

経営協議会学外委員からの主な意見等への対応状況<令和6年度>

経営協議会	学外委員からの主な意見等	対応状況
<p>第 147 回 (令和6年6月21日)</p>	<p>電通大発ベンチャー企業支援体制の整備について</p> <p>デュエリジェンスの実施体制を学内に作るができるのか。また、第三者への売却について、第三者を適切に選定することができるのか。</p>	<p>デュエリジェンスの対象となる大学発ベンチャー企業は、独立した一法人であり、大学の中立性・公平性を損なうおそれがあることから、大学がその営利活動に関与することは想定されていない。</p> <p>また、大学発ベンチャー企業の株式や事業の譲渡等に関し、これらは企業自身の経営判断であるため、大学はそのための第三者選定や売却可否の判断を行なう権限を有していないところである。</p> <p>そのため、大学としては大学発ベンチャー企業の営利活動には直接関与せず、必要に応じて外部専門家（公認会計士、弁護士、VC等）との連携による技術的・倫理的観点からの助言や相談対応に留めることが適切であり、今後も学内の教員・学生が起業活動に取り組みやすい環境を整備し、産学官連携センター・ベンチャー支援部門を中心に、技術面・知財面・起業支援面において中立かつ公平な立場からの支援が重要であると考えている。</p>
<p>第 149 回 (令和6年12月16日)</p>	<p>中期計画の変更について</p> <p>最近の状況として、博士後期課程へ進む学生が少なくなっているが、電通大は博士後期課程の定員を2名増やすということに問題はないのか。</p>	<p>デザイン思考・データサイエンスプログラムが置かれる情報学生専攻においては、博士後期課程の入学志願倍率が1.3倍～2.3倍で推移しており、定員充足率も139%と高い水準にある。入学者の約60%は社会人や留学生などで、学外からも幅広く入学者を集めている。</p> <p>また、本プログラムと密接に関連する履修証明プログラム「データアントレプレナーフェロープログラム(DEFPP)」の受講生・修了生を対象としたアンケートでは、回答者の43%が博士後期課程への進学を希望していることが示された。</p> <p>本プログラムでは、DEFPP 受講者・修了生、な</p>

		らびに博士前期課程学生・修士生等への勧誘を定期的に行っている。さらに、必修としている海外インターンシップの費用助成制度の整備など、学生確保に向けた体制強化も進めている。
第 150 回 (令和 7 年 2 月 21 日)	本学の財政状況と今後の取り組みについて	<p>次の科学技術基本計画に向けて、この 1 年間は仕込みの時期となるため、IndustrialPhD を政府の議論にどう盛り込んでいくかが重要である。</p> <p>日本版 Industrial PhD 制度については、2024 年 5 月頃から継続的に政府(文科省、経産省、総務省等)、大学、自治体、政界、経済界、産業界、マスコミと多方面に PR 活動を行っているところである。</p> <p>また、今年 9 月には、本学が代表となり、13 大学が参画する事業構想「日本版 Industrial PhD による未来共創リーダー育成拠点」が文部科学省「未来を先導する世界トップレベル大学院教育拠点創出事業」に採択され、日本版 Industrial PhD 制度の試行が開始した。同事業での試行実績をもって、今後政府等への働きかけを積極的に行っていく。</p>
第 151 回 (令和 7 年 3 月 18 日)	令和 7 年度人事実施方針 (案) について	<p>テニュアから若手の任期付き等とする取組みの成果は出ているのか。</p> <p>令和 4 年度採用人事より、これまでの定年退職者数に応じてテニュアトラック助教を中心とする採用方針から、本学で学位を取得した直後の者を主な対象とした「任期付助教制度」と、「テニュアトラック准教授」を中心とする学外からの採用人事の 2 つを柱として、定年退職の多寡によらず、長期的な採用計画に基づき採用人事を進める方針に転換した。このことにより、若手教員比率の向上と研究力の向上を図ってきているところである。</p> <p>「任期付助教」については、令和 7 年度までに 18 名の教員を採用した。結果、若手教員比率は 21.4% (R7 年度末見込) まで上昇し、第 4 期中期目標の 20.9%を既に達成している。また、任期付助教のうち 2 名が任期途中で他機関へ転出しており、本制度による若手研究者の育成が進んでいると考えている。</p> <p>「テニュアトラック准教授」については、令和</p>

		<p>7年度までに9名を採用した。うち中間評価を行った2名中2名がテニユアトラック期間を短縮してテニユアを獲得していることから、採用職位を准教授に引き上げたことにより優秀な教員が獲得できていると考えている。</p> <p>加えて、優秀な女性教員を中心として9件の招へい人事を実施していることから、学外からの採用人事を通じて研究力の向上につながっていると考えている。</p>
--	--	--