

国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|---------------|--|--|
| 基本原則 1 | 国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定とその実現のために自主的・自律的に発展・改革し続けられる体制の構築 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して、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮することで、自らのミッションを実現し、絶えず社会の要請に応じていく必要がある。そのために、 <u>ミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略を策定し、実現に向けて自主的・自律的・戦略的に経営する体制の構築及び法人経営に必要な人材の育成を行うべきである。</u> | |
| 原則 1 - 1 | 国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定 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、 <u>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。</u> | 令和 5 年 4 月 25 日開催の経営協議会において、学長が本学の自律化をより一層推進するガバナンスと経営基盤の強化を掲げた学長ビジョン「地球をまわす世界第一線の研究大学へ」を公表し、その実現に向けた道筋とあわせて大学ホームページにおいて発信している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/executive/vision/ 学長ビジョンの策定にあたっては、令和4年度から開催回数を増やした経営協議会における学外委員との意見交換を通じて、多様な関係者の意見を聴き、社会からの期待や要請を把握した上で策定するよう努めている。 |
| 原則 1 - 2 | 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築 国立大学法人は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、 <u>その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。</u> | 大学経営戦略会議（R4.1設置）において、大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果をフィードバックし、改善するシステムにより発展し続けられる体制を構築している。 |
| 補充原則 1 - 2 ① | 国立大学法人は、目標・戦略を実現するため、 <u>人員及び資金等の適切な資源配分等を通じ、既存の体制にとらわれず、機動的かつ戦略的に法人の目標・戦略を施策のレベルに反映し、各施策を実行に移すための体制を構築すべきである。</u> | 令和 3 年度には大学経営戦略会議を設置し、より機動的かつ戦略的に法人の目標・戦略を施策のレベルに反映し、各施策を実行に移すための体制を構築している。 令和 4 年度から大学運営の執行体制において経営を担う理事と教学を担う副学長とする経営と教学を分離する体制を整備し、両者が明確な権限と責任を有する体制の下に大学運営に当たる仕組みを導入した。 令和 5 年度からは前年度の執行体制を踏まえ理事の担当を見直し、理事（統括・経営戦略担当）、理事（総務・人事担当）、理事（企画・内部統制担当）、理事（運営担当）、理事（事業担当）及び研究経営を担当する特命理事へ再編することで、学内等リソースをより適切に配分/活用できる体制を構築し経営基盤の強化につなげている。 加えて、経営と教学がシームレスに連携できるよう経営教学連絡会を設けた。 |
| 補充原則 1 - 2 ② | 国立大学法人は、大学の活動についてのデータを収集・分析し、法人の意思決定を支援するためIR（インスティトゥーショナル・リサーチ） <u>機能等の充実により、目標・戦略の策定に活用すべきである。また、部局ごとの進捗状況や成果、コスト等をエビデンスベースで適切に検証し、当該検証の結果を踏まえた目標・戦略の改定や、資源配分方策の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。</u> | 第 4 期中期計画に基づく機能強化戦略を推進するための評価指標を設定し、毎年度、IR担当の分析に基づき、部局ごとの進捗状況や成果について、全学計画評価委員会において検証を行う。また、毎年度の決算情報をもとに事業費及び収益のセグメント情報を整理して検証を行っている。これらの検証結果を踏まえ、必要に応じて学長を議長とする大学経営戦略会議において、学長裁量経費等の学内資源の配分や進捗が遅れている部局に対して改善策を講じていく。 |
| 補充原則 1 - 2 ③ | 国立大学法人は、法令に定められた大学評価を法人経営の継続的な質的向上につなげる仕組みを <u>整備すべきである。</u> | 毎事業年度ごとに、中期目標・中期計画の達成状況を確認するとともに、進捗が遅れている計画等については、関連委員会等を通じた改善策の検討を行っているほか、認証評価基準に基づく自己点検評価活動を定期的実施している。これらの取組は、全学計画評価委員会を中心としたPDCAサイクルにより効果的に機能しており、法人運営の質的向上が図られている。 |

| ガバナンス・コード | | | 概要 |
|-----------|--|---|--|
| | 補充原則 1-2④ | 国立大学法人は、 <u>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。</u> | 教職協働による本学の自律化を推進するガバナンスと経営基盤の強化を掲げ、学長が学長ビジョン「地球をまわす世界第一線の研究大学へ」を策定し、大学ホームページにおいて公表するとともに、その具現化に向けた具体的施策について、検証・改善を図りながら取り組んでいる。 https://www.tuat.ac.jp/outline/executive/vision/ 進捗状況については、令和4年度の学長選考・監察会議において学長の業績評価を実施し、その検証結果を大学ホームページにおいて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/overview/organization/gakuchosenkou/02-2-hyokasyo.pdf |
| 原則1-3 | 自主的・自律的・戦略的な経営（人事、財務、施設等）及び教学運営（教育・研究・社会貢献）の体制構築 国立大学法人は、ミッションを実現するため、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、国立大学法人法等に基づき、 <u>人的・物的資源等の戦略的な資源配分を基に経営するとともに、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営を実施するための体制を構築すべきである。</u> | | 学長主導の下、理事（統括・経営戦略担当）及び副学長（教学統括担当）が相互に協力／連携する中で人的・物的資源等の戦略的な資源配分を基に経営するとともに、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営を実施するための体制を構築している。 |
| | 補充原則 1-3① | 国立大学法人は、法令に則り、経営及び教学運営双方の実施に係る <u>各組織等の権限と責任を明確化し、自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能とする体制を構築すべきである。</u> | 経営及び教学運営に係る各組織等の権限と責任は、各組織の運営規則等において明確にしている。理事（統括・経営戦略担当）及び副学長（教学統括担当）が相互に協力／連携する中で人的・物的資源等の戦略的な資源配分を行うことや、収入源の多様化や資産管理による経営資源の継続性確保と責任の明確化、倫理指針の徹底などを着実に実施するとともに、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る。 |
| | 補充原則 1-3② | 国立大学法人は、 <u>経営及び教学運営を担う人材を適材適所に配置し、その任命に当たっては、その分野に求められる知識、経験、能力等に基づいて、実施すべきである。</u> | 令和4年度から大学運営の執行体制において経営を担う理事と教学を担う副学長とする経営と教学を分離する体制を整備し、両者が明確な権限と責任を有する体制の下に大学運営に当たる仕組みを導入している。これに伴い経営においては理事・学長補佐、教学運営においては副学長・研究院長・学府長・研究科長及び学部長に、適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者を任命し、適材適所に配置している。 |
| | 補充原則 1-3③ | 国立大学法人は、法人経営を行うに当たり教員・職員の <u>適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針を策定すべきである。</u> | 教職員の可能性を広げる人事制度を導入し、教職協働による新たな目標設定やその実践手法の学びと活躍の機会を創出することを目指し、国籍、性別、障害の有無、出身大学等にとらわれない採用を一層進めることを盛り込んだ「教育職員人事に関する基本方針」を策定し、大学ホームページにおいて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/kyousyoku/kyouin/2.jinnjisennryaku2022.pdf また、令和3年9月に定めた「外国人・女性教員人事に関する総括的な方針」等に基づき、多様な人材の積極的採用に向けた人事戦略も策定している。 https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/kyousyoku/kyouin/2.jinnjisennryaku202212.pdf |
| | 補充原則 1-3④ | 国立大学法人は、自らのミッションを果たし、現行の法令等の枠組みの中で、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て、その支出を賄える収入（運営費交付金及びその他の公的資金、外部資金を含めた収入）の見通しを含め、 <u>中期的な財務計画を策定すべきである。</u> | 中期計画において、自律的経営基盤を強化するための取組や外部資金等の増加に向けた取組を行うことを記載するとともに、中期目標期間において必要と見込まれる予算、収支計画及び資金計画を策定し、大学ホームページにて公表している。 併せて、学長から提示されたミッションごとに、副学長、学長補佐、関係教員、関係部課長等で事業を推進するミッション実現教職協働チームを編成し、大学の土地建物を活用した新事業や150周年記念事業等の財政基盤強化に向けた取組を実施している。 https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/kei_hyou/houjinnhyouka/cyuuki_20100401/dai4ki_cyukikeikaku_230329.pdf |

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|-----------|---|---|
| | <p>補充原則 1-3⑤</p> <p>国立大学法人は、自らの財務計画に沿って、必要な外部資金を獲得するため、<u>産業界等からの資金や寄附金の受入れを促進するための体制整備、資産の有効活用を進めるべきである。</u></p> | <p>令和2年4月に、共同研究費の間接経費を20%から30%に引き上げ、さらに令和4年7月には、組織対組織の大型共同研究費の間接経費を30%から40%に引き上げた。増額分は学長のリーダーシップのもと、外部資金のさらなる獲得に向けた研究環境促進費として活用している。また、グローバルイノベーション研究院による国際共同研究の拡大、スマートコアファシリティ推進機構による研究設備の戦略的導入・共用体制の整備（コアファシリティ化）、ディープテック産業開発機構によるインキュベーション支援の強化、共同研究費等の直接経費から担当教員人件費を計上するPI(※)人件費制度の運用など、外部資金獲得に向けた体制整備とインセンティブ導入の取組を積極的に実施している。また、令和5年1月に組成されたは、国立大学法人で初となる民間資金を活用した認定ファンド「TUAT1号投資事業有限責任組合（TUATファンド）」との協働により、スタートアップ創出・支援を強化する。</p> <p>(※) PI・・・Principal Investigator 研究代表者</p> <p>また、本学2つ目の動物医療センターとなる「小金井動物救急医療センター」を令和4年11月に開院した。これにより、獣医療の国内最大級の拠点形成や産学連携活動など新たな知の創出に向けた取組が推進されるとともに、診療収入や外部資金などの収入予算の拡大を見込んでいる。</p> <p>さらに、資産の有効活用として積極的な余裕資金の運用を行うと共に、本学が所有する土地・建物の有効活用方策について具体的な検討を進めている。</p> |
| | <p>補充原則 1-3⑥</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、<u>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。</u></p> | <p>経営及び教学運営に係る各組織等の権限と責任は、各組織の運営規則等において明確にしており、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る。</p> <p>令和4年度から大学運営の執行体制において経営を担う理事と教学を担う副学長とする経営と教学を分離する体制を整備し、両者が明確な権限と責任を有する体制の下に大学運営に当たる仕組みを導入している。あわせて、学長のガバナンス体制の更なる強化を図る観点から、全学的な基本方針を検討する学長直轄の「大学経営戦略会議」を新たに設置した。</p> <p>経営及び教学運営に係る権限と責任の体制については、大学ホームページに公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/uneisoshikizu/ https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/adminstaffjp/</p> <p>総合的な人事方針については、大学ホームページに公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/kyousyoku/kyouin/</p> <p>中期的な財務計画については、中期目標期間において必要と見込まれる予算、収支計画及び資金計画を策定し、大学ホームページにて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/documents/tuat/outline/kei_hyou/houjinnhyouka/cyuuki_20100401/dai4ki_cyukikeikaku_230329.pdf</p> <p>教育研究の費用及び成果については、財務に関する情報として報告書を作成し大学ホームページにて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/jyouhoukoukai/houjin/zaimu/</p> |
| 原則1-4 | <p>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、<u>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。</u></p> | <p>法人経営を担う人材を長期的な視点に立って確保し、計画的に育成している。</p> |

| ガバナンス・コード | | | 概要 |
|--------------|---|---|---|
| | 補充原則 1-4① | 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。 | 役員には、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者を選任し、必要な人材を確保している。 また、国立大学協会が主催するユニバーシティ・デザイン・ワークショップ等の幹部教職員養成研修への参加／派遣を積極的に行っている。 |
| | 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。 | 学長が教職員人事を統括することで、教職員のエンゲージメントを高めることにより、教職協働による経営基盤を強化している。 次代の経営人材育成のため、中堅教員を副学長や学長補佐に登用するとともに、部局においては、評議員や研究院長特命補佐、特別補佐に適任者を登用している。 事務の採用については、中長期的ビジョンに基づき計画的に実施しており、育成については、複線型キャリアパス制度を導入し、マネジメント人材の育成を図っている。 さらに、令和4年度からは、将来の法人経営を担う人材の育成の観点から、中堅・若手職員がチームを作り、農工大の将来ビジョンについて積極的に意見交換及び企画・立案を行う機運を高めるための取組を開始した。令和5年度からは、前年度の取組のフォローアップを行った上で、チーム及び課題を一新して取り組んでいる。 |
| 基本原則2 | 法人の長の責務等 国立大学法人は、自主的・自律的環境の下、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、社会に対する役割を果たし続けるため、法人の長のリーダーシップによる、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築する必要がある。そのために、意思決定に関わる組織等の責務を明確にし、法人全体の機能強化を図るべきである。 | | |
| | 2-1 法人の長の責務 | | |
| | 原則2-1-1 | 中長期ビジョンの策定と法人の教職員へのビジョンの説明及び共有 法人の長は、国立大学法人のミッションを踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の一体的な中長期的ビジョンを策定し、教職員に対して、ビジョンの丁寧な説明、共有を通じ、構成員の理解を得るとともに、意欲と能力を最大限に引き出すべきである。 また、所属する教職員のみならず、学生や卒業生等にもビジョンを発信すべきである。 | 学長ビジョン「地球をまわす世界第一線の研究大学へ」を策定し、学長自ら教職員に説明し、方向性について理解を得るとともに、大学ホームページにおいて学生、卒業生等に発信している。 また、学長が、令和3年度から教職員を順次対象とする意見交換の場を設け、ビジョンの説明及びそれに対する意見聴取を実施している。 |
| | 原則2-1-2 | 法人の長のリーダーシップ 法人の長は、我が国の教育研究の要である国立大学を設置し、管理する国立大学法人を代表する者であり、当該国立大学の教育研究の成果が最大化されるよう、リーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて法人経営を行うべきである。 | 学長のリーダーシップのもと、経営資源の継続性確保と責任の明確化、倫理指針の徹底などを着実に実施できる体制を整備することにより、多様な関係者の意見や期待を踏まえて法人経営を行っている。 |
| | 補充原則 2-1-2① | 法人の長は、国立大学を設置する法人の代表者であることを深く自覚し、その職責を十分に理解した上で、法人の業務全般に関する決定権を行使すべきである。 | 学長主導により、法人の長としての職責を十分理解した上で、業務全般における意思決定を行っている。 |
| | 補充原則 2-1-2② | 法人の長は、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の経営・教学運営に関する会議体における審議を尊重した上で、多様な関係者の意見、期待を踏まえつつ、そのリーダーシップを十全に発揮して国立大学法人の経営を行うべきである。 | 大学の機能を強化するため、法人運営組織の役割の検証等を行い、学内資源の再配分を含め、外部有識者の意見も踏まえつつ、ビジョンの実現に向けた取組を促している。また、学長主導の意思決定を推進している。 学長裁量経費により、学長が決定した全学的視点からの大学の発展的施策等を推進している。 |
| | 補充原則 2-1-2③ | 法人の長は、ミッションやその実現のためのビジョン、目標・戦略、また実際の取組や成果・課題等の情報を、学内外に積極的に発信するなどにより、経営の透明性を高め、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めるべきである。 | 学長ビジョンや具体的な取組や成果等を大学ホームページにおいて積極的に発信することを通じて、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めている。 |

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|----------------|---|---|
| 原則2-1-3 | <p>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、<u>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。</u></p> | <p>学長は、理事や副学長等に適切な人材を選任・配置し、サポート体制を整備している。令和4年度から大学運営の執行体制において経営に責任を持つ理事と教学に責任を持つ副学長へと再編し、両者が明確な権限と責任を有する体制の下に大学運営に当たっている。</p> <p>また、多様な観点に基づく大学への貢献度や意欲要素を評価することによって、構成員の活力や創造力の最大化を図ることにより、法人経営を担う人材を長期的な視点に立って確保し、計画的に育成し、各補佐人材の職務を規則等において規定し、HPにおいて公表している。</p> <p>http://web.tuat.ac.jp/~kitei/act/frame/frame110000003.htm</p> |
| 補充原則 2-1-3① | <p>法人の長は、理事が役員会を構成し、法人経営の責任の一端を担う重要な職であることに留意し、その選任に当たっては、その責任・権限等を明確にした上で、適切な人材を選任すべきである。あわせて、それぞれの職における具体的な<u>達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。</u></p> | <p>学長は、理事の責任・権限等を明確にした上で適切な人材を選任している。</p> <p>国立大学法人東京農工大学役員報酬規程第9条第6項に基づき、理事の期末特別手当の額は、業績に応じ、経営協議会の議を経て増減できることとしている。また、理事の退職手当も、業績に応じ、経営協議会の議を経て決定した業績勘案率により支給している。</p> |
| 補充原則 2-1-3② | <p>法人の長又は学長は、副学長、学部長・研究科長等の法人の長を補佐するための適切な人材を適所に配置すべきである。その選任に当たっては、それぞれの職の役割や責任、権限等を明確にするとともに、それぞれに求められる資質能力を示し、責任を持って選任すべきである。あわせて、それぞれの職における具体的な<u>達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。</u></p> | <p>学長は、副学長、学部長・研究科長等(以下、副学長等)の役割や責任・権限等を明確にした上で適切な人材を選任している。</p> <p>副学長等の達成目標や業績について、学長や副学長(教学統括担当)による面談を実施し、教員業績評価の評価結果と併せて適切な評価と処遇を決定することとしている。</p> |
| 補充原則 2-1-3③ | <p>法人の長は、ビジョン実現のために自らが業務を総理し、所属する教職員を統督し得る<u>内部統制システム</u>やリスクの回避・低減、緊急時の迅速な情報伝達・意思決定などを含む<u>リスク管理体制を適切に運用するとともに、継続的にその見直しを図るべきである。</u></p> | <p>学長を最高責任者とするコンプライアンス推進本部において、コンプライアンス推進計画を策定し、計画に基づき点検・監査、啓発活動を実施している。</p> <p>学長の下に環境安全管理センターを設置し、環境安全衛生活動に関するリスク管理体制を適切に運用できるようにすることで、大学全体に関するリスク管理に対応している。</p> <p>また、新たに「法務・コンプライアンス課」を設置し、法規・規程関連業務並びに安全保障・輸出管理、研究不正対応、利益相反、研究インテグリティ関連業務等を担当している。</p> |
| 原則2-1-4 | <p>ビジョン実現のための戦略的な資源配分</p> <p>法人の長は、ビジョン実現のための法人経営を行うにあたり、補充原則1-2②の体制を通じ、<u>予算・人事・組織編制等において、教育・研究・社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証すべきである。</u></p> | <p>学長裁量経費を確保し、若手研究者の研究環境整備や投資型事業開発の推進など、学長ビジョンに基づく取組を支援するために戦略的な予算配分を行っている。さらに、第4期中期目標中期計画期間における運営費交付金の新たな枠組みであるミッション実現加速化経費については、社会的なインパクト創出を念頭に事業の進捗状況について適宜検証を行うこととしている。</p> <p>教員人事においては、学長が人件費ポイントを管理し、学長ビジョンの実現に資するよう戦略的に各部署等に配分している。</p> <p>また、教員の教育・研究・社会貢献・管理運営における活動状況を客観的に評価し、処遇等に反映させる仕組みを構築している。</p> <p>本学が持つ機能を最大化するための戦略的な資源配分は、検証機能を持つ大学経営戦略会議が必要な施策を講じ、役員会の議を経て学長が実施することとしている。</p> |
| 2-2 役員会の責務 | | |
| 原則2-2-1 | <p>法人経営に係る重要方針の十分な検討</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。</p> <p>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>役員会において国立大学法人法で定める事項や重要事項について審議するとともに、大学が抱える重要課題について、監事や部局長等が多様な意見を述べ、当該意見を意思決定に反映することにより、法人の長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保し、大学のガバナンスを強化している。その意思決定に係るプロセスを議事録に記載し、大学ホームページにおいて公表している。</p> <p>https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/adminstaffjp/</p> |

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|-------------------------|---|--|
| 原則2-2-2 | 役員会によるガバナンス機能の最大限の発揮 役員会は、適時適切な開催、審議により、法人の長が国立大学法人法で定める事項に係る意思決定を迅速かつ的確に行うことができるようにすることで、国立大学法人のガバナンス機能を最大限発揮させるべきである。 | 役員会は、毎月定期的に開催し、国立大学法人法で定める事項を審議しており、法人の長による意思決定を迅速かつ的確に行うことにより、ガバナンス機能を最大限に発揮している。 |
| 補充原則 2-2-2① | 役員会は、法人の長による意思決定が迅速・的確に遂行されるよう、 <u>法人の長が定める法人の運営・経営戦略や大学の教育研究の質の向上等の方向性を踏まえ、その実現に向けた実行方策や責任等を明確にすることを支えるべきである。</u> | 大学運営に関する最終的な意思決定機関として、役員会における審議を通じて、法人の運営・経営戦略や大学の教育研究の質の向上等の方向性を明示し、その実現に向けた実行方策や責任等を明確にすることを支えている。 |
| 2-3 法人の長を補佐する理事、副学長等の活用 | | |
| 原則2-3-1 | 法人の長を補佐する理事、副学長等の役割 法人の長又は学長を補佐する <u>理事、副学長、学部長・研究科長、学長補佐等</u> は、法人の長が策定したビジョンを踏まえ、その実現のために、法人の長または学長の定めるところにより役割、権限、責任を分担しながら、ビジョンの実現に向けて <u>法人の長を補佐すべきである。</u> | 理事は、主として統括・経営戦略担当、総務・人事担当、企画・内部統制担当、運営担当、事業担当及び研究経営を担当する特命理事ごとに各業務をとりまとめ、学長を補佐している。 副学長は、学長が指定した職務として教学統括担当、教育担当、入試及びダイバーシティ担当、国際交流担当及び産学連携担当ごとに各業務を取りまとめ、学長を助け、命を受けて校務をつかさどっている。 その他研究院長・学府長・研究科長・学部長・学長補佐が学長をサポートしている。 |
| 補充原則 2-3-1① | 理事は、法人の長の定めるところにより、法人の長を補佐して国立大学法人の業務を掌理することで、法人の長による意思決定と業務遂行を支えるべきである。 | 理事は、主として統括・経営戦略担当、総務・人事担当、企画・内部統制担当、運営担当、事業担当及び研究経営を担当する特命理事ごとに各業務をとりまとめ、学長を補佐することにより、学長による意思決定と業務遂行を支えている。 |
| 補充原則 2-3-1② | 副学長は、学長の定めるところにより、主として教学運営に係る校務を分掌するほか、学長の命を受けて校務をつかさどることにより、大学運営の円滑化と柔軟化を促進し、法人の長の意思決定と業務遂行を支えるべきである。 | 副学長は、学長が指定した職務として教学統括担当、教育担当、入試及びダイバーシティ担当、国際交流担当及び産学連携担当ごとに各業務を取りまとめ、学長を助け、学長の命を受けて校務をつかさどることにより、学長による意思決定と業務遂行を支えている。 |
| 補充原則 2-3-1③ | 学部長・研究科長等は、法人の長のビジョンを踏まえた上で、執行部と部局構成員の意思疎通の要として、全学的な視点から適切に意見を述べ、その権限に属する業務遂行に当たるなど、法人経営 | 学部長・研究院長等は、役員会等の主要会議に陪席し、全学的観点から意見を述べる等、法人経営を支えている。 |
| 原則2-3-2 | 多様な人材の登用・確保 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 <u>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。</u> その際、 <u>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。</u> | 令和3年4月からは、学長ビジョンの具現化に向けた各種取組みを着実に進めていく観点から、民間企業の役員経験者を運営担当の役員（学外理事）に登用するとともに、令和4年4月からは民間企業を設立し現在もその民間企業の経営に携わる者を事業担当の役員（学外理事）として登用し、経営基盤の一層の強化を図っている。 また、登用状況を略歴とともにHPにおいて公表し、本学が外部人材に求める観点を示している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/executive/presidentshis/ |
| 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 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、 <u>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。</u> | 先端産学連携研究推進センターに、リサーチ・アドミニストレーター（URA）を配置している。URAは高度専門職の立場から、本学の研究理念の実現に向けて、大型研究プロジェクト及び共同研究等の推進、知的財産の保護・活用並びに本学シーズの社会実装に向けたインキュベーション支援などを行っている。さらに、令和5年には、海外資金の獲得を目的とした国際共同研究コーディネーターを新規に雇用・配置した。 また、令和5年度には、大学経営戦略会議の下に、学長から提示されたミッションごとに、副学長、学長補佐、関係教員、関係部課長等により構成される「ミッション実現教職協働チーム」を設置し、引き続き教職協働体制による活動を通じ、教職員の大学経営に対する関与の度合いや意識付けを高め、活力ある組織基盤の形成を進めている。 |

| ガバナンス・コード | | | 概要 |
|--------------|--|--|--|
| | 補充原則 2-3-3① | 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、 <u>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。</u> | 職員の高度化を図るため、毎年度事務等の職員を対象とする研修計画を立案し、語学力の向上、課題設定力・解決力の向上、教職協働の意識の醸成等に向けて、英語研修や階層別研修、教員と合同で行う「教職協働イノベーション研修」等を開催している。 さらに、令和4年度からは学長のリーダーシップにより設置した事務職員参加の「プロジェクト業務」制度に加えて、中堅・若手職員が中心となり農工大の将来ビジョン等について積極的に意見交換及び企画・立案を行う「ワークショップ」を開始し、事務職員の企画能力や調整能力等の向上に努めている。 また、文部科学省や他の国立大学法人、独立行政法人等との人事交流を行い、他機関での勤務経験の機会を与え、職員の資質向上及び事務組織の活性化を図るだけでなく、教学に関する委員会（入試、教務、学生）に議決権を持つメンバーとして参画させることにより、ビジョンの実現に貢献する人材としての権限や経験も与えている。 |
| 基本原則3 | 経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議及び監事の責務と体制整備 国立大学法人は、自主的・自律的・戦略的な経営を可能とするため、経営協議会、教育研究評議会における審議を充実させるとともに、学長選考・監察会議における法人の長の選考及び厳格な評価の実施、監事による監査業務の遂行等を通じ、各組織の責務の明確化、体制の整備・強化等の適切な法人経営を支える体制を工夫すべきである。 | | |
| | 3-1 経営協議会 | | |
| | 原則3-1-1 | 経営協議会における審議の充実 経営協議会は、国立大学法人の業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様な関係者の幅広い意見を聴き、その知見を積極的に法人経営に反映させるための会議体である。このため、その役割を踏まえ <u>明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、学外委員がその役割を十分に果たせるよう、適切な議題の設定をはじめ、審議を活性化させるため運営方法を工夫すべきである。</u> | 委員には、大学に関し広くかつ高い識見を有する者を、学識、産業界、関係自治体の長など多様な分野から選任している。 審議事項の資料に加えて、本学の最近のトピックスを情報提供することにより、審議を効率化・活性化させる工夫を行っている。 |
| | 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、 <u>学外委員の選考方針を明確にする</u> 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 <u>公表しなければならない</u> 。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。 | 経営協議会には、多様なステークホルダーの代表として産業界・地元自治体の長・私立大学関係者及び卒業生等の学外委員を選任し、それぞれの立場からの専門的な意見を取り入れながら、例えば本学の研究力強化、人事改革の理念、投資型事業開発などの重要事項について戦略的議論を行い、それらの意見を大学運営に役立てるなど実質的な議論を行う体制を構築している。また、これら学外委員からの意見を踏まえた本学の取り組みをHPにおいて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/adminstaffjp/ |
| | 補充原則 3-1-1② | 国立大学法人は、学外委員に対し、的確な判断が可能となるよう、自大学の強み（教育・研究等）についての情報はもとより、課題についても提示することなどを通じ、十分な現状理解が得られるよう努めるべきである。 | 本学の経営に関する様々な活動状況や業務の実績、課題等について情報提供しながら学外委員の現状理解を得られるよう努めている。 |
| | 3-2 教育研究評議会 | | |
| | 原則3-2-1 | 教育研究評議会における審議の充実 教育研究評議会は、国立大学法人が設置する国立大学における教育研究の質の向上を図り、国立大学の教育・研究・社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、国立大学法人の経営方針を踏まえ、その設置する国立大学における教育研究を直接担当する者の意見を教学運営に反映させ、法人の長の意思決定に資する審議を行うための会議体であり、その責務を十全に果たせるよう、 <u>他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営上の工夫をすべきである。</u> | 教育研究評議会は、全学的観点から本学の教育研究に関する重要事項について審議する組織であると定め、他の会議体との役割分担を明確にしている。 また、教育研究評議会は、学長、理事、副学長、部局長及び部局から選出された評議員で構成されており、教育研究を直接担当する者の意見を十分反映できるよう工夫している。 |

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|----------------|--|--|
| 3-3 学長選考・監察会議 | | |
| 原則3-3-1 | <p>国立大学法人のミッションを踏まえた明確な理念に基づく責任ある法人の長の選考等</p> <p>学長選考・監察会議は、国立大学法人法等に則り、経営協議会の学外委員と教育研究評議会の評議員から同数を選出し構成され、法人の長の選考や解任、大学総括理事の設置の要否の検討、法人の長の業績評価等を担う会議体である。このため、学長選考・監察会議は、<u>自らの権限と責任に基づき、法人の長に求められる人物像（資質・能力等）に関する基準を明らかにするとともに、広く学内外から法人の長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行うべきである。</u></p> | <p>学長選考・監察会議は、学長選考基準及び「求められる学長像」を策定し、HP等において公表（公示）することにより、広く学内外から学長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行っている。</p> <p>https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/gakuchosenkou/</p> |
| 補充原則 3-3-1① | <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とされる<u>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。</u></p> | <p>学長選考・監察会議は、主体性並びに選考方法の明確化の観点から、学長選考の在り方について慎重な議論を積み重ねたうえで、学長選考基準及び「求められる学長像」を策定し、大学ホームページにおいて広く学内外に公表（公示）している。</p> <p>選考にあたっては、被推薦者との面談、推薦書類等、所信表明会での評価、意向調査の結果を参考に、総合的に判断して、学長候補者を選考している。また、選考結果、選考過程及び選考理由を公表している。</p> <p>https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/gakuchosenkou/</p> <p>また、令和3年7月開催の学長選考会議において、委員数を6人から10人へ4人増員するとともに、理事を委員には加えないことを決定した。これにより、学長選考・監察会議における審議の安定性及び公正、公平な審議が担保されることとなった。</p> |
| 補充原則 3-3-1② | <p>法人の長の選考過程、選考理由について、人事にかかわる審議であることを考慮しつつも、学内外のステークホルダーに対する説明責任を果たし信頼性・透明性を確保する観点から、できるかぎり具体的な内容の公表に努めるべきである。</p> | <p>学長選考・監察会議における法人の長の選考過程、選考理由については、会議の議事要旨の公表や学長候補者決定時の資料の公表を通じて、学内外のステークホルダーへの説明責任を果たしている。</p> <p>https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/gakuchosenkou/</p> |
| 補充原則 3-3-1③ | <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<u>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。</u></p> | <p>国立大学法人法第15条では、学長の任期を2年以上6年を超えない範囲内において設定する旨の規定があり、本学においては国立大学法人東京農工大学組織運営規則第12条第3項に基づき、学長の任期は3年とし再任を妨げないこと。また、国立大学法人東京農工大学学長候補者選考等規程第4条に基づき、学長就任時において満70歳を超えない者と規定している。学長の任期及び再任回数については、任期と中期目標・中期計画期間の連動性が重要と考えることから、学長の任期が新たな中期目標・中期計画を策定する時期に対応するよう3年任期としている。再任の回数については制限を設けていないが、学長職の負担が相当に高いものであることから就任時年齢の規定を設け、再任回数と就任時年齢のバランスを保っている。関係する規程は、大学ホームページにおいて公表している。</p> <p>http://web.tuat.ac.jp/~kitei/act/frame/frame110000001.htm</p> <p>https://web.tuat.ac.jp/~kitei/act/frame/frame110000025.htm</p> |
| 原則3-3-2 | <p>法人の長の解任のための手続の整備</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、<u>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。</u></p> | <p>解任手続きについて学長候補者選考等規程において整備し、大学ホームページにおいて公表している。</p> <p>http://web.tuat.ac.jp/~kitei/act/frame/frame110000025.htm</p> |

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|-----------|--|--|
| 原則3-3-3 | 法人の長の業務執行に関する厳格な評価 学長選考・監察会議は、同会議に法人の長の職務執行の状況報告を求める権限を付与した法の趣旨を踏まえ、法人の長の選任の後、法人の長の業務が適切に執行されているかどうかの厳格な評価を行うべきである。これにより、法人の長の選考の適正性を担保するとともに、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、学長選考・監察会議による法人の長の選考を一過性のものにする事なく、法人の長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つべきである。 | 学長選考・監察会議は、学長の業務執行の状況について、定期的に確認を行うものとしており、学長選考・監察会議において、学長との面談、業務執行状況の確認等を通じて厳格な評価を行い、当該結果を大学ホームページにおいて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/gakuchosenkou/ |
| | 補充原則 3-3-3① 学長選考・監察会議は、法人の長の業務執行状況の厳格な評価に資するため、例えば毎年度、その業務の執行状況を把握するなど、恒常的な確認を行うべきである。 | 学長選考・監察会議は、学長の業務執行の状況について、定期的に確認している。 |
| | 補充原則 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。 | 学長選考・監察会議は、学長の任期が1年を経過した後、2年を経過するまでの間に、学長の業務執行状況の確認を通じた中間評価を実施しており、その結果を踏まえ、今後の法人経営に向けた助言等を行うことにより、学長に対し確実な業務執行を具申している。また、業務執行状況の確認の結果を大学ホームページにおいて公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/overview/organization/gakuchosenkou/ また、令和4年度は学長の任期（3年）における業務実績（各種取り組みの達成状況）の評価を実施し、その評価結果を公表した。 |
| 原則3-3-4 | 学長選考・監察会議の委員の選任方法等の公表 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。 | 経営協議会から選出する委員については、国立大学法人の学長経験者、本学卒業生の民間企業経営者、私立大学の学長、大学共同利用機関法人の長及び私立大学の財務担当の要職を経験した民間企業役員をメンバーとし、各人が有する多様な観点に基づき社会が求める本学の在るべき姿を描き、その姿を実行に移す能力を有する者を発見・選考できる博識・知見を有する者で構成している。また、教育研究評議会から選出する委員については全学的な立場から社会が求める本学の在るべき姿を理解し、経営協議会選出委員と学内情報を共有した上で適正な学長選考過程を進めることができる者を選出している。経営協議会と教育研究評議会からの委員選出に当たっては、それぞれの会議で学長選考・監察会議委員の重要な役割を十分に説明し、理解を深めたところで委員選出の審議を行っている。 |
| 原則3-3-5 | 経営力を発揮できる体制の検討 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・監察会議は、大学総括理事の設置の必要性や大学にとって最も効果的な経営力を発揮する体制の在り方を十分念頭に置いた上で会議を進めている。 |
| 3-4 監事 | | |
| 原則3-4-1 | 監事が十分かつ適切に監査業務を遂行できるようにするための体制確保 国立大学法人は、監事が十分かつ適切に監査業務を遂行し、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができるようにするための体制を整備すべきである。 | 学長と監事による意見交換、情報共有等のための機会を定期的に設け、またコンプライアンス推進本部の整備や監査室を設置すること等により、監事が独立性を保ちつつ常勤化と同等に監査業務を遂行できる体制を整備している。 |
| | 補充原則 3-4-1① 監事の役割は、国立大学法人のガバナンスの一翼を担うものであり、内部統制の在り方等についても監査対象とすることから、国立大学法人は、監事が適切に監査を行い、その職責を果たすことができるようにするため、監事の学長に対する第三者性・中立性を確保するとともに監事の公正かつ厳正な監査業務を補佐する体制を整備すべきである。 | 監査室を設置し、業務監査及び会計監査の企画・立案、実施に係る情報提供及び会計監査人との連絡調整を担い、監事業務を補佐する体制を整備している。 |
| 原則3-4-2 | 監事候補者の選考 監事は、国立大学法人法に基づき、文部科学大臣が直接任命することとされているが、その任命に当たっては、各国立大学法人における監事候補者の選考を尊重している。このため、国立大学法人は、常勤監事や学外監事の必置を定めた法の趣旨を踏まえ、監事の役割や求められる人材像等を明確化した上で、適切なプロセスによって選考を行うべきである。 | 監事の職務及び権限を明確に規定した上で、監事候補者について経営協議会において審議し、学外委員の意見を聞くことにより、適切なプロセスを経て選考を行っている。 |

| ガバナンス・コード | | | 概要 |
|--------------|--|---|---|
| | 補充原則 3-4-2① | 国立大学法人は、監事候補者の選考に当たっては、 <u>経営協議会の学外委員の協力・助言を得て人選するなど、その責任を十分に果たし得る適任者を選考するための適切なプロセスを工夫すべきである。</u> | 監事候補者の選考について、経営協議会において審議し、学外委員の意見を聞いて選考しており、責任を十分に果たし得る適任者の選考に努めている。 |
| | 補充原則 3-4-2② | 国立大学法人は、監事の監査業務が多岐にわたることを踏まえ、法律や会計監査に精通した者、国立大学法人の行う業務に精通した者、組織の意思決定のあり方に精通した者など、 <u>監事候補者の適切な組み合わせを考慮して選考を行うべきである。</u> | 監事候補者の選考においては、当該候補者が精通する業務を鑑み、会計担当及び業務担当の候補者について適切な組み合わせを考慮して選考している。 |
| | 原則3-4-3 | 国立大学法人の業務執行が適切かつ効果的・効率的に行われているかどうかを適切にチェックできる監査体制 監事は、法令等に則って会計監査と業務監査の双方を担い、監査を通じて、会計監査人による監査の相当性判断のみならず、教育研究や社会貢献の状況や法人の長（大学総括理事を含む）の選考方法、法人内部の意思決定システムをはじめとした法人の経営が適切かつ効果的・効率的に機能しているかについて監査する必要がある。国立大学法人は、監事がそれらを <u>適切にチェックできる監査体制を工夫すべきである。</u> | 監事は、役職員等と意思疎通を図り、必要に応じて監査室と連携し、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、役員会その他重要な会議に陪席するほか、役職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、業務及び財産の状況を調査している。また、本学におけるガバナンス体制や役員の職務の執行が法令等に適合することを確保するための体制について、役職員等からその整備及び運用の状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求めている。 さらに、会計監査に関しては、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するとともに、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、財務諸表等及び決算報告書につき検討するなど、適切にチェックできる監査体制を工夫している。 |
| | 補充原則 3-4-3① | 国立大学法人は、監事が、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、部局長等会議等の重要会議への出席を可能とするとともに、監事に対する資料提出や情報提供、内部監査機能との密接な連携など、十分な情報の下で監査報告を作成できるようにすべきである。 | 監事が、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議等の重要会議に陪席可能である。監査室が、業務監査及び会計監査の企画・立案及び実施に係る情報提供並びに会計監査人との連絡調整を担い、監事を補佐している。 |
| 基本原則4 | 社会との連携・協働及び情報の公表 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、 <u>情報の公表を通じて透明性を確保すべきである。</u> 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 <u>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。</u> | | 大学が発信する知識が広く社会に浸透し大きな力となることを目指し、地域社会と連携関係を構築し、その目標に向けた活動に取り組んでいる。 本学は、大学ホームページや広報誌・パンフレットにより、様々な情報を主体的に公表することを通じて透明性を確保するとともに、社会に向けて知識を提供し実践している。 また、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、コンプライアンス規程において本学の内部統制システムの運用体制を公表している。 |
| | 原則4-1 | 法令に基づく情報公開の徹底、及びそれ以外の様々な情報の分かりやすい公表 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、 <u>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。</u> | 社会に向けた知識の提供と実践の実現のため、大学ホームページ内に「情報公開」の頁を設け、法令に基づく情報公開を徹底するとともに、定期的に掲載状況の確認を行い、レイアウトを工夫し適切な情報発信に努めており、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公表している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/jyuhoukoukai/ |
| | 補充原則 4-1① | 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、 <u>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。</u> | 大学ホームページにステークホルダー別のページを設け、それぞれの関係者に向けて分かりやすく情報を提供している。 また、受験生向け冊子「大学案内」及び「入試情報」を作成するとともに、大学の概要を紹介する「大学概要」、最近の大学の活動を伝える「ニュースレター（TUAT Express）」を発行している。 令和3年度からは、インスタグラムによる情報発信やオンラインゲームソフトを活用したオープンキャンパス紹介等、様々なステークホルダーに対し分かりやすい方法による情報提供に取り組んでいる。 これらの取組を通じて、本学の多岐にわたる活動について、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することにより、総合的な社会との協力関係の構築を実現している。 https://www.tuat.ac.jp/outline/disclosure/kouhousi/ |

| ガバナンス・コード | | 概要 |
|-----------|--|--|
| | <p>補充原則 4-1②</p> <p>国立大学法人は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（<u>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</u>）を公表しなければならない。</p> | <p>教育研究活動等の状況に係る情報を大学ホームページに掲載し、学生が身に付けることができる能力をディプロマ・ポリシーに、その根拠として授業科目、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、カリキュラム・ポリシー等を公表している。</p> <p>また、学部3年次生の保護者にはペアレンツデーの際に進学/就職の状況を直接説明し、理解を深めていただく機会を設けている。</p> <p>さらに、学生生活実態調査報告書において学生の満足度を、教育研究活動等の状況に係る情報として進路状況等を公表している。</p> <p>https://www.tuat.ac.jp/outline/jyouhoukoukai/kyouikukenkyu/ https://www.tuat.ac.jp/campuslife_career/campuslife/chousa/jittaichousa/ https://www.tuat.ac.jp/campuslife_career/career/sinro/syusyokujoukyo/</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、<u>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。</u></p> | <p>公共的財産である本学が国民・社会に対する責任を果たすため、組織、業務、財務などの法人情報、教育研究活動等の状況に係る情報及び教員の養成の状況についての情報を大学ホームページで公表している。</p> <p>また、法人の活動状況の概要や教育研究に係る費用（コスト）及び成果、資金の使用状況をわかりやすく財務に関する情報として報告書を取りまとめ、大学ホームページで公表している。</p> <p>https://www.tuat.ac.jp/outline/jyouhoukoukai/houjin/zaimu/</p> |
| 原則4-2 | <p>内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表</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<u>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。</u></p> | <p>本学の自律化を推進するガバナンスと経営基盤の強化の実現のためには、本学構成員のコンプライアンス遵守及び内部統制の仕組みの構築が不可欠である。このため、学長を最高責任者とするコンプライアンス推進本部において、コンプライアンス推進計画を策定し、当該計画に基づき、研究者倫理、公的研究費に係るガイドライン等を定め、また、学内構成員の遵守事項等が記載されたコンプライアンスカードを配布するなど、本学構成員のコンプライアンス遵守に係る継続的な点検・監査、啓発活動を実施している。</p> <p>http://web.tuat.ac.jp/~kitei/act/frame/frame110000572.htm</p> |
| | <p>補充原則 4-2①</p> <p>国立大学法人は、内部を統制する仕組みとして、適正な職務の実施と社会的倫理の維持を確かなものとするため、コンプライアンスの遵守に係る方針を定めるとともに、<u>自己点検や内部監査等の制度の充実を図るべきである。</u>また、コンプライアンスに違反した事実、又はそれにつながる恐れのある事実を通報する<u>内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営するとともに、通報者の保護等の工夫をすべきである。</u>また、法人は通報窓口を外部に設けることも検討すべきである。</p> | <p>学長を最高責任者とするコンプライアンス推進本部において、コンプライアンス推進計画を策定し、計画に基づき継続的に点検・監査、啓発活動を実施している。</p> <p>本学職員等からの公益通報を適切に処理するため、公益通報窓口を法務・コンプライアンス課に設置するとともに学内に点在して掲載している通報窓口（研究費不正、研究不正、ハラスメントなど）の情報を集約して、大学ホームページで周知している。</p> <p>競争的資金等の不正使用の早期発見、是正を図るために、不正な使用又は恐れがある行為に対しての通報・相談窓口を財務課に設置し、大学ホームページで周知している。</p> <p>通報窓口の外部設置は、本学での利用状況や費用対効果などを考慮し、現段階では外部には設けないこととしている。</p> |
| | <p>補充原則 4-2②</p> <p>国立大学法人は、内部統制の仕組みによる<u>モニタリング結果を、定期的に役員へ報告する機会を設けるなど、内部統制の実効性を高め、法人経営の見直しに活かす体制を構築すべきである。</u></p> | <p>監事は、内部統制に係る案件について、役員等からその対応状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求めている。</p> <p>なお、その結果は、監事監査報告書に記載し、役員会に報告することとしている。</p> |
| | <p>補充原則 4-2③</p> <p>国立大学法人は、<u>法人の構成員が従うべき行動規範（研究者倫理、公的研究費に係るガイドライン等）を定め、実践すべきである。</u>また、必要に応じ、適宜見直しを行うべきである。</p> | <p>研究者行動規範、研究者等の倫理に関するガイドライン等を定め、実践している。</p> |
| | <p>補充原則 4-2④</p> <p>国立大学法人は、学内構成員がコンプライアンスの遵守、内部通報・外部通報の仕組み、行動規範等の目的、意義について正しく理解し、確実に機能するよう、<u>研修等により徹底した周知を行うべきである。</u></p> | <p>コンプライアンス推進計画に基づき、学内構成員に遵守事項等が記載されたコンプライアンスカードを配付するなど、本学構成員のコンプライアンス遵守に係る継続的な啓発活動を実施している。</p> |