

経営協議会学外委員からの主な意見への対応状況
(2021年1月～2021年10月)

経営協議会	学外委員からの主な意見等	対応方針、対応状況
第76回 (令和3年1月28日)	〈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について〉	
	監事の常勤化について、小規模な大学では、費用の問題から難しい。ただ、同じような問題を抱えている大学と知恵を出し合って、対応を検討いただきたい。	監事の常勤化については、既定事項である。近い将来1名を常勤化する必要があり、今後同規模の国立大学と情報交換をし対応策を検討する予定である。
	会議の数が多いと意思決定がどこでなされているのか不明確になり、迅速性、的確性の面で問題があると考え。	2021年度より総合戦略会議を意思決定会議として位置付けた。また、各会議の所掌事項を明示し、意思決定プロセスを明確化した。学長室会議、理事・副学長会議は、意思決定会議の前段階として位置付けており、アイデアの構築、意思の統一を図っている。
	〈大学の近況等について〉	
	過去5年、過去10年の博士課程修了者が、どういうキャリアパスを歩いているのか。そういう観点からいろいろとデータ等を集めていく必要があると考え。	2020年度に研究科において、2008年～2017年度の本学博士後期課程進学者を対象とする現況調査（アンケート）を行い、その結果も含めた大学院の進路調査報告を、2021年6月の経営協議会にて行った。引き続き、調査、分析を行う。
第77回 (令和3年3月26日)	〈令和3年度計画（案）について〉	
	情報発信力を高めていくことは、グローバル競争力の向上、学生確保、社会からの認知といったところに影響してくる。情報発信力を高めるためにすべきことを検討しなければならないと考え。	大学のビジョン・活動状況・大学経営・財務情報を統合的にまとめた『統合レポート』の発行を、令和3年度（令和2年度試行）より開始した。また、令和3年度より入試課に「学生アンバサダー」を、令和4年度より広報マネジメント・オフィスに「大学広報学生取材班」を組織し、学生視点での情報発信を強化した。 研究成果可視化のため、本学ホームページでの広報を見直し、教員による書籍紹介、受賞ニュース、プロジェクト紹介、教員インタビューなどの常設チャンネルに加え、セミナーシリーズなどの企画に応じた特設サイトを柔軟に設置するなどしている。
	〈2021年（令和3年）度学部一般選抜入学志願者状況について〉	
	受験生に対する大学の情報発信力が弱いのではないか。ベンチマークとすべきもの、コンペティターがあるのかどうか、参考となるような引きつけ政策が他大学にあるのかどうか、こういう競争戦略のようなところについて考えなくてはいけないのではないか。	唯一の国立外国語大学として、独自性を保ちつつ、受験生を集める努力を続けていく所存である。他の国際系大学に先駆けて、英語スピーキングテストを2022年度(令和4年度)入試から全学部で導入したことなども発信していきたい。

経営協議会学外委員からの主な意見への対応状況
(2021年1月～2021年10月)

経営協議会	学外委員からの主な意見等	対応方針、対応状況
第79回 (令和3年6月23日)	〈第4期中期目標・中期計画について〉 デジタル・トランスフォーメーションの推進においては、学内のデジタル化の状況を俯瞰的に把握し、相互に関連させて活用していくことが重要である。執行部が、各部局のデジタル化の成果を総合して把握し、部局の縦割りを超えて情報活用できるような体制を整備いただきたい。	2021年度策定のDX推進計画に関して、現況のヒアリングを実施し、学内のデジタル化の意向把握に努めた。今後ヒアリングの内容を精査し、各部局の課題を整理するなどしDX推進計画を更新する予定である。加えて、情報部門の体制を強化し、DX推進に係わる情報共有が円滑に行われるよう環境を整備していきたい。
第80回 (令和3年10月29日)	〈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について〉 ファンドレイジングについて大学としてどのように取り組んでいくかを、次回ガバナンス・コードをまとめる際にはもっと打ち出すべきではないか。 ダイバーシティに関して、男女や外国籍者の雇用に関する記載はあるが、障害者雇用について、特に記載がない。この点について、どのような施策を検討しているか。	基金担当理事を置くなどの他、令和4年度から、総務企画課総務系の職員が基金室の業務にあたる事が出来るように体制の強化に努めた。今後はファンドレイジングと親和性の高い、アラムナイ支援や広報業務の担当部署と、連携して業務が遂行できる体制づくりを検討していきたい。 障害者雇用推進室を設置し、地域の障害者就労支援センターとの連携、特別支援学校の生徒のインターンシップ受入等を行っている。また、障害者雇用の人件費特別枠を確保し、障害者雇用の推進に努めている。