あわせて資料2として、その概要版を添付しております。先ほどご説明した内容についてまとめたものでして、1ページ目が現状認識と課題、2ページ目が改革の基本方針、3ページ目が新大学構想（案）のポイントという形で、いわゆる4章のところをまとめさせていただきます。最後に新大学のイメージということで教育組織、教員組織のイメージ図をつけさせていただきます。こちらの方も参照いただければと思います。資料の説明は以上です。

（矢田会長）

どうもありがとうございました。この会議は午後1時までということで、昼をはさんで行います。6月から始めまして半年近く色々な形でヒアリングをしたり、ディスカッションをやったりしました。それを今日30分でまとめるというのはなかなか飲み込みにくいと思いますので、多少解説を10分弱ほど。

54ページを見ていただきたいんですが、現行と新大学の教育組織等を比較しています。右側にあります「現行」大阪市立大学の8学部、学生数8千人強。大阪府立大学の4学域、

これは大幅な改革をして、やはり学生数は8千人強いる。あわせると1万6千～1万7千人になる。神戸大学とほぼ同じスケールの大学がここに出現することになります。といいながら、大阪府立大学は学域制度という比較的耳慣れない制度を今年から始めまして、少なくとも文部科学省との関係では4年、今年入学した人が卒業するまでこういうシステムは維持するという事です。これを統合の中でどう再編するかが半年間の課題でした。

42ページを開けていただいて。両大学とも学部制度であれば、統合はダブったところをどう調整するかという話になりますが、大学の教学システムがこの数年、急速に変わっておりまして、伝統的なパターンの大阪市立大学では左下にあるように学部と研究科。これは皆さんが卒業した大学は大体こうなっていると思いますが。ただし、旧帝大といくつかの東工大とか大阪市立大学は大学院重点化ということで、研究者育成に重心をおくということで教員が研究科に所属している。大阪府立大学は重点化途中ということ、それと平成24年から大胆な改革で教員の研究組織を分離したこういう形をとっています。

あまり詳しくは言いませんが、法律では必ず教育研究組織という、これは学部・研究科のことと読むのですが、ただし、教育組織と研究組織を分離することができるので、研究組織は英語でいうとfacultyで教育組織はundergraduate school又はgraduate school。学生の組織と教員の組織が日本ではまったく一致した形で学部とか研究科と言っている。これを筑波大学が分離しまして、10数年前に九州大学で分離、今、金沢、福島大学が全面的に、また、東大や横浜国立大学では一部分離しています。分離するとどういう意義があるかというのを説明します。府立大学、市立大学はシステムが違う。私はヘルツが違うという言い方をしますが、これを無理して合わせると非常に分かりにくい。じゃあ大阪府立大学方式に統一するのか、逆に大阪市立大学の伝統的な方式に統一するのかで大分違う。ここで議論しているとほとんど決着がつかない。基本的には、右側のように、大阪府立大学に近い形をとる。つまり、学部あるいは学域という教育組織と研究組織を分けて府立大学方式にする。他方で、54ページにもう一度戻っていただければ分かりますが、大阪市立大学の伝統的な学問体系に基づいた学部構成も重視する。この大学は、非常にレベルの高い学士教育をやっているということで公立大学では非常に高い評価を受けております。一方、府立大学は、今般の改革で、逆に、学問体系というよりも学際教育っていうんですか、多様な学問、あるいは近隣の学問を一つにグルーピングしまして、若い学生の頭の中に複数の学問体系を教えることによって新しい発想を持った人材を育成する。教育哲学も大分違う。学部・学域で言葉が違いますが、基本的に人材育成のやり方が違うという二つの大学があります。この辺をどちらかに合わせるかどうかという議論から始まりまして、なかなか難しいですが、我々は42ページの両方を並存するというスタイルを採用した。研究組織は独立するけども、教育組織は伝統的な学問体系をベースにした大阪市立大学の教育システムと、これから非常に複雑な時代になっていくので一つの学問を習得しただけではなかなか難しく、複数の関連学問、文理融合を含めて教育するという府立大学の教育システム＝学域制、これらの二つを併存させる。人材育成ですからどっちが正しいなんてことはとても言えないので、並列してやっついこうということで、学部・学域体制で学士課程を整備する。

こういうところで決着がつくと、後はそれを前提にして重複分野について、いわゆる選択と集中で、いいところをどんどん増強して、あるいは新しい分野に進出する。分離する教育組織では、先ほどの54ページを見てももらえれば分かりますが、現行の大阪市立大学の文学部、法学部、商学部、経済学部、理学部、これらは基本的にいじらず、というよりも、この6年間の経費削減のなかで目一杯がんばっていますが、教員数が足りなくなってきた。これ以上減らしたら教育組織として成立しない学部も出てくる。こういうとこ

ろを強化して教育の質を上げていく。それと、工学部になると、府立大学は相当な蓄積を持っている。そこで同じ名前で重複しているところをどう再編していくか。生活科学部と地域保健学域ともまたかなりダブっているところがある。この辺をどう再編していくかというところに議論が集中していく。これらについては、ゼロに戻って再編するというのではなく、伝統を維持しながら、大阪府立大学の新しい試みつまり学域制をサポートするという形で考えていきました。従って、54ページの左の方、文学部、法学部、商学部、経済学部、理学部、そして工学域、生命環境科学域、現代システム科学域、これらは基本的に大きな枠組みを変えておりません。医学部もそうです。また、両大学統合によって学生数が増える分野については、看護系は看護学部として独立する。大阪府立大学の生命環境科学域にあった獣医学類は独立して獣医学部として、この辺もそれほど大きな難しい議論はございません。そうすると、最終的には生活科学部と地域保健学域にダブっているところ、それから工学部・工学域がダブっているところをどうするかということに焦点があたる。先ほど言った工学部・工学域は非常に教員も学生も多いので2分割する。まず。両大学の工学分野で看板となってきた学問領域、府大の海洋システム、と宇宙工学、市大の建築、土木を一体とする。ものづくりのレベルでは日本は高い技術水準を達成しましたが、21世紀においては、地球に直接働きかける「場の技術」に依然大きな課題を残している。災害であり、環境であり、再生エネルギーなどです。これらを取り出して、地球の科学的認識(=地球科学)と「場の技術」を一体化して新学部をつくる。さらに、これから急速に発展するナノを含めた微小分野、微小科学技術を加え、共に未来志向の強い分野による「地球未来理工学部」を創設する。これとは別に、十分な蓄積を有する機械、電気・情報、化学などの分野を「工学域」という形で残す。

それから生活科学部と地域保健学域については、リハビリであり、福祉であり、教育であり、栄養であるというところで、一言で言うと、人間、個人の生活のケアをする分野の人材を育成する。地球(アース)というグローバルをどうケアするかということ、個人という生活レベルをどうケアするかという、そういった研究と人材を育成する。GloveとPersonに焦点を当てた「地球未来理工学部」と「人間科学域」を新しい目玉として創設するという発想です。

もう一つ、この新たな教学システムがどういう働きをするのかというのが43ページ。研究院と学部・学域の枠は基本的には大きくいじらない。組織運営を複雑にしないように、例えば、理学部、理学研究院、理学研究科、それぞれ組織として分離しますが、運営は殆んど一体として行う。多くの分野ではこの方式です。しかし、経済・経営、教養教育、社会人教育では、多少工夫されています。

社会科学系の教員が両大学で非常に多いということから、経済、経営、こういったところでは、研究院として一つのまとまりにしますが、商学部、経済学部は維持する。そして、経済・経営学研究科は維持する。創造都市研究科というのは名前を変えて都市経営という新しい分野を拡大しました。また、現代システム科学域の教育に深くかかわる。研究院と教育組織がピタッと一致しなくてもいい。柔軟に連携する。

教養教育ですが、これが今、日本の国立大学では教養教育の組織を解体しまして、皆さん専門教育の人が、毎年何人かが教養教育にカリキュラムに応じて出て行って教育する体制となっている。組織として体系的に教養教育をしているところは少ない。ここから生じる歪みが大きな問題となっている。もう一回、教養教育組織の復活という流れがあります。新大学では、全学共通教育機構という教育組織をつくり、ここに教養教育を担当する教員が集まる。各研究院にいる教員の一部が一定期間全学共通教育機構に所属して責任を持って教育する。こうして、組織として教養教育に責任を負う形をつくりあげる。

これがこれからの時代に合った教育組織のあり方である。カリキュラムは安定していても担当する教員が頻繁に入れ替わるような現在の多くの国立大学の組織運営ではなかなかうまくいかない。これを、特定の教員が数年単位で一定期間全学共通教育機構に所属して教養教育に責任をもつ。しかも、一定期間ののち担当教員が「学内転勤」の形で交代する。都市経営研究科などの社会人教育においても、一定期間の責任と交代制を導入する。このなかで、学校経営専攻では、大学外にいるビジネスマン達が教員免許を取って教育界に入っていくシステムとして、あるいは現在先生をやっている人達が修士号をもらってもう少し高い知識を得ることを狙った「教育系大学院」で、これにより大阪の教育界に新旋風をまきおこす。

もう一つ大きいのは、人事制度です。現在、府立大学も市立大学も学長のもとで人事委員会を設けて、そこで全体のマクロ管理をやっている。新大学では、昇任、採用以外に、教養教育や社会人教育なども含め、必要に応じて配置転換がわりと自由にやれるようなシステムを入れていく。そういうところはかなり新しさがあると思います。

以上、3つの柱といいまして、1つの柱が新しい教学体制、2つ目の柱が選択と集中で新しい分野の創造と再編、そして、第3の柱が柔軟かつ大胆な運営システムの導入です。

残り時間がございますので、よろしくお願いします。

(吉川委員)

一応、これをまとめるにあたりコメントを出させていただいたので、全体的には大体間に合っているんですが、いくつか今改めて気が付いたことを1, 2点。補足になりますが、40ページで、理事長・学長のガバナンス強化のところで書いている内容を改めて読んだときに、せっかくこれだけ大きな組織改編や統合というわりには書いてあることが新鮮味が感じられない内容になっているなというのを後で感じた訳ですね。というのも学長・理事長の権限というのは法人化したときに強化されている訳ですし、PTというのはよくあるパターンな訳で、今回これを大学のガバナンス強化というのであればもうちょっと中身がさらにステップアップしたようなものが見えるような表現になった方がいいんじゃないかというのが感想です。

結局私が答えとして感じるのは、今、こちらにおられる学長さんは大学のことをよくご存知ですが、新大学を永い目で見た時に学長・理事長の権限を支えているのは最終的には設置者との関係ということが結構あると思うんですね。あるいは、今回の新大学構想の会議もそうですが、外部の人によって、学長・理事長の権限をサポートしてもらうという、その辺がガバナンスと言ったときの理事長・学長の権限をさらに底上げする、支えているのは設置者とか外部の力だというそういうニュアンスの方が、単なる法人化されて権限強化された以上に今回はステップアップするんだという印象になるんじゃないかと。

(矢田会長)

法人化して両学長が理事長・学長を兼務してかなりの改革をやっているわけで、今40ページにあるようなことはもうやっているんじゃないか。そういうニュアンスで私もそうと思いますが、今の件でこの⑩の学内教員の異動というのはほとんどやれない、よほどの緊急事態でなければ。これを定期的に見直して必要に応じて再配分する。これは日本の国立大学でほとんどない。新しい学部をつくる時以外は。これを入れたらかなり変わってくる。

自治体は法的には設立団体、設置団体は法人なんですね。自治体との関係はここで議論

する話じゃなくて設立団体での議論に。はっきり言って理事長が分離するかどうか也非常に大きいですし、その辺は大きな課題として残っている話だと思います。あえて踏み込んでないという。こちらがここでそこまで要求されていない。しかし、かなり大きなところですね。住民の意向をどう反映させるかというところと、逆に大学の意向をどう反映させるかという接点が公立大学として一番難しいところ。我々の仕事ではないというか仕事だとは思っていますが、文章で表現する話ではないと。

(野村委員)

関係するんですが、ガバナンスの強化と透明性という言葉を入れたらどうかと思う。外部の人材を入れられて定期的にチェックする。透明性という言葉を入れられたら若干、吉川先生のおっしゃっていることも可能性が出てくるのではないかという気がする。

(尾崎委員)

少し話が違うんですけども、39ページ、ブランド学部・学域の強化で教員増というのがあるんですが、それと18ページ、府立大学は平成28年度まで教員数を減らしていくというのがあって、一方で減らすというのがあって一方では増員ということで、その辺どうなるのか。また中期目標は26年度からつくりますというのがあって、26年度にもう一度どうするのか。府立大学だけの話じゃなくて両大学、統合した後どうするか、適正な人数をどうするのかと、こういうことだろうと思うんですが？確認なんですけど。

(矢田会長)

54ページに現行と新大学の話があって、恐らく生活科学部の関わりでいきますと、人間科学域、地域保健学域というのは、2つが1つになりますので、個別に見ると増える。それから恐らく工学部、地球未来理工学部、工学域、これの学科があるので、機械とか、単位が減る。先生は減ります。理学部になると基礎科学を担当する先生が何人かは理学部にいくと理学部は増える。箱が少なくなるので、そこに増えるという現象は起きるがトータルは増えません。減るということだと思います。今非常にきついのは法学部、これはロースクールやっていますので、大変なので、府立大で法律やっている先生が相当いますので現代システムとかから、この辺、どうマッチングしていくかという形で、一見増えるようで、むしろ箱が小さくなるので、という考えでいいと思う。

恐らく府と府立大学の関係でいうと、今後何人かは減少が続くというのは否定できないが、そののところはこれからの両大学の学長の話合いの中で調整していく。

(尾崎委員)

2点目なんですが、学際と学部の区分けで、地球未来理工学部ということで学部に位置づけていて、(48ページの)この下の方には新しい学部(学域)と入っているの、学部なのか学域なのか、どちらかこれから検討していこうという、そういうことで出すのか。

仮称なのでその辺にこだわらなくてもいいのかもしれませんが、ただ合っていないので、そこはどちらか、(学域)くらいにしておけば。こだわりませんが。

(矢田会長)

なかなか鋭い。基本的な工学分野は「工学域」として残しますので、それとの関係で、新しい分野は「学部」が相応しい。今後はすべて文科省との議論になる。

(吉川委員)

56ページ、外部の目ということで、人事委員会のもとに置かれる人事選考委員会の運用のところで「当該研究院以外から」というのを素直に読めば他の研究院ということになるが、その後ろの「第三者的視点」の第三者というのはどういう範疇になるのかなど。第三者というのは外部まで含めて第三者なのか、意味が広いですから、私は広くていいという受け止め方をしていますが、この辺の第三者の意味はある程度すり合せしておいた方がよろしいかと。

(矢田会長)

両学長のガバナンスの問題ですけれども、これは要するに、人事委員会はマクロの人事管理をやると、どこの学部を強化しましょうとか、数の問題として。その上で、そこで合意されましたら、個別の研究院の人事をやりたいと合意されたら、人事選考委員会がつくられる。それは当然、専門家集団が入る前提ですから、全員がその研究院から入るかではないが、そのときに他の研究院からかもしれないし、他所の大学の専門家かもしれない。それはかなり含みがある。この辺は運用の問題を見ながら作った方がいいのかなと思います。含みのある表現で。

社会から批判されるのは、研究院内だけだと、「なあなあ」人事があるんじゃないかと言われるところで、どこから突っ込まれても透明であると証明されるようなシステムを維持する。しかも人事選考ということはピア評価で決してコネではない、ということが外から分かるような透明性を確立するということが第三者に入ってもらい。それが具体的にどういう人かということは今後のガバナンスに委ねる。

(尾崎委員)

獣医学部の関係なんですけど、先ほど、施設・設備や教員数は十分対応するという説明でしたが、(現状は)対応するけど十分でない。例えば、学生のアメニティとかを考えるとちょっと違う気がするが。

(矢田会長)

元々、医学部と獣医学部は学生定員が国の管理ですので、こちらの思いでものすごく増やすということはありませんから、数名増やす程度だったらそんなに影響はないだろうという表現です。上山先生は何かありませんか。

(上山副会長)

今さらあまりこれについて各論でどうこうというのはないですが、春から作業をやってきてしみじみ思うのは、今回の統合はちょうどいいタイミングだったということです。府大も市大もそれぞれ行政改革の流れの中で予算がじわじわと減っていた訳です。段々縮小均衡プロセスに入っていた。別の言い方をすると、部分最適の追求を進めて各分野、各学部で色々あったと思う。それで将来像が見えなくて、そういう中で、今回、統合という話になった。部分最適、縮小均衡の流れが今回これをやることで、全体最適、全体戦略的な方向に転換できるという気がします。

今回ここでやることと非常に似ているのは中央省庁の改革です。何回もやろうとして依然失敗していますが、各省庁がそれぞれ勝手に人を採用して、あれも部分最適の追求をやってそれぞれが弱くなっていつている。だから官邸機能を強化して全体の方向性、国家戦略を決めて各省庁がそれに従う。官僚の背番号なども廃止して、人事を各省庁がやらずに

内閣府が全部やるという案はこの20年ずっと言われているんですが、できた試しがない。

今回のこの案はまさに各省庁採用をやめて人事を一元化する。部分最適の追求をしなくていいように戦略的機能は上の学長・理事長に集約してしまう。非常に画期的なガバナンス改革ではないかと思います。日本の組織が悩んでいる問題の典型問題に対する一つの答えだとも思う。府大・市大がよくなるだけでなく、恐らくこれから10年20年先、各地域で色々な統合が始まると思うんですが、そのモデルにもなりうる。

(矢田会長)

私も国立で22年、私立で12年、公立で6年おりましたが、国立大学の改革は文科省の力で頻りに実施されるんですが、大胆な組織再編をしても、元の木阿弥で、基本的に学部間の壁というのが非常に厚い。人事においても、教育・研究面で困ったなど大方の評価があっても本人が辞めるまでどうにもならない。同じ学部にとずっといる。

それから同じ教員でも結構器用な人は色々な学問をやるので、これはこの学部でなくても他の学部の方がいいんじゃないかということがあるのに、学内学部間異動というのがめったにない。これが国立大学。新しい学部をつくる時は非常に派手に異動しますが、いったんできると固定する。人事異動が混乱なくうまく柔軟にやれるかどうかというのが大学の、学長・理事長のガバナンスの問題になってくると思う。一般的に人事は教授会で決定していますので、他部局で採用された人を受け入れにくい。これが全学での採用制度となりますと学長のコントロールのもとで学内転勤によって最適配置が可能となる。大きな試みだと思うんですが、ただシステムは整えたけど動かない可能性もあります。教育公務員特例法の適用外になったので、国立大学法人は人事を教授会でやらなければならないという規定はなくなったんですが、依然教授会でやっています。公立大学法人だけがこれを活用して学長のもとで人事をやっています。公立大学がやれる非常に大きな試みだと思います。

他にご意見ありませんでしょうか。

では、本構想会議というのはこれを以て提言を出したことでいったん締めといたしますので、終わります。多少いくつか出た修正につきましては私にお任せいただき、1、2点だけだと思いますので、骨格に関わるところではございませんので、らせていただきたいと思います。

それではこの提言をこの会議で了承してよろしいでしょうか。

【異議なし】

(矢田会長)

はい、どうもありがとうございました。ということで、今(12月の)27日ですので、一部修正の上、1月には正式提言として両設立団体の長に提案したいと思います。よろしくお願いたします。後は事務局からお願いします。

(神谷大阪府府民文化部副理事)

どうもありがとうございました。提言をいただいた後のスケジュールについて少しご説明させていただきます。提言をいただきました後、それをもとに府・市内部での議論、それから大学からも正式に御意見をいただきたいと思っております。また、府・市それぞれ2月議会、2月市会ございますので、府・市議会にも説明した上で、色々御意見をいただきたいと思っております。そういった手続きを経まして、今の予定では来年4月を目途に提言に基づいて府・市の方で新大学ビジョン(案)ということで策定をして参りたいと考えております。

一応、当面の予定は以上ですが、最終的には28年度の新大学統合に向け、両大学、それから我々府・市、色々とアドバイスをいただきながらまとめて参りたいと思っておりますので、またよろしく願いいたします。どうもありがとうございます。

(矢田会長)

以上で本日の会議を終了させていただきます。6月の会議から正味、半年もありませんでしたが、大変重要な問題をなんとかまとめることができました。大変お疲れさまでした。ありがとうございました。

以 上