

第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書

令和4年6月

国立大学法人東海国立大学機構
岐阜大学/名古屋大学

○ 法人・大学の概要

(1) 現況

①国立大学法人名

国立大学法人東海国立大学機構

②所在地

愛知県名古屋市：機構本部、名古屋大学本部、名古屋大学東山キャンパス・鶴舞キャンパス・大幸キャンパス

愛知県豊川市：豊川キャンパス

岐阜県岐阜市：岐阜大学本部、岐阜大学キャンパス

③役員の状況

機構長名：松尾清一（令和2年4月1日～令和4年3月31日）

大学統括理事名：森脇久隆（令和2年4月1日～令和4年3月31日）

岐阜大学長：森脇久隆（平成28年4月1日～令和4年3月31日）

名古屋大学総長：松尾清一（平成28年4月1日～令和4年3月31日）

理事数 5名（うち、非常勤2名）

監事数 2名（うち、非常勤1名）

④学部等の構成

東海国立大学機構

・機構教育研究推進等組織：

糖鎖生命コア研究拠点、医療健康データ統合研究教育拠点、航空宇宙研究教育拠点、農学教育研究拠点

岐阜大学

・学長名：森脇久隆（学校教育法第92条2項）

・学部・研究科、附置研究所等：

【学部】教育学部、地域科学部、医学部、工学部、応用生物科学部、社会システム経営学環

【研究科】教育学研究科、地域科学研究科、医学系研究科、工学研究科、自然科学技術研究科、共同獣医学研究科、連合農学研究科、連合獣医学研究科、連合創薬医療情報研究科

【高等研究院】【糖鎖生命コア研究所】 【地域協学センター】

【研究施設】流域圏科学研究センター

【共同教育研究支援施設】保健管理センター

【医学部附属病院】 【教育学部附属小中学校】

【全国共同利用施設】医学教育開発研究センター※

【運営支援組織】図書館、教育推進・学生支援機構、学術研究・産学官連携推進本部、グローバル推進機構、情報連携推進本部

※は、教育関係共同拠点に認定された施設を示す。

名古屋大学

・総長名：松尾清一（学校教育法第92条2項）

・学部・研究科、附置研究所等：

【学部】文学部、教育学部、法学部、経済学部、情報学部、理学部、医学部、工学部、農学部

【研究科】人文学研究科、教育発達科学研究科、法学研究科、経済学研究科、情報学研究科、理学研究科、医学系研究科、工学研究科、生命農学研究科、国際開発研究科、多元数理科学研究科、環境学研究科、創薬科学研究科

【教養教育院】【博士課程教育推進機構】

【アジアサテライトキャンパス学院】

【附置研究所】環境医学研究所、未来材料・システム研究所※、宇宙地球環境研究所※

【附属図書館】【医学部附属病院】

【附属施設等】教育学部附属中学校、教育学部附属高等学校

【学内共同教育研究施設等】アイソトープ総合センター、遺伝子実験施設、物質科学国際研究センター、高等教育研究センター、農学国際教育研究センター、博物館、心の発達支援研究実践センター、法政国際教育協力研究センター、生物機能開発利用研究センター、シンクロトロン光研究センター、

東海国立大学機構（岐阜大学／名古屋大学）

減災連携研究センター、細胞生理学研究センター、脳とこころの研究センター、ナショナルコンポジットセンター、予防早期医療創成センター、男女共同参画センター、低温プラズマ科学研究センター※、糖鎖生命コア研究所、数理・データ科学教育研究センター

【共同利用・共同研究拠点】情報基盤センター※、未来材料・システム研究所（再掲）※、宇宙地球環境研究所（再掲）※、低温プラズマ科学研究センター（再掲）※

【総合保健体育科学センター】

【国際高等研究機構】高等研究院、トランスフォーマティブ生命分子研究所、素粒子宇宙起源研究所

【高等研究院】（再掲）【トランスフォーマティブ生命分子研究所】（再掲）

【素粒子宇宙起源研究所】（再掲）

【未来社会創造機構】モビリティ社会研究所、ナノライフシステム研究所、マテリアルイノベーション研究所、社会イノベーションデザイン学センター

【アジア共創教育研究機構】

【学内コンソーシアム】国際環境人材育成センター、リーディング大学院推進機構、イノベーション戦略室、GaN 研究戦略室、財務戦略室、フューチャー・アース研究センター、名大・理研科学技術連携センター

【全学技術センター】

※は、共同利用・共同研究拠点に認定された施設を示す。

⑤学生数及び教職員数（令和3年5月1日現在）

東海国立大学機構 【教員数】 3,150名（ただし、附属学校教員は除く。）

【職員数】 4,536名

岐阜大学 【学部学生数】 5,640名（うち留学生 46名）

【大学院生数】 1,596名（うち留学生 212名）

名古屋大学 【学部学生数】 9,565名（うち留学生 250名）

【大学院生数】 6,206名（うち留学生 1,486名）

（2）法人及び大学の基本的な目標等

①法人の基本的な目標等

国立大学法人東海国立大学機構（以下「東海機構」という。）は、大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指す。また、岐阜大学と名古屋大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育の実践を目指す。

このため、両大学の経営上の資源を相互利用しつつ経営の高度化、国際的な教育研究環境の整備、教育の共同実施、産業界や地域社会との対話・窓口の拡充及び連携強化による民間からの資金の充実、産学連携マネジメント及び施設・大型機器マネジメントの共有などを進める。

【東海国立大学機構の教育研究等の基本的目標】

1. 教育

知の中核拠点として国際通用性のある質の高い教育を実践し、東海地域をはじめ、国内外で活躍する次世代を担うリーダーとなる人材を育成することを目指す。

2. 研究

知の中核拠点として、世界最高水準の知を社会に提供することを通じ、地域創生への貢献を目指す。また、知の中核拠点として、各種の目的遂行に有用な知のみならず、今後の社会や人々の生き方の向かうべき方向を示す価値創造型の知の源泉になることを目指す。

3. 社会貢献

社会・産業の課題解決を通じて、国際社会・地域創生へ貢献することを目指す。

4. その他

社会・産業との連携に基づく資金循環による財政基盤の強化を図るとともに、優秀な研究者、留学生・社会人を含めた学生を広く集めることができるようになることを目指す。

また、大学の構成員について、多様性を確保することが重要であることを深く認識した上で、若手、女性、外国人にとって魅力的になることを目指す。

さらに、国内外の大学・研究機関との幅広い連携を大学群として戦略的に展開することで、国際的な科学技術・学術の環境変化や高等教育の動向にも柔軟に対応

した教育と研究の展開を目指す。

②大学としての基本的な目標等

岐阜大学

【岐阜大学の理念】

岐阜の地は、清流の国と称される豊かな自然に恵まれ、東西文化が接触する地理的条件や歴史的な背景による多様な文化と技術を創造し、伝承してきた。東海国立大学機構の構成大学である岐阜大学は、岐阜の地のこのような特性を継承するとともに、「人が育つ場所」という風土の中で「学び、究め、貢献する」人材を社会に輩出する。

また、岐阜大学は、全ての学部・研究科が1つのキャンパスにある特徴を教育・研究の両面に活かし、特に、高度な専門職業人の養成に主眼を置いた教育、教育の基盤としての質の高い研究、地域に根ざした国際化を展開する。さらに、これらの成果を地域還元することなどにより、地域社会の活性化の中核的拠点を目指す。

【岐阜大学の教育研究等の基本的目標】

1. 教育：学生の主体的な学びを推進し、教育の質保証システムを充実させ、高度な専門職業人の養成と地域単位での Teach for Communities を実現する。理工系の大学院修士課程に、デザイン思考の教育を導入し、リベラル・アーツに関する共通教育を重点的に行うことによってイノベーションを支える人材の養成を強く進める。また、国際水準の医学教育開発の推進などに重点的に取り組む。
2. 研究：教育の基盤としての質の高い研究活動をそれぞれの分野で着実に実践する。その中でも本学の強みである生命科学分野、環境科学分野、ものづくり分野における独創的な研究領域の先進的研究拠点形成を目指し、その成果を社会に還元する。
3. 国際化：地域に根ざした国際化と成果の地域還元によってグローバル化を実現する。特に、多文化共生型による国際教養コースの設置、日本人学生と留学生の混在型教育の充実、留学生の組織化や就職支援の充実などにより、国際化を推進する。
4. 社会貢献：地域志向を重視した教育、研究を実践し、国際化を推進することにより地域社会を支える。特に「地」×「知」の拠点（COC）事業は、県内外の他大学、自治体、地元企業等との連携を拡大した COC コンソーシアムを形成するこ

とにより、地方創生推進事業への取組を一層量的に増大、質的に深化させる。

5. 地域医療連携：大学病院を中心とした地域における高度医療拠点機能をさらに充実し、岐阜県と連携した地域社会への貢献事業を地域医療計画に基づき推進する。

名古屋大学

【名古屋大学の理念】

基礎学術に立脚した基幹的総合大学としての役割と、その歴史的・社会的使命を確認し、その学術活動の基本理念として「名古屋大学学術憲章」を平成12年に定めた。この憲章を、大学の基本的な目標として以下に掲載する。

自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とする。とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践する。このために、以下の基本目標及び基本方針に基づく諸施策を実施し、基幹的総合大学としての責務を持続的に果たす。

【名古屋大学の教育研究等の基本的目標】

1. 研究と教育の基本目標
 - (1) 創造的な研究活動によって真理を探究し、世界屈指の知的成果を産み出す。
 - (2) 自発性を重視する教育実践によって、論理的思考力と想像力に富んだ勇気ある知識人を育てる。
2. 社会的貢献の基本目標
 - (1) 先端的な学術研究と、国内外で指導的役割を果たしうる人材の養成とを通じて、人類の福祉と文化の発展並びに世界の産業に貢献する。
 - (2) その立地する地域社会の特性を生かし、多面的な学術研究活動を通じて地域の発展に貢献する。
 - (3) 国際的な学術連携及び留学生教育を進め、世界とりわけアジア諸国との交流に貢献する。
3. 研究教育体制の基本方針
 - (1) 人文と社会と自然の諸現象を俯瞰的立場から研究し、現代の諸課題に応え、人間性に立脚した新しい価値観や知識体系を創出するための研究体制を整備し、充実させる。

- (2) 世界の知的伝統の中で培われた知的資産を正しく継承し発展させる教育体制を整備し、高度で革新的な教育活動を推進する。
- (3) 活発な情報発信と人的交流、及び国内外の諸機関との連携によって学術文化の国際的拠点を形成する。

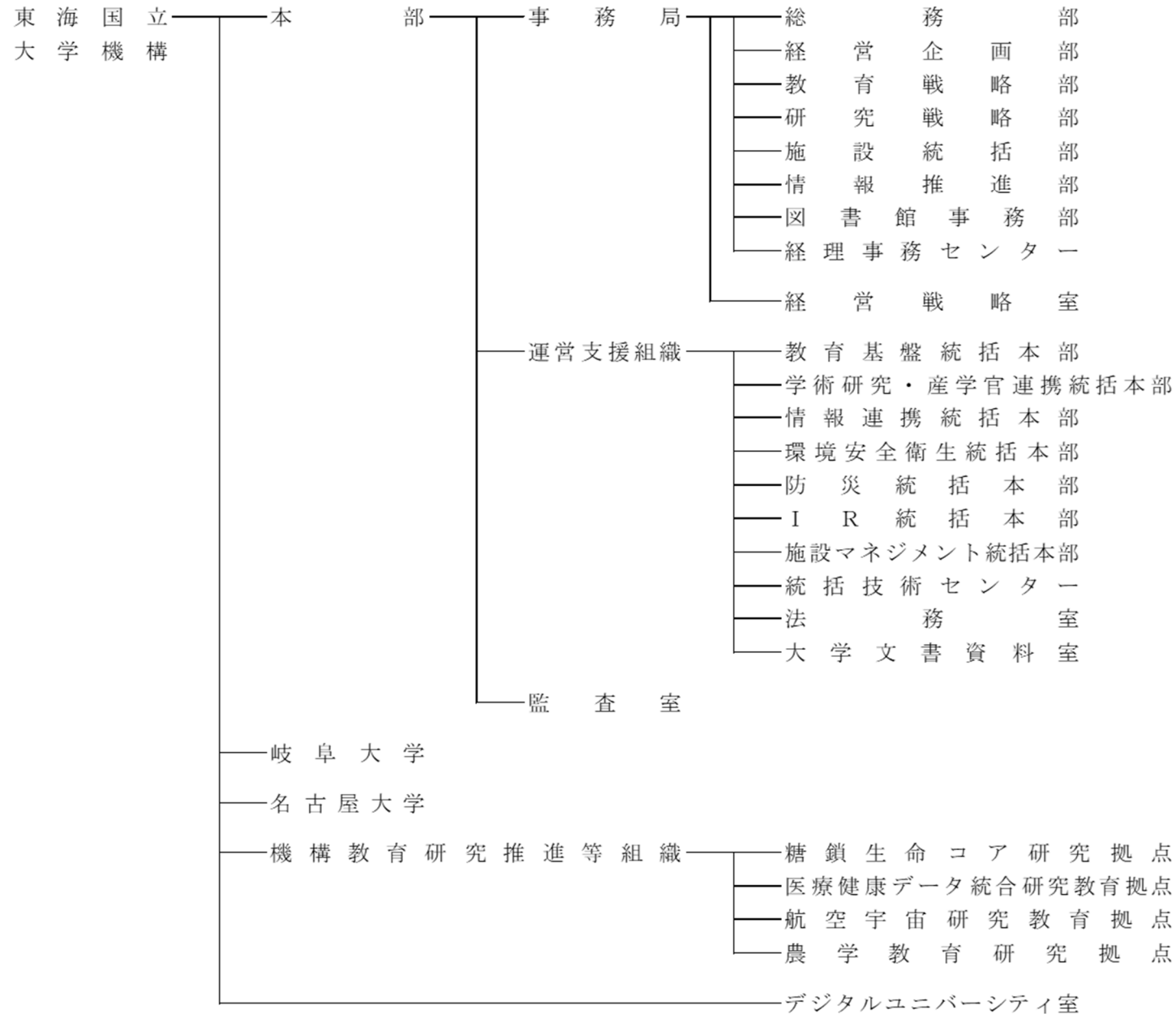
4. 大学運営の基本方針

- (1) 構成員の自律性と自発性に基づく探究を常に支援し、学問研究の自由を保障する。
- (2) 構成員が、研究と教育に関わる理念と目標及び運営原則の策定や実現に、それぞれの立場から参画することを求める。
- (3) 構成員の研究活動、教育実践並びに管理運営に関して、主体的に点検と評価を進めるとともに、他者からの批判的評価を積極的に求め、開かれた大学を目指す。

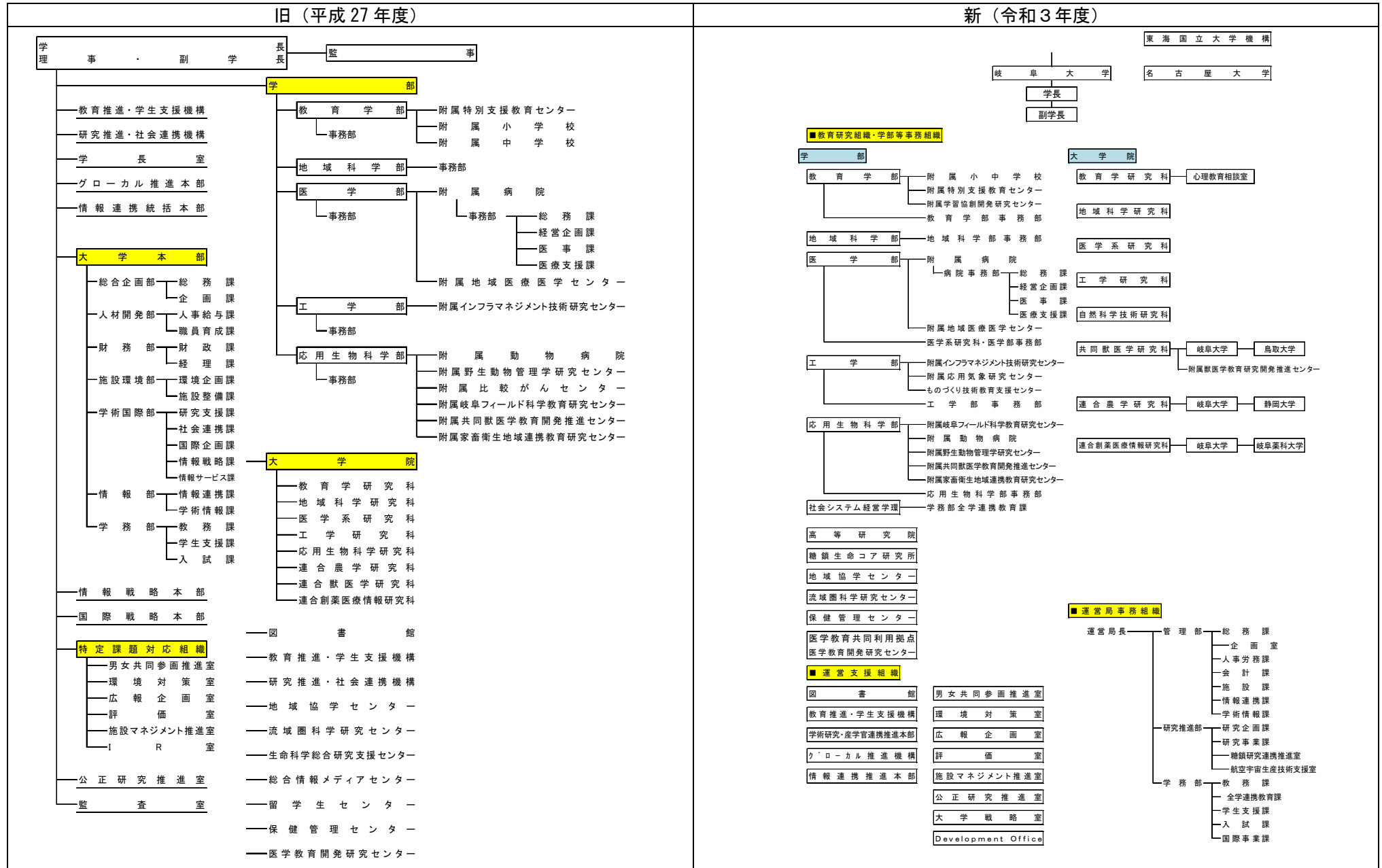
(3) 法人・大学の機構図

次頁参照

東海国立大学機構【本部事務組織図】



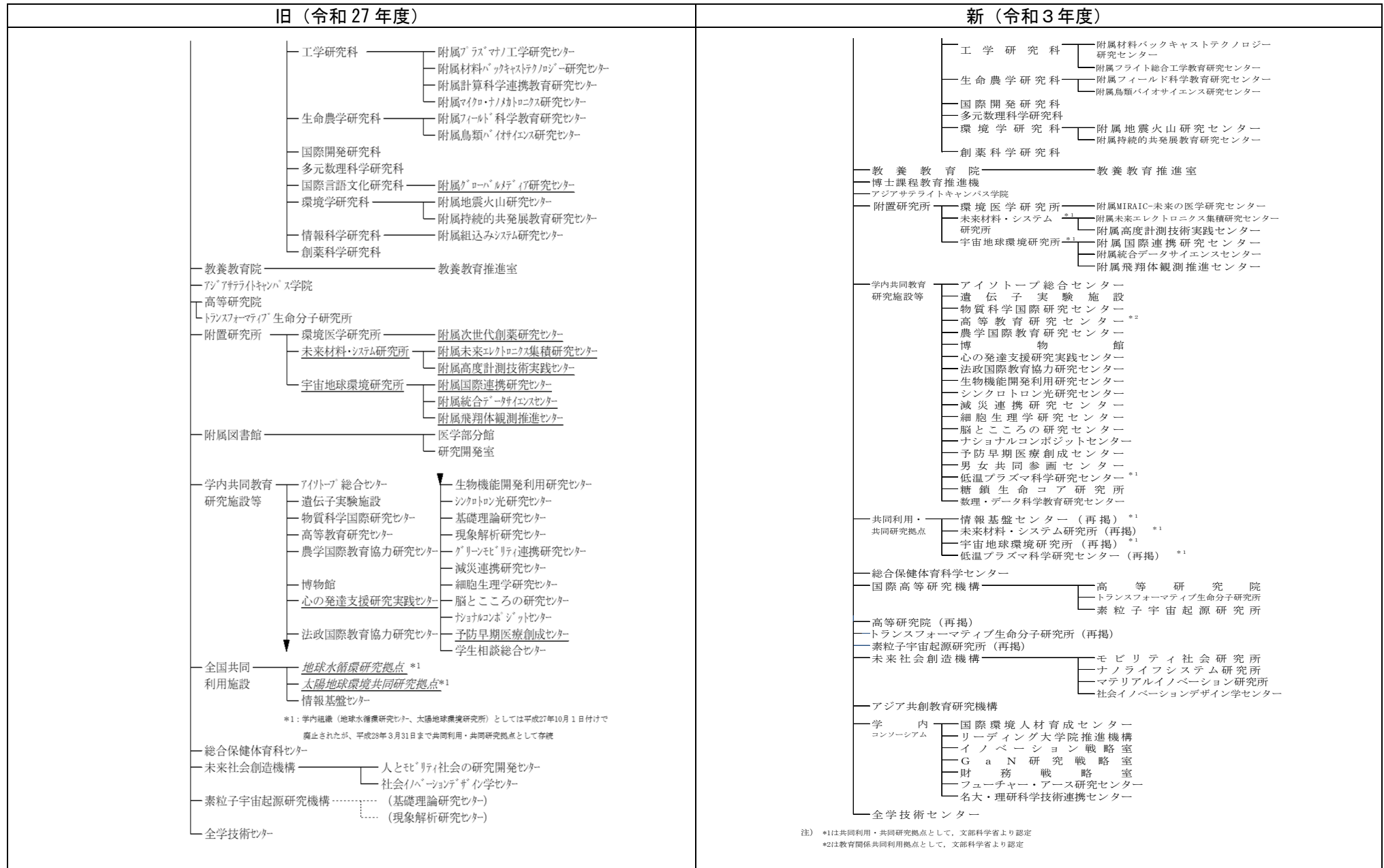
岐阜大学【新旧組織図・事務組織図】



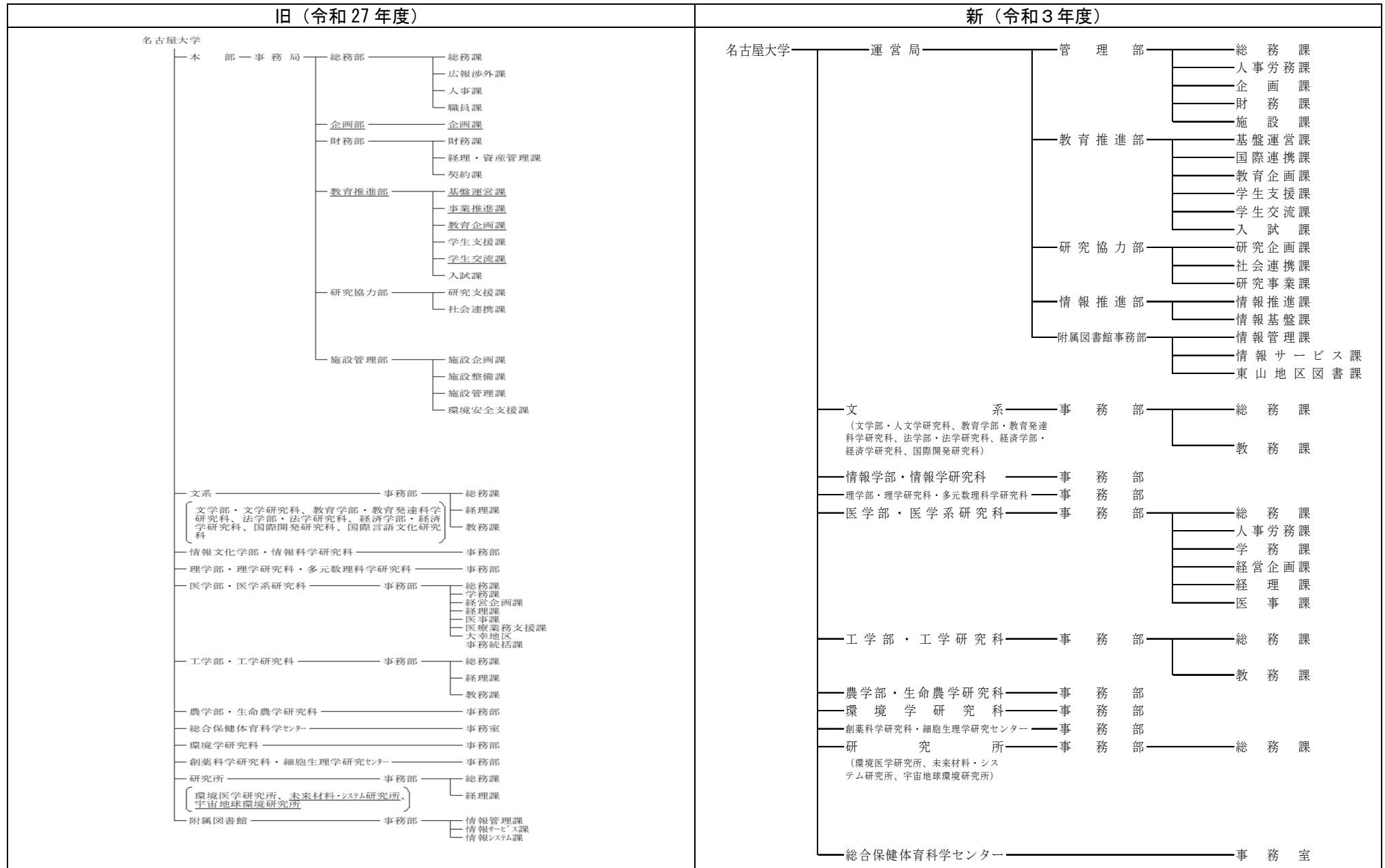
名古屋大学【新旧組織図】



名古屋大学【新旧組織図】



名古屋大学【新旧事務組織図】



○ 全体的な状況

東海国立大学機構

I 東海国立大学機構の設立とスタートアップビジョン

令和元年5月、国会において「学校教育法等の一部を改正する法律」が成立したことにより、令和2年4月、岐阜大学及び名古屋大学は、我が国初となる国立大学の一法人複数大学制のもとで東海国立大学機構を設立した。

東海国立大学機構は、両大学の強みを活かし、優位性を共有・融合することで、単独では成し得なかったことに挑戦している。研究では「糖鎖」「航空宇宙」「医療健康データ」「農学」の4拠点で重点的に連携を深め、教育では、「アカデミック・セントラル」を設置した。さらには、新しい地域や産業創生の核として、東海地域の大学・産業界・地域発展の好循環モデルの形成及び地域の構造変革の中核的役割を担うことを目指す。

<スタートアップビジョン>

令和元年9月、東海国立大学機構の基本方針や運営理念、当面の事業計画を「スタートアップビジョン」としてまとめた。これを東海国立大学機構の全構成員に共有し、新しい大学モデルの構築を推進している。

○スタートアップビジョン（抄）

東海国立大学機構は、

- ・大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指す。
- ・両大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる“知の中核拠点”化と国際通用性のある質の高い教育の実践を目指す。

【研究】

- ・“知の中核拠点”として、世界最高水準の“知”を地域に提供することを通じ、地域創生への貢献を目指す。
- ・“知の中核拠点”として、各種の目的遂行に有用な知のみならず、今後の社会や人々の生き方の向かうべき方向を示す価値創造型の知の源泉となることを目指す。

【教育】

- ・“知の中核拠点”において国際通用性のある質の高い教育を実践し、東海地域をはじめ、国内外で活躍する次世代を担うリーダーとなりうる人材を育成することを目指す。

【社会貢献】

- ・社会・産業の課題解決を通じて、国際社会・地域創生へ貢献することを目指す。

【その他】

・大学群としての存立基盤の強化

社会・産業との連携に基づく資金循環による財政基盤の強化を図るとともに、優秀な研究者、留学生・社会人を含めた学生を広く集めることのできる大学群へと発展することを目指す。

・多様性の尊重

大学の構成員について、多様性を確保することが重要であることを深く認識した上で、若手、女性、外国人にとって魅力的な大学群になることを目指す。

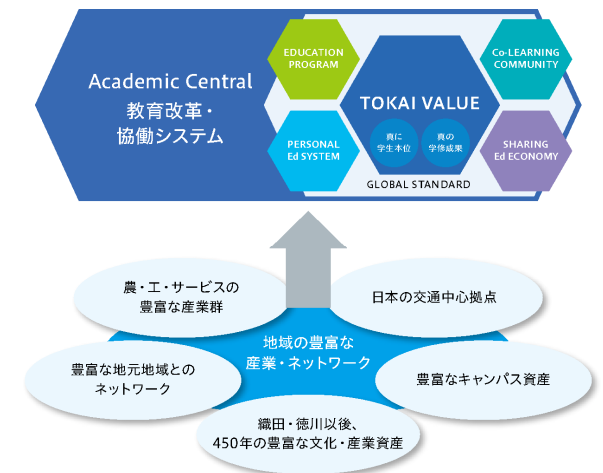
・教育・研究のグローバル化への対応

国内外の大学・研究機関との幅広い連携を大学群として戦略的に展開することで、国際的な科学技術・学術の環境変化や高等教育の動向にも柔軟に対応した研究と教育の展開を目指す。

1. 教育

○アカデミック・セントラル

東海国立大学機構は、新たな大学モデルとして次世代のスタンダードを創造すべく、「汎用力、知識を知恵に代える力、新たな価値を生み出す力＝考え抜く力・進める力・伝える力」を持った学生の育成を目指し、真に学生本位で、学習成果が得られる質の

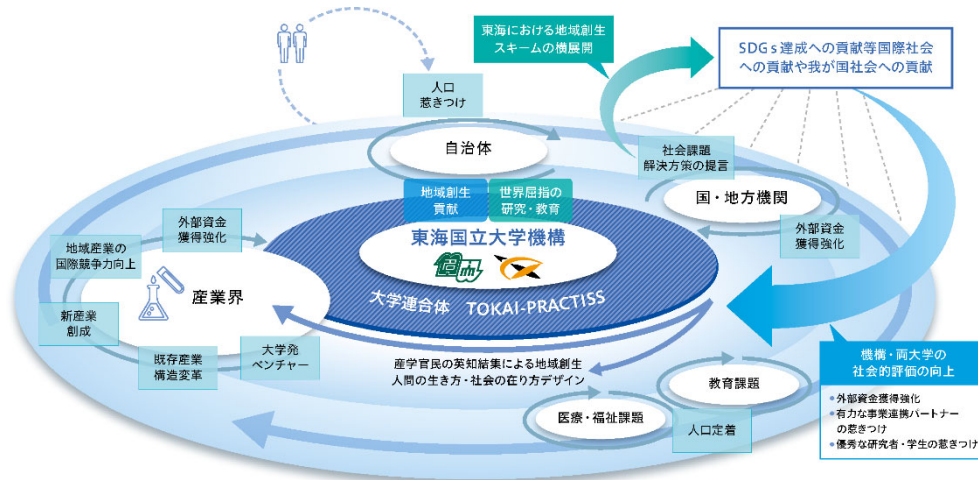


3. 社会貢献

○新しい大学モデルと持続的かつ先導的な東海地域 TOKAI-PRACTISS

東海国立大学機構が新しい国立大学モデルを目指す上で、重要なミッションの一つが社会貢献である。国連が掲げているSDGsの目標に向かって、自治体、産業界など様々なセクターと協調や連携を行い、人類社会に貢献できる大学を目指しているが、これを実現するためには、産学官連携が重要なコアとなる。

そこで、「東海地域における地域創生の中核拠点」となり、世界トップレベルの“知”と地域セクターとの緊密な協力支援関係を活用しながら、地域の構造変革を起こしていくことを目標として、大学・産業界・地域発展の好循環モデル（TOKAI-PRACTISS）を策定した。



TOKAI-PRACTISSは大学連合体として、カーボンニュートラルなどの環境に関する取組や、地域医療をはじめとした人類社会の課題解決にチャレンジすべく、産学官民の英知を結集して地域創生と国際社会に寄与している。

東海国立大学機構は、東海地域の好循環モデルが、未来のモデルとして世界中から注目される地域構造変革の起爆剤になることを期待して、未来社会の創造を推進する。

○産学官連携の取組状況（必須項目）

東海国立大学機構では、令和3年10月に内閣府「国立大学イノベーション創出

環境強化事業」に名古屋大学が順位1位で採択されたことにより、東海国立大学機構内での大学横断プロジェクトを実施した。これはイノベーション創出強化のため、機構内の研究ポテンシャルのより有効な連携・活用による学際研究の重要性を高め、積極的に推し進めるための、岐阜大学と名古屋大学における新たな試みである。

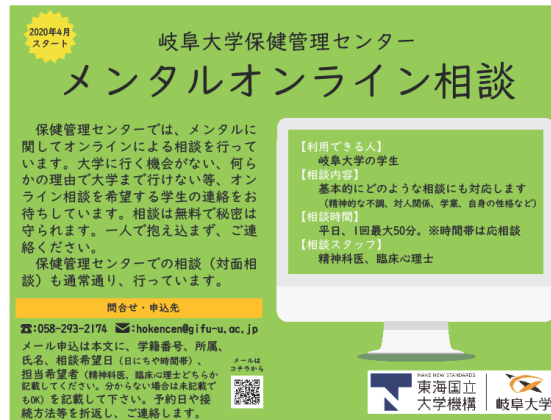
また、学術研究・産学官連携統括本部では、イノベーション創出に向けた基礎研究、基盤技術あるいは応用分野の研究から両大学の新たな研究者チーム編成を公募し、特に大型プロジェクトへの発展を見据えた新たなフォーメーション形成（機構内リソースの結集）を積極的に支援した。短期間のうちに両大学から59チームの応募があり、厳選な審査の結果、24チームに支援を開始した。

II 業務運営・財務内容等の状況

- (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標 特記事項 (p. 39～42) を参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標 特記事項 (p. 50～52) を参照
- (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標 特記事項 (p. 57～58) を参照
- (4) その他業務運営に関する重要目標 特記事項 (p. 69～72) を参照

学につながる事ができた。これまでオンライン相談は延べ826件（令和2年度482件、令和3年度344件）、対面相談は延べ3,958件（令和2年度1,507件、令和3年度2,451件）行っている（令和4年3月末日時点）。

令和3年度より心理カウンセラーの体制を3名（常勤1名、非常勤2名）から4名（常勤1名、非常勤3名）に強化した。非常勤カウンセラーを週24時間／2名から週45時間／3名へ体制強化したことにより、相談を申し込んでから待機する時間を短縮させることができ、支援が必要な学生への早期介入につながった。



2020年4月スタート
岐阜大学保健管理センター
メンタルオンライン相談

保健管理センターでは、メンタルに関してオンラインによる相談を行っています。大学に行く機会がない、何らかの理由で大学まで行けない等、オンライン相談を希望する学生の連絡をお待ちしています。相談は無料で秘密は守られます。一人で抱え込まず、ご連絡ください。
保健管理センターでの相談（対面相談）も通常通り、行っています。

【利用できる人】
岐阜大学の学生
【相談内容】
基本的にどのような相談にも対応します（精神的な不調、対人関係、学業、自身の性格など）
【相談時間】
平日・1回最大50分。※時間帯は応相談
【相談スタッフ】
精神科医、臨床心理士

問合せ・申込先
TEL: 058-243-2174 E: hokencen@gifu-u.ac.jp
メール申込は本文に、学籍番号、所属、氏名、相談希望日（日にかや時間帯）、担当希望者（精神科医、臨床心理士の中から記載してください。分からない場合は本記載でOK）を記載して下さい。予約日や接続方法を折返し、ご連絡します。

東海国立大学機構 岐阜大学

これらの取組により、コロナ禍においても学生が学びを継続できるよう支援した。

○大学入学者選抜の実施体制の強化に関する取組（必須項目）

実技内容及び面接質問項目等を含んだ入学者選抜試験に係る問題の作成及び点検に関する業務のガイドライン「入学者選抜試験に係る問題等の作成及び点検におけるガイドライン」を制定し、入学者選抜における出題・採点等のミスを事前防止するための実施体制の強化を行った。

2. 研究

○産学官連携の取組状況（必須項目）

「地域展開ビジョン2030」の策定とアクセラレーション事業による研究支援

東海国立大学機構のミッション実現に向け、岐阜大学が今後取り組んでいく研究・産官学連携の基本方針とアクションプランをまとめた「地域展開ビジョン2030～地域の新たな価値の創造と知識集約型社会への変革～」を令和2年4月に策定した。同ビジョンは、効率的にイノベーションを創出し得る「価値創造プラットフォーム」を構築することを基本的な考え方とし、3つの戦略（研究推進戦略、産学協働戦略、社会貢献戦略）と13のアクションから構成している。これにより、SDGsの達成、地球規模・全国規模・地域規模の諸課題の解決に直結する具体的な研究プ

ロジェクトを分かりやすく紹介し、産学連携戦略を強化した。

また、研究プロジェクトの社会実装や民間企業の参画の促進が期待される取組に対する研究費を支援するアクセラレーション事業を実施した。同事業では、内閣府「国立大学イノベーション創出環境強化事業」の資金を原資とした公募を行い、令和2年度は28件の研究課題に合計120,300千円、令和3年度は7件の研究課題に合計14,000千円の研究費を支援した。

起業を支援する取組

令和元年度より学生や研究者の起業を推進するため、本学を拠点に新たな技術やビジネス手法をもとに起業した企業を「岐阜大学発ベンチャー」に認定する取組を開始し、令和2年度までに6企業、令和3年度に新たに2企業を認定した。

また令和2年度から、ベンチャー創出促進及び起業家育成を目的として、岐阜県との連携（共催）により「ぎふスタートアップカフェ」を開催し、起業経験のある経営者と起業したい学生や研究者との交流の場を提供することで、新たなビジネスチャンスにつながられるよう起業家の成長を支援している。

3. 国際化

インド工科大学グワハティ校（IITG）並びにマレーシア国民大学（UKM）との間で、お互いの強みを生かし、協働してグローバルな視点を備えた人材を養成するため、4つの国際連携専攻（ジョイント・ディグリープログラム（JDP））を平成31（令和元）年度に開始した。

国際連携専攻設置を契機に毎年シンポジウムを開催しており、令和2年度に開催した「岐阜ジョイント・ディグリーシンポジウム2020」では、全国大学ジョイント・ディグリープログラム協議会を設立することを宣言した。

令和3年度の「岐阜ジョイント・ディグリーシンポジウム2021」では、JDPを開設している全12大学に対し協議会参加を呼び掛けるとともに、令和4年4月の協議会設立に向けて、規程の制定手続きなどを進めていることを報告した（参加者は479名）。

この協議会設立に向けた取組は、文部科学省「大学の国際化促進フォーラムプロ



Gifu Joint Degree Symposium 2020
ポストコロナ時代のジョイント・ディグリー
教育研究の国際化と地方共生

メインシンポジウム 12/8 Tue 10:00-12:00

12/8 10:00-12:00
12/9 10:00-12:00
12/9 13:00-15:00

Zoom Webinarにて開催
https://www.jdp-symposium.jp/

ジェクト」にも採択されており、JDP を設置している大学のほか、公立大学・私立大学も含めた JDP 未設置大学への参加を呼び掛けることにより、協議会の拡大を図っていくこととしている。岐阜大学を会長校、名古屋大学及び筑波大学を副会長校、立命館大学、長崎大学及び広島大学を幹事校としており、令和 4 年 1 月時点で会員校 12 大学及びオブザーバー 24 大学が参加を表明している。

4. 社会貢献

平成 29 年 6 月に「岐阜県中央家畜保健衛生所」、平成 31 年 4 月に「岐阜県食品科学研究所」が岐阜大学敷地内に移転・設置されたことに加え、岐阜県農業技術センターとの教育研究交流の覚書締結などを契機に、岐阜県と積極的に連携し、家畜衛生や食品、農業技術等に関する教育研究の連携事業を積極的に展開した。食品セミナーなどの定期的なセミナーや研究成果発表会の共同開催のほか、県の研究員による講義の実施や演習・実習における連携教育を行った。令和 3 年 7 月には「産業動物臨床実習施設」が完成し、将来の産業動物獣医師及び畜産系専門職業人の育成が強化され、これまでも岐阜県で流行した豚熱などの防疫措置に対して積極的に支援を行ってきたが、さらに専門性の高い人材を輩出することにより、今後益々地域の課題解決に貢献することが期待される。

平成 31 年 4 月には、産学官が連携し、岐阜県の中核産業である航空宇宙産業のさらなる発展を促すため、生産技術の人材育成・研究開発の拠点として、「航空宇宙生産技術開発センター」を岐阜大学に整備する事業を柱としたプロジェクト（地方大学・地域産業創生交付金）を岐阜県とともに開始した。令和 2 年度に同センターを開所し、サイバーフィジカル工場等の航空宇宙産業の生産技術に関する教育と最先端研究を進めている。

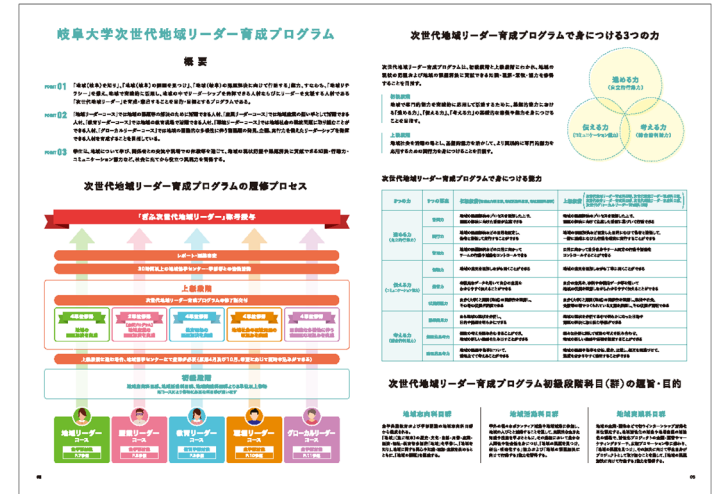
「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」及び「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」として、地域のグローバルリーダーを育成するため、「次世代地域リーダー育成プログラム」を実施した。大学 COC 事業の平成 28 年度評価及び平成 29 年度の COC+事業中間評価に加え最終評価においても最高の「S」評価を受けた（トリプル「S」評価は全国で岐阜大学のみ）。

令和元年度からは、既存の 2 コースに加え、教育学部の専門教育（ぎふ清流入試枠の学生対象）と連動した「教育リーダーコース」を「次世代地域リーダー育成プログラム」内に設置するなど、学部専門科目と連動したプログラムを拡充し、プログラムを全学展開した。

令和 2 年度は、教育方法を工夫してリモートによるフィールドワークを実施するなど、コロナ禍にあっても適切な感染拡大防止策を講じつつ、教育の質を保証した上で、年度計画の数値目標（20 名）を大幅に上回る 36 名の次世代地域リーダー育成プログラム修了生を輩出した。

令和 3 年度からは、環境対策室や岐阜県等と連携して、「次世代地域リーダー育成プログラム」内に「環境リーダーコース」を設置し、学部・部局及び地域・自治体等と連携・協働したプログラムを拡充した。令和 3 年度の次世代地域リーダー育成プログラム修了者数は、中期計画目標数値（20 名）を大きく上回り、33 名であった。「環境リーダーコース」の設置は、「eco 検定アワード 2021」エコユニット部門での大賞受賞にもつながった（「eco 検定アワード 2021」エコユニット部門で、教育機関で初めてとなる大賞を受賞。平成 30 年より優秀賞、奨励賞を受賞しており、今回で 4 年連続の受賞）。

さらに、プログラムのさらなる全学展開をするため、グローバルな視点とローカルな実践力を兼ね備えた国際性豊かな「グローバルリーダー」となる人材の育成・輩出を目的として、「次世代地域リーダー育成プログラム」内に「グローバルリーダーコース」を設置することを検討し、令和 4 年度から運用することとなった。



名古屋大学

I 名古屋大学の基本的考え方

名古屋大学は、日本有数の産業集積地である東海地域に、昭和14年我が国最後の帝国大学として産声を上げた。先行した旧帝国大学6校と比べて総合大学としての歴史は浅く、その規模も最小である。しかし、その「自由闊達」な学風のもと、多くの先進的な研究と人材育成が進められ、産業界の卓越したリーダーを輩出するとともに、今世紀に入り関係する6名の研究者がノーベル賞を受賞した。また、アジア展開や女性教員の活躍では、他大学の追従を許さない傑出した成果を上げている。

現在、名古屋大学は、平成27年に策定した中期的目標「NU MIRAI 2020」において「世界屈指の研究大学になること」を基本目標として掲げている。大胆なマネジメント改革のもと、次世代をリードする高度人材の育成と世界最先端の研究による真理の探究及びイノベーション創出を推進し、人類の平和と社会の持続的な発展への貢献を目指している。

この「NU MIRAI 2020」に基づきさらなる飛躍をするべく、名古屋大学は平成30年3月に指定国立大学法人として指定を受けた。以後、指定国立大学法人構想において掲げたシェアド・ガバナンスによる大学運営体制の確立、資源の好循環による財務基盤の強化等に取り組みるとともに、令和2年4月には、我が国の国立大学では初となる一法人複数大学制により、岐阜大学と法人統合して東海国立大学機構を設立し、マルチ・キャンパスシステムを通じた東海地域の持続的発展の好循環の形成に向けた取組を推進している。

II 名古屋大学のこれまでの取組成果

名古屋大学は第3期中期目標期間の開始後、「NU MIRAI 2020」及び「指定国立大学法人構想」等に沿って様々な取組を進めてきた。令和2及び3年度における主な成果は以下のとおりである。

1. ガバナンス・組織改革

○東海国立大学機構執行部との対話を通じた部局の中長期ビジョンの改訂と領域別対話の実施 TK41-⑤-2

令和元年度の部局の中長期ビジョン策定を通じて認識された各部局における入学定員充足率、標準修業年限修了率などの課題の解決に向けた取組を推進するため、令和2年4月21日開催の将来構想分科会において、「部局の中長期ビジョン見直しの視点」を提示した。また、大学執行部が取りまとめた、「ポスト・コロナにおける名古屋大学の発展の方向性」等を踏まえ、各部局において中長期ビジョンの見直しを進めている。

直しを行い、東海国立大学機構執行部との対話を通じて部局の中長期ビジョンを改訂した。

また、令和3年度には、部局の中長期ビジョンに基づく東海国立大学機構執行部と部局の対話、東海国立大学機構執行部内の領域別対話を踏まえ、第

4期中期目標期間において特に東海国立大学機構、岐阜大学及び名古屋大学における全学的な観点から変革を進め、特色化する事項について検討し、第4期の中期目標大綱の検討及び中期計画の策定を行った。

部局の中長期ビジョンは、法人としてのビジョン達成に向けた全学的な方向性のもと、東海国立大学機構・大学執行部と各部局が対話と合意を通じて策定・見直しを行うのみならず、名古屋大学においては、全学人事プロセス委員会や総長管理ポイント運用部会における審査、学内予算編成方針、概算要求の学内ヒアリング対象事業の選定等に用いることで、資源配分や教員人員配置等の施策に活用している。

2. 教育・国際化

○大学入学者選抜の実施体制の強化に関する取組（必須項目）

試験当日、一部の教科（理科）において試験問題の不備等に早急に対応できるよう、試験開始前から名古屋大学学生による試答を含めた点検・確認を行った。

採点時に、予備校等の解答速報と各科目・教科で作成した正解・解答例との照査を全科目において行った。

試験問題とともに出題の意図及び正解・解答例を、本学Webサイト（名古屋大学受験生応援サイト NU START GUIDE： <https://www.nagoya-u.ac.jp/admissions/>）に公表した。



試験実施後、出題内容の疑義に関する内部・外部からの照会・指摘等に対応するため、検証会議を設置し検証を行うこととしており、令和3年度大学入学者選抜（令和2年度実施）では化学について検証会議を実施した。

令和4年度個別学力検査（令和3年度実施）の一部の科目（物理・化学・生物）において試験問題の点検回数を増やした。

個別学力検査において、科目選択の違いにより受験生の間に不公平が生じ大学入学者選抜の公平性を損なう可能性があるため、令和3年度大学入学者選抜（令和2年度実施）から、選択科目間の得点調整を導入し、是正した。

「平成31年度医学部医学科入学者選抜に係る入試情報の積極的開示について（平成31年4月26日付け文部科学省事務連絡）」を踏まえ、令和元年度大学入学者選抜以降における全学部の男女別の志願者数、受験者数、合格者数、入学者数を、令和2年12月にWebサイトで公表した。また、学校推薦型選抜の過去問題または問題例・面接の実施方法及び質問内容例を、同じく令和2年12月にWebサイトで公表した。

令和3年度一般選抜前期日程における合格者成績（大学入学共通テスト及び個別学力検査の平均得点率）、学校推薦型選抜における合格者成績（大学入学共通テストの平均得点率）を令和4年度入学者選抜要項（令和3年7月公表）で公表した。

○新型コロナウイルス感染症へ対応した学生支援の取組（必須項目）

新型コロナウイルス感染症の影響で渡日できない留学生のため、リモートラーニングへの対応の整備・強化や特例的に入学時期の延期等を認める対応を行った。

新型コロナウイルス感染症下の教育として、名古屋市健康福祉局新型コロナウイルス感染症対策室と連携し、留学生による「名古屋市のコロナウイルス対応」に関する情報発信を、SNSを通じて行った。この取組によって、留学生に名古屋市の支援を理解してもらうことができた。さらに、他大学も含めたこの地域の留学生支援の役割を名古屋大学の留学生に担当させることにより、社会貢献や公的支援の役割への理解にもつながった。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、海外留学の停止が続いている状況であったため、国内に留まりながら、海外協定校等のオンライン授業や、留学生と日本人学生が共に学ぶ（共修）授業等を受講する機会を提供し、留学に必要な語学力の強化に資するプログラム（i留学）を充実させた。これにより、留学に必要な語学力の向上、学生の留学意欲の維持・向上に資することができた。i留学に参加した

学生は、令和2年度は418名、令和3年度は544名となっている。また、このうち、海外協定校等が実施する特別研修については、受講料の一部を支援し、受講しやすい環境の整備にも尽力した。

3. 研究、産学・社会連携

○産学官連携の取組状況（必須項目）

名古屋大学では、外部資金獲得額増加に向けて、令和2年度から積極的に制度整備を行い、民間企業との一般共同研究の間接経費を、令和元年度までの10%から令和2年4月に30%に引き上げた。ただし、令和2年度の契約は前年度にすでに締結されていることが多いため、同年度に民間企業と交渉し契約締結した令和3年度の実績において、間接経費率の引き上げに伴う初年度の成果を得ることができた。

〔一般共同研究の間接経費〕

令和2年度(契約ベース・実績額)	→	令和3年度(契約ベース・見込額)
約456,328千円		約498,080千円(増加率 対前年比約9.15%)
		対前年度 約41,752千円の増

さらに、経済産業省及び文部科学省「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン【追補版】」（令和2年6月30日）で提起された「知の価値の実質化」をするため、同年12月に制度改革を行い、これまで一部のみで設定されていた「教員共同研究参画経費」を、全共同研究に適用できるようにした。この経費は100%が教員手当などの直接的なインセンティブになり、適用した企業からも高評価を得ている。現時点では「推奨」としているが、令和3年10月に名古屋大学が順位1位で採択された内閣府の「国立大学イノベーション創出環境強化事業」により必須化する計画である。この実績についても、令和2年度はほとんどの契約が済んでいたことから、令和3年度が初年度として以下の好成果を得ることができた。

〔指定共同研究を除く教員共同研究参画経費〕

令和2年度	→	令和3年度(契約ベース・見込額)
0件	→	88件 約70,327千円(約65%が手当支給選択)

これらの取組により、一般共同研究の間接経費率の増及び「知の価値実質化」に

伴う教員共同研究参画経費による外部資金獲得額は、約1億円超えの増収となった。

今後は、さらにイノベーション創出環境強化に向け施設整備を行い、産学官による共創の場を形成し、「組織」対「組織」の大型共同研究を展開して社会課題解決に挑戦していく。

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期目標	TM41 機構長のリーダーシップの下で、各大学のミッションを踏まえた的確かつ迅速な意思決定を担保するなど、組織運営システムの体制整備を行う。
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【TK41-①】 東海機構の適切なガバナンスの確立、両大学の教育研究等の機能強化等を図るため、組織運営体制を構築する。併せて、監事がその期待される役割を果たすことができる体制を構築する。</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <p>◇TK41-①-1 効率的な管理運営の支援 監事、会計監査人及び監査室が連携し、三様監査情報交換会を定期的に開催し、効率的な管理運営をした（令和2年度 4回、令和3年度 2回開催）。さらに、東海国立大学機構長を含めた四者による会議を開催した。加えて、附属病院長、病院事務部、会計監査人及び監査室の四者で情報交換会を開催し、効率的な病院経営について議論を行った。</p> <p>◇TK41-①-2 リスクの識別、評価及び対応 統合後最初となる令和2年度の東海国立大学機構内部統制委員会・リスク管理委員会では、両大学の同種部門ごとの過去3年間のリスク事項の件数、傾向等の概況を共有し、東海国立大学機構全体として今後のリスク事項への対応方針を確認した。 令和3年度と同委員会では、両大学の同種部門ごとの過去4年間のリスク事項の件数、傾向等の概況を共有し、令和4年度の重点項目として、新型コロナウイルス感染症の収束後を見据え、東海国立大学機構における海外渡航時のリスク管理体制を整備することを決定した。</p> <p>岐阜大学では、研究費の適正な運営・管理活動を行うため、物品等の購入時における検査体制を見直し、令和4年3月から3カ所の検収センターを設置した。 また、令和4年4月の東海国立大学機構の岐阜大学本部事務機能の改組を行うとともに、その改組に併せて医学部附属病院事務部においては、特定機能病院の機能強化をするため事務所掌を見直し改組した。</p> <p>名古屋大学では、構成員のあらゆる悩みの一次受付と学内外の適切な専門相談窓口への振り分けを行うワンストップ相談窓口（平成30年度開設）に、学生・保護者・教職員等から多数の相談が寄せられた（相談件数：令和2年度35件、令和3年度43件、延べ対応数：令和2年度83回、令和3年度60回）。当該窓口より相談者らに対し、教務担当者等も含めた相談先への相談方法の説明や取次なども行い、相談先が曖昧となるような悩みにも対応できる点において役立つことができた。 また、NBC（核・バイオ・化学物質）に関する研究関連リスクをトータルに管理するための連携体制（平成30年度構築）を運用し、学内委員会へ他部門の担当者がオブザーバー参加（令和2年度7回、令和3年度5回）するなどにより、関係部門間で継続的に情報を共有した。</p> <p>（TK43-②-12再掲）（TK47-③-2再掲） 岐阜大学では、従来の対面講習をオンデマンド講習としたことで、受講機会が増えたことから、令和元年度より令和2年度には3～5割増の受講者があった（令和3年度は令和元年度と同程度）。</p>



		<p>受講者数は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○薬品管理支援システム講習（オンデマンド講習） 令和2年度 585名、令和3年度 386名（令和元年度 424名） ○寒剤・高圧ガス取扱講習（オンデマンド講習） 令和2年度 497名、令和3年度 350名（令和元年度 330名） ○刈払機取扱作業員に対する安全衛生講習（対面講習） 令和2年度 18名、令和3年度 12名（令和元年度 13名） <p>名古屋大学では、構成員の環境保全・安全衛生に関する意識向上のための教育・教材について、環境安全衛生及び防災、保健に係る学内の部署と連携し、事故情報や法令改正の情報等を随時更新し、令和2年度はコロナ禍のため対面の講習が難しい状況であったこと、及びこれを機会に学内の多数の関係者の受講が可能となるよう、理解度テストを含む e-Learning 教材やオンデマンド教材を作成し、学内で公開した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一般安全に関する講習会（英語版を含む）（e-Learning 教材） ○化学物質取扱者講習会（e-Learning 教材） ○実験安全に関する講習会（英語版含む）（オンデマンド教材） ○一般高圧ガス取扱者講習会（英語版含む）（オンデマンド教材） ○化学物質取扱者及び廃棄物講習会（英語版のみ）（オンデマンド教材） ○環境安全衛生管理業務説明会（オンデマンド教材） <p>令和3年度は、令和2年度に引き続き、実験安全に関する講習会（英語版含む）、一般高圧ガス取扱者講習会（英語版含む）、化学物質取扱者講習会（英語版）の e-Learning 教材を新たに作成した。</p> <p>◇TK41-①-3 内部統制システム及びリスク管理体制の検証</p> <p>統合後最初となる令和2年度の東海国立大学機構内部統制委員会・リスク管理委員会では、両大学の同種部門ごとの過去3年間のリスク事項の件数、傾向等の概況を共有し、内部統制システム及びリスク管理体制の改良と運用の改善について検討を行った。</p> <p>令和3年度の同委員会では、両大学の同種部門ごとの過去4年間のリスク事項の件数、傾向等の概況を共有し、両大学の件数を比較する中で、特定の部門の内部統制システム及びリスク管理体制を検証し、見直しの検討を行った。</p> <p>(TK47-③-1 再掲)</p> <p>東海国立大学機構としての取組として、令和2年度は環境安全衛生のための統括本部を設置し、東海国立大学機構における「環境安全衛生に関する基本方針」を制定するとともに、実務面における連携をより密にするために、両大学の実務者における連絡会を設置、化学物質の安全教育の教材の共有、及びリスクアセスメントや火災に関する講義等の講師の相互派遣等を行い、有用な教育の共有を行った。</p> <p>令和3年度からは両大学で発生した事故情報の共有を開始した。</p>
<p>【TK41-②】 東海機構において一体的かつ戦略的に統括して推進する体制を構築し、知の中核拠点整備、各大学を越えてマネジメントを行うべき事項について、経営協議会の外部委員等の意見を活用しながら確実に推進する。</p>	<p>III</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>◇TK41-②-1 経営協議会での学外委員からの意見聴取</p> <p>経営協議会を令和2年度は5回、令和3年度は4回開催し、外部委員から意見を聴取して、法人の管理運営の参考とした。今後も年4回程度開催し、外部委員から意見を聴取し、法人の管理運営に活かす。</p>

<p>【TK41-③】 優秀な若手研究者や女性・外国人・障がい者等の多様な人材を確保するため、人事給与マネジメント改革を促進する。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>◇TK41-③-1 若手教員の雇用の促進</p> <p>岐阜大学では、教育研究院において、定年退職者の後任補充については、講座・分野等の見直しを含め、若返り人事を基本とすることや、若手教員及び女性教員を新たに雇用した部局にはインセンティブを付与し、女性教員を雇用した場合には人事を運用できるポイントを複数年貸与する施策を打ち出した。また、中長期的に若手教員の構成比率25%以上を目標として設定した。他の若手雇用促進策としては、40歳未満の若手教員が昇任する際に経費の一部を支援する「若手教員の雇用環境改善制度」を制定した。この制度を活用して若手教員2件の昇任人事を行った。なお、雇用する教員は原則、新年俸制を適用し、在職者についても新年俸制への切替を実施した。</p> <p>令和2年度に採用した承継枠（無期雇用）における教員25名のうち68.0%を占める17名の若手教員を新年俸制で雇用した。令和3年度には若手雇用数は増加し、採用教員40名のうち57.5%を占める23名が若手であった。年俸制適用職員の割合は2年間で21.4%から27.7%へ上昇し、全体の若手教員構成比率は16.8%から17.4%へ上昇した。岐阜大学においては今後、インセンティブポイントの活用を推進するため、開始した施策についての検証を行っていく。</p> <p>名古屋大学では、令和2年度に新たに1部局がテニユア・トラック制を導入し、全学で17部局がテニユア・トラック制を導入している。また、令和元年度より従来から優秀な若手教員を雇用する制度として実施していた名古屋大学若手育成（YLC）プログラムで雇用した特任教員（全学で40ポストを措置、今後拡充予定）に対してテニユア・トラック制を適用することとし、令和2及び3年度においても本制度を適用する特任教員を雇用した。</p> <p>他の若手雇用促進策としては、全学で令和9年度までに若手教員比率30%という数値目標を定めており、部局の将来構想を示す「中長期ビジョン」において各部局の学術分野の特性を考慮した若手教員比率の目標値を設定するように要請し、目標値を設定した。また、令和3年度時点の教員の年齢構成から年齢の年次進行、今後の異動見込等を考慮したシミュレーションを実施し、全学に共有した。</p> <p>名古屋大学では、令和2及び3年度に26名に対してテニユア審査を実施し、23名にテニユアを付与した（残りの3名はテニユア・トラック継続）。また、YLCプログラムでは、令和2及び3年度共に8名の特任教員を新たに雇用した。</p> <p>これらの施策等により、令和4年3月1日時点の若手教員比率（研究員含む）は、27.9%となった。</p> <p>名古屋大学においては、主だった部局は、テニユア・トラック制又は助教に対する任期制を導入済みであり、今後は、当該制度を適用する若手の助教の雇用をどのように後押ししていくかの検討が必要となる。また、若手教員雇用に係るインセンティブ制度の検討も必要となる。</p> <p>◇TK41-③-2 ポイント制を活用した戦略的な教員配置の実施</p> <p>岐阜大学では、教育研究院において、令和4年度から令和9年度の教員人事基本計画策定の基本方針に基づき、大学教員の人事費改革案を審議した。年度ごとに試算した人事費総額シーリングに基づき各部局に使用可能ポイントを割り振り、各部局が人事計画を立案して教育研究院で大学の教員人事基本計画として審議・承認し、着実に実施した。</p> <p>また、学長リーダーシップによる重点分野への優先的な配慮を実施するため、学長裁量ポイントを一定数確保しているが、今後は若手教員及び女性教員雇用促進を行うことを目的に学長裁量ポイントを拡充することを決定した。学長裁量ポイントを活用し、令和2年度には社会システム経営学環、糖鎖生命コア研究所等の重点分野への人員配置を実施し、女性教員を含む雇用を実施した。さらに令和3年度には医学系研究科、連合創薬医療情報研究科、地域協学センターへの女性限定ポストを配置した。今後も引き続き学長裁量ポイントを活用したインセンティブ支援策等、多様な人材の確保支援策を実施していく。</p> <p>名古屋大学では、ポイント制に関して、各部局の保有ポイントを決める際に一定割合のポイントを減じて配分、減じたポイントは大学本部で管理し、大学として強化したい分野に戦略的にポイントを再配分しているが、令和2年度には、多様性の確保実現のため、女性や外国人を雇用することを条件としたポイントとして配分した例がある。</p> <p>外国人雇用に関しては、令和2及び3年度共に外国人雇用に限定した予算1.1億円を総長裁量経費として確保するとともに、総長管理ポイントを活用して国際プログラム群（G30）で雇用していた外国籍の特任教員を順次部局の承継枠（無期雇用）に移行している。</p> <p>女性研究者に関しては、女性教員比率20%を目標とした「女性教員増員策（19年増員策）」を令和元年10月1日に開始し、令和3年5月1日現在の女性教員比率が18.7%と実施前（17.3%）と比べて大きく上昇した。さらに、令和9年度の女性教員25%を目指した新たな「女性教員増員策（21年増員策）」実施を、教育研究評議会で決議し、令和4年1月に運用を開始した。承継枠（無期雇用）女性教員の雇用には人事ポイントの一部及び本学特定基金「ジェンダー平等基金」を付与し、女性教員数あるいは比率を減じた部局は予算を削減する措置を講ずることとした。加えて、令和4年4月から女性特任教員雇用費を全学より支援する新たな増員策「女性特任教員雇用支援策」の実施を決定し、各部局からの申請を募ったところ、多くの部局より計35件の申</p>
---	----	---

		<p>請があり、女性教員雇用の意欲が高いことが示された。 また、名古屋大学では、外国人教員に関して目標としている 200 名程度の水準を維持しており、女性教員比率に関しても女性教員増員策（19 年増員策）の導入により 18.3%（令和 2 年 5 月 1 日現在）から 18.7%（令和 3 年 5 月 1 日現在）に上昇した。 今後も外国人教員雇用のための予算確保や総長管理ポイントを利用した女性教員、外国人教員の雇用促進、新たな女性教員増員策の着実な実施、多様性確保のための研修（無意識のバイアス研修など）の実施などを通して、多様性の確保を実施していく。</p> <p>◇TK41-③-3 女性研究者の研究環境の改善及び研究力向上につながる取組の継続的な実施 岐阜大学では、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」事業（平成 27 年度～令和 2 年度）終了後も引き続き県内共同実施機関との連携を継続し、連携型共同研究を 7 件（岐阜大学の研究代表者は 4 件）助成し、成果報告会をオンラインで開催した。 ダイバーシティの必要性と効果について理解を深めることを目的としたトップマネジメントセミナーを開催し、54 名参加した。機関長会議を 1 回開催し、連携協議会を 5 回開催した。 研究者の研究時間の確保を支援するため、研究補助員を前期 7 名、後期 6 名配置した。他の講演会等を 4 件開催した。</p>
<p>【TK41-④】 意欲と能力のある教育職員がより高いパフォーマンスを発揮することができる評価システムを整備し、各大学において適切に運用する。</p>	<p>III</p>	<p>（令和 2 及び 3 事業年度の実施状況） ◇TK41-④-1 教員評価制度の実施 岐阜大学、名古屋大学ともに、部局の特性を考慮し、全学共通項目と部局項目により評価する教員評価を実施し、評価結果に基づき処遇への反映を行った。 名古屋大学においては、令和 2 年度に教員データベースシステムに連動した教員評価システムを新たに整備した。岐阜大学においては、従前どおりの評価システムにて実施した。 定量的データと定性的データを組み合わせた客観データによる評価を実施でき、その評価結果に基づいた処遇への反映を行え、公平感のある適切な評価制度を運用できた。今後も、よりよい評価制度を目指し、評価項目の見直し等を行う。</p>
<p>【TK41-⑤】 指定国立大学構想に基づき、名古屋大学においては、的確かつ迅速な意思決定システムの構築に向けて、教育研究評議会の在り方等を見直すとともに、IR の充実や部局長の任期を超えて持続する部局の中長期的なビジョンの策定等により、施策の企画・立案、予算・ポスト等の学内資源の戦略的再配分等を行う。さらに、大学経営人材の育成のため、大学運営の知見の体系化を進め、研修ワークショップ等を開催する。</p>	<p>IV</p>	<p>（令和 2 及び 3 事業年度の実施状況） ◇TK41-⑤-1 総長管理ポイントの措置 名古屋大学では、総長管理ポイント制度の下、各部局の中長期ビジョンとの整合性と全学的視点からの組織戦略に基づく組織整備の観点も踏まえ、以下のとおり総長管理ポイントを措置した。 令和 2 年度 ・医療情報科学に基づいた医療保健学研究の推進と人材育成の中核機関となることを重点施策とし、研究体制を刷新するために、医学系研究科（総合保健学専攻）に准教授相当の総長管理ポイントを措置した。 ・宇宙科学、地球科学の関連研究における国際的にトップクラスの研究者を獲得することを目的に、宇宙地球環境研究所附属国際連携研究センターに教授又は准教授相当の総長管理ポイントを措置した（措置条件：女性かつ外国人）。 ・国内外における先進的複合材料の研究拠点を目指し、新しい研究体制へ刷新するために、ナショナルコンポジットセンターに准教授と助教の差分に相当する総長管理ポイントを措置した。 ・理・工・農・医・創薬学系の優秀な女性研究者を採用し、学内の女性研究者や女子学生のロールモデルとするとともに、女性教員比率の増加と、指定国立大学法人構想の中の目標である「2027 年までに女性教員比率 30%」を達成するための取組として、男女共同参画センターに教授相当の総長管理ポイントを措置した。 令和 3 年度 ・名古屋大学キャンパスマスタープランの策定を始め、キャンパス整備計画及びエネルギー計画の立案並びに東海国立大学機構の施設マネジメントや東海プラットフォーム棟の整備を中心となって行う施設・環境計画推進室に対して、室長の教授昇格及び室員の雇用に必要な准教授相当の総長管理ポイントを措置した。 ・既存の専攻に収まらない学際的研究を幅広く受け入れ、アカデミック・イノベーションを戦略的に起こすための教育研究体制の確立を目指す理学研究科に対して、学際理学コースを主宰するための准教授相当の総長管理ポイントを措置した。 ・全国で唯一の低温プラズマ研究に関する共同利用・共同研究拠点として研究活動を推進するとともに、東海地域の企業・研究</p>

機関と連携し、プラズマ・バレー構想の実現を目指すため、低温プラズマ科学研究センターに教授相当の総長管理ポイントを措置した。

◇TK41-⑤-2 東海国立大学機構執行部との対話を通じた部局の中長期ビジョンの改訂と領域別対話の実施

名古屋大学では、令和元年度の部局の中長期ビジョン策定を通じて認識された各部局における入学定員充足率、標準修業年限修了率などの課題の解決に向けた取組を推進するため、令和2年4月21日開催の将来構想分科会において、「部局の中長期ビジョン見直しの視点」を提示した。また、大学執行部が取りまとめた、「ポスト・コロナにおける名古屋大学の発展の方向性」等を踏まえ、各部局において中長期ビジョンの見直しを行い、東海国立大学機構執行部との対話を通じて部局の中長期ビジョンを改訂した。

また、令和3年度には、部局の中長期ビジョンに基づく東海国立大学機構執行部と部局の対話、東海国立大学機構執行部内の領域別対話を踏まえ、第4期中期目標期間において特に東海国立大学機構、岐阜大学及び名古屋大学における全学的な観点から変革を進め、特色化する事項について検討し、第4期中期目標大綱の検討及び中期計画の策定を行った。

部局の中長期ビジョンは、法人としてのビジョン達成に向けた全学的な方向性のもと、東海国立大学機構・大学執行部と各部局が対話と合意を通じて策定・見直しを行うのみならず、名古屋大学においては、全学人事プロセス委員会や総長管理ポイント運用部会における審査、学内予算編成方針、概算要求の学内ヒアリング対象事業の選定等に用いることで、資源配分や教員人員配置等の施策に活用されている。

◇TK41-⑤-3 全学保証制度の導入

名古屋大学では、各部局が外部資金等により教職員を雇用する場合に、一時的な財源不足に備えて大学本部が人件費の貸付を保証するため、令和2年3月16日開催の役員会において「名古屋大学における外部資金等収入を用いた雇用に対する資金欠損時の全学保証制度」が承認され、令和2年4月1日から運用を開始した。令和2及び3年度を通じて部局からの資金貸付の申し出はないが、各部局が戦略的な組織整備・教員人事を進め、機能強化をする上で、文部科学省の概算要求及び本学の総長管理ポイント制度に加え、本制度の存在がセーフティネットとして機能している。

◇TK41-⑤-4 将来の大学経営人材の養成

事務職員向けの東海国立大学機構大学経営人材育成研修において、大学行政に精通している講師により、「国立大学の現状と課題」、「大学職員に求められる資質」、「世界を目指す東海国立大学機構～『世界を目指す東海国立大学機構を支える事務機構を志向する』～」をテーマに講義をしていただき、研修受講者以外も含めた教職員の希望者にライブ配信を行った。

さらに、ワークショップ形式で受講者が見出した諸課題の解決に向けた方策・新しい取組等に関する企画・立案の検討を3か月間にわたって行い、結果を会議で報告した。

研修受講者は令和2年度18名（岐阜大学5名、名古屋大学13名）、令和3年度16名（岐阜大学7名、名古屋大学9名）、聴講者は令和2年度延べ143名、令和3年度延べ132名となり、大学経営に関する見識を深めることができた。今後もプログラム・実施方法について見直し、実施する。

◇TK41-⑤-5 全学的な技術支援

令和2年度においては技術職員に対しエフォート調査を行い、令和3年度は新規ニーズへの対応を可能とするため、20%を基準値として各職員が共用業務エフォートを割く方針を決定し、新規業務への対応を行った。

業務の実施時期の調整及び管理業務・自己研鑽の効率化を行い、適切なエフォート管理に基づき組織的な対応をすることで、新規ニーズに対応可能とするため、20%の抽出が可能であることが示唆された。技術職員が配置されていない組織の業務依頼に少しずつではあるが対応が可能となっている。

今後も個々に具体的なエフォート管理の改善点を示し技術支援を進める。補充後任者には必ず共用エフォート枠を設定して共用エフォートを増強し、ニーズへの対応をさらに拡大していく。

◇TK41-⑤-6 技術支援の強化

令和2年度においては再雇用制度により1名の継続雇用者があった。令和3年度は再雇用制度により3名の継続雇用者があった。再雇用者と現職員とで業務支援を行い、個々のスキルアップによる技術継承の促進を進めた。

再雇用職員を中心としたチームにより、効率的に新任職員の技術指導を行う事ができた。実技試験を数回行い業務依頼に対応する技術力があるかの技術評価を行うなどチームとしての人材育成を進める事により、早く確実に依頼業務に対応する事ができた。

今後もさらなる人事交流と技術継承を促進し個々のスキルアップによる技術継承を行う。

	<p>◇TK41-⑤-7 岐阜大学と名古屋大学との技術交流 令和2年度においては岐阜大学、名古屋大学でそれぞれの大学において岐阜大学技術報告会、各技術支援室間相互見学会、名古屋大学技術研修会を開催し技術交流を行った。令和3年度は第1回東海国立大学機構技術発表会とし、3月7日は名古屋大学、3月8日は岐阜大学でオンライン開催し、さらなる人的交流が技術的情報の交換の場となり、お互いの信頼関係の構築が図れたと考える。 令和2年度研修会の名古屋大学参加者は137名、岐阜大学からの発表1件及び視聴参加者11名があり交流を深める事ができた。また令和3年度は東海国立大学機構として岐阜大学と名古屋大学の合同開催として、参加者は岐阜大学会場で110名、名古屋大学会場で139名であり、さらに交流を深める事ができた。 この2年間で岐阜大学技術報告会、名古屋大学技術研修会の一本化の方向性はできたので、今後はこれをさらに進めていき技術職員のさらなる交流を深める。</p> <p>◇TK41-⑤-8 東海プラットフォーム棟の施設整備 東海国立大学機構の設立に伴い、「アカデミック・セントラル」による教育改革の共創拠点として、東海プラットフォーム棟の施設整備計画を策定し概算要求を行い、高い事業評価「S」を獲得し、予算化された。(施設整備費補助金:33.2億円) また、速やかに事業着手できるよう、東海プラットフォーム棟の施設整備計画について、集約する機能や面積規模をワークショップでとりまとめ、学内、機構内のコンセンサスを得た。 令和3年度から、プロポーザル方式により設計業務委託業者を選定のうえ、契約締結し、施設整備に着手した。</p>  <p>東海国立大学機構プラットフォーム(2024年稼働予定)のイメージ図(株式会社小堀哲夫建築設計事務所提案) アカデミック・セントラルの実践の場として、人と建築とランドスケープが融合した持続可能な循環型キャンパスの先進モデルを創出します。</p> <p>◇TK41-⑤-9 スペースマネジメントの推進 各大学に配分されたスペースについて、令和4年4月から効果的活用ができるよう、総長裁量スペースについて新たな運用スキームの検討に着手した。 令和3年度は、総長裁量スペース(戦略的スペース)の2,401㎡について、大学の戦略に基づき配分し活用した。</p>
<p>【TK41-⑥】 指定国立大学構想に基づき、名古屋大学においては、年俸制・クロスアポイントメント制度の活用等の人事・給与制度の弾力化、名古屋大学若手育成(YLC)プログラム、テニユア・トラック制度、女性の研究リーダー(プリンシパル・インベスティゲイター)採用・育成等により、多様な人材を確保する。特に外国人教員数の増加(対25年度比倍増)及び若手教員の確保、並びに女性教員の割合増加(教員全体の20%目標)、女性管理職の登用推進及び男女共同参画推進拠点設立</p>	<p>III (令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>◇TK41-⑥-1 新たな年俸制適用教員の拡大 新たな年俸制の対象者について、令和元年度は新規採用の助教と全学で管理するポストでの雇用者に限っていたが、令和2年度からはすべての新規採用者、上位の職位に昇任した者及び年度末年齢が64歳となる教員を対象を拡大した。 令和2年3月1日時点で70名だった新たな年俸制適用者は、令和3年3月1日時点には279名(全体の16.4%)、令和4年3月1日時点には468名(全体の27.6%)となっており、適用者数は着実に増加している。 今後も退職者の後任や上位職に昇任した者は、新たな年俸制適用教員となるため、その数は順調に増加していくことが見込まれる。</p> <p>◇TK41-⑥-2 YLCプログラムのテニユア化とポストの用意 名古屋大学では、YLCプログラムのテニユア化に関して、全学で40ポストを用意(そのうち10ポストをテニユア化の予定)することとし、当該ポストでの雇用を進めるとともにテニユア化するポストへの総長管理ポイントの措置を決定した。 令和2及び3年度共に、当該ポストで8名の特任助教を雇用した。 令和元年度から令和5年度の5年間で合計40名の特任助教を雇用し、テニユア審査合格後には一定期間全学でポストを用意し、テニユア助教として雇用することとしており、そのテニユアポストについても、全学で確保している。</p>

等、男女共同参画を推進する。
【◆】

◇TK41-⑥-3 外国人教員等の雇用・受入

名古屋大学では、令和2及び3年度共に外国人教員雇用のための1.1億円の総長裁量経費を確保するとともに、外国人に限定した総長管理ポイントの措置等を行い、積極的に外国人雇用を促進した。また、国際プログラム群（G30）で雇用していた外国籍の特任教員について、全学でポストを用意し、順次部局の承継枠への移行を進めている。

令和4年3月1日時点における外国人教員数は225名（受入教員、研究員含む）であり、目標とする200名程度の水準を維持している。

今後も外国人教員雇用のための予算確保や総長管理ポイントを利用した外国人教員の雇用促進策を促進し、同程度の水準を維持する見込みである。

◇TK41-⑥-4 G30 担当教員の内製化

令和3年度末までに雇用更新となるG30担当教員を内製化した。

◇TK41-⑥-5 女性教員増員策の強化

令和4年1月より導入した「女性教員増員策（21年増員策）」の実施により令和9年度での女性教員比率25%を達成することを目標とし、将来は30%の達成を目標としている。

「女性教員増員策（21年増員策）」は、令和元年10月の女性教員増員策（19年増員策）の成果の検証や部局ヒアリング結果により、女性教員増加策としてより強化したものであり、各部局に女性教員増員目標人数を設け、インセンティブやペナルティを付けることにより、より実効性を指すものである。

令和3年度には、上記の計画のとおり19年増員策の成果をモニタリングし、さらに各部局からヒアリングを実施し、令和9年の女性教員比率25%（将来的には30%）達成を新たな目標として、さらに有効な女性教員増加策を策定し、令和4年1月から実施している。

各部局において、令和2年度の女性教員採用や退職数予測を調査するモニタリングを実施したところ、令和元年10月現在の女性教員比率（17.4%、特任教員を含む）に比べて、令和3年4月には、同比率が18.7%と顕著に増加したことから、19年増員策の有効性が確かめられた。

現在実施の「女性教員増員策（21年増員策）」を分析調査し、令和12年の女性教員比率30%達成を新たな目標として、さらに有効な女性教員増加策を検討し、提案していく予定である。

◇TK41-⑥-6 新たなデュアルキャリア・プログラム（若手女性研究者増員パッケージ）の実施検討

「戦略的デュアルキャリア・プログラム」及び「デュアルキャリア・プログラム（若手女性研究者増員パッケージ）」について、委員会等において様々な意見があげられ、今後の運営及び具体的な募集要項の作成に生かすことができた。今後は実施に向けて運営の詳細を決定・周知する。

◇TK41-⑥-7 女性教員増員策によるインセンティブとしての奨励金の付与

令和4年1月に導入した「女性教員増員策（21年増員策）」の数値目標を達成するためのインセンティブとして使用することとし、運用を強化した。インセンティブとして奨励金を付与することで部局へのモチベーションアップにつながっている。

今後も女性教員増員策によるインセンティブとして奨励金を付与することでさらなる女性教員増加が見込まれる。

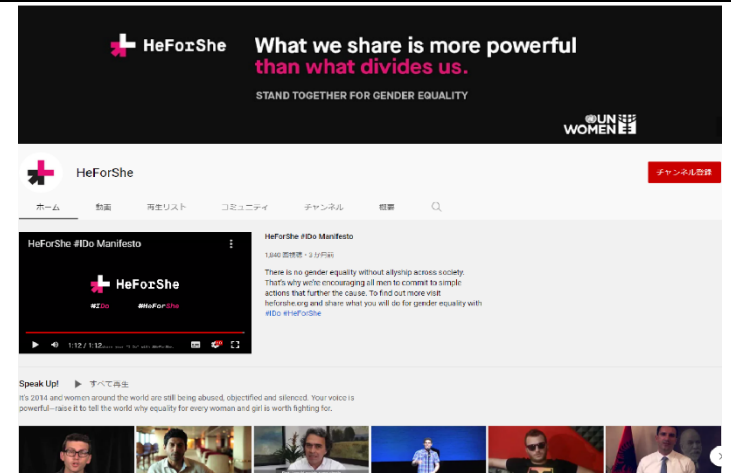
◇TK41-⑥-8 ジェンダーに関連する諸課題及び問題解決に向けた施策の実施、理解促進活動の展開

名古屋大学は、国連UN Womenが行うHeForSheというジェンダー平等推進事業を、世界の主要大学の一つとしてこれまで推進してきた。UN Womenは、各国首脳10名、グローバル企業のCEO10名、大学の学長10名をIMPACT Championとして選び、トップからジェンダー平等に向けて変革を促すことを目指すプログラムとして、「IMPACT 10x10x10」を平成27年に立ち上げた。同事業は、6年間の活動成果をまとめた報告書の作成、並びに成果報告会（HeForShe サミット）をもって令和3年5月に終了した。

令和2年については、一般公開ウェビナーの実施、ソーシャルメディアによる情報発信、国際連合アジア太平洋経済社会委員会との共同研究プロジェクトへの参画などの実施、ジェンダーに関する理解促進活動を行った。学生主体の「HeForShe クラブ」と連携するなど、学内においても HeForShe の取組を推進する活動を行った。令和3年については、HeForShe サミットが開催され、コロナ禍のためオンライン形式で実施され、松尾清一総長が登壇した。

令和2年実施のウェビナーにおいては、119名の参加者があり、HeForShe の取組をより多くの方へ周知することができて活動の推進につながった。3つのうち2つのコミットメントは達成できた。令和3年実施の HeForShe サミットは、YouTube を通じて発信され、成果報告書は UN Women の Web サイトに掲載されている。

今後は Action Coalition を主体とし、ジェンダーに関する特定課題の解決に向けて UN Women や世界のチャンピオン、さらに企業・市民団体・地方自治体等幅広いステークホルダーと連携しながら、ジェンダー平等の達成及び課題解決に向けた施策の実施、さらなるジェンダー問題に関する理解促進活動を展開する。



◇TK41-⑥-9 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) における蔵書・資料・コレクションの拡充、整備

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) において、図書資料、アーカイブの拡充、整備を行った。新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度には休室期間を設け、開室時間も変則的としたことから、GRL 所蔵図書の「自宅配送貸出」サービスを学内外者を対象に実施することで利用の便につながった。同サービスは令和3年度も引き続き実施中である。国立女性教育会館による図書貸し出しサービスを活用するとともに、館内での図書紹介やポスター展示、Twitter 等 SNS を利用した蔵書の紹介に努めた。また、近代日本女性への職業教育に関わる「女紅場関連資料」と、「愛知県私立学校教職員組合連合資料」を新たにアーカイブとした。

コロナ禍においても必要な蔵書や資料を利用できること、SNS 等による蔵書紹介、アーカイブの拡充により、学内外のジェンダー研究、教育に貢献している。今後、GRL 運営に関わる教員・事務職員を強化し、さらなる拡充・整備を行う必要がある。

◇TK41-⑥-10 研究者や他機関との連携によるジェンダー研究の推進

年報『GRL Studies』Vol. 2, 3、ニューズレター「GRL NEWS」（第6号～第9号）を発行した。令和3年度には、講演会「ジェンダード・イノベーションズ」、シンポジウム「科学とジェンダー」第3、4回を開催した。連続セミナーとしては、「家族とジェンダー」計5回、「コロナ禍とジェンダー」計4回をオンライン開催した。研究集会開催助成金については、令和2及び3年度それぞれ2件を採択した。

『GRL Studies』Vol. 3 では、特集「名古屋大学のジェンダー研究」において、学内教員19名が各分野におけるジェンダー研究を紹介することで、名古屋大学における多様なジェンダー研究の存在と実績を示すことができた。令和3年7月には、ロンダ・シービンガー スタンフォード大学教授、渡辺美代子 JST 副理事を講師に招き、ジェンダー視点から世界の科学技術を考える講演会「ジェンダード・イノベーションズ」をオンライン開催し、国内外から200名を超える参加があった。また、シンポジウム「科学とジェンダー」についても、第3、4回を開催することで、科学研究におけるジェンダー視点の重要性を、国内外に発信することができた。連続セミナーについては、全9回で平均80名程度（内訳：学内・学外（研究者）・一般各約3割）の参加があり、アンケート結果からも、学内外を問わず、GRL の定番企画として高く評価されている。

今後も連続セミナー、シンポジウム、講演会等の企画開催、年報、ニューズレターの発行、SNS 等による GRL 蔵書、企画紹介を積極的に行っていくとともに、学内のジェンダー研究者との連携を強化し、令和4年の創設5周年に向けて、海外のジェンダー関連図書館との情報交換にも



努め、ジェンダー研究を推進していく。

◇TK41-⑥-11 新規採用教員向けメンタープログラムの実施

男女共同参画センターと高等教育研究センターの各 Web サイトで広報を行い、令和2年度は2名、令和3年度は3名の学内教員にメンタープログラムを実施した。新規採用者から多数の要望があるなど、一定の効果があげられる。
今後も引き続き高等教育研究センターとの連携により、新規採用教員向けメンタープログラムを実施する。

◇TK41-⑥-12 ダイバーシティに関する支援体制の強化

新入生オリエンテーションにおいて、ダイバーシティに関する講義を男女共同参画センター、国際教育交流センター・アドバイジング部門、アビリティ支援センターで平成30年度から共同開催しており、令和元年度までの3年間は男女共同参画センターが主担当になり、令和2及び3年度は国際教育交流センターが主担当で実施した。
令和元年度公表した学内の全構成員を対象にした大規模アンケート調査をさらに分析することで、人権への意識及びハラスメントを含む人権侵害の問題の実態を明らかにすることができた。ダイバーシティの大切さやハラスメントの危険性について学生に周知できた。
今後は本調査結果から得られた知見を、本学の施策にさらに反映させていくことが求められる。

◇TK41-⑥-13 「ジェンダーの視点から考える 21 世紀の日本社会」の開講

男女共同参画センター所属教員による授業「ジェンダーの視点から考える 21 世紀の日本社会」を日本語及び英語で開講し、幅広い分野の学部学生に対して、ジェンダーに対する理解を深めることができた。令和2及び3年度は、対面ではなくオンラインでの実施となったことから、名古屋大学 LMS (NUCT) の活用、Zoom とオンデマンドによるハイブリッド授業など好評であった。履修生数は90名を超え、ジェンダーへの関心の高まりから、現代日本社会におけるジェンダーへの理解を深めさせることができた。
令和4年度からは、全学教育科目「大学での学び」基礎論で、新入生全員を対象とした「ジェンダー学入門」を開講するとともに、引き続きジェンダー教育を拡充していく。

◇TK41-⑥-14 女性研究者支援のための取組

文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業において、令和2年度から事業終了年の令和4年度までの3年間は自主経費で行うため、取組を厳選して継続実施した。女性上位職を増やすための取組（女性研究者トップリーダー顕彰、女性研究者リーダーシップ・プログラム）、女性研究者の研究力を向上させるための取組（英語論文校閲費用助成）、女性及び男性研究者の研究とライフイベントの両立支援の取組（大学入学共通テスト時の学内保育所利用及び学童保育所利用支援制度、介護相談会）、鶴舞キャンパスでの男女共同参画の意識啓発の取組（働き方改善プログラム）を実施した。
文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業において、女性研究者の活躍推進に関する先進的事例を考察するために、米国、スウェーデン王国、オーストラリア連邦、大韓民国、シンガポール共和国における代表的な大学に調査を実施した。
加えて令和3年度に採択された文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業においては、工学系の女性活躍推進を目標に、電子ラボノートの開発、シェア秘書サービスの導入等による女性研究者の研究効率の向上を目指し、工学研究科博士後期課程女性フェロシップ制度により、女性研究者の研究力向上を目指した。
特色型の各取組に参加した研究者からは高い評価、感想を得ており、研究者の研究力やモチベーションの向上につながった。また、女性研究者トップリーダー顕彰を受賞した女性研究者が、昇進や管理職に登用（センター長や総長補佐等）され、本学の女性管理職になる人材の発掘につながった。調査分析事業では、海外大学での先進的事例を分析することができた。
今後、特色型及び特性対応型においては、令和4年度も令和3年度までと同様な取組を継続して実施する。調査分析型においては、成果報告書の作成、事後評価ヒアリングを受ける予定である。

◇TK41-⑥-15 他大学との連携による男女共同参画の推進

令和2年度は、文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク」における東海・北陸ブロックとりまとめ幹事大学として、ブロック会議の運営や東海・北陸ブロック総合系大学ウェビナー等のイベントの開催を主催した。加えて、大阪大学やお茶の水女子大学を中心とした各ブロックの幹事校による会議や各大学が行う意見交換会やワーキングへの参加を行った。
令和3年度は東海ブロックの幹事大学として、東海・北陸ブロックの会議やセミナーへの参加に加えて、大阪大学やお茶の水女子大学を中心とした各ブロックの幹事校による会議や各大学が行う意見交換会やワーキングへの参加を行った。
上記ウェビナーを通して名古屋大学を含む各大学の男女共同参画の取組を共有することで、今後の発展により一層の効果が期

待できる結果となった。また、東海・北陸ブロック参加大学（全18機関）との連携及び各ブロックの幹事校及び大阪大学等との連携を深めることができた。

令和4年度は、文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク」における東海・北陸ブロックの幹事校として、大阪大学を中心とした各ブロックの幹事校による会議への参加、東海・北陸ブロック会議やシンポジウムの参加を行う。

岐阜大学男女共同参画担当副学長及び男女共同参画推進室員・事務局と隔月の会談を実施し、情報共有、情報交換を行った。岐阜大学・名古屋大学の女性教員比率や女性上位職増加やワークライフバランスの向上に資する効果的な取組等について情報共有し、東海国立大学機構全体の男女共同参画推進・多様性の向上に効果があった。

今後は、名古屋大学で推進した女性教員増員策や女性評議員増員策などを岐阜大学執行部に働きかけ、東海国立大学機構としての取組として波及させていく。

◇TK41-⑥-16 「女性リーダー育成支援事業」の周知活動

「女性リーダー育成支援事業」の周知活動を行うことにより、寄附者の数の増大につながった。今後も引き続き「女性リーダー育成支援事業」の周知活動を行う。

◇TK41-⑥-17 広報及び講演活動による男女共同参画の推進

学内広報及び新聞・雑誌・TV等の外部メディアへの対応に加えて、大学、行政機関、企業等での男女共同参画に関する講演活動を積極的に行うことにより、男女共同参画を推進した。

男女共同参画センター教員全員で、令和2年度は学外で計9件、学内で計3件、令和3年度は学外で計15件、学内で計2件の講演活動を行った。

今後も引き続き学内広報及び新聞・雑誌・TV等の外部メディアへの対応に加えて、大学、行政機関、企業等での男女共同参画に関する講演活動を積極的に行うことにより、男女共同参画を推進する。



〈名古屋大学特定基金〉
女性リーダー育成支援事業
活力あふれた日本へ。そして世界へ。
女性の活躍が、明日への扉を開く。

女性リーダー育成は、明日への原動力。

グローバル化が進み、多様な人材の育成が急務になっていきます。名古屋大学は女性リーダー育成を重要なシフトとして、女性研究者の研究活動支援・マネジメント、能力と高い専門性を兼ね備えた女性リーダー育成など、多様な事業や教育プログラムを展開し、優秀な女性リーダーをこれまで広く世に送り出してきました。これらの取り組みは国内外から高く評価され、2015年には国連機関であるUN Womenにより、**Leaders**（世界規模でジェンダー平等を推進する運動）を主導する世界の10大学に日本から選出されました。女性リーダー育成をこれまで以上に発展させようという、長期的に定めた財政基盤の強化、基金の充実が不可欠です。名古屋大学が国内にとどまらず、国際的にもジェンダー平等の推進および女性リーダー育成のフロンティアとして挑戦し続けるために、皆様の温かいご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

女性リーダー 育成支援事業の概要

- 1 女性研究者、女子学生、院生の育成支援
- 2 女性リーダー育成支援のさらなる推進のための調査研究の実施
- 3 男女共同参画推進における活動

■女子中高生理系進学推進セミナー配信サイト■ ※↓バナーをクリックしてください

女子中高生理系進学推進セミナー

開催日：2021/08/10～2021/08/12

名古屋大学オープンキャンパス（オンライン）開催期間中の8月10日（火）～12日（木）に、「女子中高生理系進学推進セミナー」をオンライン開催します。
予備知識がなくても大丈夫！どんな研究者がいるのかな？どんな研究をしているの？いろいろな話を聞いてみよう！

8月10日（火）10：00配信開始（～8月12日（木）まで閲覧可）

①スペシャルトーク

上学研究科 川山田紀 教授 「超伝導・超流動現象の不思議」
理学研究科 上田（石原）奈津実 講師 「脳を分子の言葉で解き明かす」
情報学研究科 浦田真由 講師 「デジタル社会の実現へ向けて」
工学研究科 鳴瀧彩絵 教授 「ナノスケールの世界を工学する」
遺伝子実験施設 野元美佳 助教 「新規技術が開拓する植物科学の世界」
名古屋大学の理系女性研究者によるスペシャルトーク。理系に進んだきっかけ、理系のおもしろさ、どのような研究をしているかなど、理系分野で活躍中の研究者がお話しします。

②理系の各分野の魅力を紹介する動画を一挙公開

名古屋大学の理系の学部所属する女性研究者（先生、学生）が、研究を紹介する各5分程度の動画を配信します。研究室はどんなところなのか、大学はどんな研究をしているのかを知り、自分の進路について考えるきっかけにしよう。

★質問・コメントをお寄せください！

スペシャルトークと理系学部紹介動画を見て、聞きたいことやご意見があったら「コメント」機能を使ってコメントをどんどんお寄せください。理系女性研究者がお答えします！

※ 内容は変更となる場合があります。

◇TK41-⑥（新規）「女子中高生理系進学推進セミナー」の開催

令和2及び3年度は、オープンキャンパス期間に併せて「女子中高生理系進学推進セミナー」をオンラインで開催した。専用のWebサイトを開設し、オンデマンド形式による動画配信に加え、コメント機能を活用したテキストチャットでの質疑応答欄も設けることで、講師や動画作成者と参加者による双方向のコミュニケーションを可能にする「交流の場」の構築に努めた。オンデマンド動画は、学内女性教員による「スペシャルトーク」と、教員と学生が研究や研究室の紹介をする「学部紹介」との二部構成とした。

令和3年度の場合、「学部紹介」では、20の研究室の教員及び学生が、現在取り組んでいる研究や、日々の研究室の様子を紹介することで、女子中高生のみならず、保護者に向けても、具体的なロールモデルの提示を通じて、理系への進路選択のハードルを下げ、大学生活及び卒業・修了後のキャリアデザイン構築への有効な情報を提供した。また、研究者と参加者による双方向のやりとりを通じて、高度な専門的知識を提供することで参加者の知的好奇心を高め、理系研究の魅力や可能性を直に伝える教育的効果を発揮することができた。

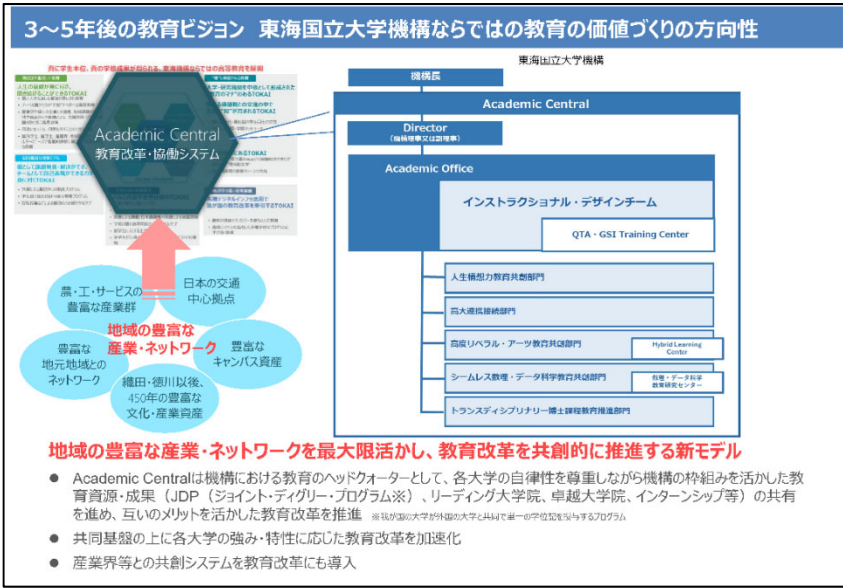
セミナーへの参加登録者数は、令和2年度203名、令和3年度194名で、参加者の校種は小学校から高等専門学校、地域も全国にわたった。

今後も地域を問わずアクセスできるオンライン開催を継続するとともに、対面での学部、研究紹介の機会も検討していく。

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期 目標	TM42 ミッションの再定義等を踏まえ、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育を実践するため、組織の整備を行う。
----------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【TK42-①】 東海機構の基本的目標に沿って、各大学の強みを戦略的に判断し、組織の編成に取り組む。また、機構において中長期的な視野から人事戦略を策定し、各大学において教員人事が自律的かつ適切に実施されるよう、対話・調整の仕組みを設ける。 【◆】</p>	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ◇TK42-①-1 機構直轄拠点の整備 法人統合のメリットを最大限に活かし、機構直轄拠点のそれぞれのビジョンの達成に向け、“機構執行部と各拠点”の徹底した対話（拠点進捗報告会開催数：令和2年度には20回、令和3年度には14回）を実施した。また、第3期中期目標期間における拠点活動としての拠点設立時に掲げたミッション・ビジョンの達成状況及び機構予算の投資効果を確認する観点から、各機構直轄拠点に対し、期末評価を実施するとともに、第4期中期目標期間に向けての構想を踏まえた直轄拠点の新規認定又は継続認定に係る審査を実施し、機構としての重点分野の精査を行った。徹底した対話及び機構直轄拠点の評価を経て、機構直轄事業として相応しいプロジェクトを厳選できた。</p> <p>◇TK42-①-2 アカデミック・セントラルのさらなる連携・相互補完の推進 「勇気をもってともに未来をつくる」という共通理念のもと、令和2年4月に両大学に「アカデミック・セントラル」を設置した。設置後は、定期的な報告会を実施する等、両大学間だけでなく、部門間で連携しながら、今後の取組について精査した。 東海国立大学機構全体の教育に関わる共同基盤整備及び両大学に共通する人材育成（リベラル・アーツ教育やコモン・ベーシック教育の共同実施や教材の共同開発等）という役割を踏まえ、令和3年4月には、「学修者本位の教育」の実現、「学修者本位の教育」の実現に向けた意識改革、次世代の教育へのチャレンジといった3つの重点推進施策を位置づけ、その企画立案、検討に着手した。 今後は第3期中期目標期間中に整理した3つの重点推進施策をもとに、リベラル・アーツ教育やコモン・ベーシック教育については本格的に展開していくとともに、教育成果の可視化や教員の意識改革に向けたFDの実施などを進めていく。</p> <p>◇TK42-①-3 大学の機能強化と教育研究組織の整備 東海国立大学機構が国際的な競争力向上と地域創生への貢献を両輪とした発展を目指す中で、岐阜大学及び名古屋大学は、各々の強みや特色を生かした機能強化と教育研究組織の整備を進めている。</p> <p>岐阜大学については、令和元年度に構想案を固めた社会システム経営学環に関して、令和2年4月に設置審査書類を提出し、</p>



東海国立大学機構（岐阜大学／名古屋大学）

令和3年4月に設置した。これにより、多面的思考、マネジメント思考を身につけて、企業、自治体、各種団体などを対象に的確な経営判断ができ、経営にイノベーションをもたらし、豊かな社会の創造、活力ある社会システムの実現に貢献できる、実践的な能力を修得した人材を養成する。教育学研究科においては、教職実践開発専攻（教職大学院）、心理発達支援専攻、総合教科教育専攻の3つの専攻を、教職実践開発専攻と教育臨床心理学専攻の2つの専攻へ再編する構想案を令和2年度に作成し、令和3年4月に設置審査書類を提出した。その結果、令和4年4月に設置することとなった。教職実践開発専攻では特別支援教育やカリキュラム開発を取り込むことにより教育内容を一層充実し、教育臨床心理学専攻では公認心理師・臨床心理士・スクールカウンセラー養成に特化することで、社会のニーズに対応した高度専門職業人の養成を行う。

名古屋大学については、理学研究科の既存の専攻を統合した理学プラットフォームにおいて研究推進と人材育成を行うため、新たに理学専攻へ再編するための構想案を令和2年度から検討を開始し、文部科学省との協議を重ね、令和3年3月に設置審査書類を提出した。その結果、大学設置・学校法人審議会における事前相談結果を受けて、令和3年6月付けで、令和4年4月から理学専攻の設置を可とする通知を受けた。これにより、新たな教育課程と研究推進体制において、研究力の深化と拡張を相乗的に行い、また、堅牢な論理的思考力に加えて、俯瞰的課題設定力、創造的柔軟性、多角的解決力を持った人材の輩出を行う。また、令和3年度は、名古屋大学の新たな国際戦略に基づき、ニューノーマル時代の新たな国際展開を実現するため、国際機構を発展的に改組し、国際本部を設置すること、並びに、既存の国際関連部局や海外事務所等の有機的連携を推進し、特色ある優れた教育研究活動を発展させるため、新たにグローバル・マルチキャンパス推進機構を設置することを検討し、運営会議及び教育研究評議会の議を経て、令和4年度から設置することとなった。

今後もさらなる各大学の機能強化及び新型コロナウイルス感染症による社会構造の変化・ニーズ等に対応するため教育研究組織の整備について、引き続き構想案を検討していく。

◇TK42-①-4 ポイント制を活用した岐阜大学と名古屋大学の人事戦略の実施

岐阜大学では、大学教員の人件費改革として、令和4年度から令和9年度までの教員人事基本計画を策定し、教育研究院において毎年度各部局の人事計画を検証することとした。







教員人事を審議する教育研究院特別委員会において令和2及び3年度で46件を審議し、各年度5回開催される教育研究院運営委員会定例会議において各部局の教員人事計画について審議を行い、教員人事を適切に運用した。

さらには、教育研究院において、世界最高水準の研究推進と質の高い教育を実践するための組織整備に資するため、糖鎖生命コア研究所、高等研究院、教育推進・学生支援機構に対して学長裁量ポイントによる教員配置を行い、令和4年4月1日付けで教授1件、准教授2件の人事を行った。また、若手及び女性限定教員ポスト4件を承認し選考を進めているところである。今後も引き続き、教育研究院において各部局の将来構想、全学的な位置付けを意識した人事を実施していく。

名古屋大学では、令和元年度から職階ごとの定員数で管理する人員管理の方法から職階ごとに基準となるポイント数を定め、部局ごとの総ポイント数で管理するポイント制を導入し、令和10年4月までの全学としてのポイント削減計画（削減したポイントは、大学として強化すべき分野への再配分や財政適正化に利用）を策定した。

このポイントの範囲内で令和元年度にスタートした全学人事プロセス委員会を引き続き運用し、全学の教授人事を計画段階から確認、各部局の将来構想（中長期ビジョン）と合致した人事計画となっているか等を全学的な視点でチェックした。

名古屋大学では、全学人事プロセス委員会において令和2年度59件（人事選考計画の審議：39件、選考結果の確認：20件）、令和3年度53件（人事選考計画の審議：38件、選考結果の確認：15件）の審議を行い、適切な人事が行われるよう確認を行った。今後も引き続き、全学人事プロセス委員会を適切に運用することで各部局の将来構想、当該ポストの全学的な位置付けを意識した人事を実施していく。

<p>【TK42-②】 指定国立大学構想に基づき、名古屋大学においては、優秀な学生の計画的受入れ・派遣を通じて、国際的視野をもった人材を育成するため、JDPをはじめとする国外の研究大学との共同教育プログラムを実施する国際連携専攻の設置を進める。 【◆】</p>	<p>IV</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ◇TK42-②-1 工学研究科とチュラロンコン大学(タイ王国)とのジョイント・ディグリープログラムの実施 令和2年4月時点における新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、当初予定していた令和3年度開設を1年延期し、令和4年度開設を目指すこととした。令和2年度は、国際連携専攻の構想案に基づき、学内の検討と文部科学省国立大学法人支援課との事前相談を重ねた。令和3年度は、事前相談に基づき部局内でのさらなる検討と設置計画書等の作成を行った。その結果、令和3年8月17日に文部科学省へ設置申請を行い、大学設置・学校法人審議会の議を経て、10月27日付けで文部科学省から設置を可とする旨の通知があり、令和4年4月から名古屋大学・チュラロンコン大学国際連携サステイナブル材料工学専攻を開設することとなった。</p>	  <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p> NAGOYA UNIVERSITY</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p> Chulalongkorn University จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Pillar of the Kingdom</p> </div> </div>
--	-----------	--	--

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
③ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期 目標	TM43 業務の効率化・合理化を進め、東海機構の事務組織の整備を行う。各大学の機能強化に寄与する職員的能力及び業務の高度化を図り、生産性を向上させる。
----------	---

中期計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【TK43-①】 東海機構における適切な戦略策定、ガバナンスを確保及び支援するため、事務組織を整備する。その際、業務プロセスや大学の既存組織を見直し、効率的に業務を遂行する。</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ◇TK43-①-1 機構長のガバナンス等を強力に支える事務体制の整備 東海国立大学機構設立を機に岐阜大学及び名古屋大学における共通業務の集約を実施し、事務職員6名の再配置を行い、東海国立大学機構のガバナンス等を強力に支える事務部門の体制を構築した。東海国立大学機構のガバナンス等を強力に支える事務体制を段階的に整備できた。 今後も引き続き業務の集約化を進めるとともに合理化・効率化をさらに推し進め、東海国立大学機構としてのガバナンス等を強力に支える事務体制を整備する。また、令和4年度から機構長の専任化、名古屋大学総長である大学総括理事の新設により、経営と教学の機能分化がなされることとなり、事務についても法人の戦略的経営を支える体制と大学の教育研究を支える体制とに再構築し、限られたリソースの下で機能強化を図っていくため、事務組織の一元化を実施する。</p>
<p>【TK43-②】 国内外の大学・研究機関との幅広い連携を大学群として戦略的に展開するため、職員の育成や能力開発・向上に取り組む。また、特定分野の専門職やグローバル人材等多様な人材を採用・育成する。教職協働を通じた、職員の組織運営への参画や横断的課題への取組を強化する。</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ◇TK43-②-1 新たなキャリアパス・プランへの移行 令和元年度に実施した職務と級の明確化を前提とした、事務系職員のキャリアパスイメージを作成し、東海国立大学機構として採用や昇任等を統一して実施した。また、キャリアパスの一環として、係員から管理職に至るすべての職階において両大学間での人事異動（令和2年度に6名、令和3年度に10名）を積極的に実施した。 職位に対する職務内容等が以前よりも明確になった。また、採用や昇任等の統一的な実施及び人事異動の拡充により、業務の効率化だけでなく、職員的能力開発・向上にも効果があったと思われる。 今後も作成した事務系職員のキャリアパスイメージや両大学間での人事異動を東海国立大学機構内により定着させていく。</p> <p>◇TK43-②-2 東海国立大学機構構成員を対象とした研修の充実 東海国立大学機構として、企画力向上研修及び目的別研修を新設し、「クリティカルシンキング研修」、「ジャストコミュニケーション研修」等を実施した。 令和2年度には企画力向上研修に27名、目的別研修に77名が、令和3年度には企画力向上研修に15名、目的別研修に46名が参加し、主体的な能力開発意識の醸成、職員の資質の向上と職務遂行能力を増進できており、今後も実施内容の見直しを行い、引き続き実施していく。</p> <p>◇TK43-②-3 東海国立大学機構事務系職員・技術系職員を対象とした研修の充実 東海国立大学機構としてすべての研修を合同で実施した。グループワークを伴う研修を合同で実施することにより、事務系職員・技術系職員の横断的な視点での受講及びそれぞれの交流の活性化につながり、今後も継続実施する。</p> <p>◇TK43-②-4 海外事務所等への研修の実施 名古屋大学米国事務所主催のオンラインセミナー「名大米国フレンズ ウェビナー」を実施し、名古屋大学同窓生による英語又は日本語で海外の勤務経験に関する講演を行った。これにより、海外の勤務経験等に関する知見を得ることができ、今後も引き</p>

続き実施していく。

◇TK43-②-5 英会話研修の実施

英会話オンライン研修（DMM 英会話）及び自己学習支援制度（スピードラーニング貸出）について、東海国立大学機構職員を対象に行った。また、TOEIC 対策研修を新設した。

令和2年度はTOEIC 対策研修受講者12名のうち7名、令和3年度は受講者16名のうち9名がTOEIC IPテストで600点以上を獲得し、全職員数960名のうち、28%にあたる266名が600点以上を取得している。今後も対象者の拡大、内容の見直しを行い、継続実施する。

◇TK43-②-6 大学経営人材育成研修の充実

事務職員向けの「東海国立大学機構大学経営人材育成研修」において、大学行政に精通している講師により、「国立大学の現状と課題」、「大学職員に求められる資質」、「世界を目指す東海国立大学機構～『世界を目指す東海国立大学機構を支える事務機構を志向する』～」をテーマに講義をしていただき、研修の受講者以外にも教職員の希望者にライブ配信を行った。

さらに、ワークショップ形式で受講者が見出した諸課題の解決に向けた方策・新しい取組等に関する企画・立案の検討を3か月間にわたって行い、結果を会議で報告した。

研修受講者令和2年度18名（岐阜大学5名、名古屋大学13名）、令和3年度16名（岐阜大学7名、名古屋大学9名）、聴講者令和2年度延べ143名、令和3年度延べ132名が参加し、大学経営に関する見識を深めた。今後もプログラム・実施方法について見直し、実施する。

◇TK43-②-7 専門職の採用・配置の推進

法務担当、国際担当及びその他学術専門職を配置するとともに、事務系職員の選考採用を実施し社会人経験者を採用した。学術専門職を、ハラスメント関係部門、国際関係部門、統括技術センター、デジタルユニバーシティ室に新規で配置し、令和2年度末時点で12名、令和3年度末時点で17名配置した。

今後、高度な業務知識や経験を備えた職員を採用・配置することにより、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を両輪とした発展を目指す。そのため、新たな業務や現在一般事務職員が担っている業務のうち、専門性を必要とし、東海国立大学機構として継続的に必要とされることが見込まれる業務を担う専門人材を採用する事務系専門職制度を導入し、東海国立大学機構が直面する様々な課題へ取り組む体制を強化する。

◇TK43-②-7 外国籍や語学能力の高い職員の採用・配置の推進

事務職員の特別枠として、留学生を対象とした特別試験を実施した。また、法人試験採用及び選考採用においては英語能力の高い職員を積極的に雇用した。

令和2年度については事務職員の特別枠として、外国籍の者1名を採用し、令和3年度については各種採用試験において英語能力の高い職員（TOIEC800点以上4名）を採用した。今後も引き続き外国籍や語学能力の高い職員の採用・配置を推進する。

◇TK43-②-8 他の機関との人事交流及び名古屋大学・岐阜大学間の異動の機会を拡大

令和2年度については27機関70名、令和3年度については26機関65名の出向または受入等を実施した。

幅広い職層の相互的な人事交流や、国立大学法人やそれ以外での業務経験により、職員の能力向上やキャリアアップにつながった。

職員の能力向上及びキャリアアップに資するため、両大学や他の機関との人事交流を今後も実施していく。

◇TK43-②-9 語学研修、海外研修の実施

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、海外への派遣を伴う研修は、LEAP（文部科学省国際教育交流職員長期研修プログラム）による米国派遣を除き中止となったが、様々なレベルに応じた語学研修を以下の通りオンラインにて新たに実施した。

- ・名古屋大学が実施する「英文Eメール研修」を令和2年度から東海国立大学機構全体に拡大して実施した。
- ・令和3年度には岐阜大学実施のアルバータ大学オンラインビジネス英会話研修の対象を、東海国立大学機構全体に拡大し、名古屋大学からも12名の職員が参加した。
- ・同済大学中国語オンライン研修の学内周知を行い、教職員7名が参加した。

以上の実践的な研修の実施により、研修後の日常業務に還元している。今後もポスト・コロナを見据えて、様々なレベルに応じた実践的な海外研修の在り方を、オンラインでの実施等も含め、検討する。

◇TK43-②-10 専門性の高い研修の実施

全学技術センターの技術職員の資質・能力の向上のため、以下の研修を行った。

令和2年度

1. 技術力

・専門技術研修

情報通信コースを予定していたが新型コロナウイルス感染症拡大防止措置のため中止とした。

・技術職員研修

生物・生体コースの2つの研修項目を企画したが新型コロナウイルス感染症拡大防止措置のため中止とした。

・技術職員のスキルアップ及び情報共有のための技術発表会岐阜大学技術報告会、名古屋大学技術研修会を開催した。

（WEB開催）特別公演、口頭発表

2. 企画力・マネジメント力

・技術職員の資質向上のため、職員課及び事業推進課が企画している研修に積極的に参加した。

職員基礎研修、主任研修、新任係長研修、新任課長補佐研修、語学研修にも複数人参加した。マネジメント研修は学内より講師を迎えることで経費削減に努めた。個人情報保護法関連の講義を受講した（対象は実務委員）。

3. その他（他大学技術交流・研修）

・岐阜大学技術報告会、名古屋大学技術研修会の相互参加

・東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修

機械コース、複合領域コースの両コースとも新型コロナウイルス感染症拡大防止措置のため中止とした。

令和3年度

1. 技術力

・専門技術研修

環境安全コースとして、大阪安全衛生教育センターで新カリキュラムとなった「安全心理コース～ヒューマンエラー災害防止～」3日間コースを受講・修了した。

・技術職員研修（情報通信コース）を開催し、オンラインイベント全般で用いられる動画作成の技術依頼を想定し、動画編集の技術を学んだ。

・第1回東海国立大学機構技術発表会を開催（WEB開催）

東海国立大学機構として岐阜大会場、名古屋大会場に分けて開催した。特別公演、口頭発表、ポスター発表を実施した。

2. 企画力・マネジメント力

・技術職員の資質向上のため、職員課及び事業推進課が企画している研修に積極的に参加した。

職員基礎研修、主任研修、新任係長研修、新任課長補佐研修、語学研修にも複数人参加した。また、目的別研修として開催された「クリティカルシンキングとジャストコミュニケーション」に各々2名が参加した。3月中旬にリスクアセスメント研修「化学薬品取扱におけるリスク低減措置の習得」を企画し、安全に対する意識を向上させている。

マネジメント研修は学内より講師を迎えることで経費削減に努めた。「心の問題について」の講義を受講した（対象は実務委員）。

・他大学技術交流

中部大学教育技術部と技術交流を行い双方の得意分野での技術交流を進める。

・東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修

電気・電子コース「職場で再現可能な電子技術の習得」を名古屋大学で開催した。

令和2年度はコロナ禍のため研修関連はすべてオンラインで開催し、対面での研修会より参加率が向上した。今後、両大学間でオンラインによる技術講習会、研修会を行うための事前練習となった。

令和3年度は年度を通しての研修については昨年度と比べて一部対面での研修を行うことができた。手を動かして実際に組み上げる回路系の研修ではオンライン化は困難である。支援室長補佐会議を月に約2回の頻度で開催して、自主的な企画立案や両大学間で連携した情報交換体制及びマネジメント体制を構築した。これにより第1回東海国立大学機構技術発表会を岐阜



大学会場、名古屋大学会場で開催することができ、技術職員の技術交流を促進することができた。
 岐阜大学技術報告会、名古屋大学技術研修会の1本化を進め東海国立大学機構としての技術発表会を開催した。大人数を対象とする技術発表会について対面とWEBで行うハイブリッド開催を計画したが新型コロナウイルス感染症の状況によりWEB開催のみとなった。
 今後、技術交流を行っている中部大学と研修を含めた交流に発展させる。令和4年度東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修（情報コース）（物理・化学コース）を技術交流の場とするとともに他大学の技術組織に関する情報を収集する。全学技術センターの組織力をより強固にするため、引き続き必要に応じてマネジメント研修や他大学・他機関との技術交流を行う。統括技術センターとして各支援室の特色を活かした専門性の高い研修などを企画し、効率のよい人材育成を促進できる体制の構築を目指す。

◇TK43-②-11 教職協働による研修会及び技術系セミナーの実施

「国立大学法人等施設担当職員研修会（中堅クラス）」について、令和2年度はコロナ禍のため開催を見送ることとなったが、令和3年度以降の開催形式（対面又はオンライン）について検討を行った。
 検討した結果を踏まえ、令和3年度においてはオンライン形式により令和4年1月13日～令和4年1月20日の期間で研修を開催した。研修においては有識者による講演、講話、全国各機関からの参加者42名によるオンラインワークショップを実施し、施設整備を巡る現状と課題について知識を深めた。

◇TK43-②-12 学内安全向上のスキルアップを目指した講習会の実施

（TK47-③-2再掲）
 岐阜大学では、従来の対面講習をオンデマンド講習としたことで、受講機会が増えたことから、令和2年度は令和元年度より3～5割増の受講があった（令和3年度は令和元年度と同程度）。
 受講者数は以下のとおりである。
 ○薬品管理支援システム講習（オンデマンド講習） 令和2年度585名、令和3年度386名（令和元年度424名）
 ○寒剤・高圧ガス取扱講習（オンデマンド講習） 令和2年度497名、令和3年度350名（令和元年度330名）
 ○刈払機取扱作業員に対する安全衛生講習（対面講習） 令和2年度18名、令和3年度12名（令和元年度13名）

名古屋大学では、構成員の環境保全・安全衛生に関する意識向上のための教育・教材について、環境安全衛生及び防災、保健に係る学内の部署と連携し、事故情報や法令改正の情報等を随時更新し、令和2年度はコロナ禍のため対面の講習が難しい状況であったこと、及びこれを機会に学内の多数の関係者の受講が可能となるよう、理解度テストを含むe-Learning教材やオンデマンド教材を作成し、学内で公開した。
 ○一般安全に関する講習会（英語版を含む）（e-Learning教材）
 ○化学物質取扱者講習会（e-Learning教材）
 ○実験安全に関する講習会（英語版含む）（オンデマンド教材）
 ○一般高圧ガス取扱者講習会（英語版含む）（オンデマンド教材）
 ○化学物質取扱者及び廃棄物講習会（英語版のみ）（オンデマンド教材）
 ○環境安全衛生管理業務説明会（オンデマンド教材）
 令和3年度は、令和2年度に引き続き、実験安全に関する講習会（英語版含む）、一般高圧ガス取扱者講習会（英語版含む）、化学物質取扱者講習会（英語版）のe-Learning教材を新たに作成した。

◇TK43-②-13 名古屋大学「キャンパスマスタープラン2022」、岐阜大学「アクションプラン2022」の策定

名古屋大学では、令和2年度には既存の「キャンパスマスタープラン2016」の点検・評価及び新たに作成する「キャンパスマスタープラン2022」の策定方針やスケジュールの確認などを教職協働で実施した。
 令和3年度には「次期キャンパスマスタープラン策定ワーキンググループ」において、新たなキャンパスマスタープランの策定作業を進め、令和4年3月のキャンパスマネジメント推進本部会議において承認し、内容を確定した。

岐阜大学では、令和2年度は次期プランの策定に向け、「アクションプラン2016」及び「岐阜大学インフラ長寿命化計画（個別施設計画）」を一部改定するとともに、「アクションプラン2016」の検証を教職協働により実施し、令和3年度には「アクションプラン2022」を策定した。

<p>【TK43-③】 教育研究及び業務運営の円滑な遂行のため、両大学における業務関係システムの運用管理の一元化、ICTの活用等による事務処理の効率化を行う。</p>	<p>III</p> <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>◇TK43-③-1 基幹システムの統合による事務の効率化 令和2年度には、法人統合に伴い、財務会計システムを統一した。また、会計事務の集約により経理事務センターを設置した。経理事務センターの設置により標準化を進め、各大学において重複する管理業務について一部を集約化した。 令和3年度には、経理事務センターにおいてRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入を進めた。RPAにより経費精算処理の約2割が自動化された。 今後は重複業務の集約化を一層進めるとともに、RPA等を活用した自動化を促進する。</p> <p>令和3年8月より両大学の人事給与システムを統合し、両大学の給与計算処理や法改正対応等のシステムメンテナンスを一括で実施できるようになった。また、事務部門にて、令和3年8月より就労管理システムによる勤務時間管理の本稼働を開始し、令和4年1月実績分からは自動集計した勤務時間数を人事給与システムと自動連携することにより超過勤務手当を支給している。</p> <p>人事給与システム統合により、従前は大学ごとに行っていた給与計算処理やシステムメンテナンスを集約することができた。また、事務部門への就労管理システムの導入により勤務時間管理に係る業務を大幅に効率化できた。 今後は、人事給与システムのWEB申請機能を活用した各種届出・申請などのWEB化を推進し、また、就労管理システムによる勤務時間管理の対象者を拡大することにより、さらなる業務の効率化を進める。</p> <p>◇TK43-③-2 教務系業務の標準化・高度化の推進 名古屋大学では、証明書オンライン申請・コンビニ発行サービスにおいて年間で450万円程度の収入がある。 大学院WEB出願システムの導入においては部局ごとで異なる運用を精査し、統一的なシステムの導入を目指している。令和4年度を目途に大学院WEB出願システムを導入し、さらなる高度化を進める。</p> <p>◇TK43-③-3 研究支援の環境整備及び体制の強化 令和2年度に全学技術センターに必要とされるサービスを見極める目的で、全学に対しニーズ調査アンケートを実施した。また、新規ニーズに対応するため、技術職員から標準20%の-effortを抽出する仕組みを構築した。令和3年度には、令和2年度に行ったニーズ調査及び-effort管理に基づき、技術相談窓口で技術相談を実施し、技術支援につなげた。 令和元年度と比較して技術相談件数が着実に増加してきており、サービス機能の強化が示された。 今後は技術相談窓口に寄せられているユーザーニーズに丁寧に対応するとともに、実績に基づいたサービス機能強化を継続的に行う。また、両大学共通の新システムによるコアファシリティ検索及び利用申請の機能強化をする。</p> <p>令和2年度に作成した技術マップを、令和3年度に設備・機器アドミニストレーターと学術研究・産学官連携推進本部の産学協創・国際戦略部門URA間で共有し、組織対組織の産学官連携を含む研究への技術支援を促進するための情報発信を開始した。 また、設備・機器アドミニストレーターが大学連携研究設備ネットワーク等の機器セミナーで講師を行った。 全学技術センターの専門分野別6技術支援室に所属する技術職員が有する技術支援シーズが学内外に分かりやすく示されることで、技術支援学内相談の窓口寄せられる相談件数が例年の2倍程度まで増加した。また、機器セミナーを通じて学内外の研究者に、機器利用に資する情報発信を行った。 技術マップの有効性を踏まえ、常に最新の技術支援シーズを情報発信できるように、今後も定期的（1年に1回以上）に内容を更新する。また、相談内容を分析し、より利用者の研究支援に資する情報を掲載できるように検討する。</p> <p>技術相談窓口に、令和2年度に選任した既存の人員（1名）に加えて令和3年度には2名の設備・機器アドミニストレーターを増員し、コーディネイト体制を強化した。また、技術職員に一定の共通-effortを設定することにより、設備・機器の利用を技術職員が支援できる体制を強化した。 コーディネイト体制強化に伴い、技術相談が増加しても相談者に円滑に対応できるようになった。また、設備・機器の利用を技術職員が支援することで、当該機器に不慣れな研究者でも、積極的に機器利用を検討できる体制となった。 今後は、円滑なコーディネイトを継続するために設備・機器アドミニストレーターに必要な知識及び技術の習得を継続的に行わせるほか、ユーザーニーズに基づいてコーディネイトされた技術支援に対応できる技術職員の人材育成についても対応する。</p> <p>◇TK43-③-4 施設系の研修・現場勉強会等を両大学で開催 令和2年度は、（鶴舞）ライフ・イノベーション先端研究教育拠点施設（動物実験施設）の現場を利用し、東海地区施設系職員を対象に以下の2回の現場施工監理勉強会を実施した。</p>
---	---

- ただし、新型コロナウイルス感染症拡大防止措置のため、東海国立大学機構職員又は名古屋大学職員に限定しての実施とした。
- ・新営1回目：【建築】杭工事（参加者：岐阜大学1名、名古屋大学4名）（令和2年7月9日実施）
 - ・新営2回目：【建築】地上躯体配筋・【設備】隠蔽配管施工等（参加者：名古屋大学5名）（令和3年2月5日実施）

令和3年度は、（鶴舞）ライフ・イノベーション先端研究教育拠点施設Ⅰ期及びⅡ期（動物実験施設）の現場を利用し、東海地区施設系職員を対象に以下の2回の現場施工監理勉強会を実施した。ただし、新型コロナウイルス感染症拡大防止措置のため、名古屋大学職員に限定しての実施とした。

- ・新営3回目：クリーンルーム施工監理勉強会（参加者：名古屋大学5名）（令和3年4月16日実施）
- ・改修1回目：【建築】耐震補強の鉄筋工事（参加者：名古屋大学1名）（令和4年2月22日実施）

◇TK43-③-4 ICTを活用した現場監理を試験導入し業務の効率化を検討

令和2年度は東海国立大学機構施設統括部において、岐阜大学の施設整備費補助金による施設長寿命化工事についてICTを活用して遠隔監理する予定であったが、事業化されなかったため未実施となった。

令和3年度はZoomなどを利用した遠隔による施工現場監理について検討したが、モニター越しでは施工現場全体の進捗状況の把握や現場施工細部の確認が難しい等の課題が明らかになるとともに、目視による現地確認の重要性が改めて確認された。今後はこれらの課題を踏まえ現地確認も含めたICTの活用及び業務の効率化を引き続き検討する。

◇TK43-③-5 電力・都市ガスの共同調達を行い経費の抑制及び事務処理の効率化を実施

電力・都市ガスの共同調達を行い事務処理の効率化を行った。令和2年度においては電力（特別高圧）に関し、機構内大学間における共同調達として事務効率化等をして令和2年2月に契約した電力（高圧）の実績を踏まえ、さらなる効率化となる複数年契約の計画案を策定し、実施した。（令和3年1月入札）

また、令和3年度においては都市ガスに関し、機構内大学間における共同調達を実施することで事務を効率化した。さらに複数年契約とすることでさらなる効率化をした。（令和3年11月入札）

電力（高圧）についても機構内大学間における共同調達として契約した実績を踏まえ、さらなる効率化となる複数年契約の計画案を策定し実施したが、不発となった。（令和4年1月）

◇TK43-③-6 ICTを活用した情報・教材共有

（TK47-③-7 一部再掲）

名古屋大学では、東海北陸地区の大学等における環境安全管理に関する共通の課題を改善するために設立した「東海北陸地区国立大学等環境安全衛生アライアンス」において、令和元年度に作成した専用のWebサイトを活用し、各大学が作成した安全衛生に関するチラシを掲載し、活用できる資料の共有を行った。その結果、Webサイトに公表した令和元年度分までのチラシ（41枚）、令和2年度分のチラシ（7枚）及び令和3年度分のチラシ（10枚）は多くの大学で実際に活用され、広く情報を共有することで大学間に渡る安全意識の向上に貢献した。

東海北陸地区国立大学等
環境安全衛生アライアンス

IEE 情報共有コンテンツ - マニュアル・リーフレット・チラシ -

■ 本アライアンスの主旨

■ 情報共有コンテンツ

■ 注意事項

各大学において作成されたマニュアル、リーフレット、チラシ等を掲載しています。

マニユアル・リーフレット・チラシ

■ 2021年

提供大学	カテゴリ分類	内容	作成日付	ファイル
名古屋大学	防火	名古屋大学防火マニュアル 火災事故を防止するために火災事故を「拡大」させないために	2021年12月	PDF形式
	リーフレット			
名古屋大学	一般安全	Safety Tips November ガラスの取り扱い	2021年11月	PDF形式

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

◇特記事項

○若手教員の雇用の促進（TK41-③-1）

岐阜大学では、教育研究院において、定年退職者の後任補充については、講座・分野等の見直しを含め、若返り人事を基本とすることや、若手教員及び女性教員を新たに雇用した部局にはインセンティブを付与し、女性教員を雇用した場合には人事を運用できるポイントを複数年貸与する施策を打ち出した。また、中長期的に若手教員の構成比率 25%以上を目標として設定した。

他の若手雇用促進策としては、40 歳未満の若手教員が昇任する際に経費の一部を支援する「若手教員の雇用環境改善制度」を制定した。この制度を活用して若手教員 2 件の昇任人事を行った。なお、雇用する教員は原則、新年俸制を適用し、在職者についても新年俸制への切替を実施した。

令和 2 年度に採用した承継枠（無期雇用）における教員 25 名のうち 68.0% を占める 17 名の若手教員を新年俸制で雇用した。令和 3 年度には若手雇用数は増加し、採用教員 40 名のうち 57.5% を占める 23 名が若手であった。

年俸制適用職員の割合は 2 年間で 21.4% から 27.7% へ上昇し、全体の若手教員構成比率は 16.8% から 17.4% へ上昇した。

岐阜大学においては今後、インセンティブポイントの活用を推進するため、開始した施策についての検証を行っていく。

名古屋大学では、令和 2 年度に新たに 1 部局がテニユア・トラック制を導入し、全学で 17 部局がテニユア・トラック制を導入している。また、令和元年度より従来から優秀な若手教員を雇用する制度として実施していた YLC プログラムで雇用した特任教員（全学で 40 ポストを措置、今後拡充予定）に対してテニユア・トラック制を適用することとし、令和 2 及び 3 年度においても本制度を適用する特任教員を雇用した。

他の若手雇用促進策としては、全学で令和 9 年度までに若手教員比率 30% という数値目標を定めており、部局の将来構想を示す「中長期ビジョン」において各部局の学術分野の特性を考慮した若手教員比率の目標値を設定するように要請し、目標値を設定した。また、令和 3 年度時点の教員の年齢構成から年齢の年次進行、今後の異動見込等を考慮したシミュレーションを実施し、全学に共有した。

名古屋大学では、令和 2 及び 3 年度に 26 名に対してテニユア審査を実施し、23 名にテニユアを付与した（残りの 3 名はテニユア・トラック継続）。また、YLC プログラムでは、令和 2 及び 3 年度共に 8 名の特任教員を新たに雇用した。

これらの施策等により、令和 4 年 3 月 1 日時点の若手教員比率（研究員含む）は、27.9% となった。

名古屋大学においては、主だった部局は、テニユア・トラック制又は助教に対する任期制を導入済みであり、今後は、当該制度を適用する若手の助教の雇用をどのように後押ししていくかの検討が必要となる。また、若手教員雇用に係るインセンティブ制度の検討も必要となる。

○ポイント制を活用した戦略的な教員配置の実施（TK41-③-2、TK42-①-4）

岐阜大学では、大学教員の人件費改革として、令和 4 年度から令和 9 年度までの教員人事基本計画を策定し、教育研究院において毎年度各部局の人事計画を検証することとした。教員人事を審議する教育研究院特別委員会において令和 2 及び 3 年度で 46 件を審議し、各年度 5 回開催される教育研究院運営委員会定例会議において各部局の教員人事計画について審議を行い、教員人事を適切に運用した。

また、教育研究院において、令和 4 年度から令和 9 年度の教員人事基本計画策定の基本方針に基づき、大学教員の人件費改革案を審議した。年度ごとに試算した人件費総額シーリングに基づき各部局に使用可能ポイントを割り振り、各部局が人事計画を立案して教育研究院で大学の教員人事基本計画として審議・承認し、着実に実施した。

学長リーダーシップによる重点分野への優先的な配慮を実施するため、学長裁量ポイントを一定数確保しているが、今後は若手教員及び女性教員雇用促進を行うことを目的に学長裁量ポイントを拡充することを決定した。学長裁量ポイントを活用し、令和 2 年度には社会システム経営学環、糖鎖生命コア研究所等の重点分野への人員配置を実施し、女性教員を含む雇用を実施した。令和 3 年度には医学系研究科、連合創薬医療情報研究科、地域協学センターへの女性限定ポストを配置した。

さらには、世界最高水準の研究推進と質の高い教育を実践するための組織整備に資するため、糖鎖生命コア研究所、高等研究院、教育推進・学生支援機構に対して学長裁量ポイントによる教員配置を行い、令和 4 年 4 月 1 日付けで教授 1 件、准教授 2 件の人事を行った。また、若手及び女性限定教員ポスト 4 件を承認し選考を進めているところである。

名古屋大学では、令和元年度から職階ごとの定員数で管理する人員管理の方法から職階ごとに基準となるポイント数を定め、部局ごとの総ポイント数で管理するポイント制を導入し、令和 10 年 4 月までの全学としてのポイント削減計画（削減したポイントは、大学として強化すべき分野への再配分や財政適正化に利用）を策定した。

このポイントの範囲内で令和元年度にスタートした全学人事プロセス委員会を引き続き運用し、全学の教授人事を計画段階から確認、各部局の将来構想（中長期ビジョン）と合致した人事計画となっているか等を全学的な視点でチェックした。全学人事プロセス委員会において令和 2 年度 59 件（人事選考計画の審議：39 件、選考結果の確認：20 件）、令和 3 年度 53 件（人事選考計画の審議：38 件、選考結果の確認：15 件）の審議を行い、適切な人事が行われるよう確認を行った。

また、ポイント制に関して、各部局の保有ポイントから減じたポイントは大学本部で管理し、大学として強化したい分野に戦略的にポイントを再配分しているが、多様性の確保実現のため、女性や外国人を雇用することを条件としたポイントとして配分した例がある。

外国人雇用に関しては、令和 2 及び 3 年度共に外国人雇用に限定した予算 1.1 億円を総長裁量経費として確保するとともに総長管理ポイントを活用して G30 プログラムで雇用していた外国籍の特任教員を順次部局の承継枠（無期雇用）に移行している。

女性研究者に関しては、承継枠（無期雇用）女性教員の雇用には人事ポイントの

一部及び本学特定基金「ジェンダー平等基金」を付与し、女性教員数あるいは比率を減じた部局は予算を削減する措置を講ずることとした。加えて、令和4年4月から女性特任教員雇用費を全学より支援する新たな増員策「女性特任教員雇用支援策」の実施を決定し、各部局からの申請を募ったところ、複数の部局より計35件の申請があり、女性教員雇用の意欲が高いことが示された。

このような取組の結果、外国人教員に関して目標としている200名程度の水準を令和2及び3年度共に維持しており、女性教員比率についても「女性教員増員策(19年増員策)」導入前(令和元年)の17.3%と比べて、18.3%(令和2年5月1日現在)及び18.7%(令和3年5月1日現在)に大きく上昇した。

○東海国立大学機構執行部との対話を通じた部局の中長期ビジョンの改訂と領域別対話の実施 (TK41-⑤-2)

令和元年度の部局の中長期ビジョン策定を通じて認識された各部局における入学定員充足率、標準修業年限修了率などの課題の解決に向けた取組を推進するため、令和2年4月21日開催の将来構想分科会において、「部局の中長期ビジョン見直しの視点」を提示した。また、大学執行部が取りまとめた、「ポスト・コロナにおける名古屋大学の発展の方向性」等を踏まえ、各部局において中長期ビジョンの見直しを行い、東海国立大学機構執行部との対話を通じて部局の中長期ビジョンを改訂した。

東海国立大学機構執行部と各部局が、ミッション及びビジョンを共有し、対話を通じて、各部局の強み・特色及び課題を認識・共有するための仕組が形成され、これにより、部局長の任期に関わらず、方針の一貫性を担保することができた。

また、令和3年度には、部局の中長期ビジョンに基づく東海国立大学機構執行部と部局の対話、東海国立大学機構執行部内の領域別対話を踏まえ、第4期中期目標期間において特に東海国立大学機構、岐阜大学及び名古屋大学における全学的な観点から変革を進め、特色化する事項について検討し、第4期中期目標大綱の検討及び中期計画の策定を行った。

部局の中長期ビジョンは、法人としてのビジョン達成に向けた全学的な方向性のもと、東海国立大学機構・大学執行部と各部局が対話と合意を通じて策定・見直しを行うのみならず、名古屋大学においては、全学人事プロセス委員会や総長管理が

イント運用部会における審査、学内予算編成方針、概算要求の学内ヒアリング対象事業の選定等に用いることで、資源配分や教員人員配置等の施策に活用している。

○ジョイント・ディグリープログラム (JDP) の拡大 (TK42-②-1)

平成27年10月、名古屋大学医学系研究科とアデレード大学(オーストラリア連邦)間で我が国初の国際連携専攻を設置した。この経験を基に、JDPを本格的に実施するべく、現在では岐阜大学に4専攻(博士課程3専攻、修士課程1専攻)、名古屋大学に7専攻(博士課程7専攻)を設置し、東海国立大学機構としては計11専攻を開設している。

	相手国	相手大学	研究科名	分野	課程	開設時期
岐阜大学	インド	インド工科大学	自然科学技術研究科	応用生物科学	修士	2019.4
			連合農学研究科	農学	博士	
			工学研究科	工学	博士	
	マレーシア	マレーシア国民大学	工学研究科	工学	博士	2019.4
名古屋大学	オーストラリア	アデレード大学	医学系研究科	医学	博士	2015.10
	イギリス	エディンバラ大学	理学研究科	理学	博士	2016.10
	スウェーデン	ルンド大学	医学系研究科	医学	博士	2017.4
	タイ	カセサート大学	生命農学研究科	農学	博士	2018.4
		チュラロンコン大学	工学研究科	工学	博士	2022.4
	ドイツ	フライブルク大学	医学系研究科	医学	博士	2018.10
	オーストラリア	西オーストラリア大学	生命農学研究科	農学	博士	2019.4

工学研究科とチュラロンコン大学(タイ王国)とのJDPについては、令和2年4月時点における新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、当初予定していた令和3年度開設を1年延期し、令和4年度開設を目指すこととした。令和2年度は、国際連携専攻の構想案に基づき、学内の検討と文部科学省国立大学法人支援課との事前相談を重ねた。令和3年度は、事前相談に基づき部局内でのさらなる検討と設置計画書等の作成を行った。その結果、令和3年8月17日に文部科学省へ設置申請を行い、大学設置・学校法人審議会の議を経て、10月27日付けで文部科学省から設置を可とする旨の通知があり、令和4年4月から名古屋大学・チュラロンコン大学国際連携サステイナブル材料工学専攻を開設することとなった。

相手国で学び交流することによる異文化適応能力、国際的な視野を養うための教育や、英語による授業を提供することで、教育の実質化を図っている。世界トップクラスの大学とのJDPを、博士課程教育の高度化、学位の質保証に結びつけて、我が国の先進事例として実施しており、極めて大きな成果を挙げている。

領域別・部局別の徹底対話

東海機構として法人統合のメリットを最大限生かし、法人としてのビジョン(地域創生への貢献と国際競争力強化)の達成に向け、機構内及び大学間の連携融合を進める方策として、「執行部内」及び「執行部と部局間」という2つのレイヤーでの徹底対話を実施

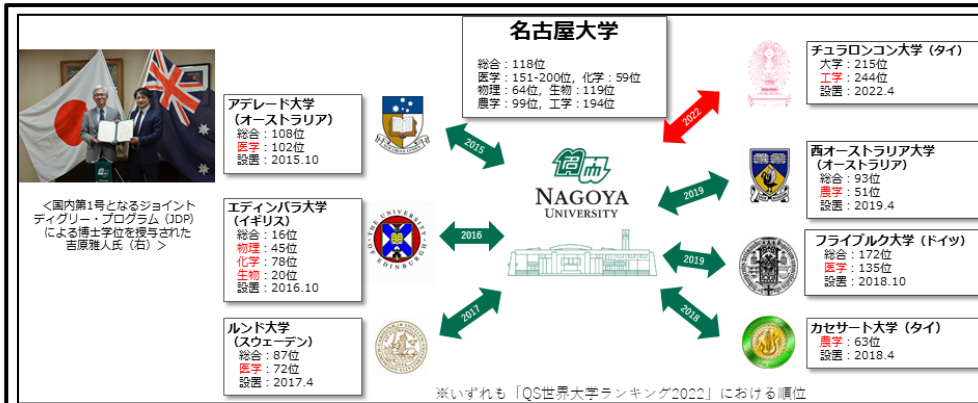
執行部と部局間
各部局の中長期ビジョンに基づき対話を行い、各部局の強みや課題を整理することで、個々の部局のビジョンと機構全体のビジョンとのシナジー発掘を目指す

執行部内
領域別(教育、研究、社会貢献等)での対話を実施し、第4期中期目標期間に向けた機構の基本方針及び各領域の基本政策(目標設定とアクションプラン)の構築を目指す

MAKE NEW STANDARDS.

※配属＝学部・研究科、学部、別編所属

東海国立大学機構（岐阜大学／名古屋大学）



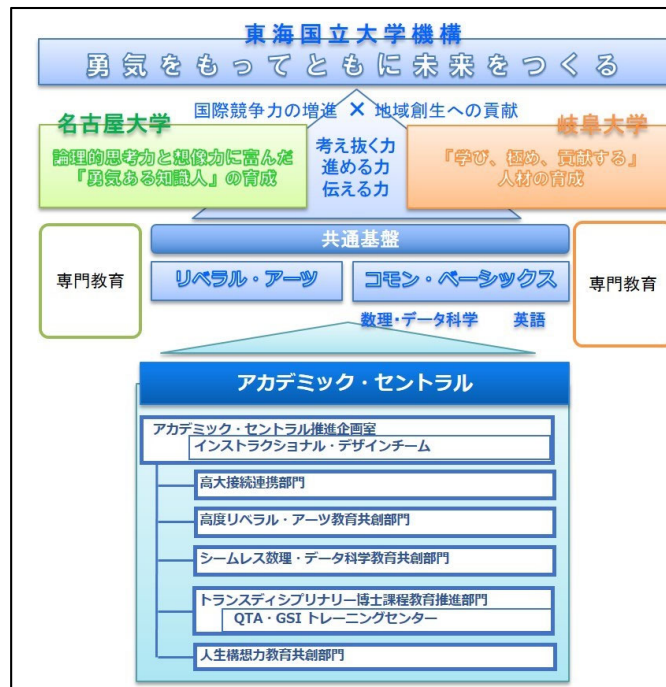
○アカデミック・セントラルのさらなる連携・相互補完の推進（TK42-①-2）

岐阜大学及び名古屋大学の教育資源及び成果を共有・連携し、より質が高く、国際通用性のある全学的な教育プログラムを提供する中枢機関として、「勇気をもってともに未来をつくる」という共通理念のもと、令和2年4月に東海国立大学機構に「アカデミック・セントラル」を設置した。

アカデミック・セントラル設置後は、定期的な報告会を実施する等、両大学間だけでなく、部門間で連携しながら、今後の取組について精査した。

東海国立大学機構全体の教育に関わる共同基盤整備及び両大学に共通する人材育成（リベラル・アーツ教育やコモン・ベーシック教育の共同実施や教材の共同開発等）という役割を踏まえ、令和3年4月には、「学修者本位の教育」の実現、「学修者本位の教育」の実現に向けた意識改革、次世代の教育へのチャレンジといった3つの重点推進施策を位置づけ、その企画立案、検討に着手した。

今後は第3期中期目標期間中に整理した3つの



重点推進施策をもとに、リベラル・アーツ教育やコモン・ベーシック教育については本格的に展開していくとともに、教育成果の可視化や教員の意識改革に向けたFDの実施などを進めていく。

○基幹システムの統合による事務の効率化（TK43-③-1）

令和2年度には、法人統合に伴い、財務会計システムを統一した。また、会計事務の集約により経理事務センターを設置した。経理事務センターの設置により標準化を進め、各大学において重複する管理業務について一部を集約化した。

令和3年度には、経理事務センターにおいてRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入を進めた。RPAにより経費精算処理の約2割が自動化された。

今後は重複業務の集約化を一層進めるとともに、RPA等を活用した自動化を促進する。

令和3年8月より両大学の人事給与システムを統合し、両大学の給与計算処理や法改正対応等のシステムメンテナンスを一括で実施できるようになった。また、事務部門において、令和3年8月より就労管理システムによる勤務時間管理の本稼働を開始し、令和4年1月実績分からは自動集計した勤務時間数を人事給与システムと自動連携することにより超過勤務手当を支給している。

人事給与システム統合により、従前は大学ごとに行っていた給与計算処理やシステムメンテナンスを集約することができた。また、事務部門への就労管理システムの導入により勤務時間管理に係る業務を大幅に効率化できた。

今後は、人事給与システムのWEB申請機能を活用した各種届出・申請などのWEB化を推進し、また、就労管理システムによる勤務時間管理の対象者を拡大することにより、さらなる業務の効率化を進める。

◇共通の観点に係る取組状況（ガバナンス改革の観点）

＜東海国立大学機構＞

東海国立大学機構設立時より、岐阜大学及び名古屋大学における共通業務の集約を実施し、職員の再配置（6名）や係員から管理職に至るすべての職階において大学間の人事異動を行い、東海国立大学機構のガバナンス等を強力に支える事務部門の体制を構築した。

令和2年度は法人のビジョンである国際的な競争力向上と地域創生への貢献を両輪とした発展を目指し、機構長のリーダーシップのもと、東海国立大学機構内の連携融合を進めるため、東海国立大学機構執行部内で領域ごと及び東海国立大学機構執行部と各大学部局間での徹底対話を実施した。この対話を通じて、第4期中期目標期間終了時に実現を目指す姿や目標達成のための重点推進施策を策定し、これをベースとして、東海国立大学機構執行部及び各大学執行部の緊密な連携調整のもと、令和3年度に第4期中期目標・中期計画の検討・策定を行った。

また、東海国立大学機構と岐阜・名古屋両大学の価値を最大化してさらに発展・拡大していくため、経営面（法人の長）と教学面（大学の長）を分離してガバナンス強化をするべく、令和4年度からの機構長の専任化と大学総括理事が各大学の長としての役割を担う体制とする。この体制の下で、教学においては各大学の担当副

学長、経営においては東海国立大学機構の各担当理事のもと、領域ごとの責任体制を明確にした上で自己点検・評価を実施し、法人としての改善・向上活動を行う体制を構築することとしている。

〈名古屋大学〉

若手教員比率に関して、現在の教員の年齢構成や年齢の年次進行、採用者や退職者の推移等を加味したシミュレーションを行った。

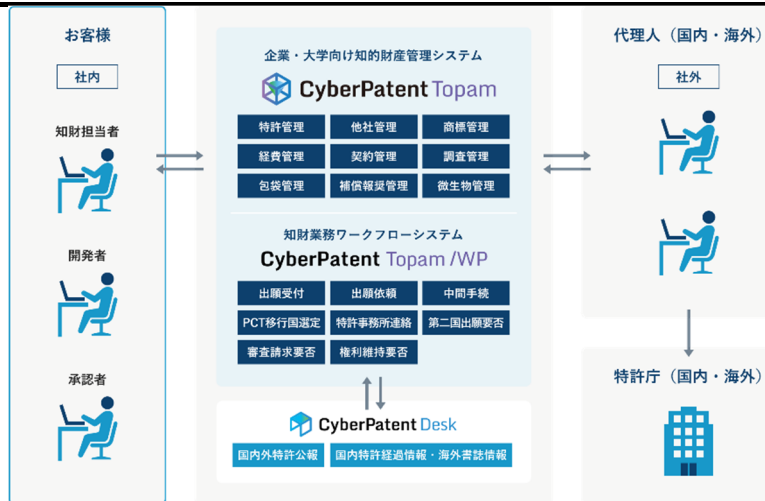
◇新型コロナウイルス感染症への対応に係る取組状況

VPN サービスにおいて、非常勤教職員の利便性を高めるといった当初の用途を拡張し、テレワークなど柔軟な仕事スタイルに対応するべく改修を行い、収容ユーザー数も拡張した。教育研究ファイルサービス（NUSS）に関しては、リモート講義及び組織の仮想化によるロケーションフリーのための利用の拡大に努めた。また、セキュリティ機能の強化のため、令和3年度から多要素認証システムを導入し、実施した。

その結果、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言時においても、感染症拡大防止措置をとりながら業務を継続できた。組織・人材の流動化及びロケーションフリー化に対応し、教育研究情報をモバイル共有できるセキュリティ機能と利便性を兼ね備えたシステム（VPN、NUSS）のサービスを提供することができ、セキュリティ機能を強化することができた。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 安定した財務基盤の維持に関する目標

中期目標	TM44 財務情報の分析結果等を活用し、収入増加・経費節減・資産活用を進め、安定した財務基盤を維持する。
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【TK44-①】 両大学における産学連携マネジメント等のノウハウとリソースのシェアリングや、東海機構として地域の他のセクターとの強い連携関係を構築し、大学群を核とした人材・知識と資金の好循環の実現を図る。【一部再掲】</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ◇TK44-①-1 <u>知的財産の有効活用等の産学官連携活動を通じた多様な財源の確保</u> 東海国立大学機構の知的財産管理システム(TOPAM)に岐阜大学の知財及び関連する契約データを統合した。契約データ統合に伴い、多様な契約事例の共有、効率的な期限管理が可能となった。 今後は、期限管理機能による、適切な時期での働きかけ、過去の多様な契約データを活かした条件や契約書案の提示を行い、オプション契約から実施許諾契約など大型化につなげていく。</p>  <p>The diagram illustrates the CyberPatent Topam system. On the left, 'お客様' (Customers) are categorized into '社内' (In-house) and '社外' (External). '社内' includes '知財担当者' (IP Manager), '開発者' (Developer), and '承認者' (Approver). On the right, '代理人 (国内・海外)' (Agents) are categorized into '社内' and '社外'. The central system is divided into two main parts: '企業・大学向け知的財産管理システム CyberPatent Topam' and '知財業務ワークフローシステム CyberPatent Topam/WP'. The top part includes modules for '特許管理' (Patent Management), '他社管理' (Other Company Management), '商標管理' (Trademark Management), '経費管理' (Expense Management), '契約管理' (Contract Management), '調査管理' (Investigation Management), '包袋管理' (Bag Management), '権限管理' (Authority Management), and '微生物管理' (Microbiology Management). The bottom part includes '出願受付' (Application Acceptance), '出願依頼' (Application Request), '中間手続' (Intermediate Procedures), 'PCT移行国選定' (PCT Transfer Country Selection), '特許事務所連絡' (Patent Firm Contact), '第二国出願要否' (Second Country Application Necessity), '審査請求要否' (Examination Request Necessity), and '権利維持要否' (Rights Maintenance Necessity). Below these is the 'CyberPatent Desk' which provides '国内外特許公報' (Domestic and International Patent Publications) and '国内特許経過情報・海外特許経過情報' (Domestic Patent Progress Information and International Patent Progress Information). Arrows indicate bidirectional communication between the university side and the agent side.</p>
<p>【TK44-②】 東海機構としての設備マスタープランを策定し、設備・機器の計画的な整備・充実並びに施設・スペースの効果的な運用を進めるための仕組みを構築する。【一部再掲】</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ◇TK44-②-1 <u>大学の戦略に資するスペースとしての配分・活用</u> 各大学に配分されたスペースについて、令和4年4月から効果的活用ができるよう、総長裁量スペースについて新たな運用スキームの検討に着手した。 令和3年度は、総長裁量スペース（戦略的スペース）の2,401㎡について、大学の戦略に基づき配分し活用した。</p>

<p>【TK44-③】 東海機構として財務情報分析に基づいた経営戦略の立案を行う。併せて、一般管理費等の経費を抑制するために、両大学における業務関係システムの運用管理の一元化、ICTの活用等による事務処理の効率化や各種契約の見直し等を行う。【一部再掲】</p>	<p>III</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>◇TK44-③-1 ICTの活用等による会計業務の効率化 令和2年度には、法人統合に伴い、財務会計システムを統一した。また、会計事務の集約により経理事務センターを設置した。経理事務センターの設置により標準化を進め、各大学において重複する管理業務を一部集約化した。 令和3年度には、経理事務センターにおいてRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入を進めた。RPAにより経費精算処理の約2割が自動化された。 今後は、重複業務の集約化を一層進めるとともに、RPA等を活用した自動化を促進する。</p> <p>◇TK44-③-2 計画的な施設整備の実施とコストの削減 「総合的な中長期施設マネジメント計画」から施設長寿命化等の工事を実施し、以下のとおりコストを縮減した。 令和2年度実績 ・施設整備費補助金によりV・B・L棟外部改修工事を実施し、屋上防水と外壁の2工種を一括発注することで約260万円のコストを削減した。 ・施設整備費補助金により便所改修工事を実施し、東山団地の2建物を一工事として発注することで約80万円のコストを縮減した。 ・スキルアップを兼ね自前設計を7件実施し、約6,400万円のコストを縮減した。 ・工学部2号館空調改修（老朽改善及び省エネ）工事を実施し、運営コストである光熱費において年間約500万円を縮減した。 ・人文学共用館改修工事（全面改修にて省エネ）工事を実施し、運営コストである光熱費において年間約50万円を縮減した。 令和3年度実績 ・施設整備費補助金により附属学校体育館・校舎外部改修工事を実施し、屋根と外壁の2工種を一括で発注することで約1,100万円（外部足場費）のコストを縮減した。 ・自己資金により東山団地6棟の外部改修工事を実施し、6棟を3工事に集約して契約することで約470万円（共通費）のコストを縮減した。また、防水と外壁の2工種を一括で発注することで約3,300万円（外部足場費）のコストを縮減した。</p> <p>◇TK44-③-3 施設整備業務の効率化 令和2年度は名古屋大学版標準仕様書に基づき東海国立大学機構としての標準仕様の改定案を策定し、令和3年度は東海国立大学機構標準仕様の改定案について岐阜大学と協議調整を行い、最終改定案を策定した。 従来各大学で作成していた工事標準仕様書を統一することにより、考え方のバラつきを抑える事ができ、業務効率化の一助となった。</p> <p>◇TK44-③-4 電力・都市ガスの共同調達による経費の抑制及び事務処理の効率化 電力・都市ガスの共同調達を行い事務処理の効率化を行った。 令和2年度においては電力（特別高圧）に関し、機構内大学間における共同調達として事務効率化等をして契約した実績を踏まえ、さらなる効率化となる複数年契約の計画案を策定し、実施した。（令和3年1月入札） また、令和3年度においては都市ガスに関し、機構内大学間における共同調達を実施することで事務を効率化した。また、さらなる効率化となる複数年契約の計画案を策定し実施した。（令和3年11月入札） 電力（高圧）についても機構内大学間における共同調達として契約した実績を踏まえ、さらなる効率化となる複数年契約の計画案を策定し実施したが、不落となった。</p>
--	------------	--

<p>【TK44-④】 東海機構として、科研費・受託研究費等、外部研究資金の獲得や知財収入、寄附金収入等、多様な収入源の確保のため、支援体制を整備・充実させる。</p>	<p>IV</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>◇TK44-④-1 <u>共同研究等による外部資金獲得や知的財産収入等、多様な財源の確保</u> 学術研究・産学官連携統括本部の下、次の取組を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・将来的な外部資金獲得増のため岐阜大学の共同研究等の契約について、より大学側に有利な名古屋大学の契約ひな形の要素を取り入れた。 ・外部資金獲得増のため、名古屋大学が契約している技術移転会社（テックマネッジ）のリソースの一部を岐阜大学が活用することにより、岐阜大学の技術移転を促進した。 ・名古屋大学・岐阜大学それぞれの学術研究・産学官連携推進本部において、両大学の教職員向けに、特許権の取得・活用、エコシステムの形成などについてのセミナーを実施し、多様な収入源の確保に係る認識を共有した。 ・科研費の申請及び採択数の増加を目的に、名古屋大学・岐阜大学合同でオンラインによる公募説明会を実施した。 <p>令和2年度の内閣府「国立大学イノベーション創出環境強化事業」に岐阜大学として申請し採択された。令和3年度の内閣府「国立大学イノベーション創出環境強化事業」に名古屋大学として申請し採択された。今後は、東山地区、柳戸地区にTokai Open Innovation Complexを建設し、カーボンニュートラル、マテリアルインフォマティクス、DXなどの分野で、地域産業との連携強化、スタートアップ創出・支援強化をする。</p> <p>東海国立大学機構に設立した糖鎖生命コア研究所においては、岐阜大学の強みである糖鎖化学・糖鎖イメージングと名古屋大学の強みである糖鎖医学・糖鎖生物学を融合させた。分子、細胞、生体に至るマルチスケールの統合的な研究が可能となったため、世界最高水準の研究機関になることが見込まれる。研究論文においては令和2年度で91報、令和3年度10月時点で121報あり、他の理系部局と比較しても高い成果を上げている。その成果から、科研費やAMED創発的研究支援事業、各種民間助成金の獲得に至った。また、今後の研究成果や実績に対して高い費用対効果があると判断されたため、令和3年11月には共同利用・共同研究拠点「糖鎖生命科学連携ネットワーク型拠点」に認定された。さらに、大規模学術フロンティア促進事業への採択を目指し、東海国立大学機構として研究設備等への整備予算を追加配分するとともに、糖鎖研究支援プロジェクトチームを立ち上げ、研究支援体制を強化した。</p> <p>岐阜大学では、糖鎖分子科学研究センターにおいて「未知糖鎖の探索」→「糖鎖機能解析用分析ツールの創製」→「糖鎖機能の全容解明」と一貫した研究体制を確立し、糖鎖機能の統合理解に基づいた新たな創薬研究、診断研究を目指している。また、他学部と比較して令和2年度の科研費採択件数・採択金額が高い成果を上げていることや対前年度比の科研費採択件数・金額が学内において最上位の成果を上げていることから予算の追加配分をした。「地域展開ビジョン2030」を策定し、大学のシーズを学内外に公開するとともに、社会実装や民間企業参画の促進が期待される研究課題を学内公募し、予算支援することにより、プロジェクトの実現をさらに加速させ、新たな外部資金の獲得につなげている。</p> <p>さらに、外部資金獲得に対する研究者のモチベーション向上のため、「産学連携教授」「産学連携准教授」の称号授与、「産学連携重点研究室」認定を行う制度を創設し、毎年、民間企業からの外部資金獲得額が学内で定める基準を満たした教員に称号授与等を行っている。</p> <p>共同研究の「入口」の機会を確保するため、researchmapを元にした岐阜大学の研究者データベースを用いて、企業利用者の直観に訴える研究者データに対する曖昧検索機能を開発することにより、シーズ・ニーズマッチングを迅速かつ的確に行う「デジタルマッチングシステム」を構築している。</p> <p>新たな外部資金獲得につながるような産学連携を率先する研究者を育成するため、民間企業との共同研究機会の創出活動に50万円/件を支援している。</p> <p>◇TK44-④-2 <u>「岐阜大学基金」への寄附を一層推進するためのDevelopment Office (D0室)の事業の推進</u> 令和3年4月に寄附者が基金事業内容を理解しやすいよう、岐阜大学基金Webサイトを全面改訂した。 寄附者データ等の分析による戦略的な募金活動のため、「岐阜大学基金管理システム」を導入することとし、令和4年4月から運用開始する。 新たな特定事業として応用生物科学部100周年事業（令和3年7月～）、工学部80周年事業（令和3年10月～）及び大学関連商品を返礼品とした「岐大プレミアム募金」（令和3年12月～）を開始し、寄附金を増収した。</p>
--	-----------	--

<p>【TK44-⑤】 各大学においては、病床再編、集中治療室の増床、手術室の増室等の病院機能強化による収入確保に取り組む。</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ◇TK44-⑤-1 <u>各集中治療室の加算率向上</u> 名古屋大学医学部附属病院では、外科系集中治療室の加算率が向上した。関連会議において、限度日数を超過している患者数を見える化し、各診療科に提示した。 集中治療室1床当たりの加算率は対前年度から2.4%上昇した。今後は、アフターコロナを見据えた病床運用とベッドコントロール運用を検討する。</p> <p>◇TK44-⑤-2 <u>岐阜大学医学部附属病院と名古屋大学医学部附属病院による共同調達実施方法の検討</u> 医薬品の一部品目において、令和3年度以降契約分岐で岐阜大学医学部附属病院と名古屋大学医学部附属病院による共同調達手続きを行うとともに、今後対象を拡大させた場合の影響等について取引業者への聞き取りを行った。また、他病院（東海5病院）との連携として、月に1回程度診療用材料等の契約状況のデータを共有するとともに、実務者会議を開催し情報交換を行った。 岐阜大学医学部附属病院と名古屋大学医学部附属病院との共同調達により、事務手続きの集約化及び官報公告掲載料等の経費削減を実現した。また両病院での医薬品単価の共有により、より安価な価格で契約ができる効果が生じた。また他病院と連携した共同交渉を行うことで、診療用材料の調達において経費節減効果を高めることができた。 今後は、他病院との連携は今後も継続的にすることとし、岐阜大学医学部附属病院と名古屋大学医学部附属病院との共同調達についても、今後の契約方法等について慎重に検討する見込みである。</p>
<p>【TK44-⑥】 指定国立大学構想に基づき、名古屋大学においては、研究マネジメント人材（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）の配置、研究資金申請アドバイス制度等の研究支援を強化し、科研費・受託研究費等、外部研究資金の獲得に積極的に取り組む。</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ◇TK44-⑥-1 <u>基礎研究から産学連携までの一貫した外部資金獲得支援</u> IR戦略室に専任のURAを2名配置し、研究IR分析を運営会議に報告する等により、執行部の戦略策定に貢献したほか、「研究支援データベースシステム」を学内の教育・研究等に関する情報を可視化したIRシステムとして拡張し、システムの本格運用を開始した。また、URAの活動として、大型の外部資金プログラム申請に際する公募説明会、申請書のチェックやアドバイス、模擬ヒアリング等の研究支援を行った。 採択件数について、戦略的創造研究推進事業のうち、令和3年度はCREST3件、さきがけ10件（令和2年度はCREST4件、さきがけ8件）、革新的先端研究開発支援事業は令和2及び3年度共に1件となった。 今後も、研究IR分析等に基づき、大型外部資金プログラム等の獲得を支援する。IR担当のURAを1名増員し、体制強化する。</p> <p>◇TK44-⑥-2 <u>競争的資金獲得のインセンティブ・システムの運用</u> 競争的研究費獲得のインセンティブ・システムを運用し、間接経費獲得者に対する外部資金獲得手当の支給及び報奨金等授与を行った。また、令和2年度に新たに創設した一般共同研究の間接経費等に応じた手当として172名に支給を行った。同じく令和2年度に新たに創設したPI人件費制度に基づく手当について、令和3年度には15名の制度利用があり、この利用者に対して令和4年度に初めて手当を支給する予定である。また、教員のインセンティブ、研究環境強化をするため、企業との一般共同研究、指定共同研究に、「教員共同研究参画経費（知の価値分）」を導入し、令和3年度には、延べ88名、合計70百万円の契約実績となった。</p> <p>◇TK44-⑥-3 <u>受託研究、共同研究の獲得の促進</u> e-Rad上の公募情報を全研究者向けに周知するとともに、応募条件に絞った研究者向けに周知や紹介を行った。創発的研究支援事業について、URAによる申請支援等学内支援策等を周知し、積極的に申請するよう学内に促した。創発的研究支援事業の令和3年度の25名の採択につながった。 令和3年度の受託研究の件数は771件（令和2年度比78件増）、共同研究の件数は839件（令和2年度比15件増）となった。今後も、大型プロジェクトや新規プロジェクトの公募情報収集に努め、公募情報を迅速かつ的確に周知する。</p> <p>◇TK44-⑥-4 <u>外部研究資金獲得の取組の推進</u> 国際共同研究の活性化を目指し、情報発信を強化するために、海外企業向けの名古屋大学技術シーズを再選定して技術紹介プラットフォームへの掲載・周知を行った。また、オンライン技術紹介セミナーとして、「NU Tech ラウンドテーブル2021」、愛知県・シンガポール国立大学と合同での「自動車関連先端技術分野における産学行政連携オンラインセミナー」の2つを開催して参加者へ技術シーズの周知を行った。さらに、海外企業とのマッチングツール「フロントボックス」を導入し、特にバイオ・アグリ系の情報発信を強化した。これらの取組により、ライセンス契約、共同研究契約を合わせて4件の契約締結につながった。 国際共同研究の採択件数について、令和2年度は29件、令和3年度は21件となった。 今後も、国際共同研究に向けた名古屋大学技術を発信・周知し、海外との産学連携を推進する。</p>

【TK44-⑦】

指定国立大学構想に基づき、名古屋大学においては、知財収入、寄附金収入等、多様な収入源を確保する。また、名古屋大学基金残高を100億円以上にすることを目指し、Development Officeを設置するなどファンドレイジングの機能を強化する。

IV

(令和2及び3事業年度の実施状況)

◇TK44-⑦-1 Development Office (D0室) の体制及びファンドレイジングの機能の強化

名古屋大学創立80周年(令和元年度)を契機とした創基150周年(令和3年度)までの3年間を周年事業期間と位置づけ、学内外に向けた募金キャンペーン～GO-NExT～を展開、この機に併せて充実させたファンドレイザーチーム(雇用4名、役務契約1名)による法人営業を展開した。

この間、令和2及び3年度においては、コロナ禍にあって、面談困難な時期が続くも、令和2年度は法人142件、149百万円(令和元年度130件、279百万円)、続いて令和3年度には同212件、265百万円の現金寄附成果を得た。

一方、個人向け営業では、基金Webサイトのリニューアル、名大応援エコギフトの開始により寄附者件数の拡大を目指し、金額面では個人富裕層の集中的なマークにも注力し、令和2年度は個人3,076件、2,417百万円(令和元年度1,701件、685百万円)、続いて令和3年度には同2,435件、199百万円の現金寄附成果を得た。

なお、寄附者拡大の観点から、以下のとおり目的指定の特定基金を新規に6件立ち上げた。

- 令和2年度：
- ・新型コロナウイルス感染症対策緊急学生支援基金(令和2年度限り)
 - ・次世代環境人材育成支援事業
 - ・企業によるエンカレッジメント奨学金事業
- 令和3年度：
- ・Withコロナでのキャンパスライフ応援事業(令和3年度限り)
 - ・食と健康に関する学際的研究支援事業
 - ・若手研究者支援を推進する研究等支援事業

以上の取組の結果、現金寄附額は令和元年度実績額964百万円(1,831件)から、令和2年度実績額は2,587百万円(3,281件)、次いで令和3年度実績額は464百万円と推移し、令和4年3月31日時点での基金受入累計額は、有価証券、物納分も含め、トータルで200億円を突破、20,256百万円となった。

◇TK44-⑦-2 学内のリソースを活かした財政基盤の強化

- ・クラウドファンディングについて6件(令和2年度5件/令和3年度1件)のプロジェクトを実施し、すべてのプロジェクトが成立を達成した。6件のプロジェクトで約13百万円の支援金が集まった。(令和2及び3年度)
- ・学内リソースを活用した新規収益事業の創出のため新聞社と連携契約を締結した。新聞社との連携事業により約4百万円の収入が得られた。(令和2年度)
- ・大手広告代理店との包括的連携契約を活用し、学内リソースの調査を行った。また、コロナ禍における一般向け教育事業の企画を行い、試行した。一般向け教育事業の試行により約1百万円の収入が得られた。地域経済団体との共同事業の開発に向け

名古屋大学基金 2021年度寄附状況報告

(2022年3月末現在)

<1> 2021年度 寄附件数と寄附金額(現金、物納、有価証券等)

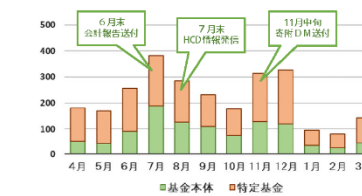
	現金による寄附		物納(※)	有価証券等	合計額(円)
	寄附件数	寄附金額(円)	寄附金額(円)	寄附金額(円)	
2021年度	2,647	464,194,949	8,830,821	0	473,025,770
累計	22,634	8,058,780,151	4,109,802,900	8,087,154,000	20,255,737,051

(※建設費用の寄附を含む)

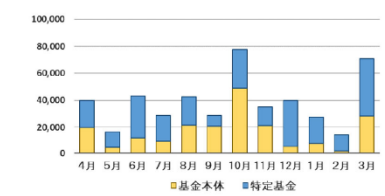
<2> 基金本体と特定基金の寄附状況【現金】

分類	2021年度 3月		2021年度 4-3月		2020年度 4-3月		2020年度同期間との比較		累計
	寄附件数	寄附金額(円)	寄附件数	寄附金額(円)	寄附件数	寄附金額(円)	寄附件数	寄附金額(円)	
基金本体	43	28,321,843	1,034	201,400,467	1,082	2,234,499,859	▲48	▲2,033,099,392	6,625,554,520
特定基金	101	42,570,945	1,613	262,794,482	2,136	331,597,728	▲523	▲68,803,246	1,433,225,631
合計	144	70,892,788	2,647	464,194,949	3,218	2,566,097,587	▲571	▲2,101,902,638	8,058,780,151

2021年度 月別の寄附件数



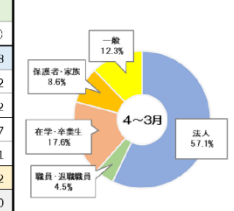
2021年度 月別の寄附金額(千円)



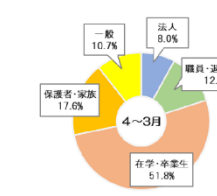
<3> 法人と個人(寄附者分類別)の寄附状況【現金】

寄附者分類	2021年度 3月		2021年度 4-3月		累計	
	寄附件数	寄附額(千円)	寄附件数	寄附額(千円)	寄附件数	寄附額(千円)
法人	28	60,931	212	265,026	1,019	2,299,668
職員・退職職員	10	87	318	20,739	3,988	358,282
在学・卒業生	74	3,501	1,370	81,744	10,374	4,047,502
保護者・家族	12	2,103	465	39,794	5,905	896,537
一般個人	20	4,270	282	56,892	1,348	456,791
個人計	116	9,962	2,435	199,168	21,615	5,759,112
合計	144	70,893	2,647	464,195	22,634	8,058,780

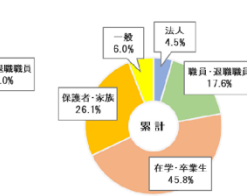
◆2021年度寄附額の割合



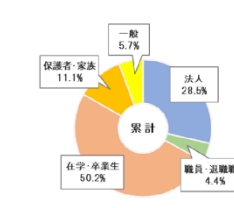
◆2021年度寄附件数の割合



◆累計寄附件数の割合



◆累計寄附額の割合



※累計は2021年3月末現在

	<p>た勉強会を開催し、地域経済団体との勉強会から事業化へ向けた検討を開始した。（令和2及び3年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業のスポンサーで論文コンテストを開催した。民間企業のスポンサーにより約4百万円の収入が得られた。（令和3年度） <p>今後も引き続き広く支援を求めるクラウドファンディングを続行する。一般向け教育事業を実施する。引き続き地域経済団体との共同事業の開発に向け連携を進める。埋もれている学内リソースを掘り起こし、事業化へ向け検討を開始する。</p> <p>◇TK44-⑦（新規） 格付投資情報センター及び日本格付研究所による信用格付の新規取得 経営状況に対する客観的な評価を得ることによりステークホルダーに対して経営の透明性を高め、多様な資金調達の手段を確保することを目的として、株式会社格付投資情報センター（R&I）及び株式会社日本格付研究所（JCR）による信用格付を新規に取得した。</p> <table border="1" data-bbox="649 414 1780 638"> <thead> <tr> <th>格付機関</th> <th>格付けの名称</th> <th>格付</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>格付投資情報センター(R&I)</td> <td>発行体格付</td> <td>AA+</td> <td>安定的</td> </tr> <tr> <td>日本格付研究所(JCR)</td> <td>発行体格付</td> <td>AAA</td> <td>安定的</td> </tr> </tbody> </table>	格付機関	格付けの名称	格付	方向性	格付投資情報センター(R&I)	発行体格付	AA+	安定的	日本格付研究所(JCR)	発行体格付	AAA	安定的
格付機関	格付けの名称	格付	方向性										
格付投資情報センター(R&I)	発行体格付	AA+	安定的										
日本格付研究所(JCR)	発行体格付	AAA	安定的										
<p>【TK44-⑧】 指定国立大学構想に基づき、名古屋大学においては、共同設備・機器のデータベース及び予約システム構築、施設・スペースの有効活用、寄附金等の長期運用可能な資金の安全かつ有利な運用等により、資産の効率的な運用を進める。</p>	<p>IV</p> <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <p>◇TK44-⑧-1 東海国立大学機構としての外部有識者の意見を踏まえた資金運用管理 東海国立大学機構資金運用管理委員会において大手シンクタンクのコンサルティングを受けつつ運用方針に基づきポートフォリオ完成に向けて資金運用を行った。 総合利回り 4.35%（令和2年度実績） 総合利回り 4.20%（令和3年度第3四半期まで） 今後も引き続き運用方針に基づきポートフォリオの完成に向け運用を行う。</p> <p>◇TK44-⑧-2 サーバ・OSの更新を含めた情報セキュリティの強化 「名古屋大学設備・機器共用システム」のサーバOSのライフサイクルが令和2年11月末で終了するため、OSのバージョンアップを行った。しかしその後、該当OSの開発プロジェクトから令和3年12月末でOSそのもののライフサイクルが終了することが発表されたため、さらにライフサイクルが長い、有料OSへのアップグレードを行った。 最終的に有料OSへのアップデートを行い、システムベンダーの長期のサポートを受けることでセキュリティ面も強化され、安定した効率の良い運用を行うことができている。 今後も定期的にシステムベンダーから通知されるセキュリティ対策を行い、さらなるシステムの安定運用を行う。</p> <p>◇TK44-⑧-3 機器の再利用を促進するための揭示機能の活用 「名古屋大学設備・機器管理データベースシステム」において、リユースが可能な機器かどうかを判別する目的で、機器の再利用を促進するための揭示機能を新たに設け、機器の再利用を促進した。 追加した機能は、機器の再利用が可能かどうかを容易に判別できるため、設備・機器の更新や保守とともに研究戦略に沿った設備整備が可能となった。また、再利用の揭示機能利用が1件確認された。 今後も引き続き、リユース機能の有効活用に努める。</p> <p>◇TK44-⑧-4 研究支援の環境整備及び体制の強化 <TK43-③-3再掲> 令和2年度に全学技術センターに必要なとされるサービスを見極める目的で、全学に対しニーズ調査アンケートを実施した。また、新規ニーズに対応するため、技術職員から標準20%の-effortを抽出する仕組みを構築した。令和3年度には、令和2年度に行ったニーズ調査及び-effort管理に基づき、技術相談窓口で技術相談を実施し、技術支援につなげた。 令和元年度と比較して技術相談件数が着実に増加してきており、サービス機能の強化が示された。 今後も技術相談窓口に寄せられているユーザーニーズに丁寧に対応するとともに、実績に基づいたサービス機能強化を継続的に行う。</p>												

		<p>令和2年度に作成した技術マップを、令和3年度に設備・機器アドミニストレーターと学術研究・産学官連携推進本部の産学協創・国際戦略部門 URA 間で共有し、組織対組織の産学官連携を含む研究への技術支援を促進するための情報発信を開始した。また、設備・機器アドミニストレーターが大学連携研究設備ネットワーク等の機器セミナーで講師を行った。</p> <p>全学技術センターの専門分野別6技術支援室に所属する技術職員が有する技術支援シーズが学内外に分かりやすく示されることで、技術支援学内相談の窓口へ寄せられる相談件数が例年の2倍程度まで増加した。また、機器セミナーを通じて学内外の研究者に、機器利用に資する情報発信を行った。</p> <p>技術マップの有効性を踏まえ、常に最新の技術支援シーズを情報発信できるように、今後も定期的（1年に1回以上）に内容を更新する。また、相談内容を分析し、より利用者の研究支援に資する情報を掲載できるように検討する。</p> <p>技術相談窓口へ、令和2年度に選任した既存の人員（1名）に加えて令和3年度には2名の設備・機器アドミニストレーターを増員し、コーディネート体制を強化した。また、技術職員に一定の共通エフォートを設定することにより、設備・機器の利用を技術職員が支援できる体制を強化した。</p> <p>コーディネート体制強化に伴い、技術相談が増加しても相談者に円滑に対応できるようになった。また、設備・機器の利用を技術職員が支援することで、当該機器に不慣れな研究者でも、積極的に機器利用を検討できる体制となった。</p> <p>今後、円滑なコーディネートを継続するために設備・機器アドミニストレーターに必要な知識及び技術の習得を継続的に進めるとともに、ユーザーニーズに基づいてコーディネートされた技術支援に対応できる技術職員の人材育成についても対応する。</p> <p>◇TK44-⑧-5 計画的なスペースの有効活用 「総合的な中長期施設マネジメント計画」に基づき、令和2及び3年度は総長裁量スペース（公募スペース）を対象に利用実態調査を実施した。 約27.0千㎡のスペースを対象として調査をした結果、701㎡がスペースの有効活用状況及び維持管理状況について要確認となった。その701㎡についてユーザーへのヒアリングなどを実施した結果、161㎡が利用終了となった。 利用終了したスペースは、戦略的スペースとして取扱い、大学の戦略に基づき、産学連携講座などに再配分することでスペースを有効活用した。</p> <p>◇TK44-⑧-6 スペースマネジメントの推進 各大学に配分されたスペースについて、効果的活用ができるよう、総長裁量スペースについて新たな運用スキームの検討に着手した。 令和3年度は、総長裁量スペース（戦略的スペース）の2,401㎡について、大学の戦略に基づき配分し活用した。</p>
<p>【TK44-⑨】 岐阜大学においては、必要となる獣医師を確保するとともに大型診療機器を計画的に更新するなど、中部地域における高度先進獣医療を提供する中核動物医療施設としての機能を強化するため、附属動物病院の収入確保に取り組む。</p>	<p>IV</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ◇TK44-⑨-1 附属動物病院の中核動物医療施設としての機能強化とさらなる自己収入の増加 岐阜大学応用生物科学部附属動物病院において、令和2年度は、三次元放射線治療計画装置、小腸用ビデオスコープ及び電子カルテ専用端末を更新することで、診療時間が短縮され、診療効率が向上した。この他、令和2年10月1日付けで薬剤師（非常勤）を採用し、診療の効率化に寄与した。この結果、中部地区における高度先進獣医療を提供する中核動物医療施設としての機能を強化することができ、動物病院の自己収入が前年度比で約20%増加した。 令和3年度は、獣医師（常勤）を4月に4名、10月に1名採用し、診療体制の強化を行った。また、動物看護師（常勤）を4月に1名、10月に1名及び1月に2名採用し、各診療科における看護体制の強化及び受付業務の強化を行った。この結果、動物病院の自己収入が前年度比で約7.9%増加した。</p>

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

◇特記事項

○共同研究等による外部資金獲得や知的財産収入等、多様な財源の確保（TK44-④-1）

- 学術研究・産学官連携統括本部の下、次の取組を進めた。
- ・将来的な外部資金獲得増のため岐阜大学の共同研究等の契約について、より大学側に有利な名古屋大学の契約ひな形の要素を取り入れた。
 - ・外部資金獲得増のため、名古屋大学が契約している技術移転会社（テックマネジ）のリソースの一部を岐阜大学が活用することにより、岐阜大学の技術移転を促進した。
 - ・名古屋大学・岐阜大学それぞれの学術研究・産学官連携推進本部において、両大学の教職員向けに、特許権の取得・活用、エコシステムの形成などについてのセミナーを実施し、多様な収入源の確保に係る認識を共有した。
 - ・科研費の申請及び採択数の増加を目的に、名古屋大学・岐阜大学合同でオンラインによる公募説明会を実施した。

令和2年度の内閣府「国立大学イノベーション創出環境強化事業」に岐阜大学として申請し採択された。令和3年度の内閣府「国立大学イノベーション創出環境強化事業」に名古屋大学として申請し採択された。今後は、東山地区、柳戸地区にTokai Open Innovation Complexを建設し、カーボンニュートラル、マテリアルインフォマティクス、DXなどの分野で、地域産業との連携強化、スタートアップ創出・支援強化をする。

東海国立大学機構に設立した糖鎖生命科学コア研究所においては、岐阜大学の強みである糖鎖化学・糖鎖イメージングと名古屋大学の強みである糖鎖医学・糖鎖生物学を融合させた。分子、細胞、生体に至るマルチスケールの統合的な研究が可能となったため、世界最高水準の研究機関になることが見込まれる。研究論文においては令和2年度で91報、令和3年度10月時点で121報あり、他の理系部局と比較しても高い成果を上げている。その成果から、科研費やAMED創発的研究支援事業、各種民間助成金の獲得に至った。また、今後の研究成果や実績に対して高い費用対効果があると判断されたため、令和3年11月には共同利用・共同研究拠点「糖鎖生命科学連携ネットワーク型拠点」に認定された。さらに、大規模学術ボランティア促進事業への採択を目指し、東海国立大学機構として研究設備等への整備



予算を追加配分するとともに、糖鎖研究支援プロジェクトチームを立ち上げ、研究支援体制を増強した。

岐阜大学では、糖鎖分子科学研究センターにおいて「未知糖鎖の探索」→「糖鎖機能解析用分析ツールの創製」→「糖鎖機能の全容解明」と一貫した研究体制を確立し、糖鎖機能の統合理解に基づいた新たな創薬研究、診断研究を目指している。また、他学部と比較して令和2年度の科研費採択件数・採択金額が高い成果を上げていることや対前年度比の科研費採択件数・金額が学内において最上位の成果を上げていることから予算の追加配分をした。地域展開ビジョン2030を策定し、大学のシーズを学内外に公開するとともに、社会実装や民間企業参画の促進が期待される研究課題を学内公募し、予算支援することにより、プロジェクトの実現をさらに加速させ、新たな外部資金の獲得につなげている。

さらに、外部資金獲得に対する研究者のモチベーション向上のため、「産学連携教授」「産学連携准教授」の称号授与、「産学連携重点研究室」認定を行う制度を創設し、毎年、民間企業からの外部資金獲得額が学内で定める基準を満たした教員に称号授与等を行っている。

共同研究の「入口」の機会を確保するため、researchmapを元にした岐阜大学の研究者データベースを用いて、企業利用者の直観に訴える研究者データに対する曖昧検索機能を開発することにより、シーズ・ニーズマッチングを迅速かつ的確に行う「デジタルマッチングシステム」を構築している。

新たな外部資金獲得につながるような産学連携を率先する研究者を育成するため、民間企業との共同研究機会の創出活動に50万円/件を支援している。

○Development Office (D0 室) の体制及びファンドレイジングの機能の強化（TK44-⑦-1）

名古屋大学創立80周年（令和元年度）を契機とした創基150周年（令和3年度）までの3年間を周年事業期間と位置づけ、学内外に向けた募金キャンペーン～GO-NExT～を展開、この機に併せて充実させたファンドレイザーチーム（雇用4名、役務契約1名）による法人営業を展開した。

この間、令和2及び3年度においては、コロナ禍にあって、面談困難な時期が続くも、令和2年度は法人142件、149百万円（令和元年度130件、279百万円）、続いて令和3年度には同212件、265百万円の現金寄附成果を得た。

一方、個人向け営業では、基金Webサイトのリニューアル、名大応援エコギフトの開始により寄附者件数の拡大を目指し、金額面では個人富裕層の集中的なマークにも注力し、令和2年度は個人3,076件、2,417百万円（令和元年度1,701件、685百万円）、続いて令和3年度には同2,435件、199百万円の現金寄附成果を得た。

なお、寄附者拡大の観点から、以下のとおり目的指定の特定基金を新規に6件立ち上げた。

令和2年度：

- ・新型コロナウイルス感染症対策緊急学生支援基金（令和2年度限り）
- ・次世代環境人材育成支援事業

- ・企業によるエンカレッジメント奨学金事業
令和3年度：
- ・With コロナでのキャンパスライフ応援事業（令和3年度限り）
- ・食と健康に関する学際的研究支援事業
- ・若手研究者支援を推進する研究等支援事業

以上の取組の結果、現金寄附額は令和元年度実績額 964 百万円（1,831 件）から、令和2年度実績額は 2,587 百万円（3,281 件）、次いで令和3年度実績額は 464 百万円と推移し、令和4年3月31日時点での基金受入累計額は、有価証券、物納分も含め、トータルで 200 億円を突破、20,256 百万円となった。

○格付投資情報センター及び日本格付研究所による信用格付の新規取得（TK44-⑦）

経営状況に対する客観的な評価を得ることによりステークホルダーに対して経営の透明性を高め、多様な資金調達の手段を確保することを目的として、株式会社格付投資情報センター（R&I）及び株式会社日本格付研究所（JCR）による信用格付を新規に取得した。

格付機関	格付けの名称	格付	方向性
格付投資情報センター(R&I)	発行体格付	AA+	安定的
日本格付研究所(JCR)	発行体格付	AAA	安定的

○東海国立大学機構としての外部有識者の意見を踏まえた資金運用管理（TK44-⑧-1）

東海国立大学機構資金運用管理委員会において大手シンクタンクのコンサルティングを受けつつ運用方針に基づきポートフォリオ完成に向けて資金運用を行った。

総合利回り 4.35%（令和2年度実績）
総合利回り 4.20%（令和3年度第3四半期まで）
今後も引き続き運用方針に基づきポートフォリオの完成に向け運用を行う。

○研究支援の環境整備及び体制の強化（TK44-⑧-4）

令和2年度に全学技術センターに必要とされるサービスを見極める目的で、全学に対しニーズ調査アンケートを実施した。また、新規ニーズに対応するため、技術職員から標準 20%の-effortを抽出する仕組を構築した。令和3年度には、令和2年度に行ったニーズ調査及び-effort管理に基づき、技術相談窓口で技術相談を実施し、技術支援につなげた。

令和元年度と比較して技術相談件数が着実に増加してきており、サービス機能の強化が示された。

今後も技術相談窓口に寄せられているユーザーニーズに丁寧に対応するとともに、実績に基づいたサービス機能強化を継続的に行う。

令和2年度に作成した技術マップを、令和3年度に設備・機器アドミニスト

レーターと学術研究・産学官連携推進本部の産学協創・国際戦略部門 URA 間で共有し、組織対組織の産学官連携を含む研究への技術支援を促進するための情報発信を開始した。また、設備・機器アドミニストレーターが大学連携研究設備ネットワーク等の機器セミナーで講師を行った。

全学技術センターの専門分野別6技術支援室に所属する技術職員が有する技術支援シーズが学内外に分かりやすく示されることで、技術支援学内相談の窓口へ寄せられる相談件数が例年の2倍程度まで増加した。また、機器セミナーを通じて学内外の研究者に、機器利用に資する情報発信を行った。

技術マップの有効性を踏まえ、常に最新の技術支援シーズを情報発信できるように、今後も定期的（1年に1回以上）に内容を更新する。また、相談内容を分析し、より利用者の研究支援に資する情報を掲載できるように検討する。

技術相談窓口に、令和2年度に選任した既存の人員（1名）に加えて令和3年度には2名の設備・機器アドミニストレーターを増員し、コーディネート体制を強化した。また、技術職員に一定の共通-effortを設定することにより、設備・機器の利用を技術職員が支援できる体制を強化した。

コーディネート体制強化に伴い、技術相談が増加しても相談者に円滑に対応できるようになった。また、設備・機器の利用を技術職員が支援することで、当該機器に不慣れな研究者でも、積極的に機器利用を検討できる体制となった。

今後、円滑なコーディネートを継続するために設備・機器アドミニストレーターに必要な知識及び技術の習得を継続的に行わせるほか、ユーザーニーズに基づいてコーディネートされた技術支援に対応できる技術職員の人材育成についても対応する。

The image contains four detailed infographics, each with a title and a flow diagram. The first infographic, '設備・機器アドミニストレーター', features a grid of 30 icons representing various technical services and equipment. The second, '情報通信技術支援室', shows a flow from '技術支援の依頼' (Request) to '技術職員による技術支援' (Support) to '技術職員からの報告' (Report). The third, '環境安全技術支援室', shows a flow from '技術支援の依頼' to '技術職員による技術支援' to '技術職員からの報告'. The fourth, '装置開発技術支援室', shows a flow from '技術支援の依頼' to '技術職員による技術支援' to '技術職員からの報告'. Each infographic includes a 'Key Words' section at the bottom.

The image contains four posters for support centers at Tohoku National University:

- 計測・制御技術支援室 (Measurement and Control Support Center):** Focuses on high-precision measurement and control technology. Services include measurement/analysis, control system design, and data processing. Target groups include researchers and students. Key words: 基礎物理学, 工学, 化学, 生物学, 材料科学, 地球科学, システム工学.
- 分析・物質技術支援室 (Analysis and Materials Support Center):** Focuses on high-precision analysis and materials. Services include elemental analysis, structural analysis, and material synthesis. Target groups include researchers and students. Key words: 資源分析, 有機化学, 無機化学, 生命科学, 物理科学, 材料科学, 分析化学.
- 生物・生体技術支援室 (Biology and System-Related Support Center):** Focuses on biological and system-related technology. Services include cell culture, animal care, and data analysis. Target groups include researchers and students. Key words: 生命科学, 医学, 農学, 獣医学, 生命科学, 実験動物学, 遺伝工学.
- 設備・機器共用推進室 (Equipment and Machine Sharing Center):** Focuses on equipment and machine sharing. Services include equipment rental, maintenance, and training. Target groups include researchers and students. Key words: 生命科学, 工学, 農学, 獣医学, 生命科学, 実験動物学, 遺伝工学.

東海国立大学機構に設立した糖鎖生命コア研究所においては、岐阜大学の強みである糖鎖化学・糖鎖イメージングと名古屋大学の強みである糖鎖医学・糖鎖生物学を融合させた。分子、細胞、生体に至るマルチスケールの統合的な研究が可能となったため、世界最高水準の研究機関になることが見込まれる。研究論文においては令和2年度で91報、令和3年度10月時点で121報あり、他の理系部局と比較しても高い成果を上げている。その成果から、科研費やAMED創発的研究支援事業、各種民間助成金の獲得に至った。また、今後の研究成果や実績に対して高い費用対効果があると判断されたため、令和3年11月には共同利用・共同研究拠点「糖鎖生命科学連携ネットワーク型拠点」に認定された。さらに、大規模学術フロンティア促進事業への採択を目指し、東海国立大学機構として研究設備等への整備予算を追加配分するとともに、糖鎖研究支援プロジェクトチームを立ち上げ、研究支援体制を増強した。

〈岐阜大学〉
学系別に、岐阜大学の成果・実績が分かる資料を作成し、役員・部局長に評価結果を共有した。

〈名古屋大学〉
決算情報と教育研究等の成果・実績の費用対効果を含む比較分析結果を活用し、部局に対して傾斜配分を行っている。

◇新型コロナウイルス感染症への対応に係る取組状況

令和2年度には、遠隔講義情報環境強化等整備経費、閉鎖期間警備強化経費、附属病院コロナ担当診療従事者支援等及び学生生活支援経費に充てるため、総長裁量経費、大学閉鎖期間中の4月・5月分光熱水料削減相当額、部局長裁量経費追加配分の減額及び基盤的教育研究経費の減額により235,000千円を捻出した。令和3年度には、学生支援経費として、授業料相当額の給付、対面授業等に向けての感染防止用品整備、学内食堂における学生の自習環境管理費、遠隔・対面授業のサポート、渡日留学生の移動支援、国費留学生の滞在費支援、渡日後14日間待機中の日用品支援及び保険管理室におけるコロナ対策業務従事者の増員等に50,895千円の予算を措置した。

○附属動物病院における自己収入増加 (TK44-⑨-1)

岐阜大学応用生物科学部附属動物病院において、令和2年度は、三次元放射線治療計画装置、小腸用ビデオスコープ及び電子カルテ専用端末を更新することで、診療時間が短縮され、診療効率が向上した。この他、令和2年10月1日付けで薬剤師（非常勤）を採用し、これまで薬の調合等も行ってた獣医師が診療に専念できるようになったことも、診療の効率化に寄与した。この結果、中部地区における高度先進獣医療を提供する中核動物医療施設としての機能を強化することができ、前年度と比較し、診療件数は606件（7%増）、診療収入は95,871千円（20%増）増加した。（令和2年度特記事項転記）

令和3年度は、獣医師（常勤）を4月に4名、10月に1名採用し、診療体制の強化を行った。また、動物看護師（常勤）を4月に1名、10月に1名及び1月に2名採用し、各診療科における看護体制の強化及び受付業務の強化を行った。その結果、動物病院の自己収入が前年度と比較して診療件数は2,079件（23%増）、診療収入は36,370千円（6.8%増）増加した。

◇共通の観点に係る取組状況（財務内容の改善の観点）

〈東海国立大学機構〉

決算情報と教育研究等の成果・実績の費用対効果を含む比較分析結果を活用し、機構直轄拠点に対する予算配分を行っている。