

経営協議会学外委員からの主な意見等への対応状況（平成 25 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 60 回 (平成 25 年 4 月 16 日)</p>	<p><b>【平成 24 年度内部監査室監査に係る報告について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>主任指導教員別の学位授与状況は、教育者としての生産性の違いを示す貴重な資料である。</li> <li>ドクター修了者の就職状況を見ると、教育・研究職と企業への就職が半々というのは、本学のブランド力を示していると思われる。この力を活かして教育の生産性を高めるには、教員の流動性を高めるべきではないか。</li> <li>教育者としての生産性の問題と学術的な評価はどのような相関関係にあるのか、総合的に見ていく必要があり、大学としては非常に難しい問題なのではないか。</li> <li>指導学生数が多ければよいというものでもないと思うが、少なすぎるのは問題であり、一概には言えず、非常に難しい。</li> </ul>	<p>内部監査室で分析した主任指導教員別の学位授与状況データを今後の施策検討に活かすため、役員等が情報共有できるようグループウェア・ポータルシステム「アリエル」において、経営情報のページを作成した。</p>
<p>第 63 回 (平成 25 年 10 月 16 日)</p>	<p><b>【研究大学強化促進事業の審査結果について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>URAには単にキャリア等を重視して採用するのではなく、電通大の特色等をしっかりと捉え、適する人材を選んでいくことが必要である。</li> <li>電通大には、URAに類する職務を担う人材をすでに多く採用しており、それが評価されたという側面もある。今後もこのような人材を引き続き活用していくことは重要である。</li> </ul>	<p>研究大学強化促進事業整備本部に URA 選考委員会を置き、JREC-IN 形式による公募等により URA の選考を行った。選考の際は応募者の経歴のみを重視するのではなく、本学の研究大学構想に対する理解度や研究力強化を担う中核的役割として求められる専門的知識、マネジメント能力の有無等を踏まえ、研究戦略担当理事を委員長として審査を行った。公募は学内外を問わず、以前から本学の産学連携コーディネーターや知的財産マネージャーとして研究支援業務に従事している職員数名も URA として採用した。</p>
<p>第 65 回 (平成 26 年 2 月 20 日)</p>	<p><b>【研究大学強化促進事業の実施状況について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>URA が有効に機能していけるように、その業務内容を学長や担当理事が統率していく必要がある。</li> <li>大学のパフォーマンスを示すデータを逐次収集し、定期的に事業の見直しや学外への公表等を積極的に行っていく必要がある。</li> </ul>	<p>研究大学強化促進事業の採択を受け、本学の研究力を強化し、本学が国際的に卓越した研究拠点となることを目的として「研究推進機構」を設置した。当該機構組織の「研究推進センター」に全 URA が所属する「研究企画室」を設置し、URA が有効に機能できるよう、機構長である研究戦略担当理事及びセンター長である研究担当副学長などが統率する体制とした。</p> <p>また、役員等が情報共有できるようグループウェア・ポータルシステム（アリエル）において「経営</p>

		<p>情報のページ」を作成した。大学の教育研究及び経営に関する情報を一元化し、大学の組織運営の定期的見直しや自己点検・評価の基礎資料等として利用することを目的とし、国立大学のミッションの再定義、監事監査データ、内部監査データ等に係る資料を収集・整理し、1月より役員等を対象として公開している。</p>
--	--	--