

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

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。（榊委員）	・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。（磯部委員）	・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
2023年度

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。（2023年度退任：藤守委員） ・「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いため、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。 （石川委員） ・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、ユーザー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

2024年度

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と。	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と。	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。

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

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
1	2025-第1回 （2025.6.26）	議題2 2024年度決算について（審議） ・名工大の努力による外部資金の増加は理解した。工学系の他大学と比較した形で相対的な資料があれば、名工大の頑張りがより分かんと思う。	工学系の他大学との比較を含む財務分析を作成し、外部資金収益額、教員一人当たり外部資金額、経常収益に対する外部資金比率等の指標により、本学の位置づけを整理しています。 これにより、本学の強みと課題を相対的に把握できるようにしており、まずは学内の成長戦略本部内で共有しています。 今後も経年比較と他大学比較を組み合わせながら、外部資金獲得状況を分かりやすく示してまいります。
2	2025-第1回 （2025.6.26）	議題6（1）2025年度（令和7年度）入学者選抜状況について（報告） ・（資料中「博士前期課程入学者」の）国費と私費の留学生を足して約3%というのは、私立大学でも同様の数値のため、工科系大学であればもう少し多いのかと思った。留学生の場合は、ペーパーテスト試験があることが留学生受け入れの障壁の一つとなっていると考えられるため、今後少子化が進行する中では、留学生の選考方法を諸外国のように書類選考にするなど、見直すことも必要ではないか。	2025年4月1日に「名古屋工業大学国際戦略」を策定し、国際的な人的交流の促進のため、積極的な留学生受入れ策について検討しています。その一環として、2025年度に文部科学省「国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラム」に申請し、2件が採択されました。これにより、博士前期課程工学専攻電気電子分野に5名（南西アジア）／年、博士後期課程工学専攻（社会工学領域建築・デザイン）に3名（欧州）／年の正規の国費留学生の受入れを開始しています。 また、非正規の留学生（交換留学生）についても、JASSO海外留学支援制度（協定受入）の採択による経済的サポートや、出願書類を郵送不要とするペーパーレス化による手続の簡素化により、受入の促進を図っています。
3	2025-第1回 （2025.6.26）	議題6（1）2025年度（令和7年度）入学者選抜状況について（報告） ・（博士の採用促進に関して、博士後期課程だと最短で27歳卒業となり、女性の場合、ライフイベントの関係から博士課程進学に尻込みするという意見があり、実際に女子学生の博士課程進学者数が少ないとのことだが、）一般企業の方も女性の活躍を推進する動きがあると思うので、さらに取り組んでほしい。	女子学生の博士課程進学促進および博士人材のキャリア形成支援を目的として、以下の取組を実施しています。 1. 名古屋工業大学女性活躍支援基金奨学制度 対象：学部から博士前期課程へ進学する女子学生 目的：将来の工学分野を担う女性人材育成を図るため、進学に伴う経済的不安を軽減し、進学を選択しやすい環境を整備 2. 次世代萌芽インセンティブ 対象：博士後期課程へ進学する女子学生または博士後期課程に在籍する女子学生 目的：将来の研究者・高度専門職としてのキャリア形成を後押しするため、研究活動に必要な経費を助成 これらの制度を通じて、女子学生が博士課程進学をより前向きに検討できる環境整備を進めるとともに、博士人材の活躍促進に取り組んでいきます。
4	2025-第1回 （2025.6.26）	議題6（2）2024年度就職等状況について（報告） ・当社で今重要視しているのは人間力だが、今の大学生の特徴として、学力は非常に高いものの、チーム経験に乏しく、入社後にリーダーシップをとれない等、人間力に関して問題視されるケースが多くある。人間力育成のため、例えばチーム制のプロジェクトを行わせることで経験を積ませていくことが重要ではないか。	学部（創造工学教育課程）及び大学院では、企業と連携したPBL型教育を実施しています。 創造工学教育課程では、必修科目「PBL演習」において、学生がチームで実社会の課題解決に取り組むPBL型教育を実施しており、2026年度からは高度工学教育課程の学生も同科目を履修できるようカリキュラム改正を行いました。 また、全学必修科目「産業論」では、外部講師を招き、技術者に必要なコミュニケーション力・チームワーク力を学修しているほか、チーム目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力を学修する科目「リーダーシップ（選択）」を展開しています。 さらに大学院では、「データサイエンスPBL」科目において、企業から提供される実データと、そのデータ解析を必要とする課題を、少人数のグループに分かれて解くことにより、データサイエンスの実践的な能力を磨き取り組みをしています。

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
5	2025-第1回 （2025.6.26）	議題6（2）2024年度就職等状況について（報告） ・本学でも学部・学年の異なる学生チームによる共創を重要視している。名工大においても、心で工学をどう教育するか、教育体系に組み込むのかということが、アピールポイントになるのではないかと。	対話によって構築するコミュニケーションとしての工学の在り方を「心で工学」として追究しています。 豊かな文化的視点や適切なコミュニケーション能力等を育成するため、共通科目の改善・充実を図っています。 また、PBL教育の拡充や、共通科目と工学コア教育科目に区分した新たな共通教育の実施等にも取り組んでいます。
6	2025-第1回 （2025.6.26）	議題6（2）2024年度就職等状況について（報告） ・日本の社会人の最終学歴は学卒者が多く、修士・博士課程の修了者が少ないが、海外では複数の領域の博士号を持つ人が多く、職場と学校の行き来が盛んである。名工大も、中部地域の企業とのつながりを生かして、社会人の学びなおしに関して更に働きかけをしていくといいのではないかと。	・製造業を対象に製造現場での問題点に気づく力を養い、自ら考え行動する工場管理者を育成することを目的とした「工場長養成塾」を2005年度より実施しています。 ・中京地域の中小企業シーズのブラッシュアップと人材育成を連動させた「産学官連携共学プログラム（学び合いプロジェクト）」を2015年度より実施しており、中小企業等の有する課題に直結したテーマでプロジェクトを実施することで、地域の技術者等の能力向上に貢献したほか、本学の実践的教育・研究力の向上を図っています。 ・2025年度より新たに「中部DX推進人材育成プラットフォーム」を設置し、中部地域の産学官の20機関が協働して地域企業のデジタル化やDXを推進する活動を行っています。 いずれも2026年度も継続して実施予定です。
7	2025-第1回 （2025.6.26）	議題5 授業料改定の検討状況について ・2026年度から高い授業料を払った人が、2030年度から入った人よりもデメリットがあるように見えてしまい、納得感が足りないのではないかとと思うので、学生やその保護者等外部の人達に見えるような形で説明をするため、設備導入の際に初期投資をできるだけ抑えることなどによって、少しでも学生の目の届くところのものが変わって環境の変化を感じてもらえるような施策を考えていただきたい。	2026年3月18日の経営協議会「議題3 2026年度名古屋工業大学予算（案）について」にて参考としてお示ししたとおり、修学環境及び教育内容の充実に関する取組を2025年度から前倒して順次進めています。
	2025-第2回 （2025.9.25）	議題4 授業料改定等について（審議） ・授業料値上げによる増収分は、大学の設備更新等を通じて早急に学生へ還元してほしいところではあるが、優先順位を検討した上で、着実に実施していったほしい。	
8	2025-第2回 （2025.9.25）	議題4 授業料改定等について（審議） ・入学手続きをする際に、初めて授業料の値上げに気づく場合もあると思われるので、アナウンスを工夫する必要がある。また、授業料値上げが学生のキャンパスライフに反映されるかは、学生も注視するところなので、学生に見える部分と、本来大学がやるべき研究の充実の、双方のバランスを取りながら使い方を決定することが授業料値上げの納得感に繋がる。 ・資料を見ると、該当者に全員授業料免除が適用されるように見えるため、公表する際は記載の文言に留意すべき。	・授業料について、新入生に対しては10月公開の募集要項に記載しました。なお、広報に関しては、ホームページへの掲載を行うとともに、記者会見を行い、新聞等に掲載されました。また、値上げによる増収分の使い方については、修学環境及び教育内容の充実に関する取組を2025年度から順次進めており、老朽化している実験装置等については学年進行とともに検討していきたいと考えています。 ・資料中「...の者は全額免除、...の者は半額免除」の記載について、「...の者は全額免除、...の者は半額免除にそれぞれ申請可能」とするとともに、「授業料の免除については、学生の申請に基づき、審査を経て決定される。」の文言を追記して公表しました。

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
9	2025-第2回 (2025.9.25)	議題4 授業料改定等について（審議） ・実験器具等の更新も必要だが、女子学生に配慮したアメニティや、食堂等のキャンパス環境の整備も、選ばれる大学になるためには必要である。	女子学生に配慮したアメニティについては、急に生理用品が必要になったときでも安心して過ごせるよう、学内8か所に生理用品無料提供ディスペンサー「OiTr（オイトル）」を設置しています。今後、利用状況や学生のニーズに応じて、設置箇所の拡充も検討していきます。 キャンパス環境の整備について、2025年度は以下を整備しました。 ・52・53号館B棟2階・3階のロッカー室を学生用ラウンジに改修 ・図書館内のセミナー室3部屋に空調設備を新たに設置 ・52・53号館B・D棟各トイレ内の和便器を洋便器化 ・19号館1階日東工業ラウンジの平日における開館時間を22時まで延長 また、2026年度は以下の整備を予定しています。 ・体育館に空調設備を新規設置（2026年度8-9月の期間で工事を行う予定） ・19号館日東工業ラウンジの全面改修 なお、食堂等については、授業実施期間中の昼休みにキッチンカーの展開を行うことを生活協同組合にて検討中です。
10	2025-第3回 (2025.11.20)	議題1 名古屋工業大学成長戦略方針の策定について（審議） ・総務省でも電波関係を中心に研究者支援の予算を持っており、FORWARDでは昨年度、東海管内で採択された4件中3件が名工大だった。昔からお世話になっている先生を中心に声がけしている状況で、広くシーズを捉えられているのかというところが気になっていたため、このような形で窓口が整備されるということならば、来年度の公募も始まるころなので連携させていただきたい。	産学官金連携機構長より応募希望者等へ積極的に声がけを行うと共に、東海総合通信局の担当者様と連携し、2026年度申請者向けの対面形式による公募説明会を実施しました。 説明会では、東海総合通信局のご担当者様より、公募要領に記載された事項について補足説明をいただくとともに、応募希望者ごとの個別説明や相談会を実施いただきました。 また、情報通信研究機構の担当者様に同席いただくことができたため、2026年度以降に本機構事業への応募を検討している先生にも声がけを行い、説明会への参加を促すことで、相談の機会を設けることができました。
11	2025-第3回 (2025.11.20)	議題4（2）最近の本学の取組等について（報告） ・キャンパスミーティングが終わった後、学科を跨いで集まる機会なので交流のようなものがあると良いと思う。	キャンパスミーティング終了後には行っていないですが、リーダーズトレーニングという課外活動団体の代表者を集めて行う研修の際に、学科を跨いだ交流を目的としているものではないものの、学科・団体の垣根を超えて話し合いの場を設けることとしています。
12	2025-第3回 (2025.11.20)	議題4（2）最近の本学の取組等について（報告） ・（授業料改定についての学生向けの説明会を行った際、「修学支援制度について知らなかったので、しっかり周知してほしい」との意見があったとのことだが、）紙を渡すだけでは見落とされてしまうこともあると思うので、口頭で周知徹底を図った方が良い。	授業料免除制度・奨学制度に関する説明会を3月9日および3月27日に対象者別（学部新入生、大学院生・留学生）に開催するとともに、4月6日に新入生オリエンテーションにおいても対面で説明を行いました。 なお、新入生オリエンテーション終了後には、学生掲示板にて当日の説明動画を案内いたしました。 また、在学生に対しては、在学生ガイダンス動画内において説明を行いました。

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
13	2025-第4回 （2026.1.15）	議題5（2）最近の本学の取組等について（報告） ・（生成AIの活用について、）名工大がある種の新しい軸を出すとか、授業の中ではこのようなことはどんどん進めていくとか、何か新しい線が出てくると良い。他大学や外国も含めて、教員の何人かが学内で情報共有をすると良い。名工大が工業専門学校歴史を使って良い方向に進んでほしい。	AIに使われてしまわない、AIを使いこなすための人材育成に向けた第一歩として、2026年度から、学部入学生全員が受講しなければならない科目（「フレッシュマンセミナー」）の中に大学での学びにおける生成AIとの向き合い方に関する対面開催の授業を1コマ設けました。 また、2026年度に、授業における生成AIの方針を学生へ提示し、科目ごとの生成AIの利用範囲についても明示する予定です。 今後もAIをテーマにした授業や研修の機会の拡充について、検討を続けていく予定です。
	2025-第4回 （2026.1.15）	議題5（2）最近の本学の取組等について（報告） ・（生成AIに関する）課題は大学だけではなく産業界でも同じである。学長が仰ったように生成AIを活用しないという選択肢はないが、人と生成AIをどうコラボレーションさせていくのかを我々は考えていかなければならない。大学という短い期間ではあるが、先生方の経験や知見をもっと前面に出して、生成AIが人間を超えられないということを学生に知らしめていただきたい。新入社員は当然のように生成AIを使っており、それは否定もしないし否定できないが、我々上位者たちが本当に見抜けるかと言われると、見抜けない。我々は道具やルールでガバナンスをかけなければならないが、一番は生成AIが人間を超えられないということをぜひ実感させていただきたいと思う。	
	2025-第5回 （2026.3.18）	議題7（2）AIの活用等に関しての自由討論（意見交換） ・これからAIの社会がくるとすると、やはり正しく使えてすぐ活躍できる人間というのが欲しいと思っている。とはいえ先生方が仰るとおり、それに漫然としている人間が欲しいわけではないので、AIについて色々考える、もしくは制約を設けた中で何が出せるのかみたいなことを自らの手で作ってみるという、そういう経験値を増やせるような取り組みを進めていただければと思う。	
	2025-第5回 （2026.3.18）	議題7（2）AIの活用等に関しての自由討論（意見交換） ・企業もAI活用が進んでいくと新卒の若手社員をそれほど採用しなくても効率化が進むから良いということで、採用控えのような動きが出てきており、恐らく日本でもそのような風潮が出てきているので、大学で人材育成を一生懸命して彼らを社会に送り出すところで、AIが今非常に大きな問題を起こそうとしている側面があるところではご理解いただくと良いのかと思う。昔の社員が下積みでやっていたようなエントリーレベルの仕事は全部AIがやってくれる。そこをすっ飛ばして次の段階のことをやらなければいけないことはある意味非常にチャレンジでもあり、人類が直面している大きな課題になっているのではないかという気がしている。その意味でも大学の教育でAIをどう取り扱うか、AIの本質を正しく理解して、AIに使われてしまわない、AIを使いこなす人材を育成していくということは非常に大事だと思うし、そのために何ができるか、盲目的にAIの力を信じるだけではなくて、コントロールするということをしっかり意識する必要があると思う。	

No.	会議	意見	取組状況（予定も含む）
14	2025-第5回 (2026.3.18)	議題4 2号館改修事業（R9年度概算要求）について（審議） ・異論はないが、タイミング的には非常に悪いタイミングだと思う。建物を建てればネットワークや内部の諸設備もすべて更新になると思われる。今の市場から考えると恐らく皆さんが見積もっている価格の数倍の価格で今後3～4年は推移していく。9年なので後半はわからないが、前半におけるリスク、プランBを検討しておいた方が無難ではないかと思う。	各期においては、最新の単価をもとに、事業費の金額に合わせて改修の仕様を変更して事業を実施する予定です。
15	2025-第5回 (2026.3.18)	議題7（2）AIの活用等に関しての自由討論（意見交換） ・本質的に教育というのが、AIを前提でどう変えるのかということが大きな問題だと思う。全学でシンポジウム等やって色々な意見を皆で叩き合わすことによって何か生まれるかもしれない。ぜひそういう機会を名工大が先鞭をとって全学でやったら面白いのではないか。	生成AIの利活用についてFD研究会を開催いたしました。 演題：「大学教育における生成AIの利活用」 日程：2024年12月6日 講師：大阪大学 村上 正行氏、浦田 悠氏、長岡 徹郎氏 演題：「大学教育における生成AIの利活用について―滋賀大の事例より―」 日程：2026年3月23日 講師：滋賀大学 南條 浩輝氏 引き続き、FD及びSDなどを活用し大学間で連携するなどして視野を広げていきたいと考えています。
16	2025-第5回 (2026.3.18)	議題7（2）AIの活用等に関しての自由討論（意見交換） ・単位を取るためにやるAIは上っ面だけであり、これを見抜けるのは先生方しかない。これを見抜ける唯一の方法はコミュニケーションであり、ディベートとプレゼンにおける質疑である。これによって相手がどのレベルでこれを理解しているのか、どのレベルで納得したのか、課題でない課題をその場で与えた時に彼がどう答えたかというようなやり方をぜひやってみていただきたい。	学生の能力をどう評価するかについて、まずはシラバスへの記載方法の観点から議論を進めています。