令和８年１０月２９日　役員会議事要録

出席　　藤井総長
　　相原、森山、玄田、山本、林、津田、菅野、桑原、井上　各理事
陪席　　浅見、大越、岡部、岸、久米、小関、坂田、佐藤、染谷、田浦、出口、一色、岩垂、高橋、福島　各執行役

令和８年１０月８日役員会議事要録（案）（資料０）は、確認の上、原案どおり了承された。

＜審議事項＞

１．クロス・アポイントメントの申請（資料１）

相原理事から、クロス・アポイントメントの申請について、資料１のとおり説明があった。

次いで、津田理事から本件について諮り、審議の結果、原案どおり了承された。

・１件目の申請者が就任する相手方機関の所長は、経営に責任を負う立場（理事長）か。研究以外の責任を５０％の部分で負う場合、本学との利益相反上の問題は生じないか確認したい。

→１件目の申請者が兼ねるのは所長職のみで、理事長は兼ねない。なお、本学の規定ではクロス・アポイントメント先の運営に関わってはならないというルールとはなっていない。

・２件目の申請者は他機関での勤務割合が５０％を超えるため研究科長の追加説明があるが、どのような点で支障がないとしているのか。

→申請書のとおり、授業は集約できる形態であり、担当科目の研究指導も集約化等で対応できる。研究科として数値も含めて検討し、可能と判断している。

２．スプリット・アポイントメントの申請（資料２）

相原理事から、スプリット・アポイントメントの申請について、資料２のとおり説明があった。

次いで、津田理事から本件について諮り、審議の結果、役員会に改めて付議することとした。

・共同研究契約とスプリット・アポイントメントの期間が重なっている。重複期間の業務は、本学教員としての共同研究なのか、先方の立場での業務なのか、どのように整理されるのか。

・共同研究を行っているのに、なぜこの期間だけスプリット・アポイントメントが必要なのか、その理由を示してもらえばよいのではないか。

→申請書では、２か月で目的を達成できる見込みとされ、期間終了後に成果等を評価し、必要に応じて更新を検討するとされている。

・共同研究契約が先行しているため、その知財に関する取決めが全体に及ぶと解釈できるのか。別途、知財に関する契約を結んだほうが安心か。

・両方が並行していると、事故が起きた場合などに共同研究の業務か、スプリット・アポイントメントの業務か区別できない。２か月間は共同研究を一旦止めるのであれば理解できるが、並行するのであれば、作業内容の違いなど、スプリット・アポイントメントが必要な理由の説明が必要と考える。

→共同研究との関係を含めて整理が必要なため、改めて諮りたい。

３．常勤理事の兼業承認（資料３）

津田理事から、常勤理事の兼業承認について、資料３のとおり説明があり、審議の結果、原案どおり了承された。

・教員の兼業審査では、①利益相反、②本務への支障、③レピュテーションリスクの３点を確認している。①②は説明のとおり問題なく、特に、コンプライアンス関係では、兼業の有無にかかわらず、担当者自身が事案に関係する場合の対応が公益通報者保護法に基づく指針や本学規則で定められている。③についても、兼業先の会社に問題はないと考える。兼業を認める以上、兼業先で何か起きた場合の本務への支障やレピュテーションリスクはゼロにはできないが、社外取締役の経験は本学 CRO としての職務にもプラスになるため、承認してよいと考える。

・利益相反管理や社外取締役としての責任に問題がないことが確認できた。加えて、承認すべきと考える理由４点を述べる。①兼業先の議論で得た気づきを本学の業務に反映し、リスク認識の更新やガバナンスの知見の構築につなげることで、本学の経営への成果の還元が大いに期待できる。資料３－５のガイドライン「本学への成果の還元」とも整合する。②CRO 業務は多忙だが、兼業の準備は勤務時間外に行う前提のため、本務への影響はない。③民間では、CRO であることを理由に他社の社外取締役への就任を控える慣行はないと聞いている。④兼業先の経営から独立し、コンプライアンス上も問題がないにもかかわらず兼業を著しく制限すれば、リスクマネジメントに精通した民間人材を CRO に迎えにくくなる点も念頭に置くべきである。

＜報告事項＞

４．業務構造変革の方向性（資料４）

菅野理事から、業務構造変革の方向性について、資料４のとおり報告があった。

・業務構造変革には、事務組織の担当としても一緒に取り組みたい。現場の納得感を大切にし、寄り添いながら進めることが重要である。

→コンサルは期限を意識して進める一方、部局は足元の状況を見ながら進めるため、スピード感が異なる。その調整が本部の役目であり、しっかり対応したい。

・先行事例で「やってよかった」と言える実績を意識的に作ることが重要である。

→財務は集約化しやすい。施設は各部局で人も予算も不足しており、ニーズが高い。施設と財務はぜひ成功させたい。

・施設系人材のキャリアパスを、人事全体の流れの中で中期的に作っていけるとよい。施設に限らず、情報や環境安全など、エンジニア的な職も含むインフラ系の人材についても、スキルアップを見据えて取り組めるとよい。

→施設系はスペシャリストで、民間からの引き抜きも多い。キャリア全体を見渡せる形にして定着率を高めるよう、事務組織の担当理事と協働して取り組みたい。

５．五月祭初日中止に係る検証委員会報告（資料５）

森山理事から、五月祭初日中止に係る検証委員会報告について、資料５のとおり報告があった。

・駒場祭が迫っているため、当面は警備体制を増強し、教養学部の学生支援課と連携して対応してほしい。長期的には、報告書に示されている全学的な体制づくりについて検討してほしい。

６．令和９年度概算要求（教育研究活動充実分）要求事項（資料６）

相原理事から、令和９年度概算要求（教育研究活動充実分）要求事項について、資料６のとおり報告があった。

７．令和９年度予算第２次配分ヒアリングの実施等（資料７）

相原理事から、令和９年度予算第２次配分ヒアリングの実施等について、資料７のとおり報告があった。

・ヒアリングは学術経営本部会議の委員と総長・理事が行うため、この機会に、各部局から学術ユニットをどのような考え方で作ったかを説明してもらい、意思疎通を図ってはどうか。

→国際卓越の進捗にもよるが、各部局には７月末に学術ユニット構想を提出してもらっており、その進捗を質問してもよい。ただし、時間は限られている。

・スライド１枚程度で説明してもらい、全部局の考えを把握できるとよい。

・評価の対象にしないこと（良し悪しを論じないこと）を明確にしておく必要がある。

・部局の負担になるのであれば、学術ユニット構想について質問する形でもよいし、１枚のポンチ絵を作成してもらう形でもよい。

・ユニット構想の考え方を説明してもらい、やり取りする形がよい。

→ヒアリングはもともと総長と部局との対話を主目的としており、反対する理由はない。部局の負担にならないよう、依頼の書き方を工夫する。

８．障害者の雇用状況（２０２６年6月１日現在）（資料８）

林理事から、障害者の雇用状況（２０２６年6月１日現在）について、資料８のとおり報告があった。

・法定雇用率を達成できなかった場合、どのような措置があるのか。

→大学等の法人については、法律上、法人名の公表が定められている。

・雇用を広げていきたいが、そのために受け入れる側の体制を整える必要がある。包括的な方策が必要であることは以前から分かっているが、手がついていない状況である。単に雇用するだけでなく、仕事で力を発揮してもらえる環境を整える必要がある。

９．役員等の業務に係る会議費報告（資料なし）

津田理事から、役員等の業務に係る会議費について報告があった。

＜連絡事項＞

議題１０については、書面による連絡を行い、津田理事から質問等の有無を確認した。

１０．再来週の会議（資料１０）

以上