第４期中期目標期間における評価指標
令和７年度実施状況に係る

自己点検・評価報告書

令和８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 174 件について、令和７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 89.1%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７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	27 件（15.5%）
当初の工程を達成した	128 件（73.6%）
当初の工程を達成しなかった	19 件（10.9%）

		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	２件（11.8%）	13 件（76.5%）	２件（11.8%）
	2.教育	４件（ 6.7%）	53 件（88.3%）	３件（ 5.0%）
	3.研究	11 件（28.9%）	18 件（47.4%）	９件（23.7%）
	4.その他重要事項	７件（33.3%）	12 件（57.1%）	２件（ 9.5%）
	小計	24 件（17.6%）	96 件（70.6%）	16 件（11.8%）
【経営】	Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項	０件（ 0.0%）	15 件（88.2%）	２件（11.8%）
	Ⅲ 財務内容の改善に関する事項	２件（22.2%）	６件（66.7%）	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	１件（20.0%）	４件（80.0%）	０件（ 0.0%）
	小計	３件（ 7.9%）	32 件（84.2%）	３件（ 7.9%）
合計		27 件（15.5%）	128 件（73.6%）	19 件（10.9%）

※小数点第２位四捨五入

（２） 令和６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７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６年度に改善を要する取組として評価した指標　23 件
（ⅰ）令和７年度に改善された指標　８件
（ⅱ）令和７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　15 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（27 件）

【中期計画：TK2-2（TK11-3 再掲）】
　世界最先端研究拠点へとつながる萌芽的研究グループの構築、若手トップレベル人材育成などを通じて、次世代の世界トップレベル研究を育てる。
【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：TH2-2-4（TH9-1-2、TH11-3-4 再掲）】
　充実した研究環境を整備する。（必要な研究スペースの配分数（令和 2 年度実績：名古屋大学 11 件、岐阜大学 9 件）や URA の人数（令和 2 年度実績：名古屋大学令和 2 年度末時点で 47 名、岐阜大 7 名）を第 4 期末までに令和 2 年度実績に比べて増加させる。）

＜令和７年度実施状況＞

【岐阜大学】

・令和７年度末現在、配分済みのスペースは 31 件である。

・令和７年度末現在で URA は７名在籍しており、多岐にわたった研究支援を実施している。

・令和７年度中に自己都合退職した URA２名の後任補充及び令和７年度戦略的大学改革・イノベーション創出環境強化事業（実証事業）による新規 URA３名の採用準備を進めている。

・創発的研究支援事業においては、フェーズ１期間中（3.5 年間）に配分された間接経費のうち７割を採択者に措置することを調整し、実施した。また、研究環境整備費として学内予算から相当額（500 万円程度）を２年間措置している。

・TOIC 岐阜サイトの実験室仕様の部屋について、必ず岐阜大学教員を使用責任者とする制限を撤廃し、使用申請に関して利便性を高める規定に改正した。

【名古屋大学】

・「最先端国際研究ユニット」等活動しているユニットのうち、スペース支援の申請のあった 13 ユニットに対し、19 件の研究スペースの配分を行った。

・ URA の雇用に関して、学術研究・産学官連携推進本部に所属する URA を 51 名雇用しており、令和７年度は、そのうち３名について無期転換とすることを決定した。また、URA の再雇用について、定年年齢後にも引き続き雇用を可能とする制度を制定しており、令和７年度は、退職時の職階に合わせて、４名の特任主幹 URA

を引き続き雇用した。

＜検証結果（コメント内容）＞

必要な研究スペースの配分数について、評価指標で掲げた「岐阜大学 10 件以上、名古屋大学 12 件以上」を大きく上回り、岐阜大学においては 3.1 倍の 31 件、名古屋大学においては 1.58 倍の 19 件に達したことは、令和７年度の「優れた取組」であると判断する。

【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。
【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：TH2-3-1】
東海機構が学外のステークホルダーに対して行うサービスの利用者（以下「機構アカウント登録者」という。）がアクセスできる教育研究コンテンツ数を倍増させる。
【評価指標：TH19-2-2】
機構アカウント登録者がアクセスできる教育研究コンテンツ数を倍増させる。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績
477,000 コンテンツ

【東海機構】
TACT における教育コンテンツの安定共有、利活用拡大に努めた
・TACT を動作させているサーバ基盤の更新に伴い、資源量の再配分を実施した。
・TACT 上の講義サイトの保存期間を設定し、離籍者データを参照可能にした。
・TACT 上で実施している課題、小テスト実施状況を通知する TATT への動線を改善した。
・両大学連携開設科目数は 41 科目(前・春学期:23、後・秋学期:18)と前年水準を

維持した。

＜検証結果（コメント内容）＞

機構アカウント登録者がアクセスできる教育研究コンテンツ数について、評価指標で掲げた「100,000 コンテンツ以上」を大きく上回り 4.77 倍の 477,000 コンテンツに達したことは、令和７年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK4-4】

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：TH4-4-2】

単位認定を伴うインターンシップへの参加を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（学部 231 人、大学院 127 人）に比べて増加させる。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績

学部：231 人　大学院 282 人

内訳：（岐阜大学）学部：173 人、大学院：253 人

（名古屋大学）学部：58 人、大学院：29 人

【岐阜大学】

・産業界、自治体等との連携・協働のもと、多様で実践的な学びの機会を提供し、課題解決能力を有した「地域志向人材」を輩出するため、インターンシップ型講義科目を「地域実践科目群」として次世代地域リーダー育成プログラムに位置付け、実施した。
・単位認定を伴うインターンシップ（授業名称に「インターン」を含む授業）の履修登録者数は学部 173 人、大学院 253 人の合計 426 名である。

【名古屋大学】

・３回にわたりインターンシップガイダンスを実施し、インターンシップの意義、選考対策、参加にあたっての注意事項（誓約書や保険）等について学生に情報提供し、今後のキャリアにとって有意義なインターンシップとなるよう支援を行った。
・単位認定を伴うインターンシップへの参加数
令和７年度：学部：58 人、大学院：29 人

＜検証結果（コメント内容）＞

単位認定を伴うインターンシップへの参加数について、評価指標で掲げた目標値である「大学院 128 人以上」を大きく上回り 2.2 倍の 282 人達したことは、令和７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・ベーシックス教育を推進する。

【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７年度実施状況＞

【東海機構】

令和７年度実績　738 名

・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７年度は計 738 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 2.59 倍の 738 名に達したことは、令和７年度の「優れた取組」であると判断する。

【中期計画：TK7-1】

両大学医学部構成教員の各自の専門性を生かし最先端の知識と技術を取り入れた医師養成課程を実現するため、両大学医学部における教育の共有化を進め、医師に必要なリベラル･アーツの修得と医学教育のコアカリキュラムの履修機会充実を図り､医学はもとより広い視野と豊かな人間性を備えた医療人を育成するとともに、チーム医療の中核人材である医療者教育学修士課程修了生を輩出する。

【評価指標：TH7-1-2】
　両大学で共有する医学教育のコアカリキュラムに係る授業（講義・実習）の科目数を５科目にする。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績

これまでに連携を行った６科目に加えて、３科目で連携を行った。

【東海機構】

　前年度までに実施した顔合わせをきっかけに連携を行った科目以外でも、授業担当教員間で人的な交流を深めて、「医学概論、医学入門」、「臨床推論、臨床医学総論」の科目では授業資料の共有、「脳神経学、神経系」の科目では相互に授業を担当することで連携を行った。

＜検証結果（コメント内容）＞

　両大学で共有する医学教育のコアカリキュラムに係る授業（講義・実習）の科目数について、評価指標で掲げた目標値である「５科目」を大きく上回り 1.8 倍の９科目に達したことは、令和７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：TH10-1-2】
　共同研究講座の開設数を 70 とする。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績

令和４年度開始累計：110 件（岐阜大学 46 件、名古屋大学 64 件）

【岐阜大学】

　令和７年度末の共同研究講座の開設数について、36 件（令和６年度末終了４件、令和７年度新規設置 12 件、令和７年度途中終了０件のため、延べにすると 36 件）である。また、令和４年度以降の累計は、46 件となった。

【名古屋大学】
　共同研究講座の開設数について、名古屋大学では、産学協同研究講座及び部門が39件（前年度末終了３件、新規設置９件。期中終了なしのため、延べでも39件）。産学協同研究センターが２件。産学協同研究所が３件。合わせて令和７年度末時点で、計44件となった。また、令和４年度以降の累計は、64件となった。

＜検証結果（コメント内容）＞
　共同研究講座の開設数について、評価指標で掲げた目標値である「70件」を大きく上回り1.57倍の110件に達したことは、令和７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７年度実施状況＞
【岐阜大学】
・令和７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24件（新規０件、継続24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。
・環境社会共生生体研究センター内外の新たな研究コミュニティ形成、基盤的施設の活用、外部資金獲得を目指して７件の共同研究プロジェクトを採択した。

【名古屋大学】
・令和７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44件（新規23件・継続21件）であった。
・全国の大学や研究機関が参加して脱炭素社会の実現に取り組む「カーボンニュートラル達成に貢献する大学等コアリション」において、「地域ゼロカーボン WG」では、2025年９月まで幹事オブザーバーという立場で実質的な幹事機関を務め、現行コアリションの成果のまとめ作成に協力し、さらにそれを踏まえた次期コアリションのあり方を検討する意見交換を主導し、地域ゼロカーボン WG がカーボンニュートラル推進のための大学間情報交換プラットフォームとなるべきであ

るという方向性を導いた。
・C^2-FRONTS カーボンニュートラルタスクフォース・カーボンニュートラル共創シンポジウム準備委員会において検討を重ね、第３回カーボンニュートラル共創シンポジウムを名古屋大学坂田・平田ホールにおいて開催した。
・C^2-FRONTS カーボンニュートラルタスクフォース・キャンパスゼロ WG 開催に向け、各大学の現状及び課題について共有するための意見交換会を開催した。

＜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「50 件」を大きく上回り 1.36 倍の 68 件に達したことは、令和７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：TH10-1-5】
部局・大学を横断したプロジェクト数を年間 400 とする。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績
522 件（部局横断：467 件（岐阜大学 72 件・名古屋大学 395 件）、
大学横断：55 件）
東海機構内公募の大学横断：４件

【東海機構】
大学を横断したプロジェクト（岐阜大学・名古屋大学が連携するプロジェクト）は、外部資金としては 55 件の実績となった。また、機構連携拠点支援事業の関係で採択・支援したもののうち、４件が大学を横断したプロジェクトであった。

【岐阜大学】
部局を横断したプロジェクト数について、令和７年度、岐阜大学では、部局横断 72 件の実績となった。

【名古屋大学】
部局・大学を横断したプロジェクト数について、令和７年度、名古屋大学では、部局横断 395 件の実績となった。

そのほか、名古屋大学内公募による部局を横断したプロジェクトの支援を８件実施した。

＜検証結果（コメント内容）＞

部局・大学を横断したプロジェクト数について、評価指標で掲げた「400 件」を大きく上回り 1.31 倍の 522 件に達したことは、令和７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枢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７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”の最終評価において、全国唯一の S 評価を獲得した。
・アントレプレナーシップ教育のすそ野の拡大のため、小中高生に対する教育を実施し、6,000 人以上の小中高生が参加するに至った。
・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 6,770 人（岐阜大学 1,323 人、名古屋大学 5,447 人）となり、昨年度から受講者数が約 1,600 人増加した。岐阜大学では、正課の講義として 13 科目を実施し 1,323 人が受講した。名古屋大学では、正課の講義として 12 科目を実施し、5,447 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、30 機関（28 大学＋２機関）にまで増加し、拠点内では、110 プログラム 10,557 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 13 科目であり、年々増加傾向にある。特に、「アントレプレナーシップ基礎」は、令和７年度より地域の複数大学へ

拡充した。
・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 キャピタル等）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、キャンパスベンチャーグランプリ中部大会、東海起業部対抗戦等）で受賞した。また、学生スタートアップ４社が設立された。
・岐大アントレプレナー育成プログラム（対象：岐阜大学を含む地域の大学生・高校生）を運営し、経営専門弁護士による法律講座や高校生等を対象としたアントレプレナーシップ研修など、複数の研修・講座を実施した。
・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、県信用保証協会、日本政策金融公庫と連携し、高校生を対象としたビジネスプラン・ブラッシュアップ会を企画・開催した（組織的連携運営）。
・そのほか、外部機関主催の OKB アクセラレーションプログラムや岐阜テックプランター2025 との連携、ならびに起業部の運営支援を実施した。

【名古屋大学】
・名古屋大学で実施した正課授業は、今年度より開始した、全学教養科目（必修）「アントレプレナーシップ初歩」を筆頭に、「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、12 科目実施し、5,447 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、15 プログラムを実施し、889 人が受講した。
・昨年度に引き続き、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年間受講者数について、評価指標で掲げた目標値である「東海機構内合計で 2,000 人」を大きく上回り 3.39 倍の 6,770 人、「スタートアップエコシステム拠点内合計で 8,000 人」を大きく上回り 1.32 倍の 10,557 人に達したこと、及び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」の最終評価において、全国唯一の S 評価を受けたことは、令和７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枢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：TH10-2-2】
　第４期中期目標期間におけるスタートアップ起業数の累計を東海機構内合計で 200 社、スタートアップエコシステム拠点内合計で 280 社とする。

＜令和７年度実施状況＞

【東海機構】

・大学発スタートアップの起業数のみを追うのではなく、支援の質を高めていくためにも、グローバル市場を視野に入れたスタートアップの起業支援にも力を注ぎ、Gap ファンドプログラムを本年度からリニューアルし、総数 87 チームのエントリーから 33 チームを選抜し、起業に向けた支援プログラムを実施した。
・令和７年度に起業した大学発ベンチャーは、名古屋大学で 12 社、岐阜大学６社となり、機構として併せて、18 社となった。 Tongali のプラットフォーム全体では、計 40 社であった。これにより、累計は、岐阜大学 52 社、名古屋大学 213 社となり、併せて 265 社となった。プラットフォーム全体では計 482 社となった。

【岐阜大学】

・起業を検討している教員や学生（起業部等）に対して、学術研究・産学官連携推進本部のスタッフ（教員・URA 等）が組織的に起業相談及び伴走支援を実施した。その結果、岐阜大学発スタートアップ「５社（文科省定義、内訳：研究成果型/教員発１社、学生発４社）が創設された。また、岐阜大学発ベンチャー称号審査を実施し、新たに１社を認定した。
・起業候補となるシーズ（研究室・教員）を発掘するため、新たに全教員を対象とした調査を企画、教員意識調査アンケート・ヒアリングを実施し 98 名から回答を得た。うち、起業に関心を示した教員に対して重点的な支援を実施した。
・「JST スタートアップ・エコシステム共創プログラム（Tongali-PF）」における大学発スタートアップ創出促進の一環として、「GAP ファンド事業」及び「仮説検証プログラム研修」に関連する伴走支援を実施した。
・スタートアップ支援に資する環境整備として、TOIC 棟（OKB 岐阜大学プラザ）の周知及び活用促進に取り組んだ結果、複数のスタートアップ企業が入居した。
・「ぎふスタートアップ支援コンソーシアム」の運営支援を実施し、岐阜県をはじめとする地域関係機関との組織的な連携体制を強化した。
・そのほか、「機構スタートアップ統括室」への参画（運営、認定ベンチャー訪問等）、岐阜大学発スタートアップと教員との共同研究等の支援、協力会「秋の講演会」にて、大学発スタートアップに関する講演を実施した。

【名古屋大学】
・シーズから事業化の PoC（事業化のための概念証明）のためのファンドとして、「モノづくりベンチャー活動支援金」として、学内募集・支援・審査などを実施し、２チームを採択した。
・名大発ベンチャー213 社のうち、資金調達を受けているスタートアップは 89 社（41%）。資金調達額は累計 1,258 億円に達しており、2020 年度までの資金調達額が 682 億円であることから、この５年での資金調達額は、576 億円に達した。
・上述の“スタートアップ・エコシステム共創プログラム”の GAP ファンドの令和 7 年度のステップ１においては、名古屋大学として、12 件応募し、７件のテーマが採択された。加えて、昨年に引き続き、大学発ベンチャーに対して、「新株予約権を対価に知財ライセンス」「名大発ベンチャー称号授与」「Back Office 等の専門家の紹介」「ベンチャーズトークにおける産業界とのマッチング」「ILS への推薦」「1st Round by 東大 IPC への推薦」などを実施し、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枢としての役割を果たした。

＜検証結果（コメント内容）＞

スタートアップ起業数について、評価指標で掲げた「東海機構内合計で累計 200 社」を大きく上回り 1.33 倍の累計 265 社、「スタートアップエコシステム拠点内合計で累計 280 社」を大きく上回り 1.72 倍の累計 482 社に達したことは、令和７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７年度実施状況＞

【東海機構】
令和７年度実績
（岐阜大学）参加人数 91 名　参画企業数 22 社
（名古屋大学）参加人数 805 名　参画企業数 146 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 91 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８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 18 名、企業等 22 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７年度は 805 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 146 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「500 人」を大きく上回り 1.79 倍の 896 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「100 件」を大きく上回り 1.68 倍の 168 件に達したことは、令和７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：TH11-1-5】
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７年度実施状況＞

令和７年度実績
（東海機構）366 人
（岐阜大学）285 人
（名古屋大学）81 人

【岐阜大学】
・インターンシップ参加数（令和７年９月 30 日現在）
　修士課程　278 人　博士課程　７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７年９月 30 日現在）
　博士前期課程　73 人　博士後期課程　８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「30 人」を大きく上回り 12.2 倍の 366 人に達したことは、令和７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７年度実施状況＞
【東海機構】
令和５～７年度平均 40 件であった。

【岐阜大学】
令和７年度における新規クロスアポイントメントは４件であった。

【名古屋大学】
令和７年度における新規クロスアポイントメントは 49 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た。また、海外機関から外国人５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）＞
　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２倍の令和５～７年度３年間平均 40 件に達したことは、令和７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７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、20件実施し、意識改革のための研修を27回（研究者リーダーシッププログラム６回及び男女共同参画・多様性推進に係るFD 21回）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、７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、13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６回※）、男女共同参画・多様性推進にかかるFDを21部局で実施した。
※ 研究者リーダーシッププログラム
第１回・第６回　対面開催
第２回・第３回・第５回　オンライン開催
第４回　ハイブリッド開催

＜検証結果（コメント内容）＞

女性研究者の研究力向上に向けた意識改革のための研修について、評価指標で掲げた「２回」を大きく上回り13.5倍の27回に達したことは、令和７年度の「優れた取組」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：TH13-1-1】
機構教育研究推進等組織の数を新規に２拠点追加するとともに、当該組織に参画する教員数を２割以上増員させる。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績
①連携拠点：６拠点
②参画教員数（糖鎖 100 名、医療 43 名、航空 65 名、低温 82 名、創薬 112 名、量子 61 名）

【東海機構】
両大学の強みのある分野が連携し、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ため、当初より教員数を漸次増員して参画させていくものとして機構として所要の支援を行い、令和６年度と比較して参画教員数は約 1.1 倍となった。

＜検証結果（コメント内容）＞

機構教育研究推進等組織（連携拠点）に参画する教員数について、評価指標で掲げた「197 名以上」を大きく上回り 2.35 倍の 463 人に達したことは、令和７年度の「優れた取組」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：TH13-1-2】
両大学の研究者による共同研究実績について以下の数値目標を達成する。
(1) 共著論文数：年間 100 件
(2) 共同での研究費の獲得数：年間 20 件

＜令和７年度実施状況＞

【東海機構】
令和７年度の実績に関しては、以下のとおり。
（１）共著論文数：年間 136 件

（２）共同での研究費の獲得数：年間 55 件

＜検証結果（コメント内容）＞

両大学の研究者による共同研究実績について、評価指標で掲げた「共著論文数 100 件」を大きく上回り 1.36 倍の 136 件、「共同での研究費の獲得数 20 件」を大きく上回り 2.75 倍の 55 件に達したことは、令和７年度の「優れた取組」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７年度実施状況＞

【東海機構】

令和７年度の学外からの機器利用及び受託解析の件数は、1,328 件（岐阜大学 411 件、名古屋大学 917 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「500 件」を大きく上回り 2.66 倍の 1,328 件に達したことは、令和７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：TH14-1-1】
第４期中期目標期間における創薬･医療機器に関する発案シーズ数の累計を60件以上にする。

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績

（岐阜大学）

シーズＡ　０件、preF　０件、累計　２件

（名古屋大学）

発案シーズ数 27 件、累計 102 件

【岐阜大学】

橋渡し研究プログラムに係り、シーズＡについては目標１件のところ申請した５件（新規４件、継続１件）のうち新規分の採択はなく、継続案件１件については審査の結果、引き続き支援対象として決定された。preF については目標１件のところ申請した１件は不採択であった。

不採択となった研究開発課題については内容を精査し、次年度に改めて申請を検討する。また、臨床研究シーズについては各診療科の状況確認に向け、引き続き探索を進めていくこととした。

【名古屋大学】

橋渡し研究プログラムシーズ A 研究費及び病院経費により、27 件の研究を開始することができ、累計で 102 件となった。令和７年開始の内訳は、シーズＡが６件、病院経費のうち先端医療開発経費が 17 件、先端研究支援経費が４件であった。累計の内訳は、シーズＡが 29 件、病院経費のうち先端医療開発経費が 56 件、先端研究支援経費が 17 件であった。

＜検証結果（コメント内容）＞

創薬・医療機器に関する発案シーズ数について、評価指標で掲げた「累計 60 件以上」を大きく上回り 1.73 倍の累計 104 件に達したことは、令和７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７年度実施状況＞

【東海機構】

Pubmed に登録された、令和７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 743 報、国内共著論文 2,597 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「国内共著 1,000 報」を大きく上回り 2.60 倍の 2,597 報に達したことは、令和７年度の「優れた取組」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７年度実施状況＞

令和７年度実績
履修 23 名/累計 328 名

【東海機構】

大学院特論として 23 回の講義を行った。昨年に引き続き、ClinicalAI との合同シンポジウム（東北大学、北海道大学、岡山大学）、アメリカのサンディエゴにおいて京都大学ライフサイエンスショーケースを共催、さらに AMED 事業と連携した３大学アライアンス構築（岡山大学、順天堂大学）を行った。加えて、令和７年度 沖縄型産業中核人材育成事業採択：琉大ちゅらめどプログラム（「沖縄発・ユーザー志向の医工 IT 創成人材の育成プログラム（CHURA-MED program)」）に横展開を行っ

た。
さらに、今年度は文部科学省の補助事業終了に伴い、将来を見据えた体制変更を行った。大学院生を中心とした講義と実践から、対象を学部生・大学院生・教職員に拡大し、生成 AI を含めた医療 AI の教育・研究の講義と実践、産官学連携、スタートアップまでの包括的な枠組みを再検討した。特に生成 AI に関しては、８月・１月にハンズオンワークショップを実施、３月には PMDA を含む産官学シンポジウムを行った。また、生成 AI の利活用に関する方針通知を発出した。
令和４（2022）年からの成果物累計は、共同研究 31 件、研究発表 76 件、論文採択 51 件、知財取得９件、起業２件、開発アプリケーション２件、獲得資金 23 本、受賞 16 本であった。

【岐阜大学】
岐阜大学からの履修生登録は１名あった。

【名古屋大学】
名古屋大学からの履修生登録は 22 名あった。

＜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 2.73 倍の累計 328 名に達したことは、令和７年度の「優れた取組」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：TH14-3-2】
カダバートレーニング受講者数を年間 120 名以上にする。

＜令和７年度実施状況＞
【岐阜大学】
岐阜大学では寄附講座「臨床解剖開発学講座」のサポートの下、カダバー・サージカル・トレーニングセンター運営委員会が主体となりカダバー・サージカル・トレーニングを実施した。11 診療科から 110 名の参加があった。５診療科で初期研修医向けカダバー・サージカル・トレーニングを実施して 34 名の参加、学外向けカ

ダバー・サージカル・トレーニングを実施して８名の参加があった。延べ 152 名が参加した。

【名古屋大学】
令和７年度には 48 名の受講者（３回開催）があった。

＜検証結果（コメント内容）＞
カダバートレーニング受講者数について、評価指標で掲げた「120 名以上」を大きく上回り 1.67 倍の 200 名に達したことは、令和７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：TH17-1-2】
資金運用総額を 150 億円へ増額する。

＜令和７年度実施状況＞
【東海機構】
令和７年度末時点における積極的資金運用総額は 235 億円
進捗率：235/150 億円＝157%

＜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「累計 150 億円」を大きく上回り 1.57 倍の累計 235 億円に達したことは、令和７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：TH17-1-3】
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７年度実施状況＞

【東海機構】

・第４期中期目標期間（R4～R7）における積極的運用益の平均は年 4.91%。

・新たな基本ポートフォリオを策定し、金融商品の組換えを進めた。

＜検証結果（コメント内容）＞

積極的運用益の期間平均について、評価指標で掲げた「令和４～９年度の６年間平均 3.0%」を大きく上回り 1.64 倍の令和４～７年度の４年間平均 4.91%に達したことは、令和７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（19 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７年度実施状況＞

【東海機構】

令和７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：15.1%、KMI：26.1%、CIRFE：8.3%、ISEE：9.3%、cLPS：6.6%

(2)国際共著論文割合（目標値：40%以上）
ITｂM：37.2%、KMI：80.1%、CIRFE：29.2%、ISEE：74.9%、cLPS：24.0%
(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：15,195 千円、KMI：11,202 千円、CIRFE：6,442 千円、ISEE：7,252 千円、cLPS：7,349 千円
外部資金：ITｂM：17,675 千円、KMI：11,202 千円、CIRFE：19,706 千円、ISEE：8,353 千円、cLPS：31,219 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：1.341 件、KMI：0.854 件、CIRFE：0.655 件、ISEE：0.830 件、cLPS：0.422 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、国際共著論文割合が 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７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７年度実施状況＞

【東海機構】
(1)知財年間出願数：644 件
令和６年度実績を上回り、第４期中では最多件数となり、令和７年度末目標 640 件を達成した。
(2)知財による年間収入：155,756,276 円
令和６年度実績を上回ったが、令和７年度末目標 1.8 億円に対して 2,424 万円の未達となった。

【岐阜大学】

(1)知財年間出願数：62 件

iAca 事業の知財戦略プロデューサーの支援等で研究者に対して特許出願への意識付け行い、大学単独出願を推進したことで、令和６年度と比較して、国内単独出願は３件増（約 1.2 倍）となった。令和７年度末目標は達成している一方で、外国出願が単独、共有ともに減少したことで、全体では、令和６年度実績からの減少となった。

(2)知財による年間収入：17,327,117 円

知財収入がない共有特許の持分譲渡で収入を得たことで、令和６年度の実績から 539 万円の増加となり、令和７年度末目標を達成した。技術移転機関への依頼案件で、ライフサイエンス関係で興味を示した海外企業と NDA 締結したが、共同研究、ライセンス等の協議には至らなかった。

【名古屋大学】

(1)知財年間出願数：582 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加えて、令和６年度に採択された国立大学経営改革促進事業によるドアノック専任人材の新たな雇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６年度と比較して 61 件増となった。一方で、海外共同出願の増加が少ないこともあり、令和７年度末目標に対して８件の未達となった。

(2)知財による年間収入：138,429,159 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、NDA 締結等まで進んだ案件もあったが、ライセンス契約にまで至らなかった。また、中大型契約の締結により令和６年度実績から 1,189 万円の増加となった。一方で、令和７年度末目標に対して 2,857 万円の未達となった。

＜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「２億円」を達成するためには、特に名古屋大学においてより一層の取組が必要なため、令和７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：TK5-2】

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・ベーシックス教育を推進する。

【評価指標：TH5-2-3】
大学院における英語での授業の実施を強化する。（英語での授業科目割合を令和 9 年度までに令和 2 年度実績（名古屋大学 53%）、令和元年度実績（岐阜大学 11%）に比べて増加させる。）

＜令和７年度実施状況＞

【東海機構】

令和７年度実績

内訳：（岐阜大学）6.3%（名古屋大学）54.7%

【岐阜大学】

・大学院における英語での授業割合は、6.3%（全 1,204 科目のうち、英語での授業科目 76 科目）であった。英語での割合、授業科目数については、目標値に向けて引き続き英語での授業の実施強化を継続する。

【名古屋大学】

・大学院における英語での授業割合は、令和７年度実績で 54.7%（全 5,632 科目のうち、英語での授業科目 3,079 科目）であり、令和６年度実績と比較しやや減少しているが、目標値は上回っており、引き続き英語での授業の実施強化を継続する。

＜検証結果（コメント内容）＞

岐阜大学における評価指標で掲げた大学院の英語での授業科目割合について「11.1%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７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、大学院における英語での授業の実施強化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７年度実施状況＞

【東海機構】

令和７年度実績

（岐阜大学）105.7%（名古屋大学）67%

【岐阜大学】

・令和７年度修了生の博士学位授与率は 105.7%（学位授与者数（112 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７年度にリサーデント 91 名へ生活費及び研究費の支援を行った。

【名古屋大学】

・令和７年度修了生の博士学位授与率は 67%（学位授与者数/入学定員数で計算）であり、令和６年度実績と比べて向上している。
・博士学位取得に向けた指導が計画的に行われるよう長期履修制度の浸透を図り、制度を利用している博士課程学生数は令和７年度に 101 名となり、令和６年度の 74 名より増加している。

＜検証結果（コメント内容）＞

名古屋大学における博士学位授与率について、評価指標で掲げた「73%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７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：TH8-1-6】
優秀な留学生獲得のために、交換留学プログラムや日本語短期研修プログラムを含め多様な留学プログラムを実施するなど受入れ方策を拡充することで、

令和 9 年度の受入留学者数（オンラインによるものを含む）をコロナ禍以前となる令和元年度と比べて増加させる。（令和元年度名古屋大学：2,696 名，岐阜大学：365 名）

＜令和７年度実施状況＞

令和７年度実績
受入留学生数
（岐阜大学）477 名
（名古屋大学）2,571 名

【岐阜大学】
・全学及び部局の交換留学プログラム等で 452 名を受け入れた。
・国際交流活動として、ジョイント・ディグリー（JD）プログラム協定校のインド工科大学グワハティ校（インド）及びマレーシア国民大学（マレーシア）から留学生を招へいする「ウインタースクール」を 12 月に実施し、９名を受け入れた。
・AI4 Glocal Ideathon Program の試行年度として 12 月に実施し、IITG より３名を受け入れた。
・サマースクールを開催し、協定大学である NKU、南フロリダ大学、ブラヴィジャヤ大学、リール大学から 13 名を受け入れた。

【名古屋大学】
・令和７年度は、全学交換留学受入れプログラム NUPACE や部局が実施する留学受入れプログラムなど、協定校からの短期留学生も合わせて、102 カ国・地域から 2,571 名の留学生を受け入れた。

＜検証結果（コメント内容）＞

名古屋大学における令和７年度の受入留学者数（オンラインによるものを含む）について、評価指標で掲げた「2,697 名以上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和７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、受入留学者数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７年度実施状況＞
令和７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：0.64 件
(2)教員当たりの科研費採択金額：256 万円
(3)国際共著論文割合（令和２年度-令和７年度、全文献タイプで計上）：32.6%

【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た。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紹介いただくことで積極的な応募を促した。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・協力に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、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】
・令和７年４月には、審査員体験と題した申請書概要を読み合う研究者交流の場を設け、若手研究者を中心に 10 名の参加があった。参加者は全員、令和８年度科研費公募へ応募した。
・令和８年１月９日に、URA 主導で支援を行う分野横断型交流会（ワークショップ）を開催した。
・外部資金獲得経験など、採択が見込まれるポテンシャルの高い未応募の研究者をリストアップし個別に申請を促した。令和８年度科研費公募にて、個別対応した７名中５名は基盤研究(A)などへ応募した。
・外部資金獲得手当支給細則を改正し、令和８年４月１日から施行する。

【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。今年度は各部局に対して科研費の新規応募候補者・大型種目候補者のリストを事前に提供、積極的な応募促進を図るなどの対応も実施した。結果として事前アドバイス制度の利用人数は計 160 名となり、昨年比で大幅に増加した（＋65 件）。さらに、科研費の基盤研究群（S/A/B/C）の応募件数は、近年の６年間での比較において最多を記

録した。

＜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、国際共著論文割合について、研究指標で掲げた「0.8 件、400 万円以上、35%」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和７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、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、国際共著論文割合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７年度実施状況＞

令和７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 22.6%）

科研費採択率（名古屋大学 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た。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紹介いただくことで積極的な応募を促した。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・協力に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、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】

・令和７年４月には、審査員体験と題した申請書概要を読み合う研究者交流の場を設け、若手研究者を中心に 10 名の参加があった。参加者は全員、令和８年度科

研費公募へ応募した。
・令和８年１月９日に、URA 主導で支援を行う分野横断型交流会（ワークショップ）を開催した。
・外部資金獲得経験など、採択が見込まれるポテンシャルの高い未応募の研究者をリストアップし個別に申請を促した。令和８年度科研費公募にて、個別対応した７名中５名は基盤研究(A)などへ応募した。
・外部資金獲得手当支給細則を改正し、令和８年４月１日から施行する。

【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。今年度は各部局に対して科研費の新規応募候補者・大型種目候補者のリストを事前に提供、部局訪問し積極的な応募促進を図るなどの対応も実施した。結果として事前アドバイス制度の利用人数は計 160 名となり、昨年比で大幅に増加した（＋65 件）。さらに、科研費の基盤研究群（S/A/B/C）の応募件数は、近年の６年間での比較において最多を記録した。

＜検証結果（コメント内容）＞
岐阜大学における科研費等競争的経費の採択率について、評価指標で掲げた「25.0%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７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、科研費等競争的経費の採択率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７年度実施状況＞
60.93 億円（岐阜大学 8.86 億円、名古屋大学 52.07 億円）

【岐阜大学】
民間資金年間受入額について、令和７年度、岐阜大学では、444 件、8.86 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７年度、名古屋大学では、928 件、52.07 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７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増加に取り組んでいただきたい。

【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：TH11-1-4】
修了時の学位取得及び満期退学の学生のキャリア捕捉率を第 4 期末までに第 3 期実績（名古屋大学:令和 2 年度 94%、岐阜大学:令和 2 年度 91.3%）と比べて増加させるとともに、継続してその後のキャリアの捕捉に努める。

＜令和７年度実施状況＞
令和７年度実績
（岐阜大学）96.7%（名古屋大学）91.9%

【岐阜大学】
博士学位取得者及び満期退学者のキャリア捕捉率：96.7%

【名古屋大学】
博士学位取得者及び満期退学者のキャリア捕捉率：91.9%

＜検証結果（コメント内容）＞
名古屋大学における修了時の学位取得及び満期退学の学生のキャリア捕捉率について、評価指標で掲げた「94.1%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７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、修了時の学位取得及び満期退学の学生のキャリア捕捉率増加に取り組んでいただきたい。

【中期計画：TK11-2】
テニュア・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７年度実施状況＞
令和７年５月１日時点
岐阜大学：24.0%
名古屋大学：26.8%

【岐阜大学】
令和７年７月 11 日開催の教育研究院運営委員会において、部局別の若手・女性・外国人比率の状況について部局長へ共有し、目標値の達成に向けた一層の取組を要請した。

【名古屋大学】
・令和７年９月２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、大学としての方針を再確認し、各部局の中長期ビジョンに掲げる若手教員比率の目標値（令和９年度）の達成に向けた取組の実行を要請した。
・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約 400 万円（５名分）を採用部局に措置した。

＜検証結果（コメント内容）＞
名古屋大学における若手教員比率について、評価指標で掲げた「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７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７年度実施状況＞

令和７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：3.3%増(19.5%)
名古屋大学：3.6%増(22.2%)

【岐阜大学】
女性教員採用へのインセンティブについては、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。
加えて以下の取組を実施した。
・全教員を対象とした無意識のバイアスに関する研修
・男女共同参画推進室長（副学長）による FD を実施し、教員採用マニュアルを活用することで教員採用における多様性を確保できるよう周知
これらの取組の結果、女性教員比率は 3.3%増加し、19.5%となった。

【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）
女性教員の採用促進と活躍可視化を目的に、以下の施策を実施した。
・人事ポイント貸与制度の継続により、女性教員の採用・昇任を推進（新規２名・継続２名）。
・特任教員雇用経費支援を継続し、戦略的な人材確保を推進（新規１名・継続５名）。
・女性教員の研究・教育活動の発信支援・広報強化を新規実施し、ロールモデルの可視化を促進。
・昨年度の部局執行部との個別対談を踏まえ、男女共同参画・多様性について 21 部局で FD を実施（令和８年度までに計 28 部局）するとともに英語動画配信を行い、部局構成員への働きかけを強化。
■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」）等
研究継続支援・育成・上位職登用を支える RDP プログラムについて、以下の施策を

実施した。

・研究支援員制度・シェア秘書システムを継続し、研究・事務負担を軽減（研究支援員制度 21 名・シェア秘書利用９名）。
・デュアルキャリアから発展した「パートナー帯同プログラム」の制度化検討を開始。企業の賛同を得て中部未来リーダーズ協議会（CFLS）及び２大学と協働し、令和８年１月に協議会を立ち上げ、圏域での人材確保体制の整備を開始。
・階層・性別を超えた学内の男女共同参画・多様性推進メンバーによるダイバーシティ推進基盤を新たに整備（17 部局・32 名）。
・女性上位職に対する研究費支援を継続（新規 11 名・継続 27 名）。
・無意識バイアス研修の e-learning 教材を開発、実施。
・女子中高生理系進学セミナーを独自の理系オープンキャンパスとして実施。
・大型研究費獲得支援策を新たに実施し、研究力向上と昇任支援を連動させた仕組みを構築（12 部局・15 名）。
・多様性戦略アドバイザーの助言体制を継続し、人事の透明性と多様性を強化。
・女性研究者トップリーダー顕彰（４名）と総長、顕彰者、女性評議員との交流会を実施し、ネットワーク形成とロールモデル可視化を推進。
・教員採用マニュアルの活用を強化するためチェックリストを作成し全公募人事で義務化。採用過程の公平性・透明性を制度的に担保。
・学内賞の応募条件における年齢制限を見直し、出産・育児・介護・病気等により研究活動が中断・遅延した期間を考慮して応募できる仕組みに改め、より多様な研究者が挑戦できる環境を整備した。また、学内賞を受賞した女子学生・女性研究者を学外の女性研究者賞へ推薦する仕組みを導入し、育成から社会的認知まで一貫した支援体制を新たに構築した。

女性教員比率は、令和７年５月１日時点では 22.2%（3.6%増）に達し、近年は一貫して増加傾向を維持している。

他大学において女性教員採用が強化される中、短期的に比率を引き上げることは容易ではないが、個別施策にとどまらず、女性教員増員策 × RDP 連動プログラム × 人事制度改革を統合的に運用し、採用から育成・登用までを一体の仕組みとして取り組んでいる。この結果、女性研究者の誘致・定着を持続的に強化する体制が形成されつつあり、女性教員比率の着実な改善につながっている。

■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%
22.2%（R7.5.1 時点）+1.4%
22.7%（R8.4.1 時点）+0.5%

＜検証結果（コメント内容）＞

名古屋大学における女性教員比率について、評価指標で掲げた「令和３年５月１日時点の 18.6%から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７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７年度実施状況＞

令和７年５月１日時点
岐阜大学 0.5%増、名古屋大学 1.6%増
（令和３年５月１日時点との比較）

【岐阜大学】
若手・女性・外国人教員の比率向上のための支援に関するアンケートを学内において実施し、結果を執行部で共有するとともに今後の支援策について意見交換した。

【名古屋大学】
総額 1.1 億円の外国人教員倍増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約 250 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５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）＞

岐阜大学における外国人教員比率について、評価指標で掲げた「令和３年５月１日時点の 3.4%から１%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７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、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７年度実施状況＞

【東海機構】
学生（博士後期課程）は 0.6%減（32.5%から 31.9%）、研究員は 5.9%増（25.8%から 31.7%）、若手教員は 5.6%増（21.9%から 27.5%）、上位職は 6.2%増（17.7%から 23.9%）になり、概ね増加した。

【岐阜大学】
学生（博士後期課程）は 4.8%増（28.6%から 33.4%）、研究員は 8.3%増（0%から 8.3%）、若手教員は 7.7%増（19.0%から 26.7%）、上位職は 6.2%増（15.5%から 21.7%）になった。学生は評価指標にわずかに届かなかったが、研究員・若手教員・上位職は評価指標（５%増）を達成した。

【名古屋大学】
学生（博士後期課程）は 1.8%減（33.3%から 31.5%）、研究員は 7.7%増（25.8%から 33.5%）、若手教員は 5.1%増（22.6%から 27.7%）、上位職は 6.1%増（19.0%から 25.1%）になった。研究員・若手教員・上位職は評価指標（５%増）を達成した。

＜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）において、特に名古屋大学でより一層の取組が必要なため、令和７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）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：TK13-3】
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７年度実施状況＞

【東海機構】
・共同研究数　477 件
・研究集会数　102 件
・国際会議数　14 件
・外国人研究者招聘数　292 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 1.42 倍の 477 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 1.67 倍の 102 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 名以上、海外への派遣数 407 名以上」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和７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、海外への派遣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７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７年度、岐阜大学では、受入数444件、受入金額8.86億円の実績となった。

【名古屋大学】
企業との受託・共同研究の受入について、令和７年度、名古屋大学では、受入数928件、受入金額52.07億円の実績となった。

＜検証結果（コメント内容）＞

企業との受託・共同研究の受入金額について、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７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、企業との受託・共同研究の受入金額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靭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７年度実施状況＞

【東海機構】
令和７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26名のうち女性、外部人材、外国人、プロパー事務職員は計10名で、全体の38%となった。

＜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７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：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７年度実施状況＞

【東海機構】

インフラ長寿命化計画の推進に必要な財源（学内資金や文部科学省の施設整備費補助金、経済産業省の省エネ補助金等）を確保した上で、外壁改修や空調更新等の本計画の取組を実行した結果、達成度は 61%になった。

＜検証結果（コメント内容）＞

新たなインフラ長寿命化計画の達成度について、評価指標で掲げた「達成度 100%」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和７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、新たなインフラ長寿命化計画推進に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７年度実施状況＞

【東海機構】

出資件数７件

・令和７年度は CJIC を通してスタートアップ企業 7 社へ出資を行った。
・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 260 社に投資検討を行った。
・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８年３月時点で約619万円の寄附を受けており、出資に向けた準備費用として約 460 万円を支出している。

＜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について、評価指標で掲げた「累計 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７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、大学発ベンチャー企業への出資数増加に取り組んでいただきたい。

６．令和６年度に改善を要する取組として評価した指標（23 件）の取組状況

（ｉ）令和７年度に改善された指標（８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、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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
サバティカル制度の利用促進に向け、各部局の導入状況や内規整備を確認するとともに、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。これらの取組により、令和７年度の実施数は前年度比 1.6 倍と大幅に増加した。さらなる利用拡大に向け、情報提供や制度周知を強化し、目標達成に向けて取組を継続する。

【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。
【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：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。
【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
機構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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
昨年度より計画していた機構外利用者向け統合認証システムについて、名古屋大学保護者向け成績照会サービスとの接続を完了し、本格稼働を開始した。さらに、より幅広い機構外利用者への展開に向け、名古屋大学 DO 室が保有する卒業生名簿管理システム（５ 万件以上）の利用者情報を統合認証システムへ連携するための導入試行を進めた。これらの取組により、2025 年度末には、機構内外を合わせたアカウント総数が 20 万件を超える見込みとなった。

【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、EQSO３名、AQSO３名が令和７年６月に修了予定になっている。

＜令和６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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
【名古屋大学】
令和７年度以降の目標達成に向けて、関係団体へのパンフレット配布、学会等での事業紹介、修了生によるハブ授業の実施等、従前以上に広報活動に注力した。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
【岐阜大学】
令和７年度以降の目標達成に向けて、学生への指導を更にきめ細やかに行い、学位取得を積極的に促した。具体的には、研究計画の進捗管理や学位申請スケジュールを意識した指導を徹底し、標準修業年限内修了の割合向上を図った。
引き続き県内外の 42 関連病院へ募集要項を送付し、社会人学生や臨床業務と両立する学生の入学者数増加にも努めた。
また、iGCORE や COMIT など岐阜大学で活発に研究を行っている PI の研究室において、研究指導体制の下で学生が研究に従事できる環境を整備し、博士課程修了・学位取得者数の増加に取り組んだ。
加えて、岐阜大学・名古屋大学間で博士課程学生の進捗状況や修了促進に資する取組について情報共有を行い、博士学位取得者数向上に向けたグッド・プラクティスの横展開を進めた。

【中期計画：TK15-2】
法人経営に多様な視点を取り入れて強靭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。

＜令和６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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
　企業等のスキルマトリクスを参考に、各担当者の専門性や経験を体系的に整理、可視化し、スキルマトリクスを策定した。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞

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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

令和７年７月に電子決裁の理解促進と利用意識の向上を図る目的の通知文書を発出した。また、利用率が特に低い部署に対しては、個別に連絡を取り、利用促進の依頼を行うとともに、部署ごとの課題や障壁の把握と対応を進めた。また、令和７年９月には年度末に先立ち電子決裁割合の中間とりまとめを実施し、電子決裁システム利用状況を各部局等に把握いただくことで、継続的な改善を促す等、全学的な電子決裁率の向上のための取組みを行った。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

フレックスタイム適用職員について、令和７年 10 月からの仮稼働による検証を経て、令和７年 12 月から勤怠管理システム対応職種として拡充した。年度工程に一部変更はあったものの、職種拡充は順調に進んでいる。なお、唯一残る裁量労働適用職員について、勤務時間制度上、他の職種と比べてシステム構成が非常に複雑になることが判明した。基本フローの設計は終えているものの、法令上（労働時間の状況把握）及び運用上適切な仕様の両立を図るべく、同様の勤怠管理システムを導入している大学への聞き取り調査を行い、好事例の収集とカスタマイズを進めるとともに、検証と最終的な調整を重ねた。

（ⅱ）令和７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（15 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

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

ハイインパクトジャーナルへの論文投稿支援において、引き続き掲載料支援を行うとともに、更なる支援に向けて今後の運用を検討した。

「グローバル卓越人材招へい研究大学強化事業（EXPERT-J)」の一環として２名雇用し、国際的な研究力強化増に向け、取組を後押しした。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【東海機構】

東海機構としては、直下の組織である知的財産統括室の主導により両大学の担当者が全員参加する会議を開催して事例の共有を行うことにより、契約等のノウハウの共有化を行っている。更には、令和７年度に新規に導入した「新・知財管理システム」を両大学で共有し、東海機構内の知的アセット情報を集約・活用し、知的アセットの価値を最大化するソフトインフラを整備した。これらの活動により、今後の知財収入に結び付けていく。また、両大学においては以下のような取り組みを実施した。

【岐阜大学】

・受託研究（症例登録）のうち機構にデータが帰属する分を抽出、医療データとしての活用可能性を検討した。
・iAca 事業による知財戦略プロデューサーの出口戦略提案に基づく技術移転活動を推進した。
・技術移転機関に依頼中の技術移転案件の見直しを実施した。
・企業との共有特許の持ち分譲渡（知財収入がないもの）を実施した。

【名古屋大学】

令和６年度に採択された国立大学経営改革促進事業における取組③「知的アセットの価値を最大化するための機能強化及び体制整備」を推進した。特に令和７年５月に新設した事業開発推進室と連携し、欧米で開催されるバイオ技術の世界的なマッチングイベントにおいて海外バイオ企業に名古屋大学の有望特許シーズを紹介する活動等を実施した。また、ライフサイエンス系を中心に海外技術移転を進めて目標達成に向けた取組を実施した。

【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年度にリサーデント 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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
【岐阜大学】
・令和６年度から開始された「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（SPRING 事業）」では、博士課程学生への支援枠を大幅に拡充した（24 枠→76 枠〈３年平均〉へ増加）。これにより、研究奨励費（生活費）や研究費の支給、キャリア支援などを通じて、研究に専念できる環境の整備を進め、標準修業年限内での学位取得を促進する体制の強化を図った。
・同事業では、博士課程へ進学予定の修士学生を対象とした予約採用制度を新たに導入しており、また、連合農学研究科においては、国際的に通用する「博士（学術）」の学位取得を可能とするなど、優秀な人材の早期確保及び入学者数の継続的な確保を

図った。

【名古屋大学】

・博士課程学生が経済的な不安なく研究に専念できるよう、生活費及び研究費の支援を行った。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等の博士課程学生を対象とした各種支援等を活用し、博士学位の取得へとつなげた。
・各研究科で順次導入している長期履修制度のより一層の浸透を図り、社会人学生等の時間的制約がある学生に対して、博士学位取得に向けた指導が計画的に行われるように努めた。
・大学院進学者の裾野拡大を図るため、社会人を対象とした大学院コースや修士・博士５年一貫コースの設置を推進した。併せて、成績優秀者を対象とした授業料免除枠を拡充し、進学意欲と修学継続を支援した。

【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・協力に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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
　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、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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】
　令和８年度科研費公募に向けて、URA が直接支援に関わった支援策が効果的だったことから、これらの支援を強化した。具体的に新たな取り組みとして以下を実施及び計画した。

１．再挑戦ワークショップ：研究計画調書の見直し、早期着手、他研究者との交流、科研費担当 URA との面談を行う場の設定
２．分野横断交流：他研究者との交流、学術変革領域研究などチーム型公募の申請可能性を探る。重複応募の機会を増やす

その他強化する支援として以下２点を実施した。

３．基盤研究(A)などの大規模種目を中心に応募すれば採択が見込まれるポテンシャルの高い未応募の研究者をリストアップし個別に申請を促す
４．外部資金獲得手当の拡充：科研費間接経費獲得者に対するインセンティブを強化する規則改正を行い、令和８年度採択分より適用予定

【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・協力に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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【東海機構】

東海機構の教職員を対象とした科研費公募説明会の実施を通じ、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科研費に関する最新動向の紹介により、積極的な応募の促進を図った。

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、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】

令和８年度科研費公募に向けて、URA が直接支援に関わった支援策が効果的だったことから、これらの支援を強化した。具体的に新たな取り組みとして以下を実施及び計画した。

１．再挑戦ワークショップ：研究計画調書の見直し、早期着手、他研究者との交流、科研費担当 URA との面談を行う場を設定する
２．分野横断交流：他研究者との交流、学術変革領域研究などチーム型公募の申請可能性を探る。重複応募の機会を増やす

その他強化する支援として以下２点を実施した。

３．基盤研究(A)などの大規模種目を中心に応募すれば採択が見込まれるポテンシャルの高い未応募の研究者をリストアップし個別に申請を促す
４．外部資金獲得手当の拡充：科研費間接経費獲得者に対するインセンティブを強化する規則改正を行い、令和８年度採択分より適用する

【名古屋大学】

研究担当副総長と共に、学術産連本部、研究協力部にて各部局の執行部の訪問を実施した（計 19 部局）。

科研費応募件数の増加及び獲得額の増加を目指した取り組みとして、科研費の部局別の実績や、新規応募・大型種目応募の候補者などの情報を共有し、積極的な応募を促した。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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ただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】
近年、受入額を大きく伸ばしている大学は共同研究講座・共同研究部門の増加によるところが大きく、岐阜大学がこれまで取り組んできた共同研究講座を基盤とした企業との共創コンソーシアム組成におけるマネジメント・社会実装研究事例を水平展開できる体制を整備し、更なる企業参画・コンソーシアム組成を図ることで、共同研究講座等を増加させ、受入件数及び総額の増加を目指した。また、共同研究については、大学の研究シーズと企業とのコーディネートを担う産学連携コーディネーターを１名増員し、企業へ研究シーズを紹介するラボツアーや各種イベントへの出展、企業からの個別相談対応などに取り組むとともに、企業との調整時点から１件当たりの受入額増加を目指すなど、受入件数及び金額の増加に向けて活動した。

【名古屋大学】
名古屋大学においては、組織対組織で行う指定共同研究における上層部の連携協議

会をグループ会社全体で一元・拡大して行うことにより、地球規模課題・未来テーマに関して討議し、産業及び人材育成などより大規模・長期的なテーマを扱える体制を作る等の取組みを開始しており、民間資金年間受入額の増大を図った。

【中期計画：TK11-2】
テニュア・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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】
令和７年７月11日開催の教育研究院運営委員会において、部局別の若手・女性・外国人比率の状況について部局長へ共有し、目標値の達成に向けた一層の取組を要請した。

【名古屋大学】
令和７年９月２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、大学としての方針を再確認し、各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）の達成に向けた取組の実行を要請した。

【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%

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】

令和６年度より多様性・ジェンダー（男女共同参画）を担当する副担当者を新設し、副学長２名体制とすることで推進体制を強化した。

また、全教員を対象とした無意識のバイアスに関する研修を実施し、教員採用マニュアルを活用することで教員採用における多様性を確保できるよう、FD 及び各種委員会において周知した。

【名古屋大学】

令和９年度末の女性教員比率６%以上増（24.6%以上）の目標達成に向け、インセンティブを活用した施策を含め、採用促進・研究活動支援・環境整備の三面から施策の強化と新規施策に取り組んだ。

【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増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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】
若手教員及び女性教員採用におけるインセンティブ付与を外国人教員採用へ拡充し部局へ周知した。また、ジョイント・ディグリープログラムへ従事する任期付外国人教員ポストの継続配置を行った。

【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。
＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】
令和６年度より多様性・ジェンダー（男女共同参画）を担当する副担当者を新設し、副学長２名体制とすることで推進体制を強化した。
また、全教員を対象とした無意識のバイアスに関する研修を実施し、男女共同参画推進室長（副学長）による FD を実施し、学生・研究員・若手教員・上位職における女性比率について周知した。

【名古屋大学】
博士後期課程学生及び研究員の女性比率向上に向け、女性教員の研究・教育活動の発信支援と広報強化によりロールモデルの可視化を進めた。また、前年度の部局執行部との対談を踏まえ、21 部局で男女共同参画・多様性に関する FD 及び英語動画配信を実施し、構成員への働きかけを強化した。さらに、多様性戦略アドバイザーによる助言体制を継続し、無意識バイアス研修の強化、教員採用マニュアルに基づくチェックリストの作成と公募人事での活用義務化により、人事の透明性と多様性の確保を図り、公正で多様性に配慮した採用体制の強化を進めた。

【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

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
　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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞
【宇宙地球環境研究所】
　令和７年度から国際共同利用・共同研究拠点に認定された宇宙地球環境研究所では、トップレベル国際連携ラボ、海外クロアポ教授の雇用、国際共同利用プログラムの拡充、及び国際共同利用・共同研究の支援体制の充実等の取組を実施し、国際会議数及び外国人研究者招聘数を含めた各評価指標の実績を増加させた。

【未来材料・システム研究所】
　これまで毎年４件の国際共同研究を新規採択していたが、国際的活動をより活性化させるため、令和７年度開始の国際共同研究の新規採択数を倍増の８件採択し、国際共同研究を基盤として国際会議数、外国人研究者招聘数の増加につなげた。

【低温プラズマ科学研究センター】
　改善を要する共共拠点主催の国際会議数の目標数の達成のために、令和７年度６月に台湾において国際プラズマ共同会議１件を開催した。また、未来社会創造プロジェクト（国際アカデミア創成）にも採択され、令和８年２月にルーマニア ICMPP より大学院生１名を約１カ月受け入れ、更に２月末にはハンガリーObuda 大学から研究員２名を受け入れた。更に、令和８年２月 26 日にルーマニア ICMPP とハンガリーObuda 大学との間で、グローバルプラズマフォーラムを開催した。令和８年３月１日には ISPlasma2026

サテライトシンポジウムを開催し、日本台湾若手研究者を中心とした国際交流を活発化した。更に、農学国際教育センターと共同で採択された日仏共同研究事業に基づき、令和８年３月 10 日にパリサクレー大学 LPGP 所長 Tiberiu Minea 教授を招聘し、グローバルプラズマフォーラムを開催した。

【糖鎖生命科学連携ネットワーク型拠点】

糖鎖生命科学連携ネットワーク型拠点は令和４年度から新たに認定を受けたネットワーク型拠点である。令和６年度からは拠点の国際ネットワークを強化する取組として、国際共同研究や海外から研究者が渡航する共同研究へのインセンティブ制度の導入や、第１回となる国際シンポジウムの開催を行った。令和７年度には Canadian Glycomics Network と学術交流協定（MOU）を締結し、国際共同研究に特化した公募枠を設けて公募した結果、３件の国際共同研究がスタートするなど海外から研究者を呼び込む施策に取り組んだ。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞

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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

【岐阜大学】

近年、受入額を大きく伸ばしている大学は共同研究講座・共同研究部門の増加によるところが大きく、岐阜大学がこれまで取り組んできた共同研究講座を基盤とした企業との共創コンソーシアム組成におけるマネジメント・社会実装研究事例を水平展開できる体制を整備し、更なる企業参画・コンソーシアム組成を図ることで、共同研究講座等を増加させ、受入件数及び総額の増加を目指した。また、共同研究については、大学の研究シーズと企業とのコーディネートを担う産学連携コーディネーターを１名増員し、企業へ研究シーズを紹介するラボツアーや各種イベントへの出展、企業からの個別相談対応などに取り組むとともに、企業との調整時点から１件当たりの受入額増加を目指すなど、受入件数及び金額の増加に向けて活動した。

【名古屋大学】

名古屋大学においては、組織対組織で行う指定共同研究における上層部の連携協議会をグループ会社全体で一元・拡大して行うことにより、地球規模課題・未来テーマに関して討議し、産業及び人材育成などより大規模・長期的なテーマを扱える体制を作る等の取組みを開始しており、民間資金年間受入額の増大を図った。

【中期計画：TK15-2】

法人経営に多様な視点を取り入れて強靭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。

＜令和６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（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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

理事、学長、副総長の任期は２年となっており、令和７年度末に理事、学長、副総長が任期を迎えるため、令和８年度に向けて理事・副総長・副学長の選出をする際に、女性、外国人等の比率も踏まえた検討を行った。

【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。

＜令和６年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞
　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」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。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

・令和６年 11 月に設立した CJIC は、令和７年 11 月に 34 億円の出資約束を得てファイナルクローズした。これを原資に令和７年度末までに 260 社の投資検討を行い、その結果、令和７年度には７社への出資を実行した。

・大学発スタートアップの創出・育成を促進するため、研究設備・機器利用や専門的役務提供等の対価として新株予約権を受け入れる仕組みを検討し、シード期・アーリー期のスタートアップが大学の研究設備や人的資源を活用しやすい環境を整備した。