

戦略4 組織強化

ビジョン実現のため
基盤を強化

共創のための
教育・研究環境作り

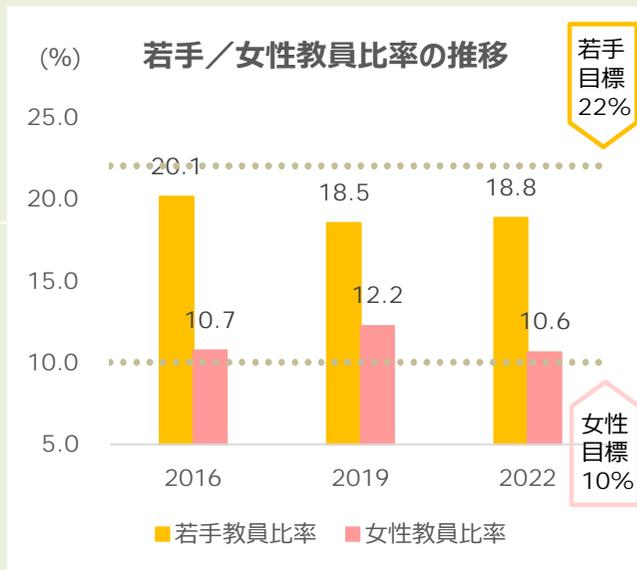
<2022年度の取組>

✓ステークホルダーの意見を 経営に反映

- ・経営協議会委員の意見を反映
- ・【新規】ステークホルダー会議の常設

✓ダイバーシティ&インクルージョン環境の整備

- ・具体的な数値目標を設定した上で若手/女性教員を積極的に採用
- ・本学独自のスタートアップ助教制度や、教員公募で「若手限定」「女性限定」の条件を付与する等の取組により目標達成を目指す



<2022年度>

若手教員比率：18.8% (年度末見込み)
女性教員比率：10.6% (年度末見込み)

※新規採用に占める若手教員の割合は60%
※新規採用に占める女性教員の割合は50%

女子学生比率：17.1%

※電気・機械工学科で1994年度入試から女性対象の推薦制度を設けている（現在の募集人数は15名）



51号館

図書館



✓教育・研究環境の整備

- ・【新規】愛知県立芸術大学との包括的連携協定を締結
- ・学内にアート作品を設置
- ・【新規】生協と協同しアートフルキャンパスグッズを制作、販売
- ・大学独自の奨学金制度、課外活動支援

<目標・目指す未来>

内向きの視点だけだと、独りよがりな大学経営になってしまわないだろうか...
広く社会から意見を聞くことが必要...

- ・ステークホルダーからの信頼と支持を得られる大学経営

国籍・性別・年齢などの区別なく、多様な人材がいきいきと働ける大学にしたい...
多様な価値観や視点を取り入れることで、新しい知見や価値が生まれるのではないかと...

- ・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&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
- ・誰もが働きやすい環境作り

新しい発想のためには異分野の刺激が必要。工学の基盤である御器所キャンパスにアートを織り交ぜることにより化学反応を起こしたい...
学生のために大学ができることはなんだろう...

- ・学生及び教職員の感性を育むアートフルキャンパス構想の実現
- ・豊かな文化的視点を持つ工学人材の育成を強力にサポート

ステークホルダー会議委員による所見【戦略4】

- コンプライアンスというと法令遵守を連想してしまいがちだが、研究者倫理ガイドライン等もあるので、倫理という言葉にも触れた方が良く思う。
- ダイバーシティ&インクルージョンの部分で、ダイバーシティの数値目標は設定されているが、インクルージョンの数値目標もあると良い。
- スタートアップ関連の女性の方から、男性が多いと女性は発言しづらいという話を聞くことがあった。理系女性の数を増やすことも大事だが、その女性達が意見を言いやすい環境や機会を意識的に作り、場面を工夫していただきたい。

2022年度実績【戦略4】

○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。2022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

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年度は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

○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、以下のとおり取り組んだ。

経営協議会委員の意見を反映

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。労働環境の改善について「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。」という委員からの意見を参考に、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促すとともに、「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～」をテーマにワークライフバランスの専門家による管理職研修を2022年5月に実施した。

ステークホルダー会議の新設

企業、金融機関、官公庁、教育機関の役職者等で構成されるステークホルダー会議を常設し、本会議において自己点検・評価結果について報告及び評価を受けるとともに、教育研究の充実・推進方法や、中京地域産業界との連携方法等について意見交換を行い、その結果を法人経営に反映する体制とした。2022年4月にスタートアップとして1回目のステークホルダー会議を開催し、今後のスケジュールや評価方法について委員へ説明し、意見を聴取した。2023年1月に2回目の会議を開催し、評価方法の確定と、実際に評価・意見交換を実施し、必要に応じて次年度以降の本学の取組へ反映させることを予定している。

○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

2027年度3月末までに若手教員比率22%以上、女性教員比率10%以上を目標値として設定している。2022年度末の若手教員比率は18.8%、女性教員比率は10.6%をそれぞれ見込んでおり、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予定である。なお、2022年度において新規採用に占める若手教員の割合は60%、女性教員の割合は50%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。

○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

アートによる風をキャンパス内に取り入れ、芸術に親しむことによって、学生及び教職員の豊かな感性を育む「アートフルキャンパス構想」の共創のため、2022年4月1日に愛知県立芸術大学との包括的連携協定の協定書を取り交わした。23号館、大学会館、51号館に愛知県立芸術大学生と名古屋工業大学生と共同で壁画アートを完成させたほか、4号館、2号館、1号館、図書館、NITechホール・大学会館・本部棟にアートの設置を行った。また、生協と協同しグッズ（クリアファイル・マグカップ・タンブラー）を制作・発売した。さらに、愛知県立芸術大学が企画した特別授業「ARTFUL CAMPUS 特別体験プログラム」（紙漉き体験）に本学学生14名が参加した。

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、今年度は雨天時も屋外でトレーニング機器を利用した活動ができるよう千種グラウンドに雨よけの屋根を設けるなど、課外活動を支援した。

<大学独自の奨学金制度>

- ・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（44名 内2022年度採用者数22名）
- ・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（7名 内2022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（2名 内2022年度採用者数2名）

※（）内の人数は2022年度の総受給者数