

平成30年度事業年度にかかる業務の実績に関する報告書  
に関する各委員ご意見・法人回答

P.1～P.2 (1) 評価にかかわるご意見・ご質問

P.3～P.8 (2) 評価以外にかかわるご意見・ご質問



(1) 評価にかかわるご意見・ご質問

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
I 教育研究等の質の向上に関する目標	(10) 海外留学支援の強化・留学生との交流促進  (29) 教育研究活動のグローバル化 (学生や教職員の海外派遣の充実に取り組む)	8, 20	・海外への学生の派遣数（192名）が達成指標（210名）に達していない。経年変化と指標に達しなかった理由、改善の方策について説明いただきたい。	・平成30年度については目標値を達成できなかった。この要因は、派遣のための経済的負担に関する影響が大きいと思われる。 ・平成25年度からの経年変化は、平成25年度148名、平成26年度168名、平成27年度170名、平成28年度174名、平成29年度218名、平成30年度192名であり増加傾向にはある。 ・平成29年度から海外留学チャレンジ奨励金という、助成金制度をスタートした。これは在学中に1回だけ利用できる制度であったが、平成29年度に利用した学生が予想以上に多く、その反動で平成30年度が減ったのではないかとと思われる。 ・今後の改善策としては、海外派遣を考える学生のすそ野を広げるため説明会を充実させ、新たな短期派遣プログラムの創設を検討。各部署が行うスタディツアーなどのサポートを継続する。
	(15) 留學生への支援 (アジアをはじめとする海外からの留學生の受入れ環境づくりを進める)	12	(確認事項) 年度計画より遅れているのでは? ガイドラインは検討で先送りせず、早く作るべき。	・外国人留學生受入ガイドラインは(仮称)は、平成30年度中に原案を作成し、関係委員会にて共有し、意見聴取を行った。在留資格申請にかかる受入れ部署の整理等の課題はあるが、少なくとも在留資格申請の手順マニュアルは一部部署等に提供した。残った課題をふまえた全学的なガイドラインを提供する予定。
	(18) 学習支援 (学生アドバイザー制度をはじめとする取組やICTの活用などを推進する)	13	学生アドバイザーの相談報告件数について、達成指標が「前年並(報告率60%)とあるが、それに対する報告率の実績値は?(報告率の記載がない。)	・平成29年度は学生アドバイザーから毎月の相談件数・内容を学生課にメールで報告していただき報告率を算出していたが、平成30年度からポートフォリオシステムを活用した方法に改めたため、記載しなかった。これについては、従前の方法について教員から改善を求める声が多かったことから平成30年度は相談内容を直接ポートフォリオに入力していただく方法に変更した。平成29年度のメール報告による集計では相談がゼロでも報告1件としてカウントしたが、ポートフォリオでは相談があった場合にのみ入力するため、平成29年度と同じ基準で平成30年度の報告率を算出することができなくなった。 ・参考までに、平成30年度のポートフォリオによる報告は588件(2月末現在)で、平成24~29年度の5年間のポートフォリオによる報告計87件に比べて大幅に増加し、ICTを活用した相談の記録・管理の推進につながった。
	(22) 戦略的な外部資金獲得・その支援	16	達成指標の「科研費の獲得額の大型化」に対応する実績値の記載がない。	・科研費特定支援事業の実施により、令和元年度の大型研究種目である基盤研究Sの応募件数が9件(平成30年度6件)、基盤研究Aの応募件数が27件(平成30年度は19件)となっており、大型種目への応募件数は増えている。 ・また、平成29年度の支援対象者19人は、平成30~平成31年度で基盤A、Bに計6人が採択され、平成30年度の支援対象者16人は令和元年度に基盤A、B、国際Aに既に6人採択されており、来年度に向けた支援によるさらなる採択が期待できることから、効果が出ていると認識している。
	(23) 研究成果の発信・還元 (特許においては、その質の向上を図るとともに、知的財産の充実と活用に取り組む)	17	出願件数、ロイヤリティー収入は数値目標に達していませんが、(24)と合わせて概ね目標を達成していると捉え、評価はIIIとしては如何でしょうか。 ちなみに目標を数値として掲げた計画では実績が少しでも目標に満たない場合、評価はどうしても厳しくなりがちです。ただ、問題はそこにあるのではなく、他の定性的な目標を掲げた計画に対して実績をどう評価するかにあると考えます。計画にできるだけ定量的な目標を織り込んでいくというよりも、計画そのものの方向性が適切かどうか、年度初めの時点で評価委員会で議論することも改革の一方向ではないでしょうか。	・平成30年度の出願件数は国内76件、企業との共同出願比率71%と数値目標はご指摘のとおり達成できていないが、最近の6年程度は年間約130件程度で推移してきた発明届出件数が、平成30年度は97件となっており、これに対して、まず各部署を行脚して教員への説明、協力依頼をすることとしている。研究活動により得られた発明でまず特許を取得する、その上で発表などを行うという流れが定着するよう啓発に取り組んでいくこととしているところである。

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答	
I 教育研究等の質の向上に関する目標	(31) アドミッションポリシーに基づく学生の受入れ ～ (35) 府大との交流による教育の質の向上	22～ 23	評価Ⅳの根拠が分からないので、説明してほしい。	⇒ 最終の自己評価はⅢになった。 高専(32)◎項目は評価が甘いと判断し、○(インターシップ参加者率91.8%/達成指数90%)に変更となったため	
	(39) 3ポリシーに基づく内部質保証体制の整備	24	ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーの検証、見直しを実施できなかったことで自己評価をⅡとされていますが、大前提となる将来像について、法人と意見交換を行い、機械と電気についてコース再編成のプランを作成し、議論されたとのことで、評価はⅢでよいのではないかと思います。	将来像の再編議論の末、平成30年度中に3つのポリシーの議論をスタートさせることを考えていたが、大阪府との議論が遅れたため、スタートできなかった。	
	(39) 3ポリシーに基づく内部質保証体制の整備 (43) 多様な進路の確保 (府大などへの特別推薦の継続)	24, 25	(確認事項) 高専の教育の質保証と、学生支援体制がともに、評価ⅠⅠ ⇒委員会には評価権限がない(教育研究等の質の向上)が、このままでいいのか?	平成29年度の認証評価や平成30年度のJABEE評価を見ても、それほど悪い評価をいただいているわけではないが、(39)(42)など将来像の検討により様々な取組みがストップしているところであり、また小項目(43)について、目標を達成できなかったため、項目全体としては、Ⅱが妥当と考えている。	
	(43) 多様な進路の確保 (府大などへの特別推薦の継続)	25	・府立大学への推薦入学や編入者数のこれまでの推移について教えていただきたい。	過去5年間の推移について以下に記載。 府大編入 平成26:3名, 平成27:9名, 平成28:10名, 平成29:6名, 平成30:3名 府大大学院進学 平成26:0名, 平成27:1名, 平成28:1名, 平成29:3名, 平成30:0名  例年7月に、3・4学年の希望者に対して進学説明会を開催しているが、平成27年及び28年においては、府立大学への特別推薦に興味を持つ学生が比較的多かったためである。  *令和元年度においては、平成30年度の実績を反省して、年度末に新5年担任を招集し、校長と教務担当副校長から府立大学特別推薦についての説明と学生への指導を依頼した。	
	(47) 出前授業・公開講座の推進	27	公開講座と出前授業の件数を達成指標以上に増やす努力をされており、それが参加人数の増加をもたらしているため、評価Ⅳでよいのではないかと?	目標値は超えているが、高専の規模(教員数・組織数・コース数)などが小さいので、数値的には多いというイメージが付かないという従来からの指摘があり、Ⅲとしている状況。	
IV 自己点検・評価に係る情報の提供	II 業務運営の改善及び効率化	(52) 教職員評価制度  小項目22 教職員組織の運営の改善と  小項目25 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供	30, 34	小項目22では教職員評価制度が原因で評価がⅠⅠになっているのに、評価に係る項目25は評価がⅠⅣとなっている。教職員評価制度と自己点検・評価は関係性が低いとの説明が求められる。  小項目22(業務実績52)において、教員業務実績評価制度を実施できなかったと記載されているが、運営上重要な問題ではないか?	・平成30年度の教員業績評価制度は、自己点検・評価を含めた大学評価の一環であると同時に、本学では教職員就業規則において勤務評定としても規定していました。平成30年度中に評価が完了しなかったため、小項目22の評価は業務運営上の課題としてⅡと評価しました。他方、小項目25は年度計画においては、平成28年度に受審した認証評価結果を教育研究活動等の改善に活かすための取組(例、「内部質保証に関するスタートアップ支援事業」、IRシステムの導入しデータ収集・分析の体制を整備など)を強化したという点でⅣと評価しました。 ・教員業績評価制度が年度内に完了しなかったことは重要な問題であると認識しています。今後は、自己点検・評価等の大学評価や組織の活性化に資する制度改革を行い、運営に支障をきたさないよう努めます。
V その他業務運営	(67) コンプライアンス・リスクマネジメントの強化	38	出題ミスという重大なリスク事象を未然に防げなかったことを考えるとⅣの評価は無理がある。(事後的な対応が計画以上に行われたとしても、そこに高い評価は付けられないのではないかと。)	・令和2年入試の該当教科科目については厳格な運用体制の確立として作問時のチェック体制において要員を拡充するとともに、チェックの機会を増やし2段階のチェック体制を実施し、出題にあたる教員には、文部科学省からの出題ミス事例及び本学における出題ミス事例を情報共有し、同種のミスを犯さないために出題ミス防止の対策としている。 ・今回の出題ミスについては、「取扱要領」に基づき、対策会議を開き、報道資料提供を行い、適正に対応を行った。従って、定められた手順に従い、適切な措置を講じ、受験者に不利益を与えるような影響はなかったため、「計画どおり」と自己評価した。	

(2) 評価以外にかかわるご意見・ご質問

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
I 教育研究等の質の向上に関する目標	(1) アドミッションポリシーに基づく学生の受入れ (国内外から様々な学生の受入れを促進する。)	2	大阪府外からの受験を促進するよう、他都道府県の高校などに働きかけ（「教育PRO」の配布・説明など）は行っておられるでしょうか。 今年5月、知事が府大・市大の「大阪府内の学生」を対象に教育の無償化を目指すことを表明されました。これは公立大学法人大阪傘下の両大学への措置として妥当、適切と考えますが、他方で、他都道府県から入学生をどの程度集めるのかが問われているようにも思います。 学生の出身地別構成のあり方について基本的な考え方があればお教えください。	<p>・大阪府及び他都道府県への働きかけについて、以下のとおり実施した。</p> <p>〈高校訪問〉大阪府41校、他都道府県118校（大阪以外の近畿50校、東海51校、中国四国17校）の高校へ訪問を行った。</p> <p>〈高校宛DM〉過去3年に志願のあった全国の高校1,435校（大阪府270校、大阪以外の近畿247校、東海252校、その他666校）へ、4月にイベントチラシ、8月にイベントチラシやキャンパスガイド等を送付した。</p> <p>〈個人宛DM〉4月に初夏イベント案内を全国の高3生に7,059通（大阪3,034通、他都道府県4,025通）、9月に秋イベント案内を近畿・東海の高校生に9,949通（大阪4,522通、他都道府県5,427通）、11月に3大学（大阪市立大学、関西大学、本学）合同入試説明会案内を各地域の高校生・受験生に合計2,332通（全て他都道府県）、11月にネット出願案内を全国の高3生・受験生へ7,014通（大阪2,693通、他都道府県4,321通）送付した。</p> <p>〈本学主催行事〉11月に生徒対象説明会を名古屋にて開催し、21組来場者があった。11～12月に3大学合同入試説明会を開催し、名古屋114組・岡山106組・広島98組・福岡77組の来場者があった。</p> <p>〈進学相談会〉大阪府以外の進学相談会に東は静岡から西は広島まで17会場参加し、306組の来場者があった。</p> <p>〈その他〉メルマガを年に6回、全国の高校生・受験生へ送信した（業者委託）。</p> <p>・「教育PRO」については、平成30年3月に近畿圏内の主要高校約100校にチラシ類を送付した際に同冊子も同封した。また、関東圏からの受験を促進する狙いで、平成31年1月に辻学長（当時）が登壇したシンポジウム（東京）の来場者約600名（保護者層）全員に配布した。</p> <p>・入学者については、学力等を総合的に測り、合格後に入学の意思を示された方を対象としており出身地別の属性による考え方はない。</p>
	(3) 学士課程の教育の質の向上 (アクティブラーニングを活用した科目の拡充に取り組む。)	3	<p>・アクティブラーニング科目に関する授業外学習時間が増加している原因について把握しておられたら説明いただきたい。</p> <p>・アクティブラーニング科目の割合が14%と現状維持が続いている現状について、これで十分かあるいはまだ増加の余地があるのかに関する見解をお聞かせいただきたい。</p>	<p>・AP事業として行った以下の取組みが授業外学習時間の増加に繋がったと考えている。</p> <p>①アクティブ・ラーニングの普及に関するセミナーの開催（アクティブ・ラーニングに関する研修回数5回、アクティブ・ラーニングの研修ができる教員数5人）、</p> <p>②meaQsシステムの改修と広報、</p> <p>③総合リハビリテーション学類における反転授業の導入と拡大</p> <p>・全面的にアクティブラーニングを取り入れた科目を大きく増やすことは容易ではないと思われるが、部分的にアクティブラーニングを導入している科目は、APでの取り組みなどにより増えている可能性があり、また、今後も増加の余地があると思われます。引き続き、実態把握に努める。</p>
	(3) 学士課程の教育の質の向上 (教養教育や汎用的な能力及び研究・職業倫理涵養のための科目の充実)	3	<p>文理融合はこれからの新しいサイエンス、産業を興すうえで重要な役割を果たすものと思います。「文理融合の体系的なカリキュラムを基礎に・・・」とありますが、単に学生が既存の文系科目と理系科目を組み合わせる履修していくコースなのか、それとも文系と理系の教授陣が共同で作上げられた新たなカリキュラムなのでしょう。後者であれば、その魅力を学外に発信することで、優秀な受験生を集めることに繋がるのではないのでしょうか。</p>	<p>・現代システム科学域は、持続可能（サステイナブル）な社会の実現をリードする人材を養成するため、共通教育科目に従来の文系的な教養科目と本学域が特別に開発した基礎数学や統計学基礎などの理系科目を融合的に配置し、加えて、専門教育においても、知識情報・環境システム・マネジメントの3つの学類が文理を融合し、独自に編成した教育課程で教育を行っている。</p> <p>・中教審においても今後文理融合型教育への転換が求められており、現代システム科学域のカリキュラムは他大学に先行する本学の魅力の一つであると考えているので、ご意見にしたがい積極的な広報に努めていく。</p>
	(8) 産学協同による人材育成 (リーディング大学院のプログラム)	6	<p>昨年12月のリーディングプログラムフォーラム2018で府大・市大の「システム発想型物質科学リーダー養成学位プログラム」が特別賞を受賞したと同プログラムのホームページにあります。なぜ本報告書に記載されていないのでしょうか。</p>	<p>・年度計画としていた目標に対する実績ではないと判断し記載していなかったが、本プログラムの実績であることには違いないので、以下のとおり、説明する。「リーディングフォーラム2018に本プログラム履修生が「特別賞」を受賞。「新しい価値」を社会に実装するための提案を行うセッションにて、全応募36件の中からファイナリスト8件に選出され、当プログラム履修生グループ（3名）が「特別賞」を受賞。履修生の着実な成長とプログラム成果が表れた受賞となった」</p>

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
I 教育 研究 等 の 質 の 向 上 に 関 す る 目 標	(11) 3ポリシーに基づく内部質保証体制 の整備	9	・「内部質保証に関するスタートアップ支援」事業の内容、予算規模はどのようなものであったかを説明いただきたい。	・「内部質保証に関するスタートアップ支援」事業の内容については、別紙「2018年度内部質保証に関するスタートアップ支援事業」をご参照ください。予算規模については、別紙「内部質保証に関するスタートアップ支援にかかる計画期間中の予算配分」をご参照ください。 (参照：資料2、3)
	(12) 教員の教育力の向上・組織的な教育 改善 (ポートフォリオシステムや学生調 査結果を活用し組織的な教育改善に 取り組む)  (59) 点検評価と改善(大学) (組織的なデータの整理・収集・共 有化方法について検討し、大学IR機 能の強化に取り組む)	10, 34	ポートフォリオシステムのデータ集計・分析によって、組織的な教育改善に繋げるとのことですが、具体的にどのようなプロセス、方法論を考えておられるのでしょうか。 項目(59)にH29年から翌30年にかけて同じ入学年の学生が1つ年次が上がると入力率は総じて低下(例：H29年2年次前期57.1%がH30年3年次前期42.0%に)することが示されていますが、この点との関連についても教えていただければと思います。	・ポートフォリオシステムのデータについては、高等教育開発センターにて集計・分析を行い、全学委員会である教育改革専門委員会にて課題共有と、対応策の継続的検討を行っている。例えば、平成29～30年度の教育改革専門委員会において、各授業の予習・復習時間に関する質問項目のデータをもとに、授業時間外学習の増加に向けた取組みとして、授業時間外学習時間の目標値を設定し全教員に周知するとともに、関連するシラバス項目の記載内容の充実を促すなどの対応を行った。 ・また、学生の入力率について、課題の1つとして対応策が検討され、質問項目の削減や授業時間内での入力環境の改善を行ったことに加え、ポートフォリオに入力した学生のみが授業の成績分布を確認できるようシステム改修を行った結果、入力率が大幅に向上した。これにより、一定程度の信頼性を持って本学学生の学びを把握できるようになったと考えている。 高学年ほど入力率が低い点については、大学における学生向け調査では、一般的に学年が上がるほど回答率が低下するという傾向がある。 ・本学においては、昨年度より上級生調査のフィードバックを実施し、前年度比で高学年での入力率は上がっている。今後も高学年での入力率の向上に向けた取組みを継続して実施していく。
	(13) 教育カリキュラムの国際通用性の向 上	11	・シラバスの英語表記率はどの程度であるか。早期にすべての科目の日本語・英語両方の表記を整えるべきと思われるので、その方策を聞かせていただきたい。	・本学のシラバスは日本語での入力となっており、英語表記の導入に向けた検討をまさに進めているところ。 ・大学(学士課程)の入学には一定の日本語能力を求めており、また日本語のみで実施する授業のシラバスだけを英語表記とする費用対効果や、他大学での導入状況を踏まえ、全シラバスを英語表記とするのは時期尚早と判断し、英語による授業だけで修了できる課程や、留学生を多く受け入れている課程などの大学院のシラバスから順次、英語表記を進めていくこと、また具体的な実施方針を令和元年度中にまとめることを教育運営会議で決定しました。
	(19) 研究水準の向上 (優先的に支援する研究領域に対す る支援を充実させる)	14	新規採用教員への研究室立上げ経費(11,750千円)配分は、優秀な研究者確保のために素晴らしい制度。 公募の際にこの条件を示しているのか?	・配分対象：新規に採用される教員(新規採用の助教に対する特別奨励研究費、テニュアトラック等のスタートアップ研究費を配分されるものを除く) ・配分額：理系教員500千円、文系教員250千円(平成30年度実績：12,250千円) ・配分方法：財務課にて配分対象教員を確認し、各部署へ連絡したのち、基盤研究費申請書の提出があった教員に対し、予算を配分。  ・公募の際に条件・待遇としてはPRできていないのが実情であるが、今後の経費配分措置の継続実施について財務課と調整した上で、募集要項への掲載を検討する。
	(19) 研究水準の向上 (優先的に支援する研究領域に対す る支援を充実させる)	14	・「科研費特定支援事業」の内容と実績について説明いただきたい。 ・新規採用教員の研究費立上げ経費は、教員1名あたりどの程度の額になるのか。	・科研費特定支援事業は科研費への申請を通じて研究の大型化、学外連携を目的としており、科研費申請の大型化により採択率が低下するリスクを担保する意味を含めて教員に研究費を配分するインセンティブ制度です。平成30年度は16人の教員にインセンティブ研究費を配分し、うち6人が科研費に採択されており、効果が表れていると認識している。 ・配分対象：新規に採用される教員(新規採用の助教に対する特別奨励研究費、テニュアトラック等のスタートアップ研究費を配分されるものを除く) ・配分額：理系教員500千円、文系教員250千円(平成30年度実績：12,250千円) ・配分方法：財務課にて配分対象教員を確認し、各部署へ連絡したのち、基盤研究費申請書の提出があった教員に対し、予算を配分

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
I 教育 研究 等 の 質 の 向 上 に 関 する 目 標	(19) 研究水準の向上 (優先的に支援する研究領域に対する支援を充実させる)	14	「インセンティブを付与」とインセンティブは、どのような内容か？(インセンティブにも様々なものがある。)また、「学内外インセンティブへの教員の積極的応募を促進」は、「学内外インセンティブ制度への教員の積極的応募を促進」では？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本学における研究シーズの育成や外部資金の獲得増を目的として、全学的に実施しているインセンティブ事業として、キーププロジェクト、女性研究者支援事業、科研費特定支援事業がある。</li> <li>・キーププロジェクトは、先端的で世界的にもトップクラスである研究、本学のプレゼンスを高める研究、大阪府立大学の顔となり得る研究を指定し、研究資金の支援、研究設備等の研究環境の整備、JSTのイノベーションジャパンへの出展などを通じた広報や大型公募事業への申請支援を通じて大型研究を推進するもので、「AINIプロジェクト」～人工知能(AI)で自然知能(NI)を助ける～(研究代表：工学研究科 黄瀬教授)、「CEFPプロジェクト」～物質循環型植物生産の技術開発～(研究代表：生命環境科学研究科 北宅教授)、「NS-Coプロジェクト」～地域包括ケアシステムを支える人材育成とネットワーク形成によるシナジーモデルの構築～(研究代表：看護学研究科 長畑教授)、「LAC-SYSプロジェクト」～次世代バイオフォトンクスが拓く未来～(研究代表：理学系研究科 飯田准教授)を選定し、支援を継続している。</li> <li>・女性研究者支援事業は、2年間の研究期間に対して上限500万円の研究費支援により、女性研究者が研究能力向上に加え、研究リーダーシップ能力についても向上することで、女性研究者の比率、上位職昇任数の増加に資すること、より大きな科研費への応募を促進するもので、平成30年度は申請数12名に対して5名の教員を採択し、原則として2年間の支援を継続している。</li> <li>科研費特定支援事業の内容や実績は上記のとおり。</li> <li>・そのほか、各部局においては、部局長裁量経費を活用した部局特有のインセンティブを実施している。</li> </ul> <p>文言のご指摘については、ご指摘どおり。</p>
	(19) 研究水準の向上 (世界的に卓越した研究を推進する)	15	在外研究員制度はいわゆるサバティカル制度と理解してよいでしょうか。中期期間の報告書でH29年度に大阪府立大学の「研究戦略」を策定とありますが、在外研究員制度は同戦略の中でどう位置付けられているのでしょうか。また、H29年度、H30年度ともに3名を派遣とありますが、研究分野ごとの人数など数値目標を設定されているのでしょうか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究戦略において、「インキュベーションとして萌出される新たな研究や行政のシンクタンク機能として活用できる実践的研究をより進めるため、「地域」「国際」の双方向のグローバルな視点で研究を展開し、その成果を世界に向けて発信し、世界をリードする先駆的研究を展開する。そのため、大学院生や若手研究者の海外派遣、あるいは外国人留学生や海外研究者の大学院への受け入れを促進することで学術研究を活性化させる。」としている。さらに、研究戦略のアクションプランの中で、「⑤研究を国際展開できる研究者を育成するため、教員の在外研究や学生の研究留学を促進し、海外で研究した教員10名以上をロールモデル化する。」としている。</li> <li>・本学の在外研究員派遣事業は、派遣者に対して渡航費、日当宿泊費の一部、代替講師費用の一部などを助成する事業。</li> <li>・本事業により派遣されたものは、本学のサバティカル研修制度を利用したもののみなされる。</li> <li>・大阪府立大学研究戦略の重点化ポイント(3)の「国際:世界をリードする先駆的研究の展開」における施策「若手研究者の海外派遣」のひとつとして位置付けている。</li> <li>・年間で2名以上を目標としているが、派遣合計人数は派遣に係る予算も考慮し決定している。各部局より派遣候補者を申請し、部局のバランスを考慮の上、候補者面接・選考を行っている。</li> </ul>
	(20) 研究活動の活性化を図る体制整備 (若手研究者や女性研究者への研究費支援を実施する)  (51) 多様な人材の確保・活用・育成・登用	15, 30	・女性教員およびテニュアトラック教員の支援終了後のキャリアの追跡、あるいは制度の効果についての検証についてお聞かせいただきたい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究者支援については、ワーク・ライフ・バランス支援の1つである研究支援員制度の利用者には、毎年度末に論文や学会発表等、研究成果についての報告書を提出してもらい、制度の検証を行っている。論文数は38本(平成27年度)から62本(平成30年度)に、学会発表数は105件(平成27年度)から284件(平成30年度)と伸びており、妊娠・出産・育児・介護期間にある研究者のパフォーマンス維持に貢献できている。</li> <li>・研究推進機構(旧21世紀科学研究機構)に所属したテニュアトラック教員については、第1期から第7期まで18名によって外部資金を直接経費で約10億6,500万円獲得し、間接経費で約2億6,500万円を法人に寄与するとともに、さきがけ研究者が11名、科研費の基盤Aを2名、基盤Bを7名、若手Aを9名が代表で採択されている。現在、18名のうち1名が教授に、13名が准教授として活躍している。</li> <li>・テニュアトラック教員については、テニュアトラック期間を終了した教員の終了後のキャリアについては、概ね把握している。新大学におけるテニュアトラック制度のあり方を検討する必要があることから、学内に設置するテニュアトラック推進会議において、これまでの制度の効果を検証する。</li> </ul>

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
I 教育 研究 等 の 質 の 向 上 に 関 する 目 標	(21) 諸機関との連携による研究の推進 (オープンイノベーションの推進に 向け、オープンサイエンス体制の全 学的整備を検討する)	16	(質問) オープンサイエンス、オープンアクセスを説明してほしい。 (オープンイノベーションの推進にむけてとあるが----)	・教職員による学術研究成果をインターネット上で広く無償で公開するために、「大阪府立大学及び大阪府立大 学工業高等専門学校オープンアクセス方針」を策定している。 ・具体的には、学術研究成果(論文等)を「大阪府立大学学術情報リポジトリ」(OPERA)や他機関リポジトリを 通じて公開(オープンアクセス)することで、研究成果を社会に公開して説明責任を果たすだけでなく、研究成 果の共有と再利用が進み、新しい学術研究の創出を促すことを目的としている。その活動がオープンサイエン スに発展する。
	(22) 戦略的な外部資金獲得・その支援	16	・科研費の教員一人当たりの新規申請件数が0.73件となっているが、継続申請を含めると どうなるか。	・新規申請件数の最終値は0.76件です。継続課題の件数を申請に含めると1.31件となります。
	(30) 自治体施策との連携によるグローバ ル化	21	・過去の留学生受け入れ数のH29年度295名とあるのはH28年度の誤植ではないか。	・誤植でしたので、下記のとおり修正いたします。 (誤)平成29年度295名 → (正)平成28年度295名)
	(39) 3ポリシーに基づく内部質保証体制 の整備	24	(確認事項) 見直しを1年延期した事情を説明する必要があるのでは。	・将来像(教育組織の再編)の議論と連動させるため、3つのポリシーの検討時期を令和2年夏までに変更したも の。
	(39) 3ポリシーに基づく内部質保証体制 の整備 (53) 柔軟な組織編制・人員配置	24, 31	・ディプロマポリシーとカリキュラムポリシーの見直しを2019年度に行うことになってい るが、コース再編も検討されているうえに流動的な時期でもあるので、大学統合のタイミ ングに合わせて大学統合後の高専の位置づけを再度明確化したのちに改組等を行うほうが よいのではないか。 ・高専のコース再編に関しても上記と同様。	・3つのポリシーの見直しは将来像の議論に伴うものであり、令和2年夏までに検討を行う。
II 業 務 運 営 の 改 善 及 び 効 率 化	(51) 多様な人材の確保・活用・育成・登 用 (女性研究員比率21%の達成)	30	出産・子育て・介護で時間を制限される女性研究者に対して事務補佐員・技術補佐員を配 置されているのは大変貴重な取り組みと思います。 職員も対象に含めて子育てそのものを支援するため、大学敷地内に保育所を設置するな どの取り組みは考えておられるでしょうか。	・保育所はすでに設置している。ほかに病児・病後児保育支援として、ベビーシッター割引券の発行事業も行っ ている。なお、研究支援員制度などの研究者へのワーク・ライフ・バランス支援は、対象の性別を限定せず、男 性も含めて実施している。
	(52) 教職員評価制度	30	・教員評価が全部局で行われなかった原因はどこになるのかを説明いただきたい。 ・高専の教員評価制度も大学統合後の高専の位置づけに依存するので、新法人の枠の中で 検討されることが望ましいと思われるがどうか。	・当初、例年通りのスケジュールで教員業績評価を実施する予定でしたが、平成30年7月の労働基準監督署からの 是正勧告以降、学内調整や規程整備等のために実施を保留したことが大きな原因です。そのため、昨年度中に完 了すべき平成29年度実績に基づく教員業績評価が年度内に完了しませんでした。 ・高専の教員評価制度については、高専は大学と異なり、研究のウエイトの高い大学と比較して教育や学生指導 等のウエイトが高く、採用基準、昇任基準、業績評価などにおいて異なります。新たな教員業績評価制度は、こ の足を踏まえたものであるべきと考えていますが、いただいたご意見をふまえ、法人や大阪市大とも連携し検 討します。
IV 及 び 情 報 該 自 己 の 状 点 提 況 検 査 に 係 る 価	(59) 点検評価と改善(大学)	34	ポートフォリオシステムを用いた「授業振り返り」の入力率が年次が上がるほど下がって いるのは何故ですか。	・大学における学生向け調査では、一般的に学年が上がるほど回答率が低下するという傾向がある。 ・本学においては、昨年度より上級生調査のフィードバックを実施し、前年度比で高学年での入力率は上がって いる。今後も高学年での入力率の向上に向けた取り組みを継続して実施していく。
	(63) 支援者等への情報発信の充実 (後援会や同窓会等との連携を強 化)	36	(コメント) 後援会への加入率、高率であることは素晴らしい。同窓生の支援に繋げるこ とを強く期待する。	-

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
V そ の 他 業 務 運 営	(67) コンプライアンス・リスクマネジ メントの強化	38	<p>年度計画では、「・・・入試ミス再発防止に取り組むとともに、入試業務の重要性を各部局内会議を通じ周知徹底する。</p> <p>また、出題ミス等入試運営上のミス発覚時の対応手順を定め、出題・採点等におけるマニュアルに沿った厳格な運用体制を確立する」とされており、法人の自己評価の1つ目の■では、入試運営委員会が取扱要領を提示し、これに基づく入試の実施を呼びかけたとされています。</p> <p>一方、2019年度入試では出題ミスが発生したとありますが、その原因（取扱要領そのものの不備、取扱要領運用上の不備等）をご教示ください。</p> <p>（主な達成指標では、「入試実施後における運用上の問題等の検証の実施とより厳格な運用体制の確立」とありますので、運用上の問題等の検証部分をご説明いただければと思います。）</p> <p>また、取扱要領に追記された「入試ミス発生時の対応」の手順通りに対応されたのかをご教示ください。</p>	<p>・平成31年度入試の出題ミスは、前期日程試験の理科（生物）選択肢の用語について、「脳下垂体後葉」と記載すべきところを一般的な用語である「下垂体後葉」と記載したため発生した。本学が定める「入試問題作成体制、チェック体制、採点体制及び合否判定に関する取扱要領」（以下、「取扱要領」とする。）では、複数の検定教科書により教育課程の範囲を確認するとの定めがあり、また、「入試問題作成・校正チェックリスト」の出題範囲、用語、出典項目には、用語・定義・公式など、検定教科書・学習指導要領などに照らして正しく用いられているかチェックすることとなっている。</p> <p>・令和2年入試の該当教科科目については厳格な運用体制の確立として作問時のチェック体制において要員を拡充するとともに、チェックの機会を増やし2段階のチェック体制を実施し、出題にあたる教員には、文部科学省からの出題ミス事例及び本学における出題ミス事例を情報共有し、同種のミスを犯さないために出題ミス防止の対策としている。</p> <p>・今回の出題ミスについては、「取扱要領」に基づき、対策会議を開き、報道資料提供を行い、適正に対応を行った。従って、定められた手順に従い、適切な措置を講じ、受験者に不利益を与えるような影響はなかった。</p> <p>・追記を行った「入試ミス発生時の対応」は、合格発表日を過ぎて入学試験ミスが発覚した場合で今回については、既存のルールで運用を行った。</p>
	(67) コンプライアンス・リスクマネジ メントの強化	38	<p>年度計画では、「監事監査、内部統制監査、研究費不正防止モニタリング監査の連携を強化し、効果的な監査の実施に取り組む」とあります。</p> <p>法人の自己評価では、連携を強化したとされていますが、具体的にどのように強化されたのか、またその連携強化により、どのように監査が「効果的」に実施されたのかをご教示ください。</p>	<p>・本学では、監事及び監査室並びに研究推進課がそれぞれの分掌に基づき、監事監査、内部監査（業務・会計監査）及び国がガイドラインを示す研究費不正防止モニタリング監査を行っている。さらに、大阪府監査委員事務局監査も行われる。</p> <p>・監査室では、それぞれの監査対象（調査項目や備品等の現物確認）が重複又は集中することがないよう関係者間で情報交換を密にするなどの連携を強化し、調整することにより円滑に運営するとともに監査対象者の負担軽減を図った。</p> <p>・また、監事、監査室及び会計監査人は、年間3回の連絡会議の場で特定のテーマや監査実施結果などについての情報交換等を行うなど、意思疎通を確保している。</p>
	(69) 情報セキュリティ	39	<p>主な達成指標では、「情報セキュリティ対策に関する管理者向け、利用者向け研修の実施」とあります。</p> <p>管理者向けにどのような研修を実施されたか、対象者の出席割合はどの程度であったかをご教示ください。</p>	<p>【CSIRT講習会（4/20開催）】</p> <p>・府大のCSIRT設置に向け、外部講師を招いてCSIRTの役割など説明</p> <p>・部局情報セキュリティ責任者 18名中16名出席（88.9%）</p> <p>部局情報セキュリティ推進者 26名中22名出席（84.6%）</p> <p>*CSIRTとは、情報セキュリティインシデントに対処するため、設置された体制のこと。</p> <p>シーサート。Computer Security Incident Response Teamの略。</p> <p>【サーバ管理者向け講習会（10/30開催）】</p> <p>・ネットワーク監視を受け、外部講師を招いてサーバ管理者が対処すべきことなど説明</p> <p>・情報システムセキュリティ担当者 233名中27名出席（11.6%）</p> <p>内、サーバ管理者等 72名中18名出席（25.0%）</p> <p>*サーバ管理者向けに企画した講習会ですが、ネットワークを通じた脅威に対する啓蒙も兼ねるため、対象をサーバ管理者に限らず、情報システムセキュリティ担当者全員としました。</p>

	項目名称	報告書 ページ数	委員からのご意見・ご質問	法人からの回答
V その他 業務運 営	(70) 人権尊重	39	法人の自己評価では、管理職教職員を対象に「ハラスメント防止」に関するテーマで管理職マネジメント研修を開催とされていますが、参加者は51名とされています。 どういったことがハラスメントに該当するか、範囲は限定的に固定されたものではなく、常に情報をアップデートしておくことが重要になってきていると考えますので、参加者51名は少ない気がします。 参加対象者及びその出席率、不参加者へのフォローについてご教示ください。	教職員の服務管理を行う管理職教職員を中心に、講義形式ではなく、研修効果を高めるため、ワーク形式にて開催した。出席率の向上及び収容人数に配慮するため、同内容のものを2日間行った。  対象者 教員 副学長、研究科長、副研究科長、専攻長、次期専攻長、機構長、副機構長、次期副機構長、高専副校長 職員 本部長、課長、室長、所長、高専事務局長、高専事務局次長 出席者 51名 /73名 (70%) 不参加者には、当日の資料を送付し、自己研鑽が可能となるよう配慮した。
VI 大阪 市立 大学 との 統 合等	(72) 現キャンパスの課題・方向性や新大学のキャンパスの検討	41	記載内容が簡潔過ぎるのではないかと思います。(大阪市立大学の報告書(項目49)と比べても、そのように思います。)	法人とも調整の上、以下のとおり追記いたします。(市大と同内容です)。  ・新大学の教育組織及びキャンパスを検討するため、新大学推進会議の下に、両大学の副学長2名ずつが参画する新大学検討部会を設置し、平成30年度には21回開催した。 ・10月には新大学検討部会による各部局ヒアリング、11月には両学長も加わって各部局ヒアリングを実施(13回)し、12月17日の新大学推進会議で新大学の教育研究組織案を審議した。 ・キャンパス構想については、新大学設計4者タスクフォースで平成29年8月とりまとめた報告書に記載している「キャンパス再編の検討の考え方」に基づき、新大学推進会議等で審議のうえ、新大学の教育研究組織とキャンパスの考え方について平成30年7月の新法人設立準備会議で府市へ説明を行った。以降、4回開催した新法人設立準備会議等で府市と意見交換を重ね、3月29日に現時点での構想案について文書にて知事・市長へ回答を行った。