

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(2022(令和4)年度)

作成日 2022/10/27

最終更新日 2022/10/27

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2022/6/30
国立大学法人名		国立大学法人島根大学
法人の長の氏名		服部 泰直
問い合わせ先		総務部総務課 TEL: 0852-32-6011 Email: gad-somu@office.shimane-u.ac.jp
URL		https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/information/governance_code/index.html

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		<p>経営協議会は、令和4年8月8日～29日にガバナンス・コードの全ての原則・補充原則への適合状況（原案）について確認を行いました。経営協議会からの意見及び対応については以下の通りです。</p> <p>意見を踏まえ修正された適合状況（案）を令和4年9月15日及び令和4年10月12日開催の経営協議会において審議しました。</p> <p>●<u>原則1-4、補充原則1-4①②、原則2-1-3、原則2-3-3、補充原則2-3-3①</u></p> <p>【意見】 適合状況が「不適合」とされている理由として、令和3年度の研修が計画通り実施できなかったことが複数個所で記載されている。計画の内容、実施状況（実績）、改善方策等を経営協議会でも適宜ご報告いただき、研修計画の実効性を高めるよう努めていただきたい。</p> <p>【対応】 令和4年度については、研修計画の内容、進捗状況などについて経営協議会に適宜ご報告し、研修計画の実効性を高めることとします。</p> <p>●<u>原則2-3-3 高度専門職の登用・配置、事務等の職員の高度化</u></p> <p>【意見】 ガバナンス・コードに規定のある「教職協働」について、今回の更新で削除されているため、記載した方が良いのではないか。</p> <p>【対応】 次の通り追記しました。 全学に関わる委員会の構成員にその設置の趣旨に応じて事務職員が加わり、ミッションの達成に向けて担当理事及び教員とともに審議を行っています。加えて、学長室において特定事項を処理するプロジェクトチームに中堅の教員及び事務職員が加わり将来にわたる課題を検討するなど、教職協働による大学運営を行っています。</p> <p>●<u>補充原則2-3-3① 高度専門職の登用・配置、事務等の職員の高度化</u></p> <p>【意見】 ガバナンス・コードに規定のある「権限や経験の機会」について記載がないため、記載した方が良いのではないか。</p> <p>【対応】 次の通り追記しました。 全学に関わる委員会の構成員にその設置の趣旨に応じて事務職員を加えるとともに、学長室において特定事項を処理するプロジェクトチームに中堅事務職員を参画させるなどの教職</p>

		<p>協働を行い、教員と共にビジョンの実現に貢献する人材としての権限や経験を与えています。</p> <p>●原則3-1-1、補充原則3-1-1④ 経営協議会における審議の充実</p> <p>【意見】 「適切な議題設定」については、具体的な取組内容を記載した方が良いのではないか。</p> <p>【対応】 次の通り追記しました。 「適切な議題設定」については、「経営協議会規則」第4条及び「経営協議会及び教育研究評議会の審議事項に関する要項」第2条に審議事項を規定しており、法人の経営に関する島根大学ビジョン、中期目標・中期計画、規則、予算の作成・執行・決算の他、その時々々の経営課題に応じた適切な議題の設定につとめています。</p>
<p>監事による確認</p>		<p>監事は、令和4年7月下旬から9月中旬にかけて適合状況についての監査を実施し、その結果を踏まえて、10月13日に提示を受けた適合状況案（最終案）及び適合状況等に関する報告書案について検討した。</p> <p>その結果、6つの原則・補充原則に対して研修に関わる未実施の事項があり今後の対応予定がエクспレインされているものの、それ以外の原則・補充原則に対しては本学のガバナンス体制が適切に整備・運用されているものと認められ、報告書案についても指摘すべき事項は認められなかった。また、監査実施中に述べた意見に対しても適切に見直しが行われていることが確認できた。</p> <p>今後、今回エクспレインとされた事項及び今後の対応予定についてフォローアップを行うとともに、本学のガバナンス体制が適切に運用され実効的に機能しているかモニタリングを継続していきたい。なお、前年度の監査において事務的な不備として担当課に対し改善を要請した学内規則の再整備が一部未了であり、その対応を待って確認する。</p>
<p>その他の方法による確認</p>		<p>特になし。</p>

【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	ガバナンス・コード	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況			本法人は、各原則を（下記に説明する原則を除き）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		<p>【原則1-4 長期的な視点に立った法人経営を行う人材の確保と計画的な育成】</p> <p>国立大学法人は、社会に対して継続的に役割を果たしていけるよう、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、長期的な視点に立って、確保するとともに計画的に育成すべきである。</p>	<p>人材確保については、令和3年4月時点で高等教育行政及び大学経営業務に精通している人材1名、法人経営に精通している人材2名を外部から理事に任命しています。</p> <p>人材育成については、「島根大学における職員の人事管理方針」に基づく役員及び教育職員に対する令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施していきます。</p>
		<p>補充原則1-4①</p> <p>国立大学法人は、その法人経営を担う役員（監事を除く。）に、国内外の高等教育・学術研究の動向を把握し、各国立大学法人のミッションや特性を踏まえた上で、戦略的な経営資源の獲得及び配分、これらの実現のための体制整備などを実施する能力を備えた人材を育成・確保すべきである。</p>	<p>人材確保については、令和3年4月時点で高等教育行政及び大学経営業務に精通している人材1名、法人経営に精通している人材2名を外部から理事に任命しています。</p> <p>人材育成については、「島根大学における職員の人事管理方針」に基づく役員に対する令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施していきます。</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>「島根大学における経営人材育成方針」を作成し、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それを公表するとともに、その実現状況をフォローアップしていきます。同方針において、中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を学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こととし、教員については、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、事務職員については、その高度化を図るために、文部科学省行政実務研修制度等への参加や国立大学協会及び島根県等への出向の機会を与え、国や地域の政策に直接関わる業務を体験させることを盛り込んでいます。</p> <p>なお、経営人材育成のための令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施し、その状況をフォローアップしていきます。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> 島根大学における経営人材育成方針 <p>https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/management_personnel/</p>

	<p>【原則2-1-3 ビジョン実現のための執行体制の整備】</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>「島根大学ビジョン等取扱規程」第5条に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ることを規定し、実施状況を本学HP（理事、副学長、学長特別補佐の紹介ページ）で公表しています。</p> <p>原則1-4の「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」については、「島根大学における職員の人事管理方針」に基づく経営人材育成のための令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施していきます。</p> <p>理事や副学長等の各補佐人材の責任・権限については、「職務権限規程」で明確に定めるとともに、規程を公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学ビジョン等取扱規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=19 ・学長、理事紹介ページ https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/university_profile/trustee/ ・副学長、学長特別補佐紹介ページ https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/university_profile/vice/ ・島根大学における職員の人事管理方針 https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00225441/syokuin_jinjikihonhoushin.pdf ・職務権限規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=9
--	---	---

	<p>【原則2-3-3 高度専門職の登用・配置、事務等の職員の高度化】</p> <p>法人の長は、原則2-3-1で示した法人の長を補佐する人材に加え、高度な専門職の各大学の実情に応じた登用・配置や、事務等の職員の高度化に向けた方策を講じ、ミッションを達成するための体制を構築すべきである。また、教職協働を通じた質の高い法人経営を実現すべきである。</p>	<p>「島根大学における職員の人事管理方針」に基づき、学長を補佐する人材に加え、「特定職務職員制度」によるURA（リサーチ・アドミニストレーター）2名の登用・配置を行いました。</p> <p>また、全学に関わる委員会の構成員にその設置の趣旨に応じて事務職員が加わり、ミッションの達成に向けて担当理事及び教員とともに審議を行っています。加えて、学長室において特定事項を処理するプロジェクトチームに中堅の教員及び事務職員が加わり将来にわたる課題を検討するなど、教職協働による大学運営を行っています。</p> <p>なお、事務職員の高度化を図るための令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施していきます。</p>
	<p>補充原則2-3-3①</p> <p>国立大学法人は、教職協働の実現に向け事務等の職員の高度化を図るための各種方策、例えば、企画提案力、語学力等の向上を図るSD（スタッフ・ディベロップメント）の充実、国内外の他大学、大学団体、行政機関、企業等の他機関での勤務経験を通じた幅広い視野の育成や、社会人学生として大学院等における専門性の向上等を講ずるとともに、教員と共にビジョンの実現に貢献する人材としての権限や経験の機会を与えるべきである。</p>	<p>「島根大学における職員の人事管理方針」に定める教職協働の実現に向け、事務等の職員の高度化を図るための各種方策として、令和4年度は文部科学省に1名、国立大学協会に1名、島根県に1名の事務職員を出向又は研修生として派遣し、他機関での勤務経験を通じた幅広い視野の育成を行っています。</p> <p>また、全学に関わる委員会の構成員にその設置の趣旨に応じて事務職員を加えるとともに、学長室において特定事項を処理するプロジェクトチームに中堅事務職員を参画させるなどの教職協働を行い、教員と共にビジョンの実現に貢献する人材としての権限や経験を与えています。</p> <p>なお、事務職員の高度化を図るための令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施していきます。</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】		
記載事項	更新の有無	記載欄
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>「島根大学ビジョン等取扱規程」第4条第1項にビジョン、目標・戦略の策定にあたっては多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請を把握することを規定するとともに、第7条に当該ビジョン等を実現するための道筋となる実行計画を含め公表することを規定しています。</p> <p>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（令和3年度～）として島根大学ビジョン2021を策定し、令和3年3月に本学HPに公表しました。また、令和4年度の実行計画を策定し、令和4年6月に本学HPに公表しました。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学ビジョン2021 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/newvision2021/index.html ・島根大学ビジョン等取扱規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=19
補充原則1-2④ 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>「島根大学ビジョン等取扱規程」第7条に目標・戦略の進捗状況、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することを規定しています。</p> <p>平成28年度～令和2年度のビジョン「SMART20」の進捗状況及び検証結果を本学HPで公表しています。</p> <p>令和3年度以降は島根大学ビジョン2021に係る目標・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ています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学ビジョン等取扱規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=19 ・SMART20の進捗状況及び検証結果 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/actionplan_result/index.html ・島根大学ビジョン2021 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policy/newvision2021/index.html
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>下記規則等により、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しています。</p> <p>なお、新たに「会議体規程（仮称）」を制定し、法定会議以外の会議体の役割や会議体を通じた意思決定の流れを明確にし、ガバナンスの実効性をより高めていくことを予定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理学則：法人、大学、大学院等の設置について定めている。 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=1 ・役員会規則：法人の重要事項について学長の意思決定に先立ち議決を行う機関である役員会の運営等に関し必要な事項を定めている。 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=20 ・経営協議会規則：法人の経営に関する重要事項を審議する機関である経営協議会の運営等に関し必要な事項を定めている。 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=21 ・教育研究評議会規則：本学の教育研究に関する重要事項を審議する機関である教育研究評議会の運営等に関し必要な事項を定めている。 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=22 ・事務組織規則：事務組織及び所掌事務の範囲を定めている。 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=33 ・職務権限規程：各職位の責任と権限を定めている。 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=9

<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>「島根大学における職員の人事管理方針」を策定し公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学における職員の人事管理方針 https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00225441/syokuin_jinjikihonhoushin.pdf
<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>中期的な財務計画を策定し公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人島根大学財務計画 https://www.shimane-u.ac.jp/finance/financial_plan/index.html
<p>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>学内における教育研究の費用及び成果については事業報告書にまとめ公表し、法人の活動状況や資金の使用状況については統合報告書及び財務状況分析を作成して公表しています。</p> <p>【教育研究の費用及び成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務諸表等：本学の財政状況及び運営状況を公表しているものです。 ・事業報告書：学長のリーダーシップに基づく本学の事業運営の状況の全体像を簡潔に説明する報告書です。 https://www.shimane-u.ac.jp/finance/financial_report/ <p>【法人の活動状況や資金の使用状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況分析：財務諸表を基に貸借対照表、損益計算書の経年比較及び増減要因を分析し、更に同規模大学との財務指標を用いた財務分析を行い分析結果を取りまとめた資料です。 https://www.shimane-u.ac.jp/finance/financial_report/ ・統合報告書：大学の自らの強み・特色を生かし、財務情報と教育研究活動の成果を関連させ、「大学の価値」「今後の成長性」などを一貫性のあるストーリーでステークホルダーに発信するための広報誌です。 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/publicrelations/profile_pamph/
<p>補充原則 1 - 4② 法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針</p>		<p>「島根大学における経営人材育成方針」を作成し、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それを公表するとともに、その実現状況をフォローアップしていきます。同方針において、中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を学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こととし、教員については、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、事務職員については、その高度化を図るために、文部科学省行政実務研修制度等への参加や国立大学協会及び島根県等への出向の機会を与え、国や地域の政策に直接関わる業務を体験させることを盛り込んでいます。</p> <p>なお、経営人材育成のための令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施し、その状況をフォローアップしていきます。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学における経営人材育成方針 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/management_personnel/

<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>「島根大学ビジョン等取扱規程」第5条に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ることを規定し、実施状況を本学HP（理事、副学長、学長特別補佐の紹介ページ）で公表しています。</p> <p>原則1-4の「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」については、「島根大学における職員の人事管理方針」に基づく経営人材育成のための令和3年度研修計画に沿った研修の一部が実施できなかったことから不適合としました。今後、令和4年度に策定した研修計画に沿って研修を実施していきます。</p> <p>理事や副学長等の各補佐人材の責任・権限については、「職務権限規程」で明確に定めるとともに、規程を公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学ビジョン等取扱規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=19 ・学長、理事紹介ページ https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/university_profile/trustee/ ・副学長、学長特別補佐紹介ページ https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/university_profile/vice/ ・島根大学における職員の人事管理方針 https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00225441/syokuin_jinjikihonhoushin.pdf ・職務権限規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=9
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>		<p>役員会規則第8条に、役員会は議事録を作成しこれを公表しなければならないと規定し、議事要録を本学HPで公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員会規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=20
<p>原則 2 - 3 - 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>		<p>職員の性別・国際性・障害の有無等の観点でのダイバーシティを確保するため、島根大学ビジョン2021に女性教員、外国人教員に係る数値目標（令和4年度目標：性教員23.0%以上、外国人教員36名）を掲げ取り組んでおり、和4年6月末時点で女性教員の占める割合は23.1%、外国人教員は34名の在籍となっています。</p> <p>また、「特定職務職員制度」を新たに創設して産業界や他の教育研究機関等外部の経験を有する人材を令和3年度に2名登用し、経験と知見を活用することで経営層の厚みを確保することとしています。なお、特定職務職員2名については、次の観点から人材を求めて登用を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○共同研究等外部資金獲得のための渉外業務、研究シーズ等の情報発信業務、企業（産業ニーズ）と研究者（研究シーズ）間のコーディネート、マッチング業務等が行える人材 ○研究データの収集、分析及び分析結果に基づく研究戦略及び研究企画の立案支援業務、外部資金データの収集、分析及び分析結果に基づく外部資金獲得戦略の企画、立案支援業務が行える人材 <p>外部の経験を有する人材についての求める観点やそれに合致する人材の登用状況については、本学HPで公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島根大学における職員の人事管理方針 https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00225441/syokuin_jinjikihonhoushin.pdf ・特定職務職員に関する規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=59 ・職員の人事管理方針に基づく人事情報の公表（外部人材の登用状況） https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/recruit/jinjikanri/index.html

<p>補充原則 3-1-1 ① 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>「経営協議会規則」第2条に、経営協議会の委員の過半数は、法人の役員又は職員以外のもので教育、報道、医療、経済・産業、自治体等の各分野の有識者であり、かつ、大学に関し広くかつ高い識見を有するもので組織することを規定しており、この規定に基づき委員の選考を行っています。</p> <p>次のとおり会議運営上の工夫を実施し、本学HPで公表しています。</p> <p>「多くの学外委員が出席可能となるよう年間を通じた会議日程の設定、学外委員への資料の事前送付、適切な議題設定、学外委員からの意見・要望へのフォローアップなど審議を活性化させるための会議運営の工夫を行っております。」</p> <p>「また、各常勤理事からの『担当業務における本学の強みと課題』の報告を定例化するなど、学外委員に対し、的確な判断が可能となるよう情報提供を行っております。」</p> <p>「適切な議題設定」については、「経営協議会規則」第4条及び「経営協議会及び教育研究評議会の審議事項に関する要項」第2条に審議事項を規定しており、法人の経営に関する島根大学ビジョン、中期目標・中期計画、規則、予算の作成・執行・決算の他、その時々の経営課題に応じた適切な議題の設定につとめています。『担当業務における本学の強みと課題』の報告については、各理事が所掌する業務内容について年1回の報告を行っています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=21 ・経営協議会HP → 「経営協議会委員名簿」「会議運営上の工夫」 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/information/committee/manage/ ・経営協議会及び教育研究評議会の審議事項に関する要項（※学内限定公開） https://intra.shimane-u.ac.jp/kisokusyu/files/1_zengaku(youkou)/02_kanri-unei/1-2-33.pdf
<p>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>	<p>「学長選考等規則」第4条に学長選考の基準を定めることを規定しており、学長選考基準「島根大学学長に求められる資質・能力、行動戦略、対応すべき課題」を作成し学長選考・監察会議HPで公表しています。</p> <p>「学長選考等規則」第9条第1項に「学長選考・監察会議は、学長候補適任者の審査を行い、学長候補適任者の諾否を確認のうえ、5名以内を学長候補適任者として選考する」ことを規定し、同条第2項に「審査を行うに当たって、学長選考・監察会議は、必要に応じて面接を行うことができる」ことを規定しています。さらに、第10条に「学長選考・監察会議は、学長候補者選考の参考とするため、学内意向調査を行う」ことを規定しています。以上により、学長候補者選考においては、学長選考・監察会議の自らの権限と責任において慎重かつ必要な議論を行い、適正に選考を行っています。</p> <p>学長選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由は、「学長選考等規則」第4条及び第11条において公表することを規定し、学長選考・監察会議HPで公表しています。</p> <p>令和2年度に実施した学長選考（再任審査）については、7月13日に学長選考基準「島根大学学長に求められる資質・能力、行動戦略、対応すべき課題」を決定し、9月10日開催の学長選考会議において、「学長経歴・業績調書」及び「所信表明書」並びに実施した面接の結果を総合的に判断して次期学長候補者を決定しました。なお、学長選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由は学長選考・監察会議HPで公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考等規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=4 ・学長選考・監察会議HP → 「学長選考基準」「学長選考（再任審査）」 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/information/committee/president_election/

<p>補充原則 3-3-1③ 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>	<p>「学長選考・監察会議規則」第3条の審議事項に「学長の任期に関する事項」を規定しており、これに基づき検討を行っています。</p> <p>学長の任期は、「学長選考等規則」第6条に「学長の任期は3年とし、再任することができる」と規定していましたが、令和2年度第4回学長選考会議（令和2年9月30日）において再任回数に上限が無い状態は適切ではないとの結論に至ったため再任回数に上限を設けることを議決し、さらに、大学の継続的な経営・運営体制及び本学における再任回数の上限の変遷（平成16年度：2期6年→平成29年度：再任回数の上限なし）などを考慮し、令和3年度第2回学長選考会議（令和3年6月17日）において学長の通算の任期の上限を3期9年とすることを議決し、令和4年1月27日に規則改正を行いました。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=23 ・学長選考等規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=4 (任期) <p>第6条 学長の任期は3年とし、再任することができる。</p> <p>2 学長の通算の任期の上限は、3期9年とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度第4回国立大学法人島根大学学長選考会議 <議事要録> https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00212441/gakutyousenkou20200930.pdf ・令和3年度第2回国立大学法人島根大学学長選考会議 <議事要録> https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00240987/gakutyousenkou20210617.pdf
<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>	<p>「学長選考等規則」第15条～19条に、学長の解任、解任審査請求、解任決議などの手続について規定し、公表しています。</p> <p>○学長の解任（第15条）</p> <p>学長選考・監察会議は、学長が次の①～④のいずれかに該当する場合は文部科学大臣に学長の解任を申し出ることができると規定しています。</p> <p>①心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき ②職務上の義務違反があるとき ③職務の執行が適当でないため、本法人の業務の実績が悪化した場合であって、学長に引き続き当該業務を行わせることが適当でないとき ④その他学長たるに適しないと認めるとき</p> <p>○職務執行状況の報告（第15条の2）</p> <p>学長選考・監察会議は、役員規則第4条の2による監事からの報告を受けたとき、又は学長が上述の①～④に該当するおそれがあると認めるときは、学長に対し職務の執行の状況について報告を求めると規定しています。</p> <p>○解任審査請求（第16条）</p> <p>学長選考・監察会議は、条件を満たす解任の理由を記載した解任審査請求書の提出があった場合にはこれを受理するとともに、学長に弁明の機会を与えることを規定しています。</p> <p>○解任に係る学内意向調査（第17条）</p> <p>学長選考・監察会議が文部科学大臣に学長の解任を申し出ようとする場合は、解任審査請求に基づき、学長の解任の是非を問う学内意向調査を行うことができると規定しています。</p> <p>○解任決定の基準（第18条）</p> <p>学長選考・監察会議は、委員の3分の2以上の者の同意があったとき、学長解任を決議すると規定しています。</p> <p>○学長解任決議の報告（第19条）</p> <p>学長選考・監察会議は、学長の解任を決議した場合は、この旨を学長に通知し、かつ、学内に公示することを規定しています。</p>

		<p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考等規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=4 ・役員規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=10 (監事の報告義務) <p>第4条の2 監事は、役員（監事を除く。）が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又は国立大学法人法若しくは他の法令に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、遅滞なく、その旨を学長（当該役員が学長である場合にあっては、学長及び学長選考・監察会議）に報告するとともに、文部科学大臣に報告しなければならない。</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 3 ② 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果</p>		<p>「学長選考・監察会議規則」第3条の審議事項に「学長の職務の評価に関すること」を規定するとともに、「学長の業績評価の実施に関する申合せ」において、任期（3年）満了の日のおおむね1年前に業績評価を実施し、その結果を本人に提示し、必要がある場合は今後の法人経営に向けた助言を行い、当該評価結果を公表することを規定しています。この規定に基づいて学長の業績評価を実施し、その結果は学長選考・監察会議HPで公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=23 ・学長の業績評価の実施に関する申合せ（※学内限定公開） https://intra.shimane-u.ac.jp/kisokusyu/files/1_zengaku(youkou)/02_kanri-unei/1-2-19.pdf ・学長選考・監察会議HP → 「学長の業績評価結果」 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/information/committee/president_election/
<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>		<p>学長選考・監察会議は学長の選考又は解任等にかかる審議を行うことから、その中立性・公正性を担保する委員構成とするため、教育研究評議会が選任する委員の対象から学長及び学長を補佐する立場にある理事を除くことを「学長選考・監察会議規則」第2条第1項第2号に規定しています。</p> <p>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については、各会議における審議に基づき行い、その結果は選任理由とともに議事要録に記載し公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=23 ・経営協議会（第125回）＜議事要録＞ https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00275101/125R040414.pdf ・教育研究評議会（第203回）＜議事要録＞ https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00269568/hyougikai203.pdf

<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>		<p>「学長選考・監察会議規則」第3条の審議事項に「国立大学法人法第10条3項に規定する大学総括理事に関する事項」を規定し、令和2年度第4回学長選考会議（令和2年9月30日）において、本法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方を検討した結果、現状では大学総括理事は置かないことを議決しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=23 ・令和2年度第4回国立大学法人島根大学学長選考会議 <議事要録> https://www.shimane-u.ac.jp/_files/00212441/gakutyousenkou20200930.pdf
<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>		<p>法人経営、教育・研究・社会貢献活動等に係る様々な情報を適切に公表することにより、国民及び社会に対する透明性を確保するとともに、説明責任を果たすことにより、社会から理解と支持を得ることを目的として「情報の公表規程」を定め、公表しています。</p> <p>また、本学では、文部科学大臣の認可を受けた「業務方法書」において、内部統制システムを整備し、継続的にその見直しを図るとともに役職員への周知や研修の実施、必要な情報システムの更新に努めるものと規定し、実践しています。</p> <p>仕組みとしては、内部統制システムの整備の推進のための体制と同体制に基づきモニタリングを行うために必要な事項を「内部統制システム運用規則」において定め、全学的な統制に係るリスクに対応していくとともに、リスクが顕在化しないよう予防するための「リスク管理規則」とリスクが顕在化した場合に損失を最小限に抑えるための「危機管理規則」を定めています。また、法令等を遵守し社会において誠実で良識ある行動をとることをコンプライアンスと定義し、内部統制システムの枠組みのなかで一体的に推進するための「コンプライアンス推進規程」を定めています。</p> <p>運用体制は、内部統制統括責任者（兼コンプライアンス統括責任者）である理事を中心に、役員会における定期モニタリングの実施、リスク管理委員会及び危機管理委員会の開催、年度毎のコンプライアンス・プログラムの策定・実施を定例化し運用しています。また、これらのなかで把握した問題点・課題については、次年度の活動に反映させ見直しを図っています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報の公表規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=179 ・業務方法書（第3条） https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/management/method/ ・内部統制システム運用規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=173 ・リスク管理規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=712 ・危機管理規則 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=175 ・コンプライアンス推進規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=176

<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>「情報の公表規程」において本学が公表する内容を、法令等に基づく公表事項、法人経営や教育・研究・社会貢献活動等に関する自主的に公表する事項と定め、情報の公表にあたっては、適切な対象、内容、方法等を選択するとともに、公表する情報は、常に手段及び内容等の見直しを行い、最新かつ正確な情報提供を行うことなどを規定し実施しています。</p> <p>なお、令和3年9月30日に制定した「情報の公表要項」に法人経営、教育・研究・社会貢献活動などの具体的な公表事項について規定しました。また丁寧かつ分かりやすい内容やアクセスしやすい方法とするため、それらの指針となる「広報方針」を令和4年2月16日に制定し、さらに、大学の構成員が外部の方へ適切な情報発信を行うための「広報マニュアル（通常編）」を令和4年2月7日に制定しました。</p> <p>「情報の公表規程」第4条に基づき、法令等に基づく公表事項及び法人経営、教育・研究・社会貢献活動などのHP掲載情報については3か月に1回程度確認し、古い情報は適宜修正を行うなど最新かつ正確な情報の提供に努めています。また、公表する情報の手段や内容の見直し、改善の方法等については学長室に設置した広報戦略会議において随時検討していきます。</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>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報の公表規程 https://www.kitei.jn.shimane-u.ac.jp/browse.php?action_treeList&rule=179 ・情報の公表要項（※学内限定公開） https://intra.shimane-u.ac.jp/kisokusyu/files/1_zengaku(youkou)/s7_naibutousei/s7-03-02.pdf ・広報方針 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/policies_and_initiatives/pr_policy.html ・広報マニュアル（通常編）（※学内限定公開） https://intra.shimane-u.ac.jp/_files/00049566/kohomanual1.pdf
<p>補充原則 4 - 1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報</p>		<p>「学生が大学で身に着けることができる能力」については、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を本学HPに公表しています。「学生が大学で身に着けることができる能力の根拠」については、カリキュラム・ポリシーを本学HPに公表しています。また、ディプロマ・ポリシーに基づき、各授業科目が卒業までに身につけるべき能力のどの項目と関連するのを示したカリキュラムマップ、さらに、カリキュラムの年次進行、授業科目間のつながり、ディプロマ・ポリシーの達成との関係を表したカリキュラムツリーも併せて本学HPに公表しており、「カリキュラム」と「個々の授業科目」と「身につけることができる能力」の関係俯瞰してみることが可能となっています。各学生のディプロマ・ポリシーの達成状況は、学務情報システムにおいてレーダーチャートで示され、各学生が確認することができます。なお、教学マネジメント指針で示されている「各授業科目における到達目標の達成状況」に関する情報についても本学HPに公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部・研究科の3つの方針（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）、カリキュラムツリー、カリキュラムマップ https://www.shimane-u.ac.jp/education/school_info/curriculum/index.html ・各授業科目における到達目標の達成状況 https://www.shimane-u.ac.jp/education/school_info/curriculum_data/ <p>「学生の満足度」は、卒業時調査及び学生生活満足度調査により測っており、学生生活満足度調査結果については本学HPに公表しています。なお、教学マネジメント指針で示されている「学生の成長実感・満足度」を測るために卒業時調査においていくつか設問を追加するなどの見直しを行い令和4年3月に実施しました。この他、本学の卒業生に対して実施している在学時の満足度調査「卒業生調査」については結果を本学HPに公表しています。</p>

	<p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生生活満足度調査報告書 https://www.shimane-u.ac.jp/campus-life/school_life/mannzokudocoyosa/ ・ 卒業生調査 https://www.shimane-u.ac.jp/chiiki/sotugyosei/sotsugyou_chousa/index.html <p>「学生の進路状況等」については、教学マネジメント指針で示されている「進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）」について次の通り概要を本学HPで公表しています。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職を希望した学生数を分母とする就職者の割合 ・ 進学を希望した学生数を分母とする進学者の割合 ・ 教育（学校教育）、医療・福祉、臨床研修医など特定の職域の人材育成を目指すなど、「卒業認定・学位授与の方針」に照らして期待される進路がある学位プログラムの卒業生の当該進路への就職者数 https://www.shimane-u.ac.jp/employment/state_employ/type_employ/ ・ 学生の主な就職先、進学先 https://www.shimane-u.ac.jp/employment/state_employ/employ_main/
<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"> ■ 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.shimane-u.ac.jp/introduction/information/legal/legal/ ■ 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.shimane-u.ac.jp/introduction/information/hospital_infomation/index.html → 病院長選考 ■ 医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 https://www.shimane-u.ac.jp/introduction/information/hospital_infomation/index.html → 医療安全に係る外部監査委員会