

令和 2 年度「国立大学法人ガバナンス・コード」への 適合状況等の報告の確認について<事例集>

- 令和 3 年 2 月 28 日までに各国立大学法人のホームページに公表された適合状況等に係る報告について、文部科学省において確認を行い、本有識者会議における検討のため、以下の観点から事例の選定を行った。
 1. 適合状況に係る説明がしっかりと行われている事例
 2. 来年度以降への改善に向けて見通しを持っている事例
 3. 経営協議会や監事によるチェックが適切に行われている事例
 4. 課題の見られる事例
- 本有識者会議における検討を踏まえ、今後、各国立大学法人に対して、来年度以降の各法人における適合状況等の報告に当たり参考となる事例集を周知する。
- なお、本事例集は報告の適切な記載方法を示すことを趣旨とするものではなく、各法人が事例を参照し、ガバナンスの強化に向けて一層議論や取組を進めていただくことを趣旨とし、周知するものである。

【留意事項】

- ・事例については、各法人のホームページに公表されている報告から文部科学省において、抜粋したものである。紙幅の制限上、一部事例については記載内容を省略し、形式的な編集を行っている。
- ・事例に付している赤色の下線は文部科学省において付したものである。
- ・報告のうち一部を省略している場合は、文中に「(略)」と記載するなどして省略していることを示している。
- ・「課題の見られる事例」については、該当する法人の報告内容をそのまま引用せず、指摘すべき事項に該当する記載ぶりを文部科学省において再現したものである。

目次

優良事例

○総合的に優れた事例

- 1. 金沢大学
No. 1 - ① 3
- No. 1 - ② 4
- No. 1 - ③ 5

○適合状況に係る説明がしっかりと行われている事例

- 2. 北海道大学 6
- 3. 東京大学 6
- 4. 東京外国語大学 7

○来年度以降への改善に向けて見通しを持っている事例

- 5. 横浜国立大学 8
- 6. 新潟大学 8
- 7. 奈良女子大学 9

○経営協議会や監事によるチェックが適切に行われている事例

- 8. 豊橋技術科学大学 10
- 9. 大阪教育大学 10
- 10. 山形大学 11

課題の見られる事例

△経営協議会・監事による確認状況が不明確な事例

- 1 1. 課題の見られる事例 12

△適合状況について十分に説明がなされていない事例

- 1 2. 課題の見られる事例
No. 1 2 - ① 13
- No. 1 2 - ② 14

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】		
記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		<p>確認の方法</p> <p>第112回経営協議会（令和2年12月18日開催）において、<u>全原則の適合状況等について説明を行うとともに意見聴取を行い、第113回経営協議会（令和3年2月18日開催）において審議了承を経た。</u> 経営協議会からの意見及び対応については、以下のとおり。</p> <p>原則 1-3 【意見】 実施内容に「適切な規模と機能をもって……教学運営体制を構築している。」とあるが、説明不足のように思う。<u>適正な規模と機能という部分は、教学運営の実施体制の構築という点で補足するとよい。</u> 【対応】 御意見のとおり、適正な規模と機能という部分について、本学の教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮するため、学長及び理事7名による経営体制の下、本学の教育、研究、社会共創、国際等を重点的に担当する副学長9名（うち、常勤理事5名を含む）、学長補佐15名、学域長3名等のほか、役員会、教育研究評議会、理事を議長とする基幹会議及び教授会等の審議機関等を設置しており、<u>これらのことから教学運営の実施体制を構築していることについて補足する。</u></p> <p>補充原則 1-3③、補充原則 1-3⑥(2)、原則 2-3-2 【意見】 <u>総合的な人事方針に係る実施内容について、「教職協働の下で」の文言を追記してはいかがか。また、総合的な人事方針には「年俸制の導入」の観点を加えてはいかがか。</u> 【対応】 <u>御意見のとおり、現在検討を進めている総合的な人事方針について、「教職協働」及び「年俸制」の観点を加える。</u></p>

事例の内容

○経営協議会等による確認の方法を明確に示している。

☑経営協議会等による確認の結果だけでなく、確認の方法について具体的に示すことにより、確認が適切なプロセスを経て行われたことを把握することが出来ます。

事例の内容

○経営協議会等の意見に対し、明確かつ具体的に対応方針を示している。

☑経営協議会や監事による意見と、意見への対応状況について明記することにより、適合状況等の報告に向けて、法人内で適切にセルフチェックが行われていることを把握することが出来ます。また、各原則に対し、具体的な意見を得ていることから、法人が経営協議会と監事に対し、適合状況等に関する丁寧な説明を行っていることが分かります。

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】		
記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、各原則を（下記に説明する原則を除き）すべて実施している。
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等		<p>補充原則 1-3③ <u>「総合的な人事方針」について策定に至っていない。</u> 同方針について、YAMAZAKI プランに掲げる取組に加え、本学における、テニュアトラック制度や卓越研究員等による若手教員の採用計画、ダイバーシティの確保、外部の経験を有する人材を求める観点、教員配置計画の策定、女性教員の採用計画、年俸制、厳格な教員評価、職員の人事方針、教職協働等の視点を踏まえ、<u>令和3年度上半期の策定に向け、検討しているところである。</u></p> <p>補充原則 1-3⑥ 補充原則 1-3⑥のうち、「総合的な人事方針」について公表に至っていない。補充原則 1-3③のとおり、本学の「総合的な人事方針」の策定に向け、検討しているところである。</p> <p>補充原則 1-4② 「法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針」について策定に至っていない。補充原則 1-3③のとおり、これまで実施してきた経営人材の育成方策を包含した、本学の「総合的な人事方針」の策定に向け、検討しているところである。</p> <p>原則 2-3-2 <u>原則 2-3-2のうち、「どのような観点から外部の経験を有する人材を求めているのかを明らかにし、その目的に合致する人材の発掘及び登用を行い、その状況を公表しなければならないという点」について、実施に至っていない。</u> 補充原則 1-3③のとおり、外部の経験を有する人材を求める観点を包含した、<u>本学の「総合的な人事方針」の策定に向け、検討しているところである。</u></p>

事例の内容

○適合していない原則について、明確に今後の対応方針及び計画を示している。

☑ガバナンス・コードは形式的に適合することを目指すのではなく、現状適合していない原則については、その旨を明示し、対応方針を示すことが重要です。さらに、対応の目的を明示することで、法人が計画的に検討を進めていることを把握することが出来ます。

事例の内容

○原則のうち、一部適合していない部分がある場合もその旨を明示している。

☑原則のうち、部分的に適合をしていない部分がある場合、その旨を明記し、対応方針を示すことで、法人が原則への適合状況について、丁寧に検証を行っていることを把握することが出来ます。

※法人公表資料より文部科学省において抜粋

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に基づく公表内容】		
記載事項	更新の有無	記載欄
原則 1-1 ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋		<p>本学は、ミッションである「金沢大学憲章」を踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を明文化した大学改革プランである「YAMAZAKIプラン」を策定している。同プランは、本学におけるミッションを踏まえたビジョンとして大学改革の柱となる下記の6つの重点戦略で構成しており、その下に、“戦略的な教育・研究の強化と規模の拡大”、“社会の多様なセクターとの有機的連携による学問の進展とイノベーションの創出”等、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出すための年次アクションプランを掲げており、自主・自律による攻めのガバナンスを明文化したものとなっている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究の先鋭化と新たな強みとなる新領域・融合分野の創出による世界的研究拠点の形成 2. グローバル社会の中核的なリーダーとして活躍する「金沢大学ブランド」人材の育成
補充原則 3-3-1① 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由		<p>「国立大学法人金沢大学学長選考規則」において、学長に求められる資質及び能力を定めるとともに、選考の都度、選考方針により、法人の長に必要なとされる資質・能力に関する基準や選考手続及び日程を定め、学内に公示した上で学長選考会議が主体的に選考を実施することとしている。</p> <p>特に、令和元年度に実施した学長選考手続においては、意向投票によることなく、学長選考会議が、学長候補者が学長に求められる資質及び能力を十分に有しているか、また、学長候補者が提示した所信等に妥当性があるか、という観点について、学内の幅広い関係者による多面的な意向を参考に判断するため、以下の意向聴取を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤の役員（監事を除く。）、本学の専任の教授、准教授、講師、助教（特任教員は含まない。）、係長以上の職員及び係長相当職以上の職員約1,300名から、学長候補者の資質、所信に掲げる目標等の5項目について、4段階の評価を聴取 ・人社系、理工系、医薬保健系等の各系統等の代表者9名から、学長候補者に関するヒアリングを実施 <p>また、基準、選考結果、選考過程及び選考理由については、次期学長最終候補者の決定後、直ちに記者会見を行うとともに、次期学長最終候補者決定の公示として本学 Web サイトにより公表している。</p> <p>(次期学長最終候補者決定の公示) https://www.kanazawa-u.ac.jp/wp-content/uploads/2019/10/191017-1.pdf</p>

事例の内容

○適合している根拠について、論理的かつ簡明に説明している。

☑学内事情に精通していないステークホルダーが一目で適合状況を把握できるよう、根拠となる計画等について、それぞれの関連性や目的について明確に説明がなされています。

事例の内容

○適合している根拠について、根拠としての適正性を十分に説明している。

☑適合している根拠として学内規則や計画を示すだけでなく、それらがなぜ根拠として適正なのか、計画策定に係るプロセス等を明示することで説得的な説明がなされています。

※法人公表資料より文部科学省において抜粋

No. 2 北海道大学

○適合状況に係る説明がしっかりと行われている事例

記載事項	記載欄
補充原則3-1-1① 経営協議会の外部委員に係る選考方針及び外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫	<p>経営協議会の学外委員は、<u>①経済界（経済団体の役職者、企業経営者等）、②官界（国、地方自治体関係者）、③教育界（大学関係者）、④卒業生（同窓会会長）、⑤その他（病院関係者、弁護士、言論・出版関係者等）の5区分の多様な関係者から選出する方針</u>としています。</p> <p>また、会議の運営にあたっては、国立大学法人法の法定事項の審議のみならず、広く意見交換を行う場として活用しているところですが、<u>議題の設定などの運営方法の工夫の公表には至っていなかったことから、令和3年1月開催の経営協議会において、意見交換の時間配分やテーマ設定など、より効果的な運営方法について見直しを行い、選考方針と併せてホームページに公表しています。</u>（略）</p>

事例の内容

○原則への適合に向けて、**新たな取組を実施し報告している。**

☑実施済の取組について、適合の根拠として明確に示すとともに、未実施であった事項についても原則に照らして、迅速に対応がなされたことが把握できます。

No. 3 東京大学

記載事項	記載欄
補充原則1-3⑥(4)及び補充原則4-1③ 教育研究の費用及び成果等（法人の活動状況や資金の使用状況等）	<p>本学における教育・研究に係る財務状況、活動状況やコスト等の資金状況等については、<u>「財務諸表」、「事業報告書」等の義務的開示のほかに、詳細な財務構造や経年推移、セグメント別の状況を示した「財務情報」を毎年度公表しています。</u>その他本学独自の取り組みとして、<u>大学が生み出す価値とそれに必要なコストを説明し、それらに理解・共感いただくことで、新たな支援につなげるため、大学が持つ無形の知的資産（非財務情報）を経営理念や経営戦略と結びつけ、大学の活動とその成果とともに財務情報との関連性を明らかにする「統合報告書」を毎年度作成し、公表しています。</u>最新の3作目からは、<u>大学債を発行した東京大学が、社会や市場に真の経営体としての活動を財務面においても評価いただくため、東京大学オリジナルの財務諸表を開発し、公表しています。</u>（略）</p>

事例の内容

○原則への適合に向けて、**法人独自の工夫をしている。**

☑原則への適合に向けて、「財務諸表」等の全法人が公表を義務付けられているもののみならず、原則の趣旨に照らして、法人独自の取組を行っていることが把握できます。

<p>補充原則1-3⑥(2) 教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針</p>	<p>第3期中期目標・中期計画期間の人事方針として、以下のとおり定め公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画を推進するため、教職員の意識改革のための多様な研修を実施し、<u>女性管理職の割合を25%程度に増加。2020年5月1日現在：女性管理職の割合27%</u> ・教員の国際化を推進するため、外国人教員、外国で学位を取得した教員、外国で一定の研究・教育歴のある教員の割合を90%以上に増加。2020年5月1日現在：<u>当該教員の割合79.2%</u> ・<u>若手研究者に十分な経験を積む機会を与えると同時に、優秀な研究者を採用するため、新規採用教員の60%程度をテニュアトラック制度に基づいて採用。2020年度実績：69.2%</u> ・<u>優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、40歳未満の若手教員の比率を、15%以上に引上げ。2020年5月1日現在：当該教員の比率：12.7%</u> <p>以上に加え、ダイバーシティ環境の実現に向け、若手教員の待遇改善、女性活躍推進、民間企業経験者の積極的な登用等を掲げた「ダイバーシティ研究環境の実現及び多文化共生事業推進のための人事基本方針」を定めています。</p>
--	--

事例の内容

○適合状況を客観的なデータに基づいて、明確に説明している。

☑本報告は、適合している根拠として、策定した計画や、実施した取組を示すだけではなく、原則への適合を判断する上で、指標となる数値を複数挙げ、それぞれの指標に対する目標値と現状値を明確に示しています。

☑本報告のように、客観的なデータに基づいて適合状況について説明を行うことにより、ステークホルダーが適合の有無について、客観的に判断することが可能となります。

No. 5 横浜国立大学

○来年度以降への改善に向けて見通しを持っている事例

記載事項	記載欄
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等	<p>【補充原則2-1-3① 理事の責任・権限の明確化及び適切な評価と処遇】</p> <p>理事の選任にあたっては、法人経営の責任の一端を担う重要な職であること留意し、<u>それぞれの資質能力が最大限に発揮されるよう職務を分担し、その責任や権限を明確にしています。</u>しかし、これらの職務に対する業績の評価や処遇については、ガバナンス強化の観点からも重要との認識を持っているところですが、<u>評価や処遇への反映を行うための評価体制が不十分であるため、新学長（令和3年4月着任予定）のもとで検討を進め、まずは令和3年9月までに評価の仕組みを整備し、令和4年度には評価を処遇に反映できるよう、適正な評価体制を整備する予定です。</u></p>

事例の内容

○適合していない原則について、対応の道筋を明確に示している。

☑適合していない原則について、適合に向けた対応に係る具体的なスケジュールを段階的に示しており、法人がどのような道筋で実施していくのか明確に把握することが出来ます。

No. 6 新潟大学

記載事項	記載欄
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等	<p>【補充原則2-1-3③ ビジョン実現のための執行体制の整備】</p> <p>毎年度「内部統制システムに関する基本方針」に基づき、内部統制システムの整備に関する年度計画を役員会において決定しており、職員の自己点検及び相互牽制等による日常的なモニタリングのほか、監査室による内部監査並びに監事及び会計監査人による監査により評価を行っている。（略）</p> <p><u>一方、現状でリスク管理体制が十分ではない、ハラスメントや情報セキュリティ、その他の重大な事件又は事故により、本学の財産及び名誉若しくは業務の継続に重大な被害が生じ、又は生じるおそれがある緊急の事象に対するリスク管理については、令和3年度中に体制を整備する。</u></p>

事例の内容

○原則のうち、一部適合していない部分がある場合もその旨を明示し、対応方針を示している。

☑原則に照らし、部分的に適合していない事項について説明及び適合に向けた対応方針を明確に示しています。これにより、法人が原則への適合状況の検証を詳細に行い、対応方針を検討していることが把握できます。

<p>補充原則 1 - 3⑥ (2) 教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針</p>	<p>本学はこれまで、女性研究者や外国人研究者等の多様な人材を積極的に登用し、環境整備を大きく進めてきた。女性研究者の積極的な登用により、女性教員比率は39%であり、今後も一層女性研究者の採用・昇進を進めるとともに、多様な人材を登用していく。また、「男女共同参画社会をリードする人材の育成」の実現のため、「女性教員の大学の政策・方針決定過程への参画推進に関するアクションプラン」を策定し、「女性教員採用比率50%を目標とし、女性教員上位職比率と女性教員管理職比率の向上促進を図る」とともに、「次世代育成支援対策推進法及び女性の活躍推進法に基づく奈良女子大学行動計画」では、令和4年3月31日までの目標として「女性教員比率38%以上を維持する。女性教員比率の低い部局における比率の向上、および上位職（准教授以上）の女性教員比率の向上に努める。女性教員管理職比率38%以上を維持し、全体においても女性管理職比率30%以上を維持する」ことを目標として掲げている。また、障害者雇用についても法定雇用率を達成しており、ダイバーシティの確保に努めている。国際性の観点では、外国人教員の雇用促進に向けて弾力性を持たせたルール作りを進めているところである。</p> <p>・女性教員の大学の政策・方針決定過程への参画推進に関するアクションプラン ・次世代育成支援対策推進法及び女性の活躍推進法に基づく奈良女子大学行動計画</p> <p>http://www.nara-wu.ac.jp/nwu/intro/policy/index.html</p>
---	--

事例の内容

○適合している原則についても今後更に実効性を高めるための見通しを示している。

☑ガバナンス・コードは現時点で適合していることをもって完結するものではなく、各原則の趣旨に照らし、法人が不断に経営を見直し、継続的により良いガバナンス体制を構築することが重要です。

☑本報告は現時点で適合していると判断した理由を客観的な数値に基づいて説明するとともに、今後に向けた数値目標についても設定を行い、明示しています。これにより、ステークホルダーが現状の適合状況を把握するだけでなく、法人が来年以降も引き続き原則の趣旨に照らして取組を進めていく旨を把握することが出来ます。

No. 8 豊橋技術科学大学

○経営協議会や監事によるチェックが適切に行われている事例

記載事項	記載欄
経営協議会による確認	<p>【確認の方法】</p> <p>○2020年11月19日開催の2020年度第3回経営協議会において、ガバナンス・コードへの適合状況確認の学内プロセス及び経営協議会への確認スケジュールを報告した。同スケジュールに沿って、内部統制担当理事を中心に、全原則への適合状況を洗い出し、適否を判断する理由や根拠の確認作業を行った。</p> <p>○確認作業終了後、経営協議会委員へ文書による意見照会を行うとともに、2021年1月28日開催の第4回経営協議会において、意見交換を行った。</p> <p>○意見を踏まえた修正を行い、報告書最終公表案として取りまとめ、再度経営協議会委員の確認を経て公表する。</p>

事例の内容

○経営協議会等による確認の方法を明確に示している。

☑経営協議会等による確認の結果だけではなく、確認の方法についても具体的に説明をすることにより、確認が適切なプロセスを経て行われたことを把握することが出来ます。

No. 9 大阪教育大学

記載事項	記載欄
経営協議会による確認	<p>(略) 法人経営、教育・研究・社会貢献活動についての情報を大学ウェブページで公表しているが、(略) <u>ページの構成をわかりやすく工夫することで、情報の共有化を図り、成果の最大化を図っていただきたい。</u></p> <p>このことを受け、当法人では、<u>2021年10月にウェブページリニューアルを予定しており(略)情報分類を見直し、大阪教育大学らしさが伝わり、情報発信力が高く何度も訪れたいくなるような魅力的なウェブページとなるよう準備を進めます。</u></p>
監事による確認	<p>(略) <u>法人経営を担いよう人材を計画的に育成するなど、教員・職員の適切な年齢構成やダイバーシティの確保等を含めた「総合的な人事方針」を改訂し、説明責任と透明性の観点からもこれを明文化することで、広く社会や国民から理解を得つづけられるよう期待する。</u></p> <p>このご意見を受け、<u>当法人では、新たに現在の大学を取り巻く状況や経営層を担う人材の育成等も内容に加えた「総合的な人事方針」を令和3年度当初に策定できるよう準備を進めます。</u></p>

事例の内容

○経営協議会等の意見に対し、明確な対応方針を示している。

☑経営協議会等による適合状況等の確認は、そのプロセスを通じて、法人運営を見直し、改善する契機とすることが望まれます。本報告は経営協議会等が法人経営に係る具体的な指摘を行っており、それに対し明確な対応方針を示しています。

事項	ご意見の内容	本学の対応の内容
原則1-3(自主的・自律的・戦略的な経営及び教学運営の体制整備)	1. ビジョン実現のための執行体制の整備と運用について 本学はキャンパスが4つに分散していることから、 <u>学長権限をそれぞれの部局長に委譲し、キャンパス中心のマネジメントを推進している。本学ガバナンスの根幹であり、各キャンパスとの意思疎通の円滑化に一層取り組むとともに、権限執行の状況を定期的に点検することが求められる。</u>	教育研究評議会等の定例で開催している会議のほか、キャンパス執行部と学長及び理事との情報交換会を実施しています。さらに、学長と各部局教員が大学運営に関して懇談する機会を今年度から設けており、各キャンパスとの意思疎通の円滑化に取り組んでいます。これらの取り組みを今後も継続して実施していきます。 <u>学長から部局長へ委任する業務については、国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程にその範囲を規定していますが、その内容をより明確にするとともに、その執行状況の点検体制を構築していきます。</u>
原則4-2(内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表)	2. 内部統制システムの整備と運用について 内部統制システムは概ね整備され、その仕組みに基づき運用されているが、一方、コンプライアンスに違反した事案が近年少なからず発生している。その仕組みが形骸化していないか自己点検等の充実を図る必要がある。 大学は教職員の出入りが多い職場であることから、 <u>一人一人にコンプライアンス教育を徹底し、コンプライアンス重視の組織風土を醸成していただきたい。また、コンプライアンス強化の観点から、内部・外部通報の重要性が年々高まっており、実効性向上に向け適宜制度の見直しを行っていく必要がある。</u>	学内の内部統制を更に強化するため、令和2年12月に内部統制に係る規則を整備し、従来のコンプライアンス推進状況に関するモニタリングを加えたリスク管理に関するモニタリングを実施するとともに、リスク毎に担当理事を決定し具体的な対策を実施していくこととしました。コンプライアンスに関する体制や仕組みについて、この新たな内部統制に係る規則の枠組みの中で点検及び見直しを行っていきます。 <u>コンプライアンス教育については、令和3年度から全学的な研修会を実施する等、教育・研修の機会を充実させ、職員のコンプライアンス意識の醸成を進めます。また、内部通報・外部通報についても、本学のコンプライアンス推進に資する制度であることを踏まえ、外部の通報窓口の設置等、ガイドラインを踏まえた点検・見直しを令和3年度から実施します。</u>
原則4-1(法令に基づく情報公開の徹底、およびそれ以外の様々な情報の分かりやすい公表)	3. 情報公開の徹底について 本件の検証結果を基に、開かれた大学としてなお一層の積極的な情報公開、わかりやすい情報発信に努め、大学の透明性を高めるとともに説明責任を果たす必要がある。	国立大学法人として、社会への情報発信及び適切な情報公開を行うため「山形大学広報戦略」を策定するとともに、年度ごとに重点施策を定め、これらに基づいて適切な時期に、適切な方法で正確な情報を届ける広報活動を徹底しています。今後も、公表の目的・意味や対象を踏まえた各分野の公表情報を充実化していきます。

事例の内容

○経営協議会等が各原則に対し、詳細かつ的確に意見を述べている。

☑ガバナンス・コードへの適合状況の確認に際しては、法人が全ての原則への適合状況を事前に経営協議会等に説明を行う必要があります。

☑本法人の報告には、各原則に係る経営協議会等の指摘が詳細に示されており、法人が経営協議会等に事前に丁寧な説明を行っていることが推察できます。また、経営協議会の意見に対し、法人側が明確な対応方針を示しています。

☑各年度の適合状況の確認を通じて、経営協議会及び監事が法人運営の点検を行い、改善すべき事項については、翌年度の確認に向けて改善をするというPDCAサイクルを回すことが、より良いガバナンス体制を構築することに寄与すると考えられます。

No. 1 1 課題の見られる事例

△経営協議会・監事による確認状況が不明確な事例

記載事項	記載欄
経営協議会による確認	(空欄)
経営協議会による確認	<u>コードの各原則への適合状況を確認した。</u>
経営協議会による確認	<u>報告書の記載内容は適切であると</u> <u>考えます。</u>
経営協議会による確認	<p>【意見】</p> <p>・<u>意思決定に関わる組織の責務を</u> <u>より明確化(略)することについて</u> <u>も記載したほうが良いのではない</u> <u>か。</u>(基本原則○関連)</p> <p>【意見への対応】</p> <p><u>御意見を踏まえ、更なるガバナ</u> <u>ンスの強化を目指すため検討・改善</u> <u>を進めていくこととします。</u></p>

事例の内容

△確認結果が空欄であったり、「確認した」等としか記載がない。

☑適合状況等の報告については、各法人の経営協議会・監事のチェックを事前に受け、確認の結果を報告において示す必要があります。これらの事例では、法人が適切に経営協議会等のチェックを受けたのか把握することが出来ません。

事例の内容

△経営協議会等の指摘に対する対応状況が不明である。

☑法人は経営協議会等が指摘した事項については、報告の適切性を高めるために、然るべき対応を取ることが求め
られます。この事例では、法人が経営協議会等の指摘に対し、実際に対応を
行ったのか(又は行う予定なのか)把握することが出来ません。

No. 1 2 — ① 課題の見られる事例

△適合状況について十分に説明がなされていない事例

記載事項	記載欄
補充原則 1 - 3 ⑥ (2) 自らの価値を最大限するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その <u>支出を賄える収入の見通し</u> を含めた <u>中期的な財務計画</u>	<u>中期計画により公表している。</u> 【中期計画】 https://www.〇〇〇.ac.jp

記載事項	記載欄
原則 4 - 1 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な <u>情報をわかりやすく公表する工夫</u>	<u>法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報については次のとおり公表している。</u> 【国立大学法人〇〇大学規則集】 https://www.〇〇〇.ac.jp

記載事項	記載欄
補充原則 1 - 3 ⑥ (3) 自らの価値を最大限するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その <u>支出を賄える収入の見通し</u> を含めた <u>中期的な財務計画</u>	【 <u>中期計画・中期目標（抜粋）</u> 】 <u>Ⅲ.財務内容の改善に関する目標</u> 1. <u>自己収入の増加に関する目標</u> ・実践的研究の推進により、外部資金の獲得を目指す。 ・卒業生・地域産業界との連携を進める。 2. <u>経費の抑制に関する目標</u> ・既存の取組の経費削減の取組を検証。 3. <u>資産の運用管理に関する目標</u> ・資産の効果的・有効的な運用を行う。

事例の内容

△公表場所等が記載されているだけなど説明が不十分である。

☑公表資料等を適合状況の根拠として示す場合も、その旨を明確に説明をしなければ、資料と適合状況とにどのような関連性があるのか理解することが出来ません。法人は本報告の閲覧者が各法人の事情に精通しない外部の者であることを意識して報告をする必要があります。

事例の内容

△公表文書の文言を転記しているだけで説明が不十分である。

☑公表文書から引用して説明をすること自体に問題はありませんが、文言を転記するだけでなく、引用した文言が適合状況とどのような関連性があるのかを示す必要があります。外部の者が報告を一読し、適合状況を簡明に把握できる記載を目指すことが重要です。

No. 1 2 — ② 課題の見られる事例

△適合状況について十分に説明がなされていない事例

記載事項	記載欄
補充原則 1 - 3 ⑥ (1) 経営及び教学運営双方に係る各組織等の権限と責任の体制	<u>役員、経営協議会及び教育研究評議会が、法令・規程に基づき重要事項を審議し、学長が最終的な決定を行っている。</u> ■ 役員会規則 https://www.〇〇〇.ac.jp
記載事項	記載欄
補充原則 4 - 1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報	<u>ディプロマポリシーにおいて、どのような能力を修得した学生に学位を授与するかを大学ホームページにて公表している。</u>
記載事項	記載欄
補充原則 1 - 2 ④ 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを元に改善に反映させた結果等	<u>法人の基本的な目標に沿った「〇〇〇に関する研究」において、研究支援体制の強化を図るなど、計画的に取り組んでいます。</u>

事例の内容

△適合の判断根拠に乏しいと思われる。

☑1つ目の事例は、法令上の規程を記載することに留まっており、原則において求められている体制について、把握することが出来ません。

☑2つ目の事例は、原則において、「教育成果」を示す情報について求められているところ、ディプロマポリシーのように各大学が定める「方針」を挙げており、判断根拠としては不適切であると考えられます。

☑3つ目の事例は、原則において、法人全体に係る目標等の進捗状況について求められているところ、一部の取組のみに関する記載となっています。

☑法人は各原則の趣旨を十分に理解し、適合の有無を適切に判断する必要があります。