

国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書（令和２年度）

作成日 令和3年2月24日
最終更新日 令和3年2月24日

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和3年2月1日
国立大学法人名		国立大学法人大阪大学
法人の長の氏名		西尾 章治郎
問い合わせ先		大阪大学総務部総務課企画調整係（06-6879-7178） souki-soumu-kikaku@office.osaka-u.ac.jp
URL		https://www.osaka-u.ac.jp/

【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		本法人は国立大学法人ガバナンス・コードのすべての原則について適合していることを確認した。 ・個別の取組については、確実に実施されている。評価・検証と改善のサイクルをさらに機能させ、過去に発生したコンプライアンス事案の再発を防止できるようにしていくことが重要であるので、引き続き、更なるガバナンス強化に取り組まれることを期待する。 ・また今後、ガバナンス・コードをドライビング・フォースとして機能させていくには、各原則について不断の改善の観点から、毎年取組の棚卸しをしていくことが肝要である。 ・総長選考会議において採決結果が可否同数になった場合の取り扱いについて整理が必要である。 ・経営人材育成については、更なる推進を期待する。 ・教員以外の職員の新たなキャリアパス制度は先進的取組であるため、実績を蓄えて学外にも示していくことを期待する。

監事による確認		本法人は国立大学法人ガバナンス・コードのすべての原則について適合していることを確認した。 ・基本原則１に関しては、指定国立大学法人としてのビジョンの策定や重点施策を推進・検証する体制の構築と強化に取り組んでおり、また、戦略的な部局統合会議（戦略会議）や社会・産業界との共創を実現する全学的体制を整備し、必要な人材の確保・育成に尽力している。 ・基本原則２に関しては、総長が本法人を取り巻く多様なステークホルダーの意見や期待を踏まえ、リーダーシップを発揮し、また、ビジョン実現のための執行体制の強化にも取り組んでいる。経営を補佐する人材や多様な専門人材の育成にも着手しており、また、内部統制・コンプライアンスの推進体制を構築したうえで、適切な運用をはかっている。 ・基本原則３に関しては、経営協議会、教育研究評議会や総長選考会議は審議の充実や透明性の確保がはかられたうえで適切に行われており、また、監事について、現状では必要とされる監事監査体制が確保されている。 ・基本原則４に関しては、大学を取り巻く多様なステークホルダーに幅広い情報を分かりやすく提供するとともに、財務レポートや環境報告書等により、適宜、必要な情報発信に取り組んでいる。また、大阪大学憲章をはじめとする基本理念等を定め、内部統制システムを構築・運用している。 ・今後は、総長のビジョンをより確実に実現するため、総長を補佐する人材として全学的な視点から法人経営を支えることができる資質を持った人材を育成すること、そして全学の戦略的な資源配分に取り組むこと、さらに経営の意思がよりよく現場に浸透し、大阪大学の特徴を生かした自律的な経営を運営する仕組みと体制づくりに取り組むことを期待する。 また、目的や対象をより明確にした広報活動の展開及び教育・研究活動などのコストの見える化をはじめとする大学経営全般にわたる可視化や、様々な経営課題に対する透明性の高い対応と適切かつ分かりやすい公表により、さらに大阪大学ならではの優れた活動等を発信していくことを期待する。 そして社会の公器として高い秩序を実現するルールの拡充と徹底を図ることにより、自立したサステナブルな大学経営の実現を期待したい。
その他の方法による確認		

【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、ガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。
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		当法人は、ガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【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
<u>原則1-1</u> ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋		当法人は中長期的なビジョン、目標・戦略として「OU（Osaka University）ビジョン2021」（以下「OUビジョン2021」という）及び「指定国立大学法人としての2031年までの中長期ビジョン・目標・戦略等」（以下「指定国立大学法人としてのビジョン等」という）を掲げており、それらの策定に当たっては、学内構成員による議論に加え、経営協議会における多様な外部有識者の意見を取り入れ、社会の要請を反映させています。 OUビジョン2021及び指定国立大学法人としてのビジョン等はそれぞれ、その実現のための重点施策や取組も併せて公式ウェブサイトの以下のページで公表しています。 ■OUビジョン2021 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/oumode/OUvision2021 ■指定国立大学法人としてのビジョン等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/oumode/OU_vision_2018/dnuc
<u>補充原則1-2④</u> 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを基に改善に反映させた結果等		中期目標・中期計画については、毎年度、実績報告を文部科学省に提出するにあたり、その進捗を経営協議会においても説明し、確認等を行っています。変更点についても同様に経営協議会に説明、審議し、公式ウェブサイトの以下のページで公表しています。 ■中期目標・中期計画・年度計画 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/leaflet ■業務の実績に関する報告書 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/gyoumu_jisseki.html 指定国立大学法人としてのビジョン等については、公式ウェブサイトの以下のページに、取組内容と年度ごとの進捗状況を公表しています。 ■指定国立大学法人としてのビジョン等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/oumode/OU_vision_2018/dnuc
<u>補充原則1-3⑥(1)</u> 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		中長期的な経営戦略に基づき、戦略的リソース配分・評価を実施する大学経営統括理事と、全学の教育・研究・国際戦略の企画・運営を実施する教育研究統括理事という、権限と責任を明確化した2名の阪大版プロボスト（統括理事）を置いています。その下に経営企画チームやオフィス等といった、各理事をサポートする組織を設置しています。そして両統括理事が戦略会議（研究分野と教育体制の共通性を基準に、部局を「人文社会科学系」「理工情報系」「医歯薬生命系」の三つの系に大括りした会議体）と連携することにより、自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能としています。 このことは、公式ウェブサイトの以下のページや刊行物等でも公表しています。 ■大学経営／大学運営改革 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/info/Management_reform2

<u>補充原則 1-3⑥(2)</u> 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	総合的な人事方針として、以下のような6つの基本理念と9つの行動原則からなる「国立大学法人大阪大学人事基本方針」を作成、公表しています。 ● 人事は、大学の理念や将来構想、目標を実現するため、経営方針を踏まえた持続可能なものでなければならない。 ● 採用及び昇任においては、ダイバーシティ＆インクルージョン推進の観点から、性別、性的指向・性自認、年齢、国籍、障がい等を問わず、国内外の多様な人材の活用を考慮する。 ● 採用及び昇任は、公平かつ多面的な評価に基づく選考を経て決定する。 ● 昇任、異動等は、年功序列によることなく、各人の能力・意欲・適性・個性を考慮し、人材育成の観点からこれを行う。 ● 勤務評価は、業績や能力を重視し公平に行い、その結果を処遇に適切に反映させるとともに、本人へのフィードバックを通じて自己研鑽につなげる。 ● 人事制度については、社会の変化に対応し、大学及び構成員のアクティビティ向上に資するものとなるよう、不断の見直しを行う。 9つの行動原則については、「個々の能力を最大限に発揮するための配置と評価」、「中長期的な人事政策による人材育成」、「ダイバーシティ＆インクルージョンの推進」及び「大学の発展のため効果的な人的リソースの活用」という大きく4つの観点により定めています。 なお、「国立大学法人大阪大学人事基本方針」の全文は、公式ウェブサイトの以下のページに掲載しています。 ■ 教職員採用情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/employ
<u>補充原則 1-3⑥(3)</u> 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画	中期的な財務計画については、収入の見通し（算定方法）と併せて、中期計画のVI. 予算、収支計画及び資金計画の項目に記載しています。 ■ 中期計画 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/keikaku.html
<u>補充原則 1-3⑥(4)及び補充原則 4-1③</u> 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）	教育研究の費用及び成果等については、財務諸表、業務実績報告書、財務レポート等に記載しており、なかでも、ステークホルダーとの建設的な対話を重視するものとして作成している財務レポートでは、ステークホルダーから一層の理解を得るため、財務情報のみならず非財務情報も掲載し、「リソースの活用による目標達成への流れ」として、「投資（インプット）」と「成果（アウトプット、アウトカム）」の対応関係に焦点を当てた説明を行っています。 最新の財務レポートは、公式ウェブサイトの以下のページからご覧いただけます。 ■ 令和元年度財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu/r01

<u>補充原則 1-4 ②</u> 法人経営を担い る人材を計画的 に育成するた めの方針		法人経営を担い る人材を計画的 に育成するた めの方針として、以下のような内容の「大阪大学の経営人材の確保・育成方針」を作成、公表しています。 ●各理事の施策の立案実施にあたり、本学の将来を担う若手教員のうち、理事から推薦のあった者を、総長補佐（総長の命を受け、本学の運営に関する特定の事項を担当する職）に任命し、大学経営を経験する機会を設けています。総長補佐には経営や教育研究の施策判断に必要な能力を身に着けるOJTを実施し、「ネクストキャビネット」の担い手として中長期的な視点で育成を行っています。 ●研究型総合大学である本学では、学問分野で大括り化した三つの系の「戦略会議」を設置し、それらが総長の諮問機関としての役割を担う、独自のガバナンス体制を構築しています。各系の部局長の中から総長が任命するそれぞれの戦略会議長に対しては、従来の組織の垣根を越えた組織横断的な課題の検討等をマネジメントする役割を与え、将来の大学経営を担い る人材の育成を図っています。 ●事務職員に対しては、担当理事・分野別人材育成責任者（本部事務機構の部長）等による人材育成推進体制のもと、「事務職員採用・育成基本方針」に沿って、経営に貢献できる人材育成を計画的に行っています。 ●キャリアパスの仕組みについても、キャリアパスの多様化と職種等の明確化を図り、将来の経営人材等を育成しています。 「大阪大学の経営人材の確保・育成方針」の全文は、公式ウェブサイトの以下のページに掲載しています。 ■経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council
<u>原則 2-1-3</u> 理事や副学長等の法人の長を補佐するための 人材の責任・権限等		理事や副学長について、学内外での経験等に基づき適材適所の観点で選任・配置しています。それらの人材の責任・権限については規程や担当業務表により明確にし、その担当内容については、公式ウェブサイト等で公表しています。 ■役員 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/president/trustees.html
<u>原則 2-2-1</u> 役員会の議事録		国立大学法人法で定める事項について、役員会を月に一度定例で開催し、さらに臨時の会も含め適時適切に開催し、その議事録を公式ウェブサイトの以下のページで公表しています。 ■役員会等議事要旨 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/committee

<u>原則 2-3-2</u> 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況		外部の経験を有する人材を求める観点については、以下の内容を「大阪大学の経営人材の確保・育成方針」において記載し、公表しています。 ●多様な分野における経験や有意義な知見を大学経営に活かすため、経済界等からの外部人材の理事を複数名配置します。 ●経営協議会の委員として外国人や女性等を積極的に選任し、委員の多様性を高めることで、イノベティブな経営の実現を目指します。 なお、この方針及びこの観点に基づく登用状況については公式ウェブサイトの以下のページに掲載しています。 ■経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council
<u>補充原則 3-1-1①</u> 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		経営協議会外部委員の選考にあたっては以下の点を重視しています。 ●ダイバーシティ & インクルージョンを新たな価値創造（イノベーション）の源泉と位置づけ、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、国籍、民族、文化的背景、年齢、価値観等の違いを超えた、真に多様性を活かせる本学のインクルーシブな風土作りに資する者を選任しています。 ●経済界やアカデミック関係など、業種や所属組織、学術分野等のバランスを考慮して多様な視点から助言できる者を選任しています。 ●「大学に関し広くかつ高い識見を有する者」であって、幅広い経験と実績、及び十分な社会的信用を有しており、大学に対して戦略的視点から助言できる者を選任しています。 このことは、「経営協議会の学外委員の選考方針」としてとりまとめ、公式ウェブサイトの以下のページに掲載しています。 ■経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council また、この方針により選出した外部委員に役割を果たしていただくため、適切な議題設定や、テーマを設けての意見交換、意見を受けて行った本学の取組のフィードバックなど運営の工夫を行っています。そうして得た委員の意見も含めて議事要旨にて公表し、意見を受けて行った本学の取組も取りまとめて、公式ウェブサイトの以下のページに「学外委員からのご意見を反映させた大学の取組状況」として掲載しています。 ■経営協議会（令和2年度開催分） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/committee/keiei

<u>補充原則 3-3-1①</u> 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由	大阪大学憲章に定める基本理念、指定国立大学構想調書などに示す本学のミッションや特性を踏まえ、法人の長の選考基準として「求められる総長像」を総長選考会議において策定し、以下のページで公表しています。 ■総長選考会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection 「求められる総長像」に掲げた資質・能力を備えているかという観点を踏まえた選考結果、選考過程及び選考理由については以下のページで公表しております。 ■ニュース&トピックス https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/topics/2015/06/20150612_00
<u>補充原則 3-3-1②</u> 法人の長の再任の可否及び再任を可能とする場合の上限設定の有無	法人の長の再任については、総長選考会議における議論により、中期の目標実現に専念できるよう配慮する観点から、総長の任期は6年とし、また、引き続き再任を妨げず、その際の任期は4年とする旨を規定しています。 また、このことを明記した規程を以下のページで公表しています。 ■総長選考会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection
<u>原則 3-3-2</u> 法人の長の解任を申し出るための手続き	総長選考会議が法人の長の解任を申し出ることができる事由として、 (1) 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。 (2) 職務上の義務違反があるとき。 (3) 職務の執行が適当でないため、本法人の業務の実績が悪化した場合であって、総長に引き続き当該職務を行わせることが適当でないとき。 等と定めています。 その際、規程では、総長に対する面接が必要とされており、また総長の解任に関する学内の意向の調査等も想定されており、当該規程を以下のページで公表しています。 ■総長選考会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection
<u>補充原則 3-3-3②</u> 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果	法人の長の業務執行状況確認を毎年度行うとともに、任期4年目には中間評価を行っています。それらの評価結果は、総長に通知するとともに、以下のページで公表しています。 ■総長選考会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection

<u>原則 3-3-4</u> 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由 ※本学では大学総括理事を置かないこととしましたので、その理由を説明します		本学においては、平成29年8月に阪大版プロボストである2名の統括理事を置き、総長が示す大学の基本ビジョンのもと、その実現に向けた具体の戦略・施策の企画を理事間の水平連携を図りつつ意思決定の迅速化を目指しています。また、同時に設置した従来の部局の垣根を超えた新たな意思疎通・連携協働の場である3つの戦略会議と併せて、ボトムアップとトップダウンのバランスが取れたガバナンスを構築して全体最適な大学経営の実現を図っています。 現在は、その体制が有効に機能し、高い経営力が発揮されていることから、本学に大学総括理事を設置しないこととしました。 今後、国の議論の状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行っていきます。
<u>基本原則 4 及び原則 4-2</u> 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況		本学における内部統制の基礎となるものとして、基本理念を示す大阪大学憲章に基づき、各種コンプライアンスの推進体制等に係る関係規程、基本方針等を定めています。 そのうえで、各種コンプライアンスの内容に応じて、総長や担当理事等が責任者になるとともに、各部局における責任体制を明確にし、全学的な運用体制を整備しており、その体制については、以下のページで公表しています。 ■コンプライアンスの推進について https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/compliance ここには、公益通報や研究不正、公的研究費の不正使用等の各種コンプライアンス事案に係る通報窓口の整備についても明記しており、また同ページに記載のコンプライアンス推進委員会にて、コンプライアンス推進に係る組織運営体制の見直しを図ることとしています。
<u>原則 4-1</u> 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫		公式ウェブサイトにおいては、法令に基づき公開する情報をはじめ、法人情報を以下のページに分かりやすく公表しています。 ■法人情報の公表 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho また、財務レポートでは、財務情報と非財務情報を織り交ぜて本学の情報を様々なステークホルダーにご理解いただけるように分かりやすく説明しています。 財務レポートは、以下のページからご覧いただけます。 ■令和元年度財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu/r01

補充原則 4 - 1 ① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況		「地域に生き世界に伸びるイノベティブな大学である」というブランドを築き上げることを広報目標とし、その目標を達成するために短期的（2021年まで）な広報戦略として、多岐にわたる広報対象者に対し本学のブランドを築き上げるための「攻めの戦略」と、構築したブランドが毀損された際にその被害を最小限に止めるための「守りの戦略」の二つを策定しました。 これら二つの戦略にのっとり、広報対象者ごとの個別の取組を検討し、情報公開の目的、対象を考慮したうえで、掲載内容、広報手段を選択して広報活動を展開しています。 例えば公式ウェブサイトにおいては、閲覧者の属性（受験生、在学生、卒業生、一般・地域、企業・研究者、教職員、保護者）及び情報のカテゴリー（大学案内、入学情報、学部・大学院・施設、教育、研究、キャンパスライフ、国際交流・留学、特色ある活動、最新情報）ごとに、それぞれ関連する情報をまとめており、様々な情報をわかりやすく公開しています。
補充原則 4 - 1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報		本学の基本理念を示す「大阪大学憲章」において掲げる”高度な教育の推進”のもと、次代の社会を支え、人類の理想の実現をはかる有能な人材を社会に輩出することを目的として、「高度な専門性と深い学識」、「教養」、「国際性」及び「デザイン力」を身に付けた知識基盤社会のリーダーとなるべき人材を育成しています。そのために、大学／学部・研究科／学位プログラムごとに、学生が本学で修得できる知識及び能力を示す教育目標及びディプロマ・ポリシー、この知識及び能力を修得するために必要な教育課程の編成等の基本的な考え方を示すカリキュラム・ポリシー、並びに入学受入れ方針を示すアドミッション・ポリシーを定め、以下のページに公表するとともに、これらに基づいた教育活動を展開しています。 ■教育研究上の目的、ポリシー等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/announcement/main/policy.html この教育活動によって本学が示す教育成果を学生が享受できているかどうかを、学生アンケート等によって得られた学生の満足度、学生の進路状況等の教育データを以下のページに公表するとともに教育効果を把握・分析しており、その結果を教育の質保証実施体制のもと更なる教育活動の改善・向上や学生の指導等に活用しています。 ■卒業・修了時アンケート結果 https://chega.osaka-u.ac.jp/em/ ■学生の就職（進路）データ https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/career/data

法人のガバナンスにか かる法令等に基づく公 表事項	■独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第22条に規定する情報 (法人情報の公表) https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho ■医療法施行規則第7条の2の2及び同規則第7条の3に規定する情報 (大阪大学医学部附属病院長候補者選考会議について) https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/4qa4gk ■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 (大阪大学医療安全監査委員会について) https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/tokutei
---------------------------------	--