

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例の公表について

平成28年度 公表内容

主な事例	内容
女子学生の増加に向けた施策強化について	経営協議会学外委員の意見を踏まえ、女子学生の増加に向けた施策を強化するために「女子学生のためのテクノフェスタ」を引き続き実施するとともに、国立研究開発法人科学技術振興機構の女子中高生の理系進路選択支援プログラムに申請した。

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例の公表について

平成30年度 公表内容

主な事例	内 容
名古屋工業大学のPRについて	<u>平成30年6月21日の経営協議会</u> において、何が名古屋工業大学かを含めて、しっかりPRする必要があるとの意見があり、その議論を踏まえ、定例記者会見（学長と報道機関記者：2018.8.6、2018.11.9）を開催し、今後も継続的に実施することとした。また、ステークホルダーに向けて本学の教育研究活動及び業務・決算を報告する教育研究活動報告会（2019.3.26）を開催し、今後も実施することとした。
役員の業績評価とその結果の報酬への反映について	<u>平成30年9月20日の経営協議会</u> において、役員の業績評価とその結果の報酬への反映については、職員の勤務評価と異なり慎重に検討すべきとの意見を受けた。その議論を踏まえ、業績評価の反映については、慎重に検討することとし、従来どおり取り扱うこととした。なお、報酬算定額の増減をしないときにも経営協議会の意見を聞くこととした。

経営協議会学外委員からの意見を活用した事例の公表について

2019年度 公表内容

主な事例	内 容
工業高校からの優秀な人材を集めること、また第二部改組について、学外等からの要望を聞くための取組	2020年1月16日の経営協議会 において、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二部改組については、学外等から要望を聞くべきとの意見を受けた。その議論を踏まえ、愛知県内の工科系高校を対象に説明会（2020.5.13）を開催し、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。また、本学企業研究セミナー参加企業に対してもアンケートを実施し、これらアンケートで得られた要望を踏まえ、第二部改組計画を策定した。
テレワークを含めた職員の在宅勤務の検討と環境整備	2020年1月16日の経営協議会 において、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との意見を受けた。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2020年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、上記実績を踏まえ、2020年度中に「新しい業務スタイル」として、新たな在宅勤務制度を導入した。

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

2020年度

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

2021年度

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。