

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6年度)

作成日 令和7年2月28日

最終更新日 令和7年2月28日

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	令和6年12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運営調整係（06-6879-7178） souki-soumu-kikaku@office.osaka-u.ac.jp
URL		https://www.osaka-u.ac.jp/

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		【確認の方法】 令和6年度第3回経営協議会（令和6年11月1日開催）において、新たに追加された運営方針会議に関する原則と本学の対応状況を中心に説明を行うとともに、全原則の適合状況等について確認し、審議了承を得た。 経営協議会からの意見は、以下のとおり。 意見① 運営方針会議について、これをどのように機能させていくかは大学次第であって、新たなリスクを指摘す

		るような学外の委員を選出することにより、屋上屋を重ねることにならない仕組みにしていく必要があるのではないか。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■ ご意見を踏まえ、次回以降の選任においても引き続き各々の専門分野を有し、多様かつ戦略的な視点から本学の運営方針事項を決議できる者を選任する。 <関連原則> 原則 2-2-1、補充原則 2-2-1 ①、補充原則 2-2-1 ② 意見② 運営方針委員の選出においては、同窓生の比率について考慮してもよいのではないか。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■ ご意見を踏まえつつ、次回の選任においても多様性と適正規模を両立した構成となるよう、選出について考慮していくことを検討する。 <関連原則> 原則 2-2-1、補充原則 2-2-1 ①、補充原則 2-2-1 ②
監事による確認		【確認の方法】 令和 6 年度第 3 回経営協議会（令和 6 年 11 月 1 日開催）において、新たに追加された運営方針会議に関する原則と本学の対応状況を中心に説明を行うとともに、複数回にわたる意見交換を重ねながら全原則の適合状況等について確認した。 監事からの意見は、以下のとおり。 総論 国立大学法人ガバナンス・コードの適応状況の確認は 5 回目となる。

		今回も国立大学法人ガバナンス・コードの全ての原則について適合していることを確認した。 本年の適合状況の進展の概要と、さらなる取組の強化について意見を述べる。 基本原則１に関しては、ビジョン・戦略の策定に関しては、中長期のビジョンとして「ＯＵマスタープラン」が策定され、第４期中期目標・中期計画期間におけるビジョンの実行計画である「ＯＵマスタープラン２０２７」に掲げた重点戦略に沿った経営活動が着実に展開されている。 そして、年度計画として本部の「ＯＵアクションプラン」と部局の「部局アクションプラン」が策定され、その進捗状況の評価、フィードバックが実施されている。 また、総長と全理事による全部局の「運営方針等ヒアリング」において、部局のミッションと具体的な活動計画を毎年確認する仕組が定着した。 さらに医歯薬生命系、理工情報系、人文社会科学系の３つの「戦略会議」において経営課題や重要政策に関する意見交換が活発化し、経営、教学を担当する２名の統括理事が定期的に部局を訪問するなど、本部と部局間のビジョンや戦略の共有、政策の浸透が図られている。 基本原則２に関しては、大学経営のガバナンス体制、及び執行体制の強化が図られた。 優れた専門性を見識を有する学外者６名及び統括理事２名の計８名の運営方針委員と総長により構成される「運営方針会議」が設置され、１１月に第１回の会議が開催された。 執行体制においては、グローバル連携担当理事を任命することにより、１４名の役員体制が確立した。３人の学外専門家、５人の女性役員、外国籍１名の役員構成となるなど、ダイバーシティに富む経営体制が実現している。 また、総長のリーダーシップを発揮するため、副学長、総長参与、総長補佐などの専門人材の登用に加えて、金融業界から経営顧問を招聘することにより、重要政策を的確に推進する体制強化にも取り組んでいる。 さらに、経営分野別に全学横断の７部門の「オフィス会議」をはじめとする全学会議を継続的に運営することにより、全学横断の視点に立った政策議論の活性化や、経営人材の育成に資するものとなっている。
--	--	---

		基本原則３に関しては、経営協議会において、産業界や学术界等から選出された見識ある委員から、大学経営に関する多角的な意見を聴取するとともに、毎回重要なテーマを決めて集中した意見交換が行われることにより、多角的な学外委員の意見を、大学経営に反映させる姿勢を確認した。 教育研究評議会においては、大学経営に対する全学の合意形成を図るために、部局長からの質問や意見に対して丁寧な運営が行われている。 また、総長選考・監察会議においては、総長選考の在り方に関する慎重な議論が重ねられ、総長の大学経営に関する業績評価も的確に行われている。そして、監事からも監査業務を通じて認識された実績や課題を踏まえて意見を述べている。 さらに、監事業務の円滑かつ十分な遂行のための体制整備が検討されていることを確認した。 基本原則４に関しては、大学経営をより一層わかり易く伝える具体的な取組を確認した。 情報発信面では、２０２２年からスタートした統合報告書の刷新と継続発行、本学の優れた研究者や大学生活全体を企業に紹介する広報誌「大阪大学 NewsLetter」などの強化、学内外のキーパーソンが社会課題に向き合い大学の役割について考える「Dialogue」など、様々なステークホルダーを意識した情報発信が工夫されている。 また、社会との交流面では、有力企業の経営者が参加する「経済界との連携の場」の開催、量子や感染症などの本学の優れた研究分野に関する「学術シンポジウム」、企業人、マスコミ、大学ＯＢなどが参加する、いわば開かれた「大阪大学 L I N K S」の開催など、積極的な情報発信が進められている。 そして、全学のリスク・コンプライアンス事案の実効的な情報共有と迅速な対応を実現するための理事の担当の明確化と組織対応の仕組が整備されている。 さらに全教職員を対象として、公的研究費の不正使用に関する継続的な啓蒙活動や、情報セキュリティ研修、ハラスメント研修、安全保障輸出管理研修など、大学に求められる行動規律を遵守するための地道な活動が行われている。
--	--	--

	国立大学法人ガバナンス・コードは、社会の変化に対応した大学経営を実行するための指針となるものであり、次の点にさらなる取組の強化を求めたい。 意見① 部局の優れた活動を反映した大学経営のビジョンの進化 部局においては、研究分野の特性や教員の研究教育力を生かした多様な活動が展開されているが、これらの優れた個性的な活動は大学発展の原動力となるものである。大学のビジョンにおいて、これらの優れた研究教育活動を本学の強みとして全学展開する戦略的なシナリオを構想することにより、本学のビジョンの卓越性や実現可能性、大学経営の進化の方向性がさらに明確になることを期待したい。 そして、運営方針会議、経営協議会、教育研究評議会などにおけるわかり易い説明と率直な意見交換により学内外の合意を確立し、インパクトのある力強い情報発信を望みたい。 また、今後の大学の発展において、国際展開は最重要課題と認識される。大学の新たな国際戦略の策定のために、部局の優れた国際的な活動を統合し、これを力強く支援する政策や、部局を超えた大きな提携構想の立案など、部局を巻きこんだ国際展開目標や戦略の策定と、その推進体制の構築に取り組んでいただきたい。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■ 部局運営方針等ヒアリングや部局訪問を行い、部局の戦略を大学全体の戦略に展開すること、また部局における自主的な戦略策定を促すことを引き続き努める。 ■ 各会議体における審議の内容については、その後の本学の取り組みに反映させており、関係者の意見、期待を踏まえながら経営を行うように努める。 ■ 本学が世界最高水準の研究大学として「文化の違いを超えて新たな社会価値の創出を先導できる人材の育成」をより強力に推進するために、令和7年4月に改組により国際機構を設置し、各部局をはじめとした学内及び国内外の教育研究機関等における国際的活動の現状や動向に関する情報収集、当該情報・データの分析に基づく全学的な国際戦略立案、さらには国際戦略に基づくグローバル人材の獲
--	---

	得・支援・育成のための各種取組の実践・評価・改善及び全学展開を推進できる体制の構築を進める。 <関連原則> 原則 1-1、原則 1-2、補充原則 1-2 ①、補充原則 1-2 ②、補充原則 1-2 ④、原則 1-3、補充原則 1-3 ①、原則 2-1-1、補充原則 2-1-2 ② 意見② 大学の発展を担う多様な専門人材、経営人材の強化 本学がさらなる発展を遂げるためには、教員や研究員の基礎研究力、教育力、社会共創力の向上が不可欠であるが、これを支える専門的なスキルを有するスタッフ人材の育成と獲得は、発展のスピードを加速すると確信する。 例えば、研究を支える研究開発マネジメント人材や高度なスキルを有する技術人材、大学の財政を金融面から支援する資金運用スキルのある専門人材、様々なリスク・コンプライアンス事案をサポートする法曹資格を有する専門人材、国際的な経験を有する研究分野別の渉外系の人材などがあげられる。 職員の質的な転換を基本としつつ、計画的かつ慎重に学外等から優れた専門性を有する人材の獲得を進めて、それぞれの専門集団がキャリア形成できるような人事政策を求めたい。そして全学において、複数の専門職種の必要性和協働が、より大きな成果を上げることの共通認識を図って欲しい。 また、大学経営の高度化にともない、責任ある執行体制の強化が求められていると認識する。国立大学有数の 2000 億円規模となる本学の経営においては、経営を構成する専門分野を分担した責任のある執行体制が求められる。そのため総長や役員を補佐する経営職や高度マネジメントスタッフの拡大、重要政策を専任で担当する執行役の設置など、経営体制の強化を検討いただきたい。 さらに、経営の継続性が保たれる経営層の計画的な育成や、教職協働による総合力の発揮、生産性の向上を求めたい。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■ 引き続き執行部の意思決定を効果的にサポートできるよう、経営人材の計画的な育成を進める。
--	---

		■ 大学経営への参画等を担う「総合職」と特定の知識・経験等を駆使した専門業務を担う「専門職」への分化を図ることにより、将来の経営人材、高度な専門人材の育成を進める。 <関連原則> 補充原則 1-3 ②、補充原則 1-4 ①、補充原則 1-4 ②、原則 2-1-3、原則 2-4-1、原則 2-4-3、補充原則 2-4-3 ① 意見③ 全学的なリスクマネジメント・コンプライアンスの強化 大学経営の規模や分野の拡大に伴い、経営のリスクも拡大する。また国内外の環境変化や社会的な価値観の多様化にともない、大学経営においてはさらなるコンプライアンスに準拠した慎重かつ冷静でスピーディーな対応が求められている。 これまでの伝統的な大学経営のリスクである勤務執務関係、研究費の使用、会計規程だけでなく、教学におけるハラスメント、情報管理、研究公正、輸出管理などの分野においても事案が拡大している。また今後は借入資金の返済、投資の回収、ファンドや資金運用などの金融面のリスク、ネットワーク環境の高度化に対応する情報管理や、キャンパス環境の高度化にともなう資産管理のさらなる徹底なども必須となっている。 コンプライアンス意識の向上やリスクに対する危機意識の醸成の基本取組に加えて、多様な事案に対応するための専門的な体制づくりや法務担当の専門人材の配置を求めたい。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■ リスク事案については特にスピード感を持って対応できるよう、執行部及び関係部署との情報連携の徹底に取り組む。 ■ 引き続き、コンプライアンス関係組織の見直し等についての検討を行い、今後の国際卓越研究大学採択を見据えた体制の準備を進める。 <関連原則>
--	--	---

		補充原則 2-1-3 ③、原則 4-2、補充原則 4-2 ①、補充原則 4-2 ②、補充原則 4-2 ③、補充原則 4-2 ④
【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
原則 1-1 ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋	更新あり	● 当法人は中長期的な経営ビジョンとして「OU (Osaka University) マスタープラン」(以下「OU マスタープラン」という)及び「指定国立大学法人としての中長期ビジョン・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)を掲げています。また、OU マスタープランの実現に向けた、第 4 期中期目標期間中の重点戦略および主要取組を「OU マスタープラン 2027」として取りまとめています。こ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 マスタープラン 2027 及び指定国立大学法人としてのビジョン等は、それぞれ公式ウェブサイト以下のページで公表しています。 当法人は、OU マスタープラン 2027 及び指定国立大学法人としてのビジョン等において、社会との共創を通じて、「生きがいを育む社会を創造する大学」となることを目指しています。

		※指定国立大学法人制度は、日本の大学における教育研究水準の向上とイノベーション創出を図るため、世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる国立大学法人を文部科学大臣が指定するものです。 ■OU マスタープラン2027 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/ou_masterplan2027 ■指定国立大学法人としてのビジョン等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top ● 総長ならびに全理事と部局長による部局運営方針等ヒアリングや、大学経営と教育研究をそれぞれ統括する2名の統括理事による部局長訪問を行い、部局の戦略を大学全体の戦略に吸い上げるとともに、部局における自主的な戦略策定を促しています。さらに、令和6年度においては、統括理事による部局長訪問を例年とは異なる時期に別途複数回実施し、本学経営上の重要事項である国際卓越研究大学構想に関して意見交換を行いました。 ● OU マスタープラン2027や第4期中期目標・中期計画に、多様なステークホルダーへの情報発信、対話の体制を構築する計画を盛り込むとともに、第4期中期計画では以下のとおり評価指標を設定しています。 ・教育研究コストに関する財務情報の発信（ステークホルダーに分かりやすい教育研究コストに関する財務情報の発信） ・本学への寄附者、卒業生、企業等に対する本学の将来構想等に係る情報発信と対話の仕組み（本学への寄附者、卒業生、企業等に対するビジョン等の戦略的情報発信の強化と対話の機会の構築） ・高校生・高校教員等に向けた積極的な広報活動の実施（オープンキャンパス・セミナー等における参加者動向について検証を行い、近畿圏外からの参加者の割合の増加が認められること） ● 令和3年度から、学生が総長と自由に対話できる対話会を月1回程度開催することで、総長と学生の懇親を深め、コミュニケーションの促進を図り、意見交換を通じた学生の意見、要望を把握する機会としても活用しています。
--	--	---

		● 加えて構成員と相互理解が得られるよう、部局長会議において、意見交換を行う議題を明示し、積極的に意見聴取の機会を設けています。特に本学経営上の重要事項である大学ファンドに係る国際卓越研究大学制度の申請に向けては、部局長会議で議論を実施し検討を重ねたほか、全学の教職員を対象に学内オンライン説明会を行い、情報共有を図りました。さらに、令和4年9月以降、3つの戦略会議（人文社会科学系戦略会議、理工情報系戦略会議及び医歯薬生命系戦略会議）の議長、副議長を中心に毎月意見交換を実施しています。
補充原則1－2④ 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	更新あり	● 中期目標・中期計画の進捗状況については、文部科学省に提出する実績報告を経営協議会に説明し、審議を行っています。進捗状況等に係る経営協議会での意見については、総長・全理事で検討し、今後の計画に反映する等の改善を進めています。 ■ 中期目標・中期計画 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html ■ 国立大学法人評価 ※業務の実績に関する報告書を掲載 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/hyouka_01 指定国立大学法人としてのビジョン、主要取組の進捗状況等については、次の URL にて公表しています。 ※指定国立大学法人構想の進捗・KPI については OU アクションプランと一体でモニタリングを実施し、毎年度、自己点検・評価結果を公表しています。 ■ 指定国立大学法人としてのビジョン等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top ● 原則1-2 記載の「OU アクションプラン」、「部局アクションプラン」については、学内の各責任組織における自己点検・評価結果に基づき、質保証総括オフィス及び全理事を構成員とする組織（計画・評価委員会）による検証を行い、改善案などを次年度のプラン策定に反映させるとともに、その結果は次の URL にて公表しています。

		■OU アクションプラン・部局アクションプラン https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/bukyokutassei
補充原則 1－3⑥（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	更新なし	● 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名の統括理事（阪大版プロボスト）を置くとともに、各理事をサポートするオフィス等の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。 ■運営組織、教育研究組織図 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/organization
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	更新あり	● 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。 ■国立大学法人大阪大学人事基本方針 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/employment/files/ws2d1n/@@download/file ● また、指定国立大学法人構想において、若手教員比率を2021年度までに30%（以降30%台を維持）、女性研究者比率を2021年度までに20%（2031年度に30%に近づける）、外国人研究者比率を2021年度までに9%（2022年度以降10%台を維持）と、それぞれ定量的なKPIを定め、実現に向けて取り組んでいます。 （2024年5月1日現在、若手教員比率23.2%、【達成】女性研究者比率22.3%、【達成】外国人研究者比率10.6%）
補充原則1－3⑥（3） 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	更新なし	● 本学が行うべき事業計画に基づいた資金需要を勘案した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、本学ホームページにて公表している中期計画のVI. 予算、収支計画及び資金計画の項目に記載しています。 ■第4期中期計画（令和5年3月29日変更認可） VI. 予算、収支計画及び資金計画の項目（P27以降） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/nqweh5/7cw15v/rm1o7g/@@download/file
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）	更新なし	【補充原則1－3⑥（4）】 ● 教育研究の費用、成果等については、統合報告書、財務諸表等に記載しています。統合報告書は、大学債、大学ファンドなど大学を取り巻く環境の変化を鑑み、今後さらに多様化するステークホルダーから一層の理解を得るため、令和4年度から発行しています。本学の中長期的な経営

等)		ビジョンである「OU マスタープラン」や、本学の直近の取り組み・活動実績を分かりやすく発信することで、企業と異なる価値を創造する総合大学の「今」を伝えるとともに、本学が目指す「生きがいを育む社会」の創造に向けた歩みを伝えるものとしています。 統合報告書や財務諸表は、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。 ■統合報告書 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report ■財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu 【補充原則 4－1 ③】 ● コストの見える化については、令和 3 年度から予算管理方法を変更することで、より詳細な単位で予算と決算の関連付けを可能にするなど、取り組みを着実に進めています。 ● その他、活動状況や資金の使用状況等については、以下のとおり公表しています。 ➤ 「法人の活動状況」：統合報告書、財務諸表等 ➤ 「学内における教育・研究に係るコスト」：財務諸表附属明細書 19 開示すべきセグメント情報 ➤ 「資金の使用状況」：財務諸表 貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書
補充原則 1－4 ② 法人経営を担いうる人材を計画的に育成するための方針	更新あり	● 法人経営を担いう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」を作成し、公式ウェブサイトの以下のページ下部にて公表しています。 ■経営協議会

		https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council ● 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 を実施するとともに、各部局に共通する全学的な課題を大局的な観点から議論する機会を設けるなど、中長期的な視点で経営人材を育成しています。 ● 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う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、公式ウェブサイトの以下のページにて公表している「事務職員人事制度基本方針」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。 ■大阪大学における事務職員人事制度基本方針 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/employment/files2/uszrlq/@download/file ● 令和6年度には、アドミニストレータ組織の再編強化・アドミニストレータ人材の高度化に向け、抜本的な検討を開始し、従来の大学組織の枠を超えた形での職員の高度化に向けた組織整備を開始しました。 ● 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。
--	--	---

		● 事務職員の「専門職」化として設定した「URA×IR」研修では、学内公募により選考された事務職員を経営企画オフィスにて2年間の研修を実施しています。第一期の修了者は、内部質保証の部署で、研修中の知見を活かした業務に就くなど、事務職員の専門職化が進みつつあります。 ● 今後、「専門職」への異動や採用計画等の方針をより具体化するとともに、学内外へ積極的に情報発信していく予定です。 ● 人事課の開催するキャリアデザインプログラムでは、先輩職員のメンターを設定し、学内管理職や経営協議会・学外委員による講演等を通じたロールモデルを提示することで、自身のキャリアデザインを考え、ワークエンゲージメントを高める環境を醸成しています。 ● 令和6年度からは、新入職員研修にも統括理事が参加し、職員との対話の時間を重視するなど、若年層から大学経営を意識した研修を実施しています。
原則2-1-3 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	更新あり	● 理事や副学長、総長参与について、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 ■副学長、総長参与 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/meibo1 ● 役員14名中5名が女性（35.7%。うち1名は外国籍を保有）であり、本体制により教育、研究、社会創造等の活動の根幹となるダイバーシティ環境の構築をより一層邁進するとともに、外国籍を保有する理事・副学長の配置により、世界最高水準の研究大学としてさらなる国際展開を図ります。 ● 現在、本学では外部の多様な経験と知見を経営に取り入れるべく、3名の外部人材を理事に登用しています。2名は民間企業出身であり、うち1名は令和4年4月より、企業トップの経験から経営やマネジメントに関する能力を有する者として経営改革担当理事として、もう1名は令和

		5年4月より、放送業界での経験から社会学アウトリーチ活動、ブランディング担当理事として配置しました。 ● 令和6年4月からは、資産運用企業での経営者としての経験を有する外部人材を経営顧問に迎え、さらなる財務基盤の強化を目指しています。 ● その他、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は補充原則1-3⑥(1)に記載したとおり整備しています。
補充原則2-2-1① 【運営方針会議を設置する法人のみ該当】 運営方針委員の選任等に当たっての考え方や選任理由	更新あり	● 運営方針委員は「国立大学法人大阪大学運営方針委員の選考及び任命に関する規定」に基づき、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができ、以下のいずれかに該当する大学の運営に関する事項に関し、適切な知識、能力、経験を有する者を選考しています。 ・大学の教育研究活動 ・大学における国際化及び国際研究協力の推進 ・国内外の大学の経営 ・国内外の先端的な研究及び研究成果を活用した新事業の創出の動向 ・大学に関する法律及び会計 ● また、上記の大学の運営に関する事項に関する知識、能力、経験については、スキル・マトリックスとしてとりまとめ、各運営方針委員がどのような知識、能力、経験を有しているかを公表しています。 ● 加えて、学内外の専門的知見を十分に活用する観点から、運営方針会議は、学外者を構成員の過半数とすることとして運営方針委員を選任しています。 ■ 国立大学法人大阪大学運営方針委員の選考及び任命に関する規程 https://www.osaka-u.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u035RG00001068.html ■ スキル・マトリックス https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/1hv2bo/@@download/file

原則 2－3－1 役員会の議事録	更新あり	● 本学役員会規程において、役員会で審議を行う事項を以下のとおり定めています。 (1) 国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号。以下「法」という。）により文部科学大臣の認可（法第 31 条第 1 項の認可を除く。）又は承認（法第 13 条の 2 第 1 項、第 17 条第 7 項、第 21 条の 4 第 2 項及び第 6 項並びに法第 35 条の 2 において準用する独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号。以下「準用通則法」という。）第 38 条第 1 項の承認を除く。）を受けなければならない事項 (2) 予算の執行及び決算に関する事項（準用通則法第 38 条第 2 項の規定により添付する事業報告書及び決算報告書の作成に関する事項を除く。） (3) 学部、研究科、学科、専攻その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項 (4) その他役員会が定める重要事項 なお、審議事項のうち経営に関係するものについては経営協議会の意見を、大阪大学の教育研究に関係するものについては教育研究評議会の意見をそれぞれ聴くものとするともに、必要に応じて会議構成員である総長、理事以外の者の出席を可能としており、十分な検討・討議を行ったうえで意思決定が行えるよう整備しています。 ● また、適時かつ迅速な審議が行えるよう、月に一度定例の開催日を設けるとともに、さらに適宜、臨時の開催も行えるようにしています。その議事録は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/publications/committee
原則 2－4－2 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況	更新あり	● 役員 14 名中 5 名が女性（35.7%。うち 1 名は外国籍を保有）であり、本体制により教育、研究、社会創造等の活動の根幹となるダイバーシティ環境の構築をより一層邁進するとともに、外国籍を保有する理事・副学長の配置により、世界最高水準の研究大学としてさらなる国際展開を図ります。

		● 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する。 ➤ 大学の重要な機関である運営方針会議や経営協議会の委員に関して、積極的に外国人や女性等を選任し、委員の多様性を高めることで、イノベーティブな経営の実現に資する。 ➤ 教員の公募を、外国人や女性対象に積極的に展開するなど、ダイバーシティ&インクルージョンを踏まえた人材を確保し、経営人材となりうる候補者の裾野を広げる。 ● これらを踏まえ、現在、本学では外部の多様な経験と知見を法人経営に取り入れるべく、3名の外部人材を理事に登用しています。2名は民間企業出身であり、うち1名は令和4年4月より、企業トップの経験から経営やマネジメントに関する能力を有する者として経営改革担当理事として、もう1名は令和5年4月より、放送業界での経験から社会学アウトリーチ活動、ブランディング担当理事として配置しました。 また、令和6年4月現在、経営協議会の学外委員14名のうち、企業出身者は9名、学術関係者は5名、また、女性は7名となっています。 ● 事務職員の採用プロセスにおいても、採用広報にも積極的に力を入れ、近年では、令和2年に1名、令和5年には3名の外国籍職員を採用し、令和5年、令和6年にはオンライン面接などを活用し、外国海外の大学を卒業した職員を1名ずつ採用するなど、多様性を重視した採用活動を進めています。 ● なお、この方針及びこの観点に基づく登用状況の詳細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
補充原則3-1-1① 経営協議会の外部委員に係る選	更新あり	● 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。

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		➤ 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。また、選任にあたっては経済界やアカデミック関係など所属等のバランスを考慮しています。（令和6年4月現在、学外委員14名のうち、企業出身者は9名、学術関係者は5名。） ● 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。 ■経営協議会の学外委員の選考方針 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/xtd2mg/@download/file ● 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り組みのフィードバックなど運営方法の工夫を行うとともに、その内容については公式ウェブサイトの以下のページにて公表しています。 ■経営協議会（本学における運営方法の工夫について掲載） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee/keiei
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	更新あり	● 大阪大学憲章に定める基本理念や、構成員に実施した「求められる総長像」に対するアンケート調査の結果を踏まえて、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・監察会議において策定し、以下のページで公表しています。 ● 令和6年に実施した総長選考に際しては、適正かつ適切な選考実施のため、選考のプロセスが時代に合致したものとなっているか、構成員の意向を取り込める仕組みとなっているか、総長選

		考・監察会議や構成員に適切な情報が共有されるシステムとなっているかなどの観点から、今一度検討を行い、次の事項について見直しを行うこととしました。 ➤ 所信表明演説、面接、学内意向調査の実施順、回数を見直しました。 ➤ 総長候補者が一堂に会して公開討論を行う機会を設けました。 ● 透明性が高く丁寧な選考プロセスを担保する仕組みとして、どのような意見があり、どのような経緯で意思決定がなされたかがわかるように、原則としてすべての発言の要旨を議事録として公開しています。 ■総長選考・監察会議（会議の議事や、選考結果、選考過程及び選考理由を掲載しております。） 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います。 ■ニュース&トピックス https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/topics/2024/11/29003
補充原則 3－3－1 ③ 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	更新あり	● 法人の長の任期については、6年とし、再任は1回限りでその任期は4年としていましたが、今一度任期の設定が大学運営において総長が安定したリーダーシップを発揮できる適切な期間であるか、令和5年度において点検・検討を行いました。 ● その結果、中期目標・中期計画の期間が6年であり、安定した組織運営を行うためには一定程度の在任期間が必要であることから、総長任期は1期6年としました。 ● また、総長の交代時期を明確にすることで次代へのバトンタッチとそのプロセスが明確になり、全学で次期総長選考に向けた議論の活発化が期待できることから、再任を不可としました。
原則 3－3－2 法人の長の解任を申し出るための手続き	更新なし	● 総長の解任について定めた規程において、総長選考・監察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認めるとき。 等と定めています。 ● この他、規程では、解任の発議権者、総長に対する面接及び学内の意向調査等について定めています。 規程は以下のページで公表しています。 ■ 国立大学法人大阪大学総長解任規程 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/06.pdf/@download/file
補充原則 3-3-3② 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果	更新なし	● 法人の長の業務執行状況について、監事の意見も参考にしつつ、毎年度確認を行うとともに、任期 4 年目（再任の場合は 2 年目）には中間評価を行うこととしています。それらの評価結果は、総長に通知するとともに今後の法人経営に向けた助言を行っています。また、評価結果は以下のページで公表しています。 ■ 総長選考・監察会議（ページ下部「総長の業績評価」参照） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection
原則 3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由	更新なし	● 総長選考・監察会議規程第 2 条第 2 項に、総長選考・監察会議委員の選出を行うに当たっての留意事項として次の 2 点を示しており、経営協議会及び教育研究評議会はこの留意事項を踏まえ、選出方法を検討の上、委員の選出を行っています。 (1) 学内外の多様な意見を会議運営に反映する観点から、業種、専門分野その他の要素に係るバランスに配慮して選出を行うこと

		(2) 利益相反に関わる事由の存在のため公正かつ中立的な判断を行うことが困難であると認められる者は、選出しないこと ● また、総長選考・監察会議規程第2条第4項に、経営協議会及び教育研究評議会における選出方法及び選出理由を公表することと定めています。 ■ 国立大学法人大阪大学総長選考・監察会議委員の選出方法及び選出理由について (経営協議会選出委員) https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/w081st/@download/file (教育研究評議会選出委員) https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/foohel/@download/file
原則3-3-5 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由	更新なし	● 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、令和3年1月27日開催の総長選考会議において総括理事を置かない旨を決定しました。 今後、国の議論や大学を取り巻く状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行っていきます。
基本原則4及び原則4-2 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況	更新あり	● 「大阪大学広報方針」の基本方針に基づき、社会との信頼関係のもとに大学運営を行うべく、教育研究、国際交流、社会貢献、財務状況及び管理運営に関する情報を公式ウェブサイト、プレスリリース等により積極的に発信しています。 ● 広報・ブランド戦略本部のもと、関係部署が協働しながら、大阪大学ブランドを醸成する取組をより能動的かつ戦略的に展開しています。令和6年7月に初開催した「大阪大学LINKS」では、卒業生や企業関係者、報道関係者などを招待し、本学の研究力や社会課題に繋がる取組を情報発信し、社会から理解と支持を得るための活動を行いました。

		● ステークホルダーから、公式 Web、ResOU（Research at Osaka University：大阪大学の研究専用ポータルサイト）、マイハンダイアプリ、公式 Facebook の問い合わせフォームや、大学の窓口として広報課の連絡先（電話番号・メールアドレス）を公開し、常時間問い合わせができる環境を整えています。Web などに寄せられた意見は、広報課において内容を精査し、広報課で回答もしくは適切な担当部署に繋いで回答するとともに、いただいた意見に対しては真摯な対応を心掛けています。令和6年4月には、ResOU からの問い合わせに対してより迅速なレスポンスを実現させるべく、メッセージが広報課に加えて当該研究者の所属部局にも同報されるようシステム改良を行うなど、時代に即した改善に努めています。 ● 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、全学的な運用体制を整備しており、各部局で発生したコンプライアンス事案は当該事案が発生した部局長を通じて総長や担当理事等まで報告することとなっています。なお、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。さらに、各種コンプライアンスに係る説明会・研修会を実施するとともに、コンプライアンスの取り組み情報等を刊行物や大学ホームページにより周知・公表しています。加えて、内部監査を実施して、本
--	--	--

		法人の業務活動が法令や本法人の方針・制度等に基づいて正しく行われているか等について確認しています。 ● 令和４年度には、内部統制機能の更なる強化を図り、法令等の遵守を確保するとともに、様々なリスクへの管理を適切に行っていくことを目的として、新たに「大阪大学における法務及びコンプライアンス体制の機能強化に関する基本方針」を定めました。 ● なお、法務体制の強化に向けて令和４年度より、知的財産・著作権等に関する法務相談への専門的な助言の強化を目的として、本学知的基盤総合センター所属の弁護士又は弁理士資格を持つ教員が協力弁護士等として参画する体制としました。また、総務課に、法務・コンプライアンスに関する計画策定、法務体制の強化及び法務・リスクマネジメントに関する事務組織体制の整備を行う専門職員を新たに配置しています。さらに、年々複雑化していく法務相談内容に適切に対応するべく、定例で月２回開催している法務室会議において、開始後約３０分間、室員間の入念な事前調整の時間を設けることにより、法務室として相談者に対して的確な助言を行えるよう会議運営を見直しました。 ● 法務体制強化に加えて、令和５年７月及び令和６年６月には部局長会議において各部局長に対し部局等でのコンプライアンス順守や的確なリスクマネジメントに活用できるよう過去に法務室に相談のあった事案の一部を共有しました。
原則４－１ 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	更新あり	● 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。 ■公表事項 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications

		● 報道機関へのプレスリリースにより、研究をはじめとする大学の様々な取り組みを発信しています。また、プレスリリースした内容は、公式ウェブサイトや研究成果について大阪大学研究専用ポータルサイト「ResOU」にも公表しています。 ■大阪大学からのプレスリリース https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/press_release ■大阪大学からの研究成果に関するプレスリリース https://resou.osaka-u.ac.jp/ja/research ● 令和5年度から、新ウェブメディア「Dialogue」を公開し、社会課題に挑戦する大阪大学の最新の取組を学内外に発信しています。また記事に対するリアクションを測定できる機能を備えた特設ページを令和6年1月に新たに公開し、当該コンテンツのアクセス分析等によりエビデンスベースで情報発信の効果や社会の関心の傾向などを検証し、当該検証の結果を踏まえた目標・戦略の見直しを行っています。(令和6年12月1日現在実績：コンテンツ数は、15件。表示回数：29,252回、セッション(アクセス数)：21,434、記事平均読了率：35.84%と、非常に高い値となっている。) ■Dialogue https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/dialogue ● 社学連携を担う「21世紀懐徳堂」では、ツイッター＝現X(エックス)に加えてInstagramを開設し、SNSによる大阪大学の社学連携活動の広報を充実させました。また、「みのおFM」では「ハンダイラジオ」という番組で大阪大学の活動を、「FM千里」では「阪大万博」というコーナーを設け、2025年万博に向けた大阪大学の取組を学生が中心となって放送しています。両番組はインターネット放送や配信を行っており、全国的に大阪大学の活動を紹介しています。更に、21世紀懐徳堂のHPをリニューアルし、流入元や滞在時間等のデータ分析を行うなど、より効果的な広報ツール等の検討を行っています。
--	--	---

		● 「統合報告書」を毎年度発行し、各ステークホルダーに向けて教育・研究を中心とする実績や財務情報をご報告するとともに、新価値創造や卓越した人材輩出を通じて社会変革に挑戦する姿勢と戦略をお伝えしています。 ● 統合報告書は、公式ウェブサイトの以下のページで公表するとともに、各種イベントや打合せなど、多様な方々が集まる場において積極的に冊子を配布することで、より一層の浸透を図っています。 ■統合報告書 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report/2023
補充原則４－１① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況	更新あり	● OU マスタープラン 2027 の方針を踏まえた「大阪大学広報戦略 2027」を新たに策定し、広報活動の基本的な考え方について学内に示し、(1) 広報対象者の明確化と最適な広報手段の活用、(2) エビデンスに基づく広報活動と継続的な改善、(3) 全学の有機的なつながりによる広報活動の３つに重点を置き、広報対象者の特性を考慮した広報活動を展開しています。 ● 社会課題解決に関心を寄せる企業や研究機関のトップマネジメント層をメインターゲットとした研究広報冊子「OU RESEARCH GAZETTE」は、大阪大学の多様で幅広い研究の一端を紹介し、理解を深めてもらうことで、大阪大学と企業との産学共創を通じ、社会課題の解決を図る取組に繋げることを目的としています。本学ウェブページで公開するとともに、ターゲットである企業や研究機関の方が手に取りやすいよう、空港のラウンジやヘルスイノベーションパーク等にも配架するとともに、読者からのアンケートを検証し、要望のあった共同研究先企業担当者へのインタビュー記事を増やすなど、継続的な改善にも努めています。 ■OU RESEARCH GAZETTE 最新号 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/OURG/new

		● 研究広報冊子「OU RESEARCH GAZETTE」、研究、教育、在学生・卒業生の活躍などを広く伝える広報誌「大阪大学 NewsLetter」、大阪大学の重点領域（量子、再生医学、ひと）を中心に研究者インタビューをまとめた広報誌「スペシャリティシリーズ」については、デジタルパンフレット化しステークホルダーが全国から資料請求できるようにするとともに、今後、資料請求データをもとにアクセス分析等が可能な仕組みを整えました。 ● 地域の皆様と本学とのタッチポイントを増やすべく、令和6年7月に箕面キャンパス直結「箕面船場阪大前駅」構内に本学広報誌ラックを新設し、「OU RESEARCH GAZETTE」をはじめとする広報誌を通じた本学の多様な取組に関する情報発信体制を強化しました。 ● 社会との共創活動を担う「21世紀懐徳堂」では市民へメールマガジンを配信し、大阪大学公開講座を始めとする学内の様々な社会学共創活動を紹介しています。また、令和6年度の大阪大学公開講座は昨年度の受講者アンケート結果を踏まえ、市民の声を反映した公開講座を実施します。更に、リニューアルしたHPでは終了したイベントに「再開催リクエストボタン」を設置するなど、より一層市民の声を捉えた企画を立案していきます。 ■大阪大学21世紀懐徳堂 https://21c-kaitokudo.osaka-u.ac.jp/
補充原則4-1② 学生が享受できた教育成果を示す情報	更新なし	● 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、

		並びに入学者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/education/announcement/main/policy ● 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及び「大阪大学における教育の内部質保証に関する方針」に基づく自己点検・自己評価によって把握・分析しています。調査の結果は以下のページに公表するとともに、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。 ● また、卒業・修了者にディプロマ・サプリメントを提示し、享受した教育成果を学生自らが確認できるようにしています。 ● さらに令和5年度は、海外の研究大学との比較（ベンチマーキング）を充実させるために、国際的なアンケート調査 SERU（Student Experience Survey in Research University：国際的な研究大学における学生経験調査）の学部課程の ugSERU、大学院課程に特化した gradSERU を実施します。集計データは本学における教育改善の様々な局面で活用され、教育の内部質保証のために有効なものとなります。 ● スチューデント・ライフサイクルサポートセンターでは、学生の入学前から卒業・修了後の活躍度の情報を継続的に収集することで、本学の教育活動の中長期的な効果を検証するとともに、学生への個別最適な修学指導やキャリアアドバイス等の支援・提供を行うこととしています。 ● キャリアセンターが主催するガイダンス、セミナーにおいて学生アンケートを実施しており、学生の知りたい情報や身に付けたい力を把握し、今後のキャリア教育・支援の取り組みを検討する際の参考としています。 ■卒業・修了時アンケート結果
--	--	---

		卒業・修了生の本学に対する満足度及び学修成果等を把握することを目的として実施した卒業時・修了時アンケートの結果を掲載しています。 https://chega.osaka-u.ac.jp/em/category/question/?langmode=ja ■学生の就職（進路）データ 学部の卒業生や大学院の修了生の進路状況を数値で示すとともに業種別の主な就職先も掲載しています。 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/career/data ■自己点検・評価の概要 「大阪大学における教育の内部質保証に関する方針」及び「大阪大学における教育の内部質保証のための教育アセスメントのガイドライン」に基づいて、学位プログラム、学部・研究科及び全学の各階層において実施された自己点検・評価の概要を掲載しています。 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/announcement/main/Internal_Quality_Assurance
法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項	更新なし	■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（公表事項） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications ■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