

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2024/10/22
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)
URL		https://www.mie-u.ac.jp

①【本報告書に関する経営協議会の確認状況】

【確認方法】

「令和6年度国立大学法人ガバナンス・コードにかかる実施状況の意見照会について(依頼)」により意見照会を行いました。令和6年(2024年)9月20日の経営協議会において確定した意見は以下のとおりです。意見に対する本学の対応状況については、令和6年(2024年)10月16日の教育研究評議会を経て令和6年(2024年)10月22日の役員会にて承認されました。

【意見及び対応状況】

補充原則 1-3① 国立大学法人は、法令に則り、経営及び教学運営双方の実施に係る各組織等の権限と責任を明確化し、自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能とする体制を構築すべきである。

意見

- 1) 昨今の事業会社などのコーポレートガバナンスの議論を考慮すると本学の状況も決して十分とは言えず、経営協議会としてもさらに議論して学長をサポートしていくべきかと思えます。極論すれば、三重大学において国際的な観点から議論に備えて(私に替えて)外国人の経営協議会委員の選定や、女性の学長の可能性も視野に入れた議論が必要かと思われまます。
- 2) 既に着手済みとは思いますが、それぞれの会議体の主体(オーナー)を明確にし、屋上屋にならないよう、会議のための会議にならないよう、ご配慮いただきたいと思えます。事務方のご負担も相当と拝察いたします。

本学の対応状況

- 1) ご指摘のとおり、外国人や女性などの多様な人材の意見を大学経営に更に活かしていくことは、国際化、ダイバーシティ推進の観点から、今後益々重要と考えます。
このため、本学では本年度から、学長アドバイザーとして外国籍の教授を招聘した他、大学の意思決定機関(役員会、教育研究評議会)における女性比率を20.9%(昨年度比で約6%増加)に改善するなどの改革を進めております。
今後も、法人経営に対する多様なご議論をいただくため、ご提案意見も参考にしながら改革に努めてまいります。
- 2) 本学では、国立大学法人法で必置とされる「役員会」、「教育研究評議会」において重要事項の審議を行うほか、全学的な合意形成を図るための協議の場として「全学マネジメント会議」を、本学の教育、学生支援に関する全学的事項を審議するための「教育・学生会議」を設置して、会議体として重複することなく議論が出来るよう取り組んでおります。
また、既に別の会議体で了解された事項は一括承認することで会議時間を短縮するほか、会議資料の電子ファイルを事前に共有することで会議時間の短縮と、ペーパーレス化による事務作業の削減などの工夫に取り組んでおります。

ご指摘を踏まえ、引き続き、効率的な会議運営に取り組んでまいります。

補充原則 1-3③ 国立大学法人は、法人経営を行うに当たり教員・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を策定すべきである。

意見

- 1) 昨年もコメントしましたが、「女性教員 24%以上」という目標は少々中途半端な気がします。「25%以上」に上方修正されるお考えはありませんでしょうか。

本学の対応状況

- 1) 本学では、令和4年度に策定した「『三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画』に基づくアクションプラン」において、令和11年度までに女性教員比率 24%以上の目標を掲げております。
この24%という数値目標は、国立大学 86 大学のうち 20 大学しか達成できていない、非常に高い目標水準になっております。
引き続き、まずは 24%の目標達成に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンの取組を全学として推進してまいります。

**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。**

意見

- 1) 人材育成は組織にとって非常に重要であり、その数値的な目標と実績、進捗状況についても、時機を見て公表した方が良いのではないのでしょうか。

本学の対応状況

- 1) 本学では令和6年度に「三重大学若手経営人材育成実施要項」を策定し、若手経営人材の育成プログラムを開始したところです。
今後、参加人数、取組内容、取組成果などの実績をとりまとめ、学内に情報提供することで、同プログラムへの更なる参加を呼びかけ、若手経営人材育成のサイクル確立に取り組み、時機をみて実現状況を公表するようにいたします。

補充原則 3-4-1① 監事の役割は、国立大学法人のガバナンスの一翼を担うものであり、内部統制の在り方等についても監査対象とすることから、国立大学法人は、適切に監査を行い、その職責を果たすことができるようにするため、監事の学長（運営方針会議を設置する法人にあっては、学長及び運営方針会議）に対する第三者性・中立性を確保するとともに監事の公正かつ厳正な監査業務を補佐する体制を整備すべきである。

意見

- 1) ここは、組織の理解の問題を伺います。
監事の職務遂行の補助として、学長直轄の監査チームが監事の事務を行い、また監事の指導の下で監査業務を補佐する体制をとられています。他のページでは、毎日打合せを行っている、との記載もあります。監事の、学長に対する中立性を確保するためには、監査チームを形式だけでも「学長の直轄」から外すわけにはいかないのでしょうか？少し違和感を覚えました。

本学の対応状況

- 1) 監事は、国立大学法人から独立した機関として、法人が自ら行う内部監査を含めて業務監査を行う権限を有しており、内部監査を担う監査チームに対しても、調査を求めたり、内部監査結果の報告を求めることができます。
一方、監査チームは、法人の内部統制の機能及び役割を効果的に達成するため、経営効率の増進に資

することを目的に内部監査を実施することとされており、監査の独立性を確保するため学長の直下に置かれています。

また、監査チームは、監事の監査効率の向上を図る観点から、監事と連絡・調整を密にすることが求められており、それに必要な日々の打合せや情報交換、情報共有を行っております。

このように監事と監査チームは、各々が担う職責、権限に応じて、互いの独立性を確保しつつ、監査業務を担っており、監事の学長に対する中立性は確保されているものと考えています。

補充原則 4-2① 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。

意見

- 1) コンプライアンス受付窓口（公益通報相談窓口）については、現在電話、メール、文書、FAX 等で受け付けることとなっていますが、匿名性を担保するため Web フォームでの受付も検討してはいかがでしょうか。

本学の対応状況

- 1) 利用者の利便性を更に確保する観点から、Web フォームの設置についても検討してまいります。

①【本報告書に関する監事の確認状況】

【確認方法】

「令和 6 年度国立大学法人ガバナンス・コードにかかる実施状況の意見照会について（依頼）」により意見照会を行いました。意見に対する本学の対応状況については、令和 6 年（2024 年）10 月 16 日の教育研究評議会を経て、令和 6 年（2024 年）10 月 22 日の役員会にて承認されました。

【意見及び対応状況】

補充原則 1-3③ 国立大学法人は、法人経営を行うに当たり教員・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を策定すべきである。

意見

- 1) ダイバーシティ&インクルージョンについて、アクションプランに関し、「実現に向けた各種取り組み策を公表しています」となっていますので、もう少し具体的な内容（7 月 18 日の記者発表の「工学部入学者選抜における女子枠の導入」や「海外協定校外国人若手連携教員受入れプログラム」だけでなく、令和 6 年度の新執行部体制として女性教員を増やしている）の情報発信をしては如何でしょうか。

本学の対応状況

- 1) 本学における女性の活躍・両立支援に関する公表事項や本学職員の総合的な人事方針、ダイバーシティ&インクルージョン推進に関する取り組みは、ダイバーシティ&インクルージョン推進室のウェブページ*上で公表しておりますが、ご指摘を踏まえ、同ウェブページの画面を見やすさを重視したものにリニューアルするとともに、本学の特色ある取り組みの実施状況を学内外に向けて適時情報発信をしてまいります。

※[ダイバーシティ&インクルージョン推進室ウェブページ](#)

②【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】

当法人は、運営方針会議を設置していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しない法人である。

当法人は、運営方針会議を設置する法人であり、全ての原則の対象となる法人である。

記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、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		(1) 実施していない項目 なし (2) 将来実施予定だが、報告書の基準日時点で未実施の項目 なし

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>原則 1-1</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、ミッションとしての基本理念「三重から世界へ 世界から三重へ 未来を拓く地域共創大学 地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨する。」を掲げ、その実践に努めています。この基本理念を大学活動の各領域で実現させるため、教育、研究、社会貢献について目標を設定しています¹⁾。</p> <p>令和4～12年度（2022～2030年度）におけるミッション実現の全体戦略として、「三重大学ビジョン2030」²⁾を掲げ、学長のリーダーシップの下、各種事業を進めています。併せて、このビジョンを実現するために、三重大学が取り組むべき行動計画として、「三重大学アクションプラン2030」を策定しています。</p> <p>また、具体的な戦略、道筋として、文部科学大臣から示された中期目標に基づいた中期計画を作成³⁾し、さらに中期目標の達成を後押しすべく大学独自に年度計画を作成しています。これらの作成に当たっては、全学マネジメント会議、教育研究評議会での議論を通じた学内意見に加え、経営協議会の学外委員⁴⁾などの多様な関係者からの意見を幅広く聴くなど、社会の要請の把握に努めています⁵⁾。</p> <p>その他、令和4年度に地域連携プラットフォーム「三重大学みえの未来共創会議」⁶⁾を立ち上げ、これまでに3回開催しています。本会議を通じて三重県下の産官学金など多彩な関係者からの大学活動への意見を頂き、大学の運営に反映させています。</p> <p>上記目標及び戦略、その実現に向けた各年度の計画と進捗等については毎年度、実績報告書⁷⁾として取りまとめ、本学ウェブページにて公表しています。</p> <p>1) 基本理念及び目標 2) 三重大学ビジョン2030 3) 第4期中期目標・中期計画 4) 国立大学法人三重大学経営協議会学外委員名簿 5) 国立大学法人三重大学経営協議会議事概要 6) 三重大学みえの未来共創会議 7) 実績報告書</p>
<p>補充原則 1-2④</p> <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4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は、前年度の実績報告書¹⁾としてウェブページにて公表しています。</p> <p>経営協議会では、進捗状況と検証結果を報告するとともに今年度の年度計画に対する意見交換を実施して、進捗状況を基にした改善の意見を聴き、意見を参考に年度計画²⁾の改善見直しを行い、ウェブページにて公表しています。</p> <p>1) 実績報告書 2) 年度計画</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>補充原則 1-3⑥(1)</p> <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。 (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>本学では、経営及び教学運営に係る各組織等の権限と責任の体制は、「国立大学法人三重大学学則」、「国立大学法人三重大学役員会規程」、「国立大学法人三重大学経営協議会規程」、「国立大学法人三重大学教育研究評議会規程」、「国立大学法人三重大学監事監査規程」、「国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程」の規程¹⁾に明記し、本学ウェブページにて公開しています。</p> <p>これらの運営に係る各組織等の体制については、ウェブページ（「三重大学の運営組織」）や各種広報誌（「国立大学法人三重大学概要」²⁾、「三重大学統合報告書」³⁾）でも公表しています。</p> <p>中期的な財務計画は第4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」に、教育研究の費用及び成果等は「国立大学法人三重大学概要」や「三重大学統合報告書」で公開しています。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学規則 「国立大学法人三重大学学則」 「国立大学法人三重大学役員会規程」 「国立大学法人三重大学経営協議会規程」 「国立大学法人三重大学教育研究評議会規程」 「国立大学法人三重大学監事監査規程」 「国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程」</p> <p>2) 国立大学法人三重大学概要【運営組織項目】</p> <p>3) 三重大学統合報告書</p>
<p>補充原則 1-3⑥(2)</p> <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。 (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>教員・職員の人事方針については、「国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針(本方針内では、本学の教職員全てを示す。)」(以下「総合的な人事方針」という。)¹⁾を策定し、公表しています。また、職種毎の人事方針についても「国立大学法人三重大学大学教員の人事に関する基本方針」²⁾、「国立大学法人三重大学事務系職員の人事に関する基本方針」³⁾、「国立大学法人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」⁴⁾及び「第4期中期目標期間における事務職員人材育成計画について」⁵⁾を策定し、公表しています。</p> <p>特に、ダイバーシティ及びインクルージョン(多様性とその受容)の推進については、「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」⁶⁾を行い、「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」⁷⁾及び「『三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画』に基づくアクションプラン」⁸⁾を策定、公表していますが、上記総合的な人事方針も、この宣言に基づいて策定しています。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針</p> <p>2) 国立大学法人三重大学大学教員の人事に関する基本方針</p> <p>3) 国立大学法人三重大学事務系職員の人事に関する基本方針</p> <p>4) 国立大学法人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</p>

③ 【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>5) 第4期中期目標期間における事務職員人材育成計画について</p> <p>6) 三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言</p> <p>7) 三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画</p> <p>8) 「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン</p>
<p>補充原則 1-3⑥(3)</p> <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。 (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>本学では、自らの価値を最大化するべく、教育・研究・社会貢献活動に関する目標実現に向けて6年間の中期目標期間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を、第4期中期目標期間の中期計画¹⁾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」として公表しています。</p> <p>1) 第4期中期目標・中期計画</p>
<p>補充原則 1-3⑥(4)</p> <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。 (補充原則1-3⑥(4)及び補充原則4-1③)</p> <p>教育研究の費用及び成果等(法人の活動状況や資金の使用状況等))</p>		<p>教育研究の費用は、毎事業年度の財務諸表¹⁾において全学及び部局ごとの損益情報により費用・収益の状況を開示し、教育研究の成果は、事業報告書¹⁾により全学及び部局ごとの実績を公表しています。</p> <p>また、財務情報と非財務情報を組み合わせて経営状況と活動状況を分かりやすく示した「三重大学統合報告書」²⁾を作成し、公表しています。</p> <p>1) 財務諸表等(財務諸表・事業報告書)</p> <p>2) 三重大学統合報告書</p>
<p>補充原則 4-1③</p> <p>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。</p>		<p>本学では、法人の活動状況は、財務情報と非財務情報を組み合わせて経営状況と活動状況を分かりやすく示した「三重大学統合報告書」¹⁾を作成、公表して、教育・研究に係るコストの見える化を進めています。</p> <p>教育研究活動の実績の詳細については事業報告書²⁾、資金の使用状況等の詳細については毎事業年度の財務諸表³⁾において公表しています。</p> <p>1) 三重大学統合報告書</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>2) 事業報告書 3) 財務諸表</p>
<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、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、「国立大学法人三重大学における経営等人材の育成に関する基本方針」¹⁾を策定し、公表するとともに実現状況をフォローアップしています。</p> <p>法人の長を補佐する理事、副学長、学長補佐等のポストについては、さまざま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、法人経営の一端を担わせています。</p> <p>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、他機関が実施するセミナー・勉強会等や学内での研修に参加させるなど、長期的な視点に立って人材を育成しています。また、国立大学協会及びその他関係機関が開催するセミナー・勉強会等に関して、その趣旨や内容等に応じて大学構成員に広く案内して積極的な参加を推奨しています。さらに、学内FD/SD、学外セミナー等に派遣するなど、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材の育成確保に努めています。(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>他方、事務系職員の育成に関しては、「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針」²⁾及びその運用計画等に基づき、研修実施計画を作成し、学内の研修(幹部職員評価者研修、評価者研修)、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に積極的に参加させる等により行っています。</p> <p>また、「三重大学若手経営人材育成 実施要項」を定め、若手経営人材育成に取り組んでいます。この取組は、副課長級への昇進後3年未満のすべての事務職員(一般系、図書系)、技術職員(施設系)を対象としており、(1)副課長級向けの研修への参加、(2)経営戦略会に代表される大学の企画・経営等に係る会議等への出席(案件によっては、その議論内容の具体化にも関与)、(3)役員の出張等への随行、などの実際の大学運営の業務を経験することで、意識変革を図り、俯瞰的な視野を養うとともに、通常業務では接点がない役員や各部局の教員とかかわることで、所掌や職位を超えたコミュニケーション基盤を形成し、業務や企画立案の円滑化につなげることを目的としています。</p> <p>その他、文部科学省等との人事交流を活用して、他機関での経営手法を経験できる機会を設けています。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学における経営等人材の育成に関する基本方針 2) 国立大学法人三重大学事務系職員の人事に関する基本方針</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>原則 2-1-3</p> <p>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。</p>		<p>法人の長である学長は、ビジョンの実現に向けた意思決定及び業務遂行をサポートするため、学内理事（4名）、学外理事（2名）、さらに学内から副理事（5名）、副学長（6名）のほか、特命副学長（2名）、学長補佐（13名）、特命学長補佐（2名）を学内外から選任し、適材適所に配置しています。令和6年度には企画・経営・附属病院担当の理事を任命するなど経営人材の育成・確保にも努めています。特に、特命副学長以下の若手補佐人材は、早くから経営に触れさせることにより、長期的な視野に立って経営人材を育成確保できるよう選任しています。</p> <p>また、2学部・4研究科長については、各学部・研究科等や外部組織等での実績、経験、知識、人格、能力などを総合的に勘案し、学長が選任・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しています。</p> <p>その他、各補佐人材の責任と権限は、教育、研究、社会貢献などの領域に加え、中期目標・中期計画における担当の割り振りや全学委員会の長への任命などの全学会議等の構成員とすることで明確化し、運営組織等と併せて本学ウェブページで公表しています¹⁾²⁾。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学の運営組織 2) 国立大学法人三重大学概要【運営組織項目】</p>
<p>原則 2-3-1</p> <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。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>役員会における重要事項については、定例開催する「企画運営会議」、「学長・理事ミーティング」の場で事前の情報共有・意見交換を行い、意思疎通を図ることで適時かつ迅速な議論を行っています。</p> <p>役員会は、「国立大学法人三重大学役員会規程」¹⁾に従い以下の項目を審議しています。</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。）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>なお、役員会は、月2回の定例開催に加え、喫緊の課題に対して、必要に応じて臨時に開催しています。また、議事概要²⁾は本学ウェブページにて公表しています。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学役員会規程 2) 役員会議事概要</p>
<p>原則 2-4-2</p>		<p>本学では、世界とつながる地域共創活動に真摯に取り組み、未来を拓く教育研究拠点として世界が注目する地域共創大学を目指す</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<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>め、職員の採用に際しては、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性とその受容）、エクイティ（公平性）の考え^{1) 2) 3)}を基本に置いた「国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針（以下、「総合的な人事方針」という。）」⁴⁾を制定し、この考えに基づき、適正な人員配置に努めています。</p> <p>加えて、この総合的な人事方針を踏まえつつ、法人経営における必要性から、学内の職員等からでは得られない、産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する現役の2名の学外女性理事の登用を行っています。一人は、産業界や地域社会との連携を目的として地元企業の経営者から、もう一人は、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、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、さらには大学を俯瞰的な視点でみた時の見解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> <ol style="list-style-type: none"> 1) 三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言 2) 三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画 3) 「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン 4) 国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針
<p>補充原則 3-1-1①</p> <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>経営協議会学外委員の選任方針については、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるため、「国立大学法人三重大学経営協議会学外委員の選考方針」¹⁾に明記して公表しています。特定の属性に偏ることなく、教育・研究、医療・福祉、行政、企業経営、地域振興、国際化その他大学と関わりが深い分野の関係者、並びに大学に関し広くかつ高い識見を有する者から幅広く経営協議会学外委員を選任することで²⁾、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活かすことに努めています。</p> <p>また、議題の設定等の運営については、国立大学法人法の定めに基づき「国立大学法人三重大学経営協議会規程」³⁾に明記し、公表しています。一方、様々な分野の有識者が集う貴重な場を好機と捉え、国立大学法人法に定める事項のほか、社会情勢及び本学・地域が抱える課題をテーマにした事項について学内委員と学外委員の双方向による意見交換の活性化に努めています。これまで例えば、「三重大学の情報発信の強化について」、「レジリエント社会の実現に向け三重大学が果たすべきこと」、「理工系女子学生の確保等に向けた取組」、「三重大学の将来構想について」等の議論を行いました。</p> <p>その他、審議を活性化し、十分な意見聴取を行うため、議題の趣旨・背景、及び提案のポイントを明確に記した「案件説明書」を添付した会議資料を事前送付することなどの工夫も行っていきます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 国立大学法人三重大学経営協議会学外委員の選考方針 2) 国立大学法人三重大学経営協議会学外委員名簿 3) 国立大学法人三重大学経営協議会規程

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>補充原則 3-3-1①</p> <p>学長選考・監察会議は、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>学長選考・監察会議は、「国立大学法人三重大学学長選考規程」¹⁾に従い、「求められる学長像」の基準を定め、同基準に基づいて、学長予定者の選考を行っています。その際、意向投票の結果については参考にとどめ、学長予定者の候補者からの所信表明やヒアリング等の結果を勘案して、学長選考・監察会議が主体性をもって慎重かつ必要な議論を尽くし選考を行っています。</p> <p>また、基準、選考結果、選考過程及び選考理由についてはウェブページにて公表しています²⁾。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学学長選考規程 2) 学長予定者の選考について</p>
<p>補充原則 3-3-1③</p> <p>学長選考・監察会議は、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、その理由とともに公表しなければならない。</p>		<p>学長の任期については、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、平成16年の国立大学法人化時において、本学では、従前の「4年・再任可・最長6年」から「6年・再任不可」に改めています¹⁾。これにより、学長が中期目標・計画の作成からその実施まで、責任を持って、安定的にリーダーシップを発揮して法人経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ようなことは生じなくなりました。</p> <p>(※)</p> <p>一方で、この取扱い及びその理由については、従前公表していませんでしたが、令和5年1月に学長選考・監察会議において再検討し、現時点での見解として整理し、公表しています²⁾。</p> <p>学長予定者の選考を行う際には、その都度、任期等の取扱いについて議論し、結果を公表します。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学学長の任期に関する規程 (※) 特例により、平成16年度の国立大学法人化時の学長の任期を5年(平成16～20年度)としたことで実現。 2) 学長の任期、再任の可否について</p>
<p>原則 3-3-2</p> <p>学長選考・監察会議は、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</p>		<p>学長の解任については、「国立大学法人三重大学学長解任規程」¹⁾において、法人の長の解任を申し出るための手続を整備し、本学ウェブページにて公表しています。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学学長解任規程</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>る役割も有する。このため、学長選考・監察会議は、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。</p>		
<p>原則 3-3-3②</p> <p>学長選考・監察会議は、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。</p>		<p>「国立大学法人三重大学長の評価に関する申合せ」¹⁾に従い、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。</p> <p>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、学長に対して学長選考・監察会議委員から出された意見やコメントも併せて提示します。</p> <p>なお、令和3年4月に就任した現学長については、令和5年4月に3年目を迎えたことから、学長選考・監察会議にて評価を行い、その結果を本学ウェブページにて公表しています²⁾。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学長の評価に関する申合せ 2) 国立大学法人三重大学学長の評価（業務執行状況の確認）について</p>
<p>原則 3-3-4</p> <p>学長選考・監察会議の中立性・公正性を担保するとともに、大学のミッションやビジョンを適切に実現できる法人の長の選考等を行うため、学長選考・監察会議がどのような人材で構成されるべきかという観点から、経営協議会及び教育研究評議会における学長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由を公表しなければならない。</p>		<p>学長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由の公表については、「国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程」¹⁾に基づき、学長選考・監察会議が経営協議会及び教育研究評議会における委員の選任方法や選任理由を公表しています。</p> <p>現委員の選任に当たっては、教育研究評議会、経営協議会において学長選考・監察会議委員の選出に関する申合せ^{2) 3)}をそれぞれ策定し、その申合せに基づき委員を選出しています。</p> <p>教育研究評議会からは学内のバランス及び会議の中立性・公平性の担保、委員としての継続性を考慮して、理事に加え5学部1研究科より7名を選出し、教育研究評議会の合議により選任しています。一方、経営協議会からは、業界（分野）、組織形態、地域等のバランス及びダイバーシティ（多様性）を考慮した7名を選出し、経営協議会の合議により選任しています。</p> <p>以上の選任方法や選任理由については、本学ウェブページにて公表しています⁴⁾。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程 2) 国立大学法人三重大学教育研究評議会における国立大学法人三重大学学長選考・監察会議委員の選出に関する申合せ 3) 国立大学法人三重大学経営協議会における国立大学法人三重大学学長選考・監察会議委員の選出に関する申合せ 4) 国立大学法人三重大学学長選考・監察会議委員名簿</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>原則 3-3-5</p> <p>学長選考・監察会議は、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・監察会議は、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>		<p>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、大学統括理事を置かない方針が決定されました。今後、法人経営を取り巻く状況も注視しながら、適時、学長選考・監察会議において検討を行うこととしています。</p>
<p>基本原則4</p> <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・協働を行っていきべきであり、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。</p>		<p>本学では、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、地域発展の中核として、社会から理解と支持を得て、適切に連携・協働を行っていくために、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「三重大学統合報告書」¹⁾、教育研究等の質の向上、業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、教育及び研究並びに組織運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供、その他業務運営を合わせた構成の「実績報告書」²⁾を公表しています。さらに、法令に基づく情報を取り纏め学内規則も公開しています³⁾⁴⁾。</p> <p>また、自らを律する内部統制の仕組みとして、「国立大学法人三重大学コンプライアンス指針」⁵⁾、「国立大学法人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」⁶⁾、「三重大学における公正研究の基本方針」⁷⁾等を定めて内部統制の体制を整備しています。監事による監事監査及び監査チームによる内部監査の実施を通じて継続的な法人経営の見直しを行い⁸⁾⁹⁾、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ています。</p> <p>1) 三重大学統合報告書 2) 実績報告書 3) 国立大学法人法等に基づく公表事項等 4) 国立大学法人三重大学規則集 5) 国立大学法人三重大学コンプライアンス指針 6) 国立大学法人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</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>原則 4-2</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>7) 三重大学における公正研究の基本方針</p> <p>8) 国立大学法人三重大学監事監査規程</p> <p>9) 国立大学法人三重大学内部監査規程</p>
<p>原則 4-1</p> <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>本学では、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¹⁾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公表しています。</p> <p>また、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発信するため、「国立大学法人三重大学概要」²⁾（年1回発行、発行数3,000部/年）、「三重大学統合報告書」³⁾（年1回発行、発行数1,000部/年）などの発行に加え、本学ウェブページにて公表しています。また、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構に置かれる大学ポートレートセンターが行っている「大学ポートレート」⁴⁾（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））においても掲載しているほか、補充原則4-1①の記載のとおり公表を行っています。</p> <p>さらに、情報の発信先となるステークホルダーに応じて構成等を編集し直すなど、分かりやすく公表する工夫も行っています。</p> <p>1) 情報公開</p> <p>2) 国立大学法人三重大学概要</p> <p>3) 三重大学統合報告書</p> <p>4) 大学ポートレート</p>
<p>補充原則 4-1①</p> <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</p>		<p>本学では、学生、保護者、産業界、地域社会等多様なステークホルダーや国民・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」¹⁾を定めています。この方針は、第4期中期目標・中期計画期間を迎えるにあたり、本学の目指す姿と広報の役割を明確に示したものに更新しました。この方針の中で、ウェブページ及び各種広報誌等をはじめとした大学が直接管理する媒体では、適切な対象、内容、方法等を選択し情報を公開するとともに、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>特に、ウェブページ²⁾は、令和5年4月に、ステークホルダーが必要とする情報に簡単にアクセスできるように一新しました。例え</p>

③【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>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>ば、「三重大 R ナビ」³⁾ や、令和 5 年 3 月に公開した「三重大学全学シーズ集」⁴⁾ のページでは、特に企業、自治体等に向けて本学教員の研究内容を整理したものとなっています。その他、英語版ウェブページ⁵⁾、各種広報誌⁶⁾、メールマガジンや公式 SNS⁷⁾等(Facebook、X、Instagram、YouTube 等) 様々な媒体での情報発信のほか、広報室では学生組織「みえみえ学生広報室」⁸⁾による学生目線を活かした広報活動にも力を入れています。</p> <p>一方、マスメディアを活用した情報発信についても、年 5 回の定例記者発表⁹⁾の他、記者会見及びプレスリリースを随時実施しています。</p> <p>このように、多様なステークホルダーに向けて、より適切な手段や媒体を用い、大学の最新の取り組みを積極的かつ定期的に発信しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 三重大学の広報方針 2) 大学ウェブページ 3) 三重大学 R ナビ 4) 三重大学全学シーズ集 5) 英語版ウェブページ 6) 各種広報誌 7) 公式 SNS 8) みえみえ学生広報室 9) 定例記者発表
<p>補充原則 4 - 1 ②</p> <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>学生が本学で身に付けることができる能力及びその根拠は、学位授与の方針(ディプロマポリシー：DP)、教育課程編成・実施の方針等(カリキュラムポリシー、カリキュラムマップ・シラバス等)の教育情報により公表しています¹⁾。</p> <p>本学の教育全体の目標でもある「生きる力」を備えた人材を育成するために、「4つの力」、すなわち「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、「行動する力」がどれだけ身に付いたかについて、修学達成度調査(4つの力等に関するアンケート)の結果を公表しています。また、修学達成度可視化システムの導入を進めており、学生はそれを参考に学びを深めることができるよう整備を進めています。</p> <p>学生の満足度については、毎年度、全学生を対象に本学の提供する教育に対する学生の満足度を調査する教育満足度調査²⁾を実施し、各部局にて調査結果の分析を行い、学内の諸制度や諸設備の改善に努めています。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、調査結果をウェブページにて公表しています³⁾。</p> <p>また、就職状況・進路状況は、ステークホルダーに応じて、学生向け、企業・地域向けのウェブページにて公表しています⁴⁾⁵⁾⁶⁾。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 三重大学3つの方針 各学部・研究科等のカリキュラムマップ

③ 【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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>開講授業科目シラバス</p> <p>2) 教育満足度調査</p> <p>3) 卒業生・修了生・事業所への調査</p> <p>4) 学生向け就職情報</p> <p>5) 企業・地域の方向け就職情報</p> <p>6) 学生の進路状況等</p>
<p>法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項</p>		<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</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</p> <p>▷ 医療法施行規則第 15 条の 4 第 2 号に規定する情報</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</p>