

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4年度)

作成日 令和4年10月31日
 最終更新日 令和4年10月31日

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	令和4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		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		<p>【確認の方法】</p> <p>令和4年度第2回経営協議会（令和4年9月6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>意見①</p> <p>今後、全学的な内部質保証システムの確立のための基本方針を整備するにあたっては、その目的と機能を明確にしたうえで、これまで大阪大学において培ってきた教育プログラムに関する質保証の経験が活用されるよう期待する。</p>

		<p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ ご意見を踏まえ、全学的な内部質保証システムの構築にあたっては、本学におけるこれまでの教育プログラムに関する質保証の経験が活用されるよう、今後、具体化に向けて整備を進める。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1 - 2、補充原則 1 - 2 ②、補充原則 1 - 2 ③、補充原則 1 - 2 ④</p> <p>意見②</p> <p>大阪大学に所属する学生等を重視する観点から、これら構成員に対し、「現状に満足しているのか」「大学が掲げるビジョンに共感しているのか」など、トラッキング調査をしてはどうか。また、この調査により得られた満足度等の指標を KPI として向上に向けた施策を実施してはどうか。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ ご意見を踏まえ、引き続き本学の取り組みについて丁寧に情報共有を行うとともに、各施策を行うにあたっては構成員の意見を取り入れる機会を設け、実施後の検証等によって見直しを行うなど、満足度の向上を図る。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1 - 1、原則 1 - 2、補充原則 1 - 2 ②、補充原則 1 - 2 ③、補充原則 1 - 2 ④、 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、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> <p>意見③</p> <p>ガバナンス体制強化の観点から、海外大学も含め、競合優位なポジションを継続的に維持している大学を調査のうえ、これをベンチマークとして設定してはどうか。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p>
--	--	---

		<p>■ ご意見を踏まえ、今後、国際的なベンチマークを設定し、世界と伍する研究大学として相応しいガバナンス体制の構築を目指す。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>全原則 ※具体的なベンチマーク内容による。</p> <p>意見④</p> <p>リスク管理の観点から Business Continuity Plan の明確化と、各種ハラスメントなど社会的信用を失いかねない事案への対応体制について、今後、国立大学法人がこれまで以上に公共財としての役割を果たし、社会や国民からの信頼と支持を得ていくためにも、不断の見直しを期待する。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ ご意見を踏まえ、今後も恒常的に各種リスクの対応体制の充実、強化を図る。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>補充原則 2-1-3③、補充原則 4-2①、補充原則 4-2②、補充原則 4-2③、補充原則 4-2④</p> <p>意見⑤</p> <p>大阪大学は社会から理解や支持が得られる取り組みを各種実施していることや、他大学の模範となる取り組みも多数見られることから、これら取り組みや実績について、さらに積極的に学内外へ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>■ ご意見を踏まえ、各種取り組みの実施主体の組織と情報共有、連携を行い、全学が有機的につながる体制を構築し、より効果的な広報活動を展開する。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 4-1、補充原則 4-1①、補充原則 4-1②、補充原則 4-1③</p>
--	--	---

		<p>意見⑥</p> <p>今後、国立大学法人ガバナンス・コードの策定主体である文部科学省、内閣府、国立大学協会等が各原則の見直しを行うにあたって、各国立大学法人へ当該見直しに係る意見を募るような場合には、当該制度がより一層意義のあるものとなるよう、大阪大学からも積極的な提案等を行うことを期待する。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ ご意見を踏まえ、当該機会にあたっては積極的な提案等を行う。</p> <p>< 関連原則 ></p> <p>全原則 ※見直しの方向性による。</p>
<p>監事による確認</p>		<p>【確認の方法】</p> <p>令和4年度第2回経営協議会（令和4年9月6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。</p> <p>監事からの意見は、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新たな取り組みが進められ、適合状況の進展が見られた。</p> <p>基本原則1に関しては、「生きがいを育む社会を創造する大学」を目指し、中長期的な大学ビジョンである「OUマスタープラン」に基づき、具体的な実行プランとして「OUマスタープラン2027」及び第4期中期目標・中期計画が策定された。そして、3つの戦略的な部局横断会議（戦略会議）等を活かして、重点施策が推進され、また、総長と部局及び学生との直接対話や、統括理事の部局訪問等によって、構成員との</p>

	<p>間で大学ビジョンの共有と重要課題の意見聴取や調整が図られており、大学ビジョンを実現するための実践的な活動が展開されていると認識する。</p> <p>基本原則2に関しては、企業トップを含む3名の外部人材を理事に登用し、より多様な経験と知見を取り入れた。また、執行体制を支える全学横断の教職協同の「オフィス会議」の継続、それぞれの重要政策遂行に適任の副学長・総長参与を任命するなど、多様かつ適材適所の人材の活用が推進されている。さらに大学経営を支える人材育成面ではU R Aなどの高度専門職の強化に加え、人事労務面での新たな取組にも着手されている。</p> <p>基本原則3に関しては、令和4年度から多様な分野から幅広い経験、実績と社会的信用性を有する経営協議会委員を新たに選出したうえ、同会議においては重要案件の事前説明や、意見聴取の時間を十分に確保するなど、議論の活性化に資する工夫がされている。</p> <p>また、総長選考・監察会議においては、総長の業績評価が実施され、監事からも意見を述べている。令和4年度からの新委員が厳正かつ公正な手続きに基づいて選出され、規程の整備や課題の審議が慎重に進められている。</p> <p>基本原則4に関しては、本学の活動状況を様々なステークホルダーに対してより分かりやすく説明する「統合報告書」の発行が11月に予定されている。また、4月に設置した「スチューデント・ライフサイクルサポートセンター」では、入学前から卒業後に至る学生の教育情報を収集することによって、教育活動全般の効果を検証し、教育の内部質保証の向上に向けた取り組みが開始されており、今後、その成果の発信が期待される。</p> <p>さらに、正しい研究活動、公的研究費使用での不正防止、情報セキュリティ遵守のための様々な研修、セミナーを実施するなど、コンプライアンスの取組を強化している。</p> <p>今後は次の点において、さらなる取り組みの強化を求めたい。</p>
--	--

		<p>意見①</p> <p>地球環境の課題解決、わが国の産業立国のための優れた研究の推進、困難な課題解決に果敢に取り組む有為な人材育成など、大学に求められる期待は大きい。この期待に応えるために「OUマスタープラン」を力強く推進する一層の改革の姿勢を求めたい。</p> <p>すなわち、計画に基づいた経営の実践、執行部の審議によるこれまで以上のスピーディーな意思決定と力強い実行、執行部を支える本部スタッフの企画力のさらなる強化を期待したい。</p> <p>また経営協議会、教育研究評議会、部局長会議等での審議の活性化により幅広い現場の課題を把握して、過去の政策を検証しつつ見直しを図り、できることから政策や組織のスクラップ&ビルドを実現してほしい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ ご意見を踏まえ、OU マスタープランに掲げる「生きがいを育む社会を創造する大学」を目指し、企画力をもつ事務職員の適切な配置と育成（階層別・専門分野別研修、海外及び国内外機関への出向等）を行いながら各計画を着実に実行していく。■ また、会議運営上の各種工夫を継続することで審議の活性化を図るとともに、そこで得られた課題を施策に反映するなど、本学のサステナブルな発展に資するよう取り組む。 <p>< 関連原則 ></p> <p>(各計画の着実な実行)</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>(人材育成)</p> <p>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>意見②</p> <p>大学の成長を実現するためのさらなる経営力の強化を求めたい。</p> <p>先ず人材である。総長を補佐し全学の経営を支える経営人材の計画的な育成や、経営を支える事務職人材の育成、また必要に応じた学外専門人材の登用など、大学経営を担う人材の育成により一層邁進されることを期待したい。</p> <p>次に、大学の経営方針を浸透させ、部局の教育・研究・社会貢献活動等をさらに促進するための経営組織に関して、「戦略会議」、「オフィス会議」、研究・教育の高度化を図るために設置されてきた本学独自の拠点や組織体制をさらに一歩進め、今後の在り方についての検討が望まれる。</p> <p>さらに、全学の経営資源をデータによって把握することにより、全体最適な経営をより一層推進して欲しい。また常に国内外の様々な教育研究機関の経営戦略などを参考とすることにより、よりの確な政策が立案できるものと思われる。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ 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、経営人材の育成や専門人材の獲得について検討を進める。■ また、今後も全学とのコミュニケーションを促進する取り組みを行うとともに、世界と伍する研究大学として相応しい大学運営体制の強化や、各組織の機能強化、拡充に向けた検討を行う。■ これら取組を進めるにあたっては、経営企画オフィスが持つ、エビデンスベースで分析する IR 機能と研究者支援を行う URA 機能を活用しながら執行部による戦略的経営判断や施策策定を行う。 <p>< 関連原則 ></p> <p>(経営人材の育成)</p> <p>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>(運営体制の強化、経営資源等の把握・分析)</p> <p>原則 1 - 2、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>社会の公器である大学は、常に教育・研究、社会貢献活動をタイムリーかつ分かりやすく社会に発信しなければならないが、本学の優れた研究・教育活動等の成果はフォーカスの絞り方や対象者にふさわしい発信手法の工夫等によって、より効果的に発信できる可能性を持っている。全学の知恵を集めた積極的な取組を期待したい。</p> <p>また学内の教職員、学生、企業、自治体、関連先など幅広いステークホルダーそれぞれとの対話の深化が望まれる。これにより、将来の社会課題を相互に共有し、大学がその解決に積極的かつ自律的に挑戦する姿を常に発信し、そして社会からの評価を経営に反映することによって、社会との強い信頼関係を積み重ねて欲しい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ OU マスタープラン 2027 の方針を踏まえた「広報戦略 2027」に基づき、広報対象者の特性を考慮するとともに、各種取り組みの実施主体の組織と情報共有、連携を行い、全学が有機的につながりながら、より効果的な広報活動を展開する。■ 引き続き本学の取り組みについて適切に情報公開（発信）を行うとともに、各施策を行うにあたっては幅広くステークホルダーの意見を取り入れる機会を設け、実施後の検証等によって見直しを行うなど、社会からの評価が得られるよう活動する。 <p>< 関連原則 ></p> <p>(積極的な広報について)</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> <p>(ステークホルダーとの対話の深化について)</p> <p>原則 1 - 1、原則 1 - 2、補充原則 1 - 2 ②、補充原則 1 - 2 ③、補充原則 1 - 2 ④、 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</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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■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

		<ul style="list-style-type: none"> ● 総長ならびに全理事と部局長による部局ヒアリングや、経営を統括する理事と教育・研究を統括する理事の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。 ● 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"> ➢ 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、令和4年3月から毎月実施し検討を重ねているほか、令和4年8月には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。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中期目標・中期計画

		<p>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</p> <p>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、取り組み状況を検証し、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</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top</p> <p>● 本学独自の制度である「部局評価」を実施することにより、学内の各組織における強みや特色を生かした活動状況を定性的な面から評価し、組織内の PDCA サイクルの活性化につなげるとともに、大学として重視する事項への達成度を定量的な面から評価し、各組織の取組が大学の方向性に沿っているかを確認しています。</p> <p>■部局評価</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/bukyokutassei</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>更新あり</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。</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</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none">● 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">➢ 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。<ul style="list-style-type: none">■教職員採用情報https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/employ● 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、
---	-------------	--

		<p>実現に向けて取り組んでいます。(2022年5月1日現在、若手教員比率25%、【達成】女性研究者比率21%、【達成】外国人研究者比率10%)</p>
<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</p>		<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 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html</p>
<p>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)</p>	<p>更新あり</p>	<p>● 教育研究の費用、成果等については、財務諸表、業務実績報告書等に記載しております。なかでも、昨年度まで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た財務レポートについては、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、新たに「統合報告書」として発行します。統合報告書は、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、本学の直近の取組・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する予定です。</p> <p>統合報告書は、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3年度財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu/r03</p> <p>※財務諸表は令和4年7月、業務実績報告書は令和4年12月、統合報告書2022は令和4年11月に掲載予定です。</p>
<p>補充原則1-4② 法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針</p>	<p>更新あり</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</p>

		<p>し、大学経営を経験する機会を設けています。総長補佐には経営や教育研究の施策判断に必要な能力を身に着ける OJT を実施し、「ネクストキャビネット」の担い手として中長期的な視点で育成を行っています。</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う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。 <ul style="list-style-type: none">● 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 4 年度においては、戦略的な事務機能強化のため、以下の業務を担当する「専門職」ポストを新たに 4 ポスト設定しました。<ul style="list-style-type: none">➤ 質保証・PDCA サイクルの推進に関すること➤ OUDX の実現に向けた ICT の推進に関すること➤ 法務・コンプライアンス・リスクマネジメント体制強化に関すること➤ 留学生リクルート等総合的な留学生施策の企画立案に関すること● 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。● 本学の将来を担う女性管理職を増加させ、男女協働社会の構築をより一層推進するために従来から実施していた「女性リーダー育成プログラム」を「女性キャリアデザインプログラム」に発
--	--	--

		<p>展させ、キャリアデザインの視点から、将来設計を考えられるような研修内容に変更するとともに、対象者を拡大しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council
<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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 役員 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/president/trustees.html ※現在、本学では外部人材の理事を 3 名登用しています。 ● 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 2 年 4 月より、マスコミ業界での経験からブランディング担当理事として、またもう 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配置しました。 ● 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 - 3 ⑥ (1) に記載したとおり整備しています。
<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。 <ol 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。)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

		<p>(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</p> <p>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"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■役員会等議事要旨 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee
<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。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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2年4月より、マスコミ業界での経験からブランディング担当理事として、またもう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配置しました。

		<p>また、令和4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8名、学術関係者は6名、また、女性は7名となっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council
<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</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。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ ダイバーシティ&インクルージョンを新たな価値創造（イノベーション）の源泉と位置づけ、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、国籍、民族、文化的背景、年齢、価値観等の違いを超えた、真に多様性を活かせる本学のインクルーシブな風土作りに資する者を選任しています。 ➢ 経済界やアカデミック関係など、業種や所属組織、学術分野等のバランスを考慮して多様な視点から助言できる者を選任しています。 ➢ 「大学に関し広くかつ高い識見を有する者」であって、幅広い経験と実績、及び十分な社会的信用を有しており、大学に対して戦略的視点から助言できる者を選任しています。 ● このことは、「経営協議会の学外委員の選考方針」としてとりまとめ、公式ウェブサイトの以下のページに掲載しています。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council ● また、この方針により選出した外部委員に役割を果たしていただくため、適切な議題設定や、テーマを設けての意見交換、意見を受けて行った本学の取組のフィードバックなど運営の工夫を行っています。そうして得た委員の意見も含めて議事要旨にて公表し、意見を受けて行った本学の取組も取りまとめて、公式ウェブサイトの以下のページに「学外委員からのご意見を反映させた大学の取組状況」として掲載しています。

		<p>■経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee/keiei</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 1 ① 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・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。</p> <p>■総長選考・監察会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</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> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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。 ➢ 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。 ➢ 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>「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 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整理した課題について、今後、総長選考・監察会議において検討を行う予定です。</p>

<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</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人の長の任期については、総長選考・監察会議における議論により、中期の目標実現に専念できるよう配慮する観点から、総長の任期は6年とし、また、引き続き再任を妨げず、その際の任期は4年とする旨を規定しています。 また、このことを明記した規程及び任期の考え方を以下のページで公表しています。 ■総長選考・監察会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection ● 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整理した課題について、今後、総長選考・監察会議において検討を行う予定です。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ■総長選考・監察会議 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection
<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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>■総長選考・監察会議</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</p>
<p>原則 3 - 3 - 4</p> <p>学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由</p>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> (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。 <p>■総長選考・監察会議</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</p>
<p>原則 3 - 3 - 5</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>		<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <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>	<p>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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。

		<ul style="list-style-type: none">● また、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>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><ul style="list-style-type: none">■ コンプライアンスの推進について<p>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>● 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。● 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。● なお、法務体制の強化に向けた検討に資するため、令和3年8月に全教職員を対象として「本学における法務サービスのニーズ等に関するアンケート調査」を行いました。アンケート結果を参考にしつつ、提供する法務サービスを強化すること、法務サービスに関する学内への周知や啓発を強化することを目的に、今年度中に法務相談を担う法務室の相談体制の強化を行います。また、令和4年度より、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目的として専門職員を新たに配置し、検討を開始しています。
--	--	---

<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■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、公式ウェブサイトにも公表しています。 <ul style="list-style-type: none"> ■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 ● 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。本年度は財務レポートに代わり、戦略に基づく取組や活動についても分かりやすく説明した「統合報告書」を新たに発行します。財務レポート及び統合報告書は、以下のページからご覧いただけます。 <ul style="list-style-type: none"> ■財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/zaimu <p>※「統合報告書 2022」は令和 4 年 11 月に掲載予定です。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ● OU マスタープラン 2027 の方針を踏まえた「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。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">■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、令和4年4月1日にスチューデント・ライフサイクルサポートセンターを設置し、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 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/announcement/main/Internal_Quality_Assurance
--	--	--

<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
--------------------------------	--	---