

## 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7年度)

作成日 令和7年10月23日

最終更新日 令和7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7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) <a href="mailto:souki-soumu-kikaku@office.osaka-u.ac.jp">souki-soumu-kikaku@office.osaka-u.ac.jp</a>
URL		<a href="https://www.osaka-u.ac.jp/">https://www.osaka-u.ac.jp/</a>

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		<p><b>【確認の方法】</b></p> <p>令和7年度第3回経営協議会（令和7年9月16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。</p> <p>経営協議会からの意見は、以下のとおり。</p> <p><b>意見①</b></p> <p>国際卓越研究大学に認定された場合は、組織やマネジメントの事項に係る内容が相当変わることが予想されるが、その際には、各原則の公表内容等を見直す必要があるのではないか。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p>

	<p>■ 国際卓越研究大学に認定された場合は、各原則の公表内容について適宜見直しを行い、認定後の大学の方針や運営体制に即した内容を反映する。</p> <p>＜関連原則＞</p> <p>全原則</p> <p><b>意見②</b></p> <p>事務職員の採用、研修、人事異動等、戦略的かつ一体的に実施するものの中に、「処遇の適正化」を含めてもよいのではないか。また、事務職員に対して実施している「マネジメント研修」に関して、教員を対象としたものも検討してはどうか。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ 処遇に関しては、次年度以降本格実施に向けて現在検討を進めている。</p> <p>■ 教員のマネジメントに関する研修に関しては、大阪大学ファカルティ・ディベロップメント研修プログラムにおいて、教員に必要な能力の4つ（①教育能力、②研究能力、③社学連携能力、④マネジメント能力）の1つと位置付け、毎年、研修を提供している。</p> <p>＜関連原則＞</p> <p>原則 2-4-3、補充原則 1-2①、補充原則 1-3②</p> <p><b>意見③</b></p> <p>各原則の内容上仕方がない部分もあるが、同様の文章が複数箇所に出てくるため、記載については工夫が必要ではないか。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ ご意見を踏まえ、文章が重複している箇所を整理し、記載内容が明確になるよう改善する。</p> <p>＜関連原則＞</p>
--	--

		全原則
監事による確認		<p><b>【確認の方法】</b></p> <p>令和7年度第3回経営協議会（令和7年9月16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。</p> <p>監事からの意見は、以下のとおり。</p> <p><b>総論</b></p> <p>2020年度からスタートした国立大学法人ガバナンス・コードの適応状況の確認は6回を重ねる。今回も、本学の教育・研究・社会貢献活動を核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適合していることを確認した。</p> <p>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。</p> <p>基本原則1に関しては、本学のビジョン・戦略は、中長期のビジョンである①「OUマスタープラン」、②実行計画である「OUマスタープラン2027」、③年度計画である「OUアクションプラン」と「部局アクションプラン」の、3層構造で構成されている。</p> <p>そして戦略を実現するための経営資源の重点投入、組織や制度の見直しが進められた。さらに進捗状況の評価、フィードバックが実施されている。</p> <p>また、この進化系として「国際卓越研究大学構想」において、25年先の大学構想とこれを実現するための大膽な改革政策が立案され、具体的な実行のために踏み込んだ政策・制度の全学的な検討が進められている。</p> <p>さらに、大学改革に求められる部局の方針・戦略の浸透に関しては、①執行部による全部局の「運営方針等ヒアリング」、②3つの「戦略会議」（医歯薬生命系、理工情報系、人文社会科学系）との意見交換、③</p>

	<p>2名の統括理事による定期的な部局訪問等が実行された。本部と部局間のビジョンや戦略の共有、政策の浸透が進展していると評価する。</p> <p>基本原則2に関しては、2025年4月に、新総長のもと新たな執行部体制がスタートした。新総長の方針によって、新任理事に加え再任された理事が専門性を生かして業務執行を分担、協力する体制となっており、重要課題が継承され、切れ目のない大学経営を遂行されるものと期待する。</p> <p>14名の役員体制においては、5名の女性役員、3名の女性学外専門家の構成となっており、幅広い視点から意見を聴取する姿勢が感じられる。</p> <p>また、運営方針会議（総数9名、学外委員6名）において、最重要経営案件に関する率直な意見交換が継続されている。</p> <p>さらに、総長のリーダーシップを発揮するため、副学長、総長参与、総長補佐などの経営人材の登用に加えて、金融業界から経営顧問や資金運用責任者を採用するなど、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。</p> <p>基本原則3に関しては、経営協議会（学外委員14名、うち企業出身者9名・学術関係者5名）において、各分野の見識ある委員から、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ている。特に委員からは企業経営等から見た率直な質問や見解が述べられ、今後の大学経営に対する多くの示唆を得ている。</p> <p>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。</p> <p>大学本部会議、教育研究評議会、経営協議会、そして役員会、運営方針会議それぞれに、実質的な議論が重ねられ、透明性の高い大学経営が実行されていると認識する。</p> <p>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、率直に意見を述べている。</p>
--	---

	<p>さらに、監事業務の円滑かつ十分な遂行のため、2025年4月に監事支援室が設置され、情報収集・分析力や監事意見の実効性が高まったと確信している。</p> <p>基本原則4に関しては、本年も、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。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である「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」、様々な地域イベントに連動した情報発信など、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。大阪大学公開講座は、市民の声に対応した講座が検討されている。</p> <p>さらに、一般社団法人デジタルトランスフォーメーション推進協会のコンテストにおいて、本学のDXの取組が、日本DX大賞2025業務変革部門の「大賞」を受賞するなど、大学全体の業務変革、快適で安全なキャンパスの実現に取組まれている。</p> <p>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、開かれた「大阪大学LINKS」の開催など、積極的な情報発信が継続されている。</p> <p>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。</p> <p>さらに、全教職員を対象として、公的研究費の不正使用防止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。</p> <p>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、次の点においてさらなる取組の強化を求めたい。</p> <p><b>意見① 学内外から共感を得る新しい大学のビジョンに沿った経営改革</b> 2022年度OUマスタープランの策定からスタートした経営ビジョン、実行計画は、環境の変化や社会か</p>
--	---

	<p>らの要請に応えるために、現在「国際卓越研究大学構想」に進化している。そして、毎年「医歯薬生命系」、「理工情報系」、外国語学部を含む「人文社会科学系」の3戦略系それぞれに、具体的な研究・教育成果が着実に積み上げられている。</p> <p>関西経済界を中核とした市民の要請によって設立された本学は、今や国立大学有数の資産規模を有するまでに発展してきた。今後も社会の役に立つ優れた研究、厳しい教育、産業界等との共創活動を発展させていくためには、「国際卓越研究大学構想」に集約された、総合的な大学改革を推し進めていくことが必須である。</p> <p>社会が求める教育改革、垣根無く自由に切磋琢磨する若手研究力の強化、国際的にリーダーとなる人材の創出、大学から進み出て社会や産業界との共創によるイノベーション拠点の展開、そしてこれらを支える経営改革を、総長のリーダーシップのもと、執行部が一丸となって、主要な会議体での幅広い意見に耳を傾け、部局の理解を得て、着実に推進していただきたい。</p> <p>一方、これまで学外委員に対する議案の説明を見てきたが、学内資料を用いた報告が大半であり、大学経営の多角的な評価や、様々な論点から意見聴取を促す工夫は、必ずしも充分とは言えないのではないかと感じられる。</p> <p>学外委員は、それぞれの高い見識に基づいて、大学を良くするために意見を述べたいとの強い姿勢があると感じており、より一層分かりやすく大学経営の課題等の提示を望む。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ 経営協議会においては、学内委員から、研究動向や戦略会議で話題になったこと等を報告し、研究現場の状況等を共有すること、教育研究評議会においては、各戦略会議議長から、各系の課題への検討状況や好事例等を共有し、現場からの意見を活発に議論できるように工夫することで、さらなる審議の充実を図る。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。</p>
--	--

- 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。

＜関連原則＞

原則 1-1、原則 1-2、補充原則 1-2①、補充原則 1-2②、補充原則 1-2④、原則 1-3、補充原則 1-3①、原則 1-4①、原則 1-4②、原則 2-1-1、補充原則 2-1-2②、原則 3-1-1、原則 3-2-1

## 意見② 大学の発展を担うすべての人を生かすマネジメント・組織改革

本学は 33,000 人のコミュニティであり、さらなる発展には、「全ての構成員の能力の最大発揮と役割分担」、「専門人材の活用」、「現場組織の改革」、現場の活動を支援するための「全学的機能の強化」が必要ではないかと思われる。

即ち、大学改革を担うのは人材であり、既に各種の改革プランの検討が進められているが、まずは学内人材の意識改革と訓練、職員の質的な転換、継続的な雇用を基本としつつ、人を生かす適切な組織配置に着手することが求められる。そして今後の大学経営における専門人材としては、企画系人材、法務系人材、金融系人材、渉外・営業系人材、国際系人材、カウンセリング人材などが求められるのではないか。良い人材を確保・育成することが発展のスピードを加速すると確信する。そして、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みたい。

執行体制の強化に関しては、担当分野を分担して総長や役員を補佐する経営職や、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。共通業務や処理系業務に関しては、DX の導入や業務の大ぐくりなどの改革を学内の理解を得て、慎重に進めてほしい。

学内組織に関しては、国の政策に対応した設置後多くの組織が運営されている。必要な機能は残しつつ、さらなるあり方に関して検討する必要があるのではないかと思案する。

また、全学の機能を統合し、ガバナンスを確立するための全学組織の設置が求められるが、組織の目的や規程を明確化して、真に全学の活動が促進される実効的な組織としていただきたい。

○意見を踏まえた本学の対応

	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 現在、各理事、各機構の意思決定を強力に支援する体制の構築に向けて、アドミニ事務職員の育成や高度専門人材の獲得を重要施策として掲げている。合わせて、アドミニ組織の再編強化を進めており、令和8年4月1日以降は具体的な体制整備に着手する。数年かけて実質化・拡充・強化を図りながら、人材が最大限の力を発揮できる組織配置を進める。</li><li>■ 高度な業務を担うポストとして、「専門職ポスト」「総合職ポスト」を定義しており、今後は、各ポストのジョブ・ディスクリプションの設定、キャリアデザインの構築、具体的な処遇の検討、先行実施の実装化等を進める。また、そのポストを担う人材の育成について、既に設定されている分野別人材育成責任者と共に、推進体制の整備を進める。</li><li>■ 令和8年度から、迅速な意思決定と戦略的資源配分を可能とする新たなガバナンス体制として総長、プロボスト、共創担当理事、CFOから成る四役体制を構築する。さらに、四役を支えるオフィスなどを併せて設け、それぞれに教員やURAなどの専門人材を順次配置して、充実・強化を図る。</li><li>■ 企画・専門人材の増強を目指す取組として、共通業務のうち集約可能なものを集約し、DX（各種業務システムやRPAなど）の導入やスケールメリットを最大限活用することで効率的な処理体制の構築を進めている。令和7年度から本部事務機構内において各課筆頭係での集約を開始しており、今後も検証を行いながら、全学展開に向けて慎重に進めていく。</li><li>■ 学内組織の設置とその運営に関して、全学組織として「共創機構」「国際機構」を設置済みであり、さらに「教育機構」や「社会価値デザイン機構」を令和8年度に設置すべく検討を進めている。また、部局を横断した調整機能となる「学術研究機構」の設置も予定している。これら5機構を中心として、「コアファシリティ機構」や「ウェルネス推進機構」なども含めた組織体制を構築し、各担当理事の下、各機構のミッションや役割分担を明確にしつつ、各戦略の中核となる司令塔組織として強化を図る。</li></ul> <p>＜関連原則＞</p> <p>補充原則1-2①、補充原則1-3①、補充原則1-3②、原則1-4、補充原則1-4①、補充原則1-4②、原則2-1-3、原則2-4-1、原則2-4-3、補充原則2-4-3①</p>
--	--

### 意見③ 学内外の環境変化に対応するリスクマネジメント・コンプライアンス

本学の資産は6,000億円を超え、国立大学法人で有数の規模となった。今後はこれらの教育研究資産を生かした研究分野の拡大や経営基盤の充実が期待されるが、その一方で、事業規模や研究分野の拡大などに伴い、潜在的なリスクも同時に拡大すると想定される。

さらに、改革を円滑に進めるためには、段階を踏んだロードマップを明示し、常に構成員に理解を求めて、学内外において不適切な事案が発生しないよう、リスクマネジメントに十分に留意する必要がある。特に、現場のメンタルやカウンセリングの専門体制の整備が求められているのではないかと感じられる。

また、改革の足もとで問題や事案が発生しないよう、規程・基準・ルールを正しく順守して、問題が発生しないように努めるコンプライアンスの遵守が求められる。リスクに対する危機意識を醸成し、コンプライアンスの遵守が維持されるよう、啓蒙活動や地道な学内研修、それぞれの組織において対話に努めていただきたい。また法曹資格を有する人材の活用も一案だと思われる。

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。慎重な対応を願いたい。

#### ○意見を踏まえた本学の対応

- 重大事態の防止と迅速な対応を目指し、リスク情報共有の定例会やメディエーション室の運営を通じて引き続き、リスク対応への連携体制を強化する。また、メディエーション室とキャンパスライフ健康支援・相談センターとの情報共有を密にし、メンタル不調に起因するリスク事案への対応強化を図る。
- 法務・コンプライアンス体制の機能強化について、これまでにも様々な強化策を講じているところであるが、今後も引き続き学内関係部署並びに他大学に対してヒアリングを行い、本学として最適な組織体制の検討を継続して行う。

#### ＜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4-2②、補充原則4-2③、補充原則4-2④

- 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

		<p>■ OU マスター プラン 2027  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/ou_masterplan2027">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/ou_masterplan2027</a></p> <p>■ 指定国立大学法人としてのビジョン等  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。さらに、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。</li> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> </li> <li>● 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と今後の実行に向けて、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。</li> </ul>
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	更新なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

せた結果等		<p>■ 中期目標・中期計画  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html</a></p> <p>■ 国立大学法人評価 ※業務の実績に関する報告書を掲載  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/hyouka_01">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/hyouka_01</a></p> <p>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。</p> <p>※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。</p> <p>■ 指定国立大学法人としてのビジョン等  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul> <p>■ OU アクションプラン・部局アクションプラン  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/bukyokutassei">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/bukyokutassei</a></p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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（阪大版プロポスト）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。</li> </ul> <p>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。</p>

		<p>■運営組織、教育研究組織図  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/organization">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/organization</a></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	更新あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 勤務評価は、業績や能力を重視し公平に行い、その結果を待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。</li> <li>➢ 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。</li> </ul> </li> <li>● 9 つの行動原則については、「個々の能力を最大限に發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。</li> <li>● 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。 <p>■国立大学法人大阪大学人事基本方針  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/employment/files/ws2d1n/@@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/employment/files/ws2d1n/@@download/file</a></p> </li> <li>● 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</li> </ul>

		<p>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。</p> <p>(2025 年 5 月 1 日現在、若手教員比率 23.3%、【達成】女性研究者比率 22.9%、【達成】外国人研究者比率 11.3%)</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 第 4 期中期計画（令和 7 年 3 月 28 日変更認可）</li> <li>VI. 予算、収支計画及び資金計画の項目（P27 以降）</li> <li><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/nqweh5/7cw15v/z4ts1x/@@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/nqweh5/7cw15v/z4ts1x/@@download/file</a></li> </ul> </li> </ul>
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	<p>【補充原則 1-3⑥ (4)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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に、令和 4 年度から発行しています。本学の中長期的な経営ビジョンである「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。</li> </ul> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 統合報告書</li> <li><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report/2024">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report/2024</a></li> <li>■ 財務情報</li> <li><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu</a></li> </ul> <p>【補充原則 4-1③】</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● コストの見える化については、詳細な単位で予算と決算の関連付けを可能にするなど、取組を着実に進めています。</li> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「法人の活動状況」…統合報告書、財務諸表等</li> <li>➢ 「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</li> <li>➢ 「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</li> </ul> </li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営協議会 <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council</a></li> </ul> </li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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ています。           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 大阪大学における事務職員人事制度基本方針</li> </ul> <p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/employment/files2/uszrlq/@@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/employment/files2/uszrlq/@@download/file</a></p> </li> <li>● 令和6年度には、アドミニストレーター組織の再編強化・アドミニストレーター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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 令和6年度からは、新入職員研修や主任研修において理事が参加し、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。</li> </ul>
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	更新あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

等		<p>■役員  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/president/trustees.html">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/president/trustees.html</a></p> <p>■副学長、総長参与  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/meibo1">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/meibo1</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員 14 名中 5 名が女性 (35.7%) 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。</li> <li>● 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経営改革担当理事として、1 名は令和 7 年 4 月より、プランディング担当理事として配置しました。</li> <li>● 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。</li> <li>● 各理事の施策検討・実施にあたり 34 名（うち、女性 12 名）の総長補佐を配置し、実務を行なながら経営判断や教育研究の施策策定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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
補充原則 2-2-1① 【運営方針会議を設置する法人	更新なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>

<p>のみ該当】 運営方針委員の選任等にあたつての考え方や選任理由</p>		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の教育研究活動</li> <li>・大学における国際化及び国際研究協力の推進</li> <li>・国内外の大学の経営</li> <li>・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</li> <li>・大学に関する法律及び会計</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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 <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u035RG00001068.html">https://www.osaka-u.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u035RG00001068.html</a></li> <li>■ スキル・マトリックス <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/1hv2bo/@@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/1hv2bo/@@download/file</a></li> </ul> </li> </ul>
<p>原則 2-3-1 役員会の議事録</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(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。）</li> <li>(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</li> </ul> </li> </ul>

		<p>(4) その他役員会が定める重要事項</p> <p>なお、審議事項のうち経営に関するものについては経営協議会の意見を、教育研究に関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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul> <p>■役員会等議事要旨</p> <p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee</a></p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員 14 名中 5 名が女性 (35. 7%) 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。</li> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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。</li> <li>➤ 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。</li> <li>➤ 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&amp;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。</li> </ul> </li> <li>● 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。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、1 名は令和 7 年 4 月より、プランディング担当理事として配置しました。</li> </ul>

		<p>また、令和7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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul> <p>■経営協議会</p> <p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council</a></p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ダイバーシティ&amp;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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 「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7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。）</li> </ul> </li> <li>● 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。</li> </ul> <p>■経営協議会の学外委員の選考方針</p> <p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/xtd2mg/@@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/xtd2mg/@@download/file</a></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営協議会（本学における運営方法の工夫について掲載）  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/kfuhrz/@@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/kfuhrz/@@download/file</a> </li> </ul> </li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。           <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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。</li> <li>➤ 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。</li> </ul> </li> <li>● 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。</li> </ul> <p>■ 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。）  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</a></p> <p>※ 「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。</p> <p>■ ニュース＆トピックス  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/topics/2024/11/29003">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/topics/2024/11/29003</a></p>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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、           <ol style="list-style-type: none"> <li>(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。</li> <li>(2) 職務上の義務違反があるとき。</li> <li>(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。</li> </ol>           等と定めています。</li> <li>● 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 <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/06.pdf/@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/06.pdf/@download/file</a></li> </ul>
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	更新あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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） <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</a></li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。           <ol style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(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</li> </ol> </li> <li>● 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。           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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)  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/w081st/@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/w081st/@download/file</a> </li> <li>(教育研究評議会選出委員)  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/aboutuosaka/outline/files/3e77rl/@download/file">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/aboutuosaka/outline/files/3e77rl/@download/file</a></li> </ul> </li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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的な戦略・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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li><li>● 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に対応しています。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。</li><li>● 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 <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/compliance">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/compliance</a></li><li>● 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す、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</li></ul>
--	---

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。           <p>■公表事項</p> <p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications</a></p> </li> <li>● 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。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li><li>● 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、端材のアップサイクルに挑戦する在学生や、株式会社ポケモン社やANAのパイロットとして活躍している卒業生に関する記事を制作し、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。</li><li>● 「すいたフェスタ」や「北急延伸開業1年祭」など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ています。 また「北急延伸開業1年祭」では、広報・ブランド戦略本部クリエイティブユニットと連携し、カプセルトイのPOP台紙を作成、こどもを対象に大学生協で販売しているワニ博士アクリルキーホルダーをカプセルトイで提供しました。 当日は、ワニ博士との写真撮影で列ができるほどの盛況ぶりで、参加者から「今回のイベントでワニ博士を初めて知り、大好きになった」という声をいただきなど、本学の知名度やイメージ向上に大きく貢献しています。</li><li>● 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。（2024年度の発信件数はこれまで最多の464件、メディア掲載されたリリース数は345件で、掲載率は74.4%と高い掲載率を維持している。）</li><li>● 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。</li></ul>
--	--

	<p>■大阪大学からのプレスリリース <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/press_release">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/press_release</a></p> <p>■大阪大学からの研究成果に関するプレスリリース <a href="https://resou.osaka-u.ac.jp/ja/research">https://resou.osaka-u.ac.jp/ja/research</a></p> <p>● 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、高い値となっている。)</p> <p>■Dialogue <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/dialogue">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/dialogue</a></p> <p>● 社学連携を担う「21世紀懐徳堂」では、X(エックス)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。</p> <p>● 「統合報告書」を発行し、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。</p> <p>● 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りました。</p> <p>■統合報告書</p>
--	--

		<p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report/2024">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report/2024</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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システムホルダーが全国から資料請求できるようになるとともに、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。</li> <li>● 地域の皆様と本学とのタッチポイントを増やすべく、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）にも広報誌を配架し、「大阪大学 NewsLetter」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。</li> <li>● 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・公開を進めました。また、「mappa!」では、端材のアップサイクルに挑戦する在学生や、株式会社ポケモン社や ANA のパイロットとして活躍している卒業生に関する記事を制作し、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。</li> <li>● 「すいたフェスタ」や「北急延伸開業 1 年祭」など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ています。</li> </ul>

		<p>また「北急延伸開業1年祭」では、広報・ブランド戦略本部クリエイティブユニットと連携し、カプセルトイのPOP台紙を作成、こどもを対象に大学生協で販売しているワニ博士アクリルキーホルダーをカプセルトイで提供しました。</p> <p>当日は、ワニ博士との写真撮影で列ができるほどの盛況ぶりで、参加者から「今回のイベントでワニ博士を初めて知り、大好きになった」という声をいただくなど、本学の知名度やイメージ向上に大きく貢献しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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共創活動を紹介しています。また、令和7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。</li> </ul> <p>■大阪大学 21世紀懐徳堂  <a href="https://21c-kaitokudo.osaka-u.ac.jp/">https://21c-kaitokudo.osaka-u.ac.jp/</a></p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul> <p>■教育研究上の目的、ポリシー等  <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/education/announcement/main/policy">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/education/announcement/main/policy</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li><li>● また、卒業・修了者にディプロマ・サブリメントを提示し、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。</li><li>● 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。</li><li>● 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。</li></ul> <p>■ 卒業・修了時アンケート結果</p> <p>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。</p> <p><a href="https://chega.osaka-u.ac.jp/em/category/question/?langmode=ja">https://chega.osaka-u.ac.jp/em/category/question/?langmode=ja</a></p> <p>■ 学生の就職（進路）データ</p> <p>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。</p> <p><a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/career/data">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/career/data</a></p> <p>■ 自己点検・評価の概要</p> <p>「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。</p>
--	--

		<a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/education/announcement/main/Internal_Quality_Assurance">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/education/announcement/main/Internal_Quality_Assurance</a>
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	<p>■ 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） <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications</a></p> <p>■ 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) <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/4qa4gk">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/4qa4gk</a></p> <p>■ 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) <a href="https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/tokutei">https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/tokutei</a></p>