

第4期中期目標期間における評価指標
令和5年度実施状況に係る
自己点検・評価報告書

令和6年10月

東海国立大学機構

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、東海国立大学機構（以下、東海機構という。）の第4期中期目標期間における中期目標、中期計画の評価指標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

経営面については機構長の下で、教学面については両大学の学長・総長の下で、自ら点検及び評価を実施し、自己点検・評価結果に基づき改善を進める。

具体的には、東海機構の第4期中期目標期間における中期目標、中期計画の評価指標に関する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評価指標【優れた取組】や、当初の工程を達成しなかった評価指標【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】として評価した指標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中期目標、中期計画の評価指標 全 173 件について、令和5年度実施状況に係る東海機構の自己点検・評価の結果は以下のとおりである。

＜令和5年度実施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	17 件（9.8%）
当初の工程を達成した	144 件（83.2%）
当初の工程を達成しなかった	12 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】
【教学】	I 教育研究の質の向上に関する事項			
	1. 社会との共創	0 件（0.0%）	16 件（94.1%）	1 件（5.9%）
	2. 教育	8 件（13.6%）	49 件（83.1%）	2 件（3.4%）

	3. 研究	3 件 (7.9%)	31 件 (81.6%)	4 件 (10.5%)
	4. その他重要事項	2 件 (9.5%)	19 件 (90.5%)	0 件 (0.0%)
	小計	13 件 (9.6%)	115 件 (85.2%)	7 件 (5.2%)
【経営】	Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項	1 件 (5.9%)	13 件 (76.5%)	3 件 (17.6%)
	Ⅲ 財務内容の改善に関する事項	3 件 (33.3%)	4 件 (44.4%)	2 件 (22.2%)
	Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項	0 件 (0.0%)	7 件 (100.0%)	0 件 (0.0%)
	Ⅴ その他業務運営に関する重要事項	0 件 (0.0%)	5 件 (100.0%)	0 件 (0.0%)
	小計	4 件 (10.5%)	29 件 (76.3%)	5 件 (13.2%)
	合計	17 件 (9.8%)	144 件 (83.2%)	12 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評価指標について、令和5年度実施状況に係る東海機構の自己点検・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指標	10 件
(i) 令和5年度に改善された指標	4 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指標	6 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指標 (17 件)

【中期計画：TK3-1】

社会に対する説明責任を果たすため学生の学修成果や大学全体の教育成果に係る情報の公表を推進するとともに、学生や企業を含めたステークホルダーの意見を取り込んだ教育を行う仕組みの構築により、社会が求める人材を育成する。

【評価指標：TH3-1-1】

両大学において学修成果・教育成果の可視化を実現する。

＜令和5年度実施状況＞

【東海機構】

岐阜大学・名古屋大学の取組状況について定期的に情報交換を行っている。

構想段階ではあるが、ステータス・システムに蓄積されたデータや大学として保有する教学データを横断的に分析するための教学 IR システムの構想など、東海機構のメリットを活用した横断的な分析を行い更なる教育効果の向上を計画している。

【岐阜大学】

- ・専任教員を中心に、学生ステータス・システムの基盤となる9つの基盤的能力の内容の検討・整理のほか、システム登録データの精査、学生が登録しやすい画面及び企業が受領した際に有益となるポートフォリオ帳票の内容、学生のモチベーションを高めるバッジ機能を検討し、令和5年度後学期からの運用を開始した。
- ・教員等への説明会を実施し、システム概要及び今後の利活用についての説明やヒアリングを行った。
- ・就職支援室とのヒアリングからキャリア教育の一環として、令和6年4月から外部団体が行う適正診断テストを全学で実施し、全国の国立大学との社会人基礎力の比較を行う予定である。学生ステータス・システムにテストの実施結果を掲載することにより、教職員も学生指導や教学 IR にデータを蓄積することでカリキュラム見直しに活用できる。さらに学外の第三者評価を取り入れることにより、重層的に教育効果の検証が可能となる。
- ・学生ステータス・システムについて、岐阜大学の取組状況が新聞の記事（3/22 中日新聞朝刊）として掲載された。これにより、学内外へ学修成果・教育成果の可視化を実現に取組む大学として PR することができた。
- ・令和5年度に続き、「令和6年度成果を中心とする実績状況に基づく配分」における評価指標（大学教育改革に向けた取組の実施状況）が28大学内1位となった。

【名古屋大学】

- ・学生ステータス・システムの仕様を策定し、令和6年1月に稼働、同年3月導入した。令和6年4月以降、学生の積極的な利活用を促すべく、教職員、学生に対してシステムの周知を行う。
- ・学修成果・教育成果の可視化のためのシステム設計に向けてデータ収集と分析の企画について検討を開始した。

＜検証結果（コメント内容）＞

岐阜大学において、学生ステータス・システムの運用開始、追加機能の検討を行い、令和5年度後学期からの運用を開始したこと、及び「令和6年度成果を中心とする実績状況に基づく配分」における評価指標（大学教育改革に向けた取組の実施状況）が令和5年度に続き、28 大学内 1 位となったことは、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK3-1】

社会に対する説明責任を果たすため学生の学修成果や大学全体の教育成果に関係する情報の公表を推進するとともに、学生や企業を含めたステークホルダーの意見を取り込んだ教育を行う仕組みの構築により、社会が求める人材を育成する。

【評価指標：TH3-1-2】

学生や企業を含めたステークホルダーの意見を取り込んだ教育（リカレント教育を含む）を行う仕組みを構築する。

＜令和5年度実施状況＞

【東海機構】

- ・アカデミック・セントラルにおいて、東海機構に留まらず、東海地区の国公立大学が加盟する「東海地区大学教育研究会」等を活用することで、学生や企業を含めたステークホルダーの意見を取り込むことを検討した。
- ・上記の検討を踏まえ、今年度の幹事校を務める岐阜大学と連携し、「新たな学生のキャリア形成支援の取組」をテーマとして、東海地区の国公立大学を対象に、令和5年12月に「東海地区大学教育研究会」を開催した（アカデミック・セントラル共催）。ここでは、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組を通じた、ステークホルダー（企業、自治体、大学）の意欲的なキャリア教育事例について意見交換を行った。
- ・アカデミック・セントラルによる学習者本位の教育を実現するとともに、東海地域の教育課題を多様な教育コンテンツにより解決するため、アカデミック・セントラル地域高等教育基盤センターを新たに設置した。同センターでは、既存のCOC事業やSPARC事業、ネットワーク大学コンソーシアム岐阜などの各種団体と連携し、教育コンテンツの制作やその展開に取り組んだ。
- ・教養教育分野で連携開設科目（名古屋大学 18 科目、岐阜大学 9 科目：計 27 科目）を開講した。学生授業アンケートを実施した。

【岐阜大学】

- ・令和4年度に採択された地域活性化人材育成事業～SPARC～（参加大学：岐阜大

学、中部学院大学、岐阜市立女子短期大学）では、地域社会の産官学金各団体が加盟した「SPARC-GIFU 地域連携プラットフォーム」を結成するとともに、地域社会のニーズを踏まえ、同プラットフォームにより「地域社会が求める人材像」を決定したほか、この人材像に沿った大学教育の実施状況を点検・評価し改善策を提示する体制を整備した。また、一般社団法人高等教育ネットワーク岐阜を設立するとともに、同法人が文部科学大臣から大学等連携推進法人の認定を受けた。これにより、3大学間で連携開設科目の開講が可能となり、令和6年度から岐阜大学が開講している数理・データサイエンス科目を連携開設科目として岐阜市立女子短期大学に提供することとし、大学の垣根を超えた数理・データ科学・AI教育の展開に取り組んでいる。

- ・専任教員を中心に、学生ステータス・システムの基盤となる9つの基盤的能力の内容の検討・整理のほか、システム登録データの精査、学生が登録しやすい画面及び企業が受領した際に有益となるポートフォリオ帳票の内容、学生のモチベーションを高めるバッジ機能を検討し、令和5年度後学期からの運用を開始した。
- ・就職支援室とのヒアリングからキャリア教育の一環として、令和6年4月から外部団体が行う適正診断テストを全学で実施し、全国の国立大学との社会人基礎力の比較を行う予定である。学生ステータス・システムにテストの実施結果を掲載することにより、教職員も学生指導や教学 IR にデータを蓄積することでカリキュラム見直しに活用できる。さらに学外の第三者評価を取り入れることにより、重層的に教育効果の検証が可能となる。

【名古屋大学】

- ・学生ステータス・システムの仕様を策定し、令和6年1月に稼働、同年3月導入した。令和6年4月以降、学生の積極的な利活用を促すべく、教職員、学生に対してシステムの周知を行う。
- ・学修成果・教育成果の可視化のためのシステム設計に向けてデータ収集と分析の企画について検討を開始した。

＜検証結果（コメント内容）＞

岐阜大学において、SPARK 事業により、地域社会の産官学金各団体が加盟した「SPARC-GIFU 地域連携プラットフォーム」を結成し、ステークホルダーからの意見を取り込む体制を整備したこと、及び「一般社団法人高等教育ネットワーク岐阜」を設立し、同法人が文部科学大臣から大学等連携推進法人の認定を受け、大学の垣根を超えた数理・データ科学・AI教育の展開に取り組んでいることは、令和5年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK4-2】

東海機構が掲げる教育理念を実現するため、アカデミック・セントラルにおい

て、学部・研究科・大学の垣根を超え、視野を広げ他分野の知見にも触れるなど、シームレスなリベラル・アーツ教育、数理・データ科学・AI 教育などのコモン・ベーシック教育を推進する。

【評価指標：TH4-2-2】

数理・データ科学・AI 教育の学士課程における実施を強化する。（数理・データ科学・AI 教育に係る授業科目数を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（2 科目）に比べて増加させる。）

＜令和 5 年度実施状況＞

令和 5 年度実績 6 科目

内訳：（岐阜大学）3 科目 （名古屋大学）3 科目

【岐阜大学】

- ・令和 4 年度の検証結果をもとに、数理・データサイエンス・AI 科目の講義内容の一部修正を行い、前学期に適用し、3 科目「データ科学基礎」（受講者数：357 名）、「データ科学基礎演習 A」（52 名）、「データ科学基礎演習 B」（56 名）を開講した。
- ・数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度（リテラシーレベル（全学）及び応用基礎レベル（医学部、工学部、応用生物科学部））の認定を受けるため申請を行い、リテラシーレベル及び応用基礎レベルの両方で認定を受けた。
- ・応用基礎レベルの全学での認定も視野に、応用基礎レベル科目（データ科学基礎演習 A、B）の必修化について、各学部へ意向調査を行っている。
- ・応用基礎レベルの認定条件についてデータ科学基礎及びデータ科学基礎演習 A の修得により認定できるように修正申請を行った。
- ・令和 6 年度からデータ科学基礎の全学必修化で学内調整したことにより、数理・データ科学・AI 教育の学士課程レベルの普及体制を構築した。

【名古屋大学】

- ・令和 4 年度に設立した「東海デジタル人材育成プラットフォーム」の活動を通じて、東海地域を中心とした企業・大学等と各々のデジタル人材育成に関する情報交換を行った。令和 5 年度は文系大学向けセミナー（132 名）、生成 AI セミナー（607 名）、東海ブロック会議（195 名）、東海デジタル人材フォーラム（104 名）を主催・共催するなど、東海地域の MDASH 認定支援、産学官を跨いだデジタル人材育成のネットワーク構築、生成 AI 活用事例紹介等を重点的に行った。また、当プラットフォームの会員（大学・企業）限定の教育モジュール検討会議及び教育カリキュラム検討会議を年度内に数回実施し、数理・データサイエンス・AI 人材養成の課題共有や普及のための相互支援を行った。各検討会議には本学数理・データ科学教育担当教員も加わり、当該分野における教育についても議論を重ねて

いる。

- ・令和5年度春学期及び秋学期に、全学教育科目において数理・データ科学教育科目3科目（「データ科学基礎」（受講者数：2,186名）、「データ科学基礎演習A」（668名）、「データ科学基礎演習B」（1,442名））を開講した。
- ・授業評価アンケートや成績分布などをもとに、教養教育院統括部データ科学科目部会において、実施結果の検証を行い、令和6年度の実施に向けた検討を行った。
- ・令和3、4年度に実施した学部／大学院における数理・データ科学教育開講科目調査及び領域別サブWG設置による議論の結果をもとに、令和5年度は学部の要望に応じた「データ科学発展」オンライン講義コンテンツの整備に着手した（令和5年度中に全12回の1講義が完成）。令和6年度も引き続き追加講義コンテンツの整備を進める。
- ・令和5年度、新たに「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度」の応用基礎レベル（全学）の認定を受けた。

<検証結果（コメント内容）>

令和4年度に設立した「東海デジタル人材育成プラットフォーム」の活動を通じて、数理・データサイエンス・AI人材養成の課題共有や普及のための相互支援を行ったこと、及び数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度について、岐阜大学においては、リテラシーレベル（全学）及び応用基礎レベル（医学部、工学部、応用生物科学部）の認定を受けたこと、名古屋大学においては、応用基礎レベル（全学）の認定を受けたことは、令和5年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK4-4（TK5-3、TK6-3再掲）】

社会の多方面で活躍できる人材を養成するため、企業、自治体等と連携したカリキュラムの作成や実践的な社会課題を題材としたプロジェクトの実施等の産官学共創教育を推進する。

【評価指標：TH4-4-1（TH5-3-1、TH6-3-1再掲）】

企業、自治体等との連携により実施したプログラムを強化する。（実世界データ演習の受講者数を令和9年度までに令和2年度実績（69名）に比べて増加させる。）

<令和5年度実施状況>

令和5年度実績

「実践データサイエンティスト育成プログラム：実世界データ演習」

受講者数 95 名（内訳：岐阜大学 9 名、名古屋大学 43 名、社会人 43 名）

【東海機構】

- ・企業や地方公共団体から提供されるデータを用いて実社会の課題をグループワー

クで解決する「実世界データ演習」を核にした教育プログラム「実践データサイエンティスト育成プログラム」を実施した。

- ・「実世界データ演習」では、大学院生・社会人の混成チームでデータ分析からデータ提供企業等への報告発表までを体系的に実施した。
 - ・令和5年度については、社会人の人数を増やすことに注力した結果、令和2年度に比べ、24名の増加となった。(令和2年度：19名→令和5年度：43名)
- 引き続き、カリキュラムの修正やデータサイエンス科目の拡充等を行い、両大学の大学院学生に対し実践データサイエンティスト育成プログラムの受講を促し積極的に働きかける。

【名古屋大学】

令和4年度文部科学省第2次補正予算「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」に以下3プログラムが採択された。

- ・「モビリティ分野における実践 DX 人材育成リカレント教育プログラム」(数理・データ科学教育研究センター)

令和5年度受講者数7名(名古屋大学2名、社会人5名)

- ・「enPiT-Reskill Emb (エンピット・リスキル・エンブ、自動車ソフトウェア技術者へのリスキル教育)」(情報学研究科)

令和5年度社会人受講者数18名(試行)

- ・「SDGsの実現に向けた企業の取り組みを支援するための課題発見・課題解決型の高度経営人材育成モデルの構築」(環境学研究科)

令和5年度社会人受講者数11名(うち、名古屋大学6名、社会人(短期プログラム)5名)

<検証結果(コメント内容)>

企業や地方公共団体から提供されるデータを用いて実社会の課題をグループワークで解決する実世界データ演習について、受講生特に社会人の受講生数を増やすことに注力し、社会人受講生数が令和2年度の19名から令和5年度の43名に増加したことは、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK5-2 (TK6-2 再掲)】

東海機構が掲げる教育理念を実現するため、アカデミック・セントラルにおいて、学部・研究科・大学の垣根を超え、視野を広げ他分野の知見にも触れるなど、シームレスなリベラル・アーツ教育、数理・データ科学・AI教育などのコモン・ベーシック教育を推進する。

【評価指標：TH5-2-2 (TH6-2-2 再掲)】

数理・データ科学・AI教育の大学院における実施を強化する。(数理・データ科

学教育の実施状況を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（受講者数 83 名）に比べて増加させる。）

<令和 5 年度実施状況>

【東海機構】

令和 5 年度実績 156 名

- ・企業や地方公共団体から提供されるデータを用いて実社会の課題をグループワークで解決する「実世界データ演習」を核にした教育プログラム「実践データサイエンティスト育成プログラム」を実施した。「実世界データ演習」では、大学院生・社会人の混成チームでデータ分析からデータ提供企業等への報告発表までを体系的に実施した。
- ・「実践データサイエンティスト育成プログラム：実世界データ演習」
受講者数 95 名（内訳：岐阜大学 9 名、名古屋大学 43 名、社会人 43 名）

【岐阜大学】

- ・実世界データを扱う上で必要となる事項について学修する科目、「実世界データ処理学」を実施した。
- ・大学院科目「実世界データ処理学」
受講者数 32 名

【名古屋大学】

- ・社会的価値を創造する際に必要となる様々な分野の知識を学生に身に付けることを目的として、大学院共通科目「実世界データ処理学特論」を開講した。当該科目では、実世界データを扱う上で必要となる事項について学ぶことを通して、様々な実世界データの解析を行う場合における考慮すべき知識を習得させる。
- ・大学院共通科目「実世界データ処理学特論」
受講者数 22 名
- ・令和 4 年度文部科学省第 2 次補正予算「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」で採択された「モビリティ分野における実践 DX 人材育成リカレント教育プログラム」を令和 5 年度に開講した。
受講者数 7 名（名古屋大学 2 名、社会人 5 名）

<検証結果（コメント内容）>

数理・データ科学教育の受講者数について、当初の予定を上回っている（令和 2 年度の 83 名から令和 5 年度の 156 名に増加）ことに加え、名古屋大学において、令和 4 年度文部科学省第 2 次補正予算「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」で採択された「モビリティ分野における実践 DX 人材育成リカレント教育プログラム」を開講したことは、令和 5 年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK10-1】

東海機構内のリソースをフルに活用して学際的体制を構築し、産学官連携等を通して、脱炭素社会の実現など、SDGs をはじめとする、地域から地球規模の社会課題に取り組む。

【評価指標：TH10-1-4】

脱炭素関連研究プロジェクト数を年間 50 とする。

＜令和 5 年度実施状況＞

【東海機構】

- ・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。
- ・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。

【岐阜大学】

- ・令和 5 年度岐阜大学の研究等プログラムは 20 件であった。
- ・岐阜大学で実施している地域創生プロジェクトアクションプランにおいて、キャンパス CN システムの検討を推進している。
- ・岐阜県及び県内自治体の委員会等に専門家として参加している。

【名古屋大学】

令和 5 年度における脱炭素関連研究プロジェクト数は、名古屋大学では 25 件（新規 10 件・継続 15 件）であった。

- ・「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」に設置された「地域ゼロカーボン WG」「イノベーション WG」の幹事校として、WG 会合やシンポジウムを開催した。
- ・再生エネルギー 100%（RE100）推進計画を検討した。
- ・産学連携活動の一環として、CN 検討会を開催した。
- ・令和 5 年度脱炭素関連研究シーズ集を作成した。

＜検証結果（コメント内容）＞

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」を受賞したことは、令和 5 年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK10-2】

スタートアップ推進組織を整備し、東海地域のスタートアップエコシステム拠点における地域大学群の中核としての役割を果たすことによって、イノベーション創出を加速する。

【評価指標：TH10-2-1】

アントレプレナーシップ（entrepreneurship）教育年間受講者数を東海機構内合計で 2,000 人、スタートアップエコシステム拠点内合計で 8,000 人とする。

＜令和 5 年度実施状況＞

【東海機構】

アントレプレナーシップ教育年間受講者数が東海機構内で年間受講者数 4,244 人（岐阜大学 826 人、名古屋大学 3,418 人）となった。名古屋大学では、正課の講義として 5 科目を実施し、2,838 人が受講した。

岐阜大学では、正課の講義として 9 科目を実施し、600 人が受講した。

加えてアントレプレナーシップ教育エコシステムである Tongali に参画する大学は、27 機関（26 大学＋1 研究機構）にまで増加し、拠点内では、104 プログラム 8,220 人の受講が得られた。

【岐阜大学】

- ・岐阜大学で実施した正課の授業は、「アントレプレナーシップ入門（全学教養科目（選択））」、「アントレプレナー実践学（同上）」、デザイン思考関連授業など 9 科目であり、増加傾向にある。特に、前述の 2 つの全学教養科目は令和 5 年度より名古屋大学との連携開設科目に選定され、両大学の学生にアントレプレナーシップ教育を実施した。
- ・ビジネスプランコンテスト出場学生を対象に、地域機関と連携し伴走的支援（ビジネスプラン練り上げ等）を実施した。その結果、「Tongali ビジネスプランコンテスト 2023」にて優秀賞を含め 3 チームが入賞、多数の企業賞も獲得した。入賞した 2 チームは、それぞれ Umai Japan(株)と(株)Liempia を設立（何れも起業部発スタートアップ）、残りの 1 チームは個人事業主として事業活動を開始した。
- ・ぎふスタートアップ支援コンソーシアムの参画機関である岐阜県や県信用保証協会、日本政策金融公庫と、地域の大学生・高校生を対象とした「第 5 回ぎふビジネスアイデア・プレゼンテーション」を開催した（令和 6 年 2 月）。36 チームがエントリーし書類審査により 11 チームが本選出場した（本学チームがグランプリと準グランプリを受賞）。

【名古屋大学】

- ・名古屋大学で実施した正課は、「クリエイティブイノベーション講座」（全学教養科目（選択））、「ベンチャービジネス特論Ⅰ（工学研究科修士（選択））」、「バイオ

ベンチャーとイノベーション（農学部（選択））」などであり、増加傾向にある。特に「クリエイティブイノベーション講座」は、47 人から 105 人まで増加した。

- ・Tongali として、地域に対するアントレプレナーシップ教育として、13 プログラムを実施した。また、小中高生に対する 4 プログラムのアントレプレナーシップ教育と、市内の中学校に対する出前授業の実施により、低学年に対するアントレプレナーシップ教育のすそ野の拡大にも注力した。
- ・令和 5 年 4 月に設置したディープテック・シリアルイノベーションセンターにおいて、全学的なアントレプレナーシップ教育のカリキュラム、開講科目について検討し令和 6 年度から新規に 3 科目を開講することとした。また、令和 7 年度新入生より、アントレプレナーシップ科目を全学部必修とすることを決定した。

＜検証結果（コメント内容）＞

アントレプレナーシップ教育年間受講者数を令和 7 年度末までに東海機構内合計で 1,800 人とする予定だったところ、年間受講者数 4,244 人（岐阜大学 826 人、名古屋大学 3,418 人）となったこと、及び令和 5 年 4 月に設置したディープテック・シリアルイノベーションセンターにおいて、全学的なアントレプレナーシップ教育のカリキュラム、開講科目について検討し、令和 7 年度新入生より、アントレプレナーシップ科目を全学部必修とすることを決定したことは、令和 5 年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK12-1】

多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。

【評価指標：TH12-1-4】

国内外におけるクロスアポイントメント制度の活用数（東海機構全体の年間平均）を 20 件とする。

＜令和 5 年度実施状況＞

【東海機構】

令和 3～5 年度平均 26 件であった。

【岐阜大学】

令和 5 年度における新規クロスアポイントメントは 5 件であった。

【名古屋大学】

令和 5 年度における新規クロスアポイントメントは 25 件であった。

名古屋大学卓越教授の称号を 2 名に付与し、うち 1 名が海外機関とのクロスアポ

イントメントを実施している。また、令和4年度に定めた海外の所属機関における給与額を保証できる取扱いを適用し、海外機関から高い研究業績を有する外国人2名をクロスアポイントメントにより招へいた。

<検証結果（コメント内容）>

名古屋大学において、名古屋大学卓越教授の称号を2名に付与し、うち1名が海外機関とのクロスアポイントメントを実施したこと、令和4年度に定めた海外の所属機関における給与額を保証できる取扱いを適用し、海外機関から高い研究業績を有する外国人2名をクロスアポイントメントにより招へいたことは、令和5年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK13-1】

両大学の強みのある分野が連携し、アカデミック・セントラル等を活用し、大学の枠を超え相互のリソースを活かした教育研究を推進する。機構教育研究推進等組織についても強化・拡張を図り、新たな組織の設置と強化を行う。

【評価指標：TH13-1-3】

アカデミック・セントラルを中心とした大学の枠を超えた相互のリソース活用による教育を実施する。

<令和5年度実施状況>

【東海機構】

- ・教養教育分野で連携開設科目（岐阜大学9科目、名古屋大学18科目：計27科目）を実施した。
- ・岐阜大学の学生（学部・大学院）等が、名古屋大学が提供する自主学習の英語 e-Learning 教材「eFACE (e-learning Foundations of Academic Communication in English)」及び「Studium Generale」オープンコースを利用した。（令和5年度申込者 計144名）
- ・数理・データサイエンス・AI教材の共有を行った
- ・データ科学基礎（岐阜大学：360名、名古屋大学：2,186名）
- ・データ科学基礎演習A（岐阜大学：54名、名古屋大学：668名）
- ・データ科学基礎演習B（岐阜大学：58名、名古屋大学：1,422名）

※両大学がそれぞれ、文部科学省 数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度にリテラシーレベル、応用基礎レベルで認定を受けた。

- ・次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）としての融合フロンティア次世代研究事業を共同実施した（岐阜大学：24枠、名古屋大学：281枠）
- ・令和6年度からは東海機構メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業として、新たに採択された（岐阜大学76枠、名古屋大学649枠 ※年平均）

- ・名古屋大学・岐阜大学教育学部連携教職課程（高等学校情報科免許）の設置が認められ令和5年度入学生より連携教職課程がスタートした。両大学教育学部の教員から構成された連携教職課程運営委員会を設置し、教職課程運営を中心とした両学部の連携に関する点検・検討活動の試行を行っている。

<検証結果（コメント内容）>

教養教育分野で連携開設科目（岐阜大学9科目、名古屋大学18科目：計27科目）を新設し、大学の枠を超えた相互のリソース活用による教育活動を実施していることは、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK14-1】

東海機構内大学附属病院の医療データ統合により二大学連携臨床研究を推進して創薬・医療機器のシーズを創出し、さらに東海機構内医薬系部局、獣医、工学系部局及び国内外の研究機関との連携を推進して前臨床研究に発展させ、標準治療の策定を目指した地域一体型臨床研究体制を構築する。

【評価指標：TH14-1-2】

国内外他施設との共同研究数を年間で国際共著300報、国内共著1,000報にする。

<令和5年度実施状況>

【東海機構】

Pubmedに登録された、令和5年発行のMedicine、Hospital分野の論文数は、東海機構全体（岐阜大学・名古屋大学の合算）で国際共著論文898報、国内共著論文2,266報となっており、目標を上回っている。

<検証結果（コメント内容）>

令和5年度は、岐阜大学と名古屋大学あわせて国際共著論文252報、国内共著論文928報を目標としていたところ、東海機構全体で国際共著論文898報、国内共著論文2,266報であり、当初の予定を大幅に上回っており、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK16-1】

東海機構の施設マネジメント方針を踏まえ策定した両大学のキャンパスマスタープランに基づき、数理・データ科学・AI教育や産官学共創教育といった次世代教育を実践し世界で活躍する人材を輩出する東海機構プラットフォーム棟などの革新的な共創教育拠点施設、世界の糖鎖研究者によるトップレベル共創的

研究により生命原理の解明と応用を可能にし医療の革新をもたらす糖鎖生命コア研究拠点施設などの世界最高水準の共創研究拠点施設、東海地域の大学・産業界・自治体といった多様な「人」と「知」の共創によりイノベーション創出をもたらす地域連携グローバル人材育成拠点施設などの産学連携・地域連携拠点施設等を整備する。また、前述の機能強化を支える両大学のDX推進に対応したインフラ基盤を整備する。

【評価指標：TH16-1-3】

PPP や企業からの寄付など多様な財源を活用し、地域連携グローバル人材育成拠点施設（16,150 m²）など産学連携・地域連携施設等の整備を実施する。

＜令和5年度実施状況＞

【東海機構】

- ・経済産業省の補助金（産学連携推進事業費補助金）等を活用して、産学連携・地域連携施設 Tokai Open Innovation Complex の整備が、令和5年12月（岐阜大学柳戸キャンパス 1,710 m²）、令和6年3月（名古屋大学東山キャンパス 3,070 m²）に完成した。
- ・世界から卓越した研究者が集い、分野の垣根を超えた学際的な融合研究を育み、世界トップレベルの研究成果の創出、学問の新分野開拓、卓越研究拠点群(World-class Critical Mass) の形成を通じて人類知を高度化する挑戦的な取り組みを实践する世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）（14,780 m²）を整備するため、東海機構コモンズ債を発行し資金調達を行った。

＜検証結果（コメント内容）＞

世界から卓越した研究者が集い、分野の垣根を超えた学際的な融合研究を育み、世界トップレベルの研究成果の創出、学問の新分野開拓、卓越研究拠点群(World-class Critical Mass) の形成を通じて人類知を高度化する挑戦的な取り組みを实践する世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）を整備するため、東海機構コモンズ債を発行し資金調達を行ったことは、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舍跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-1】

多様な財源確保による事業規模拡大を目指し、第4期中期目標期間中の総事業規模を1兆円とする。

＜令和5年度実施状況＞

【東海機構】

令和5年度事業規模 1,840 億円（令和5年度決算値）

進捗率：3,574 億円 / 1 兆円 = 35.74%（目標値：1,670 億円/年）

＜検証結果（コメント内容）＞

令和5年度は、総事業費1兆円(1,670 億円/年)を目標としていたところ、令和5年度事業規模1,840 億円（令和5年度決算値）であり、当初の予定を大きく上回ったため、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舍跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-2】

資金運用総額を150 億円へ増額する。

＜令和5年度実施状況＞

【東海機構】

令和5年度末時点における積極的資金運用総額は197 億円

進捗率：197/150 億円 = 131%

＜検証結果（コメント内容）＞

令和5年度は、資金運用総額122 億円を目標としていたところ、令和5年度末時点における積極的資金運用総額は197 億円であり、当初の予定を大きく上回ったため、令和5年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を

確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舍跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-3】

第4期中期目標期間における積極的運用益の平均を年3.0%とする。

<令和5年度実施状況>

【東海機構】

第4期中期目標期間における積極的運用益の平均は年5.01%。

引き続き基本ポートフォリオ完成に向け、順次高い利回りの金融商品の購入を進めている。

<検証結果（コメント内容）>

令和5年度は、第4期中期目標期間における積極的運用益の期間平均3.0%を目標としていたところ、積極的運用益の平均は年5.01%であり、当初の予定を上回っているため、令和5年度の「優れた取組」とであると判断する。

5. 改善を要する取組

当初の工程を達成しなかった指標（12件）

【中期計画：TK2-3】

デジタルユニバーシティ構想に基づいた次世代教育研究基盤を整え、学術研究・産学官連携統括本部を中心に知的資産が集積する国際的ネットワーク・ハブを構築する。

【評価指標：TH2-3-2】

AIを活用した産学マッチング検索システムの構築・運用を行う。

<令和5年度実施状況>

【岐阜大学】

- ・産学マッチング検索システムの運用を行うIR担当URAの公募を行ったが、採用者がなく、目標であるシステムの適用範囲の拡大ができなかった。
- ・AIを活用した産学マッチング検索システムは、令和4年3月にAIを活用した「AIちゃっとぽっと検索」を公開していた。検索ロジックは、発明名称：検索システム及び検索方法(特願2022-73964)で特許出願を行った。このシステムは本学ホームページに掲載されている。今後も企業等への学外周知を行い、本システムを活用

した共同研究等の更なる取り組み拡大を図りたい。

<検証結果（コメント内容）>

目標として掲げている AI を活用した産学マッチング検索システムの適用範囲の拡大ができなかったため、令和 5 年度の「改善を要する取組」であると判断する。引き続きシステムの適用範囲の拡大に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK5-1】

専門性の高度化に向けた学部・大学院の一貫性ある教育に加えて、産業界等、社会で活躍できる実践的な能力や新たな価値創造をもたらす研究能力を備えた人材を養成するため幅広く深い学識を養う教育等を推進する。これに対応したカリキュラムや教育プログラムの改訂に取り組む。

【評価指標：TH5-1-3】

社会人学生の受入人数を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（259 名）に比べて増加させる。

<令和 5 年度実施状況>

令和 5 年度実績 167 名

内訳：（岐阜大学）82 名 （名古屋大学）85 名

【岐阜大学】

・令和 5 年度における修士課程における社会人学生数は 82 名となり、令和 2 年度 98 名、令和 4 年度 92 名から減少した。一因として令和 4 年度の一部研究科の改組により定員数が減少したことに伴い学生数が減少したことが考えられるが、同研究科では社会人の受入れを積極的に推進しており、社会人が占める割合は増加している。また、正規生ではないが履修証明プログラムを拡充しており、令和 5 年度からは「気象データアナリスト養成プログラム」の受け入れが開始され、社会人の受け入れ数は増加している。引き続き社会人学生増加に向けた取り組みを推進する。

【名古屋大学】

・令和 5 年度の社会人学生受け入れ数（博士前期課程）は 85 名で、令和 4 年度実績の 97 名に比べて減少している。一方で、正規生ではなく、社会人向けのプログラムとして履修証明プログラムを新たに開始しており、受講生は年々増えている。リカレント教育の推進の一環として引き続き社会人の増加を推進する。

<検証結果（コメント内容）>

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5年度の「改善を要する取組」とであると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、社会人学生の受入人数の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK8-1】

両大学が培ってきた教育研究活動の海外拠点や連携を基点とし、ポストコロナ時代に対応した様々な形態の学修機会を提供できる環境を整備することにより、優秀で多様な留学生を獲得するとともに、学生の海外派遣を強化する。

【評価指標：TH8-1-2】

危機管理マニュアルの作成や海外渡航データベースの改修などを含む国際危機管理体制を構築することにより、国際教育研究活動の環境基盤を整備する。

＜令和5年度実施状況＞

【東海機構】

各大学の危機管理体制について大学ごとに見直しを行い、海外で発生した危機事案に対する東海機構の役割や対応について再度検討を行った。海外で危機的状況が発生した場合は特に学生が所属する各大学の役割が大きいと想定されることを踏まえ、東海機構の体制を示す原案を作成し、関係者間で共有及び検討を開始した。令和5年度は制定まで至らなかったが今後早期の制定に向けて検討を重ねていく。

【岐阜大学】

- ・国際教育研究活動の環境基盤整備に加え、渡航先における学生の安全及び健康管理に関わる情報提供を目的として、海外渡航時の危機管理オリエンテーションを6/28に実施し、学生・教職員79名が参加し、JCSOS（海外留学生安全対策協議会）等の外部スピーカー及び本学保健管理センター長から情報提供いただいた。
- ・危機管理ガイドラインの制定については、名古屋大学と協議の上、海外渡航プログラムは大学ごとに実施していることも勘案し、本学における「危機管理基本マニュアル（学生関係）海外渡航編」を改訂した。

【名古屋大学】

平成29年に制定された本学の海外渡航等リスク管理ガイドラインを見直し、組織改編や時世により現状と齟齬がある部分や表記の揺れだけでなく、対応すべき内容が具体的にわかるように加筆修正して改訂案を作成した。改訂案の内容について関係者と検討しながらさらに改善しつつ、国際本部関係委員会へ付議し、改訂案の承認に向けて動いている。

<検証結果（コメント内容）>

目標に掲げている東海機構の危機管理ガイドラインが未制定となっているため、令和5年度の「改善を要する取組」であると判断する。東海機構の危機管理ガイドラインの制定に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK9-3】

研究の卓越性を強化するために、エフォート管理を柔軟に行うとともに、バイアウト制度を活用する等研究者が研究に専念できる環境を整備する。また、サバティカル制度を積極的に利用しても支障をきたさないように、学内の制度や環境などの改革を行う。

【評価指標：TH9-3-3】

サバティカル実施数（東海機構全体の3年間平均実績）を2倍にする。

<令和5年度実施状況>

【東海機構】

令和3～5年度の平均実績：5.6件

（岐阜大学0.3件、名古屋大学5.3件）

令和5年度	岐阜大学	0件	名古屋大学	7件	合計	7件
令和4年度	岐阜大学	0件	名古屋大学	5件	合計	5件
令和3年度	岐阜大学	1件	名古屋大学	4件	合計	5件

サバティカルは、大学教員に講義、教授会その他委員会等の職務を免除し、研究に専念できる制度ではあるが、サバティカル期間中における当該教員の業務に係る代替措置等の対応が必要となる点が部局での支障となっている。

令和5年度も呼びかけにより取得件数は増加しているため、各部局の状況把握に努めつつ、サバティカル期間における研究専念が、後の当該部局における研究力向上に資するという利点を生かした活用を促していく。

<検証結果（コメント内容）>

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のため、令和5年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、サバティカル実施数の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK11-2】

テニユア・トラック制度やポイント制等を活用し、若手研究者の雇用を促進する。

【中期計画：TK12-1】

多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。

【評価指標：TH11-2-1（TH12-1-1 再掲）】

若手教員比率を向上させる。（名古屋大学においては30%以上、岐阜大学においては25%以上にする。）

＜令和5年度実施状況＞

令和5年5月1日時点

岐阜大学：19.2%

名古屋大学：26.7%

【岐阜大学】

- ・令和3年度から導入した「若手教員及び女性教員の採用におけるインセンティブの取扱い」に基づき、若手教員及び女性教員を雇用した4部局（教育学部、医学系研究科、工学部、応用生物科学部）に対して、インセンティブ計140ポイント（若手教員採用10件、女性教員採用4件）を付与した。
- ・優秀な若手教員の定着のための「若手教員の雇用環境改善制度」を実施し、学内公募による優秀な若手助教の昇任（2件）に対して支援を行った。
- ・学長裁量ポイントを使用して新たな若手助教ポストの拡大を図った。

【名古屋大学】

令和5年10月17日開催の将来構想分科会において、年齢層別の在籍者比率などの現状、理想の年代構成、今後の年齢進行及び定年退職者、若手教員比率の向上に向けた状況について会議構成員に共有し、意見交換を行うとともに、目標達成に向け各部局に取組を要請した。

女性教員増員策の若手女性教員特別措置として、女性教員採用のうち若手教員について計1,000万円（5名分）を採用部局に措置した。また、女性特任教員雇用支援経費として、女性教員採用のうち若手教員について計500万円（5名分）を採用部局に措置した。

人材の流動化を促進するため早期退職制度を導入しており、若手教員採用のために令和5年度から早期退職者枠を拡大した。

＜検証結果（コメント内容）＞

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のため、令和5年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、若手教員採用に伴うインセンティブを活用するなどし、若手教員比率

向上に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK12-1】

多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。

【評価指標：TH12-1-2】

女性教員比率を増加させる。（名古屋大学においては6%増加、岐阜大学においては4%増加させる。）

＜令和5年度実施状況＞

令和5年5月1日時点

女性教員比率

（増減の基準は令和3年5月1日）

岐阜大学：2.3%増(18.5%)

名古屋大学：1.1%増(19.7%)

※令和6年3月1日時点 20.3%

【岐阜大学】

令和3年4月から導入した「若手教員及び女性教員の採用におけるインセンティブの取扱い」の実施及び女性限定公募を行うポストを計画する部局にはポイントを前倒しで付与し早期の女性雇用を促進する仕組みにより、2.3%(16.2%から18.5%に)増加した。

【名古屋大学】

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%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。

<検証結果（コメント内容）>

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 5 年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、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取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK15-2】

法人経営に多様な視点を取り入れて強靱なガバナンス体制を構築するため、役員に期待する役割を明確化するとともに、外部人材、外国人、女性及びプロパー事務職員からも登用をするなど東海機構執行部及び監事の構成における多様性を確保する。

【評価指標：TH15-2-1】

東海機構執行部に求める専門性・技能を整理したスキルマトリクスを策定し、それに基づく執行部の任命、人員配置を実施する。

<令和 5 年度実施状況>

【東海機構】

スキルマトリクスの策定には至っていないものの、執行部の業務分野を定めたいう
えで、傘下大学の副総長・副学長等の専門性を考慮し、適切な人材を各分野の担当
として配置している。

<検証結果（コメント内容）>

東海機構執行部に求める専門性・技能を整理したスキルマトリクスを策定予定だったところ、適切な人材を各分野の担当として配置しているに留まっているため、令和 5 年度の「改善を要する取組」であると判断する。スキルマトリクス策定に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK15-4】

機構長は、東海機構としての戦略を踏まえ、教員人事をはじめ専ら教学に係る業務についての執行権限を各大学の長に委任する。各大学の長は、東海機構として策定した当該大学の部局における中長期ビジョンを継続的に見直すとともに、その実現に向けた効果的な部局運営体制を構築する等により大学の特長を活かした教学マネジメントを実施する。

【評価指標：TH15-4-1】

各大学の長による実効性ある教学マネジメントを確保した部局長人事と評価の仕組みを整備する。

＜令和５年度実施状況＞

【岐阜大学】

各学部長等の候補者については、教授会からの複数名の推薦と候補者からの所信提出を得て、学長が本人に面接を行った上で選考している。また、再任については、学部長等の任期満了６月前までに業績評価を行い、当該評価結果を勘案して学長が教授会等からの意見を聴き行っている。令和５年度は 11 部局の部局長が任期満了のため、上記プロセスにより次期学部長等を選考・再任した。

【名古屋大学】

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）＞

名古屋大学において、令和６年４月就任の名古屋大学の部局長について新たな選考プロセスによる選考を実施予定だったところ、制度化には至らず、総長と部局長との間で意見交換を行うに留まったため、令和５年度の「改善を要する取組」であると判断する。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。

【中期計画：TK16-1】

東海機構の施設マネジメント方針を踏まえ策定した両大学のキャンパスマスタープランに基づき、数理・データ科学・ＡＩ教育や産官学共創教育といった次世代教育を実践し世界で活躍する人材を輩出する東海機構プラットフォーム棟などの革新的な共創教育拠点施設、世界の糖鎖研究者によるトップレベル共

創的研究により生命原理の解明と応用を可能にし医療の革新をもたらす糖鎖生命コア研究拠点施設などの世界最高水準の共創研究拠点施設、東海地域の大学・産業界・自治体といった多様な「人」と「知」の共創によりイノベーション創出をもたらす地域連携グローバル人材育成拠点施設などの産学連携・地域連携拠点施設等を整備する。また、前述の機能強化を支える両大学のDX推進に対応したインフラ基盤を整備する。

【評価指標：TH16-1-1】

東海機構プラットフォーム棟（7,000 m²）整備を完了する。

<令和5年度実施状況>

【東海機構】

- ・名古屋大学（東山）東海機構プラットフォーム棟（7,330 m²）について、工事を進めていたところ、事前に把握できなかった地中障害物（コンクリートガラ等）が見つかり、調査及び対策に不測の日数を要することとなったため、当該年度内の完成が見込めなくなった。（完成予定 令和7年3月）

<検証結果（コメント内容）>

東海機構プラットフォーム棟の整備が完了予定だったところ、完成には至っていないため、令和5年度の「改善を要する取組」であると判断する。完成に向けて、引き続き取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舍跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-4】

高針、幸川町、杵中、陶生町（名古屋）、正木（岐阜）団地の利活用計画を策定する。

<令和5年度実施状況>

【名古屋大学】

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、高針（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し、承認後、高針（猪高）宿舎については事業者の公募を開始する予定としている。幸川町宿舎については東山キャンパス内に立地していることから、売却、貸付は行わないこととした。

<検証結果（コメント内容）>

高針、幸川町団地の計画実行予定だったところ、利活用計画策定後の文部科学省での認可が下りていないため実行には至らず、令和5年度の「改善を要する取組」であると判断する。計画実行に向けて、引き続き取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舎跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-5】

第4期中期目標期間における大学発ベンチャー企業への出資数の累計を50件以上とする。

<令和5年度実施状況>

【東海機構】

出資件数：0件

出資先を国立大学発ベンチャーに限定せず、東海地区の国公立大学発等ベンチャーに広く出資可能とすることによる地域産業の活性化を目指し、東海機構の100%子会社であるTokai Innovation Institute（TII）の100%子会社としてベンチャーキャピタルを設立することとした。これを受け、令和6年3月、設立に向けたTIIの定款変更を株主総会において決定するとともに、この趣旨に賛同いただいた株式会社三菱UFJ銀行より、TIIに対して寄附による支援を受けることができた。ベンチャーキャピタルは令和6年秋の設立を目指しており、外部有識者を含むベンチャーキャピタル設立検討会において意見交換を実施しつつ、準備を進めている。

スタートアップエコシステム推進事業の特定基金について募集を開始し、令和6年3月時点で約380万円の寄附を受けた。

<検証結果（コメント内容）>

ベンチャーキャピタルが令和6年度の設立となったため、令和5年度内に出資には至らず、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5年度の「改善を要する取組」とであると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、設立後の出資が促進されるよう、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指標(10件)の取組状況

(i) 令和5年度に改善された指標(4件)

【中期計画：TK16-2】

新たな教育研究ニーズに対して、保有資産を最大限活用し、機構長自らの裁量で配分できるスペースを確保するために、新たな仕組みを導入する。また、既存施設を最大限有効に活用するために、効率的かつ計画的に改修・維持管理を実施し、施設・インフラの長寿命化を図る。

【評価指標：TH16-2-1】

新たなスペースチャージ等の仕組みを導入する。

<令和4年度実施状況>

【東海機構】

・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、地域中核・特色ある研究大学等、東海機構や両大学の新たな戦略・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>

東海機構や両大学の新たな戦略・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」とであると判断する。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>

【東海機構】

岐阜大学においては、新たに「戦略的スペース 3,519 m²」を創出した（第4回施設マネジメント推進室会議：令和6年1月30日承認）。また、「戦略的スペース利用細則」を制定し、大学の戦略に基づき、地域中核大学としての特色や強みを生かす取組等を強化するスペース配分を決定し、運用を開始した（第5回岐阜大学施設マネジメント推進室会議：令和6年3月1日承認）。

名古屋大学においては、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）。

【中期計画：TK16-2】

新たな教育研究ニーズに対して、保有資産を最大限活用し、機構長自らの裁量で配分できるスペースを確保するために、新たな仕組みを導入する。また、既存施設を最大限有効に活用するために、効率的かつ計画的に改修・維持管理を実施し、施設・インフラの長寿命化を図る。

【評価指標：TH16-2-3】

老朽化した施設・インフラについて、東海機構としてのマネジメントにより効率的・計画的に長寿命化を図るため、両大学で策定済みのインフラ長寿命化計画を踏まえ、東海機構として新たにインフラ長寿命化計画を策定する。

＜令和4年度実施状況＞

【東海機構】

・施設・インフラを効率的・計画的に長寿命化するため、これまで両大学で策定したインフラ長寿命化計画を踏まえ、東海機構としてのインフラ長寿命化計画の策定に着手し、素案を作成した。しかしながら、電気代高騰等の中、令和5年度に、実効性ある計画への見直しのため、施設老朽調査により老朽状況を見える化し、緊急性を考慮した計画を策定することとした。

＜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＞

インフラ長寿命化計画の策定予定だったところ、新たな課題解決策も含めた実行性ある計画の策定が必要となったことから策定には至らず、インフラ長寿命化計画の素案を作成するに留まったため、令和4年度の「改善を要する取組」とであると判断する。施設老朽調査により老朽状況を見える化し、緊急性を考慮した実効性あるインフラ長寿命化計画策定に向けて取り組んでいただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【東海機構】

インフラ長寿命化計画の改定に向けて、施設老朽調査を実施し老朽状況を見える化した上で、緊急性を考慮した当面3年間（令和6年度～令和8年度）の中規模改修計画（緊急修繕計画）を策定した（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、第3回岐阜大学施設マネジメント推進室会議：令和5年12月12日承認）。また、東海機構として前述の両大学の計画を反映したインフラ長寿命化計画を策定した（役員会：令和6年3月27日承認）。

【中期計画：TK16-2】

新たな教育研究ニーズに対して、保有資産を最大限活用し、機構長自らの裁量で配分できるスペースを確保するために、新たな仕組みを導入する。また、既存施設を最大限有効に活用するために、効率的かつ計画的に改修・維持管理を実施し、施設・インフラの長寿命化を図る。

【評価指標：TH16-2-4】

東海機構としての新たなインフラ長寿命化計画の達成度を100%にする。

＜令和4年度実施状況＞

※令和4年度は該当なし。

＜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＞

TH16-2-3で「インフラ長寿命化計画の策定」予定だったところ、新たな課題解決も含めた実行性ある計画の早期策定が必要となったことから策定には至らず、インフラ長寿命化計画の素案を作成するに留まったことにより、予定していたインフラ長寿命化計画の実行ができなかったため、令和4年度の「改善を要する取組」であると判断する。インフラ長寿命化計画策定後、実行に向けて取り組んでいただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【東海機構】

東海機構として令和6年3月にインフラ長寿命化計画を策定した。令和6年度以降は、本計画の取組を実行し、100%の達成を目指すものとする。

また、インフラ長寿命化計画を実行するための安定的な財源確保に向けて、施設利用者に面積に応じて負担する仕組みの導入等の検討に着手した。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舍跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-6】

東海機構に寄附金等を受け入れる仕組みを構築する。

＜令和4年度実施状況＞

【東海機構】

・東海機構に対する寄附金の受入実施体制を整備したが、関係部署との調整に時間を要したため、ホームページへの掲載には至らなかった。令和5年9月末に東海機構ホームページへの掲載が完了した。

＜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＞

東海機構ホームページに、「寄附する」ボタンの設置や寄附方法（スキーム）のページを設置する予定だったところ、令和4年度内にホームページ更新に至らなかったため、令和4年度の「改善を要する取組」とであると判断する。設定した工程に遅れることなく目標達成に向けて取り組んでいただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【東海機構】

令和5年9月、東海機構ホームページに「寄附する」ボタンを設置し、東海機構に寄附金を受け入れるためのスキームを掲載した。

（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指標（6件）

【中期計画：TK11-2】

テニユア・トラック制度やポイント制等を活用し、若手研究者の雇用を促進する。

【中期計画：TK12-1】

多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。

【評価指標：TH11-2-1（再掲 TH12-1-1）】

若手教員比率を向上させる。（名古屋大学においては30%以上、岐阜大学においては25%以上にする。）

＜令和4年度実施状況＞

令和4年5月1日時点

岐阜大学：22.6%

名古屋大学：26.5%

【岐阜大学】

- ・若手女性教員を雇用した5部局（地域科学部、医学系研究科、医学部看護学科、工学部、応用生物科学部）に対して、インセンティブポイントとして計150ポイントを付与した。
- ・部局における教員選考過程において即戦力を求める傾向にあり、研究業績や教育歴を重視した結果、若手の採用が伸び悩んだ。若手採用に対するインセンティブ付与を継続するとともに、教員ポスト数の増加策について教育研究院において検討する。

【名古屋大学】

- ・若手教員が就任するポストの不足を解決するためポイント制を導入している。部局における柔軟な教員人事により若手教員の採用を増やし、大学の研究力をさらに強化するため、ポイント制における部局からのポイント抛出現時期を見直し、令和7年度から予定されていた各部局からのポイント抛出を3年間後倒しとした。
- ・女性教員増員策におけるインセンティブ（若手女性教員特別措置）として15名分の計3,000万円、女性特任教員雇用支援経費の若手教員採用に係る増額として7名分の計600万円を若手女性教員採用部局に措置した。
- ・若手教員を採用する人数以上に、転出する若手教員や定義から外れる教員（39歳→40歳）が多く、比率が低下したと考えられる。若手教員の積極的な採用について、各部局に対して継続的に協力を依頼する。

＜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のため、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、若手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、若手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＞

【岐阜大学】

若手教員採用へのインセンティブの更なる活用のため、産学官連携推進本部が行っていた若手教員の雇用環境改善制度を令和5年度から教育研究院で行い、若手人事促進の観点から学内公募・選考を行った。

【名古屋大学】

将来構想分科会において、年齢層別の在籍者比率などの現状、理想の年代構成、今後の年齢進行及び定年退職者、若手教員比率の向上に向けた状況について会議構

成員に共有し、今後の取組について意見交換を行った。

【中期計画：TK12-1】

多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。

【評価指標：TH12-1-2】

女性教員比率を増加させる。（名古屋大学においては6%増加、岐阜大学においては4%増加させる。）

＜令和4年度実施状況＞

【岐阜大学】

- ・令和3年4月から導入した「若手教員及び女性教員の採用におけるインセンティブの取扱い」の実施により、0.4%（前年度の16.2%から16.6%）増加した。
- ・令和9年度までに女性教員比率4%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0.7%増とみなすと、前年度から0.4%増のため、未達成となる。目標を達成するため、各部局における中間目標（令和6年度）を設定した。

【名古屋大学】

- ・令和4年1月より導入した「女性教員増員策（21年増員策）」等の実施により、0.6%（前年度の18.6%から19.2%）増加した。
- ・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、未達成となる。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」であると判断する。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＞

【岐阜大学】

女性教員採用へのインセンティブの活用を更に推進するため、女性限定公募を行うポストを計画する部局にはポイントを前倒しで付与し、早期の女性雇用を促進する仕組みを開始した。

【名古屋大学】

「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。また、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。

【中期計画：TK15-4】

機構長は、東海機構としての戦略を踏まえ、教員人事をはじめ専ら教学に係る業務についての執行権限を各大学の長に委任する。各大学の長は、東海機構として策定した当該大学の部局における中長期ビジョンを継続的に見直すとともに、その実現に向けた効果的な部局運営体制を構築する等により大学の特長を活かした教学マネジメントを実施する。

【評価指標：TH15-4-1】

各大学の長による実効性ある教学マネジメントを確保した部局長人事と評価の仕組みを整備する。

<令和 4 年度実施状況>

【岐阜大学】

- ・各学部長等の候補者については、教授会からの複数名の推薦と候補者からの所信提出を得て、学長が本人に面接を行った上で選考している。また、再任については、学部長等の任期満了 6 か月前までに業績評価を行い、当該評価結果を勘案して学長が教授会等からの意見を聴き行っている。令和 4 年度は医学系研究科長と工学部長の 2 名が定年を迎えるため、上記プロセスにより次期学部長等を選考した。

【名古屋大学】

- ・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が、選考プロセスの制度化には至らず、令和 5 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>

名古屋大学において、「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について提案し、選考プロセスに関しては制度化」する予定だったところ、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」であると判断する。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>

【名古屋大学】

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。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舎跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-4】

高針、幸川町、杵中、陶生町（名古屋）、正木（岐阜）団地の利活用計画を策定する。

<令和4年度実施状況>

【名古屋大学】

・名古屋大学においては、廃止予定宿舎の跡地について個々の活用計画だけではなく、全体としての再編・再整備を視野に入れた計画の検討を開始し、他大学との宿舎の整備についての意見交換や、不動産情報について取り扱い業者からの情報収集を行った。

<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>

「高針、幸川町団地の利活用計画策定」予定だったところ、策定には至らず、名古屋大学における廃止宿舎の総合的な活用について検討を開始し、他大学との宿舎の整備についての意見交換や、不動産情報について取り扱い業者からの情報収集を行うに留まったため、令和4年度の「改善を要する取組」であると判断する。高針、幸川町団地の利活用計画策定に向けて取り組んでいただきたい。

<改善に向けて取り組んだ内容>

【名古屋大学】

不動産コンサルティング業者の協力を得て廃止宿舎の貸付計画を策定し、令和6年3月に機構執行部の承認を得た。

【中期計画：TK17-1】

積極的なファンドレイジングによる寄附金増や産学連携の推進により財源を確保するとともに、資金運用管理委員会の下、両大学の余裕金を一体化した積極的運用を行い、金融資産の基本ポートフォリオを完成させ財務基盤を強化する。併せて、宿舎跡地等の東海機構が保有する土地建物について、売却や定期借地等を行うことにより財源を確保する。

【評価指標：TH17-1-5】

第4期中期目標期間における大学発ベンチャー企業への出資数の累計を50件以上とする。

＜令和4年度実施状況＞

【東海機構】

出資件数：0件

- ・大学発ベンチャー企業への出資について、令和4年4月に法改正された内容の整理を行い、出資に必要となる手続き等確認をし、関係者と情報共有を行った。また、東海機構からの直接出資だけでなく、ベンチャーキャピタルの設立と、これを経由した出資についての検討を含む、スタートアップ支援戦略としての議論が開始された。他方で、年度内には直接出資の財源の見通しが立たなかったこと、ベンチャーキャピタルの設立にあたっては多くの課題があることから、出資の開始には至らなかった。今後は出資財源の確保とベンチャーキャピタル設立のための議論をさらに深めていく。

＜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＞

財源の見通しが立たなかったこと等から出資には至らず、令和4年4月に法改正された内容の整理を行い、出資に必要となる手続き等確認をし、関係者と情報共有を行うに留まったため、令和4年度の「改善を要する取組」であると判断する。大学発ベンチャー企業への出資について、毎年度終了時の目標達成に向けて取り組んでいただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【東海機構】

名古屋大学に、スタートアップエコシステム推進のための特定基金を設立し、大学発ベンチャー企業に対する出資のための資金募集を開始した。

また、ベンチャーキャピタルについては内閣府の「日本型大学成長モデルの具体化及び大学経営人材の確保・育成に係る実証事業（PEAKS 実証事業）」におけるコンサルティング企業との対話により構想の検討を進めた。その上で、年度内に外部識者を含む設立検討会を設置し、令和6年度中の設立に向けた最終的な協議を進めている。

第4期中期目標期間における評価指標
令和5年度実施状況に係る自己点検・評価報告書 新旧対照表

旧（令和6年10月）		新（令和7年11月）	
P14 ～15	4. 優れた取組 【中期計画：TK16-1】 東海機構の施設マネジメント方針を踏まえ策定した両大学のキャンパスマスタープランに基づき、数理・データ科学・AI教育や産官学共創教育といった次世代教育を実践し世界で活躍する人材を輩出する東海機構プラットフォーム棟などの革新的な共創教育拠点施設、世界の糖鎖研究者によるトップレベル共創的研究により生命原理の解明と応用を可能にし医療の革新をもたらす糖鎖生命コア研究拠点施設などの世界最高水準の共創研究拠点施設、東海地域の大学・産業界・自治体といった多様な「人」と「知」の共創によりイノベーション創出をもたらす地域連携グローバル人材育成拠点施設などの産学連携・地域連携拠点施設等を整備する。また、前述の機能強化を支える両大学のDX推進に対応したインフラ基盤を整備する。 【評価指標：TH16-1-3】 PPPや企業からの寄付など多様な財源を活用し、地域連携グローバル人材育成拠点施設（16,150㎡）など産学連携・地域連携施設等の整備を実施する。 ＜令和5年度実施状況＞ 【東海機構】 （省略） ・<u>世界から卓越した研究者が集い、分野の垣根を超えた学際的な融合研究を育み、世界トップレベルの研究成果の創出、学問の新分野開拓、卓越研究拠点群（Worldclass Critical Mass）の形成を通じて人類知を高度化する挑戦的な取り組みを実践する世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（14,780㎡）を整備するため、東海機構コモンズ債を発行し資金調達を行った。</u> ＜検証結果（コメント内容）＞ 世界から卓越した研究者が集い、分野の垣根を超えた学際的な融合研究を育み、世界トップレベルの研究成果の創出、学問の新分野開拓、卓越研究拠点群（Worldclass Critical Mass）の形成を通じて人類知を高度化する挑戦的な取り組みを実践する世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟を整備するため、東海機構コモンズ債を発行し資金調達を行ったことは、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	P14 ～15	4. 優れた取組 【中期計画：TK16-1】 （同左） 【評価指標：TH16-1-3】 （同左） ＜令和5年度実施状況＞ 【東海機構】 （省略） ・<u>世界から卓越した研究者が集い、分野の垣根を超えた学際的な融合研究を育み、世界トップレベルの研究成果の創出、学問の新分野開拓、卓越研究拠点群（Worldclass Critical Mass）の形成を通じて人類知を高度化する挑戦的な取り組みを実践する世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）（14,780㎡）を整備するため、東海機構コモンズ債を発行し資金調達を行った。</u> ＜検証結果（コメント内容）＞ 世界から卓越した研究者が集い、分野の垣根を超えた学際的な融合研究を育み、世界トップレベルの研究成果の創出、学問の新分野開拓、卓越研究拠点群（Worldclass Critical Mass）の形成を通じて人類知を高度化する挑戦的な取り組みを実践する世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）を整備するため、東海機構コモンズ債を発行し資金調達を行ったことは、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
	P20 ～21 【中期計画：TK11-2】 テニユア・トラック制度やポイント制等を活用し、若手研究者の雇用を促進する。		P20 ～21 【中期計画：TK11-2】 （同左）

【中期計画：TK12-1】 多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。 【評価指標：TH11-2-1（TH12-1-1 再掲）】 若手教員比率を向上させる。（名古屋大学においては30%以上、岐阜大学においては25%以上にする。） <令和5年度実施状況> 令和5年5月1日時点 岐阜大学：19.2% 名古屋大学：26.8% （省略）	【中期計画：TK12-1】 （同左） 【評価指標：TH11-2-1（TH12-1-1 再掲）】 （同左） <令和5年度実施状況> 令和5年5月1日時点 岐阜大学：19.2% 名古屋大学：26.7% （省略）
---	--

旧（令和6年10月）		新（令和8年8月）	
P12	4. 優れた取組 【中期計画：TK12-1】 多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためのインセンティブ制度を整備する。 【評価指標：TH12-1-4】 国内外におけるクロスアポイントメント制度の活用数（東海機構全体の年間平均）を20件とする。 ＜令和5年度実施状況＞ 【岐阜大学】 令和5年度における新規クロスアポイントメントは5件であった。 （省略）	P12	4. 優れた取組 【中期計画：TK12-1】 （同左） 【評価指標：TH12-1-4】 （同左） ＜令和5年度実施状況＞ <u>【東海機構】</u> <u>令和3～5年度平均26件であった。</u> 【岐阜大学】 令和5年度における新規クロスアポイントメントは5件であった。 （省略）
	P14～15 【中期計画：TK16-1】 東海機構の施設マネジメント方針を踏まえ策定した両大学のキャンパスマスタープランに基づき、数理・データ科学・AI教育や産官学共創教育といった次世代教育を実践し世界で活躍する人材を輩出する東海機構プラットフォーム棟などの革新的な共創教育拠点施設、世界の糖鎖研究者によるトップレベル共創的研究により生命原理の解明と応用を可能にし医療の革新をもたらす糖鎖生命コア研究拠点施設などの世界最高水準の共創研究拠点施設、東海地域の大学・産業界・自治体といった多様な「人」と「知」の共創によりイノベーション創出をもたらす地域連携グローバル人材育成拠点施設などの産学連携・地域連携拠点施設等を整備する。また、前述の機能強化を支える両大学のDX推進に対応したインフラ基盤を整備する。 【評価指標：TH16-1-3】 PPPや企業からの寄付など多様な財源を活用し、地域連携グローバル人材育成拠点施設（16,150㎡）など産学連携・地域連携施設等の整備を実施する。 ＜令和5年度実施状況＞ 【東海機構】 ・経済産業省の補助金（産学連携推進事業費補助金）等を活用して、産学連携・地域連携施設 Tokai Open Innovation Complex の整備が、令和5年12月（岐阜大学柳戸キャンパス <u>1,700</u>㎡）、令和6年3月（名古屋大学東山キャンパス <u>3,050</u>㎡）に完成した。		P14～15 【中期計画：TK16-1】 （同左） 【評価指標：TH16-1-3】 （同左） ＜令和5年度実施状況＞ 【東海機構】 ・経済産業省の補助金（産学連携推進事業費補助金）等を活用して、産学連携・地域連携施設 Tokai Open Innovation Complex の整備が、令和5年12月（岐阜大学柳戸キャンパス <u>1,710</u>㎡）、令和6年3月（名古屋大学東山キャンパス <u>3,070</u>㎡）に完成した。

P30 ～31	6. 令和4年度に改善を要する取組として評価した指標の取組状況 (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指標 【中期計画：TK11-2】 テニユア・トラック制度やポイント制等を活用し、若手研究者の雇用を促進する。 【中期計画：TK12-1】 多様な人材が切磋琢磨する競争環境の醸成に向けて、若手、女性、外国人などの雇用を促進する。そのためインセンティブ制度を整備する。 【評価指標：TH11-2-1（再掲 TH12-1-1）】 若手教員比率を向上させる。（名古屋大学においては30%以上、岐阜大学においては25%以上にする。） ＜令和4年度実施状況＞ 【岐阜大学】 （省略）	6. 令和4年度に改善を要する取組として評価した指標の取組状況 (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指標 【中期計画：TK11-2】 （同左） 【中期計画：TK12-1】 （同左） ＜令和4年度実施状況＞ 令和4年5月1日時点 岐阜大学：22.6% 名古屋大学：26.5% 【岐阜大学】 （省略）
P33	【中期計画：TK15-4】 機構長は、東海機構としての戦略を踏まえ、教員人事をはじめ専ら教学に係る業務についての執行権限を各大学の長に委任する。各大学の長は、東海機構として策定した当該大学の部局における中長期ビジョンを継続的に見直すとともに、その実現に向けた効果的な部局運営体制を構築する等により大学の特長を活かした教学マネジメントを実施する。 【評価指標：TH15-4-1】 各大学の長による実効性ある教学マネジメントを確保した部局長人事と評価の仕組みを整備する。 ＜令和4年度実施状況＞ 【岐阜大学】 ・各学部長等の候補者については、教授会からの複数名の推薦と候補者からの所信提出を得て、学長が本人に面接を行った上で選考している。また、再任については、学部長等の任期満了6月前までに業績評価を行い、当該評価結果を勘案して学長が教授会等からの意見を聴き行っている。令和4年度は医学系研究科長と工学部長の2名が定年を迎えるため、上記プロセスにより次期学部長等を選考した。 （省略）	【中期計画：TK15-4】 （同左） 【評価指標：TH15-4-1】 （同左） ＜令和4年度実施状況＞ 【岐阜大学】 ・各学部長等の候補者については、教授会からの複数名の推薦と候補者からの所信提出を得て、学長が本人に面接を行った上で選考している。また、再任については、学部長等の任期満了6か月前までに業績評価を行い、当該評価結果を勘案して学長が教授会等からの意見を聴き行っている。令和4年度は医学系研究科長と工学部長の2名が定年を迎えるため、上記プロセスにより次期学部長等を選考した。 （省略）