

第4期中期目標期間における指定国立大学法人構想
令和6年度進捗状況に係る
自己点検・評価報告書

令和7年11月

名古屋大学

1. 趣旨

国立大学法人法が改正となり、年度計画・年度評価が廃止されたものの、国民や社会に対する説明責任を十分に果たすため、国立大学は自己点検・評価を行い、教育研究等の質的向上を図るとともに、その結果の積極的な情報発信や、ステークホルダーとの双方向の対話、大学経営への活用が求められている。

本報告書は、名古屋大学が指定を受けている指定国立大学法人の第4期中期目標期間における構想の進捗状況について、自ら点検及び評価を行い、その結果について公表するものである。

2. 基本的な考え方

総長の下で自ら点検及び評価を行い、自己点検・評価結果に基づき改善を進める。

具体的には、第4期中期目標期間における「名古屋大学指定国立大学法人構想工程表」に基づき自己点検・評価を行い、令和6年度の当初の工程を上回って達成した項目【優れた取組】や、当初の工程を達成しなかった項目【改善を要する取組】の進捗状況等及び前年度に【改善を要する取組】として評価した項目の取組状況について記載する。

3. 総括

- (1) 第4期中期目標期間における「名古屋大学指定国立大学法人構想工程表」の項目 全29件について、自己点検・評価を実施した結果は以下のとおりとなった。

全体の86.2%の項目が当初の計画どおり、またはそれ以上の成果を上げていることが確認された。特に、当初の工程を上回って達成した項目の割合は前年度（令和5年度）の2件から倍増しており、順調な進捗状況にあるものと評価できる。一方で、当初の工程を達成しなかった項目も2件から倍増しており、引き続き課題の分析及び改善策の検討が必要である。

これらの結果を総合的に勘案すると、一部の項目を除き、構想調書で掲げた構想は概ね計画的に遂行されていると評価する。

<令和6年度進捗状況に係る自己点検・評価結果>

当初の工程を上回って達成した	4件（13.8%）
当初の工程を達成した	21件（72.4%）
当初の工程を達成しなかった	4件（13.8%）

	当初の工程を上回って達成した 【優れた取組】	当初の工程を達成した	当初の工程を達成しなかった 【改善を要する取組】
世界屈指の研究成果を生み出す研究大学へ	0件 (0.0%)	5件 (100.0%)	0件 (0.0%)
知識基盤社会をリードする卓越した博士人材の育成	0件 (0.0%)	3件 (75.0%)	1件 (25.0%)
世界から人が集まる国際的なキャンパスと海外展開	1件 (33.3%)	1件 (33.3%)	1件 (33.3%)
社会と共に躍進する名古屋大学	0件 (0.0%)	4件 (80.0%)	1件 (20.0%)
機動的な改革を支えるシェアド・ガバナンスの構築	0件 (0.0%)	5件 (83.3%)	1件 (16.7%)
経営資源の好循環による財務基盤の強化	1件 (25.0%)	3件 (75.0%)	0件 (0.0%)
新たなマルチ・キャンパスシステムの樹立による持続的発展	2件 (100.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)
合計	4件 (13.8%)	21件 (72.4%)	4件 (13.8%)

※小数点第2位四捨五入

- (2) 令和5年度に改善を要する取組として評価した項目について、令和6年度実施状況に係る自己点検・評価の結果は以下のとおりである。

令和5年度に改善を要する取組として評価した項目	2件
(i) 令和6年度に改善された項目	1件
(ii) 令和6年度においても引き続き改善を要する取組として評価した項目	1件

以下、それぞれの事項について4～6に具体的な自己点検・評価結果を示す。

4. 優れた取組

当初の工程を上回って達成した項目（4件）

◇アジア共創教育研究機構の活動推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・ 学術交流の促進
- ・ 国際会議等の開催
- ・ 公開セミナーの開催
- ・ 参加部局の拡大
- ・ 各国の大学・研究機関との交流拡大

<令和6年度実施状況>

- ・ アジア共創教育研究機構のミッションを引き継ぐグローバル・マルチキャンパス推進機構国際共同研究部門の体制を強化し、産学官連携推進本部等と連携するなど、アジア地域に限らない学際的・分野横断的な国際共同研究の支援強化を行った。また、グローバル・マルチキャンパス推進機構内の部署とも有機的に連携するため、組織の見直しを行った。
- ・ アフリカ稲作改善（WISH）の研究支援として、JICAからの資金申請支援や現地機関とのネットワーク支援を引き続き推進した。
- ・ 低温プラズマ技術の農業生産向上への展開支援として、農林水産省からの資金申請支援や現地機関とのネットワーク支援を実施した。
- ・ 学内の「国際共同研究」に関心を持つ研究者からのヒアリング、ネットワーキング活動、資金公募情報の入手・提供に関する検討などを実施した。
- ・ グローバル人材育成のため、海外協定校とのアントレ教育の実施、インターシップの開拓等を行った。

<検証結果（コメント内容）>

アジア共創教育研究機構のミッションを引き継ぐグローバル・マルチキャンパス推進機構国際共同研究部門の体制を強化し、産学官連携推進本部等と連携するなど、アジア地域に限らない学際的・分野横断的な国際共同研究の支援強化を行ったことは、令和6年度の「優れた取組」であると判断する。

◇全学技術センターのサービス機能の強化

【令和4年度～令和7年度の工程】

- ・令和7年度までに共用機器560台、登録利用登録者数5,900人、受託解析460件

＜令和6年度実施状況＞

名古屋大学全学技術センターとして取り組んでいる設備・機器共用推進の活動の結果として、令和6年度末時点で共用機器登録数が累計600台、登録者数6,831名、学外利用・受託解析741件となっている。

＜検証結果（コメント内容）＞

全学技術センターのサービス機能の強化について、工程で掲げた「共用機器登録数560台、利用登録者数5,900人、受託解析460件」を大きく上回ったことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

◇新たなマルチ・キャンパスシステムの構築（一法人複数大学の展開）

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・機構への参加大学の拡大
- ・新たな参加形態の検討

＜令和6年度実施状況＞

2024年1月に立ち上がった東海地域・国立大学連携プラットフォーム(C-FRONT)の第2回学長懇談会を、5月29日(水)に名古屋市内において開催し、新たに信州大学が加入することとなり、名称を「東海・信州 国立大学連携プラットフォーム(C²-FRONTS)」と改称した。今後、各大学が連携して検討を進めるタスクフォースにおいて具体的な活動を開始することや、東海・信州における国立大学の将来構想を検討するため、次代のマネジメントを担う世代を中心とした合宿形式のワークショップの開催に向け検討を開始することとなった。

＜検証結果（コメント内容）＞

東海地域・国立大学連携プラットフォーム(C-FRONT)について、新たに信州大学が加入し、「東海・信州国立大学連携プラットフォーム(C²-FRONTS)」とすることにより、東海機構と他大学との連携組織を拡充させたことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

◇基盤構築に向けた大学連携の推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・教育、研究、国際、産学連携、基盤整備など様々な分野で組織間の連携について協議を進め、可能な取組から順次実施

<令和6年度実施状況>

- ・ 国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が公募する次世代研究者挑戦的研究プログラムにおいて、東海国立大学機構メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業が採択された(名古屋大学 640 枠/岐阜大学 66 枠)。名古屋大学・岐阜大学の合同運営チーム会議の審議を経て認定した博士後期課程・医学博士課程学生(博士課程学生)に対して、研究奨励費及び研究費の支援、キャリア開発・育成コンテンツの提供を行った。
- ・ 内閣府による「学術論文等の即時オープンアクセスの実現に向けた基本方針」を踏まえ、東海国立大学機構長及び岐阜大学・名古屋大学の学長・総長の下、研究担当、情報担当、図書館担当が相互に連携する「即時オープンアクセス対応連絡会」を新たに設置した。今年度は文部科学省の「オープンアクセス加速化事業」の採択を受け、オープンアクセス基盤となる機関リポジトリの機能向上のため、研究者情報データベース(岐阜大学: researchmap、名古屋大学: 教員データベースシステム)とリポジトリ、研究データ保管システムを連携する機構共通の「研究成果管理システム」開発を行った。このことにより、研究者の研究成果管理の手間を削減しつつ、機構として論文のオープンアクセス化・研究不正防止の両方に対応できる環境を構築した。
- ・ 全国の大学や研究機関が参加して脱炭素社会の実現に取り組む「カーボンニュートラル達成に貢献する大学等コアリション」において、目的別に活動を展開する5つのワーキンググループすべてに参加し、「地域ゼロカーボンWG」では引き続き幹事機関を務めた。また、2024年1月に立ち上げ、5月29日に改称した東海・信州 国立大学連携プラットフォーム(C²-FRONTS)と中部経済連合会の共催による第2回カーボンニュートラル共創シンポジウムを名古屋大学 ES ホールで7月に開催した。(会場参加者 165 名、オンライン参加 492 名)
(C²-FRONTS)シーフロンツ カーボンニュートラルタスクフォースでは、CN 共創シンポジウム準備委員会を立ち上げ、来年度のシンポジウム開催に向けた検討を開始した。また、キャンパスのゼロカーボン達成に向けて施設関係の情報共有を行うワーキングを設置するとともに、人材育成としてカーボンニュートラルを担う学生等に対する教育コンテンツ等の作成・共有について検討を始めた。

<検証結果(コメント内容)>

国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が公募する次世代研究者挑戦的研究プログラムにおいて、東海国立大学機構メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事

業が採択され、博士後期課程・医学博士課程学生（博士課程学生）に対して、研究奨励費及び研究費の支援、キャリア開発・育成コンテンツの提供を行ったことは、令和6年度の「優れた取組」とであると判断する。

5. 改善を要する取組

当初の工程を達成しなかった項目（4件）

◇ジョイント・ディグリー（JD）プログラムの拡大
【令和5年度～令和9年度の工程】
・令和9年度までに20ユニット設置

＜令和6年度実施状況＞

本学の国際連携教育課程（ジョイント・ディグリープログラム）を履修する学生が申請できる財政的支援を拡充した。海外渡航時の財政的支援も強化した。また、全国大学 JDP 協議会の副会長校として、2024 年度にとりまとめた文部科学省に提出予定の要望書の調整に参画した。この要望書において、JDP の設置を増やすための障壁となっている設置審の提出書類の簡素化等について、本学を中心に要望を取りまとめて記載した。

＜検証結果（コメント内容）＞

ジョイント・ディグリープログラムについて、工程で掲げた「令和9年度までに20ユニット設置」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6年度の「改善を要する取組」とであると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、ジョイント・ディグリープログラム拡大に取り組んでいただきたい。

◇日本人学生の海外留学促進
・海外留学・研修の促進
【令和4年度～令和9年度の工程】
・日本人学生の海外留学事業の拡大（留学積立金事業の拡大・留学説明会の充実化・海外渡航安全、危機管理教育の充実化）

＜令和6年度実施状況＞

- ・交換留学プログラム、短期留学プログラム及び海外の大学院への留学制度を紹介する各種説明会を開催した。また、学生の父母等を対象にした留学説明会を開催した。
- ・令和6年度には全学教育科目として事前研修と短期留学をセットにした「国際理解科目」を7科目設け、北米（3科目）、欧州（2科目）、オーストラリア、タイへ学

生を派遣した。

- ・全学では学部学生を対象にして、博士課程教育推進機構や各研究科では大学院生を対象にして海外インターンシッププログラムを7件実施した。
- ・国際経験を可視化して評価する「学生ステータス・システム」の「グローバルポイント（仮称）」について、学務情報システムの単位修得状況から自動的にポイントを計算できるようシステム改修を行った。
- ・令和6年度には2,070名（13.19%）が海外留学を行った。
- ・学生の海外渡航時に発生し得る危機管理事象への対応方法を明確化するため、名古屋大学海外渡航危機管理ガイドラインを更新した。

<検証結果（コメント内容）>

日本人学生の海外留学・研修者数について、工程で掲げた「令和9年度までに70%の学生が海外留学・研修を経験すること」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、学生の海外留学・研修の促進に取り組んでいただきたい。

◇URAの増員・無期化

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・外部資金の獲得状況を踏まえ、段階的に増員・無期化を進める

<令和6年度実施状況>

URAの段階的増員・無期化（令和9年度末までに約70名程度増員（うち約30名を無期化））に向けて、令和6年度においては、URA50名のうち8名増員（企画・プロジェクト推進部門主任 URA 1名、研究支援・人材育成部門 URA 1名、産学協創・国際戦略部門主幹 URA 1名、知財・技術移転部門主任首席 URA 1名、スタートアップ推進室主任 URA 1名・URA 3名）、1名を無期転換（知財・技術移転部門主幹 URA 1名、無期化の合計22名）とした。

<検証結果（コメント内容）>

URAの段階的増員・無期化について、工程で掲げた「令和9年度末までに70名程度（うち約30名を無期化）」を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標の達成に向け、URAの段階的増員・無期化の促進に取り組んでいただきたい。

◇男女共同参画と女性登用の推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・女性研究者の採用、家庭との両立、復職支援、研究力向上、リーダー育成等の各種取組の実施
- ・戦略的な募金活動

＜令和6年度実施状況＞

- ・女性教員増員策（21年増員策：第4期中期目標中期計画期間と連動）

インセンティブとしての人事ポイント貸与施策を開始し、女性教員の新規採用・昇任や定着促進を図った。また、21年に学内合意した各部局増員目標値に対して中間評価を実施。目標値を上回った7部局にインセンティブとして予算を配分した。追って、未達成であった部局を中心に計16部局の執行部との個別対話を実施して課題等について共有を行い、部局での改善を促した。

- ・RDPプログラム（「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」）

多様性戦略アドバイザーの設置、無意識のバイアス研修プログラムの強化及び教員採用マニュアルの活用促進のためのチェックリスト作成を行った。

また、採用促進と定着を図るため、ダイバーシティシェアハウスの設置、採用者のパートナーを対象とする雇用促進施策について検討及び協議を開始した。

- ・名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」

女性教員増員の施策実施及び実績を示し、大規模な追加寄附の受入れにつなげた。今後の施策実施に向け、大幅な財源確保を果たした。

上記施策に加え、女性上位職への研究費支援、研究支援員制度、シェア秘書システム等、数値向上及び環境整備の効果が表れている施策について引き続き実施をした。

女性教員比率6%以上（令和9年度末時：24.6%以上）増の目標に対し、中間の令和6年5月1日時点では2.2%増（20.8%）と、目標に対しては進捗が緩やかであるが、継続施策及び令和6年度の新規施策により、令和7年4月1日時点では3.5%増（22.1%（速報値））となり、着実に成果が現れている。

■女性教員比率推移（対前年比）

- 18.6%（R3.5.1時点）
- 19.2%（R4.5.1時点）+0.6%
- 19.7%（R5.5.1時点）+0.5%
- 20.8%（R6.5.1時点）+1.1%
- 22.1%（R7.4.1時点）+1.3% ※速報値

＜検証結果（コメント内容）＞

過去の「改善を要する取組」の指摘に対し、具体的取組を実施することにより、進捗が緩やかであるものの着実に成果が現れているが、令和9年度末までの到達目標として掲げる数値（女性教員比率6%増）を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和6年度の「改善を要する取組」であると判断する。掲げる数値目標達成に向け、女性教員採用に伴うインセンティブを活用するなどし、女性教員比率向上に引き続き取り組んでいただきたい。

6. 令和5年度に改善を要する取組として評価した項目（2件）の取組状況

（i）令和6年度に改善された項目（1件）

◇部局長の任期・選出方法の見直し

【令和5年度～令和7年度の工程】

- ・新たな選考プロセスによる選考
- ・任期の検討、規程等整備

＜令和5年度実施状況＞

前年度実施の意見交換を踏まえ、各部局長に対し、部局から複数名の候補者について投票結果を付して推薦してもらう選考方法案と総長と任期の終わりを同一とする案を提案の上で意見交換を行い、検討した結果、令和6年度に規程及び部局内規を改正し、令和7年度中の選考（再任を含む）から新たな選考方法や任期とすることとした。

＜令和5年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞

部局長の新たな選考方法案について、各部局長と意見交換を実施したものの、前年度から引き続き制度化には至らなかったため、令和5年度の「改善を要する取組」と判断する。新たな選考プロセスの制度化及び新たな選考プロセスによる部局長の選考に取り組んでいただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

新たな選考プロセスを制度化するため、令和7年度に実施する部局長の選考から適用する選考方法及び任期の見直しを含む「名古屋大学の部局の長に関する規程」改正案を提案し、決定した。また、部局における内規改正が遺漏なく実施されるよう通知を発出した。

(ii) 令和6年度においても引き続き改善を要する取組として評価した項目（1件）

◇男女共同参画と女性登用の推進

【令和4年度～令和9年度の工程】

- ・女性研究者の採用、家庭との両立、復職支援、研究力向上、リーダー育成等の各種取組の実施
- ・戦略的な募金活動

＜令和5年度実施状況＞

女性教員比率（特任教員を含む）は、令和3年5月1日の18.6%から令和5年5月1日時点で19.7%、同年10月1日時点で初めて20.0%となり、着実に増加している。

女性教員比率向上のため構築した、ダイバーシティ研究環境整備、女性研究者の研究力向上とリーダー育成、女性研究者の上位職登用を3本柱とする「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」が、文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ「女性リーダー育成型プログラム」に採択され、獲得した事業費（令和5～10年度で約3億円）で、以下の施策を実施した。

- ・女性教員（教授または准教授）採用または昇任に伴う研究費支援
- ・研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度の実施に係る雇用経費支援
- ・シェア秘書システムの実施に係る雇用経費支援
- ・女性研究者を対象とした英文校閲費用助成事業
- ・意識改革のための研修 等

「女性教員増員策（21年増員策）」については、女性教員採用に伴う人事ポイント付与のインセンティブ施策の見直し案を作成し、各部局に意見を募り、取りまとめ結果を男女共同参画部会で共有した。令和6年5月実施の21年増員策の中間評価結果を踏まえ、令和6年度は新たなインセンティブ施策案を作成する。このインセンティブ施策の原資に、名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」を活用する。

令和9年度までに女性教員比率6%以上の増加を達成する必要があることから、2年目の令和5年度は、基準である令和3年5月1日時点から2%増とみなすと、基準日から1.1%増のため、達成していないとする。ただ、令和5年10月に基準日から1.4%増となっており、目標達成に向けて順調に取組の効果が現れてきている。

＜令和5年度に改善を要する取組として評価した際のコメント＞

具体の取り組みは実施されているが、令和9年度末までの到達目標として掲げる数値（女性教員比率6%増）を達成するためには、より一層の取組が必要なため、令和5年度の「改善を要する取組」とであると判断する。掲げる数値目標達成に向け、

女性教員採用に伴うインセンティブを活用するなどし、女性教員比率向上に引き続き取り組んでいただきたい。

＜改善に向けて取り組んだ内容＞

女性教員比率６％以上増加に向け、女性教員採用に伴うインセンティブの活用を含め、以下３つの観点から、新たな施策を実施した。

- ・女性教員増員策（21年増員策：第４期中期目標中期計画期間と連動）

インセンティブとしての人事ポイント貸与施策を開始し、女性教員の新規採用・昇任や定着促進を図った。また、21年に学内合意した各部局増員目標値に対して中間評価を実施。目標値を上回った７部局にインセンティブとして予算を配分した。追って、未達成であった部局を中心に計１６部局の執行部との個別対話を実施して課題等について共有を行い、部局での改善を促した。

- ・RDPプログラム（「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」）

多様性戦略アドバイザーの設置、無意識のバイアス研修プログラムの強化及び教員採用マニュアルの活用促進のためのチェックリスト作成を行った。

また、採用促進と定着を図るため、ダイバーシティシェアハウスの設置、採用者のパートナーを対象とする雇用促進施策について検討及び協議を開始した。

- ・名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」

女性教員増員の施策実施及び実績を示し、大規模な追加寄附の受入れにつなげた。今後の施策実施に向け、大幅な財源確保を果たした。

7. 国際ベンチマークに対する進捗状況を踏まえた活動状況

《世界屈指の研究成果を生み出す研究大学へ》

【目標】

ITbM や KMI の様な先端研究拠点を倍増させることで、名古屋大学全体の研究力を向上させる。

【指標】

QS 世界大学ランキング

【国際ベンチマーク対象】

エディンバラ大学（スコットランド）：19 位

【構想調書（平成 29 年 3 月）記載の名古屋大学の実績】

115 位

＜令和 6 年度実績＞

152 位

＜令和 6 年度時点の掲げた目標に対する活動状況＞

- ・新たな拠点となる候補である糖鎖生命コア研究所は、中心となり進めてきた「ヒューマングライコームプロジェクト」を、文部科学省の「大規模学術フロンティア促進事業」として活動を本格化させるなど、着実に実績を積み上げている。
- ・新たな拠点となる候補である宇宙地球環境研究所が令和 6 年度共同利用・共同研究システム形成事業「学際領域展開ハブ形成プログラム」に採択された。また、国際共同利用・共同研究拠点にも認定され、令和 7 年 4 月から「宇宙地球環境研究拠点」として活動を開始する。
- ・QS ランキングの新たな指標であるサステナビリティの対策の結果、スコアが改善した。また学術評判指標も多くの新規外国人を回答者リストに加えることができたためスコアが微増し、順位があがった。

《知識基盤社会をリードする卓越した博士人材の育成》

【目標】

大学院授業の 50%以上を英語化する等の取組により、世界中から優秀な学生・教職員をさらに惹き付ける。

【指標】

大学院授業の英語化割合

【国際ベンチマーク対象】

南洋理工大学（シンガポール）、浦項工科大学（韓国）：100%

【構想調書（平成 29 年 3 月）記載の名古屋大学の実績】

19%（語学系授業を除く授業数）

＜令和6年度実績＞

59%

※英語による大学院授業科目数：3,938 科目

大学院全授業科目数：6,725 科目

大学院授業の英語化割合（小数点第2位を四捨五入）：58.6%

＜令和6年度時点の掲げた目標に対する活動状況＞

- ・「英語による授業実践」のDVD貸出及び『大学教員のための教室英語表現 300』の無料配付を継続的に行い、教員の英語による教授法の改善を図っている。
- ・英語を学習する機会が少ない大学院生向けに英語 e-learning 教材を夏季期間に提供し、英語で行われる授業へのマインドを醸成している。
- ・グッドプラクティス機構長特別表彰により、英語で授業を行う教員を表彰し、教員のモチベーションを高めている。

《知識基盤社会をリードする卓越した博士人材の育成》

【目標】

10年後には学生の20%に相当する3,200名の留学生を受け入れる。

【指標】

留学生の受入実績

【国際ベンチマーク対象】

ソウル国立大学（韓国）：8.1%、北京大学（中国）：16.3%、精華大学（中国）：11.1%、浦項工科大学（韓国）：3.8%

【構想調書（平成29年3月）記載の名古屋大学の実績】

15%

＜令和6年度実績＞

留学生受入実績 2,543 名（学生全体の割合では 15.5%）

＜令和6年度時点の掲げた目標に対する活動状況＞

コロナの影響により留学生数が大幅に減少したが、その後は回復基調。優秀な学生の受入を後押しするため、パンフレット等の広報物、ウェブサイトのリニューアルを実施、対面での留学フェア参加や大学等訪問の機会も増やしつつある。G30 学部プログラムの出願者数は急増（2025 年度入試 1070：2024 年度入試 644 から 426 増）しており、今後も大学のリクルーティング戦略のもと、優秀な大学院留学生の獲得に向け積極的な PR 活動を行っていく。