

第4期中期目標期間における指定国立大学法人構想
令和5年度進捗状況に係る
自己点検・評価報告書

令和6年10月

名古屋大学

1. 趣旨

国立大学法人法が改正となり、年度計画・年度評価が廃止されたものの、国民や社会に対する説明責任を十分に果たすため、国立大学は自己点検・評価を行い、教育研究等の質的向上を図るとともに、その結果の積極的な情報発信や、ステークホルダーとの双方向の対話、大学経営への活用が求められている。

本報告書は、名古屋大学が指定を受けている指定国立大学法人の第4期中期目標期間における構想の進捗状況について、自ら点検及び評価を行い、その結果について公表するものである。

2. 基本的な考え方

総長の下で自ら点検及び評価を行い、自己点検・評価結果に基づき改善を進める。

具体的には、第4期中期目標期間における「名古屋大学指定国立大学法人構想工程表」に基づき自己点検・評価を行い、令和5年度の当初の工程を上回って達成した項目【優れた取組】や、当初の工程を達成しなかった項目【改善を要する取組】の進捗状況等及び前年度に【改善を要する取組】として評価した項目の取組状況について記載する。

3. 総括

- (1) 第4期中期目標期間における「名古屋大学指定国立大学法人構想工程表」の項目 全29件について、令和5年度実施状況に係る自己点検・評価の結果は以下のとおりである。

＜令和5年度進捗状況に係る自己点検・評価結果＞	
当初の工程を上回って達成した	2件（6.9%）
当初の工程を達成した	25件（86.2%）
当初の工程を達成しなかった	2件（6.9%）

	当初の工程を上回って達成した 【優れた取組】	当初の工程を達成した	当初の工程を達成しなかった 【改善を要する取組】
世界屈指の研究成果を生み出す研究大学へ	0件 (0.0%)	5件 (100.0%)	0件 (0.0%)
知識基盤社会をリードする卓越した博士人材の育成	0件 (0.0%)	4件 (100.0%)	0件 (0.0%)
世界から人が集まる国際的なキャンパスと海外展開	0件 (0.0%)	3件 (100.0%)	0件 (0.0%)
社会と共に躍進する名古屋大学	0件 (0.0%)	5件 (100.0%)	0件 (0.0%)
機動的な改革を支えるシェアド・ガバナンスの構築	0件 (0.0%)	4件 (66.7%)	2件 (33.3%)
経営資源の好循環による財務基盤の強化	1件 (25.0%)	3件 (75.0%)	0件 (0.0%)
新たなマルチ・キャンパスシステムの樹立による持続的発展	1件 (50.0%)	1件 (50.0%)	0件 (0.0%)
合計	2件 (6.9%)	25件 (86.2%)	2件 (6.9%)

※小数点第2位四捨五入

- (2) 令和4年度に改善を要する取組として評価した項目について、令和5年度実施状況に係る自己点検・評価の結果は以下のとおりである。

令和4年度に改善を要する取組として評価した項目	3件
(i) 令和5年度に改善された項目	1件
(ii) 令和5年度においても引き続き改善を要する取組として評価した項目	2件

以下、それぞれの事項について4～6に具体的な自己点検・評価結果を示す。

4. 優れた取組

当初の工程を上回って達成した項目（2件）

◇財源の多様化

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・子会社の設立検討、子会社の設立
- ・不動産を利用した収益事業の実施
- ・クラウドファンディングの実施
- ・余裕資金の運用実施

<令和5年度実施状況>

- ・令和5年6月に東海国立大学機構（以下、東海機構という。）初となる債券「東海機構コモンズ債」を発行し、地元産業界の支援を受けて100億円の資金調達を実現した。この資金をLYKEION棟（仮称）建設やCommonNexusの充実等に充当していく。
- ・廃止（予定）宿舍の跡地活用計画について、不動産コンサルティング業者等による調査の結果、猪高、杵中、陶生町宿舍は売却よりも貸付の方が有利となることが確認されたため、貸付による活用を行うことを役員会において決定した。これを受け、令和6年度中に文部科学省へ貸付計画の認可申請を提出する予定としている。
- ・余裕資金の運用について、運用元本が対前年度比で48%増加し、通期における平均利回りも3%以上（5.01%）を達成した。
- ・令和5年度実績（契約日ベース）として、ネーミングライツを5件（新規3件、延長2件）成立させた。また、令和5年12月に「東海国立大学機構における広告収入事業に関する基本方針」を役員会決定し、機構一体となって広告収入事業に取り組むことを明確化した。また、これにあわせて広告掲載取扱規程、広告審査委員会要項の新規制定と、ネーミングライツ実施要項の改正を行った。
- ・前年度に引き続き「名古屋大学エグゼクティブ・トレーニング・プログラム（NExTプログラム）」を実施し、13名の受講者が参加した。
- ・クラウドファンディングを2件実施し、目標合計額340万円に対して470万円を達成した。
- ・共同研究規模の拡大や研究成果のスピーディな社会実装を実現するため、令和5年10月に東海機構初となる100%子会社Tokai Innovation Instituteを設立した。

<検証結果（コメント内容）>

余裕資金の運用について、国際情勢が不安定な中においても令和5年度通期における平均利回り3%以上（5.01%）を達成しているため、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

◇基盤構築に向けた大学連携の推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・教育、研究、国際、産学連携、基盤整備など様々な分野で組織間の連携について協議を進め、可能な取組から順次実施

＜令和5年度実施状況＞

- ・研究面において、岐阜大学及び名古屋大学がその特徴や強みを活かした連携により、シナジー効果を最大限発揮することが期待できる先進的かつ挑戦的な取組として、「量子フロンティア産業創出拠点」を連携拠点に新たに認定した。
- ・岐阜大学、名古屋大学の既存のLMSから、東海機構LMSであるTACT(TOKAI Academic Combination Tools)の運用を開始した。岐阜大学、名古屋大学が単独で開講する科目に加え、両大学で開設する連携開設科目においてもTACTを活用した教育支援を行った。
- ・全国の大学や研究機関が参加して脱炭素社会の実現に取り組む「カーボンニュートラル達成に貢献する大学等コアリション」において、目的別に活動を展開する5つのワーキンググループすべてに参加し、「地域ゼロカーボンWG」と「イノベーションWG」では、幹事機関を務めた。また、7月には東海機構と中部経済連合会によりカーボンニュートラル共創シンポジウム並びに関連イベントを開催した。さらに、東海機構におけるカーボンニュートラルに関する取組が、「第31回地球環境大賞 文部科学大臣賞」を受賞した。
<https://www.thers.ac.jp/news/2023/04/20230301-news.html>
- ・産学官の共創によるオープンイノベーションを推進するため、東海機構が一体となって、地域の産学融合オープンイノベーション拠点「TOIC(Tokai Open Innovation Complex)」を岐阜大学及び名古屋大学それぞれに整備した。
整備に当たっては、産学官金の関係者より構成される参画協力機関会議を開催し、地域のステークホルダーからの意見を伺いながら、事業を進めた。今後、TOICにおいて、東海機構がハブとなって、多様なステークホルダーとの新たな出会いを創出し、東海地域における新たなイノベーション創出を実現する。
- ・岐阜大学及び名古屋大学の研究基盤(コアファシリティ)として、令和5年度末までに東海国立大学機構設備・機器共用システムに共用機器として登録された機器は累計で642台(岐阜大学66台、名古屋大学576台)、システム利用登録者数が7,058名(岐阜大学894名、名古屋大学6,164名)となった。また、学外からの機器利用及び受託解析の件数は、876件(岐阜大学431件、名古屋大学445件)であった。コアファシリティ重点運用機器に関わる技術職員の人材育成と特にCFAによるアウトリーチやコーディネート等様々な研究支援活動による学内外の利用促進により、利用数の増加に繋がった。これらの取組が評価され、先端研究基盤共用促進事業(コアファシリティ構築支援プログラム)の中間評価において、総合評価としてA評価を獲得した。

- ・ 新たな拠点となる分野の候補である糖鎖科学の分野を主導している糖鎖生命コア研究所が中心となり進めてきた「ヒューマングライコームプロジェクト」が、生命科学領域において初の文部科学省の「大規模学術フロンティア促進事業」として本格始動するなど、新たな拠点となる分野の候補として着実に実績を積み上げている。

<検証結果（コメント内容）>

研究面において、岐阜大学及び名古屋大学がその特徴や強みを活かした連携により、シナジー効果を最大限発揮することが期待できる先進的かつ挑戦的な取組として、「量子フロンティア産業創出拠点」を連携拠点に新たに認定したこと、東海機構におけるカーボンニュートラルに関する取組が「第31回地球環境大賞文部科学大臣賞」を受賞したこと、糖鎖生命コア研究所が中心となり進めてきた「ヒューマングライコームプロジェクト」が生命科学領域において初の文部科学省の「大規模学術フロンティア促進事業」として本格始動したことは、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

5. 改善を要する取組

当初の工程を達成しなかった項目（2件）

◇部局長の任期・選出方法の見直し

【令和5年度～令和7年度の工程】

- ・ 新たな選考プロセスによる選考
- ・ 任期の検討、規程等整備

<令和5年度実施状況>

前年度実施の意見交換を踏まえ、各部局長に対し、部局から複数名の候補者について投票結果を付して推薦してもらう選考方法案と総長と任期の終わりを同一とする案を提案の上で意見交換を行い、検討した結果、令和6年度に規程及び部局内規を改正し、令和7年度中の選考（再任を含む）から新たな選考方法や任期とすることとした。

<検証結果（コメント内容）>

部局長の新たな選考方法案について、各部局長と意見交換を実施したものの、前年度から引き続き制度化には至らなかったため、令和5年度の「改善を要する取組」と判断する。新たな選考プロセスの制度化及び新たな選考プロセスによる部局長の選考に取り組んでいただきたい。

◇男女共同参画と女性登用の推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・女性研究者の採用、家庭との両立、復職支援、研究力向上、リーダー育成等の各種取組の実施
- ・戦略的な募金活動

<令和5年度実施状況>

女性教員比率（特任教員を含む）は、令和3年5月1日の18.6%から令和5年5月1日時点で19.7%、同年10月1日時点で初めて20.0%となり、着実に増加している。

女性教員比率向上のため構築した、ダイバーシティ研究環境整備、女性研究者の研究力向上とリーダー育成、女性研究者の上位職登用を3本柱とする「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション(RDP)プログラム」が、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「女性リーダー育成型プログラム」に採択され、獲得した事業費（令和5～10年度で約3億円）で、以下の施策を実施した。

- ・女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援
- ・研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度の実施に係る雇用経費支援
- ・シェア秘書システムの実施に係る雇用経費支援
- ・女性研究者を対象とした英文校閲費用助成事業
- ・意識改革のための研修 等

「女性教員増員策（21年増員策）」については、女性教員採用に伴う人事ポイント付与のインセンティブ施策の見直し案を作成し、各部局に意見を募り、取りまとめ結果を男女共同参画部会で共有した。令和6年5月実施の21年増員策の中間評価結果を踏まえ、令和6年度は新たなインセンティブ施策案を作成する。このインセンティブ施策の原資に、名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」を活用する。

令和9年度までに女性教員比率6%以上の増加を達成する必要があることから、2年目の令和5年度は、基準である令和3年5月1日時点から2%増とみなすと、基準日から1.1%増のため、達成していないとする。ただ、令和5年10月に基準日から1.4%増となっており、目標達成に向けて順調に取組の効果が現れてきている。

<検証結果（コメント内容）>

具体的取組は実施されているが、令和9年度末までの到達目標として掲げる数値（女性教員比率6%増）を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和5年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標達成に向け、女性教員採用に伴うインセンティブを活用するなどし、女性教員比率向上に引き続き取り組んでいただきたい。

6. 令和4年度に改善を要する取組として評価した項目（3件）の取組状況

(i) 令和5年度に改善された項目（1件）

◇大学戦略に基づくスペースマネジメント

【令和4年度の工程】

- ・実態調査、講義室等の有効活用等に関する検討、新たなスペースマネジメント手法の検討

<令和4年度実施状況>

- ・既存施設の有効活用を図るため、東海機構における会議室等の予約管理システムは、Microsoft 365のExchange OnlineとOutlookを活用したシステムを導入することとし、令和5年度内の運用開始に向けてシステム開発に着手した。
- ・新たな教育研究ニーズに対応するスペースを確保するため、保有資産を最大限活用した新たな仕組みの導入等を検討していたが、国際卓越研究大学等、機構や大学の新たな戦略・ニーズへの対応を検討する必要性が生じたため、引き続きスペースマネジメントの仕組み等についての検討を進めていくこととする。

<令和4年度に改善を要する取組として評価した際のコメント>

機構や大学の新たな戦略・ニーズへの対応を検討する課題が生じ、引き続きスペースマネジメントの仕組み等について検討する必要があるため、令和4年度の「改善を要する取組」であると評価する。生じた課題への対応を反映したスペースマネジメントの仕組みの導入等に向けて引き続き取り組んでいただきたい。

<改善に向けて取り組んだ内容>

総長裁量スペースについて、国際卓越研究大学等、大学の新たな戦略・ニーズへの対応を検討した結果、当面の利用期限を最長令和8年度末までとし、また、スペースの流動性の向上を図るため、公募スペースにおける審査の観点を定めるなど、総長裁量スペースの取扱い方針を新たに定め、運用を開始した。（第49回名古屋大学キャンパスマネジメント推進本部会議：令和5年12月1日承認）。

(ii) 令和5年度においても引き続き改善を要する取組として評価した項目（2件）

◇部局長の任期・選出方法の見直し

【令和4年度の工程】

（制度設計・検討）

<令和4年度実施状況>

- ・他大学における部局長に係る選考方法、任期、部局長評価について調査し、名古屋大学での新たな部局長人事と評価の仕組み、総長任期と部局長任期の在り方、部局長の選考方法、任期等の在り方の素案について、総長と一部の部局長との間で意見交換を行った。選考プロセスの制度化には至らず、次年度以降に制度化することとした。

<令和4年度に改善を要する取組として評価した際のコメント>

選考プロセスの制度化には至らず、素案について総長と一部の部局長との間で意見交換を行うに留まったため、令和4年度の「改善を要する取組」であると評価する。選考プロセスの制度化に取り組んでいただきたい。

<改善に向けて取り組んだ内容>

部局の中長期ビジョンを作成している全部局長に対して、総長と一部の部局長との間で行った意見交換を踏まえた選考方法と任期の見直し案を提案しつつ、部局執行部の意見を聴取し、制度化に向けた検討を進めた。

◇男女共同参画と女性登用の推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・女性研究者の採用、家庭との両立、復職支援、研究力向上、リーダー育成等の各種取組の実施
- ・戦略的な募金活動

<令和4年度実施状況>

- ・令和4年1月より導入した「女性教員増員策（21年増員策）」でのインセンティブ制度（承継教員：ポイント付与、特任教員：雇用支援経費）等の実施により、女性教員比率（特任教員を含む。）は前年度の18.6%から19.2%へ増加した。（令和4年5月1日現在）
- ・女性研究者を対象とした英文校閲費用助成事業について13件実施した。
- ・意識改革のための研修を2回（①研究者リーダーシップ・プログラム、②働き方改革プロジェクト）実施した。
- ・教育研究評議会規程において、評議員は「女性教員比率2割を下回らない」と規定しているところ、令和4年度から女性評議員枠を原則7名とする運用とし、28.6%となった。
- ・名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」を運営し、同基金を21年増員策における部局へのインセンティブ支援金として運用した。

・ただし、令和9年度までに女性教員比率6%以上の増加を達成する必要があることから、毎年度の最低ラインは1%増とみなすと、前年度から0.6%増のため、達成していないとする。今後、21年増員策等の強化を検討する。

<令和4年度に改善を要する取組として評価した際のコメント>

最終的な到達目標として掲げる数値を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和4年度の「改善を要する取組」であると評価する。掲げる数値目標の達成に向け、女性教員採用へのインセンティブの活用等について再検討の上、女性教員比率の向上に取り組んでいただきたい。

<改善に向けて取り組んだ内容>

「女性教員増員策（21年増員策）」について、承継教員採用時の人事ポイント付与のインセンティブ施策を見直し、より効果的な運用を検討した。女性教員比率向上に資する施策の新たな原資獲得のため、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「女性リーダー育成型プログラム」に申請し採択された。名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」についても、インセンティブ支援金として引き続き活用し運営を行った。

女性研究者支援の面では、引き続き、英文校閲費用助成事業及び意識改革のための研修を行った。

7. 国際ベンチマークに対する進捗状況を踏まえた活動状況

《世界屈指の研究成果を生み出す研究大学へ》

【目標】

ITbM や KMI の様な先端研究拠点を倍増させることで、名古屋大学全体の研究力を向上させる。

【指標】

QS 世界大学ランキング

【国際ベンチマーク対象】

エディンバラ大学（スコットランド）：19 位

【構想調書（平成 29 年 3 月）記載の名古屋大学の実績】

115 位

＜令和 5 年度実績＞

176 位

＜令和 5 年度時点の掲げた目標に対する活動状況＞

- ・ 新たな拠点となる候補である糖鎖生命コア研究所が中心となり進めてきた「ヒューマングライコームプロジェクト」が、生命科学領域において初の文部科学省の「大規模学術フロンティア促進事業」として本格始動するなど、着実に実績を積み上げている。
- ・ 2名の教授に対し「卓越教授制度」の適用を開始した。
- ・ QS ランキングにおいては、新たに追加された国際研究ネットワーク、雇用成果、サステナビリティに関する3つの指標のスコアが低いため、順位が低下している。サステナビリティに関しては大学 Web サイトの英語版を整備することによりスコアの向上を図った。

《知識基盤社会をリードする卓越した博士人材の育成》

【目標】

大学院授業の 50%以上を英語化する等の取組により、世界中から優秀な学生・教職員をさらに惹き付ける。

【指標】

大学院授業の英語化割合

【国際ベンチマーク対象】

南洋理工大学（シンガポール）、浦項工科大学（韓国）：100%

【構想調書（平成 29 年 3 月）記載の名古屋大学の実績】

19%（語学系授業を除く授業数）

<令和5年度実績>

57%

※英語による大学院授業科目数：3,795科目

大学院全授業科目数：6,648科目

大学院授業の英語化割合（小数点第2位を四捨五入）：57.1%

<令和5年度時点の掲げた目標に対する活動状況>

英語を教授言語として授業をしている教員及び今後担当する教員を対象に海外大学の講師によるセミナーを開催し、教員の英語による教授法の改善を図った。

《知識基盤社会をリードする卓越した博士人材の育成》

【目標】

10年後には学生の20%に相当する3,200名の留学生を受け入れる。

【指標】

留学生の受入実績

【国際ベンチマーク対象】

ソウル国立大学（韓国）：8.1%、北京大学（中国）：16.3%、精華大学（中国）：11.1%、浦項工科大学（韓国）：3.8%

【構想調書（平成29年3月）記載の名古屋大学の実績】

15%

<令和5年度実績>

留学生受入実績2,564名（学生全体の割合では13.2%）

<令和5年度時点の掲げた目標に対する活動状況>

新型コロナウイルスの感染拡大影響により留学生の受入実績は当初目標より下回った。優秀な留学生を受け入れるため日本学生支援機構や民間団体の留学フェアへの参加を行っている。