

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和5年度第5回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和5年10月17日（木曜日） 午後2時57分から午後4時59分まで

2 場所

東京都庁第一本庁舎33階 特別会議室N2

3 出席者

大野分科会長、梶間委員、杉谷委員、鈴木委員、村瀬委員、最上委員、山口委員

4 議題

（1）審議事項

①東京都公立大学法人第四期中期目標期間における業務実績評価方法等について

5 議事

●冒頭説明・挨拶

○大野分科会長 それでは、定刻よりも早いですが、委員の先生方全員おそろいですので、ただいまから東京都地方独立行政法人評価委員会令和5年度第5回公立大学分科会を開催したいと思います。

本日も大変お忙しい中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、この会場に加えまして、ウェブ会議機能を活用し、リモートでも参加できるハイブリッド形式を取っております。円滑な運営に御協力のほど、どうかよろしくお願いしたいと思います。

それでは、本日の議題ですが、会議次第にございますように、審議事項は1件でございます。また、本日の案件で非公開とすべき案件はございませんので、全て公開とさせていただきたいと思います。

それでは、初めに事務局から会議運営の留意点と資料の御説明をお願いいたします。

○田邊大学調整担当課長 事務局の田邊でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたしま

す。

それでは、会議運営の留意点と本日の資料について御説明させていただきます。

初めに、会議運営の留意点でございますが、先ほど分科会長からも御案内がありましたとおり、本日は本会場に加えまして、リモートでも御参加いただけるハイブリッド形式を取ってございます。委員の皆様には会場にお越しいただいております、東京都公立大学法人の皆様にはリモートで参加いただいております。

資料につきましては、議事を中心となる資料を会場のモニターに表示させていただきます。オンラインで御参加の皆様にも同様の画面をお示ししております。また、お手元にお配りしたタブレット端末でも会議資料を御覧いただけます。画面が映らないなど不都合がございましたら、事務局までお声がけください。

続きまして、本日の配付資料についてでございます。

まず、会議次第となります。そして、委員名簿でございます。

続きまして、会議資料になりますが、資料1が先日委員の皆さんに御回答いただきました第四期中期目標期間における業務実績評価方法等に関するアンケートの質問と回答の一覧となっております。

資料2がアンケートでいただきました御意見を基に、論点とそれに対する対応案、そして、メリット・デメリットを事務局で整理した資料でございます。本日はこちらの資料2を中心にお使いいただき、御議論いただく予定となっております。

資料3ですが、令和5年度の今後のスケジュールとなります。

このほか、参考資料といたしまして、御議論の際に参考情報としていただける資料を御用意してございます。

資料についての説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

ここまでで何か御質問ございますか。大丈夫でしょうか。

ありがとうございます。

それでは、早速議事に移りたいと思います。

（１）審議事項

①東京都公立大学法人第四期中期目標期間における業務実績評価方法等について

○大野分科会長 審議事項1つ目でございますが、東京都公立大学法人第四期中期目標期間に

おける業務実績評価方法等についてでございますが、まずは事務局から御説明をお願いいたします。田邊さん、お願いします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、先ほど御説明いたしました資料1を御覧いただきたいと思います。

先ほども資料に関して簡単に御説明差し上げましたが、こちらは先日皆様に御協力いただきましたアンケートの回答内容となります。内容につきましては、特になしといった回答ですとか、御意見ではないもの、また、議論に直接関係しないと思われるものにつきましては割愛をさせていただいてございますが、基本的にはいただいた内容のとおり記載をしてございます。

次に、資料2を御覧いただきたいと思います。

こちら先ほどの説明と重複するところではございますが、資料1でいただいている意見を基に、主な論点となる箇所と対応案、メリット・デメリットをまとめてございます。

資料の右端に参考資料といたしまして、参考情報や関連する参考資料を記載してございます。本日はこちらの資料に沿って御議論いただければと思いますが、アンケートを実施した際に事務局から御案内が不足しておりました点につきまして、先に御説明をさせていただきたいと思います。

2点ございまして、まず1点目ですが、アンケートの中で評価指標について御意見を伺う内容があり、皆様に御回答いただいているところでございますが、評価指標につきましては、第四期中期計画の一部となっており、こちらは既に昨年度の分科会で中期計画と合わせて委員の皆様へ御承認をいただいた内容となります。

本日お配りしている資料、只今画面で映させていただいております参考資料5-2、こちらが評価指標の考え方をまとめたものとなっております。第四期中期計画期間におきましては、こちらを評価指標として使用してございます。

2点目ですが、アンケートの御回答の中で見込評価に関して御回答いただいている点がございました。見込評価を中期計画期間の5年目に実施する意義が分かりづらいので、時期を変更したほうがいいのかという趣旨の御意見を複数の委員の先生方からいただいております。

参考資料2を画面でもお示しさせていただいておりますが、こちらは地方独立行政法人法における評価の実施サイクルをまとめたものとなっております。こちらの下から2つ目の見込評価となっている部分について、中期目標期間の5年目に実施するという実施時期も含めて法定事項となっており、変更することができないという御案内が不足してございました。

なお、5年目に実施するという点につきましては、この時点で見込評価を行い、次の中期目標の策定に向けての参考にするという意味合いを含めて、この時期に行っているというところでございます。

以上の2点について、アンケートを実施する際に御案内が不足しておりました。大変恐縮ではございますが、この2点につきまして御認識いただいた上で御議論いただけますと幸いです。

長くなりましたが、事務局からの説明は以上でございます。

○大野分科会長 御説明ありがとうございました。皆様大変お忙しい中アンケートにお答えいただきまして、ありがとうございました。

その際に説明不足があったということで2点、田邊課長にお話しいただきました。重複しますが、私の理解でお話しさせていただくと、まず1点目の評価指標、これは既に昨年度の分科会で確認したということになります。これはもう定まったものであるという認識でお願いしたいとのことです。

それから、もう一つは見込評価は5年目に実施するというので、法定事項ですので変更ができないとのことです。先ほど田邊課長のお話にありましたが、中期目標期間が終わるまでに軌道修正するための評価というだけではなく、次の中期目標のための準備の意味も含めた評価であるということでした。普通、中間評価であれば6年ですと3年終わったところでやって、少し修正をしていくことになるかと思いますが、ご説明いただいたような位置づけになっていると私も理解いたしました。そのあたりも押さえながら御議論をお願いしたいと思います。

それでは早速議論に入りたいと思います。論点が幾つかありますので、論点ごとに御説明いただいて、1つずつ議論していきたいと思っております。ただ、今日この議論の結果について何か確定的に結論を出すということではなく、大まかな方向性を出していく。皆さんのコンセンサス、共通の認識を持つということを到達点にしたいと思っております。

今日の議論を踏まえまして、12月1日に次回分科会を予定させていただいておりますが、それに向けて事務局でも具体的な内容を詰めていくということで、具体的な案は12月1日に上がってくるということになります。

繰り返しになりますが、今日は論点が8つありますが、方向性の共通認識を持つための議論であるという御理解をお願いできればありがたいと思っております。

それでは、資料2、論点をまとめたものがございますので、1つずつご議論いただきたいと思います。まず1点目について、資料2を御覧いただきますと、評価段階数が書いてあるかと

思います。評価段階、評語、評価基準についてとなります。事務局から田邊課長、ご説明をお願いします。

○田邊大学調整担当課長 まず、資料2を御覧いただきたいと思います。

資料2の1ページ目が先ほど分科会長からありました評価段階、評語、評価基準についての資料となります。資料上段の関連する意見等にございますとおり、計画以上に達成されたことをあまり重要視せず、計画をしっかりと実行できたことを評価すべきといった御意見をいただいたことを踏まえての論点となります。参考資料3として、東京都が設立する地方独立行政法人の評価に関する指針をお示ししております。こちらは東京都の公立大学法人以外の地方独立行政法人に適用される評価の指針ですが、5段階で評価を実施することとしております。

また、参考資料4として東京都公立大学法人と他独法・国大法人における、評定段階数と評価期間等の結果を比較する資料をお配りしております。

事務局からの説明は以上でございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、審議に入りたいと思っておりますが、この資料2にございますように評価段階がこれまでは5段階だったのですが、4段階に変更することを考えているということになります。東京都公立大学法人の評定段階については変更可能とのことですが、東京都が所管するほかの地方独立行政法人はルールによって縛られており、5段階と定められているとのこと。ほかの地方独立行政法人と合わせると5段階となりますが、公立大学法人については特性に応じて適切なものに変更が可能であると、そういった理解をさせていただいているところです。

アンケートで御回答いただきましたが、お一人お一人のご意見を説明は割愛させていただきます。評定段階等について何か御意見いただければと思います。いかがでしょうか。

○最上委員 関連する意見等の一番上の意見を書いたのは私ですが、私は国立大学法人の評価が始まったとき、評価を受ける側の責任者だったのですが、あの当時は法人になったということで、計画を先に作成し、その後で評価の仕組みが出てきたのです。計画を先に作ったので計画と評価でマッチしていない部分がある中、評価の基準を見ると計画を上回っているという項目がありました。そのような評価基準があったため、当時の大学の執行部はとにかく計画以上に頑張れということで、やらなくてもいいようなことまでやられたといったことがありました。要するに計画以上に達成されたという基準は現場を疲弊させてしまうので、必要ないというのが私の考えです。計画さえきちんと立てていれば、計画通り達成したことで十分素晴らしいと評価して良いと思います。

褒めたいのであれば評価ではなくて、別立てでこの部分は非常によくやっている、なお書きのような形でいいところを褒めてあげるのが良いと私は考えています。

○大野分科会長 ありがとうございます。こういった御意見がございましたがいかがでしょうか。

○村瀬委員 私も全く同感です。一番最後に記載されているのは私の意見ですが、段階評価をやり過ぎると、かえって本質を見失う可能性があります。むしろ委員からの要望等を、提言みたいな形で伝えた方が効果的ではないかと思います。どうしてもS、A、B、Cといった段階評価をつけること自体にとらわれてしまっているような気がします。J S Tで評価委員を務めた時の経験ですが、Sがつかないと次の予算がつかないといった暗黙のコンセンサスのようなものがあったのですが、ではSの評価をつけるためには結局数値目標を超過達成しないといけないという不文律がありました。結果的に大変すぐれた取り組みをしても数字が届いていないとSがつけられないので、予算が続かなくなるのです。従ってとにかく目標人数の達成ばかりを追いかけてしまうことになってしまいますが、これでは本末転倒です。やはり質に目を向けるべきだと考えます。私は最上先生のご意見に賛成です。段階評価において「極めて」といった表現の評語も評価のための足かせになるような気がしますので避けるべきだと思います。段階評価については更に大きくくり化したほうが良いと思います。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかに御意見ございませんか。

私もこの5段階で一番上の極めてというのは、これはないだろうと思っています。最上先生がおっしゃったように、計画は達成すればいいのであって、それ以上に何かをやらないと一番いい評価がつかないということはあり得ないと思っているので、この表現は評語から取ってしまう。5段階か4段階かどちらがいいのかという話ではなくて、極めてという表現がある一番上の段階を取ってしまうと、4段階にならざるを得ないということかと思います。

ただ、今までの評価の結果、4段階にすると1と2に固まってしまう。そういった反省があって、第一期、第二期は4段階でしたが、第三期には5段階にしたという経過があったということです。ただ、これをまた変更することについては決して朝令暮改ということではないと思いますので、5段階でやってみてこれはなじまなかったということで良いかと思います。

1と2に評価が集中してしまうということ、これは決して悪いことではなくて、よく頑張ったということできちんと評価すれば良いと思いますが、いかがでしょうか。一番上の極めてと

いう表現の評定段階は削除する方向で考えたいと思います。このような方向性で12月の具体案を作成いただきたいと思います。よろしゅうございますか。

どうぞ。

○杉谷委員 4段階にするのはいいのですが、過去の例を見ると微妙に評語も変わっていますよね。第一期は1の評定段階に「極めて」がなくて「良好」のみ、第二期では「極めて良好」になっていて、「良好」が2つに分かれています。第三期になると、この分布がちょっと変わるんですよね。第二期までは1が2割ぐらいだったのが、第三期では1・2を合計すると4割ぐらいになっています。だから5段階にすればいいという話ではないですが、5段階にしたほうがむしろ「良好」より上の1・2の割合が増えるというのは、いい面もあったのかなという気がしないでもないです。一番上とそれ以外で2対8だった割合が大きく変わったので、むしろ高評価になっているのかなとも思いました。

○大野分科会長 なるほど。

○最上委員 関連して、私が評価委員を引き受ける際に前任者から伝えられたことで、前任者は4段階で評価をしていた。そのため、真ん中がないのですごく苦勞したと言っていました。確かにそういう側面はあって、良い評価も悪い評価もつけないというレベルがある。その点は確かに5段階のいいところではあると思うので、例えば5段階で極めてという評語だけ外すということも一つの選択肢ではあるかと思っています。

○山口委員 すみません、一番下のランクは組織、業務等に見直しが必要と記載されていて、これは方法ですよね。その上の1、2、3、4とレベルを分けているものとは内容が違うと思うので、この5の評語は合っていないと思います。

それと、ニュートラルな評価があるからつけやすいというのは日本人の傾向で、調査等で真ん中をつける傾向があるのでそこは気をつけないといけないということもあります。本当にいいのか悪いのか2つに分けられるということで4段階にも意味があると思います。

○事務局 1点だけ補足で、組織、業務等に見直しが必要というのは、事務局で短いスペースに文字を入れようとしてカットしてしまっています。タブレットに表示させていただいているとおりですが、実際には「目標の達成状況が不十分であり」というのが頭についております。

○山口委員 4はやや不十分で、5は不十分ということですね。分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 ただ、山口先生が御指摘のように、結局不十分という評価と、だから何をすべきかということは別問題だと思います。組織、業務等に見直しが必要というところまで踏み

込んでしまっていていいのか。あくまでも評価は不十分でとどめるということなのかと思います。

○村瀬委員 事務局に質問ですが、過去に段階評価で5がついたことはありますか。

○田邊大学調整担当課長 都ではございません。

○村瀬委員 良いか悪いか2つに割るということもですが、そもそも段階評価5を定めることに意味があるのかどうか。4は、単年度の間に様々な要因が重なって、悪い結果となったということですが、恐らく5をつけるとすると計画を達成するには法人の組織、業務を抜本的に見直さなければならないということですよ。5はそもそも計画自体が適正であったのかということに立ち返ることではないかと思います。

実際にこれまで第三期において4がついたのも法人運営でコンプライアンス違反が発生したときが唯一の例だったかと思います。本来だとコロナ禍でもあったので、目標未達で4がつくことがあってもおかしくなかったのですが、コロナの期間でもいろいろな事情を勘案して4はつけていません。4段階か5段階かを考えるときにそもそも使われないランクが存在していること、果たして使われる可能性がある評価なのかどうかもしっかり見ていただいたほうがいいと思います。

○最上委員 計画自体を分科会で認めているわけですよ。それが達成できなかったのは、その計画をオーソライズした人たちも悪いんじゃないかと。

○村瀬委員 そういったことになってしまいますよね。現状、5段階のうちの4評価までは確かにあり得ると思うのですが、5というのは最上先生がおっしゃったとおり、そもそも我々もその計画を認めていたことからいうと、計画を立てている方々だけでなく、計画を承認した我々にも問題があったのではないかということになるかと思います。大きくり化すること自体は私はいいいと思うのですが、過去に一度もついたことがない評価をこれからも残しておくのだろうかという気がいたします。

○大野分科会長 計画の良し悪しはともかくとして、努力が十分ではなくて達成できなかった、ということはあることなので、普段はつかないかもしれないけれども、やや不十分ではない、不十分という評価は用意しておいてもいいような気はします。

○田邊大学調整担当課長 5段階を仮に4段階に変更するとしたときに、どちらに向くかという感じでしょうか。

○村瀬委員 もし段階評価で5を残すのであれば、5がどのようなときにつくのかをはっきりさせたほうが良いと思います。私も初年度に一番苦勞したのが段階評価を正規分布もしくはある程度の広がりを持った分布になるようにつけるのかなと思っていたことでした。今振り返る

と、全くそのような付け方ではありませんでした。新しく委員になられる方にも段階評価の考え方をお示しできたほうが良いと思います。

○田邊大学調整担当課長 5の法人の組織、業務等の見直しが必要の箇所の説明書きについて、特に認めるとなっていて、規定上では具体的に限定していなくて、特殊なケースを想定して設けているということかと思います。

○村瀬委員 過去に4がついたのは、法人運営で事故事件が起きたときでしたね。

○田邊大学調整担当課長 事件、事故が発生したときです。

○村瀬委員 経費の不正使用といった内部統制の面で発生した事件のときに、たしか法人の業務運営の取組を変えましたという説明があり、あのときの評価は4だったかと思います。恐らく報告時点では既に原因究明や再発防止に向けた取組が一通り済ませておられたということなので、分科会の結論としては組織、業務等の抜本的な見直しが必要であるという評価ではないとしました。

あまり考えたくはないですが、これからも火の不始末ですとか、事故事件は起こり得ると思います。そのときはまず法人として取り組んでいただくということで段階評価を4とし、さらにその取組みが大いに、不足していると思われるケースがもしあるとすれば5をつけてさらに努力を促す。そういった解釈でないと5という段階評価は扱いが難しいと思います。

○田邊大学調整担当課長 今先生がおっしゃったのは、段階としては5段階としつつ、通常は4段階で運用して、場合によっては5段階目を使って業務の改善などを促すというイメージでしょうか。

○村瀬委員 あるいは1を外すということだと、現状の2から5の4段階評価となります。いずれにしても段階評価5については具体的な評価事例がないと、過去につけたことがないだけにどんなケースで議論すべきか判断できなくなって困るのではないかと思います。段階評価自体も大きくくり化したほうが良いと思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。

やはり5の組織、業務等に見直しが必要というのは、評価だけではなく何をすべきかという話になるので、上の4つとは全然違いますよね。ほかについては大幅に上回っているとか良好とっていて、良好だから何をすべきとは言っていないです。全く平仄が合っていないような気がしていて、例えば達成状況が不十分な原因が法人のトップが全然動かない、何もしない人だった場合に、これは業務、組織等の見直しではなくて、その人を変えるという方法がある。不十分な状態に対しての解決策はいろいろあると思います。業務、組織等の見直しということまで

評語に入れてしまうと、あまりにも限定的になってしまうので、そうではなくて、不十分という評価だけにしてもいいのかなと思います。その先のだからこうしようというのは別途言えればいいような気がします。評価している対象によってどうすべきかは全然違うのかな、という意見を持っております。

○田邊大学調整担当課長 ありがとうございます。様々の御意見をいただいたので、そのあたりを踏まえて、事務局で考えてみたいと思います。

○大野分科会長 あと、杉谷先生がおっしゃったとおり、4段階と5段階で評価のつき方が違うというところも確かにありますね。

○杉谷委員 第一期は最初ということでかなり厳しい評価になったのかなという気もするので、第一期と同じ評語で、1を「良好」、2を「おおむね良好」として、1が3割強ぐらい、2が6割ぐらいの分布になればいいのかなとは思いますが。

○大野分科会長 ありがとうございます。そのあたりも参考にさせていただければと思います。鈴木先生、どうぞ。

○鈴木委員 先生方の御意見をお伺いしまして、参考資料で4段階のときの評定ごとの割合が記載されていましたが、4段階にした場合にどこにバランスがかかるか、例えばおおむね良好は達成度90%から110%であるとか、基準をどう設定するかによって、バランスがどこにぶれるか少し影響するのかなと思いました。順調に実施しているとか、ここが100%というラインがないようであれば、おおむねとかややというのがどの範囲なのか、示す数字によって、評価するときのバランスに影響するのかなと感じました。

○大野分科会長 ありがとうございます。どうぞ。

○梶間委員 議論を蒸し返すようで申し訳ないのですが、私の業界で決算書というのはほかの法人と比較できるということにとっても価値があると考えています。そういう世界にいるせいか、5段階にするとほかの独法と比較できるのですが、4段階にすると独自と言っていいのか分かりませんが、個性の強い評価方法になるので、ほかの独法との比較を大切にしたいなと思ったりもします。多数決でいうと少ないかも知れませんが、他の独法との比較は捨てがたいところだなと考えます。

○大野分科会長 ありがとうございます。確かにそれも非常に重要な視点だと思いますし、そのときに5段階なら5段階で文言がそろっていないと、ほかと比較のしようがないので、どう合わせるかということになるかと思います。ただ、先ほど見せていただいた110%以上だとか、

さらにこれを超えないとSがつかないみたいな話になってくると、それは計画に対して実績をどう評価するかというあたりで、もともとの計画そのものが何だったのか、あまりにも挑戦的でなかったのではないか、甘かったんじゃないかとなってきますので、そのあたりをどうするかというのは難しいですね。

ありがとうございます。本件は多岐に渡る視点でご議論いただきましたので、事務局引き続き検討いただきたいと思います。ほかに何か事務局にお伝えしておきたいことはありますでしょうか。。

どうぞ。

○杉谷委員 後のことにも関わるかもしれませんが、最初に最上先生がおっしゃっていた、何のためにこの評価をするのかということだと思います。それによって、5段階の1をつける意義が変わってきますし、今後この評価を何に活用していくかということなので、それとの連動でいま一度よく考えていただけたらなと思います。

○大野分科会長 おっしゃるとおりで、評価段階は道具であって、評価が先にあって何のために評価するのか。単年度の評価の位置づけとも少し関わってくることになると思うので、そこらを検討することで答えがある程度見えてくるような気がします。話を次に進めさせていただいてよろしいですか。

ありがとうございました。

次に、2番目の説明をお願いします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、資料2の2ページ目でございます。

こちらは冒頭でも御説明いたしました、中期計画を策定する際に新規性があるものや達成が困難なものなどについて挑戦的と設定した評価指標の取扱いについてでございます。

具体的には、参考資料6をおつけしております。実際に中期計画の策定時に挑戦的な評価指標としていたものです。

指標の設定に当たりましては、国立大学法人における意欲的な評価指標の考え方というものを参考としておりましたが、国立大学法人は、意欲的な評価指標を評価委員会で指定して、通常の評価指標よりも高く評価するといった取扱いをしております。こういった点も踏まえまして、評価に当たって挑戦的な評価指標をどのように取り扱うか御検討いただければと考えてございます。

説明は以上となります。

○大野分科会長 ありがとうございました。

いかがでしょうか。御意見等も資料２に書いてございますので、ご自身で書かれた内容も思い出していただきながら、御議論をいただきたいと思います。

○山口委員 目標を立てたときに、その目標を達成するためには予算が必要だと考えています。ただ、具体的な目標となる評価指標と予算の関係性が明確でないように感じます。例えば、科研費の場合も、新しい事業を行う際に公募があると、現在の能力からできそうなことを書いてもほとんど通らないということがあります。審査委員は、面白いと思える事業に予算を割り当てての傾向がありますが、それが実現可能かどうかは別の問題です。そういった意味で一生懸命新規性のあるものを考えて取り組むのですが、ほとんどが失敗に終わってしまいます。予算の獲得と関連するのかどうか整理をした上で、挑戦的な評価指標をどのように扱うべきか、検討する必要があるのではないかと思います。

○事務局 単年度の予算と計画は当然リンクしております。ただ、中期的な財政フレームを中期計画の中で定めているのですが、そこにどれだけ新規事業分が盛り込まれているかという点、実際にはあまり反映されてなくて、単年度ごとの予算措置していく中で査定されていくというのが実態かと思います。

○大野分科会長 少なくとも単年度ベースでいえば、予算にも盛り込まれていくということですよ。

○事務局 そうです。

○大野分科会長 そういった予算の裏づけがあるという前提で考えていくということでしょうかね。いかがでしょうか。

どうぞ。

○山口委員 質問ですが、この挑戦的な評価指標にするかどうかは、各校が決めるのですか。

○田邊大学調整担当課長 各大学、高専で決めています。

○山口委員 そうなるとその項目に関してはモチベーションが非常に高いということですかね。

○田邊大学調整担当課長 そういった捉え方ができるかと思います。

○山口委員 そうですよね。今年度これに取り組みたいと各校の教職員で決めたことであれば、重みづけをするために、挑戦的という表現を使用することも考えられます。デメリットも含めて考えたいと思います。

○田邊大学調整担当課長 ありがとうございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○村瀬委員 過去のコメントでも申し上げましたが、私は以前から法人運営においてはもっと

挑戦的要素とそれを評価する仕組みがあっても良いと考えております。資料6では、そのようなアプローチが1つしか示されておられません。法人の皆様が、現場である大学や高専の考えた重点目標とは多少異なる方向性を持っていてもまったく問題はないと思います。例えば法人の運営に関してですが、以前にもこの分科会で広報や知名度向上に対してもっとリソースを充てべきだという意見が私を含めた複数の委員から出されていましたが、今回の重点目標としては出ておりません。こういったテーマこそ全体を俯瞰する取組み目標として法人から積極的に目標設定をしていただきたい。

○田邊大学調整担当課長 法人からは目標設定されていませんね。

○村瀬委員 されていないですね。法人から出された取組み項目には異存ありませんが、挑戦的という以上、分科会からも挑戦的な評価指標を出しても良いのではないかと考えています。例えば、様々なリソースを縦横無尽に活用して知名度向上に取り組むなど、知名度向上を挑戦的な評価指標として設定していただきたい。達成された場合は、分科会としても大いに評価できますし、従来の法人運営においてつきにくかったS評価にも到達が可能になると思います。もちろん、知名度向上以外にもさまざまな挑戦テーマがあると思いますが。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

今、おっしゃった分科会から挑戦的な評価指標を提案するということについて、この辺りはどうでしょうか。分科会としてどこまで責任を持つことができるのか、考える必要がありますね。ただ、委員の皆様は学識経験者で、法人内で気づいていないこともあるかもしれませんので、参考意見として、外部からさまざまなアドバイスをすることはあり得ると思います。最終的には、もちろん法人の意見に従うことになると思いますが、そのような立場で進めていくことになりますでしょうか。

○村瀬委員 挑戦的というのは、達成できなくてもマイナス評価にはならないという意味です。ですから、重点目標とは若干意味が異なると思いますが、プラスアルファ、チャレンジブルな目標ということです。

○杉谷委員 すみません。今のお話でいうと、対応案の2つ目で承認・意見交換を経て決定するというので、承認までは不要だという理解でよろしいでしょうか。

○大野分科会長 そうですね。どうでしょうか。

○杉谷委員 一応出てきたものは見るけれども、何か意見があれば参考意見として提示して、あくまでも大学等の判断に任せるということですかね。

○大野分科会長 やはり法人の自主性といいますか、挑戦するかどうかは彼ら自身であって、モチベーションの面でもその気にならないと動かないなという感じもします。

○杉谷委員 私が出した意見は、確認は不要だという意見なので、承認までいってしまうとかなり入り込むので、御意見として提示する分にはいいのかなとも思いました。

○大野分科会長 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○鈴木委員 資料を拝見し、数値の目標が多く示されており、その数字がどれほど困難であるのか、またどれほど挑戦的なのかについての説明を聞く必要があると思います。例えば、目標値が非常に大きい場合、それを実現することが可能なのかですとか、委員からも質問があったり、御説明を聞く機会があると良いと考えております。

○大野分科会長 そうですね。ヒアリングですよ。前も村瀬先生がヒアリングをもっと大切にしたいとおっしゃっていましたが、こういったことも含めて実際お話を伺うというのはとても大事ですよ。おっしゃるとおりです。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

では、大体これまでいただいた御意見ということでよろしいでしょうか。何かありますか。大丈夫ですか。

それでは、3つ目の論点にいきましょうか。説明をお願いします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、資料が3ページ目でございます。ここからが地方独立行政法人法の改正により、年度評価が廃止されることへの対応となり、事前のアンケートで御意見を伺った項目となります。

法改正の趣旨を踏まえて、年度評価を完全に廃止するのか、あるいは都独自に継続するのか、あるいは別の方法を取るのかといった点につきまして御意見等をいただければと存じます。

一旦事務局からの説明は以上でございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

御承知の通り、法的には年度評価がなくなることになります。年度計画もなくなり、6年間の中期計画のみが評価基準となるわけです。したがって、年度評価を行うかどうかに関わらず、適切な中期計画を立てて実施していくということが重要になります。先ほども話が出ましたが、中期目標期間の5年目になって初めて見込評価を行うことになります。それまでは進捗状況を把握していません。そのため、最後になって初めて実現可能かどうかを判断することになり、その過程で何を見ていたのかという議論になります。そうすると、ある程度の進捗状況を把握

する必要があるのではないかと思います。

そのため、従来の年度評価とは異なるものになります。年度評価は単年度の成果を評価するもので、もし単年度で完結させるのであれば、ここはよくやりました、ここはいまひとつでしたという評価で十分でした。しかし、今回の場合は異なり、6年後の中期計画の達成に向けた動きがどうなっているのかという議論になります。そのために、例えば1年ごとに評価するのか、2年ごとに評価するのかなど、評価のタイミングも変わってきているように感じます。私はこのような印象を持っていますが、皆さんの意見も含めて、評価の見方や今回の評価の目的などについて、コンセンサスを得ることが良いのではないかと思います。

以上が私の捉え方ですが、いかがでしょうか。

○最上委員 今おっしゃったように年度ごとにやるべきものと、そのスパンを変えられるものとがあると思います。例えば財務諸表等は会計が年度ごとなので、年度ごとに見直してもらう必要があると思いますが、例えば教育の目標に関していうと、必ずしも年度に縛られる必要はないと思っています。この計画はいつの時点で評価や見直しをするんだと、そういうところまで計画した上で、その時点で確認させていただくというのが良いかと私は思っています。

○大野分科会長 なるほど。分かりました。ありがとうございます。

そうすると、財務に関する話など単年度で見ると、6年間の途中のステップで達成状況を確認するものと、分かれるかと思います。それが適切な進捗状況なのか、またはスケジュール的に早すぎるか遅すぎるかなどを確認し、目標を達成していただくためにチェックする必要があります。その作業はどのように行うかについても考える必要がありますね。いかがでしょうか。

どうぞ。

○杉谷委員 私は選択肢1で回答しており、この回答1名だけかと思います。年度評価の評価項目が大幅に軽減される形で行われる場合には、毎年実施してもよいですが、従来通りほぼ全ての評価項目を実施する場合には、2年目や3年目など、見込評価とのバランスを考慮して行うという意味で書きました。

全ての評価項目で評価する必要はないと思いますし、大学や法人側で、この年はこの項目を、この年はこの項目を選んで実施できるような形が良いと考えます。また、認証評価も含めて、結局は積み重ねで評価していく必要があるため、恐らく大学では毎年何らかの実績や報告を行う必要があると思います。そのため、どこまでこちらに提出してもらい、それを評価する必要があるのかということが重要です。それらの実績や報告の積み重ねについては、自主的に行っ

ていただき、特にこちらに見てほしいもの、6年間の中期計画の今の段階で見ておくべきものなどを、大学や法人側で判断してもらい、うまく活用していただくのが良いと思います。

逆に、自主的に取り組んでもらうことによってより真剣に取り組んでいただけるのではないかと考えています。こちらが「この項目を、この項目を」と指示するよりも、自分で判断して取り組んでもらう方が望ましいと思います。危うい側面もあるかもしれませんが、私はそのように考えています。

○大野分科会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○梶間委員 すみません、頭の整理のために参考資料2を出していただけますか。

知事が中期目標を提示し、法人が中期計画を作成し、それを6年間で実施していくことになります。これまでは、6年間の中期計画は年度計画を作成し、年度評価してきました。今後は、法定の評価方法として、4年目が終わった後の5年目に見込評価を行い、6年間で終了した後、期間評価を行うことになりました。この評価方法は法定であるため、先ほどお話ししたように絶対的なものです。年度評価の方法をどうしていくかというのですが、私のポイントは、やりっぱなしにしないということだと考えています。知事からは6年間の中期目標が示されました。法人では具体的な中期計画に落とし込みました。1年目はこれ、2年目はこれ、3年目はこれといった具体的な年度計画があります。年度計画では、細かい予算管理なども出てくるかもしれませんが、6年後の目標達成に向けて、進捗状況を毎年確認する必要があると、やりっぱなしにしないことが重要です。最低限必要なのは、従来通りの自己評価の継続です。

次のページをご覧くださいなのですが、そちらを見ると、やりっぱなしでない仕組みが残っているかどうかを確認できます。具体的には、紺色の字で示された箇所、予算や事業計画が記載されており、また決算の事業実績も含まれています。これらの情報は知事に提出され、この資料では経営状況報告として議会に報告するとされています。知事は法人から提出される財務諸表や事業報告書を承認し、最終的に公表します。この仕組みを見ると、やりっぱなしにはしていないなと思えます。やりっぱなしにしていなければ、年度評価まで行う必要はないのかもしれませんが、ただし、法定の評価方法としては、見込評価や期間評価は必要かと感じます。

ポイントは、6年後の到達点に向かってやりっぱなしにしていなかったかどうかを確認したかったということです。まとめると、自己評価を継続することと、また、知事や議会が進捗状況を把握しているということです。このような制度が確立されているのであれば、良いのではない

でしょうか。

ただ、今回、総務省に上がってきた年度評価がなくなった理由を見ると、規模が小さい公立大学法人で、事務量が膨大になり大変だということが記載されていました。資料を見ると、1,000名以下の大学が半分ほどでした。確かに東京都公立大学法人でも2校は1,000名を超えていますが、1校は300名ほどであり多くないため、仕方ないのかなと思いました。ただ、この小規模に該当しないため、年度評価を実施しても良いのではないかという気持ちもありました。要は、6年後の中期目標をやりっぱなし、言いつぱなしにしないで、進捗を確認していく仕組みが残っているかどうかで判断しました。

東京都は全国の自治体の模範やお手本と言いますか、リーダー的な立場もありますので、制度的に年度評価が必要ないという場合でも、他の自治体が自主的に行いたいという場合には、都も率先して年度評価を行うことが望ましいという意見もあるかもしれません。制度的には、最低限の自己評価と、参考資料で知事や議会によるチェックが行われているように見受けられますが、もし、実際は知事や議会のチェックがあまり機能していないという話がある場合には、評価委員がコメントする必要があるかもしれません。ポイントは、やりっぱなし、言いつぱなしにしていないかということです。中期目標を受けて法人で中期計画を策定し、それを6年間で実施していく中で、その進捗状況が何らかの形で確認できる場合には、評価まで行う必要はないと考えます。

○大野分科会長 ありがとうございました。

梶間先生に整理していただきました。最初に最上先生がおっしゃっていたとおり、財務諸表などについては、年度ごとに確認が必要であるということです。それはおそらく、参考資料2の2ページ目左側の上の部分に含まれていると思われます。この部分でチェックは効いているので、一応担保されているということかと思います。ただ、1つ質問があります。この紺色の部分の事業の計画と事業実績と、中期目標との関係性はどうなっているのでしょうか。つまり、こういう事業を行いますという計画と、こういう事業を行いましたという実績が、6年間の目標とどのように関連しているのかわからないと、何かばらばらになっている印象を受けます。

○事務局 中期目標や中期計画の柱立てを示しつつ、分科会に報告される業務実績評価書の冒頭部分には常に全体的な状況が記載されていますが、その中で報告されている主要な事項を抜き出し、議会に報告しています。

○大野分科会長 ということは、中期目標とひもづけはされているということですね。

○事務局 そうです。今までですと年度計画の主立ったものと業務実績評価の全体的な状況に

出てくるような主立った実績を、議会に報告をすることになっています。

○大野分科会長 なるほど。分かりました。今後は形が変わることになるので、私の個人的な要望としては、やはり関連付けを適切な形でしていただきたいということです。そうでないと、先ほど梶間先生がおっしゃったように、ばらばらになってしまうと思いますので。

他に何かご意見はありますか。

6年後に向かっていく進捗状況を適切に把握できていれば、年度計画はもうやらなくていいということですよ。進捗状況を把握するために自己評価をしているだろうから、そういったものを活用して負担を軽減してはどうかと杉谷先生はおっしゃってましたが、実は私も必ず実施している自己点検評価を活用してはどうかと提案しておりました。ただ、実際には資料が各校バラバラで、提出時期や内容の密度も異なっていて、この分科会で十分に扱うことができる状況ではないと、事務局との打ち合わせで伺いました。ですから、いっそ、自己点検評価をしっかりと行うべきで、なぜなら、自分たちのためであり、自分たちが次にどのように進めていくかを確認するためです。

どうぞ。

○梶間委員 今、驚いたことを聞きましたが、中期計画を策定して、自己評価を行わないという話は考えられません。もしまだ行っていないのであれば、まずはこれから初めの一步を踏み出すことが非常に重要です。これまでは年度評価の関係で行っていたと思います。ですから、自己評価を継続することは当然であり、やらなければむしろ公共性のない組織となってしまうのではないかと考えます。

○事務局 当然実施はしているのですが、3校で時期がずれているので、この評価委員会に資料としてまとめてお出しすることが難しそうだという事情になります。

○山口委員 よろしいですか。その評価時期が違うことについては、それも当然だろうと思います。大学は4年だったり、高専は5年、産技大は2年になりますか。入学した学生たちが、さまざまな授業を経てどうなっていくかという、ディプロマ・ポリシーの点での評価は重要だろうと思います。その際、教育機関による学生の在籍期間の違いで、評価の時期がずれてしまう可能性はあると思います。自己点検評価を活用できないから代わりにどうするという点では、意見が出せないのですが。

また、年度評価を行わないという点については、それで良いと思います。先ほど杉谷先生がおっしゃったように、この項目についてはこの年度に実績を把握していくことにしましょうという時期を、各校ごとに自主的に決めていくのが理想的なのではないかとも思います。

以上です。

○大野分科会長　ありがとうございます。

それぞれの組織の自主性といいますか、責任を持って計画を実施していただくということだと思います。ただ、ある項目は1年ごと、ある項目は2年ごとということでもいいのか、という点について疑問が生じることもありますよね。

○山口委員　委員長がおっしゃっていた中期計画とのひもづけも機関によって変わってきますよね。

○大野分科会長　そうですね。おっしゃるとおりだと思います。1年ごとにやるとしても、評価というよりやはり進捗確認なのではないかと思います。どこまで進捗しているのかを法人自身と分科会でお互いに確認して、あまり遅い場合には何か問題あるのでしょうかと我々から指摘して、アドバイスができたらいいいのかなと思います。

なので、この項目ができましたか、できませんでしたか、といった評価ではなくて、次に向けて今何をすべきだろうかということかと思います。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○村瀬委員　先週、ニュースで都立大学の授業料無償化に関する制度変更で所得制限の基準が従来の400万円代からが910万円目安に引き上げられたと報じられました。これは大ニュースだと思います。もし私立大学だったら、経営上の問題として議論すべきレベルではないかと思います。我々評価委員もニュースで見た情報しか持っておりませんが、分科会としても今回の制度変更がどのようなタイミングで実施され、今後どのように運用されるのか、大学の財政運営面への影響なども把握しておく必要があると考えます。もちろん、今回の制度変更は他大学に与える影響も大きいと思います。

以前にアピールされていた高度国際金融人材育成について、委員の一人として非常に気になっております。事務局にお尋ねしましたが、具体的な内容はまだ明確ではないとのことでした。授業料無償化もそうですが、こういった大きなパラダイムシフトについては適切なタイミングで詳しくお聞かせいただきたいと思います。従来の予算措置や決算説明を前提としたものではない訳ですから、こういったタイミングでこういった新たな取組みについての情報が分科会で共有されることになるのか、お教えいただけますでしょうか。

○田邊大学調整担当課長　公表するタイミングがなかなか自由にできるわけではなく、庁内の動向を考慮しながら共有させていただくことになります。

○村瀬委員 私自身、都民税を納めている立場から申し上げますと、コロナウイルスなどの影響により都の財政が大変な状況であるという中での授業料無償化の発表でしたので、子育て支援などにも言及されておりますが、その真意については理解しきれておりません。例えば、優れた研究人材を集めるためであるとか、他にも色々な狙いがあるのならそれはそれで大事なことでと思うので、明確にお示しいただくほうが良いと考えます。そういった背景をしっかりと説明いただければ私たちも理解しやすいと思います。

○田邊大学調整担当課長 今回は事前にお知らせすることができず、申し訳ございません。

○村瀬委員 今申し上げたこと以外では特に異存ありません。

○大野分科会長 ありがとうございました。

少なくともこれまでと同様の年度評価はやめましょうということです。進捗状況をどう確認するかという方法については、実現可能な方策を含めて検討していただけますでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 承知しました。

○大野分科会長 ありがとうございました。

それでは、次の4番目になります。

○田邊大学調整担当課長 それでは、資料2の4ページ目になります。こちら先ほど評価のタイミングの話と似てくる部分ではありますが、法改正の趣旨どおりに毎年度の業務実績報告を廃止するかどうか、あるいは独自に継続するかどうかという点についての御意見を頂戴できればと考えております。先ほどとの違いは、先ほどは評価の話をしていただいたのですが、その前提となる報告、大学法人からの報告をどうするのかという点での論点となります。

説明は以上です。

○大野分科会長 今回の内容は3番目と関連しているため、報告の中身についても進捗状況を適切に示してくださいということですよ。これまでのように非常に詳細な情報は必要ないということですよ。そこは評価と平仄を合わせるということで、よろしくお願いします。それでは、5番目についてお願いします。

○田邊大学調整担当課長 資料の5ページ目になります。こちらは引き続き実施することとされている見込評価と期間評価の実施方法についての論点でございます。評価の作業の負担を軽減するために、評価ですとか実績報告の項目数を減らしたほうがよいのではないかとといった御意見ですとか、逆に項目によってはもう少ししっかり評価したほうがよいのではないかとといった御意見を頂戴しております。

参考資料10が現在の中期目標、中期計画、年度計画などの項目数をまとめた資料となっております。

ります。

資料を見ていただきますと、第四期においては、目標や計画の数を大きく削減しているというところがございます。一方で第四期に評価指標が設定されたということも踏まえ、この単位での評価あるいは報告が必要となってまいります。この点、先行して評価指標を導入している国立大学法人の第四期の業務実績等報告様式を参考資料12としておつけしております。こちらでも踏まえて御意見等頂戴できればと考えております。

事務局からの説明は以上となります。

○大野分科会長 ありがとうございました。

皆様のアンケート結果によると、意見が割れているようですね。現状のままで問題ないのではないかという意見もありますが、もう少し項目を減らすという意見もあります。もしくは重点的なポイントを決めるべきだという意見もありますので、皆様のご意見をお聞かせください。どなたからでも結構です。

梶間先生からは、財務的な部分の報告や評価項目が少ないのではないかという意見があったかと思います。

○梶間委員 少ないというか、入っていないといいますか、運営費交付金が効率的に使われているかどうか、大きな設備投資のときの発注方法はどうなっているのかとか、そういったところはあまり注目されていなかったもので、確認してもいいのかなとは思いますが。あとは予算の執行率だとか。

○大野分科会長 そのあたりは法人運営の評価ということでよろしいですか。

○梶間委員 そうですね。私たちの業務は法人全体の評価がベースなので、法人全体で見せていただけるといいかと思います。

○大野分科会長 そのあたりはどういった工夫があり得るか、検討していただいてもいいのかなという気がします。

○梶間委員 ほかの公立大学法人さんでもあまり確認していないでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 ほかの公立大学法人がどうなっているか、直ちに把握はしていませんが、現行でも法人部門で財務に関する目標の柱立てはしているので、その中でどのように取り扱うのかという話になってくるかと思います。

○梶間委員 なるほど。

○大野分科会長 そうですね。今のままで十分なのか、もう少し厚みを持たせるべきか、梶間先生の御意見も参考にして検討いただきたいと思います。

どうぞ。

○杉谷委員 質問ですが、今までの評価は中期計画が140で、それぞれについて見ていたという感じでしたでしょうか。大項目は35だと分かっていますが、今度は評価指標が102になって、評価指標ごとに評価していくという理解でよろしいですか。

○田邊大学調整担当課長 これまでも評価は大項目で35項目に対してつけていただいていたが、今後はその35項目はもう少し減るかなと見ています。中期計画の数も第三期と比べると少し減らしているので、その傾向で考えると、大項目数としても少なくなってくると思います。その具体的な部分を御議論いただいて、検討していく必要があるかと考えております。

○杉谷委員 今までも項目ごとに細かくSやAとなっていましたよね。それを見て、大きくくりで評価するというやり方ですね。

○田邊大学調整担当課長 自己評価については、140項目でした。

○事務局 140ですね。中期計画ベースで報告書が出ているので、報告書は140項目、中期計画のとおりに分かれていて、それに1つつSやAの自己評価がついていました。それを大項目で大きくくりにまとめた35項目を、先生方には評価をいただいていたという状況です。

○事務局 期間評価においては、自己評価も大項目ごとでした。年度評価では自己評価が中期計画ごとに行われており、140項目を御覧いただきながら35項目に評価を付けていました。しかし、今回は期間評価では、第三期においても、法人の自己評価は35項目、分科会の評価も35項目という方法でした。そのため、年度評価がなくなることで、細かい単位での自己評価が行われなくなるのかどうか、といったところです。

○杉谷委員 評価指標というか私は達成目標だと思っていますが、これが102個あるということとは、達成目標ごとに全ての項目をチェックして提出してくるということですね。そして、私たちもそれを確認しなければならないということですね。年度評価がなくなると負担はだいぶ違いますが、この項目数を確認するのはどうなのかなと思いました。期間評価と見込評価だけであればやむを得ないのかもしれませんが。

自己評価の項目数や評価フォーマット等の運用方法がどうなるかによって、意見も変わってくるのではないかと思います。

○大野分科会長 そうですね。

○杉谷委員 実際の運用面がどうなるのかということですね。

○大野分科会長 そうですね、年度評価は行わない方針ですが、進捗確認はしますという場合に、具体的には、何を進捗確認するのかということですね。おっしゃる通り、評価指標102個

を確認することになります。他の方法も考えられるかもしれませんが、網羅的に確認するということから考えると、やはりこの102個なんでしょうね。または、各校が選んだ項目のみを確認するという方法もあります。ただし、それだと抜け漏れが生じる可能性もありますよね。

○杉谷委員 先ほどの年度評価に代わる進捗状況確認は法人や大学がこれを評価してほしいというものをを出してきて、それを見ていくということですよ。あるものは毎年度出てくるかもしれないし、あるものは数年に一回とかかもしれない。ただ、ここで言っている見込評価や期間評価は、網羅的にやるということになるわけですよ。

○大野分科会長 期間評価や見込評価はやらざるを得ないですよ。この分科会の負担もそうですし、法人側の負担もあるし、どこでどう折り合いをつけるかですね。

○杉谷委員 すみません、ここで言う評価項目数というのは、この表でいえばどこに当たりますか。評価単位の大項目ですか。

○事務局 大項目の部分となります。分科会としての評価項目はこれまで35項目でしたが、これをより詳細に見るべきか、それともそこまで詳細に見る必要はないか、同じ程度でよいかにについてお示しさせていただきました。

資料でうまく説明できておらず申し訳ありませんが、項目を増やして細かい単位で評価すると、良い点と悪い点がはっきりすることになります。大きい単位で評価すると、作業負担は減りますが、個々の取り組みが良いか悪いかという評価が少し見えにくくなるかもしれません。

○大野分科会長 今の話を私なりに整理すると、期間評価と見込評価は全体を網羅的に見る必要があります。そのため、ここで言及されている102個の評価指標はすべて確認する必要があります。我々が見るべきものは同じですが、それをどの程度にまとめるかです。35個よりも少なくまとめると、例えば良い評価、悪い評価とさまざまな評価が含まれていた場合、まとめようがなくて問題が見えにくくなる可能性もあります。一方、35個よりも増やすと、コメントを書く手間が増えます。分野ごとの評価がしやすくなるかもしれませんが、手間もかかるでしょう。そのような中で、今の大きな項目35個というのがやりやすかったかどうかといった点での議論になりますでしょうか。

○杉谷委員 これを見ると、中期目標が半分ぐらいになってますね。そうすると大項目もこれに合わせて少なくなるので、今と同じ程度でも35個までにはならないということになるのでしょうか。

○事務局 第三期はグローバルの柱立てを各校が持っていたのですが、第四期ではグローバルを別の柱に溶け込ませたということで、各校の柱立ては、社会との価値共創、教育、研究とい

う3本で構成されているので、そういった意味では多少減る要素はあるのかなと思われます。

○大野分科会長 これ以上は具体的な項目がないと、確認することができないように思います。新たな大項目の案を見せていただいて、これなら期間評価で網羅的に確認できるかというのを議論したいと思いますが、いかがでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 評価指標を基にどこを見ていくのかというときに、くくれるものとくくれないものがあると思うので、議論のベースとなるものを一度事務局で準備させていただいて、御意見いただくような形にしましょうか。

○大野分科会長 第二期までに相当あったものが整理されて、今期35に減っています。整理をするときにそ基本的な考え方があって整理したはずだから、それに基づいてさらに今回整理するとどうなのかというところで、具体的に見せていただくということでいいですか。

○杉谷委員 そのほうが分かりやすいと思います。

○大野分科会長 それでは、そうさせていただきます。ありがとうございました。

次は6点目となります。6点目と7点目は連動してますか。

○田邊大学調整担当課長 そうですね。資料の6ページ目になります。

こちらは先ほど御議論いただきました法改正後の各年度における評価または進捗状況の確認、また、そのための実績報告に関して簡素化を図る方策についての論点となります。様々な御意見いただいておりますので、上段の論点6に評価と進捗状況の確認に関する対応案、そして、下段の論点7に実績報告に関する対応案ということでまとめております。

資料の構成としては、御説明は以上となります。

○大野分科会長 そうすると、この資料には諸々書いてありますが、今までの議論で大体話は整理されたかなと受け止めています。よろしいでしょうか。

進捗状況の確認方法について、具体的にイメージできるようにしていただくということですね。それを見せていただいて、我々としては、細か過ぎるのではないか、粗過ぎるのではないかとといった点を議論し、適切な粒度を見つけていくということでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 これまでの議論を踏まえて、論点6、論点7に関してはベースとなるものを御用意させていただいて、それで見えていただき、御意見いただくという形ですね。

○大野分科会長 全部ではなくても、例示的なものだけでいいです。

○田邊大学調整担当課長 それでは例を準備して、見ていただくということで考えたいと思います。

○大野分科会長 それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。そのようにいたしましょう。

最後に8点目です。

○田邊大学調整担当課長 一番最後7ページ目になります。

こちらは法律に基づいて、中期的な視点で行う見込評価、そして、期間評価を実施する年度において単年度の実績に関する評価または進捗状況の確認を併せて実施するかどうかといった論点です。事前にいただいた意見では、年度評価、期間評価、それぞれが大切であるという御意見ですとか、あるいは内容に重複が多いので一方のみでよいという御意見を頂戴しているところですが、こちらにつきましても、御意見を頂戴できればと考えてございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

年度評価を廃止して、進捗状況の確認を実施することになれば、見込評価は進捗状況を見て、中期計画の達成が見込まれるかどうかという評価となりますので、実質的に同じものとなりますね。最後の期間評価については、中期目標期間が終了となりますので、重複して実施する必要はありません。皆様そういったお考えだと思いますが、よろしいでしょうか。

○村瀬委員 本日、冒頭で見込評価は法定で評価のタイミングも決められているというお話を伺ったのですが、資料を少し修正していただきたい点がございます。見込評価というのは、次の中期目標を検討するための評価であり、最後の期間評価は中期計画期間そのものを評価するものなので、全く異なるものですね。私は見込評価を次の中期目標に反映するという点を誤解していましたが、本日の説明を聞いて理解しました。ただ、見込評価が次の中期目標にどのように関わっているのかが少し分かりにくかったため、若干の修正をお願いいたします。

○田邊大学調整担当課長 はい。

○大野分科会長 なるほど。確かにそうですね。次の中期目標のためなんだけれども、中身として書かれることというのは結局進捗ですね。

ほかにいかがでしょうか。

○村瀬委員 あと1点だけよろしいでしょうか。

○大野分科会長 どうぞ。

○村瀬委員 前から感じていたことでもあります。外部から見ると法人運営は1つに見えますが、実際には組織内で縦割りになっているので、例えば、健康診断の受診率などの各学校法人をまたぐ横断的な指標がある場合、個々の法人が自身の目標達成しか意識していない懸念があります。

本来、法人運営の目標の中には、各校で共有されるべき目標もありますが、法人は法人で各

法人がちゃんとやっている、他方、各法人は自分の学校の目標しか見えていないということになりがちです。項目数や評価段階とは別の次元の問題ですが、気になっておりました。

また、コンプライアンス違反の事件もありましたが、事件が発生した際には当該法人の取り組みは詳しく問われていますが、法人全体の取り組みについては、今一つ曖昧になってしまっている点についても気になりました。ぜひ、この視点も考慮していただきたいと思います。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。では、そのあたりを考慮していただくということで、よろしくお願いします。

ほかに何かありますか。

○山口委員 少々気になる点で、メリットには、委員の評価負担が軽減できるという点が記載されていますが、それは問題ないのでしょうか。委員や現場の評価疲れや、評価や資料の作成に費やす時間よりも、教育研究に時間を割きたいといった意見はないのでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 あります。

○山口委員 評価指標が多くありますが、それらが本当に必要なのかは精査してもいいかと思います。中期目標達成に当たって、評価指標のここだけ達成できていれば良いのではないかと、といったディスカッションを教育機関ごとに行っていただくこともあるかと思います。また、ここで十分であると考えられる評価指標についても、一度検討する必要があるかと思います。

○大野分科会長 おっしゃるとおりだと思います。当事者側が評価疲れや資料作成疲れしてしまっ、評価そのものが目的化され、本来の目標が見失われてしまっているのは本末転倒ですよ。自分たちがよりやりたいことがうまく表現され、それを実現するための時間が十分に確保されることが必要です。おっしゃったような評価項目の数についても考慮が必要かと思います。

○田邊大学調整担当課長 現場の負担軽減が今回の法改正の主な目的であり、先生方にも多くの負担がかかっていることもありますが、準備のために何度も学内で決裁を回したりもするので、その負担は非常に大きいと考えられます。今回はそのような点も考慮に入れる必要があるかと思います。

○大野分科会長 評価指標の数についても、おっしゃる通りですね。今回は決まってしまったので仕方ありませんが、世の中的にはK P Iなどの指標を定めて測定することで、いかにもゴールに近づくような感じがしてしまうようなこともあります。ただ、本当にそうなのか疑問に感じることもあります。必要な指標はありますが、たくさんのK P Iを設定して測ることで、

目標を達成できるという誤った思い込みに陥る可能性もあるのではないのでしょうか。目標を絞り込んで考えることも重要だと感じます。山口先生のおっしゃる通りだと思います。ありがとうございます。

ほかには何かございますか。

どうぞ。

○杉谷委員 説明責任というのは分かるのですが、例えば項目数を減らすと、説明責任を果たす点で弱まるのではないかという感覚があるみたいで、実際都民の方から公立大学法人に対して御意見とか、どう見られているかといったことは都庁に御連絡が来ることはありますか。

○田邊大学調整担当課長 直接都民の方からというのは少ないですが、例えば議会を通してとか、都議を通してというケースはあります。直接電話がかかってきて、これはどうなんだというのはあまり頂戴したことはないです。

○杉谷委員 それは法人にも伝えているのですか。

○田邊大学調整担当課長 そうですね。こちらでとどめるものではないので、こんな話があったというのは連携しながらやっています。

○杉谷委員 必要な範囲で対応しているということですね。

○田邊大学調整担当課長 そうです。

○杉谷委員 分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 いろんなステークホルダーがいるから、配慮しなきゃいけないですね。

○田邊大学調整担当課長 応援していただいている方もいらっしゃいますし、厳しい御意見をいただく方もいます。

○大野分科会長 ほかにいかがでしょうか。どんなことでも結構です。

どうぞ。

○梶間委員 先ほど、村瀬先生がおっしゃっていた修学支援制度について、この支援策は、国の修学支援制度よりさらに踏み込んだ内容となっていて、個人的に非常に素晴らしい取り組みだと思います。広報の仕方も上手ですし、非常に話題になっているなと思います。

○田邊大学調整担当課長 思った以上にいろいろなメディアにも取り上げていただいて、ネットニュース等でもコメントを多くいただいております。

○梶間委員 公立大学法人では都民への還元を本当に一生懸命やっているんでしょうけども、都民からするとあまり分からなかったのが、今回見える形で示されてとてもよかったと思います。実益も高いですし。

○田邊大学調整担当課長 都にも問合せがありますが、恐らく大学法人側にも都民の方から多く問合せが入っているかと思います。

○梶間委員 都立大だけじゃないですが、立地的には神奈川県の方が便利なんじゃないかなという気もする立地でしたので、都民の方への還元を促進されたみたいで良かったと思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。本当にアピールをしないとですね。

○梶間委員 知れば知るほどいい教育をしている学校なのですが、あまり話題にならなかったもので良かったです。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

○最上委員 支援策の内容が少しずつ具体的に分かってきたので、期待しています。

○田邊大学調整担当課長 ありがとうございます。

○大野分科会長 ほかに御意見がなければ、今日の審議はここで終了とさせていただきます。ありがとうございました。

では、この後のスケジュール等について田邊課長からお願いします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、今後の予定についての御連絡です。

本日御議論いただいた内容を踏まえまして、次回12月1日金曜日に第6回分科会を開催させていただきます。そちらに向けて、ご検討いただくための資料を準備させていただきまして、改めて評価方法等の御議論をいただく予定でございます。

第7回以降の分科会について、資料3でもお示ししておりますが、役員報酬変更の御審議と、年度末3月頃までに本日御議論いただいた業務実績評価方法などの最終決定につきまして、今のところはメール審議ということでの開催を予定してございます。状況に応じてメール審議の分科会を1回にまとめさせていただくなど、調整させていただくこともございますので、あらかじめ御了承いただけますと幸いです。また、詳細の日程や作業などにつきましては、別途御連絡をさせていただきたいと思います。

事務局からの説明は以上です。

○大野分科会長 ありがとうございました。本日の議論を踏まえまして、12月1日にまた御議論いただくということです。ほかはよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして東京都地方独立行政法人評価委員会令和5年度第5回公立大学分科会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。