

# 令和3年度 第1回兵庫県公立大学法人評価委員会 議事録

## 1 日時及び場所

- (1) 日時 令和3年7月12日(月) 14:00～16:30
- (2) 場所 兵庫県公館3階 第1会議室

## 2 出席委員

牧村委員長、今村委員、木村委員、高崎委員、米田委員

## 3 出席者

(法人)

五百旗頭理事長、太田兵庫県立大学学長兼副理事長、平田芸術文化観光専門職大学学長兼副理事長、平野副理事長、高坂理事兼兵庫県立大学副学長、樋口理事兼兵庫県立大学副学長、畑理事兼兵庫県立大学副学長、坂下兵庫県立大学副学長、盛山理事兼兵庫県立大学事務局長、日光芸術文化観光専門職大学事務局長、野北事務局副局長兼教育企画部長、八軒事務局副局長兼経営企画部長、行司大学教育改革室長、井上社会貢献部長

(兵庫県)

戸梶企画県民部長、和泉管理局長、森本大学室長、井上大学振興班長

## 4 内容

- (1) 開会
- (2) 挨拶
- (3) 出席者紹介
- (4) 報告事項
  - ・新型コロナウイルス感染症に対する取組について
  - ・芸術文化観光専門職大学の運営状況について
- (5) 議事
  - ・令和2年度の業務実績に関する評価について  
法人より説明後意見交換
- (6) 閉会

## 5 意見交換の概要(●:委員、○:法人又は事務局)

### (1) 新型コロナウイルス感染症に対する取組について

- コロナ研究への貢献には大変感銘を受けた。

ワクチンの職域接種について、運営に関与している他の大学の例をご紹介しますと、早くに申請を済ませ、在校生の70%程度が接種を終えている。学生・教職員に加えて地元の幼保・小中高校の教員、接種券を持っている地域住民、近隣大学へも協力した。

県立大学でも広い範囲での対応を行っていただきたい。

- 本学での大学拠点接種は、国からのワクチン供給が間に合わず、予定が遅れている。看護学部があるため、打ち手は一定数確保できたが、医師の確保が極めて困難であり、希望者全員に対応するためには外部人材の確保が不可欠である。ワクチンの配送のロット数から、端数分の余剰も見込まれるため、周辺の教育施設等へ対象を広げることについては状況を見て対応したい。
- オンライン授業について、大学として課題とお考えのことはあるか。
- 昨年の秋から、ニューノーマルにおける大学教育のあり方について、樋口副学長のもと検討を行っている。
- 昨年のオンライン授業を踏まえて課題検討を行ってきた。オンラインによる授業や試験に基づき成績評価をどのように行うのかが課題の1つである。今後ニューノーマルの時代においてICT教育をやめるという選択肢はない。いかに効率的にICTを利用した教育を進めていくかが課題であり、例えば、デバイスの利用時の不具合（充電切れ、接続エラー）などの課題を今後どのように克服していくかを検討している状況である。
- やはり、基本は対面授業が重要であり、教員の生の声を聞いて、学生同士がディスカッションできる意義は大きい。一方ではDXを活用して教育の質を保証することも必要である。

## (2) 芸術文化観光専門職大学の運営状況について

- 一般からの大学への関心は高い。New のところへの関心をどのように持続的なものにしていけるかがポイント。メディア戦略を通じて受け手側の行動へつないでいく仕掛けについての考えを伺いたい。
- (ターゲットの戦略として) 演劇部のある高校が全国で2000校ほどある。進学校から演劇を目指す生徒の大学側の受け皿が関西には少ない。専門職大学としては関関同立レベルを狙っていきたい。保護者や教員が安心して子供に勧められる大学として、就職へつながっていくことをアピールしたい。入学者の確保に向け、高校の演劇部の指導教員にもアプローチしていく。さらに長期的戦略として、地元の子供たちの関心と呼ぶ取組も行っていく。
- 今の段階で学生たちは自分の大学(専門職大学)を何と呼んでいるか。
- 「CAT(シーエーティー)」と呼んでいる。
- 学生たちはそれが呼びやすいから呼んでいると思う。これが高校生にも浸透していけば。80名の定員では地元貢献は難しいかと思う。完成年度終了後はさらに検討が必要になるのではないか。
- 地域からは、地域創生、人口減少対策の切り札として高く期待されている。完成年度以降は、定員増に向かって大学を育てていくことが学長としての責務と考える。10年後、20年後を見据えて、定員もしくは学科を増やすのか、大学院を作

るのかについて、若手教員中心の「将来構想委員会」においてゼロベースで検討してもらっているところであり、その中から意見を汲み取って将来的な方針を決めていきたい。

### (3) 令和2年度の業務実績に関する評価について

- △の評価もあるが、総じてコロナによる影響がなければ計画どおりに進めることができたと考えられるのか。

神戸高专との卒業研究ができなかったために自己評価が△とされているが、この小項目は13の計画があるうち、この△1つで「c」となることについて、コロナという事情があってもcとした理由は何か。

中期目標における女性教員、外国人教員の目標は、現在の進捗状況からすると今後の達成が難しいのではないか。

- ご指摘の点は法人の自己評価の基準で、事業ごとの取組状況で1つでも△（年度計画をやや下回っている）があれば、小項目はc評価（年度計画をやや下回っている）としている。項目の軽重は区別せず、一律の基準に基づき、△が1つあることをもってcと評価した。
- 神戸高专の件のみでこの小項目の評価がcというのはいかがかと学内の会議で議論はしたが、そのように評価のルールとして決めているということをやむを得ないと判断した。

コロナがなければ前年度より実績が良かったかについては、コロナによって色々な研究活動や産業界など外部との連携が制約されたこともあり、影響を除いての評価は今の時点では難しいと考える。

女性教員比率の目標達成は、今の実績からするとやや難しいところもあるが、この点に関して、今年度、坂下副学長のもと「男女共同参画室」から「ダイバーシティ推進室」へと改組を行い、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発出した。坂下副学長からは、教員の公募に関して、ダイバーシティの推進に伴って女性教員を求めていることがより伝わるよう、公募文書の文言を検討すべきとの指摘があった。

- 組織の存続・発展のためにはダイバーシティは不可欠ということを経験職員に認識し直してもらいたいということで、経験職員を対象とした研修を考えている。また、女性教員については採用に加えて定着も課題と考えている。働きやすい労働環境の整備という面で、「くるみん」といった外部の基準を達成するべく環境整備を実施していきたい。

また、長期ビジョンとして、女子学生の意識改革や将来像の早期構築にも附属学校などを含め、早い段階から将来のキャリアデザインを考えるための多様な試みを考えている。学生支援グループなども組織しながら、学生の参画の下で対応していきたい。

- 私も会社でダイバーシティ推進担当をしており、苦労は理解している。ダイバーシティの推進には、2つの方法があると思うが、ひとつはトップダウンで関係

者の皆さんに重要性をどう伝えるか、2つめはボトムアップで女性自身の意識をどう変えていくのか、という両面からのアプローチが必要。推進室を作ったことも大学としての意識の対外的な表現になるので、是非諦めずに進めていっていただきたい。

- 委員就任の話をいただいてから、専門職大学が県立大学であることを初めて知った。県立大学は3大学が統合されたもので、これに分野の異なる専門職大学が加わると一体的な運営が課題となるが、相乗効果を生みながらどのように運営されていくのか。

女性教員に限らず、若い研究者を確保していくかが重要。雇用形態が不安定で5年契約などでは腰を落ち着かせて十分研究することができず、学生への教育にも身が入らないのではないか。私学では経営上難しいだろうが、県立大学であれば、出血を覚悟で良い人材を確保していくことも可能ではないのか。

- 若い教員の情熱、新しい研究テーマの開発は大学にとって重要である。3大学統合時に助教のポストを任期制にし、H25の法人化後は5年任期で1回更新までとし、再々更新はできない規定となっている。しかし、それでは優秀な人材が腰を据えて研究できないという問題があり、優れた研究実績を上げていけば10年を過ぎたのちに講師になれる扱いも導入した。こうした制度があることは外部からの人材を求める際のアピールにもなる。

研究活動表彰制度では、一般枠とは別に若手枠を設け、活動実績のあがった若手教員を表彰している。

- 3大学が統合した県立大と専門職大学がどう連携していくのかという点について、大阪府では府大・市大を統合するという形を選択した。ICT化やDXを進めるためには初期投資が必要であること、また広報や留学の面でもある程度スケールがないと実施できない。兵庫県では1法人2大学制を選んでスタートした。小さい大学では変化に対しスピーディな対応が可能であり、例えばクォーター制を開学時から導入するなど成果が上がっている。

専門職大学の教員が県立大学や附属学校で授業するなど、アート・観光のジャンルで連携していけると思う。

- 兵庫県では、ポイントを絞った大学運営を基本としてきている。高度経済成長、冷戦、バブル崩壊後の日本においては、経済から、文化・スポーツといった面に力点が移ってきている。カンヌのように、豊岡が芸術で世界中から注目される都市になるかもしれないし、そうなってほしい。

- 次世代リーダー育成の進捗状況について。欧米とは勿論だが、上昇志向の強い新興国の若者との健全な競合なども見据える必要がある。日本の教育は平等に重きを置き、リーダーを育成していく視点が軽んじられてきた。リーダーに求められる資質は2つあり、大きな問題を考えられる人材と、大きな変革を牽引できる人材である。このことについて大学としての方向性を伺いたい。

- 真のリーダーの育成には、大学のみでの取組では担いきれない部分もあるが、大学の中にリーダーを育てる環境を作ることが重要である。

GBC（グローバルビジネスコース）では、主に新興国の学生と日本の学生を寮で同居・交流させ、異文化を理解することを目指している。今年9月には3回目の新入生がやってくる。20 数カ国から集まってくる多様な文化の学生との交流により、学内に留学環境があると言える。学生が刺激を受けて、世界を知り、国際力を付けていく必要がある。

副専攻のGLEP（グローバルリーダー教育プログラム）では、真のリーダー育成に向け、令和2年度より少人数構成によりプログラムの充実を図り、取り組んでいる。

- 我々のターゲットは世界であり、世界の優秀な学生を日本へ呼び込むことを目指している。GBCの学生は3回生になると全員兵庫の有力企業にインターンシップに出向いていく。

GBCは（経済学の学位を授与する）経済の学部になるが、GLEPは理工系を含む全学部を対象にしており、ここからいかに次世代のリーダーを育てていくか、どのように海外の教育機関と連携していくかが重要となり、今後はアジアだけでなく欧米にも広げていきたい。

- Times Higher Education（THE）の評価で国内大学の順位が総合99位になったとの記載がある。THEの分野別では教育充実度が122位、教育成果が68位、国際性が150位、（他に教育リソースが95位）となっているが、この順位以上にもっと高い潜在力があるはず。実力以下に見られていないか。

全世界ランキングの評価では、1001+となっているが、それでも優秀な内容である。世界の大学の1500位以内、日本では116校、日本の公立大学では12位である。教育、研究、国際論文被引用率が評価の9割をしめるものだが、県立大は日本の公立大学としてどこを目指しているのかを鮮明にし、エッジを立てる必要がある。順位が前後の大学と見比べるなど、もっと具体的に詰めた検討をしてほしい。並の県立大でなく、確固たるブランドを確立してほしい。頑張っている、ポテンシャルもある大学なので、表現できていないのは何か、具体的に詰めてみてほしい。

- 今回のTHE2021ランキングは2年前の2019年のデータをもとにしている。今後、GBCの状況を含めたデータで評価されれば順位は上がってくるはずなので、来年度以降は期待いただきたい。