

令和6年度お茶の水女子大学経営協議会〔第2回〕議事録

日 時：令和6年10月15日（火）13:00～14:30

出席者：（学外委員）五十嵐委員、河村委員、久能委員、小安委員、篠塚委員、杉村委員、豊田委員

（学内委員）佐々木学長、加藤理事、新井理事、石井理事、坂元理事、谷理事、赤松副学長、太田副学長、福本副学長（事務総括）

（陪 席）宮井監事、中野監事

曹副理事、斎藤副理事、山田副理事、

新名文教育学部長、横川理学部長、飯田生活科学部長、大瀧共創工学部長
安成大学院人間文化創成科学研究科長

I. 議事録（案）の確認

記録内容及び大学ホームページへの掲載について、了承した。

II. 学長報告

1. 監事について

令和6年9月1日付で文部科学大臣より宮井真千子常勤監事及び中野和子非常勤監事が任命（再任）されたこと、任期はいずれも令和6年9月1日から令和10年6月30日であることの報告があり、宮井監事、中野監事から挨拶があった。

III. 審議事項

1. 令和6年度学内補正予算（案）について

加藤理事より、資料に基づき、当初予算編成以降に発生した緊急性・重要性の高い事項に対応するための予算であることの説明があった。人事院勧告による賞与・若年層給与の引き上げ、ガス料金高騰、固定資産税の影響、老朽化した施設の緊急を要する修繕等、情報ネットワーク環境整備及び事務の合理化・効率化を実現する授業料管理システムの入替に対応するための予算を計上していること、財源については、当初予算で計上した収入及び支出予算の見直しを行った上で、不足する財源については予備費・寄附金を取り崩すことで対応することの説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

2. 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の更新について

加藤理事より、資料に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

III. 報告事項

1. 令和7年度概算要求について

加藤理事より、資料に基づき、文部科学省の査定を受け財務省へ要求する予定額の内示について報告があった。続いて、福本副学長（事務総括）より、施設整備費補助事業について、ライフライ

ン再生（屋外通信）、附属小学校体育館改修、基幹・環境整備（空調設備）の3事業について要求を行い、文部科学省の評価において、いずれも「S」評価となったことの報告があった。

豊田委員より、「ジェンダード・イノベーション創出のための研究拠点の形成」について人件費の予算措置がされなかったことについて質問があり、加藤理事より、令和6年度からの継続分としての教員2名分の予算措置はあり、全く文部科学省から支援がなかったわけではないが、さらなる拡充要求分は認められなかったことの説明があった。

2. 令和5事業年度財務諸表の承認について

加藤理事より、資料に基づき、8月30日付で文部科学大臣より承認されたこと、当期末処分利益である1億4千8百万円のうち1億3千6百万円が「積立金」として承認され、残りの1千1百万円（現預金の裏付けのある額）については、次期事業年度以降に繰り越して使用できる「教育研究環境整備積立金」として、今後、文部科学省と財務省との間で協議されることの報告があった。

3. 環境報告書2023英語版の公表について

加藤理事より、資料に基づき、経営協議会委員からの意見（学生に翻訳を担当させて教育的効果に繋げてほしい）をきっかけに令和4年から作成している環境報告書の英語版を、今回も作成したことの報告があった。

4. 文部科学省「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（応用基礎レベル）」の認定について

新井理事より、資料に基づき本学の「データサイエンス学際カリキュラム（応用基礎レベル）」が、令和6年8月27日付で文部科学大臣より「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（応用基礎レベル）」に認定されたことの報告があった。（認定期間：令和11年3月31日まで）

5. その他

（1）令和6年7月～9月における本学の主な活動について

赤松副学長より、資料に基づき報告があった。

IV. 意見交換

1. 博士課程人材の育成について

佐々木学長及び新井理事より、①共創工学専攻（仮称）設置構想について ②JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム「SPRING事業」への再応募について ③「成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金（高度情報専門人材の確保に向けた機能強化）」への応募について、資料に基づき説明があった。それらを踏まえて、博士課程人材の育成について対話形式で意見交換を行った。

■学外委員からの主な意見等は以下のとおり。

五十嵐委員：（②について）Business culture だから Science For Society とか、Academic culture だから Science For Science と決めつけるのではなく、これを両輪として、両方持ち合わせるような人材が必要であろうという議論が学術会議でも話題になっている。大学のアカ

デミックの中にいる探究心が旺盛な人も、いずれは社会に役立ちたいという意識を持って研究するとよいのではないか。

篠塚委員：(①について)「高度専門職業人の育成」に重点を置いた博士後期課程への導入という説明は、学生たちにイメージが湧きづらいので、「高度専門職業人」というものはどういったものなのか、いくつかの例を示すと明確になるのではないか。

(②について)企業の中に入っていくことをサポートするというメッセージを大学として出していくことは、これからの動きとして重要である。また、外部資金への応募という形で構想することも大事であり、進めていってほしい。

(③について)理学専攻の定員を13名から17名に増やすに当たり、定員が削減される文系の専攻への説明を上手に行ってほしい。

(新井理事)：(①について)学部1年生のアンケートを行うなど、学生の意向を把握したい。また、学生のモデルケースについては、将来のアウトカムを含めカリキュラムツリーと合わせて学生に示し、本学の学部以外からの入学希望者に対しても、身に付けられる能力やどう将来に結び付くのかを具体的に示せるよう準備していきたい。

(③について)定員が削減となる文系の専攻への説明という点について、博士後期課程は73の定員のうち文系が45で理系が28という比率になっており、定員充足という側面では、近年文系で定員割れが進んでいることもあり、文系の専攻には理解を得ている。

河村委員：(①について)日本の大学院への在学率は男性対女性が2対1、修士課程、博士後期課程ともに女子学生比率が3割程度で国際的な順位は非常に低い状態である。かつ、理工系人材、特に先端IT人材が今、産業界で非常に強く求められているときに、その両方の課題を解決していく意味において、今回の共創工学の大学院を早く発足し充実させていくということは、非常によい方向性で賛成したい。女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェックリスト「お茶大インデックス」を大学院の学生に当てはめて環境整備状況を常に検証するなど、きめ細かな環境整備や支援の提供をすれば、大学院生へのよいアピールになると思う。

(②について)キャリア支援メニューについて、企業との交流会、産官学の女性博士との懇談・交流会に加え、アントレプレナーを目指すこと、ベンチャーに参画していくこと、社会的企業家として新しいものを作っていくことにも結び付く機会があると非常によいのではないか。

久能委員：博士課程の5年間は、サイエンティストに到達するために必要な時間と考え、人間としてのセンス自体を磨く場所になれば一番よいのではないか。身につけるべき技術として推奨するのは、英語である。もう一つは、できればジョイント、デュアルディグリーを取ることや、いわゆる経営学修士、MBAのコースで学ぶなど、ほかの世界も知ることで、博士人材として幅の広い、かつサイエンティストとしても素晴らしい人材が生まれていくのではないか。

(新井理事)：教員も企業が学生に求める力など、企業の方から学び、きちんとしたプログラムを作ること検討している。

小安委員：修士と博士の最も異なる点は、自分で課題を設定して、それを解決し公表するところまで

持っていけるかどうかである。文系の学生は自分で課題を設定して取り組むのでその意欲が続く一方で、理系の場合、どうしても教員側からテーマを与えがちであるように思われるため、そういった面での環境の改善に加えて経済的なサポートがあれば背中を押される理系の学生が増えるのではないか。2点目は、外国に行ったときに相手を押しのけてまで自己主張をできる力をつけるために、若いうちに同世代の人間と議論をする場を与えることが大事である。3点目は、企業への就職等、どういった進路の可能性があるのか、またどのような能力が求められているのかを学生に示すプログラムをよく検討するとよいのではないか。

豊田委員：企業側でも博士課程修了者を受け入れる用意が日本の中では育っていないため、一度企業に入った後に博士課程に進学したり、企業での勤務と並行して博士課程で学ぶような環境をどう支えていくのか、大学としてコースや時間帯などをフレキシブルに、どう提示できるのかということが一つの鍵と思われる。課題設定型の人間を育てることは大事なことであり、SPRING 事業の「青の円環サイクル」（企業型博士育成循環モデル開発）をどのように回し、学生にどう見せるのかというところがその点に関わってくる。具体例としては、ある企業とのプロジェクトに大学在学中から参画できるといったこと、様々な女性の起業家が講師を務めるといったことなどを、その一つのメッセージとして打ち出していくことも一つのアイデアと思われる。

杉村委員：主任研究員を務める日本学術振興会（以下 JSPS）のシステム研究センターでも、女性若手研究者の支援は大きな課題になっており、SPRING 事業と似たような JSPS 版の研究者支援に関し、子育てや出産を経た研究者に対する支援を充実させなくてはいけないという議論が出ている。お茶大の場合、特に女性研究者支援ということでは、どうしても経なくてはいけないライフプランの中での支援ということも視点に入れると、キャリアを描くときに女性の研究者の励みになると思われる。

佐々木学長：（欠席の小坂委員からのコメント紹介として）

「企業から見た博士人材育成への期待」について3点の指摘があった。第一に、「企業のイノベーション活動における博士人材の重要性」として、イノベーション型の企業において、博士人材は価値創造の中核であり、その活躍の有無は企業の競争力を大きく左右するため、経営戦略の実行において極めて重要な存在であるということ。第二に、「企業における博士人材の役割」として、博士人材はイノベーションをリードする人材と位置付けており、専門性の発揮はもちろん、鮮度の高いプロジェクト等において組織をけん引する人材であることを期待して登用・育成をしているということ。第三に、「大学院での博士教育への期待」として、大学院には以下の能力を体系的に育成する場となることを期待している。1. 高い専門性は必須であり、世界第一線で通用する水準を目指すべき。2. 専門分野と社会との関わりについて深く考える機会が重要。3. 専門分野での研究に当たっては、世界各国の優秀な人材と対等に議論・協働し、成果に結び付ける経験を重ねることに期待。4. 知財を巡る国家間の摩擦も激化しており、研究、セキュリティ、インテグリティの知識、管理スキルが必須。

五十嵐委員：企業のスタンスとして、今は大企業をはじめとしたほとんどの企業は博士人材を積極的に

採用しようとはするが、ドクターの在学期間3年分に当たる給与に達するほどの多くの給与を企業が払うまでには至っていない。ジョブ型制度を採用している企業は増加してきており、相当な高い初任給でジョブ型採用されるケースは多いが、より踏み込んでより多くの給与を博士人材に払うところまでは行っていないことが今課題になっている。

久能委員：サイエンティストといわれるようなレベルに到達することを面白いと感じ自らそこを目指す人材を育てること、そういう人材が出てくるのが一番大事で、そこがイノベーションやインベンションの源になるのだと思われるが、日本の会社・大学ともそのような人材を活かしきれていないのではないか。そのようになるためには余白といえるような暇な時間が不可欠で、時間的余裕がないところにはイノベーションは絶対に生まれなため、つらつら考えたり、モヤモヤしたことに耐えるなどの余白部分の確保を企業の方にも大学の先生たちにもお願いしたい。

小安委員：元朝日新聞社所属の高橋真理子氏の著書『科学に魅せられて—女性研究者という生き方』を紹介したい。登場する28人ほどの人のほとんどが、面白い、好きだからやってきたと述べている。本日の意見と通じるところがあり、学生にこれは面白い、やってみたいと思わせることに尽きるのではないか。

新井理事：頂いた意見のような、我々では手薄になるような視点をなるべく活かせるように努めていきたい。

佐々木学長：いろいろな方向から通底する指摘があった。意見を踏まえ、本学の教育に役立てていきたい。本学のこれまでの女性研究者支援の取り組みの女性博士版というような、博士課程進学者たちの環境を整えていく支援も検討していく必要があるだろう。

V. その他

○ グローバルリーダーシップ研究所 令和5年度活動報告書、ジェンダー研究所 2023年度事業報告書について

石井理事より、資料に基づき説明があった。

以 上