

令和4年度国立大学法人東京海洋大学第2回経営協議会議事要録

日 時 令和4年10月7日(金) 14:00～16:10

場 所 本部管理棟 第一会議室(品川地区)及び Webex によるビデオ会議

出席者 井関学長、五十嵐委員、池田委員、井手委員、井上委員、荻上委員、炭井委員、
関根委員、舞田理事、庄司理事、桑田理事(兼事務局長)、工藤理事、渡辺理事

オブザーバー 青山監事、久保田監事、岡安副学長、婁副学長、黒瀬海洋生命科学部長、
元田海洋工学部長、田中海洋資源環境学部長

事務担当者 永井総務部長、真下財務部長、小野学務部長、安達企画評価課長ほか事務関係者

議 事

【審議事項】

1 東京海洋大学大学院学則の一部改正について

舞田理事から、資料1に基づき、東京海洋大学大学院学則の一部改正について説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

主な質疑応答は以下のとおり(○:質問及び意見、●:回答)

○JSTの次世代研究者挑戦的研究プログラムは期限付きだが、これを機に転専攻等の研究分野に関するポータビリティを高めていくという理解でよいか。

●そのように考えている。プログラム自体は3年間の期限付きで、本学としては、次世代研究者挑戦的研究プログラムを引き継ぎ、次の新しいプログラムの採択も目指して安定的に博士後期課程学生の支援を行っていきたい。

2 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

桑田理事から、資料2-1～2-3に基づき、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説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。また、軽微な修正が必要となった場合の対応は学長に一任することとした。

主な質疑応答は以下のとおり(○:質問及び意見、●:回答)

○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ので、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。

【報告事項】

1 役員の報酬及び職員の給与の水準の公表について

桑田理事から、資料3に基づき、役員の報酬及び職員の給与の水準の公表について報告があった。

主な質疑応答は以下のとおり（○：質問及び意見、●：回答）

○他法人との指数の違いは、地域手当分を勘案し補正をしなければ実態を反映した数値とは言えないのではないか。

●国立大学全体で統一されたフォーマットを使用しているので資料のような数値になっている。

○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。

●大学全体の財源の問題等があり難しいところである。外部資金や競争的資金を獲得すると、大学が管理運営等のために使用できる間接経費が確保できるので、それを出来るだけ多く確保することで、大学改革等に資する財源に充当したいと考えている。

○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良い。

●国立大学法人は運営費交付金に対する人件費の割合が多いため、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。

2 令和3事業年度財務諸表の承認及び積立金の処分に係る承認について

桑田理事から、資料4に基づき、令和3事業年度財務諸表の承認及び積立金の処分に係る承認について報告があった。

3 令和5年度予算の概算要求について

桑田理事から、資料5に基づき、令和5年度予算の概算要求の状況について報告があった。

主な質疑応答は以下のとおり（○：質問及び意見、●：回答）

○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。

●予算を獲得できれば、専任教員等として研究マネジメントを専門に行う人材等を配置することができ、大学として研究を戦略的にマネジメントすることが可能となる。

○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。

●URAの採用については、現在、どの大学でも優秀な人材の確保が難しい状況である。本学では、URAの専門職制度を創設するとともに、学内でURAを育成していくことも検討していかなければならない。

●本学では水産海洋IOF（イノベーションオフィサー）という制度によりURAを育成している。

○企業との人材交流は行っていないのか。URA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。

●本学では、URA（リサーチ・アドミニストレーター）という職位を持った制度がないので、企業との交流は実現していない。また、教員のクロスアポイントメント制度はあるが、実績がまだあまりないので、今後クロスアポイントメント制度をより発展させ、企業との人材の交流及び共同研究等を行っていきたい。

4 ビジョン2040パンフレットについて

桑田理事から、資料6に基づき、ビジョン2040パンフレットについて報告があった。

5 その他

(1) 東京海洋大学における人事院勧告を受けた給与改定の方針について

桑田理事から、机上配付資料に基づき、東京海洋大学における人事院勧告を受けた給与改定の方針案について説明があり、原案のとおり了承した。

【意見交換】

1 博士課程学生の経済的支援について

学長から、資料7に基づき、博士課程学生の経済的支援について説明があった。

主な質疑応答は以下のとおり（○：質問及び意見、●：回答）

○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。

○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。

○博士課程進学を辞めた理由の中に、経済的な不安があり、将来像が描けないという理由がかなりあると思うので、キャリア支援を含め、色々な制度を検討していくのが良いのではないか。

○博士課程で学んだことがどれだけ企業で活かせるのか、企業のニーズと学生の研究内容の関連がないと、博士課程だからといって待遇を上げることは合理的ではない。今後は、一旦社会人になってから博士課程に行くことが普通になり、学生も企業も仕事を始めるのが遅くなっても良いという意識を持つようになると解決するのではないか。

○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。

○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。

●卓越大学院プログラムで行っているレジデントシップでは、実際に仕事の一部を学生が担っており、学生と受け入れ先の両者にとって非常に良い機会となっている。このような機会を増やし、採用の前にマッチングできる機会を増やしていきたい。意欲のある修士課程の学生が経済的な理由で進学をあきらめることのないよう支援していきたい。一方で、修士課程修了後に就職した学生がまた大学に戻って勉強することが一般的になると良いと考えている。

以上

配付資料

○令和4年度第1回経営協議会議事要録

○令和4年度臨時経営協議会議事要録（9月）

資料1 東京海洋大学大学院学則の一部改正について（案）

資料2-1 国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書
（令和4年度）（案）

資料2-2 国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に基づく公表内容の修正箇所につ
いて

資料2-3 東京海洋大学ホームページ（URLを記載したHPについて）

資料3 国立大学法人東京海洋大学の役職員の報酬・給与等について

資料4 令和3事業年度財務諸表の承認及び積立金の処分に係る承認について

資料5 令和5年度概算要求事項（令和4年8月末時点の状況） 他

資料6 ビジョン2040パンフレット（4ページ版）

資料7 博士課程学生への経済的支援の現状

机上配付資料 東京海洋大学における人事院勧告を受けた給与改正の方針について（案）