

第42回 横浜市公立大学法人評価委員会会議録（案）	
日 時	平成24年1月23日(月)15時～17時
開催場所	横浜市技能文化会館802大研修室
出席者	川村委員長、蟻川委員、岸委員、桐野委員、山上委員
欠席者	なし
開催形態	公開(傍聴者 0名)
議 題	1 第 40 回及び第 41 回横浜市公立大学法人評価委員会会議録（案）について 2 平成 22 年度公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果の指摘事項に対する法人の取組状況について(経過報告) 3 その他
決定事項	・事務局から、「第 40 回及び第 41 回横浜市公立大学法人評価委員会会議録（案）」について説明し、承認を得た。
議 事	<p>議題1:第 40 回及び第 41 回横浜市公立大学法人評価委員会会議録（案）について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局から、「第 40 回及び第 41 回横浜市公立大学法人評価委員会会議録（案）」について説明し、承認を得た。 <p>議題2:平成 22 年度公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果の指摘事項に対する法人の取組状況について(経過報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人から、資料 3「平成 22 年度公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果の主な指摘事項に対する法人の取組状況」について説明した。 <p>【蟻川委員】項目 9「留学生受入数、留学生施策の推進」の海外派遣者数実績として、平成 23 年度は 362 人とあり、前年度に比べ大幅に増加したように見受けられるが、これは短期語学研修など、短期留学を含めた人数か。</p> <p>【法人】362 人とは、語学研修などの短期派遣を含めた 23 年度 1 年間の合計数であって、1 年を通じて留学していた学生の数ではない。派遣者中で最も多いのは、海外フィールドワークへの参加者であり、期間はおおむね 1 週間程度である。</p> <p>【川村委員長】国でも 3 か月～1 年という短期の海外派遣を推進しており、日本学生支援機構が実施する留学生交流支援事業にも予算をつけていると思うが、本学の短期派遣もこの制度を利用したものか。</p> <p>【法人】本学も機構のプログラムに応募したが、相互交流に関する要件が、本学の持つプログラムに合致しなかったことから、応募を辞退した。</p> <p>【法人】補足だが、去年は東日本大震災の影響で、本学が行っている海外指定校等から推薦された学生を受入れる夏季集中講座であるサイエンス・サマー・プログラムが中止になったことから、機構のプログラムの募集要件に合わなくなり、辞退ということになった。</p> <p>【山上委員】項目 5「外部研究費の確保」が、平成 22 年度実績約 27 億円に対し、平成 23 年度実績約 34 億円と、7 億円近く増加していることは評価したい。平成 22 年度は対前年度で獲得額を減らしており、心配していたが、かなり回復してきたと思う。</p> <p>ただ、研究費の管理について、全国のいくつかの大学で不適正な管理が行われていたことが発覚し、文部科学省が調査に乗り出したと仄聞しており、市大においても過去に奨学寄附金について不正な経理があり、今回の調査でも新たに不適正な経理が発覚しているが、今後の再発防止策としてどのようなものを考えているか。</p> <p>【法人】今回の調査で明らかになった不適切な経理は、平成 16 年度から 17 年度に起こ</p>

ったものであるが、本学は 19 年度に検収センターを設置し、また研究費不正防止計画推進委員会を設けている。今後、一層緊張感を持って取り組んでいかなければならない。

【岸委員】今の山上委員からの質問とも関連するが、項目 13「コンプライアンス、ガバナンス、ハラスメント」について、23 年度取組状況及び今後の取組予定の欄に研究費の不適正な管理の問題を含め、今後の取組予定に関する記載がないが、ここはぜひ書き加えてもらいたい。当委員会で重ねた様々な議論を受けた取組や取組予定が理事長と職員との定期的な意見交換や法人ニュースの発行に尽きるというものではもちろんないと思うし、書き加えてもらった方が、我々委員にも理解しやすく、取組のスピード感や機動性を確保しやすいと思う。

【法人】取組予定については第 2 期中期計画に記載しているが、それに加えてという趣旨か。

【岸委員】仕掛や検討段階ということでもよいので、委員会開催のタイミングで進捗状況を知らせてもらえれば、取組に対する委員の側の考え方も変わると思う。確かに、評価書の指摘後に生じた新たな問題についても、第 2 期中期計画の中で包括的に取り組む課題であるという考え方も理解できるが、状況は都度報告してもらえるとありがたい。

【桐野委員】およそ研究は、テーマを設定し、そのテーマに沿って研究計画と必要な費用の申請を行い、その計画に従って研究を進め、論文を書く、というサイクルで進められるものだが、実際には必ずしも計画どおりに進められるものではなく、研究の過程でより重要なテーマなり課題なりが見つかった場合、そちらにシフトせざるを得ない場合もある。

このように、研究においては、研究費の明朗な管理と同じくらい、研究の機動性をサポートする大学側の仕組みも重要であると考えますが、研究の機動性への配慮がなされず、研究者が不合理な資金の使い方を強制される状況に追い込まれてしまうと、研究者の究極の選択としては、研究の効率を上げる方を選ばざるをえなくなり、逆に、多少のルール違反は仕方がない、という方向に陥りがちである。

そうした状況に研究者を追い込まず、研究費を明朗に処理できるようにするためには、事務組織によるサポートが不可欠であり、それができれば、研究費の不適正な処理という問題も大いに改善されると考える。

市大にも、ぜひそうしたサポートの強化をお願いしたい。

【法人】平成 21 年度から研究費不正防止計画推進委員会を設け、その下部組織として教員、研究費の担当者および経理の担当者等で構成される部会を置き、毎月 1 回定例会を開いている。この場において研究者の意見を聞き、研究費の機動性確保のための環境づくりをしていきたい。

【桐野委員】項目 15「教職員のモチベーション向上に向けた人事制度」について、何度も説明を受けているが、具体的な取組がいまだに出てこない、すなわち、「テニユア（終身在職制度）」や「サバティカル（長期休暇制度）」については、具体的な内容が決まらないまま、言葉だけがひとり歩きしているように見受けられる。

本当に導入するのであれば導入に向けた行動を起こすべきではないか。そのあたりのことが、記載された取組からは読み取れない。

私見だが、「サバティカル」は良い制度であり、財源の手当さえつけばぜひ導入してもらいたいと考えるが、「テニユア」については、正直なところ、当否の判断がつかない。

一部の国立大学には著名な成果を挙げた研究者を定年後も特任教授などといった形で在籍させるケースがあるが、任期制度を導入している大学においても、任期の存在は圧力となるものの、実際には運用上自動更新とされているところがほとんどである。ただ、私の知る限りではあるが、文字通り任期制を貫徹している大学もいくつかあり、そこでは、更新時期に業績を精査したうえで、審査を通らなかった研究者については実際に更新を行わない、という運用をしている。

そうした厳格な任期制運用の当否は別として、審査を実質的に行ったうえで待遇なり身分保障なりに差異を設ける場合、相当な人事コストあるいは手間が発生し、場合によっては不利な判定を受けた研究者から訴訟を提起されるリスクも生じるということは、念頭に置い

ておく必要があると考える。

「テニュア」の本来の意味は、定年すらも設けない文字通りの終身雇用であるが、定年は残すが任期は設けないという意味で使われることも少なくないようである。

「テニュア」を導入するのであれば、導入による生じる追加的な負担やリスク、文字通りの「テニュア」と任期の撤廃のどちらを目指すのか、といったことをよく検討しないと、何年後かに、結局任期制を導入する前の状態に戻ってしまう可能性があると思う。

【法人】テニュア制度については、文部科学省の行っているテニュアトラック普及・定着事業や、国立大学において実施しているテニュア制度がある。これらについて情報収集と整理を行い、本学は任期制を大前提としているため、テニュア制と任期制との整合性を図っていきたいと考えている。いずれにしても、教員にインセンティブを与えるような制度の検討を進めていきたい。

【川村委員長】桐野委員からの指摘のとおり、「テニュア」の議論は任期制と深くかかわっている。任期制を導入している大学は確かに多いが、実際にその制度本来の趣旨が貫徹できないのであれば任期制自体もやめるというのも一つの考え方かもしれない。実質的に任期が自動更新化されているのだとすれば、あえて任期制を標榜することにどういう意味があるのか考え直す必要があると思う。

【桐野委員】1点付け加えたいのだが、もし「テニュア」を導入するのであれば、学部長や病院長などという教員管理職ポストの経験を適用の基準とすることは絶対にしないでほしい。大学はアカデミア（教育研究機関）であることから、適用の基準はあくまで教育研究の業績を基準とすべきである。個人的には、学部長や病院長の経験者にはむしろその経験を活かして早めに学外に出てほしい、次のステップに進んでもらった方が良いと信じている。

【蟻川委員】「サバティカル」の導入はそれほど難しいのか。私が勤務する大学も「サバティカル」を導入しているが、運用に困難を感じることはあまりない。

市大で導入が進まないのはどこに原因があるのか。選考基準や対象教員の休暇中における代替教員の確保などをきちんと詰めていけば制度を運用に乗せられるのではないか。

【法人】サバティカルの対象とする教員の要件や、当該教員の不在期間におけるカバーの仕方などについて課題があり、取り組んでいるところである。

【法人】サバティカル制度については、法人化以前には実施していた。法人化後大学改革を進める中で、要員や体制などの問題から中断していたが、第2期中期計画期間に入り、大学の体制が安定してきたため、再導入にあたっての体制も整ってきたという状況である。

【山上委員】項目8「研究成果や知的財産の産業界への還元」について、平成23年度は、企業からの受託研究数や企業との共同研究数が法人化以降最高を記録したとのことで、そのことは大いに評価されるべきことだと考えるが、医学系とそれ以外、すなわち、国際総合科学群における成果はこの中の何件で、獲得額はいくらか。医科学の分野では前々からかなりの成果が上がっていると感じていたが、国際総合科学群における知的財産の産業界への還元は不十分なのではないか。

【法人】例えば、科学技術振興調整費（イノベーションシステム整備事業）に採択されている研究プロジェクトでは、医学系の研究者と国際総合科学群に属している理学系の研究者とが共同で研究を行うなど、医学系と理学系の研究成果等は分けることが難しい。また、現在本学では医学系と理学系の連携を推進しているところである。文学系・商学系と理学系の研究であれば、ある程度分けることができる。

【山上委員】市大の設立団体である横浜市は現在、地方行政のあり方や観光開発・地域振興など、様々な政策課題を有しているが、それらの課題について、市大ではどのような研究や成果の創出が行われているのか。研究者が市の委員会のメンバーになっているといったこと

などを間接的に知ることはあるが、もし市の政策課題への関わりがそうしたレベルにとどまっているのであれば、もっと踏み込んだ共同研究などがあっても良いように思う。広報からもそうした取組はうかがえないが、実際にはどうなっているのか。

【事務局】医学系、理学系に限らず、共同研究には相手があり、守秘義務、契約など様々な理由から、個別の取組の有無、座組み、取組の進捗などを公にできないケースがあることは御理解いただきたい。

本市でもお尋ねの件につき情報公開請求を受けることがしばしばあるが、条例上非公開とすることもある。

【法人】医学系はもともと文部科学省以外にも厚生労働省など、研究費助成プログラムの数が多く、額が大きい。最近では、そうしたプログラムに理学系も入って共同で研究することや、理学・工学系として独自に研究費を獲得するといったことも増えている。それに加えて、現在文学系と商学系において、どのようにして外部研究費を獲得していくかが課題となっている。そのために、「グローバル都市協力研究センター（GCI）」を立ち上げ、環境や都市政策の分野で研究費獲得を目指している。横浜市のみならず、アジア圏の都市の活性化に関する活動を進めている。もともと文学系は外部研究費を取りにくい分野であるが、そういった分野の研究者にも入ってもらうなどしている。

教育においても、平成 24 年度の国際総合科学部の再編では、国際都市学系を設置し、その中にまちづくりコース・地域政策コース・グローバル協力コースを設置し、フィールドワークなどの実学に近い文系の分野を強化する。

【山上委員】そうした取組の推進の背景には、大学としての政策的課題への取組がやや遅れていたとの認識があったのか。

【法人】そのとおりであるが、一般的にもこうしたことに取り組んでいる例は少ない。グローバル都市協力研究センターは、本学としてそういった方向性に進むということを確認するものである。

【山上委員】市大は公立大学だから、市の抱える行政上の各種政策課題への取組は他の大学よりむしろ進んでいなければならないと考える。

【法人】学長以下教員もそれについては課題として認識しており、横浜市と協力しながら取組を進めていきたい。

【事務局】政策課題や地域課題への取組における本市と大学との連携状況を見てみると、市大と他大学というチームを組んで取り組むケースが多く見受けられる。

【山上委員】項目 18「取組の進捗管理」については、これまでも当委員会で指摘してきたところであり、具体的に進展していかなかった課題も、かなり軌道に乗ってきていると理解している。取組状況に記載されている病院部門における組織の見直しなどからは、今後事務的にかなりきめ細かい管理がなされていくのだろうと推察する。

ただ、一つ言っておきたいのは、項目 13「コンプライアンス、ガバナンス、ハラスメント」については、そうした管理体制の整備・強化のみで図られるものではないということである。

すなわち、項目 13 の取組状況には、コンプライアンスやガバナンスの改善強化のための取組として、教職員向け学内報「YCU 法人ニュース」の発行や各種研修会の開催といった取組が挙げられており、事務局を中心として管理面での取組を地道に進めていることは理解できるが、肝心なのは、そうした取組が学内全体に浸透し、教職員一人ひとりがガバナンスやコンプライアンスの問題を自身の問題として捉えているかどうかであるが、これまでに発生した事故や不祥事を改めて振り返ると、教員がコンプライアンスやガバナンスの問題を自分たちの問題として受け止めておらず、取組が学内全体に浸透しきっていないのではないかという印象を受ける。

そこで質問だが、項目 13 に記載された取組に教員は全員参加しているのか。とりわけ、

病院や医学部の教員はどの程度参加しているのか。

【法人】研修について言えば、教員も参加はしているが、特に弱い部分として、非常勤教員はこうした取組がなかなか浸透しづらい。中期計画や年度計画でも掲げているように、教職員のひとりひとりに対して、また学科や研究科などの各セクションにおいて、極力周知徹底するようにしている。山上委員からご指摘のあったとおり、現場でのきめ細やかなフォローアップは行えていないため、取組が十分ではないと感じている。第2期中期計画期間に入り、足りない部分については補っていきたい。

【川村委員長】本日の法人からの報告及びそれを受けたこれまでの議論は、当委員会としても勉強になる、有益なものであった。

法人には、今回報告してもらった取組を進めつつ、本日の委員からの指摘を十分に考慮した運営をお願いしたい。

議題3:その他

・法人から、資料4「個人情報等の紛失について（記者発表資料）」及び資料5「公的研究費の不適切な経理に関する調査結果」「医学部教授の暴力事件の略式起訴」について説明した。

【山上委員】資料4「個人情報等の紛失について（記者発表資料）」には、「個人情報を含む書類の持ち出しについては、院外への持ち出しが原則として禁止されている」とあるが、そのことを本人は知っていたのか。また、個人情報については、全部が持出禁止とされているのか、それとも、特定のものに限って持出禁止とされているのか。

【法人】基本的には個人情報の入っているものについては全て持出禁止としているが、真にやむをえない場合は、上司の許可を得れば持ち出すことができる。

【山上委員】では、本人はそうしたルールを知っていたのか。持出の際に認識していなかったということはないのか。

【法人】翌日までに必ず仕上げなければならない資料がその日のうちに職場で仕上がらず、上司はすでに退勤していたことから、夜自宅で仕上げようと考え、ルール違反を承知で持ち出したと聞いている。

【山上委員】個人情報を、ルール違反を承知で持ち出さざるをえない状況があったということか。

【法人】そういうことである。

【山上委員】個人情報の保護に関し、コンプライアンスマニュアルのようなものを全教職員に持たせているのか。個人情報の持出に関するルールはそこに明記されていると理解してよいか。

【法人】要綱などに明記している。また、研修を行っている。

【山上委員】要綱や、研修を行うくらいではルールは浸透しないのではないか。民間企業ではハンドブックのようなものを全員に配って必携していると聞く。

【法人】コンプライアンス推進ハンドブックを全教職員対象に配布している。個人情報の取扱いについては、通知文で周知している。

【山上委員】今朝インターネットで、慶應義塾大学の理工学部・理工学研究科が保有する、学生の住所、氏名、成績などの個人情報が、サーバーの設定ミスが原因で覗かれていたというニュースを目にした。

	<p>今回のケースも、慶應義塾大学のケースも、悪用や二次被害にあわなかったのがせめてもの救いであるが、大学は大量の個人情報保有しているということを改めて認識し、教職員への周知等、管理に万全を期してほしい。</p> <p>【岸委員】資料5「公的研究費の不適切な経理に関する調査結果」の項目2「調査の経過・概要について」(4)「実施した内容」のアとウに、「教員に対し、…申告を求めるとともに」「…100社に対し、…申告を求めた」とあるが、新聞記事のとおり、本件については外部からの通報があったことを考えると、関係者に「申告を求めると」という対応は、良心をあてにし過ぎだと考える。確認点検を行う立場から、例えば誓約書を取るなどしておけば、不正を行った者や今後行う可能性のある者に対する威嚇・牽制がより効果的なものになり、発見とその後対応もよりスムーズに行えたのではないかと考える。</p> <p>また、今回の対応においては、外部通報の活用の仕方に問題があったと考える。8月19日に文部科学省から調査の指示を受けた後、調査結果を確定させられたのが12月12日と、3か月近くを要しており、その調査で発覚したのが1件という少ない数であったが、それだけに、文部科学省の指示を待つまでもなく、情報を得た後ただちに調査を進めていけば、今回のように新聞で大きく取りざたされ、社会的な信用を損ねることもなかったのではないかと考える。</p> <p>そして、かねてから提案しているが、今回のような事件が発生した場合、スピード感を持って対応にあたるのはもとより、監査や調査の専門家を起用することが必要と考える。身内による調査だとどうしても対象となる教職員の良心に期待してしまいがちになることから、必要な事実確認等が徹底しきれない結果、今回のように後から後から問題が発覚するということが今後も続きかねないのではないかと考える。</p> <p>さらに、先ほど山上委員からの言及とも重なるが、資料4「個人情報等の紛失について(記者発表資料)」には、再発防止策として、個人情報の持出が取扱要領や通知により原則禁止されていること等を周知徹底する、と記載されているが、そうした周知徹底が全教職員に取扱要領や通知を印刷物の形、あるいはデータファイルの形で一人ひとりに配付するという形で行われたのかどうか、資料の記載からは判然としない。もし既に配付しているのであれば、単に注意を喚起するだけで済むのかもしれないが、もし配付していないのであれば、もう1回全教職員に配付のうえ、周知徹底を図るのがよいのではないかと考える。</p> <p>【法人】通知については教職員全員に周知しているが、全教職員に当事者意識を持ってもらい、自分たちの問題として捉えてもらえるよう、ここで頂いた指摘を踏まえて取組を継続していきたい。</p> <p>【川村委員長】本日予定していた議題は以上だが、他に討議するがなければ、今後の日程の説明に移りたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局より、今後の日程を確認。 <p>【川村委員長】特に意見がなければ、以上をもって第42回横浜市公立大学法人評価委員会を終了する。</p>
<p>資料 ・ 特記事項</p>	<p>〔配布資料〕</p> <p>資料1 第40回横浜市公立大学法人評価委員会会議録(案)</p> <p>資料2 第41回横浜市公立大学法人評価委員会会議録(案)</p> <p>資料3 平成22年度公立大学法人横浜市立大学の業務の実績に関する評価結果の主な指摘事項に対する法人の取組状況</p> <p>資料4 個人情報等の紛失について(記者発表資料)</p> <p>資料5 公的研究費の不適切な経理に関する調査結果について(記者発表資料)</p> <p>〔参 考〕</p> <p>○ 公立大学法人横浜市立大学関係資料</p>