

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5年度)

作成日 令和5年10月25日
 最終更新日 令和5年10月25日

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	令和5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	更新あり	<p>【確認の方法】</p> <p>令和5年度第2回経営協議会（令和5年9月1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>適合状況を判断する理由の記載について、目標とそれを実現する体制及び実施する取り組みは明確である。今後は各取り組みにおける実績や効果について、検証が可能なようにすべきである。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p>

	<p>■ 本学の活動成果について、多様なステークホルダーに理解いただけるよう実績や効果の蓄積に努めるとともに、それら効果については、各組織にて毎年度、自己点検・評価を行い、それを大学として検証する仕組みを構築しているところであるが、さらなる質の保証・向上に向けて、引き続き、改善・充実を図ることとする。</p> <p>< 関連原則 > 全原則</p> <p>意見②</p> <p>各取り組みの実績や効果を検証することにより、取り組みの継続や取りやめの可否を判断するなど、メリハリをつけた取り組みの推進に活用できると、より一層のガバナンス強化が図れるのではないかと。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ 毎年度、各組織において、各取り組みの実績や効果を自己点検・評価し、それを大学として検証することにより、各取り組みの改善・見直しに結びつけているところである。例えば検証結果を基に学内組織の統合、改組を行うなど、大学としてメリハリをつけた取り組みの推進に活用している。今後は、さらなるガバナンスの強化に向けて、より適切に改善・見直しに取り組むことができる仕組みへの改善を図る。</p> <p>< 関連原則 > 全原則</p> <p>意見③</p> <p>SNS を活用した広報媒体について、どのような人が、どのような媒体から、どのような質問をしているのかなどの分析を深めると広報機能のさらなる強化につながるのではないかと。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <p>■ 広報機能のさらなる拡充に向けてアクセス解析の結果に基づき改善を図る。</p>
--	---

		<p>< 関連原則 > 補充原則 2-1-2③、基本原則 4、原則 4-1、補充原則 4-1①</p> <p>意見④ 新しく取り組みを始めた「Dialogue」は非常に面白い。今後、広報機能のさらなる拡充、強化に向けて、大阪大学 web ページのコンテンツについては、他大学の web ページの状況も踏まえながら、例えばダイバーシティ & インクルージョンに関するコンテンツを追加するなど改善を図ってほしい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応 ■ 今後も恒常的に本学 web ページのコンテンツの充実や見直しをダイバーシティ & インクルージョンの視点をふまえて行うとともに、前述のとおりアクセス解析を行うことで、より効果的な広報活動につなげる。</p> <p>< 関連原則 > 補充原則 2-1-2③、基本原則 4、原則 4-1、補充原則 4-1①</p> <p>意見⑤ 公表にあたっては、内容が大部であることもあり、読みやすさについても重要な観点となることから、例えば専門用語等には補足を加えたり、リンク先 URL の概要を記載したりするなど、資料の体裁も含めて工夫してはどうか。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応 ■ 本学の状況がステークホルダーにより分かりやすく伝わるよう記載方法等について工夫を行う。</p> <p>< 関連原則 > 全原則</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5年度第2回経営協議会（令和5年9月1日開催）において、前回公表時点から更新を行った大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、昨年10月以降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の創造」を実現するための中長期的な経営ビジョンとして「OU マスタープラン」を策定し、第4期中期目標期間中の実行計画である「OU マスタープラン2027」を取りまとめた。さらに年度実行計画として本部が策定する「OU アクションプラン」と、各部局においてはこれを踏まえた「部局アクションプラン」を策定している。</p> <p>学内においては、総長並びに全理事と部局長による部局運営方針等のヒアリング、3つの戦略的な部局横断会議（戦略会議）の実効的な運用、総長と部局の直接対話の継続、統括理事による部局訪問等によって、本部と部局間のビジョンや戦略の共有、政策の浸透が図られている。</p> <p>また、学外に対しては、経営協議会での幅広い意見聴取と経営施策への反映、2022年4月の大学債発行に際する投資家への経営状況の説明や、2022年11月には統合報告書を発行するなど、多様なステークホルダーへの経営情報の発信が行われている。</p> <p>基本原則2に関しては、役員体制の強化が図られている。役員13名中、大学経営と教育研究をそれぞれ統括する2名の理事（統括理事）体制を継続し、2023年4月からは5名の女性役員を登用した。役員のうち、1名は初めて外国籍の女性役員を任命し、さらに3名の専門性を有する外部人材の登用によって、ダイバーシティに富む多様で専門的な経営体制を構築した。役員の担当業務においては、近年重要性がより高ま</p>
----------------	-------------	---

		<p>っているリスクマネジメントについて安定的に推進する体制を構築するなどの対応を図っている。</p> <p>また、役員体制の強化とともに、総長のリーダーシップによる的確な意思決定と実行のために、副学長や総長参与、総長補佐等を任命することによって、重要な政策を推進するための体制強化にも取り組んでいる。</p> <p>さらに、学内の多様で幅広い知見を集約するために、全学横断の「オフィス会議」を設置し、総長補佐に任命された教員が中心にオフィス委員となり、大学全体の視点に立った議論を行うことによって、教育研究現場の課題を解決する政策立案を促進するとともに、経営人材の育成にも資するものとなっている。</p> <p>基本原則 3 に関しては、産業界、学术界、専門家などの多様な人材により構成される経営協議会において、十分な時間を確保して重要政策の審議が行われ、多くの貴重な意見が大学経営に適宜反映されている。</p> <p>また教育研究評議会においては、重要政策に関する意見交換が行われ、大学全体の合意形成を図る努力が見られる。</p> <p>さらに、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、監事からも監査業務を通じて確認された経営成果や課題を踏まえた意見を述べている。そして次期の総長選考に向けて慎重な審議が進められている。</p> <p>基本原則 4 に関しては、昨年に引き続き「統合報告書」の発行が予定されており、より一層わかりやすい経営活動の公表が期待される。また経済界との新たな意見交換の場づくりや、優れた教育研究成果を効果的でタイムリーに発信する機会の企画など、戦略的な情報発信が検討されている。</p> <p>さらに、公正な研究活動や公的研究費での不正使用防止に関する啓蒙活動や、厳しさを増す情報セキュリティに対応するための全学教職員を対象とした研修を定期的実施するなど、リスク事案に対する専門的な体制も順次整備されてきている。</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 大学経営全般にわたるリスクマネジメントのさらなる強化を求めたい</p> <p>大学の経営規模の拡大や環境の変化に伴い、様々なリスク要因が拡大する。教育研究活動や、大学の資産・資金の管理及び使途に関するリスクだけでなく、情報セキュリティ、研究活動における安全保障、学生や教職員のメンタルや健康に関する事案など、それぞれが大学経営に大きな影響を与え、その対応に大きな労力と時間を費やす状況となっている。</p> <p>これらのリスクに適切に対応するために、必要な組織の改編・整備や、専門人材の強化育成が順次進められているが、さらに今後の取り組むべき課題を申し上げたい。</p> <p>先ず、<u>①社会からの大学に対する意識は年々厳しくなっていると認識し、教育・研究・管理運営に携わる教職員全員のコンプライアンス意識の向上やリスクに対する危機意識のさらなる醸成を図っていただきたい。</u></p> <p>次に、<u>②現場のリスク事案情報がタイムリーに伝達されスピーディーな対応が可能となる情報連携の一層の徹底を望みたい。案件を担当する事務部門は常に緊張感を持って取り組んでいただきたい。</u></p> <p>最後に、<u>③執行部や関係部門の情報共有による的確な初動対応に加えて、事案審議プロセスの効率化、専門的に法的案件を担う内部専門体制の検討を望みたい。</u></p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ 今後も研修などの取り組みを通じ、コンプライアンス意識の向上やリスクに対する危機意識のさらなる醸成を図る。■ リスク事案については特にスピード感を持って対応できるよう情報連携の徹底に取り組む。■ 「法務・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、法務・コンプライアンス体制の見直し等について継続的に検討を行う。 <p>< 関連原則 ></p> <p>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</p>
--	--

	<p>意見② 大学の発展を担う人材の強化と組織運営を求めたい</p> <p>大学の発展を実現するためには、多様な人材を育て、人を生かす人事政策が求められている。本学では、優秀な研究者の海外留学や専門研究機関への派遣、職員の教育研修や学外経験のある職員の採用、URA や技術職などの教育研究を専門的に支える人材の採用などに取り組んできた。今後は、これらの取り組みに加えてさらなるダイナミックな人材育成と活用を期待したい。</p> <p>まず、<u>①若手研究者の海外留学の促進である。世界的レベルの教育研究活動や、社会との新しい共創活動の拡大のためには、若いうちから世界の研究者との交流や共同研究などを経験した教員の拡大が必須であり継続的な派遣の拡大を求めたい。</u></p> <p>次に、<u>②総長や執行部を支える経営人材の育成においては、全学的な経営の経験を積むことによって広い視野や実行力を身に着ける人材育成の仕組みが求められる。計画的な経営人材の育成の取り組みを求めたい。</u></p> <p>最後に、<u>③職員に関しては、学外経験を含めた体系的なキャリア形成が必須である。同時に研究活動を支える URA、高度技術者、金融や法務、渉外などの大学経営を支える外部の専門人材の登用も慎重に進めていく必要がある。</u></p> <p>そして、各々が能力を最大限発揮しつつ専門的に役割を分担する「教職協働」の組織マネジメントの実現による大学の総合力の発揮を求めたい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ 若手研究者を対象とする海外留学促進のための支援施策を継続的に行うとともに、研究活動のさらなる国際展開に繋がるように国際交流の活性化に向けた施策を進める。■ 引き続き執行部の意思決定を効果的にサポートできるよう、経営人材の計画的な育成を進める。■ 職員の体系的なキャリア形成を図るよう、戦略的な採用・育成・配置を行うとともに、外部専門人材の登用についても検討を進める。 <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1-4、補充原則 1-4①、補充原則 1-4②、原則 2-1-3、補充原則 2-1-3①、補充原則 2-1-3②、</p>
--	---

		<p>原則 2-3-2、原則 2-3-3、補充原則 2-3-3①</p> <p>意見③ 経営、教学両面での DX 化の推進を求めたい</p> <p>大学経営における生産性向上とスピーディーな意思決定、新しい働き方改革、そして世界に伍する強い研究領域を戦略的かつ持続的に創出していくためには、経営、教学両面での DX 化が不可欠である。</p> <p>経営改革においては、<u>①基幹業務のさらなる DX 化によって、大幅な業務の生産性の向上や情報セキュリティ対応の高度化、規定やルールを遵守した正確で透明性の高い業務の遂行を実現してほしい。</u>これにより、教職員の柔軟な働き方改革を実現する基盤になると思われる。</p> <p>また、<u>②全学の経営データを一元的に管理分析することによって、経営活動が具体的な数値として見える化され、中長期の財政計画の策定、戦略的な予算配分の検討、投資とその成果の確認など、科学的な大学経営の実現に資すると思われる。</u></p> <p>さらに、<u>③全学の研究者の最新の研究内容を把握することによって、グローバルな観点で優れた研究領域を戦略的に創出することや、社会課題を解決するための文理融合研究の組成も可能になると期待される。</u>経営、教学両面での計画的な DX の推進を求めたい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ DX の推進や業務効率化を通じて生産性向上、情報セキュリティ対応の高度化、透明性の高い業務遂行につなげる。■ データ駆動型の大学経営の実現に向けて引き続き、執行部の経営判断を支えるデータ提供や施策策定を実施する。■ 研究者の最新の研究内容の把握に努め、戦略的に研究領域を創出するとともに、異分野融合型研究の進展を図る。 <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1-3、補充原則 1-2②</p>
--	--	---

	<p>意見④ 社会とのさらなる共創の推進と情報の発信を求めたい</p> <p>これからの大学においては、有為な人材の輩出、世界に伍する研究の推進、研究成果の社会実装という基本的な使命に加えて、社会課題解決への貢献が求められている。新型コロナウイルス感染症への大学病院の対応は大学の貢献を示すものであった。</p> <p>すなわち、大学の研究成果の社会実装だけでなく、大学と企業等の協力による環境革新や DX 社会の実現、リスクリテラシー教育、新産業の創出につながるスタートアップの共同展開、高度な教育研究の要素を備えた地域再開発など、大学への期待は高まっている。<u>①社会課題の解決に向けては、社会の様々なステークホルダーと課題を共有し、学内外の多彩な人材を結集した挑戦的なプロジェクトの推進を期待したい。</u></p> <p><u>また、②本学の教育研究活動は多岐にわたるが、その優れた実績や成果が適切に把握できておらず、社会に対する効果的な発信も充分とは言えないと感じている。</u></p> <p><u>全学の優れた教育研究の成果を常時把握することによって、関西のみならず日本全国の企業、社会、学生、教育関係者などに対してインパクトのある発信が可能であると確信する。</u></p> <p>持続的な情報発信を通じて、本学の活動を広く社会に伝え、強い信頼を得ることによって、持続的な大学の発展を実現していただきたい。</p> <p>○意見を踏まえた本学の対応</p> <ul style="list-style-type: none">■ 社会との共創をさらに推進すべく、本学の世界的に卓越した研究分野等を核とする研究拠点群を形成し、これらの研究成果に基づき社会実装を推進する。社会との共創ではスタートアップ企業の創出やインパクト投資の呼び込み、情報発信、政策提言等、社会課題の解決に向けた様々な取り組みを行う。今後の社会変革、社会課題解決を先導する人材についても社会との共創により育成していく。■ 学内の教育研究活動の実績や成果の把握に努め、広報ブランド戦略本部を中心に関係部署と協働しながら大学の戦略や取り組みを効果的に発信する。 <p>< 関連原則 ></p> <p>原則 1-3、補充原則 1-3⑤、補充原則 2-1-2③、基本原則 4、原則 4-1、補充原則 4-1①、補充原則 4-1②</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	更新なし	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	更新なし	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。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り組みを「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。</p> <p>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。</p> <p>※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。</p> <p>■OU マスタープラン2027</p>

		<p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/ou_masterplan2027</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> <ul style="list-style-type: none">● 総長ならびに全理事と部局長による部局運営方針等ヒアリングや、大学経営と教育研究をそれぞれ統括する2名の統括理事による部局長訪問を行い、部局の戦略を大学全体の戦略に吸い上げるとともに、部局における自主的な戦略策定を促しています。● 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回程度開催することで、総長と学生の懇親を深め、コミュニケーションの促進を図り、意見交換を通じた学生の意見、要望を把握する機会としても活用しています。● 加えて構成員と相互理解が得られるよう、部局長会議において、意見交換を行う議題を明示し、積極的に意見聴取の機会を設けています。特に本学経営上の重要事項である大学ファンドに係る国際卓越研究大学制度の申請に向けては、令和4年3月から毎月実施し検討を重ねているほか、
--	--	--

		<p>令和4年8月及び令和5年3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>
<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 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/mokuhyo.html ■ 国立大学法人評価 ※業務の実績に関する報告書を掲載 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/hyouka_01 指定国立大学法人としてのビジョン等については、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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 指定国立大学法人としてのビジョン等 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/strategy/designated-national-univ/top ● 原則1-2記載の「OUアクションプラン」、「部局アクションプラン」については、学内の各責任組織における自己点検・評価結果に基づき、質保証総括オフィス及び全理事を構成員とする組織（計画・評価委員会）による検証を行い、改善案などを次年度のプラン策定に反映させるとともに、その結果は次のURLにて公表しています。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 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
<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>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 中長期的な経営戦略に基づき、戦略的リソース配分・評価を実施する大学経営統括理事と、全学の教育・研究・国際戦略の企画・運営を実施する教育・研究統括理事という、権限と責任を明確化した2名の統括理事（阪大版プロボスト）を置くとともに、各理事をサポートするオフィス等の組織を設置しています。そして両統括理事が戦略会議（研究分野と教育体制の共通性を基準

		<p>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>■運営組織、教育研究組織図</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/organization</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (2)</p> <p>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"> ■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

		<ul style="list-style-type: none"> ● また、指定国立大学法人構想において、若手教員比率を 2021 年度までに 30%（以降 30%台を維持）、女性研究者比率を 2021 年度までに 20%（2031 年度に 30%に近づける）、外国人研究者比率を 2021 年度までに 9%（2022 年度以降 10%台を維持）と、それぞれ定量的な KPI を定め、実現に向けて取り組んでいます。 （2023 年 5 月 1 日現在、若手教員比率 23.6%、【達成】女性研究者比率 21.5%、【達成】外国人研究者比率 10.0%）
<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>更新あり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 本学が行うべき事業計画に基づいた資金需要を勘案した中期的な財務計画については、収入の見通し（算定方法）と併せて、本学ホームページにて公表している中期計画のVI. 予算、収支計画及び資金計画の項目に記載しています。 ■第 4 期中期計画（令和 5 年 3 月 29 日変更認可） VI. 予算、収支計画及び資金計画の項目（P27 以降） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/nqweh5/7cw15v/rm1o7g/@@download/file
<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>【補充原則 1 - 3⑥（4）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教育研究の費用、成果等については、統合報告書、財務諸表等に記載しています。統合報告書は、大学債、大学ファンドなど大学を取り巻く環境の変化を鑑み、今後さらに多様化するステークホルダーから一層の理解を得るため、令和 4 年度から発行しています。本学の中長期的な経営ビジョンである「OU マスタープラン」や、本学の直近の取り組み・活動実績を分かりやすく発信することで、企業と異なる価値を創造する総合大学の「今」を伝えるとともに、本学が目指す「生きがいを育む社会」の創造に向けた歩みを伝えるものとしています。 統合報告書や財務諸表は、公式ウェブサイトの以下のページからご覧いただけます。 ■統合報告書 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/integrated_report ■財務情報

		<p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/information/joho/zaimu</p> <p>※「統合報告書 2023」は令和 5 年 11 月頃、「令和 4 年度財務諸表」は令和 5 年 10 月頃に掲載予定です。</p> <p>【補充原則 4 - 1 ③】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● コストの見える化については、令和 3 年度から予算管理方法を変更することで、より詳細な単位で予算と決算の関連付けを可能にするなど、取り組みを着実に進めています。 ● その他、活動状況や資金の使用状況等については、以下のとおり公表しています。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 「法人の活動状況」：統合報告書、財務諸表等 ➢ 「学内における教育・研究に係るコスト」：財務諸表附属明細書 19 開示すべきセグメント情報 ➢ 「資金の使用状況」：財務諸表 貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書
<p>補充原則 1 - 4 ② 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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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"> ■ 経営協議会 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council ● 各理事の施策の立案実施にあたり、本学の将来を担う若手教員のうち、理事から推薦のあった者を、総長補佐（総長の命を受け、本学の運営に関する特定の事項を担当する職）に任命し、大学経営を経験する機会を設けています。総長補佐には経営や教育研究の施策判断に必要な能力を身に着ける OJT を実施するとともに、各部局に共通する全学的な課題を大局的な観点から議論する機会を設けるなど、中長期的な視点で経営人材を育成しています。 ● 研究型総合大学である本学では、学問分野で大括り化した三つの系の「戦略会議」を設置し、それらが総長の諮問機関としての役割を担う、独自のガバナンス体制を構築しています。各系の部局長の中から総長が任命するそれぞれの戦略会議長に対しては、従来の組織の垣根を越えた組

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■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、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」の配置計画を着実に進めており、令和5年度においては、戦略的な事務機能強化のため、令和4年度の4ポストの設定に続き、「専門職」ポストを新たに5ポスト設定することとしました。 ● 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「女性キャリアデザインプログラム」を男性も対象としたキャリアデザインプログラムとして対象者を拡大し、上位職へのプロモーション及びワークエンゲージメントの向上を図る研修内容に変更しました。
<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、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。 <ul style="list-style-type: none"> ■役員 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/president/trustees.html ■副学長、総長参与

		<p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/meibo1</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 令和 5 年 4 月の役員体制の変更により、役員 13 名中 5 名を女性（38.5%。うち 1 名は外国籍を保有）としました。本体制により教育、研究、社会創造等の活動の根幹となるダイバーシティ環境の構築をより一層邁進するとともに、外国籍を保有する理事・副学長の配置により、世界最高水準の研究大学としてさらなる国際展開を図ります。 ● 現在、本学では外部の多様な経験と知見を経営に取り入れるべく、3 名の外部人材を理事に登用しています。2 名は民間企業出身であり、うち 1 名は令和 4 年 4 月より、企業トップの経験から経営やマネジメントに関する能力を有する者として経営改革担当理事として、もう 1 名は令和 5 年 4 月より、放送業界での経験から社学アウトリーチ活動、ブランディング担当理事として配置しました。 ● また、令和 5 年 4 月より、社学アウトリーチ活動について深い知見を有する者を新たに総長参与として配置するなど、社学連携・広報分野における経営人材を確保しています。 ● 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。
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>	<p>更新なし</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。)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 <p>なお、審議事項のうち経営に係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係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</p>

		<p>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"> ● 令和 5 年 4 月の役員体制の変更により、役員 13 名中 5 名が女性（38.5%。うち 1 名は外国籍を保有）となりました。今後は本体制により教育、研究、社会創造等の活動の根幹となるダイバーシティ環境の構築をより一層邁進するとともに、外国籍を保有する理事・副学長の配置により、世界最高水準の研究大学としてさらなる国際展開を図ります。 ● 外部の経験を有する人材を求める観点については、以下の内容を「大阪大学の経営人材の確保・育成方針」において記載し、公表しています。 <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 4 年 4 月より、企業トップの経験から経営やマネジメントに関する能力を有する者として経営改革担当理事として、もう 1 名は令和 5 年 4 月より、放送業界での経験から社会学アウトリーチ活動、ブランディング担当理事として配置しました。

		<p>また、令和5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 <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/council</p>
<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>	<p>更新あり</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。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5年4月現在、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。） ● 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"> ■ 経営協議会の学外委員の選考方針 <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/xt2mg/@@download/file</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。

		<p>■経営協議会（本学における運営方法の工夫について掲載） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee/keiei</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>● 議事の公開については、令和5年3月7日開催の総長選考・監察会議において次のとおり取り扱うこととし、総長選考・監察会議規程においても「議事要旨」から「議事録」に改めました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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のかがわかるよう、原則として全ての発言の要旨を記載すること。 ➢ 各意見の発言者の氏名は記載しないこと。 <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。） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</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 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、総長選考・監察会議において検討を行っています。</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>	<p>● 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、中期目標・中期計画期間である6年間で総長が安定的にリーダーシップを発揮できるように、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。</p> <p>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。</p> <p>■国立大学法人大阪大学総長選考規程（第13条に任期を規定しております。） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/05.pdf/@download/file</p> <p>■総長選考・監察会議（令和4年度第1回）議事要旨（任期の考え方を2頁目に記載しております。） https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/committee/selection/files/p8q64i/@download/file</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、総長選考・監察会議において検討を行っています。</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・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、</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認めるとき。</p> <p>等と定めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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>規程は以下のページで公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 国立大学法人大阪大学総長解任規程 <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/06.pdf/@@download/file</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 3 ② 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。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 総長選考・監察会議（ページ下部「総長の業績評価」参照） <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/outline/selection</p>
<p>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</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。 <ol 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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"> ■ 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）

		<p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/w08lst/@@download/file (教育研究評議会選出委員)</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/outline/files/foohel/@@download/file</p>
<p>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</p>	<p>更新なし</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。 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>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</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。 ● 令和 5 年 5 月に、広報企画本部を発展的に解消して「広報・ブランド戦略本部」を設置し、関係部署と協働しながら、大阪大学ブランドを醸成する取り組みをより能動的かつ戦略的に展開しています。 ● ステークホルダーからの意見等集約のため、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 で問い合わせフォームを開設するとともに、大学の窓口として広報課の連絡先（電話番号・メールアドレス）を公開し、常時間問い合わせができる環境としています。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、当課で回答もしくは適切な担当部署に繋いで回答するとともに、いただいた意見に対しては真摯な対応を心掛けています。具体例としては、研究専用ポータルサイト「ResOU」の問合せフォームの見直し（ボタン位置の変更）や、広報誌「大阪大学 NewsLetter」の読者アン

		<p>ケートの意見をもとに表紙コンセプトを変更するなど、寄せられた意見をふまえた柔軟かつ時代に即した対応に努めています。</p> <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。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。<ul style="list-style-type: none">■ 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>ここには、公益通報や研究不正、公的研究費の不正使用等の各種コンプライアンス事案に係る通報窓口の整備についても明記しており、また同ページに記載のコンプライアンス推進委員会にて、コンプライアンス推進に係る組織運営体制の見直しを図ることとしています。さらに、各種コンプライアンスに係る説明会・研修会を実施するとともに、コンプライアンスの取り組み情報等を刊行物や大学ホームページにより周知・公表しています。加えて、内部監査を実施して、本法人の業務活動が法令や本法人の方針・制度等に基づいて正しく行われているか等について確認しています。</p> <ul style="list-style-type: none">● 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。
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 法務体制強化に加えて、令和5年7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。
<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。 <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り組みを発信しています。また、プレスリリースした内容は、公式ウェブサイトや研究成果について大阪大学研究専用ポータルサイト「ResOU」にも公表しています。 <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 ■ 大阪大学からの研究成果に関するプレスリリース https://resou.osaka-u.ac.jp/ja/research ● 令和5年度から、新ウェブメディア「Dialogue」を公開し、社会課題に挑戦する大阪大学の最新の取り組みを学内外に発信しています。また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。

		<p>■ Dialogue https://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/dialogue</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社会学連携を担う「21世紀懐徳堂」では、ツイッター＝現X（エックス）を開設し、大阪大学の社会学連携活動の広報を開始しました。また、FMの2番組もスタートし、「みのおFM」では令和5年4月から「ハンダイラジオ」という番組で大阪大学の活動を、「FM千里」では令和5年7月から「阪大万博」というコーナーを設け、2025年万博に向けた大阪大学の取り組みを学生が中心となって放送しています。両番組はインターネット放送や配信を行っており、全国的に大阪大学の活動を紹介しています。 ● 令和3年度までの財務レポートでは、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。令和4年度は財務レポートに代わり、戦略に基づく取り組みや活動についても分かりやすく説明した「統合報告書」を新たに発行しました。 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。 <p>■ 財務情報 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/zaimu</p> <p>※「統合報告書2022」は令和4年11月に掲載しました。また、「統合報告書2023」は令和5年11月頃に掲載予定です。</p>
<p>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</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「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。 ● 令和5年3月に、社会課題解決に関心を寄せる企業や研究機関のトップマネジメント層をメインターゲットとした研究広報冊子「OU RESEARCH GAZETTE」を創刊しました。この冊子は、

		<p>大阪大学の多様で幅広い研究の一端を紹介し、理解を深めてもらうことで、大阪大学と企業との産学共創を通じ、社会課題の解決を図る取り組みに繋げることを目的としています。本学ウェブページで公開するとともに、ターゲットである企業や研究機関の方が手に取りやすいよう、空港のラウンジやヘルスイノベーションパーク等にも配架するとともに、読者からのアンケートを検証し、継続的な改善にも努めています。</p> <p>■OU RESEARCH GAZETTE 最新号 https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/OURG/new</p> <p>● 社会との共創活動を担う「21世紀懐徳堂」では市民へメールマガジンを配信し、大阪大学公開講座を始めとする学内の様々な社学共創活動を紹介しています。また、令和5年度の大阪大学公開講座はメルマガ会員へアンケートを行い、「『あなたと作る』大阪大学公開講座」と題して、市民の声を反映した公開講座を実施します。</p> <p>■大阪大学 21世紀懐徳堂 https://21c-kaitokudo.osaka-u.ac.jp/</p>
<p>補充原則4-1② 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> <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>

		<ul style="list-style-type: none">● この教育活動によって本学が示す教育成果を学生が享受できているかどうかを、学生アンケート等によって得られた学生の満足度、学生の進路状況等の教育データ及び「大阪大学における教育の内部質保証に関する方針」に基づく自己点検・自己評価によって把握・分析しています。調査の結果は以下のページに公表するとともに、教育の質保証実施体制のもと更なる教育活動の改善・向上や学生の指導等に活用しています。● また、卒業・修了者にディプロマ・サプリメントを提示し、享受した教育成果を学生自らが確認できるようにしています。● さらに令和5年度は、海外の研究大学との比較（ベンチマーキング）を充実させるために、国際的なアンケート調査 SERU（Student Experience Survey in Research University：国際的な研究大学における学生経験調査）の学部課程の ugSERU、大学院課程に特化した gradSERU を実施します。集計データは本学における教育改善の様々な局面で活用され、教育の内部質保証のために有効なものとなります。● スチューデント・ライフサイクルサポートセンターでは、学生の入学前から卒業・修了後の活躍度の情報を継続的に収集することで、本学の教育活動の中長期的な効果を検証するとともに、学生への個別最適な修学指導やキャリアアドバイス等の支援・提供を行うこととしています。● キャリアセンターが主催するガイダンス、セミナーにおいて学生アンケートを実施しており、学生の知りたい情報や身に付けたい力を把握し、今後のキャリア教育・支援の取り組みを検討する際の参考としています。<ul style="list-style-type: none">■卒業・修了時アンケート結果 卒業・修了生の本学に対する満足度及び学修成果等を把握することを目的として実施した卒業時・修了時アンケートの結果を掲載しています。 https://chega.osaka-u.ac.jp/em/category/question/?langmode=ja■学生の就職（進路）データ 学部の卒業生や大学院の修了生の進路状況を数値で示すとともに業種別の主な就職先も掲載しています。
--	--	---

		<p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/career/data</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> <p>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	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）</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications</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)</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/4qa4gk</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)</p> <p>https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/univ_hospitals/tokutei</p>