

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3年度)

作成日 令和3年2月24日

最終更新日 令和3年10月29日

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	令和3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		西尾 章治郎
問い合わせ先	更新あり	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	更新あり	<p>【確認の方法】</p> <p>令和3年度第2回経営協議会（令和3年9月2日開催）において、前回公表時点から更新を行った原則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及び本学の対応については、以下のとおり。</p> <p>意見①</p> <p>●OU マスタープラン 2027 の実現にあたり、執行部と構成員が同じビジョンに向かってベクトルを合わせていくことは非常に重要であり、この間、西尾総長の大学経営に対する思いを説明する会や部局との懇談</p>

	<p>会、学生との対話会を行うなど、これに資する重要な取り組みを着実に実施してきている。引き続き、構成員と相互理解が得られるように全学のコミュニケーションを促進する取り組みを継続するよう期待する。その際には、部局等に直接足を運び、現場で実際に何が起きているか把握するよう努めることが肝要である。</p> <p>●部局とのコミュニケーションを行う際には、コンフリクトが起きることも当然ながら想定される。大阪大学憲章に掲げる「対話の促進」に基づき、厳しくもお互いを尊重した会話のキャッチボールを重ね、構成員間の協調を通じ、自らの意思において課題の解決を図ってほしい。この一環として、毎月開催している教育研究評議会や部局長会議をより一層活用するよう検討が必要である。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■引き続き部局との意思疎通の強化を心がけ、部局との懇談会、学生との対話会の実施や、本学の重要取り組みやイベントについて情報共有を行う総長メールマガジンの発行など、コミュニケーションを促進する取り組みを継続する。これら活動を通じて、ビジョンや目標等の実現に向けた取り組みの実行にあたっては、多様な意見や期待を踏まえるとともに、その目的や目指す方向性を丁寧に説明することで、構成員の理解を得ながら、着実に推進できるよう努めていく。</p> <p>■教育研究評議会や部局長会議は、各部局の声を適切に吸い上げながら、全学的見地から大学の在り方を議論する場であり、大学運営において非常に重要な場である。そのことを十分に踏まえて構成員である執行部と部局長等による率直かつ建設的な意見交換が一層活発に行われるよう、会議運営の工夫等を行う。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1 - 1、原則 2 - 1 - 1、原則 2 - 1 - 2、補充原則 2 - 1 - 2 ②、補充原則 2 - 1 - 2 ③、補充原則 2 - 3 - 1 ③、原則 3 - 2 - 1</p> <p>意見②</p> <p>●今後はさらに、産業界、地域、地方公共団体、卒業生、保護者等の意見を聞く機会やシステムを設け、こ</p>
--	--

	<p>れらステークホルダーとの対話を促進して行ってほしい。また、これらのステークホルダーの意見に対して、大学としてどのような対応をしたかについても、ガバナンス体制の検証サイクルに加えるよう期待する。</p> <p>●リスク管理において、リスクをリスクとして認識しない状態が一番危険であることから、時には担当と違う部署がチェックを行うことや、学外の多様なステークホルダーの意見を取り入れることのできる仕組みを構築するよう期待する。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■第4期中期目標期間において、学外の意見を活用した進捗状況の検証体制を新たに構築することを含め、学内外のステークホルダーの意見を聴くとともに、本学の取組状況に関する情報発信を積極的に行っていく。</p> <p>■第4期中期目標期間の中期計画に位置付けた上で、法務体制の強化をはじめコンプライアンスの遵守や的確なリスクマネジメントの実施を確保するための体制の整備等を進める予定。その際、外部の意見も適切に取り入れるよう留意する。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>(情報発信) 原則1-1、補充原則1-2④、原則2-1-1、原則2-1-2、補充原則2-1-2②、補充原則2-1-2③、原則4-1、補充原則4-1①、補充原則4-1②、補充原則4-1③</p> <p>(リスク管理体制) 補充原則2-1-3③、原則3-4-3、原則4-2</p> <p>意見③</p> <p>●事務職員の新キャリアパス制度について学内公募を開始するなど、教員だけでなく職員の育成についても長期的視野に立ちながら計画的に行っている。このような職員のキャリアパス制度は先進的な取り組みであることから、全国の大学への波及効果も見込み、該当者へインタビューを行うなど、その実績を学内外に示していくことを期待する。</p>
--	---

		<p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■実績について学内外へ展開し、職員の意識改革や人材獲得等に積極的に活用する。</p> <p><関連原則></p> <p>補充原則 1 - 3 ②、原則 1 - 4、補充原則 1 - 4 ②、原則 2 - 3 - 3</p>
<p>監事による確認</p>	<p>更新あり</p>	<p>【確認の方法】</p> <p>令和 3 年度第 2 回経営協議会（令和 3 年 9 月 2 日開催）において、前回公表時点から更新を行った原則を中心に説明を行い、その後も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。監事からの意見及び本学の対応については、以下のとおり。</p> <p>総論</p> <p>本法人は国立大学ガバナンス・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。そして、いくつかの点において適合状況の進展が見られた。</p> <p>基本原則 1 に関しては、中長期的な大学ビジョンである「OU マスタープラン 2027（中間まとめ）」と、これに基づいた第 4 期中期目標・中期計画が策定された。その策定のプロセスにおいては、戦略的な部局統合会議（戦略会議）や各部局との意見交換によって方針の浸透と課題の共有が図られている。また、統括理事による重要課題の全学的な調整も進められており、大学ビジョンを実現するための体制の強化に取り組んでいる。</p> <p>基本原則 2 に関しては、総長から「OU マスタープラン 2027（中間まとめ）」に掲げる構想が全学の教職員に発表されるとともに、役員会、役員懇談会、理事・部長懇談会、統括理事調整などの場などを通じて、マスタープランの実行等に関する幅広い意見交換が行われている。また、2022 年 4 月施行の国立大学法人法の一部改正も踏まえ、執行体制の整備・強化や多様な人材の活用も検討、推進されている。特に大学経営</p>

	<p>を支える人材育成面では高度専門職の配置等に加え、事務職員のキャリアパス制度や学内公募制度の開始など専門職育成が推進されている。</p> <p>基本原則 3 に関しては、経営協議会や教育研究評議会などにおいてコロナ禍に対応するためオンラインによる運営を導入し、重要な経営課題に対して幅広い意見を求め、審議が行われている。さらに総長選考会議においては規程の整備や、課題の検討が慎重に進められている。</p> <p>基本原則 4 に関しては、10月から大学のホームページが全面的にリニューアルされた。これにより、学生、企業、自治体などの様々なステークホルダーに対して、より一層分かり易い情報発信が実現されることが期待される。また、SDGs、ダイバーシティ&インクルージョン、感染症他の多くのシンポジウムが開催され、大学の幅広い活動が発信されている。</p> <p>今後は下記において、さらなる取り組みの強化を求めたい。</p> <p>意見①</p> <p>先ず、大学経営に対する幅広い意見聴取の継続と法人経営への反映である。例えば経営協議会の学外委員の理解をより一層深めるための説明の工夫や、教育研究評議会や部局長会議などにおける議論のさらなる活発化に努めて欲しい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■部局との関係においては意思疎通の強化を心がけ、コミュニケーションを促進する取り組みを継続する。これらの活動を通じて、多様な意見を踏まえ、ビジョンや目標等の実現に向けた取組の実行を進める。</p> <p>■経営協議会の学外委員への説明については、会議開催日までの間に相当の期間を確保して事前に資料送付を行い、事前に内容を確認いただくなど、当日の十分な審議時間の確保に努めるとともに、より簡潔かつ明瞭な資料作りに努め、一層審議の活性化が図られるよう会議運営上の工夫等を行う。また、議題の内容に</p>
--	---

	<p>応じて書面審議も柔軟に活用することにより、審議の充実に努める。</p> <p>■また、教育研究評議会や部局長会議は、各部局の声を適切に吸い上げながら、全学的見地から大学の在り方を議論する場であり、大学運営において非常に重要な場である。そのことを十分に踏まえて構成員である執行部と部局長等による率直かつ建設的な意見交換が一層活発に行われるよう、会議運営の工夫等を行う。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1 - 1、原則 2 - 1 - 1、原則 2 - 1 - 2、補充原則 2 - 1 - 2②、補充原則 2 - 1 - 2③、補充原則 2 - 3 - 1③、原則 3 - 1 - 1、補充原則 3 - 1 - 1②、原則 3 - 2 - 1</p> <p>意見②</p> <p>次に、総長を補佐し全学の経営を支える専門人材の育成や適材適所の推進、全学の経営資源の把握・分析とより戦略的な運用、これらを実現するための制度政策の改革をさらに進めて欲しい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■「大阪大学の経営人材の確保・育成方針」に基づき、経営人材の多様なリソースを確保するとともに、多様な職種において経営人材の育成を行い、その適正配置について検討を行っていく。特に事務職員については新キャリアパス制度の実装化に向けて、「総合職」「専門職」の配置計画の検討も含め、着実に育成を図っていく。</p> <p>■第 4 期中期目標期間における中期計画に位置付けた上で、執行部のサポート体制の強化等の改革を進めるとともに、複雑化・高度化する課題への対応を的確に行うため、教職協働による取組を推進するとともに、業務の整理等による効率化を図りつつ、高度専門職員の配置を含む事務組織の再編強化を行う予定。</p> <p>■大学全体を俯瞰した戦略的な資源配分や各部局の強み・特色を伸ばさせるための新たな資源配分の実施体制については令和 4 年度中に枠組を確立すべく、その検討を進める。</p> <p>< 関連原則 ></p>
--	---

	<p>(専門人材育成、適材適所) 原則 1 - 4、補充原則 1 - 4 ①、補充原則 1 - 4 ②、原則 2 - 1 - 3、補充原則 2 - 1 - 3 ①、補充原則 2 - 1 - 3 ②</p> <p>(経営資源の把握・分析、戦略的な運用) 補充原則 1 - 2 ①、補充原則 1 - 2 ②、原則 1 - 3、原則 2 - 1 - 4</p> <p>意見③</p> <p>そしてその成果を分り易く学内外に発信すること、特に本学ならではの優れた活動を広く周知することにより、より一層社会との強い信頼関係を築くことが求められる。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■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ことを目的とした「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ことを目的とした「守りの戦略」の二つの戦略に基づき、広報対象者ごとの個別の取組を検討し、情報公開の目的、対象を考慮のうえ、掲載内容、広報手段を選択した広報活動を展開していくとともに、2022年度以降の広報戦略については、今回の意見を踏まえて策定を行っていく。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 4 - 1、補充原則 4 - 1 ①、補充原則 4 - 1 ②、補充原則 4 - 1 ③</p>
--	---

【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	<p>●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。</p> <p>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。</p> <p>■OU ビジョン 2021 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/oumode/OUvision2021</p> <p>■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</p> <p>●経営を統括する理事と教育・研究を統括する理事 2 名による部局長訪問や、総長ならびに全理事と部局長による部局ヒアリングを行い、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るところです。</p> <p>●現在、大阪大学は、中長期的な大学の指針である OU マスタープラン 2027 の策定に取り組んでおり、この OU マスタープラン 2027 を基に第 4 期中期目標・中期計画を作成しています。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この中に盛り込み、第 4 期中に体制を整備する予定です。</p> <p>●この OU マスタープラン 2027 の策定にあたっては、部局等との意見交換を実施することで、策定段階から構成員との対話を重ね、大学の中長期的ビジョンへの理解を促しています。</p> <p>●令和 3 年度には、学内の多様な意見を直接聴くとともに、総長ならびに大学執行部の描くビジョンを広く浸透させるべく、総長が毎月、部局との懇談会を開催する予定です。</p>

		<p>●令和3年8月からは、学生が大阪大学の現状と将来について考えていることを総長と自由に対話できる対話会を月1、2回開催することで、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きます。</p>
<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<p>●中期目標・中期計画の進捗状況については、毎年度、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、翌年度の年度計画に反映する等の改善を進めています。</p> <p>■中期目標・中期計画 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html</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 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/hyouka_01</p> <p>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、取組状況を検証し、年度ごとの進捗状況を公表しています。</p> <p>■指定国立大学法人としてのビジョン等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top</p> <p>●第4期中期目標期間においては、学内外のステークホルダーに対して取組状況の情報発信と対話を積極的に行い、更なる改善や新たな発想を生み出すような経営体制の強化を進めます。</p>
<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</p>		<p>●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。</p> <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>■大学経営／大学運営改革 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/organization</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (2) 教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針</p>	<p>更新あり</p>	<p>●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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 <p>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。</p> <p>●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> <p>■教職員採用情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/employ</p> <p>●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</p>

		<p>持)、女性研究者比率を 2021 年度までに 20% (以降 20% 台を維持)、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。</p> <p>(2021 年 5 月 1 日現在、若手教員比率 24.8%、【達成】女性研究者比率 21.4%、【達成】外国人研究者比率 10.4%)</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (3)</p> <p>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</p>	更新あり	<p>●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掲載しております中期計画の VI. 予算、収支計画及び資金計画の項目に記載しています。</p> <p>■中期計画</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (4) 及び補充原則 4 - 1 ③</p> <p>教育研究の費用及び成果等 (法人の活動状況や資金の使用状況等)</p>	更新あり	<p>●教育研究の費用、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。</p> <p>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。</p> <p>■令和 2 年度財務情報</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu/r02</p> <p>※財務諸表は令和 3 年 10 月、業務実績報告書は令和 3 年 12 月、財務レポートは令和 3 年 11 月に掲載予定です。</p>
<p>補充原則 1 - 4 ②</p> <p>法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針</p>	更新あり	<p>●法人経営を担う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。</p> <p>●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</p>

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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、「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。 ● 事務職員の新キャリアパス制度の実装化に向け、「総合職」「専門職」の配置計画について検討を進めており、令和 3 年度においては、経営企画オフィスに所属して URA 業務を行う事務職員の学内公募を本学で初めて実施しています。 ● 「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。 <p>■ 経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council</p>
<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <p>■ 役員 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/president/trustees.html</p>

		<p>(現在、本学では外部人材の理事を2名登用しています。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●また、令和4年度からの法人法一部改正により、指定国立大学法人においては理事を2名まで増員できることから、現在その選任について検討を行っています。 ●さらに学外人材の確保の一例として、本学においてSDGsの実現に向けた取り組みを行うにあたり、クロスアポイントメント制度を活用し、独立行政法人国際協力機構に所属する者を特任教授として採用し、その知見を活用するよう選任・配置しています。
<p>原則2-2-1 役員会の議事録</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●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"> (1)中期目標についての意見(本法人が国立大学法人法(平成15年法律第112号)(以下「法」という。)第30条第3項の規定により文部科学大臣に対し述べる意見をいう。)及び年度計画に関する事項 (2)法により文部科学大臣の認可又は承認(法第13条の2第1項及び第17条第6項の承認を除く。)を受けなければならない事項 (3)予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 (4)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 (5)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。 <p>■役員会等議事要旨</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee</p>

<p>原則 2 - 3 - 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</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 <p>●これらを踏まえ、現在、本学では外部人材の理事を2名登用しています。 また、令和3年6月現在、経営協議会の学外委員15名のうち、外国人は1名、女性は5名となっています。</p> <p>●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。</p> <p>■経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council</p>
<p>補充原則 3 - 1 - 1 ① 経営協議会の外部委員に係る選 考方針及び外部委員が役割を果 たすための運営方法の工夫</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●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。

		<p>●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。</p> <p>■経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council</p> <p>●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。</p> <p>■経営協議会（令和3年度開催分） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee/keiei</p>
<p>補充原則3-3-1① 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由</p>	<p>更新あり</p>	<p>●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。</p> <p>●令和3年5月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、次の事項について見直しを行うこととしました。</p> <p>●総長選考の公平性・中立性確保の観点から、理事である総長選考会議委員は、総長選考の公示後、委員を外れることとしました。</p> <p>●客観的な評価を行うため、予め「共通の評価指標」を取りまとめ、これらに基づき選考を実施しました。</p> <p>●総長予定者の決定に至るプロセスの透明性確保の観点から、判断基準が明確でない合議ではなく、十分な議論を尽くした上で表決により決定することとしました。</p>

		<p>■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。</p> <p>■ニュース&トピックス https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/topics/2021/5/25</p> <p>●また、総長選考の在り方については、令和3年5月に実施した総長選考も踏まえ、今後、総長選考会議において課題を整理した上で検討を行う予定です。</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 1 ② 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</p>	<p>更新あり</p>	<p>●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、引き続く再任を妨げず、その際の任期は4年とする旨を規定しています。</p> <p>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。</p> <p>■総長選考会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</p> <p>●また、総長選考の在り方については、令和3年5月に実施した総長選考も踏まえ、今後、総長選考会議において課題を整理した上で検討を行う予定です。</p>
<p>原則 3 - 3 - 2 法人の長の解任を申し出るための手続き</p>	<p>更新あり</p>	<p>●総長の解任について定めた規程において、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として、</p> <p>(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。</p> <p>(2) 職務上の義務違反があるとき。</p> <p>(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。</p> <p>等と定めています。</p>

		<p>●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。</p> <p>規程は以下のページで公表しています。</p> <p>■総長選考会議</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 3 ②</p> <p>法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果</p>	更新あり	<p>●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。</p> <p>■総長選考会議</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</p>
<p>原則 3 - 3 - 4</p> <p>大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由</p>	更新あり	<p>●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。</p> <p>●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。</p> <p>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。</p>
<p>基本原則 4 及び原則 4 - 2</p> <p>内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況</p>	更新あり	<p>●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。</p> <p>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。</p>

		<p>■コンプライアンスの推進について https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/compliance</p> <p>●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。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>●今後は第4期中期目標期間に向けた事務組織の体制を検討していく中で、本学のコンプライアンス推進体制についても併せて検討を行っていく予定としています。</p>
<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<p>●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ははじめ、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> <p>なお、閲覧者がよりたどり着きやすいように、当該ページを上位の階層に移行しました。</p> <p>■公表事項 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications</p> <p>●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。</p> <p>財務レポートは、以下のページからご覧いただけます。</p> <p>■財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/zaimu (「財務レポート2021」は令和3年11月発行予定です。)</p>

<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<p>●「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。</p> <p>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。</p> <p>●例えば、公式ウェブサイトは全面的なリニューアルを行い、多様な選択肢（学部受験生／大学院受験生／在学生／ 在学生保護者／教職員／卒業生／研究者／官公庁・他大学の方／民間企業の方／地域・一般の方／支援をお考えの方／メディア関係者）の中から閲覧者が属性を選択すると、ウェブサイト上でその属性に応じた情報を表示する機能を搭載しました。これにより、広報対象者ごとに、それぞれが必要としている情報を表示することができるようになりました。</p>
<p>補充原則 4 - 1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報</p>	<p>更新あり</p>	<p>●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。</p> <p>■教育研究上の目的、ポリシー等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/education/announcement/main/policy</p> <p>●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</p>

		<p>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、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■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 ■自己点検・評価の概要（第1回） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/announcement/main/7dvc2y-1/self_assessment_01
--	--	---

<p>法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項</p>		<ul style="list-style-type: none"> ■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
--------------------------------	--	---