

## 第1回兵庫県公立大学法人評価委員会

### 1 日時等

- (1) 日時 令和6年8月19日（月）10:00～12:00
- (2) 場所 兵庫県庁2号館5階庁議室

### 2 出席者

- (1) 評価委員：牧村委員長、今村委員、田中委員、米田委員、高崎委員（オンライン参加）
- (2) 兵庫県公立大学法人：高坂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、小川副理事長兼事務総長、陰山理事兼副事務総長・兵庫県立大学事務局長、日下部副事務総長兼芸術文化観光専門職大学事務局長、西島兵庫県立大学事務局副局長兼教育企画部長、田中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、西野兵庫県立大学事務局教育企画部大学教育改革室長、中津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) 教育課 宮原大学振興官、辻大学振興班長

### 3 内容

- ・県立大学ビジョン2036の将来構想（案）について
- ・芸術文化観光専門職大学ビジョン2050将来構想（案）について
- ・中期目標終了時の法人・業務を継続する必要性の検討について
- ・第三期中期目標（案）について

### 4 意見交換の概要（発言者 ●：委員、○：法人又は事務局）

#### — 第一部 —

#### 非公表

#### — 第二部 —

- ブランディングについて、芸術文化観光専門職大学にも言えることだが、Z世代から見ても兵庫県立大学という名前がかっこよくない。兵庫県立大が神戸大、大阪大、大阪公立大と競争するというのであれば、名称変更なり愛称が必要。ブランディングという以上は、一番大事な点は名前にあると思っている。グローバル連携をやっていこうとしたときに、どのような名前で行うのか。例えば、ニューヨーク州立大学はSUNYと書いて、「スニー」と読む名称がある。兵庫県公立大学法人は2つの大学があり、キャンパスが8つもあるスケールの大きな法人だ。この規模は、誇れるものであるので、もう少しキャンパスや大学が持つ潜在力という面をわかりやすく、ビジュアル的なものも含めて、真剣に考えなけ

ればならぬと思う。

- 大学のビジョンなどを検討する専任の組織があればいいと思っているが、なかなか難しいのが現状だ。しかしながら、ブランディングについては以前より大きな課題があるので、考えていかなければならない。
- University にこだわらず、Institute に名前を変更してもいいのではないか。或いは「神戸」に変更する等思い切ったブランディングの打ち出しが必要だと思う。姫路工大と、神戸商科、看護大学の統合前の卒業生については、大学の同窓会も断裂してしまっている。今の大学はもう我々の母校ではないというような思考になってしまっていると思う。創立時より、そのような問題を抱えていたので、ブランドを作るということに関しては、全く新しい大学を創っていくという気概で考えていただきたい。
- 韓国では、大学校という言い方をする。神戸商科大学があり、その上に兵庫県立大学校があるというようなやり方もある。例えば、大分県別府市では、8つの温泉があるという意味で別府8湯という。多様性があるということが分かる名称や愛称があった方が良い。
- 東京も首都大学東京を東京都立大学に名前を戻した。元に戻すのは難しいと思うので、新しい形をクリエイトする発想が必要だと思う。県大の先端研究で有名な研究や研究者を生み出すことが必要だと思う。
- ブランドの話は以前から何度も申し上げているところではあるので、今回の将来構想でもその辺りをもう少し前面に出して欲しいと思う。また、職員について、プロパーを育てていくことについてはやっていくという理解で良いか。
- プロパーについてはやっていく予定だ。県立大学は、地方にもキャンパスがあるため、各キャンパスごとに優秀な人材を確保できるのかという問題はあるが、今年から有期雇用者を無期雇用化にできるようにした。専門的な分野で5年を超えて働いてもらうという制度はできている。まず、この制度を拡大しつつ、県の職員を全部一斉に引き揚げると、新しい人材確保が難しいため、一部の人員を引き揚げ、そこを独自採用で行うことができれば、外部から能力の高い人材を採用することができる。或いは、早い段階で新規採用を学内で育てていくことも必要だと思う。  
昨年度から、計画的、具体的にやっていくという話が本格的に始まったので、人事当局とも協議しながら進めている。
- ダイバーシティの時代なので、全てを同じ形に揃える必要はない。職員の知識も重要で、専門的人材を呼んできたり、育成していくことは必要。  
多様性を担保できるようになっていかなければ、先ほどお話にあがった将来構想やブランディングの話が実現しない可能性がある。

ンドについても人材の問題に寄与するところが大きいので、昨年度から取り組みを始められているということであれば安心した。

- OBの方の活用はとても大事なのではないか。学校のことが好きで、よく知っており、大学を良くしたいという気持ちが他校出身者より強い。私立大学はOBを職員として採用している。それを見習い、OBを活用するのが良いのではないか。
- 私立大学の同窓会組織は成功しているところが多いと思う。
- 私学は、大体どこでも同窓会組織に力を入れている。早稲田の稻門会や関関同立の同窓会組織は、海外でよく集まっている印象だ。外に出ると結束が固くなるのだと思う。
- 神戸商科大学の淡水会もロンドンやインドネシアで集まりがあった。
- 私立大学を定年をした人の中に、学生募集や同窓会組織といった私学の得意な部分を持っている人がいるので、再雇用し、人を育ててもらうというのが良いのではないか。
- このような計画を作ったときに、常にアジャイルに変更可能な形にしておく必要がある。10年後どうなっているかは予測できない時代のため、社会の状況に合わせて、常に変えていくことは必要だ。計画で作ったらそこで満足してしまう傾向にあるが、実行しながら、常に何が必要なのを考えていって欲しい。