

第4期中期目標期間における評価指標
令和6年度実施状況に係る
自己点検・評価報告書

令和7年11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、教学面については岐阜大学学長・名古屋大学総長の下で、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、【優れた取組】や【改善を要する取組】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6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となった。

全体の86.7%の指標が当初の計画どおり、または掲げた目標を上回る優れた成果を上げていることが確認された。改善を要する取組として指摘する指標はいくつかあるものの、全体的には概ね着実に実施し、順調に推移していると評価する。

＜令和6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	28件（16.2%）
当初の工程を達成した	122件（70.5%）
当初の工程を達成しなかった	23件（13.3%）

		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	2 件 (11.8%)	13 件 (76.5%)	2 件 (11.8%)
	2. 教育	13 件 (22.0%)	45 件 (76.3%)	1 件 (1.7%)
	3. 研究	7 件 (18.4%)	22 件 (57.9%)	9 件 (23.7%)
	4. その他重要事項	3 件 (14.3%)	13 件 (61.9%)	5 件 (23.8%)
	小計	25 件 (18.5%)	93 件 (68.9%)	17 件 (12.6%)
【経営】	II 業務運営の改善及び効率化に関する事項	2 件 (11.8%)	13 件 (76.5%)	2 件 (11.8%)
	III 財務内容の改善に関する事項	1 件 (11.1%)	7 件 (77.8%)	1 件 (11.1%)
	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%)	2 件 (40.0%)	3 件 (60.0%)
	小計	3 件 (7.9%)	29 件 (76.3%)	6 件 (15.8%)
	合計	28 件 (16.2%)	122 件 (70.5%)	23 件 (13.3%)

※小数点第2位四捨五入

- (2) 令和5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6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年度に改善を要する取組として評価した指標	12 件
(i) 令和6年度に改善された指標	6 件
(ii) 令和6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（28 件）

【中期計画：TK1-2】

東海及び近隣地域の産業の生産性向上や雇用創出、文化的発展を牽引できる地域イノベーション創出人材を自治体や産業界と協働して養成するとともに、人材養成エコシステムを持続発展させる。

【評価指標：TH1-2-2】

人材養成プログラムの受講者数を年間 500 名とする。

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

人材養成プログラムの受講者数について、令和 6 (2024) 年度は岐阜大学 675 名、名古屋大学 810 名、計 1,485 名の実績となった。

【岐阜大学】

- ・ 高等研究院 One Medicine トランスレーショナルリサーチセンターで「創薬リサーチマネジメント人材実践的育成プログラム」として「One Medicine リサーチマネジメント実践学」「創薬シーズ育成研究実践学」を実施
- ・ 高等研究院航空宇宙生産技術開発センターで「航空宇宙生産技術システムアーキテクト・リーダー育成プログラム」を実施
- ・ 高等研究院地域連携スマート金型技術研究センターで「金型創成科目」を実施
- ・ 高等研究院地域連携スマート金型技術研究センターで「地域密着型イノベーション創出金型人材育成事業（金型実習・修士）」を実施
- ・ 高等研究院地域連携スマート金型技術研究センターで「鍛造マネージャ育成塾」を実施
- ・ 工学部付属関の刃物サステナブル技術革新拠点「刃物学リーディング人材育成プログラム」構築、試行的に実施
- ・ 高等研究院地方創生エネルギーシステム研究センターで見学会「みなとアクルス」を実施
- ・ 高等研究院地方創生エネルギーシステム研究センターで「環境エネルギーの特別講義」を実施
- ・ 高等研究院先制食未来研究センターで「のぼそう！健康寿命～フレイル～」講演を実施
- ・ 高等研究院地域減災研究センターで「防災リーダー育成講座」を実施
- ・ 高等研究院地域減災研究センターで「げんさい未来塾」を実施

【名古屋大学】

- ・ 車載組込みシステム技術者の育成のため、「車載組込みシステムコース」、「スペシャリストコース」、「基礎コース」を実施
- ・ 企業など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」を実施
- ・ 次世代の経営を担う人材を対象として「名古屋大学エグゼクティブ・トレーニング・プログラム」を実施
- ・ 未来のモビリティ研究・産業界を担う人材育成の基盤講座として「先進モビリティ学」を実施
- ・ アジア・アフリカ諸国をはじめ世界を舞台に活躍する将来の環境リーダーを育成する「国際環境人材育成プログラム」を実施
- ・ 米国の諸大学との連携のもと、「基本ステージ」「戦略的ステージ」「応用ステージ」の三段階を通して知識・教養からマインドセット、コミュニケーション能力、自律的学習・研究遂行能力までを総合的に高めるため、各種セミナーを実施
- ・ 国内の専門家集団による医療情報に関する体系的・網羅的な知識の習得を目指し、「概要」と「実践」の2つからなる講義を実施

<検証結果（コメント内容）>

人材養成プログラムの受講者数について、評価指標で掲げた「年間 500 名」を大きく上回り 2.97 倍の 1,485 名に達したことは、令和 6 年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK1-2】

東海及び近隣地域の産業の生産性向上や雇用創出、文化的発展を牽引できる地域イノベーション創出人材を自治体や産業界と協働して養成するとともに、人材養成エコシステムを持続発展させる。

【評価指標：TH1-2-3】

リカレント教育受講者数を年間 1,500 名とする。

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

リカレント教育受講者数について、令和 6 (2024) 年度は岐阜大学 3,427 名、名古屋大学 1,245 名、計 4,672 名となった。

【岐阜大学】

以下の「リカレント教育・技術支援事業」を実施

- ・日本の現在の CN 全体の背景
- ・なぜ H2、NH3 なのか
- ・今後の課題及びあるべき市場（未来展望）について
- ・Z 世代とは？Z 世代と共に組織を活性化させ、共に働く喜びを感じさせる。
- ・ツキノワグマを中心とした、野生動物の生態系
- ・ツキノワグマを中心とした野生動物との付き合い方、安全対策
- ・プログラミングについての例示、指導
- ・テスト方法についての例示、指導
- ・生成 AI の活用について、基礎知識を習得するための講義と具体的な活用方法を習得するための演習
- ・IoT 技術等によって収集された多種多量のデータに対する解析手順や手法について、その基礎知識を習得するための講義とプログラミング演習
- ・保有データに基づく各事業場の特性及び業務処理時間の分析等について

その他、以下のリカレント教育を実施

「金型人材育成講座」、日本アルミニウム協会中核人材育成講座「加工コース（圧延・押出）」、日本鍛造協会中核人材育成講座「鍛造マネージャ育成塾」、「生成 AI 最前線」「茂木健一郎と考える 脳と AI のアライメント」

生産技術やデータサイエンスに関する個別講座の受講生は、累計で延べ 2,000 名を超え、地域社会の人材育成を継続的に推進している

- ・履修証明プログラム
- ・短期集中コース
- ・生産技術選択プログラム
- ・地域学校協働活動推進員等育成研修
- ・地域学校協働活動推進員等フォローアップ研修
- ・地域学校協働活動教職員向け研修
- ・地域学校協働活動フォーラム
- ・瑞浪市政策立案研修
- ・くるるセミナー

【名古屋大学】

- ・車載組込みシステム技術者の育成のため、「車載組込みシステムコース」、「スペシャリストコース」、「基礎コース」を実施
- ・臨床型の橋梁の維持管理技術者の養成プログラムに基づく研修を実施
- ・企業等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」を実施
- ・次世代の経営を担う人材を対象として「名古屋大学エグゼクティブ・トレーニング・プログラム」を実施
- ・未来のモビリティ研究・産業界を担う人材育成の基盤講座として「先進モビリ

ティ学」を実施

- ・アジア・アフリカ諸国をはじめ世界を舞台に活躍する将来の環境リーダーを育成する「国際環境人材育成プログラム」を実施
- ・国内の専門家集団による医療情報に関する体系的・網羅的な知識の習得を目指し、「概要」と「実践」の2つからなる講義を実施

<検証結果（コメント内容）>

リカレント教育受講者数について、評価指標で掲げた「年間1,500名」を大きく上回り3.11倍の4,672名に達したことは、令和6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6年度実施状況>

【東海機構】

- ・令和6年度の幹事校を務める岐阜大学の主催（アカデミック・セントラル共催）で、令和6年11月に「東海地区大学教育研究会」を開催した。「地域社会のニーズとリカレント教育のこれから～豊かに、そして幸せに生きるために～」をテーマとして、ステークホルダー（文部科学省、企業、大学）の意欲的な事例について意見交換を行った。
- ・教養教育分野で連携開設科目（名古屋大学17科目、岐阜大学21科目：計38科目）を開講した。また、学生授業アンケートを実施した。
- ・アカデミック・セントラル地域高等教育基盤センターにおいて、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。
- ・受講生（学生・社会人）及び課題提供企業からの意見を活かした、「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。本年度はプログラムの2期化により受講機会を拡大し、企業の要望によるカスタマイズコースを開始した。

【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」により決定した「地域社会が求める人材像」に基づく大学教育の実施状況の点検・評価を実施した。令和5年度の事業の進捗について、SPARC 事業評価にかかる報告書1（学位プログラムの再構築にかかる状況）及び報告書2（申請時計画の進捗状況：14項目）に基づき自己評価を行い、その報告書をもとに SPARC-GIFU 地域連携プラットフォーム PDCA 委員会による評価を受け、これらの評価、改善策等の意見を踏まえ、事業の実施計画に反映させた。11名の委員から5段階での評価及び意見を受け、報告書1及び2の評価については、概ね4（計画通り）であった。また、令和6年度から本格的に事業が開始したため、令和5年度は準備段階のものではあるが、項目毎に多くの意見があり、例として報告書2の③「【岐大・学環】履修証明プログラム等の実施に向けた検討」においては、「社会人が求めるスキル、資質はケースバイケース。ニーズをもう少し探る必要あり」等の意見を受け、履修証明プログラムといった体制ではなく、「スゴ腕リーダー育成講座」のような社会人に対するシリーズ化されたリスキリングの機会や、新たな研修プログラムの提供や地域の高等学校との連携強化プログラムの検討を開始しており、プログラムの内容や質に関する保証も検討していくこととした。また、一般社団法人高等教育ネットワーク岐阜が令和5年度末に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とにより、3大学間で連携開設科目の開講が可能となり、令和6年度は岐阜大学が開講している数理・データサイエンス科目（データ科学基礎演習 A、データ科学基礎演習 B）を連携開設科目として岐阜市立女子短期大学に提供し、大学の垣根を超えた数理・データ科学・AI 教育を展開した。
- ・ 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った。また、学生ステータス・システムにテストの実施結果を取り込む機能を追加し学生自身が経年変化を確認できるように改修を行った。
- ・ 学生ステータス・システムに学生の所属学部・学年の平均値と岐阜大学全体の平均値を掲載することで、学生自身が現在の立ち位置を知ることによって学修者本位の教育に寄与した。教職員も教学 IR にデータを蓄積することで学生指導やカリキュラム見直しに活用できる環境を整備した。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った。

【名古屋大学】

- ・ 学生ステータス・システムの機能を拡張して留学等の国際活動に高い関心を持つ学生の抽出を可能とした。併せて、このデータを今後の効果的な教育支援に活用できるようデータ分析の仕組みを構築した。

<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「実践データサイエンティスト育成プログラム」について、受講生（学生・社会人）及び課題提供企業からの意見を活かし、プログラムの2期化により受講機会を拡大したこと、企業の要望によるカスタマイズコースを開始したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

岐阜大学が参加する SPARC 事業において、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」で決定した「地域社会が求める人材像」に基づく大学教育の実施状況の点検・評価を実施したこと、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し、大学の垣根を超えた数理・データ科学・AI 教育を展開したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK3-2】

東海機構の教育の理念である「勇気をもってともに未来をつくる人材の育成」の下、アカデミック・セントラルを両大学の教育改革の企画立案の司令塔として、学修者本位の教育を実現するため、デジタル化等による次世代の教育方法の開発、教育評価法の確立、教育研究組織等の見直しなど不断の教育改革を進める。

【評価指標：TH3-2-2】

両大学が共同して行う教育の質の保証・向上の仕組みを構築する。

<令和6年度実施状況>

【東海機構】

- ・教員の教育に対するモチベーションを高め、授業の質の向上を目指すため、東海国立大学機構教育グッドプラクティス機構長特別表彰制度を開始し、両大学の教員3名を表彰した。
 - ・オンライン講義の検証と改善を進めるために、12月～1月の期間に岐阜大学と名古屋大学の合同で共通項目のアンケートを実施し、学習意欲、学修理解、達成感、教員の熱意、学習支援 LMS 等のコミュニケーションツールの有効性等を調査した。
 - ・アカデミック・セントラル【インストラクショナル・デザインチーム】の連携開設科目評価検討 WG において、前年度（令和5年度）の連携開設科目授業アンケートの集計結果に基づき、履修機会の確保のため、集中講義化する等の調整や遠隔講義の円滑な実施のために必要な支援を積極的に行えるよう改善した。
- また、アカデミック・セントラル運営会議（第32回）において報告を行い、令和6年度も引続きアンケートを実施し検証・分析を行っていく予定である。

- ・アカデミック・セントラル主催・共催のFD・SD等が10件実施された。

【岐阜大学】

- ・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った。また、学生ステータス・システムにテストの実施結果を取り込む機能を追加し学生自身が経年変化を確認できるように改修を行った。
- 学生ステータス・システムに学生の所属学部・学年の平均値と岐阜大学全体の平均値を掲載することにより、学生自身が現在の立ち位置を知ることによって学修者本位の教育に寄与した。教職員も教学IRにデータを蓄積することで学生指導やカリキュラム見直しに活用できる環境を整備した。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った。
- ・講義に設定してある「進・伝・考（進める力、伝える力、考える力）」のチェック状況を会議で報告を行い、偏りがいないか等確認を行った。

【名古屋大学】

- ・学生ステータス・システムの機能を拡張して留学等の国際活動に高い関心を持つ学生の抽出を可能とした。併せて、このデータを今後の効果的な教育支援に活用できるようデータ分析の仕組みを構築した。
- ・学修成果・教育成果の可視化のためのシステムを設計し、データ収集と分析を行った。意思決定層執行部や、大学マネジメント層が活用した。また、学内事務担当者向けに活用のための説明会を行った。

＜検証結果（コメント内容）＞

東海機構の教員の教育に対するモチベーションを高め、授業の質の向上を目指すため、令和5年度に創設した東海国立大学機構教育グッドプラクティス機構長特別表彰制度により、他の模範となる特に優れた効果または成果があったと認められる授業を行った教員3名（岐阜大学1名、名古屋大学2名）を初めて表彰したことは、令和6年度の「優れた取組」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 6 年度実施状況>

令和 6 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 106 名（内訳：岐阜大学 4 名、名古屋大学 52 名、社会人 50 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」を核と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。また、本年度から新たに 10 月開始となる「実践データサイエンティスト育成プログラム」（2 期）を開講した。
- ・「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。また、本年度から新たに当プログラムの実績を活用した企業向けカスタマイズコースを開始した。
- ・令和 6 年度については、企業等との連携によりプログラムの 2 期化やカスタマイズコースの開講などの取組みにより、令和 2 年度に比べ、社会人受講者は 31 名の増加となった。（令和 2 年度：19 名→令和 6 年度：50 名）

【名古屋大学】

- ・「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・人工知能教育研究センター）を引き続き開講した。令和 6 年度受講者 7 名（名古屋大学 1 名、社会人 6 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「実践データサイエンティスト育成プログラム」について、新たに「実践データサイエンティスト育成プログラム」（2 期）を開講したこと、新たに当プログラムの実績を活用した企業向けカスタマイズコースを開始したこと、これらの取組により実世界データ演習の受講者数とくに社会人受講者が増加し、評価指標で掲げた目標値である「70 名以上」を大きく上回り 1.51 倍の 106 名に達したことは、令和 6 年度の「優れた取組」であると判断する。

【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：TH5-1-4】

QTA（QualifiedTA）制度の活用を促進する。（QTA の育成数を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（6 名）に比べて増加させる。）

＜令和 6 年度実施状況＞

【東海機構】

令和 6 年度実績 QTA 51 名

内訳：（岐大）9 名 （名大）42 名

- ・ QTA 研修を年 2 回実施し、大学教員準備講座の一環として、プレ FD 研修（2 単位授業）を年 1 回、シラバス作成を中心とした研修（同 1 単位）を年 2 回実施した。
- ・ QTA 海外研修報告会を共催し、3 大学教育センター勉強会にて QTA 研修等について発表した。

＜検証結果（コメント内容）＞

QTA の育成数について、評価指標で掲げた目標値である「7 名以上」を大きく上回り 7.29 倍の 51 名に達したことは、令和 6 年度の「優れた取組」とであると判断する。

【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 教育などのコンベンシックス教育を推進する。

【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6年度実施状況>

【東海機構】

令和6年度実績 209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」を核と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。
- ・新たに「実践データサイエンティスト育成プログラム」(2期)を開講した。
- ・「実践データサイエンティスト育成プログラム」の実績を活用した企業向けカスタマイズコースを新たに開始した。
- ・「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 106名 (内訳：岐阜大学4名、名古屋大学52名、社会人50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 46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」を令和5年度に引き続き開講した。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 50名
- ・「実践データサイエンティスト育成プログラム」をより産業分野へ適応したプログラムとして、モビリティ分野を対象に実践データサイエンティスト育成プログラムを再編・拡充した「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年度に引き続き開講した。
受講者数 7名 (名古屋大学1名、社会人6名)

<検証結果(コメント内容)>

数理・データ科学教育の実施状況について、従来開講していた科目に加えて、新たな科目を開講することにより、評価指標で掲げた目標値である「84名以上」を大きく上回り2.49倍の209名に達したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【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：TH5-2-4（TH6-2-4 再掲）】

視野を広げるために他分野の知見にも触れる授業などの大学院における履修を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（名古屋大学延べ 284 名）に比べて増加させる。

＜令和 6 年度実施状況＞

【東海機構】

令和 6 年度実績 560 名

【名古屋大学】

- ・学術研究者または高度職業人として国際的に活躍するための基盤となる、専門分野の枠組みを超えて共通な学力、資質・能力を涵養するための大学院共通科目を実施し、令和 6 年度は計 560 名受講した。

＜検証結果（コメント内容）＞

専門分野の枠組みを超えて共通な学力、資質・能力を涵養するための大学院共通科目の履修者数について、評価指標で掲げた目標値である「285 名以上」を大きく上回り 1.96 倍の 560 名に達したことは、令和 6 年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK6-1】

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高度な研究能力と豊かな学識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。また、卓越大学院プログラム等の成果を取り込み、専門分野の枠を超えた教育・研究指導を推進する。これら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：TH6-1-2】

教育プログラムの検証、新設及び改訂を実施する。

＜令和6年度実施状況＞

【東海機構】

- ・ 令和6年度から東海国立大学機構メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業を開始した。事業計画の一つとして1泊2日の合宿形式でD1を中心とした岐阜大学・名古屋大学の学生の約120名が参加し、異分野における融合研究をテーマに活発な意見交換や研究発表を行った。またこの合宿にはすでに支援を行っているD2以上の学生が企画・運営側スタッフとして同行し、教職員の手伝いレベル以上の働きで異分野融合という難しいテーマの取組をD1の大学院生が行えるようサポートした。実施後アンケートにおいても、D1もサポートしたD2も高評価を得ている。マイナスの意見については次年度の実施に向けての課題にもなっている。また合宿以外にも融合研究交流会など博士後期学生の将来の社会に貢献する新たな博士人材の育成を実施した。

【岐阜大学】

- ・ 各部局において3つの方針に基づく自己点検・評価を実施するとともに、令和6年9月10日に報告会を開催し点検結果を岐阜大学ホームページに公表した。（公表URL：https://www1.gifu-u.ac.jp/~orphess/ir/working_group/hyoka.html）
- ・ 教学企画室会議において、各学部・研究科の自己点検評価を実施し、カリキュラムの検証・分析を行った。
- ・ 卒業後一定期間を経過した卒業・修了生に対して卒後アンケート調査を実施し、卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に応じた学修成果の修得状況を検証した。（結果概要：https://www.gifu-u.ac.jp/campus_life/value/alumnisurvey.html）
- ・ 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った。また、学生ステータス・システムにテストの実施結果を取り込む機能を追加し、学生自身が経年変化を確認できるように改修を行った。
学生ステータス・システムに学生の所属学部・学年の平均値と岐阜大学全体の平均値を掲載し、学生自身が現在の立ち位置を知ることにより、学修者本位の教育に寄与した。教職員も教学IRにデータを蓄積することで学生指導やカリキュラム見直しに活用できる環境を整備した。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った。

【名古屋大学】

- ・ 学生ステータス・システムや成績等を管理する学務情報システムのデータ連携、分析により、学生の成績と大学生活に関する満足度、進学率等の関連性を分析できる仕組みを構築した。

<検証結果（コメント内容）>

令和6年度から実施した東海国立大学機構メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業の事業計画の一つとして、合宿形式で異分野における融合研究をテーマに活発な意見交換や研究発表を行い、博士後期学生の将来の社会に貢献する新たな博士人材の育成を実施したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【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：TH8-1-4】

海外で活躍する様々な人材やネットワークなどを活用した新たな国際交流事業として、海外協定校と連携した海外インターンシッププログラムを企画・実施する（第4期中期目標期間終了時までに4件／年度の実施）。

<令和6年度実施状況>

海外インターンシッププログラム 12 件/年度（岐阜大学 8 件、名古屋大学 4 件）

【岐阜大学】

- ・自然科学研究科において、英語による実践的教育を行っているアドバンスド・グローバル・プログラムの学生を対象とした全南大学（韓国）、ボゴール農科大学（インドネシア）、バンドン工科大学（インドネシア）、マレーシア国民大学（マレーシア）、マドリードカルロスⅢ世大学（スペイン）での「Global Internship」に、学生7名が参加した。
- ・工学部を対象としたアルバータ大学（カナダ）、東ティモール国立大学（東ティモール）での「海外インターンシップ」に、学生6名が参加した。
- ・応用生物科学部を対象とした西オーストラリア大学（オーストラリア）での「グローバルインターンシップ」に、学生2名が参加した。
- ・自然科学研究科を対象としたマッセー大学（ニュージーランド）、バンドン工科大学（インドネシア）、カリフォルニア大学デービス校（米国）、ベトナム国家大学（ベトナム）での「インターンシップBI」に、学生7名が参加した。
- ・連合創薬医療情報研究科を対象としたAcademia Sinica/中央研究所（台湾）での「学外実習」に、学生1名が参加した。
- ・JDP 国際連携食品科学技術専攻・修士課程を対象とした日本（インド人学生）及びインド（日本人学生）での「国際連携グローバルインターンシップ」に、学生8名が参加した。
- ・JDP 国際連携統合機械工学専攻・博士課程（IITG）を対象とした本学での「JD

インターンシップ」に、学生 2 名が参加した。

- ・ JDP 国際連携材料科学工学専攻・博士課程（UKM）を対象とした本学での「JD インターンシップ」に、学生 4 名が参加した。

【名古屋大学】

- ・ 人文学研究科が実施した中国上海外国語大学でのインターンシッププログラムに、人文学研究科大学院生 8 名が参加した。
- ・ 教育発達科学研究科・教育学部が実施した米国オレゴン大学でのインターンシッププログラムに、教育学部生 6 名及び教育発達科学研究科大学院生 1 名が参加した。
- ・ 卓越大学院「未来エレクトロニクス創成加速 DII 協働大学院プログラム」により、工学研究科の大学院生 1 名が長期海外インターンシップに参加した。
- ・ 環境学研究科が国際環境人材育成を目的としたインターンシップを実施し、大学院生 9 名（環境学研究科 3 名、工学研究科 6 名）が参加した。

（4 件/令和 6 年度）

<検証結果（コメント内容）>

海外協定校と連携した海外インターンシッププログラムについて、評価指標で掲げた「4 件/年度」を大きく上回り 3 倍の 12 件に達したことは、令和 6 年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK8-2】

外国人留学生と日本人学生の共修などにより、国際的な感覚をもって地域、日本さらに人類社会の発展に貢献する多様な人材を育成するための教育を実施する。

【評価指標：TH8-2-3】

両大学の国際関連科目の相互受講を推進する。（令和 9 年度における国際関連科目数を令和 3 年度実績（3 科目）と比べて倍増）

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

12 科目開講

令和 6 年度は、岐阜大学 2 科目、名古屋大学 10 科目を開講した。岐阜大学開講科目について名古屋大学生 30 名が受講した。名古屋大学開講科目について岐阜大学生 16 名が受講した。両大学の開講科目において、学生の相互受講が定着している。

<検証結果（コメント内容）>

国際関連科目数について、評価指標で掲げた目標値である「6科目」を大きく上回り2倍の12科目に達したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【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6年度実施状況>

【東海機構】

- ・中部経済連合会主催の「中小企業向けカーボンニュートラルに関する懇談会」に両大学から3名の教職員が参加した。（R6で活動終了）

【岐阜大学】

- ・令和6年度における脱炭素関連研究プロジェクト等数は、岐阜大学では31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、脱炭素関連研究プログラムを推進している。
- ・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6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35件（新規16件・継続19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」の幹事校として、2024年度総会及び関連シンポジウムにおいて、第3期活動報告・第4期活動計画について報告。また、イノベーションWGと合同でシンポジウムを開催した。
- ・第2回カーボンニュートラル共創シンポジウムを開催した。
- ・C2-FRONTESカーボンニュートラルタスクフォースを2回開催し、参加大学間の取り組み・成果について共有を行うとともに、今後の連携に向けた人材育成（教育コンテンツ共有）WG、キャンパスのゼロカーボン化WG、カーボンニュートラル共創シンポジウム準備委員会を立ち上げた。
- ・脱炭素社会創造センター編「脱炭素のしくみ」をゆまに書房から出版した。

<検証結果（コメント内容）>

脱炭素関連研究プロジェクト数について、評価指標で掲げた「年間 50 件」を大きく上回り 1.32 倍の 66 件に達したことは、令和 6 年度の「優れた取組」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 6 年度実施状況>

【東海機構】

- ・ アントレプレナーシップ教育実施のために採択されている“START 大学・エコシステム推進型スタートアップ・エコシステム形成支援事業”の中間評価において、全国唯一の S 評価を獲得した。
- ・ 小中高生へのアントレプレナーシップ教育“EDGE-PRIME Initiative 事業”の最終評価において、S 評価を獲得した。
- ・ 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 5,177 人（岐阜大学 935 人、名古屋大学 4,242 人）となり、受講者数が約 1,000 人増加した。岐阜大学では、正課の講義として 11 科目を実施し、872 人が受講した。名古屋大学では、正課の講義として 8 科目を実施し、3,153 人が受講した。
- ・ 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、29 機関（27 大学＋2 機関）にまで増加し、拠点内では、116 プログラム 9,126 人の受講が得られた。

【岐阜大学】

- ・ 岐阜大学で実施した正課授業は、「アントレプレナーシップ入門（全学教養科目・選択）」、「アントレプレナーシップ基礎（社会システム経営学環・必修）」のほか、デザイン思考や知的財産に関する授業など計 11 科目であり、増加傾向にある。特に、「アントレプレナーシップ基礎」は令和 6 年度に新規開講し、経営系学生の必修科目として開講した。
- ・ ビジネスプランコンテストへの出場や起業を検討する学生を対象に、地域金融機関（OKB SCLAMB、NOBUNAGA キャピタルなど）と連携し、伴走支援を実施した。その結果、多くの学生がビジネスコンテスト（Tongali ビジネスプランコンテ

スト、アイデアピッチコンテスト、愛知大学対抗ハッカソン他）で受賞した。また、学生スタートアップ4社が設立された。

- ・TOIC 棟（OKB 岐阜大学プラザ）において、「岐大アントレプレナー育成プログラム」を運営し、公認会計士による会計講座、経営専門弁護士による法律講座など、複数の講座・研修を実施した。また、岐阜大学公認「起業部」の運営支援を行った。
- ・「ぎふスタートアップ支援コンソーシアム」に参画する岐阜県、県信用保証協会、日本政策金融公庫と連携し、地域の高校生を対象としたビジネスコンテスト「ぎふビジネスアイデア発表会（令和7年3月）」を企画・開催した（組織的連携による運営）。また、本発表会の開催に先立ち、「ビジネスアイデア・プレゼンテーション ブラッシュアップ会（同年1月）」を実施した。

【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））」、「バリオベンチャーとイノベーション（農学部（選択））」など8科目実施し、3,153人が受講した。うち、令和5年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ついては、全学的なアントレプレナーシップ教育のカリキュラム「社会課題解決とアントレプレナーシップ」（学部2年：選択、履修登録者数：106人）、「イノベーション基礎」（学部2年：選択、履修登録者数：100人）、「シリアルイノベーション」（学部2年：選択、履修登録者数：45人）の3科目を開講し、計251人が受講した。
- ・Tongaliによる、地域に対するアントレプレナーシップ教育として、16プログラムを実施し、1,089人が受講した。
- ・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注力した。

<検証結果（コメント内容）>

アントレプレナーシップ教育実施のために採択されている「START 大学・エコシステム推進型スタートアップ・エコシステム形成支援事業」の中間評価において、全国唯一のS評価を受けたことは、令和6年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK11-1】

優秀な博士人材を輩出し、国内外の様々な場での活躍を促進するため、産業界等との交流プログラムを活用し、博士後期課程学生及び博士号所持者へのキャリアパス支援を充実させる。

【評価指標：TH11-1-1】

キャリアパス支援に係るプログラムに参加する博士後期課程学生数を年間500人、参画企業等の数を年間100件とする。

＜令和6年度実施状況＞

【東海機構】

令和6年度実績

（岐阜大学）参加人数 70 名 参画企業数 23 社

（名古屋大学）参加人数 740 名 参画企業数 122 社

【岐阜大学】

- ・名古屋大学と共同して経済支援と共にキャリアパス支援を行う「メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業」を実施し、博士課程学生 70 名への支援を行った。

また、上記事業で支援する学生と企業との交流を図る具体的な支援内容として、企業と博士人材との情報交換を希望する博士人材の交流を目的とした、「企業と博士人材の交流会」に4名が参加した。また、JD シンポジウム産官学金連携セッション及びブース展示での交流に16名、企業等23団体が参加した。

【名古屋大学】

- ・優秀な博士人材を輩出し、国内外の様々な場での活躍を促進するため、令和6年度は740名の学生に対して産業界等と連携したキャリアパス支援に係るプログラムを提供した。
- ・具体的には、多様な業種・分野の企業との情報交換を希望する博士人材の交流の場を提供する、「企業と博士人材の交流会」や、国内外の大学・研究機関・民間企業等と組織的な連携を行う「卓越大学院プログラム」、経済支援と共にキャリアパス支援を行う「東海国立大学機構メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業」が含まれ、合計122社の企業の参画により実施した。

＜検証結果（コメント内容）＞

キャリアパス支援に係るプログラムに参加する博士後期課程学生数について、評価指標で掲げた「年間500人」を大きく上回り1.62倍の810人に達したこと、参画企業等の数について、評価指標で掲げた「年間100件」を大きく上回り1.45倍の145件に達したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK11-1】

優秀な博士人材を輩出し、国内外の様々な場での活躍を促進するため、産業界等との交流プログラムを活用し、博士後期課程学生及び博士号所持者へのキャリアパス支援を充実させる。

【評価指標：TH11-1-2】

博士後期課程修了者・博士号所持者の企業等アカデミア以外への就職数を年間200人とする。

＜令和6年度実施状況＞

【東海機構】

令和6年度実績 382人

内訳：（岐阜大学）67人（名古屋大学）315人

【岐阜大学】

- ・博士学位取得者及び満期退学者の企業等アカデミア以外への就職数は67人であった。

【名古屋大学】

- ・博士学位取得者及び満期退学者の企業等アカデミア以外への就職数は315人であった。

＜検証結果（コメント内容）＞

博士後期課程修了者・博士号所持者の企業等アカデミア以外への就職数について、評価指標で掲げた「年間200人」を大きく上回り1.91倍の382人に達したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK11-1】

優秀な博士人材を輩出し、国内外の様々な場での活躍を促進するため、産業界等との交流プログラムを活用し、博士後期課程学生及び博士号所持者へのキャリアパス支援を充実させる。

【評価指標：TH11-1-5】

博士前期・後期課程学生のインターンシップ（企業との交流プログラム）参加数を年間30人とする。

<令和6年度実施状況>

令和6年度実績

(東海機構) 344 人

(岐阜大学) 233 人

(名古屋大学) 111 人

【岐阜大学】

・インターンシップ参加数（令和6年9月30日現在）

修士課程 231 人 博士課程 2 人

【名古屋大学】

・インターンシップ（企業との交流プログラム）参加数（令和6年9月30日現在）

博士前期課程 100 人 博士後期課程 11 人

<検証結果（コメント内容）>

博士前期・後期課程学生のインターンシップ（企業との交流プログラム）参加数について、評価指標で掲げた「年間30人」を大きく上回り岐阜大学は7.77倍の233人、名古屋大学は3.7倍の111人に達したことは、令和6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6年度実施状況>

【東海機構】

令和4～6年度平均32件であった。

【岐阜大学】

令和6年度における新規クロスアポイントメントは2件であった。

【名古屋大学】

令和6年度における新規クロスアポイントメントは35件であった。

令和5年度に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、海外機関から外国人 6 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）>

国内外におけるクロスアポイントメント制度の活用数について、評価指標で掲げた「令和 7～9 年度 3 年間平均 20 件」を大きく上回り 1.60 倍の令和 4～6 年度 3 年間平均 32 件に達したこと、名古屋大学において海外機関から外国人 6 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 6 年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK12-2】

男女共同参画について、これまでの取組を更に発展すべく、環境整備、ワークライフバランスの向上、優秀な女性教員育成のための博士課程学生やポストドクター等の女子学生比率の向上、意思決定部門における意識の啓発などを推進する。

【評価指標：TH12-2-1】

女性研究者の研究力向上のため、女性を対象とした英文校閲費用助成事業（年 20 件程度）を実施し、また、意識改革のための研修（年 1、2 回程度）を実施する。

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

女性を対象とした英文校閲費用助成事業について、31 件実施し、意識改革のための研修として研究者リーダーシッププログラム（全 8 回）を実施した。

【岐阜大学】

女性を対象とした英文校閲費用助成事業について、8 件実施した。

【名古屋大学】

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、23 件実施し、意識改革のための研修として研究者リーダーシッププログラム（全 8 回※）を実施した。

※ 研究者リーダーシッププログラム 第 1 回～第 6 回・第 8 回 オンライン開催
同プログラム 第 7 回 対面開催

<検証結果（コメント内容）>

女性研究者の研究力向上のための女性を対象とした英文校閲費用助成事業について、評価指標で掲げた「年 20 件程度」を大きく上回り 1.55 倍の 31 件に達した

こと、意識改革のための研修について、評価指標で掲げた「年１、２回程度」を大きく上回り４倍の８回に達したことは、令和６年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK13-3】

既存の共同利用・共同研究拠点、また複数大学間連携を進める事業の組織・機能を強化し、研究分野の中核として当該分野を発展させるとともに、東海機構の機能強化に資する役割と国際的なハブとしての役割を果たす。また、産業界とともに新たな先端研究開発のための産学官コンソーシアムを組織し、設備の共用化を図るとともに共同利用・共同研究を推進する。

【評価指標：TH13-3-5】

学外からの機器利用及び受託解析の件数を年間 500 件とする。

＜令和６年度実施状況＞

【東海機構】

令和６年度の学外からの機器利用及び受託解析の件数は、1,209 件（岐大 468 件、名大 741 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コアファシリティアドミニストレーター（CFA）によるアウトリーチをはじめとする学外利用促進により、利用数の増加に繋がった。

＜検証結果（コメント内容）＞

学外からの機器利用及び受託解析の件数について、評価指標で掲げた「年間 500 件」を大きく上回り 2.42 倍の 1,209 件に達したことは、令和６年度の「優れた取組」とであると判断する。

【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6年度実施状況>

【東海機構】

- ・ Pubmed に登録された、令和6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 885 報、国内共著論文 2,368 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）>

国内外他施設との共同研究数について、評価指標で掲げた「年間で国際共著 300 報、国内共著 1,000 報」を大きく上回り国際共著が 2.95 倍の 885 報、国内共著が 2.37 倍の 2,368 報に達したことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

【中期計画：TK14-3】

DX 時代のスマートホスピタルにおいて中核となって働く医療人を育成するため、医療 AI 教育、カダバー（Cadaver: 献体されたご遺体）及びメディカル xR（augmented reality (AR), virtual reality (VR), mixed reality (MR), substantial reality (SR)）を利用したトレーニングシステムによる技術獲得支援を行い、リサーチマインド、専門技能を持つ医療人材を育成する。

【評価指標：TH14-3-1】

第4期中期目標期間における医療 AI 教育履修者数の累計を 120 名以上にする。

<令和6年度実施状況>

（共通）履修者 83 名 / 累計 305 名

【東海機構】

令和6年度の履修生は 83 名（うち 6 名が岐阜大学所属、61 名が名古屋大学所属）。

東北大学拠点 ClinicalAI と共に開催したデザイン思考 workshop では、受講者を履修生以外にも拡大したため、滋賀医科大学、高知大学、藤田医科大学、大阪大学から参加があり、その後 AI-MAILs への参加につながった。後期にはビジネス視点からのデザイン思考を取り入れるため、キカガク株式会社、カクタスコミュニケーションズ、ソフトバンク株式会社から講師を招き、業務への生成 AI 取り込み、生成 AI を利用した創作のためのデザイン思考について学ぶ機会を設けた。恒例となった ClinicalAI との合同シンポジウムは北海道大学主催の完全 Online で行われ、参加者数 121 名、参加大学数（関係大学以外）22 校であった。産業界とのつながりとしてプロジェクト開始時に 19 社だった連携企業は 17 社増え合計 36 社となった。そのうち 1 社は昨年度から AI-MAILs が共催している京都大学ライフサイエンスショーケースのピッチコンテストにて 1 位を受賞した。

<検証結果（コメント内容）>

医療 AI 教育履修者数について、評価指標で掲げた「累計 120 名以上」を大きく上回り 2.54 倍の累計 305 名に達したことは、令和 6 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：TH16-1-2】

糖鎖生命コア研究拠点施設（4,300 m²）整備を完了する。

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

- ・世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）（名古屋大学東山キャンパス）において、糖鎖生命コア研究所の新たな拠点施設（約 4,000 m²）を計画し、令和 6 年 10 月に工事契約を締結した（令和 8 年 11 月完成予定）。

<検証結果（コメント内容）>

評価指標で掲げた「糖鎖生命コア研究拠点施設（4,300 m²）の整備」を令和 4 年度に完了のうえ、さらに名古屋大学において、共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）に糖鎖生命コア研究所の新たな拠点施設（約 4,000 m²）を計画し、工事契約を締結したことは、評価指標で掲げた目標以上の取組であり、令和 6 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 6 年度実施状況＞

【東海機構】

- ・東海機構コモンズ債を活用した世界最高水準の共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）（名古屋大学東山キャンパス、14,780 m²）について、設計を完了し、令和 6 年 10 月に工事契約を締結した（令和 8 年 11 月完成予定）。
- ・東海機構コモンズ債を活用した医獣薬一体型非臨床研究施設（岐阜大学柳戸キャンパス、910 m²）の改修整備が令和 7 年 3 月に完成した。

＜検証結果（コメント内容）＞

岐阜大学において、東海機構コモンズ債を活用した医獣薬一体型非臨床研究施設（910 m²）の改修整備が完成したことは、令和 6 年度の「優れた取組」とであると判断する。

名古屋大学において、東海機構コモンズ債を活用した共創研究拠点施設 LYKEION 研究棟（仮称）の設計を完了し、工事契約を締結したことは、評価指標で掲げた目標以上の取組であり、令和 6 年度の「優れた取組」とであると判断する。

【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 6 年度実施状況>

【東海機構】

・ 令和 6 年度末時点における積極的資金運用総額は 221 億円

進捗率：221/150 億円＝147%

<検証結果（コメント内容）>

資金運用総額について、評価指標で掲げた「150 億円」を大きく上回り 1.47 倍の 221 億円に達したことは、令和 6 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（23 件）

【中期計画：TK2-1】

戦略的に国際的なプレゼンスを高める分野を特定し、世界最高水準の研究拠点を構築、運用する。具体的な分野として、化学・生命科学、素粒子・宇宙・数理物理学、材料科学・エレクトロニクス、宇宙地球環境科学、プラズマ科学などがあげられ、第 4 期中には、糖鎖科学など新たな分野も加えていく。競争的経費の獲得額に応じたインセンティブ、トップレベル研究者に認定した者への給与の加算などを実施する。

【評価指標：TH2-1-2】

各拠点の研究力を表す指標について拠点ごとに以下の数値目標を達成する。

（第 4 期中期目標期間最終年度）

(1)Top10%論文割合：15%以上

(2)国際共著論文割合：40%以上

(3)教員当たりの科研費獲得額または外部資金獲得額：科研費年間 700 万円以上、外部資金 1,400 万円以上

(4)教員当たりの研究代表者としての科研費獲得件数：年間 1 件以上

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

令和 6 年度の各拠点の実績に関しては、以下のとおり。

(1)Top10%論文割合（目標値：15%以上）

ITbM：16.1%、KMI：31.0%、CIRFE：9.1%、ISEE：12.1%、cLPS：7.3%

(2)国際共著論文割合（目標値：40%以上）

ITbM : 39.8%、KMI : 72.2%、CIRFE : 29.6%、ISEE : 74.0%、cLPS : 25.8%

(3)教員当たりの科研費獲得額または外部資金獲得額

(目標値 : 科研費年間 700 万円以上、外部資金 1,400 万円以上)

科研費 : ITbM : 15,794 千円、KMI : 9,275 千円、CIRFE : 7,318 千円、ISEE : 6,423 千円、cLPS : 9,020 千円

外部資金 : ITbM : 18,257 千円、KMI : 9,275 千円、CIRFE : 27,197 千円、ISEE : 7,338 千円、cLPS : 37,467 千円

(4)教員当たりの研究代表者としての科研費獲得件数 (目標値 : 年間 1 件以上)

ITbM : 1.391 件、KMI : 0.860 件、CIRFE : 0.695 件、ISEE : 0.865 件、cLPS : 0.477 件

<検証結果 (コメント内容) >

各拠点において、研究力を表す指標 (Top10%論文割合 : 15%以上、国際共著論文割合 : 40%以上、教員当たりの科研費獲得額 : 年間 700 万円以上または外部資金獲得額 : 年間 1,400 万円以上、教員当たりの研究代表者としての科研費獲得件数 : 年間 1 件以上)を達成するには、より一層の取組が必要なため、令和 6 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、各拠点で取り組んでいただきたい。

【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 : TH2-3-5】

知財・技術移転の積算件数について以下の数値目標を達成する。

(1)知財年間出願数 : 700 件

(2)知財による年間収入 : 2 億円

<令和 6 年度実施状況>

【東海機構】

(1)知財年間出願数 : 607 件

令和 2 年度実績に対して、年平均 30 件増を上回る増加を実現し、令和 4 年度実績及び令和 5 年度実績を上回った。

(2)知財による年間収入 : 138,487,614 円

令和 4 年度実績及び令和 5 年度実績を下回った。

【岐阜大学】

(1) 知財年間出願数：86 件

iAca 事業による知財戦略プロデューサーの支援の下、潜在的な有望シーズ発掘を推進したが、出願にまでは至らず、出願実績は、令和5年度と同等に留まった。

(2) 知財による年間収入：11,944,827 円

新たなランニングロイヤリティ獲得を目指して実施許諾を押し進めたが進展せず、一括金収入が大きく減少したことで、令和5年度実績を下回った。

【名古屋大学】

(1) 知財年間出願数：521 件

他部門との連携や iAca 事業による知財戦略プロデューサー制度の活用による研究者のドアノック活動等を通じて、大学単独出願を推進した結果、令和5年度と比較して63件増となった。

(2) 知財による年間収入：126,542,787 円

大型収入が見込まれるライフサイエンス系の海外技術移転に注力をしたが、契約まで至らなかった。また、中大型契約の減少により令和4年度実績及び令和5年度実績を下回る結果となった。

<検証結果（コメント内容）>

知財による年間収入について、評価指標で掲げた「年間収入2億円」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、知財による年間収入の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK6-1】

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高度な研究能力と豊かな学識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。また、卓越大学院プログラム等の成果を取り込み、専門分野の枠を超えた教育・研究指導を推進する。これら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：TH6-1-4】

博士学位授与率（課程博士のみ）を令和2年度から10%以上向上させる。
（名古屋大学において70%以上、岐阜大学において80%以上）

＜令和6年度実施状況＞

【東海機構】

令和6年度実績

（岐阜大学）75%（名古屋大学）64%

【岐阜大学】

- ・令和6年度修了生の博士学位授与率は75%（学位授与者数（79名）/入学定員数（106名）で計算）である。
- ・博士課程学生への支援として、令和6年度から新たに開始されたメイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業において、令和6年度にリサーチメント70名へ生活費及び研究費の支援を行った。

【名古屋大学】

- ・令和6年度修了生の博士学位授与率は64%（学位授与者数/入学定員数で計算）であり、令和5年度実績と比べて向上している。

＜検証結果（コメント内容）＞

博士学位授与率（課程博士のみ）について、評価指標で掲げた「令和2年度から10%以上の向上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、博士学位授与率（課程博士のみ）の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK9-1】

卓越した学術研究を推進し、併せて各大学の強み・特色ある分野を中心に学問分野の多様性についても強化を図る。そのために、IRを活用した研究力分析と、そのエビデンスに基づく両大学の研究環境・支援体制を整備する。特に、両大学に設置された高等研究院を通じ、時代の変化に揺るがない基盤的学問分野への支援を行う。

【評価指標：TH9-1-1】

卓越性を担保するための研究指標（東海機構全体の年間平均）について以下の数値目標を達成する。

- (1)教員当たりの科研費採択件数：0.8件
- (2)教員当たりの科研費採択金額：400万円以上
- (3)国際共著論文割合：35%

＜令和 6 年度実施状況＞

令和 6 年度の実績（東海機構全体の年間平均）に関しては、以下のとおり。

(1)教員当たりの科研費採択件数：0.68 件

(2)教員当たりの科研費採択金額：275 万円

(3)国際共著論文割合（令和元-令和 6 年度、全文献タイプで計上）：32.1%

【東海機構】

科研費の公募説明会を東海機構の教職員を対象に実施し、科研費に関する最新動向について JSPS 学術システム研究センターの主任研究員である教員からの紹介により、積極的な応募を促した。また、科研費等のアドバイザーの依頼に当たっては令和 5 年度から科研費等申請指導手当を導入しており、引き続きアドバイザーの理解・協力を繋がるような運用を進めた。

また、科研費採択経験者の経験談を共有するセミナーを実施し、セミナー動画をアーカイブ化することで、申請意欲のある研究者へ広く情報共有を図った。

【岐阜大学】

これまで行ってきた採択支援に加え、新たな試みとして、アカデミックサロン（科研費計画調書早期ブレスト・グループWS、融合研究ユニット・ネットワーキングを目的とした、主に若手研究者を対象としたイベント）を開催した。その他、新たな試みとして、リベンジメモ・ライティングマップといった応募書類作成に資する資料の作成・研究者への配布を行い、若手研究者の採択率の底上げを図った。

【名古屋大学】

科研費の応募時期に合わせて科研費の事前アドバイス制度を実施した。計 95 名の研究者の利用があった。

＜検証結果（コメント内容）＞

教員当たりの科研費採択件数、教員当たりの科研費採択金額について、研究指標で掲げた「0.8 件、400 万円以上」を達成するためには、より一層の取組が必要のため、令和 6 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、教員当たりの科研費採択件数、教員当たりの科研費採択金額の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK9-1】

卓越した学術研究を推進し、併せて各大学の強み・特色ある分野を中心に学問分野の多様性についても強化を図る。そのために、IR を活用した研究力分析

と、そのエビデンスに基づく両大学の研究環境・支援体制を整備する。特に、両大学に設置された高等研究院を通じ、時代の変化に揺るがない基盤的学問分野への支援を行う。

【評価指標：TH9-1-3】

科研費等競争的経費について、URA が主導して申請から採択後に至るまで包括的な支援を強化することにより、採択率を第 4 期末までに第 3 期実績（令和 2 年度実績：名大 30.7%、岐阜大 24.9%）と比べて向上させる。

＜令和 6 年度実施状況＞

令和 6 年度の実績に関しては、以下のとおり。

科研費採択率（岐阜大学 22.0%）

科研費採択率（名古屋大学 33.1%）

【東海機構】

科研費の公募説明会を東海機構の教職員を対象に実施し、科研費に関する最新動向について JSPS 学術システム研究センターの主任研究員である教員からの紹介により、積極的な応募を促した。また、科研費等のアドバイザーの依頼に当たっては令和 5 年度から科研費等申請指導手当を導入しており、引き続きアドバイザーの理解・協力を繋がるような運用を進めた。

また、科研費採択経験者の経験談を共有いただくセミナーも実施し、セミナー動画をアーカイブ化することで、申請意欲のある研究者へ広く情報共有を図った。

【岐阜大学】

これまで行ってきた支援に加え、新たな試みとして、アカデミックサロン（科研費計画調書早期プレスト・グループWS、融合研究ユニット・ネットワーキングを目的とした、主に若手研究者を対象としたイベント）を開催した。その他、新たな試みとして、リベンジメモ・ライティングマップといった応募書類作成に資する資料の作成・研究者への配布を行った。

【名古屋大学】

科研費の応募時期に合わせて科研費の事前アドバイス制度を実施した。計 95 名の研究者の利用があった。同制度により、応募調書の質の向上を図り、結果として採択率の向上に繋がっている。

＜検証結果（コメント内容）＞

科研費等競争的経費採択率について、評価指標で掲げた目標値である「岐阜大学 25.0%以上、名古屋大学 30.8%以上」を達成するためには、特に岐阜大学において、より一層の取組が必要なため、令和 6 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、岐阜大学の科研費等競争的経費採択率の向上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、パ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6年度実施状況＞

【東海機構】

令和4～6年度の平均実績：7.3件

（岐阜大学0.3件、名古屋大学7件）

令和6年度	岐阜大学	1件	名古屋大学	9件	合計	10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
-------	------	----	-------	----	----	----

各部局におけるサバティカル制度の実施状況の把握と積極的な利用促進のため、サバティカルの導入状況や必要な内規等の整備状況の確認を行うとともに、学内の好事例（計画的な人員配置、部局執行部からの呼びかけ等）について情報提供を行い、サバティカル制度の積極的な利用を促した。

部局において、教授会等での制度説明や取得者の研究成果報告を行ったうえで、積極的な取得を呼びかける等により、令和6年度は10件となり、目標に向かって順調に増加している。

＜検証結果（コメント内容）＞

サバティカル実施数（東海機構全体の3年間平均実績）について、評価指標で掲げた「第3期中期目標期間終了時から2倍（令和7～9年度の平均実績14.0件）」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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：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：TH10-1-1】

民間資金年間受入額を 80 億円とする。

＜令和 6 年度実施状況＞

56.07 億円（岐阜大学 7.53 億円、名古屋大学 48.54 億円）

【岐阜大学】

- ・ 民間資金年間受入額について、令和 6 年度、岐阜大学では、418 件、7.53 億円であった。

【名古屋大学】

- ・ 民間資金年間受入額について、令和 6 年度、名古屋大学では、942 件、48.54 億円であった。

＜検証結果（コメント内容）＞

民間資金年間受入額について、評価指標で掲げた「80 億円」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和 6 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、民間資金年間受入額の増加に取り組んでいきたい。

【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 6 年度実施状況＞

令和 6 年 5 月 1 日時点

岐阜大学 21.7%

名古屋大学 26.1%

【岐阜大学】

- ・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、女性教員及び外国人教員を雇用した 3 部局（地域科学部、工学部、応用生物科学部）に対して 160 ポイント（若手教員採用 13 件、女性教員採用 2 件、外国人教員採用 1 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、准教授昇任 2 件に対して支援を行った。

【名古屋大学】

令和 6 年 10 月 15 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。また、各部局から部局の中長期ビジョンに掲げる若手教員比率の目標値（2027 年度）を達成するために今後部局において取り組む具体的な対応策、若手教員の増加にあたって部局が直面している課題・大学本部への要望を聴取し、11 月 5 日開催の将来構想分科会において報告・共有した。

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 400 万円（4 名分）を採用部局に措置した。

＜検証結果（コメント内容）＞

若手教員比率について、評価指標で掲げた「岐阜大学 25%以上、名古屋大学 30%以上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和 6 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、若手教員比率の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6年度実施状況>

令和6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：2.5%増(18.7%)

名古屋大学：2.2%増(20.8%)

【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、2.5%（16.2%から18.7%）に増加した。

【名古屋大学】

- ・女性教員増員策（21年増員策：第4期中期目標中期計画期間と連動）

インセンティブとしての人事ポイント貸与施策を開始し、女性教員の新規採用・昇任や定着促進を図った。また、21年に学内合意した各部局増員目標値に対して中間評価を実施。目標値を上回った7部局にインセンティブとして予算を配分した。追って、未達成であった部局を中心に計16部局の執行部との個別対話を実施して課題等について共有を行い、部局での改善を促した。

- ・RDPプログラム（「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」）

多様性戦略アドバイザーの設置、無意識のバイアス研修プログラムの強化及び教員採用マニュアルの活用促進のためのチェックリスト作成を行った。

また、採用促進と定着を図るため、ダイバーシティシェアハウスの設置、採用者のパートナーを対象とする雇用促進施策について検討及び協議を開始した。

- ・名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」

女性教員増員の施策実施及び実績を示し、大規模な追加寄附の受入れにつなげた。今後の施策実施に向け、大幅な財源確保を果たした。

上記施策に加え、女性上位職への研究費支援、研究支援員制度、シェア秘書システム等、数値向上及び環境整備の効果が表れている施策について引き続き実施をした。

女性教員比率6%以上（令和9年度末時：24.6%以上）増の目標に対し、中間の令和6年5月1日時点では2.2%増（20.8%）と、目標に対しては進捗が緩やかであるが、継続施策及び令和6年度の新規施策により、令和7年4月1日時点では3.5%増（22.1%（速報値））となり、着実に成果が現れている。

■女性教員比率推移（対前年比）

18.6%（R3.5.1時点）

19.2%（R4.5.1時点）+0.6%

19.7%（R5.5.1時点）+0.5%

20.8%（R6.5.1時点）+1.1%

22.1%（R7.4.1時点）+1.3% ※速報値

＜検証結果（コメント内容）＞

女性教員比率について、評価指標で掲げた「岐阜大学4%増加、名古屋大学6%増加」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、女性教員比率の増加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：TH12-1-3】

外国人教員比率を1%増加させる。

＜令和6年度実施状況＞

令和6年5月1日時点

岐阜大学0.1%増、名古屋大学1.1%増

（令和3年5月1日時点との比較）

【岐阜大学】

既に実施中の若手及び女性教員雇用へのインセンティブ付与の対象を外国人教員へ拡大し、外国人教員を雇用した部局1件に対して付与した。

【名古屋大学】

総額1.1億円の外国人教員倍增経費を継続して措置した。

女性特任教員雇用支援経費として、女性教員採用のうち外国人教員について計300万円（3名分）を採用部局に措置した。

また、海外機関から外国人6名をクロスアポイントメントにより招へいした。

＜検証結果（コメント内容）＞

外国人教員比率について、評価指標で掲げた「1%増加」を達成するためには、

特に岐阜大学において、より一層の取組が必要なため、令和6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、岐阜大学の外国人教員比率の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK12-2】

男女共同参画について、これまでの取組を更に発展すべく、環境整備、ワークライフバランスの向上、優秀な女性教員育成のための博士課程学生やポストドクター等の女子学生比率の向上、意思決定部門における意識の啓発などを推進する。

【評価指標：TH12-2-2】

学生・研究員・若手教員・上位職などあらゆる階層（学生・教職員）における女性比率を令和3年度実績より5%向上させる。

＜令和6年度実施状況＞

【東海機構】

学生(博士後期課程)は1.5%減(32.5%から31.0%)、研究員は2.6%増(25.8%から28.4%)、若手教員は4.1%増(21.9%から26.0%)、上位職は5.9%増(17.7%から23.6%)になり、概ね増加した。

【岐阜大学】

学生(博士後期課程)は1.9%増(28.6%から30.5%)、研究員は100%増(0%から100%)、若手教員は5.6%増(19.0%から24.6%)、上位職は4.4%増(15.5%から19.9%)になり、概ね増加した。

【名古屋大学】

学生(博士後期課程)は2.2%減(33.3%から31.1%)、研究員は1.7%増(25.8%から27.5%)、若手教員は3.9%増(22.6%から26.5%)、上位職は6.6%増(19.0%から25.6%)になり、概ね増加した。

＜検証結果（コメント内容）＞

学生・研究員・若手教員・上位職における女性比率について、評価指標で掲げた「令和3年度実績より5%向上」を達成するためには、特に学生(博士後期課程)、研究員において、より一層の取組が必要なため、令和6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、学生(博士後期課程)、研究員において、女性比率の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK13-2】

両大学の教育インフラの高度化のため、東海機構プラットフォーム棟を整備し、デジタルユニバーシティ構想を確立・推進する。

【評価指標：TH13-2-2】

デジタルユニバーシティ構想を推進し、第4期中期目標期間において、機構アカウント登録者の数の累計を倍増させる。

＜令和6年度実施状況＞

【東海機構】

機構アカウント登録者数類累計：173,000人

機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた 18 万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。令和7年度には代替が完了する予定であり、これにより機構外利用者によるアカウント数累計の増加を見込んでいる。併せて、新たに保護者向け成績照会システムと機構外認証システムの接続についての検証が完了しており、令和7年度には本稼働を計画していることから、これによるアカウント数累計の増加も見込まれる。

＜検証結果（コメント内容）＞

機構アカウント登録者数の累計について、評価指標で掲げた「倍増」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、機構アカウント登録者数の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK13-3】

既存の共同利用・共同研究拠点、また複数大学間連携を進める事業の組織・機能を強化し、研究分野の中核として当該分野を発展させるとともに、東海機構の機能強化に資する役割と国際的なハブとしての役割を果たす。また、産業界とともに新たな先端研究開発のための産学官コンソーシアムを組織し、設備の共用化を図るとともに共同利用・共同研究を推進する。

【評価指標：TH13-3-1】

共同利用・共同研究拠点での実績（共同研究数、研究集会数、国際会議数、外国人研究者招聘数、海外への派遣数など）を増加させる。

<令和6年度実施状況>

【東海機構】

- ・ 共同研究数 446 件
- ・ 研究集会数 94 件
- ・ 国際会議数 23 件
- ・ 外国人研究者招聘数 176 名
- ・ 海外への派遣数 368 名

<検証結果（コメント内容）>

共同利用・共同研究拠点での実績（共同研究数、研究集会数、国際会議数、外国人研究者招聘数、海外への派遣数など）について、共同研究数が評価指標で掲げた「336 件」を大きく上回り 1.33 倍の 446 件に達したこと、研究集会数が評価指標で掲げた「61 件」を大きく上回り 1.54 倍の 94 件に達したことについては評価するが、評価指標で掲げた「国際会議数 26 件以上、外国人研究者招聘数 380 人以上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、国際会議数及び外国人研究者招聘数の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK13-3】

既存の共同利用・共同研究拠点、また複数大学間連携を進める事業の組織・機能を強化し、研究分野の中核として当該分野を発展させるとともに、東海機構の機能強化に資する役割と国際的なハブとしての役割を果たす。また、産業界とともに新たな先端研究開発のための産学官コンソーシアムを組織し、設備の共用化を図るとともに共同利用・共同研究を推進する。

【評価指標：TH13-3-3】

企業との受託・共同研究の受入数を年間 1,200 件、受入金額を年間 80 億円とする。

<令和6年度実施状況>

【岐阜大学】

- ・ 企業との受託・共同研究の受入について、令和6年度、岐阜大学では、受入数 418 件、受入金額 7.53 億円の実績となった。

【名古屋大学】

- ・ 企業との受託・共同研究の受入について、令和6年度、名古屋大学では、受入数 942 件、受入金額 48.54 億円の実績となった。

<検証結果（コメント内容）>

企業との受託・共同研究の受入について、評価指標で掲げた「受入金額年間 80 億円」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和 6 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、受入金額の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK14-2】

地域医療の指導的中核病院として、院内の適切な臨床倫理審査の下、新規治療法、高難度治療、技術革新の成果を積極的に導入するとともに、質・安全管理部門の指導の下、病院全体の安全文化を醸成し、医療の質と患者の安全を確保する。

【評価指標：TH14-2-4】

最高質安全責任者（CQSO）養成者数を年間 8 人以上にする。

<令和 6 年度実施状況>

【名古屋大学】

令和 6 年度「最高質安全責任者（CQSO）養成プログラム」受講者は 5 名であり、受講生からの受講料（120 万円）と延べ 14 の支援企業・団体・個人からの寄附金を中心に運営した。

CQSO 受講生 5 名（6 期生）は令和 7 年 6 月に修了予定になっている。名大病院での OJT と討論重視の授業、トヨタ自動車 OB による問題解決実践を通じ、最高質安全責任者としての礎を受講生に提供した。受講生の自己評価の改善度や満足度は高かった。

また、CQSO とともに日本の患者安全を支える、医師・歯科医師以外を対象とした「質安全責任者（EQSO/AQSO）養成プログラム」を継続した。EQSO/AQSO 受講生（3 期生）は、EQSO 3 名、AQSO 3 名が令和 7 年 6 月に修了予定になっている。

<検証結果（コメント内容）>

最高質安全責任者（CQSO）養成者数について、評価指標で掲げた「年間 8 人以上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和 6 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、最高質安全責任者（CQSO）養成者数の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK14-3】

DX 時代のスマートホスピタルにおいて中核となって働く医療人を育成するた

め、医療 AI 教育、カダバー（Cadaver: 献体されたご遺体）及びメディカル xR (augmented reality (AR), virtual reality (VR), mixed reality (MR), substantial reality (SR)) を利用したトレーニングシステムによる技術獲得支援を行い、リサーチマインド、専門技能を持つ医療人材を育成する。

【評価指標：TH14-3-4】

両大学医学系研究科博士課程の学位取得者数を年間 200 名以上にする。

<令和 6 年度実施状況>

【岐阜大学】

35 名の博士課程学位取得者を輩出。令和 6 年 10 月の教授会議では、「博士号授与率」、「標準修業年限内修了率」の数値向上に引き続き協力を依頼した。

【名古屋大学】

152 名の博士課程学位取得者を輩出。目標達成に向けて順調に推移している。

<検証結果（コメント内容）>

両大学医学系研究科博士課程の学位取得者数について、評価指標で掲げた「年間 200 名以上」を達成するためには、特に岐阜大学においてより一層の取組が必要のため、令和 6 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、岐阜大学医学系研究科博士課程の学位取得者数の増加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 6 年度実施状況>

【東海機構】

執行部の業務分野を定めた上で、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者として配置している。これを基に、スキルマト

リクス策定に向けて、各担当者の専門性や経験を体系的に整理、可視化し、機構執行部に求められる専門性・技能等を明確にする検討をした。

<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について、令和5年度に策定予定だったが、令和6年度も引き続き策定に至らず、各担当者の専門性や経験を体系的に整理、可視化し、機構執行部に求められる専門性・技能等を明確にする検討を行うに留まっており、より一層の取組が必要なため、令和6年度の「改善を要する取組」であると判断する。目標の達成に向け、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：TK15-2】

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：TH15-2-2】（★意欲的な評価指標）

東海機構執行部（機構長、副機構長、理事、副理事、機構長補佐）及び監事における女性、外部人材、外国人及びプロパー事務職員の比率を過半数にする。

<令和6年度実施状況>

【東海機構】

令和6年4月現在、東海機構執行部（機構長、副機構長、理事、副理事、機構長補佐）及び監事、計28名のうち女性、外部人材、外国人、プロパー事務職員は計11名で、全体の39%となり、昨年度から1%増加した。

<検証結果（コメント内容）>

東海機構執行部（機構長、副機構長、理事、副理事、機構長補佐）及び監事における女性、外部人材、外国人及びプロパー事務職員の比率について、評価指標で掲げた「過半数」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6年度の「改善を要する取組」であると判断する。特に、TH15-2-2は東海機構で唯一の意欲的な評価指標に指定されており、掲げる数値目標の達成に向け、東海機構執行部（機構長、副機構長、理事、副理事、機構長補佐）及び監事における女性、外部人材、外国人及びプロパー事務職員の比率を過半数にするよう、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6年度実施状況＞

【東海機構】

出資件数0件

- ・CJICの設立を契機に財務基盤強化の方法として、CJICを通しての出資も拡充した。
- ・CJIC設立後108社に投資検討を行い、令和7年3月に最初の出資先として名古屋大学発スタートアップ企業1社を決定した。
- ・スタートアップエコシステム推進事業の特定基金は、令和7年3月時点で約403万円となった。

＜検証結果（コメント内容）＞

大学発ベンチャー企業への出資数の累計について、評価指標で掲げた「50件以上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、大学発ベンチャー企業への出資数の増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK19-1】

東海機構全体のデジタル化を推進するデジタルユニバーシティ室を中核に、各大学で異なっている事務用のシステムを機構IDの下で統一するとともに、定型的な業務の業務量を可視化した上で、AI・RPA等ICT技術や電子決裁・勤怠管理システム等の情報システムの積極的活用、アウトソーシングや業務の精選、組織・人員配置の最適化を図るなどの取組により、PDCAサイクルに基づく業務効率の持続的な改善を実現する。

【評価指標：TH19-1-2】

起案文書のうち真に紙媒体に限定されるものを除き電子決裁の割合を 10 割にする。

＜令和 6 年度実施状況＞

【東海機構】

機構全体として、当該年度の起案文書のうち、真に紙媒体に限定されるものを除いた電子決裁の割合は、電子決裁システムの利用数が低い水準にとどまっている部署もあったため、7.6 割だった。

また、電子署名による認証が実施できるよう「東海国立大学機構公印規程」の一部改正を行うことで、更なる電子決裁の活用促進を図った。

＜検証結果（コメント内容）＞

電子決裁の割合について、評価指標で掲げた「起案文書のうち真に紙媒体に限定されるものを除き 10 割」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和 6 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電子決裁の割合増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK19-1】

東海機構全体のデジタル化を推進するデジタルユニバーシティ室を中核に、各大学で異なっている事務用のシステムを機構 ID の下で統一するとともに、定型的な業務の業務量を可視化した上で、AI・RPA 等 ICT 技術や電子決裁・勤怠管理システム等の情報システムの積極的活用、アウトソーシングや業務の精選、組織・人員配置の最適化を図るなどの取組により、PDCA サイクルに基づく業務効率の持続的な改善を実現する。

【評価指標：TH19-1-3】

令和 3 年度に事務職員を対象として導入した勤怠管理システムの実施者の職種を第 4 期中期目標期間最終年度までに順次拡充する。

＜令和 6 年度実施状況＞

【東海機構】

研究室配属職員について、人事給与システムとの連動によるカスタマイズ、所要のデータ作成等を整え、令和 6 年 12 月からの仮稼働による検証を経て、令和 7 年 2 月から勤怠管理システム対応職種として拡充した。なお、本件による適用拡大規模数は 1,830 名。

令和 9 年度の拡充対象職種としていた看護職員について、従前から電子カルテ

システム上で活用していた看護職員スケジュール管理機能を勤怠管理システムとして活用できるようカスタマイズし、看護職員に対する勤怠管理システムとして予定を前倒しし稼働することができた。なお、本件による適用拡大規模数は1,100名。

フレックス適用職員、裁量労働制適用職員に対応すべく、勤怠管理システムの基本フローの設計及び各勤務時間制度に合わせたカスタマイズまでを行った。

<検証結果（コメント内容）>

勤怠管理システムの実施者の職種について、研究室配属職員へ拡充したこと、予定を前倒しして看護職員へ拡充したことについては評価するが、予定していたフレックス適用職員、裁量労働制適用職員への拡充には至らなかったため、令和6年度の「改善を要する取組」であると判断する。目標の達成に向け、勤怠管理システムの実施者の職種拡充に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK19-2】

両大学の教育研究データを共通利用可能にするとともに、デジタルメディア技術を活用してコンテンツを高度に加工することで、教育研究コンテンツの規模と流通性並びに相互運用可能性を高め、学生・研究者に留まらず、産業界、高校生、市民、病院利用者など大学ステークホルダーに知の価値とコミュニケーションの場を提供し、地域全体のトランスフォーマティブイノベーションを牽引する（デジタルユニバーシティ構想）。

【評価指標：TH19-2-1】

第4期中期目標期間における機構アカウント登録者の数の累計を倍増させる。

<令和6年度実施状況>

機構アカウント登録者数類累計：173,000人

機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた 18 万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。令和7年度には切替が完了する予定であり、これにより機構外利用者によるアカウント数累計の増加を見込んでいる。併せて、新たに保護者向け成績照会システムと機構外認証システムの接続についての検証が完了しており、令和7年度には本稼働を計画していることから、これによるアカウント数累計の増加も見込まれる。

<検証結果（コメント内容）>

機構アカウント登録者数の累計について、評価指標で掲げた「倍増」を達成する

ためには、より一層の取組が必要なため、令和6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、機構アカウント登録者数の増加に取り組んでいただきたい。

6. 令和5年度に改善を要する取組として評価した指標（12件）の取組状況

（i）令和6年度に改善された指標（6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ちゃっとぼっと検索」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。

<令和5年度に改善を要する取組として評価した際のコメント>

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。

<改善に向けて取り組んだ内容>

岐阜大学学術研究・産学官連携推進本部HPに掲載されている「AIちゃっとぼっと検索」の研究者データをresearchmapと紐づけて更新し、最新情報での検索を可能としている。

また、名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部においてAIを搭載した東海機構の研究シーズ検索システム「SeedsSearch+AI」を展開しており、岐阜大学、名古屋大学の両大学の研究者シーズ・トピックの検索が可能となっている。

【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。

＜令和5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、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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】

社会人学生増加の取組として、令和5年度から開始された「気象データアナリスト養成プログラム」を含む、3つの履修証明プログラムを開講したことにより、社会人

の学びなおし・リスクリング教育の取り組みを推進した。

【名古屋大学】

社会人向けの履修証明プログラムとして、令和5年度以降に4つの部局で4つのプログラムを展開し、社会人学生の受入れ増加につながる取り組みを推進した。

https://www.nagoya-u.ac.jp/academics/nu_eduprogram/certificate_pgm/index.html

【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

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。

<令和5年度に改善を要する取組として評価した際のコメント>

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。

<改善に向けて取り組んだ内容>

令和5年度に行った各大学の危機管理体制の見直し及び海外で発生した危機事案に対する機構の役割や対応に関する再検討の結果をもとに、令和6年度に東海機構の体制を示したガイドラインを作成、制定した。

【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。

＜令和５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、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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【名古屋大学】

新たな選考プロセスを制度化するため、令和７年度に実施する部局長の選考から適用する選考方法及び任期の見直しを含む「名古屋大学の部局の長に関する規程」改正案を提案し、決定した。また、部局における内規改正が遺漏なく実施されるよう通知を発出した。主な改正点は以下のとおり。

- ・部局長の任期末日を総長の任期末日以前とする
- ・総長の意向がより強く反映されるよう、候補者ではなく投票結果を部局から報告する方法に改めた。
- ・評価に基づく再任審査とするため、就任時の所信に対する実績を評価する方法を定めた。

これにより令和７年度に実施する部局長の選考（９部局の予定）は新たな選考プロセスで実施されることとなった。

【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）

＜令和5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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

- ・東海機構プラットフォーム棟の令和7年3月の完成に向けて、これ以上の工事の遅延が起これぬよう適切な工事監理に努めた。

【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）宿舍については事業者の公募を開始する予定としている。幸川町宿舍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。

＜令和5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。

<改善に向けて取り組んだ内容>

- ・高針（猪高）、杵中、陶生町宿舍の貸付について令和6年7月に文部科学省へ認可申請を提出し、同年12月に認可を取得した。
- ・幸川町宿舍跡地については学内利用を前提に各所から意見の聴取を行った。

（ii）令和6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：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、パ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。

<令和5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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

サバティカル実施数の増加に向けて、各部署のサバティカル制度の導入状況や必要な内規等の整備状況の確認を行うとともに、学内の好事例（計画的な人員配置、部局執行部からの呼びかけ等）について情報提供を行い、サバティカル制度の積極的な利用を促した。

【中期計画：TK11-2（TK12-1 再掲）】

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。

＜令和 5 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 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。

＜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さらなる活用のため、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 年度から継続して教育研究院で行い、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 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（教授または准教授）採用また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5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。

＜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引き続き実施した。

【名古屋大学】

女性教員比率6%以上増加に向け、女性教員採用に伴うインセンティブの活用を含め、3つの観点（①女性教員増員策（21年増員策：第4期中期目標中期計画期間と連動）、②RDPプログラム（「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」、③名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」）から、新たな施策を実施した。

【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上で、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。

＜令和5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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

運営方針委員のスキルマトリクス策定時に収集した企業等他機関のスキルマトリクスの情報をもとに、引き続き検討を行った。

【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：TH17-1-5】

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。

＜令和5年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞

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年度内の出資には至らず、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」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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

- ・令和6年11月に機構の子会社であるTIIの100%子会社としてベンチャーキャピタル（株式会社Central Japan Innovation Capital（CJIC））を設立し、同月末に33億円のLP出資を受けて1stクローズを行った。2nd、Finalクローズに向けてさらなる資金調達を継続している。

第4期中期目標期間における評価指標
令和6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7年11月）		新（令和8年8月）	
P3～ 4	4. 優れた取組 【中期計画：TK1-2】 東海及び近隣地域の産業の生産性向上や雇用創出、文化的発展を牽引できる地域イノベーション創出人材を自治体や産業界と協働して養成するとともに、人材養成エコシステムを持続発展させる。 【評価指標：TH1-2-2】 人材養成プログラムの受講者数を年間 500 名とする。 ＜令和6年度実施状況＞ 【東海機構】 人材養成プログラムの受講者数について、令和6(2024)年度は岐阜大学 675 名、名古屋大学 965 名 計 1,640 名の実績となった。 (省略) ＜検証結果（コメント内容）＞ 人材養成プログラムの受講者数について、評価指標で掲げた「年間 500 名」を大きく上回り 3.28 倍の 1,640 名に達したことは、令和6年度の「優れた取組」であると判断する。	P3～ 4	4. 優れた取組 【中期計画：TK1-2】 (同左) 【評価指標：TH1-2-2】 (同左) ＜令和6年度実施状況＞ 【東海機構】 人材養成プログラムの受講者数について、令和6(2024)年度は岐阜大学 675 名、名古屋大学 810 名、計 1,485 名の実績となった。 (省略) ＜検証結果（コメント内容）＞ 人材養成プログラムの受講者数について、評価指標で掲げた「年間 500 名」を大きく上回り 2.97 倍の 1,485 名に達したことは、令和6年度の「優れた取組」であると判断する。
	P4～ 6 【中期計画：TK1-2】 東海及び近隣地域の産業の生産性向上や雇用創出、文化的発展を牽引できる地域イノベーション創出人材を自治体や産業界と協働して養成するとともに、人材養成エコシステムを持続発展させる。 【評価指標：TH1-2-3】 リカレント教育受講者数を年間 1,500 名とする。 ＜令和6年度実施状況＞ 【東海機構】 リカレント教育受講者数について、令和6(2024)年度は岐阜大学 3,427 名、名古屋大学 1,226 名 計 4,653 名となった。 (省略) ＜検証結果（コメント内容）＞ リカレント教育受講者数について、評価指標で掲げた「年間 1,500 名」を大きく上回り 3.1 倍の 4,653 名に達したことは、令和6年度の「優れた取組」であると判断する。		P4～ 6 【中期計画：TK1-2】 (同左) 【評価指標：TH1-2-3】 (同左) ＜令和6年度実施状況＞ 【東海機構】 リカレント教育受講者数について、令和6(2024)年度は岐阜大学 3,427 名、名古屋大学 1,245 名、計 4,672 名となった。 (省略) ＜検証結果（コメント内容）＞ リカレント教育受講者数について、評価指標で掲げた「年間 1,500 名」を大きく上回り 3.11 倍の 4,672 名に達したことは、令和6年度の「優れた取組」であると判断する。
P21	【中期計画：TK11-1】 優秀な博士人材を輩出し、国内外の様々な場での活躍を促進するため、産業界等との交流プログラムを活用し、博士後期課程学生及び博士号所持者へのキャリアパス支援を充実させる。	P21	【中期計画：TK11-1】 (同左)

	【評価指標：TH11-1-2】 博士後期課程修了者・博士号所持者の企業等アカデミア以外への就職数を年間 200 人とする。 <令和 6 年度実施状況> (省略) 【岐阜大学】 ・博士課程修了者 98 名の進路については、大学教員 3 名、大学以外の教員 6 名、公的な研究機関 6 名、企業（専門的職業含む）61 名が就職であり、未内定者 18 名、その他（非常勤）4 名であった。 (省略)		【評価指標：TH11-1-2】 (同左) <令和 6 年度実施状況> (省略) 【岐阜大学】 ・博士学位取得者及び満期退学者の企業等アカデミア以外への就職数は 67 人であった。 (省略)
P21 ～22	【中期計画：TK11-1】 優秀な博士人材を輩出し、国内外の様々な場での活躍を促進するため、産業界等との交流プログラムを活用し、博士後期課程学生及び博士号所持者へのキャリアパス支援を充実させる。 【評価指標：TH11-1-5】 博士前期・後期課程学生のインターンシップ（企業との交流プログラム）参加数を年間 30 人とする。 <令和 6 年度実施状況> 令和 6 年度実績 (岐阜大学) 233 人 (名古屋大学) 111 人 (省略)	P21 ～22	【中期計画：TK11-1】 (同左) 【評価指標：TH11-1-5】 (同左) <令和 6 年度実施状況> 令和 6 年度実績 (東海機構) 344 人 (岐阜大学) 233 人 (名古屋大学) 111 人 (省略)
P22 ～23	【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 6 年度実施状況> 【岐阜大学】 (省略) <検証結果（コメント内容）> 国内外におけるクロスアポイントメント制度の活用数について、評価指標で掲げた「年間平均 20 件」を大きく上回り 1.85 倍の 37 件に達したこと、名古屋大学において海外機関から外国人 6 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 6 年度の「優れた取組」であると判断する。	P22 ～23	【中期計画：TK12-1】 (同左) 【評価指標：TH12-1-4】 (同左) <令和 6 年度実施状況> (東海機構) 令和 4～6 年度平均 32 件であった。 【岐阜大学】 (省略) <検証結果（コメント内容）> 国内外におけるクロスアポイントメント制度の活用数について、評価指標で掲げた「令和 7～9 年度 3 年間平均 20 件」を大きく上回り 1.60 倍の令和 4～6 年度 3 年間平均 32 件に達したこと、名古屋大学において海外機関から外国人 6 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 6 年度の「優れた取組」であると判断する。
P25 ～26	【中期計画：TK14-3】 DX 時代のスマートホスピタルにおいて中核となって	P25 ～26	【中期計画：TK14-3】 (同左)

	働く医療人を育成するため、医療 AI 教育、カダバー（Cadaver: 献体されたご遺体）及びメディカル xR（augmented reality (AR), virtual reality (VR), mixed reality (MR), substantial reality (SR)) を利用したトレーニングシステムによる技術獲得支援を行い、リサーチマインド、専門技能を持つ医療人材を育成する。 【評価指標：TH14-3-1】 第4期中期目標期間における医療 AI 教育履修者数の累計を 120 名以上にする。 ＜令和6年度実施状況＞ <u>（岐阜大学）履修者 6 名/累計 19 名</u> （共通）履修者 83 名/累計 305 名 【東海機構】 令和6年度の履修生は 83 名（うち 6 名が岐阜大学所属、61 名が名古屋大学所属）。 （省略） <u>【岐阜大学】</u> <u>岐阜大学からの履修生登録は 6 名あった（上記内容再掲）。</u> <u>【名古屋大学】</u> <u>名古屋大学からの履修生登録は 61 名あった（上記内容再掲）。</u> 5. 改善を要する取組		【評価指標：TH14-3-1】 （同左） ＜令和6年度実施状況＞ （共通）履修者 83 名/累計 305 名 【東海機構】 令和6年度の履修生は 83 名（うち 6 名が岐阜大学所属、61 名が名古屋大学所属）。 （省略） 5. 改善を要する取組
P35 ～36	【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6年度実施状況＞ <u>岐阜大学 21.7%</u> <u>名古屋大学 26.1%</u> （省略）	P35 ～36	【中期計画：TK11-2】 （同左） 【中期計画：TK12-1】 （同左） 【評価指標：TH11-2-1（TH12-1-1 再掲）】 （同左） ＜令和6年度実施状況＞ <u>令和6年5月1日時点</u> <u>岐阜大学 21.7%</u> <u>名古屋大学 26.1%</u> （省略）
P38	【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：TH12-1-3】 外国人教員比率を 1 % 増加させる。 ＜令和6年度実施状況＞ 令和6年5月1日時点	P38	【中期計画：TK12-1】 （同左） 【評価指標：TH12-1-3】 （同左） ＜令和6年度実施状況＞ 令和6年5月1日時点

P39 ～40	岐阜大学 0.1%増、名古屋大学 <u>1.7%</u>増 (令和3年5月1日時点との比較) (省略) 【中期計画：TK13-2】 両大学の教育インフラの高度化のため、東海機構プラットフォーム棟を整備し、デジタルユニバーシティ構想を確立・推進する。 【評価指標：TH13-2-2】 デジタルユニバーシティ構想を推進し、第4期中期目標期間において、機構アカウント登録者の数の累計を倍増させる。 <令和6年度実施状況> 【東海機構】 <u>機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた18万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。</u> (省略) 【中期計画：TK19-2】 両大学の教育研究データを共通利用可能にするとともに、デジタルメディア技術を活用してコンテンツを高度に加工することで、教育研究コンテンツの規模と流通性並びに相互運用可能性を高め、学生・研究者に留まらず、産業界、高校生、市民、病院利用者など大学ステークホルダーに知の価値とコミュニケーションの場を提供し、地域全体のトランスフォーマティブイノベーションを牽引する(デジタルユニバーシティ構想)。 【評価指標：TH19-2-1】 第4期中期目標期間における機構アカウント登録者の数の累計を倍増させる。 <令和6年度実施状況> 【東海機構】 <u>機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた18万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。</u> (省略)	岐阜大学 0.1%増、名古屋大学 <u>1.1%</u>増 (令和3年5月1日時点との比較) (省略) 【中期計画：TK13-2】 (同左) 【評価指標：TH13-2-2】 (同左) <令和6年度実施状況> 【東海機構】 <u>機構アカウント登録者数類累計：173,000人</u> <u>機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた18万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。</u> (省略) 【中期計画：TK19-2】 (同左) 【評価指標：TH19-2-1】 (同左) <令和6年度実施状況> 【東海機構】 <u>機構アカウント登録者数類累計：173,000人</u> <u>機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた18万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。</u> (省略)
P47	【中期計画：TK19-2】 両大学の教育研究データを共通利用可能にするとともに、デジタルメディア技術を活用してコンテンツを高度に加工することで、教育研究コンテンツの規模と流通性並びに相互運用可能性を高め、学生・研究者に留まらず、産業界、高校生、市民、病院利用者など大学ステークホルダーに知の価値とコミュニケーションの場を提供し、地域全体のトランスフォーマティブイノベーションを牽引する(デジタルユニバーシティ構想)。 【評価指標：TH19-2-1】 第4期中期目標期間における機構アカウント登録者の数の累計を倍増させる。 <令和6年度実施状況> 【東海機構】 <u>機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた18万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。</u> (省略)	【中期計画：TK19-2】 (同左) 【評価指標：TH19-2-1】 (同左) <令和6年度実施状況> 【東海機構】 <u>機構アカウント登録者数類累計：173,000人</u> <u>機構外利用者向けの統合認証システム(機構外認証システム)における TESS への切り替えが今年度実施できなかったため、今年度は目標としていた18万人の機構アカウント登録者数累計を達成することができなかった。</u> (省略)