

東京都地方独立行政法人評価委員会 平成 19 年度第 6 回公立大学分科会議事要録

平成 20 年 2 月 15 日（金）15 時 00 分から 17 時 00 分まで

都庁第一本庁舎 42 階北側特別会議室 C

（出席委員）原島分科会長

青木委員、柴崎委員、芳賀委員

米本委員、和田委員

1 開会

2 審議事項

（１）公立大学法人首都大学東京の中期計画（変更案）に関する意見聴取

前回の第 5 回公立大学分科会において「公立大学法人首都大学東京中期計画変更（素案）」について出された意見を法人に伝え検討を依頼したところ、これに基づき修正等が加えられ、「公立大学法人首都大学東京中期計画（変更案）」として東京都へ提出されたところである。本日は前回からの修正箇所を中心に変更案について説明をし、意見を伺うとの説明があった。事務局から（変更素案）からの修正点について資料 1 及び 2 により説明があった。

【質疑応答】

- ・ 項目 3 「第三者評価の実施」、項目 9 「教育システムの継続的な改善」関連だが、J A B E E 認定については、首都大学東京（首都大）東京都立産業技術高等専門学校（高専）ともに受審するのか。

首都大においては、すでに都市環境学部地理環境コースが継続審査を 20 年度に予定しており、都市教養学部理工学系の電気電子工学コースと機械工学コース、都市環境学部の都市基盤環境コースと建築都市コースの計 4 コースは、検討中である。高専は 25 年度の受審を目指すため、20 年度に認証評価・J A B E E 検討組織を設置し検討を開始する。

- ・ 項目 12 「剰余金の有効活用」の意見等に関連して、国際化推進ファンドの活用とあるが、学生の語学力の向上等に役立つ内容か。

具体的な内容については、法人の経営・教学戦略委員会において検討中である。

- ・ 今後は、首都大としていい意味で差別化を図っていかなければならない。次期中期計画期間はほんとうの意味で競争も始まり大事な時期である。首都大として次のステップに何に力を入れるべきかという議論であれば、様々な意見があると思われる。それらを委員会で議論するという形で整理してはどうか。

現在の中期計画においては項目 1 「基本的な考え方」に示すとおり、本中期計画期間を公立大学法人首都大学東京の立ち上げの時期と位置づけている。次期中期計画期間についてはご意見のとおり、他大学との差別化、特色をより出していく時期になると考えている。

- ・ 来年度は中期目標期間の４年目にあたるので、中期目標期間の評価、次期中期目標の決め方、方向性等についての検討を始めるべきである。まず、現行の６年間の中期目標、中期計画の進捗状況、強み・弱みを把握し、今後のあり方を提案していくという形にする。このことにより、首都大が差別化されてよりよい方向へ進むことを期待している。ご意見を踏まえ、中期目標期間の評価や、次期中期目標の準備を進めていく。

公立大学法人首都大学東京中期計画（変更案）について原案どおり承認した。

（２）公立大学法人首都大学東京の役員退職手当に関する意見聴取

事務局から資料３及び４により、役員退職手当について説明があった。

役員退職手当については、地方独立行政法人法の規程により、評価委員会（公立大学分科会）は、支給の基準が社会一般の情勢に適合しているか、知事に対し意見の申し出ができる。

前回の第５回公立大学分科会において、「役員の退職金の基本的な考え方については、社会一般の情勢に適合したものであり特に意見はない。しかし、算定の基礎となる役員報酬等については、「業績を適切に反映した報酬とする」ことを条件に平成１７年当時了承したところであるが、まだ反映の仕組みができていないので、この点について確認した上で、役員退職手当についての正式な意見を申し上げる。」という意見が付されていた。

この意見を踏まえ、法人は、役員報酬の業績反映について仕組みを検討し、今回、案として提示をしている。

この仕組みに基づいて各年度の役員報酬が業績反映されたものになっていれば、役員在職期間中に支給された年俸の総額を退職手当の基礎としているので、結果的に退職手当についても業績反映がされることになるとの説明があった。

【質疑応答】

- ・ 役員全員の報酬が２０％上乘せされる場合、その原資がどこか決まっているのか。そのしわ寄せは教員の給料に行くのか。

法人の場合、業務実績評価の項目別評価１が５割以上という要件を全員が満たすのであれば、全員が報酬を２０％アップするという形になっているが、そのしわ寄せが結果として誰かの（教員も含む）給与が減らされる仕組みではない。

- ・ 社会的には、退職金は年俸の中に繰り入れられているのが一般的情勢かと思うが。社会一般の情勢というとき、何と比較するのかというのは確かに１つの課題であるが、前回の分科会において、他の国公立大学と比較として、結果のアウトプットとして出てくる金額や仕組みについて比較した場合、法人の退職手当の仕組みが常識の範囲内であるという理解をいただいた。

- ・ 毎年の役員報酬をこの形でどんどん変えて上乗せをしていくのか。今年は20%アップ、でも次の年度はゼロということもあり得るのか。年度ごとに退職金の積み上げをしようということか。

今後はこの方式で毎年役員報酬を変えていく。退職金は例えば任期4年であれば、4年間の年俸の積み上げになり、1年目は実績がないので、基本的には格付けされた年俸のみが支給され、2年目以降は前年度の評価を反映して年俸額が上下していくことになる。

- ・ 審議事項としては役員の退職手当についての意見聴取だが、役員報酬全体に関する内容についての意見ということでよいか。

役員報酬自体の審議については、既に17年当初の評価委員会で意見をいただいているが、その際「報酬は業績を反映させた仕組みにしていきたい」という意見をいただいたが、法人内でまだその仕組みが整っていなかった。

今回、役員退職手当の意見聴取にあたり、業績反映の仕組みがきちんとできたことを確認してから行うのが筋であろうと考えたところである。

公立大学法人首都大学東京の役員退職手当規則について原案どおり承認した。

(3) 公立大学法人首都大学東京の各事業年度の業務実績評価（年度評価）方針及び評価方法の一部改正

事務局からの説明で、8月31日に開催した平成19年度第1回東京都地方独立行政法人評価委員会において、分科会で議決できる事項について、権限の強化があったため、それに伴い、評価方法等一部改正をおこなうとの説明があった。

具体的には、評価委員会が行っていた業務実績評価の決定と、知事への報告及び法人への通知を分科会で行うというものである。

【質疑応答】

- ・ これまで実施してきた業務実績評価について、分科会で最終案を作成し、それをもって評価委員会で審議のうえ決定してきたが、評価委員会で最終案が修正されたことはあったか。

修正されたことはない。

公立大学法人首都大学東京の各事業年度の業務実績評価（年度評価）方針及び評価方法について原案どおり承認した。

これに基づき、平成19年度業務実績評価を実施し、資料6『「平成19年度公立大学法人首都大学東京業務実績報告書」作成要領』を法人へ通知する。

3 確認事項

(1) 経営努力認定考え方

事務局から平成19年度決算における経営努力認定の考え方について資料7により説明があった。

内容については、平成18年度決算における経営努力認定の考え方からの変更はないとのことである。

平成19年度決算における経営努力認定の考え方について現行どおり承認した。

4 報告事項

(1) 平成18年度業務実績評価の対応

法人から資料8により、平成18年度の業務実績報告・評価に対する改善計画について説明があった。改善計画策定とその取組みとして、平成18年度業務実績報告において法人自らが「B」(年度計画の実施状況が当初予定を下回っている。)とした「基礎教養科目について統一の成績評価基準作成準備と全教員の成績評価の実態調査と公表」、「科学研究費補助金の獲得件数」についてと、法人自らの判断として年度目標は達成しているが中期計画達成のために課題となる項目として、「全学的FDの実施」について改善計画及び改善状況について報告があった。

また、資料9により、評価委員会による平成18年度業務実績評価を受け、その対応について説明があった。

【評価委員の意見】

- ・ 業務実績評価に対して大変丁寧に対応していただいた。ありがたい。
- ・ 利益剰余金については出る理由を外部に対してしっかり説明をすること。そして、中期目標に沿った使い方を年度計画の中で明確にして活用すべきである。財政的に残すからいいというものではない。今後、剰余金については残った理由、活用目的、活用方法を外部に対してかりやすく説明していただきたい。
- ・ 副学長については、経営・教学戦略委員会の委員長は事務局長が務めていること、又それぞれの教育部会や研究部会には部局長がいて副学長と同様の役目を果しており、現在は設置の考えはないようようであるが、常に学長が出られるわけではないので、渉外等の代表責任者として今後考えてはどうか。他大学では、教育担当や渉外担当副学長などもおり、部局横断的に様々な事業を実施している。責任者は学長であっても、実行するにあたり機動的・横断的に動ける体制が必要ではないか。
- ・ 別紙2「首都大学東京の意思決定の仕組み」というのを見ると、4つプロセスを通さないと意思決定が行われないのであれば、迅速な意思決定とは言えない。権限の移譲をし

て、効率的なスピード感のある運営というのを考えてはどうか。

【質疑応答】

- ・ 資料9の別紙1 - 1、1 - 2における剰余金による事業計画や取崩し予定について、今後3年間の中期計画における取組みとして考えているのか。
中期計画に連動した取組みとするのが本来的な剰余金の使い方であるとする。
- ・ 19年度及び20年度会計における利益剰余金の見込みはあるのか。また、それらの利益剰余金は今後の中期計画の中ではどのように反映させるのか。
予算については、当該年度中に配分変更や流用という形で、必要に応じて柔軟に使っている。毎年度標準運営費交付金が2.5%減額されることから、利益剰余金も減っていくと考えており、効率化推進積立金として毎年計画的に確保している。
- ・ 別紙1 - 2によると、17年度と18年度の効率化推進積立金は22年度までに全額取崩して使用するとなっているが、何に使用するのか。
基本的には全額留保しないで使用していく。中期計画期間前半に積立ておき、後半に取崩すという性質のものであり、取崩す年度において使用内容を決めていく。
- ・ 効率化推進積立金は現在9億2,000万あるが、現段階においては使用内容を決めておらず、中期計画後半に不足するため、その時使用するというのか。本当にそのような予測なのか。
そのとおりである。現時点で今後利益剰余金がどの程度発生するかは不明。なお、利益剰余金が出た際は、効率化推進積立金の取り崩しも含め、より効果的に大学運営に活用していく。
- ・ 大型外部資金受入研究施設の整備に要する10億円は21年度までに執行するのか。
そのとおりである。
- ・ プロジェクト型任用に要する経費も毎年取り崩すのか。
そのとおりである。5年間の任期で教員を採用しているので、毎年人件費として支出する。
- ・ 国際化推進ファンドの5億円の使用については、今後3年間で使用してしまうのか。
留学生の受入や、奨学金などに充当しようと考えている。今のところは今後3年間で使っていく。
- ・ 都民の立場から見れば、多額の利益剰余金については、ほんとうに経営努力なのか、もともと標準運営費交付金そのものが多いのか、あるいは本来やるべきことをやらなかつ

たのかという疑問は当然である。今、現在も既に１７年度の２３億円と１８年度の１５億円で計３８億円が目的積立金となっている。今年度末まであと１カ月半の１９年度の利益剰余金の見込みは判らないのか。平成１９年度の利益剰余金の発生要因を都民、外部に対してしっかり説明をし、それで中期目標に沿った活用を明確に年度計画の中でお示しいただきたい。

１７年度に開学し、非常に厳しい財政運営を想定してた。その中で例えば採用予定の教員がとれない等の関係で人件費に余りが出たということもある。そのような事態については的確に把握をし、効果的、効率的に振り分け、年度の予算執行に努めていく。

（２）平成２０年度入学試験応募状況

法人から資料１０により、平成２０年度の入学試験の応募状況について説明があった。

首都大学東京については、本年度の一般選抜の志願者数は募集人員に対して６．６倍となっており、前年度の６．８倍と比較すると、倍率で０．２ポイントの減となっている。

産業技術大学院大学については、情報アーキテクチャ専攻が第２期試験までが終了し、定員５０名に対し志願者６７名、合格者４９名となっており、これまでの２年と比較して、大学院から受験者層へメッセージが伝わってきたことにより、認知が上がってきた。なお、入学手続の辞退等を勘案して、第三期で若干名の募集を予定している。

一方、来年度開設する創造技術専攻は、定員５０名に対し志願者３１名、合格者３０名と６割にとどまっている。この原因として、募集開始時期にはターゲットの１つである高専専攻科生の進路がほぼ決まっており、専攻科生の応募が少なかったことが主な原因ではないかと分析している。今後、第三期の応募も行い、入学者の確保に努めていくとの説明があった。

（３）法人に対する都の財政支援

事務局から資料１１により、法人に対する東京都からの財政支出状況について説明があった。

平成２０年度予算（案）では、総額２０５億５，５８７万円。大きな増額の要素は、施設改修計画に基づく大規模改修費として、施設費補助金４０億１，０００万円、２０年度から産業技術高等専門学校が法人に移管されることに伴う費用として、標準運営費交付金２５億２，３８４万円増である。

５ その他

次回、平成２０年度第１回公立大学分科会は平成２０年６月下旬頃に開催予定。