

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4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134回 (令和4年9月15日)</p>	<p>国立大学法人ガバナンス・コードへの対応について</p> <p>日本全体の課題であるが、他国に比べ、DXが遅れている。その要因として、IT関係の認識を持った人材の不足が考えられる。電気通信大学は情報を得意とする大学であるので、情報系の優秀な学生を大勢輩出する使命がある。また、人口が減少する中で、50歳以上の層に対するリカレント教育にも力を入れる必要がある。</p>	<p>令和5年度から、情報理工学域I類及び情報理工学研究科情報学専攻博士前期課程に「デザイン思考・データサイエンスプログラム」を設置した。令和6年度からは入学定員を学域45名、博士前期課程20名とし、我が国が求めるデータサイエンス分野のエキスパート人材輩出を目指している。また、社会人教育プログラムとしては「データアントレプレナーフェロープログラム」の他、履修証明プログラム「ウェブシステムデザインプログラム」及び「AIセキュリティ人材育成プログラム」を開講しており、履修証明プログラムについては、近年受講者からより実践的な内容を求める声が寄せられており、現在のプログラムを見直すこととしている。</p>
<p>第137回 (令和5年2月13日)</p>	<p>令和5年度予算編成方針等について</p> <p>多様性という点で、女性教員を増やす努力はされているが、外国の教員をどのように増やすかを考える必要がある。</p> <p>電通大が、女性教員を増やす取組みを一生懸命行っているというアナウンスメントに工夫が必要だ。社会か</p>	<p>教員系人事調整委員会において、人事提案の募集に関しては、各部局から提出する提案書内において、提案理由として「多様性の確保、拡大における大学目標との整合性、又は組織的必要性」を記載・PRできるフォーマットとし、外国籍教員の採用を促している。さらに、各部局からの提案分野において著名または多大な業績等を有する女性研究者または外国人研究者の候補者がいる場合には、招へい人事の提案を奨励する旨各部局に積極的に周知している。学内の環境整備としては、学内保育園の設置やライフイベント支援員配置制度等、外国籍の教員にも活用しやすい取組を推進しているほか、ダイバーシティ推進セミナーを開催し、これらの支援体制について周知している。</p> <p>女性活躍推進法による行動計画に基づき、管理職に占める女性労働者の割合を目標値として設定し、本学HP上で公表している。</p> <p>また、令和5年度年度計画において以下の計画</p>

	<p>ら理解を得られる目標やポリシーをきちんとアナウンスすることが必要。</p>	<p>を策定し、大学として、女性教員増加に向けた取り組みを積極的にPRしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専任教員の女性人数を第4期中期目標期間最終年度までに、令和2年度末に比して約1.1倍以上とする。 ・教員採用計画に基づき、女性の専任教員数を29名とする。(R2比1.12) また、採用にあたっては積極的に女性の専任教員を増やす取組を検討する。
<p>第138回 (令和5年3月20日)</p>	<p>令和5年度人事実施方針(案)について</p> <p>男性職員が育児休暇を取得しやすい環境を整えることは大切である。</p>	<p>令和4年11月開催のダイバーシティ推進セミナーにおいて「育児支援に関する休業・休暇制度」と題する周知活動を行い、令和4年10月の制度改正を含め本学の育児支援制度を積極的にPRしている。</p> <p>また、上記セミナー及び学内HPにおいて、男性が育児支援制度を利用しやすい環境を整えるために、男性が主体的に育児・家事に関わることが女性の育児・家事負担の解消ひいては今後の雇用継続やキャリア形成にもつながることを啓発するとともに、雇用責任者、部局の長等へも、育児休業等の機会が部署内業務の効率化や分担の見直し、多能工化等につながることを理解し、職場環境の改善を進めるよう促している。</p>