

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2021/7/29
国立大学法人名		三重大学
法人の長の氏名		伊藤 正明
問い合わせ先		企画総務部企画戦略チーム 問い合わせフォーム（ https://www.mie-u.ac.jp/contact/index.html ）
本学 HP（URL）		https://www.mie-u.ac.jp/

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】（経営協議会による確認）

意見①

- 三重大学は県内唯一の国立大学であるため、各自治体との産官学連携の協力体制を築いていただきたい。
- 今後の全世界の取組である、ノーカーボン社会（低炭素社会）における課題について、産官学によるデジタル化時代に対応した協同事業として取り組むことを望む。
- 地域創生について、現在のコロナ禍の拡大で、都市集中の課題が大きくクローズアップされる中、三重県においても人口減少（少子高齢化）が進行する中、三重県のポテンシャルは都市銀行のコンサルタントの提言でも非常に高く、歴史からみても東海道、伊勢、日本の中央（海、山、港）でありまた災害が少ないため、是非地方創生として三重大学が県・市・町の行政や各市町商工会議所・企業を巻き込んで三重県 200 万の人口に取り組むことを望む。

意見①に対する本学の対応状況等

産官学連携の協力体制について、第3期中期目標期間においては、大学発の地域イノベーションを創出するため、学内から学外へのベクトルを強化すべく、学長を室長とする「地域創生戦略企画室」を設置するとともに、学長を統括者とする「地域拠点サテライト」（北勢サテライト、伊賀サテライト、伊勢志摩サテライト、東紀州サテライト）を設置しています。

<具体的な一例> 地域拠点サテライトの一つである北勢サテライトでは、Society5.0 と SDGs の実現に向けて幅広い対象者と専門的な議論をする場である多様な研究会を設置しています。令和2年度は北勢地域経営研究会を7回開催してSDGs ワークショップを実施するなど、様々なテーマで地域課題の解決方法の見出しや社会実装を展開しています。

平成28年度から30年度までに計367件（年平均122件）の企業・自治体を訪問したことなどにより、県内全ての29市町と協定を締結しています。令和2年度は新型コロナウイルスの影響により共同研究・受託研究等への活動が制限される中、自治体とのプロジェクト件数は121件（前年141件）、中小企業との共同研究件数は177件（前年208件）となっています。

第4期中期目標期間においては、地域創生を加速化させるキーワードとして、「点から面へ」「自走化」「ニューノーマル時代への対応」の3点を掲げ、その観点に基づき地域創生に貢献する機能を充実・発展させるために、以下のような必要な組織整備等を行うこととしています。

- ①企業・自治体のニーズと学部・研究科のシーズ等をデータベース化
- ②地域社会のニーズの具現化に取り組むシンクタンク機能を整備
- ③地域社会（企業・自治体等）とともに目的別の地域連携プラットフォームの創設など

<具体的な一例> 本学の更なる地域貢献と社会連携活動を通じた教育研究の深化を目指し、複数の産官学プラットフォームを組織する「地域共創展開センター」（行政、連携企業と大学内の複数専門領域からなる異分野融合組織）を整備し、社会的インパクトのある成果を創出する取組を展開するとともに、その成果の社会実装や地域課題の解決を目指すこととしています。

また、本学は環境先進大学として、本学のスマートキャンパス（※）に関する取組が例年に引き続き高い評価を受け、令和2年度においては「デマンドサイドマネジメント表彰（主催：一般財団法人ヒートポンプ・蓄熱センター）」における最高位の賞である「経済産業省 資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。その他、「カーボン・ニュートラル達成に向けた大学等の貢献に係る学長等サミット」において大臣等（文科大臣、環境大臣、経産副大臣、長野県知事、京都市長及び120の高等教育機関）に向けてスマートキャンパスを含めた環境活動の事例紹介を行う（3/23）など、本学が擁する環境リソースの積極的な社会還元に取り組んでいます。

<環境関連受賞歴>

<https://www.gecer.mie-u.ac.jp/award2012.html>

※ スマートキャンパス事業：「創エネ（ガス・コージェネレーション設備、風力発電設備、太陽光発電設備）」・「蓄エネ（蓄電池設備）」・「省エネ（照明 LED 設備、デシカント空調設備）」及び、それらを統括するエネルギーマネジメントシステム（EMS）での効率的な運用を組み合わせた CO2 排出量削減に向けた取組

また、人口流出超過状況となっている三重県において、若年層の県外への流出を防ぐため、地域の課題に関して様々な主体と多面的な視点から対話しながら地域のイノベーションを推進できる「三重創生ファンタジスタ」を養成するなど、地域課題に関する授業の展開や地域の自治体及び企業等との各種連携活動を実施しており、引き続き地域創生に取り組むとともに、産官学によるデジタル化時代に対応した協同事業等により、脱炭素社会における課題に取り組んでいきます。

意見②

- 三重県内唯一の国立大学として、是非経営者を育成・輩出する経済・経営に関する学部等を拡充して、三重県の経済発展につながる人材育成を期待します。

意見②に対する本学の対応状況等

人文学部、地域イノベーション学研究科などの経営に関連する教育を通じて学生を育成しているとともに、適宜、組織を見直すことなどにより、引き続き経済発展につながる人材を育成していきます。

<具体的な一例>地域イノベーション学研究科を設置し、地方創生に寄与できる人材の育成を目的として、従来の大学院専門教育に加え、独自に開発したプロジェクトマネジメント（PM）教育を並行して行う特徴的な教育を実施してきました。この結果、特に企業のトップマネジメント層の社会人学生から地域社会に経済効果をもたらすなど有為な人材を多数輩出し、社会にインパクトを与えることに成功してきています。

今後は、ノウハウを全学展開するとともに、企業や自治体が求めるそれぞれの「組織としてのニーズ」をつかみ、各企業・自治体に最適化したオーダーメイドリカレントプログラムを提供することにより、ステークホルダーである企業・自治体等の社員・職員の学びを推進するニーズに応え、本学が目指す「地域創生を加速化させる」人材の育成につなげることをとしています。

意見③

- 「教育は国家百年の計」であり、特に義務教育期間の小学生、中学生時代が人間形成、社会に必要な基礎学問、教養の素地をつくる。故に小・中の教育者になる先生、教師養成機関である教育学部では、しっかりとした教育哲学と理念を指導し、引いては三重県内の小・中学生徒の教育レベルを全国上位に上げてほしい。
- 看護師、医師、教員など卒業生の地元での就職が定着するよう環境の整備をお願いしたい。

意見③に対する本学の対応状況等

教育学部は、多様な分野からなる総合的な学部としての特長を生かし、人文・社会・自然科学・芸術・スポーツを基礎とした発達や教育に関する深い専門性と職業人として十分な資質を備えた人材を育成することを理念としており、学校現場における諸課題に対応できる実践的指導力を身につけた地域に貢献しうる教育人材を育成しています。教育学研究科においては、三重県における喫緊の教育課題に取り組むため、学校を変える推進者としてのスクールリーダー及び将来的に地域教育を支えるミドルリーダーとなる資質・力量のある新人教員を養成することを目的とし、平成 29 年 4 月に教職大学院を設置しています。

御意見を踏まえ、学校現職教員及びこれを目指す者にとって、より良い学びの場となるよう、引き続き取り組んでいきます。

卒業生の地元での就職定着について、全学的に地域課題に関する授業の展開や地域の自治体及び企業等との各種連携活動を実施しているとともに、看護師、医師、教員などを輩出する医学部、教育学部においては、地域推薦、地域枠を設けるなど、地元での就職が定着する取組を実施しています。

< 県内就職率（令和 2 年度） > 医学部看護学科：65.8%（前年 59.5%）、医学部医学科〔臨床研修医〕：63.0%（前年 65.9%）、教育学部：61.5%（前年 55.1%）、全学部：34.4%（前年 30.8%）

< 看護師、医師、教員の県内就職率 > 看護師（保健師・助産師含む）：64.6%、医師（臨床研修医）：59.0%、教員：40.8%

< 具体的な一例 > 【全学】地域の課題に関して様々な主体と多面的な視点から対話しながら地域のイノベーションを推進できる「三重創生ファンタジスタ」を養成、インターンシップ卒業要件化等、【医学部】地域推薦の設定・初期研修医プログラム実施・卒後研修プログラムの実施・県内病院との連携による実習等、【教育学部】地域枠の設定・教育ボランティア等の実地活動推進等

医学部における三重県内就職率は約 60%となっており、三重県出身である学生の割合が約 50%であることを考慮すると高い数値であり、更なる増加は難しいところではありますが、全学的に三重県の魅力を伝える取組など、地元での就職が定着するよう取組を今後も実施し、引き続き地元での就職が定着するよう環境の整備を実施していきます。

意見④

- 人員及び資金の適切な配分を実施するため「学長裁量経費」や「戦略的機能強化費」を設けたことは非常に有意義。できれば更に踏み込んで、こういった支出が行われてどのような成果が得られたのかにつき記述できないか？例えば、「学長裁量による若手教員の増員」を例にとると、どのような分野でどのような将来有望な若手教員の採用につながったのか、など具体的に記述できれば説得力のある報告となろう。

意見④に対する本学の対応状況等

以下にて具体的な内容を補足いたします。

学長裁量経費による若手教員の採用にあたっては、例えば、日本文化の教育体制及び伊勢志摩サテライト海女研究センターの研究体制を強化するための人文科学分野若手教員の採用や、海外の大学との戦略的なパートナーシップを構築しているロボティクス・メカトロニクス研究分野において、知能機械システムや人間支援ロボットの開発研究を行う若手教員の採用など、本学が重視する地域創生の推進に資する教育研究活動や本学の強みを生かした分野での世界水準の研究を推進し、大学全体の機能強化につながる若手の人材を採用しています。

また、戦略的機能強化費については、学内の設備老朽化対策による学生・教員の教育研究環境の改善を実施するとともに、公募型の教育研究プロジェクトを実施し、学内で競争的環境を創出するなど、大学全体の機能強化に資する取組を実施しています。令和3年度において、国の重要施策でもあるデジタル化やDX推進に対応するためキャンパスデジタル化推進費1億円を計上し、教育、研究、事務・大学運営を対象として学内公募を行い、発展性や全学への波及効果などから審査し、7件を採択しています。そのほか、第4期に向け、大学全体のパフォーマンスを高める教育・研究活動等への支援策の実施に向けた具体的な検討、調整を進めているところです。

意見⑤

- 「国からの安定的な基盤的経費を得つつも、更に多様な財源確保を図る必要がある」との記載がガバナンス・コードの「強靱なガバナンス体制の必要性」にあるように、各界、各企業、更には個人篤志家からの大学への寄附金を数多く集めることが何よりも肝要と思う。それには各企業（三重県内ばかりか、東海、関西、首都圏の有力企業や世界各国の法人）とも協力、協同研究を始める覚悟と準備が要る。学内的には、将来性のある研究の目的・目標を定め、研究者に対して、研究対象の集中と選択をより厳しく、有効な成果と有力な論文発表を求めて、日本国内、海外に認められる重要研究の拠点を目指す。

意見⑤に対する本学の対応状況等

大学への寄附金及び外部資金を数多く集めることについて、外部研究資金の獲得を戦略的に行う組織体制の強化を図り、全学的な組織力で外部資金獲得を推進するとともに、教育研究等の活動をより一層充実させる財源を確保して戦略的な経費配分を実施するため、自己収入の拡大を中期計画に盛り込み、その実現に向けて取り組んでいます。また、日本国内、海外に認められる重要研究の拠点を目指すことについて、三重大学の特色ある研究を発展させるために、研究支援専門職を活用して戦略的に外部研究資金を獲得する仕組みの構築や、卓越型のリサーチセンター制度等の構築を行っています。

<具体的な一例> 外部研究資金の獲得実績を基に獲得件数増加や採択率向上に向けた対応策を検討するとともに、共同研究・受託研究の相手先に対して満足度フォローアップ調査を実施するなど、全学的な取組を実施しています。また、科研費アドバイザー、知財戦略アドバイザーなどの活用による科研費採択率の向上及び特許出願、リサーチセンターによる重点支援、中小企業との共同研究スタートアップ促進事業などを実施しています。その他、企業・同窓会等への広報活動、振興基金の受け入れ事業（三重大学振興基金事業、修学支援事業、三重大学医学部附属病院運営支援事業、地域圏防災・減災事業、課外活動施設等整備事業等）、学校財産貸付などによる寄附を含めた自己収入の拡大を図っています。卓越型リサーチセンターについて、研究スペースと研究資金(年間 200 万円)を支援していますが、今後はこの支援金を更に増加させ、当該センターを更に発展させることとしているとともに、研究を支援する制度について、若手研究者海外研修等支援事業、科研費不採択者への支援事業（年間 50 件程度）の件数を増加させ、研究の水準及び質の維持・向上に向けて、更なる強化に取り組んでいきます。

いただいた御意見参考に、引き続き今後もより社会との連携に努め、外部資金も得ながら、大学運営に取り組んでいきます。

意見⑥

○ 上記意見⑤の目標達成のため、大学、副学長、理事級で学者及び民間の外部交渉能力をもった学外企業関係担当部門を構成し、三重県内の企業、商工会議所、地方自治体の首長や、海外の有力企業、組織も含めて廻り交渉して、より強い連携を計っていくこと。それにより、企業や自治体とのコミュニケーションを深めて、協同研究から就職活動までを積極的に進め、民間活力の取り込みに努める。また、市民県民に開かれた大学でなければならない。生涯学習的な、学内外の各種講座を主催したり、教養を求める市民が気軽に参加できる団体の講師等を務めたり、更にマスコミをうまく使って、三重大学の研究や研究者をもっと周知して、スター教授を生むことも必要であろう。何よりも三重大ファンを老若男女、老いも若きも三重大大学大好きファンの層を厚くすべきと思う。

意見⑥に対する本学の対応状況等

企業、自治体等と強い連携を計っていくことについて、大学発の地域イノベーションを創出するため、学内から学外へのベクトルを強化すべく、学長を室長とする「地域創生戦略企画室」を設置するとともに、平成 28 年度から 30 年度までに計 367 件（年平均 122 件）の企業・自治体を訪問したことなどにより、県内全ての 29 市町と協定を締結し、県内市町村と地域貢献活動プロジェクト等を実施しています。また、研究成果の社会還元と産官学連携活動の活発化に向けて、「共同研究スタートアップ促進事業」等を実施しています。令和 2 年度は新型コロナウイルスの影響により共同研究・受託研究等への活動が制限される中、自治体とのプロジェクト件数は 121 件（前年 141 件）、中小企業との共同研究件数は 177 件（前年 208 件）となっています。その他、三重大大学北勢サテライトにおいて、四日市商工会議所と「地域の課題と地域共創を目指す大学」をテーマに会談を実施するなど、サテライトを活用した連携を図っており、今後もこのような交流の機会を設けて連携を強化していくこととしています。

産官学連携による民間活力の取り込みについて、産業界から地域共創担当の非常勤外部理事として雇用、自衛隊経験者を安全・防災・危機管理室職員として雇用、産業界から地域創生戦略企画室プロジェクト推進副部門長として雇用、就職支援を含む各種専門業務に対するコーディネーターや URA として雇用するなど、高度な専門職の実情に応じた登用・配置すること等により産官学連携を強化しています。

市民県民に開かれた大学について、本学ウェブページに公開講座情報などを掲載するとともに、各種広報誌の発刊、定例記者会見やプレスリリース等を積極的に実施しています。また、研究や研究者をもっと知っていただくため、本学の研究最前線の情報を提供するウェブページ「R（リサーチ）ナビ」を運用するとともに、大きく取り上げられた内容を本学ウェブページにトピックスとして周知するなどの取組も行っています。

御意見を踏まえ、引き続き、各種目標達成を見据えて、三重大大学に興味をもっていただけるよう取り組んでいきます。

意見⑦

- 法人経営を担い得る人材の育成の観点からは、広く民間の経営手法を学ぶことが必要である。国立大学法人の将来を託せる人材については民間企業との相互人材交流、派遣など通じた人材育成の検討を望む。
- いくつかのセミナー・研修が列挙されていますが、参加者の人数や属性などの情報も表示されているとより実効性の高い取り組みと評価されるのではないかと思います。

意見⑦に対する本学の対応状況等

民間企業との相互人材交流、派遣などを通じた人材育成について、現時点では実施していませんが、「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針に対する具体的な運用計画について」では、民間企業における長期研修の導入を掲げるなどしており、今後検討していく必要があると考えています。また、民間の経営手法に触れる機会が得られるよう、民間企業経験者の教職員への採用やクロスアポイントメント制度を活用した民間企業との人材交流等についても、積極的に図りたいと考えています。

セミナー・研修における参加者の人数及び属性（対象者）について、以下のとおり補足いたします。

外部機関等が主催する研修については、予め設定された定員数の対象者を積極的に推薦し、国立大学法人トップセミナー（学長）、国立大学法人等担当理事等連絡会議（理事）、大学マネジメントセミナー（理事、部局長、事務局長、部長、課長ほか：令和2年度10名）、大学改革シンポジウム（理事、部局長、部長：令和2年度3名）、国立大学法人等若手職員勉強会（経験年数3年から10年程度の若手事務職員：毎年度2名）、東海地区国立大学法人等によるリーダーシップ研修（課長、副課長級の職員：毎年度1名）、国立大学協会による部課長研修（課長級以上の職員：毎年度1名）のとおりの参加状況となっています。

本学で実施している研修については、幹部職員・評価者研修（課長級以上の職員全員及び副課長級の希望者：毎年度50名程度）、評価者研修（課長級以上の職員全員：毎年度40名程度）のとおりで、これらへの参加を促すことにより、積極的な人材育成を図っています。

意見⑧

- 今回の三重大学のガバナンス・コードについては、全体が網羅されており、全職員がこれを認識して誠実に実行されることを望む。前期の法令遵守（コンプライアンス）の管理体制の怠慢は、三重大学病院の営利事業から発生した事件で、国立大学法人として、特に営利事業については、上場企業並みの職員教育（コンプライアンスの遵守等）を、最低でも年2回実施し、それを定着させてモラルを大学全体に波及されることを望む。
- 令和2年度に発生した附属病院における不正事案においては、附属病院だけの問題とせず、全学の問題として捉え、監査チームと監事が協力して、全学を対象とした「特定監査」を令和3年度も順次実施されています。今後、特定監査の結果やガバナンス・コードの各原則の趣旨に照らし、引き続きガバナンスの再点検、強化を行い、信頼回復に向けた取組を進め、当該補充原則が「実施している」項目となるよう取組を徹底していただくことを要請します。
- 本事案を奇貨として、教職員のコンプライアンス意識の更なる向上を図っていることは非常に重要であり、それを風化させないよう研修内容等仕掛けを講じていることなどにも言及があってもよいのではないかと思います。また、意識と合わせて、不正を起こさせない仕組みの確立も重要であり、それについても具体的な記載があった方が良く感じました。

意見⑧に対する本学の対応状況等

昨年（令和2年）3月末から4月、本学附属病院において発生した不正が疑われる事案については、事案発覚後病院教職員だけでなく大学としても大学教職員が一丸となって再発防止に努めています。病院だけの問題と捉えず大学全体の問題として捉え不祥事の未然防止に努めています。具体的な対応については、病院における組織体制の見直し、院内の内部通報体制の整備、院内の管理体制の改善、コンプライアンス意識の醸成、保険診療に関する基本的な研修、システムの改正、大学全体としても通報体制を改めて教職員に周知、コンプライアンス意識の醸成、関係する規則の整備・改正等を実施して参りました。改善に向けての大学の取組については、単年度限りで終わらせるのではなく、継続して実施していく必要があると考えています。

今回の事案を風化させることなく、二度とこのような不正事案が発生しないような仕組みを引き続き検討し、実施していく必要があります。その一つとしてコンプライアンスへの意識改革が挙げられます。令和3年度においても、前年度とは異なる切り口による内容で全教職員を対象にしたコンプライアンス研修会を e-Learning（テーマ：情報漏洩の防止・情報モラルの向上）により実施するとともに、各学部・研究科別に7会場（人文学部、教育学部、医学系研究科、工学研究科、生物資源学研究科、地域イノベーション学研究科、教養教育院）において、本学顧問弁護士を講師とし、9月8日より教育学部を皮切りに順次研修会（テーマ：機密情報の漏洩防止について）を開催する計画としており、少なくとも、全教職員が年2回のコンプライアンスにかかる研修会を受講することになっています。また、コンプライアンスにつながる情報を早期に得るため、既に附属病院に設置したコンプライアンスに関連する投書箱（ポスト院内6箇所設置）を各学部・研究科等（6箇所）にも拡充して設置し、早期にコンプライアンス事案に発展し

ていく芽を摘み取っていきたいと考えています。

再発防止策として取り組んだ具体的な内容は、以下のとおりです。

- ・倫理及びコンプライアンス教育の再徹底
- ・不正が疑われる事案について相談や通報しやすい環境の整備
- ・病院における薬剤管理体制の強化
- ・現場の課題を執行部へ報告する仕組み（会議体）の整備
- ・各部署における管理体制、指揮命令系統の見直しによる相互の牽制の強化
- ・麻酔関連システムの改修
- ・企業等からの寄附金受入れ時の利益相反に関する申告書や誓約書の提出義務付け
- ・兼業に関する質疑応答を作成し、申請が必要な内容を明確化
- ・大型設備（医療機器等）の調達に係る仕様策定等に関するルールの見直し

さらに、これらの取組状況について検証を行うため、監事、内部監査部門及び会計監査人（監査法人）が連携し監査を実施しています。

また、不正を起こさせない仕組みとしては、以下の内容が挙げられます。

- ・不正が疑われる事案について相談や通報しやすい環境の整備
- ・各部署における管理体制、指揮命令系統の見直しによる相互の牽制の強化
- ・企業等からの寄附金受入れ時の利益相反に関する申告書や誓約書の提出義務付け
- ・大型設備（医療機器等）の調達に係る仕様策定等に関するルールの見直し

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】（監事による確認）

意見

本学のガバナンス・コードの遵守状況については、別添のガバナンス・コードの各原則の実施状況の通りであり、全ての項目で概ね適合していると認められる。

昨年9月に発覚した附属病院の電子カルテ改竄による不正請求事件については、本学の内部統制システムに重大な欠陥があったとの意見を本年2月に公表したところである。また、その後に発覚した第三者供賄事件も踏まえて、本学では、大学教職員及び病院教職員が一丸となって再発防止に向けて取組んでおり、コンプライアンス教育の徹底、情報セキュリティやシステムの厳格化に努めると同時に特定監査を実施し、病院だけでなく他の部局でも類似の不祥事の未然防止に努めた。

その結果、必要な規程の整備も概ね完了し、多岐に亘るコンプライアンス教育も実施されているのを確認できた。また、日常的に各種会議への参加や教職員との面談で、単なる規程の整備だけでなく、行動面からも、不祥事事件の教訓を十分に活かしていることが確認できた。

このように全学的に、コンプライアンス教育の実施が成果を見せていることを確認しているが、監事としては、1回で終わらせることなく、継続的な取組が為されることを注視していくこととする。

また、病院では組織体制の見直し、院内の内部通報体制の整備、薬剤管理体制の改善、コンプライアンス意識の醸成、保険診療に関する基本的な研修、システムの改正等に取り組んでいる。今後も患者第一主義の下に、継続的に組織体制の見直しが為されているかを監査していくこととしたい。

意見に対する本学の対応状況等

昨年（令和2年）3月末から4月、本学附属病院において発生した不正が疑われる事案については、事案発覚後病院教職員だけでなく大学としても大学教職員が一丸となって再発防止に努めています。病院だけの問題と捉えず大学全体の問題として捉え不祥事の未然防止に努めています。

改善に向けての大学の取組については、単年度限りで終わらせるのではなく、継続して実施していく必要があると考えています。

また、今回の事案を風化させることなく、二度とこのような不正事案が発生しないような仕組みを引き続き検討し、実施していく必要があると考えています。

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】

ガバナンス・コードの各原則の実施状況

本学は、下記に説明する原則を除き、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

<実施していない原則>

- なし

実施しているが適合とは言えない項目における実施状況及び今後の実施予定等

<該当原則番号及び実施しているが適合とは言えない原則内容の該当箇所>

- 補充原則 2 - 1 - 3 ③「リスク管理体制を適切に運用する」
- 補充原則 4 - 2 ①「内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営する」
- 補充原則 4 - 2 ④「国立大学法人は、学内構成員がコンプライアンスの遵守、内部通報・外部通報の仕組み、行動規範等の目的、意義について正しく理解し、確実に機能する」

<実施状況等>

実施状況及び今後の実施予定等の内容は、次頁『実施しているが適合とは言えない項目』を参照。

実施しているが適合とは言えない項目

原則等 番号	原則等内容	実施状況	公表 有無
補充原則 2 - 1 - 3③	<p>法人の長は、ビジョン実現のために自らが業務を総理し、所属する教職員を統督し得る内部統制システムやリスクの回避・低減、緊急時の迅速な情報伝達・意思決定などを含みリスク管理体制を適切に運用するとともに、継続的にその見直しを図るべきである。</p>	<p><実施内容></p> <p>内部統制システムの一つとして、「三重大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程」を制定し、コンプライアンスの推進のため、コンプライアンス委員会に関連する委員会として規程に定めのある7つの学内委員会（ハラスメント対策委員会、情報公開・個人情報審査委員会、研究行動規範委員会、公的研究費不正防止推進委員会、知的財産評価委員会、利益相反管理委員会、動物実験委員会）により体制を整備しており、四半期ごとに上記の7委員会に対しコンプライアンスに相当する事案の有無、事案の進捗状況等を調査し、不正事案、不祥事に進展しうる案件の早期把握・解決に努めています。</p> <p>また、リスクの回避・低減等について、「三重大学危機管理委員会規程」により、危機発生の未然防止対策及び危機発生時の対応等に関する基本的な危機管理体制を整備しており、年2回各部署に対し、危機管理リスクの洗い出し及び実績報告を依頼し、大学内のリスク案件の対応状況の早期把握に努めています。令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴い、危機管理委員会を計25回開催し、その対応策を審議し大学運営に反映させており、その審議結果に基づき新型コロナウイルス緊急対策本部会議や教育会議等とも連携して対策を進めています。</p> <p>さらに、令和3年4月1日付けで、「防災室」を「安全・防災・危機管理室」に改組し、危機管理に対応する組織の見直し・充実を図りました。</p> <p>加えて、ビジョンの実現に向けた業務執行を行う上でのリスク回避として、監事監査において、中期計画における重点的な項目のうち以下4項目「1. 中小企業との共同研究の推進状況 2. 県内就職率向上に向けた取組状況 3. インターンシップの推進に関する取組状況 4. 地域拠点サテライトの取組状況」について監査を実施し、内部監査においても、共同研究等公的研究費に関する執行状況、共同研究等実施件数の増と比例して増加している契約書類等法人文書の管理状況について監査を実施しています。</p> <p>その他、年1回各部署に対し諸規程の整備及び見直しについて依頼を行い、内部統制システムの改善に努めています。</p> <p>➤ 三重大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000020.htm）、三重大学危機管理委員会規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000024.htm）</p> <p><不適切事例への対応>（原則に対する対応は実施しているが、不適切な事例があったため、適合とは言えないと判断）</p> <p>令和2年3月末～4月、本学附属病院において不正が疑われる事案（手術において用いる一部の薬剤に関して、実際に手術中に投与していないにもかかわらず、投与したかのように診療録を虚偽記載して、診療報酬を不正請求したと認定した事案、関連して医療機器納入の見返り及び薬剤の積極使用の見返りに寄付名目で賄賂を求めたとされる事案）が発覚しました。本事案に対して、附属病院では、該当部局として先ず10の分類による再発防止策（コンプライアンス意識の醸成、コンプライアンス窓口の増設、コンプライアンス教育の見直し、組織の管理体制の見直し等）の検討を重ね実施するとともに、緊急職員集会を開催し、事案の概要説明・改善策について周知しました。また、大学としてもこの問題を大学全体として捉えて、学長・理事の下、大学全体の会議の場である教育研究評議会等で周知するとともに、学外委員を交えて協議する経営協議会において学外委員に状況を説明し、様々な意見を頂き、今回の事案で欠如していたコンプライアンス意識の更なる向上のため「保険診療に関する研修」を医療従事者に対し行い、医学科の講義において学生に対し診療報酬の内容を盛り込み教育することにしました。</p> <p>その他、担当する理事の指示の下、大学としての再発防止策として、コンプライアンスの意識の向上が必要と考え、新たにe-Learningによる全教職員に対しての法令遵守全般に関するコンプライアンス研修及びコンプライアンスの要素を主に置いた知的財産法に関する研修会を実施するとともに、例年開催しているハラスメント・個人情報の取扱いに関する研修についてもコンプライアンスの要素を主に置いて実施しました。さらには、事案の発生となった手続手順方法等の仕組み・体制等の見直しも行っています。</p> <p>なお、今年度においても、内部通報・外部通報の機能の内容を盛り込むなど研修を改善し、コンプライアンスに関しての研修を通して、意識の向上、認識を深めていくことを継続して行っていく予定としています。</p>	
補充原則 4 - 2①	<p>国立大学法人は、内部を統制する仕組みとして、適正な職務の実施と社会的倫理の維持を確かなものとするため、コンプライアンスの遵守に係る方針を定めるとともに、自己点検や内部監査等の制度の充実を図るべきである。また、コンプライアンスに違反した事実、又はそれにつながる恐れのある事実を通報する内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営するとともに、通報者の保護等の工夫をすべきである。また、法人は通報窓口を外部に設けることも検討すべきである。</p>	<p><実施内容></p> <p>コンプライアンスの遵守に係る方針について、コンプライアンス委員会に関連する委員会として規程に定めのある7つの学内委員会（ハラスメント対策委員会、情報公開・個人情報審査委員会、研究行動規範委員会、公的研究費不正防止推進委員会、知的財産評価委員会、利益相反管理委員会、動物実験委員会）にて方針を定めているとともに、自己点検として、四半期ごとに学内の上記7つの委員会に対してコンプライアンス事案の有無、事案の進捗状況等を調査し、不正事案、不祥事に進展しうる案件の早期把握に努めています。また、内部監査の制度としては、「三重大学内部監査規程」において、本学の全ての業務活動を監査対象として定めており、リスク評価に基づき、毎年監査計画を作成し、内部監査を実施しています。各制度の充実を図るため、自己点検や内部監査を毎年実施し、それらを通じて得られた結果を基に、よりよい自己点検、内部監査となるよう対応しています（同規程第3条）。</p> <p>内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営するため、内部通報・外部通報の窓口（学内及び学外通報窓口）を設置しており、通報体制等の充実に向け、平成28年度は、本学ウェブページの企業・地域の方向けページにコンプライアンス窓口のバナーを掲載するとともに、通報者の保護等の工夫として、平成29年度には、通報に対してプライバシーに配慮した対応を可能とするため個室1室を確保や通報専用電話機をコードレス機能付きの親子電話機に交換するなど通報環境の改善、令和2年度においては、ウェブページの改善、令和3年度においては外部相談窓口のメールによる受付の実施などの改善を行いました。</p> <p>➤ 三重大学内部監査規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000084.htm）、内部通報・外部通報の窓口（https://www.mie-u.ac.jp/neighborhood/compliance.html）、三重大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000020.htm）</p> <p><不適切事例への対応>（原則に対する対応は実施しているが、不適切な事例があったため、適合とは言えないと判断）</p> <p>令和2年3月末～4月、本学附属病院において不正が疑われる事案（手術において用いる一部の薬剤に関して、実際に手術中に投与していないにもかかわらず、投与したかのように診療録を虚偽記載して、診療報酬を不正請求したと認定した事案、関連して医療機器納入の見返り及び薬剤の積極使用の見返りに寄付名目で賄賂を求めたとされる事案）が発覚しました。本事案に対して、附属病院では、該当部局として先ず10の分類による再発防止策（コンプライアンス意識の醸成、コンプライアンス窓口の増設、コンプライアンス教育の見直し、組織の管理体制の見直し等）の検討を重ね実施するとともに、緊急職員集会を開催し、事案の概要説明・改善策について周知しました。また、大学としてもこの問題を大学全体として捉えて、学長・理事の下、大学全体の会議の場である教育研究評議会等で周知するとともに、学外委員を交えて協議する経営協議会において学外委員に状況を説明し、様々な意見を頂き、今回の事案で欠如していたコンプライアンス意識の更なる向上のため「保険報酬に関する研修」を医療従事者に対し行い、医学科の講義においても学生に対し診療報酬の内容を盛り込み教育することにしました。</p> <p>その他、担当する理事の指示の下、大学としての再発防止策として、コンプライアンスの意識の向上が必要と考え、新たにe-Learningによる全教職員に対しての法令遵守全般に関するコンプライアンス研修及びコンプライアンスの要素を主に置いた知的財産法に関する研修会を実施するとともに、例年開催しているハラスメント・個人情報の取扱いに関する研修についてもコンプライアンスの要素を主に置いて実施しました。さらには、事案の発生となった手続手順方法等の仕組み・体制等の見直しも行っています。</p> <p>なお、今年度においても、内部通報・外部通報の機能の内容を盛り込むなど研修を改善し、コンプライアンスに関しての研修を通して、意識の向上、認識を深めていくことを継続して行っていく予定としています。</p>	

原則等 番号	原則等 内容	実施状況	公表 有無
補充原則4 -2④	<p>国立大学法人は、学内構成員がコンプライアンスの遵守、内部通報・外部通報の仕組み、行動規範等の目的、意義について正しく理解し、確実に機能するよう、研修等により徹底した周知を行うべきである。</p>	<p><実施内容></p> <p>コンプライアンス委員会の関連する委員会として規程に定めのある7つの学内委員会（ハラスメント対策委員会、情報公開・個人情報審査委員会、研究行動規範委員会、公的研究費不正防止推進委員会、知的財産評価委員会、利益相反管理委員会、動物実験委員会）を設置するとともに、e-Learningによりコンプライアンスの基本的な内容の修得を行いその上でコンプライアンス講演会、知的財産法に関する研修会、ハラスメント・個人情報の取扱いに関する研修等を適宜実施しています。具体的には以下のような研修等を実施しています。</p> <p>公的研究費コンプライアンス教育の一環として、毎年e-Learning教材を整備し、研究費の運営・管理に関わる全ての構成員に対し、受講させています。また、主に新規採用者や大型研究費の獲得者に対し、不正使用防止の啓発及び実務的な内容や意見交換の実施のため、部局単位での公的研究費の適正な執行に係る研修会を部局と財務部門が協力して実施しています。</p> <p>公正研究に関する研修の一環として、新規採用者及び在職者に対する定期的なe-Learningプログラムを実施するとともに、在職者についても定期的（5年以内）に受講するよう三重大学における公正研究の基本方針で定めて実施しています。また、公正な研究活動の推進を目的として、研究に関するコンプライアンス研修会を毎年度開催するとともに、科研費説明会などにおいて研究倫理及び公的研究費の適切な使用について周知しています。</p> <p>大学院生に対する研究倫理教育の一環として、研究公正教育に関する講演会を毎年度2回（4月及び10月）開催し、受講を併せて、JSPS（日本学術振興会）の研究倫理e-Learning（eL CoRE）の受講を義務付けており、全学の教育会議や、学生メールによる全大学院生への事前周知を徹底しています。</p> <p>情報セキュリティに関する取組の一環として、三重大学サイバーセキュリティ対策等基本計画を策定し、年1回の標的型メール訓練・階層別セキュリティ研修会・情報セキュリティ教育e-Learningを実施しています。</p> <p><不適切事例への対応>（原則に対する対応は実施しているが、不適切な事例があったため、適合とは言えないと判断）</p> <p>令和2年3月末～4月、本学附属病院において不正が疑われる事案（手術において用いる一部の薬剤に関して、実際に手術中に投与していないにもかかわらず、投与したかのように診療録を虚偽記載して、診療報酬を不正請求したと認定した事案、関連して医療機器納入の見返り及び薬剤の積極使用の見返りに寄付名目で賄賂を求めたとされる事案）が発覚しました。本事案に対して、附属病院では、該当部局として先ず10の分類による再発防止策（コンプライアンス意識の醸成、コンプライアンス窓口の増設、コンプライアンス教育の見直し、組織の管理体制の見直し等）の検討を重ね実施するとともに、緊急職員集会を開催し、事案の概要説明・改善策について周知しました。また、大学としてもこの問題を大学全体として捉えて、学長・理事の下、大学全体の会議の場である教育研究評議会等で周知するとともに、学外委員を交えて協議する経営協議会において学外委員に状況を説明し、様々な意見を頂き、今回の事案で欠如していたコンプライアンス意識の更なる向上のため「保険診療に関する研修」を医療従事者に対し行い、医学科の講義においても学生に対し診療報酬の内容を盛り込み教育することにしました。</p> <p>その他、担当する理事の指示の下、大学としての再発防止策として、コンプライアンスの意識の向上、が必要と考え、新たにe-Learningによる全教職員に対しての法令遵守全般に関するコンプライアンス研修及びコンプライアンスの要素を主に置いた知的財産法に関する研修会を実施するとともに、例年開催しているハラスメント・個人情報の取扱いに関する研修についてもコンプライアンスの要素を主に置いて実施しました。さらには、事案の発生となった手続手順方法等の仕組み・体制等の見直しも行っています。</p> <p>なお、今年度においても、内部通報・外部通報の機能の内容を盛り込むなど研修を改善し、コンプライアンスに関しての研修を通して、意識の向上、認識を深めていくことを継続して行っていく予定としています。</p>	

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

原則等 番号	原則等内容	更新 の 有無	実施状況
原則1-1	<p>【国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定】</p> <p>国立大学法人は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定すべきである。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を含め、公表しなければならない。</p>		<p>本学は、「三重の力を世界へ：地域に根ざし、世界に誇れる独自性豊かな教育・研究成果を生み出す。～人と自然の調和・共生の中で～」を掲げ、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念に、その実践に努めてきました。</p> <p>これまで本学は、第1期・第2期中期目標期間中の産学官連携事業における顕著な成果を基盤として、本学の教育・研究活動による社会貢献を更に発展させるため、「地域のイノベーションを推進できる人材の育成」を具体的目標に掲げ、地域社会、県民の多くの信頼を集めてきました。</p> <p>第3期中期目標期間の最終年度である現在は、「三重大学ビジョン～グローバルな人材育成と世界水準の研究を核にした地域共創～」(①Society5.0社会でグローバルに活躍できる人材育成、②特色ある世界水準の研究のための環境整備、③地域共創につながる社会貢献活動、④国際化、ダイバーシティ推進と環境・SDGs活動、⑤ガバナンス改革と経営力の強化、⑥ポスト・コロナ、ニューノーマル時代の安全・危機管理体制の強化)を掲げ、第3期中期目標・中期計画に基づき、学長のリーダーシップのもと取組を進めています。</p> <p>上記目標、戦略の策定に当たっては、県内の企業経営者、首長等の経営協議会学外委員から幅広く意見を聴くなど、社会の要請の把握に努めています。例えば、県内就職率の数値目標については、学外委員である三重県知事からの指摘を踏まえ、当初の目標値から更にチャレンジングな数値に引き上げて策定しています。</p> <p>➤ 経営協議会議事概要 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/post-2.html)、経営協議会学外委員名簿 (https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/officer.html)</p> <p>上記のビジョン、目標及び戦略は、下記のとおり本学ウェブページで公表しています。</p> <p>➤ 第3期中期目標・中期計画 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/3rd-phase-plan.html)、三重大学ビジョン【大学概要】 (https://www.mie-u.ac.jp/report/about.html)</p> <p>また、上記目標及び戦略の実現に向けた各年度の計画と進捗は、毎年度、業務の実績に関する報告書として取りまとめ、上記と同様に公表しています。</p> <p>➤ 業務の実績に関する報告書 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/3rd-phase-report.html)</p>
補充原則1-2④	国立大学法人は、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を、公表しなければならない。		<p>第3期中期目標期間における目標・戦略の進捗状況と検証結果、及び、毎年度の評価結果を基に改善に反映させた結果等を、下記のとおり実績報告書として取りまとめ、公表しています。</p> <p>➤ 業務の実績に関する報告書 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/3rd-phase-report.html)</p>
補充原則1-3⑥ (1)	<p>国立大学法人は、経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、総合的な人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等を公表しなければならない。</p> <p>(補充原則1-3⑥(1))</p> <p>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>経営及び教学運営双方に係る各組織等の体制として、「三重大学の運営組織」をウェブページに公表するとともに、「大学概要」や「統合報告書」などの各種広報誌においても運営組織を公表しています。</p> <p>➤ 運営組織 (https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/officer.html)、大学概要【運営組織項目】 (https://www.mie-u.ac.jp/report/about.html)、統合報告書 (https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/post-5.html)</p> <p>上記のほか、各組織等の構成、権限や責任体制を明確にするため、「三重大学学則」「同役員会規程」「同経営協議会規程」「同教育研究評議会規程」「同監事監査規程」「同学長選考会議規程」などの規程を策定し、ウェブページに公開しています。</p> <p>➤ 本学規則集 (https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/aggregate/catalog/index.htm)</p>
補充原則1-3⑥ (2)	<p>国立大学法人は、経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、総合的な人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等を公表しなければならない。</p> <p>(補充原則1-3⑥(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>中期計画において、人事に関する計画として、中期的な人事方針を策定しているとともに、「第3期中期目標期間における三重大学人事・給与システム改革の基本方針」、「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針」を策定しています。具体的には、組織の多様性の確保・活性化を図るため、若手教員においては比率20%以上、女性教員比率18%以上、事務系職員指導的地位に占める女性比率20%以上、外国人教員比率4%以上の雇用などを目標とする計画としています。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者雇用率の推移を年度ごとに確認し、法律に基づく雇用率を以上の雇用を行う方針としています。その目標に向かっての取組に関しては、目標値を定めたことによりその達成に視点が移ってしまい、達成することを目的とした活動に陥らないよう、目標を設定した理由や目的といった本来の趣旨に留意しながら進めており、今後の数値目標の設定更新に関しては、第4期中期目標期間において本学が目指すべき方向性を踏まえ、また第4期中期目標期間終了後も見据えた上で、設定していくこととしています。</p> <p>➤ 第3期中期目標・中期計画 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/3rd-phase-plan.html)</p>
補充原則1-3⑥ (3)	<p>国立大学法人は、経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、総合的な人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等を公表しなければならない。</p> <p>(補充原則1-3⑥(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>		<p>6年間の中期目標期間中において、教育・研究・業務運営等の中期計画を達成し、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の見積りを行い、中期的な財務計画として、第3期中期目標期間の中期計画における「(別紙) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画」を策定しています。</p> <p>➤ 第3期中期目標・中期計画 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/3rd-phase-plan.html)</p>

原則等 番号	原則等内容	更新 の 有無	実施状況
補充原則1 - 3⑥ (4) 補充原則4 - 1③	国立大学法人は、経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、総合的な人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等を公表しなければならない。 (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))		毎事業年度の財務諸表においてセグメント別の損益情報により費用・収益の状況を開示し、事業報告書によりセグメントごとの教育研究活動の実績を公表しています。また、財務情報と非財務情報を組み合わせて活動状況と経営状況を分かりやすく示した「統合報告書」を作成し、公表しています。 ▶ 財務諸表 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/finance.html)、統合報告書 (https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/post-5.html)
補充原則1 - 4②	国立大学法人は、その法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針を明確にし、中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を法人の長を補佐するポストに登用するなど、法人経営の一端を担わせるとともに、国立大学協会等が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の機会に積極的かつ計画的に参加させる等により、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成すべきである。 また、当該方針を公表するとともに、その実現状況をフォローアップすべきである。		法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針については、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成するため、「三重大学における経営等人材の育成に関する基本方針」を策定・公表しており、実現状況をフォローアップしています。 ▶ 三重大学における経営等人材の育成に関する基本方針 (https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/post-8.html) 法人の長を補佐する理事、副学長、学長補佐などのポストについては、下記のような人材育成の取組や業務経験等を踏まえ、部局長等経験者～中堅クラスの幅広い階層から登用しています。 人材の育成方法としては、部局長等経験者～中堅クラスの幅広い階層に対して、下記のような他機関が実施するセミナー・勉強会等に参加させるとともに、学内での研修に加え、次代の経営人材育成及び教育・研究のパフォーマンス向上を目的として、教育・研究を経営面から議論する三重大学経営会議を設置するなど、長期的な視点に立って人材を育成しています。 他機関における研修として、国立大学協会及びその他関係機関が開催するセミナー・勉強会等について、部局長等経験者～中堅クラスの幅広い階層に対して、その趣旨や内容等に応じて大学構成員に広く案内し、積極的な参加を推奨しており、国立大学協会主催の国立大学法人等担当理事等連絡会議や国立大学法人トップセミナーに積極的に参加するとともに、その他、国立大学協会主催の大学マネジメントセミナーや大学改革支援・学位授与機構主催の人材育成セミナー、東海地区国立大学法人等によるリーダーシップ研修、国立大学協会による部課長研修等を周知し、適宜参加しています。(参加事例：国立大学法人トップセミナー【学長】、国立大学法人等担当理事等連絡会議【理事】、大学改革シンポジウム【理事、部局長、事務部長等】、国立大学法人等若手職員勉強会【事務系若手職員】ほか) 学内においては、高等教育政策の基礎、大学経営等の最新事情を学ぶ構成とし、外部環境の著しい変化に主体的に対応できる高等教育の実践的研究者、有能な実務家を養成する「大学マネジメント基礎論」を地域イノベーション学研究科にて開講し、職員を参加させるとともに、事務系の育成に関しては、「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針」及びその運用計画等に基づき、研修計画を作成し、事務系幹部職員に対する幹部職員研修等を実施するなど、能力向上に資する階層別研修等への参加を推進しています。
原則2-1 - 3	法人の長は、ビジョンを実現するために、理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材を適材適所に学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行をサポートする体制を整備すべきである。また、法人の長は原則1-4で示した「長期的な視点に立った経営人材の計画的な育成・確保のための取り組み」を行うべきである。さらに、各補佐人材の責任・権限等を明確にし、それらを公表しなければならない。		意思決定及び業務遂行をサポートする体制を整備するため、各学部・研究科等での実績や外部組織等での実績、知識、経験、人格、能力などを総合的に勘案し、理事、副学長等を学内外から適任者を学長が選任・配置するとともに、各補佐人材の責任・権限等を明確にするため、教育、研究、社会連携、総務・財務などの分野に応じた担当を割り当て、中期目標・中期計画の担当を割り振ることで権限を明確にし、四半期ごとに役員会、教育研究評議会で執行状況を報告することで、責任をもって役割を果たす体制を整備しています。 例えば、社会を牽引する自立したリーダーを育成するため、県内就職率向上に関する計画の数値実績が極めて厳しい現状を踏まえて、より全学的な取組を強化すべきとの分析、検討のもと、インターンシップ担当副学長の配置をはじめ取組を強化しました。また、教育研究成果を積極的に社会に還元し、地域創生に寄与するため、学長を室長とする「地域創生戦略企画室」を設置しており、「学長裁量による若手教員の増員措置」により地域創生戦略企画室の所属教員を採用するなど、自らの意思決定や業務遂行をサポートする体制を整備しています。 人材の育成については、部局長等経験者～中堅クラスの幅広い階層に対して、FD/SD等を開催して参加させるとともに、他機関が実施するセミナー・勉強会等に参加させることにより、長期的な視点に立って経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を育成しており、人材の確保については、上記育成を行うとともに、適任者を各部門の長などに登用するなどにより、幅広い階層の業務経験等を充実させることで経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を確保しています。 ▶ 運営組織 (https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/officer.html)、大学概要【運営組織項目】 (https://www.mie-u.ac.jp/report/about.html)

原則等 番号	原則等内容	更新 の有無	実施状況
原則2-2-1	<p>国立大学法人の役員会は、国立大学法人の重要事項について十分な検討・討議を行うことで、法人の長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保すべきである。</p> <p>また、役員会は、国立大学法人法で定める事項について適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事録を公表しなければならない。</p>		<p>役員会に付議する事項については、毎週開催する学長・理事ミーティングにおいて各担当から学長、理事に対して十分な説明を行うとともに、議題の趣旨、背景、提案のポイントを記した「案件説明書」を会議資料に添付しています。また、重要事項の中でも特に全学的な観点から意見を集約し、検討を行う必要があるものについては、学長、理事、副学長、各部局長及び事務の幹部職員を構成員とする「全学マネジメント会議」において事前に十分な検討・討議を行っています。</p> <p>役員会は、月2回の定例開催に加え、必要に応じて臨時に開催するなど適時かつ迅速な審議を行っており、議事録はウェブページに公表しています。また、役員会の審議事項は、「三重大学役員会規程」において、以下のとおり定めています。</p> <p>(1) 中期目標についての意見（国立大学法人三重大学（以下「本学」という。）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</p> <p>(2) 法により文部科学大臣の認可又は承認を受けなければならない事項</p> <p>(3) 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項</p> <p>(4) 本学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項</p> <p>(5) その他役員会が定める重要事項</p> <p>➤ 議事録（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/post.html）、三重大学役員会規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000006.htm）</p>
原則2-3-2	<p>国立大学法人は、性別や国際性の観点でのダイバーシティを確保するとともに、積極的に産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する人材を登用し、その経験と知見を法人経営に活用することで、経営層の厚みを確保すべきである。</p> <p>その際、どのような観点から外部の経験を有する人材を求めているのかを明らかにし、その目的に合致する人材の発掘及び登用を行い、その状況を公表しなければならない。</p>		<p>第3期中期目標中期計画及び「第3期中期目標期間における三重大学人事・給与システム改革の基本方針」において、事務系幹部職員の女性比率、女性教員比率、外国人教員比率の増加に向けた数値目標を設定し、性別や国際性の観点でのダイバーシティ確保を図っています。</p> <p>また、法人経営における必要性に応じて、産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する登用を図っており、2名の非常勤理事については、産業界や地域社会との連携や社会に対して迅速かつ正確な情報を発信していくための体制整備を目的として、地元企業の経営者と広報・情報分野に精通した私立大学学長から登用し、その経験と知見を法人経営に活用することで経営層の厚みを確保しています。</p> <p>➤ 外部理事〔三重大学箇所〕【外部サイト】（https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/06042714/003.htm）</p>
補充原則3-1-1①	<p>国立大学法人は、経営協議会の学外委員の選任に当たって、その役割を踏まえて、学外委員の選考方針を明確にするとともに、選考後には、その選考方針と当該委員が役割を十分に果たすための議題の設定など運営方法の工夫について公表しなければならない。その際、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるなど、多様な関係者から国立大学法人に期待する事項を的確に把握し法人経営に生かす工夫をすべきである。</p>		<p>学外委員の選考方針については、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるため、「三重大学経営協議会規程」、「三重大学経営協議会運営方針」により選考方針を明記して公表しており、特定の属性に偏ることなく、企業経営、教育・研究、医療・行政、その他大学と関わりが深い分野の関係者から幅広く経営協議会学外委員を選任することで、多様な関係者から国立大学法人に期待する事項を的確に把握し法人経営に生かすことに努めています。</p> <p>議題の設定等については、中期目標、中期計画、年度計画における経営に関する事項などを審議事項とする旨を上記規程に明記して公表しており、議題設定を含む運営方法については、経営協議会を様々な分野の有識者が集う貴重な場を好機と捉え、「県内就職率の向上」、「インターンシップの卒業要件化」、「新型コロナウイルス感染症拡大防止における取組」等の本学が抱える課題をテーマにした事項についても積極的に提案・設定することや、会議資料の事前送付、議案の趣旨・背景、特に議論が必要なポイントを記した案件説明書を添付することなどを同運営方針に明記して公表しています。</p> <p>➤ 三重大学経営協議会規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000007.htm）、三重大学経営協議会運営方針（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/post-2.html）、経営協議会学外委員名簿（https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/officer.html）</p>
補充原則3-3-1①	<p>学長選考会議は、法人の長の選考に当たって、国立大学法人のミッションや特性を踏まえた法人の長に必要とされる資質・能力に関する基準を定め、当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、意向投票によることなく、自らの権限と責任において慎重かつ必要な議論を尽くし、適正に選考を行い、基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しなければならない。</p>		<p>「三重大学学長選考規程」に「求める学長像」を定めて本学ウェブページへ公表しているとともに、意向投票については参考にとどめることを規程上明記し、所信表明やヒアリングを実施して、学長選考会議が主体性をもって選考を行うこととしています。また、選考後は選考結果、選考過程及び選考理由を公表することを規程上明記し、公表しています。</p> <p>➤ 三重大学学長選考規程・選考結果等（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/gakuchosenko.html）</p>
補充原則3-3-1②	<p>学長選考会議は、国立大学法人法に基づき法人の長の任期を審議するに当たっては、国立大学法人のミッションを実現するために法人の長が安定的にリーダーシップを発揮することができるよう適切な期間を検討すべきである。あわせて、国立大学法人における継続的な経営・運営体制の構築のため、法人の長の再任の可否や再任を可能とする場合の上限設定の有無についても適切に検討し、公表しなければならない。</p>		<p>安定的にリーダーシップを発揮することができるようにするため、平成16年の国立大学法人化にあたり学長の任期についても検討を行い、国立大学法人の中期目標期間が6年であることを踏まえ「4年・再任可・最長6年」から「6年・再任不可」と改めました。これにより、学長が安定的にリーダーシップを発揮して法人運営にあたるのが可能となり、学長の再任がなかった場合に中期目標期間との間に歪みが生じることがなくなりました。</p> <p>法人の長の再任の可否や再任を可能とする場合の上限設定の有無については、「三重大学学長の任期に関する規程」において、法人の長が安定的にリーダーシップを発揮できるよう6年間の任期を定めているとともに、再任は不可である旨を明記し、公表しています。</p> <p>➤ 三重大学学長の任期に関する規程（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/gakuchosenko.html）</p>

原則等 番号	原則等内容	更新 の有無	実施状況
原則3-3-2	学長選考会議は、法人の長の選考を行うとともに、法人の長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても法人の長の解任を文部科学大臣に申し出る役割も有する。このため、学長選考会議は、予め法人の長の解任を申し出るための手続について整備し、公表しなければならない。		学長の解任については、「三重大学学長解任規程」において、法人の長の解任を申し出るための手続について整備し、本学ウェブページに公表しています。 ▶ 三重大学学長解任規程（ https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/gakuchosenko.html ）
補充原則3-3-3②	学長選考会議は、法人の長の業務執行状況について、その任期の途中における評価（中間評価）を行い、その結果を本人に提示し、今後の法人経営に向けた助言等を行うとともに、当該評価結果を公表しなければならない。		「三重大学長の評価に関する申合せ」に則り、学長の就任の日から3年目及び5年目に評価を実施しており、その結果を学長本人に提示（通知）するとともに、評価結果を本学ウェブページにおいて公表しています。また、結果の提示の際には、今後の法人経営に向けた助言として、評価にあたり学長選考会議委員から出された意見やコメントもあわせて提示しています。 ▶ 三重大学長の評価に関する申合せ・三重大学学長の評価結果〔業務執行状況の確認〕（ https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/gakuchosenko.html ）
原則3-3-4	学長選考会議は、国立大学法人に大学総括理事を置き、法人内において経営と教学を分離するかどうかについて決定する権限を有する。学長選考会議は、各法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方を十分に検討するとともに、大学総括理事を置くこととする場合には、その検討結果に至った理由を公表しなければならない。		<p><公表事項> 本学は、大学総括理事を置いていません。</p> <p><実施内容> 学長選考会議（令和3年1月）にて議論した結果、当面は現体制を継続し、今後は大学経営を取り巻く状況も注視しながら、適時、学長選考会議において検討を行うこととしています。</p>
基本原則4 及び原則4-2	<p>国立大学法人は、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、我が国、地域の発展のために中核的な役割を果たすため、社会から理解と支持を得るとともに、適切に連携・協働を行っていくべきであり、そのために、情報の公表を通じて透明性を確保すべきである。</p> <p>また、併せて、国立大学法人の経営、教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要があり、自らを律する内部統制の仕組みを整備・実施することで、適正な法人経営を確保するとともに、その運用体制を公表しなければならない。</p> <p>国立大学法人は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、法人経営及び教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示すべきである。</p> <p>そのためには、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的に見直しを図るとともに、その運用体制を公表しなければならない。</p>		<p>法人経営及び教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示すため、本学の経営状況（財務情報）と教育・研究・社会貢献に関する活動状況（非財務情報）を合わせた構成の「統合報告書」を公表するとともに、法令に基づく情報を取り纏めて公開し、さらに、学内の規程については、情報公開上必要な規程に加え現在292の諸規程を公開しています。</p> <p>内部統制システム運用体制については、本学の体制を示す上記各種規程を公表するとともに、そのうち、コンプライアンスや危機管理体制等に関する規程も制定しており、下記のように運用しています。</p> <p>コンプライアンスの推進のため、「三重大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程」を制定し、コンプライアンス委員会に関連する委員会として規程に定めのある7つの学内委員会（ハラスメント対策委員会、情報公開・個人情報審査委員会、研究行動規範委員会、公的研究費不正防止推進委員会、知的財産評価委員会、利益相反管理委員会、動物実験委員会）により体制を整備（同規程第2条）するとともに、四半期ごとに学内の上記7つの委員会に対しコンプライアンス事案に相当する内容の有無、事案の進捗状況等を調査し、不正事案、不祥事に進展しうる案件の早期把握・解決に努めています。</p> <p>また、リスクの回避・低減等について、「三重大学危機管理委員会規程」により、危機発生時の未然防止対策及び危機発生時の対応等に関する基本的な危機管理体制を整備し実施するとともに、年2回各部署に対し、危機管理リスクの洗い出し及び実績報告を依頼し、大学内のリスク案件の対応状況の早期把握に努めています。なお、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴い、危機管理委員会を計25回開催し、その対応策を審議し大学運営に反映させており、その審議結果は新型コロナウイルス緊急対策本部会議や教育会議等とも連携して対策を進めています。</p> <p>さらに、令和3年4月1日付けで、「防災室」を「安全・防災・危機管理室」に改組し、危機管理に対応する組織の充実を図りました。</p> <p>▶ 統合報告書（https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/post-5.html）、本学規則集（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/aggregate/catalog/index.htm）、三重大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000020.htm）、三重大学危機管理委員会規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000024.htm）</p> <p>加えて、業務執行を行う上でのリスク回避として、「三重大学監事監査規程」及び「三重大学内部監査規程」を定めています。監事監査において、中期計画における重点的な項目のうち以下4項目「1. 中小企業との共同研究の推進状況 2. 県内就職率向上に向けた取組状況 3. インターンシップの推進に関する取組状況 4. 地域拠点サテライトの取組状況」について監査を実施しているとともに、内部監査においても、共同研究等公的研究費に関して、不正な執行の防止及び増加する契約書類等法人文書の管理状況に関すること、並びに運営費交付金の重点支援項目に関する項目として地域人材教育開発機構取組状況に関する監査を実施しています。</p> <p>その他、内部統制システムの継続的な見直しを図るため、年1回各部署に対し諸規程の整備及び見直しについて依頼を行い、内部統制システムの改善に努めています。</p> <p>▶ 三重大学監事監査規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000012.htm）、三重大学内部監査規程（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame11000084.htm）</p>

原則等 番号	原則等内容	更新 の 有無	実施状況
原則4-1	<p>国立大学法人は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共的財産として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るためにより透明性を確保すべきであり、法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表しなければならない。</p>		<p>法令に基づく適切な情報公開を徹底するため、本学ウェブページ上に情報公開専用のページを作成し、保有する情報の公開に関する内容、教育情報及び財務情報等、法令上公表が義務付けられている事項について、まとめて掲載しているほか、法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報について分かりやすく公表するため、本学ウェブページへの掲載に加えて「大学ポートレート」（国内版（平成27年度から実施）、国際発信版（平成30年度から実施））、大学概要（年1回発行、発行数4,000部/年）にて報告しています。</p> <p>また、情報の送り先となるステークホルダーに応じて構成等を使い分けるなどの工夫を行っています。高校生や地域住民など一般市民を対象として、広報誌「三重大えっくす」を作成し、本学の教育や研究等について、写真や図表、インタビューを多数盛り込み、日常生活につながる教育・研究を、マスコットキャラクター、「えっくん、くすちゃん」がつぶやく平易な言葉で表現した注釈を添え、更に読者が専門的な内容を知りたいという興味をもたれる場合は、本学ウェブへと導くQRコードの掲載や定期的に学内のトピックスを受け取れるメールマガジンやSNSの登録などを案内するなど、大学を身近に感じていただけるような誌面作りを心掛けています。大学と取組を行う関係機関・企業や高校生を含む地域住民など一般市民を対象として、財務情報と非財務情報を兼ね合わせた「統合報告書」を大学の教育・研究などの諸活動を報告するものとして新たに平成31年度から作成し、配布しています。三重大学ビジョン及び本学の歩みから始まり、運営体制、教育、研究等の成果・実績、医学部附属病院の診療、教育・研究等の成果、経営状況、そして本学の決算概要を掲載しています。</p> <p>加えて、本学ではより幅広い年齢層への情報提供を目的としてSNSを活用しており、平成26年12月にFacebook及びTwitterアカウントを、平成31年度にはInstagramアカウントを開設しており、それぞれフォロワー数を順調に伸ばしています。</p> <p>その他、マスメディアを活用した情報発信として、記者会見やプレスリリース等を積極的に実施し、特に研究に関する発表については、「三重大Rナビ」（本学研究情報ウェブサイト）にも掲載しています。</p> <p>➤ 統合報告書（https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/post-5.html）、三重大学Rナビ（https://www.mie-u.ac.jp/R-navi/）</p>
補充原則4-1①	<p>国立大学法人は、その多岐にわたる活動それぞれに学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の教育関係機関等の異なる多様な関係者を有することを踏まえ、これらの関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保がガバナンスの向上につながることから、情報の公表を行う目的、意味を考え、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しなければならない。</p>		<p>多様な関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保に向けて、情報の公表を行う目的、意味を明確にするため、中長期的な「三重大学の広報方針」を定めています。同方針に基づいて、下記のようなウェブページ及び各種広報誌等により、適切な対象、内容、方法等を選択し、大学を取り巻く様々な環境の中で、常に大学に何が求められているかを考えつつ、広報の在り方について、不断の見直しを行うこととしています。</p> <p>ウェブページでは、受験生及び卒業生を含む学生、保護者、地域および産業界の皆様など多様な関係者を有することを踏まえ、受験情報を目的とした「受験生の方へ」、在学する上で必要となる情報を目的とした「在学生の方へ」、研究・調達・施設貸し出し・公開講座情報などを目的とした「企業・地域の方へ」、卒業後に必要な情報や卒業生コミュニティなどを目的とした「卒業生の方へ」などのWEBページを設けるとともに、それぞれの英語版ウェブページなどなど、対象に応じて内容を選択して作成し、公表しています。</p> <p>各種広報誌では、本学の活動状況と経営状況について理解を深めていただく目的で、財務情報と非財務情報を合わせた構成となる「統合報告書」や、高校生・地域住民視点から大学をとらえ、様々な情報をお知らせする広報誌「三重大えっくす」、高校生を対象とした「大学案内」などにより、ステークホルダーに応じた情報の公表に努めています。情報を取得しようとするステークホルダーの立場に立ち、グラフや図表などを活用し、平易な説明を付すなど理解容易性、明瞭性そして重要性に留意しています。加えて、メールマガジンや公式SNS（Facebook、Twitter、Instagram等）など多様な媒体を利用し、公共機関などへ広報誌や各種お知らせを届出する機会を増やすなど、対象に応じて、内容や方法を選択し、積極的に情報を公表しています。</p> <p>➤ 大学ウェブページ（https://www.mie-u.ac.jp/）、英語版ウェブページ（https://www.mie-u.ac.jp/en/index.html）、統合報告書（https://www.mie-u.ac.jp/profile/guide/post-5.html）、三重大えっくす（https://www.mie-u.ac.jp/report/x.html）、各種広報誌（https://www.mie-u.ac.jp/report/publicrelationsmagazine.html）</p>
補充原則4-1②	<p>国立大学法人は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠、学生の満足度、学生の進路状況等）を公表しなければならない。</p>		<p>毎年度、全学生を対象に教育満足度調査を実施し、本学の提供する教育に対する学生の満足度を調査するとともに、各部署にて調査結果の分析を行い、可能な限り学内の諸制度や諸設備の改善を図っています。</p> <p>本学のDPでもある「4つの力（感じる力、考える力、コミュニケーション力、生きる力）」がどれだけ身に付いたかを表示する修学達成度可視化システムを導入しており、学生はそれを参考に学びを深めることができます。</p> <p>就職状況は、ステークホルダーに応じて、学生向け、企業・地域向けのWEBサイトにて公表しています。</p> <p>その他、3年に1度、本学学生が就職した企業等に対して、本学が提供している教育が社会のニーズに相応しているかを検証するため、アンケート調査を実施しています。平成30年度における企業等からの回答では、本学が育成する能力ごとに項目を設け、28項目中25項目で80%以上が「評価できる」と回答しており、充足率は高い状況です。本アンケート結果は、以下にて公開しています。</p> <p>➤ 教育満足度調査（https://www.hedp.mie-u.ac.jp/enq/manzokudo.html）、学生向け就職情報（https://www.mie-u.ac.jp/life/career/students/）、企業・地域の方向け就職情報（https://www.mie-u.ac.jp/life/career/companies/）、学生の進路状況等（https://www.mie-u.ac.jp/life/career/students/data.html）、卒業生・修了生・事業所への調査（https://www.hedp.mie-u.ac.jp/enq/jigyosho.html）</p>
—	<p>法令等に基づく公表事項</p>		<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（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/hojinfilekanribo.html） ○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（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/byointyosenkou.html） ○医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/byoinkansa.html）</p> <p>様式で記載を求められているガバナンスに関する上記の公表事項に加え、情報公開ページを作成し、法令に基づく適切な情報を公表しています。</p> <p>➤ 情報公開ページ（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/index.html）</p>