# 平成31(令和元)年度計画実施状況の点検及び 評価に係る報告書

令和2年6月 評価室

## 1. 趣旨

本報告書は、「岐阜大学評価業務実施要項」第5に定められたとおり、平成31(令和元)年度計画に対する各部局からの自己点検評価結果及び同結果に対する評価室での検証結果を基に、本学としての平成31(令和元)年度計画の実施状況や優れた取組、課題などを記したものである。

## 2. 総括

平成31(令和元)年度計画の134項目について、担当理事・副学長や部局による自己点検評価結果を踏まえ、評価室においてその実施状況を検証した結果を図1に示す。

「◎」又は「○」と検証した項目が 100%であり、年度計画を達成できた状況と言うことができる。なお、自己点検評価結果及び検証結果の全学及び部局ごとの集計結果については、別紙に示す。令和 2 年度以降も第 3 期中期目標の達成に向けて、各年度計画の着実な実施が必要である。

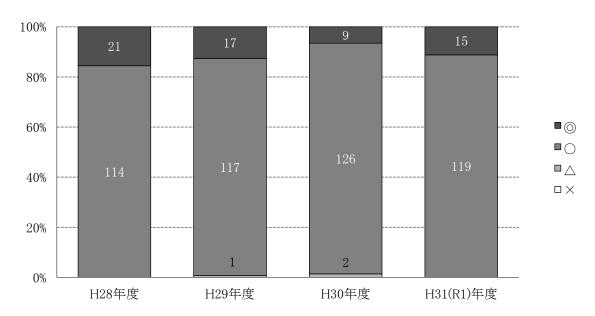


図1 第3期中期目標期間における年度計画の自己点検評価結果の推移

<平成 31(令和元)年度岐阜大学目己点検評価結果	₹>	
◎:年度計画を上回って達成した。	15 項目(1	1.2%)
○:年度計画を達成した。	119項目(8	38.8%)
△:年度計画を十分には達成しなかった。	0項目 (0	0.0%)
×:年度計画を達成していない。	0項目 (0	0.0%)

# 3. 優れた取組

- ・ 年度計画を上回って達成した事項(自己評定「IV(※)」と同じ評価結果) <13 項目> 【教育】(枠内の冒頭に示した数字:平成31(令和元)年度計画番号、≪ ≫:責任部局、【 】:実施部局)
  - 1-2 教職大学院(学校管理職養成コースと教育実践開発コース)において新しいカリキュラムに基づいた教育を実施するとともに、岐阜県教育委員会と連携した学校管理職養成モデルとして、「スクールリーダー養成研修(学校管理職養成講習)」及び新たに「初任者教頭研修」の一部を実施する。

《教研》

→ 平成 29 年度から、学校管理職養成コースで、教育行政実習や学校経営実習等のカリキュラムを開発し、岐阜県教育委員会から派遣される教頭試験合格者等 14 名への管理職養成を推進している。教育実践開発コースでは、夜間科目を配置し、ミドルリーダー養成を推進している。平成 30 年度から、岐阜県教育委員会の教員研修事業として、教頭任用前の学校管理職養成講習を実施しているが、令和元年度受講者 80 名の評価は「全体的満足度」「学校現場で活用したい」等で肯定率が 99%であった。さらに、任用後の新任者教頭研修(当初計画にはなかった全教育事務所 6 カ所の受講者 150 名)を試行し、任用前と任用後の体系的なプログラムを開発した。

検証結果:参加者を拡大して「スクールリーダー養成研修(学校管理職養成講習)」及び「初 任者教頭研修」を実施した上、「スクールリーダー養成研修」において参加者より 高い評価を得ている点は、年度評価を上回って達成したと判断します。

**6-1** 全学部において全学共通教育の英語技能別カリキュラム(英語 1: Speaking, 英語 2: Listening, 英語 3: Reading, 英語 4: Writing) を継続するとともに、授業内容・方法・教材等を改善する。

《教学》

→ 討論会「静岡大学・名古屋大学・三重大学とともに英語教育を考える」を開催(2019.7.1) し、学内外の参加者 44 名とともに、本学の英語教育カリキュラムや質保証、授業評価アンケート結果について点検した。また、授業で使用する教材についてイングリッシュセンターで検討し、英語 1 (Speaking)、英語 2 (Listening)、英語 3 (Reading)、英語 4 (Writing) の教科書を作成した。令和 2 年度から、改良した教科書を用いて授業を実施することが可能となった。

検証結果:英語科目における改善のみならず、他大学との討論会を開催した点は、年度計画 を上回って達成したと判断します。

## 【研究】

19-1 地産地消のエネルギーシステム構築に向け、エネルギー生産、貯蔵、利用、マネジメントシステム等の要素技術の研究開発に取り組む。

《研社》

→ これまでに設置した設備や研究成果を広く社会に発信するため、11 月 12 日にセンター 設備オープン式典を実施した。学内者及び関係企業等の参加者 126 人であった。

岐阜県次世代エネルギー産業創出コンソーシアムに部会・分科会制が導入されたことに伴い、地方創生エネルギーシステム研究センターのメンバーをリーダーとしてコンソーシアム内の活動を開始し、地産地消のエネルギーシステム構築を推進した。

また、センターのこれまでの研究開発活動が評価され、地球温暖化防止や循環型社会の 実現に寄与する新技術を開発した者に贈られる「第 29 回 地球環境大賞 文部科学大臣 賞」を受賞した。 検証結果: 地産地消のエネルギーシステム構築に向けた取組が評価され、「地球環境大賞 文部科学大臣賞」を受賞した点は年度計画を上回って達成したと判断します。

**23-1** 金型分野における生産技術等の研究及び複合材料分野における物質開発、生産技術の研究を推進する。

《研社》

→ 塑性加工や射出成形、鋳造の金型技術、生産の効率化に関する研究を推進した。また、 物質開発に関して、人体の機能拡張に資する材料開発を重点的に進めた。新規エラストマー物質の開発に成功し、Nature Comm (2019) に掲載された。

検証結果: 研究推進の結果、新規エラストマー物質の開発に成功し、その成果が IF の高い学 術雑誌に掲載された点は年度計画を上回って達成したと判断します。

#### 【社会国際】

**26-1** 「地域志向人材」育成を目指した「次世代地域リーダー育成プログラム」を実施し、修了 生を20名以上とする。

《地協、教学》

→ 次世代地域リーダー育成プログラムを実施し、地域志向科目修得を必修とすること、また、次世代地域リーダー育成プログラム内に、岐阜県(産学金官連携人材育成・定着プロジェクト)と連携して工学部の専門教育と連動した「機械工学分野」(平成 29 年度から)に加え、地域科学部の専門教育と連動した「地域科学分野」(平成 30 年度から)を設置、さらに教育学部の専門教育(ぎふ清流入試枠の学生対象)と連動した「教育リーダーコース」(令和元年度から)を設置し、学部専門教育と協働したプログラム展開を図った。このことにより、専門分野の枠にとらわれず、大学全体の地域志向の意識が向上した。

令和元年度は、「次世代地域リーダー育成プログラム」修了生を年度計画の数値目標(20人)を上回る31人を輩出するとともに、「ぎふ次世代地域リーダー」の称号を25人に授与し、地域の課題解決に向けて行動できる素養を持った学生を育成することができた。

検証結果:目標を超える31名のプログラム修了生を輩出したため、年度計画を上回って達成 したと判断します。

**29-1** 自治体との連携強化を図り、事業を継続的・発展的に推進するため、地域協学センターの教育職員を自治体に派遣する制度を整備する。

《地協》

→ 「美濃加茂市と国立大学法人岐阜大学(地域協学センター)との職員交流に関する覚書」に基づき、今年度から地域協学センター教育職員2名を「地域創生コーディネーター」として美濃加茂市に派遣し、同市職員2名を「地域コーディネーター」として受入れることで、双方向的な人事交流を進め、連携強化を図ることができた。

美濃加茂市においては、地域協学センター教育職員が「地域創生コーディネーター」として、「やさしい日本語の普及」・「地域福祉計画策定」・「エリア型コミュニティの形成」に向けた研究を進め、地域コミュニティにおける多文化共生・地域の絆づくりに大きく寄与することができた。

検証結果:地域協学センターの教育職員を自治体に派遣する制度の整備にとどまらず、実際 に地域創生コーディネーターを派遣した点は、年度計画を上回って達成したと判 断します。 **30-1** 地域コミュニティ再生に向けたプロジェクトを実施し成果を地域に向けて情報発信する ことに加え、地域コミュニティの再生を担うコーディネート人材の育成を進める体制整備を 行う。

《地協》

→ 地域住民のリカレント教育・学び直しを目的とした事業等を推進する「ぎふ地域学校協働活動センター」(岐阜県との共同設置)を地域協学センター内に設置した。

本センターにおいて、「地域学校協働活動推進員等育成研修」を 8 回実施し、地域コミュニティの再生を担うコーディネート人材を多数育成することができた(前期 53 人受講、後期 39 人受講)。

また、本センターにおいて、地域学校協働活動の推進や学校運営協議会設置促進に向けた研究及び支援等を進め、自治体における地域と学校の連携・協働を推進し、地域・自治体の活性化に貢献することができた。

センターの取組は、全国知事会の先進政策バンクに登録され、地域政策としても高く評価され、地域の活性化に貢献することに繋がった。

検証結果:体制整備にとどまらず、地域学校協働活動推進員等育成研修により、コーディネート人材の育成を実施した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

35-3 知的財産の創出活動を支援するとともに、優れた知的財産の広報活動を行う。

《研社》

→ 論文等発表前に知財財産の相談を行う教員が増えたことに伴い、発明届数は 59 件、特 許出願件数は 45 件に増加しており、特に今年度は外国企業との共同出願契約締結の支援 を行った。4 月には「岐阜大学発ベンチャーの認定等に関する規程」を策定・施行し、9 月に3社、3月に1社を認定した。本学の研究成果を活用し、新市場の創出を目指す大学 発ベンチャーを支援する体制を整備した。また、知的財産への理解を深め、身近に感じな がら学べるように知的財産セミナー5 回の開催や産官学連携推進本部ホームページ「産連 ナビ」に、本学の最新の知的財産情報を掲載し、学内外への周知を図った。

検証結果: 発明届数が例年比 20%増加した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

**37-1** インド工科大学グワハティ校、マレーシア国民大学とのジョイントディグリー・プログラムを開始する。また、海外協定大学とのダブルディグリー・プログラム、ツイニング・プログラム、サンドイッチ・プログラム及び流域水環境リーダー育成プログラムを継続して推進し、これらプログラムへの参加(在籍)学生数70人以上を目指す。

《グローカル》→【工学、工研、連農、自研、流域】

→ 4月から、インド工科大学グワハティ校(IITG)との3専攻及びマレーシア国民大学(UKM) との1専攻のジョイント・ディグリープログラムを開始した。

10 月には、岐阜ジョイント・ディグリー国際シンポジウム 2019 を開催し、IITG、UKM の両学長をはじめとする国内外の大学関係者や自治体等の公的機関、企業、さらにはインド政府北東インド評議会からも参加があり、全体で約 220 名が参加した。

ジョイント・ディグリープログラムのほか、ダブルディグリー・プログラムやツイニング・プログラム等国際協働教育に係る各種プログラムを推進し、73名の学生が在籍した。

検証結果:目標を上回る 73 名が対象プログラムに在籍した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

42-2 地域科学部の国際教養コースにおける教育プログラムに従い、日本人学生の海外留学のために1、2年生を対象に3科目の国際教養コース向け留学準備科目及び2科目の異文化理解科目、2科目の留学希望者用の外国語科目を開講し、学部から3~5名程度の日本人学生を海外留学に派遣する。また、学部において混在科目を開講する。加えて、これらの科目の内容等について検証する。グローカル推進機構は、学生の海外派遣に係る手続きや生活相談などの支援をする。

《介゚ローカル、地域》

→ 日本人学生の海外留学のために、国際教養コース向け留学準備科目として、1 年前期に「言語と社会入門」、1 年後期に「基礎セミナー:言語と社会 A」、2 年前期に「基礎セミナー:言語と社会 B」の 3 科目を開講した。また異文化理解科目として「グローバリゼーション概論」「アメリカ文化論」「文化人類学」「近現代思想論」「日本文化論」「言語意味論」の 6 科目を開講した。さらに留学希望者用の外国語科目として 1 年前期の「応用英語 A」と 1 年後期の「応用英語 B}を開講した。

学部における混在科目としては、全員必修である1年生対象の「地域研究入門」「社会活動演習」「基礎セミナー」、2年生対象の「基礎セミナー」、3年生対象の「地域学実習」、さらには2年生後期~4年生後期までの「専門セミナー」を開講した。また、これらの科目の内容については現在検証方法を教務厚生委員会で検討中である。

グローカル推進機構では、国際教養コースで留学する協定大学との調整並びに留学を希望している学生に対して交換留学の申請手続きや渡航準備を支援し、大学協定に基づく交換留学生を 2019 年度に 8 名派遣した。(地域科学部の部局間協定を含める場合、総数は 11 名)

検証結果:留学した学生数が目標を超えているため、年度計画を上回って達成したと判断します。

#### 【附属学校】

51-1 附属学校は、教育学部と教育学研究科の教員の受入を積極的に進める。教育学部と教育学研究科は、ミッションの再定義で明らかにした目標値を目指して、教員の学校現場での指導経験割合を70%以上に高める。

《教育、教研、学校》

→ 附属学校において、教育学部教員(教育学研究科教員との重複を含む)の訪問時に記名 調査を行った。その結果、訪問者数は、実人数 70 名(前年度比 9 名増)となった。令和 2 年度の附属学校の義務教育学校化に向けて、教員の大半が附属学校に恒常的に通っており、 大学教員の学校現場での指導経験割合は 79.2%(前年度比 8.9%増)となった。これらの教 員は授業づくりや研究について多くの助言を行っている。

検証結果: 附属を訪問するだけでなく、授業づくりや研究にかかる助言、共同研究を実施しており、結果として大学教員の学校現場における指導経験割合が年度計画の 70% を大幅に超えているため、年度計画を上回って達成したと判断します。

## 【業務運営】

78-1 効果的な情報発信を行うため、民間の広報会社と連携したプレスリリースや学長記者会見等の複数の方法により情報発信を実施する。また、広報効果の分析に向けて戦略的広報サイクルのデータを蓄積したものの効果を検証し、評価する。その他発信した情報について成果の点検を行う。

《総企》

- → 1)4月以降、定例学長記者会見を8回実施し、メディア掲載を確認した。
  - 2) 岐大のいぶき 37 号及び 38 号を発行したほか (各 30,000 部)、岐阜大学の変革期と

なった 20 年間の振り返りを「岐大のいぶき特別号」として発行し(30,000 部)、各県内の高等学校、道の駅、金融機関等に配布した。また、これらの記事については、Web 上にも公開することで、効果的な情報発信を行った。

- 3) 昨年度に引き続き、戦略的プレスリリース(インフォデザイン㈱と連携したプレスリリース)を実施しており、4件の配信を行った。なお、この4件の配信を受けたメディア掲載として計40件の掲載を確認している。
- 4) これまで配信した戦略的プレスリリースについて、効果の検証及び評価を行い、「研究話題性」「実用具体性」「市場可能性」の3つの指標を用いて発信前にメディア掲載可能性を評価できることを確認した。また、戦略的プレスリリースの可能性のある案件について、3つの指標を使用し検討を行い、実施の可否を決定した。これにより外部コンサルタントに頼らず戦略的プレスリリース実施の可否を判断できる体制を整え、実際に運用できることを確認した。

検証結果:広報効果の分析に関して、外部コンサルタントに頼らず戦略的プレスリリース実施の可否を判断できる体制を整備した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

82-2 環境活動計画を策定し、着実に実施する。

《施設》→【全学、連農、連獣、連創、全センター、図書、学校、総企、人材、財務、グローカル、 研推、情連、学務】

→ 令和元年度(平成 31 年度)環境活動計画を策定し、それに基づき各部局ごとの活動計画 を着実に実施した。

本学の各種取組みにが評価され下記の受賞をした。

- ・東京商工会議所主催の「eco 検定アワード 2019」エコユニット部門で優秀賞を受賞
- ・環境報告書 2019 が、環境省主催の「第 23 回環境コミュニケーション大賞」環境報告書 部門:環境配慮促進法特定事業者賞を受賞
- ・地方創生エネルギーシステム研究センターにおける「水素エネルギーを中心とした次世 代インフラの構築を目指す産学官連携の社会実装実験の推進」に関する研究活動に対して、 第 29 回地球環境大賞 (フジサンケイグループ主催) において文部科学大臣賞を受賞

平成28年4月1日からサービスを開始した附属病院ESCO事業において、J-クレジット制度におけるCO2排出権のクレジット認証を受けた。

導入時以降の削減実績(平成 28~30 年度)は、合計 148,052GJ/2 億 8,108 万円の削減となり、順調にエネルギー使用量の削減ができている。

これは、年度当初に削減予定額を超えた目標を定め、目標以上の削減に関して削減できた光熱水費の半額をインセンティブとして同事業者に付与する契約により、更なる省エネルギーを促す仕組みとした効果によるものである。

導入時以降の年間削減実績【エネルギー量/実績額】

平成28年度=ベースライン(平成25・26年度実績)の【51,359GJ/9,357万円】

平成29年度=ベースラインの【48,203GJ/9,562万円】

平成30年度=ベースラインの【48,490GJ/9,189万円】

検証結果:環境活動計画に基づく取組が社会に高く評価され、多数の受賞を得たことは、年 度計画を上回って達成したと判断します。

- ・年度計画を上回って達成した事項(自己評定「Ⅲ(※)」より UP した評価結果) <2 項目>【社会国際】
  - **38-2** 愛岐留学生就職支援コンソーシアム及び岐阜地域留学生交流推進協議会の枠組みを活用して企業との連携を強化し、インターンシップエントリー企業数を参加学生の1.5倍以上に拡充する。

《ク゛ローカル》》

→ 新入生オリエンテーションにおいて、留学生就職促進プログラムのガイダンスを実施し、 個別カウンセリング、就活準備講座などを提供することにより、入学当初から就職活動を 支援する仕組みを作った。

岐阜県や県内の金融機関等と連携し、外国人留学生を対象に岐阜地区ワークショップや 企業交流プログラム/企業セミナーを開催し、インターンシップ受入れ企業数の拡充を図った。

検証結果:企業との連携を強化し、インターンシップエントリー企業数を参加学生の 7.5 倍以上に拡充した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

**39-1** 海外留学経験者ネットワークの充実及び活動の点検と役割の明確化により、派遣を推進する。(派遣の目標人数:110人)

《グローカル》→【全学、工研、連農、自研】

→ 4月に海外留学フェアを開催し、留学経験者からのフィードバックによる留学促進の機会を提供した。また、例年開催している留学報告会の内容を見直し、留学経験者と参加学生が直接交流できるブース形式にしたことにより、留学経験者ネットワークの強化に繋げた。

ユタ州立大学、ノーザンケンタッキー大学、グリフィス大学及びアルバータ大学へ教職 員を派遣し、協定校との交流促進・連携強化に努めた。

検証結果:派遣を推進した結果、目標人数の倍以上の学生を海外へ派遣した点は、年度計画 を上回って達成したと判断します。

# 【平成30年度において課題とした項目への取組状況】

平成30年度自己点検評価報告書において課題とした2項目について、関連する平成31(令和元)年度計画の実施状況・検証結果を確認する。これらの状況から、平成30年度に課題とした項目を達成したことが分かる。

	平成 30 年度計画	
	30-2 産業界ニーズに適合した人材育成を	
I	目指す「次世代地域リーダー育成プログ	
計画	ラム産業リーダーコース」を実施し、修	
画	了生を輩出する。	
	《地協、教学》	
		$\rightarrow$
	平均 3.51	
	地域志向力: 初級段階平均 2.56 上級段階 平均 3.50	
	平均 3.50 ○教員による他者評価 (ルーブリックに よる 5 段階評価)	

## 関連する平成31(令和元)年度計画

30-2 産業界・地域のニーズに適合した人材育成を目指す「次世代地域リーダー育成プログラム」を専門教育と連携して統合的・発展的に実施する制度を整備する。

《地協、教学》

IV:「次世代地域リーダー育成プログラム」内に教育学部の専門教育(ぎふ清流入試枠の学生対象)と連動した「教育リーダーコース」を設置し、運用をスタートさせた。学部専門科目と連携したプログラムを展開し地域のニーズに適合した人材育成を進めることができた。

また、高大連携事業として、県内高校生を 対象とした「宇宙工学講座」を、岐阜県、 各務原市、岐阜県教育委員会、岐阜かかみ がはら航空宇宙博物館及び岐阜工業高等 専門学校と連携して実施した。

viii

俯瞰力: 初級段階平均 2.61 上級段階平均 3.49 共同推進力:初級段階平均2.68 上級段階 平均 3.58 駆動力: 初級段階平均 2.71 上級段階平均 3.68 課題解決力: 初級段階平均 2.64 上級段階 平均 3.82 地域志向力: 初級段階平均 3.33 上級段階 平均 4.25 岐阜県内就職率(平成27~29年度)を見 てみると、全学が約41%であるのに対し て、次世代地域リーダー育成プログラム 修了生は約70%、「ぎふ次世代地域リーダ ー | 称号授与者は約 73%となっており、次 世代地域リーダー育成プログラムは、若 者の「地元定着・地元就職」にも寄与し ている。 福井 COC+事業推進協議会との共催によ る「称号サミット」を実施し、県域を越え た事業の水平展開を図った。 △:産業リーダーコースの修了生 16 名であ り、30 名を上回らなかったため、年度 検 計画を十分には達成していないと判断 証 します。

	平成 30 年度計画				
画 羋	56-1 教育研究院において、各部局から提出 された人事計画を審議し、全学的な戦略 に基づき、若手教員の雇用を促進する。 《人材》→【全学、自研、連農、連獣、連創、 全センター、病院】				
実施状況	II:・平成 29 年度に設置した教育研究院において、①本学の将来構想、中期目標・中期計画に資するもの、②若手及び女性教員の雇用促進に資するものを検証の視点と定め、効果的な教員の採用及び配置について審議した。 ・平成 31 年度から 5 年間の基本計画を策定し、教育研究院において毎年度各部局の人事計画を検証した。各部局は、年度ごとに試算した人件費総額シーリングを基に割り当てられた使用可能ポイントの範囲内で人事計画を作成した。・教員人事検討 WG を設置し、第 3 期中期目標期間終了後の予算配分方針が不透明であること、名古屋大学との法人統合				

関連する平成31(令和元)年度計画 56-1 教育研究院において、各部局から提出 された人事計画を審議し、若手教員の雇 用を促進する。

《人材》→

【全学、医研、連農、連獣、連創、教学、 研社、グローカル、情連、全センター、病院】

Ⅲ:教育研究院において、本学の将来構想、 中期目標・中期計画に資するもの、若手及 び女性教員の雇用促進に資するものを検 証の視点と定め、効果的な教員の採用及び 配置について審議している。さらに、令和 2年度以降の人件費総額シーリング及び教 員人事基本計画の見直しを行った。 令和2年3月31日現在、若手教員の在職

令和2年3月31日現在、若手教員の在職 割合は、16.8% (116名) で、昨年度 (16.3%) から上昇している。

 $\rightarrow$ 

	等、状況が流動的であることから、基本	
	計画の対象期間を平成 33 年度までに変	
	更した。	
	<ul><li>・平成31年3月1日現在、若手教員(40</li></ul>	
	歳未満)の比率は 16.3% (114 名) とな	
	っている。	
検証	△:教育研究院において、若手、女性優先を	0
	人事計画の検証の視点として定めてい	
	るが、若手教員の割合が前年度(17.5%)	
	- 1 - から 1 2 ホイ ン ト	
	り、若手教員の雇用促進ができていると	
	はいえないため、年度計画を十分には達	
	成していないと判断します。	

## (参考)「岐阜大学評価業務実施要項」(抜粋)

# (年度計画実施状況の点検及び評価)

- 第5 評価室は、東海機構が定めた年度計画のうち、本学に関する計画の実施状況について点検を行い、組織目標の達成状況報告と合わせて総合的な評価を行う。
- 2 部局等の長は、本学に関連する年度計画の実施に当たり、進捗管理を行うとともに、年度末の状況を評価室へ報告する。
- 3 評価室は、年度途中において部局等の長に進捗状況の報告を求め、必要な場合は、ヒアリングを 実施する。
- 4 評価室は、第2項に定める報告を検証し、必要な場合は、部局等の長へ追加資料の提出等、確認事項への回答を求める。
- 5 評価室は、第2項に定める報告及び前項の回答を基に評価結果を確定し、学長へ報告する。
- 6 学長は、前項の評価結果を教育研究評議会へ報告する。
- 7 学長は、第5項の評価結果に基づき、評価が高い部局に対しては学内資源の再配分等により優遇措置を講じるとともに、改善が必要な部局に対しては改善指示を行うことができる。