

第四期中期目標期間 業務実績評価等に関するアンケート 質問・回答一覧

資料1

No.	質問	回答
1	第四期中期目標期間の見込評価・期間評価に向けて、第三期中期目標期間の業務実績評価の経験を踏まえ、評価方法を見直した方がよいと考える点について、理由も含めご記載ください。	<p>個々の項目の評価のレベルとして、「計画以上に達成された」ことをあまり重要視しない方がよい。計画実施期間に大きな状況の変化がない限り、計画をしっかりと実行できたことを評価すべき。「計画以上に達成された」というのは、計画の甘さを示しているように受け止められる可能性がある。国立大学法人評価では、各大学を競わせるためにこの評価レベルが設定されていたが、東京都の公立大学評価にはなじまない表現である。</p> <p>①認証評価と重複感→予算管理なども評価したい 現在の評価は、学校教育法の認証評価のように教育内容の評価に偏っているように思います。むしろ重複している教育部分の評価は要りません。都民から見て必要な必要な評価は、予算管理、取引先の選定のように公費の使い方に関連する部分が効率的・効果的に行われているかどうかの評価が重要に感じます。 ②都民への還元がよく見えない また、3校の教育内容はすばらしいのですが、都民への還元となると弱いように思います。例えば、都内在住者からの入学率のような評価指標や都内企業への就職率のような指標があると良いと思います。</p> <p>評価項目は大項目35項目に集約されたので、第4期はこのままでよい。しかし評価尺度については「達成水準を大幅に上回る」というのはいらないのではないか。もともと計画を達成するということが目標であるので、それを大幅に上回らないと最高評価が得られないというのは奇妙である。この存在によって、計画目標が低く設定されてしまう危険性もあるし、また3学校・法人にとっては低く見えてしまう評価結果によってモチベーションが毀損される惧れもある。</p> <p>法人ならびに分科会の評価作業の負担を軽減するために、評価の項目数を減らしたほうがよいと思います。また、評価指標がどのような内容で、どのように運用するかによって作業負担が変わります。現段階では不明なため判断しかねますが、評価指標も絞ったほうがよいと考えます。</p> <p>評価項目を整理して大項目数を減らしたり、重点評価項目を設定するなどの対応をいただいたことで評価作業の負担は軽減されたと感じています。一方、各大項目に設定されている中期計画の項目数は多く、業務実績評価という面からみて、もう少し絞り込んでメリハリをつけた方がよいか等、どのように項目を設定すると効果的に評価できるのかについては検討の余地があるでしょうか(再掲の扱いなども)。 記載がありましたら恐縮ですが、第四期で設定される評価指標103項目について、達成状況の段階評価のみでなく、評定説明も必要となるのでしょうか(個々もしくは、いくつかまとめてなど)。評定説明の記載にあたっては、その材料が必要となるため、その方法によっては、資料準備や評価作業の負荷に関わるように思いました。</p> <p>「中期目標」についてはもっと大括りで良いと思うし、そもそも中期目標とした数値がわずかに1～2年で達成されるようでは「S(大幅な超過達成)」というよりも目標値の設定に問題があったのではないかなと思う。最終評価以外では「S～D」という評価を行うことよりも評価委員会での「議論」を踏まえた「(法人運営に対する)提言」を行うことに主眼を置くべきと考える。</p>
2	第四期中期計画における評価指標にて、法人が「挑戦的」とする項目を定めておりますが、第四期中期目標期間の評価に当たって「挑戦的」とされる項目の取扱いについて、ご意見がございましたら理由も含めご記載ください。	<p>挑戦的を、現時点では実施不可能(困難)というように捉えるなら、むしろ長期的計画として、マイルストーンや、達成のために必要とされる改善計画を示す。さらに、達成が見込めないと判断された時点で、計画変更を可能とするような制度にする。これならば実質的な「挑戦」としてアピールできる。</p> <p>都立の特性をや今後の方向性がわかるので項目の重みづけがされているのはわかりやすいと思います。</p> <p>3学校・法人の計画作成はできるだけ自主性・自律性を発揮することが高い実施モチベーション、目標達成につながるかと考える。なるべく「やらされている感」を当事者が持たないように配慮することが管理監督する立場のものがとるべき姿勢である。自分たちがやってみたいと考える「挑戦的」なことを楽しみながらやってみることが大切で、一々、大学分科会で承認する必要はない。もちろん、世の中の動向などを踏まえての大学分科会からのコメントは発信してもよく、これを3学校・法人が参考してもらえば十分と考える。</p> <p>「挑戦的」とする項目については、分科会での確認は不要と思いますが、法人が特に意欲的に取り組もうとしていることですから評価項目のなかでも重視すべきではないでしょうか。</p> <p>指定はしないまでも、可能であれば分科会で「挑戦的」な評価指標について、確認や意見を伝える等の検討機会があると、「挑戦的」な評価指標に対する理解が深まり、評価作業にも活きるように思いました。</p> <p>「挑戦的」目標を設定するかどうかは分科会での議論(事前協議でも可)を経て決定すべきと考える。大学・高专が「挑戦的」と考える目標と分科会委員の認識とにズレが生ずる可能性も否定できないため。特に「法人運営」については分科会側との十分な議論を経て「挑戦的」目標を設定して頂きたい。 (過去の分科会でも申し述べたように、「法人運営」での「S」評価付与を期待しているため)</p>
3	その他第四期中期目標における法定の評価(見込評価・期間評価)等について、ご意見がございましたら理由も含めご記載ください。	<p>見込評価の意味(評価全体での位置づけ)が不明。本来は、計画の達成可能性を評価することだと思うが、評価をフィードバックするのに1年前では遅すぎるのではないかな。</p> <p>教育の評価は単年度ですぐ現れることではないため単年度の評価がなくなるのは良いと思いますが、実績は単年度の集計となるため蓄積が必要です。また教育機関は、入口と出口での成果評価は重要なので、学生の成果は評価できるようにする必要があります。評価項目では、No.2の項目が見える化がしやすい貢献度がわかるので重要と思います。</p> <p>3校は、知れば知るほどよい教育をしていると感じるようになりました。今後の評価については、前述の2つに加えて、教育内容の評価以外に、①法人運営の効率性を見る指標(例えば予算管理)、②都民への還元度を見る指標(例えば、都内在住者の入学率、都内への就職率など)の評価ができれば、公費を負担する都民の理解がより得られると思います。</p> <p>見込評価では前半実績(達成、未達、外部環境変化)に基づいて、残存期間での計画の修正がより鮮明にできるようにすべきである。最初に計画を決めたら変更なしというのでは、世の中の変動が早いこの時代状況についていけない。</p> <p>これまでの経験から、見込評価を実施する意義があまり理解できませんでした。国立大学法人と同様、4年目終了時評価として行うものなのかもしれませんが、その結果が確定するのが5年目となると、評価結果を参考にして挽回を図るのは実質1年程度になります。しかも、年度評価も行っていたので、その内容と大部分が重複していました(これは期間評価も同様です)。見込評価を実施するならば、可能であれば、中間段階の4年目(3年目終了時評価)のほうがよいように考えます。</p> <p>「見込評価」は5年目ではなく3年目に行い、4～5年目の活動に反映すべきでないか。原案にあるような5年目の「見込評価」(と提言)実施では評価を踏まえた成果が反映されるのは最終年度以降になってしまい、見込評価の意味がなくなってしまうため。見込評価を実施する意味が現行中期計画の軌道修正でなく次中期への助走のために行うものであるならば話は別ですが。</p>

No.	質問	回答
4	法改正により年度評価が廃止となりましたが、都として独自に、毎年度の年度評価もしくは中期計画の進捗状況確認をする必要があると考えますか	
		年度評価を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況確認を毎年度実施すべきと考える（見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施）
		年度評価を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況確認を毎年度実施すべきと考える（見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施）
		年度評価を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況確認を毎年度実施すべきと考える（見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施）
		年度評価を廃止し、年度評価や中期計画の進捗状況確認をする必要はないと考える（見込評価・期間評価のみ実施）
		年度評価を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況確認を毎年度実施すべきと考える（見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施）
		年度評価を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況確認を毎年度実施すべきと考える（見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施）
5	1つ前の質問について、理由がございましたらご記載ください。	計画とその実施が「年度」に縛られる必要がないと思われる。その意味で、年度評価は必要ないとするが、そのためには、予算立てを現行の年度基準から変更する必要がある。計画の中にマイルストーンを明記し、その時点での達成度のチェックを受けるのが望ましい。 No.4の選択肢から選ぶとすれば、二番目で、毎年でなく、必要に応じてとする。
		全項目ではないのですが、数年に一回と期間を決めて進捗の確認が必要な項目と、毎年必要な項目があるかと思いますが。体制等はあまり変えないので、数年に一回でいいと思います。実績としての結果評価の数は毎年挙げて中間で評価するのはいかがでしょうか。
		ある程度の規模の会社には必ず中期計画と年度計画があります。ですから国立大学や公立大学が法令上、年度計画を廃止するのは、民間企業の感覚からすると誠に奇妙なことに感じます。おそらく年度計画や評価のやり方が「おかしかったか？＝極端に細かく教育の評価をしていた？」のでしょう（暴言ですみません）。中期計画の経営的な考え方から言うと、中期計画が法人のゴールです。そして、6年先のゴールを目指して、毎年どこまで進んでいたかを年度計画でチェックします。年度計画が予定どおり進まないこともあります。年度計画は、予定どおり計画が進んでいないことがわかるから年度評価はありがたいのです。おそらく年度計画が廃止されたのは、年度計画が悪かったのではなく、年度計画の運用が悪かったからではないでしょうか？又は、評価する法人の規模が小さすぎたからでしょう。民間企業でも規模の小規模法人には年度計画はありません（もっと言うと中期計画はもっとありません）。
		この機会に評価方法を見直すべきである。なぜなら3学校・法人の評価資料の作成の労力が莫大なものになっているからであり、この労力をもっと教育研究に貢献する日常業務に充てられるべきである。一方、PDCAを回すことは組織の改革的発展のためには必須であるので、これを維持することも大切である。そこで、3学校・法人が毎年行う自己点検・評価の資料を大学分科会のほうで確認してアドバイスするという方式で、資料作成の2度手間を避けることができると思われる。そして、大学分科会による評価のための独自の資料作成は中期目標期間において、中間評価（見込評価）と最終評価（期間評価）の2回に集約してよいと考える。
		No.4の選択肢1と選択肢2の中間あたりの意見になります。評価作業の負担軽減から年度評価は行わないほうがよいと思いますが、懸念があれば2年目に実施するということも考えられると思います（見込評価が5年目ないし4年目にあるので、バランスがとれるのではないのでしょうか）。
		簡易な方法でよいので、年度で何らか中期計画の進捗状況を確認できる機会があると、見込評価・期間評価を行いやすいのではないかと思います。
		現行のような詳細な年度計画策定と実績評価を行う必要はない。ただし、教育や研究活動は日々の積み重ね（今日は再び来たらす）であり、数年毎の軌道修正では間に合わないのではないか。学生や保護者、若手教員にとって教育・研究環境を第三者の視点で毎年チェックが行われることは組織の健全度を高め、安心感を与えるのではないかと。また、組織運営にあたって（第三者による点検評価が毎年行われることは「管理者に対して」よい意味での緊張感を醸成するという点で内部統制上の効果も期待できる
6	年度評価又は中期計画の進捗状況確認を実施する場合、見込評価及び期間評価を実施する年度においても実施する必要があると考えますか（見込評価・期間評価と年度評価・進捗状況確認の重複実施）	
		見込評価・期間評価の実施年度は、年度評価・進捗状況確認の実施は不要と考える
		見込評価・期間評価の実施年度も、年度評価・進捗状況確認を実施すべきと考える
		見込評価・期間評価の実施年度も、年度評価・進捗状況確認を実施すべきと考える
		見込評価・期間評価の実施年度は、年度評価・進捗状況確認の実施は不要と考える
		見込評価・期間評価の実施年度は、年度評価・進捗状況確認の実施は不要と考える
		見込評価・期間評価の実施年度は、年度評価・進捗状況確認の実施は不要と考える
7	1つ前の質問について、理由がございましたらご記載ください。	No.5に回答したように、達成度の確認を年度に縛られないようにするならば、見込評価、期間評価との重複を問題にする必要がなくなる。
		評価のための評価とならないように、評価疲れを起こさないような仕組みが必要です。No.5にも書きましたが、年度評価が必要な項目とそうでない項目があると思います。教育ならではの特性ではないかと思います。
		年度評価、見込評価、期間評価も大切だから実施します。重複しているように見えますが、6年後のゴールは決まっていますので、ポイントは各評価（年度評価・見込評価・期間評価）の実施方法です。教育内容の細かな評価は、認証評価・自己点検評価を参考にして細かく検討してみてもいいのではないでしょうか。
		No.5での回答と重複するので割愛する。
		見込評価・期間評価と年度評価の結果が、大部分重複していると考えからです。
		見込評価、期間評価の中に、その年度の評価も含まれることから重複感があるため、見込評価・期間評価の実施年度は、年度評価・進捗状況の確認は不要に思いました。
		（評価対象が同一であることもあり）重複する部分が多いと考えるため。

No.	質問	回答
8	毎年度の評価や進捗状況確認をする場合における評価単位(評価項目数)や分野について、ご意見がございましたら理由も含めご記載ください。	<p>No.1に回答したように、「計画以上に達成された」ことをあまり重要視しない方が良い。都立大、産技大、産技高専それぞれが、設立趣旨や、目的が異なるのだから、評価単位を統一せずに、各校ごとに、メリハリを付けた独自の項目立てにするのが望ましい。むしろ、各校から特に注力した(する)項目を挙げて貰うのはどうだろうか。</p> <p>No.2の項目は行政法人という観点からも必要な項目です。オール都立で共通な評価項目を設定してもいいと思います。また各々の教育機関のディプロマポリシーに沿って各々が評価するというのではどうでしょうか。</p> <p>学校運営の効率性をみるために財務の指標があって、都内の私立大学との比較ができると良いかと思います。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生一人にかかる経常費用</li> <li>・学生一人あたり運営費交付金</li> <li>・教員一人当たり学生数 等</li> </ul> <p>例えば、学生一人にかかる経常費用が少ない大学は、運営コストを抑えることができていると考えられます。また、学生一人あたり運営費交付金が多い大学は、公費を効率的に活用できているか、学費を上げるべきか検討材料になります。また、教員一人当たり学生数が少ない大学なら、良く言うと教員が十分に学生をサポートできていると考えられますが、過剰ではないかという検討材料にもなります。</p> <p>一例ですが、これら指標を都内の私立大学と比較することで、公立大学の学校運営の効率性をより客観的に評価することができ都民の理解が得られます。</p> <p>No.5と重複するが、3学校・法人の自己点検・評価の評価方法をそのまま利用して、資料作成の手間を極力省く。</p> <p>No.5の記載のように、2年目だけを年度評価するならばすべての評価項目を対象にしてよいかと思います。もし毎年度実施する場合は、年度によって評価項目を変えて(成果がすぐに出やすいものとそうでないものがあると思います)、負担を軽減することも考えられるのではないのでしょうか。</p> <p>各年度における主な実績が経年で比較できる表形式のものと、特筆すべき取組について、これまでの特記事項のような資料があると進捗状況や特に力を入れた取組について把握しやすいでしょうか。</p> <p>現状でも評価項目が多すぎると感じている。毎年度の評価項目は大項目10以内とすべき。資料準備も最小限とし、全体での資料を「10枚以内」とすべき。資料を準備しなくとも分科会席上での各法人幹部との「対話」と、現地での教員・学生との「対話」に基づき「評価」「進捗状況確認」は可能。</p>
9	その他業務実績評価・中期計画の進捗状況確認等について、ご意見がございましたら理由も含めご記載ください。	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p>No.8で回答した通り、「評価」「進捗状況確認」活動においては極力「書面」を減らし、「対話」を軸としていただきたい(委員の日程調整は難しいが複数候補日設定や動画活用などの工夫をお願いしたい)。</p> <p>企業で内部統制や監査業務に携わった経験(8年間)からも「資料」ではなく「現場現物(対話)」に勝るものはないというのが実感であるため。</p>

No.	質問	回答
10	法改正により年度ごとの業務実績等報告が廃止となりましたが、(評価や進捗確認の有無を問わず)都として独自に、毎年度の業務実績等報告もしくは中期計画の進捗状況報告を法人に求める必要があると考えますか	
		現行の業務実績等報告を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況報告を毎年度法人に求めるべきと考える(見込評価・期間評価時の報告に加え、毎年度の進捗状況報告を求める)
		現行の業務実績等報告を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況報告を毎年度法人に求めるべきと考える(見込評価・期間評価時の報告に加え、毎年度の進捗状況報告を求める)
		現行の業務実績等報告を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況報告を毎年度法人に求めるべきと考える(見込評価・期間評価時の報告に加え、毎年度の進捗状況報告を求める)
		現行の業務実績等報告を廃止し、毎年度の業務実績等報告や中期計画の進捗状況報告を求める必要はないと考える(見込評価・期間評価時のみの報告)
		現行の業務実績等報告を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況報告を毎年度法人に求めるべきと考える(見込評価・期間評価時の報告に加え、毎年度の進捗状況報告を求める)
		現行の業務実績等報告を廃止し、都として独自に、中期計画の進捗状況報告を毎年度法人に求めるべきと考える(見込評価・期間評価時の報告に加え、毎年度の進捗状況報告を求める)
11	1つ前の質問について、理由がございましたらご記載ください。	
		No.7の回答と同様です。
		簡単で良いので年度評価があると良いなと思いました。評価で分量が多いのは教育内容の評価です。こちらは認証評価にまわして、①財務評価、②都民への貢献度の評価は従来よりしっかりしたいと思います。教育の評価なら中退率(離籍率)だけでも概要はわかります。
		1年ごとの進捗状況は何らかの形で確認することで、3学校・法人への牽制となるので必要である。 (1年という期間単位は予算と同期しているのでこのスパンで行うことが理にかなっている) しかし独自の資料作成は不要である。
		No.5と同様の意見です。業務実績評価・中期計画の進捗状況確認等に合わせて、業務実績等報告をしてもらってはどうか。
		負担軽減という面からも、詳細なものは必要はないですが、簡易なもので進捗状況を把握しておくことができると、法人での進捗管理が進んだり、見込評価・期間評価が行いやすいように思いました。
		(口頭報告だけでも良いから)報告の「場」を設けるべきではないか(理由は既述)。もしどうしても見込評価・期間評価のみに限定するのであれば別途「教員」「職員」「学生」「保護者」といったステークホルダー(本来「都民」も該当するが)からのヒアリングを実施すべきと考える(アンケート形式で可)。
12	業務実績等報告や進捗状況報告に記載する内容や報告単位(報告項目数)等について、ご意見がございましたら理由も含めご記載ください。	教育研究実施機関と業務運営機関とで、関連する計画を精査し、計画及び実施面での重複をなくし、計画実施のためのそれぞれの機関の役割を明確にする。
		各々の機関で、その年に重点課題としたことや、特記する事項は必ず報告することが必要です。都としての把握が大事です。またこれらの事項から新しい現象を把握することができるからです。
		業務実績等報告や進捗状況報告に記載する内容や報告単位(報告項目数)は、具体的にはわかりませんが、従来よりシンプルで十分です。
		No.5と重複するので割愛する。
		No.8と同様の意見です。業務実績評価・中期計画の進捗状況確認等に合わせて、業務実績等報告をしてもらってはどうか。なお、年度評価がなくても法人は期間評価のために何らかの形で毎年度業務実績等をまとめるのではないかと思います(これについては都から法人に確認されてもよいと思います)。それを報告してもらうというのはそれほど大きな負担にはならないかと思いますが、出された以上は評価をする必要が出てくるのではないのでしょうか。
		特に成果のあった取組に関しては、これまでの特記事項のような資料があると、具体的に内容を把握することができ、評価に活かすことができると感じました。また、これまでも記載いただいていたが、特に課題と感じている点があれば、課題の内容とともに、その課題に対してどのような対応をしていこうと考えているのかの記載があると、マイナス面だけでなく、その点も含めて評価を行いやすいように思いました。
		業務負荷軽減のためにも記載内容や報告単位は現状を抜本的に見直し、大幅に削減した方が良い。 (概要をまとめる資料はあらたな業務発生につながるだけであり不要と考える) 代わりに「現場」からの「生の声」を聞き、意見を交換できる機会を設けて頂きたい。
13	その他業務実績評価・業務実績等報告・法改正対応全般において、上記以外にご意見がございましたらご記載ください。	これまではどうしても、「良くできたこと」の報告を中心に自己評価書が作られ、それを評価委員が追認する形で評価がなされてきた。これは、うまくいかなければペナルティが与えられるという幻想(妄想)が生み出した悪弊である。実際国立大学法人評価では、文科省の指導の下で、評価結果による暗黙の順位付けがなされ、国立大学への風評被害が発生した。東京都公立大学法人評価もこの悪しき流れに引きずられているように思われる。国立大学法人評価では、各大学を競わせるために評価が流用されていたが、東京都の公立大学評価にはなじまない。評価結果に「怯える」ような雰囲気や排除し、できなかった計画についてしっかりと自己分析し、計画を改定し、総体的に前進してゆくことができるような評価システムになることが望まれる。
		No.1にも書きましたが、評価指標がどのような内容で、どのように運用するかによって作業負担が大きく異なると思います。実際の書式のイメージなどもあわせて検討したうえで、議論することが望ましいと考えます。理念先行で実際に制度化した場合に、しばしば現場に思わぬ副作用が働くこともあります。