

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2021/1/22
国立大学法人名		三重大学
法人の長の氏名		駒田 美弘
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

- 「第3期中期目標」の中の「1.1 (4) 入学者選抜に関する目標」については、前文の「大学の基本的な目標」にある「地域に根差し、世界に誇れる独自性豊かな教育・研究成果を生み出す」ことにかかり、地域に根差した学びや研究に対して特に強い意欲を有する者が入学を目指し、そして入学できるよう、意欲や主体性をより重視した具体的な選抜方法の実施と拡大に向けて、さらに前向きに取り組まれることを期待します。

意見①に対する本学の対応状況等

地域に根差した学びや研究に対して特に強い意欲を有する者が入学を目指すことができるように、地域に貢献する人材を育成することを目的として、「入試情報調査・研究」、「選抜方法開発・実施」及び「高大接続」の3つの部門で構成するアドミッションセンターを平成28年7月21日付けにて設置しています。また、入学者選抜に関して、アドミッションポリシーに沿った本学が求める人材の選抜方法を実施・拡大するために、多面的・総合的評価手法の開発を目標とした選抜方法開発・実施部門会議を設置しています。

意欲や主体性をより重視した具体的な方法を含む多面的な・総合的な選抜を実施するため、部門会議では、「学力の3要素」(①知識・技能、②思考力・判断力・表現力、③主体性・多様性・協働性)を多面的・総合的に評価する選抜方法を検討し、そのうち、③主体性・多様性・協働性については、令和3年度入試(令和2年度実施)から人文学部、生物資源学部の後期日程で新たに「ペーパーインタビュー」(面接に代わる筆記試験)を実施するとともに、教育学部(後期日程、数学教育、音楽教育、保健体育の各コース)では教員志望確認書の活用を実施し、多面的・総合的に評価することを決定しています。今後は、「一般選抜の前期日程で面接を課さない学部学科等における調査書等の活用を含む多面的・総合的な評価」について、新学習指導要領に移行する令和7年度(令和6年度実施)入学者選抜に向けて検討を継続します。

意見②

- 地域サテライトを設置し、地域創生に積極的に取り組まれていることは評価しますが、大学のそれらの活動が地域から如何に評価し受け止められているかの検証まで言及頂きたい。ガバナンス・コード自体も出来たばかりで、コードによる検証という作業自体もまだまだこれからであり、地域貢献の検証は非常に時間がかかるのは事実であるが、三重大学は地域貢献に力を入れておられるので、その効果についても是非引き続き検証を続けて頂きたい。
- 地域密着を目指している大学において「地域創生」を機動的、戦略的に推進するために学長自らが室長・統括者となり、具体的な形にし、地域の中に根付くような取組をしている。これは地域との強い関係性構築のために、また三重大学の姿や役割を地域に示し、理解してもらうために非常に大切な取組と考える。ぜひそれぞれの地域にそった、そして目的が達成できる組織、場所として今後さらに発展して行っていただきたい。

意見②に対する本学の対応状況等

地域からの評価に関して、各サテライトにおいて地域の声をいただく取組を行っており、いただいた以下のようなご意見を本学の取組の検証に反映させるべく、継続して改善し発展できるよう努めています。

伊勢志摩サテライトでは、自治体の企画担当課より、サテライトの設置後の変化について、「大学が身近になり気軽に話しやすくなった」、「繰り返し顔を合わせる機会が増え、相談しやすい環境になった」との反応があり、大学と地域を繋ぐハブ機能として一定の成果が見られました。また、一方では「関わりの少ない職員からはまだ敷居が高い」「学生にもっと地域を体感・実感する機会を増やしてほしい」等の意見もあり今後の課題を見出すこととしております。

伊賀サテライトでは、外部有識者より、「産学官連携セミナーin 伊賀、こども大学、共同研究等の伊賀研究拠点の取組について評価され、伊賀・名張地域の地元企業や自治体と大学を繋ぐハブ機能として、地域の特色を活かした教育研究活動、地域創生や地域人材の育成に貢献している」とのコメントをいただきました。なお、今後の課題としては、「同拠点の専門家増員に向けた学内認知度の向上、世界的な忍者研究、学生のフィールドワーク等による地元との密着度の向上」である旨のご意見をいただきました。

東紀州サテライトでは、自治体の企画担当課より、「そもそも大学は教育機関であるので、まずはその得意分野を生かした人材育成をお願いしたい。」、「まずは大学と自治体をとりもつ人が必要であり、その連携が機能しなければ事業化は難しい。」、「まずは大学に気軽に相談できる体制を求めたい。」といったご意見をいただきました。

北勢サテライトでは、地域の産業界との意見交換の中で、「国内有数の産業集積地、四日市に理工系の情報を発信できる北勢サテライトが開設されたことは意義深いですが、まだまだ大学との距離を感じる。大学で研究されていることを、いかに企業の発展に利用していくのか、もっともっと双方が議論していくべき。大学と企業が結び付くことで、北勢だけでなく県内全域がさらに発展できると確信している。」、「今後もこういう場を頻繁に持つことで、情報交換を進めて、産学連携の深化につなげたいと思う。」とのコメン

トをいただきました。

その他、本学に対する期待として、産業界より、「三重大学にはこの地域でさらなる高等教育を充実させ、三重県地域の企業や産業が期待する人材供給を図ってほしい。三重大学は地域特性に応じた対応を目指す4つのサテライトを作った。これからも綿密な産学官連携を通じて、三重県の多様性を生かす取組をお願いしたい。」、また、三重県からは「課題や多様性があるからイノベーションが起こるが、そこには人材がいないと起こらない。今後、三重県でも地方に人材が確保される仕組みを三重大学等と一緒に展開できればよい。」とのコメントがありました。

意見③

○ 目標等の進捗状況や成果、コスト等をエビデンスベースで検証し、これを踏まえた目標・戦略の改定や、資源配分方策の見直しを反映させる仕組みについて、前回の経営協議会で試行として説明のあったものは、相当改善が必要と思料される。

コードでは、体制の整備など当初から実施が困難である場合、実施に向けた真摯な検討や準備を行い、完全な実施が困難な場合、今後の取組予定や実施予定時期等を明確に説明することが求められているが、今回の公表案には、現時点において仕組みが整備されていない理由はもとより、今後の取組予定等の記載が欠落していることから、公表する内容として十分であるのか、再検討されたい。

○ 今後 IR は経営を主に、教育などにも大きな役割を果たし、大学の見える化のために重要な領域である。平成 28 年度に「IR 室」を設置しているが、今後大学のさらなる発展のために「IR」に力を入れてあらゆる分野から分析を行うなどその活用範囲や拡大に期待したい。

意見③に対する本学の対応状況等

前回の経営協議会における試行としての取組内容「令和 2 年度において試行的に実施した比較・分析」について、ご指摘を踏まえつつ本学の経営判断に活用していくための分析手法の改良に向けて更なる検討に努めます。

IR の拡大に向けた今後の全学的な仕組みの整備については、実施状況に記載しました取組をより実行力のあるものにするため、令和 3 年度中における新たな実施体制整備に向けて、令和 2 年 10 月より IR 機能の体制強化について検討を行っています。この体制強化により、教育・研究・業務運営の各種指標を集約するとともに、客観的なデータ分析に基づいた大学における諸活動の効果検証を実施し、大学の意思決定や業務の継続的改善に資する分析を行っていく予定としています。

また、本学としては、ガバナンス・コードの原則が求めている「部局ごとの進捗状況や成果、コスト等をエビデンスベースで適切に検証し、当該検証の結果を踏まえた目標・戦略の改定や、資源配分方策の見直しに反映させる仕組みを整備」について、下記のように体制を整備していることから、本原則に対しては実施していると考えておりますが、いただいたご意見を参考に更なる改良に努めます。

部局ごとの進捗状況や成果及びコスト等をエビデンスベースで適切に検証することについて、IR 室がとりまとめた中期目標・中期計画の数値目標に対する全学及び部局ごとの進捗状況や成果を分析するとともに、部局別セグメント情報を作成してセグメント毎の財務指標を用いた分析を行い、大学戦略会議にて議論する体制を構築しています。大学戦略会議を含む全学会議においては、各部局の予算執行状況等を共有し、改善点を議論しており、エビデンスに基づき、学内の諸課題（施設安全対策等経費、附属学校園老朽設備更新経費等）に対して予算の追加配分や部局の基盤強化につながる予算措置（例えば令和 2 年度においては戦略的機能強化費（部局強化・教員強化）を措置）を行うとともに、年度計画などの目標・戦略の改定に反映する体制を整備しています。

更に、前回の経営協議会における試行としての取組内容「令和 2 年度において試行的に実施した比較・

分析」については、コスト分析をより一層推進し、教育・研究を向上させることを目的として、上記取組に加えて、新たな分析等も進めているところです。この新たな取組については、ご意見のとおり、改善が必要であり、引き続き分析手法の改良に向けて更なる検討に努めます。

意見④

- 学長がリーダーシップを発揮し、目標や考えを述べるだけでなく、学長自らの行動によりその具体的内容を示し、その結果として具体的成果が出ていることを学内外に示すことができることは説得力につながり、信頼感にもつながる。
- 経営面のガバナンス、教学面のガバナンスに関して学長のリーダーシップのもと、見える化した人材の登用と人材に関する役割の整理をして効率的な体制とした。力を入れた人材登用（たとえば学長裁量による若手教員の増員、新たな部署への教員採用など）、また目標値を定めた外国人教員、女性教員、女性職員、若手教員についてなど、組織改革で難しいと考えられる新たな人材採用のしかたにも力を入れていることは革新的である。しかし目標値を定めた場合、目標達成に視点がいきがちになるので、ぜひバランスを考えた取組を望む。
- ダイバーシティの確保・推進のための数値目標については、短期的目標のみならず、中長期の目指すべき目標値を設定すべきである。

意見④に対する本学の対応状況等

学長が学内外により説得力をもって、本学の目標や考えを発信していくために、学長自らが県内自治体や企業を訪問しており、自治体や企業の方から、大学が身近になったといった感想をいただいております。また、その成果として、県内全ての 29 市町と協定を締結し、自治体とのプロジェクト件数は、第 3 期当初の 46 件から約 3 倍の 141 件（平成 31 年度実績）となるとともに、中小企業との共同研究件数は、第 3 期当初の 111 件から約 2 倍の 209 件（平成 30 年度実績）となっています。いただいたご意見を参考に、本学の目標や考えなどの内容を具体的に示し、その成果を学内外に示すため、引き続き、本学の構成員や社会とのコミュニケーションを深め、本学の目的や使命、目標、計画等の実現に向けて構成員の意欲などを引き出す能力及び地域社会や国内外のステークホルダーへの情報発信を積極的に行います。

また、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、目標を設定した理由や目的といった本来の趣旨を顧みることなく、達成することを目的とした活動に陥りがちとなることはご指摘のとおりであり、本来の趣旨を見誤らずに取組を進めていきたいと考えています。その数値目標の設定にあたっては、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、設定していきたいと考えています。

意見⑤

- 三重大学として、急速に変化する社会情勢（低炭素社会・デジタルトランスフォーメーション（DX）・SDGs等）に対応し、取り組むことができる人材を育成することで三重大学の飛躍を期待します。未来を担う人材は新たに起こりうる課題を洞察し率先して取り組む人材を期待します。世界で活躍できる人材とは、先進性・多様性・専門的知識・語学（英語）等複合的な課題に挑戦できる人材と考えますのでそういった人材育成に注力いただきたいと思います。
- 自主的・自律的・戦略的な経営を担いうる人材の育成には、方針や、方針に基づき職位等に応じて身に付けるべき能力等を明文で定め、これを全職員が共有し、上司と部下が定期的に評価・確認できる仕組みを可能な限り早期に整備することが望ましいことは自明であり、現時点で着手されていないのであれば残念である。

方針策定期間の記載はあるが、なぜその時期まで策定しないのか記載がなく、コードが求めている「実施していない理由」の十分な説明がなされていないとも考えられるので、公表する内容として十分であるのか、再検討されたい。

意見⑤に対する本学の対応状況等

未来を担う人材（学生等）の育成は大学の重要な役割の1つであり、そのことを推進していくためには、国立大学法人としてその経営を担い得る人材の育成が不可欠だと考えています。

本学においては、現時点ではセミナー等への参加や研修の実施といった取組を通じてその育成を図っていますが、「法人経営を担い得る人材の育成方針」として明文化されたものは策定していないことから、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、策定したいと考えています。

本学では、大学教員個人評価を実施し、各大学教員の教育、研究、社会貢献、管理運営、診療の活動実績に関する評価を毎年度実施しており、この評価の実施に当たっては評価指標として各学部において各大学教員に求める水準が設定されています。

また、事務系職員については、目標評価と行動評価による人事評価を毎年度実施しており、このうち行動評価において、職位に応じて求められる職務行動を評価項目として設定しています。人事評価については、その評価の過程において上司による面談を実施しており、評価結果についても面談してフィードバックすることとしています。

しかしながら、これらの評価については、主に大学の運営、活動に資する取組、業績、行動を評価するものであり、ご指摘のとおり、自主的・自律的・戦略的な法人経営を担い得る人材の育成について定めた方針等に基づくものではなく、第4期中期目標期間終了後も見据えた上で、策定したいと考えています。

方針策定の時期については、現在、第4期中期目標期間の中期目標・中期計画を策定している段階であり、「法人経営を担い得る人材の育成方針」は、第4期において本学が取り組むべき活動や第4期終了後の大学を支え得る人材の育成を目的とした内容としたいことから、第4期中期目標・中期計画及びその先を見据えた取組を踏まえて策定することを予定しています。

意見⑥

- 教職大学院については、改組を機に、小中学校と比べこれまでは比較的従属的な対象となっていた高等学校の現職教員にとっても、より学校現場の実際の課題に即した広く深い知見を身に付けられる方向性が示されていて、期待できる。教育・研究内容、指導スタッフともに、高等学校教育の視点から見てさらに充実したものとなり、多くの高等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っていくことを期待します。

意見⑥に対する本学の対応状況等

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。令和3年4月には、「教育科学専攻」(修士課程)を「教職実践高度化専攻」(専門職学位課程)に統合し、教職大学院の拡充を図り、教職大学院への完全移行を進めています。主な拡充内容として、新たに「教科教育高度化分野(幼児教育を含む)」と「特別支援教育分野」を設置し、高度な専門性を身につけることができるようになりました。また、幼稚園教諭、特別支援教諭の専修免許が取得可能となりました。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、教職大学院における取組を充実させていきたいと考えています。

意見⑦

○ コードの当該原則は、学長選考会議に、法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方の検討を求めている。これに照らせば、貴学が実施していない理由で述べているように学長をトップとする現体制が最適のものであっても、それは学長選考会議が検討した結果であるべきと考えられ、これを行っていないことが問題であると考えられる。

また、次期執行部で議論するとしているが、貴学の学長選考会議規程は、体制の在り方を検討するように変更されていない。

例えば、規程の改正や体制の在り方の検討(特に、現体制の次期執行部の検討までの追認)は時間をかけずにできることであるが、コード策定後 10 か月以上が経過し、かつ、貴学は今年度に学長の選考を行ったにもかかわらず、このような状態であることは、重大な不適合である可能性もあるので、実施していない理由の記載内容の適切性も含め、コード策定者の意図を確認するなどし、必要な改善を行うべきである。

意見⑦に対する本学の対応状況等

ご指摘の点について、ご意見をいただいた際には、本学における喫緊の課題と考え、直近の学長選考会議において、規程の表現を含めて、経営力を発揮できる体制として、コードに定める「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こと」について議論することとしていました。その後、令和 3 年 1 月 22 日の学長選考会議にて議論した結果、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。

意見⑧

○ 情報公開についてはいろいろな場で、またいろいろな方法で公開する内容に合わせて丁寧に行われている。情報公開は公開する内容にあわせて、それにあった方法でおこなうことが効果的で有効な方法である。実際はそれらのことを考えて行っていると思うが情報公開は広報とも関係するので、この報告書の「実施内容」の記載方法をわかりやすくしていただけると理解しやすい。

具体的には、現在、大学から広報誌や多数の報告書が出されていることが羅列されていますが、たとえば以下1又は2のような形に整理して「ガバナンス・コードの原則に対する実施状況」の報告書をかいていただいたほうが理解しやすい。

1. 誰を対象にどのような報告書または広報誌が公表され、その特徴的内容はどのようなものか（ステークホルダーに合わせて、どのような報告書がだされているか）
2. 情報公開の内容（または報告内容）に合わせた情報公開の方法（情報公開のしかた）をどのようにしているか

意見⑧に対する本学の対応状況等

ご意見いただきましたとおり、広報とも関係するため、ご助言いただきました内容にて整理することが望ましいと考えており、実施内容のうち、広報誌等に関する内容及び公開の方法に関する内容を以下にて補足いたします。引き続き、報告書の作成の際には記載がわかりやすくなるよう努めていきます。

<補足内容>

大学の発行する各種広報誌及び報告書については、情報の送り先となるステークホルダーに応じ、高校生や地域住民など一般市民を対象としては、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、日常生活に繋がる教育・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持たれる場合は、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。また、まずは手に取っていただくため、駅や図書館等の公共スペースや県内高等学校及び商業施設等へ無料配布しています。

また、平成31年度からは、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に対し、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作成し、配布しています。こちらでは、学長が示す三重大学を創る6つの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。巻頭の特集記事では、当該年度の大きな事項に取り組んだ教職員・学生の真摯な姿を見て知っていただく内容について、写真や図表を用い、データに基づく分析結果等を提示し、報告することで、本学が社会にとってどのように価値のある大学となろうとしているかについて、様々なステークホルダーの皆様との間での対話を一層深められるように丁寧に説明しています。年次報告書を作成することにより、社会に説明責任を果たし、本学のファンを増やす一助となるよう、毎年、改善・改良を重ねています。

意見⑨

- 三重大学は国立大学法人として文部科学省・内閣府・国立大学協会策定のガバナンス・コードに準拠して真摯に運営実行している。

三重大学は地方創生には欠かせない医学部を有し、医師教育の要の三重大学附属病院を経営し、現場で医師経験ができる施設を有する中、三重大学附属病院経営の中のコンプライアンス意識の欠如による使用していた薬剤の不正請求・医療機器納入を巡る汚職事件等が発生したことについては、学外委員として責任を痛感しております。

今後、三重大学に付随するグループにもコンプライアンス教育の徹底とチェック体制の強化を疎かにすると、三重大学の実施しているガバナンス・コードまでが形骸化すると考えます。

- まず、県民が県内で安心して必要な医療の提供を受ける上で不可欠な存在である貴学附属病院及び医学部において、不適正事案が発生したことは大変遺憾である。

今回の事案は、医学部だけ、あるいは附属病院の問題だけにすることなく大学をあげて、改めてガバナンス強化、再点検を行い、信頼回復に向けて取り組むことを望む。

次に、貴学は、当該原則に関して、不適切事例への対応として、附属病院での改善策の実施、全学での共有とコンプライアンス意識の向上のための研修実施をあげている。しかしながら、①本事案が長期に及んだものであったこと等から、コンプライアンス遵守のための仕組み・体制等を見直す仕組みが十分であったか検証する必要がある、また、②同様の事案は他部署でも発生しうるものであること等から、意識の問題とするだけでなく、全ての部署で仕組みそのものの改善・強化を検討する必要があるとも考えられる。

少なくとも、当該原則が求め、現在記載されていない「仕組み・体制の継続的な見直し」についての記載を追加することを検討するべきではないか。

- 実施内容に内部通報・外部通報の仕組みの適切な運営のための方法についてまで行われていたことが書かれている。このシステムが十分に起動しなかったことになるため、更なる原因の追究についてもう少し触れていただきたい。そうすることにより、書かれている＜不適切事例への対応＞内容が理解しやすくなると思う。

意見⑨に対する本学の対応状況等

三重県の医療を中心的立場で担う医学部附属病院が、本院内部から事件を発生させてしまったことに対して大変責任を感じています。本院としても県内唯一の特定機能病院として、また、大学全体として、信頼回復に努めていきます。

コンプライアンス教育の徹底とチェック体制の強化については、院内各診療科・院内各部署はもちろん

のこと、三重大学関係病院長会議会員（46 病院）とも連携をとり、年 2 回開催の会議において事案の説明を行い、コンプライアンスの強化について協議していくことを検討しています。

全ての部署における内部統制の仕組みそのものの改善・強化については、この問題は附属病院だけの問題ではなく大学全体の問題と捉え、「国立大学法人三重大学役員及び教職員行動規範（仮称）」「三重大学コンプライアンス指針（仮称）」を作成し、全教職員に対して周知・徹底して参ります。また、事件を発生させてしまった医学部附属病院においては、9 項目の再発防止策を策定し、既に取り組んでいるとともに、大学全体においても、全教職員に対して法令遵守全般に関するコンプライアンス研修等を実施しました。

仕組み・体制の継続的な見直しについては、制度を所掌する各部署において、業務の実態を踏まえたりスクの評価を行い、諸規程や組織体制の変更を随時行うことで、継続的な見直しを実施しています。例えば、会計を担当する部署においては、公的研究費の不正防止を検討する委員会において、他機関等の不正事例や法制度の変更を踏まえた規程の変更や監査体制の見直しを随時行っており、引き続き、継続的な見直しを実施していきます。

内部通報・外部通報のシステムについては、仕組みそのものや連絡先等の基本的な事項についても十分に理解・認知されていなかったことも考えられるため、基本に立ち返り、内部統制の仕組みを改善・強化するために策定する「三重大学コンプライアンス指針（仮称）」に内部通報・外部通報の内容を盛り込み、全教職員に対して周知・徹底していきます。

意見⑩

○ 三重大学におけるガバナンス・コードの体制と実施は、文科省の規定に沿いよく整っており、学長を中心に副学長、理事、委員会各位がほぼ機能していると思います。

ひとつだけ思うのは「国立大学法人は、自らの財務計画に沿って必要な外部資金を獲得する為、産業界からの資金や寄付金の受け入れを促進するための体制整備、資産の有効活用を進めるべきである」という文部科学省の指針原則が十分に生かされていない点が残念なことです。勿論、「地域創生戦略企画室」や幾つかの方策は考えてみえますが、もっともっと何十倍、何百倍もやる必要があると思います。学者や公務員の方々には資金集め、資金調達は難しいとは思いますが、ぜひ知恵を出し、人材を集めて、本格的に取り組まねばならないと思います。

意見⑩に対する本学の対応状況等

大学の中には、教育研究にて活躍する者だけでなく、社会連携や外部資金の獲得に力をいれている者もいますが、両者ともに大学運営には重要であり、教育研究機能を強化しつつ、地域創生戦略企画室等の仕組みをより活用し、一方だけではなく両者が連携できる体制を検討することなどにより、今後もより社会との連携に努め、外部資金も得ながら、地域社会に貢献していきます。

意見⑩

- 不適切事案の発生を踏まえた補充原則4-2-1④（コンプライアンス遵守等の仕組みの適切な運営）に係る仕組みそのものの改善・強化を求める意見が提出されているほか、人材育成や地域からの評価、情報公開等に関するものなど多くの意見・指摘が提出されていることを真摯に受け止め、貴学におかれては、単なる公表文案の記述の修正にとどめることなく、ガバナンス・コードが策定された意義・目的や各原則の趣旨に照らした具体的な改善・行動につなげていただくことが重要である。
- 県内唯一の総合国立大学である貴学には、地域の教育研究拠点・地域医療の中核を担う存在として、今後も、地方創生を推進する人材や地域の将来を支える人材の育成、研究成果の社会への還元による地域産業の活性化に一層重要な役割を担っていただかなければならない。
そのためにも、今後、貴学の公表や文部科学省（同省が設置する第三者会議を含む）の評価が予定されているので時間は限られているかもしれないが、委員意見等を踏まえた改善取組を可能な限り進めることを期待する。
- ガバナンス・コードの取組についても上手に対応していかないと組織も疲弊してしまう。社会が透明性等を求めているということも考えると、第三者の目線も大切であるため、大学の価値があがるような発想で、戦略的に活用していくとよい。

意見⑩に対する本学の対応状況等

三重県の医療を中心的立場で担う医学部附属病院が、本院内部から事件を発生させてしまったことに対して大変責任を感じています。

信頼回復に向けて、大学全体における内部統制の仕組みそのものを改善・強化するため、「国立大学法人三重大学役員及び教職員行動規範（仮称）」「三重大学コンプライアンス指針（仮称）」を作成し、全教職員に対して周知・徹底するとともに、今回の事案を附属病院の問題だけにすることなく、大学全体として問題意識をもって改善の取組を実施していきます。

また、ガバナンス・コードは、「国立大学法人がさらに経営の透明性を高め、教育・研究・社会貢献機能を一層強化し、社会の変化に応じた役割を果たし続けていくために、自らの経営を律しつつ、その機能をさらなる高みへと進めるべく、基本原則となる規範」として策定されており、各原則の趣旨に照らして、いただいたご意見に対して具体的な改善・行動につなげていくよう改善を図っていきます。

更に、ガバナンス・コードの実施状況を公表するだけでなく、ガバナンス・コードの記載内容を各職員が知ることで、各自が認識を改め、改善が必要な内容に取り組むとともに、それが大学の機能を強化することに繋がるように取り組みます。その他、人材育成や地域からの評価、情報公開など、委員からご指摘を頂いた内容を中心に、コードの趣旨に適合したガバナンス体制を見直し、具体的な改善・行動に向けて取り組みます。

意見

○ ガバナンス・コードの遵守状況

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、以下の事案を除いて全ての項目で概ね適合していると認められる。

○ 附属病院における電子カルテ改竄による不正請求

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言わざるを得ない。現在、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り組んでおり、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ているところである。

全学に内部統制システムの考えを行きわたらせるためには、まず業務方法書に記載されている「内部統制に関する基本事項」を周知させ、内部統制に係る各種規程の見直しを継続的に行うよう研修会や勉強会の機会を設け、研修会や勉強会実施後のモニタリングを図っていくことが重要と考える。

また、本件については、同僚の不正に気付いていても、本学の内部通報窓口等を用いて大学・病院に不正の事実が報告されることはなく、本学の内部通報の仕組みが機能していなかったことが明らかになっている。

こうしたことを踏まえ、本学の企画総務部が主体となって、コンプライアンス教育を実施し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、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。

○ 新型コロナウイルス感染症対策の学生への周知・注意喚起の不徹底

令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴って、10回超に亘り危機管理委員会を開催し、対応策を協議している。それら対応策は大学のウェブ上に掲載しているだけでなく、部局長からもタウンミーティングや学内ネットワークシステムを使って学生に対して発信しているが、結果としては、昨年8月、11月、12月と3回のクラスターが発生している。いずれのケースも行動指針を遵守しているとは言い難く、全学委員会で決定した方針が学生に周知されていない結果となった。学生との連絡方法に制約がある中での周知徹底は困難を極めるが、地域社会での信頼回復のためにも再発防止の徹底を要望したい。監事としては、一部の学生の軽率な行動のために真面目に行動指針を守っている多くの学生が迷惑を被っているとの認識であり、引続き全体会議での決定事項が、学生まで周知されているかを注視する所存である。

意見に対する本学の対応状況等

< 附属病院における電子カルテ改竄による不正請求について >

三重県の医療を中心的立場で担う医学部附属病院が、本院内部から事件を発生させてしまったことに対して大変責任を感じています。本院としても県内唯一の特定機能病院として、また、大学全体として、信頼回復に努めていきます。

全学に内部統制システムの考えを行きわたらせるため、基本に立ち返り、業務方法書を再周知するとともに、「国立大学法人三重大学役員及び教職員行動規範（仮称）」「三重大学コンプライアンス指針（仮称）」を作成し、全教職員に対して周知・徹底し、更に、内部統制に関連する下記研修を実施していきます。

総務担当及び法務担当の理事の指示の下、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。なお、次年度以降についても、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い、実施後にはモニタリングの実施を予定しています。

仕組み・体制の継続的な見直しについては、制度を所掌する各部署において、業務の実態を踏まえたリスクの評価を行い、諸規程や組織体制の変更を随時行うことで、継続的な見直しを実施しています。例えば、会計を担当する部署においては、公的研究費の不正防止を検討する委員会において、他機関等の不正事例や法制度の変更を踏まえた規程の変更や監査体制の見直しを随時行っており、引き続き、継続的な見直しを実施していきます。

内部通報・外部通報のシステムについては、仕組みそのものや連絡先等の基本的な事項についても十分に理解・認知されていなかったことも考えられるため、基本に立ち返り、内部統制の仕組みを改善・強化するために策定する「三重大学コンプライアンス指針（仮称）」に内部通報・外部通報の内容を盛り込み、全教職員に対して周知・徹底していきます。

< 新型コロナウイルス感染症対策の学生への周知・注意喚起の不徹底について >

令和2年度においては、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12回（1月末現在）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。学生間で発生したクラスターに関しては、該当学部への周知及び学内ネットワークシステムによる周知を行いました。その方法では不十分であると考え、学部単位でオンライン又は対面により学生との話し合いの場を持ち、全ての学部研究科の学生に対して注意喚起を行い、感染対策の強化を行いました。引き続き、本学の全学会議での決定事項の周知を図っていきます。

【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

<該当原則番号及び実施していない原則内容の該当箇所>

- 補充原則 1 - 4 ②「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する」

<実施状況等>

実施しない理由又は今後の実施予定等の内容は、次頁『ガバナンス・コードにおいて「実施していない項目」及び「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『ガバナンス・コードにおいて「実施していない項目」及び「実施しているが適合とは言えない項目」』を参照。

ガバナンス・コードにおいて「実施していない項目」及び「実施しているが適合とは言えない項目」

ガバナンス・コード	実施状況等
<p>補充原則1-4②</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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、下記のような研修等による育成を当然のこととして実施してきており、改めて方針として明文化したものではありませんが、第4期中期目標・中期計画及びその先を見据えた取組を踏まえ、第3期に教職員の人事方針として策定した「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」の見直しに合わせて策定し、フォローアップしていくことを予定しています。</p> <p>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。</p> <p>(参考1：理事、副学長、学長補佐の年齢構成 60代：13名、50代：9名、40代：2名)</p> <p>(参考2：理事、副学長、学長補佐の職階 部局長経験者：4名、中堅相当職：1名)</p> <p>これまで実施してき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、学内での研修などを実施することにより、長期的な視点に立って人材を育成しています。</p> <p>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毎年度参加するとともに、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)</p> <p>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所にて開講し、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。</p>
<p>補充原則2-1-3③</p> <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・意思決定などを含む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、7つの委員会（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、四半期毎に上記の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、コンプライアンス事案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年度においては、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12回（1月末現在）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>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、運営費交付金の重点支援項目である地域人材教育開発機構の取組状況について監査を実施しています。</p> <p>更に、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（http://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000020.htm）、三重大学危機管理委員会規程（http://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000024.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、本学附属病院において不正請求事案（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）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9つの再発防止策（コンプライアンス意識の醸成、コンプライアンス教育の見直し、組織の管理体制の見直し等）を検討し実施するとともに、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拡大役員打合せ・教育研究評議会で周知すると共に、学外委員を交えて協議する経営協議会でも、外部委員に状況を説明し、意見を頂きました。</p> <p>その他、総務担当及び法務担当の理事の指示の下、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順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。</p> <p>なお、次年度以降についても、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>

※オレンジ網掛け箇所が「実施していない項目」及び「実施しているが適合とは言えない項目」と判断した箇所となります
 ※水色網掛け箇所が「実施していない項目」及び「実施しているが適合とは言えない項目」に対する「対応状況」や「今後の対応予定」等の内容を記載した箇所となります

<p>補充原則4-2①</p>	<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> コンプライアンスの遵守に係る方針について、学内のコンプライアンス関係の7つの委員会（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、四半期毎に学内の上記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、コンプライアンス事案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パ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を改善しています。</p> <p>▶ 三重大学内部監査規程（http://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000084.htm）、内部通報・外部通報の窓口（http://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（http://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000020.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、本学附属病院において不正請求事案（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）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9つの再発防止策（コンプライアンス意識の醸成、コンプライアンス教育の見直し、組織の管理体制の見直し等）を検討し実施するとともに、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拡大役員打合せ・教育研究評議会で周知すると共に、学外委員を交えて協議する経営協議会でも、外部委員に状況を説明し、意見を頂きました。</p> <p>その他、総務担当及び法務担当の理事の指示の下、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順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。</p> <p>なお、次年度以降についても、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>
<p>補充原則4-2④</p>	<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> コンプライアンス関係の7つの委員会（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、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・管理にかか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、本学附属病院において不正請求事案（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）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9つの再発防止策（コンプライアンス意識の醸成、コンプライアンス教育の見直し、組織の管理体制の見直し等）を検討し実施するとともに、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拡大役員打合せ・教育研究評議会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でも、外部委員に状況を説明し、意見を頂きました。</p> <p>その他、総務担当及び法務担当の理事の指示の下、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順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。</p> <p>なお、次年度以降についても、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>

※オレンジ網掛け箇所が「実施していない項目」及び「実施しているが適合とは言えない項目」と判断した箇所となります
 ※水色網掛け箇所が「実施していない項目」及び「実施しているが適合とは言えない項目」に対する「対応状況」や「今後の対応予定」等の内容を記載した箇所となります

【国立大学法人ガバナンス・コードの公表すべき各原則に対する実施状況】

原則等 番号	原則等内容	更新 の 有無	実施内容
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】 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、その実践に努めてまいりました。</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さらに発展させるため、「地域のイノベーションを推進できる人財の育成」を具体的な目標に掲げ、地域社会、県民の多くの信頼を集めてきました。</p> <p>第3期中期目標期間は、「三重大学を創る6つのビジョン」（①安心感のある運営と改革、②社会の未来を作る高等教育、③女性・若手に優しいキャリア支援、④大学発の地域イノベーション、⑤多様で独創的な学術研究、⑥自然と共生するグローバル・キャンパス）を掲げ、第3期中期目標・中期計画を策定し、学長のリーダーシップのもと、目標達成に向けて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）、 三重大学を創る6つのビジョン【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とりまとめ、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	<p>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>		<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もと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とりまとめ、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)) 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)) 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、事務系職員の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毎に確認し、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。</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)) 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	実施内容
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)) (補充原則4-1③) 国立大学法人は、公共的財産であることに鑑み、学内における教育・研究に係るコストの見える化を進めるとともに、法人の活動状況や資金の使用状況等を、分かりやすく公表しなければならない。		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毎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、下記のような研修等による育成を当然のこととして実施してきており、改めて方針として明文化したものはありませんが、第4期中期目標・中期計画及びその先を見据えた取組を踏まえ、第3期に教職員の人事方針として策定した「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」の見直しに合わせて策定し、フォローアップしていくことを予定しています。 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。 (参考1: 理事、副学長、学長補佐の年齢構成 60代:13名、50代:9名、40代:2名) (参考2: 理事、副学長、学長補佐の職階 部局長経験者:4名、中堅相当職:1名) これまで実施してき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、学内での研修などを実施することにより、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毎年度参加するとともに、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、「三重大学を創る6つのビジョン」の一部である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るべきとの分析、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ています。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5名を採用するなど、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	実施内容
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を事前に協議する場として「拡大役員打合せ」を設けており、役員のほか副学長、事務の幹部職員も加わって十分な検討・討議を行っています。</p> <p>拡大役員打合せについては原則毎週、役員会については月 2 回の頻度にて定例開催し、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-2.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、産学連携のさらなる進展とコンプライアンス体制の整備・拡充を目的として、産業界（シンクタンク役員）・法曹界（弁護士）から 1 名ずつ登用し、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 - 1 ①	<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/frame11000007.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 - 1 ①	<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な資質・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持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（https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000107.htm）、選考結果等（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/gakuchosenko.html）</p>
補充原則 3 - 3 - 1 ②	<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ことが可能となり、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/koukai/kisoku/act/frame/frame110000106.htm）</p>

原則等 番号	原則等内容	更新 の 有無	実施内容
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/koukai/kisoku/act/frame/frame110000110.htm ）
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（ https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/files/d950ee5339c75b8626a2f8a0454eaa68.pdf ）、 三重大学学長の評価結果（ https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/files/9fd1224c7c10da3ac892d50df8c04ad0.pdf ）
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。		<公表事項> 本学は、大学総括理事を置いていません。
基本原則4及び原則4-2	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。 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。 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。 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。		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、更に、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282の諸規程を公開しています。 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。 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、7つの委員会（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、四半期毎に学内の上記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、コンプライアンス事案に進展しうる案件の早期把握・解決に努めています。 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年度においては、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12回（1月末現在）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進めています。 > 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/frame110000020.htm ）、 三重大学危機管理委員会規程（ https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000024.htm ） 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。 更に、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。 > 三重大学監事監査規程（ https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000012.htm ）、 三重大学内部監査規程（ https://www.mie-u.ac.jp/koukai/kisoku/act/frame/frame110000084.htm ）

原則等 番号	原則等内容	更新 の 有無	実施内容
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、高校生や地域住民など一般市民を対象とした広報誌「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平易な内容にして提供しており、駅や図書館等の公共スペース、県内高等学校へ発送する等により配布している。平成31年度からは、財務情報と非財務情報を兼ね合わせた「統合報告書」を新たに作成、配布しています。</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）</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/index.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。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.dhier.mie-u.ac.jp/about/ir/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.dhier.mie-u.ac.jp/about/ir/jigyousho/index.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）</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（https://www.mie-u.ac.jp/disclosure/byointyosenkou.html）</p> <p>○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>