

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和5年度第6回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和5年12月1日（金曜日） 午後5時26分から午後7時08分まで

2 場所

東京都庁第一本庁舎33階 特別会議室N3

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5分ほど早いですが、委員の皆様がおそろいになりましたので、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6回公立大学分科会を開催させていただきます。

本日も大変お忙しい中御出席を賜りまして、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、ウェブ機能を活用して、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ひしたいと思います。

それでは、本日の議題でございますが、会議次第でございますとおり、審議事項1件でございます。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ます。

まず初めに、事務局から会議運営の留意点並びに資料等についての御説明をお願いいたします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、事務局の田邊でございます。本日はよろしくお願いたします。

それでは、会議運営の留意点と資料について御説明を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のありましたとおり、本日は本会場に加え、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おります。本日は、委員の皆様には会場にお越しただいており、東京都公立大学法人の皆様はリモートで御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。また、オンラインで参加の皆様にも同様の画面をお示しします。また、お手元の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具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、本日の配付資料でございます。

まず、会議次第でございます。続きまして、委員名簿でございます。

続きまして、資料1でございます。資料1は、本日御議論いただく内容についての概要をまとめた資料でございます。

続きまして、資料2でございますが、こちらは、東京都公立大学法人の業務実績評価方針及び評価方法の変更案となります。

資料3でございますが、第四期中期目標期間業務実績評価における評価段階の案でございます。

資料4につきましては、第四期中期目標期間の業務実績評価における項目数の案でございます。

資料5でございますが、こちらは評価結果反映状況一覧の様式の案でございます。

続きまして、資料6でございますが、東京都公立大学法人中期計画の進捗状況報告書の作成要領の案を、資料6の別紙が、中期計画進捗状況報告書の様式案をおつけしてございます。

このほか、参考資料といたしまして、見込評価、期間評価の際の業務実績等報告書の様式案、また中期計画の進捗状況に係る意見に対する業務運営等への反映状況一覧の様式案、そして、最後に現行の業務実績評価方針及び評価方法を御用意してございます。

資料については以上でございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

(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

それでは、早速議事に移りたいと思います。審議事項の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につきまして、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、まず資料1を御覧いただきたいと思います。こちらが、本日御説明する内容の概要でございます。

本日は、資料1でまとめた内容につきまして、前回の分科会での御議論、そして、分科会後に御意見をいただいておりますので、その内容を中心に御説明をさせていただければと存じます。

なお、資料1の冒頭に記載させていただいておりますが、中期計画の進捗状況の確認につきましては、具体的にどのように実施していただくのかということについて、現在も調整中となります。そのため、資料2のうち中期計画の進捗状況確認に係る箇所ですとか、資料6は実際の報告書の作成要領でございますが、こちらについては、本日御議論いただいた内容を参考とさせていただきまして、実施方法をさらに検討の上、後日確定するという流れを予定しております。

それでは、資料1のまず項番1でございますが、評価方針及び評価方法についてでございます。

東京都公立大学法人の業務実績評価方針及び評価方法を分科会で定めています。これにつきまして、今、画面でもお示しさせていただいております資料2のとおり改正案を作成しております。

主な変更点は、地方独立行政法人法の改正に伴うものとしたしまして、資料2の1ページ目でございますが、3番目の各評価の目的等の(1)でございます年度評価に係る項目など、年度評価、年度計画及び毎年度の業務実績報告に係る記載の削除をしています。

また、資料2の5ページ目でございますが、項目8に、中期計画の進捗状況確認についてという項目を追加しております。

そのほかに、少々細かい点ではございますが、対応報告事項の書面による報告に代えて、分科会があらかじめ指定する事項について詳細なヒアリングを実施するという内容を、項目5の(1)の部分に追加をしています。

続きまして、資料1の項番2でございます。法定の見込評価及び期間評価についてでございます。具体的な内容につきましては、資料3でございますが、法定評価として残る見込評価と期間評価における評価段階の案を資料3としてお示ししてございます。この点につきましては、前回の分科会において、目標の大幅な超過達成を狙う必要はないという御指摘を踏まえまして、最高評価をSや1であったところをA+といたしまして、達成度はAと同等の水準で、その中でも注目すべき点があるものをA+として設定したものでございます。また、超過達成の表現に当たりまして、「極めて」や「大幅な」といった文言を削除してございます。

本案におけるA+とAの評価は達成水準は同等となりますが、注目すべき点といたしまして、枠外で米印をつけておりますとおり、中期計画の達成に向け、特筆すべき工夫や努力、または都立の高等教育機関としての特色を生かしたユニークな取組を行っていると思われるものをA+として扱う案としてございます。

また、第三期中期目標期間におきましては、評定を1から5でつけておりましたが、対外的に公表した際にどちらがいい評価なのかというのは分かりにくいという御意見もありましたので、そういった分かりやすさを考慮いたしまして、AからDのアルファベットの評定としてございます。まず、この点につきまして、こちらの案で問題がないかどうか御審議をいただければと存じます。

○大野分科会長 御説明どうもありがとうございました。

確認ですが、資料2の評価方法及び評価方針全体のことでなく、資料3評価段階の変更、ここだけ議論するということでしょうか。他の箇所の変更に関する説明もあったので、それが今分からなかったのですが。

○田邊大学調整担当課長 中期計画の進捗状況の確認については、調整中のところでありますので、資料2の別表となる資料3について、まずはこちらでよろしいかというところを御議論いただければと思います。

○大野分科会長 承知しました。一番最後で説明がありました資料3を御覧いただければよろしいということです。評価段階を5段階にして、今まで1、2、3、4、5だったものをA+からDまでにする。そして、その中身についても、先ほど御説明があったような形に変えたいということで事務局案を作成していただきました。

委員の方々からこれまでいろいろと御意見をいただきましたので、それを踏まえてということで、この場でも議論させていただきたいと思いますので、どうぞ忌憚のない御意見をいただきたいと思いますが、どなたからでも結構でございます。

いかがでしょうか。どうぞ。

○村瀬委員 私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す。

いかがでしょうか。

5段階ですと、東京都のほかの地方独立行政法人も5段階でやっているということで、一応、横並びにもなるということもあります。もちろん、その評価の評語の中身については、もちろん全然違わないけれども、外部から見たときに混乱を招かないだろうということも、そういった一面もあるということですよ。

はい、どうぞ。

○最上委員 この基準の部分の括弧書きの目安の部分ですが、数字が具体的に示されていると、数字が一人歩きしないかなと危惧しています。

結局、基準を求められる場合、このような表現しかないと思いますが、この数字が非常に強い影響を与えるかどうか、全ての項目にKPIを設定しなければならなくなるような、そういったことに使われると良くないことだと思います。どのような表現が適切かは難しい問題ですが、110%といった表現をしてしまうのかどうか、難しいですね。

○田邊大学調整担当課長 そういった御意見はほかにもいただいております、定性的な目標もある中で、何をもちえて110とするのかとは思っております、あくまでも目安として捉えていただく形かとは考えています。

○最上委員 110%とかの数字は全部目安ということですね。

○田邊大学調整担当課長 上の標語の説明には目安であるということはお示ししております。

○最上委員 あと、米印のところに、質の評価でAにプラスをつける要素が記載されていますが、当初予定しなかった思わぬ波及効果とか、そういったところを評価していいのではないかと思いますので、追加していただきたいです。

思いがけない成果があったという要素を含めたいと考えていました。一生懸命取り組んでいるうちに、当初の想定とは違う方向でも良い副産物が得られたということ、それらはもっと積極的に拾っても良いのではないかと思いますね。

○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。

ほかにはいかがでございましょうかね。

はい、どうぞ。

○村瀬委員 このA+の部分には注目すべき点があるということですね。今回は達成度が110%を超えており、かつユニークさがあるということでA+ということですが、取り組みが始まったばかりで、新しい取り組みを高く評価したいけど、数字的にはまだ100%未満の場合には段階評価とは別の要素として特記事項として記述、評価していくということですね。

○田邊大学調整担当課長 評定の段階としては、B+とかを定めるということではないので、そういった場合については、特記事項やコメントなどで補記いただく形でよろしいかと思えます。

○村瀬委員 例えば、全職員に法人として健康診断を受けていただくという目標の場合、達成したとして受診率は100%を超えることはないですね。この場合の達成度は110%ではないので、A+の評価は得られないのですが、これは目安なので、数字的には110%はあり得ないということでも、この取り組みをA+として評価することはできないのか、という点についてはいかがでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 本来は全員受診しなければいけないようなものなので、評価としては、Bにとどまるのかなと思います。

○村瀬委員 職員は労働者ですから法律上は100%でないといけません、そういった取り組みは評価されるべきだと思います。皆さんおっしゃるとおり目安ということですね。

○大野分科会長 結局は大学なり法人なりが、このA+からDの自己評価を見込評価と期間評価の際に出してくるので、この評価委員会も、それに基づいて評価しますという、そういうことですよね。

○田邊大学調整担当課長 そのとおりです。基本的に同じ基準、ハードルを使って、自己評価も委員の方も、評価していただきます。

○大野分科会長 どうぞ。

○鈴木委員 先ほど特記事項についてお話があったかと思いますが、このA+の部分には特筆すべき工夫や努力があると差がつくということかと思いますが、特記事項にはA+に関する内容だけでなく、他に特筆すべき事柄があればそこにも書かれるのでしょうか。特にA+がついている部分が特筆すべきと考えたのですが、いかがでしょうか。

○事務局 法人の作成する報告書においてでしょうか。

○鈴木委員 そうです。

○田邊大学調整担当課長 良い点に限らず、悪い点もあれば記載することになるかと思えますので、A+のケースに限ったものではないと考えています。

○鈴木委員 良い点に限らずということですか。ありがとうございます。

○大野分科会長 例えば、目標を達成できなかった場合に、こういった特段の事情があった、ということの特記事項に書いておくと。

○田邊大学調整担当課長 書いていただいて大丈夫です。

○大野分科会長 分かりました。

ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

○杉谷委員 すみません、別表1が自己評価で、別表2が委員の評定で、基準の説明が違うのですね。

○田邊大学調整担当課長 少し表現が違っています。標語の説明も「上回っている」が「優れている」となっていたり、第三期もそうでしたが、自己評価と第三者評価で少し言い回しが変わっています。

○杉谷委員 委員が評価する際は別表2に従って、別表1の110%とか目安の数字は関係ないということですね。

○田邊大学調整担当課長 自己評価を法人側が行うに当たって、ある程度その水準を分かりやすく示すような趣旨で、このパーセンテージの目安が自己評価には用いられています。評価委員会としてはそれを踏まえつつも、判定をするのはこの別表2のような観点で御判断いただくという考え方で整理しております。

○杉谷委員 はい、了解しました。

○最上委員 私もその点について勘違いしていました。

この別表2で評価をするということであれば、例えば、達成度はBぐらいだけどいくつか評価できる点があるというときに、合わせ技みたいな考えでAに上げられるということですよ。達成状況はB、100%レベルだけど、優れているものがあるからAに上げるというロジックが働くということですね。基本的に私は評価においては褒めるべきだと思うので、そのようなことであれば分かります。

○山口委員 すみません、評価を柔軟につけるという観点で、自己評価と委員の評価で評語の言葉を同じにした方が良いのではないかと考えます。90%とか110%という基準による自己評価を厳密に求めてしまうと、現場は大変かなというところもあり、この別表2の説明は大枠で示されているので良いかと思うのですが、110%と数値で示されると、明確な説明が難しいのかなとおもいます。

○田邊大学調整担当課長 自己評価については、パーセンテージがあったほうが現場としては

やりやすいということで、これまでやってきておりました。

○事務局 括弧付きの目安というのがついていますが、分科会や都側としては、自己評価の基準が厳密でないと思われる場合でも、自己評価は自己評価として、受け取るということかと思えます。

○大野分科会長 K P I がそれなりに定められていて、自己評価においては、現場でその数値に照らし合わせることができるということですね。全部が全部数値化していいのかというのはありますけれども、ある程度は自己評価をつけられるということですよ。

○事務局 そうですね。

○大野分科会長 何でもかんでも K P I を定めなきゃいけないのかという御心配あったのですが、ある程度自己評価をするための材料がそろっていて、そのほうが現場としてはやりやすいということであれば、我々があまり心配する必要はないのかもしれないですね。

○最上委員 計画によっては、K P I は立てたほうがやりやすいというものもあると思いますので、それを妨げるものではないです。

○村瀬委員 毎年の進捗状況報告における自己評価については今回結論を出さないということで、法人からは自己評価は実施しないとの要望があったとのことですが、私は山口先生のご意見に賛成で法人の作業・心理的負担を増やさない前提で自己評価した方が良いと思います。

また、評価項目を大きな一つの項目にくくると、同じ項目の中でも達成度が高い K P I と低い K P I が出てくるかと思いますが、複数の K P I の中で全体評価を下すには何を基準にすればいいのか不明確になります。達成度を足して平均値を段階評価とするというのは不適切な感じがします。項目を大括り化するとそういった面が出やすくなるのではないかと感じました。我々委員にとっては作業は楽になるかと思いますが。

もう1点だけ申し上げたいことがあります。Cという評価は過去に事件や不祥事が起きたときに、付いたかと思いますが、なぜCなのかというのは今でも疑問です。個人として起こした事件があったとして、組織の不備があれば、それはCの評価ですが、ただ事件が起きただけで、Cが付くというのは、評価としては厳しすぎるのではないかと思います。ここはこれまで指摘されてこなかったことですが、私自身が携わってきた監査業務にもかかわることなので、追加で申し訳ありませんが、意見を述べさせていただきました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○最上委員 委員の評価も自己評価も、評価の視点がこの達成度に引きずられている可能性が

ある気がしています。例えば、先ほど村瀬委員がおっしゃったように、健康診断の受診率が最大で100%の達成度で、95%まではなんとか達成というときに、例えば、95%に達するまでの時間が前年度に比べて圧倒的に早かったということがあれば、それは頑張った証拠だと思います。そういったことも着眼点としてあるんだということを法人にも伝えておいてほしいなと思います。そうすると、合わせ技で高く評価をするようなことをしやすくなると思います。法人には評価してほしいポイントを積極的にアピールしていただきたいです。

○大野分科会長 どういたしましょうか、いろいろと御意見いただいたのですが、絶対に外してはいけないことは、自己評価の別表1と、委員の評価の別表2の中身が全くバラバラになってしまっていてはいけないですね。文言やあるいはカバーする範囲は少し違いますが、恐らく委員の評価のほうが少し大まかで、先ほどの合わせ技の評価といったこともできるよう、柔軟に評価をつけられるようにする。一方で法人の自己評価は、KPIなども使いながら、ある程度クリアにさせていただくということかと思います。これらを押さえた上で、5段階の評定ということで試してみないと、ということですよ。

○田邊大学調整担当課長 そうです。

○大野分科会長 項目をくくったときに複数のKPIをどのように評価するのかということがありますが、これは自己評価である程度明確にさせていただくので、法人側はこういう考えで自己評価しているということが委員に伝わってくるように示していただければと思います。細かい記述をしてほしいというわけではなく、意図をはっきりと示していただければ問題なくて、我々も評価しやすくなるかと思うので、先ほど村瀬委員がおっしゃったような良い点と悪い点を足して2で割るみたいな評価もなくなってくるかと思います。

○田邊大学調整担当課長 特記事項でそのあたりは補足できる形にはなっているかと思います。

○大野分科会長 どうでしょうか。よろしいでしょうかね。あまり数字が厳格にならないような形でお願いできればと思います。

○田邊大学調整担当課長 はい。

○大野分科会長 目安ということがよく分かるような形にさせていただくということと、特記事項を使って自己評価の意図を示すということですね。そこをお願いしたいと思います。

若干の修正はさせていただきますが、一応この資料3に示された内容を委員会としてもお認めするというのでよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、続きましては資料4について、御説明お願いできますか。

○田邊大学調整担当課長 それでは、資料4になります。

こちらは、第四期中期目標期間における業務実績評価項目の案となりまして、大項目数の案をお示ししている資料でございます。

第三期中期目標期間における大項目の分け方をベースに、性質の近い項目のみをくくった案でございます。項目数としては25項目、異なる性質の項目を同じくくりにしないほうがいいのではないかといった御意見を踏まえまして、このような形とさせていただいております。

こちらにつきましても、この案で問題がないかという点につきまして御審議をいただければと存じます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、早速審議に入りたいと思いますが、御質問、御意見等、どうぞお願いいたします。

○最上委員 すみません、この矢印ですが、リカレント教育、これは中に含むということでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 上の項目に寄せるということです。

○最上委員 中に含むということと違うのですね。

○田邊大学調整担当課長 リカレント教育を上教育内容等、教育の質向上という項目と一緒に、3つを1つにくくっています。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。

ほかに何か御質問、あるいは御意見ありますか。どうぞ。

○最上委員 大学、高専、それぞれによって状況も目標も違うので、まとめ方も画一的じゃない可能性もあると思うのですが、一度法人側にこの内容を打診してみたらどうかと思うのですがいかがでしょうか。

○事務局 法人にもこの案を示して相談しながら、今回の資料を作成させていただいております。

○最上委員 それであれば項目として独立させているということは、その項目を集中して取り組みたいという意味ですね。そこをちゃんと評価する必要があると思いますね。

○事務局 先生方から性質の違うもの、例えば教育でかなり大きくくくったりすると、いろいろな要素が入り過ぎてしまうといった御意見もいただいておりますが、法人側もおおむね近いことをおっしゃっていました。例えば、学生支援と入学者選抜とか、性質が異なりますし、そういうところで、特に入試などでいい成果を上げている学校もございますので、そういった項目を独立させてアピールしたりとか、どの項目が良い、悪い、といったことは分かりやすく

なるように、こちらの案を作成しているところでございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

○杉谷委員 第三期と見比べて、今回のくくりで少し変わった部分について、法人運営で施設設備の整備が、第三期ではガバナンスの強化に入っていたのですね。それも不思議な気はしますが、この案のくくりで妥当でしょうか。組織強化及び業務改善と施設設備の整備を1つにして、ガバナンスの強化を1つにしていますが、第三期が少し不思議な気もします。この案で違和感がなければ、それで良いかと思えます。

○事務局 法人運営の項目をどの程度くくるかという点も、少し議論があるかと思えますが、現在くくっているのは、主に法人の組織立てを意識しておりまして、前段の組織運営であったり、連携の推進といったところは経営企画室という法人の理事長、事務局長直下のセクションが所管しております。後段の業務改善や施設の関係というのは、総務部という部署がございまして、そちらが所管をしているというような業務分担になっております。そういった事情もあり、それをまとめた形で報告をしたり、評価いただくほうが分かりやすいかということで、法人とも相談して、このようなくくりとさせていただきます。

○杉谷委員 はい、分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 ガバナンス強化が表記されることは、そこはかなり力を入れてやりたいということですよ。

はい、ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

項目が多過ぎても、結局総括ではどうなのかという話は分かりづらいし、まとめ過ぎても何がポイントなのか分からないし、ということでなかなか落としどころが難しいのですが、いろいろと見ていただいて落としどころとしては25ぐらいかということで、委員の方々もある程度御了解いただけたかなと思います。

どうぞ。

○梶間委員 杉谷先生からお話しがあった法人運営のくくりについて、確かに法人の内部から見たら組織立てと同じで分かりやすいという利点もあると思います。ただ、外部から見たときに、設備と業務改善というと、少し遠いかなという感じがするのですが、ほかの委員の方にはどのように感じるか、教えていただきたいなと思いました。個人的には、内部からだけではなく、外部から見たときも分かりやすいほうがいいのかという気がしました。

○大野分科会長 私は個人的には、あまり違和感がないです。

○梶間委員　そうですか。

○大野分科会長　一番大きな枠で組織のベースがあって、その中でハード面とソフト面とある。ハード面が設備関係で、ソフト面が組織強化だとか、あるいは業務改善かと思います。これを一体化して考えないとうまく動かないと感じます。それとは別でガバナンスということなので、個人的には妥当かなと見ていました。

はい、どうぞ。

○村瀬委員　その他重要事項を設けたのは、法人運営でもS評価を可能とするためのアイデアではないかと思っております、すごく評価しております。私も最上先生と同じく評価においてはなるべくプラス評価をしたいと考えておりますので、その他重要事項の趣旨について、この場での議論をしっかりと記録に残していただき、委員交代された際にはしっかりと説明して引き継いでいただきたいと思っております。

○田邊大学調整担当課長　ありがとうございます。

○大野分科会長　はい、どうぞ。

○杉谷委員　社会との価値共創の中の生涯学習は、教育の中のリカレント教育と重なると思います。生涯学習とか、学び直し支援ということで、リカレント教育を社会との価値共創のほうに入れるのは難しいのでしょうか。

○事務局　生涯学習に関しましては、いわゆる公開講座のようなものを想定して中期目標や中期計画を立てております。リカレント教育については、大学院に社会人を受け入れるですとか、正規課程や、正規課程まで行かなくてもある程度体系的に行う教育など、公開講座的なものというよりはもう少し正規課程寄りの取組を書きいただいております、教育内容等に含むという整理をしております。

○杉谷委員　学び直し支援も同様の意味ということでしょうか。

○事務局　そうですね、そういう学び直しにもいろいろとあろうかと思いますが、生涯学習的な関心のある講座をぽつぽつと取るだけではない、もう少し体系的な取組については、教育に含むという整理をさせていただければと考えております。

○杉谷委員　分かりました。

○山口委員　大学として単位を付与するものが主に教育の中に入ってくるという考え方ですかね。そういった意味では、このリカレント教育という言葉が少し誤解を招くかなと思いました。

○大野分科会長　趣旨は御理解いただいたということですのでよろしいですかね。

○杉谷委員　そうですね。

○大野分科会長 ほかにいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、評価項目数は25として、最後にリカレント教育の表現に関するお話がありましたけれども、この点は適切な文言をお考えいただくということで、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございました。

それでは、評価項目数は25項目とさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

続いて資料5について、御説明をお願いします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、続きまして資料5、評価結果反映状況一覧の様式案となります。

こちらについては、見込評価、期間評価の評価結果を業務運営に反映、公表するということが引き続き法定事項となっております、それに対応するためのものとなります。

今年度、期間評価を行いましたので、次回の評価の振り返りを行う際にはこちらの報告、公表が法定で必須となります。

様式につきましては、第三期中期目標期間と同様の様式となりますので、こちらにつきましても御審議をいただきたいと思います。

○大野分科会長 ありがとうございました。

ということで、資料5について、これでよろしいかということですが、何か御質問等ございますでしょうか。御意見もお願いします。

特段ございませんでしょうか。よろしいですか。

はい、どうぞ。

○杉谷委員 記載例では、遅滞を生じているとか、改善をしていくような内容ばかりですが、改善が必要なものだけが載るのでしょうか、それとも良いことを含めて全部が載るということですか。

○事務局 法的には、評価をどう業務運営改善に生かしたかという観点で記載をして、公表していただく必要があるのですが、ここではネガティブな事例を挙げておりますけれども、そのような内容に限るわけではありません。良い取組をさらに推進した方がという評価をいただいたものがあれば、そういった内容を記載しても差し支えありません。

○杉谷委員 内容は法人に任せるといえるのでしょうか。それとも、一律に全部出すということでしょうか。

○事務局 基本的には今申し上げたとおりで、縛りは特にありませんので法人に任せておりま

すが、過去の事例を見ると、悪いほうの御指摘をいただいたことに対応したという報告が多いです。

○杉谷委員 はい、分かりました。

○大野分科会長 資料1の2(3)をもう一度確認すると、見込評価及び期間評価における評価結果を中期計画及び業務の改善に反映して、次に活かすということですね。その反映状況を公表することについて、引き続き法定事項になるということです。今年度実施した期間評価等の評価結果の範囲についても同様で、この様式は資料5のとおり、第三期中期目標期間から変更ないということですね。

○村瀬委員 すみません、今回ご説明いただいた評価結果反映状況というのは、いつの話を指しているのかがよく分かりませんでした。これは期間評価で伝えたことを実際の業務運営に反映し、その反映状況を示したものと理解したのですが、タイトルに令和4年度業務実績評価と入っています。これは年度評価のことも含むのでしょうか。

○最上委員 最初の令和4年度の実績業務評価はないということでしょうか。

○大野分科会長 見込評価と期間評価の2つに対しての反映と公表が引き続き法定ということですよ。

○村瀬委員 そうです。細かいところすみません。

○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 様式そのものは、これまでの第三期と変わらないということですが、何か変更する必要があるれば御意見いただきたいと思います。そうでなければ、この様式でいいかと思いますが、よろしいですか。

はい、ありがとうございます。資料5の様式については、このとおりとさせていただきます。

それでは、続いて資料6についてお願いします。

○田邊大学調整担当課長 資料6をご覧ください。ここまでが法定評価となる部分についての話でしたが、ここからは法定外の取組となる、中期計画の進捗状況確認について御説明をさせていただきます。

前回の分科会での御議論を踏まえまして、法定評価がない年度におきまして、中期計画の進捗状況確認を実施させていただく予定でございます。これに伴いまして、先ほど御説明さし上げました資料2の評価方針及び評価方法の項番8で、中期計画の進捗状況確認についてということで、進捗状況確認に関する記載を追記してございます。

また、御覧いただいている資料6のとおり、進捗状況報告書の作成要領の案を作成中でございます。

いただきました御意見を参考にしまして、従前の年度評価のように年度ごとの成果を評価するような仕組みではなく、中期計画がどこまで進捗しているかを見ていただくような仕組みとして、毎年の進捗状況確認が見込評価、期間評価につながっていくような案ということで作成しております。

資料6別紙については、法人が作成をして都に提出する報告書の様式でございます。

中期計画進捗状況報告書においては、評価指標が102ありますが、評価指標ごとに項目別の実績として法人から報告いただくことを想定しております。

様式の案の上段に定量的な目標が定められた指標ということで例示してございますが、中期目標期間中の実績値と予定値を示しまして、その上で数値のみでは表せない内容について、別枠で文章により説明する欄を設けてございます。

下段が定性的な目標が定められた指標についてでございますが、こちらは文章での説明欄のみとなります。

また、評価指標では表せない実績といたしまして、例えば中期計画、評価指標の策定時には想定していなかったが、中期計画に資する取組を新たに始めたような場合につきましては、一番下のその他の実績として記載していただくことを考えております。

次のページでは、特記事項ということで様式をつくっており、こちらは、法定評価と同様、優れた成果を上げた取組と遅滞が生じている取組の報告となります。

なお、見込評価、期間評価の際の様式につきましては、参考資料1として、進捗状況報告の様式と同じような記載項目、形式とする予定でございます。

また、法人による自己評価、また分科会による進捗状況確認の意見の方法等につきましては、資料6のとおり法定評価に準じまして、A+からDの評定段階で自己評価、また分科会での評価を行う案を作成してございます。

こちらの点につきましては、大学法人からは、評価事務の簡素化のために自己評価は実施しないこととしたいという旨の要望があったところでございます。

一方で、事前に委員の皆様にご意見を頂戴した中では、法人が自律的に経営管理を行う上で、各校の多岐にわたる中期計画の進捗がどのような状況になっているのか、自ら確認をし、進捗の度合いを明らかにする必要があるのではないかといった御意見もいただいております。

また、都においても様々な議論がございまして、そういったことから、自己評価等の実施に

関しては、今回確定まではせず、本日の御議論も踏まえて引き続き検討いたしまして、次回の分科会で確定させていただきたいと考えております。

自己評価等に係る部分以外につきまして、様式、作成方法、記載内容等を現時点の案ということで取りまとめさせていただきたく、御審議をいただければと存じます。

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。

資料6と資料6別紙ということですね。こちらを参考にさせていただきながら御議論をお願いしたいと思いますが、具体的な記載内容は資料6別紙を御覧いただくとイメージが伝わるかと思えます。

資料6別紙の一番右端にある自己評価欄については、今日決めるわけではありませんが、分科会としての見解は大まかにでもお出しただければと思っております。

質問を含めまして、あるいは御意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ、最上先生。

○最上委員 以前梶間委員から評価や改善のサイクルをやりっぱなしにしないということで、そのため活動だとおっしゃっていて、まさにその通りだなと私は思っています。それで、これは可能かどうか分からないですが、細かい評価項目を全て確認するに当たって、その項目ごとに計画を実施する担当者が決まっているか、そのチェックをお願いしたいと考えます。いつの間にか誰が担当して進めるのか分からなくなっているという状況が生まれかねないという気がしており、報告書にだけ書けばいいということになってしまうと困りますので、実際に取組を実施して、活動していることが見えるような振り返りをしていただきたいなと思えます。

○田邊大学調整担当課長 具体的に担当する部署等を記載した方が良いということでしょうか。

○最上委員 記載する必要はないと思いますが、確認はしてほしいと思えます。例えば、担当する人が決まっていたのに突然転勤したとか、そういったことないですよ。

○田邊大学調整担当課長 それは大丈夫です。

○最上委員 分かりました。

○大野分科会長 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

○杉谷委員 定性的な目標のところ、進捗確認対象年度までの取組実績と今後の取組予定を記載とありますが、これは例えば、数年後の時点に目標を立てているということであれば、毎年度ではなく必要なタイミングで報告すれば構わないという理解でよろしいですか。

○事務局 はい。

○杉谷委員 報告のタイミングは柔軟に、毎年度全部の項目を報告しなくてもいいのではないかとずっと申し上げていたかと思うので、この案ですとそういった点で柔軟で良いのですが、これは定性的な目標だけになりますか。定量的な目標も、そういった可能性はあると思いました。

○事務局 すみません、資料に詳しい説明がないので、その点が分かりづらいかと思いますが、定量的な目標の例については、例えば、令和7年度が空欄になっていて、令和8年度までにこの数値に向かっていくということを示していただいたりですとか、法人側でポイントとなる点のみ記載いただくということを想定しております。

○杉谷委員 そうですか。資料6の3の項目別実績(1)のイで、定性的な目標については、はっきり書かれているのですが、アの定量的な目標には、この内容に相当するものがないように読めたので少し気になりました。

○事務局 そうですね。同じく3の項目別実績(1)のカの一番の点で、当該年度の取組実績の報告が必ずしも必要でない項目については、記載を省略できることとする、と全体を通じて整理させていただいておまして、取組予定に沿った形で報告をしていただければよろしいかと考えております。

○杉谷委員 分かりました。

○大野分科会長 よろしいですか。はい、ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○山口委員 すみません、確認ですが、法人が年度ごとに自己評価しないことを希望しているのは、実績報告はするけれども、自己評価まではしないという受け取り方でいいですか。実績として、この目標は何人達成したとか、そういった取りまとめはやったほうが良いと思います。それを毎年やっていないと4年目の見込評価で全部まとめて出すことになって、それはそれで大変なことになるのではないのでしょうか。

○田邊大学調整担当課長 法人側としては全く何も記録をつけないということではなく、この様式でいう自己評価欄のAとかBとかの評価段階を示すという作業はしなくても良いのではないかと意味合いです。聞いているところでは、法人に報告する以前に各校の中では、実績の振り返りなどはそれぞれやっていくつもりだと聞いております。

○山口委員 そうですか、分かりました。ありがとうございます。

○大野分科会長 意地悪な言い方をすれば、自己評価でA+とかAというのは、要は進捗状況

です。計画に対してしっかりと進んでいるのかどうなのかというだけの話であって、評価としていいとか悪いなんて一切言ってないわけです。だから、それをつけないというのは、進捗をチェックしないのですかと受け止めてしまいたくなる自分もいるわけです。法定評価のように大項目ごとの自己評価となると全体を見てどのようにバランスをとっていいか分からないから、それはやりませんというのは分かりますが、評価指標ごとの実績については自分たちで取りまとめて進捗を捉えているわけだから、その単位での自己評価ぐらいはしてもらわないと、今、山口先生がおっしゃったように、見込評価で急にまとめることになるのではないかとといった不安はありますよね。そういった面で法人はしっかりやってくれるのでしょうか。

○事務局 法人からは、評価指標ごとの実績や進捗状況は、当然毎年確認すると聞いています。例えば仮に年度評価が完全に廃止となって、それに代わる進捗状況報告をしないとかがいう状況になったとしても、自律的に実績の管理を行い、その数字を追ったりですとか、進捗状況が良いか悪いか判断はしていくということです。ただ、その進捗に対して標語といいますか、A、B、Cといった評価段階をつける必要は必ずしもないのではないかと、といった意見をいただいています。ですので、実績の管理や振り返りを行わないということではなく、しっかりと記録は取って、評価段階で示さなくとも、自分たちで中期計画が達成できるかどうか、自律的に管理していく、といったことを伺っております。

○大野分科会長 どうぞ。

○鈴木委員 実績の振り返りの際に、今までは毎年自己評価や実績報告をしていたので、法人全体であったり学校全体で取りまとめるというステップが入っていたのかなと思いますが、毎年の実績報告がなくなった場合に、例えば各部門ごとであったり、取りまとめる単位はどのようにしていくのか、その点は何かお考えはありますでしょうか。制度の見直しに関わる点かと思われましたのでお聞きしました。

○事務局 基本的に想定しているところだと、中期計画の単位でまとめて、部なり課なり、該当する単位で実績を振り返るということは聞いております。

○田邊大学調整担当課長 報告書という意味では当然、法人全体で束ねることにはなるかと思えます。

○鈴木委員 法人としては毎年自己評価をしないことを想定している一方で、事業ごとの進捗管理や実績の振り返り自体は実施されるということだったので、それがどのような体制やプロセスで議論されるか気になりました。

○田邊大学調整担当課長 取りまとめるプロセス自体は、今までとさほど変わらないのかなと

思います。ただ、それがよい実績なのか組織を超えて確認するというプロセスは、自己評価というものがなくなった場合は、なくなるのかなという気はします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○村瀬委員 自己評価については、現状でも学校ごとのばらつきが大きいと感じております。自己評価をしていただく場合には段階評価ではなく、中期計画に対して今年は何%ぐらいまで行ったということを示して頂ければ良いと思います。

あともう一つは、早々と目標を達成した項目があったとして、翌年からはその項目については議論をしないということではなく、追加で別の取組ですとか、その後の状況もご報告いただければと思います。

○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 ほかにいかがでしょうか。

すみません、基本的な確認ですが、中期計画の進捗状況確認については実施せずに、見込評価と期間評価だけにするという選択肢もまだあるということですよ。

○田邊大学調整担当課長 極論としては、その選択肢もあります。ただ、外部の目が入らない状態でノータッチといった意見は多くないです。何らかの形で知見のある外部の方に見ていただいて、しっかり中期計画の達成を支えていただく必要はあるのではないかとこのところでは。そのコミットの仕方をどの程度にするのかという議論かと思えます。法律上は見込評価と期間評価のみで、法改正のとおりになると、見込評価と期間評価の間は何も求めないこととなります。

○大野分科会長 我々はもちろん参考意見はお伝えしますが、それを決めるのは東京都で、結局は中期計画を達成してもらえれば良いということで、そのために分科会に何ができるかというところですよ。

○田邊大学調整担当課長 そうですね。

○最上委員 進捗状況の報告については、誰にすることになりますか。

○事務局 法人が都に報告することになります。

○最上委員 それを見る人は知事ということでしょうか。知事の目の代わりになって分科会が見るというニュアンスですか。

○大野分科会長 都に出てくる報告書を我々が見れば良いということですよ。

○事務局 そうですね。先生たちに報告書を見ていただくに当たって、こういうものは出してもらっておかないとですとか、こういう情報は必要だよとか、これくらいの分量がいいよね

というのは、御意見を頂戴したものを踏まえて、法人側にこういう報告書を作ってもらえますかという依頼をしていくのかと存じます。

○大野分科会長 我々からすると、法定の見込評価と期間評価をしないといけないので、それに資するものであればよいですね。当然大学法人側も同様に見込評価と期間評価で報告書を作るので、法定評価を見込んで報告書は作ってくるはずですね。

○事務局 はい、そうです。

○大野分科会長 そういうことであれば、それを信じればよいのかなと思います。

○杉谷委員 基本的に自己責任でいいかと思います。すごくいろいろ心配して手取り足取りするのはどうなのかなと思ってしまいます。見込評価と期間評価があるわけですから、毎年何らかの振り返りをしないと、実績を積み重ねて管理できないと思いますし、認証評価もあるわけですから、やらないといけない部分はところどころにあるわけですね。そうなる自己管理をしていないとうまくいかないと思いますし、進捗状況を確認したときに、進捗が悪ければこちらが指摘をする、あるいは見込評価で悪い評価がつくというだけの話なので、それを防ぐためにも一応、毎年何らかの形でチェックして、このままだと危ないよという部分を忠告していけばいいのかなと思います。

○村瀬委員 私が本務でやっている監査の仕事とも似ているのですが、現場には良い意味での緊張感が必要だということはそのとおりだと思いますし、一方で教育現場での負荷を増やさない、極力軽くして本来業務に専念できる体制を作ることも考えていくべきだと思います。法定評価は見込評価と期間評価があるわけですが、法定評価がない年度は、毎回1つ何のテーマが当たるかは事前には伏せておいて分科会で議論した上で今年はこのテーマでヒアリングをする、ただし新たな資料の作成を求めるのではなく、現場視察や対話主体でヒアリングを行うというのも、途中年度での評価方法としてあるかと思います。

一方で、大学や法人側からもぜひ今年度はこれを聞いてもらいたいというテーマを1つ絞っていただいて、聞かせていただくと良いと思います。負荷としても網羅的には対応しなくていいし、一方で毎年ある種の緊張感があるので、検討していただけないでしょうか。私は新たな取組み、挑戦的な取組みにS評価ををつけたいという思いもありますし、法人から積極的に取組みをアピールしていただくことがあっても良いのではないかと思います。

○大野分科会長 はい、ありがとうございます。

ほかには何か御意見等ございますか。別によろしいですか、何かあれば。

○梶間委員 自己評価については、法人側の意見も伺って、それで最終的に自分の意見をもう

一回お話しさせていただきたいと思います。

○大野分科会長 今日はまだ差し控えるということですね。

○梶間委員 そうですね。効率的な業務運営というのも大切だと思っておりますので、一方的に従来のような負荷がかかるような方法は考えておりません。ただ、公費の割合が高かったりもしますので、ほったらかしになってないような状況を確認させていただきたいと思います。それをどういう方法でやるかは、実際に業務をされる法人の方の意見も踏まえたいと思います。ほかの委員の方もおっしゃるように、いいところは褒めるような形で、最終的には評価について、できるだけ分科会の信用がつくような形でコメントを加えさせてもらって、知事に報告できたらいいかなと思います。

○大野分科会長 はい、ありがとうございます。

あと、ほかにかがででしょうか。大体出尽くした感じでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、今御議論いただいた自己評価等を含めた進捗状況の確認方法に関しては、引き続き次の分科会で議論させていただくことにしたいと思います。

そのほかの様式や作成方法、それから記載内容につきましては、原案のとおりで進めさせていただくということでよろしゅうございましょうか。

はい、ありがとうございました。

以上が、本日の審議事項となります。

最後に、スケジュール等につきまして、事務局から連絡をお願いいたします。

○田邊大学調整担当課長 それでは、今後の予定について御連絡です。

本日、御議論いただいた内容を踏まえまして、さらに検討を進め、次回の分科会にて資料2の評価方針及び評価方法、資料6の中期計画進捗状況報告書作成要領、資料6別紙の進捗状況報告様式につきまして、改めてお諮りをさせていただく予定でございます。

また、法人の役員報酬の変更につきましても併せて御審議をいただく予定でございます。

皆様のスケジュールなどの状況に応じまして、次回の分科会につきましては、対面とオンラインの併用での実施、もしくはメール審議という場合もございしますが、また検討の上で後日御連絡をさせていただきたいと考えてございます。

事務局からは以上でございます。

○大野分科会長 ありがとうございました。

先ほど梶間委員からも少し見解を述べられたということもありましたので、書面での審議

は避けていただいて、オンラインでも結構ですので、会議を開く方向でお願いしたいと思いますがよろしいでしょうか。お忙しいところ申し訳ないのですが。

○村瀬委員 時期はいつ頃になりそうですか。

○田邊大学調整担当課長 年内は難しいですが、年度末付近にならないようにはしたいと思います。

○大野分科会長 なるべく1時間ぐらいの短時間で収まるようにしていただければと思います。

○田邊大学調整担当課長 なるべく会議の時間を減らすよう、事前にご確認いただけるものは先に見ていただくような形で効率的に進めたいと思います。

○大野分科会長 そうですね。

委員の皆様からそのほかに御発言はありますでしょうか。よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございました。

それでは、以上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6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。