

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4年度)

作成日 2022/10/26

最終更新日 2023/5/30

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	有	2023/5/30
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4年度における国立大学法人ガバナンス・コードにかかる本学の適合状況等」について通知し、意見照会を行いました。令和4年9月16日の経営協議会において今年度の実施状況等に対する意見の確定作業を行い、同会議において確定した意見及び本学の対応状況は以下のとおりです。対応状況については、令和4年10月19日の教育研究評議会にて承認されました。

国立大学法人ガバナンス・コード全74項目において、未実施となっていた2項目の状況確認及び報告書の更新内容の確認について、令和5年3月17日の経営協議会で審議され、承認されました。

(更新) 未実施となっていた4項目の状況確認及び報告書の更新内容の確認について、令和5年5月18日～26日の経営協議会(書面審議)で審議され、承認されました。

【意見及び対応状況】

意見1. IR室での分析結果活用について

- 1) IR室の分析がどのように活用されたのか、実例がないか。

意見1. に対する本学の対応状況

- 1) 教学IRデータを用いて、入学生の出身地域別割合、卒業生の就職先地域別割合を集計し、それぞれ経年比較分析を実施しました。更に、それらの学部別経年比較分析も実施しました。

地域連携プラットフォーム「みえの未来共創会議」では、エビデンスに基づいた本学の概要説明資料としてこれらの分析結果を活用し、県内進学率及び県内就職率を向上させることが喫緊の課題であること、また、それらに取り組むことが県内の人口減少問題や高齢化問題の解決に繋がることなどの御意見を学外委員の皆様よりいただきました。

また、教育・研究及び施設設備、将来計画の実現に向けた方策について学長・執行部と意見交換する「学部・研究科懇談会」において文部科学省が大学の成長に必要として設定した国立大学の「共通指標」の可視化したデータを基に、各学部・研究科の強み・弱みを分析し、現状を認識するとともに分析結果について情報共有を行い、第4期中期目標期間中の学部・研究科運営及び大学全体の経営方針について議論を行うなど、第4期中期目標期間中の経営改善の検討に活用しました。

意見 2. ダイバーシティ推進について

- 1) 現状を踏まえ、数値目標をこれから設定するとのことであり、現時点では未整備であることから不適合としました。
- 2) ダイバーシティ & インクルージョン（以下、D&I）については、なぜ取り組む必要があるのかを、教職員、学生だけでなく、本学のすべてのステークホルダーが理解することで更にイノベーションが加速するものと考えます。そのためには、学長はじめ幹部の皆様のリーダーシップが重要であり、折に触れ D&I について発信していただくことをぜひお願いしたいと思います。数値目標はとても重要であり、かつ、早期に公表をすべきと考えますが、いたずらに数字に踊ることのない、実質的な D&I をぜひ推進してください。
- 3) 女性活躍推進の観点からも女性教員の拡充は必要不可欠な課題であり従来から積極的に取り組んでおられますがその進捗度合いが遅いように思います。その原因等を十分精査の上一層の取り組みを期待します。
- 4) 「努力する」ための具体的な施策が書かれていないのでインパクトに欠ける。
- 5) ダイバーシティの推進に若干の遅れがあるように思います。計画の前倒しを含めその進捗を経営層においてしっかり把握し推進を進めてください。
- 6) 現時点では未整備であることから不適合としました。優秀な教員、職員の確保のためにも、D&I への取り組み計画の公表（数値目標含む）は非常に重要と考えます。早急な取り組みを期待しております。

意見 2. に対する本学の対応状況

1～6) （更新）教員・職員の総合的な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。）」¹⁾ を策定し、令和 5 年 3 月 29 日に本学 HP にて公表しました。また、この方針を踏まえた職種毎の人事方針^{2) 3) 4) 5)} も整備して、具体的に、採用に関する取り扱いやあるべき職制の人員構成等を定めています。特に、本学における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、令和 4 年 12 月 27 日に、学長が「三重大学ダイバーシティ & インクルージョン推進宣言」⁶⁾ をするとともに、併せて推進計画⁷⁾ やアクションプラン⁸⁾ も策定し、その中で、本学の 2030 年における目標値（女性教員 24%、若手研究者 25%、外国人教員 3%、学長・理事・副学長に占める女性割合 20%等）や、実現に向けた各種取り組み策を公表しています。

- 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系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](#)

意見 3. 寄附金について

- 1) 学部による寄附金の一覧はどうなっていますか？

意見 3. に対する本学の対応状況

- 1) 三重大学では、寄附金を大きく「寄附金」及び「三重大学振興基金」の2つに分類しています。寄付金は、大学全体で年間約 871,196 千円（令和 2 年度）の受入があり、一般企業や個人など各方面から 広く寄附金を受け入れております。受け入れた寄附金は、学術研究や教育の充実・発展及び三重大学としての事業に幅広く活用しております。また、寄附金とは別に「三重大学振興基金」を設立し、大学全体で幅広く活用する「一般基金」及び大学全体、学部・研究科等の目的を特化したプロジェクトに対する「特定基金」を設け、学生への支援を中心とし寄附者の希望を直接反映できる仕組みを作っています。「一般基金」「特定基金」併せて年間約 27,378 千円（令和 2 年度）の受入があります。なお、「寄附金」「三重大学振興基金」とともに、学部・研究科ごと、学部・研究科のプロジェクトごとの詳細は公表しておりませんが、全体の受入額については、「各種報告書（三重大学統合報告書等）」やウェブページ（三重大学振興基金決算報告等）で公表しております。

意見 4. 他大学との交流について

- 1) 各大学に訪問後、コンタクトを続ける等のフォローアップはないのか。
- 2) 他大学の動向等を把握し情報交換によって取り組み行うことは重要であるので単発の訪問でなく今後は定期的な複数大学との意見・情報交換の場を設けることも検討されたい。

意見 4. に対する本学の対応状況

- 1～2) 訪問した大学とはその後も親交が続いており、本学主催の講演会での登壇や、会議において事例報告をしていただきました。また、親交のある学長が本学に来学される大学もいくつかあり、その際には貴重な意見・情報交換を実施しております。今後もこれらの大学とは親密な親交が続くことを希望しているとともに、新たな他大学との交流も深め、他大学の良いところを本学の経営に反映させていきたいと考えています。

意見 5. 法人経営のための人材育成・意見集約について

- 1) 若者の意見を吸収し、活性化させることが必要だと思われる。学生や教職員だけでなく、ステークホルダーからの意見が反映できる仕組みづくりが必要だと思われる。
- 2) 法人内での人材育成が必要。

意見 5. に対する本学の対応状況

- 1～2) 「補充原則 1—4②：実施状況」でも述べているように、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。

意見 6. 教員の評価について

- 1) 一度教授になった場合、その後の評価を再考するシステムが必要ではないか。
- 2) 一定期間後、学長が選んだ人材の評価を行うシステムはないのか。

意見 6. に対する本学の対応状況

- 1) 専任教員（教授、准教授、講師、助教及び助手として在職した者）は毎年大学教員の諸活動の活性化に役立てるとともに、本学の教育研究等の質の向上を図ることを目的とし「教育」「研究」「社会貢献」「管理運営」の領域別に全学的な評価項目に対し、各教員が前年度の実績をシステム入力し、そのデータを基に部長が各教員の評価を行い、最終的には、全学の評価委員会での審議を経て、学長が評価を確定しております。なお、評価結果については各教員にフィードバックし、諸教員の活動の更なる向上を促すとともに、インセンティブ（給与上の優遇措置等）の付与にも活用しています。また、任期付き教員においては任期更新時に任期更新の可否についての評価を実施しております。
- 2) 学長が任命（選考）した理事、副学長及び学部長・研究科長に対しては補充原則 2-1-3①及び②のとおり、各評価規程に則り、評価を行っております。

意見 7. 広報について

- 1) 学生や卒業生等向けの「三重大学統合報告書」は内容は適切ではありますが、もう少し読ませる工夫があってもよいのではないかと思います。今後、より効果的な学生への発信方法を検討されとのことであり、大いに期待しております。
- 2) 文科省等の受け入れ機関にもっと留学生を回すよう働きかける手はないか。

意見 7. に対する本学の対応状況

- 1) 統合報告書はウェブページに掲載し、冊子自体を学生には配布しませんが、学生や教員等、学内のステークホルダーに関心を持ってもらうために、特筆すべき活動を行った学生・教職員を表彰する「三重大学賞」受賞者の特集を組むなど、内容自体に関心を持ってもらうような取り組みを進めて参りたいと思います。
- 2) 文部科学省「国費留学生の優先配置を行う特別プログラム」や、日本学生支援機構「海外留学支援制度」など、活用可能な制度には確実に対応することで、留学生確保に努めています。

意見 8. 法人のビジョン実現に向けた組織整備について

- 1) 実際に設置された機構やセンターの実例はないか。

意見 8. に対する本学の対応状況

- 1) 令和3年度・令和4年度に教育分野では、高等教育デザイン・推進機構、学生総合支援機構及びリカレント教育センターを設置しております。また、研究分野では、研究基盤推進機構及びみえの未来図共創機構を設置しており、社会貢献分野では、高等教育デザイン・推進機構、みえの未来共創機構（地域共創展開センター）を設置し、学部・研究科だけでなく、各センターと融合することにより本学のビジョン実現に向けて一層邁進したいと考えています。

意見 9. 学長選考・監察会議に関して

- 1) 学長選考・監察会議の構成員について、その名簿と合わせて委員の選任方法や選任理由についてもウェブページで公表すべきところ、現時点未整備であることから不適合としました。
- 2) 実施状況に記載の通り、経営協議会、教育研究評議会の構成員が学長選考・監察会議の構成員を兼ねていることにより、実質的には毎年度における学長の業務執行状況の把握は行われているものの、現時点（令和4年9月時点）では整備されていないことから不適合としました。
- 3) 従来から学長の評価については学長選考・監察会議委員毎の評価を含め適切に実施されてきたと考えるが今後の学長の評価については学長自身の自己評価・ヒアリングなどを含めより高い精度の評価となるよう改善が必要である。学長の自己点検も是非入れるべき。
- 4) 「今後は」の文章、もっとインパクトが必要。
- 5) 具体的に「いつから」というタイミングが書けると説得力が増す。

意見 9. に対する本学の対応状況

- 1) （更新）「国立大学法人三重大学学長選考・監察会議規程」及び、「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」、「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」に基づき、令和5年度の委員からは、選任方法、選出理由を明らかにし本学ウェブページにおいて公表しました。
- 2～5) 学長の業務執行状況の把握については、「国立大学法人三重大学長の評価に関する申合せ」の見直しを行いました。学長の業務執行状況の確認は「毎年度」実施することとし、学長の評価は、毎年度の業務執行状況の確認を勘案したものとするすることで、より精度の高い評価となるよう改善しました。

意見 10. 教育について

- 1) 三重大学の DP である 4 つの力（①感じる力②考える力③コミュニケーション力④生きる力）にプラスして、学業を活かす人生目標教育を実施して頂きたいと考えます。日本人の潜在意識と顕在意識の統計では、日本人は意識的行動が 5%、無意識的行動が 95%となっており、欧米の意識的行動 35%、無意識的行動 65%と比較しても低い水準にあり、意識差が歴然としていていると感じています。

意見 10. に対する本学の対応状況

- 1) 令和 5 年度カリキュラムよりキャリア教育を必修としました。その授業の中で「学業を活かす人生目標教育」に該当する内容を扱っていきたいと思います。引き続きご意見をいただいた教育に取り組んでいきたいと思っています。

意見 11. 監査チームの指揮命令系統について

- 1) 監査チームの組織上の位置づけについて明確にしておく必要がある。民間では内部監査部門は取締役会直属の独立した部門と位置づけその上で大学の監事に当たる監査役と綿密に連携している。ただ、監査役の指揮命令下で活動するのではなくおおよそ頭取、社長の直轄部門となっていることが多いので組織上の位置づけ、指揮命令系統などを明確にしておくことが望ましい。

意見 11. に対する本学の対応状況

- 1) 「補充原則 3-4-1：実施状況」に記載のとおり、監査チームは、学長直轄組織として、事務局とは独立した部門として位置づけられており、監事及び監査の業務支援を行っています。また監事は、監査チームの独立性の確保についても留意し、職務を遂行しています。

意見 1 2. ガバナンス・コンプライアンスについて

- 1) 内部通報等の仕組みにつきあらゆる機会を捉えて広報しているとしても良いのではないのでしょうか。
- 2) コンプライアンスの順守については、適切な取り組みがなされていると考えます。取り組みを風化、マンネリ化させないためには、「不正は許さない」という組織風土の醸成が必要であり、学長はじめ各組織の長が折に触れメッセージを発信することが大切だと思います。また、内部通報についてはリニエンシー制度などを取り入れる企業も増えてきており、ご一考されても良いのではないかと思います。
- 3) 過去におけるコンプライアンス違反等を今後の人材育成に活かして頂きたいと考えています。
- 4) e-Learning や定期的な対面での研修・講習会など、しっかりと取り組まれていることを確認しました。欲を言えば、各プログラムが有機的に連動し、最大の効果を上げるような仕組みがあればよりよいのではないかと思います。
- 5) コンプライアンス事案は広範かつ反復する傾向があるので事案発生時のみでなく継続的に繰り返しその教育を行う必要がある。

意見 1 2. に対する本学の対応状況

- 1) 実施状況の説明のとおり、学内及び学外通報の窓口を設置しており、その仕組みや利用方法については、「三重大学 HP」、「学生便覧等」を通じて幅広く広報しているとともに、各学部・研究科内へのコンプライアンスポストや、通報専用電話機を設置するなどして通報の機会を拡充を図り、通報環境を整備しています。
- 2) 本学にリニエンシー制度や代替されるような制度は、現在のところありません。通報者は、通報を行ったことを理由に不利益な取扱いを受けないものとする「通報者の保護」や、コンプライアンスに反する行為があると判断したときは、速やかに受付窓口に通報しなければならないとする「通報の義務」を明記しております。リニエンシー制度は、不正を減らすには大変有効な制度とされますので、導入する場合には、こういった不正行為の場合に適用可能か、現在の内部通報の仕組みにどの様に取り込んでいくか等の検討が必要と考えます。
- 3～5) 本学では、全教職員が法務・コンプライアンス室が行う e-learning 研修によってコンプライアンスの基本的な内容の習得に取り組んでいます。そこで習得した内容をふまえ、研究に関するコンプライアンス研修会、研究公正教育に関する講演会、公的研究費に関するコンプライアンス研修会等、具体的なプログラムの研修・講演会を実施しています。これらの具体的な研修・講演会については、業務に深く関わる部署が主となって毎年継続的に繰り返し教育を行っています。また、研修会の教材は最新の情報に更新し、実践に役立つ内容としています。さらに、各プログラムの中で、コンプライアンスポストの設置、コンプライアンス通報窓口等についても触れることで通報に関する情報も提供しています。

学生に対しては、学士課程、修士課程、博士課程の様々な授業内においても、各部局の特性に応じた研究倫理教育を実施しており、全大学院生に対する年 2 回の「研究公正教育に関する講演会」や研究倫理 e-Learning での受講及び修了必須化とともに、総合的なコンプライアンス遵守の教育を推進しています。

意見 13. その他の意見

- 1) 今後も大学経営を取り巻く状況に応じて、柔軟に検討し対応して頂きたいと思います。
- 2) 監事、会計監査人、内部監査部門の三者が定期的に意見交換を行っていることは必要であり、業務執行において適切に対応していると思います。

意見 13. に対する本学の対応状況

- 1～2) 貴重なご意見として広く学内でも共有し、本学の経営に反映させたいと思います。

①【本報告書に関する監事の確認状況】

【確認方法】

「令和4年度における国立大学法人ガバナンス・コードにかかる本学の適合状況等」について事前に通知し、令和4年9月16日の経営協議会において監事による確認及び意見について報告しました。対応状況については、令和4年10月19日の教育研究評議会にて承認されました。

【意見及び対応状況】

監事からの意見

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

【臨床麻酔部不祥事の再発防止に関する取組】

令和2年度に発覚した附属病院の不祥事事件については、大学教職員及び病院教職員が一丸となって再発防止に向けて取組んでいることを令和3年10月のガバナンス・コード監事意見で述べたが、本年4月の病院長交替後の新体制下でも、継続的な取組が実施されていることが確認できた。

また、全学的なコンプライアンス教育の強化が成果を見せていることを確認しているが、監事としては、今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。

【社会からの信頼回復に向けた取組】

病院では麻酔科の体制の立て直し、院内の内部通報体制の整備、薬剤管理体制の改善、コンプライアンス意識の醸成、保険診療に関する基本的な研修などに取組んでいるほか、病院長のリーダーシップの下で、地域医療の堅持のための新型コロナウイルス患者の積極的な受入、南海トラフ地震に備えた災害対策等にも注力していることを確認している。今後も患者第一主義の下に、地域での信頼回復に継続的に取組んでいるかを監査していくこととしたい。

監事からの意見に対する本学の対応状況

附属病院における不祥事については、附属病院に限らず全学で発生しうる問題であるという認識に基づき、様々な制度を対象として臨時監査が行われたこと、令和3年度からテーマ別のコンプライアンス研修会を学部研究科ごとに実施したこと、「三重大学コンプライアンス指針〈教職員の行動規範〉」を新たに作成してホームページに公開したことなど、附属病院だけでなく、全学でコンプライアンスに対する意識の醸成・知識の修得が図られるよう、引き続き取り組んでいます。

また物品調達に関するルールについても、大学全体で仕様策定の透明性を高める改正が行われました。附属病院においても、機器購入計画策定のための検討部会を新規に設置して権限を分散化し、見積りは複数者から事務担当が徴取する等の制度変更が行われています。

そして、新型コロナウイルス感染症に係る対応や災害時に対する対策として、病院長が県内主要病院に対して新型コロナウイルス感染症感染拡大時に病床増床・患者受入を依頼するなど県内医療の司令塔的な役割を担ったり、藤田医科大学、浜松医科大学と大規模災害時における協力・支援に関する協定の締結を行い、令和4年10月1日にはZoomを用いて災害時の受入れを想定した3大学合同防災訓練を行うなど、県内及び東海地方における高度医療を維持する取り組みを行っています。

以上のように大学全体での取り組みを通じ、地域への信頼回復及び地域医療の維持に務めています。

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	有	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	有	(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
原則 1－1 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。		本学は、ミッションとしての基本理念「三重大学は、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。」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、情報化、国際化および組織について基本的な目標を設定しています¹⁾。 本年度より始まる第4期中期期間（令和4～9年度）におけるミッション実現の全体戦略として、「学長ビジョン～グローバルな人材育成と世界水準の研究を核にした地域共創～」を掲げ²⁾、学長リーダーシップの下、各種事業を進めています。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³⁾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⁾。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。 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につきましては毎年度、業務の実績に関する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⁶⁾。 さらに、長期的な視点に立ち、ミッション実現のために三重大学が目指す2030年の姿を描くため、学内外の関係者から幅広い意見を聴取して「三重大学ビジョン2030」の策定を行いました。また、地域連携プラットフォーム“みえの未来共創会議”を立ち上げ、第1回目【キックオフ】の会議を令和4年7月29日に開催しました。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く予定です。 1) 大学概要（基本理念・基本的な目標） 2) 学長ビジョン（統合報告書【教育方針・全体戦略】） 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) 業務の実績報告書及び評価結果
補充原則 1－2④ 国立大学法人は、目標・戦略の進捗状況と検証結果、及びそれを基に改善に反映させた結果等を、公表しなければならない。		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、及び、毎年度の評価結果を基に改善に反映させた結果等を、実績報告書として取りまとめ、公表しています¹⁾。 1) 業務の実績報告書及び評価結果

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
補充原則 1－3⑥（１） 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） 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）		本学では、経営及び教学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公開しています。 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」、「三重大学統合報告書」）でも公表しています。 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」²⁾や「三重大学統合報告書」³⁾で公開しています。 国立大学法人三重大学規則 1) 「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」 2) 国立大学法人三重大学概要【運営組織項目】 3) 三重大学統合報告書
補充原則 1－3⑥（２） 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） 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）	有	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。）」¹⁾（以下、「総合的な人事方針」）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」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系職員人材育成計画について」⁵⁾を策定し、公表しています。 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＆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されています。 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具体的な運用計画について

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
		5) 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 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
補充原則 1－3⑥（3） 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）		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¹⁾。 1) 第4期中期目標・中期計画
補充原則 1－3⑥（4） 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））		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¹⁾、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。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」²⁾を作成し、公表しています。 1) 財務諸表等（財務諸表・事業報告書） 2) 三重大学統合報告書
補充原則 4－1③		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」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

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
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。		めています。 詳細は、教育研究活動の実績については事業報告書²⁾、資金の使用状況等は毎事業年度の財務諸表³⁾において公表しています。 1) 三重大学統合報告書 2) 事業報告書 3) 毎事業年度の財務諸表
補充原則 1－4② 国立大学法人は、その法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針を明確にし、中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を法人の長を補佐するポストに登用するなど、法人経営の一端を担わせるとともに、国立大学協会等が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の機会に積極的かつ計画的に参加させる等により、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成すべきである。 また、当該方針を公表するとともに、その実現状況をフォローアップすべきである。		法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針については、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成するため、「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・公表しており、実現状況をフォローアップしています。 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。 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） 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」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。 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) 「三重大学事務系職員の人事に関する基本方針」
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		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（7名）のほか、特命副学長（6名）、学長補佐（17名）、特命学長補佐（4名）を適材適所に学内外から選任・配置しています。今年度から新たに経営担当副学長、学長補佐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。 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

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
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。		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。 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、運営組織等とあわせて本学ウェブページで公表しています^{1)、2)}。 1) 国立大学法人三重大学運営組織 2) 国立大学法人三重大学概要【運営組織項目】
原則 2－2－1 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。		役員会における重要事項については、毎週開催する学長・理事ミーティングにおいて事前に議論を行っているほか、学長、理事、副学長、各部局長及び事務の幹部職員を構成員とする「全学マネジメント会議」において特に全学的な観点から意見を集約するなど事前に十分な検討の上に適時かつ迅速な審議を行っています。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。(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(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(3)予算の作成及び執行並びに決算に関する事項(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(5)その他役員会が定める重要事項 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、議事録¹⁾は本学ウェブページに公表しています。 1) 国立大学法人三重大学役員会規程
原則 2－3－2 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。 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	有	本学では、今後、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&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」⁴⁾(以下、「総合的な人事方針」)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。

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
ならない。		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
補充原則 3-1-1① 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。		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運営方針」¹⁾に従って選考方針を明記して公表しています。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、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。 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」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長・役員や経営協議会学外委員による双方向からの提案・設定し、意見を聴くものとしています。例えば過去には「三重大学の情報発信の強化」、「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」、「三重大学の知の地域への波及について」、「三重大学広報方針」等の議論が行なわれました。 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¹⁾。 1) 国立大学法人三重大学経営協議会運営方針 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
補充原則 3-3-1① 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。		学長の選考に当たっては、学長選考・監察会議は、「求められる学長像」の基準を定め、それに基づいて¹⁾、意向投票の結果については参考にとどめ、学長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。 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²⁾。 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

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
補充原則 3-3-1③ 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。		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ようなことは生じなくなりました。一方で、この取扱いについて、従前、改めた以降、適切に検討し、また、その理由についても公表してこなかったことから、上記の過程等を踏まえ、この度、学長選考・監察会議において再検討をして、現時点での見解²⁾を整理しましたので、公表いたします。 今後は、ガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、次期学長選考を行う際には、その都度、任期等の取扱いについて議論し、その結果について公表してまいります。 1) 国立大学法人三重大学学長の任期に関する規程 ※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。 2) 学長の任期、再任の可否について
原則 3-3-2 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。		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」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¹⁾。 1) 国立大学法人三重大学学長解任規程
原則 3-3-3② 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。		「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²⁾。 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。 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

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
原則 3-3-4 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。	有	学長選考・監察会議の委員及び、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」¹⁾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。 次に令和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」^{2) 3)}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。 教育研究評議会からは教学面と組織運営面の経歴、学内の学術分野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。 以上の選任方法や選任理由を本学ウェブページにて公表⁴⁾しています。 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) 学長選考・監察会議委員
原則 3-3-5 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。		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。

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
基本原則 4 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。		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の状況、業務運営・財務内容等の状況を合わせた構成の「業務の実績に関する報告書」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)}。 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し公表しています。 1) 三重大学統合報告書・教育研究社会貢献活動に関する報告書 2) 業務の実績に関する報告書 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 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
原則 4-2 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。		

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
原則 4 - 1 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。		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掲載しています。 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、三重大学概要²⁾、三重大学統合報告書³⁾や大学概要の作成（年 1 回発行、発行数 3,000 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」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〉）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。 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。 1) 情報公開 2) 三重大学概要 3) 三重大学統合報告書 4) 大学ポートレート
補充原則 4 - 1 ① 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。		本学では、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。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方針に更新しています。同方針に基づいて、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、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。 ウェブページ¹⁾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」などのウェブページを設けています。さらに、それぞれの英語版ウェブページ²⁾も作成して閲覧者に応じて内容を公表しています。また、研究に関する発表、出版、表彰については、「三重大 R ナビ」³⁾として、社会共創活動を特色づける地域拠点サテライトの活動については「動画で知るサテライト」⁴⁾において紹介動画で分かりやすく紹介しているほか、本学研究情報ウェブサイトにも掲載しています。また、以下に示す広報誌等もウェブ上で公表しています⁵⁾。 各種広報誌では、企業等や高校生を含む地域住民など一般市民を対象に、運営組織、沿革、学部・大学院／教育研究施設等と学生数、職員数、就職状況、国際交流状況等を合わせた「三重大学概要」⁶⁾や財務情報と非財務情報を合わせた構成となる「三重大学統合報告

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
		書」⁷⁾、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」⁸⁾や高校生を対象とした「三重大学案内」⁹⁾などを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作成しています。各誌では、本学に関する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、ステークホルダーに応じた情報の公表に努めています。 さらに、マスメディアを活用した情報発信として、年4回の定例記者懇談会や大きな教育・研究成果等を発表する記者会見やプレスリリース等を積極的に実施しています。 研究内容、研究者について、よりわかりやすく知っていただくために、広報室および「みえみえ学生広報室」による研究室探訪インタビューなどを行い、その様子を動画とともに掲載¹⁰⁾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掲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。 1) 大学ウェブページ 2) 英語版ウェブページ 3) 三重大学 R ナビ 4) 動画で知るサテライト 5) 各種広報誌 6) 三重大学概要 7) 三重大学統合報告書 8) 三重大えっくす 9) 三重大学案内 10) 三重大学の紹介【動画】

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
補充原則 4－1② 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。		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)、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¹⁾。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。 毎年度、全学生を対象に教育満足度調査²⁾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したうえで、各部局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。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³⁾。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)}。 1) 三重大学3つの方針等 開講授業科目シラバス 2) 教育満足度調査 3) 卒業生・修了生・事業所への調査 4) 学生向け就職情報 5) 企業・地域の方向け就職情報 6) 学生の進路状況等
法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項		▷ 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 ▷ 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 ▷ 医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 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。 ▷ 情報公開ページ