

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2023/10/24
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 ( <a href="https://www.mie-u.ac.jp/contact/index.html">https://www.mie-u.ac.jp/contact/index.html</a> )
URL		<a href="https://www.mie-u.ac.jp">https://www.mie-u.ac.jp</a>

## 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5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5年（2023年）9月15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5年（2023年）10月18日の教育研究評議会を経て令和5年（2023年）10月24日の役員会にて承認されました。

【意見及び対応状況】 ※意見は経営協議会から提出された原文のまま掲載しています。

### 1. 総括意見（経営協議会）

#### 意見

- 1) 学長のリーダーシップの下、適切な運営がなされ、PDCAサイクルを回すことにより、内部質保証に基づく改善が行われている。一方、三様監査を通じて自律性の確立と経営の健全性が確保されている。学内情報については、適切なツールを通じて公表され、大学運営の透明性が確保されている。
- 2) まずは、伊藤学長のリーダーシップの元、丁寧に様々な取り組みを展開されていることに敬意を表します。「守る」ガバナンスにおいては、いくつかの必要な組織・ルール等を整備され、内部統制が図られているものと思いますが、引き続き定期的なモニタリングを重ねより実効性の高いものしていただきたいと思います。また、「攻め」のガバナンスにおいては、三重大学の価値の源泉として、よりイノベティブな組織運営体制を目指したD&I戦略を力強く推し進めることと、合わせてその「価値」を世の中に広く伝播させる、時代に応じた広報戦略が求められると思います。
- 3) 意見はありませんが、事務局の皆様には膨大な作業を取りまとめていただきました。ご苦労様でした。とはいえ、さまざまなアイデアについてはこれからが本番のスタートですので、我々も頑張って経営協議会を盛り立てていく覚悟です。

#### 本学の対応状況

- 1)～3) 本学では、学長のリーダーシップのもと、大学の基本理念・目標に基づいた適切な大学運営を行うため、適宜点検・見直しを行いながら、様々な取り組みを行ってきました。今回、経営協議会委員の皆様からは、その点をご評価いただいた一方で、更なるダイバーシティや国際化の推進をはじめ、大学運営に関する学内外への情報発信や透明性の確保など、課題もご指摘いただきました。これらについては、真摯に受け止め、改善に努めていきます。今後も、自己点検・評価や監事監査等の結果や、経営協議会委員の皆様をはじめ、学内外の様々なステークホルダーからの評価や指摘を大切に、これまで以上に適切で透明性の高い大学運営を目指していきます。

## 2. IR室について

### 意見

- 1) 非常に良い取り組みであり、IR室の更なる充実を図っていただきたいと思います。

### 本学の対応状況

- 1) お示しいただいたように、IR室の更なる充実は大学の発展に寄与する重要な一歩と考えています。今後、データの可視化や分析の効率化を図るため、BIツール（ビジネス・インテリジェンスツール（事業上の意思決定や課題解決を支援するツール））等の導入を進めていきます。そのことにより、多角的なデータ分析を行い、大学全体の状況を包括的に把握することが可能となり、最終的には、大学の意思決定を支援し、目標・戦略の改定や予算配分の最適化に貢献することを目指します。

## 3. ダイバーシティ・インクルージョン推進について

### 意見

- 1) 様々な目標を掲げ、アクションプランを策定されたことは素晴らしいと思います。実行に向けては、ぜひ専門的に取り組む組織を複数名で立ち上げるべきだと思いますが、合わせてそこに配置する人材についても配慮が必要かと思います。場合によっては外部から登用なども必要に思います。
- 2) 障がい者雇用について、「国立大学法人職員の総合的な人事方針」内に法定雇用率の達成・維持といった記載はあるものの、年度、あるいは一定期間内における具体的な数値目標が明記・公表されているか。
- 3) 今のダイバーシティ推進計画は、現状を是として策定されているように感じます。大学という、イノベーションを大いに期待されている組織として、「あるべき姿」を描き逆算で計画を立てるべきではないでしょうか。
- 4) 学外からの理事お二人については、本当に素晴らしい人材を得られたものと高く評価しています。更に、学内からダイバーシティに富んだ人材の登用を押し進めていただきたいと思います。

### 本学の対応状況

- 1) アクションプランの確実な実行に向け、学長をトップとする「三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部」を令和4年12月に設置しました。構成員は執行部並びに女性学外理事、若手女性教員を交え、多様な人材で構成しています。また、アクションプランの具体的方策の検討・実施等を行うための専門的に取り組む組織として、「三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会」を設置しているほか、副学長を室長とし、兼務の大学教員を含めた7名の専任の担当者等で構成する「三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進室」を設置しています。今後は、有識者等の意見を取り入れながら、本学のダイバーシティ・インクルージョンを推進します。
- 2) 障害者雇用率については、厚生労働省のウェブページで「独立行政法人等の状況」として公表されていたため、特段、公表などの対応をしていませんでした。今後は、ダイバーシティの推進のため、障害者雇用率を含む各種比率について、本学ウェブページにて学外に公表します。
- 3) ご指摘のとおり、現状の各目標値については、決して高い目標値ではない（例：令和3年1月に公表した国大協アクションプランの目標：2025年までに女性教員比率を24%以上）と理解しています。今後は、「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」で設定した各種比率について、目標達成状況や社会情勢等も踏まえながら、適宜、検証等を行っていきます。
- 4) 令和5年9月に策定した「三重大学アクションプラン2030 ver.0」において、「多様なアプローチによる企画・戦略人材のリクルート」を定めており、今後もダイバーシティに富んだ学外の人材の確保を推進するとともに、学内からも年齢、性別、国籍等にとらわれず、多様な人材の登用を促進し、大学の発展・活性化を推進していきます。

#### 4. 寄附金について

##### 意見

- 1) 寄附金等を受け入れる仕組みについてはかなり整備されてきたので、今後はいかに確保していくかが課題だと思います。クラウドファンディングなど、広く社会に訴えることも、ぜひご検討ください。

##### 本学の対応状況

- 1) 令和元年度から6件のクラウドファンディングを実施してきましたが、ご意見を踏まえ、今後はさらに寄附金の受入れに対し、広く社会のご理解、ご協力を得られる取り組みを進めたいと思います。

#### 5. 国際化について

##### 意見

- 1) わが国において少子化が進行するなか、さらなる国際化に期待する。

##### 本学の対応状況

- 1) これまで三重大学は国際化に向けて、外国人留学生の受入れ及び日本人学生の海外派遣を着実に取り組んできましたが、近年は新型コロナウイルス感染症の影響で国際交流が停滞していました。しかし、令和5年度より急速に回復しているためさらなる国際化のために様々なプロジェクトを実施する予定です。具体的な取り組みとしては、本学教職員及び学生の国際化に寄与するため、交換留学等とは異なった学生本人の学業達成やキャリア形成を目的とした海外派遣を支援する「学生海外チャレンジ応援事業」や、海外の協定締結大学から外国人教員を受け入れる「MIE-U 国際交流協定校外国人若手教員受入れプログラム」、本学教員の海外での研究（研修型及び休職型）を支援する「Global Visiting Research Program」制度を創設しました。さらに、事務職員が、海外研修として教員とともに出張し、本学職員の国際化の促進につなげたいと考えています。その他、地域社会とのつながりにおいても、外国人留学生が近隣自治会の盆踊りや伊賀上野の天神祭りに参加するなど交流しており、今後は、各種指標の改善だけでなく、大学全体で国際化をより一層取り組むように改善を進めていきます。

#### 6. 法人経営のための人材育成について

##### 意見

- 1) 非常に良い取り組みだと思います。首都圏や関西圏の大学との交流を広げるとともに、社会人からの、具体的なインプットを学生に与えられる仕組みがあればと思います。経営協議会委員であっても、社会人であり先輩でもありそれなりのネットワークもあります。必要であれば何かサポートをさせていただけるともかもしれません。

##### 本学の対応状況

- 1) 役員の育成策の一つとしても行っている先進的な取り組みを実施している大学への訪問については、本学の課題に対して改善を図る手段としても有効であることから、引き続き、国内外問わず訪問し、交流を広げ、参考にしていきたいと思っています。一方、ご意見をいただいた、社会人からの具体的なインプットを学生に与える仕組みとして、例えば教育面での取り組みで言えば、社会人経験を有する者を非常勤講師として積極的に雇用する、主に低学年の学生を対象とした共通教育科目のキャリア支援教育において直接指導を受けられるようにする等の工夫を行い、社会への興味を持てるようになっていきます。また、伊賀・名張地域では、地元就職への関心を高めてもらうために地元企業に在籍する卒業生と当該地域出身学生との懇談会を行う等、身近な社会人との関わりを持てるような機会を提供しています。今後も、役員をはじめ教職員及び学生が先見性や国際性、戦略性を有し、本学のミッションを達成するため、経営協議会学外委員の皆様や卒業生の皆様のネットワークの力をお借りしながら法人経営に取り組んでいきます。

## 7. 目標・戦略の見直し・反映の仕組みについて

### 意見

- 1) 目標及び戦略、その実現に向けた各年度の計画と進捗等を実績報告書としてウェブサイトに掲載しているのであれば、サイトの閲覧数などにより、注目度の経年変化を見るなどの継続した取り組みも点検・評価においては有効ではないでしょうか。
- 2) 検証結果に基づき、目標・戦略の見直しを、どの時点で、どのように行ったのかを明らかにし、その結果を公表するなど可視化することが望まれる。
- 3) 大学が社会に広く窓を開くことは、日本の国力を向上させるためにもますます重要になると思います。経営協議会に留まらず、更に各方面と意見交換をお願いしたいと思います。

### 本学の対応状況

- 1) 令和4年度の国立大学法人法の改正により、第4期中期目標期間から年度計画の策定・公表及び実績報告書の作成・公表が法定事項ではなくなりました。しかし、本改正が社会への説明責任が十分に確保されることを前提としていることに鑑み、本学では独自の年度計画を定めるとともに、引き続き各年度の業務実績を報告書として取りまとめ、公表しています。また、本学は第4期中期計画において、「令和5年度から毎年、自己評価結果や大学の取り組み実績をステークホルダーへ公開し、ステークホルダーからの意見を次年度以降の大学運営に適切に反映する」ことを定めており、上記の意見交換の場は毎年度設けることとなります。この意見交換の場を活用し、経年変化を把握していきます。
- 2) 中期計画・年度計画の進捗状況を年3回（10月、1月、4月）確認しています。例年、1月までの進捗状況を基に、中期計画の達成に向けた次年度以降の実施計画の見直しを行うとともに、その結果を反映した次年度計画を策定し、本学ウェブページにて公表しています。
- 3) 本学では、経営協議会のほか、企業経営や教育・研究分野に知見と経験を持つ学外有識者に「三重大学みえの未来共創会議委員」や「三重大学学長アドバイザー」に就任いただき、経営と教育研究に関する専門的な観点からのご意見を得ています。その他、毎年、近隣自治会の代表を招き、学長や執行部と意見交換を行う「近隣自治会長との懇談会」を開催しており、過去には自治会からの要望に応じて学生や教職員との交流イベントも実施しました。今後も、学外からの多様な視点から得られる意見を大切にし、より開かれた大学の運営を推進していきます。

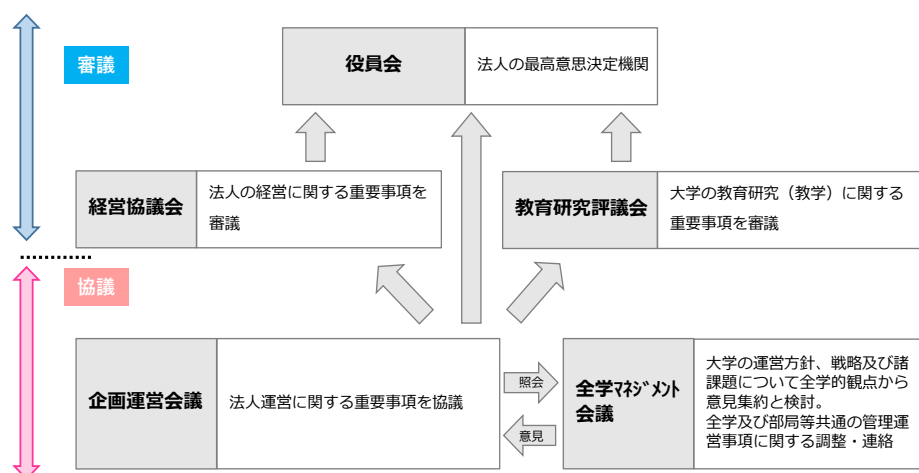
## 8. 経営及び教学運営の体制構築について

### 意見

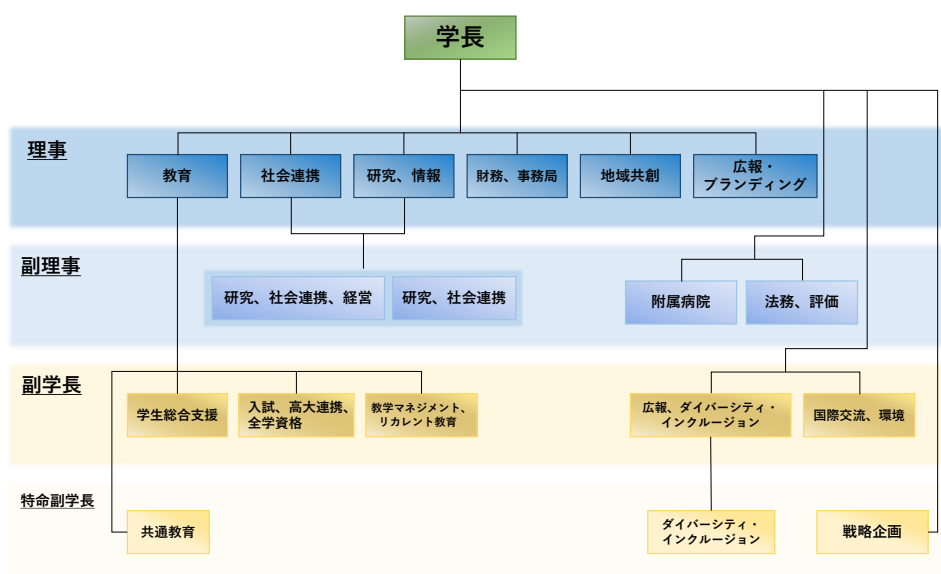
- 1) 経営協議会、教育研究評議会、役員会、企画運営会議、全学マネジメント会議、その他機構やセンター等を配置されているとのことですが、意思決定プロセスが外部からは分かりにくい記載となっているため、本欄についてはもう少し整理を図った方がよいのではないかと感じました。
- 2) 補充原則は適切に実施されている。本論から外れるが、一例として「教育関連の体制」を挙げただいたが、肩書きからでは権限と責任の体制、意思決定および決裁権限とそのプロセス等が、外部からは分かりにくい。

### 本学の対応状況

- 1) 学長のリーダーシップのもとで企画・立案された事項を企画運営会議、全学マネジメント会議において議論や調整を行い、経営協議会や教育研究評議会の審議を踏まえ、役員会の議を経て学長が決定しています。



- 2) 本学の運営体制を図に表すと、以下のような構造が確立されています。本学は学長を頂点とし、理事、副理事、副学長、特命副学長を配置しています。理事は6つの業務担当を設け、業務に応じて副理事、副学長、特命副学長がサポートしています。例えば、教学運営の体制においては、学生教育に関する学内組織として、2つの機構を有し、教育担当理事が両機構の機構長となっています。各副学長は両機構の副機構長であり、各機構に属する一部のセンター長も担っています。



## 9. ビジョンの説明及び共有について

### 意見

- 1) それぞれの取り組みについては、非常に意識高く取り組まれており敬意を表します。それらが、着実に「丁寧に」説明されており、どれほど理解されているのかについて、次年度以降はアンケート結果などにより本欄で記述があると有難いと思います。
- 2) 卒業生に対する発信として、各同窓会を通じた情報発信等がどのように進められているか。卒業生を対象とした寄附金募集等にも関連してくるところと考える。

### 本学の対応状況

- 1) 本学ビジョンが教職員の理解を得るために、図表等を用いて分かりやすい説明資料を作成するとともに、学内会議でも説明・共有を行っています。ご指摘いただいたとおり、今後はこれらの取り組みの効果を検証し、次年度以降の記述に反映させたいと思います。また、教職員の理解が一層深まるよう、検証結果に応じて説明方法や資料の見直しを行いたいと思います。
- 2) 卒業生に対する情報発信としては、本学ビジョンを本学ウェブページに公開するだけでなく、三重大学全学同窓会が主催する「ホームカミングデイ」というイベントでも紹介しました。ご指摘いただいたとおり、卒業生からの一層のご支援とご協力をお願いするため、各同窓会を通じて本学ビジョンや教育研究活動等の情報発信をさらに強化していきます。

## 10. 危機管理について

### 意見

- 1) 「様々な危機事象を12に区分・整理し、危機事象毎に担当、学長への報告手順等を整理」されているものが、いわゆる「リスクマップ」という理解で良かったでしょうか。

### 本学の対応状況

- 1) ご意見にある「様々な危機事象を12に区分・整理し、危機事象毎に担当、学長への報告手順等を整理」されたものは、危機事象ごとに学長への報告手順を整理したものです。リスクをマップ上に示してはいませんが、毎年度実施する「リスク点検・確認状況報告」においてリスク評価を行い、取りまとめしています。

## 11. 地域創造教育センターについて

### 意見

- 1) 新設した「地域創造教育センター」の役割に期待したい。

### 本学の対応状況

- 1) 地域創造教育センターでは、高大連携とアントレプレナーシップ教育を担当する計画です。高大連携を通して入学前履修の推進や高等学校の履修科目である「探究」の活動を利用した入試を実施し、三重地域圏に貢献できる人材を育成していくことを計画しています。また、アントレプレナーシップ教育については、学生全員にアントレプレナーシップ（急激な社会環境の変化を受容し新たな価値を生み出していく精神）に関する講義を提供し、ビジネスコンテストへの応募も支援するなど、起業精神を育成する教育を実施していく予定です。

## 12. 監事・監査チームの独立性の担保について

### 意見

- 1) 常勤監事と監査チームが緊密に連携をとっていることから、三様監査の観点より、監事の独立性の担保に引き続き留意されたし。

### 本学の対応状況

- 1) 本学監査チームは、内部監査部門と監事の独立性をサポートする監事支援の業務を担っています。日常の打合せ等の緊密な連携については、監事支援として監事へのサポート業務となっています。監事監査においては、監事が内部監査部門とは別に監事監査計画を作成し、監事自らが監事監査計画に基づき独立して監事監査を行っています。今後も、監事へのサポート業務の充実に努め、引き続き監事の独立性の担保に留意していきます。

### 13. コンプライアンスについて

#### 意見

- 1) 内部、外部からの通報は、コンプライアンス上非常に重要であり、空振りでもいいので積極的に情報を上げてもらうことをさらに推し進めていただきたい。そのためには、他大学との発生件数、事象内容等の比較や、学長等トップマネジメントからのメッセージの発信など、ぜひ工夫していただきたいと思います。
- 2) 外部通報の窓口を常設していることは評価できる。ただし、当該弁護士については、三重大学の臨床研究利益相反委員会の委員も委嘱しており、独立性の確保をお願いしたい。

#### 本学の対応状況

- 1) 通報手段として、法務コンプライアンス室への通報だけでなく、外部窓口や各学部・研究科等に投書箱（9か所）及び附属病院内に院内ポスト（6か所）を設置し、コンプライアンス事案に発展していく事案を広く届けてもらえるような手段を講じています。また、コンプライアンス案件はその性質上、相談案件を外部に公開していない機関が多く、数値や案件の傾向など、比較対照することが難しいものと考えていますが、大学からのメッセージとして「国立大学法人三重大学コンプライアンス指針」（令和3年5月制定）における役員及び教職員行動規範などにより、人権の尊重や法令遵守等、構成員への呼びかけを行っています。
- 2) 弁護士が外部通報窓口と本学の各種委員会の委員を兼ねることは弁護士の職務倫理上、それぞれ職務の公正性を害さないよう職務にあたっており、特段差し支えないものと考えています。しかしながら、外部通報窓口の職務と委嘱されている各種委員会の委員活動との間において必ずしも関与しないとは言いきれないことから、次年度以降、他大学等の事情等も踏まえ、検討を行いたいと考えています。

## ①【本報告書に関する監事の確認状況】

### 【確認方法】

「令和5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5年（2023年）10月18日の教育研究評議会を経て、令和5年（2023年）10月24日の役員会にて承認されました。

### 【意見及び対応状況】

#### 総括意見（監事）

##### 意見

未実施項目が全て対応できたことは高く評価しています。ルールとして整備しただけでなく、ダイバーシティの推進については、「学長の裁量による若手の女性教員増員措置」で実績があがっているほか、「若手研究者の育成方針の制定及びJSPS「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」などの取組も確認しています。そのほか、MIE-U国際交流協定校外国人若手教員受入れプログラムに関する取組も確認しており、これらの取組もダイバーシティの推進に資するものと思われます。また、人事政策についても、3月に基本方針を制定しただけでなく、規程の制定や全学人事委員会を設置していること、6月以降、毎月開催されていることを確認しました。

##### 本学の対応状況

ダイバーシティの推進については、学長のリーダーシップのもと、令和4年12月に制定した「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」等に基づき、引き続き推進していきます。一方、人事政策については、令和5年3月28日に制定した「国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針」に基づき、その実現に向けた具体的施策として、全学人事委員会を設置しました。教員数を基本とした「人数」の管理から、さらに精緻に全職種の教職員の人件費を費用化した「コスト」による管理を行うことで、持続可能な教育研究組織の構築を図り、かつ中長期的な財政展望に基づく適正な人員配置となるよう、雇用計画を検討していきます。



**②【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】**

記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		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<sup>1)</sup>。</p> <p>令和4～12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」<sup>2)</sup>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(仮称)」の策定に向け、とりまとめを行っています。具体的な戦略、道筋として、第4期中期目標期間の中期目標及び中期計画を策定<sup>3)</sup>し、さらに中期目標の達成を後押しすべく年度計画を策定しています。これらの中期目標及び中期計画の策定に当たっては、経営協議会の学外委員<sup>4)</sup>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<sup>5)</sup>。例えば、第4期中期目標における数値目標の設定にあたっては、経営協議会学内外委員との意見交換を行っています。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」<sup>6)</sup>を立ち上げ、令和4年度は2回(キックオフ:令和4年7月29日、第1回:令和5年3月7日)開催しました。本会議を通じて三重県下の産官学など多彩な関係者からの大学活動への意見を頂き、大学の経営・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、実績報告書として取りまとめ、本学ウェブページに公表しています<sup>7)</sup>。</p> <p>1) <a href="#">基本理念及び目標</a>                  2) <a href="#">三重大学ビジョン2030</a>                  3) <a href="#">第4期中期目標・中期計画</a>                  4) <a href="#">国立大学法人三重大学経営協議会学外委員名簿</a>                  5) <a href="#">国立大学法人三重大学経営協議会議事概要</a>                  6) <a href="#">三重大学みえの未来共創会議</a>                  7) <a href="#">実績報告書</a></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<sup>1)</sup>と今年度の計画をもとに経営協議会学外委員のようなステークホルダーとの意見交換を実施し、挙げた意見等を今後の大学運営に反映させていく予定です。</p> <p>1) <a href="#">実績報告書</a></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<sup>1)</sup>に明記し、本学ウェブページに公開しています。</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」<sup>2)</sup>、「三重大学統合報告書」<sup>3)</sup>）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) <a href="#">国立大学法人三重大学規則</a>  <a href="#">「国立大学法人三重大学学則」</a>  <a href="#">「国立大学法人三重大学役員会規程」</a>  <a href="#">「国立大学法人三重大学経営協議会規程」</a>  <a href="#">「国立大学法人三重大学教育研究評議会規程」</a>  <a href="#">「国立大学法人三重大学監事監査規程」</a>  <a href="#">「国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程」</a></p> <p>2) <a href="#">国立大学法人三重大学概要【運営組織項目】</a></p> <p>3) <a href="#">三重大学統合報告書</a></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、令和5年3月28日に「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。)<sup>1)</sup>を策定し、公表しています。また、大学教員及び職員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」<sup>2)</sup>、「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」<sup>3)</sup>、「国立大学法人三重大学事務系職員の人事に関する具体的な運用計画について」<sup>4)</sup>及び「第4期中期目標期間における事務系職員人材育成計画について」<sup>5)</sup>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、別途、学長が「三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言」<sup>6)</sup>を行い、「三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進計画」<sup>7)</sup>及び「『三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進計画』に基づくアクションプラン」<sup>8)</sup>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されています。</p> <p>1) <a href="#">国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針</a></p> <p>2) <a href="#">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</a></p> <p>3) <a href="#">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</a></p> <p>4) <a href="#">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</a></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) <a href="#">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</a></p> <p>6) <a href="#">三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言</a></p> <p>7) <a href="#">三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進計画</a></p> <p>8) <a href="#">「三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン</a></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)) 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、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」として公表しています<sup>1)</sup>。</p> <p>1) <a href="#">第4期中期目標・中期計画</a></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) 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<sup>1)</sup>、教育研究の成果は、事業報告書<sup>1)</sup>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活動状況と経営状況を分かりやすく示した「三重大学統合報告書」<sup>2)</sup>を作成し、公表しています。</p> <p>1) <a href="#">財務諸表等(財務諸表・事業報告書)</a></p> <p>2) <a href="#">三重大学統合報告書</a></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活動状況と経営状況を分かりやすく示した「三重大学統合報告書」<sup>1)</sup>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>詳細は、教育研究活動の実績については事業報告書<sup>2)</sup>、資金の使用状況等は毎事業年度の財務諸表<sup>3)</sup>において公表しています。</p> <p>1) <a href="#">三重大学統合報告書</a></p> <p>2) <a href="#">事業報告書</a></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 - 4 ②</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>3) <a href="#">財務諸表</a></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」<sup>1)</sup>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。</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」<sup>2)</sup>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>1) <a href="#">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</a></p> <p>2) <a href="#">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</a></p>
<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・</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(4名)、副学長(5名)のほか、特命副学長(3名)、学長補佐(13名)、特命学長補佐(2名)を適材適所に学内外から選任・配置しています。令和5年度から新たに経営担当副理事を配置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、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となっています。</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</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>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>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<sup>1)2)</sup>。</p> <p>1) <a href="#">国立大学法人三重大学運営組織</a>                  2) <a href="#">国立大学法人三重大学概要【運営組織項目】</a></p>
<p>原則 2-2-1</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」<sup>1)</sup>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るほか、議事概要<sup>2)</sup>は本学ウェブページに公表しています。</p> <p>1) <a href="#">国立大学法人三重大学役員会規程</a>                  2) <a href="#">役員会議事概要</a></p>
<p>原則 2-3-2</p> <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>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、令和5年3月28日にダイバーシティ&amp;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<sup>1)2)3)</sup>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。）」<sup>4)</sup>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。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ています。</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
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言</a></li> <li>2) <a href="#">三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進計画</a></li> <li>3) <a href="#">「三重大学ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン</a></li> <li>4) <a href="#">国立大学法人三重大学職員の総合的な人事方針</a></li> </ol>
<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」<sup>1)</sup>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<sup>2)</sup>、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」<sup>3)</sup>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つとめて努めています。例えば過去には「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」等の議論が行われました。</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ます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">国立大学法人三重大学経営協議会学外委員の選考方針</a></li> <li>2) <a href="#">国立大学法人三重大学経営協議会学外委員名簿</a></li> <li>3) <a href="#">国立大学法人三重大学経営協議会規程</a></li> </ol>
<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」に従い、「求められる学長像」の基準を定め、それに基づいて、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より公表しています<sup>2)</sup>。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">国立大学法人三重大学学長選考規程</a></li> <li>2) <a href="#">学長予定者の選考について</a></li> </ol>

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 3-3-1③</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<sup>1)</sup>。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、従前公表してこなかったことから、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<sup>2)</sup>。</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) <a href="#">国立大学法人三重大学学長の任期に関する規程</a> ※特例で、国立大学法人化時の最初の学長のみ任期を5年としたことで実現。</p> <p>2) <a href="#">学長の任期、再任の可否について</a></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>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」<sup>1)</sup>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公表しています。</p> <p>1) <a href="#">国立大学法人三重大学学長解任規程</a></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</p>		<p>「国立大学法人三重大学長の評価に関する申合せ」<sup>1)</sup>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<sup>2)</sup>。</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あわせて提示しています。</p> <p>1) <a href="#">国立大学法人三重大学長の評価に関する申合せ</a></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
果を公表しなければならない。		2) <a href="#">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</a>
<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、令和5年1月20日に「国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程」<sup>1)</sup>を改正し、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することについて明記しました。</p> <p>その後、令和5年3月15日開催の教育研究評議会、令和5年3月17日開催の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<sup>2) 3)</sup>をそれぞれ策定し、その申合せに基づき委員の選出を行いました。</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ました。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ました。</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<sup>4)</sup>。</p> <p>1) <a href="#">国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程</a>                  2) <a href="#">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</a>                  3) <a href="#">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</a>                  4) <a href="#">国立大学法人三重大学学長選考・監察会議委員名簿</a></p>
<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、大学経営を取り巻く状況も注視しながら、本件は適時、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>

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>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」<sup>1)</sup>、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」<sup>2)</sup>を公表しています。さらに、法令に基づく情報を取りまとめ学内規則も公開しています<sup>3)</sup><sup>4)</sup>。</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」<sup>5)</sup>、「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」<sup>6)</sup>、「三重大学における公正研究の基本方針」<sup>7)</sup>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<sup>8)</sup><sup>9)</sup>、適正な法人経営を確保し公表しています。</p>
<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>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">三重大学統合報告書</a></li> <li>2) <a href="#">実績報告書</a></li> <li>3) <a href="#">国立大学法人法等に基づく公表事項等</a></li> <li>4) <a href="#">国立大学法人三重大学規則集</a></li> <li>5) <a href="#">国立大学法人三重大学コンプライアンス指針</a></li> <li>6) <a href="#">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</a></li> <li>7) <a href="#">三重大学における公正研究の基本方針</a></li> <li>8) <a href="#">国立大学法人三重大学監事監査規程</a></li> <li>9) <a href="#">国立大学法人三重大学内部監査規程</a></li> </ol>
<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</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<sup>1)</sup>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掲載しています。</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公表するため、「国立大学法人三重大学概要」<sup>2)</sup>（年1回発行、発行数 3,000 部/年）、「三重大学統合報告書」<sup>3)</sup>（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への掲載を行っています。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」<sup>4)</sup>（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））でも報告しているほか、補充原則 4-1 ①の記載のとおり公表を行っています。</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>ついても分かりやすく公表しなければならない。</p>		<p>さらに、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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">情報公開</a></li> <li>2) <a href="#">国立大学法人三重大学概要</a></li> <li>3) <a href="#">三重大学統合報告書</a></li> <li>4) <a href="#">大学ポートレート</a></li> </ol>
<p>補充原則 4 - 1 ①</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>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」<sup>1)</sup>を定めています。この方針は、第4期を迎えるにあたり、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<sup>2)</sup>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。例えば、「三重大Rナビ」<sup>3)</sup>や、令和5年3月に公開した「三重大学全学シーズ集」<sup>4)</sup>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の取り組み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<sup>5)</sup>、各種広報誌<sup>6)</sup>、メールマガジンや公式SNS<sup>7)</sup>(Facebook、Twitter、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」<sup>8)</sup>による学生目線を生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4回の定例記者懇談会<sup>9)</sup>、記者会見及びプレスリリースを実施しています。</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に努めています。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">三重大学の広報方針</a></li> <li>2) <a href="#">大学ウェブページ</a></li> <li>3) <a href="#">三重大学Rナビ</a></li> <li>4) <a href="#">三重大学全学シーズ集</a></li> <li>5) <a href="#">英語版ウェブページ</a></li> <li>6) <a href="#">各種広報誌</a></li> <li>7) <a href="#">公式SNS</a></li> <li>8) <a href="#">みえみえ学生広報室</a></li> <li>9) <a href="#">定例記者懇談会</a></li> </ol>
<p>補充原則 4 - 1 ②</p> <p>国立大学法人は、学生がどのよう</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されています<sup>1)</sup>。本学のDPでもある「4つの力</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>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>(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について修学達成度調査(4つの力アンケート)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<sup>2)</sup>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ています。これらの調査結果や情報は以下のとおり公開しています<sup>3)</sup>。</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<sup>4)5)6)</sup>。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <a href="#">三重大学3つの方針等 開講授業科目シラバス</a></li> <li>2) <a href="#">教育満足度調査</a></li> <li>3) <a href="#">卒業生・修了生・事業所への調査</a></li> <li>4) <a href="#">学生向け就職情報</a></li> <li>5) <a href="#">企業・地域の方向け就職情報</a></li> <li>6) <a href="#">学生の進路状況等</a></li> </ol>
<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>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ <a href="#">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</a></li> <li>▷ <a href="#">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</a></li> <li>▷ <a href="#">医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報</a></li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ <a href="#">情報公開ページ</a></li> </ul>