

戦略4 組織強化

教育・研究・社会貢献の機能を最大化する基盤をつくります。
～自律性と透明性あるガバナンスを確保～

自律性・透明性を高めつつ、社会共創、技術者育成、研究開発の各戦略を円滑に推進しビジョンを実現するための基盤を強化します。併せてステークホルダーからの信頼と支持を得られる体制と環境を追求します。

<2023年度の取組状況>

- **DX（デジタル・トランスフォーメーション）**による業務のデジタル化や職員の情報化技術向上に取り組み、**迅速な意思決定、情報共有・公開の促進、職場環境向上**を目指します。また、**本部棟のリノベーション**（～2025年度）を実施し、環境性能の向上、職員の働きやすさの改善に取り組みます。

<DXの取組概要>

- ・2023年度より**DX担当副学長**を任命、事務局に「情報推進室」を設置し専任職員を配置
- ・以下を骨子とした**DXロードマップ**を策定

データ活用系

部局を越えた情報の共有の推進、積極的情報公開による執行部を含む学内各所での情報の活用

人材活用系

職員の情報化技術力の底上げ（リスキリング、デジタル化研修の実施）、学内外の課題解決事例の共有、小さな課題の解決による成功体験に基づく職員のマインドの変革

業務改善系

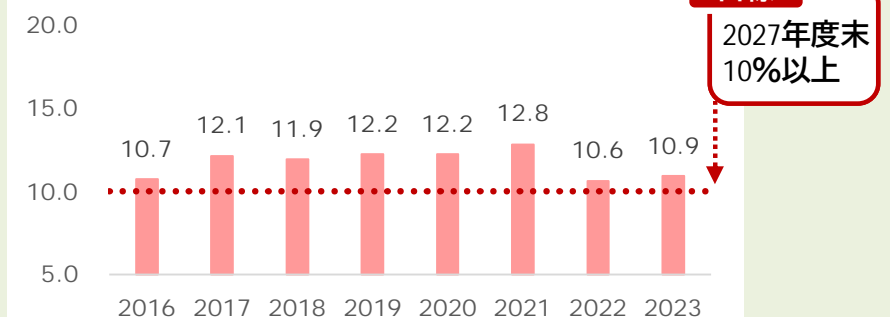
ペーパーレス・電子保存、押印署名廃止、決裁改善と権限委譲、デジタル化システム導入、出納関係書類・学生提出書類等のデジタル化

- **多様な人材を積極的に登用**することにより優秀な人材を確保するとともに、多様な価値観や視点でイノベーション創出を導く組織作りに取り組みます。

<ダイバーシティ環境構築の主な取組>

- ・スタートアップ助教制度（2021年度～）
- ・**共通教育担当として本学で初めて女性副学長を任命（2023年度～）**

女性教員比率の推移



ステークホルダー会議委員による所見【戦略4】

- DXの取組の中で、人材活用系のところで、小さな課題の解決による成功体験に基づく職員のマインドの変革について、具体的にどういう取組があって、例えばいろいろな提案、意見をまず言ってもらわないとなかなか先へ進まないと思うが、いろいろなことを言える雰囲気づくりで取り組んでいることがあれば、一般企業でも通ずるような話なので参考にしたい。
- DXでデジタル化はあくまでツールであって、最終的には経営をどう変えていくか、データをどう活用するかというところだと思うので、そこにうまくつなげていけるとよい。
- DXは単なるデジタル化に止まらず、抜本的な業務の変革までやり切ることが肝要と考えるが、相当に難易度が高い取組であり、聖域なく取り組み続ける必要がある。

2023年度実績【戦略4 組織強化】

✓ガバナンスの確保

政府の「統合イノベーション戦略（平成30年6月15日閣議決定）」を踏まえ、国立大学協会が文部科学省、内閣府の協力を得て策定した「国立大学法人ガバナンス・コード」について、当該ガバナンス・コードの実施を通じて教育・研究・社会貢献機能を高めるとともに、経営の透明性を高め社会への説明責任を果たすため、本学は、毎年度、その適合状況に関する報告書について公表している。2023年度は、公表案を学内で見直し・とりまとめ、運営会議・経営協議会に諮るとともに監事からも意見を聴取し、役員会の承認を得た上で公式ウェブサイト上で公開した。

✓コンプライアンスの徹底

教職員コンプライアンス研修 【目標値：2022年度以降 毎年度90%以上】

コンプライアンスの徹底を図るため、毎年テーマを決めて全構成員向けに研修を実施している。2022年度に引き続き、大学として問題発生時のリスクが大きいと考えられる以下の研修を重点研修として位置づけ実施し、いずれも受講率90%以上を達成する見込みである。

- ・研究費等の不正使用防止に関する研修
- ・情報セキュリティ研修
- ・ハラスメント防止に関する研修

研究者倫理に関する研修

名古屋工業大学研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程に基づき、研究者倫理に関する教育を定期的実施するため、APRIN e-learningプログラムを導入し、教員や研究員、大学院生等に受講させている（3年に1度の定期受講、新規採用者は採用年度中に受講）。創造工学教育課程の学生は、研究インターンシップの前に全員受講するほか、次世代研究者挑戦的研究プログラムに新規採択された学生についても全員受講することとなっている。

✓ステークホルダーの意見を経営に反映

学外からの意見を踏まえた大学経営を実施するため、産業界、行政、教育等の専門家を委員とした経営協議会を年5回開催し、大学運営の方向性等について意見聴取するとともに今後に向けた議論を行った。入学者選抜状況について、「特色のある推薦入試を実施すべき」という委員からの意見に対しては、2024年度以降の入学者選抜における女子特別推薦の拡充や総合型選抜の実施方法（模擬授業に関するレポート作成や口頭試問等を含む面接）の取組を報告した。

✓ダイバーシティ&インクルージョン環境の整備

多様な背景・価値観を持った人々が活躍できる場の実現に向けて、具体的な数値目標を設定した上で若手／女性教員等の積極的な採用を行った。

若手教員比率／女性教員比率の向上

【目標値：2027年度3月末 若手教員比率 22%以上／女性教員比率 10%以上】

2023年度末の若手教員比率は18.7%（2022年度：18.8%）、女性教員比率は10.9%（2022年度：10.6%）をそれぞれ見込んでおり、引き続き、本学独自のスタートアップ助教制度や、教員公募において「若手限定」「女性限定」の条件を付与する等して目標達成に向け取り組んでいくところである。なお、2023年度において新規採用に占める若手教員の割合は54.5%、女性教員の割合は36.3%だった。

クロス・アポイントメント制度の活用

企業等、他機関在籍者を雇用するクロス・アポイントメント制度の活用により在籍者を8名確保した。

本学初の女性副学長を任命

近年では研究者・技術者に欠かせない教育として重要視されるようになったリベラルアーツ教育に対して、本学も共通教育の強化・充実に注力し、2023年度より共通教育改革担当を設け、女性が副学長に就任した。リベラルアーツ教育の強化・充実とともに各教科間の情報共有の強化や教員間の負担の均一化等、組織の改善を推進し、学生により質の高い教育の場を提供していく。

✓教育・研究環境の整備

「心で工学」のプラットフォームとしてのキャンパスづくりの一環として、以下のとおり環境整備に取り組んだ。

アートフルキャンパス構想を通じた愛知県立芸術大学との連携

2023年度は、第3期計画として大学会館等に新たなアート作品の設置を行った。また、国内外で活躍するアーティストを本学に招へいし、学生が実際の作品制作等の体験を通して芸術を学ぶプロジェクトとしてF+AIR（アーティスト・イン・レジデンス）を新たに開始し、ワークショップ（参加者9名）、アーティストトーク（参加者約30名）を実施した。

DXロードマップの策定

大学全体の業務効率を向上させて、より付加価値の高い業務に移行するため、2023年度よりDX担当副学長を任命、事務局に情報推進室を設置し、業務のデジタル化や職員の情報化技術向上に取り組むべく、以下を骨子としたDXロードマップを策定した。これにより、迅速な意思決定、情報共有・公開の促進、職場環境の向上を目指す。

- ・データ活用系：部局を超えた情報共有の推進、執行部を含む学内各所での情報の活用
- ・人材活用系：職員の情報化技術力の底上げ（リスキリング、学内外の課題解決事例の共有）、
職員のマインドの変革
- ・業務改善系：ペーパーレス（電子保存）、電子決裁改善と権限移譲

寄附金等による学生生活の支援

寄附金等を活用して以下の大学独自の奨学金制度を充実させるとともに、2022年度から6年間の課外活動施設の整備・補修計画を立案し、今年度は器具庫（クラブハウス）北側の地盤等補修整備を実施するなど、課外活動を支援した。

<大学独自の奨学金制度> ※（）内の人数は2023年度の総受給者数

- ・名古屋工業大学ホシザキ奨学金：月額12万円、原則2年間支給（56名 内2023年度採用者数34名）
←2022年度（44名）より支援対象の学生数を増加
- ・名古屋工業大学名古屋工業会給付型奨学金：月額2万円、原則4年間支給
（8名 内2023年度採用者数2名）
- ・名古屋工業大学こどもみらい奨学金：月額8万円、原則2年間支給（6名 内2023年度採用者数5名）
←2022年度（2名）より支援対象の学生数を増加

（以下、2023年度より新たに支援実施）

- ・名古屋工業大学エミリー&エミール奨学金：年額25万円、原則2年間支給（1名）
- ・名古屋工業大学ユナイテッド・セミコンダクター・ジャパン奨学金：年額50万円、原則1年間支給（1名）