

国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書(令和 8 年度)

作成日 2026/10/26

最終更新日 2026/10/26

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2026/10/26
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

【本報告書に関する経営協議会の確認状況】

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		<p>令和 8 年 9 月 1 日に経営協議会委員に対し意見照会を実施しました。令和 8 年 10 月 26 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。</p> <p>【意見：補充原則 1-3③】 女性教員比率等の 2030 年目標を明示している点は評価できます。一方、現状値や前年度比較がなく、進捗を把握しにくいいため、目標に対する達成率や前年差も示していただきたいと思います。</p> <p>【本学の対応状況】 女性教員、若手教員、外国人教員等の実数及び比率について、経年の推移を記載し、目標に対する進捗状況を明確にしました。また、これらの指標を毎年度確認し、必要な施策の見直しにつなげます。</p> <p>【意見：補充原則 1-3⑤】 周年事業等の実績中心の記載から、遺贈寄附や金融機関との連携等、持続的な財源確保策を示す内容へ修正された点を評価します。一方、コスト削減の成果は見えにくいいため、DX、調達改革、施設運営効率化等の実績も定量的に示していただきたいと思います。</p> <p>【本学の対応状況】 本原則に記載した持続的な財源確保に向けた取組に加え、DX、調達改革、施設運営効率化等の業務改善における成果について、原則 2-1-4 に記載いたしました。なお、今後は、実績について基準年度や算定方法を明確にするなど、経年比較が可能となるよう整理していきます。</p>

		<p>【意見：補充原則 1-4②】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修正前の「研修の見直しに着手」から、修正後は「階層別研修・目的別研修の整備を行いました」となり、検討から実行段階へ進んだことを評価します。今後は受講者数や管理職登用状況等の成果も示していただきたいと考えます。 ・修正前の「令和 6 年度は参加しました」から、修正後は「毎年度参加しています」となり、継続的な取組であることが明確になりました。将来の大学経営人材の育成として評価するとともに、育成対象者数やその後の配置等の見える化を期待します。 <p>【本学の対応状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修・目的別研修について、受講者数・受講率等の実施状況を記載いたしました。また、研修後の配置、役割の拡大、管理職等への登用状況についても、中長期的に把握し、公表可能な範囲で見える化を進めます。 ・若手経営人材育成について、年度別・累計の育成対象者数を記載いたしました。また、研修後の配置や経営を補佐するポスト等への登用状況についても、中長期的に把握し、公表可能な範囲で見える化を進めます。
監事による確認		<p>令和 8 年 9 月 1 日に意見照会を実施し、令和 8 年 9 月 18 日に以下の通り意見を受領しました。</p> <p>【意見：補充原則 2-3-1、2-3-2】</p> <p>役員会における重要事項は、「学長・理事ミーティング」「企画経営会議」などで事前に情報共有・意見交換が行われており、適時、十分な議論が行われています。一方、役員会は議論の重複をなくすことで承認が中心となる傾向にあります。役員会が理事間で経営責任を共有するためのガバナンス機関であると考え、事前にこういった課題が検討されたかなど、検討過程や意思決定に至る背景なども、状況に応じて会議資料に記載又は説明し再確認することが、ガバナンス機能の一層の強化に繋がるのではないかと考えます。</p> <p>【本学の対応状況】</p> <p>役員会で審議する重要事項については、「学長・理事ミーティング」、「企画経営会議」の場で事前の情報共有・意見交換を行った上で、案件に応じて、会議資料又は説明の中で検討経過等を明確にすることで、役員会における審議が最終的な経営責任を共有する場として十分に機能し、迅速・的確な意思決定を可能とする体制を強化していきます。</p> <p>【意見：補充原則 4・4-2】</p> <p>教育・研究・社会貢献活動並びに経営の安定的かつ健全な運営を確保するための内部統制の仕組みが整備され、適切に運用されていることを確認しました。令和 7 年度においても、発生したリスクを組織横断的に把握・評価し、学内共有、周知徹底を図ることを目的に「リスク管理小委員会」を設置するなど、適正な法人経営の維持・向上に努めています。内部統制の実効性をより一層高めるため、引き続き継続的な改善に取り組むことを期待します。</p>

		【本学の対応状況】 （原則 4-2 に記載）令和 7 年度に三重大学危機管理委員会の下に設置した「三重大学リスク管理小委員会」を中心に、発生事案、監査結果、各部門から把握したリスク情報等を基に重要リスクを組織横断的に把握・評価し、継続的にモニタリングしています。また、その結果を役員会等に報告することで、組織的にリスクの発生防止及び再発防止につなげる体制を構築しています。
その他の方法による確認		

【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

【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 ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋</p>		<p>本学は、ミッションとしての基本理念「地域を見つめ、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⁾ を掲げるとともに、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、学長のリーダーシップの下、各種事業を進めています。</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、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⁾ 及び三重大学の概要（組織、歴史、各種データ）、現在の活動状況、経営状況等を網羅した「MIEU REPORT」⁸⁾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 8) MIEU REPORT</p>
<p>補充原則 1 - 2 ④ 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを基に改善に反映させた結果等</p>		<p>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。令和</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>7 年度分については、文部科学省による第 4 期中期目標期間の 4 年目終了時評価が実施されることを踏まえ、令和 4 年度から 7 年度までの 4 年間を通した実績報告書を作成しています。</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</p> <p>2) 年度計画</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>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（「MIEU REPORT」²⁾）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³⁾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「MIEU REPORT」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) MIEU REPORT 【ガバナンス体制項目】</p> <p>3) 第 4 期中期目標・中期計画</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
<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>これらの計画に基づく各種取組の結果、令和4年度時点と比較して、令和8年度当初時点では、常勤の大学教員における女性教員数は143名から180名（18.6%⇒22.5%）、若手教員数は152名から191名（19.8%⇒23.9%）、外国人教員数は9名から26名（1.2%⇒3.3%）と大幅に増加しています。</p> <p>1) 国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針 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 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 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 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 6) 三重大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言 7) 三重大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進計画 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） 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>

【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
		1) 第4期中期目標・中期計画
補充原則1－3⑥（4）及び 補充原則4－1③ 教育研究の費用及び成果等（法人の活動状況や資金の使用状況等）		<p>【補充原則1－3⑥（4）関係】</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、これまでの大学概要及び統合報告書を一つにした「MIEU REPORT」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） 2) MIEU REPORT</p> <p>【補充原則4－1③関係】</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「MIEU REPORT」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) MIEU REPORT 2) 事業報告書 3) 財務諸表</p>
補充原則1－4② 法人経営を担いうる人材を計画的に育成するための方針		<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</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】

原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>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：国立大学法人等担当理事等連絡会議【理事、副理事】、大学改革シンポジウム【理事、部局長、事務部長等】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、さまざまな研修への参加を通じて行っています。具体的には、学内で実施される幹部職員研修や評価者研修をはじめ、東海地区の国立大学法人等が共同で実施するリーダーシップ研修などの階層別研修、国立大学協会が開催する部課長級を対象とした階層別研修、人事院中部事務局が開催する管理監督者研修などに、職員を積極的に参加させることで、人材育成を図っています。これらに加え、職員の経営力向上と附属病院運営の強化を図るため、職員の医療経営士の資格取得を支援する勉強会を開催しています。なお、優秀な事務系職員の育成に資する階層別研修・目的別研修への見直しに向けて、制度設計のための情報収集及び一部の研修の実施計画の具体化等に取り組むことを目的に、令和 6 年度には「階層別研修・目的別研修の構築に向けたタスクフォース」を期間限定で設置し、報告書を取りまとめ、令和 7 年度に研修を見直し、階層別研修・目的別研修の整備を行いました。令和 7 年度の受講者数は、階層別研修が 40 名以上、目的別研修が 150 名以上となっております。</p> <p>さらに、副課長へ昇進後 3 年未満のすべての事務職員、技術系職員の計 20 名程度を対象とした「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。この取組の一環として、令和 6 年度から毎年度、学外企業主催の次世代経営者育成塾に副課長 1 名が参加しています。これらの取組による効果を検証し、管理職登用への反映、適切な人事配置状況についても継続的にモニタリングしています。</p> <p>令和 7 年度には、次世代の経営人材を育成するため、外部理事が中心となり「三重大学経営実装塾」を開講し、職員が自律的に大学運営を学ぶ実践体制を構築するとともに、医療機関のマネジメントに必要な医療及び経営について学ぶ「みえの未来医療経営塾」を開講しました。</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</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>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</p> <p>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>
<p>原則 2 - 1 - 3 理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材の責任・権限等</p>		<p>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（3 名）、副学長（3 名）のほか、特命副学長（8 名）、学長補佐（15 名）、を選任し、適材適所に配置しています。また、経営人材の育成・確保にも努めており、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て学長が選任・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・社会貢献などの各所掌領域に加え、中期目標・中期計画の担当割り振りや全学委員会の長への任命などで明確化し、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</p> <p>2) MIEU REPORT【ガバナンス体制項目】</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
原則 2 - 3 - 1 役員会の議事録		<p>役員会における重要事項については、「企画経営会議」、「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</p> <p>2) 役員会議事概要</p>
原則 2 - 4 - 2 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況		<p>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ため、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（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。）」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。1 名は、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 1 名は、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見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</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>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 3-1-1 ①</p> <p>経営協議会の外部委員に係る選考方針及び外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫</p>		<p>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、及び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」及び「学長・理事等、部局長の評価について」等の議論を行いました。</p> <p>さらに令和7年度からは、学長の全学方針に係る進捗状況や、部局の特色ある教育や研究力強化にかかる取組目標について、経営協議会学外委員の意見を聞いた上で、部局に対し重点的に予算配分を行いました。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

【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
補充原則 3-3-1 ① 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由		<p>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。令和 8 年度には、学長選考・監察会議の定めた選考方法・スケジュールに基づき、次期学長の選考を実施しました。</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</p> <p>2) 学長予定者の選考について</p>
補充原則 3-3-1 ③ 法人の長の再任の可否及び再任を可能とする場合の上限設定の有無		<p>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事が可能となり、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>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</p> <p>(※) 特例により、平成 16 年度の国立大学法人化時の学長のみ任期を 5 年（平成 16～20 年度）としたことで実現。</p> <p>2) 学長の任期、再任の可否について</p>
原則 3-3-2 法人の長の解任を申し出るための手続き		<p>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>

【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
		1) 国立大学法人三重大学学長解任規程
補充原則 3-3-3② 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果		<p>「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、学長選考・監察会議にて、令和5年度に3年目評価を、令和7年度に5年目評価をそれぞれ行い、その結果を本学ウェブページにて公表しました^{2) 3)}。</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) 学長の評価（3年目評価） 3) 学長の評価（5年目評価）</p>
原則 3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由		<p>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</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>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</p> <p>4) 国立大学法人三重大学学長選考・監察会議委員名簿</p>
原則 3 - 3 - 5 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由		<p>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、大学総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>
基本原則 4 及び原則 4 - 2 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況		<p>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「MIEU REPORT」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におけるコンプライアンスの推進に関する規程」⁵⁾、「国立大学法人三重大学コンプライアンス指針」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室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) MIEU REPORT 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の推進に関する規程 6) 国立大学法人三重大学コンプライアンス指針 7) 三重大学における公正研究の基本方針 8) 国立大学法人三重大学監事監査規程 9) 国立大学法人三重大学内部監査規程</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
<p>原則 4 - 1 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫</p>		<p>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、「MIEU REPORT」²⁾（年 1 回発行、発行数 2,000 部/年）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・大学情報基盤センターが行っている「大学ポートレート」³⁾（国公立版（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 2) MIEU REPORT 3) 大学ポートレート</p>
<p>補充原則 4 - 1 ① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況</p>		<p>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>令和 6 年度には、大学への親近感を広めるために、本学の公式マスコットキャラクター「ミールド」を発表し、学内外のイベントや各種コンテンツで積極的に活用しました。</p> <p>さらに、従来刊行していた「大学概要」と「統合報告書」を包括的にまとめた「MIEU REPORT」²⁾を新たに刊行し、本学の教育・研究・社会貢献の成果を視覚的に分かりやすく整理し、学内外に広く公表しました。</p> <p>また、ウェブページ³⁾では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工夫しており、例えば「三重大 R ナビ」⁴⁾</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>や、「三重大学全学シーズ集」⁵⁾のページでは、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。令和7年度には、三重大学を目指す受験生に向けて必要な公式情報を網羅したポータルサイト「受験生応援サイト」⁶⁾及び三重大学のキャンパスライフの魅力を発信する「MIEUNAVI」⁷⁾を開設し、高校生・受験生向けの広報を強化しています。</p> <p>その他、英語版ウェブページ⁸⁾、各種広報誌⁹⁾、メールマガジンや公式 SNS 等（Facebook、X、Instagram、YouTube）様々な媒体での情報発信のほか、新たに制度化した長期インターンシップの学生と協力し、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>さらに、マスメディアを活用した情報発信についても、毎月の定例記者発表¹⁰⁾の他、三重県報道記者クラブとの情報交換会や記者会見、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、大学の最新の取組を積極的かつ定期的に発信しています。</p> <p>1) 三重大学の広報方針 2) MIEU REPORT 3) 大学ウェブページ 4) 三重大 R ナビ 5) 三重大学全学シーズ集 6) 受験生応援サイト 7) MIEUNAVI 8) 英語版ウェブページ 9) 各種広報誌 10) 定例記者発表</p>
補充原則 4－1② 学生が享受できた教育成果を示す情報		<p>本学では、「学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づく教育情報の公表」に基づき、以下の情報を公表しています¹⁾。</p> <p>「大学の教育研究上の目的及び学校教育法施行規則第 165 条の 2 第項の規定により定める方針に関すること」²⁾</p> <p>本学は、幅広い教養を身につけるとともに高度な専門知識や技術を有し、国際的な視野を持ち、社会のイノベーションを推進できる「生きる力」を備えた人材を育成することを目標としています。この「生きる力」は、「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、「行動する力」の「4 つの力」を総合した力です。</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
		<p>学位授与の方針として、すべての学位プログラムにおいて定める「4つの力」を身につけた者に対し、厳格な成績評価に基づいて学位を授与します(学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー:DP))。</p> <p>上記に加え、「三重大学の3つの方針」として、入学者受入れの方針(アドミッション・ポリシー:AP)、教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー:CP)についても公表しています。</p> <p>「教育研究上の基本組織に関すること」³⁾</p> <p>各学部・研究科ウェブページ上で、どのような学修と能力を身に着けることができるかを案内しています。</p> <p>「授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること」⁴⁾</p> <p>シラバスの公表を通じて、各授業科目の授業概要、目的、学修の到達目標、DP、学修内容、成績評価方法と基準等を公表しています。</p> <p>また、「教学マネジメント指針「V 情報公表」に関する事項」⁵⁾として次の情報公表をしています。</p> <p>(1)「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各授業科目における到達目標の達成状況 ・学生の成長実感、満足度(4つの力等に関するアンケート、教育満足度調査) ・進路の決定状況等の卒業後の状況(就職状況) ・卒業生に対する評価、卒業生からの評価 <p>(2)学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・卒業年度別 GPA 分布表(全学部及び学部別) <p>1) 学校教育法施行規則第172条の2に基づく教育情報の公表</p> <p>2) 大学の教育研究上の目的及び第165条の2第1項の規定により定める方針に関すること</p> <p>3) 教育研究上の基本組織に関すること</p> <p>4) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること</p> <p>5) 教学マネジメント指針「V 情報公表」に関する事項</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】		
原則等内容	更新の有無	実施状況
法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項		<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>