

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報
<評価段階、評語、評価基準>					
関連する意見等	<p>・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良い。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。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、東京都公立大学法人の評価にはなじまない表現である。</p> <p>・評価尺度について「達成水準を大幅に上回る」は不要ではないか。もともと計画を達成するということが目標であり、目標が低く設定される危険性や、法人にとって低く見える評価によりモチベーションに影響が出る。</p>				
1	評価段階数	<p>評価段階を5段階から4段階へ変更【例】</p> <p>1: 中期目標の達成状況が良好である。 2: 中期目標の達成状況が概ね良好である。 3: 中期目標の達成状況がやや不十分である。 4: 中期目標の達成状況が不十分であり、法人の組織、業務等に見直しが必要である。</p>	<p>・適切な水準の目標設定がされることを期待できる ・「計画通りの実施」でよいという理念と整合する</p>	<p>・東京都の他独法との整合が取れない ・現行制度を念頭に設定された四期の評価指標の再検討が必要となる可能性がある</p>	<p>・東京都が設立する地方独立行政法人の評価に関する指針(参考資料3) ・東京都公立大学法人・他独法・国大法人の評定段階数と期間評価等の結果(参考資料4)</p> <p>【現行 自己評価】</p> <p>1: 中期計画を大幅に上回って実施している。 2: 中期計画を上回って実施している。 3: 中期計画を順調に実施している。 4: 中期計画を十分に実施できていない。 5: 業務の大幅な見直し、改善が必要である。</p> <p>【現行 評定】</p> <p>1: 中期目標の達成状況が極めて良好である。 2: 中期目標の達成状況が良好である。 3: 中期目標の達成状況が概ね良好である。 4: 中期目標の達成状況がやや不十分である。 5: 中期目標の達成状況が不十分であり、法人の組織、業務等に見直しが必要である。</p> <p>【第2期(4段階)から第3期(5段階)に変更した考え方】</p> <p>第2期の評定「2」は、評定の中位から上位を表し、例年、全評定の概ね85%程度を占めていた。計画を上回る取組・成果を「2」、計画通り達成した取組・成果を「3」に分けることにより、評価をより明確にするため5段階に変更した。</p>
		<p>評価段階を5段階のまま維持</p>	<p>・東京都の他独法との整合が取れる ・特筆すべき取組を分かりやすく示せる ・より高い成果への挑戦や成果のアピールを促せる</p>	<p>・本来の求められる水準である「計画通りの実施」の評価が相対的に低く見える ・最高評価がいずれの項目でも付かなかった場合、本来中期計画で求める水準を満たしているにも関わらず、実績が低く見える。</p>	

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報
<p><評価指標における「挑戦的」の項目の扱い></p>					
関連する意見等	<p>・「挑戦的」を現時点で実施困難と捉えるなら、長期的計画として、マイルストーンや達成のための改善計画を示し、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とで、実質的な「挑戦」としてアピールできる。 ・各校・法人が高いモチベーションを持ち、自主的に取り組めるようにすることが大切と考えるため、分科会で「挑戦的」の項目を承認する必要はない。適宜分科会からのコメントは発信し、各校・法人が参考とすれば十分。 ・「挑戦的」の項目について、分科会での確認は不要だが、法人が特に意欲的に取り組もうとしている項目となるため、重視すべき。 ・「挑戦的」の項目について、分科会で指定はしないまでも、確認や意見を伝える検討機会があれば理解が深まり、評価作業にも活きる。 ・「挑戦的」の項目は分科会での議論(事前協議でも可)を経て決定すべき。各校・法人と分科会委員の間で「挑戦的」の認識にズレが生ずる可能性がある。特に法人については、法人運営の項目での最高評価付与を期待するため、分科会と十分な議論を経て設定してほしい。</p>				
2	「挑戦的」評価指標の分科会での承認・意見交換	「挑戦的」評価指標について、分科会で指定や承認はせず、評価や進捗状況確認時における参考情報として扱う	・法人の意欲的・自主的な取組を促すことができる ・法人が特に意欲的に取り組もうとしている項目を踏まえて評価を行うことができる	・分科会との間に「挑戦的」の項目の認識の違いが発生する可能性がある	第四期中期計画における評価指標のうち、法人が「挑戦的」と定めた項目の基準 1. 新規性があるとともに、先駆的な取組である指標であること。 2. 社会経済環境の変化に伴う影響など、達成水準への到達が容易でない指標であること。 3. 過去の実績と比べて特に高い達成水準とする指標 ・第四期中期計画における評価指標一覧(参考資料5) ※評価指標内で6年間の計画は設定済み ・評価指標の設定時に「挑戦的」な評価指標としていた指標(参考資料6) ・国立大学法人では「意欲的」な評価指標を評価委員会が指定(参考資料7) ・国立大学法人の評価における評価指標の取扱い(参考資料8) ・国立大学法人の第4期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領(参考資料9)
		「挑戦的」評価指標について、分科会での承認・意見交換を経て決定する	・分科会との間に「挑戦的」評価指標に関する認識の違いを解消することができる	・各校・法人が主体的に取り組むモチベーションを損なう可能性がある	
	「挑戦的」評価指標の計画変更	意欲的な評価指標を設定した上で、計画の達成状況に応じ、計画変更を可能とする	・計画の進捗状況や社会情勢の変化等に応じ柔軟に目標を変更することを許容することで、挑戦的な評価指標を設定することができる	・評価指標は中期計画の一部となり、都度中期計画の変更手続きを行う必要がある	

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報
<p><法改正に伴う対応(年度評価の廃止、進捗状況確認の実施)></p>					
3	年度評価の廃止、進捗状況確認の実施	【選択肢1(1名)】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) ・選択肢1と2の間の意見である。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、懸念があれば2年目に実施することも考えられる。			
		【選択肢2(5名)】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) ・数年に1回進捗状況確認が必要な項目と、毎年確認が必要な項目があると考ええる。 ・毎年中期計画が予定通りにどこまで進んでいるかはチェックする必要がある。一方で過去の年度評価の運用(極端に細かい評価等)を見直す必要もあるのではないかと。 ・評価資料作成の労力が莫大なものになっており、これらの労力は教育研究に充てられるべき。一方、PDCAを回すことも組織の改革的発展のために必須であると考ええる。 ・簡易な方法でよいので、年度ごとに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。 ・現行の詳細な年度計画と実績評価は不要。ただ教育研究活動において数年毎の軌道修正では間に合わないと考えるため、第三者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、安心感を与えるにはではないか。また、第三者による点検活動が毎年行われることは、管理者に対する良い意味での緊張感を醸成し、内部統制上の効果も期待できる。			
		【選択肢3(0名)】都として独自に、現行と同様の年度評価を毎年度実施すべきと考える(現行制度と同様)			
		無回答1名 ・計画と取組の実施が年度に縛られる必要はない。その意味で、年度評価は必要ないと考える。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。			
		年度評価を廃止(見込評価・期間評価のみ実施)	・作業負担が軽減されることにより、教育研究にリソースを割くことができる(法改正の趣旨に合致する)	・都民への説明責任、情報公開・進捗管理について、後退とみられる懸念がある ・中期目標の5年目で初めての評価を行うこととなり、委員が法人の取組内容や計画の進捗状況等を把握しづらい	
		年度評価を廃止し、中期計画の進捗状況確認を計画ごとに 必要なタイミング で実施(見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施)		上段と下段のメリット・デメリットの中間程度	
		年度評価を廃止し、中期計画の進捗状況確認を 毎年度 実施(見込評価・期間評価に加え進捗状況確認を実施)		上段と下段のメリット・デメリットの中間程度	
		年度評価は廃止となるが、都として独自に、現行と同様の年度評価を毎年度実施	・都としての説明責任を、これまでどおり果たすことができる ・見込評価・期間評価に向けて定期的に計画の進捗状況を把握し、改善に向けた提言をすることができる	・法改正の趣旨に逆行し、評価に当たって多大な作業を実施することとなる	

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報
<p><法改正に伴う対応(毎年度の業務実績等報告の廃止、進捗状況報告の実施)></p>					
関連する意見等	<p>【選択肢1(1名)】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) ・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。</p> <p>【選択肢2(5名)】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) ・数年に1回進捗状況報告が必要な項目と、毎年報告が必要な項目があると考え。 ・簡単で良いので年度ごとの報告があると良い。 ・1年ごとに何らかの形で進捗状況を確認することで、3校・法人への牽制となるので必要である。(1年という単位は予算と同期しており、年度ごとに確認を行うことは理にかなっている) ・負担軽減という面からも、詳細なものは必要はないが、簡易なもので進捗状況を把握できると、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 ・口頭報告でも良いので報告の「場」を設け、毎年報告を実施するべきではないか。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からアンケート形式でも良いのでヒアリングを実施すべき。</p> <p>【選択肢3(0名)】都として独自に、現行と同様の業務実績等報告を毎年度求めるべきと考える(現行制度と同様)</p>				
	<p>無回答1名</p>				
4	毎年度の業務実績等報告の廃止、進捗状況報告の実施	毎年度の業務実績等報告を廃止し、見込評価・期間評価時のみ業務実績報告を実施	・作業負担が軽減されることにより、教育研究にリソースを割くことができる(法改正の趣旨に合致する)	・都民への説明責任、情報公開・進捗管理について、後退とみられる懸念がある ・法人側での中期計画の達成や見込評価・期間評価に向けた進捗管理がしづらくなる	
		毎年度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 必要なタイミング で法人に求める(見込評価・期間評価時の報告に加え、進捗状況報告を求める)		上段と下段のメリット・デメリットの中間程度	
		毎年度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(見込評価・期間評価時の報告に加え、進捗状況報告を求める)		上段と下段のメリット・デメリットの中間程度	
		毎年度の業務実績等報告は廃止となるが、都として独自に、現行と同様の業務実績等報告を毎年度求める	・法人としての説明責任を、これまでどおり果たすことができる ・中期計画の達成や見込評価・期間評価に向けて進捗管理ができる	・法改正の趣旨に逆行し、業務実績報告に当たって多大な作業を実施することとなる	

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報
<p><見込評価・期間評価の評価・業務実績等報告の項目数・内容></p>					
5	見込評価・期間評価における評価項目数	見込評価・期間評価における評価項目数を増やす(中期目標・中期計画・評価指標単位など)	・どこが優れていたのか、課題があるのかより明確に示すことができる	・評価にかかる負担が増加する	<ul style="list-style-type: none"> ・中期目標・中期計画・年度計画等の項目数(参考資料10) ・第三期中期目標期間評価の報告様式(参考資料11) ・国立大学法人の第四期中期目標期間の報告様式(参考資料12) ・第四期中期目標・中期計画対比表・評価指標(参考資料5)
		見込評価・期間評価における評価項目数について現行の水準を維持	・現状と同程度の評価が実施できる	・委員の負担が軽減されない	
	見込評価・期間評価における評価項目数を現行の水準より減らす	・委員の負担軽減となる	・大括りすることにより、1つの項目の実績が良くても高評価がつきにくい		
	見込評価・期間評価における報告項目数	見込評価・期間評価における報告項目数、報告内容について現行の水準を維持(中期計画単位の実績(評価指標の実績を含む)と大項目単位の自己評価)	・現行と同程度の実績が確認できる	・法人の負担が軽減されない	
		見込評価・期間評価における報告項目数、報告内容を現行の水準より減らす	・法人の負担軽減となる	・評価に必要な情報が網羅出来ない可能性がある	

関連する意見等

【評価・報告項目数に関する意見】

・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。
 ・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。
 ・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評価作業の負担は軽減されたと感じている。一方、中期計画の項目数は多く、もう少し絞り込んでメリハリをつける等、効果的に評価に向けた項目設定は検討の余地がある。

【その他の意見】

・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担に関わるのではないかと考える。
 ・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が、重複している教育部分の評価は不要。都民から見ると、予算管理等の公費の使い方に関連する部分が効率的・効果的かどうかの評価が重要と考える。
 ・3校の教育内容はすばらしいが、都民への還元となると弱いと考える。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。
 ・業務負担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よい。

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報	
<p><評価(進捗状況確認)・業務実績等報告(進捗状況報告)の内容></p>						
関連する意見等	<p>【評価(進捗状況確認)・業務実績等報告(進捗状況報告)の簡素化・負担軽減に関する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。毎年度実施する場合は、成果がすぐに出やすいものとする等、年度によって評価項目を変えて、負担を軽減することも考えられる。 ・現状でも評価項目が多すぎる。毎年度の評価項目は大項目10以内とすべき。 ・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は、どの程度が適切かは分からないが、従来よりシンプルで十分と考える。 ・「中期目標」についてはもっと大括りで良い、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と思える。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。 ・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が、実績は単年度の集計となるため蓄積が必要。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る。 <p>【業務実績等報告・進捗状況報告の内容・方法等に関する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3校・法人が毎年行う自己点検・評価の資料を分科会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。分科会による評価のための資料作成は中期目標期間において、見込評価と期間評価の2回に集約してよい。 ・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。 ・各校・法人の概要をまとめる資料は新たな業務発生につながるだけであり不要。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。 <p>【その他の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。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と思われるため、それを報告してもらおうというのはそれほど大きな負担にはならないかと思うが、出された以上は評価をする必要が出てくると考える。 ・「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。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。 ・評価で分量が多いのは教育内容の評価。こちらは認証評価に回して、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行うべき。教育の評価なら中退率(離籍率)だけでも概要は把握できる。 					
	6	評価(進捗状況確認)を簡素化・負担軽減をしていく場合の方法・方向性	<p>項目別評価(進捗状況等に対するコメント)の単位を大括り化する、又は項目別の評価(進捗状況等に対するコメント)は行わない。</p> <p>全体評価(進捗状況等に対するコメント)は行わない。</p>	<p>・委員の負担の軽減となる</p> <p>・評価にかかる負担の軽減となる</p>	<p>・見込評価・期間評価と括りが一致しない場合は、進捗状況報告が見込評価・期間評価への積上げとならない</p> <p>・評価(進捗状況確認)の概要やポイントが分かりにくくなる</p>	
	7	業務実績等報告・進捗状況報告を簡素化・負担軽減をしていく場合の方法・方向性	<p>項目によって報告内容に強弱をつける。</p> <p>【例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・数値等の報告のみのものと、力を入れた取組や課題を補記するもの、特記を付加するもの ・継続実施等簡易な報告とするものと、6年間のうち、当該年度に重要な取組を行うもの書き分け <p>各校の自己点検・評価等の既存の資料を活用し、進捗状況確認と報告を行う</p> <p>これまでの特記事項のような資料の作成を割愛する</p> <p>概要資料や特記事項に代えて、法人幹部・教員・学生等からヒアリングや意見交換する機会を設ける</p>	<p>・委員・法人の負担の軽減となる</p> <p>・適切なタイミングを設定できれば、効果的なリソースの配分となる</p> <p>・法人の資料作成の負担を軽減できる</p> <p>・法人の資料作成の負担を一部軽減できる</p> <p>・現場の生の声を聞くことができる</p> <p>・法人の資料作成の負担を一部軽減できる</p>	<p>・進捗状況確認をするタイミングにより、分科会のチェックによる計画の見直し・軌道修正が遅れる可能性がある</p> <p>・法人運営の自己点検がないなど、中期計画や評価指標で定めた項目に関する実績を確認できない場合がある</p> <p>・各校ごとに自己点検の時期や報告のボリュームにバラツキがある</p> <p>・優れた点、課題のある点、分科会として取組状況を確認したい点等に関する詳しい情報の把握が難しくなる</p> <p>・優れた点、課題のある点等について、分科会以外に説明を要するときに、短時間で報告の作成が求められる</p> <p>・教員・学生との調整等の別の負担が生じる</p> <p>・まとまった資料として残らないため、分科会以外に実績の概要等を伝えるための別の方法を検討する必要があるが生じる(分科会外での資料作成の負担が発生する)</p>	<p>・各校の直近の自己点検・評価(参考資料13)</p> <p>【自己点検・評価の資料 例年の完成時期】</p> <p>都立大: 当該年度の翌年度6月頃</p> <p>※自己評価の方法等を再検討中、来年度以降未定</p> <p>産技大: 当該年度の翌年度10月頃</p> <p>高専: 当該年度の翌年度後半</p> <p>・令和4年度及び第三期中期目標期間業務実績等報告について(概要)(参考資料14)</p>

第四期中期目標期間業務実績評価方法等の検討における主な論点・メリット・デメリット一覧

資料2

No.	論点	対応案	メリット	デメリット	参考情報
<年度評価(進捗状況確認)と見込・期間評価の重複実施>					
関連する意見等	<p>【選択肢1(2名)】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・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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重複しているように見えるが、年度評価、見込評価、期間評価も大切。年度評価・見込評価・期間評価の実施方法を工夫し、実施してはどうか。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細かく検討してはどうか。 ・3校・法人の評価資料の作成の労力を軽減しつつ、PDCAを回すことも必須であるため、自己点検・評価等既存の資料を活用し法人の負担を軽減しつつ、分科会では見込評価・期間評価実施年度も含め、毎年度の進捗状況確認を行う。 <p>【選択肢2(4名)】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・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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。年度評価が必要な項目とそうでない項目があると考ええる。 ・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られるため。 ・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。 ・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られるため。 <p>無回答1名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・達成度の確認を年度に縛られないようにすれば、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。 				
8	見込評価・期間評価と年度評価・進捗状況確認の重複実施	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・期間評価の実施年度も、年度評価・進捗状況確認の実施する	<ul style="list-style-type: none"> ・単年度の実績のチェックを継続的に実施できる ・見込評価・期間評価と年度評価・進捗状況確認で重複しない部分も細かくチェックすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価にかかる負担が大きい ・見込評価・期間評価と年度評価・進捗状況確認で重複する部分が多い場合は、実施するメリットが少ない 	
		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・期間評価の実施年度は、年度評価・進捗状況確認の実施しない	<ul style="list-style-type: none"> ・評価にかかる負担の軽減となる 	<ul style="list-style-type: none"> ・見込評価・期間評価と年度評価・進捗状況確認で重複する部分が少ない場合は、PDCAサイクルの観点で不十分となる可能性がある 	
<その他のご意見>					
その他の意見等	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・見込評価を実施する意義があまり理解できなかった。国立大学法人と同様、4年目終了時評価として行い、結果の確定が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年程度になる。見込評価を実施するならば、中間段階の4年目(3年目終了時評価)のほうがよい。 ・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。5年目の見込評価(と提言)の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。 ・これまでではどうしても、「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、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、総体的に進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。 ・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。 				