

第2期中期目標・中期計画期間における経営協議会学外委員からの意見と本学の対応状況

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の本学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
教育	H22年度	平成21事業年度に係る業務実績評価及び中期目標期間に係る業務実績評価について	教育1	<p>① 時代の変化を的確に認識しつつ人間として大切な価値観を形成するための教育が必要と考える。そのような「人格教育」及びその基礎となる「教養教育」について、大学の課程でどの程度配慮しているか。</p>	<p>本学は、日本で唯一の海洋に関する総合的教育研究拠点として、幅広い知識や専門的技術を身につけた人材育成を行うことが使命に課せられていると考えており、以下のように取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学部では、新入生を対象に、海洋に親しみ、海洋を体験的に理解させるため、海洋に関する総合科目やフレッシュマンセミナーを開講し、初年次からの教養教育に取り組んでいる。 海洋に関する幅広い知識・関心を育むことを目的として、経営者など、学内外で海洋に関わる一線で活躍する有識者の方々に特別講義を依頼している。 海洋にかかわる知識のみならず、あらゆる教養を身につけることが出来ることを目指した環境整備として、本学学生であれば、関東地区の美術館や博物館を年間を通じて無料で見学できる制度（国立美術館キャンパスメンバーズ）に加入している。 <p>これらに加えて、現在は、大学院改組（重点化）の時期に合わせ、学部段階の教養教育や基礎教育を視野に入れたカリキュラム改革の検討を進めている。</p>	<p>本学は、日本で唯一の海洋に関する総合的教育研究拠点として、幅広い知識や専門的技術を身につけた人材育成を行うことが使命に課せられていると考えており、以下のように取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学部では、新入生を対象に、海洋に親しみ、海洋を体験的に理解させるため、海洋に関する総合科目やフレッシュマンセミナーを開講し、初年次からの教養教育に取り組んでいる。 海洋に関する幅広い知識・関心を育むことを目的として、経営者など、学内外で海洋に関わる一線で活躍する有識者の方々に特別講義を依頼している。 海洋にかかわる知識のみならず、あらゆる教養を身につけることが出来ることを目指した環境整備として、本学学生であれば、関東地区の美術館や博物館を年間を通じて無料で見学できる制度（国立美術館キャンパスメンバーズ）に加入している。 東京海洋大学が保証する卒業生、修了生として応じたい能力・素養を具体的に示す「海洋タスタースタート」を策定した。これらを踏まえ、各学部教務委員会においてシラバスの充実やカリキュラムの見直し、履修規則の改正等を行っている。これらに加えて、時代の変化を的確に認識し、人間として必要な価値観を形成するため、特に多様な価値観（ダイバーシティ）の受容やリーダーシップの涵養に繋がるグローバル人材教育として、グローバル人材育成プログラム（海洋科学部）及びグローバルリーダーシップイニシアチブ（海洋工学部）を推進している。
		メンタルヘルスに関する対応について（学生関係）	教育2	<p>① 学生のメンタルヘルスは、不登校の学生に対して誰がどのようにアプローチするのが非常に難しいところだと思われるので、どのようにフォローするかを検討する必要があるのではないか。</p>	<p>意見を参考に以下の取組を行っている。</p> <p>（学生へのアプローチ）</p> <ul style="list-style-type: none"> カウンセラーによる学生相談は、各キャンパスにおいて週2回程度行っている。 	<p>意見を参考に以下の取組を行っている。</p> <p>（学生へのアプローチ）</p> <ul style="list-style-type: none"> カウンセラーによる学生相談は、各キャンパスにおいて週2回程度行っており、男女それぞれのカウンセラーを配置している。
			教育3	<p>① 学生に対しては、1年生の前期でどのように面倒をみるかかと思う。最近の引きこもる学生は我々が想像する以上に人と付き合えない。成績不良の場合は保護者にも連絡することや、誰が学生とコンタクトを取りその結果を確認するのかなど、大学が丁寧に面倒をみることをシステムとして行う必要があるかと思われる。</p>	<p>学生とカウンセラーが面談した結果、メンタルの不調を抱える学生についてはカウンセラーが保健管理センター医師へ報告している。特に対応が必要な学生については、学科長、学生支援教員等へ連絡し、情報の共有を図り、場合により面談指導等を行っているが、より適切な対応を可能とするため、教職員を対象として、学生への対応について、カウンセリングの専門家による講演会を実施することとした。</p> <p>（成績不振等の学生への対応）</p> <ul style="list-style-type: none"> 海洋科学部の英語科目ではTOEICを利用した学力別クラス編成を実施している。また、1年生の必修である日本語表現法の授業では、学生支援教員が授業の補助教員として参加しており、必要に応じて学習面・生活面のサポートを行っている。 海洋工学部では各学年毎に指導教員を登録させ、成績通知の際などにアドバイスを行うとともに、GPA制度を導入し各学期ごとの成績不振学生を特定し、必要に応じて、成績不振の原因を考察させた上で、学生自ら改善に取り組ませるための面談指導を実施している。 両学部の学生の保護者（保証人）に、学習成果について共通認識を持ってもらい、大学と連携した教育指導に結びつけるため、学部2年次から4年次生を対象に「成績通知書」を毎年7月頃送付し、履修状況を知らせている。 また、学生や保護者との面談等の対応方法については、必要に応じてカウンセリングの専門家の助言を受けることとした。 	<p>学生とカウンセラーが面談した結果、メンタルの不調を抱える学生についてはカウンセラーが保健管理センター医師へ報告している。特に対応が必要な学生については、学科長、学生支援教員等へ連絡し、情報の共有を図り、場合により面談指導等を行っているが、より適切な対応を可能とするため、教職員を対象として、学生への対応について、カウンセリングの専門家による講演会を実施している。</p> <p>（成績不振等の学生への対応）</p> <ul style="list-style-type: none"> 海洋科学部の英語科目ではTOEICを利用した学力別クラス編成を実施している。また、1年生の必修である日本語表現法の授業では、学生支援教員が授業の補助教員として参加しており、必要に応じて学習面・生活面のサポートを行っている。また、「海洋科学部における成績不振学生の基準及び指導に関する申し合わせ」を制定し、より組織的に学生指導が行えるよう取扱を明文化した。 海洋工学部では修学アドバイザー制度により、各学年毎に指導教員を登録させ、成績通知の際などにアドバイスを行うとともに、GPA制度を活用し各学期ごとの成績不振学生を特定し、必要に応じて、成績不振の原因を考察させた上で、学生自ら改善に取り組ませるための面談指導を実施している。また、海洋工学部では、成績不振学生が、その後の努力により成績が向上した場合には、学生を表彰する制度も設けている。 両学部の学生の保護者（保証人）に、学習成果について共通認識を持ってもらい、大学と連携した教育指導に結びつけるため、学部2年次から4年次生を対象に「成績通知書」を毎年7月頃送付し、履修状況を知らせている。 また、学生や保護者からの相談内容がメンタル面に起因するような場合は、必要に応じてカウンセラーによる学生相談を受けるよう対応している。
			教育4	<p>① 学生の中には学業についていけない者が必ずいる。また、選択した学部学科と学生自身との相性が良くない学生もいるが、そのような学生にもぜひ愛情を注いでほしいと思う。「何故これくらい分からないのか」ではなくて「どうやって理解させるか」など、学問をどのように好きにさせるかを是非考えてほしい。学力に合わせた講義をするのも1つの手だと思う。</p> <p>② 嫌な気分が続いていると、メンタルと身体双方とも不調から脱しきれないのではないか。最終的には学生が大学を好きにならないといけない。</p>		

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の本学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
研究	H26年度	意見交換について	研究1	<p>（研究における本学の位置づけについて）</p> <p>④ 東京海洋大学は、世界の大学ランキングの中でどの程度に位置付けられているのか。また研究分野別の位置付けはどうかを捉えるべきである。今後、示していただきたい。</p>	<p>（研究における本学の位置づけについて）</p> <ul style="list-style-type: none"> 世界の大学ランキングについては、特定分野で活躍する大学として、特別に評価対象となるための手続きを申請し、平成27年9月頃には、ランキング等が示せるよう準備を進めている。今後、世界で活躍する海洋系の大学がどの程度あり、研究分野別も含めて本学がどこに位置付けられているのか、どの位置を目指すのか等を客観的データに基づき検討できる仕組みを構築していく。 	<p>（研究における大学の位置づけについて）</p> <p>英国の高等教育機関情報誌タイムズハイヤーエデュケーション（THE）が実施している世界大学ランキングにエントリーしたところ、601-800位にランクインした。また、THEが2016年に、学生数が5,000人に満たず、かつ世界大学ランキングに用いられる6分野（エンジニアリング・テクノロジー、自然科学、生命科学、臨床・前臨床・健康、社会科学、芸術・人文）のうち4分野以上をカバーする小さな（tiny）大学（university）「タイニバーシティ（tiniversity）」を対象とした「World's Best Small Universities Ranking 2016（小規模大学世界ランキング）」を設けたが、本学はそのベスト20位にランキングされた（平成28年1月26日）。</p>
	H27年度	Times Higher Education's World's Best Small Universities 2016について	研究2	<p>④ 今回発表されたランキングについては、大学のホームページで公表するだけでなく、様々な報道関係機関にプレスリリースするなどして、積極的に広報活動を行うことが望ましい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 発表されたランキングについては、文部科学省の記者クラブへのプレスリリースの実施や、THEから提供されたロゴマークの積極的使用について教職員に周知する等の取組を行うとともに、本学を広く一般社会にアピールするための手段として、より戦略的に活用するための広報プランを進めている。 今後は、海外からの留学生獲得等も視野に入れ、積極的に広報活動に取り組んでいきたい。 	<p>発表されたランキングについては、文部科学省の記者クラブへのプレスリリースの実施や、THEから提供されたロゴマークの積極的使用について教職員に周知する等の取組を行うとともに、本学を広く一般社会にアピールするための手段として、より戦略的に活用するため以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> テンプレート作成 チラシの作成 シールの作成 ピンバッジの作成 各種印刷物への掲載 大学封筒への掲載 正門電気看板の差替 横断幕の作成、キャンパス内に設置 <p>また、海外からの留学生獲得を視野に入れた広報として、大学ホームページをリニューアルし、それに対応させた大学ホームページ英語版を充実させた。</p>
		第3期中期目標原案及び中期計画案について	研究3	<p>（研究水準及び研究の成果について）</p> <p>④ 教員の研究水準の質の向上のため、自己評価や論文発表数・引用数を挙げているが、平均値に満たない者をどうするかの仕事も必要と思われる。</p>	<p>（研究水準及び研究の成果について）</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の水準に満たない者への対応は評価制度とも関連しており、今後の課題として捉えている。ビジョン2027アクションプランや年度計画においても、業績評価の見直し等を掲げており、頂いた意見を参考にさらに検討を深めていきたい。 	<p>（研究水準及び研究の成果について）</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の水準に満たない者への対応は評価制度とも関連しており、今後の課題として捉えている。ビジョン2027アクションプランや年度計画においても、業績評価の見直し等を掲げており、頂いた意見を参考にさらに検討を深めていきたい。

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の大学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
国際化	H22年度	第1期中期目標期間における事業報告書について	国際化1	① 海外の交流協定校と単位互換や授業料免除等の制度があるにもかかわらず、派遣を希望する学生が少ないのは、宣伝が足りないなどの理由があるのか。 ・ 本学の学生交流協定校への派遣制度については、新入生オリエンテーション、2～3年次生オリエンテーション等の教員による説明、本学ホームページへの掲載により十分周知している。したがって、制度の宣伝不足から派遣学生が少ないということではなく、本学の教育・研究分野の特殊性（専門性への特化）、日本人学生の派遣希望先の欧米大学への偏り及び主にアジアからの学生の受入により、学部間におけるイコールパートナーシップを維持することが難しいのが現状である。したがって、特に欧米諸大学とは専門性が高い大学院生間の交流が望ましく、本学の大学院において語学力の向上に努め、次のような取組みを継続的に行い、または新規に始めている。 ①平成23年度大学院入試におけるTOEICの活用と英語成績の重視 ②大学院生の国際会議派遣にかかる経費補助 一方、学部間では、昨年採択された「日中韓等の大学間交流を通じた高度専門職業人養成事業（現：「キャンパス・アジア」中核拠点支援）」がスタートしていることから、今後アジアへ目を向ける学生も増えてくることも想定される。また今後は、本学の特殊性を生かした独自の事業を模索したい。	意見が出された当時の大学の対応状況 （海外留学に関する周知） ・ 交換留学希望者向けの案内冊子「留学の手引き」を作成し、入学時のオリエンテーションにおいて新入生全員に配布し、学生交流協定校との交換留学制度に関する情報提供を行った。 ・ 学生交流協定校への留学説明会を実施し、留学した学生による体験談の講演を実施した。これらにより、十分周知はされていると考えている。 （海外留学の支援・促進取組） ・ 留学に伴う危機管理対応マニュアルを作成した。 ・ 海外留学危機管理対策協議会（JCSOS）に加盟し、最新の危機管理情報を入手し、学内関係者及び派遣学生と共有している。また、中東等の治安に不安がある地域へ派遣する際には、十分な情報収集を行い安全を確認するとともに、派遣を決定した場合も大学向けの危機管理保険へ加入することとした。 ・ 学生交流協定に基づく交換留学に加えて、短期（1ヶ月程度）派遣事業として、海外派遣キャリア演習（海洋科学部）、グローバル・リーダーシップ・イニシアティブ（通称：GLI）認定コースによるインターンシップ派遣（海洋工学部）、日中韓事業によるインターンシップ派遣、海洋工学部国際交流基金による派遣（海洋工学部）、（独）国際協力機構との連携事業による学生派遣（南米セントルシア、1ヶ月程度）を実施した。 ・ また、派遣に際しては、（独）日本学生支援機構（JASSO）の奨学金や海洋科学部学術研究奨励基金、海洋工学部国際交流基金等を活用し、学生に対する渡航費・滞在費支援の体制も整えた結果、学生の海外派遣者数が増加した。（H22：11人→H27：72人）	
	H27年度	第3期中期目標原案及び中期計画案について	国際化2	（学生の留学支援について） ① 海外留学を支援しているが、多くの学生が留学しない理由として、帰国後留年する可能性が大きいことや、帰国後の単位認定が困難なことを挙げているので、セメスター制の導入や助言する教職員を増やす等の配慮が必要ではないか。	（学生の留学支援について） ・ 学生の留学支援については、ビジョン2027アクションプランや年度計画において、学事属の柔軟化や国際交流推進室の設置等を掲げ、中・長期的な計画のもとで取組を進めていくこととしている。頂いた意見も参考にさらに検討を深めていきたい。	（学生の留学支援について） ・ 新学部設置に関連する事項を審議する大学改革準備委員会の下に、学事属検討チームを設け、学生が短期留学しやすい4学期制の導入について検討を行い、平成29年度から2学期制・4学期制併用を可能とする学則案を学内で承認した。 ・ 留学等の支援体制を強化するため、国際交流推進室などの設置準備を平成28年度より開始する予定。また、グローバルオフィスに英語学習アドバイザーを配置し、英語学習についての相談を受け付けている。
	H22年度	授業料、入学金及び検定料に関する諸規則の改正等について	国際化3	① 優秀な留学生を受け入れるために、国際交流会館の入居条件の緩和や家賃の補助などを検討し、本学の強みにしてはどうか。 （国際交流会館の利便性向上） ・ 国際交流会館の機能分化（留学生棟と研究者棟の分離）により、特に入居希望が多い単身留学生用の居室を増やし、また管理人による英語での日常生活上の相談及び助言等のサービスを留学生が受けられるようにする等の改善を行った。 希望者の少ない国際交流会館の家族室の利用について申合せを改定し、本学留学生2名（同性）によるルームシェアを可能にした。 （留学生用宿舎の確保） ・ 国際交流会館に優先的に入居出来ない一般の私費留学生のために、職員宿舎の実地調査を行い、一般私費留学生の利用に供することを検討している。 （サービスの改善等） ・ 国際交流会館の居住者のセキュリティ確保及びサービス改善のため、業務委託を検討している。	意見を参考に以下の取組を行っている。 （国際交流会館の利便性向上） ・ 国際交流会館の機能分化（留学生棟と研究者棟の分離）により、特に入居希望が多い単身留学生用の居室を増やし、また管理人による英語での日常生活上の相談及び助言等のサービスを留学生が受けられるようにする等の改善を行った。 希望者の少ない国際交流会館の家族室の利用について申合せを改定し、本学留学生2名（同性）によるルームシェアを可能にした。 （留学生用宿舎の確保） ・ 国際交流会館に優先的に入居出来ない一般の私費留学生のために、平成23年度に職員宿舎（藤が岡）の実地調査を行い、一般私費留学生の利用に供することを検討したが、場所が遠く、入居を希望する留学生が少なかったため当該宿舎については、断念した。 ・ 経営企画室に混住等新宿検討チームを設置し、留学生と日本人学生の混住費建設及びアパート等の借り上げについて検討を開始した。 （サービスの改善等） ・ 品川国際交流会館の居住者のセキュリティ確保及びサービス改善のため、平成27年度から管理人を配置した。	
	H22年度	第1期中期目標期間における事業報告書について	国際化4	① 大学を休学する（海外に）留学する場合、学生は大学には留學を届け出ないことが多いが、危機管理上は、留学先や人数等の情報を把握する必要があるため、（大学に）注意を喚起したい。 また、留学生を含むすべての学生に対し、海外渡航前に一時帰国・海外旅行届を必ず提出するよう指導を一層強化し、一時帰国・海外旅行届を提出している者及び休学届提出時点で留学内容が具体的に決定している者については渡航先等を把握している。 さらに緊急の際には、留学生係において、一時帰国・海外旅行届に記載された本人の連絡先、休学届に記載された保証人及び指導教員等に連絡を取るよう徹底した。	意見を踏まえ、学生が休学するときに提出する休学届の様式を改め、留学生係における「休学の理由及び具体的内容」の確認を確実に行うことができるようにし、「留学」を理由としている学生については、海外留学をしている者として把握している。平成27年度末からは、「留学」を理由の場合は、危機管理マニュアルを配布するとともに、留学期間に即して外務省の在留届又は海外旅行登録「たひしん」に登録するよう指導することとした。 また、留学生を含むすべての学生に対し、海外渡航前に一時帰国・海外旅行届を必ず提出するよう指導を一層強化し、一時帰国・海外旅行届を提出している者及び休学届提出時点で留学内容が具体的に決定している者については渡航先等を把握している。 さらに緊急の際には、留学生係において、一時帰国・海外旅行届に記載された本人の連絡先、休学届に記載された保証人及び指導教員等に連絡を取るよう徹底した。	

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の本学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
社会・地域連携	H23年度	東日本大震災復興支援について	社会地域連携1	① 震災復興支援策を通じて学生も成長するように配慮された。 （学生の支援活動への参加について） ・ 大学として教育研究を行う本分を果たしながら、しっかりとした支援ができるように検討してきた。学生は、復興支援プロジェクトに参加し、調査・研究への参加等を通じて成長の機会を得ている。	（学生の支援活動への参加について） ・ 大学として教育研究を行う本分を果たしながら、しっかりとした支援ができるように検討してきた。学生は、復興支援プロジェクトに参加し、調査・研究を通じて成長の機会を得ている。また、平成23年度に宮城県気仙沼市と締結した連携協定を基に「三陸サテライト」を設置し、学生が被災地域で活動する際の拠点を形成した。なお、同サテライトを中心として、自治体、教員及び学生の連携の基、地域の情勢等を配慮し、練習船の一般公開や研究成果に基づく講演会等を実施した。 （「過疎・高齢化に適応した新たな沿岸地域モデルの構築」プロジェクトについて） ・ 本プロジェクトについては、平成24年度概算要求による事業費は認められなかった。そのため、23年度と同様に24年度も「学内プロジェクト研究」として、水産物の利用加工のテーマを含む事業内容の充実を図るとともに、岩手大学との連携事業や、東北マリンサイエンス拠点形成事業との兼ね合いを見ながら進めていくことを考えている。また、「東京海洋大学三陸サテライト」を気仙沼市に設置し、拠点を置いて三陸沿岸を一体化した取組を行うことにしている。 （被災地のニーズの把握等について） ・ 復旧の状況及びこれまでの調査結果等から被災地のニーズを把握しつつ、頂いたご意見を踏まえて、今後も本学の特徴を活かしながら、海洋に関わってきた大学としての使命感を持って全力で取り組んで参りたい。	（学生の支援活動への参加について） ・ 大学として教育研究を行う本分を果たしながら、しっかりとした支援ができるように検討してきた。学生は、復興支援プロジェクトに参加し、調査・研究を通じて成長の機会を得ている。また、平成23年度に宮城県気仙沼市と締結した連携協定を基に「三陸サテライト」を設置し、学生が被災地域で活動する際の拠点を形成した。なお、同サテライトを中心として、自治体、教員及び学生の連携の基、地域の情勢等を配慮し、練習船の一般公開や研究成果に基づく講演会等を実施した。 （「過疎・高齢化に適応した新たな沿岸地域モデルの構築」プロジェクトについて） ・ 本プロジェクトについては、平成24年度概算要求による事業費は認められなかったが、平成23年度と同様に24年度も「学内プロジェクト研究」として、水産物の利用加工のテーマを含む事業内容の充実を図った。 （被災地のニーズの把握等について） ・ 平成26年度の岩手大学及び北里大学との人材育成に向けた3大学連携推進に関する基本合意書を基に、被災沿岸地域のニーズを把握した研究支援人材を育成し、関連する研究の推進、関連企業の活性化を目指し、「水産海洋イノベーションコンソーシアム」を推進している。
			社会地域連携2	① 「過疎・高齢化に適応した新たな沿岸地域モデルの構築」プロジェクトは、中長期的なものを目指しており、良いタイトルである。内容の充実を期待したい。		
			社会地域連携3	① 被災地では、水産物の利用加工の問題が重要な課題となっているので、プロジェクトに上手にとり入れていくことが大事である。		
		三陸水産物の復興に関する岩手大学と北里大学との連携推進に関する基本合意の締結について	社会地域連携4	① 東日本大震災被災地の復興支援は学生もボランティア活動として行っているが、復興支援への取組として、学生も頑張っているということを世間に示すことが学生の励みにもなるのではないか。 （広報誌・ホームページへの掲載） ①24年度に使用する受験生向け広報冊子に、学生ボランティアの取組を写真を付して掲載した。 ②大学ホームページに、本学の復興支援の取組一覧を紹介するページを作成し、そのページ内に学生ボランティアの欄を設けた。 （学生の支援活動の積極的な広報） ・ 学生は、ボランティア活動の他にも、復興支援プロジェクトや調査研究の一環など様々な形で復興に貢献しているので、今後も学生の支援活動について広報していきたい。	（広報誌・ホームページへの掲載） ①24年度に使用する受験生向け広報冊子に、学生ボランティアの取組を写真を付して掲載した。 ②大学ホームページに、本学の復興支援の取組一覧を紹介するページを作成し、そのページ内に学生ボランティアの欄を設けた。 （学生の支援活動の積極的な広報） ・ 学生は、ボランティア活動の他にも、調査研究活動、各種シンポジウムの補助等の支援活動についても貢献しており、これらは大学ホームページにおいて掲載している。	

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の大学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
管理・運営	H22年度	その他	管理運営1	① 入学式及び卒業式に校歌を歌う学生が少ないのは非常に残念である。例えば開始30分前に集合して練習等をする等、何か対策を考えてほしい。	・ 意見を踏まえ、入学式及び卒業式において、合唱部の指導により入学生が校歌を練習する時間を設けることとし、平成23年度入学式から実施することを決定した。（補足：平成23年4月7日に挙行了入学式で、校歌の練習を実施した。）	・ 意見を踏まえ、入学式及び卒業式において、合唱部の指導により入学生が校歌を練習する時間を設けることとし、平成23年度入学式から実施した。
			管理運営2	① 広報担当者が研究成果の把握に常に努めており、研究者も成果を速やかに広報担当者に連絡しているため、積極的なプレスリリースを行うことができる。	・ 研究成果に係る情報発信は広報の重要な役割の1つであり、積極的に情報収集するとともに記者クラブへのプレスリリース、記者会員の案内のほか、学内外で研究成果の公開等を行っている。（平成22年度：プレスリリース5件、記者会見2件）	・ 研究成果に係る情報発信は広報の重要な役割の1つであり、積極的に情報収集するとともに記者クラブへのプレスリリース、記者会員の案内のほか、学内外で研究成果の公開等を行っている。 ・ 平成27年度から報道関係者懇談会を定期的に開催しており、本学の各種取組、新神鷹丸のプレ特別公開並びに研究者紹介をシリーズ化するなどを行うことにより、各種媒体における掲載が増加している。
			管理運営3	④ 東京は大きなマスコミが多く、大学が東京に位置していることのメリットは大きいので、特徴のある理系大学という強みを今後もアピールすれば良いと思う。	・ 平成22年度においては、プレスリリース5件、記者会見2件の研究成果に関する情報発信を行ったが、特色ある情報発信を行うため、一層の広報活動体制等の充実を図ってきたい。	・ プレスリリース、記者会見の他、東京海洋大学の運営、教育・研究及び社会連携等の諸活動に対する理解を深めてもらうとともに、本学の運営、教育・研究活動等に対して意見等をもらうことを目的として、平成27年度より報道関係者との懇談会を実施している。また、東京にある利点を生かし、TV番組からのオファーも積極的に受けるなど積極的に大学をアピールしている。
			管理運営4	① 海洋大の活動や卒業生の活躍が取り上げられた一般向けの報道や新聞記事等を高校生や受験生向けの広報誌に取り入れてはどうか。	・ 在学生・卒業生の声については広報誌（受験生向けの「ガイドブック」、学生情報誌の「拓海（たくみ）」）に掲載している。 ・ 報道・新聞記事等を広報誌に記載することについては、今後、担当委員会で検討したい。	・ 在学生・卒業生の声については広報誌（受験生向けの「ガイドブック」、学生情報誌の「拓海（たくみ）」）に掲載している。 ・ 本学が取り上げられた報道・新聞記事を学生情報誌「拓海（たくみ）」に掲載した。
			管理運営5	卒業生の活動に関するアピールとしては、次のようなものが考えられる。 ① 海洋大に留学した卒業生の母国等での活躍や、日本全国から学生が集まり卒業後活躍していることを積極的に宣伝する。 ② 現在だけでなく過去を含めた卒業生の活躍についても、海洋大との関わりを知らせる。	・ 帰国留学生については、帰国留学生を本学に招へいし、在学生に帰国後の活動を報告する報告会やシンポジウムの開催を行うとともに（ホームページにより周知している）、年1回程度、帰国留学生向けのメールマガジンを発行している。（平成22年度：2件） ・ 卒業生に対して、海洋工学部ではホームカミングデーを毎年1回開催している。 ・ 卒業生の活躍状況については、広報室及び学務部が連携して情報収集に努めているところであり、関連情報の発信方法についても検討したい。	・ 帰国留学生については、帰国留学生を本学に招へいし、在学生に帰国後の活動を報告する報告会やシンポジウムの開催を行った。また、年1回程度、帰国留学生向けのメールマガジンを発行しネットワークを維持している。 ・ 卒業生に対して、海洋工学部ではホームカミングデーを毎年1回開催している。 ・ 卒業生の活躍状況については、広報室及び学務部が連携して情報収集を行い、広報誌及び各学部ホームページ上で紹介している。
			管理運営6	① 研究成果の広報だけでなく、一般の人々が興味を持って、海に親しめるような解説やイベント等を行うのはどうか。	・ 各教員が中心となり、各種のイベント等を行っているが、教員だけでは広報活動が不十分なため、各教員から広報室への一元的な情報収集が可能となる体制を早期に整備し、情報発信に努めたい。	・ 一般の人々が海に親しむイベントとして平成8年から毎年行っている「海の日」記念行事があり、毎年参加者が増加している。また、東京みなと祭り（平成16年から）、東京湾大感謝祭（平成26年から）等に参加するなど、学外イベントにも積極的に参加し、大学の情報発信に努めている。
			管理運営7	① 情報の提供先を絞って、提供先に関連のある情報を届けるアウトリーチのような方法も効果があると思われる。	・ 受験生・保護者等に向けて、海鷹丸、神鷹丸では実習の様子をホームページで公開している。また、海鷹丸の南極航海については、ホームページ上にバナーを設けて公開した。 ・ 情報の提供先を絞ることも含めて、情報提供先に適切な情報を効果的に提供する方策について、今後、関係委員会で検討したい。	・ 受験生・保護者等に向けて、海鷹丸、神鷹丸では実習の様子をホームページで公開している。また、海鷹丸の南極航海については、ホームページ上にバナーを設けて公開した。 ・ 平成27年度末には、本学の研究情報を知ってもらうため、進路指導の一助としてもらうため報道関係者、高校教員向けに研究者ガイドを発行した。 ・ 特に新学部広報については、受験生、保護者、高校教員、一般の皆様に効果的に情報の伝達するため、広報媒体の使い分けを行うこととした（例えば、受験生向けには、予備校の冊子体に、保護者・一般向けには新聞、雑誌等へ掲載）。 ・ 既存広報媒体が対象とするターゲットを明確にするとともに、そのターゲットに応じた内容となるよう努めている。平成24年度から発行している年次報告書では主な対象である保護者へのアンケートを実施し、寄せられた意見を参考に、掲載内容等の見直しを行った。
			管理運営8	① 印刷物は良いが、WEBについては活用の余地があると思う。インターネットにより海で実際に活動している映像を見せることができれば、一般の人々にも伝わりやすいのではないかな。	・ ホームページ上での動画の配信については、他大学の状況を参考としつつ、その実施に向けて技術的な面も含めて、情報処理センターとも協議していきたい。	・ 大学HP上で、本学の魅力ある教員を動画で紹介するWebコンテンツ「Scientist Profile」の提供を平成25年5月から開始した。また、学部紹介ムービーを掲載するとともに、新神鷹丸進水式など広報室で撮影した各種イベント動画についても配信している。
			管理運営9	① メールマガジンを活用して、新しい情報を常に提供するというのも有効だと思う。	・ 既に産学・地域連携推進機構及び図書館では独自にメールマガジンの配信を行っているが、大学としての配信は行っていないため、配信の対象・内容等を検討したい。	・ 既に産学・地域連携推進機構及び図書館では独自にメールマガジンの配信を行っている。 ・ 一般広報としてのメールマガジンの配信は人員等の事情により実施していないが、最近のスマホ等の情報端末の状況や他機関等の状況をみながら、適切な情報媒体を選択していくこととしたい。

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の本学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
管理・運営	H22年度	メンタルヘルスに関する対応について（教職員関係）	管理運営10	① 良い対応策は見つかっていないが、特に上司の立場にある職員にメンタルヘルスの認識を持たせるため研修を何回か行っている。研修を受けながら、問題が起きたときにきちんと対応できるようにする以外にないと思う。	意見を参考に以下の取組を行っている。 （防止策） ①メンタルヘルスについては、その原因が業務上の問題と特定できない場合もあるため、個別対応とならざるを得ないが、職員の負担を減らすことが、メンタルな不調の予防・改善の一策であると考え、各部署において過重労働の要因として考えられる事項の抽出等の業務分析を行うとともに、超過勤務時間調査を実施した。	意見を参考に以下の取組を行っている。 （防止策） ①メンタルヘルスについては、その原因が業務上の問題と特定できない場合もあるため、個別対応とならざるを得ないが、職員の負担を減らすことが、メンタルな不調の予防・改善の一策であると考え、各部署において過重労働の要因として考えられる事項の抽出等の業務分析を行うとともに、超過勤務時間調査を実施した。 ②定期健康診断の受診や人間ドック受診後の健康相談の実施について周知を徹底し、こうした機会を利用して教職員個々のメンタルヘルス面からの変化を把握できるよう努めることとした。 ③教職員個々のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、平成28年9月初旬にストレスチェックの実施を予定している。
			管理運営11	④ メンタルな問題を抱えていても相談せずに悪化させてしまう対応できないので、相談に来られるような手助けが必要であり大切だということである。	（監督者等への教育） ①管理下にある職員の変化の把握や、不調を訴えた際の対応について知識習得の必要から、監督者を主たる対象者として、精神科の開業医を講師としたメンタルヘルスに関する講演会を平成22年12月に実施した。こうした講演会等は、今後も継続して実施する予定である。 ②個々の職員自身がメンタル面での不調をどのように認識したらよいか、また、職場内における周囲の者はどのように対応したらよいか、等に関する知識習得及び新任教員に対する研修を目的として、平成23年12月にメンタルヘルスに関するカウンセリングの専門家による講演会を実施することとした。	（監督者等への教育） ①管理下にある職員の変化の把握や、不調を訴えた際の対応について知識習得の必要から、監督者を主たる対象者として、精神科の開業医を講師としたメンタルヘルスに関する講演会を平成22年12月に実施した。 ②個々の職員自身がメンタル面での不調をどのように認識したらよいか、また、職場内における周囲の者はどのように対応したらよいか、等に関する知識習得及び新任教員に対する研修を目的として、平成23年12月にメンタルヘルスに関するカウンセリングの専門家による講演会を実施した。
			管理運営12	① 周囲がメンタルな不調に気づいても本人が自覚していない場合、現実的には、周囲が対応を取りにくいところがある。	（相談体制等） ①カウンセラーによる職員のメンタルヘルス相談窓口は、各キャンパスにおいてそれぞれ週2回設置している。 ②職員にメンタルヘルスの問題があると認知された場合に、当該職員が所属する部署、人事課及び産業医が連携し、不調の初期段階から迅速かつ適切に対応するため、早期の情報交換を行えるよう三者間の情報共有体制を整えた。その上で必要な場合には、治療等に関する指導を産業医が行っている。 ③産業医が、学内配置のカウンセラー、開業医及び親族との連携を図りやすいように、本人及び関係者との定期的な面談を行う等、人事課を含めた連携体制の構築を進めた。	（相談体制等） ①カウンセラーによる職員のメンタルヘルス相談窓口は、各キャンパスにおいてそれぞれ週2回設置している。 ②職員にメンタルヘルスの問題があると認知された場合に、当該職員が所属する部署、人事課及び産業医が連携し、不調の初期段階から迅速かつ適切に対応するため、早期の情報交換を行えるよう三者間の情報共有体制を整えた。その上で必要な場合には、治療等に関する指導を産業医が行っている。 ③産業医が、学内配置のカウンセラー、開業医及び親族との連携を図りやすいように、本人及び関係者との定期的な面談を行う等、人事課を含めた連携体制の構築を進めた。
			管理運営13	① 仕事上の悩みや不安がメンタルな不調の引き金になると思われる。昨今の社員は、周囲の助けを借りずに一人で完璧にこなそうとして悩む傾向が見受けられるので、周囲や上司に相談するよう声をかけているが、効果の程は分からない。そのほか、社員を他企業や団体に派遣する研修を行っているが、人脈作りを主目的にしたことが社員には好評で、研修発表会も盛んに行われている。これが有効な施策の一つになればいいと思っている。	（相談体制等） ①カウンセラーによる職員のメンタルヘルス相談窓口は、各キャンパスにおいてそれぞれ週2回設置している。 ②職員にメンタルヘルスの問題があると認知された場合に、当該職員が所属する部署、人事課及び産業医が連携し、不調の初期段階から迅速かつ適切に対応するため、早期の情報交換を行えるよう三者間の情報共有体制を整えた。その上で必要な場合には、治療等に関する指導を産業医が行っている。 ③産業医が、学内配置のカウンセラー、開業医及び親族との連携を図りやすいように、本人及び関係者との定期的な面談を行う等、人事課を含めた連携体制の構築を進めた。	（相談体制等） ①カウンセラーによる職員のメンタルヘルス相談窓口は、各キャンパスにおいてそれぞれ週2回設置している。 ②職員にメンタルヘルスの問題があると認知された場合に、当該職員が所属する部署、人事課及び産業医が連携し、不調の初期段階から迅速かつ適切に対応するため、早期の情報交換を行えるよう三者間の情報共有体制を整えた。その上で必要な場合には、治療等に関する指導を産業医が行っている。 ③産業医が、学内配置のカウンセラー、開業医及び親族との連携を図りやすいように、本人及び関係者との定期的な面談を行う等、人事課を含めた連携体制の構築を進めた。
東京海洋大学基金趣意書について			管理運営14	① 大学基金の目標額を設定したほうがよいのではないか。継続的に寄附を募る基金としても、使用する目的や必要な額の説明があったほうが寄附しやすいものである。	（目標額の設定について） ・ 目標額の設定について検討し、現在実施している修学支援（授業料免除）状況及び学部による課外活動等への支援状況等を基に年間目標額3千万円と設定した。	（目標額の設定について） ・ 目標額の設定について検討し、現在実施している修学支援（授業料免除）状況及び学部による課外活動等への支援状況等を基に年間目標額3千万円と設定した。平成27年度末現在も目標額は同額としている。
			管理運営15	① 寄附をする企業としては、業績は毎年度変化し、寄附できる時とできない時があるので、継続的に依頼してもらいたい。また、基金の使途、成果等についての報告をしてもらいたい。	（継続的な寄附依頼について） ・ 寄附の依頼については、ご指摘のとおり継続的にお願いすることとした。 また、基金の使途・決算状況等について寄附者に報告することとする。	（継続的な寄附依頼について） ・ 基金の使途・決算状況等については平成26年度年次報告書に掲載した。 ・ 新入生の保護者や同窓会組織には機会のある度にお願いするようにしている。また、明治丸募金については平成27年3月に大学基金への移管について寄附者に報告した際、引き続き寄附をお願いした。 ・ 平成28年度以降上記の目標額の設定、継続的な寄附を含め寄附金獲得拡大のための方策、寄附に対する説明責任、寄附者への対応等について、基金強化プランの中で検討し、今後、順次展開を図っていくこととした。
H23年度	男女共同参画について	管理運営16	① 卒業後の拠り所となるフォローや在学中のソフト面の充実を行うべきである。また、セミナー等を学内だけでなく学外でも行うなどして、東京海洋大学が女性の学生や研究者を必要としていることをアピールしてはどうか。	（男女共同参画推進室主催のキャリアパスセミナー等によるロールモデルの紹介） ①女性研究者の人材育成を目的としたキャリアパスセミナーを実施(計2回) ・ 学部生、大学院生だけでなく、本学への進学を検討している中高生およびその保護者を対象とした。 ・ 現在社会人として多方面で活躍中の本学大学院修了生にゲストスピーカーを依頼しキャリアを活かして仕事をする等々をテーマとした。 ・ 講演後に直接OGに話が聞けるフリートークを行い予定時間を超える盛況となった。また、卒業生同士、学部生、院生の交流の機会ともなった。 ②キャリアパスセミナーの報告書及び「ロールモデル紹介」冊子の作成 ・ セミナーの報告書を作成した他、OGの講演内容や、フリートークでの質疑応答から抜粋した本学学生向け「ロールモデル紹介」冊子を平成25年9月までに作成し公表することを予定している。 ・ OGだけでなく、学内教員をロールモデルとするための取材を継続して進め、逐次、学内向けに発行しているニュースレター「海なみ」に掲載するとともに、冊子にまとめて公表する計画である。 ③教員公募時の周知等 ・ 本学の教員は公募制であり、採用時に男女を区別しないことが前提ではあるが、H24年7月より、公募の際に、本学が男女共同参画推進に注力している旨を必ず明記している。	（男女共同参画推進室主催のキャリアパスセミナー等によるロールモデルの紹介） ①女性研究者の人材育成を目的としたキャリアパスセミナーを実施 ・ 学部生、大学院生だけでなく、本学への進学を検討している中高生およびその保護者を対象とした。 ・ 現在社会人として多方面で活躍中の本学大学院修了生にゲストスピーカーを依頼しキャリアを活かして仕事をする等々をテーマとした。 ・ 講演後に直接OGに話が聞けるフリートークを行い予定時間を超える盛況となった。また、卒業生同士、学部生、院生の交流の機会ともなった。 ②キャリアパスセミナーの報告書及び「ロールモデル紹介」冊子の作成 ・ セミナーの報告書を作成した他、OGの講演内容や、フリートークでの質疑応答から抜粋した本学学生向け「ロールモデル紹介」冊子を平成25年3月に4種類（A6版小冊子「いつでも夢を」「地球規模で動く」「欲張りに生きる」）「多様性を受け入れて」を作成した。その後、第2弾を平成26年3月から専用サイト「海なみnet」にて公開した。 ③教員公募時の周知等 ・ 本学の教員は公募制であり、採用時に男女を区別しないことが前提ではあるが、H24年7月より、公募の際に、本学が男女共同参画推進に注力している旨を必ず明記している。	

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の大学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
管理・運営	H27年度	大学改革の進捗状況について	管理運営17	（女子学生について） ① 現在の女子学生の割合はどのようなものか。女性教員を増やせば、女子学生も併せて増えていくように思うが、女子学生を増やす方策等について検討されているのか。	（女子学生について） ・ 女子学生の状況については、現在、全体の3割程度で近年増加している。また増加策についても、女子生徒が将来像を考える際の参考となるよう、現在社会で活躍中の大学の女性卒業生による、仕事内容や就職活動等の講話や懇談を内容とした「女子学生のためのキャリアパスセミナー」をオープンキャンパスと同日開催する等し、少しずつ年月をかけてでも着実に増やしていくための方策を、今後も実施していきたい。	（女子学生について） ・ 女子学生の状況については、現在、全体の3割程度で近年増加している。また増加策についても、女子生徒が将来像を考える際の参考となるよう、現在社会で活躍中の大学の女性卒業生による、仕事内容や就職活動等の講話や懇談を内容とした「女子学生のためのキャリアパスセミナー」をオープンキャンパスと同日開催した。また、朝日広告社主催の外部イベント「目指せ！工学女子」へ参加し、パネルディスカッション、OG講演に、本学大学院生及び卒業生を派遣した。さらにオープンキャンパス時に、越中島、品川西オフィス前に海なみの事業紹介ポスター、ロールモデル集 他を掲示・配布し本学紹介のブースで対応した。
	H23年度	男女共同参画について	管理運営18	① 日本学術振興会には、出産や育児による研究中断後の研究現場復帰を支援する「特別研究員-RPD事業」があるので、積極的に申請してはどうか。	（女性研究者支援制度の活用促進等） ・ 日本学術振興会の特別研究員制度等をニュースレター「海なみ」に掲載、教授会で報告、及び制度の対象となる女性研究者に対しての直接説明等で周知し、活用を促している。	（女性研究者支援制度の活用促進等） ・ 日本学術振興会の特別研究員制度等をニュースレター「海なみ」に掲載、教授会で報告、及び制度の対象となる女性研究者に対しての直接説明等で周知し、活用を促している。
			管理運営19	① 各自の事情によるが、男性が育児休暇を取得することも今後は考えるべきである。	（男性の育児参加について考えるセミナーを開催（計2回）） ・ 教職員を対象に、積極的に子育てに参加している「イクメン」教員に経験談を聞く等、仕事と育児の両立支援について考える事をテーマに講演とパネルディスカッションを行うセミナーを開催し、男性が育児休暇を取得するなど育児に積極的に参加することについて学内の共通理解を深めた。	（男性の育児参加について考えるセミナーを開催） ・ 教職員を対象に、積極的に子育てに参加している「イクメン」教員に経験談を聞く等、仕事と育児の両立支援について考える事をテーマに講演とパネルディスカッションを行うセミナーを開催し、男性が育児休暇を取得するなど育児に積極的に参加することについて学内の共通理解を深めた。 （一般事業主行動計画） ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性がより活躍できる雇用促進をめざし、ワーク・ライフ・バランスに留意した職場環境整備を行うため、平成28年4月に一般事業主行動計画を策定し、男性教職員の育児休業取得に関する数値目標を設定した。
			管理運営20	① 出産・育児をする世代が働きたいけれども辞めざるを得ない状況にならないように、職場に親近感・愛学心を持てるようなフォローが必要である。	（男女共同参画推進室の取組） ・ 有能な女性研究者や女性職員の力を職場で十分に発揮してもらうため、次のような支援活動を実施している。 ①女性研究者、女子学生対象のキャリア・ライフ相談室の設置 ・ 研究に支障をきたすような心配ごとについての相談や、研究と家庭生活とのバランスをとるための悩みごと等を気軽に相談できる場所として機能している。 ・ 女子学生が自分の将来を計画する際に、女性特有のライフイベントとの関わりをどう捉えるかについてアドバイスする場所、女性研究者とともに研究する環境にある男性研究者の相談に応じる場所ともなっている。 ②研究者、学生、職員向けに、ランチセミナーを開催（月2回） ・ 交流会の場としても定着してきており、研究者と職員の壁を越えたネットワーク作りに貢献している。 ③ホームページ『海なみnet』の公開及びニュースレターの発行 ・ 学内教職員への男女共同参画に関する意識改革に向けての啓蒙活動として実施している。 ④昇任時の支援の検討 ・ 今後は、新たな教員採用だけでなく、助教から准教授、准教授から教授への学内女性教員の昇任人事の支援を検討する。 （育児休業関連規則の改正（平成24年度）） ・ 非常勤職員が育児休業を取得するための条件を緩和した。 ・ 代替職員が、社会保険制度の関係から育児休業以外の方法で休業することを希望する場合に対応するため、育児のための特別休暇（無給）を新設した。	（男女共同参画推進室の取組） ・ 有能な女性研究者や女性職員の力を職場で十分に発揮してもらうため、次のような支援活動を実施している。 ①女性研究者、女子学生対象のキャリア・ライフ相談室の設置 ・ 研究に支障をきたすような心配ごとについての相談や、研究と家庭生活とのバランスをとるための悩みごと等を気軽に相談できる場所として機能している。 ・ 女子学生が自分の将来を計画する際に、女性特有のライフイベントとの関わりをどう捉えるかについてアドバイスする場所、女性研究者とともに研究する環境にある男性研究者の相談に応じる場所ともなっている。 ②研究者、学生、職員向けに、ランチセミナーを開催（月2回） ・ 交流会の場としても定着してきており、研究者と職員の壁を越えたネットワーク作りに貢献している。 ③ホームページ『海なみnet』の公開及びニュースレターの発行 ・ 学内教職員への男女共同参画に関する意識改革に向けての啓蒙活動として実施している。 ④昇任時の支援の検討 ・ 今後は、新たな教員採用だけでなく、助教から准教授、准教授から教授への学内女性教員の昇任人事の支援を検討する。平成28年4月に策定した一般事業主行動計画にも女性管理職を増やす方策として、評価制度の見直しを掲げている。 ⑤育児休業関連規則の改正（平成24年度） ・ 非常勤職員が育児休業を取得するための条件を緩和した。 ・ 代替職員が、社会保険制度の関係から育児休業以外の方法で休業することを希望する場合に対応するため、育児のための特別休暇（無給）を新設した。
H26年度	女性研究者研究活動支援事業の評価結果について	管理運営21	（今後の取組について） ① 総合評価結果Aは大変すばらしいことだが、このような事業は継続が重要である。現在の取り組みの状況はどうか。	（今後の取組について） ・ 女性研究者研究活動支援事業については、女性研究者の育児出産等をサポートする研究サポーターRS制度や、ワークライフバランス支援、意識啓発等を継続し、評価結果においても実施期間終了後の取組継続性・発展性について評価Aを頂いている。 また、ビジョン2027アクションプランで掲げた「女性が安心して働ける職場環境の整備」や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の中・長期的な計画のもとで取組を進めていきたい。	⑥研究支援を行う支援者を派遣する制度（RS制度） ・ 女性研究者が、研究活動と妊娠・出産・育児を両立し、家庭生活とのバランスを良好に保ちながら、より質の高い研究成果を達成することができるように、研究支援を行う支援者を派遣する制度（RS制度）を実施している。 ⑦「ベンギンルーム」の運営 ・ 一時休憩室・乳幼児用プレイルーム「ベンギンルーム」を設置。平成25年6月から学会、学園祭等イベント時にも運営している。 ⑧本学における、男女共同参画関連データの集計と分析 ⑨「女子学生のためのキャリアパスセミナー」の開催 ・ 裾野拡大のため、中高生対象の「女子学生のためのキャリアパスセミナー」を開催している。	

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の大学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
管理・運営	H23年度、H24年度	年次報告書について	管理運営22	（全体の構成について） ① 年次報告と財務報告の関連性を示すような内容をもう少し増やしてはどうか。 ② 多くの言葉を詰め込んだページと余裕のあるページが混在しているため、全体的に統一したバランスを考えてはどうか。	平成22年度の年次報告書に対する学外委員からの意見について整理した後、各原稿作成担当者に周知し、平成23年度年次報告書作成に当たっては、以下のとおり編集内容等の改善を行った。 【改善内容】 （全体の構成について） ・ 年次報告と財務報告との関連性をもった表記とする視点から、財務報告に大学の教育研究活動等と関連付ける説明を加えた。 ・ 文章、写真・図表、余白について統一感を重視した。	年次報告書に対する学外委員からの意見について整理した後、各原稿作成担当者に周知し、作成に当たっては、以下のとおり編集内容等の改善を行った。 【改善内容】 （全体の構成について） ・ 年次報告と財務報告との関連性をもった表記とする視点から、財務報告に大学の教育研究活動等と関連付ける説明を加えた。 ・ 文章、写真・図表、余白について統一感を重視した。
			管理運営23	（年次報告編について） ① 就職支援について、大学院修了者の就職先も示してほしい。 ② 受験者・保護者、卒業生、企業等、地域社会に分けられているが、さらにより詳細に知りたい人の為の情報（ホームページアドレス等）が書かれている場合と、無い場合がある。これはあくまでも入口であるとする、その先の情報の取り方に関しては統一して示した方が親切である。 ③ 卒業生向けのページに同窓会の紹介をいれてはどうか。	（年次報告編について） ・ ステークホルダーである受験生、保護者及び卒業生に対する情報提供の充実について、大学院生に関する情報を追加するとともに、より詳細な情報を提供するためのホームページアドレスを統一的に記載した。 ・ 同窓会及び同窓会からの学生表彰について記載した。	（年次報告編について） ・ ステークホルダーである受験生、保護者及び卒業生に対する情報提供の充実について、大学院生に関する情報を追加するとともに、より詳細な情報を提供するためのホームページアドレスを統一的に記載した。 ・ 同窓会及び同窓会からの学生表彰について記載した。
			管理運営24	（財務報告編について） ① 経費の状況については図表やポイントとなる説明が入っていてわかりやすいが、一般的な説明が多く、東京海洋大学に関する具体的な記述が少ない。 ② 大学を運営する資金はどこから入って来て、どのような区分に使われるかの概要の説明があるとより分かりやすい。	（財務報告編について） ・ 国立大学法人に係る一般的な説明と本学に関する固有の内容との記載バランスをとるため、本学に関する情報を充実させるとともに、経年変化、資金の流れ等をよりステークホルダーに対して分かりやすい内容とした。 その結果、次に発行した平成23年度の年次報告書に対しては、学外委員からは、改善が図られたことが認められるとのコメントがあった。今後も学外委員の意見を聴取しつつ、さらに改善を図ることとしている。	（財務報告編について） ・ 国立大学法人に係る一般的な説明と本学に関する固有の内容との記載バランスをとるため、本学に関する情報を充実させるとともに、経年変化、資金の流れ等をよりステークホルダーに対して分かりやすい内容とした。 今後も学外委員の意見を聴取しつつ、さらに改善を図ることとしている。
H26年度	東京海洋大学の将来構想について	管理運営25	（広報活動について） ① 大きなイベントに関連させる等の工夫をして一層の広報活動に努めるべきである。 ② 例えば東京オリンピックの開催もあることから、大学の立地を活かして大学の存在感を高めるようにしてはどうか。 ③ 新学部を作る場合にも、就職に強い等の世間からの評価の高い本学の特徴が残るよう、世間へのアナウンスや卒業生への働きかけ等の取組についても継続していくべきである。	（広報活動について） ・ 平成26年6月23日に、人的分野・教育的分野・研究分野の連携などの連携・協力体制を構築することを目的とし、一般財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と、本学でも連携協定を締結した。 ・ 大学改革関連事業に係る広報活動については、大学改革準備室がとりまとめを行う体制をとり、大学広報及び入試関係広報等と連携をとり進める取組を行うこととしている。	（イベントとの連携） ・ 平成26年6月23日に、人的分野・教育的分野・研究分野の連携などの連携・協力体制を構築することを目的とし、一般財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と、本学でも連携協定を締結した。 （新学部の広報） ・ 新学部に係る広報活動については、広報室がとりまとめを行う体制をとり、関係教員、入試課及び大学改革準備室等と連携して進めている。平成28年5月には新学部設置等にかかる広報の工程表を策定し、計画的に広報活動を行う予定である。	
H27年度	その他	管理運営25	（入学案内等について） ① 入学案内等における人材育成に係る文章の一部に、誤解を招きかねないものがある。適切な表現での記載をお願いしたい。	（入学案内等について） ・ 意見をいただいた該当の文章については、適切な表現を検討し、大学ウェブページ上で公開されている記載を改め、経営協議会において報告した。また印刷物の記載については、次年度作成の際に見直すこととしている。	（入学案内等について） ・ 意見をいただいた該当の文章については、適切な表現を検討し、大学ウェブページ上で公開されている記載を改め、経営協議会において報告した。また印刷物の記載については、次年度作成の際に見直すこととしている。	

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の本学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）	
大学改革	H24年度	東京海洋大学の将来構想の検討について	大学改革1	<p>(検討方法等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 時々の社会の意見に左右されすぎないことも必要である。 ② 社会的要請に responding していることが外部に見えるようにすべきである。 ③ 歴史的観点から社会の変化を認識し、本質的な価値観に基づく判断をすべきである。 ④ 自己点検をした上で、学内者で十分な議論をすべきである。 ⑤ 将来構想の立案に、外部有識者の委員会を作ったり、講演してもらつなどして、意見を採り入れてはどうか。 	<p>(検討方法等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来計画委員会を計16回開催し、学外委員からの意見を踏まえ、将来構想の検討を行った。 ・ 検討の過程において、志願者数や就職状況、受託研究等件数及び特許申請件数等の教育研究に関する客観的データ資料を整理し、自己点検を行った。 ・ 学外委員による意見に加え、海洋基本法及び海洋基本計画等の法令・計画等により社会のニーズを把握するとともに、本学卒業生である上場企業役員等へのアンケートを実施するなど、外部有識者の意見を採り入れつつ本学への社会的要請等の把握に努めた。 	<p>(検討方法等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来計画委員会を計16回開催し、学外委員からの意見を踏まえ、将来構想の検討を行った。 ・ 検討の過程において、志願者数や就職状況、受託研究等件数及び特許申請件数等の教育研究に関する客観的データ資料を整理し、自己点検を行った。 ・ 学外委員による意見に加え、海洋基本法及び海洋基本計画等の法令・計画等により社会のニーズを把握するとともに、本学卒業生である上場企業役員等へのアンケートを実施するなど、外部有識者の意見を採り入れつつ本学への社会的要請等の把握に努めた。 	
			大学改革2	<p>(検討の方向性について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 教養教育を重視し、充実させるべきである。 ② 海、自然に学ぶことが重要である。 ③ クローバル人材の育成に期待している。 	<p>(検討の方向性、強み、特色、社会的役割等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 検討の結果、将来構想の方向性を定め、今後実現のための案を検討することとした。また、社会的要請を踏まえて本学が強化すべき事項について検討することとした。 	<p>(9・3学長メッセージ(学内向け)について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 検討に当たっては、24年度に定めた「将来構想の方向性」をもとに、学長のリーダーシップにより本学の機能強化を実現するための将来構想案を提案する「9・3学長メッセージ」を作成、学内に発信し、各学系の教員に対する説明会と意見募集を行った上で、将来計画委員会にて検討を行った。また、その後も本学の状況や将来構想案の具体的な内容などについて、随時各教員への説明会を開催した。 	
			大学改革3	<p>(強み、特色、社会的役割等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 東京商船大学と東京水産大学が統合して東京海洋大学となったことのメリットを見出す方向で検討すべきである。 ② 海洋政策文化学科、海洋管理政策学専攻の充実を図るべきである。 ③ 海洋の総合的管理(沿岸域、離島の保全・振興を含む)の分野で先導的役割を果たすべきである。 ④ 海洋に関する既存産業を伸ばし、新規産業を創出することに貢献してほしい。 ⑤ 海洋資源、医薬品原料の課題、世界的に評価の高い日本食の研究、津波対策等の安全に関する問題に取り組んではどうか。 		<p>(教育研究分野、組織構成について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「9・3学長メッセージ」において提案された組織構成案について、学長の諮問機関である経営企画室大学改革検討チームを立ち上げ、実現可能性等について検討を行った上で、将来計画委員会において検討を行った。さらに組織構成の在り方を中心に、経営企画室大学改革検討チーム(推進検討)を再編成し、経営協議会での意見を踏まえて検討を行った。 	
	H24年度、H25年度			大学改革4	<p>(9・3学長メッセージ(学内向け)について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 組織論を論ずる場合、現在又は将来足りないものを書いたほうが説得力が出てくる。 ② 用語の定義を整理して明確にした方が良い。 ③ 産業との結びつきを表現するため「イノベーション」の観点も表現すべきである。 	<p>経営協議会における意見を踏まえ、将来計画委員会を中心に将来構想の検討を行った。</p>	<p>(新学部等の設置申請)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成26年度に策定した本学の将来構想「国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築」の実現に向けた検討を、大学改革準備委員会並びに同委員会人事・財務検討部会及び教育研究組織検討部会を中心に行った。この結果、大学院の研究院・学系を廃止するとともに、新たに学術研究院を設置し、教員組織の一元化を実現した。また、新学部・学科の設置並びに既存学部・学科及び専攻等の改組について、学内での検討を重ねるとともに、随時、文部科学省との意見交換等を行い、これらの検討結果等を新学部の設置等に係る申請書類として取りまとめ、平成28年5月に大学設置・学校法人審議会に提出した。
				大学改革5	<p>(教育研究分野について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① いわゆる理工学系海洋分野の中でも分野横断的な学際的な取り組みが必要である。海洋政策が組み合わさることでのニーズに respond されるのではないか。 ② 異なる分野の融合を重視すべきである。 ③ リバラルアーツ教育をしっかりと行うべきである。 	<p>(9・3学長メッセージ(学内向け)について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 検討に当たっては、24年度に定めた「将来構想の方向性」をもとに、学長のリーダーシップにより本学の機能強化を実現するための将来構想案を提案する「9・3学長メッセージ」を作成、学内に発信し、各学系の教員に対する説明会と意見募集を行った上で、将来計画委員会にて検討を行った。また、その後も本学の状況や将来構想案の具体的な内容などについて、随時各教員への説明会を開催した。 	<p>このほか、高い見識を有する学外の学識経験者及び企業人等で編成された大学改革アドバイザリーボードを設置し、新学部に係るカリキュラムや今後採用すべき教員の教育・研究分野等について、大学改革アドバイザリーボード学外委員(外部有識者)からの意見を聴取しつつ、教員の公募及び採用手続き等を進めた。また、新学部に係るホームページを作成するとともに、広報用のリーフレットを作成し、オープンキャンパス等で配布した。さらに、新学部等の設置準備に係る具体的な検討のため、海洋生命科学部(仮称)設置準備委員会及び海洋資源環境学部(仮称)設置準備委員会を設置した。</p>
				大学改革6	<p>(組織構成について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 新組織を作るにあたり、既存組織をどう整理するのかを明確にすべきである。 ② 現在の組織も新たな現代的課題に取り組むために必要である。 ③ 組織間の横の連携がとりやすいように留意すべきである。 ④ 統合により実が上がった点、上がっていない点を将来計画委員会等で議論していただきたい。 ⑤ 教育・研究活動の柔軟性が増すことを期待する。 	<p>(教育研究分野、組織構成について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「9・3学長メッセージ」において提案された組織構成案について、学長の諮問機関である経営企画室大学改革検討チームを立ち上げ、実現可能性等について検討を行った上で、将来計画委員会において検討を行った。さらに組織構成の在り方を中心に、経営企画室大学改革検討チーム(推進検討)を再編成し、経営協議会での意見を踏まえて検討を行った。 	

分野	意見と対応時の年度	議 題	番号	学外委員からの意見	意見が出された当時の本学の対応状況	最新の対応状況（平成28年6月3日現在）
大学改革	H24年度、H25年度	東京海洋大学の将来構想の検討について	大学改革7	<p>（社会的要請について）</p> <p>① 新海洋基本計画が策定され、人材養成も必要となっているので、組織改編を検討する良いタイミングである。</p> <p>② 社会的要請がキーワードのようにあるが、海洋大として考える社会的要請について、しっかりと説明できるよう取り組んでいく必要がある。</p> <p>③ 社会的要請は不明確な面もあり、社会の意見を聴く意味での広報体制の責任ラインを整えるなど、組織の形から検討することも有効ではないか。</p> <p>④ 社会的要請というだけでなく、普遍的なものを追求することも必要である。</p>	<p>（社会的要請について）</p> <p>・ 社会的要請の把握については、経営協議会の学外委員からの意見の他、海洋基本計画等の政府の計画や政策動向等を踏まえ検討を行った。また、将来計画委員会の下にワーキンググループを設置し、学外有識者の協力も得た上で、企業等に対して本学が強化を考えている分野についての人材需要に関するアンケートを行い、社会的要請の把握に努めた。</p> <p>今後、学長が委員長を務める将来計画委員会を中心として、更に検討を進め、本学の将来構想について成案を得る予定である。</p>	<p>（社会的要請について）</p> <p>・ 社会的要請の把握については、経営協議会の学外委員からの意見の他、海洋基本計画等の政府の計画や政策動向等を踏まえ検討を行った。また、将来計画委員会の下にワーキンググループを設置し、学外有識者の協力も得た上で、企業等に対して本学が強化を考えている分野についての人材需要に関するアンケートを行い、社会的要請の把握に努めた。</p> <p>・ 新学部設置を含めた大学改革に関する専門的かつ実務的な検討を行うため、高い見識を有する学外の学識経験者及び企業人等で編成された大学改革アドバイザーボードを設置・運用している。また、平成27年度に設置した教員配置戦略会議には、社会のニーズを取り入れるため、学外委員を3名任命している。</p>
	H25年度、H26年度		大学改革8	<p>（将来構想・大学改革の推進について）</p> <p>① 東京海洋大学が海洋資源エネルギーの分野に力を注いでいくにあたり、新しい教員を採用できるということであるなら、新学部を作る方向性は考えられる。</p> <p>② 学長のリーダーシップに期待したい。</p> <p>③ これまでの蓄積を崩すのではなく、両大学のOＢや文科省も納得するような議論を尽くしてほしい。</p>	<p>（将来構想・大学改革の推進について）</p> <p>・ 本学の将来構想・大学改革については、経営協議会における意見を踏まえ、学長のリーダーシップのもとで、将来計画委員会を中心とした検討を重ね、新学部設置とガバナンス改革を柱とした「国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築」として文部科学省へ計画を提示した。その結果、本計画は平成26年度国立大学改革強化推進補助金に採択され、現在、平成29年4月の新学部設置と学部及び大学院改組に向けた計画を着実に進めている。</p>	<p>（将来構想・大学改革の推進について）</p> <p>・ 本学の将来構想・大学改革については、経営協議会における意見を踏まえ、学長のリーダーシップのもとで、将来計画委員会を中心とした検討を重ね、新学部設置とガバナンス改革を柱とした「国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築」として文部科学省へ計画を提示し、平成26年度国立大学改革強化推進補助金に採択された。「国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築」の実現に向けた検討を、大学改革準備委員会並びに同委員会人事・財務検討部会及び教育研究組織検討部会を中心に行った。</p> <p>・ この結果、大学院の研究院・学系を廃止するとともに、新たに学術研究院を設置し、教員組織の一元化を実現した。また、新学部・学科の設置並びに既存学部・学科及び専攻等の改組について、学内での検討を重ねるとともに、随時、文部科学省との意見交換等を行い、これらの検討結果等を新学部の設置等に係る申請書類として取りまとめ、平成28年5月に大学設置・学校法人審議会に提出した。</p>
			大学改革9	<p>（教員配置戦略会議について）</p> <p>① 教員配置戦略会議については、実質的に機能するよう取組を進めていく必要がある。</p>	<p>（教員配置戦略会議について）</p> <p>・ 教員配置戦略会議については、その機能を最大限生かせるような仕組みを大学改革準備委員会を中心に検討し、平成27年度の設置に向けて進めている。</p>	<p>（教員配置戦略会議について）</p> <p>・ 平成27年度に教員配置戦略会議を設置、3回の教員配置戦略会議を開催し、学長裁量定員の重点的配分を含めた学内活性化のための教員定員の配置計画を検討し策定した。</p>
			大学改革10	<p>（年俸制の拡充、外国人教員の採用等について）</p> <p>① 業績評価に基づく年俸制の導入に当たっては、本学では高い金額を提示して、高い能力の教員を確保していく方針なのか。</p> <p>② 外国人教員は給与や待遇といった面で大変難しいものだと認識しているがどのように考えていくのか。</p>	<p>（年俸制の拡充、外国人教員の採用等について）</p> <p>・ 年俸制の拡充については、平成27年度より本格的に取り組めるよう、規則整備等を進めている。財源の制約はあるが、高い能力の教員を確保するためには、高い金額を提示する必要があると認識し検討を進めている。</p> <p>・ 外国人教員を含めた新規分野の教員採用については、他大学の状況を調査するとともに、東京海洋大学大学改革アドバイザーボードを設置し、外部有識者による専門的な視点からの助言等をいただき、これを踏まえて大学改革準備室を中心として、採用に向けた計画を検討し進めている。</p>	<p>（年俸制の拡充、外国人教員の採用等について）</p> <p>・ 年俸制については、財源の制約はあるが、高い能力の教員を確保するために高い金額を提示する必要があると認識し検討を進めている。</p> <p>・ 新学部のための年俸制教員を平成27年7月1日付けで1名採用し、平成28年2月1日で1名、平成28年4月1日で5名採用し、平成28年9月、平成28年10月、平成29年4月の採用予定者についても決定されている。</p> <p>また、シニア教員の年俸制への制度設計の見直しを実施し、平成28年1月1日で7名、平成28年4月1日で3名年俸制に切替えた。</p> <p>・ 外国人教員を含めた新規分野の教員採用については、他大学の状況を調査するとともに、東京海洋大学大学改革アドバイザーボードを設置し、外部有識者による専門的な視点からの助言等をいただき、これを踏まえて大学改革準備室を中心として、採用に向けた計画を検討を行った。検討の結果、新学部において、クロスアポイント制度を適用し、海外の有名な研究者を3か月程度であるが採用する予定である。</p>
			大学改革11	<p>（グローバル化について）</p> <p>① スーパーグローバル大学創生支援事業に採択されなかったことは、本学がグローバル化を目指す上で、どのような影響があるか。また、今後どのように考えて行くのか。</p>	<p>（グローバル化について）</p> <p>・ 現在実施している「グローバル人材育成プログラム」を着実に進めるとともに、本学が「我が国で唯一の海洋系大学」を掲げる以上、世界最高水準の卓越した大学となるためにグローバル化は引き続き進めていく。</p>	<p>（グローバル化について）</p> <p>・ 現在実施している「グローバル人材育成プログラム」を着実に進めるとともに、本学が「我が国で唯一の海洋系大学」を掲げる以上、世界最高水準の卓越した大学となるためにグローバル化は引き続き進めていく。</p>
	H26年度	大学改革の進捗状況について	大学改革12	<p>（大学改革アドバイザーボードや教員配置戦略会議の外部委員について）</p> <p>① タイバシティやグローバル化への対応として、アドバイザーボード及び教員配置戦略会議の外部委員に女性や外国人を加える必要があるのではないか。</p>	<p>（大学改革アドバイザーボードや教員配置戦略会議の外部委員について）</p> <p>・ 多様な意見を取り入れるため、役員等の管理職や学内主要会議の外部委員に、女性や外国人を登用・参画させることを、積極的に進めていきたい。</p>	<p>（大学改革アドバイザーボードや教員配置戦略会議の外部委員について）</p> <p>・ 多様な意見を取り入れるため、役員等の管理職や学内主要会議の外部委員に、女性や外国人を登用・参画させることを、積極的に進めていきたいと考えている。</p> <p>平成28年度には以下の者を役員、経営協議会委員等に登用した。</p> <p>平成28年4月 久保田 紀久枝 監事 平成28年4月 渡辺 善子 経営協議会委員 平成28年4月 五十嵐 祐子 企画評価課長</p>