

東京都地方独立行政法人評価委員会
令和3年度第4回公立大学分科会 議事録

1 日時

令和3年12月21日（火曜日） 午前10時30分から午前11時35分まで

2 出席者

大野分科会長、杉谷委員、鈴木委員、高橋委員、村瀬委員、最上委員
(欠席：田宮委員)

3 議題

(1) 審議事項

- ①東京都公立大学法人役員報酬基準の変更について
- ②令和3年度東京都公立大学法人業務実績評価について

(2) 報告事項

- ①東京都公立大学法人第四期中期目標の検討状況について

4 議事

○大野分科会長 皆さん、おはようございます。ただいまから東京都地方独立行政法人評価委員会令和3年度第4回公立大学分科会を開催いたします。

本日も大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、これまでと同様に、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンライン開催とさせていただきます。ご不便な点もあるかと思いますが、何卒ご理解、ご協力のほどお願いいたします。

なお、本日は田宮委員が別業務のためにご欠席でございます。

本日の予定ですけれども、会議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。

また、本日の案件につきましては、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、はじめに、事務局より本日の概要、資料等につきましてご説明を願いたします。
○事務局（青木） 事務局の青木でございます。委員の皆様、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

本日の概要、資料及びウェブ会議の留意点についてご説明をさせていただきます。

まず、会議次第をご覧いただければと存じます。本日の議題ですけれども、審議事項が2件、報告事項が1件でございます。審議事項は、1件目が東京都公立大学法人役員報酬基準の変更について、2件目が東京都公立大学法人の令和3年度業務実績評価についてでございます。

報告事項は1件で、東京都公立大学法人第四期中期目標の検討状況についてでございます。

次に、本日の資料についてご説明申し上げます。

各資料の詳細は関係の議題に入りました際に説明させていただきますので、ここでは画面共有で表示をいたしまして、各資料の紹介のみとさせていただきます。委員の皆様には電子データでもお送りをしておりますので、そちらも適宜ご参照いただければと思います。

まず会議の次第、それから、委員名簿でございます。資料1、こちらが1つ目の審議事項、法人の役員報酬基準の変更に関する資料でございます。資料2から5までが2つ目の審議事項、法人の令和3年度業務実績評価に関する資料でございます。続きまして、資料6、報告事項の法人の第四期中期目標の検討状況に関する資料でございます。続きまして、資料7、こちらは来年度上半期の分科会等のスケジュールに関する資料となっております。

その他参考資料といたしまして、業務実績評価の方針及び方法や、評価の仕組みの概要資料をつけてございます。

資料の紹介は以上でございます。

最後に、ウェブ会議の留意点についてご説明いたします。これまでと同様のお願いとなりますけれども、通信の安定性を確保する観点から、ご発言いただく方以外はマイクの設定をオフにさせていただきまして、ご発言の都度、オン・オフをお切り替えいただくようお願い申し上げます。

また、ご発言を希望する際は、Teamsの手挙げ機能にて手を挙げていただければ分科会長から指名させていただきますので、指名を受けてからご発言をお願い申し上げます。

カメラにつきましては、ご発言時のオン・オフは任意とさせていただきますが、ご発言時以外は、同様の観点からオフに設定いただきますようお願い申し上げます。

事務局からの説明は以上でございます。

■審議事項

①東京都公立大学法人役員報酬基準の変更について

○大野分科会長 青木課長、どうもありがとうございました。

それでは、早速議事に移りたいと思います。

まず、1つ目の審議事項でございます、東京都公立大学法人の役員報酬基準の変更につきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（青木） まず、資料1をご覧ください。

法人の役員報酬基準は、都の給料表の改定に合わせて例年変更しております、昨年度はメール開催の分科会にて、審議をいただいております。

まず、内容の趣旨等についてご説明申し上げます。

資料上段、1の「地方独立行政法人法の規定」をご覧ください。地方独立行政法人法におきまして、地方独立行政法人は、役員に対する報酬及び退職手当の支給基準を定めた場合あるいは変更した場合に、設立団体の長に届けることとされております。設立団体の長は、届出を受けた際に評価委員会に通知をいたしまして、評価委員会は通知を受け、報酬等の支給の基準が社会情勢等に照らして適正なものであるかどうかについて、設立団体の長に意見を申し出ることができることとされております。

この度、法人から役員報酬基準を変更した旨、都に届出がございましたので、本日その内容を分科会にご報告し、ご意見があるかどうかご審議いただければと思います。

2の「報酬等の支給の基準」をご覧ください。地方独立行政法人法におきまして、役員報酬等の支給基準は、国及び地方公共団体の職員の給与、他の地方独法及び民間事業の役員の報酬等、法人の業務の実績その他の事情を考慮して定めるということになっております。

また、東京都公立大学法人の役員報酬につきましては、都の局長級の給料表である指定職給料表をベースに年収換算する形で設計されております。

次に、東京都の動きについてですが、東京都人事委員会により、都職員の給与水準を社会一般の情勢に適合させるため、賞与に相当する特別給を0.1か月分引き下げることが今年の秋に勧告されました。これを踏まえまして、先の都議会定例会におきましても、勧告内容に沿いました都職員の給与に関する条例の一部改正が承認をされたところでございます。東京都公立大学法人におきましても、都のこうした状況を考慮しまして、役員報酬及び教職員の給与を改定いたしました。

具体的な役員報酬の改定額につきましては、3の「変更の具体的な内容」をご覧ください。

左側オレンジ色の表題が改定前の報酬額、右側水色の表題が改定後の報酬額となっております。都の局長級が該当する指定職給料表について、こちらは月額でございますが、これを年収換算したものを法人の役員報酬の年俸額基準としてございます。

左側の表から右側の表をご覧くださいと、右側の表の下、「※」の2つ目の「・」のとおり、赤字にしておりますけれども、期末手当が1.35か月から1.25か月と0.1か月分の引下げとなっております。これに伴いまして、年収換算額は13万円から17万円程度のマイナスとなっております。

また、右側になりますが、非常勤役員報酬は日額を定めておりまして、こちらも現行の日額に常勤役員報酬の平均改定率である0.992、こちらを適用して算出したしまして、同様にマイナスの改定としております。

以上、法人の役員報酬基準の改定についてご説明をさせていただきました。

これらの基準が適正であるかどうかにつきまして、ご審議をよろしくお願い申し上げます。

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、ご説明のあったように、役員報酬の基準が適正であるかどうかについてご意見あるいはご質問等があればお願いします。

皆さんからいかがでしょうか。特にございませんか。よろしいでしょうか。

はい、どうもありがとうございます。

それでは、特段ご質問あるいはご意見はなかったということで、審議はここまでということにさせていただきます。

それでは、本件につきまして、分科会としては意見の申出は行わないということで取り扱うことといたします。よろしゅうございましょうか。

(異議なし)

○大野分科会長 ありがとうございます。

それでは、この件につきましてはこれで終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。

②令和3年度東京都公立大学法人業務実績評価について

○大野分科会長 続きまして、審議事項2つ目、東京都公立大学法人の令和3年度業務実績評価についてでございます。それでは、はじめに事務局からご説明をお願いします。

○事務局（青木） 資料2をご覧ください。令和3年度の業務実績評価における評価の大まか

な方針、方法や法人が作成する業務実績等報告書の作成のポイント等をまとめております。資料3、4、5がそれぞれの詳細な資料でございますので、適宜各資料を表示しながらご説明をさせていただければと思います。

まず、こちら1の「評価方法について」の、「①評定段階・大項目の数」につきましては、現行どおり、140の中期計画の項目を35個の大項目に括り、各大項目に対し1から5の段階で評定を付すことを継続したいと考えてございます。

また、大項目のうち、多数の計画項目が含まれる大項目につきましては、評定の審議の際にどの業務実績に着目して評価したかを明らかにした上で議論していただくことを引き続きお願いいたします。

続きまして、②の「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた評価の方法」についてでございます。令和3年度の法人の業務運営につきましても、依然、新型コロナウイルス感染症の影響を広範にわたり受けておりますため、令和2年度評価と同様に、その影響を考慮して評価を行っていただく必要がございます。その方法について簡単にご説明申し上げます。

次回評価は、単年度の評価のみでございますけれども、年度評価の定義を確認いたしますと、「東京都公立大学法人の業務実績評価方針及び評価方法」において、「年度計画の実施状況等を検証し、中期計画の進捗状況を分析して評価を行う」とこととされております。また、令和3年度の年度計画につきましては、コロナ禍に入ってから策定されておりますので、計画項目毎に、「オンラインを活用する」、「感染症対策を施しながら実施する」といったように、コロナ禍を踏まえた内容となっております。したがって、基本的には令和3年度の年度計画に対する実績・成果を中心に評価を行っていただければと考えております。

一方で、中期計画につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた内容の変更は行われておりません。そのため、中期計画の進捗状況という観点から実績を分析・評価する際には、それぞれの計画に対する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、柔軟に評価する必要がございます。

そこで、昨年度の11月、令和2年度の第4回公立大学分科会で取りまとめた資料3につきましても、今回の評価でも引き続きこちらの考え方を適用した上で評価を行っていただきたいと考えております。新型コロナウイルス感染症の影響で計画の取組に支障が生じている場合等につきましては、その状況に応じて講じた代替策の成果等も加味した評価を行えるよう取り決めております。こちらに従いまして、令和3年度の評価も実施していただければと存じます。

資料2に戻ります。続いて、2番目の項目、「法人が作成・提出する『業務実績報告書』に

ついて」でございます。まず、報告書様式の基本的なレイアウトにつきましては、これまでの形を維持しつつ、細かな変更点として、前回評価で見込評価を実施しましたので、その結果について掲載する欄を設けたいと考えております。この他は書き方の部分になりまして、基本的には簡潔・明瞭な記載を引き続き徹底していただきたいと考えております。

資料4の別紙、こちらで具体的な作成様式の例をお示ししております。資料4の別紙、様式例につきましては、それぞれの吹出しで示している作成のポイントを踏まえまして、法人は報告書を作成していただくということになります。

今表示しているのが2ページ目になりますけれども、この黄色い吹き出しが変更点でございます。

令和3年度の「主な実績」の欄、こちらは当然、令和3年度評価ですので設けているという点に加えて、見込評価の評価結果の欄を一番下に設けまして、見込評価の評定と評定説明、これらを大項目毎に記載したいと考えてございます。

最後に、3の「その他：評価結果の反映状況の公表について」でございます。

資料5をご覧ください。地方独立行政法人法の定めにおきまして、毎年度の評価における指摘を業務運営に反映し、その反映状況を公表するという事になっております。反映状況の公表に当たり、法人に作成・提出を求める様式案でございますが、こちらは前回の様式を継続させていただきたいと考えております。

事務局からの説明は以上でございます。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、資料2がサマリーされているものだと思いますので、それをベースにしながら議論をさせていただきたいと思っております。項目が1、2、3とございますが、順序不同で、お気づきのところからご質問・ご意見等、いかがでございましょうか。

村瀬先生、お願いします。

○村瀬委員 村瀬です。

すみません、これは意見というよりは質問なのですが、年度計画はコロナの影響が考慮されているということで、令和3年度計画は理解できるのですが、中期計画のところは「加味し」というふうに書いてあります。令和4年度もまだ影響は大分残りそうな気配もありますが、事務局としてのお考えをお答えいただければと思っております。よろしく願いいたします。

○事務局（青木） 村瀬先生、ありがとうございます。

令和4年度も今オミクロン株というのが入ってきており不透明でして、当然そういった事情

を考慮しながらの業務運営になるかと思えます。令和4年度の計画につきましてもそうでございますし、あるいは令和4年度評価、令和3年度評価もそうですが、もちろんコロナ禍は想定外だったものですから、それぞれの取組項目も、コロナ禍を考慮した中期目標、中期計画になっておりません。ただ、昨年度と同様に、評価の際にはそのプロセスですね、例えば留学生の受入れや学生の海外派遣につきましては、当然海外渡航の禁止の期間も多かったものですから、実績的には当然上がっていませんが、そこで取った代替策を評価の基準としていただきまして、プロセスを含めて業務運営として適切だったのか、もう少しやれることはなかったのか、といったところを評価していただくということを、令和3年度の評価でも行っていただければと思っております。

令和4年度につきましても、感染状況等がどうなるのかというところは読めないところではございますけれども、恐らく令和2、3年度の評価と同様の評価方法になるのかなというところは予想しているところでございます。

○大野分科会長 ありがとうございます。村瀬先生、いかがでしょうか。

○村瀬委員 ありがとうございます。1つだけ私からの期待(希望)を含めて申し上げます。ウィズコロナとも言われていますし、ワクチンあるいは検査方法、治療方法の進歩もあると思いますので、多少コロナの影響があったにしても、やはり教育はリアルであることも重要かと思えます。学生さんが実地に教育の場に集うことができるように、ぜひご支援願いたいと思えます。よろしく申し上げます。

○事務局(青木) ありがとうございます。法人も大学、それから高専含めまして、なるべく対面授業を再開できるようにということで各校非常に努力をされて大学・高専運営に励んできました。引き続き、感染症の状況を見つつ、適切に対策を講じながらしっかりと学習機会を確保できるよう、支援していきたいと思えます。ご意見ありがとうございます。

○村瀬委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 村瀬先生、どうもありがとうございました。

ほかにはいかがでございましょうか。

では大野のほうから確認ですけれども、今回の令和3年度の評価については、大枠である評定段階や大項目の数、これらは全く変えないで継続していくと。ただ修正点としては、前回の業務実績報告で、例えば再掲項目が非常に多くて、もう少し書き方の工夫の余地もあるのではないかとご指摘もあったことを踏まえた形での書き方を法人側にお願いするということですね。

○事務局（青木）　そうですね。

○大野分科会長　ですから、前回の評価の結果を踏まえて若干の修正を加えたという、そういう理解でよろしいですかね。

○事務局（青木）　欄として設けたのは見込評価が入るところが新しいところになります。再掲項目の取扱いにつきましては、7月の分科会の場でもご意見を頂きました。従前から再掲に関しては最も関連性の強い項目に取組ですとか成果の詳細を記載して、それ以外の再掲先には要点を記載するというにしていたところですが、今回改めて、再掲して要点のみを記載する場合でも「再掲先の計画の趣旨に即した取組・成果等の要点について記載する」ということを強調して、単なる転記のような形にならないように徹底したいというふうを考えております。

○大野分科会長　ありがとうございます。ご説明のあったように、改善もしていただいているということでございます。

委員の方、いかがでしょうか。最上先生、お願いします。

○最上委員　今、分科会長がご指摘したことと同じなのですが、複数項目を色々なところに書き分けているんですけども、最終的にまとめられたときに、書き手側の意見というものをきちんと表明されるようにしていただきたいなと思います。もう書いてあったから同じことを書き連ねるのではなくて、例えばそれを法人事務局側が見たときに、その達成状況をどういう具合に判断するかというふうな書き方が必要じゃないかということをお願いしたいと思います。

もう一つは、特にKPIのことについて、資料4の項目別評価のところに書いてありますが、数値により経年比較できるものは積極的に記載することとなっています。特に見込評価のときに大事だったと思うんですが、経年変化がより分かりやすく、何かもうちょっとポジティブに分かるようにやっていただきたいなと思います。これによってトレンドが分かり、積極的に評価を行うことができると思いますので、ぜひここは徹底していただきたいと思います。

○事務局（青木）　最上先生、ありがとうございます。KPIについてはおっしゃるとおりでございます。グラフであったり表であったりとかというのは第二期に比べて大分用いているようにはなってはきているものの、そういったものを継続して、経年比較できるものについては、ある意味で、次は2年目といいますか、令和2年度に続きコロナ禍の影響を受けた年ですので、比較という意味でもその辺りの数値やグラフを積極的に活用しまして、できる限り適正な評価をしていただけるように記載してもらおうよう、法人にも促してまいります。

それから、再掲のところにつきましては、すみません、毎回分かりづらいという御指摘をい

ただいております、特に第三期では色々と途中から工夫もしてきたところですが、いわゆるローマ数字のⅣからⅦという法人編といわれているところで結構毎回引かかるんですけども、第三期の中期計画の立て付け上、教育、研究、社会貢献、グローバル以外の全てをこちらに記載しているということで、具体的には例えば各校が取り組む広報や自己点検・評価等もこういうところに含んでおります。必ずしも法人部門が主人公じゃないということが非常に分かりづらいのかなと思っております、申し訳ございません。

ここの記載の再掲内容が法人になっていないこと自体はあり得ることではありますが、第四期はなるべくそういったところを改善していきたいと考えておりますし、また、ご指摘のとおり、同じ取組をやっているのでもプレーヤーが違えば、そのプレーヤー毎に実績や自己評価が違ってよいと思いますので、それぞれの思いがしっかりと分かるような記載に心がけていきたいと思います。

ご意見ありがとうございました。

○最上委員 よろしく願いいたします。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、杉谷先生、お願いいたします。

○杉谷委員 ありがとうございます。

すみません、質問なんですけれども、見込評価を掲載するというのは、確認の意味でもいいのかもしれませんが、こちらとしてはその見込評価の掲載自体をどのように捉えて次の評価をやっていくという位置づけになるのでしょうか。

○事務局（青木） 杉谷先生、ありがとうございます。

見込評価自体は、これまでの令和2年度までの取組を踏まえまして、第三期中期計画が終わる時点での見込みの評価を行うというところで今年度やっていただいたところでございます。ここにつきましては、例えば例で書いてあるとおり、ここは外部英語試験のことが書いてありますが、受験率が100%になるよう引き続き取り組んでいくことを期待するというような形で、期待することであるとか、あるいは残りの2年間で取り組んでほしいこと、あるいはこのままやってほしいという思い等を委員の皆様にご議論いただきまして、そこを取りまとめて書いたものでございます。

このとおりの取組が行われているかどうかというところにつきましても、比較しやすいように、今回は見込評価を記載した上で、令和3年度の業務実績評価、あるいは最終年度、令和4年度の業務実績評価をやっていければなという思いで新設したものでございます。

○杉谷委員 ということは、通常の年度の評価に加えてこの見込評価の観点からも見ていくというふうな位置づけだということによろしいですか。

○事務局（青木） 業務実績評価自体は単年度の評価になりますので、令和3年度の計画に対して実績がどうだったのかというところをあくまで評価しますが、その資料として、背景といますか、令和2年度が終了し、評価をした時点でこうあってほしい、こういうふうにしてほしいという思いが各項目に見込評価として入っておりますので、そのような思想の取組になっていたのかどうかという観点で見ただけであればと思っております。

○杉谷委員 なかなか難しいと思うんですけども、当の法人、大学側もそのことをどこまで意識されているのかということと、評価する側としてもその見込評価の結果をどこまで踏まえるかということによっても変わってくるのかなと思います。その辺りがまた実際に評価をする際に、あるいは業務実績等報告書を出していただく際に分かりやすく説明を明記していただけたらというふうに思います。評価する側にもされる側にも、どういう位置づけになっているのかということをご丁寧に説明していただけたらなと思います。

○事務局（青木） ありがとうございます。そのようにさせていただきます。今のところ見込評価については参考的な要素として載せるという予定ですけども、その辺りが評価にどう影響するのかというところにつきましては、丁寧に説明をした上で、実際の評価に臨んでいただけるように配慮させていただきたいと思っております。

ありがとうございます。

○杉谷委員 そうですね。その辺りが誤解のないようにしていただけたらと思います。よろしくお願いたします。

○事務局（青木） 承知いたしました。ありがとうございます。

○大野分科会長 先生、どうもありがとうございます。恐らく今回は令和3年度の単年度評価だけでも、それがちゃんと第三期中期計画の方向に、最終ゴールに向かって取り組んでいるかということを確認したいということなんですよね。だから、令和3年度、単年度の実績報告の書きぶりもやはり第三期中期計画を意識しながら書いてほしいと。そのある種駄目押し的な部分がこの見込評価のところなのかなという、そんなふうに私は理解しました。とはいうものの、では実際にどのように書くか、どのように評価するかとなると難しい部分もあるかもしれませんが、その辺りは、事務局から法人のほうに、少し丁寧なご説明をお願いできればと思います。よろしくお願いたします。

○事務局（青木） かしこまりました。

○大野分科会長 杉谷委員、どうもありがとうございました。

○杉谷委員 はい。見込評価をやるときもそうだったんですけども、やはりそれぞれの委員のお考えもあるかと思えますし、受け止め方が違うと、評価にそこが反映される部分になるかなと思えますので、あまり個人の裁量にならないような感じで、分かりやすく説明していただけたらなと思った次第です。よろしく願いいたします。

○大野分科会長 ありがとうございます。

特に今回はやっぱりコロナのことがあるから、第三期の中期目標、中期計画を作ったときと変わってきているということをおお程度勘案した上で、書きぶりも工夫していただくということが必要ですよ。そうじゃないと、やはり評価する側も混乱する可能性があると思えますから。

○事務局（青木） そうですね。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。よろしく願いします。

ほかにはいかがでございましょうか。

鈴木先生、お願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

業務実績等報告書の様式の件ですけれども、毎回分かりやすく今の改訂を進めていただきまして、ありがとうございます。

もし1点あったらいいかなと思いましたが、例えばですけれども、記載いただいているところもあるんですけども、その成果をご紹介いただいているようなホームページですとか、その取組を分かりやすくまとめましたといったようなものをご紹介いただくと、またその取組の理解が深まるかなと。できれば、例えばURLでその取組を紹介しているところがあれば追記をいただいたり、参考文献に関しては全部お配りいただくようなことは大変かと思えますので、昔リストになっていたことがあったような記憶もあるんですけども、こういったものがありますといったような参考のリストみたいなもので、取組の詳細を拝見できるものがあつたりすると、取組についての理解を深めて、評価をうまく進めていけるかなと感じたところがございます。可能な範囲でのお願いというところでございます。

○事務局（青木） 鈴木先生、ありがとうございました。

そうですね、かなり本文自体もボリュームミですけれども、例えば今ご提案いただいたように、URLを追記するですとか、あるいは別添の参考資料のようなものを提供する等、色々方法があるかと思えますので、検討させていただければと思います。

○大野分科会長　そうですね。ありがとうございます。

確かにエビデンスはないと判断しづらいところがあるでしょうから、その辺り、ボリュームとの関係もありますから、端的なものを出していただければと思います。

鈴木先生、どうもありがとうございます。

○鈴木委員　ありがとうございます。可能な範囲でと思っていますので。よろしく願いいたします。

○大野分科会長　ありがとうございました。

ほかにはいかがでございましょうか。

高橋先生、いかがですか。何かございますか。

○高橋委員　私は結構です。

○大野分科会長　承知しました。貴重なご意見いただきまして、ありがとうございました。

それでは、ご意見につきましては、色々と注意事項を頂いたと感じております。特段、案を修正というところではないかと思っておりますので、事務局のほうから法人のほうに丁寧に説明していただくという点を踏まえ、原案どおり決定し、法人に提示させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(異議なし)

○大野分科会長　ありがとうございます。

それでは、原案どおり決定ということで取り扱わせていただきます。どうもありがとうございました。

■報告事項

①東京都公立大学法人第四期中期目標の検討状況について

○大野分科会長　それでは、ここで本日の審議事項につきましては、終了いたしました。

続いて、報告事項でございます。東京都公立大学法人第四期中期目標の検討状況について、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（青木）　それでは、引き続きまして、資料6を用いまして、法人の次期中期目標でございます第四期中期目標の検討状況についてご説明を申し上げます。

第四期中期目標の期間は、令和5年度から令和10年度までの6年間となっております。

資料の内容に入ります前に、確認となりますが、中期目標、設立団体の長である都知事が、東京都公立大学法人が達成すべき業務運営に関する目標を定め、法人に指示するものでござい

ます。その策定に当たりましては、あらかじめ評価委員会の意見を聴かなければならないとされております。来年度、令和4年の4月、5月にかけて、公立大学分科会及び評価委員会を開催いたしまして、そこで中期目標案をご提示しまして、意見聴取をさせていただくという予定でございます。これらは法に基づく意見聴取となっております、本日の分科会では検討状況をご報告いたしまして、委員の皆様から自由なご意見をいただきたいと考えております。最終的には、来年6月に予定されております東京都議会に付議をいたしまして、議決を経て策定となります。

また、中期目標に基づく中期計画は、法人が策定をいたしまして都が認可するということになっておりますので、法人と連携しながら目標・計画、双方の検討を進めております。

このほか、本年、委員の皆様のご尽力により実施をいたしました第三期中期目標期間の見込評価の結果ですとか、目標の検討に向けた課題整理等に当たり、外部有識者の方々にご意見を聴く機会も設けまして、こういったことも踏まえながら、現在検討を進めているところでございます。

それでは、資料6の1ページ目から、目標の大枠や現在考えている主な取組事項などについてご説明を申し上げます。

まず、上段の東京都公立大学法人の普遍的な目標というところで、こちらは第四期特有のことではなく、法人や2大学1高専の設立趣旨に通じるものを記載してございます。都立の高等教育機関として都が有する資源を最大限活用いたしまして、次代の東京を担う人材育成、大都市課題の解決につながる研究を推進するとともに、その成果を都民や地域社会に還元し、さらには世界へと波及させる、こうしたことは第四期でも取り組んでいってほしいというふうを考えてございます。

こうした普遍的な目標がありました上で、次に第四期中期目標の策定に当たっての基本的な考え方でございます。第四期の目標の策定に当たりましては、3つの視点に重きを置いております。

1つ目は、変化への対応でございます。様々な社会変容が加速度的に展開されていく中にありまして、こうした変化を捉えた法人運営を行う必要があるということを考えております。また、さらに時代の先を読んだ取組を進めていく必要もあると考えております。

2つ目は、連携・協働でございます。行政や企業、市民がそれぞれ単独のプレーヤーのみの力で解決できない複雑な社会課題というのが増えてきていると考えてございます。このような環境にあって、各ステークホルダーから知の集積地である2大学1高専への期待というのが非

常に高まっているとも考えます。その上で、各界と連携・協働しながら社会課題を解決していくことも、都の設立した公立大学法人として求められているものかと考えております。

3点目は、これまでの2点と異なり、内向きの視点となりますけれども、グループ経営の強化でございます。今回、第三期では公立大学法人首都大学東京から東京都公立大学法人への名称変更等もあり、より一体感を持った経営をしていく上での素地ができたと思っております。これまで以上に強いシナジーを発揮する上でも、教育や研究をはじめ、法人運営のあらゆる分野でグループ経営の視点を持って取り組んでいく必要があると考えております。

こうした視点を反映した主な目標、取組例といたしまして、資料の下段に3点記載をさせていただいております。加速的に変化する社会で柔軟に対応し、活躍できる人材の育成・輩出、持続可能な社会の実現に貢献するため、多彩で高度な研究の推進、2大学1高専のパフォーマンスを最大限引き出す戦略的な法人経営ということで、3点書かせていただいております。右側はそれらの取組例といたしまして、この3つの視点に基づく、こういうことをやっていってもらいたいというような例として記載をさせていただいております。

次のページに移りまして、第四期中期目標の構成案をご説明いたします。

上段にポイントとして2点記載をしております。

1点目は、都立の大学・高専としての役割や法人部分が担う機能を明確化するという点でございます。ローマ数字のⅠ～Ⅲの各学校編の目標におきまして、都立の高等教育機関として、都をはじめとした社会とともに価値やイノベーションを創造していくこと、こちらを重視いたしまして、社会との共創という柱を冒頭に設定したいというふうに考えております。これは国立大学法人の中期目標でも同様の動きがありまして、知と人材が集積する高等教育機関がハブとなりまして、社会共創の拠点となるべきという思想に基づいたものでございます。

加えて、第三期中期目標では、ローマ数字のⅣ～Ⅶ、こちらが右側が第三期の中期目標の構成になっておりますけれども、こちらのⅣ～Ⅶというのは、便宜上、法人共通編と称しておりましたけれども、中身的には教育研究組織の見直しや広報活動など、各学校が主体の取組項目も多く含んでおりました。1ページ目でもご説明しましたとおり、第四期は法人としてより一体的・戦略的な経営を重視していきたいと考えておりまして、これまでのローマ数字のⅣ～Ⅶの部分は、「法人運営」といたしまして、Ⅳに集約した上で、法人部門が主体となった取組で目標を構成したいというふうに考えております。

2点目でございますが、グローバル、DX、SDGsといった社会的な潮流に対応した横串の目標につきましても、社会との共創、教育、研究及び法人運営の中に位置づけるというふうにした

いと考えております。第三期中期目標では、ローマ数字のⅠ～Ⅲ、いわゆる各学校編でグローバル化に関する目標を目標の柱の一つとして設定してございましたけれども、再掲の計画も多くございました。例えば教育の項目で入っていて、グローバル化の項目にも入っているといったような、再掲項目が数多くありました。そのため、第四期ではグローバル化という目標の柱は立てずに、教育や研究、それぞれの項目でグローバルに関連する取組を織り込んでもらうという形にしたいと考えております。このほか、目標の前文の部分が複雑な構造になっておりましたので、この辺りも明快になるような整理をしたいと考えております。

以上が、構成上の変更点でございます。

次のページに移りまして、第四期中期目標における主な取組事項についてでございます。

こちらのページは東京都立大学の主な取組事項を記載しております。

資料左側の太字の部分でございますが、こちらが中期目標レベルで概ね言及したいと考えている事項でございます。右側の細字の部分につきましては、こうした目標達成に向けた中期計画レベルでの取組事項でございます。この部分につきましては、東京都で現在想定している事項を記載しております。あくまで現時点での例示でございます。実際にどのようなことに取り組んでいくかにつきましては、今後法人が主体的に検討、具体化を進めていくこととなります。もちろんそこにつきましては、我々とも議論しながら進めていければと思っております。

それでは、東京都立大学の主な取組、目標について、簡単にかいつまんでご説明を申し上げます。

まず、社会との共創のところですが、特徴といたしましては、東京都等との連携を一層深め、都政課題解決に貢献をしていくというところで、もともと東京都が設置した公立大学法人が設立した大学でございますので、都政課題の解決、東京の抱える課題の解決というのを至上命題にしておりますけれども、そこをより強く打ち出していきたいと思っております。

具体的には、本年の第4回都議会定例会でも知事から発表しましたけれども、TMUサステナブル研究推進機構という組織、いわゆる都連携研究というのを組織的に進めていくようなバーチャル組織でありますけれども、これを法人に設置しまして、東京都等と連携した、あるいは都政課題の貢献に役立つ様々研究を進めていければと思っております。

2点目、こちらにも似たような視点ですが、産学公連携を推進、大学発ベンチャー創出、スタートアップ支援を強化というところで、こちらにも現在、日野キャンパスのほうでインキュベーション機能を持った新棟を現在建設中でございますけれども、こちらを活用いたしまして、地域あるいは地域外の民間企業等と連携して、共同研究を行っていく。あるいは5Gの技術も

日野キャンパス、南大沢キャンパスに完備しておりますので、そういったアセットも活用しながら、スタートアップ企業等をしっかり支援していく、あるいは大学が主体となってベンチャー企業を創出していく、こういったことを力入れて取り組んでいければと思っております。

その他、地域支援、生涯学習、それからステークホルダーとの対話・協働等の促進、こういったことを目標として定めていきたいというふうに検討しております。

続きまして、教育のところでございますけれども、こちらは第三期でもある程度芽出しをしていたものを、実際に具体化していくような取組というのがほとんどでございます。例えば2つ目の、社会ニーズを捉えた教育を展開ということで、STEAM教育であるとかデータサイエンス、アントレプレナー教育、それから、荒川キャンパスに医療系の人材を育成する学部がございますので、現在コロナ禍にありまして、医療人材、医療リソースの不足が話題になりました。こうした状況もあり、医療人材の育成を充実していく必要があるだろうと考えておりまして、そういったことを導けるような目標を定めていきたいというふうに考えております。

あるいは、デジタル技術を活用ということで、コロナ禍を契機に、オンライン授業が普及したほか、実習系が多い学部ではAR・VR技術の導入も進みましたけれども、今までできなかった授業、実習ができるようになってきていると思いますので、そういった技術をさらに活用、発展させながら、しっかりと時代を見据えた教育を展開できればと思っております。

その他、グローバル人材の育成であるとか、社会人のスキル・知識のアップデートということで、AI・データサイエンス教育プログラム等に取り組んでいければと思います。

また、見込評価のほうで高く評価された事項ですが、教学IRの更なる活用ということで、全学的な教学マネジメント体制による教育改善を推進していくこと、この辺りも目標として定めたいと検討しております。

最後に、研究の部分でございます。こちら基本的には第三期の目標等をより強く進めていくような内容にしたいと考えております。

例えば1つ目の世界水準の研究を推進というところでは、若手研究者の支援であるとか、あるいは高い実績を有する研究者を招聘することによって、研究力の強化を図っていく取組、そういった方が中心となって世界的な研究拠点をつくっていく、こうした取組を後押しするような目標を定めていきたいと考えております。

また、社会課題の解決につながる研究ですとか、国内外に向けての研究成果の積極的な発信というところでは、社会との共創とも若干つながってきますけれども、企業や試験研究機関と共同研究等を進めていく。東京都にも色々の研究機関がありまして、例えば医学関係の研究

をやっている機関とワクチン関係の共同研究に取り組む等、しっかりと外部の機関とタイアップした研究を促進していければと考えております。

外部資金の獲得、それから研究環境の充実、ここら辺も色々御指摘をいただいているところでございますので、引き続きそういったものを導けるような目標を定めていきたいというふうに考えております。

続きまして、次のページでは、ローマ数字のⅡが東京都立産業技術大学院大学について、Ⅲが東京都立産業技術高等専門学校についてでございます。

まず産技大につきましては、社会との共創では、もともとここは力を入れているところではございますけれども、産技大が存在する品川区は非常に中小企業が多いところでございます。そういった中小企業への技術支援ですとか、自治体職員の人材育成、あるいは、大学がない奥多摩地域や島しょ地域の支援ということで、これまで培ったオンライン授業のノウハウを活用して学修機会を提供する等、社会との共創をしっかりと進めていきたいと思っております。

教育につきましては、産技大の強みであるPBL型教育の発展・普及、それから多様な社会人に向けた教育の推進ということで、もともと社会人教育を中心とした大学でございますので、その特徴や強みを一層伸ばしていくような目標を作っていければと思っております。

研究につきましては、高度職業人材の育成に関する研究ですとか、産業振興に資する研究ということで、大学や企業との連携や外部資金の獲得を強化しながら取り組んでいく。産技大は昨年度に大型の外部資金の獲得がありましたけれども、引き続きしっかりと獲得できるように、研究も進めていきたいと考えております。

Ⅲが産技高専ですけれども、社会との共創の部分では、第三期でも様々な取組を進めてきたところで、いよいよ第四期で花開くといいなという考えで、目標を定めたいと思っております。

例えば、地域と連携した社会人教育、未来のものづくり人材育成の推進というところでは、ICTやAI分野の人材育成センターを設置し、そうした人材の育成を推進したいと思っております。

あるいは、高専発スタートアップの創出に向けた取組ということで、先ほど都立大の方で大学発ベンチャーの話もありましたけれども、高専もものづくりの技術を持った学生をどんどん輩出しているというところで、高専発スタートアップというものもあるといいんじゃないかと考えておまして、そういったことを目標で少し定めていってはどうかと検討してございます。

教育の部分では、第三期に本科の再編等ございましたけれども、再編後の卒業生が出てくる期になりますので、AI・データサイエンス、情報セキュリティ、航空技術、それから医工連携、

この辺りの教育プログラムの強み、特長をしっかりと伸ばしていけるように、目標を定めていきたいと思っております。

このほか、環境教育を実施する等、社会的なトレンドも見据えながら、しっかりと地に足のついた教育を進めていく必要があるだろうと思っております。

教育の最後になりますけれども、志願者確保のための取組ということで、女子学生の一層の確保という点は、第三期でも成果が現れておりますけれども、広報活動の充実、特別推薦入試の拡充、こういった手段を通じて、しっかりと優秀な志願者を確保していければと思っておりますので、そこを導ける目標を定めたいと思っております。

研究につきましても、若手教員が増えてきているということもありまして、若手教員の育成であるとか、組織的な研究支援の充実といったことに更に取り組んでいく必要があるだろうと思っております。

以上が、産技高専に関する目標の検討状況になります。

最後に、IV、法人運営に関してですけれども、こちらは法人部門が取り組む内容を、隅つき括弧で4つの分野に分けております。

まず、業務運営の改善及び効率化ですけれども、こちらのほうは、主なところとしては、3点目の人材育成、業務改善等の推進ということで、教職員の人事制度の戦略的な運用・見直しですとか職員の企画力の向上、また働き方改革ということを、想定している具体例として書かせていただいております。

平成17年の法人設立以降、プロパー職員も着実に育ってきておりますので、そういった方々が中心となって、しっかりと法人を支え、引っ張っていくとともに、更にそうした人材を育てていって、強固な法人運営基盤をつくっていく必要があるだろうと感じております。そういったことを導ける目標にしたいですし、その成果が生まれる6年間になってもらいたいという願いを込めたいと思っております。

また、5点目で、内部統制を有効に機能させ、法人のガバナンスを強化というところで、第三期で入試問題漏洩等がございましたけれども、法人・大学が積み上げてきたプレゼンスをおとしめるような行為になりかねないことは、しっかりと法人・大学としても対応していく必要があると考え、コンプライアンス、情報セキュリティ、危機管理、この辺りは引き続き徹底をしていくよう求めたいと思っております。

その他、財務運営の改善、評価及び情報提供、その他重要事項ということで、寄附金等外部資金の獲得拡大ですとか、法人運営の不断の改善として、評価を通じたPDCAサイクルの着実な

実践、あるいは広報活動の充実、それから、最後のところで書かせていただいているのは第四期の特徴的な取組の一つになりますけれども、学生・教職員と協働しながら、法人を挙げてSDGsに関する取組を推進していくというようなことを聞いておりますので、そういったことをきっちり目標のほうでも定めていきたいと考えてございます。

駆け足になりましたけれども、2大学1高専、それから法人部門まで、各部門が取り組むべき目標と、現在、都で考えているそれに沿った取組例をご紹介させていただきました。

最後に、6ページ目、目標策定のスケジュールについては、冒頭でもお示しましたが、本日、委員の皆様から頂くご意見につきましては、以降の中期目標・中期計画への反映について検討・調整をさせていただきまして、その反映結果等につきましては、追って先生方にメール等でお知らせをさせていただきたいと考えております。来年の4月の分科会までに意見の反映や、その反映に対するさらなる意見など、何度かキャッチボールをさせていただくことで、しっかりと目標にご意見の趣旨を反映させていただければと存じます。

説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、本件につきまして、今日は自由な議論ということでございますので、どうぞご質問やご意見をお願いいたします。

それでは、高橋先生、お願いします。

○高橋委員 高橋です。

ご説明、ありがとうございました。非常に多岐にわたる意欲的な目標・計画になるなということ、すばらしいなというふうに拝見しました。

それで、どれも本当に大事な目標になるわけなんですけれども、これを本当に実行し、達成していくためには、もちろん各大学、高専の教職員が大事なんですけれども、法人運営のところの力というのが非常に重要ではないかなと思っています。都立大や産技大等、現場という言葉の方が適切なのかなどうか分かりませんが、現場では本当に目の前の教育・研究、目の前の課題をこなすのがやはり大変なわけで、そこを法人の側から俯瞰し、かつ目指すべき方向を少し提案していく、修正していくというような、そういう形になるのがふさわしいのかなというふうに私は感じています。

そういう意味では、各大学等の職員、そして法人運営を担う職員の方たちの意識がすごく大事だなと思っていますので、この掲げられている中にその要素は入っているんだと思うんですけれども、人材の育成といいますか、業務運営の改善及び効率化の項目で、人材確保・育成が

ありますけれども、ここにぜひ力を入れていただきたいなというところが私の感じるところです。

以上です。

○事務局（青木） 高橋先生、ありがとうございます。

我々も非常にそこは強く感じておりまして、業務実績評価をやっている意味も、結構そこにあるのかなと思っております。やはり1年に1回、こういった振り返りがあることによりまして、しっかりと各大学、高専で取り組んできたことを、教職員一体となって、ある意味反省をし次に活かしていくことはすごく大事かなと思っております、それを支える法人の基盤、ここがやはりしっかりしてないと、同じ方向を向いていけないと思います。

なかなかそれを教員主体でやっていってしまうと、船頭多くして、ということになりがちのところがございますので、しっかりとグリップを握りつつ、教員もしっかり働けるような環境作りもできるような、そういった評価の基盤になっていければ、我々としてもいいなと思っておりますので、エールを頂いたと思っております。ありがとうございます。

○高橋委員 意欲的に頑張っただけならば、本当に更に良い法人になっていくと思っておりますので、ぜひよろしく願いいたします。

○事務局（青木） 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。

では、最上先生、どうぞお願いいたします。

○最上委員 私も高橋先生がおっしゃったことと同じ点を、まずエールという形で、伸ばしていただきたいなと思っております。

法人運営の中で、先ほどの人材育成のところ、右側の細字の項目で、職員の企画提案力向上というのが非常にいいなと思ひまして、評価委員会でも高く評価したことですが、2大学1高専間の職員の交流があつて、それがベースとなつて、こういった業務運営の改善につながるんじゃないかということが評価されていると思ひますので、このところはぜひ目に見えるような形で伸ばしていただきたいと思ひます。先ほどご説明があつたようにプロパー職員の方も増えたということですので、できる限り全体を俯瞰できるような方を育てるという形で、計画に活かしていただきたいなと思ひます。

○事務局（青木） 最上先生、ありがとうございます。

○最上委員 あと、もう一つよろしいですか。

○事務局（青木） どうぞ。

○最上委員 もう一つ、ちょっと不安になったところがあったんですが、都立大の教育の項目の中の3つ目、グローバル人材育成、教育の国際化推進のところ、細字のところ、秋入学導入と書いているんですが、結構これはやることが多いんじゃないかと思うんです。今までの計画の中でも、4学期制を見据えた形の改革ができるかということで、色々試験的なことをなさっていて、うまくいきそうだというふうなことは報告を受けているんですが、そこも4学期制の導入とか、色々なことを含めて、かなりカリキュラムや色々な教育体制を大きく変えなきゃならない可能性があると思うんです、秋学期を本気で導入しようとする。その辺りの本気度というのは、どの程度あるのかなというのはちょっと不安になって、このところをお聞きしたいなと思ったところです。

以上です。

○事務局（青木） 最上先生、ありがとうございます。

まず、1点目の人材育成、2大学1高専の職員が連携してというところは、まさに、例えば業務改善という面では、それぞれの各校の職員の皆さんが集まって、色々な意見を出し合って、また、2大学1高専で働き方が若干違ったりもしますから、それぞれの良い点を取り入れながら改善を進めてきたというところで、今後成果が出てくるのかなとこちらとしても考えておりますので、ぜひそういった連携も更に進めながら、それぞれの職員の力を高めていく、こういった計画ができることが、こちらも望んでいきたいと思っております。

2点目、ご指摘をいただきました都立大での秋入学の導入の検討なんですけれども、ご指摘いただいたとおり、かなり労力がかかるような話で、例えば全学を挙げて一気に秋入学を導入して、春も秋もやりますという話では今のところ考えておりません。一部の学部で、秋入学の導入を希望する学科と話を詰めながら、例えばどういった入試をしていくか、どれぐらいの規模を受け入れていくか、どういうプログラムでやっていくか、教員の確保はどれぐらい必要か等、そういったことをどんどん詰めていながら、第四期の中で実現できればいいというところでございます、令和5年度からの目標・計画になりますけれども、すぐに秋入学、この時点で始めますといったものではなく、現在その導入に向けて検討を進めているところでございます。

○最上委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 よろしいでしょうか。最上先生、ありがとうございます。

では、鈴木先生、お願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

目標の構成案のところ、例えば都立大のところ、グローバル化はそれぞれに入れるといったように再編をいただいて、とても分かりやすくなったなというふうに感じたところでございますけれども、グローバル化がそれぞれに入ったことでのことなんです、その次のページにいただいております社会との共創、教育、研究で、教育と研究の中にはグローバル化に関して、「世界に」といったような要素があるんですけども、社会との共創のところ、グローバル化という視点で、何か例えば再編をしたことでまた新たに目標としてその視点で立てていくようなことがこれからあるのか、何か時点でここに関係するようなものがあるのかといったところが、もし今の時点であればお伺いできればと思います。

○事務局（青木） 鈴木先生、ありがとうございます。

非常に難しいところなのかなと思いますけれども、社会との共創ということで、1点目で挙げております、東京都等との連携を一層深め、都政課題解決に貢献と書いてありますけれども、ここで先ほどご説明申し上げましたTMUサステナブル研究推進機構を通じたプロジェクトの推進とありますが、これは実際は都連携施策で東京都が抱えている課題について色々なセクションと連携しながらその解決を図っていくという機構になってございます。

その連携先につきましては、都立大だけで完結することもあれば、他大ですとか他の研究機関、あるいは国際的な研究機関、海外の大学、こういったところとも連携しながら都政課題への解決に貢献していくといったような思想の機構になってございまして、ここは少しグローバルな視点が入るのかなと思いますけれども、それ自体を目的にするというのは少し馴染まないといえますか、難しいのかなと思います。何か具体的な取組というのは今後、中期計画を法人の方で立てていく際にはどういったものが入るかを検討していくことになるかなと思います。

お話のように、研究とか教育は割とグローバル化に関係する取組はもともとやってきたというところもあって書きやすいのですが、社会との共創については現時点では今申し上げたようなところかなと思っております。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○大野分科会長 私もこれについて一言言わせていただければ、ある意味で言うとグローバル化は、青木課長の言葉で言えば横串として、まさに全てのことにグローバル化というのは絡んでくる。それで、今はグローバル化ということは、かなり当たり前化しつつある。グローバル、グローバルと言わなくても当然だよなということになってきて、これを社会との共創、教育、研究の中に全部埋め込んでいくということで、すごく進歩しているんだと思うんですけど、下手をすると埋もれてしまって忘れてしまうことがあると思うので、ごく当たり前なんだから当

然こういう項目には所々出てくる、ということをぜひとも意識していただきたいなど、私も、鈴木先生と同じ思いを持っております。

すみません。ちょっと付け加えさせていただきました。

村瀬先生、どうぞ。

○村瀬委員 私は2点だけ申し上げます。1点目は先ほど高橋先生はじめ皆さんがおっしゃっている法人の評価についてです。以前から申し上げているように法人がなぜいつも評定では高い評価がつきにくいのかということをお考えいただきたいと思います。私は法人としての取組みにももっとS評価ができるような評価項目になるようにしていただきたい。ここには幾つかヒントが示されていると思います。

これを具体的な目標なり計画の取組として出していただくことで、意欲のある法人スタッフがちゃんと法人としても適正な評価を受けたなと感じられるよう、是非ともお願いいたします。

たとえばその1つとして、健康診断の受診状況なども挙げられると思います。2大学1高専で健診受診率目標がバラついたりとか、そういったところもあります。また、教職員の方々が取組まれている研修についても受講状況に2大学1高専でバラツキがあったりします。そういった目線(管理目標)を揃えていく取組み、こういったことをぜひ法人運営の評価項目として導入していただき、その達成状況をしっかり評価し、顕著な成果であればSをつけるというふうにしたいと思っています。

2点目は、グローバル化に関することですがけれども、留学生の受入れ促進と書いてありますけれども、別の資料には多様化というキーワードが書いてあったと思います。ここでは受入れの促進としか出てないんですけれども、なぜ第四期中期目標における主な取組事項から、この「多様化」という言葉が抜けているか、そこを教えてくださいたいのです。よろしく願いいたします。

○事務局(青木) 村瀬先生、ありがとうございました。

1点目の関係ですがけれども、やはり法人運営の部分が第三期では少し分かりづらくて、先ほどご説明申し上げましたとおり、法人編と言いながらも法人部門以外が主体の取組も入っていて、やや複雑でございましたので、第四期につきましてはそこを整理して、法人が主体的に取り組むべきことを凝縮して書くような目標として項目立てをしたところでごさいます、ご指摘のとおり、年々法人の職員への期待も高まっていますし、その方々が果たす役割、責任というのも大きくなっているところでごさいますので、そういったものを計画に落とし込んで計画どおり進む、あるいはそれ以上の成果を残すことができれば、しっかりとした評価をつけてい

ただきたいなと思っております。

2点目の、留学生受入れの多様化というところに関してですが、今回の細字の部分は、今後法人のほうで具体的に検討する中期計画レベルの取組について、東京都で現在想定している事項ですので、まだまだこれから議論も深めていく中で、例えば大学院の英語課程科目の充実ですとか秋入学の導入、こうした取組を通じて、英語での教育によって学位を取得できるようにしていくということ自体が、留学生受入れの多様化につながるという考えで書いてございます。

したがって、村瀬先生が前からおっしゃっている多様化に向けた取組について、決してその要素を薄めたいがために記載を除いたといったことではありませんので、この辺りはしっかりと法人とも共有しまして、今後の検討材料としてもらいたいと思います。

○村瀬委員 ご説明、ありがとうございます。

多様化は数字に表れてきますので、前回も数字に表れる指標としてぜひ入れていただきたいというお願いをしましたけれども、しっかり見守っていきたいと思います。確かに英語科目を充実させることによってより多くの国々から留学生の方を受け入れるようになったかどうか。これは数字に表れてくると思いますので、しっかり数字のほうも見守っていきたいと思います。よろしくをお願いします。

○事務局（青木） 検討させていただければと思います。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。

私の方から少しよろしいでしょうか。

そもそも論的なことなのですが、1枚目のところで、まず視点です。3つ出してあって、これは非常にすばらしいと思うんです。

それで、変化への対応といったときに、変化に適応していく、それはそうなんだけど、ではどうやるんですかといったときに、やはり大学というのは人しかいないんですよ。結局それなり人がいて、それは当然組織として動いていく、イコールそれはそれをちゃんとやるためにガバナンスだと思うんです。

だから、ガバナンスをどうしていくかということによって、恐らく変化への適応がきちりできるんだと思う。ただ、この資料で書いてあるガバナンスとは何ですかというと、5ページ目にあるんだけど、法人運営の一番上のところの5点目で、ガバナンス強化というと、どこでもそうなんだけど、コンプライアンス、セキュリティ、危機管理となる。

つまり、ガバナンスというのは攻めのガバナンスと守りのガバナンスとあると思うんですよ。

何か変なことを起こさないという意味で言うとそうなんだけど、攻めのガバナンス、そもそもガバナンスは何だろうと私が考えるのは、風通しの良さということです。つまり組織の上の方だけで物事が動いて、下の方からはさっぱり分からないというのも困るし、組織の下の方でごちゃごちゃやっていて上の方からは全然見えないということも困る。つまり風通しの良さがあるかどうかということがとても重要なことで、それによって信頼性が組織に生まれると思うわけです。

だから、説明責任だとか透明性とか言うんだけど、結局はすっきりした風通しで、そこに信頼関係が生まれて、何か変化してみんなでやろうよ、という。そういうところが本来のガバナンスだと思っているんですよ。

それを目指すようにすると、変化に対してさっとうまく行くんじゃないかと思っているんですね。そういう気持ちを持ってもらえたらうれしいなという、私の個人的な考えが入っていますけど。

それから、2つ目のところ、連携・協働、まさにそうだと思うんですよ。それこそそれぞれの行政、企業、市民だけではそれだけではどうしようもない状況になって、だからこそ大学が期待されている。とすると大学はそこに加わりましょうというだけでは駄目だと思っている、私はこれから旗振りというかファシリテートするのが大学の役割だと思うんです。

つまり、大学はいわゆるサロン、人が集まる場所だから、非常に自由に社会的な公器として自由に色々なことが言える。これを言ったらまずいかな、みたいなことはなく、みんな色々なことを考えることができるよねということがやはり大学の良さだと思うわけです。

そうするとやはり今言ったようにファシリテートするというような、何も偉そうにするのではなくて、皆さんの考えはこうですね、ああですねとまとめてあげて、じゃあこんなふうにしましょうかといったこと、あるいは何らかの提案をするというのが、私はこれからの大学の役割じゃないかと思うので、それぐらいのところまで突っ込んでいってもいいのかなという気がします。

それから、この視点を3つ踏まえた上で、次の展開が下に書いてありますよね。そうすると3つを見てみると人材、つまり教育と研究とそれから法人運営、3つまとめてもいいんだけど、そうすると視点の2つ目に書いてある連携とか協働というのが抜けちゃっている。それは1個立てる必要はないんだけど、当然その人材育成についても連携・協働しますよね、研究も連携・協働しますよね、というようなことが何か一言入ってくるといいかなと。

そういうのも次のところの2枚目のところで、都立大のところを見ると、社会との共創・教

育・研究と3つ柱が立っているんですね。そうすると社会との共創という話が1ページ目の下のところでは隠れちゃっていて、次のページでは記載があるという感じになっているから、そこを一言入れたらいいかなという気持ちがあります。

それから、「社会との共創」という言葉、今の世の中で使われ過ぎちゃっていますが、ちょっとこれはこの間、事務局にも話したんですけど、何を創るんですかといったときに、価値なんですよ。価値を創り出す、みんなで集まって何をするか、やはり価値を創るということだから、そうであれば「社会との価値共創」という言葉にしてもいいかと私は思いました。ご参考にしていただきたいと思います。

それで、恐らく社会との共創というのはもうグローバル化と一緒に、いずれはもう全部横串として全部埋め込めていく。だけどそこが今のところ当たり前じゃないから、今のところは今回の第四期中期目標では1つ柱を立てるといふようなことだと思います。だけどそれは特別というわけではなくて、常に社会との価値共創を意識した教育、研究でなければならない。そういう意味で言うと、研究に対しても、私がすごく古いと思うのは、例えば外部資金獲得といったときに、結局URAに頑張ってもらって研究をするための資金を獲得しようというレベルなんですよ。それは社会に役立つ研究というふうなことで、社会との連携はあるのかもしれないけど、作り上げた研究成果はどうなるんだという、それを考えたときに、別に何もスタートアップをやれとかいう話ではないんだけど、やはりその研究成果が社会につながっていないから日本がここまで落ちぶれちゃったというところがあるわけだから、そうするとやはり出口をにらんだ研究というか、そういうことを常に意識した社会との価値共創なんだというところ、ここをちょっと長い目で見て、考えてもらえたらより良くなるんじゃないかなと感じた次第です。ちょっと感想を含めてなんですけれども。

○事務局（青木） ありがとうございます。

1点目のガバナンスの件は、分かりづらくて恐縮です。内部統制を有効に機能させ、法人ガバナンスの強化と書いてあるのですが、東京都でいうコンプライアンスというのは、いわゆる法令順守だけではなくて、物事をより良くしていくという意味でのコンプライアンスという使い方もしておりまして、そういったものが含まれているかなと考えておりまして、まさに大野分科会長のおっしゃるとおりだと思います。

それが風通しの良さであったりとか、あるいはもっと組織を良くしていこうという、教職員の意識を高めていく必要があると思っておりますので、ぜひそういった考えも反映した計画をつくってもらえるようにしたいと思います。

2点目にいただいた、社会との価値共創のところでございますけれども、すみません、この辺りもご指摘があるかと思っ、非常に分かりづらくて恐縮なんですけれども、視点として連携・協働の部分が下の三角のところに出てこないんじゃないかというところなんです、例えば研究のところでは、2点目の東京都、他大学、企業等々の連携を深め、社会課題の解決に資する研究を展開といったところ等、それぞれの3つの目標に溶け込むような形になっております。どうしても社会との価値共創という外部と連携したり、あるいは先ほどおっしゃっていただいた、ファシリテートして、大学が中心となって、しっかりと社会に還元をしていくということですので、研究や教育の中で少し溶け込んでしまっているようなところがあって、具体のこの右側の取組例に書き切れていないのですが、文章として目標を書く際にはそこはしっかり分かるように目標として書いていきたいなと思います。

ありがとうございます。

○大野分科会長 すみません、色々と語り過ぎましたが、杉谷先生、いかがでしょうか。

○杉谷委員 私も感想的なことしか申し上げられませんが、各大学・高専、法人も含めて非常に多彩で多数の取組を予定されているということで、なかなか大変でいらっしゃるかなと思いました。

ただ、拝見すると、比較的これまでなされてきたことの延長線の部分も多いのかなと思ったので、その部分では少し安堵するところもございます。

こんなことを言うと元も子もないかと思うんですけれども、この目標にあまりがんじがらめにとらわれ過ぎると、それこそ現場の柔軟性を損なう部分があるのではないかというのは、評価というものに携わってきている身としてはいつも感じるところです。

例えば、先ほどお話があがりました秋入学の問題ですとか、検討してみて十分に検討した上で、展開し切れないという判断になったのであれば、導入しないということも1つの考え方なのかなと思います。

ですので、それこそ変化が激しい社会に柔軟に対応していくような人材育成を目標にするのであれば、法人も大学もある程度現場に柔軟性を持たせるような、先ほど風通しの良さというお話もありましたけれども、そういった形で今後の計画を進められていくのがいいのかなと思います。それこそがやはり実質のある取組になるのではないかなと思います。

逆に、目標に設定されなくても、新たにニーズがあって始められていることというのがまた私どもが評価する対象として上がってくる、そういったことになれば大変望ましいかなと思います。

現在の感染症も、誰も予測し得ないようなところでいきなりあがってきた話で、それこそ今後の予測などは立たない部分も大きいかと思imasるので、そういった柔軟性のあるような形で遂行していただけたらなと思っております。以上です。

○事務局（青木） 杉谷先生、ありがとうございました。

ご指摘のとおりだと思います。変化も見えづらいと言いますか、将来どうなるかというのがなかなか見えづらい環境にあり、おっしゃるとおりだと思います。

コロナの関係でもそうですし、ご提示している目標というのは、あまり具体的には書きすぎずに、今後法人が策定する中期計画の方で、具体的な取組を掲げていくという方向でおりますけれども、それらの取組の設定、推進を導けるように、ある程度、柔軟性をもった方向性のようなものを目標で示せばいいのかなと考えておりますので、その点配慮しながら、今後目標策定に当たっていきたくと思っております。

ありがとうございます。

○大野分科会長 今、杉谷先生のご指摘、本当に重要で、一度計画をつくったら絶対足したり引いたりしちゃいけないというような、がちがちなのはナンセンスですよ。だから、さきほどの秋入学だって、検討したけどやはりこれは都立大には合わないからやめようよという勇氣、それを評価委員会としても、そうだね、というように納得できるというか、それを後押しして議会等にも報告できるような、そういうことをやはり考えなきゃいけないなという、非常に示唆に富んだお言葉だったかなと思imas。

ありがとうございました。

○杉谷委員 恐らくきちんと説明ができれば、十分に検討したということが分かると思imasので、分科会長がおっしゃったように、やはり、それを変更する、あるいは中止するという勇氣というのは非常に重要かなと思imas。よろしく願いたします。

○大野分科会長 どうもありがとうございました。

ほかには委員の方々、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した。

それでは、以上、大変貴重なご意見をいただきましたので、法人にも、事務局の方からお伝えいただき、中期目標、中期計画の具体的な検討を今後進めていただきたくと思imas。

どうぞよろしく願いたします。

■事務連絡

○大野分科会長 以上で、本日の審議事項及び報告事項につきましては終了いたしました。

最後に、今後のスケジュール等、事務局の方からご連絡があるということですので、よろしくをお願いいたします。

○事務局（青木） それでは、今後のスケジュールについてご連絡いたします。

資料7をご覧ください。

今年度は、明日、評価委員会の親会がございますけれども、公立大学分科会としては今回が最後となる予定でございます。

つきましては、来年度上半期の分科会、評価委員会のスケジュールをご説明申し上げます。

4月に第1回分科会を開催いたしまして、中期目標案の意見聴取に加えまして、第三期中期目標の終了時における組織、業務全般見直しの検討について、意見聴取をさせていただく予定でございます。

このほか、令和4年度の年度計画についても報告を予定してございます。

4月下旬から5月にかけて、第1回評価委員会を開催し、改めて中期目標等の意見聴取を実施いたします。5月下旬から6月中旬にかけて、令和3年度評価について、業務実績と報告書に基づきまして委員の皆様へに評価作業を行っていただきます。その後、7月、8月の分科会で法人へのヒアリングや評価案の審議等を行いまして、評価を決定、公表するという、概ね例年どおりの流れを予定してございます。また、8月には他の法人に関する評価委員会が予定されております。

日程調整につきましては、年明け以降にご連絡をさせていただく予定でございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

事務局からは、以上でございます。

○大野分科会長 ご説明、どうもありがとうございました。

この件のスケジュール等につきまして何かご質問はございますか。

最上先生、どうぞ。

○最上委員 もう既にこのようなかたちとスケジュールが決まっているところで、今さら言い出すのは難しいところなんですけど、いつも思っているのは、評価をした後でヒアリングがあるというところなんです。そこのところ何かうまく調整できないですかね。ヒアリングしてみたら評価が変わるということも十分ありますので、できればその順番が逆になってほしいなというも思っています。無理ならしょうがないですけども、その辺り、ご一考願えないでしょ

うか。

○事務局（青木） 評価の日程の都合であったり、大学や高専の日程の都合であったりということ considering して現在このようなスケジュールになっていますが、そういった意見もほかの委員の方からも出ているところもありますので、また少し、どうやったやり方、流れがあり得るかというところは検討し、メール等でお答えするような形でも大丈夫でしょうか。

○最上委員 はい、結構です。

○事務局（青木） はい。そのような形で検討の結果をお伝えしたいと思います。

○大野分科会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。ご質問等ございますか。

村瀬先生、どうぞ。

○村瀬委員 今回の最上先生のお話、私も委員としてぜひお願いしたいと思います。今日はリモートで委員会を開催しております。メールのやり取りでも良いのですが、リモートで対話させていただければ、肉声で行えますし、文章に加えてもう少し聞きたいとか、そういったところの部分もリモートで十分可能になると思います。是非そういった場を二、三回でも設けていただけないでしょうか。そうして頂ければ大変助かります。よろしく願いいたします。

○大野分科会長 それは個別にリモートで、事務局と調整するという、そういう理解でよろしいですか。

○村瀬委員 個別にというか、事務局のほうで場をつくっていただき、参加したい、あるいは参加可能な方が加わるということで如何でしょうか。私としては他の委員の方々が質問されるのもぜひ聞いてみたいので、もしやっていただければ大変ありがたいと思います。

○大野分科会長 なるほど。正式な分科会とは別にということですよ。

○村瀬委員 はい。インフォーマルな形式になるかもしれませんが、そういった機会があると大変ありがたいです。

○大野分科会長 インフォーマルで、なるほど。

ちょっとそれは、できるかどうか、ということかもしれないけど、ご検討していただくということよろしいですか。

○事務局（青木） はい。

○大野分科会長 ほかにいかがでしょうか。ご質問等ございますか。よろしいでしょうか。

高橋先生、どうぞ。

○高橋委員 そういう意味では、今はコロナの状況がまだ続いているのでなかなか難しいのか

もしもかもしれませんが、以前は行っていただいていた大学等への訪問、そして学生さんとか大学院の学生さんとかとの、あるいは先生方との話をする機会というのが、本当にもう全体の大きな組織の中のほんの一部ではあるんですけども、そういう機会もできれば設けていただくと、ペーパーだけじゃない実感としての理解につながりますので、私の経験としては、それは大きかったなと思っていますので、そういうところも全員参加という形にはなかなかならないかもしれませんが、ご検討いただきたいなというふうに思います。

以上です。

○事務局（青木） ありがとうございます。

今年度も都合が合わずにご参加難しかったですけれども、一応委員の方でも、村瀬先生と鈴木先生にご参加いただいて、現場の業務なんかを見ていただいたりしましたが、来年度以降も積極的によりいい評価ができますように、そういったことも検討していきたいと思います。

○高橋委員 よろしくお願ひします。

○大野分科会長 高橋先生、どうもありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。よろしゅうございましょうか。

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3年度第4回公立大学分科会を閉会とさせていただきます。

皆様、本日は年末の大変お忙しいところご出席いただきまして誠にありがとうございました。

今年度の分科会はこれで最後となる予定でございますが、来年度も引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。