国立大学法人大阪大学

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８年度)

作成日　令和８年10月23日

最終更新日　令和８年10月23日

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	令和８年10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		熊ノ郷　淳
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８年度第２回経営協議会（令和８年９月８日開催）において、前回公表時点から更新を行った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** 学術研究機構の各領域における縦割り、細分化を防ぎ、人材交流を促すCHO（最高人事責任者）のような役割が必要ではないか。 ○意見を踏まえた本学の対応

		■　CHO に似た役割はプロボストが担い、領域長・学術研究機構長のラインで各部局の声を集約する。令和9年4月から領域体制を本格運用し、新規採用等も含め人材の流動性を高めた組織運営を行っていく。 ＜関連原則＞ 原則 1－3、補充原則 1－3⑥（1)、補充原則 2－4－1③ **意見②** 3つの領域体制は機能しているが、領域横断の重層的連携をさらに強めるべきではないか。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■　昨年度までの戦略会議体制では学系を横断的に束ねる仕組みが不足していた。今後は学術研究機構長のもと、各分野の研究力強化施策のみならず、領域を横断した研究施策にも対応できる体制を構築していく。 ＜関連原則＞ 原則 1－3 **意見③** 教育機構を設置したことで部局横断型プログラムは進むと思うが、既存の学部・学科の教育に対する責任体制を明確にすべきである。高校生が入試の際に選ぶ基準となる学科の顔が見えにくくなる恐れがあるのではないか。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■　教育機構が全学の学位プログラムを統括する。一方、各学位プログラムの運営責任は学部・研究科（学部長・研究科長、教授会）が引き続き担っていく。 ＜関連原則＞ 原則 1－3

監事による確認		**【確認の方法】** 令和 8 年度第 2 回経営協議会（令和 8 年 9 月 8 日開催）において、前回公表時点から更新を行った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** 監事の監査活動を通じて、2025 年 11 月から 2026 年 10 月の 1 年間における「ガバナンス・コードの適合状況等」を確認した。今回も本学の教育・研究・社会貢献活動を柱とする法人経営において、国立大学法人ガバナンス・コードの全ての原則について、基本的に適合していることを確認した。　この 1 年間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たい。 **基本原則 1　国立大学法人のミッション、ビジョン、戦略、体制の構築** **(1) ビジョン、中期経営計画、年度計画の立案と質保証** 大学の経営ビジョンである「OU マスタープラン」、そして第 4 期の中期ビジョンである「OU マスタープラン 2027」、さらに年度計画として「OU アクションプラン」、「部局アクションプラン」の 3 層構造の経営計画が推進され、年度計画に対しては、毎年度、全学規模で実施される「専門委員による内部質保証」の評価及び検証、フィードバックが実行されている。 これによって大学経営の自立的な PDCA サイクルが確立されていると評価する。さらに第 5 期中期目標・中期計画期間に対応する、新たな経営計画の検討が鋭意進められており、本学の強みを生かした経営計画、成長戦略の策定に期待したい。 **(2) 研究分野における新体制** 2026 年 4 月に、全研究者が所属する「学術研究機構」を新設して、機構の傘下に 3 領域（人文社会科学系、理工情報系、医歯薬生命系）を構成する抜本的な組織改編を実行した。これによって、部局の壁を越え領域をまたいだ融合研究の推進や、教学を通じた経営マネジメント層の育成、研究ガバナンスの一層の強化が図られることになったものと評価する。

		(3) 教育分野における新体制 2026 年 4 月に、全学の教育関係組織を統合した「教育機構」が新設された。 時代の変化に対応すべく、教養教育の抜本的な改革や、本学の強い研究分野や国の政策に対応する新しい大学院プログラムの開発が可能となった。また、学部・大学院・専門研究・産業貢献等につながる一気通貫の人材育成を、より一層推進することが可能となったものと評価する。 **(4) 経営マネジメントにおける新体制** 高度かつ専門的な経営を推進する体制を整備した。総長のトップマネジメントを強力にサポートする「プレジデントオフィス」の新設、教学を統轄する「プロボスト」の任命と「プロボストオフィス」の設置、総長を中心としてプロボスト、最高財務責任者（CFO)、共創担当理事によって構成される戦略経営計画トップ会議（Strategic Planning Council（SPC)）が設置された。これにより、全学的課題を俯瞰的、専門的に検討する体制の整備がスタートしたと認識する。 **<u>基本原則 2　法人の長である総長の責務について</u>** **(1) 執行部体制の強化** 2026 年 4 月から、執行部体制の強化が図られた。理事体制に加えて 2 名の「執行役」（学術研究機構長、産学官連携担当）が任命されたことによって、専門的な業務執行体制がさらに整備された。また執行部における女性比率は 35%となり多様性に富んだ人材構成となっている。 **(2) 運営方針会議等** 企業出身者、学術関係者など、専門性と高い見識を有する学外委員を中心とした「運営方針会議」においては、大学経営の現状と再重点課題を審議し、委員からの多岐にわたる質問に対して補足説明の機会を設けるなど、丁寧な運営が行われている。「経営協議会」においては、全ての委員から意見を聴取し、意見に対する対応状況をフォローするなど、業務運営に活かす努力が見られる。 **(3) 法人の長を補佐する体制** 業務執行体制における執行役の任命、資金運用責任者（CIO）の配置、CFO の慎重な人選と登用、研

		究領域や特命事項に関して総長を補佐する総長参与、総長特命補佐の任命など、機動的な人材の獲得・登用が実行されている。これらの人材の登用によって今後意思決定のスピードが上がり、専門的な経営が進展していくと期待する。 　また、2026 年 4 月に新設された「人事企画部」が中心となり、人事制度改革プランが推進され、事務職員においては、能力や実績に基づく早期昇進の人事体系、研修内容の高度化、IT スキル強化、教育・研究を支える URA や IRer などの専門人材の獲得・育成に着手し、教員の人事制度、病院を含めた処遇や働き方の改革も進められている。 **(4) 戦略的な資源配分** 　複数の制度・政策を展開することによって、戦略的な資源配分を実行している。 　「総長裁量経費」、「総長裁量ポスト」、部局の戦略プロジェクトを本部が支援・評価する「OU マスタープラン実現加速事業」など、総長の戦略的な経営を実現するための重点投資が実行されている。これらの投資は担当理事や関係部門で慎重に審議され、全学の重点投資に関するガバナンスが生かされていると評価する。 **<u>基本原則 3. 経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議、監事の責務・体制整備</u>** **(1) 経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議** 　経営協議会は、15 名の学外委員（企業出身者 9 名、学術関係者 6 名）から、幅広い経験に基づいた有益なアドバイスを受ける場として機能している。大学の経営改革施策や成長戦略に関して、多角的な視点から意見交換や質疑が行われている。 　また、教育研究評議会においては、大学の研究、教育、経営に関する重要事項や大きな組織改革に関して、部局現場からの忌憚のない意見が出され、それらを尊重する慎重な運営が行われていることを確認した。 　さらに総長選考・監察会議においては、総長に対する業績評価が厳格に行われ、監事からも忌憚のない意見を述べている。 **(2) 監事の責務・体制整備** 　2025 年 4 月に監事支援室が設置され、年々責務が拡大する監事の監査活動に対するサポート体制が

		整備された。監事は「報告を求め、調査し、意見を述べる」とされており、そのための大学の諸活動に関する調査や、理事・部局長・本部事務責任者等に対する綿密なヒアリングを行っているが、それぞれ適切に対応されていると評価する。大学が社会の公器として、健全に力強く活動しているのかどうかを監査する監事の支援体制が構築され、監事監査活動の重要性を大学が的確に理解しているといえる。 **基本原則 4. 社会との連携・協働及び情報の公表** **（1）大学の活動に関する情報の発信** 2025 年度は、大阪大学に関する様々な情報が積極的に発信された。55 年振りの大阪・関西万博での大阪大学の研究成果を発揮した複数のパビリオン出展や、「いのち会議」などの世界に対するメッセージの発信、坂口志文特別栄誉教授のノーベル生理学・医学賞の受賞など、大学の社会に対する貢献の姿を示すことができたものと評価する。 これに伴い、情報サイトへのアクセスも拡大し、その結果としてマスメディア主催の部門大賞を獲得するなど、学外からの評価も高めている。 また、2026 年 4 月に、グローバルな視点で大学と地域社会との接点に目を向け、命をまもりより良い生活環境をともに作り上げる目的で「社会価値デザイン機構」が新設された。今後の活動に期待したい。 さらに、学外の関係企業、関係自治体、卒業生、地方同窓会組織などとのコミュニケーション活動も積極的に展開されている。社会の公器たる大学として、開かれた情報の受発信を強化していると感じられる。 **（2）内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表** 大学経営全般に関する内部統制の整備・運用に関しても的確に実行されている。 大学経営における、重要な意思決定のプロセスの制定と公開、重要な案件を担当する理事の任命、リスク事案に対する迅速な情報の共有と手続きを経た意思決定など、内部組織における牽制機能が機能している。 また独立した監査室による監査活動は、全学の会計経理、勤務管理、通報事案への対応などを通じ

		て、業務運営の適法性を調査する仕組として適切に運営されている。 さらに、研究において不正を起こさない倫理教育、公的研究費の厳格な運用、法令にのっとった公正・健全な活動に対する学内規程の整備や、必要な情報の公開が、適宜実施されていることを確認した。 **意見①　新たな成長ビジョン・戦略の策定と全学が連携した総合力の発揮** 「第 7 期科学技術・イノベーション基本計画」、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」、「日本成長戦略」など、新たな国家方針や重点政策が次々と示されている。そしてこれらの方針・政策においては、大学に対する強い期待と要請が込められている。「産業競争力・研究力中核大学群」構想もその一つである。 さらに、2028 年度から第 5 期中期目標・中期計画期間がスタートする重要な節目を迎える。 この国家戦略に対応した新たな成長ビジョンと、これを実現する戦略の策定が大学には求められている。そして、そのビジョン・戦略においては、産業界をはじめとする社会との強い連携、さらなる専門的な経営体制の強化、意思決定の迅速化と柔軟性、本部のマネジメント・ガバナンスの強化が必須である。 現在、総長、理事、執行役において、本学の「新たな成長戦略」について検討されていると認識している。強い研究力を有する研究分野を戦略的・段階的に定め、関係する部局や附置研究所が束ねられ、大学経営を構成する研究、教育、共創、財務、人事他の全ての部門が連携し、資源が重点的に措置される「経営戦略」の策定を強く望みたい。 例えばガバナンスを明確にした「基盤」、「戦略」、「未来」などの投資の切り分けや、環境変化に対応する定量・定性の評価軸、評価と見直しのルール等を設定して、変化する社会に対応する力強く柔軟な成長プランを期待したい。 社会の強い要請から誕生した本学の歴史、優れた実学の精神、産業界との強い連携の歴史や特質を踏まえ、本学の強みを最大限に生かし、大阪大学でしか為しえない「成長ビジョン・戦略」の策定と、学内外への力強い発信によって、我が国の産業立国を牽引する新しい大学像を強く期待したい。

		○意見を踏まえた本学の対応 ■ 令和８年５月からは、産業競争力・研究力中核大学群に対する支援制度への申請及びその後の展開を見据え、筆頭理事を座長とするHQ会合を設置し、本学の将来構想や重点分野への資源配分の在り方について継続的な検討を行っている。 ■ また、総長・理事等による部局運営方針等ヒアリングや、プロボスト及び筆頭理事による部局長訪問を通じて、現場の意見や課題を把握し、戦略の策定に反映している。 ■ 今後も、本学の強みである研究力、教育力、産学共創機能を活かしながら、社会や産業界との連携を強化し、重点分野への戦略的な資源配分を通じて持続的な成長を実現する大学経営を推進していく。 ＜関連原則＞ 原則 1-1 **意見②　組織の連携・人材の活用による戦略経営の推進** 本学は学生・教職員33，000人の巨大なコミュニティである。巨大な組織の経営においては、第一に「全ての部局・構成員の現場力の最大発揮」が必須である。そして、限られた経営資源を効果的・効率的・実効的に生かす「戦略的な経営力の強化」が求められる。いわば時代の変化に対応した両輪のマネジメントを如何に実現するかが問われている。 2026年４月に、傘下に３つの領域を有する「学術研究機構」、全学の新たな教育改革に挑戦する「教育機構」、地域社会との新たな価値を創造する「社会価値デザイン機構」が新設された。既に本学の成長エンジンとして産学連携を担う「共創機構」、本学活動の国際化を全学的に推進する「国際機構」を加えた、5機構体制がスタートした。 今後は、それぞれの機構が実効的かつ機動的に機能するための体制整備に加えて、総長、理事を含めた、機構相互の強い連携と協働、大学成長戦略への役割分担による総合力の発揮を強く期待したい。

		また、大学改革を担うのは人材であり、既に各種の人事制度改革プランの検討が進められているが、まずは学内人材のマインドセットの改善、体系的に複数の業務経験を積ませるキャリアパス、成果に基づく処遇を行い、次の時代を担うマネジメント層の育成を望みたい。 さらに、既に取り組まれているが、「学外専門人材の活用」による経営の専門性強化、高速化が必要である。既に CFO、CIO、DX 人材、入試、共創などにおいて、優れた人材が登用され、その活躍が大いに期待されるが、さらに法務人材、URA、IR 人材、カウンセリング人材など、大学の経営基盤・成長戦略を支える専門人材の活用を強く期待したい。 ○意見を踏まえた本学の対応 ■ 迅速な意思決定と戦略的な資源配分を可能とするため、4 役（総長、プロボスト、共創担当理事、CFO）を中心とするガバナンス体制を構築している。 ■ 4 役で構成する SPC を設置し、適切な役割分担と有機的な連携の下で効率的な業務執行を行うとともに、強力なトップマネジメントにより迅速な経営戦略等の施策の検討を行っている。それらの SPC で検討した施策を各理事が実行する際のサポート体制としてオフィス等の組織を設置し、研究・教育・共創・財務・人事等、大学経営を構成する各機能が連携し、重点分野への資源配分を機動的に行える体制を整えている。 ■ 重要事項については、令和 8 年 4 月に立ちあげた学術研究機構に設置された「人文社会科学系」「理工情報系」「医歯薬生命系」の 3 つの領域会議と連携することで、現場の学術的知見と経営判断を接続し、全学的合意形成を確保しながら、自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能としている。 ■ 事務職員については、年齢要件を撤廃した新たな登用制度や、係長級から管理職への登用までも可能とするマネジメント職登用選考の導入等により、意欲・能力に応じた登用を進めてい

		る。あわせて、体系的な配置や研修等を通じて、多様な業務経験と育成機会を確保し、大学経営を担う人材育成を進めている。 ■ 人材の確保・育成に向け、職責や成果に応じた評価・処遇、人材育成メニューの体系化を進めている。あわせて、スカウト採用やアルムナイ採用等も活用し、学内外からの人材を適切に組み合わせることで、人材基盤の強化を図る。 ＜関連原則＞ 補充原則 1-2①、原則 1-3、補充原則 1-3②、補充原則 1-3⑥（1）、補充原則 1-4②、原則 2-1-3、補充原則 2-4-3① **意見③　コンプライアンス遵守・リスクマネジメントの強化** コンプライアンスの遵守、及び事件・事故を未然に防ぐリスクマネジメントは、永遠の課題である。本学は、33，000 人の構成員、6，000 億円の資産、1，800 億円の事業費、600 億円をはるかに超える規模を誇る附属病院の運営などを抱える巨大なコミュニティとなっている。従って、現場のあらゆる部門において、法令や規程を逸脱した不適切な処理や行為、人間関係のトラブルに起因する事案、教育・研究におけるハラスメント、昨今の自然災害による事故など、大学経営を取り巻く潜在的なリスクは年々拡大していると推察される。 さらに、研究安全保障、デジタルネットワークや AI の急速な普及にともなうセキュリティ事故も懸念される。そして、全学的に対応を迫られる訴訟や審判事案の種類や数も拡大していると感じられる。 教学や事務の現場における全構成員への啓蒙、地道な研修、ルールづくり、丁寧な対話を継続して欲しい。さらに本部執行部における速やかな情報の共有と対策の検討が実行されていることは大いに評価できるが、そうした場においても、法曹資格のある人材が加わるなどの専門性の強化を速やかに検討いただきたい。 また、全学の諸活動を会計面、勤務管理面などから公正かつ客観的な立場で的確にチェックし、指導、助言・提言する「監査機能」の強化も求められる。独立した監査室の活動だけでなく、財務、人事、研究などの本部事務機構各部署において、部局の事務部門の活動を常にチェックする内部統制体制が構築できないものか。

		大学に向けられる社会の目は厳しく、ソーシャルネットワーク等が発達した現在、リスク事案、コンプライアンス事案は大学のブランドを大きく毀損することにもなりかねない。引き続き慎重かつスピーディーな対応を願いたい。 〇意見を踏まえた本学の対応 ■　内部統制及びコンプライアンス担当理事を中心に全学的な推進体制を整備するとともに、リスク管理担当理事と関係理事等による定例打合せを毎日実施し、リスク情報の共有及び対応方針の検討を行っている。また、コンプライアンス、情報セキュリティ、公的研究費の不正使用防止等に関する研修を継続的に実施し、構成員の意識向上に取り組んでいる。【安全衛生管理室】 ■　令和８年度からは個人情報保護分野の専門家とも連携し、法務相談体制を強化している。監査機能についても、監査室、監事及び会計監査人による三様監査を実施するとともに、本部事務機構各部による部局支援・確認機能を通じて内部統制の強化を図っている。【総務課】 ＜関連原則＞ 補充原則 2-1-3③、原則 4-2、補充原則 4-2①、補充原則 4-2

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】

□　当法人は、運営方針会議を設置していない法人であり、
原則 2－2－1～原則 2－2－3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しない法人である。

■　当法人は、運営方針会議を設置する法人であり、全ての原則の対象となる法人である。

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の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 なお、現在、第 5 期中期目標期間を見据え、社会の要請が変化していることも踏まえつつ、これらのビジョン等について改定の検討を進めています。 ● 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。また、当該ヒア

		リングのフォローアップとして、プロボストおよび筆頭理事による部局長訪問を実施し、大学経営に関する意見、要望、課題等を役員間で共有の上、対応しています。 ● 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） ● 本学経営上の重要事項である産業競争力・研究力中核大学群に対する支援制度の申請とその実行に向けて、令和 8 年 5 月以降、筆頭理事を座長とした検討体制（HQ 会合）を構築しています。
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/shituho/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 ● 「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	更新あり	● 迅速な意思決定と戦略的な資源配分が可能となるよう、4 役（総長、プロボスト、共創担当理事、CFO）を中心とするガバナンス体制を構築しています。 また、4 役で構成される SPC を設け、適切な役割分担及び有機的な連携の下で効率的な業務執行を行うとともに、強力なトップマネジメント体制を確立し、迅速な経営戦略等の施策の検討を行っています。 さらに SPC で検討した施策を各理事が実行する際のサポート体制としてオフィス等の組織を設置しています。そして、重要事項については本学の研究者が所属する組織である学術研究機構に設置された「人文社会科学系」「理工情報系」「医歯薬生命系」の 3 つの領域会議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	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。

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		➢ 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、公式ウェブサイトで公表しています。 ■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 ● 若手教員比率、女性研究者比率、外国人研究者比率などは、それぞれ定量的なKPIを定め、特に女性研究者比率についてはその達成のために各部局において中長期的な人事計画を策定し目標設定を行っています。なお、大学全体の10%に相当する教員ポストを本部で確保し、総長裁量ポストとして再配分することに加え、女性・外国籍教員を承継教員として配置する場合にその使用ポイントを縮減できる施策を開始するなど、実現性を高める方策を展開しています。 （令和8年5月1日現在、若手教員比率23.8%、女性研究者比率23.7%、外国人研究者比率11.7%）

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	更新あり	●　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 7 年 3 月 28 日変更認可）　Ⅵ．予算、収支計画及び資金計画の項目 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/shituho/csswsl/uoer9g/@@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等）	更新あり	●　教育研究の費用、成果等については、財務レポート、財務諸表等に記載しています。 ●　財務レポートでは、各ステークホルダーに向けてわかりやすい財務情報を発信するため、建物の整備や資金運用などのトピックスを掲載するとともに、これらの事項が財務諸表ではどのように数字に表れるかを説明するなど、発信内容を充実させております。 財務レポートや財務諸表は、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。 ■財務レポート https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/1yyy32/j20dlz ■財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu 【補充原則 4－1③】 ●　コストの見える化については、DE&I や国際化の観点からより多角的な分析が可能となるよう、項目の見直しを実施するなど、取組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」…財務レポート、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１－4② 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「大阪大学における経営人材の確保・育成方針」を作成し、公式ウェブサイトで公表しています。 ■大阪大学における経営人材の確保・育成方針 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/wr132s/@@download/file ● 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つける 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。 ● 令和８年度からは、プレジデントオフィスに上席部長を配置し、事務系管理職の中から、法人経営の中核的役割を担う人材を配置しています。 ● 総長参与（総長の求めに応じ、意見を具申する役割を担う）については、学術研究機構の各領域長にこのポジションを兼務させることで、各系の領域の代表として総長に意見を述べるという経験から法人経営に参画する実績を積む形としています。それらの経験により法人経営を担う能力を備えた人材を育成・確保しています。 ● 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 ● キャリアパスの仕組みについても、多様化と職種等の明確化を図ることで、将来の経営人材等の育成に取り組んでいます。

		● 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配置して 2 年間の研修を実施することで教職協働の中で実践的な業務の高度化を進めています。 ● 研修担当と学内教員が研修構成・内容を検討・話し合い、教職協働により研修を作り上げることで、従来の外部講師中心の研修ではなく、今後求められる職員像を明確にした形での内製化した研修により、職員としての資質の向上を図っています。 ● 令和 8 年度より階層別研修において、管理職層との交流の場を設定し、対話通じたロールモデルの提示や、自身のキャリアデザインを考える機会を仕組化し、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。 ● 大学院修士レベルの学生を対象とした大学院等高度副プログラム「大学マネジメント力養成・向上プログラム」を職員研修として実施しています。また、理事による講義では、受講後の職員からの質問に理事が回答する等双方向性を意識した取組も行い、経営に必要な能力の醸成を進めています。 ● 令和 8 年度より、長期的視点で企画立案が可能な企画人材の育成を強化することを目的に、注目が高まっている「フューチャー・デザイン（Future Design)」の考え方を理解・実践する「大阪大学 事務職員×フューチャー・デザイン 人材育成プロジェクト」を開始しました。従来の研修・OJT で培ってきた力を基盤に、大学経営に必要な“長期的視点×実装”の企画力を、3 ヵ年のステップで強化・展開します。 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/press_release/2026/3h9kdk/mtnnlc ● 令和 7 年度から、これまでよりさらに戦略かつ計画的に学外機関への研修等派遣を実施し、優れた専門性を有する人材の育成を促進しています。 ● 令和 6 年度には、アドミニストレーター人材の高度化に向けた体系整備に係る検討を開始するとともに、教職協働組織における OJT 等を通じて専門人材の育成も促進し、令和 7 年度には、教職協働組織での「専門職」におけるジョブ・ディスクリプションの明確化を図り、全学的な共通

		認識を得るべく多様なキャリアデザイン構築、具体的な処遇の検討、先行実施の実装化等を開始し、令和８年度から、パイロット適用を開始しています。 ● 「総合職」を含む全体的なアドミニ人材のポスト設定に関しては、全体像を整理し、令和８年度中に学内へ周知することを目指しています。 ● 今後、「専門職」「総合職」への学内登用や学外からのキャリア採用など、人事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。 ● 理事及びオフィス長等になったものについては、国立大学協会の主催するユニバーシティ・デザイン・ワークショップに総長推薦のもと参加することで、次代の大学マネジメントを担う人材としての視野と能力を養成し、参加者間のネットワークを構築しています。
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	● 理事や執行役、副学長及び総長参与について、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。 ■役員等執行部 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 ● 役員等執行部の 17 名中 6 名が女性（35.3%）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します。 ● 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。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渉外・企業連携担当理事として、１名は令和７年４月より、ブランディング担当理事として配置しました。

		● 令和８年４月からは、学術研究機構の運営担当及び産学官連携担当の各教員２名を執行役・副学長として新たに配置し、総長の意思決定や業務執行をサポートする体制を強化しております。 ● 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（令和７年４月からは総長付特別顧問（アドバイザー））に迎え、さらなる財務基盤の強化を目指しています。 ● 中長期的な視点での経営人材の育成（総長補佐の配置）については、補充原則 1-4②に記載しています。 ● 内閣府大学支援フォーラム PEAKS が主催する、大学の経営課題や解決策等について、世界トップ水準の大学の１つであるイェール大学との意見交換を行う「イェール大学プログラム」に、執行部及び事務部から教職員２名を参加させることにより、次代の大学経営人材を育成しています。 ● 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あたっての考え方や選任理由	更新なし	● 運営方針委員は「国立大学法人運営方針委員の選考及び任命に関する規程」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	更新なし	● 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、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	● 役員等執行部のダイバーシティ環境の構築については、原則2－1－3に記載しています。 ● 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。 これらを踏まえた外部人材の理事への登用については、原則2-1-3に記載しています。 令和8年4月現在、運営方針会議の学外委員6名のうち、企業出身者は2名、学術関係者は4名、また、女性は3名となっています。また、経営協議会の学外委員15名のうち、企業出身者は9名、学術関係者は6名、また、女性は7名となっています。 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。 ■大阪大学の経営人材の確保・育成方針 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/wr132s/@@download/file ■運営方針会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/aboutuosaka/outline/unei ■経営協議会

		https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council ● 事務職員の採用プロセスにおいても、採用広報に注力しており、近年では外国籍職員の採用にも取り組んでいます。令和５年からはオンライン面接を導入し、国内外を問わず選考を行い、多様なキャリアを有する人材の確保を進めています。 ● 令和７年度から新たな取り組みとして「1DAY 採用広報業務体験型学内インターンシップ」を実施するなど、オール阪大での職員採用体制を構築しています。参画者にとっても、採用広報活動を通じて、職場や業務に対する理解をさらに深めるなどの成長機会となっています。 ● 令和８年度には、リスタート採用制度（かつて事務職員だった者を即戦力として再採用する）を導入するとともに、キャリア採用制度（即戦力となる高度アドミニ人材を採用する）についても検討を進めています。
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	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。 ➢ 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８年４月現在、学外委員 15 名のうち、企業出身者は９名、学術関係者は６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組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/outline/files/kfuhrz/@@download/file
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	更新なし	● 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 3－3－1③ 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	更新なし	● 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	更新あり	● 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.osakau.ac.jp/ja/guide/aboutuosaka/outline/files/3n2y67/@@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 3 年目には中間評価を行うこととしています。それらの評価結果を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	更新あり	●　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/aboutuosaka/outline/files/w08lst/@@download/file （教育研究評議会選出委員） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/aboutuosaka/outline/files/3e77rl/@@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	更新あり	●　本学が経営力を発揮するためのガバナンス体制として、原則 1－3⑥（1）に記載した体制を構築しています。 ●　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 7 年度も開催した「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。 ● 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、および、大学の窓口としての広報課の連絡先（電話番号・メールアドレス）を公開し、ステークホルダーが常時問い合わせること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など、いただいた意見に真摯に対応しています。令和 6 年 4 月からは、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。 ● 令和 8 年 4 月には、従来から社学共創・社学アウトリーチ活動を実践してきた学内の 11 組織を束ね、本学の社学連携活動をより一層充実化させるべく、社会価値デザイン機構を起ち上げました。本学の人文社会科学と自然科学にまたがる叡智を結集し、社会の多くのステークホルダーと協働することで、人間性を重んじ、すべての「いのち」をまもり・はぐくみ・つなぐ社会の追求・実現を目指していきます。 ● 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組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 年度に制定した「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」に基づき、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ます。 ● 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、令和 5 年度からは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、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遵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。 ●　令和８年度からは、個人情報保護関連など高度な専門性を要する相談への対応力向上に向け、本学高等司法研究科の修了生である同分野の専門家と連携するなど、将来を見据えた法務相談体制の強化を行いました。併せて、令和７年度より法務室への相談終了後にアンケート調査を実施し、相談部局等からの要望を把握して、今後の体制強化に反映する仕組みを整備しました。
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 ●　教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報についても、公式ウェブサイトや公式 SNS などにより情報発信しています。 ●　広報誌等を手に取りやすいよう、空港のラウンジや大阪モノレール（阪大病院前、千里中央）、北大阪急行（箕面船場阪大前）に加え、首都圏方面へのアプローチとして都営地下鉄（大手町、新橋、神保町）にも配架を増やすとともに、これらの冊子をオンライン上で取り寄せやすいよう取り寄せボタンを設置しています。 ●　令和７年度は、大阪・関西万博や、マチカネワニ化石の天然記念物登録、坂口志文特別栄誉教授のノーベル賞受賞などの社会から注目を集めるトピックスが年間を通じてありました。タイミングを逃さずに報道の機会を獲得し、Web や SNS をはじめ様々な手段を講じて学内外への広報活動を展開しました。

		● ノーベル賞受賞を機に、社会からの注目が特に高まった公式マスコットキャラクター「ワニ博士」を介したコミュニケーション活動にも数多く取り組みました。例えば、2025 年 12 月には「ワニ博士と行くノーベルウィーク 2025」シリーズを公式 Facebook、X、Instagram で展開しました。ノーベル賞受賞者の動向や、ノーベルウィークのストックホルムの様子を、ぬいぐるみ「ワニ博士」を介して届けることで、より幅広い多様な方に興味・関心を持ってもらうことに成功しました。 ● マイハンダイアプリでは、在学生・卒業生の活躍を紹介する「mappa!」「阪スポ」「Handai Sketch」などの記事制作・公開を進めています。また、「mappa!」では、大阪・関西万博でも活躍した、お互いを尊重しあえる社会を目指す学生部会「a-tune」に関する記事を制作し、さまざまな分野で積極的に活動している学生たちの姿を紹介することに努めています。 ● 大阪・関西万博での「阪大万博 DAY」のほか、「大阪大学共創 DAY」や豊中市が主催する事業など北摂地域のイベントにワニ博士の着ぐるみを積極的に出演させ、本学の取組について地域の方々に知ってもらうための接触機会を増やし、地域社会とのコミュニケーションを促進しました。また、豊中市と相互の X での投稿をリポストし合うなど SNS 上で連携し情報発信を行いました。 ● 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組を発信しています。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専用ポータルサイト「ResOU」にも公表しています。2025 年度の発信件数はこれまでで最多の 489 件、メディア掲載されたリリース数は 350 件で、掲載率は 71.6%と高い掲載率を維持しています ● コンプライアンス事案が発生した際には、各案件の社会的影響等を考慮したうえで適切な広報手段を選択し、記者会見、報道機関への情報提供、公式ホームページでの公表を行っています。正確な情報を適切なタイミングで発信することで、不確かな情報や憶測による風評が広まることを防いでいます。

		■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年度から公開したウェブメディア「Dialogue」で、社会課題に挑戦する本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、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8年3月31日現在の実績コンテンツ数は、20件、1か月の表示回数は59,585回、セッション(アクセス数)は47,656、記事平均読了率：29.56 %と、高い値となっています。また、当該メディアは、令和7年度日経BP社主催の第1回大学広報メディアアワード・デジタルコンテンツ部門金賞を受賞し、対外的にも高い評価を受けています。 ■Dialogue https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/dialogue ● 令和8年4月に新設した社会価値デザイン機構の関係組織である「21世紀懐徳堂」では、XやInstagramを開設し、SNSによる本学の社学連携活動の広報を充実させています。また、21世紀懐徳堂のHPでは、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。 ● 多様なステークホルダーに対して本学の戦略等をお伝えするため、統括理事・担当理事のインタビューコメントが付された記事を全国紙に掲載しました。 ● 効果的な情報発信に向け、統合報告書については内容や発行形態について検討を進めます。

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」に基づき、広報活動の基本的な考え方について学内に示しています。(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。 ● 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、原則 4-1 に記載のとおり、各所に広報誌「大阪大学 NewsLetter」の配架をしているほか、地域イベントに公式マスコットキャラクターを出演させるなどの取り組みを継続しています。 ● マイハンダイアプリを活用し、原則 4-1 に記載のとおり、在学生・教職員の活躍を記事化配信し、社会課題に積極的に挑戦する本学ブランドの醸成に努めています。 ● 社会価値デザイン機構の関係組織であり、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はじめとする学内の様々な社学連携活動を紹介しています。また、令和 8 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、市民の声をこれまで以上に反映した形で実施します。更に、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、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	更新あり	● 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、並びに入学者受け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、目標、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・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可視化したグラフにより、学生自らが確認できるようにしています。 ● 学生に関する教学データを蓄積、管理、分析、活用し、学習者本位の教育の推進と教育の質保証の更なる充実を目指すスチューデント・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。令和８年４月からスマートフォンでいつでも自分の学修データにアクセスし、学生の自己内省を促す、振り返り支援機能（e ポートフォリオ）を実装するシステムをリリースしています。 ● 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・支援の取組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、在学生アンケート結果 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・修了時アンケート、在学生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/education/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	更新あり	■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/schools/univ_hospitals/senkou ■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