

経営協議会の学外委員からの意見を法人運営に反映した主な事例（令和4年度）

経営協議会の学外委員からの意見	本学の取組状況
<p>◆ 東大生産研跡地活用に関する計画及び今後のスケジュールについて</p> <p>〔意見〕</p> <p>世界に冠たる大学にするという観点から大学の考え方をまとめて、プランニングしていくことが本当に大事だと思う。また、作るための予算だけでなく、メンテナンスの予算もよく考えて、サステイナブルなものにしてもらいたい。また、ユニバーサルデザインを駆使したものを作ってもらいたい。</p> <p style="text-align: right;">（令和4年5月19日 経営協議会）</p>	<p>現時点での本学の取組状況としましては、企業を誘致するための「西千葉 well-being リサーチパーク基本方針(令和5年11月2日版)」を土地活用PT/西千葉 well-being 整備・活用推進会議に諮り、方針を決定した。</p> <p>左記のご意見については、今後、具体的にプランニングする際に、大学の考え方・メンテナンス・サステイナブル・ユニバーサルデザインに考慮して作り込んでいく。</p>
<p>◆ 国立大学法人千葉大学就業規則等の一部改正について</p> <p>〔意見〕</p> <p>男性の育児休業取得が進まない場合、将来的には、男性が育児休業をあまり取得できない企業の実名公表も検討されているようだ。取得しやすい環境を早めに用意しておくことが必要である。</p> <p style="text-align: right;">（令和4年9月15日 経営協議会）</p>	<p>育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の制度、出産・育児に関わる休暇制度、社会保険等による給付制度、出産・育児に関する相談窓口案内等を平易な文書でペーパーにまとめ、各部局において職員に向けて配布し、制度周知を図っている。現在、さらに詳細なリーフレットの制作を進めており、出産を迎える職員はもとより、その周囲の者からの理解を促せるような構成を検討している。</p> <p>また、運営基盤機構ダイバーシティ推進部門では、育児をしながら働き続けることのできる環境整備も進めている（研究支援要員の配置、ベビーシッター利用料補助、総合相談窓口の設置等）。</p>

経営協議会の学外委員からの意見を法人運営に反映した主な事例（令和4年度）

経営協議会の学外委員からの意見	本学の取組状況
<p>◆ 令和4年度国立大学改革・研究基盤強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業）の選定結果について</p> <p>〔意見〕</p> <p>この補助金でURAの体制を強化する意図はあるのか。URAの方々を様々なところでうまく使うと大学が活性化すると思う。</p> <p style="text-align: center;">（令和4年11月17日 経営協議会）</p>	<p>本補助金により、“世界に冠たる千葉大学”を実現するために必要となる、教育、研究及び経営改革の3つの観点を柱とした基盤整備の初期投資を進めている。</p> <p>研究の観点として、well-beingの実現に資する世界トップレベルの国際的研究拠点を学内に形成していくため、国際業務等に対応可能なURAを新規採用し、研究支援体制を強化した。</p> <p>さらに、その他の外部資金によるURAの体制強化も進め、産学連携・地域連携をはじめとした多様な業務をURAが支援することにより、本学の研究・イノベーションの活性化に向けて取り組んでいく。</p>

経営協議会の学外委員からの意見を法人運営に反映した主な事例（令和4年度）

<p>◆ 経営人材育成基本方針（案）について</p> <p>〔意見〕</p> <p>教員と職員は大学経営を支える2つの柱であるということ、全面に据えることが必要だと考える。職員の育成に関しては、広島大学の方針が参考になる。千葉大学においては、「適性等を見極めたうえで職員を選抜し、多様な業務を経験させる」としているが、広島大学は、「採用後6年間の育成期間を設け、全ての職員に幅広く経験を積ませる」としている。様々な業務を経験させないと適性は見極められないと思うので、千葉大学は順序が違う。「全ての職員に多様な業務を経験させることを通じて、それぞれの適性等を見極めたうえで職員を選抜する」とするのが、本来の人間の適性を見極める姿としてふさわしいと思う。</p> <p style="text-align: center;">（令和5年1月19日 経営協議会）</p>	<p>原案の趣旨はご指摘のとおりであったが、わかりづらい表現だったため、「幅広い業務に従事させることを通じて、それぞれの適性等を見極めたうえで職員を選抜し、将来の幹部候補者として多様な業務を経験させる。」に修正した。また、現在、経営人材を育成するための具体的な配置や人事異動等の方針を定めるべく「事務職員の人材戦略・人材マネジメント」の策定に向けて検討を進めている。</p>
--	---

経営協議会の学外委員からの意見を法人運営に反映した主な事例（令和4年度）

経営協議会の学外委員からの意見	本学の取組状況
<p>◆ 情報・データサイエンス学部及び学府の設置について</p> <p>〔意見〕</p> <p>データサイエンスは社会の基盤になっており、非常に重要なテーマであると同時に、あくまで1つのツールであるという側面もある。データサイエンスの深掘りだけをしてその部分でのエキスパートになれても、社会で活躍するには十分ではない。問題意識を持ってデータサイエンスを勉強しなければならないと思うので、授業の中で実装することが必要である。</p> <p style="text-align: right;">（令和5年3月16日 経営協議会）</p>	<p>情報・データサイエンス学部、情報・データサイエンス学府の設置計画では、社会全体の様々なデータを分析的確で迅速な意思決定を行うデータサイエンス技術者の育成を設置の趣旨として掲げており、当初よりご意見の趣旨に沿ったデータサイエンスの社会実装やデータサイエンスによる社会変革を先導する人材の育成を目指した教育課程を編成することとしている。また、データサイエンスの実現技術である情報工学、情報科学をも学ばせることにより単なるツールの深掘りにとどまらない技術的実践力を身につけさせる点でも社会での活躍を意識している。さらに、ご意見を踏まえ、教育課程を具体化する段階においても、以下のとおり社会で活躍するための実践的な問題解決能力の強化を図ることとした。</p> <p>学部においては、様々な現実の問題の解決にデータサイエンスを応用し、新しい展開やビジネスにつなげる能力である「データサイエンス展開力」を涵養するために、千葉大学の総合大学としての強みである「医療・看護」、「環境・園芸」、「人間・感性」の専門分野群におけるデータサイエンスの具体的な活用事例に関する科目群を設置し、学内の専門分野との連携による応用例に即した豊富で多彩なデータを用いつつ、学生がデータサイエンスの活用法を実践的に学べる機会を与える教育課程とした。</p> <p>学府においては、現代社会が直面する諸課題の実態に対する深い知識と理解を有し、データサイエンススキルを高度に展開させて、これら諸課題の解決にあたる能力である「データサイエンス高度展開力」、データサイエンスとデータサイエンスを支える周辺技術に関する深い知識と理解のもと、その一層の深化やイノベーション創出を先導する能力である「データサイエンスイノベーション力」を高い次元で涵養するためにデータサイエンスにおける多様な研究テーマに取り組む学生が相互に協調して研究を進めるオープンイノベーションが実践できる研究環境を整備することとした。</p>