

平成 30 年度 第 3 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 平成 30 年 10 月 26 日 (金) 14:00～16:00
- (2) 場所 兵庫県公館第 2 会議室

2 出席委員

藤田委員、西門委員、西川委員、牧村委員

3 出席職員

(公立大学法人兵庫県立大学)

太田学長兼副理事長、伊藤副理事長、高坂理事兼副学長、戸田理事兼事務局長、藤原副局長兼教育企画部長、釜江副局長兼経営企画部長、行司社会貢献部長 (兵庫県)

山口企画県民部長、小橋管理局長、法田大学課長、中津大学課副課長

4 内 容

- (1) 開会
- (2) 挨拶
- (3) 議事
 - ・公立大学法人兵庫県立大学第二期中期目標 (案) について
- (4) 閉会

5 意見交換の概要 (●：委員、○：法人又は事務局)

- 資料 1 の地域連携事業の実施件数が伸びているが、具体的にどのような取組をされたのか。

→ ○ 地域創造機構の教員が中心となり、学生とともに地域で活動することにより、地域から協力依頼が増えたこと等により、事業の件数が増えた。地域連携活動は公立大学の使命であるから今後も積極的に取り組んでいきたい。

文部科学省補助事業「地 (知) の拠点整備事業 (COC 事業)」は昨年度で終了したが、事業の重要性に鑑み、地域創生人材教育プログラムとして展開し、継続している。

- メディアに取り上げられた件数の数値からみても、非常に成果を上げられていると感じる。色々な努力をされてメディアに取り上げられた件数が伸びているのだと思うが、どう分析をされているのか。大学のグラウンドプランを本当に描けていて件数が伸びているのかが気がかりである。国際商経学部の留学生確保において、本当に優秀な学生を獲得するためには、大学の強みは何か、どのような大学を目指しているのかを描いてから広報にお金を使うべきである。

→ ○ 減災復興政策研究科ができてから、災害関係に関連する記事でとりあげられ

る頻度が増えている。また、スマホが青少年に与える影響に関する研究をしている教員の活動も度々取り上げられている。

国際商経学部についてメディアへの露出が増えるよう新聞をはじめ、様々な媒体に働きかけをしている。国際商経学部を成功させるためには、優秀な学生の確保が必要である。東南アジアがメインになっているが、タイでは教育省が指定する各地域の拠点校推薦の実施、インドネシアや台湾では現地校の指定を進めるなど、各国で活動を行うなど努力をしている。

- 今、件数が伸びているのは、個々の教員の力の総和によるところが大きい。組織として、戦略的にブランド力をどのように伸ばしていくかが、我々にとって一番の課題であり、広報戦略を策定中である。県立大学としてのブランドは何か、個々の教員に頼るのではなく、組織として戦略を打ち出さないと厳しい大学間競争に勝てない。広報戦略を受け身ではなく、打って出る必要がある。現在、新学部の開設を機に大学が変わろうとしている時期であり、広報の大きな目玉であるが、まだまだ不十分であると思っている。グローバルビジネスコースは世界から学生を集めなければならない。県立大学は関西では知名度があるが、関東では知名度がないので、新聞の全国紙に掲載してもらえるように学長自ら働きかけをするなどしている。また、日本学生支援機構が東南アジアで日本の大学フェアを行っているので、本学も積極的に参加してPRをしたいと考えている。

我々が使えるツールを積極的に活用し、大学のブランド力向上を図っていく。

- 資料1をみると、就職率をはじめ全体として数値の実績値が高く、様々な面で成果をあげているのが分かる。数値に表れない大学全体の勢いを盛り上げていただきたい。毎年、留学生の受入人数が課題となっているが、全体の学生に占める留学生の割合はどうなっているのか。他の大学と比較して高いのか、低いのか。

- ○ 留学生の割合は非常に低い。例えば、文部科学省のスーパーグローバル大学創成支援事業の採択を受けるためには、学生 6,000 人以上の規模の大学であれば 1,000 人程度の留学生を集めなければならない。

また、今後は、学生が世界で戦っていけるように、交換留学の協定校を増やし、50 の大学に 100 人の学生を常時派遣できるような仕組みを作り、グローバル化を進めたい。

- 大学のグローバル化を進めるためには、外国籍の教員がどれくらいいるのかも重要な要素である。現在、外国籍の教員はどれくらいいるのか。

- ○ 教員 500 人強のうち外国籍の教員は 10 人である。割合は非常に少ない。

- 優秀な学生を集めるためには優秀な教員を集める必要がある。国際商経学部の開設にあたり、教員の3割を外国籍にするため国際公募を行っている。定員の問題もあり難しく、給料も我々と同じ基準であり、国際的に高いとはいえない。教員の給料については次の課題である。
- 様々な制約がある中で努力されているのは分かる。先日、香港の大学に行ったが、外国人という概念はないのではないかと思うほどグローバル化が進んでいると感じた。香港の大学教員の給料は高い。良い教員を集めるには給料をあげる必要がある。難しい問題ではあるが、県の支援も含め検討していただきたい。
- メディアに取り上げられた中で、良い記事、悪い記事を教えてほしい。
 - ○ 良い記事としては工学研究科の特任教授がエリザベス女王工学賞を受賞されたこと等があげられる。
 - 悪い記事は、パワハラ等のコンプライアンス案件がある。
- 短期間で改革を進められており一定の評価はできる。

前回の委員会で「次世代を担うリーダーの育成」について意見を申し上げたが、次期中期目標の基本的な目標の中で「国内外で自立し活躍する次代を担うリーダーを育成する大学」を入れていただいた。

兵庫県立大学が目指す姿を一言で表現することが大事な視点である。「次世代リーダーを育成する兵庫県立大学」というような打ち出しが必要なのではないか。

国・地域の将来を担える新しいリーダー層、厚いリーダー層の育成が必要である。真のリーダーは自然には育たない。リーダー、すなわち、社会の課題をマクロで捉えて大きな変革を牽引できるポテンシャルをもつ人材の育成が必要である。

欧米や圧倒的な勢いで出てきている新興国と競い合うためには、次世代リーダーの育成が必須で、国や地域の将来の存亡を決する。

次世代リーダーの育成を最上位の命題に掲げることで推進すべき事柄が明確に見える。多くの取組をされている中で、教員はそれぞれの取組には目が行くが、全学共通の命題を掲げて検討することも必要ではないだろうか。

例えば、ビッグデータ、金属新素材、英語力はいずれも目玉であり、非常に重要ではあるが、企業からみるとあくまでツールであり、それ自体が目的ではない。

前々回、ビッグデータを使ってどのような社会課題に挑むのか鮮明でなければならぬという私の意見に対し、五百旗頭理事長から公共政策といったような社会の課題をビッグデータと組み合わせることが大事であるとのコメントをいただいた。ビッグデータだけを学んでも次世代リーダーにはなれない。

また、金属新素材については、シーズオリエンテッドではうまくいかない。最初

から企業の設計開発者と組んで、出口（製品化）を見据えて取り組むべきであるという私の意見に対し、太田学長から賛同のコメントをいただいた。材料開発の努力を1とすると製品化には9の努力が必要であり、製品化は非常に大変な作業であるため、最初から製品化を見据えるべきである。

英語力については、語るべき大切なこともないのに、英語を使ってもリーダーシップは発揮できない。例えば、企業では海外勢とwin-winのプロジェクトであるがゆえに、真剣な交渉が英語で行なわれるということがよく見られる。

次期中期目標の個々の先生方における位置づけであるが、企業では、中期経営計画、短期経営計画を作成し、ストレッチした目標にコミットしなければならない。その目標が達成できたか否かによって賞与を含む給与が大きく変わることが多い。そういうこともあって、中期経営計画や短期経営計画を年頭におかず横におくということはある得ない。

一方、大学の場合は企業のような状況とは異なるので、中期目標に対する緊張関係が弱いと思う。また、次期中期目標への求心力も弱いのではないか。中期目標について全学的な課題の共有化、方向性の一致が望まれる。

次世代リーダーの育成というような上位の概念から全学的な議論、マクロの議論も検討されてはどうであろうか。海外、特に新興国の急激な伸張を背景に日本の若者、将来を担う人達がこれからどうやって日本の将来を担っていくのか、ポジティブな議論を期待したい。