

第125回経営協議会議事録

日 時 令和3年9月13日（月）15時～16時30分

場 所 第一会議室

出席者（学外委員）

大家委員、門脇委員、川上委員、小間委員、鈴木委員、長友委員、端山委員、望月委員、森口委員

（学内委員）

田野学長、小花理事、阿部理事、植村理事、三浦理事、西岡学域長、西野研究科長（オブザーバー）

小池副学長、坂本副学長、村松副学長、山口副学長、吉海監事、名取監事

議 題

議事録報告承認

1. 第122回経営協議会議事録報告承認 (資料①-1)
2. 第123回経営協議会(臨時)議事録報告承認 (資料①-2)
3. 第124回経営協議会(臨時)議事録報告承認 (資料①-3)

審議事項

1. 第4期中期目標・中期計画（素案）の提出等について (資料②-1～4)
2. 電気通信大学人事活性化大綱等の見直しについて (資料③)
3. 国立大学法人ガバナンス・コードへの対応について (資料④-1～3)
4. URA人事制度について (資料⑤-1～2)

報告事項

1. 第3期中期目標期間に係る業務実績に関する4年目終了時評価結果について (資料⑥-1～6)
2. 令和3年人事院勧告について (資料⑦)
3. 令和4年度概算要求について (資料⑧)
4. 危機対策本部からの報告について (資料⑨)

議 題

議事録報告承認 第122回経営協議会議事録、第123回経営協議会(臨時)議事録、第124回経営協議会(臨時)議事録

田野学長より、第122回経営協議会議事録（案）、第123回経営協議会(臨時)議事録（案）及び第124回経営協議会(臨時)議事録（案）について説明があり、これを承認した。

審議事項 1. 第4期中期目標・中期計画（素案）の提出等について

田野学長から、前回の経営協議会で審議した第4期中期目標・中期計画(案)について、朱書き箇所を変更の上、文部科学省に提出した旨の報告があった。なお、変更については、字句の修正のみであり、内容自体に大きな変更はない旨の説明があった。

また、9月30日までに文部科学省へ提出する「その他の記載事項」について説明があり、これを了承した。

審議事項 2. 電気通信大学人事活性化大綱等の見直しについて

田野学長から、「国立大学法人ガバナンス・コード」を踏まえ、ダイバーシティの確保、年齢構成の適正化、経営人材の育成等の方針を盛り込んだ電気通信大学人事活性化大綱の見直しについて説明があり、これを了承した。

主な意見は次のとおり

(学外委員) この人事活性化大綱を実行性があるものにするためには、大変な労力が必要かと思われるが、ぜひ進めていただきたい。

審議事項 3. 国立大学法人ガバナンス・コードへの対応について

ガバナンスの更なる強化に向けて、「UECビジョン～beyond2020～」及び「アクションプラン」策定、「人事活性化大綱」刷新、「財務戦略」策定、及び他大学の好事例を参考にし、内容が分かりやすく伝わるよう記載内容の改善等を行った旨の説明があった。

なお、本日晒された意見及び後日意見照会のメールを送付し、その際に示された意見を反映させたガバナンス・コードへの適合状況に関する報告書を、10月末に本学ウェブサイトにおいて公表する予定である旨の説明があった。

主な意見は次のとおり

(学外委員) 企業では、サステナビリティレポートを求められており、環境への取組について発信しているが、そのようなことについての記載がないように思える。

(学内委員) 大学でもSDGs等への対応が強く求められており、環境報告書として毎年公表している。そういったことをガバナンス・コードの報告書にどう盛り込むかは今後、検討する。

(学外委員) ダイバーシティについて、女性、外国人、障害者等、ダイバーシティ全体についてもう少し触れたほうが良いと感じる。具体案を入れることは難しいが、大学としてダイバーシティを意識しているという記述を入れてはどうか。

(学内委員) ガバナンス・コードの報告書には障害者や外国人についてなど、細かい内容を記載しづらいため、人事大綱等で記載していくようにしている。

(学外委員) 公的研究費の不正防止について、リーフレットの配布等についての記載はあるが、重要なのは、いかに意識させるかだ。定期的に意識を呼び起こす活動は行っているのか。

(学内委員) 教授会など、年に何回か人が集まる場での説明や、研修会も行っている。繰り返し実施することは重要なので、説明会等の回数を増やすようにしていきたい。

(学外委員) 公益者通報制度についてはどのように対応しているか。また、実行的なものになるようにどのようなことをしているのか。

(学内委員) 昨年度のガバナンス・コードへの対応の際に、外部（法律事務所）に窓口を設置した。何も起きないことが最も良いことだが、窓口を設置したことで、実際に活用されていることもあり、それなりに機能していると認識している。

審議事項 4. URA人事制度について

小花理事から、URAについては、研究大学強化促進事業により「特任教員」として配置しているが、令和4年度末で当該事業が終了することから、その後もURAを安定的に確保するため、新たな職種として「研究教育マネジメント職員」とする人事制度の見直しを行い、併せて、知的財産マネージャー等のURA類似職についても本学のURAとして再定義する旨の説明があった。

これに係る学内規程整備について説明がありこれを了承した。

主な意見は次のとおり。

(学外委員) このような制度の枠組みは必要であり、方向性に違和感はない。現在6名の方がいるとの説明であるが、新制度になって規模の変更は考えているか。

また、新しいUECビジョンに対して、URAがどのようにUECビジョン達成のために関わっていくのかということを整理する必要はある。

(学内委員) 研究力を上げる一つの方策として、外部資金を獲得し、研究環境を整える必要があり、外部資金の獲得をサポートできる人材を増やすことが必要である。コーディネーターやマネージャー、知財等の専門に特化した人材も必要だが、今度の6名は全体を見てまとめることができる、いわゆる総合職的な人材を指している。勿論、研究のためには前者の専門に特化した人材も必要であり、全体のバランスの中で必要な人数は確保していきたい。

今度の制度はこの6人分の経費の裏付けである補助金が1年半後に切れることを見こして、学内予算を確保して、こういった人材を確保していくという意思表示でもある。

(学外委員) 教員、事務職員は忙しく、文部科学省としては、教員のサポートを行える第3の職種として、URAを設置した。電気通信大学はURA制度の内容をしっかりと理解し、継続できるよう努力されている。

報告事項 1. 第3期中期目標期間に係る業務実績に関する4年目終了時評価結果について

阿部理事から第3期中期目標期間に係る業務実績に関する4年目終了時評価の結果について報告があった。

報告事項 2. 令和3年人事院勧告について

三浦理事から給与勧告の骨子について報告があった。

報告事項 3. 令和4年度概算要求について

三浦理事から令和4年度の概算要求について、7月及び8月にメール審議を行った内容について報告があった。

報告事項 4. 危機対策本部からの報告について

田野学長から危機対策本部（新型コロナウイルス感染症対応）で前回の経営協議会以降に審議、決定した内容について報告があった。

[配付資料]

- ①-1. 第122回経営協議会議事録

- ①-2. 第123回経営協議会(臨時)議事録
- ①-3. 第124回経営協議会(臨時)議事録
- ②-1. 国立大学法人電気通信大学 第4期中期目標・中期計画(素案)【見え消し】
- ②-2. 国立大学法人電気通信大学 第4期中期目標・中期計画(素案)【溶け込み】
- ②-3. 第4期中期目標・中期計画策定における今後のスケジュールについて
- ②-4. 第4期中期目標期間における国立大学法人の中期目標・中期計画の策定に向けて【令和3年3月19日付文部科学省事務連絡】
(参考資料) UECビジョン ~beyond2020~
- ③. ガバナンス・コードを踏まえた人事活性化大綱等の見直しについて
- ④-1. 令和3年度における「国立大学法人ガバナンス・コード」への適合状況について
- ④-2. 国立大学法人ガバナンス・コードへの適合状況について<対応表>
- ④-3. 【公表様式】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(案)
- ⑤-1. URA人事制度の基本設計について(案)
- ⑤-2. URA人事制度の見直しにかかる規則の制定及び一部改正について
- ⑥-1. 第3期中期目標期間(4年目終了時)に係る業務の実績に関する評価の結果について
- ⑥-2. 中期目標の達成状況に関する評価結果
- ⑥-3. 学部・研究科等の教育に関する現況分析結果
- ⑥-4. 学部・研究科等の研究に関する現況分析結果
- ⑥-5. 国立大学法人・大学共同利用機関法人の第3期中期目標期間(4年目終了時)の業務の実績に関する評価について(委員長所見)
- ⑥-6. 国立大学法人・大学共同利用機関法人の第3期中期目標期間(4年目終了時)に係る業務の実績に関する評価結果(概要)
- ⑦. 給与勧告の骨子
- ⑧. 令和4年度概算要求事項について
- ⑨. 危機対策本部からの報告について