

令和4年度 経営協議会学外委員から得られた意見と対応状況について

No.	議題	学外委員からの意見	本学の対応状況
1		教員の退職により教職員の人件費が減少しているが、教育の質は維持できるのか。	学修者本位の教育への転換（大学からの供給的観点から教育を提供していくのではなく、学生が必要な能力を身に付ける観点から教育を提供）を実現するため、令和4年度に全ての教育課程のディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーの見直しを行ったところである（公表はカリキュラム確定後を予定）。現在、それらのポリシーに基づいてカリキュラムのスリム化・見直しを進めており、2024年度から全ての教育課程で新カリキュラムによる教育を開始するとともに、教育の質を担保する内部質保証制度についても新カリキュラムに合わせて更なる改善を図ることとしている。これらの取組により、カリキュラムのスリム化を実現しつつも教育の質を着実に確保していきたい。
2	令和4年度予算案について	電子ジャーナルの年間購読料の値上げによって、図書館の予算を増やす必要があるのであれば、購読する電子ジャーナルの見直しを行うべきではないか。 また、図書館の経費には資料の保存等に使用する予算は含まれているのか。	電子ジャーナル購読料の高騰はオープンアクセス論文掲載料（APC）の高額化とともに大学予算への影響が大きく、国立大学協会から電子ジャーナルに関する要望書が文部科学省研究振興局長宛に発出され、国立大学図書館協会の資料委員会においても日本の科学力の命運に関わる喫緊の課題として捉えられている。令和4年度に電子ジャーナル及びデータベースの利用に関するアンケートを実施し、アンケート結果をもとに附属図書館運営委員会で契約の見直しを審議した結果、令和5年度にデータベース1件の契約を中止することを決定した。令和5年度は引き続き個別契約タイトルのジャーナルとデータベースの見直しを検討している。一方、大学図書館コンソーシアム連合（JUSTICE）で出版社と契約交渉を行った結果、Cambridge University Pressは、コンソーシアムに所属する大学教員のAPCが免除となる提案が出され、本学はそれを契約している。これにより本学教員のCambridgeジャーナルへの投稿論文は、教員の費用負担なくインターネット公表が可能となっている。また、同じくJUSTICEの契約交渉の結果、Oxford University Pressの利用可能タイトルを増加した上、APCは、基本10%引き以上となる提案が出され、本学はそれを契約している。 なお、資料保存のための予算は別途措置されている訳ではなく、例年、配分額と執行状況に応じて必要な部分について執行している状況である。
3		DX対応にどれほど予算を配分したのか。そのような視点で物事を考えているのか、DXに対して今後どのように取り組んでいくのか。	令和4年1月に総合情報基盤センターの基幹システムのリプレイスを行い、セキュリティの向上と実際に職務で使用する上での利便性を考えて、予算を配分した他、各種業務システムの維持・改修費に予算を配分している。また、他大学等におけるDX対応状況について、訪問調査等による情報収集を行うなど、本学のDX対応への取組に参考にしたいと考えている。 デジタル機器やシステムを十分に使いこなせる人員を配置し、本学の実務に最適なDXを検討、推進していくことが重要であり、可能なところから取り組んでいきたい。
4	新学生寮建設の基本方針について	地方から上京した学生にとっては、生活費が抑えられるので、家賃の安い寮は大変重要であるが、部屋が狭すぎる印象がある。一部屋の面積を増やすと部屋数が減って収入も減ってしまうことで、収支シミュレーションに影響が出ると思うが、将来的な需要を考慮し、ある程度は床面積を大きくした方がいいのではないか。	単身用ではA（約9㎡）とB（約13㎡）の部屋タイプを用意しており、学生へのアンケートによると（部屋は狭くても）可能な限り安い方がいいと言う学生も、ある程度設備が充実している部屋が良いと言う学生もあり、ニーズに合わせて選択できるようにしている。より低廉なタイプAの部屋ではキッチンやシャワー等の水回りは共同で使用し、フロアに共用スペースを設ける等、共同生活部分をより多く取り入れつつ低廉な価格の提案ができるものになれば良いと思っている。
5		個室の方が良いという意見も多いが、一方で複数の学生が共同生活を送ることについて近年見直されている流れもある。実際に共同の部屋に住んでいる若い人の意見を聞きながら進めてほしい。	仕様の策定にあたり、在学生及び留学生に対しアンケートを実施し意見を聴いている。アンケート結果や現寮の入居状況等から、個室の方が入居率が上がることが確認されたため、今回の部屋タイプは個室としたが、寮全体のラウンジ、多目的室などの交流スペースにおいて居住者同士が交流し緩やかに共同生活が出来る寮にする予定である。
6		内部統制システムの運用に関しては大学の自由や発想が萎縮しないようにしつつも、厳格に行う必要がある。	内部統制システムの運用に関し、内部統制の趣旨を踏まえつつ、大学の諸活動が萎縮しないよう、運用そのものを見直しつつ厳格に運用を行っているところである。

No.	議題	学外委員からの意見	本学の対応状況
7	国立大学法人東京海洋大学内部統制規則の制定について	研究費不正がなくならないという状況が続いているので、意識改革は絶対に必要だと考える。年々改善傾向にはあるが、古い意識を根絶できるように尽力してほしい。	2021年度に、3年に一度の全教職員を対象としたコンプライアンス教育及び研究倫理のeラーニングを実施した。また、令和4年3月22日に全学に向けて学長から研究不正根絶に向けた決意表明を、オンラインで行い、その内容をHPに掲載することにより、研究不正の根絶への取組むことを表明したところである。現在は新規採用教職員にコンプライアンス教育、eラーニング教育を行っている。また、学術研究院会議において、副コンプライアンス責任者に資料提供を行い、各部門で問題提起を行っているところである。
8		研究分野で研究論文数等の目標を達成できなかったのは残念である。大型研究に全学的に取り組む等の計画を立てた方が良いのではないか。	次年度に向けて、研究論文数向上のための支援を検討している。さらに、大学全体としての目標値のみではなく、令和5年度からは、各部門毎の研究論文数の目標値を設定し、論文数向上に努めるよう整理中である。また、本年度から開始したミッション実現戦略推進事業により、大型競争的研究費の獲得に繋がる研究を支援することとしている。
9	中期目標の達成状況報告書について	研究成果や知識を一般の方に向けて、対外的に発信する努力を意識して続けてほしい。	令和5年4月1日に本学Webサイトをリニューアルオープンする予定で作業を進めている。現状サイトでは階層の深い部分にあった産学・地域連携推進機構や本学教員の紹介動画を、新サイトでは第2階層程度に上げ見つけやすいサイト構造にする予定である。また、広く一般向けのイベントにも積極的にエントリーしており、産学官連携協定を元にしたイベント等でも、本学の研究者とその研究を紹介する場を設けている。その際に、イベント告知は大学Webサイトに掲載するだけでなくSNSも併用して告知を行っているところである。なお、引き続きメディアで取り上げられるような外部の委員会等に出席している教員には、一層本学のアピールを行うよう協力を依頼したいと考えている。
10	品川キャンパスの土地の一部貸付等について	新学生寮を建設するだけでなく、大学内の既存設備の整備、環境整備も行ってほしい。	大学内の既存設備については、学内からの依頼に基づき日常的に修繕・更新を行っている。また、ライフライン等の高価な基幹設備については、文部科学省への概算要求等により整備している。その他の施設・設備については、平成29年度に策定されたインフラ長寿命化計画（行動計画）に従って整備しているところであるが、令和2年に閣議決定された政府基本方針にしたがって、官民連携手法の導入や改修周期の見直しを行い、令和4年度において当該計画を改定したところである。
11	国立大学法人ガバナンス・コードの適合状況等に関する報告書について	ガバナンス・コードへの適合状況に係る報告書では、原則の適合状況についてホームページにて公表としているが、報告書の本文にアクションプランや数値等を記載すれば、外部から見ても分かりやすいものになるのではないか。	本学では中期目標・中期計画を実現するための実施計画を定めたロードマップと、本学独自のビジョン2040及びアクションプランを策定しているため、そちらに具体的な数値も含めた成果を記載するなど、適切な進捗管理を行いたいと考えている。また、報告書に記載する事項については、ステークホルダーにも分かりやすい表現を心掛け、今後適合状況を見直しながらガバナンス・コードの実効性を高めていきたい。
12		給与水準が横並びでは、積極的に外部資金等を獲得することで大学を活性化するメリットがないので、給与を高くする仕組みを作ることはできないのか。	国家公務員準拠が前提にあり、制度上、基本給を上げることは難しいが、本年度より競争的研究費等に係る研究代表者等特別手当により、支給額を高くする仕組みを導入したところである。
13	役員の報酬及び職員の給与の水準の公表について	給与の財源は全て運営費交付金か。外部資金から得られる間接経費を給与に回すなど、教職員の研究や組織運営に対するやる気に繋がるような策を講じた方がよい。	国立大学法人は運営費交付金に対する人件費の割合が非常に多いので、ご意見を踏まえて、教職員へのインセンティブをどのように付与するかなど、財源も含めて検討していきたい。
14		海の研究戦略マネジメント機構（仮称）として組織を作っただけで終わらないよう、大学全体でこの組織を機能させてほしい。	本機構の創設に向けて必要となる組織や取組について検討するため、海の研究戦略マネジメント機構（仮称）検討タスクフォースを学長が設置し、検討を開始したところである。
15	令和5年度予算の概算要求について	海の研究戦略マネジメント機構（仮称）に採用する教員及びURAは、教育研究分野全体を方向づけできる人材を採用してほしい。また、URA（リサーチ・アドミニストレーター）は人材不足で、人材の育成が大切と言われているが、どのように公募していこうと考えているか教えてほしい。	新たにURA制度を導入し、任期無しのリサーチ・アドミニストレーター（URA）を採用予定である。なお、総括URAへのキャリアアップを図れる仕組みとするなど、今後、大学全体の研究推進を支える人材の育成に努めていきたい。

No.	議題	学外委員からの意見	本学の対応状況
16		企業との人材交流は行っていないのか。URA（リサーチ・アドミニストレーター）の役割の中でアドミニストレーションの部分は企業との親和性が高いので、企業との連携を行うことも選択肢の一つとしてあると考える。	クロスアポイントメント制度により、企業との人材交流を推奨してきているが、まだ、実現に至っていない。 また、新たに導入するURA制度の下、任期無しのリサーチ・アドミニストレーター（URA）を採用し、産学連携の推進等により、企業との連携を更に強化していきたい。
17		学生にとっては将来像が描きにくいことが博士課程への進学をためらう理由になると思うので、企業と連携して将来像をイメージできるモデル作りを進めてほしい。その一方でリカレント教育として社会人の学び直しの支援についても忘れずに続けて欲しい。	卓越大学院プログラムでは、海洋AIコンソーシアムの参加企業等と育成する人材像を共有した上で取組を進めており、博士後期課程におけるレジデントシップでは、企業等とのパートナーシップを通じて実際の現場においてAIの社会実装プロジェクトに関わる取組を実施しているところである。これにより、参加学生のキャリアパス構築を直接的に支援するとともに、参加学生の声や実施機関の評価・期待等を発信して多くの学生にとってもキャリアパス構築の一助となるよう工夫を重ねたい。また、今後、企業等の協力を得て、ロールモデルとなり得る海洋関連業界で活躍する博士修了者の情報を集めて、学生の博士課程進学の後押しとなる情報を発信していきたい。 リカレント教育については、食品流通安全管理専攻が2018年度に「職業実践力育成プログラム（BP）」の認定を受け、社会人の学び直しを支援しているところである。この取組を継続するとともに、実績を活用し、社会のニーズに応えられるリカレント教育体制を強化することを目指している。
18		欧米のような活発で充実したインターンシップが日本でも定着するよう、大学と企業が話し合い、協力して改善して欲しい。	
19	博士課程学生の経済的支援について	研究者を育成するにあたり、修士からそのまま進学する学生の教育と、一旦社会を経験してからやりたい分野と目的がはっきりして博士課程に来る学生を伸ばしていくこと、その両方をこれからは考えた方が良いのではないか。	博士前期課程から博士後期課程に直接進学する学生や、博士前期課程修了後に就職して、目的意識を持ったうえで博士後期課程に入学する学生など、多様な進路・キャリアパスを見据えた教育体制の構築を目指しているところである。一例として、卓越大学院プログラムでは、博士後期課程からの社会人編入制度を設けている他、博士前期課程修了段階で就職した学生に対して、「社会人学生スキーム」として学生が就職後も籍を置きながら、同時に博士後期課程で学修を継続できる具体的な仕組みの構築に向けて、企業との調整を進めているところである。今後も学生及び海洋関連業界の多様なニーズに応えられるよう人材育成体制を整えていきたいと考えている。
20		専門性を高めるだけでなく課題発見力や幅広い視野を身に付け、企業でも研究機関でも通用するような学生を養成してほしい。	第4期中期目標・中期計画では、博士人材育成に関する目標として、「深い専門性の涵養や、異なる分野の研究者との協働等を通じて、研究者としての幅広い素養を身に付けるとともに、独立した研究者として自らの意思で研究を計画・実行できる能力とチームでプロジェクトを遂行する能力を育成することで、アカデミアのみならず産業界等、社会の多様な方面で求められ、活躍できる人材を養成する。」を掲げている。 令和3年に開始した「創発的海洋研究・産業人材育成支援プロジェクト（SPRING海洋）」においては、専門分野を超えて議論し学び合うバーチャルラボ「共修の場」への参加、異分野交流によるシナジー効果を促すキャリア開発・育成コンテンツの履修を課すことによって、新海洋産業の創出を志向し、海洋社会の課題解決や社会変革に資する研究を遂行する人材を育成している。 本学のもう一つの主要な取組である「海洋産業AIプロフェッショナル育成卓越大学院プログラム」においては、コンソーシアムの企業・研究機関等と海洋関連産業界における課題をAI等を用いて解決できる人材の育成に取り組んでいる。その他にも、自立的に課題を発掘し、解決できる能力を養う教育プログラムの構築を進めて、様々なフィールドで社会的課題の解決に貢献できる人材の育成を目指している。
21	競争的研究費等に係る研究代表者等特別手当の支給にかかる諸規則の改正について	研究代表者（PI）の負担は大きいため、PIにインセンティブを付与することは重要であり、より多くの競争的研究費を獲得した教員が、処遇の面でも優遇されるべきである。	令和4年12月2日にPI等へのインセンティブ付与が可能な「東京海洋大学競争的研究費等に係る研究代表者等人件費制度に関する取扱いについて」を制定し、本制度の運用を開始したところである。

No.	議題	学外委員からの意見	本学の対応状況
22	令和4年度科学研究費助成事業概況報告及び令和5年度科学研究費助成事業応募状況報告	大学として科研費の採択件数等の数目標値を設定し、PDCAを回すべきだと考えるが、そのような仕組みはあるのか。また、実態が分かるように、データの見せ方として5年や10年等長い期間の傾向を見せると良いと思う。	基準となる値は設定していないが、科研費の採択数や採択率が国立大学法人の評価対象となっているため、大学として数値を上げていきたいと考えており、今後は、各部門でも議論の上、高い数字を目指していきたい。 毎年、科研費の採択件数や採択率を算出し、過去5年の実績と合わせて学内会議に提示しているところである。
23		大型の科研費を獲得するために、本学の研究分野の多様さを活かして総合的な力で大型プロジェクトにも取り組んでほしい。	ミッション実現のため、第4期中期目標期間中の実現に向けて、海の研究戦略マネジメント機構などの活動も含め、引き続き取り組んでいきたい。
24	外部資金の受入状況報告（平成30年度～令和3年度）	海洋政策文化学部門は文系なので、外部資金が少ないと説明があったが、研究内容の広報活動が重要である。各部門が融合し、総合知として外部資金の獲得を伸ばすことはできないのか。	海洋政策部門においては、学生を使わない調査研究が主体のため、外部資金を獲得すると教員の手が回らなくなるということが、共同研究が少ない理由にあるのではないかと思う。ご意見を受け止め、今後は、外部資金の獲得を目指していきたい。
25		大口の寄附獲得について、引き続き努力してほしい。特に、水産・食品関係の企業は多いので、何かの形でアピールして資金を集めるとよいと思う。また、潮流発電のテーマは企業からの注目を浴びると思うので、積極的に情報発信をしてほしい。	ご意見を参考に、企業とのコネクションを強め、積極的に情報を発信し、産学連携を強力に推進していきたい。
26	東京海洋大学学則及び国立大学法人東京海洋大学給与規則等の一部改正等について	URA（リサーチ・アドミニストレーター）の採用にあたっては、科研費等を申請し、獲得するためのプレゼンテーションスキルを持った人材を採用することが重要である。また、学内でURAを育成し活用してほしい。	新たにURA制度を導入し、任期無しのリサーチ・アドミニストレーター（URA）を採用予定である。なお、総括URAへのキャリアアップを図れる仕組みとするなど、今後、大学全体の研究推進を支える人材の育成に努めていきたい。
27	令和4年度補正予算及び令和5年度予算（案）について	第3グループの中で本学の特性を發揮できるよう尺度、戦略を取ってほしい。	ご意見を受け止め、研究が弱いという結果について、真摯に向き合うとともに、海の研究戦略マネジメント機構などの活動も含め、改善に努めていきたい。
28		研究の順位が低いため、研究の強化について学長の強いリーダーシップが求められると思う。	科研費獲得実績のある教員が科研費の申請書を添削するという取組みにより、採択実績に成果が出てきている。ご意見を受け止め、今後は、海の研究戦略マネジメント機構などの活動も含め引き続き改善に尽力していきたい。
29		科研費の添削を行う等、資金獲得に対し尽力している教員にはきちんとしたインセンティブの付与が必要であると思う。	科研費の研究契約調書の添削を行った教員へ謝金を支給しているところである。
30	企業等との連携について	外部への広報や、URAを活用して企業に研究内容を知ってもらいつつ、なるべく多くの教員がブッシュ型で産業界との接点を持って企業のニーズを把握し、お互いにwin winの関係になっていくと良いと思う。 また、社会実装をするには専門的な視点を持つ人が必要なので、URAだけでなく研究内容をどのように社会に役立てられるかという考え方が出来る人を増やすため、教員の意識を変えてほしい。	本学を広く知ってもらうため、メディアや論文の発表などで積極的に研究内容をアピールするなど、本学の研究の良さを広く周知していきたい。 また、URAに限らず教員が企業と接点を持ち、企業のニーズを把握できるような環境を作り研究・教育を活性化させていきたい。
31		従来の関係ではなく、事前にクロスアポイントメントやジョブ型研究インターンシップで関係を深めるなどして、大学と企業でお互いのニーズを探っていく必要がある。個別に企業と具体的に議論をする場を設けても良いのではないかと。また、ジョブ型インターンシップの応募者がインセンティブを感じられるようにする必要がある。	個々の教員だけでなく執行部も、関連企業との意見交換を行う必要があると思うので、今後そういった機会を作りたいと思っている。 また、全学的にジョブ型研究インターンシップを推進するにあたってはどのように学生へインセンティブを与えるか検討する必要があると考えている。