

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和7年度第4回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和7年8月7日（木曜日）午前10時から午前11時30分まで

2 場所

東京都庁第一本庁舎33階 特別会議室S5

3 出席者

大野分科会長、梶間委員、小島委員、杉谷委員、十河委員、最上委員、山口委員

4 議題

(1) 審議事項

令和6年度中期計画進捗状況に対する所見（案）について

重点ヒアリング事項について

(2) 報告事項

令和6年度東京都公立大学法人剰余金の概要及び利益処分（案）について

5 議事

●冒頭説明・挨拶

○大野分科会長 皆さん、おはようございます。それでは、定刻になりましたので、ただいまから東京都地方独立行政法人評価委員会令和7年度第4回公立大学分科会を開催したいと思います。

本日は大変お忙しい中、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の予定ですが、お手元の議事次第にございますとおり、審議事項2件、報告事項1件でございます。本日、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。

それでは、事務局より本日の概要、資料等につきましての御説明をお願いいたします。

よろしくをお願いいたします。

○中村大学法人連携専門課長 事務局、中村でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日、本会場に加えまして、オンラインでも参加いただけるハイブリッド形式を取っておりまして、大学法人の出席者はリモート参加で御参加をいただいています。

御発言を希望する際は、対面の方、委員の皆様はその場で手を挙げていただきまして、大学法人側でリモート参加の方は、T e a m s の手挙げ機能で手を挙げていただき、分科会長から指名を受けてから御発言をお願いいたします。また、委員の皆様には、お手数ですが、御発言の際は委員の誰々ですとお名前をおっしゃっていただくようお願いをいたします。

法人側、リモート参加の方は、マイク・カメラの設定をオフにいただき、御発言時にマイクをオンに切り替えていただくようお願いいたします。カメラにつきましては、御発言時に任意でオンにしていいただければと存じます。

議事を中心となる資料は会場のモニターに表示するほか、リモート参加の方には画面でお示しします。また、お手元タブレットのうち1台につきましては、事務局のほうで操作をいたしまして、連動して表示をさせていただきます。もう一方のタブレットでは資料を御自由に御覧いただけますので、随時御確認をいただければと思います。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、本日の配付資料について御説明させていただきます。

まず、会議次第でございます。続いて、委員名簿でございます。いかがでしょうか。

次に、資料1でございます。こちらは本日御議論いただく中期計画進捗状況に対する所見（案）に関しまして、7月の第3回分科会で御議論をいただいた所見（素案）からの主な修正箇所をまとめたものでございます。

続いて、資料2でございます。本日御審議いただく中期計画進捗状況に対する所見（案）でございます。資料1でお示ししました修正箇所のほか、細かな修正も含めて本資料には溶け込ませております。

続いて、資料3でございます。来年度ヒアリングを実施していただく際に重点的にヒアリングを行う事項について、御審議いただくための資料でございます。

続いて、資料4でございます。こちらは報告事項で説明をさせていただきます資料で、法人の剰余金の概要及び利益処分（案）についてまとめた資料でございます。

資料については以上でございます。また、事務局説明は以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、早速議事のほうに移りたいと思います。

(1) 審議事項

令和6年度中期計画進捗状況に対する所見(案)について

まず、1つ目の審議事項であります令和6年度中期計画進捗状況に対する所見(案)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。

○中村大学法人連携専門課長 それでは、まず資料1を御覧ください。

令和6年度の中期計画の進捗状況確認につきまして、前回分科会で御審議をいただきました素案からの変更点をまとめてございます。皆様から前回分科会の御審議の後いただきました御意見などを反映しまして、また併せて大学法人に事実関係の確認等を行いまして、所見(案)としてまとめてございます。資料左側に、前回分科会で御審議いただいた際の所見の素案、右側に修正案を記載してございます。

内容について順を追って御説明させていただきます。

一番上、1項目め、主な所見に関する部分でございますが、アントレプレナーシップ教育に関する部分に関しましては、表現が少々重複した部分を修正することとあわせまして、高等専門学校の課外活動に関する部分に関しまして、いわゆる普通の運動部のような課外活動とは違って、高専の学びと関連した課外活動ということを補記をさせていただいております。

続いて、2項目め、総括の御意見のところに関しまして、左側、元の素案の中には、「目標の見直し」という表現が入っておったんですけれども、前回分科会での御審議の中で少し表現を検討したほうがよろしいということで、分科会長とも御相談させていただきまして、「目標の見直し」ということではなくて、「柔軟かつ機動的な意思決定」ということで表現を修正させていただいております。

3項目めですが、3点目、大項目2に関してでございます。プレミアム・カレッジに関して、募集人員の拡大を求める御意見を頂戴しておったところなんですけれども、この点につきまして、物理的な制約などもあることを踏まえ、大学法人との調整を行いまして、「実績を踏まえた募集人員の検討」という表現とさせていただいております。また、「修了生の活躍を示す取組」という表現がございましたが、こちらについて「修了生の活躍に関する情報発信」ということで、より具体的な表現とさせていただいております。

4点目でございます。大項目3に関してですが、国際金融人材育成プログラムにつきまして、令和7年度からの評価指標に関して言及をしているところですが、こちらについて所見が令和6年度時点での所見ということで、少し具体的な表現を修正してございます。同様の趣旨で、医療人材リーダーの育成につきましても、令和8年度に向けて、令和7年度における履修生の募集ということと言及しておいた箇所につきましては、具体的な表現を修正してございます。

数理・データサイエンス副専攻コースの関係ですけれども、事前に御質問いただいた中で、今年度の修了見込みに関して、26人の予定ということで大学法人のほうから回答があったところではあるんですけれども、こちらについては、前期の時点での見込み数ということで、後期の見込み数が未反映という話が大学法人のほうからございましたので、具体的などころまでは言及をしないで表現をしてございます。令和7年度以降の修了者40名以上とするという、「評価指標達成に向けて、履修継続への支援と充実といった対策を講じること」を求めるといような表現とさせていただきます。

5点目でございますが、大項目5で学生の健康診断に関しまして、前回分科会で、学校保健安全法上、学校としては健康診断を実施することが義務であるという御指摘をいただいたところですが、それを受けて会議後の案としては100%を目指すというところも表現しておったんですが、大学の場合、社会人学生などで企業などで別途受診をしているような者もおりまして、学校としての受診率100%というところというのは、少し取組の方向とは違うというような話もございました。右側の案としましては、「全学生に対する適切な健康管理」ということで、100%の受診率という表現は採用してございません。一方で、「さらなる受診率の改善については一層工夫を行うことを期待される」というふうにしてございます。

続きまして、6点目、大項目7でございます。テニユアトラック制度につきまして、制度の適用者が他校に行ってしまうというような可能性について、御意見頂戴しているところです。大学としましては、このテニユアトラック制度については、任期の定めのないポストに接続するというような支援の取組なども行いながら、制度の趣旨を説明するといったような取組も実施しておるとい話がございましたので、具体的な表現は削除いたしまして、「戦略的な制度の運用が期待される」ということで、表現を修正させていただきます。

また、研究に関する部分ですけれども、研究センター等における取組について、研究センター等における研究というのが、トップ研究者をコアとした研究体制と直接的に結びついた表現となっておったんですけれども、こちらはいずれも並行して取り組んでいるということですので、両者が並ぶような形で表現を少し修正させていただきます。

7点目でございます。産技大のPBLに関してですけれども、こちら優れた点・特色ある点に関しての所見でしたので、文末の表現を他のものと合わせて、「望まれる」というものから「期待される」というような表現に直すとともに、質的な面からの検証ということで少し表現を修正させていただいております。

8点目、大項目14でございますが、荒川キャンパスの施設を活用した社会貢献の取組ですが、昨年度実施した企業と連携した保護者向け講演会といった取組につきましても、素案の時点では改善・充実を求める点のほうに含まれていたんですけれども、一定こういった取組を行っている点は、優れた点として所見を述べていたほうがよろしいのではないかという御議論ございましたので、表現を改めております。

また、9点目、大項目15でございます。荒川キャンパスのリカレント講座でございますが、こちら前回分科会の中で、「持続可能な形で充実」ということで表現を追加をさせていただいております。

10点目でございます。大項目20ですが、法人の組織横断的な検討体制に関する部分でございます。部長連絡会につきましても、成果を明らかにしながら取り組むことが望まれるということなので、経営審議会だけではなくて、部長連絡会のところにもこの「成果を明らかにして」という表現を入れてございます。

11点目、大項目21でございます。女性教員に関しまして、「教員数・比率が微減」というふうな表現入っておったんですが、こちらについては言及まではしなくてよろしいのではないかということで、表現修正してございます。

12点目、大項目24でございます。中期計画の進捗管理の取組でございますが、自己管理ツールとして一層活用していくということなので、何を一層活用するのかということをはっきりさせるような趣旨で、冒頭のところに「中期計画の進捗管理の仕組みについて」ということで言葉を補ってございます。

最後、13点目でございますが、大項目25ですけれども、前回の分科会で、持続的な推進ということが期待されるという御意見を頂戴しましたので、そのことを踏まえて表現追記してございます。

資料1についての御説明は以上でございます。

○大野分科会長 よろしいですか。では、これに基づいて議論ということでもいいでしょうか。ありがとうございました。

ということで、前回の分科会での御議論を反映し、事務局に事実確認をしていただいた所見

案を資料として共有しております。こういった形で修正することを考えておるところなんです
が、皆さんからどうぞ御意見、御質問をお願いいたします。

どうぞ。

○杉谷委員 委員の杉谷です。

7番目のところなんです、先ほどの説明を踏まえると、「質的な面から」という文言が、
「取組の充実」ではなくて、「検証する」のほうにかかるようにしたというので、元の意味合
いから結構変わるかなというふうに思いました。

それと、その前のところについて、「改善内容をレベルに応じて数値化して質的な面から検
証する」という説明が少し分かりづらかったと思っており、「数値化して」と「質的」という
のがちょっとかみ合わない気がしたんですが、その2点含めて内容を確認させていただければ
と思いました。

○中村大学法人連携専門課長 ありがとうございます。

この部分ですけれども、改善内容について、どういった、どの程度踏み込んだ改善が行われ
ているのか、全面改定なのか部分改定なのかとか、そういったところを見える化するとともに、
単に改善を行ったではなくて、どのくらい質的な見直しが行われたかというようなところも見
える化した上で、その取組状況を検証してはいかがか、というような御意見をいただいていた
かと思えます。このように、数値を用いてその改善の踏み込み具合を検証する、というような
趣旨で、この表現とさせていただいたところです。

当初の御意見では、「質的」という言葉を、取組のほうにかけていたんですけれども、もとも
と頂戴していた所見のコメント上も、検証のほうにかかるような表現だったというところが
あったため、修正しておりました。学校側としても質改善の取組をしていないわけではないの
で、「質的」という言葉を取組のほうにかけるのではなくて、検証のほうにかけていただくほ
うが、より大学のほうの取組としても受け止めやすいというような話がございまして、こうい
った表現としてございます。

○大野分科会長 これは、もともと私のコメントでした。PBLの改善について、現状を維持
しているだとか、部分改定した、全面改定したなど、改定には多分レベルがあるだろうと思
いました。質的な面については、改善のレベルによって大分違うから、それを点数化などを
することによって、どれくらい取り組んでいるかということ、数値化して検討したらどうし
ょうかというふうなことを書いたんです。改善していると言っているんだけど中身が見えな
いので、改善のレベル感を出せないでしょうかというふうな意味合いでコメントしたことなん

です。

○杉谷委員 もしそれだったら、「改善内容の質をレベルに応じて数値化して検証するなど」と言ったほうが、分かりやすいような気がします。

○大野分科会長 そのあたりは、今、申し上げていただいたような形で、所見を修正するというところでよろしいですか。

○中村大学法人連携専門課長 ありがとうございます。

○大野分科会長 どうぞ、最上先生。

○最上委員 最上です。

6番の大項目7のところなんですけど、テニユアトラックについて、前の案のままだと、ネガティブな表現になってしまい、せっかく制度を利用したのに、他大学へ逃げられてしまって、制度の運用がうまくいっていないんじゃないかというイメージがあるので、このような表現にしていると思います。この表現だと、人事面の指摘が抜けてしまっているような感じがするんです。結局、制度を実施した結果、都立大の人事計画がうまくいくようにする、ということが目的だと思います。このままの表現だと、都立大がどういう具合に得をしていくというか、テニユアトラック制度を活用することで、人事面でどれだけポジティブな影響を受けるか、というのがちょっと見えないなと思います。ポジティブとネガティブを切り離し過ぎちゃった感じがあるんです。ほとんど感想みたいなものですが。もし足すとすれば、「人事計画の上で」でしょうか。だから、「人事計画に即したとか」、それで「戦略的な制度の運用」という具合にしたほうがもう少しいいのかなと。

○大野分科会長 「今後、人事計画に即した戦略的な制度の運用」などといった文章に変えるというご意見でしょうか。

○最上委員 はい。そのほうがいいかなと思います。

○大野分科会長 なるほど。

○最上委員 この所見を読んでいくと、結局、テニユアトラックに及び腰だなというのが見えてくるんですね。それは分からんではないんですが、でも、今、教員の人事は、ほとんどのところはもうテニユアトラック制度でしか動いていないので、そこはやっぱりうまい具合に取り込んでいかないといけないと思いました。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。では、そのような形で修正でよろしいでしょうかね。ありがとうございます。

ほかにかがでしようか。

杉谷委員、どうぞ。

○杉谷委員 10番目のところです。

修正前のところについて、価値創出を「アジェンダに設定するなど」、「テーマに設定するなど」というのは分かるんですが、その後の「会議運営の工夫により有意性を高めながら、継続実施される」というところに関して、「有意性を高める」という箇所がちょっと意味が分からないとたしかコメントを書いたかと思うんですが、これが「成果を明らかにしていく」というふうな内容になっているんですけれども、もともとの趣旨に合っているんでしょうか。

○中村大学法人連携専門課長 経営審議会に関しての所見をいただいています、そこで、素案の段階では部長連絡会と経営審議会両方を合わせてのような意味で、「経営審議会等に関してその成果を明らかにして」というような表現をしておりました。その箇所について、2つの項目にまたがったようなコメントを、一方の項目だけに記載してしまっていたので、それぞれに「その成果を明らかにしていく」という表現を入れ込んでみます。

御指摘のところは、元々「有意性を高めながら」というふうにいただいていた所見の趣旨が、修正後に少し失われていないかという御指摘を修正しております。

○杉谷委員 そのところがちょっと私も意味が分からなかったのも、言葉を落として分かりやすくはなっているんですけれども、これのままでいいですかということだけです。有意性の意味合いが通常使うのと違うかなと思って拝見していたんですけれども。

○中村大学法人連携専門課長 事務局としましては、「工夫をする」ということと「成果を明らかにする」という表現によって、概ね元のコメントの意味合いに沿ったようなことになったかなとは思って作っておりました。

○杉谷委員 分かりました。

○中村大学法人連携専門課長 いかがでございましょう。

○杉谷委員 成果を明らかにするというのが、元々の意味合いなのであれば、別にそれは結構かと思います。

○大野分科会長 よろしいですか。

○杉谷委員 はい。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにかがでしよう。

小島委員、どうぞ。

○小島委員 小島です。

13番目の大項目25について、私がコメントをさせていただいた内容を反映いただき、ありがとうございました。「実績や取組予定を示しながら」というのを「持続的に」ということで表現ぶりを御変更いただいているのですが、この項目については、学生と一緒にやるCO₂排出量の活動削減の活動について、今年はどういうことを目指していますとか、何か進捗が分かるような形にさせていただいたほうが、今後経年で見えていくときにも取組の改善につながるかなど考え、指摘をさせていただきました。目標と言うと、毎年、活動を進めていくのは大変かと思いますが、方向性を示すなど、もう少し進捗が分かるような形で、表現を修正いただくことをご検討いただければと思います。

○中村大学法人連携専門課長 ありがとうございます。

○大野分科会長 例えば「年次計画を立てながら持続的に推進する」とか、何かそういうことですね。

○小島委員 そうです。

○大野分科会長 計画を立てれば絶対に進捗なり結果というのは検討しないかというふうに思うんですが、どのような感じですか。

○小島委員 計画を立てると、それを達成しなければいけなくなり、現場の方の負担が重くなるため、もう少し緩やかな表現がいいかと思います。活動予定内容を明確にする、などでしょうか。「活動予定内容を示しながら」とか、その年に何かこういうことを注力しますよみたいなことを目標にさせていただいて、明記していただくというイメージです。

○中村大学法人連携専門課長 「取組の方向性を示しながら」などでしょうか。

○小島委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 じゃ、そのようにいたしましょうか。ありがとうございます。

○大野分科会長 ほかにはいかがでしょう。

○山口委員 5番目の大項目5の健診の受診のことなんですけれども、下線のように改めていただきましてありがとうございます。「一層の工夫を行うことが期待される」というのは、毎回そうだと思います。例えば先ほど説明があったとおり、社会人の方もいらっしゃる、外で受診している可能性がある、ということであれば、そういう人たちの人数も把握した上で、大学の学生は何%受診していますということを示したほうがいいと思われまます。「健康管理を目指して学生の受診状況を把握するなど、更なる受診率改善に向けた」とかというふうに、何か具体的方策を一つ盛り込んでもらっていただければいいかなと思います。例えばという感じなんです

けれども。

以上です。

○大野分科会長 受診率そのものは把握しているんですよね。

○山口委員 受診率は把握しています。

○中村大学法人連携専門課長 学外での受診率の把握状況を正確に把握できているのか、現状、法人には確認を取っていないです。大学法人の方、すみません、学外での受診状況を大学として把握されているかどうかってお分かりになるでしょうか。難しいですかね。

○宮前経営企画課長 すみません、経営企画課長の宮前です。よろしいでしょうか。

○大野分科会長 どうぞ。どうぞお願いします。

○宮前経営企画課長 委員から御質問のありました学外での受診の件について、確定的にどれくらいきちんと周知できているかというのは分からないんですが、学外で受診した者に対して届出をしてほしいという願いはしているかと思います。それがどれぐらいの比率で集まっているか、という数字のところは、現状、手元にございませぬ。申し訳ございませぬ。

○中村大学法人連携専門課長 ありがとうございます。

○山口委員 呼びかけはしているということですね。

○中村大学法人連携専門課長 そうしますと、今、山口先生からお話をいただいたような形で、この「健康管理を目指して」の後ろに、「学生の学外での受診状況を把握するなど」とつけるのではいかがでしょうか。

○山口委員 更なる受診改善に向けた、という書き方もあるかと思いますが。

○大野分科会長 そうですね。そういう何を工夫してほしいかという具体的なところを明示しておくということでもよろしいでしょうか。

どうぞ。十河委員、どうぞ。

○十河委員 十河ですけれども。

今の点について、企業ですと法律上の義務としてやらねばならないとなっているもので、学校法人でも同じだというふうに理解をしておりました。ちゃんとやられていなかったら、やらなければならないという指導を行政当局から受ける可能性のある事柄ではないかなと思うので、ある程度そこをはっきりとした上で、書き方も定めたほうがいいように思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。

○中村大学法人連携専門課長 すみません、事務局でございます。

大学とのやり取りの中では、学生側の受診義務というようなところが必ずしも明確でないよ

うなところがあると思います。

○十河委員 大学としては、どこまでやっておけば適法なのかというところは確認して、声かけをしておけばいいということであれば、その中での受診率が向上していけば、それでいいということなのかもしれません。そこを確認された上で、先ほど言われたような把握をより進めていくようなことを織り込むので、よろしいかと思います。

○中村大学法人連携専門課長 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。そうすると、学校として、どこまで義務があるかを御確認いただいて、それに応じて表現考えるということで、ちょっと預からせていただくということでもよろしいですか。

○山口委員 はい。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 最上です。

ちょっと細かいことなのですが、11番の大項目21、女性教員のところなのですが、採用枠の箇所について、これは「枠」という言葉でいいんですか。

○中村大学法人連携専門課長 事務局ですがよろしいでしょうか。

いわゆる教員定数のようなものの中で、女性教員であったり、あるいは外国人であったりというようなところで、多様性を高めるために学長の持っている定数を使ってよいというような仕組みを導入しております。そのことを、こういった形で表現をさせていただいております。

○最上委員 何となく全体のポストが増えるようなニュアンスに見えちゃうんだけど、そういうわけじゃないですね。

○中村大学法人連携専門課長 そうですね。

○最上委員 結局、人事総数は決められていて、その中の配分が変わっているということでしょうか。

○中村大学法人連携専門課長 そうですね。配分ではあります。

○最上委員 決められた総数の中で女性の優位性を示すような枠というか、ポストを創設するということですね。実際はそうじゃなくて、人事に関する競争の場に置いたときに、女性が競争の中で勝てるような仕組みをつくるということが多分真つ当な答えだと思います。

○十河委員 その点に関して。十河です。

多分、女性の採用に関して、比率を何%以上とか、目標人数を定めるみたいなイメージでやられているんじゃないかと思います。だから、「枠」という言葉を使い、それ以上は採っちゃいけないみたいなニュアンスも出ちゃうことは、本意ではないのかなという印象は受けます。それはおっしゃるとおりだなと思いました。

○中村大学法人連携専門課長 すみません、事務局でございます。

今、お話でありました採用枠という言葉自体、実績の報告には出てくる言葉ではあるんですが、分科会としての所見として伝わりにくいというようなところでございましたら、例えば都立大において女性教員の採用を推進するための学長裁量枠とか何か別の言葉にした方がよろしいでしょうか。

○十河委員 学長裁量のほうを枠と言うのはいいと思うんですけども、ただ、男女のところで枠というのがつくのは、ちょっと危険というか、心配かなと感じます。

○杉谷委員 でも、これは、女性を採るという意味じゃないんですか。

○中村大学法人連携専門課長 そうですね。

○杉谷委員 そうですね。

○中村大学法人連携専門課長 通常、部局が持っている定数に上乗せで、女性を増やしたいという分野について募集をかけていいよという、ある意味定数配分のような仕組みです。

○十河委員 ということは、女性で限定で。

○杉谷委員 募集するということですよ。

○中村大学法人連携専門課長 女性限定公募みたいな。

○十河委員 そういふのがあつたんですね。

○杉谷委員 そういふところもあります。

○十河委員 そうなんですか。では、すみません、私の認識がたりませんでした。

○梶間委員 僕も違和感あつたんですけども、女性教員比率24%という評価目標があつて、そのことを言っているんだとは思つた。

○十河委員 それは理解ができるんです。ただ、これ求人するときに女性に限定するという求人の仕方は心配かなと思つた。

○梶間委員 そうですね。

○十河委員 女性でなければならぬ仕事以外は、なかなかそこはできないものではないかなと思つた。

○梶間委員 そうですね。確かに広告の仕方としては、そうかと思つた。

○十河委員　そうですね。でも、そのようにしていいものなのであれば、すみません。

○大野分科会長　これは、都立大がやっていることを書いているわけですね。

○中村大学法人連携専門課長　そうですね。

○大野分科会長　だから、それを事実確認をしておかないといけないわけですね。都立大はだから学長裁量枠というのが、その5名なら5名という枠を特別に持っていて、そのうちの3名なら3名はもう女性しか採りませんという、そういう運用なのであれば、この表現でいいんでしょうね。

○杉谷委員　そうですね。そういう形で比率を上げようとしているということですね。

○中村大学法人連携専門課長　実績の報告としましては、女性教員を対象とした採用枠を創設するための学長裁量枠見直しを行ったというのが報告の内容になっています。多様性推進ということで、女性だけしか使えないわけではなくて、外国人に対しても使うことができるような少し幅のある学長裁量枠のポスト数を幾つか確保して、それを外国人採用のために使いたいと申し出ることでもできれば、女性教員採用に使いたいと申し出ることでもできると、そんなような運用をしておるようです。

○大野分科会長　そうすると、今の話だと女性採用枠が、がちっと決まったわけじゃないんですね。

○中村大学法人連携専門課長　そうですね。

○中村大学法人連携専門課長　何人というわけではなくて、女性や外国人向けに、多様性推進枠を設けていることになります。

○十河委員　では、その枠は男性では使えないということなんですね。

○中村大学法人連携専門課長　日本人男性は使えないことになります。

○最上委員　これらの流れを踏まえると、基本的にこのままでいいと思います。もし付け足すとすれば、「取り組んでいるが」、「が」を取ってほしい。「が」あるおかげで、前の部分は不十分だというニュアンスがある。そういうニュアンスを入れたければ「が」があってもいいんですが、「が」を取って、それで「取り組んでいる。」でいいんじゃないかなと思います。

○大野分科会長　そうすると、「今後」以下なんだけれども、「望まれる」にするのか「期待される」にするのかということですね。「望まれる」って、どっちかというところちょっとネガティブだったので、改善してねというような意味合いで使っているんですね。

○中村大学法人連携専門課長　そうですね。

改善・充実を求める点の中では、基本的には「望まれる」という表現を使っております。優れ

た点の中では、基本的には「期待される」というような表現を使っております。

○大野分科会長 そうすると、今の最上先生のお考えだと、「望まれる」より「期待される」というぐらいのほうがいいんじゃないかと思います。よろしいですか。

ありがとうございます。じゃ、そういうふうにいたしましょう。

ほかにはいかがでしょうか。

大体よろしいですか。ほかにはよろしいですか。

ありがとうございました。それでは、一応ここまでで検討作業は終了としたいと思います。

ただいまいただいた御意見で、既に反映できた部分は事務局のほうで修正していただくということにして、それから1点だけ、健康診断については、大学がどこまで義務を負うのかというあたりを制度的に確認をした上で、それに合わせた表現にするということで、預からせていただくということでもよろしいですか。これについては、事務局と私のほうで調整させていただくということで、御一任いただければと思います。よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、今後、事務局と調整しながら通知公表に当たらせていただきたいと思いますというふうに思っています。公表した所見につきましては後日皆様にお送りさせていただきます。よろしいですね。

ありがとうございます。

令和6年度中期計画進捗状況に対する所見（案）について

○大野分科会長 それでは、2つ目の審議事項でございます重点ヒアリング事項について、事務局から御説明をお願いいたします。

○中村大学法人連携専門課長 では、重点ヒアリング事項につきまして、資料3によりまして御説明をさせていただきます。

資料3でございますが、上段に重点ヒアリング事項の選定方法という囲みでお示ししております。優れた点・特色ある点と改善・充実を求める点ということで、各大学法人に対しまして、公立大学分科会からのヒアリング事項を事前に指定しております。その他、事前に指定した項目以外でも、御審議の結果として指定する事項がありましたら、また別途指定するというところで、今年度取り組んでまいりました。次年度についても、同様の方向性ということで案を作成してございます。

下段でございますが、1番から順に各大学・高専に関してヒアリング事項としての候補を掲載してございます。このうち、◎で示している優れた点・特色ある点につきましては、今回の

場で事項を指定するのではなくて、次年度の報告書において、大学法人のほうがどのような事項を特記事項に記載を予定しているかというところを踏まえまして、来年度の第1回分科会で御審議いただくことを想定してございます。従いまして、本日は改善・充実を求める点に関して、先ほど御審議をいただきました令和6年度中期計画進捗状況に対する所見を基に、御指定をいただければと存じます。

では、個別の項目について御説明をさせていただきます。

資料3の下段でございます。まずは都立大ですけれども、1点目は、在籍留学生及び海外派遣の学生数の増加に向けた取組に関してでございます。こちらは今年度も重点ヒアリング事項としてございましたが、右にございますように、評価指標達成のための道のりは容易でないというところで、さらなる取組を望むという所見を頂戴してございますので、引き続きの重点事項としてはいかがかという案にしてございます。

また、都立大に関しましてはもう一点、研究力強化に向けた取組を挙げております。右側の欄にございますように、被引用度トップ10%論文の割合について、こちら向上させる取組でありましたり、世界的研究拠点の形成を目指した取組につきましても、さらなる取組や検討が望まれるとされてございますので、こちら重点ヒアリングの候補として記載してございます。

続いて、産技大と高専でございますが、所見の中で、改善・充実を求める点としてご指摘をいただいたところが何点かございましたが、教育そのものというよりは、社会的な活動や課外での正規課程外の取組などに関する改善の御所見だったというところもございまして、改善・充実を求める点として、重点ヒアリング事項としての指定までは必要ないかということで、具体の案は記載してございません。

続いて、次ページでございますが、大学法人に関してでございます。先ほど御審議をいただきました中で、女性教員比率の向上に向けた取組について、こちらの重点ヒアリングでも取り上げさせていただきましたが、先ほどのニュアンスと少しマッチするかどうかというところは、ちょっとこの後御審議をいただければと思います。

また、寄附金の獲得につきましては、令和6年度に、メニューの見直しなどに取り組んだ点を優れた点として所見をいただいたんですが、やはり獲得金額が高くはないということで、さらなる工夫を、という所見を頂戴しておりますので、重点ヒアリング事項として取り上げさせていただいてございます。

御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。

それでは、審議に移りたいと思います。

私のほうで補足させていただきますが、産技大と高専については改善・充実を求める点が無かったので、何も挙げておりません。望まれることとしては、いわゆる正規の教育活動ではないものについて、持続的にできるような工夫を、というふうなことでした。つまり、リソースが限られている中で、あんまりあれもこれもやるというのは、正規の教育であれば必要なだけども、いわゆる社会貢献的な活動について、あんまりそこまでやるというのは、ちょっとどうなのかなというふうなニュアンスが、委員の皆さんの中であったような気がします。なので、ここでそれを重点ヒアリング候補にしてしまうと、誤ったメッセージが伝わってしまうと思い、なしにしようというふうなことにさせていただきました。ですので、御意見があれば、ぜひとも伺いたいなと思っていますので、それを含めまして、よろしく願いいたします。どなたからでもどうぞお願いいたします。

梶間委員、どうぞ。

○梶間委員 僕は中期目標や中期計画との関連性も注意しながら拝見してきました。今、4つテーマが挙がっていきまして、都立大学さんでいうと、まず教育に関する目標から在籍留学生数や派遣学生数に向けた取組という重点ヒアリング課題が出ています。これは中期目標にもきちんとマッチしていて、評価指標も、例えば令和10年度まで在籍留学者数を940名以上とするだとか、海外派遣学生数について6年間で累計2,100名にするだとか、特記事項のところを見ると、なかなか容易ではないというふうに書いてあったりするんですけども、要因分析をして、これからキャリア支援も考えていくというようなことだったりします。これは継続して学校にとって大切だなと思ったので、このまま載っけてヒアリングさせてもらいたいと思いました。

都立大の2つ目の項目は、研究強化に向けた取組ということで、中期計画やなんかだと研究に関する目標というところに入っていました。最終的な目標としては、世界的な研究拠点の形成と出ていますけれども、これは中期計画に出てきた言葉でした。具体的な評価指標としては、被引用率トップ10%論文と出ていましたけれども、教育も大切だし研究も大切だし、それぞれの大きな目標として2つとも都立大にとって大切だと思うので、重点的にヒアリングさせてもらいたい項目で妥当だと思いました。

あと、次のページになりますけれども、法人運営のほうなんですけれども、こちらのほうも、中期目標や中期計画ときちんと整合性が取れていました。1つ目の女性教員の比率は教育に関する目標のほうに入っていましたけれども、中期目標にも多様な人材が活躍できる取組を推進するというのがあります。ここでは、いい悪いは別にして女性教員比率の24%という評価目標

があって、それを継続して確認しているわけなんですけれども、多様な人材という点では外国人の教員比率みたいなものも中期計画には入っていたように思います。

これ、重点ヒアリング事項として採用するかどうかなんですけれども、一つは、多様な人材の確保という点で計画との整合性が高いということと、もう一つ、働きやすさと書いてあるんですね。そんなようなところを次回、重点ヒアリング事項として聞いてみたいと思ったので、個人的にはこの3つ目も採用したいと思います。

4つ目は、寄附金獲得に向けた取組ということで、これは中期目標でいうと財務内容の改善に関する目標というところに入っていました。目標としては、自己収入の増加・多様化というところで、これも法人自ら自己収入を獲得しようという姿勢をとっても評価しているところなんです。獲得金額だけ見てしまうとまだ少ないんですけれども、法人をターゲットにした指定寄附金に力入れてみたり、個人個人をターゲットにふるさと納税タイプの寄附金をやってみたりしています。

言いたいのは、この自己収入の増加・多様化の一つの方法として、寄附金獲得はとでも評価したいところなんです。ほかに自分のところで獲得するというと、授業料以外だと本当に受託事業みたいなものをやったりするぐらいしかなかないものから、この4つ目のテーマもぜひ重点的なヒアリング事項として採用していただきたいと思いました。

以上です。

○大野分科会長 ありがとうございます。

今、4つともよろしいんじゃないかということだったんですが、3つ目の女性教員比率なんですけれども、今、梶間委員からは、もうちょっと広げた多様な人材確保といいますか、そういうふうな意味合いのほうがいいんじゃないかというニュアンスとして受け止めたんですけれども、どうなんでしょうか。

○梶間委員 中期目標が多様な人材が活躍できる取組を推進するというので、具体的な目標数値に女性教員比率だとか外国人教員比率5%というものがあつたので、もう少し広げてもいいかなとも思いました。

○大野分科会長 そのあたりいかがでしょうか、ちょっと御議論したいと思うんですが。女性に絞るのか、あるいはもうちょっと外国人教員も含めた多様なというふうな人材ということでお話を伺うか。

どうぞ、杉谷委員。

○杉谷委員 杉谷です。

すみません、ちょっと今、報告書との関係が分からないので、達成目標に対してどの程度なのかによって、入れるか入れないか決めてもいいのかなというふうに思いました。

○中村大学法人連携専門課長 事務局でございます。

女性教員比率につきましては、中期計画上、24%以上を目指してございます。この点、令和6年度実績としては20.9%ということで、所見（素案）に少し書かせていただいていたんですけども、若干数字としては進捗があまり芳しくはない状況というところがございます。一方で、外国人教員比率につきましては、中期計画上、5%以上とするということで数字を掲げてございまして、こちらにつきましては令和6年度の実績で5.4%ということで、数値としては達成をしているというところがございます。

一方で、今後に関しましては、中期計画期間中、この外国人教員比率についても引き続き高めていくということを報告上は記載しておりまして、引き続きの取組を予定はしておるところというところがございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

という状況のようですが、どうですか。

○杉谷委員 そうなると、入れても入れなくてもどちらでもいいかなと思います。

○大野分科会長 そうですね。ある程度は達成できていると思います。

○杉谷委員 ただ、やっぱり昨今DEIのこともあるので、多様性というふうな形で入れて、総括的に伺うというのも一つの手かなとは思いますが。

○大野分科会長 そうですね。都立大さんもDEIの取組ということは報告書にも書いてありましたから、書きぶりを少し広げて、多様性のある人材確保という表現にして、その中で、具体的には女性教員と外国人教員の確保について、どんなふうに取り組んでおられて、今後どんなふうな中期計画を達成しようとしているかというあたりを伺うということで、いかがでしょうか。

ありがとうございます。では、そのように修正しましょう。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

最上委員、どうぞ。

○最上委員 最上ですけれども。

今のところなんですけど、どうも分からないのが2つ目です。後ろのほうかな、女性の活躍推進を行うために男性の活躍をできるようにというところについてです。都立大で女性教員を増やすために、都立大の男性教員の働き方がどう関係するのかがよく分からない。別に、項目と

して挙げるのがおかしいわけじゃないんだけど、何か気になります。

○小島委員 すみません、小島です。

○大野分科会長 はいどうぞ。

○小島委員 この女性の活躍推進云々というようなコメントは、私が入れさせていただいたものです。都立大に勤めていらっしゃる男性の育休の取得をはじめ、男性の働きやすさに着目した施策をつくるのが、社会全体の女性の活躍を推進する上で求められることとして、コメントを入れさせていただきました。企業の流れとしても同様ですので、その視点で入れさせていただいたという経緯があります。

○最上委員 多分そういうところも入れた上で、理解してもらうような形で進めていただくということにしないと、少し分かりにくいかなと思います。

○大野分科会長 そうですね。そのあたりの趣旨が伝わるように少し文章を工夫しましょうか。

○最上委員 あと、もう一ついいですか。

○大野分科会長 はいどうぞ。

○最上委員 都立大のトップ10%論文についてです。これは、すごく難しい項目だと思っています。というのは、結局、引用数なので、そのときはやり廃りにすごく影響されます。恐らくこの数値目標を立てたときの都立大の研究スタッフからすると、この目標は、そのときにはマッチしていたと思うんですよね。でも、それがだんだんいろいろ時間がたってきて、流行が変わってきて、いろんな分野がどんどん激しく入れ替わってきて、なおかつそこを維持するというのは、あまり意味がないような気がするんですよね。むしろだから、この数字に囚われなくて、今、自分たちはどこが得意で、どこに注力すべきかということ考えたほうがいいかなと思います。なので、私の意見としては、あまりこの数字にこだわらないような形で研究をやってほしいと思うんですよね。逆に言うと、そういう今の状況を見直して、この数字にこだわらないような、それこそKPIの変化を入れてもいいんじゃないかなと思っています。

○大野分科会長 そうですね。

○最上委員 特に10%というのは、本当すごい数字だと思います。

○大野分科会長 そうだと思います。

○中村大学法人連携専門課長 事務局でございます。

御指摘のところ、おっしゃるように、この10%達成に向けて何かすごくドラスティックな対策があり得るかということ、なかなか難しい面もあろうかなとは思いますが、大学としては、やっぱり研究力強化ということは、常に取り組んでいきたいというふうに考えておるところか

などと思います。10%という目標の達成については、何が何でも達成とかということとは違うかもしれませんが、各種研究支援の見直しや強化といったようなところについて、どのようなことを目指して取り組んでいるのか、といったあたりをヒアリングしていただくということで、いかがかなというふうに思っています。

○最上委員 そうですね。量的なことよりも質的なことに重点を置いてほしいというのが伝わればいいかなと思います。

○大野分科会長 事務局のほうから御説明ありましたが、文言としては、被引用率10%以上を維持することはなかなか時間を要するので、現状分析して、強化等の継続の取組とっていますから、今の文案でも、最上先生がおっしゃるようなことが読み取れないこともないと思います。なので、文言としてはこれぐらいにしておくというのはどうでしょう。

○最上委員 そういうつもりでお聞きするということで、受け止めていただければと思います。

○大野分科会長 では、文言的にはこれでということにさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

杉谷委員、どうぞ。

○杉谷委員 杉谷です。

先ほど、産技大と高専のほうは、重点ヒアリング事項の改善・充実を求める事項を設けないという話だったかと思うんですけども、資料2の9ページ、学生への支援のところ、学生の状況を示す資料のアンケート結果等を明らかにしていくことが望まれるというふうな指摘があります。これは、リカレントとか社会貢献とはまた少し違うと思います。確かに正課外の取組ですが、学生支援というと正課だけではなくると思います。このあたりはいかがなのでしょう。入れてもいいのかなと思ったりもしたんですけども、そんなに強い指摘でなければ別に入れてなくてもいいと思っています。

○大野分科会長 11番ですね。

○杉谷委員 そうですね。

○大野分科会長 学生への支援のところですね。

○杉谷委員 はい。これは、学生の状況を把握して教育改善につなげていくとか、それこそ教学マネジメントの一環として、IRとかも関わってくることなのかなと思ったんですけども。

○大野分科会長 いかがでしょうか。

たしかヒアリングのときもこのあたりのお話は伺いましたよね。ちょっと調査としての結果

があんまり見えないねという話したら、まだデータが集まらなくて、みたいな言い方をされていた案件ですよ。

○中村大学法人連携専門課長 ありがとうございます。事務局です。

御指摘の点について、実績報告などの中での書き方にかかる部分かなともちょっと思ったので、元案には入れておりませんでした。とはいえ、比較的、継続的にトピックになっているポイントではあるので、ヒアリング等を通じて御確認いただくということで、分科会として御指摘いただくようであれば、入れ込ませていただきます。

○大野分科会長 いかがですか。

では、ここはちょっとヒアリングで重点項目に入れましょう。じゃ、文言は今の資料2の辺りをベースにしながら、事務局のほうでちょっと調整していただくということでよろしいですか。

ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

はいどうぞ。十河委員、どうぞ。

○十河委員 委員の十河です。ちょっと2つ確認をしたいことがあります。

一つは、先ほど話が出ていた女性教員の採用枠のところで、男性の育休取得率向上というあたりの話がありましたが、現在は、男性の育休取得率というのは把握して、管理されているのでしょうか。要するに、今回の所見でこのように書いて、来年の報告書の中に、果たして数字が入ってくるのか入ってこないのか。あるいは数字がただ入ってきていても、それを向上させるために具体的にどういう取組を行っているのか、という点が入ってくるのか入ってこないのかというあたりを、今のうちに分かっておきたいなと思いました。

○中村大学法人連携専門課長 事務局でございます。

事務局としては、都側で報告を受けている事項にはなっておりませんが、ただ、一般的に都の組織でもこういった男性職員の育休取得というのは……

○十河委員 多分、世の流れ的にはどの組織もそういう把握をしているとは思うんですよ。

○中村大学法人連携専門課長 大学法人においても、同様に、男性職員の育休取得については、推進しているのかなというふうには思っております。

○十河委員 分かりました。結果、そういうのが来年聞けなかったら残念だなと思うので。恐らくこれは、率が上がってくると一方で日数が落ちていくみたいなことが起きて、日数も増やせないかみたいな話になっていくかと思います。そういうことが出てくるのかもしれないですね。

分かりました。

それと、2つ目は、これはちょっとこれまでの議論や先ほどの最上委員の御指摘ともつながるところなんですけれども、この中期計画で定めた定量的な目標を、その後の環境変化によって、目標が高過ぎてとても達成できないので、もう少し達成できる、ちゃんとした実現可能な目標に見直すとか、逆にもう早々に達成しているのもう一段高めていくとか、あるいは必ずしも定量的でなくても、むしろ質的なものとして目標を少し置き直すとか、要はそういう中期計画で定めた目標自体を見直していくこと自体は、やってはならないことではない、という理解でよろしいのでしょうか。

○大野分科会長 ええ、そうですね。

○十河委員 意思決定というふうにマイルドな形にされてはいるわけですが、実際にこの目標を見直すとなると、何か手続的にすごく大変なことになるという理解をしなきゃいけないのでしょうか。そのあたりはちょっとよく仕組みとして分かっているところもあるので、確認させていただきたいと思います。

○大野分科会長 どうですか。

○中村大学法人連携専門課長 事務局でございます。すみません。ありがとうございます。

中期計画の中では、達成状況を測る上でのキーとなるような目安というか基準として、評価指標を設定しております。こちらにつきましては、変更ができないわけではなく、大学法人として変更をしたいということになりましたらば、変更の認可申請を行いまして、こちらの分科会で御審議いただき、認可をするという手続になります。一方で、6年間の計画として立てて、その後いろいろな状況変化がありますので、これを年次でどんどんまた変更認可申請というような手続を取るのかどうかということも、大学法人の判断があるかなと思っております。

今回、この中期計画の進捗状況報告では、現時点までの実績だけではなくて、将来の予定の数字であったり、あるいは将来の予定の取組というのを記載できるような仕組みにしてございます。例えばですけれども、先ほど少しお話しさせていただいた外国人の教員比率などに関しては、5%というのが中期計画上の評価指標なんですけれども、報告書の中では最終年度には9%というところをターゲットにして取り組んでいくというようなことを記載してございます。ここは随時、報告をする際にも、大学法人として目標を修正をしながら、事業管理をしているところでございます。実績を踏まえたより柔軟なターゲットの設定という意味では、都の認可を経るような中期計画の変更というよりは、年次の報告をいただく中で、見込みの数字を大学法人として随時設定していくというような形で、現状は取り組んでいるところかなと思ってお

ります。

○十河委員 分かりました。だから、中期計画を見直しましたというふうな形を取らずとも、より意味のある実行段階での目指すべき目標を定めたりすることも大学法人の中でやってきていて、それを見ながら、毎年議論していくということですね。分かりました。

○大野分科会長 よろしいですか。

○十河委員 はい。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

大体よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、修正内容を改めて確認させていただいて、審議終了としたいと思います。都立大の2項目については、文言としてはこのままになりますが、在籍留学生数から海外派遣学生数についての取組と、それから研究力強化についてというふうなことで聞きましょうということです。

それから、産技大については、学生支援の項目についてちょっと追加しましょうというふうなことでしたので、文言については別途調整させていただきます。

ただ、高専のほうは、改善・充実を求める点についてはなしというふうなこと。

それから、法人については2項目ありますけれども、女性教員比率というところは、多様な人材というふうなことで、もうちょっと幅を広げるというふうなことにさせていただくことにしたいと思います。それに伴いまして、右側の文言についても修正させていただきたいと思います。

それから、寄附金の獲得については、これはこのままでヒアリングを持ちましょうというところで、大体よろしいでしょうか。

ということで、ありがとうございます。では、事務局のほうで修正していただいたものを分科会長のほうで見させていただいて、調整しながら決定というふうなことにさせていただきたいと思います。よろしゅうございますね。ありがとうございます。

それでは、ただいま皆様からいただきました御意見を反映したもの、これを公立大学分科会としてこの場で決定させていただき、法人に提示したいと思います。ありがとうございます。御意見を反映しました内容につきましては、後日事務局からメールでお知らせさせていただくということで、一応、分科会長一任というふうなことをいただきましたので、それで進めさせていただきます。ありがとうございます。

(2) 報告事項

令和6年度東京都公立大学法人剰余金の概要及び利益処分(案)について

それでは、審議事項2つは終わりました、報告事項に移りたいと思います。

令和6年度東京都公立大学法人剰余金の概要及び利益処分(案)につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○梶間委員 すみません。議事を妨害するわけじゃなくて、これから利益処分(案)の説明していただくにあたって、資料を見て、難しいように感じたんです。公立大学法人の会計の特色がとても色濃く出ている感じがしましたので、とても分かりやすく制度的にはこういう意味ですよというのを加えながら、会計の専門家でもない人でも分かるように説明していただきたいと思います。初めにお願いとしてお話しいたしました。

○大野分科会長 ひとつよろしく御配慮をお願いします。

では、御説明をどうぞ。

○中村大学法人連携専門課長 ありがとうございます。

それでは、資料4の東京都公立大学法人剰余金の概要及び利益処分(案)の資料を用いまして御説明をさせていただきます。

まず、資料の左側を御覧ください。

令和6年度の剰余金の総額につきましては、上段にございますように6.8億円でございます。剰余金というのがいわゆる利益です。収益と経費の差額、最終的な利益が6.8億円ということになってございます。こちらにつきまして、地方独立行政法人法の規定に基づきまして、次年度に繰越処理を行うために経営努力の認定ということを実施してございます。これは、大学法人が翌年度以降の事業に活用できる資金としての目的積立金というものと、それ以外の積立金という、利益をこの2つに整理するというような作業をしてございます。この整理する方法でございますが、収益の発生原因によりまして実施方法を分けまして、これが左側にございます5つの区分に応じて実施してございます。

1点目は、自己収入に係るものというふうに書いてございますが、受託研究などによりまして獲得した外部資金あるいは授業料収入などの自己収入に関するものでございます。今年度はこちらは実質的にあまり利益が出てございません。3万円というふうに記載してございます。

2点目の標準運営費交付金と記載してある部分でございますが、こちらは人件費や通常の業務運営に係る経費などに充てられている標準運営費交付金というものでございまして、こちらは括弧の中に効率化係数対象というふうに書いてございます。こちらは用途を細かく定めて交

付をしているものではなくて、枠の予算のようなものでして、前年度のこの交付金に対して一定の効率化係数ということで、1%を減じながら6年間の運営を行っていくことになります。効率化を図りながら経常的な業務を行ってくださいというような趣旨で交付をしている交付金に関する利益というか、損益の状況を示してございます。こちらに関しましては、令和6年度は2.8億円の赤字というような決算の結果になってございます。

続いて、3点目でございますが、標準運営費交付金、括弧の中に効率化係数対象外というふうに記載している欄でございます。こちらは、東京都の計画事業に位置づけられるなど、都の政策として実施している事業に充てるために交付をしている交付金に関するものでございます。こちらについては、10億円の剰余金がこちらの区分の中で発生をしているというところでございます。

続いて、この下段のほうへ入ってまいります。特定運営費交付金に係るものというふうに表示している部分でございます。こちらは退職手当や情報セキュリティ対策など特定の事業のために交付金を交付しているものでございまして、こちらについても今年度はほとんど利益が出てございまして、45万円の利益という状況でございます。

最後に、5番目、最後、償却資産取得や減価償却により生じた損益というふうに書かせていただいております。こちらは運営費交付金や寄附金などによって取得しました償却資産の取得と減価償却の差額を表示してございます。こちらは0.4億円の赤字というのが令和6年度の決算値でございます。こちらは、昨年度は地方独立行政法人の会計基準改定がございまして、その影響でこの5番のところ非常に多く、170億円という利益が計上されたところなんですけれども、今年度は、改定後の制度の運用が開始された後の姿として実績が出てきてございます。

続いて、先ほど申し上げました目的積立金と積立金に仕分ける、そのための基準について御説明させていただきます。資料の中ほどのところでございます。

また上段のほうからまいります。自己収入に関するもの、こちらにつきましては、通常ですと会計基準に基づきまして、ここで生じた利益については目的積立金として認めます。今年度のこの3万円というふうに計上されております部分は、先ほど左側で御説明しました中で3番目の区分である過年度の効率化係数対象外で、返戻金があったということです。令和6年度の収入としては自己収入の中に区分されているんですが、もともとを正せば、この3番目の区分の財源のものだったというところがございまして、目的積立金ではなく、積立金のほうに行く整理をしてございます。

続いて、2番目の効率化係数対象の標準運営費交付金に関するものでございます。こちらに

つきましては、例年①番のこの業務実績評価等を活用した基準と併せて学生の定員充足率という基準、2つの基準を満たしていることを前提に、剰余金を経営努力を認めて目的積立金にするという仕組みにさせていただきます。ただ、先ほど申し上げましたように、この部分に関しては本年度赤字ということになっておりますので、目的積立金のほうに行く部分はございません。

1点ちょっと補足をさせていただきますと、この認定基準の業務実績評価等に関する基準というのが、先ほど御審議をいただきましたような中期計画の進捗状況の確認でありましたり、あるいは法律に定めた業務実績評価において順調な実績を上げているというふうにお認めいただくということを前提にしております。なので、こちら、本年度は赤字になっておりますが、黒字が出た場合には、そういった先生方からの所見あるいは評価ということを一つの基準として、次年度以降に活用してよいかどうかというような判定をさせていただきます。

続きまして、3番目の区分のところ、効率化係数対象外の標準運営費交付金に関しましては、今年度10億円の剰余金がありました。こちらはもともと個別の事業ごとに算定して交付しておりまして、その事業が予算の想定しております計画どおりに実施をされているのかということを確認して、経営努力を認めております。令和6年度につきましては、その内容を確認したところ、0.1億円、1,000万円程度ですが、その部分については経営努力により生じているものというふうにご認めてございます。一方で、事業の実施規模がもともとの予算算定の計画どおりではなかったようなものにつきましては、経営努力とは言えないということで、積立金というほうに仕分けてございます。

また、4番目の特定運営費交付金に関しては、もともと経営努力認定の対象外というふうにしておりまして、ここは退職金の実績などがそこまで行かなければ、そのまま残ったお金というふうなことで、積立金のほうに仕分けてございます。

また、償却資産の減価償却によりまして生じた損益につきましても努力認定の対象外となっております。積立金の算定の中に入っております。

今年度は2番目の効率化係数対象の標準運営費交付金や5番目の償却資産取得の関連のところ赤字が出ておりまして、それを差引いたトータルで、資料右側の頭の部分にございますが、プラスマイナスで結果として6.8億円のこの利益をどう次年度以降の取扱いを決めるかというところでございますが、先ほど3番目の項目で0.1億円の認定ということになっておりまして、この部分が目的積立金として、次年度以降、中期計画において定めた使途に充てることのできるお金ということで決定してまいりたいという案になってございます。

以上、6年度の剰余金の概要とその利益処分の説明でございまして、最後に参考として、目

的積立金の使途について、法人の経営企画室経営企画課長から御説明をいただきたいと思えます。

宮前課長、お願いできますでしょうか。

○宮前経営企画課長 経営企画室経営企画課長の宮前と申します。それでは、目的積立金の使途につきまして御説明させていただきます。

今、映っております表題の令和6年度目的積立金の使途について、こちらの資料で御説明させていただきます。

まず、決算において発生した剰余金のうち目的積立金として承認いただく額については、中期計画において教育研究の質の向上、学生生活の充実及び組織運営の改善に充てることとしておりまして、こちらの表の各事項はこれを具体的に落とし込んだものとなっております。

初めに表の構成について簡単に補足させていただきます。

一番左から目的積立金の事項名とその概要、中ほどにごございます数字は、左のA列から令和5年度末の残額、及びその隣が剰余金の積立分、C列がその合計となる令和6年度取崩し可能額となっております。その隣、D列は令和6年度の取崩し額、その隣はその差引きとなる令和6年度末の残額という作りになっております。

なお、B列となりますが、令和5年度に生じた剰余積立金14億6,400万円につきまして、当法人の経営審議会での審議を経て、項目1から4の各事項にそれぞれ配分しているところでございます。

続いて、令和6年度の執行状況について御説明を申し上げます。

まず、項番1の効率化推進積立金でございます。こちらの積立金は収入欠損の補填として積み立てているもので、令和6年度におきましては、収入を見込んでいた火災保険金収入が令和5年度末に入金されたことによる収入欠損の補填ですとか、給与改定による人件費の増加等に対応するため、約6億円の取崩しを行っております。今後につきましても、不測の事態が発生した場合には活用する予定としております。

続きまして、項番の2でございます。900万円を取り崩しまして、2大学1高専の共同研究を実施しておりまして、今後も同様の事業に充当していく予定でございます。

続きまして、項番の3でございます。こちら法人のブランド力向上のための広報事業などを行うもので、カーボンニュートラルに向けた取組として、環境報告書の作成を行ったりですとか、戦略的広報の推進経費などで3,300万円を活用しております。引き続き法人のブランド力の向上のため、戦略的な広報をはじめとする事業に充当していく予定でございます。

続きまして、項番4でございます。こちらは南大沢キャンパスの火災復旧経費や教育機器システムの更新費などに約17億円を充当しております。

なお、南大沢キャンパスの火災復旧については令和6年度で完了いたしましたが、引き続き教育研究環境の改善、研究力の強化などに充当していく予定でございます。

最後に、項番の5でございます。こちらは取崩しはなく、今後は地震などの自然災害による突発的な事案などが発生した場合に充当する予定としております。

先ほど事務局の中村課長から御説明いただきました令和6年度の剰余金のうち、目的積立金となる見込みの約1,100万円につきましては、法人内で戦略的に活用できるよう、具体的な活用方法を検討した後、配分を決定していく予定でございます。

説明は以上となります。

○大野分科会長 御説明どうもありがとうございました。

それでは、質疑応答の時間に移りたいと思います。

今御説明のございました令和6年度東京都公立大学法人剰余金の概要及び利益処分（案）につきまして、委員の皆様方から御質問や御意見いただきたいと思います。どうぞよろしく願いします。

梶間委員、どうぞ。

○梶間委員 丁寧に説明していただいて、ありがとうございました。中村課長より剰余金の発生原因、説明してもらったんですけれども、例えば2番目のところだと、標準運営費交付金（効率化係数対象）に係るもの、マイナス2.8億、3番目のほうは対象外のほうで10億円となっております。それぞれ手戻りなんだけれども、どういうふうに違うのかというと、2番目のほうだと国立大学のように毎年1%ずつ削減される部分ですよというお話で、3番目のほうは都の政策というようなお話だったんですけれども、これ、手残りがマイナスの2.8億とか10億になっていますけれども、収入面のほうでいうとどのくらいだったか分かりますか。中から何か引いた手残りだと思うんですけれども。

○中村大学法人連携専門課長 収益がどのくらいあって、経費がどのくらいあってのその差引きがどのくらいの規模感かということでございますね。少々お待ちください。

○梶間委員 前回もらった損益計算書か何か見ると、すぐぱっと分かるんですか。

○中村大学法人連携専門課長 財務諸表からダイレクトにはちょっとぱっと数字が実は出なくて。すみません。少しだけお待ちください。すみません。

お待たせして申し訳ないです。

この2番の区分でございますが、おおむね規模感としては140億です。その中で費用のほうは2.8億円多かったという規模感です。3番の区分につきましては、収益が37億……

○梶間委員 37億なんだけれども、10億残っちゃった。

○中村大学法人連携専門課長 そうですね。

○梶間委員 そうなんですか。それ、今御覧になっている資料の出典は、今日配付した資料ですか。

○中村大学法人連携専門課長 すみません、そうではなくて、手元の事務資料になっています。

○梶間委員 分かりました。ありがとうございました。

○大野分科会長 よろしいですか。

○梶間委員 はい。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

特段ございませんでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございました。それでは、今後も法人におかれましては、財務面でも適切な業務運営をお願いしたいというふうに思います。

以上で本日の分科会における議題は全て終了いたしました。委員の皆さんにおかれましては、大変お忙しい中、法人から提出されました中期計画進捗状況報告書など膨大な資料を基に、短時間で大変充実した所見をお取りまとめいただきました。心から感謝を申し上げたいと思います。

最後に、今後のスケジュールなど、事務局から連絡あるということですので、よろしくお願いいたします。

○中村大学法人連携専門課長 今後の予定について御連絡をさせていただきます。

本日御審議いただきました令和6年度の所見につきましては、修正箇所につきまして、大野分科会長と御相談をさせていただきます。内容を定めて、委員の皆様方にも後日送付をさせていただきます。また、大学法人とも共有をいたしまして、9月の末から10月にかけてといった時期に公表させていただく予定でございます。

委員の皆様には、5月にコメントの作成の依頼をさせていただいたところから、短い期間で非常にボリューム感のある資料のほうを御覧をいただきまして、多くの貴重な御意見いただきましたことを改めて御礼申し上げます。

次回の公立大学分科会は10月以降を予定しておりまして、メールで日程の調整の御連絡はさ

せていただいておりますが、調整が整いましたら改めて御連絡をさせていただきます。

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。

ということで、次回分科会は10月以降ということで日程調整中ですので、そちらの御協力もどうかよろしくお願ひしたいと思ひます。

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7年度第4回公立大学分科会を閉会させていただきます。皆様、どうもありがとうございました。

午前11時40分 閉会