

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例について

2020年度 公表内容

会議	意 見	取 組
2019-第4回 (2020.1.16)	工業高校からの優秀な人材を集めること、また社会人向けのリカレント教育を行うための第2部改組については、学外等から要望を聞くべきとの意見を受けた。	岩崎学長特別補佐が5月13日に愛知県内の工科系高校に対して夜間主課程設置の構想概要を説明するとともに、アンケートを実施した。企業、他地域の工科系高校に対しても今後アンケートを実施する予定である。
2019-第4回 (2020.1.16)	テレワークを含めた職員の在宅勤務を検討することが、単科大学である名工大の業務効率化における1つの施策ではないか。	大学内において、環境整備を順次準備を進めていたところ、新型コロナウイルスの感染拡大に伴って、本学においても4月13日からテレワーク（VPN接続により学外から学内限定コンテンツ／教職員・学生ポータル等にアクセスでき、大学と同じ環境下で業務実施が可能）を実施した。事前に準備を進めていたため非常にスムーズに導入することが可能であった。 また、今後は「働き方改革」として常時テレワークを活用することについて、すでに検討を開始している

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例について

2021年度 公表内容

会 議	意 見	取 組
2020-第1回 (2020.6.18)	議題8（2）2020年度（令和2年度）入学者選抜状況について（報告） ・併願者の「志願度」で他大学と比較したデータによれば、「創造工学教育課程」は連続して名大等を凌いでいることから、「何が受験生から評価され、選ばれたのか」を分析し、今後に生かしてはどうか。 ・東海四県以外出身者の志願・入学割合をさらに増加させるべく諸施策を講じるべき。	【創造工学】 ・全学科・課程対象の新入生アンケート等で創造工学課程の出願理由の分析を行った。 受験することを決めたポイントでは「志望する学科・課程がある」が最も高く、「六年一貫」や「様々な分野も学べる」といった創造工学教育課程の特色が、学生に評価されていることが判明した。これらを踏まえ、本学が受験校の1つとして選ばれるよう、今後も大学紹介やオープンキャンパスにおいて本学の特色を受験生へ積極的に紹介する。 【東海四県以外】 ・東京や大阪や広島といった東海圏以外の進学説明会にも参加して本学の紹介を積極的に進めており、東海四県以外からの志願者は少しずつ増加している。今後も継続して遠方の進学説明会等に参加する予定である。
2020-第1回 (2020.6.18)	議題8（4）－1「新型コロナウイルス感染症の影響を受けた学生への「名古屋工業大学教育研究緊急支援金」の創設について（報告）」 ・大学院生のみではなく学部生への支援も検討すべきとの意見を受けた。	経営協議会学外委員からの意見をふまえ、新型コロナウイルスの影響で支出が減ったことによる余剰金を活用し、学部生及び大学院生（5,113名）に対して、生活支援金5千円（総額25,565千円）を支給した。

会 議	意 見	取 組
2020-第1回 (2020.6.18)	議題8（4）－3 6月1日以降の新型コロナウイルス感染症への対応について（報告） ・判断に迷う場合の相談窓口を開設してはどうか。	学生・教職員に向けて、新型コロナウイルス感染症への対応方法を学内電子掲示板に掲載し、新型コロナウイルスに関する相談窓口として、安全管理室に連絡することを周知した。
2020-第1回 (2020.6.18)	その他の意見 ・リモート授業のさらなる促進に注力されることを望む。	2021年度前期は、講義室での対面授業を行いつつ、感染症対策を考慮して、学生番号の偶奇によるグループ分けを行い、対面教育とオンデマンド教育を相互に行うハイブリッド型による新たな授業形態を実現するとともに、オンライン教材を反転授業に積極的に活用することにより、対面授業の質の向上を図っている（※現在は緊急事態宣言適用中のため、実験、実習、演習科目を除き、対面授業を中止しオンデマンド教育のみを実施）。また、渡日できない留学生並びに職業を持った博士後期課程学生及び博士前期課程社会人イノベーションコース学生へのオンデマンド型遠隔授業を全面的に実施している。 今後は、講義室での対面授業を行いつつ、複数のカメラ・マイクで取り込んだ動画を、既存のStreamやTeamsを用いてリアルタイムに送信しながら授業を行う「対面＋同時双方向オンライン」型による新たな授業形態の実現を目指し、先ずはゼミにて実施し、授業での導入を検証している。

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例について

2022年度 公表内容

会議	意 見	取 組
2021-第5回 (2022.3.17)	議題7 職員の育児休業等に関する規程等の一部改正について（審議） ・ 職場の労働環境を働きやすい環境に改善することが、職場の魅力につながると考えられるため、セーフティネットや困りごとを抱え込まない仕組み作りが必要だと考えられる。他大学等に先んじた働き方改革を行い、その取組内容を外部へ積極的に公表し、リーディング的な役割を果たしてほしい。また、業務の効率化を行い、労働環境の改善を進めてほしい。	・ 2022年4月14日開催の事務連絡会において、職員が持てる能力を発揮し、ワークライフバランスを取りながらいきいきと働ける職場環境を早期に実現するために、管理職に対して快適な職場環境の創出、職員との定期的な面談の実施を依頼した。 ・ 2022年度から、東海3県の国立大学の育児支援を上回る本学独自の取り組みとして育児部分休業の取得条件を緩和し、小学校就学の始期までとしていたものから中学校就学の始期までと同休業の取得可能期間を延長することで育児支援の拡充を行った。 ・ 2022年5月26日に、一般職員の管理職を対象として「心理的安全性の高い組織をどうつくるか～多様性と主体性を組織力につなげる～」をテーマに、心理的安全性が職場の良好な人間関係を築き、職員のエンゲージメントを高めることを学ぶことにより、労働環境の改善を図ることを目的として、ワークライフバランスの専門家による管理職研修を実施した。

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例について

2023年度 公表内容

会議	意 見	取 組
2022-第1回 (2022.6.2)	議題5（2） 2022年度（令和4年度）入学者選抜状況について（報告） ・名工大は受験生を育てる、耕すといった観点から、プレゼンテーションを行う推薦入試等を実施し、入学前に受験学生の志願度を高くする取り組みを実施している。一般入試で受験生が来るのを待つのではなく、特色のある推薦入試を実施すべき。	・全国に先駆けて特色のある選抜として、1994年度から実施してきた機械工学科（現電気・機械工学科）における女子特別選抜について、2024年度入学者選抜から、新たに物理工学科、情報工学科及び社会工学科（環境都市分野）においても女子特別選抜を実施することとした。計28名の女子推薦選抜を実施することにより、大学全体の女子入学者比率を押し上げ、工学分野における男女がそれぞれの個性を理解し尊重し学び合う環境をより充実させ、新たな技術・価値の創出に貢献することのできる多様な人材の育成を可能とする環境を構築する。 ・また、社会工学科（環境都市分野）については、2024年度入学者選抜から総合型選抜（3名）を新たに導入することとした。模擬授業に関するレポート作成や面接（口頭試問等を含む）を課すことにより、一般選抜とは異なる観点から知識・技能、思考力・判断力・表現力及び主体性を評価し、優秀な受験生を確保する。

会議	意見	取組
2022-第1回 (2022.6.2)	議題5（2） 2022年度（令和4年度）入学者選抜状況について（報告） ・名工大からの就職者数の多いトヨタなどが、今後キャリア採用を拡大していく中で、名工大は就職の登竜門というだけでない、選ばれる大学になる特色を打ち出すための施策につながるようなデータ分析が必要なのではないか。	・2022年4月に実施した新入生アンケートでは、本学を受験することを決めたポイントとして「志望する学科・課程」を第一位に選ぶ割合は42.7%であった。 例年、この割合は40%を超えており、新入生からは本学の学科・課程構成を踏まえ、本学を志願していることが分かる。 一方で、「一流企業への就職がよい」を一番に選ぶ入学生も例年20%程度おり、就職に強い大学であることも本学を志願する大きな要因となっていることは確かである。 また、入学後に学びたいこととして、専門性や高度な知識を挙げている者がいる一方で、幅広い知識、分野を越えた交流、文化・芸術を踏まえた工学といった既存の工学にとらわれない学習を求める声もある。 ・本学では、高度工学教育課程、創造工学教育課程、基幹工学教育課程による先進的な取り組みを行っている。これらに加えて、今後さらに社会から信頼される工学の専門家を育成するためには、客観力と文化的視点を涵養する教育、倫理教育を拡充することが不可欠と考え、文化的視点や客観力・コミュニケーション力の育成に資するカリキュラムの骨子を策定した。2023年度中に多様な教育を拡充する具体的なカリキュラムを策定し、2024年度から運用を開始予定である。 ・これらの取組や本学の学部教育の魅力を大学案内や新たに作成した名古屋工業大学レポートなどを通して積極的にアピールしていくことで、優秀な学生の確保に努めて参りたい。

経営協議会委員からの意見を活用した事例について

2024年度 公表内容

No.	会議	意見	取組
1	2023-第1回 (2023.6.15)	議題5（1）経営協議会委員からの意見を活用した事例について（報告） ・企業側からすると入社した企業をステップアップの過程と考える学生が増えていると感じているため、入学後に起業や経営の観点を総合的に学べることも、学生が大学を受験することを決めるポイントとなるのではないかと考える。	本学では、従来より技術者として果たすべき責任を理解し、自身のキャリアを計画するための知識・能力や技術者として不可欠な倫理観、経営感覚を涵養するための科目を開講しているほか、起業を目指す学生に対する支援を行っている。 なお、2024年度からの学部教育課程では、技術者として社会に貢献するために身に付けるべき知識・能力を涵養するための科目区分として「工学コア教育科目」を新設しており、当該科目区分の中に、これらの科目（キャリア形成科目、経営リテラシー科目）を配置することとした。 授業科目での取組み例として、工学コア教育科目の必修科目「産業論」においては、外部講師を招き専門技術者としてのキャリアを考えるキャリアセミナーを実施している。この外部講師は、産業界で活躍する専門技術者、若手技術者、女性技術者、ベンチャー起業家等を招聘し、多様な働き方やキャリア形成について学習している。また、工学コア教育科目の選択科目「価値創造論」では、新しい価値を持ったサービスを企画・開発するための手法を身につけることを目標としているものであり、イノベーションに結びつく思考法とスキルを身に付けることで、アントレプレナー志望、イントラプレナー志望にかかわらず社会に必要な能力の基礎を身に付けさせている。 これら科目の受講により、基礎を身に付けた後には、産学官金連携機構の支援によりビジネスプランをブラッシュアップさせ、ビジネスプランコンテスト等へ積極的に参加するよう促している。また、起業を本格的に検討している者への支援として「起業橋渡し支援交流スペース」を、起業した者の事業を加速するための支援として「インキュベーションオフィス」の貸出しを行っている。 なお、アントレプレナーシップ教育や、学生フォーミュラプロジェクトなどの特色ある取組については、大学見学や出張授業等の広報活動を通して積極的に広報していく予定である。
2	2023-第1回 (2023.6.15)	議題5（2）名古屋工業大学・エアランゲンニュルンベルク大学国際連携エネルギー変換システム専攻の設置について（報告） ・フラウンホーファー中心の物作りに代表されるように産学官連携を密に行い、国を挙げて世界のトップを目指すドイツのシステムを学ぶことで、文化の違いを技術に反映させ、将来的にカーボンニュートラルの達成に寄与するような、産業界や経済界を繋ぐ人材の育成に取り組んでいただきたい。	2024年4月にエアランゲン・ニュルンベルク大学（以下「FAU」）と国際連携エネルギー変換システム専攻を設置し、9名（本学学生2名、FAU学生7名）が入学した。 なお、本専攻におけるディプロマ・ポリシーは、以下のとおり規定しており、まさしくご意見のあった内容を踏まえた人材の育成を目指しているものである。また、ディプロマ・ポリシーに定める能力の達成度については、ルーブリック評価により確認することとしている。 （ディプロマ・ポリシー） 1.国際社会の課題を技術的観点から理解し、それに対する解決策を考察することで社会の将来像を展望できる能力 2.エネルギー変換システム分野に係る深い専門知識とカーボンニュートラル社会の実現に向けた技術に関する幅広い関心・洞察力 3.高い独創性と強い研究推進能力によってイノベーションを牽引する能力 今後の予定として、2024年10月からFAU学生の2名が渡日、また、本学学生の1名も渡独し、各指導教員から対面で研究指導を受け、年次スクールにも継続して参加する予定である。 本学学生がFAUで研究指導を受ける際は、FAUの有する「アン・インスティテュート」（隣接連携機関）を活かすことで、学際的な協働プロセスの実践を通して課題発見からシステム化まで見通した高付加価値な「コトづくり」の考え方の修得が期待できる。また、FAU学生が本学で研究指導を受ける際は、本学の有する最先端の分析機器を活用することにより、物質や現象を把握する観察力の修得及び現象のメカニズムを深く理解する思考力の醸成が期待できる。

No.	会議	意見	取組
3	2023-第2回 (2023.9.21)	議題2 パートタイマー等の給与の支給基準の一部改正について（審議） ・最低賃金の引上げに伴い賃金を上げるだけでなく、本来の仕事の価値を鑑みて賃金を設定することにより、仕事の魅力が増し、名工大の雇用面での競争力の向上に繋がると考えられる。	パートタイマーの時給については、最低賃金に連動する職だけでなく、職名ごとに職務内容に応じた時給単価を設定し、また、在職期間に応じた能力アップに見合うよう時給を段階的に引き上げることができる制度としている。これにより仕事へのモチベーションをあげる一助としている。 また、パートタイマーだけでなく特定有期雇用職員も含め、人事院勧告でのベースアップや市場動向を反映させて時給を適宜見直すルールを策定した。 加えて、安心して勤務が継続できるように在宅勤務、時差出勤、休暇・休業制度を随時見直しており、雇用面での競争力上昇を目指している。
4	2023-第2回 (2023.9.21)	議題4 役職定年制の特例の導入について（審議） ・弊社においても、給与を維持した形での役職延長を行っており、延長期間は後継者の育成を一つのミッションとしており、将来を見越した人材育成を課題としている。当該特例が常態化してしまうことが想像できるため、特例を適用すると同時に、管理職のポスト自体を減らず、マネジメントに携わる人材を育成する等、見直しを行う必要がある。	役職定年制の特例を常態化させないよう、数年先を見越して後継者を育成していくように努める。 なお、役職定年後から定年までに大学が期待する役割と、当事者が実際に出来る仕事に乖離が生じている可能性があり、仕事の設定だけでなく、役職定年までに現場で活用できる専門性を身に着ける方策など、引き続き検討していく。
5	2023-第3回 (2023.11.16)	議題3（1）名古屋工業大学レポートの発行について（報告） ・名工大レポートを学内でも広く周知して、学生の目線も生かした内容にしてはどうか。また、ステークホルダー等の読者を意識すると、学内の取り組みに関する話題もさらに集めることができ、名工大の取り組み自体もよい方向に向かうのではないか。	2024年度版の作成においては在学生へのインタビューなど学生目線を意識した内容を拡充する予定。また、完成時には学生掲示板にも掲載し、学生への周知を図る。引き続き、名工大の魅力をアピールするべく、ステークホルダーの皆さまに興味を持っていただける取組みを幅広く紹介できるレポートづくりに努めていく。
6	2023-第4回（書面審議） (2024.1.16～1.25)	議題2（1）2024年度運営費交付金予定額および2023年度当初予算（追加分）ならびに補正予算について（報告） ・「常勤教員当たり研究業績の伸び率」について、改善案を検討すべきである。 ・「ダイバーシティ環境醸成の状況」について、女子学生の人数等が理由であると推測されるが、しっかりとPDCAを回すことにより、下落することが無いよう、上方修正に努めるべき。	・常勤教員当たり研究業績は若手教員の比率との関連性が強いと、研究業績を伸ばしつつ若手教員比率（22%）を達成できるよう、総合的な研究戦略の中で検討を進めていくこととしている。 特に若手の先生方が論文を出しやすい環境を整えるため、英語論文校正支援やオープンアクセスジャーナルへの論文投稿費用（APC）の支援、また、海外研究機関との共同研究促進のため、国際会議への参加支援を行うなど、支援を充実化させており、次年度以降も継続予定である。 ・女子学生のロールモデルとしての女性教員増加や、女子学生の博士後期課程への進学促進も含め、教員公募に「若手限定」、「女性限定」を条件としたり、「女性、外国人を優先」して選考することを明記し、また、博士後期課程の女子学生をスタートアップ助教として継続的に採用することにより、ダイバーシティ&インクルージョンの環境整備を進めている。

No.	会議	意見	取組
7	2023-第4回（書面審議） （2024.1.16～1.25）	議題2（2）給与関係規則等の一部改正について（報告） ・教職員のやりがいとモチベーションを保てるようなインセンティブと組織運営を期待する。	事務系職員の課長級から係長級については、原則として立候補に基づき登用試験を実施し、本人のやる気に応じた職位となるよう制度を整備してきたが、職員へのヒアリング等を実施して、能力の向上や深化に対するモチベーションを高める方策を検討している。 また、勤勉手当においては、人事評価に基づき優秀な職員へは通常より高い支給率を適用するインセンティブを付与しているが、人事評価における評価基準等をより明確にし、自分自身のキャリアパスを描けるよう、人事評価制度を見直す作業を進めている。 年俸制適用教員については、外部資金獲得額等に応じた給与インセンティブを付与することで、外部資金獲得へのモチベーション向上に取り組んでいるが、研究支援課と共同で更に外部資金の獲得や研究の活性化が進むような制度を検討している。
8	2023-第5回（書面審議） （2024.3.12～3.19）	議題2（1）2024年度（令和6年度）一般選抜志願状況について（報告） ・名工大受験者の大学入学共通テストの平均点が、全体の平均点と比較してどのように推移しているか示してはどうか。年々平均点が下がるようであれば、名工大の技術力等をアピールする活動が必要になるのではないかと感じた。 ・一般入試に関しては「隔年現象」「18歳人口の減少」も踏まえた上で、近隣大学の志願者増の要因を冷静に分析し、同時に、大多数の大学が総合型選抜による入学者の比率を高める流れがあるため、専願度の高い高校生を、いかに発掘し工科大学に志望させるか、入試における一層の特色づくりに知恵と工夫が必要になると思われる。	・名工大受験者の大学入学共通テストの平均点が、全体の平均点と比較すると、おおよそ共通テストの平均点の移行と同様の傾向を示している。（別添資料のとおり） ・2024年度入学者選抜からは、女子推薦選抜を拡大実施し、今までの1学科15名の募集枠から、4学科28名の募集枠に拡大している。また、総合型選抜においても1学科3名の募集枠を新設している。これらの取組は一般選抜における女子学生の入学者増につながる要因となったと思われる。 他大学でも、女子選抜の設定等年内入試を増やす動きが生じている。 優秀な学生を確保できるための特色づくりについて、他大学の状況を踏まえながら、引き続き検討していく。
9	2023-第5回（書面審議） （2024.3.12～3.19）	その他意見 ・今後、今まで以上に経済界との関係を強化し、学外、東海地方以外にもっと目を向けていただきたい。	本年10月に本学に隣接する鶴舞公園南側に日本最大の愛知県スタートアップ支援拠点「STATION Ai」が開業することを契機に国内外のスタートアップ企業と連携を図っていくことを考えている。 本年4月に未来通信研究センターは、複雑化した自動車・車載エレクトロニクス機器の信頼性を確保するために、個別部品から車載ECU、車両実装まで俯瞰し、部品サプライヤ、ユーザ間における非競争領域である共通設計基盤を産学連携により構築するとともに、参画する国内機関と連携して普及させることを目的とする車載システムEMCコンソーシアムを設立した。広く呼び掛けしたところ、本年5月末で19機関から入会申し込みがあり、そのうち広島県のマツダなど11機関が東海地方以外であった。

経営協議会委員からの意見を活用した事例について

2025年度 公表内容

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
1	2024-第2回 (2024.9.26)	議題1 国立大学法人ガバナンス・コードの適合状況について（審議） ・補充原則の1－4②（法人経営を担いうる人材を計画的に育成するための方針）にある「実現状況をフォローアップすべき」に対し、本学の実施状況は「フォローアップすることを定めている」と記載されているが、実際にフォローアップしているか否かも記載すべき。	補充原則の1－4②に関するフォローアップの実施状況について、実際のフォローアップ内容の加筆・修正を行いました。 (https://www.nitech.ac.jp/release/files/nit_gov_code202410.pdf)
2	2024-第3回 (2024.11.21)	議題3（1）博士人材活躍に向けた進学支援方策について（報告） ・仕事上交流のある、JFEや日本製鉄などの鉄鋼業界、日立などの企業に博士号取得者が多く、質の高い議論を行うことができると感じているため、産業界の中にも博士人材が増えて、博士という言葉がより使われるといいなと考えている。	2024年11月に開催された、本学博士グローバルアカデミー（DGA）主催の講演会において、「博士が活躍する社会」の促進に向けた、行政、産業界、本学の取り組みを取り上げました。今年度も、「博士号を持つ人材が社会で活躍するためにどのような取り組みが必要か」というテーマに焦点を当てた講演会及び企業の若手技術者向けの連続講座（全4回）も開催します。 また、2022年度から学生に博士後期課程に進学というキャリアの選択肢があることを認識してもらうための「進学を考える学部生に聞いて欲しいドクターコース説明会」を実施しています。 なお、東海・信州における博士人材の活躍促進を目的に、国立大学7大学と地域の経済団体や官公庁等とともにコンソーシアムを設置し、地域の特性にも配慮した具体的な方策について協議する予定です。

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
3	2024-第3回 (2024.11.21)	議題3（3）最近の本学の取組等について（報告） ・自社では海外ミッションを強制的に作り、従業員にコロナ禍以降の海外環境の変化を感じさせているが、そうでもしないと海外人材に太刀打ちできなくなっていくのではないか。	教員に向けては、国際共著論文や研究者交流がある教員をリストアップし、外部のファンドや学内予算を活用し、より国際的な研究に関与できるように支援を行っている。 特に、海外研究機関において研究に従事する在外研究員制度に関し、2024年12月に対象教員の一部である10名の教員（准教授5名、助教5名）にヒアリングを行い、課題点を把握するとともに、制度の活用を促した。 また、若手教員が優れた研究成果を海外で発表する際の旅費を助成し、早期での国際的なネットワークの構築を促すことで、将来の国際共同研究につなげていくことを目的とする国際学会発表支援制度を2024年度から開始しました（2024年度（実績）5名、2025年度（募集）6名）。 学生に向けては、留学説明会を随時行うとともに、海外への留学支援のための国際化推進事業の改善を図っている。 さらに、2025年4月策定の名古屋工業大学国際戦略を受けて、学内の国際化の機運が高まるような各種取組を推進していきます。
4	2024-第3回 (2024.11.21)	18歳人口減少に対する本学の対応について ・（大学側が思っているより）名工大の良さ、良い取り組みが知られていない実態も見受けられる。トヨタごきそ会（本学同窓会）で名工大レポートを周知し、今後のコンテンツに関して卒業生の意見を取り入れてはどうか。	トヨタごきそ会へ名工大レポートをお届けし、周知を依頼しました。 また、支部総会等にて配付を行っています。 また、今後の参考にさせていただくため、公式HP上に、名工大レポートに対するご感想・ご意見をお寄せいただける投稿フォームを作成しました。
5	2024-第5回 (2025.3.21)	議題1 2025年度名古屋工業大学予算（案）について（審議） ・（卒業生が地域産業界にどのくらい貢献しているかを確認するためには）産業界から名工大卒業生への評価みたいなものを企業の経営者から聞き取っていくことも大事なのではないか。	創造工学教育課程および高度工学教育課程の卒業生が在籍する企業8社を対象として、当課程の輩出人材が企業の人材ニーズにどの程度適合しているかを調査し、今後のカリキュラム改善や教育方針の向上に役立てることを目的とした「企業ヒアリング」を実施しました。 また、企業が本学にどのようなグローバル人材を求めるかについてのアンケートを本学の留学生を採用した実績のある企業を中心に、135社に実施しました。（回答数38社） 今年度においても、卒業生就職先へのアンケートを実施予定です。アンケート調査結果は、集計・分析の上、今後の本学の教育活動の改善に反映させていきます。

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
6	2024-第5回 (2025.3.21)	議題2（1）2025年度（令和7年度）一般選抜志願状況について（報告） ・オープンキャンパス等のイベントは、教員でなく、学生主体で実施すると参加者からの評価が高いため、検討してはどうか。	オープンキャンパスのプログラム内の学内ツアーに関して、その実施内容の企画、運営を生協学生委員会に依頼をしています。 生協学生委員会による学内ツアーは、アンケートでも好評を得ており、引き続き実施していく予定です。
7	2024-第5回 (2025.3.21)	議題2（1）2025年度（令和7年度）一般選抜志願状況について（報告） ・女性幹部登用が国からも求められていて、業種・業界問わず理系の女子は非常に貴重で、ニーズが高まっている。工学部に対する親世代の世界観をどう払拭するかは、逆に女性であることが、理解に進むことにより将来的に有利に働くことをアピールするのがよいのではないかと感じる。大学単体でなく、企業と連携して活動していくべきかと思う。	毎年10月に女子志願者向けのプログラムである、「女子学生のためのテクノフェスタ」を開催しています。その中の講演会では、女子同窓会組織である鶴桜会から現役の女性研究者・技術者を招聘しており、講演のほか、現役学生との討論会をするなど、志願者と就職後の働き方をつなげる取組を行っています。 さらに今年度からは、志願者のみならず、その保護者も参加できるようにし、本学の卒業生や学生の活動状況を見せながら、親世代の世界観を更新することで、志願者がより出願しやすい環境づくりを目指しています。 また、年3回開催している、女子小中高生を対象とした本学の進路選択支援イベント「モノづくりチャレンジ」においても、女性の理工系分野で活躍する企業の方を講師にお迎えして、保護者の方々も一緒に体験に参加いただく等の取り組みを行っており、次世代育成のために今後も継続して取り組んでいく予定です。
8	2024-第5回 (2025.3.21)	議題2（1）2025年度（令和7年度）一般選抜志願状況について（報告） ・鶴桜会はまだ規模が小さく、卒業後のOG同士の交流が薄いと感じる。OG同士の繋がりが深まり、企業の中でブラッシュアップされることで、企業にとっても名工大卒業生への存在価値が高まることに繋がると考えられるので、同窓会活動等の支援を強化していくべき。	卒業生連携室で管理している卒業生名簿について、データ収集・管理等の仕組みについて問題点を抽出し、名簿の最新化を進めるとともに、卒業生コミュニティプラットフォームの導入等についての検討を進め、大学と卒業生（OB・OG）、また卒業生同士の交流が継続できるシステムの構築を図っていく予定です。