

令和4年度 第1回兵庫県公立大学法人評価委員会 議事録

1 日時等

- (1) 日時 令和4年7月14日(木) 13:30~15:30
- (2) 場所 兵庫県公館第2会議室

2 出席者

- (1) 評価委員：牧村委員長、今村委員、木村委員、高崎委員、米田委員
- (2) 兵庫県立大学法人：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（オンラインでの参加）、古川副理事長兼事務総長、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、川目理事兼芸術文化観光専門職大学副学長、藤野芸術文化観光専門職大学副学長、盛山理事兼副事務総長・兵庫県立大学事務局長、日下部副事務総長・芸術文化観光専門職大学事務局長、内堀兵庫県立大学事務局副局長兼教育企画部長、八軒法人事務局経営管理部長・兵庫県立大学事務局副局長兼経営企画部長、西島法人事務局経営管理部参事（情報システム担当）・兵庫県立大学事務局教育企画部大学教育改革室長、正垣兵庫県立大学事務局社会貢献部長、亀村法人事務局経営管理部参事（経営担当）・芸術文化観光専門職大学事務局経営企画部長
- (3) 兵庫県：小橋総務部長、森本大学振興官

3 内容

評価案に関する意見交換（令和3年単年度、第二期3年間）

4 意見交換の概要（●：委員、○：法人又は事務局）

- 今回は、現中期計画をベースに、令和3年度及び前半3年間の評価について審議を行うが、コロナ禍やウクライナ情勢など世の中は激変しており、中期計画の残り3年間でどう推進していくべきかという問題意識が絶えず脳裏にある。本日は、それらを両睨みしながら検討していくべきではないかと思っている。背景には、今年の1月に、神戸商科キャンパスを見学する機会があり、学長や副学長をはじめとした大学幹部が集まる場で、私の問題提起を述べた。同キャンパスでは特に、グローバル化が強調されているが、現中期計画でグローバル化の指標として掲げる「留学生数」の目標達成が、コロナにより非現実的となってきた。最終年度の目標は、派遣が300人、受入が350人だが、特に派遣が激減している状況だ。留学生数が非常にエッセンシャルなパラメーターならともかく、そもそもこれをグローバル化の指標とすることが適切かどうかには、疑問があった。他にも重要なパラメーターがあるのではないかと。

無理に目標の留学生数を達成しようとする、逆に変なことになってしまう。特に、その後のロシアによるウクライナ侵攻があり、グローバル化の意味もすっかり変わってしまっている。経済安保なども含む安全保障の観点により重視される中で、無色透明なイメージから、二色あるいは三色に塗られた中でのグローバル化に「様変わり」している。

今言ったことは例に過ぎないが、当初の中期計画のゴールイメージには、時代の大きな変化にシンクロして修正すべき点が多くあり、これらは大胆に修正すべきではないかと思う。すなわち、コロナを経た未曾有の時代の変化、「ポストコロナの新たな世界」を先取りして、むしろ積極的に中期計画を見直すべきだという観点だ。民間企業は、リーマンショックのような世界的危機が起こった際には、それまでの中期計画を廃却して全く新しい計画を作ってきた。まさしく国立大学もそのようなタイミングではないか考える。例えば、DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）や、グローバル社会の構造変化など、ポストコロナの極めて大きな社会の変革を見据え、そこに正面から挑戦し、それによって大学を大変革しなければ、時代に取り残されてしまう。

DXに関しては、企業の例で言えば、DXの初期段階では、財務経理システムや人事システムのIT化を極めるというレベルで、DXは単なるツールであったが、それ以降は経営そのものであり、経営のあらゆる面を変革しつつある。例えば川崎重工業では、DX戦略本部が全社のデジタルプラットフォームを構築し、航空機、エネルギー、ロボット、モーターサイクル等のそれぞれの事業部門において、マーケットニーズを起点にして、エンジニアリングチェーンとサプライチェーンから成るバリューチェーン全体をシームレスに繋げ、デジタル技術を最大限活用することにより、新しい価値を創造すると共に、会社経営の全体最適化に貢献していく。大学においても、そのような社会のトレンド、すなわち、従来とは全くレベルの異なる時代の趨勢を読み、教育・研究活動やマネジメント改革に、DXの本格活用を「加速」する必要があるのではないかと思う。

一方、GXについては、これに関する研究が時代の要請に比して、まだまだ少ないように見えている。いきなりCN（カーボンニュートラル）となるとCO2ゼロとなり難しくなってしまうが、例えば、発電システムの高効率化といった、そこに至るまでの取組みはCO2を減らすという意味で非常に重要なので、GXという形であれば、大学でできることがもっと色々あるのではないかと思っている。その際は、大学が考えるGXの全体像の中に、個々の取組みを落とし込んでいってもらいたいと思う。企業では必ずそのようにするのだが、大学ではともすれば、先生方それぞれの専門分野における取組みを並べたものが大学のGXとなりがちで、どうしてもバラバラ感が出る。やはり理系・文系を問わず様々な分野の先生方が一堂に会し、大いに議論し、最初に「目指すべき社会、そこに向けたGX像のような全体像」を検討する方向で進めていただきたいと思う。ただ、各先生方はご自身の専門分野を持っており、それにどうしてもこだわるところがあるので、難しいというのは十分理解してはいるが、可能な限り「まず大きな絵を描き、それをブレイクダウンしていく」よう努めてい

ただきたいと期待する。

今、例示した「世の中が大きく変わろうとしている動向」などについての情報は世間に溢れているので、それらも参考にし、中期計画の抜本見直しをしてはどうかというような思いで申し上げた次第。いずれにしても、中期計画の後半に関わる変更案は、正式には今後検討予定とされているが、時期的には既に後半に入っており、そのイメージは、本日の出席者の各位は漠然としたものであっても既にお持ちではないかと拝察する。

それらも念頭においきながら審議していただくようお願いしたい。

- 県立大学の教育に関する実績のうち NO. 30「総合的なキャリア形成及び就職支援の強化」と、NO. 31「障がい学生等に対する支援体制の整備」について、具体的にどのような点において計画以上の成果があったのか。次に、専門職大学の教育に関する実績のうち、「人材育成に向けた教育システムの構築」項目において、1年次は、担任制や全寮制といった形で教育を進めた結果、想定通りにいった部分とそうでなかった部分を踏まえて、2年目はどうしていくのかを伺いたい。
- まず NO. 30 について、令和3年度は、従来からの就職支援に加え、4年間を通じ、体系的・計画的にキャリア支援を行うため、学年別に支援内容、計画等を示した「キャリアディベロップメントプログラム」を作成した。年度計画に記載していないが、新たな取組みを意欲的に実施したものとして、年度計画を上回ったものと自己評価した。また NO. 31 について、令和3年度はダイバーシティを推進するため、男女共同参画室をダイバーシティ推進室に改組するとともに、ダイバーシティ推進担当の学長特別補佐を設置し、全学を挙げて取り組む体制とした。5月には「兵庫県立大学 D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) 宣言」を発出し、各キャンパスと連携を図りながら、意識改革事業、人材育成事業、研究支援事業、ワークライフ・シナジーの実現に取り組んだ結果、一層の進展を図ることができたと自己評価した。
- 芸術文化観光専門職大学は、一クラス14名のクラス担任制をとり、1年次は全寮制という体制により非常に力を入れてきた。結果として、概ね順調に2年次に進級している。2年次については、「アカデミックアドバイザー制度」を導入しており、少人数で個別に履修指導している。

想定外の点としては、専門職大学という新しい制度であり、特に実習を伴う授業は大変時間がかかるため、学生たちにとって単位の修得が非常に難しい状況にある。これは、欧米の大学のようなしっかりと勉強してもらう大学を目指して開学したためであり、ある意味想定通りとも言える。先般、文部

科学省の専門教育課の職員が視察に来た際にも情報交換を行ったが、完成年度に向けた経過期間中に学生のために変えられる部分のほか、完成年度以降、負担を減らしたうえで単位取得できるように変える部分を洗い出して検討している。

- 令和3年度と中期計画前半の3年間の報告を聞いて、非常に前進しているという印象を持った。例えばグローバル教育の全学化について、国際商経学部グローバルビジネスコース以外の理系の学部でも推進していることが非常に評価できると思う。専門職大学については、初年度の成果が非常に豊富で、地域にとって本当に素晴らしい活動をしていると実感でき、率直に評価したい。

まさに人類史的な大きな変化の中で、通常的な発展ではなく、ユニークネスを持った目標を追求すべき段階にきているのではないか。頭一つ抜け出し、非常に強い印象を与え、未来を指し示すような教育研究活動をどう作っていくのかが肝にあると思う。

グローバル教育の一例をあげると、留学生や外国人教員を増やすこと自体は、世界の大学ランキングである「Times Higher Education」の指標にも含まれており重視すべきことだが、グローバル教育という指標の中で新しく何を追求するかが問題だ。先日、私が学長を務める大学に、韓国の大学の先生が来て意見交換した際、交換留学協定の数を増やすよりも共同学位や共同で学科を作るなど、ダイナミックにお互い身を投げ出して一つのものをつくるということをしていないといけないという話になった。私立大学では、そのような大胆な試みがあるが、公立大学はそこまで至っていないように思う。どうやってチャレンジするかが大きな課題だ。

もう一つは、日本の大学は、欧米先進国と比較すると、18歳人口に依存する割合が極端に高いため、将来的な学生構成のあり方として、25歳以上の年齢層をどう学生として取り込んでいくかが、これからのテーマになると思う。学び直しの比率が相当高くなることは、先日提言があった「教育未来創造会議」の文書からも明らかである。両大学がリカレント教育の重要性を強調しているのはとてもよいと思うが、外から社会人を受入れて教育するというレベルを超えて、今後は県立大学の正規の学生としてどう受入れるかという次元で考え、学生の構成のあり方を変えていかなければならないかもしれない。

- 日本で最も18歳人口が多かった頃は250万人程度であったが、昨年日本で生まれた子どもは81万人しかいなかった。一方、大学の数は減っていない

いため、どこの大学でも学力の低下が問題になってきている。そのような中、大学がそれぞれの年齢層や外国人に対して、どのように多様な教育をしていくのかという問題がある。本学がグローバルビジネスコースを作ったのは、発展途上国の18~19歳の非常に優秀な人材に日本に来てもらい、同世代の日本人と一緒に学ぶことで、留学生は日本のことを学びながら成長していき、日本人も国際的な感覚を身に付けながら成長していくという点で、大学の教育レベルを維持していくという方向性である。そして、技術の変化が非常に激しく、社会も大きく変化していく中で、日本は社会構造、産業構造、経済構造が非連続的に変わっていく状況にあるため、学び直しは非常に重要だと思う。そのような観点で、リカレント教育を視野に入れて、新長田に新しく拠点を造る計画がある。

今までの延長線上の考え方では大学運営は厳しい。本学は公立の大学として、地域産業や県民の勉学意欲に応える責務がある。また、地域産業の技術者の技術力向上に貢献するという役割もある。彼らを受入れる仕組みのほか、大学の産学連携・研究推進機構が、企業の要望に応じて、AIやデータサイエンス等の推進にも協力しているが、今後はさらにシステムのやっいていく必要があると思っている。

- DX等については、県立大学と足並みを揃えてやっいていく必要がある。芸術文化観光専門職大学は開設してまだ1年なので、「見直し」という点はなかなか難しいが、一方で、開学前以上に地域の期待が高まっている。私が但馬3市2町の首長と会うたびに、学部学科の新設など未来に向けての大きな期待を感じており、大学院設置の可能性についても考えている。実現すれば、全国の公共文化施設、劇場、音楽堂等から社会人学生が集まり、今後、観光業界等の学び直しの中となることを期待できる。先日、視察に来た観光庁の職員からも、本学の取組み全般について高く評価してもらった。一方で、3市2町とは、①現在地に大学院を増設、②学部学科を再編して別の町の新校舎に観光学部をつくる、あるいは、③日本語学校をつくる、④県立高校を附属の高校にするなど様々なことを話し合っている。これは中期計画のスパンとは別に、10~20年単位で、3市2町と共にビジョンを作成して、そこからバックキャストして実現可能性等を考えていく。そのような大きな将来構想を今年度中に出したいと考えている。
- コロナ禍で非常に大きな影響を受けた観光業界は、ツーリズム業界のあり方そのものや、今後の社会貢献のあり方自体を考えていけない状態だ。そういった中で、弊社でも2024年まで計画していた中期経営計画を

一旦、全て廃止して2028年度までの新たな計画を作り、その上で、今年も中期計画の見直しを毎年予定しており、常にアジャイルに世の中の環境に対応し自分たちの未来を考えているところである。大学法人においても中期計画の見直しは当然必要であると考えている。

大学では、コロナ禍で様々な授業や研究の仕方が変わり、（リモートとリアル）ハイブリッド型などで対応してきたと思うが、今後の授業や研究のあり方、また学生への向き合い方、留学生の対応等において、リアルで対面することの重要性を押さえながら基盤となるファンを増やしていくという観点で、ハイブリッド型を活用したグローバル化の展開に関する考え方や計画をお伺いしたい。

また、専門職大学の地域リサーチ&イノベーションセンターで、メディアに取り上げられた件数が非常に多かった一方で、地域からの相談件数が予想より少なかったという課題があるようだが、その原因の自己分析を聞きたい。また初年度は、初という観点でパブリシティという形での注目があつたと思うが、地域からの期待や大きな夢を、今後パブリシティしていくことで賦活するにあたり、地元の方との連携や交流について地域の大学としての考えを聞きたい。

最後にダイバーシティについて、昨日発表があつた「男女平等指数」では日本は116位という結果で、一向に努力しているつもりでも、グローバルで見ると変わらないという状況だが、大学では、具体的にKPI、KGIとして可視化できるような取組みを達成し成長していくということを進めてほしい。

- コロナ禍で大きく発展したオンライン授業システムを如何に活用して今後の教育の変化に対応するかという問題だが、ただ単にICTを上手く使って効率的な教育をすれば良いという訳ではなく、如何にコミュニケーション技術を使って教育の質を上げていくかが重要だと思っている。本学では、DX推進委員会を去年の秋から始め、今年度から本格的に検討しているが、教育手法だけではなく、学生の入学後の成績の変化や、学生の授業の受け取り方等、学生の声を活用しながら教育を良い方向に向かわせていきたいと思っている。もう一つは、教育に関する情報を、教学IRにより統計的に取り扱って、教育だけでなく研究や、教員の教育に対する知識も可視化、数値化することで、教える側の意識の改革も行っていきたい。教員評価も、現在は紙ベースで行っているが、今後、情報技術により整理しながら使っていきたいと思う。一方、現実の教育に関しては、情報システムだけで本学の学生を増やすのは難しいが、専門職大学院における社会人学生向けのMBAの取得な

どが、非常に便利で強力なツールになっており、本学の社会貢献面でのアピールになっている。

ダイバーシティについては、これまで男女共同参画という形で行ってきたが、色々な意味の多様性を重視する必要性が生じてきた。本学は兵庫県内に10以上のキャンパスを有しており、そういった意味での多様性はあるが、人為的な教育研究の多様性も担保していく必要があるため、「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進を宣言している。例えば、意識啓発、人材育成、研究支援、ワークライフ・シナジーという4つの目標を軸としているが、理系の女子学生を増やすことや、入学してくる女子学生をどうケアしていくかという問題がある。話が逸れるかもしれないが、私は、工学部にもっと女子学生が入ってくるようにしないといけないと思っている。人口の半数を占める女性には、工学的な能力が高い人が沢山いるはずだが、女性は中学・高校の教育段階で文系を選択する学生が非常に多いので、理系希望者が増えるように大学側も情報を発信していかないといけない。既存の取組みとして、女子卒の推薦入試を実施しているが、女子学生から見てもっと意義や魅力がある形に変えていく必要はあると思う。ダイバーシティの活動は、色々と切り口があるが、学生が意識することが重要だと思う。学生が活動できるスタイル作り、クラブ活動のような形で学生の提案により実施する様々なイベントへの支援も行っていきたい。実際に、今年度に入ってそのような事を考えている学生グループができてきているので、大事にしていきたいと思う。

女性教員は増えておらず、20%辺りで推移しているが、女性教員や外国人教員の研究支援についても積極的にコミュニケーションを取りながら進めていきたいと思う。

- 地域からの相談件数については、最終年度の目標100件に対し、初年度実績は75件で、まずまずのスタートだと思っている。地域の人にとって、広い面積を有する但馬地域に、初めて4年制大学が開設され、非常に期待が大きい反面、何に使っていいのかまだよく分からない、実感が持てないという面があると思う。事業連携が21件、連携協定が7件ということで、公的な機関とは随分連携が進んだと認識している。これまでは市町が諮問委員会を設置する場合に、阪神間や東京から専門家を呼んでくる必要があったが、今は本学の教員が地元で参画できるようになり、行政との連携が初年度から動き出している。民間に関しては、私が、商工会議所、商工会、経済同友会、ライオンズクラブ、ロータリークラブなどで毎月のように講演会をさせていただいており、この1年間で随分、理解が深まったと思っている。人事交流

の面でも、市町から非常に優秀な出向職員が大学事務局に来ており、市町と大学を繋げてくれている。今後は、職員の交換等も考えていけば、官民連携も進んでいくのではないかと思う。

- 県内各地に様々なキャンパスがあり、全て管理するのは非常に難しいと思うが、法人の職員を如何にプロパー採用していくかがポイントになると思う。今は県職員の出向で運営しているが、先ほど人事交流の話があったが、県立大学がIターンやUターン等で地元の優秀な人を採用したり、専門職大学でも但馬地域の優秀な人を採用すればよいと思うが、具体的な活動があれば教えて欲しい。
- 県内各地のキャンパスにおいて、業務内容は多岐にわたる。また、大学運営の業務自体が非常に専門的になっており、継続的な経験を必要とするケースが増えている。そのような中、大学の職員は100%県からの派遣職員で対応してきたが、彼らは県の都合上、3年程度で異動となる。また、大学の業務は、年度当初の4月、5月が忙しい時期になるが、仮に派遣職員が3年で異動する場合、大学職員の1/3が入れ替わるということになり、どうしても継続的な仕事が難しい。全国の公立大学の事務職員は、総数のうち約7割がプロパーの職員という統計がある。このような状況の中、県立大学事務局についても、プロパーの職員を導入し、派遣職員とプロパー職員で柔軟に対応できないかと検討しており、いよいよ、その必要性が高まってきているように思う。ただ、やはり県からの交付金の中で運営しているため、財源的な話のほか、採用にあたってのリスク面、待遇面等の技術的な話など、学内検討だけでなく、県とも具体的な協議を進め、専門職大学も含め前向きに対応していきたいと思っている。
- 専門職大学は、但馬という特殊性からプロパーの職員を入れていただきたいというお願いをしている。県の職員は、半数以上が単身赴任というのが現状だ。もう一つは、地元から任期付きで雇用された人の中にも非常に優秀な人がおり、最初はその中から雇用をするという形もあり得るかと思う。学長としてはプロパーの採用をお願いしたいと思っているが、これは公立大学全体の問題だと思うので、今後、積極的に進めていただければと思う。
- 入試改革について、報告書に書かれている「優秀な学生の確保」の「優秀な」とは何なのかを再定義する時期にきていると思う。最近の新聞で読んだが、京都工芸繊維大学の副学長が「賢さの再定義が必要だ」と言っていた。

いわゆる試験学力というのは、「知識を沢山持っている人が賢い」という概念であるが、試験学力がなくても正しい判断や行動ができることをどう見るか。これは「中高大連携教育及び附属中学・附属高校の教育課程の充実」の項目内にも書かれている、附属高校がやっている「探究学習」と結びつく。本来、筆記試験が正当な入試だという前提のまま、特別選抜という形をつくって、多様な能力を認めるとしたが、今の初等・中等教育では、「探究型学習」が始まっているために、「探究型学習」を評価する方法はどのようにするのかというのが、若干混乱し始めていると思う。筆記試験で入学してくる学生と、もっと多様な能力を持った学生をどう集めてくのかという話だ。1月の評価委員会でも指摘したが、専門職大学はまさにそうで、もっとユニークなタレントが日本中から集まる道がつかれると思う。このような意味では、大学入試改革については、Web出願等の導入拡大というレベルではなく、もっと才能を集めるという視点が必要なのではないか。

もう一つは、私が尊敬するフランス在住の社会心理学者、小坂井敏晶さんが「最も公平な入試はくじ引きだ」と言っている。これは残念ながら日本では、学力偏差値と所得値が同じ動きをするということ、つまり、東京大学の学生の保護者は、日本で一番所得が高いということだ。県立大学の学生選抜においても、経済格差についてどう考えるのか、つまりアドミッションポリシーとしてどうあるべきかという議論を、是非やっていただきたい。

- 入試では公平性を重視し、ペーパーテストは0.5点の差で合否が分かれるといった状況であるので、ご指摘のようにその背景にあるものを考慮していないということがある。中には一定レベルの能力が必要な学部があるので、そこをどう担保するかで話が変わるが、一つの方向性として、AO入試を重視していくことを考えて行かなければならないと思う。例えば、グローバルビジネスコースの入試ではペーパーテストに加え、入試委員がインタビューをして能力を見極め、合否を決めており、その結果、良い人材が沢山入ってきている。一般の入試に関してもそのような方向性を検討する必要があると思う。

次に、以前より委員長から指摘されている、国際化の指標がとして留学生の数というのが相応しいのかという点について、まさに留学生が多ければよいというわけではなく、如何に教育、研究の内容が本学の国際化に資するような内容となっているか、ということを出していかないといけないと思う。そういう意味で、留学生の卒業時の進路、また、受入れる留学生の出身国の広がり、あるいは研究でいえば、研究者の海外の研究機関や大学と連携した共同研究の件数等、そのような視点で、もっと中身を見た目標が必要である

と思うが、これらは数値化するのが難しい。留学生の数だと出しやすく、安易といえば語弊があるが、そのような背景があって出している。委員長には以前にも同じことを強く言われているので、検討したいと思う。

G Xについては、委員長が言われるように、大学の先生は自分の興味で要素的な研究をしており、全体を見ていない面がある。この4月に、神戸商科キャンパスにある政策科学研究所では、エネルギー政策を提言できるようなメンバーで構成してミッションの見直しを行い、政策的、社会科学的な観点から、これからのエネルギー政策のあるべき姿を議論している。これと、今まで理学、工学部が中心になってやってきた「水素エネルギー共同研究センター」をドッキングする形で連携しており、双方で会議を開き今まで発想がなかったメタネーションやプロパメーション、水素をメタンやプロパンガスにする技術等、新しい切り口の提案があり、社会科学と理工系が連携して国のプロジェクトへの採択を目指しているところだ。また、姫路港では、兵庫県が水素の拠点をつくらうとしている。本学の工学部が姫路にあるため、積極的に貢献していきたい。

- 「知識の量」ではなく「探究」だという話など、皆さんの議論に非常に刺激を受けた。安定期にできあがった筆記試験方式は、ある種の大きな改編を必要としている。かつて、徳川時代の260年から新しい時代を迎えるにあたり、松下村塾が世の中をひっくり返す原動力になったわけだが、松下村塾は、筆記テストというようなものではなく、「志」を重視した。命をかけて自分が体当たりしてでも、変換期の社会に対して何かを提起したいという電磁波を持った吉田松蔭のもとに若者が集まり、そこが一例となって沢山同じようなものができたが、今、もう一度そのような新しいものが求められるようになってきた。現代の世界で大きな軸になっているのは、科学技術とグローバル化の2つの要素だが、我が県立大学は、色々あるが科学技術を非常に大事にし、理工系中心にやってきて、そして同時にグローバルビジネスコースに示されるような、グローバル化対応にも力を入れてやってきた。これは非常に大きなことで、全ての授業を英語でやり、日本人と外国人留学生とが共に授業を受けている、そのこと自体が良いことで、これが全学にインパクトを与えている。グローバルビジネスコースは、外国人が日本でも働ける人材、「兵庫県でよかったら就職してください」と言える人材となり、日本人に対しては、世界中どこでも働けるようになることを意図しており、ビジネスの世界で通用する人材をつくるころだ。科学技術にも色々な分野がある。姫路の工学部にも、日本有数の重工業会社にも色々な分野がある。それを一つにまとめ上げるのが大事という意見もあったが、色々な分野で専門グ

ループが頑張っているという基盤なしでは、時代が変化した時に対応できなくなってしまう。重工業会社も、水素にも取り組むし、我々も感心があるロケット技術もやっている。本学も、色々なキャンパス、学部には様々な専門分野があり、それぞれが尊い。尊い物を「それでいい」と言うだけではなく、グローバル化の中でもう一度輝かせるということを考えている。

ダイバーシティの問題も、女性比率を増やすという数字の問題以上に、男であれ女であれ、その人たちがグローバル化に関与して自分の能力を活かす、輝かせる。そういうことが今の時代には必要だ。神戸大学や韓国の高麗大学、最近では、タイのタマサート大学がやっているように、単なる交流をするということではなく、一体感はなかなか難しいがダブルディグリーを取れるようにするなど、本学においてもグローバルビジネスコースだけでなく、様々な分野においてキャンパスアジア的な取組みを進める必要がある。豊岡の専門職大学は、カンヌ映画祭に負けないような国際演劇祭、「豊岡演劇祭」を開くという志を持っている。そういう意味では、演劇の分野でキャンパスアジア的な、キャンパスグローバル的なものを考え出している。本学の科学技術分野では、これまでのところ医療や看護の分野での取組みが熱い。キャンパスアジアというと中国ばかりになってしまいがちだが、本学はそれを回避しながら、中国中心ではないグローバル化を、志のある分野で次々に作っていく必要がある。環境分野ではGXの視点の重要性を指摘されたが、本学には環境人間学部があるし、技術関係の学部もある。その分野でのキャンパスグローバルを模索していくことが、ひとつの答えではないかと思う。

- 入試制度について、本学は、推薦入試、総合型選抜、一般入試でもA日程は全てグループワーク、集団面接を実施している。内容は「高齢者の免許返納を進めるために有効な具体的な施策を3つ挙げさせるもの」や、日本の選挙制度の資料を読み込ませて、「世界で最も複雑と言われる日本の選挙制度を理解した上で、より有効な選挙制度を各グループで考えさせるもの」といった課題解決型の試験を一般選抜B(定員5名)以外の75名の選抜には課している。オックスブリッジやプリンストン大学がやっているような世界標準の入試になっていると思う。その結果、優秀な学生が集まってきていると思う。もちろん細かいところはまだ改革の余地はあるが、現在はそのように対応している。

- 中期計画見直しのスピード感について、既に計画期間6年間のうちの4年目に突入しており、今年度の後半に変更するとなると、取組み期間は2年

程度になってしまう。従って、急いで取り組むべき部分については、計画変更作業と平行して進めてほしい。DXについても、同様。既に取り組みを始めているところは沢山ある。スピードアップしなければ、中期計画期間の終了時に、目標未達となる事を懸念する。

一方で、このような高い目線の目標に挑戦するためには、学生との双方向のフィードバックをしっかりと繰り返して行って欲しい。

- 中期計画に書いていないことであっても、今取り組む必要があるようなことは、先行してやっている。先ほど話に出たダブルディグリーについても、連携した大学と両方の学位を出せるようにすればどうかということ等、副学長を中心に検討させており、事務局の説明にもあったが、フランスの500人くらいの国立の工業技術研究所から、工学研究の大学院にオンラインで15コマ流してもらっている。そこには技術経営的な話もあるので、GBCの学生に聞かせるなど、色々なことをやっている。必要なことにすぐに着手し、中期計画が後からついてくるということで容赦いただけるのであれば、そのようにしたい。
- ブランディングに関して、県立大学は非常に高い研究水準で多彩な研究をしているが、知名度の向上や発信力については、「何を誰に対して発信するのか」をはっきりさせなければ、記者会見や学長がメッセージを出すだけでは、伝わらないものもある。例えば大阪公立大学は、韓流ドラマのようなHPを作成しているが、ビジュアルは大切だ。また、高校生に対するメッセージ、県民に対するメッセージ、海外や研究者に対するメッセージは、それぞれ発信の仕方を変えるべきだと思う。やはり県立大学なので、県民に対して自分たちの教育・研究がどのようにされているのかを伝えること、中学生や高校生に対して「あの学校にいきたい」と憧れをもってもらえるような伝え方が重要だ。この点に関して、特別に研究した方がよい。最近では、熊本大学が福岡のクリエイターを起用して作成したシンプルなマークをHP等で使っているが、そのようなものが非常に重要。いつも言っているが、いくら美味しいものを作っても食べて貰わないと意味がない。大学も良いものを持っていても、ターゲットにしっかりと伝えていかないと意味がないので、その点をお願いしたい。