

国立大学法人 ガバナンス・コード全原則に対する信州大学の適合状況

令和3年1月末現在

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>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</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えていく必要がある。そのために、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。</p>	<p>国立大学法人のミッションの再定義、中期目標・中期計画を踏まえ、本法人の経営方針、経営戦略その他重要な施策について調査研究及び企画立案を行う機関として、学長・理事・副学長から構成される戦略企画会議を設置し、様々な改革を実施している。</p> <p>国立大学法人信州大学戦略企画会議規程</p>
<p>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</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミッションの再定義、中期目標・中期計画等を踏まえ、信州大学としてのビジョン・目標及び戦略、具体的な実現方策について「PLAN the N・E・X・T (2016-2018、2019-2021)」、「信州大学長期ビジョン“VISION2030”」を策定し公表している。 ・ PLAN the N・E・X・Tは、2016年度から始まった第3期中期目標期間において、信州大学が確実にかつ最大限の成果を上げるための実行体制・アクションプランであり、各理事・副学長がそれぞれの担当分野における具体的な施策“Method”を推進することにより、多様性を育む信州の地において、際立つ独創の知を実現するものである。 ・ Methodの実施にあたっては、中期目標を達成するための部局レベルでの取組を推進する部局事業計画と連動することによって、教職員の力を一つに結集し、設定した達成指標を実現していくことで、高いレベルで中期目標・中期計画の達成を目指している。 ・ 信州大学長期ビジョン“VISION2030”は、第3期中期目標・中期計画、そして信州大学の行動計画PLAN the N・E・X・T2019-2021の次を見据えて、信州大学創立70周年を機に作成、公表したものである。長野県唯一の国立大学法人として、2030年までに信州大学が目指す姿と、取り組むべき課題、実現までのシナリオを示したものである。 <p>デジタル冊子 PLAN the NEXT 2019-2021</p> <p>デジタル冊子 信州大学長期ビジョン2030</p>
<p>原則 1-2 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築</p> <p>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、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ PLAN the N・E・X・Tで取り組んできた施策の実績や成果は、戦略企画会議において検証し、その結果を反映させた、より進化した行動計画を再度策定している。 ・ PLAN the N・E・X・T 2016-2018の3年間の成果を踏まえ、その結果を反映させ、信州大学が次のステージにワンランクアップすることを目標に、2019年度から2021年度の間に取り組むプランとしてPLAN the N・E・X・T 2019-2021を策定した。

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>1-2① 国立大学法人は、目標・戦略を実現するため、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。</p>	<p>戦略企画会議において企画立案された、法人の目標・戦略を実現するための施策については、戦略企画会議の下に大学改革総括ワーキングチーム等の各ワーキングチームを設置し施策を実行していく体制を整えている。</p>
<p>1-2② 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（インスティテューショナル・リサーチ）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。</p>	<p>・平成29年4月、信州大学インスティテューショナル・リサーチ室（IR室）を設置した。教務チーム、点検・評価チーム、研究、産学官・社会連携チームが配置され、チームごとに年度計画に沿って活動している。 ・毎年、各部局の事業計画及び評価指標（KPI）への取組進捗状況や財務計画等について、執行部及び監事によるヒアリングを実施している。各部局長のプレゼンテーション及び取組内容を評価し、その評価結果を各部局にフィードバックすると共に、次年度の当初予算配分に反映させている。</p>
<p>1-2③ 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整備すべきである。</p>	<p>点検評価担当の副学長を委員長として、点検評価委員会を設置している。信州大学点検評価規程第9条から第13条において、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や、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することを定めている。</p> <p>国立大学法人信州大学点検評価規程 国立大学法人信州大学点検評価委員会規程</p>
<p>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。</p>	<p>・中期目標を達成するため、中期計画にかかる具体的な年度計画を策定し、各担当部署において計画を遂行している。評価担当副学長及び経営企画課評価担当が、年度計画の進捗状況を確認するとともにヒアリングにて、指摘事項や改善点等について意見交換を実施している。年度計画の推進状況を4段階で判定し、その結果を参考に、次年度の年度計画遂行に活かしている。 ・PLAN the N・E・X・T は、3年ごとに作成しており、3年間の成果を踏まえ、その結果を反映させ、信州大学が次のステージにワンランクアップすることを目標として次の3年間に取り組むプランを設定している。 PLAN the N・E・X・T 2016-2018の自己評価結果は、本学公式Webサイトに掲載している。</p> <p>中期目標・中期計画／各評価結果 PLAN the NEXT 2016-2018 自己評価結果</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>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</p> <p>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、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本法人の経営方針、経営戦略その他重要な施策について調査研究及び企画立案を行う機関として、学長・理事・副学長から構成される戦略企画会議を設置している。 ・教務担当、経営企画担当、研究担当、財務担当等、分野ごとに担当の理事・副学長を任命している。 ・学外委員を含めた経営協議会も、法人経営に関する重要事項の決定に参画している。 ・教学運営面では、2014年から教員組織と教育研究組織を分離し、教員人事の流動性を確保すると共に、戦略的な人事、全学的研究マネジメントを可能にした学術研究院を設置している。 ・学術研究院長（学長）の下、戦略的な人事配置だけでなく、研究の高度化や、学部横断等の柔軟な教育を推進している。 <p>信州大学学術研究院規則</p>
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人法の定めるところにより、国立大学法人信州大学の組織並びに業務執行及び執行権限に関して、「国立大学法人信州大学組織に関する規則」に必要な事項を定めている。 ・同規則の第19条～第23条において法人本部の執行組織及び学長、役員等の権限を明確化している。 <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則</p>
<p>1-3② 国立大学法人は、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人信州大学理事に関する規程、信州大学副学長に関する規程、国立大学法人信州大学副理事に関する規程及び信州大学学長補佐設置要項に規定する任命の要件として次のとおり定めるとともに、国立大学法人信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則等において各々が掌理する業務を定め、学長が状況に応じて命じている。 【任命要件】 理事・副学長については「人格が高潔で、学識が優れ、かつ、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」 副理事については、「大学における教育研究活動や法人経営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」 学長補佐については、「大学の教育研究及び経営活動のうち、戦略的かつ重点的に推進する事項に関する必要な知識、経験等を有する信州大学の職員」としている。 <p>国立大学法人信州大学理事に関する規程</p> <p>信州大学副学長に関する規程</p> <p>国立大学法人信州大学副理事に関する規程</p> <p>信州大学学長補佐設置要項</p> <p>国立大学法人信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>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。</p>	<p>・毎年度、各部局教員の人事計画（5か年分）を学術研究院会議に諮り、教員の年齢構成、性別等を総合的に勘案し、承認している。</p> <p>・「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 外国人研究者等の積極的な雇用 外国人教員の登用を図るため、テニュアトラック制度対象者については国際公募を原則としているほか、海外の研究機関等から著名な研究者を招へいする特別招へい教授制度を活用している。 2. 女性研究者の積極的雇用や教育研究環境の整備 女性研究者の積極的雇用のため、女性活躍推進法に基づく本学一般事業主行動計画（信州大学行動計画）において「採用した常勤教員に占める女性教員の割合を20%以上にする」及び「女性教職員の管理職比率を10%以上にする」と定め、ポジティブアクションを実施している。 3. 障害者の雇用 障害者雇用対策及び障害者雇用促進のための方策を掲げて、中長期的に障害者雇用の採用計画を立てている。 4. 実務家教員の積極的な雇用 長野県教育委員会との連携に関する協定に基づき、本学教職大学院において優れた教員の養成及び現職教員の資質向上に資するため、覚書を締結し、公立学校経験者を採用している。また、社会科学系において法曹実務経験者を戦略的に雇用している。 5. 民間企業との人事交流や民間企業経験者の雇用 本学における教育研究の活性化に資するため、他機関における最先端研究の知見を本学の学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材を育成すること、及び国内外の他機関の優れた研究者や即戦力となる研究者の採用を拡大することを目的とするクロスアポイントメント制度を活用している。
<p>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、中期的な財務計画を策定すべきである。</p>	<p>・信州大学では2030年に向けた長期ビジョン「VISION2030」及び第3期中期目標期間中の具体的な施策「PLAN the N・E・X・T 2019-2021」を策定している。</p> <p>・また、中期目標・中期計画期間の財務計画として予算、収支計画、資金計画を中期目標・中期計画一覧表に掲載し、各年度の年度計画でも該当年度の予算、収支計画、資金計画を掲載し公表している。なお、年度計画については、実施状況や業務の実績についても確認し、進捗管理を行っている。</p>
<p>1-3⑤ 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、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。</p>	<p>第4期中期目標・中期計画に向けて財務計画を策定し、その計画に沿って必要な外部資金を獲得するための体制整備等を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資産の有効活用としては、余裕金の運用に係る規制緩和の認定を受け、資金の運用先を拡大した。 ・職員宿舍集約化後の跡地等、本学が所有する不動産について、随時民間企業等への貸付・売却を通じて、自己収入の増加を図り、資産の有効活用を進めている。 ・授業等で使用されていない時間帯の本学所有建物について、外部への貸付を積極的に進めながら、施設利用料の獲得に努めている。 ・信州大学知の森基金事業において、事業に必要な資金の獲得のため、ファンドレイザーによる企業まわり（主に県内企業）を実施する体制を整備している。 ・信州大学と企業等との大型共同研究を核とした産学連携プロジェクトの推進およびその運営支援体制の強化を図ることを目的に共創研究所制度を整備し、その事業を総括する共創研究クラスターを令和2年3月に設置した。 ・政府等からの大型競争的資金の獲得支援及び企業と「組織」対「組織」の大型共同研究の推進を支援するため、研究推進部を改組し大型研究推進課を令和2年4月に設置した。

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
	1-3⑥ 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。	1-3⑥は、個別に記載が求められている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人信州大学の組織並びに業務執行及び執行権限に関して、「国立大学法人信州大学組織に関する規則」に必要な事項を定めている。第19条～第23条において法人本部の執行組織及び学長、役員等の権限を明確化している。 ・本法人の経営方針、経営戦略その他重要な施策について調査研究及び企画立案を行う機関として、学長・理事・副学長から構成される戦略企画会議を設置している。 ・教務担当、経営企画担当、研究担当、財務担当等、分野ごとに担当の理事・副学長を任命している。 ・学外委員を含めた経営協議会も、法人経営に関する重要事項の決定に参画している。 ・教学運営面では、2014年から教員組織と教育研究組織を分離し、教員人事の流動性を確保すると共に、戦略的な人事、全学的研究マネジメントを可能にした学術研究院を設置している。 ・学術研究院長（学長）の下、戦略的な人事配置だけでなく、研究の高度化や、学部横断等の柔軟な教育を推進している。 ・学長主導によるガバナンス体制を強化した運営組織を整えている。 <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 学術研究院規則</p>
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、各部局教員の人事計画（5か年分）を学術研究院会議に諮り、教員の年齢構成、性別等を総合的に勘案し、承認している。 ・「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 外国人研究者等の積極的な雇用 外国人教員の登用を図るため、テニュアトラック制度対象者については国際公募を原則としているほか、海外の研究機関等から著名な研究者を招へいする特別招へい教授制度を活用している。 2. 女性研究者の積極的雇用や教育研究環境の整備 女性研究者の積極的雇用のため、女性活躍推進法に基づく本学一般事業主行動計画（信州大学行動計画）において「採用した常勤教員に占める女性教員の割合を20%以上にする」及び「女性教職員の管理職比率を10%以上にする」と定め、ポジティブアクションを実施している。 3. 障害者の雇用 障害者雇用対策及び障害者雇用促進のための方策を掲げて、中長期的に障害者雇用の採用計画を立てている。 4. 実務家教員の積極的な雇用 長野県教育委員会との連携に関する協定に基づき、本学教職大学院において優れた教員の養成及び現職教員の資質向上に資するため、覚書を締結し、公立学校経験者を採用している。また、社会科学系において法曹実務経験者を戦略的に雇用している。 5. 民間企業との人事交流や民間企業経験者の雇用 本学における教育研究の活性化に資するため、他機関における最先端研究の知見を本学の学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材を育成すること、及び国内外の他機関の優れた研究者や即戦力となる研究者の採用を拡大することを目的とするクロスアポイントメント制度を活用している。 <p>信州大学教職員人材育成基本方針等</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
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>信州大学では2030年に向けた長期ビジョン「VISION2030」及び第3期中期目標期間中の具体的な施策「PLAN the N・E・X・T 2019-2021」を策定している。</p> <p>また、中期目標・中期計画期間の財務計画として予算、収支計画、資金計画を中期目標・中期計画一覧表に掲載し、各年度の年度計画でも該年度の予算、収支計画、資金計画を掲載し公表している。なお、年度計画については、実施状況や業務の実績に関しても確認し、進捗管理を行っている。</p>
1-3⑥(4)	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>令和元年度決算より、従来「大学」として区分していたセグメント情報について、より詳細な財務情報を開示する目的から、各学部ごとに区分方法を変更した。その上で、大学の活動状況、教育研究診療事業に要した経費、実施財源、主な事業内容と成果について、「財務報告書2019」、「統合報告書2020」、「事業報告書」、「附属明細書 様式19 開示すべきセグメント情報」に掲載し、大学公式Webサイトで公開している。</p> <p>財務諸表等</p>
<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>「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本学の教育研究及び経営活動のうち、戦略的かつ重点的に推進する事項に関する必要な知識、経験等を有する本学の職員を、学長補佐として学長が任命している。学長補佐は、学長の指定する特定事項について、学長を補佐するとともに、当該事項の執行担当部署に助言を行っている。 2. 研究者の研究活動の活性化と研究開発のマネジメントの強化を推進するため、URA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）を信州大学URA室に配置し、学内外との連携を強化させながら、「研究・産学官連携拠点」の形成・拡大・発展、優れた研究者や学生が先進的な研究を推進できる企画の立案、効果的な研究資金獲得へ向けた研究マネジメント等を行っている。 3. 本学の理念・目標の実現に向け、経営力・政策企画力・経営マインドを有する教員の育成を目的として、学長が人選した本学役員等が講師を務め、学部長補佐以上の教員を対象に本学の経営状況及び今後の方向性等について講義を行う研修を実施している。（今年度からは副課長級以上の事務・技術職員も対象として実施） 4. 国大協UDWS（ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ）については、学長・総務担当理事が人選を行い参加者はその成果報告を上記研修にて行っている。 5. 事務系職員の職位・階層ごとに研修を実施している。経営企画力向上研修においては、副課長級以上・主査級以下の2つの階層に分け、外部講師等を招き研修を行っている。 <p>信州大学学長補佐設置要項</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
	<p>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>「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 文部科学行政、高等教育行政に関する高度な知識、経験を有する者を、副学長・副理事として配置し、経営戦略の立案、施行に関し、その知見を活用している。 2. 本学の理念・目標の実現に向け、経営力・政策企画力・経営マインドを有する教員の育成を目的として、学長が人選した本学役員等が講師を務め、学部長補佐以上の教員を対象に本学の経営状況及び今後の方向性等について講義を行う研修を実施している。（今年度からは副課長級以上の事務・技術職員も対象として実施） 3. 国大協UDWS（ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ）については、学長・総務担当理事が人選を行い参加者はその成果報告を上記研修にて行っている。 <p>国立大学法人信州大学理事に関する規程 信州大学副学長に関する規程</p>
	<p>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。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>・「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本学の教育研究及び経営活動のうち、戦略的かつ重点的に推進する事項に関する必要な知識、経験等を有する本学の職員を、学長補佐として学長が任命している。学長補佐は、学長の指定する特定事項について、学長を補佐するとともに、当該事項の執行担当部署に助言を行っている。 2. 本学の理念・目標の実現に向け、経営力・政策企画力・経営マインドを有する教員の育成を目的として、学長が人選した本学役員等が講師を務め、学部長補佐以上の教員を対象に本学の経営状況及び今後の方向性等について講義を行う研修を実施している。（今年度からは副課長級以上の事務・技術職員も対象として実施） 3. 国大協UDWS（ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ）については、学長・総務担当理事が人選を行い参加者はその成果報告を上記研修にて行っている。 4. 管理職（課長・事務長、部長・事務部長）は、高度なマネジメント能力を有し、大学の目標、計画に即して課・部等の目標を設定し、学長、役員及び部局長等を補佐して全学の経営方針に沿った企画、業務運営を執行・監督するとともに、部下の指導・育成を行うことができる「高度経営人材」が求められることから、当該人材の育成を目指し、副課長級以上を対象とした管理職向けの経営企画力向上研修を実施している。 <p>信州大学教職員人材育成基本方針等 信州大学学長補佐設置要項</p>
<p>基本原則2. 法人の長の責務等</p> <p>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。</p>		<p>・国立大学法人信州大学組織に関する規則第5条にて、「学長は、学校教育法第92条第3項に定める職務を行うとともに、本法人を代表し、その業務を総理する。」と学長の職務を定めている。</p> <p>・学長が大学の包括的な最終責任者としての権限を有しているものである。</p> <p>・学長が本法人の経営及び教育研究に関する重要事項について決定しようとするときは、役員会の議を経てから、決定するものとしている。</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
<p>2-1 法人の長の責務</p> <p>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</p> <p>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。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・信州大学創立70周年を機に、信州大学長期ビジョン“VISION2030”を作成しており、令和元年6月1日に挙行した記念式典当日に、学長が大々的に発表している。 ・また、学生・卒業生・保護者等の各種ステークホルダー向けに作成している冊子のUSRレポート・財務報告書・信州大学広報誌「信大NOW」vol.118にも“VISION2030”を掲載して配布している。 ・執行部が各学部へ赴き実施している、教職員との意見交換会の際には、本学のビジョンを丁寧に説明しており、理解が得られるよう努めている。 ・上記の他、広くステークホルダーにも周知するため大学公式Webサイトにおいても、ビジョンを掲載している。
<p>原則2-1-2 法人の長のリーダーシップ</p> <p>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。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人信州大学教育研究評議会規程に基づき、教育研究に関する重要事項を審議する機関として、国立大学法人信州大学に教育研究評議会を置き、学長をもって議長に充て、議長は、教育研究評議会を主宰している。この教育研究評議会は部局長の他、各学部教授会からの推薦に基づき学長が指名する教授等をもって組織している。 ・学長選考会議が実施した学長の業務執行状況の評価について、各委員からの主な意見等として「学部長を始めとする教員との意思疎通をしっかりと図るなどにより、教員の信頼も厚く、リーダーシップを十分に発揮している」等の評価を得た。 ・文部科学省に設置する国立大学法人評価委員会により国立大学法人信州大学に関する「平成30年度に係る業務の実績に関する評価結果」の全体評価として、『学長のリーダーシップの下、クロスアポイントを活用し先鋭領域融合研究群の研究を推進するとともに、「アドバンスド・リサーチ・アシスタント」雇用制度を創設するなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいることが認められる。』との評価を得た。 ・信州大学学術研究院会議において、学長が全学の教員人事マネジメント、研究マネジメント及び予算決算を統括している。 <p>国立大学法人信州大学教育研究評議会規程</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考会議 学長の業務執行状況評価書</p> <p>平成30年度に係る業務の実績に関する評価結果</p> <p>信州大学学術研究院会議規程</p>
2-1-2①	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人信州大学業務執行に関する規程に基づき、本法人の業務執行に伴う決定の基本原則として、学長は本法人を代表して、その業務に関する決定を行っている。 ・例えば、学長は以下の業務に関する決定を行っている。 本法人の組織、管理運営、経営、教育研究等に関する重要事項を定めた学内規則の制定 教員、事務職員、技術職員等の採用、昇進、兼務等の人事 年度計画に基づく当該年度における収支計画、資金計画及び予算実施計画の作成 <p>国立大学法人信州大学業務執行に関する規程</p> <p>国立大学法人信州大学規則等制定基準</p> <p>国立大学法人信州大学職員就業規則</p> <p>国立大学法人信州大会計規則</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
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。	<ul style="list-style-type: none"> 国立大学法人信州大学業務執行に関する規程に基づき、学長は国立大学法人法に定める事項について決定しようとするときは、役員会の議を経てから、本法人としてその業務に関する決定を行っており、役員会は月2回、経営協議会は年4回、教育研究評議会は月1回開催している。 また、学長を含む法人の執行部が、労働基準法に定める過半数代表者や過半数代表者が所属していない部局が選出した代表者、労働組合執行部に対して、経営情報の共有及び連絡調整を図るため国立大学法人信州大学法人職員連絡会を年2回開催して経営方針、経営状況、経営資料その他の経営情報を提示し、説明している他、これに対する質疑応答や意見交換を実施している。 <p>国立大学法人信州大学業務執行に関する規程 国立大学法人信州大学法人職員連絡会要項</p>
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。	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度に初めて発行した統合報告書では、経営に関わる財務情報だけでなく、ガバナンス体制や本学の特色ある実績を紹介しており、各種ステークホルダーの皆様にも信州大学を知っていただく広報冊子となっている。 信州大学の広報誌「信大NOW」（年6回発行予定）でも、本学の取組や成果について、特集記事を掲載し積極的にステークホルダーの皆様にも発信している。 学長、理事、副学長が持ち回りで執筆し、それぞれの担当分野における大学運営に関する取組状況などを、「PLAN the N・E・X・Tレター」として、メールマガジン週刊信大で（月2回程度掲載）、学内限定で教職員に配信している。
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、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>	<ul style="list-style-type: none"> 「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。 <ol style="list-style-type: none"> 理事及び副学長は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、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のうちから、学長が任命する。理事及び副学長は学長を補佐あるいは補助し、命を受けて、各々の職務を担当している。 本学の教育研究及び経営活動のうち、戦略的かつ重点的に推進する事項に関する必要な知識、経験等を有する本学の職員を、学長補佐として学長が任命している。学長補佐は、学長の指定する特定事項について、学長を補佐するとともに、当該事項の執行担当部署に助言を行っている。 本学の理念・目標の実現に向け、経営力・政策企画力・経営マインドを有する教員の育成を目的として、学長が人選した本学役員等が講師を務め、学部長補佐以上の教員を対象に本学の経営状況及び今後の方向性等について講義を行う研修を実施している。（今年度からは副課長級以上の事務・技術職員も対象として実施） 国立大学法人信州大学組織に関する規則に基づき、学長のリーダーシップのもと、各理事、副学長等が担当する職務の「具体的な施策"Method"」を推進することで学長を補佐する体制が整っている。なお、国立大学法人信州大学組織に関する規則において理事、副学長等の権限を示し公表している。 <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 国立大学法人信州大学理事に関する規程 信州大学副学長に関する規程 信州大学学長補佐設置要項</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
2-1-3①	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達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。	<ul style="list-style-type: none"> ・理事の選任については、国立大学法人信州大学理事に関する規程に任命要件を定めるとともに、国立大学法人信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則等において理事等が掌理する業務を定め、学長が状況に応じて命じている。 ・各理事、副学長は、それぞれの担当分野における具体的な施策“Method”を掲げ推進することにより、高いレベルで中期目標・中期計画の達成を目指している。 ・役員処遇（役員報酬）については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、賞与相当額（期末特別手当）をその100分の10の範囲内で経営協議会の議に基づき、増額又は減額することができることとしている。また、退職手当についても役員としての在職期間におけるその者の業績に応じて、経営協議会の議に基づき、増額又は減額することができることとしている。 <p>国立大学法人信州大学役員報酬規程 国立大学法人信州大学役員退職手当規程</p>
2-1-3②	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又は学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達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。	<ul style="list-style-type: none"> ・副学長及び学長補佐の選任については、信州大学副学長に関する規程及び信州大学学長補佐設置要項に任命要件を定めるとともに、国立大学法人信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則等において各々が掌理する業務を定め、学長が状況に応じて命じている。 ・信州大学学術研究院学系長候補者選考通則に基づき、学系教授会において学系長候補者を選考し、学長が学系長に任命している。学系長は、学則の定めにより学部長となる。 ・大学院学則の定めにより、大学院各研究科に研究科長を置き、信州大学学術研究院の学系長をもって充てている。 ・学部長は、中期目標を達成するための部局レベルでの取組を推進する部局事業計画を作成し、設定した達成指標を実現していくことで中期目標・中期計画の達成を目指している。 ・副学長、学部長・研究科長等には、管理職としての役割と責任の重さの対価として管理職手当を支給している。 ・毎年度全学会議（学術研究院会議・人事制度委員会）において見直しを行っている国立大学法人信州大学教員業績評価・給与査定制度の「評価分野-大学運営」において「理事職、副学長職、部局学部長（学系長）職、病院長職」等、各役職に応じて1年の期間を単位としポイントを加算している。 <p>国立大学法人信州大学職員給与規程 国立大学法人信州大学管理職手当細則</p>
2-1-3③	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内部統制システムやリスクの回避・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。	<ul style="list-style-type: none"> ・信州大学リスク管理要領を定め、学長をリスク管理本部長とした全学のリスク管理のための組織体制を整備している。毎年、信州大学リスク管理計画を作成するとともに、危機管理対応基準については継続的に見直しを行っている。 ・コンプライアンスにおける最終責任者である学長を議長としたコンプライアンス統括会議を毎年度開催し、①コンプライアンスの推進に係る重要な方針に関すること②コンプライアンスの推進のための啓発及び教育・研修に関すること③その他コンプライアンスに関する重要事項に関することについて協議を行うとともに、大学執行部間での情報共有を図ることにより、適正な法人経営を確保するとともに、継続的に見直しを行っている。また、このことについて信州大学の公式Webサイトに掲載することにより公表している。 <p>教職員に求められるコンプライアンスの推進 国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>原則 2-1-4 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、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。</p>	<p>毎年、各部局の事業計画及び評価指標（KPI）への取組進捗状況や財務計画等について、執行部及び監事によるヒアリングを実施している。各部局長のプレゼンテーション及び取組内容を評価し、その評価結果を各部局にフィードバックすると共に、次年度の戦略的経費（中期目標達成推進経費）の配分額に反映させる仕組みを構築している。</p>
<p>2-2 役員会の責務</p> <p>原則 2-2-1 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。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>役員会は、国立大学法人信州大学役員会規程に基づき、以下の重要項目について審議・議決する。</p> <p>(1) 中期目標についての意見(本法人が国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「国大法」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。)及び年度計画に関する事項</p> <p>(2) 国大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) 信州大学、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>・役員会においては学長が議長となり、会議を主宰している。</p> <p>国立大学法人信州大学役員会規程 役員会議事要録</p>
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>・役員会は、原則第一・第三水曜日に開催されている。</p> <p>・役員会の構成員は、学長、理事のほか、オブザーバーとして副学長、監事が出席し、会議における審議が適切かつ的確に進められるように助言を行っている。</p> <p>国立大学法人信州大学役員会規程</p>
<p>2-2-2①</p> <p>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、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。</p>	<p>・役員会では、法人の運営・経営戦略や大学の教育研究に係る事項について、各担当理事(議案により副学長)の責任のもと、審議に必要な事項について説明を行う。議長(学長)は、理事・副学長からの説明を受け、審議事項について役員会に諮り、議決する。承認された事項については、担当理事・副学長より速やかに担当部署へ伝達され、その実現に向けた実行方策を迅速・的確に進められるような体制が構築されている。</p> <p>国立大学法人信州大学役員会規程</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>2-3 法人の長を補佐する理事、副学長等の活用</p> <p>原則2-3-1 法人の長を補佐する理事、副学長等の役割</p> <p>法人の長又は学長を補佐する理事、副学長、学部長・研究科長、学長補佐等は、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、法人の長又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法人の長を補佐すべきである。</p>	<p>理事、副学長、学部長等は、国立大学法人信州大学組織に関する規則に基づき本法人の業務を掌理している。この業務は、学長が学長のリーダーシップのもと各理事・副学長が第3期中期目標の具体的な施策をどのように進めていくのかを示した「PLAN the N・E・X・T」を踏まえており、担当する職務の「具体的な施策“Method”」を推進することで理事は学長を補佐して、副学長及び学部長は命により学長を補佐している。</p> <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 デジタル冊子 PLAN the NEXT 2019-2021</p>
<p>2-3-1①</p> <p>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。</p>	<p>理事は、国立大学法人信州大学組織に関する規則に基づき本法人の業務を掌理している。この業務は、学長が学長のリーダーシップのもと各理事が第3期中期目標の具体的な施策をどのように進めていくのかを示した「PLAN THE N・E・X・T」を踏まえており、担当する職務の「具体的な施策“Method”」を推進することで学長を補佐している。</p> <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 デジタル冊子 PLAN the NEXT 2019-2021</p>
<p>2-3-1②</p> <p>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。</p>	<p>副学長は、国立大学法人信州大学組織に関する規則に基づき本法人の業務を掌理している。この業務は、学長が学長のリーダーシップのもと各副学長が第3期中期目標の具体的な施策をどのように進めていくのかを示した「PLAN the N・E・X・T」を踏まえており、担当する職務の「具体的な施策“Method”」を推進することで命により学長を補佐している。</p> <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 デジタル冊子 PLAN the NEXT 2019-2021</p>
<p>2-3-1③</p> <p>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、法人経営を支えるべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・部局長は、第3期中期計画のうち自部局で取組が可能なものに関する計画である部局事業計画を、学長からの具体的な指示を踏まえて作成しており、毎年度学長に実施報告書を提出している。 ・毎年開催している当該部局事業計画等の遂行・実施状況を確認するヒアリングの際にも、部局長等は執行部と意見交換を実施しながら法人経営に関し共通理解を図っている。 ・部局長は、毎月開催の役員部局長会及び教育研究評議会に参画しており、執行部と意思疎通を図りながら法人経営を支えている。 ・国立大学法人信州大学組織に関する規則第24条に学部長の権限を定めている。 <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 国立大学法人信州大学役員部局長会規程</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>原則 2-3-2 多様な人材の登用・確保</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。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>・信州大学の役員については、国立大学法人信州大学組織に関する規則第4条に則り、学長をはじめとして理事6名（男性5名、女性1名）、監事2名（男性1名、女性1名）の計9名を置いている。理事のうち2名は外部機関から登用しており、本学公式Webサイトにて役員一覧を公表している。</p> <p>・外部機関から登用している理事の一人は財務担当として、前職の金融機関における主要な立場での経験をもって、大学の経営を財政面から分析し今後の大学経営の更なる健全化を維持するとともに、戦略的な財務運営と財務基盤の強化充実を図る上で有用な人材である。またもう一人は特命戦略（大学経営力強化）担当として、これまで、政府関係の主要な立場で国際的にも豊かな経験を有しており、併せて男女共同参画の造詣も深く活動経験も豊富であることから、学長が力点を置くグローバル化及び男女共同参画の推進を図る上で有用な人材である。</p> <p>本学役員一覧 国立大学法人信州大学組織に関する規則 国立大学法人信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則</p>
<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>「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 特任教員として弁護士を雇用し、その高度な知識・経験をもって本学の労務管理、労働法上の判例解釈、ハラスメント対応等、多方面にわたって助言、アドバイスを行っている。 2. 研究者の研究活動の活性化と研究開発のマネジメントの強化を推進するため、URA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）を信州大学URA室に配置し、学内外との連携を強化させながら、「研究・産学官連携拠点」の形成・拡大・発展、優れた研究者や学生が先進的な研究を推進できる企画の立案、効果的な研究資金獲得へ向けた研究マネジメント等を行っている。 3. 管理職（課長・事務長、部長・事務部長）は、高度なマネジメント能力を有し、大学の目標、計画に即して課・部等の目標を設定し、学長、役員及び部局長等を補佐して全学の経営方針に沿った企画、業務運営を執行・監督するとともに、部下の指導・育成を行うことができる「高度経営人材」が求められることから、当該人材の育成を目指し、副課長級以上を対象とした管理職向けの経営企画力向上研修を実施している。
<p>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>「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、以下のような取組を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本学の理念・目標の実現に向け、経営力・政策企画力・経営マインドを有する教員の育成を目的として、学長が人選した本学役員等が講師を務め、学部長補佐以上の教員を対象に本学の経営状況及び今後の方向性等について講義を行う研修を実施しており、令和2年度からは副課長級以上の事務・技術職員も対象としている。 2. 事務系職員の職位・階層ごとに研修を実施している。経営企画力向上研修においては、副課長級以上・主査級以下の2つの階層に分け、外部講師等を招き研修を行っている。また、国立大学協会等学外機関主催の各種研修及び学内における人事、会計、学務等実務研修、英語研修、放送大学受講研修等、目的・内容等多岐にわたる研修を実施し、SDの充実を図っている。 3. 若手事務職員を、文部科学省、大学改革支援・学位授与機構等へ1年～2年間程度派遣し、大学と関連のある学外機関での勤務経験を通じた幅広い視野の修得を図っている。

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>基本原則3. 経営協議会、教育研究評議会、学長選考会議及び監事の責務と体制整備</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会では、国立大学法人信州大学経営協議会規程第2条に基づき、本法人の経営に関する重要事項について審議することとしている。また、教育研究評議会では、国立大学法人信州大学教育研究評議会規程第2条に基づき、本法人に設置する信州大学の教育研究に関する重要事項について審議を行っている。 ・学長選考会議では、国立大学法人信州大学学長選考会議規程に定めた事項に基づき、法人の長の選考及び厳格な評価を実施している。 ・監事は、国立大学法人信州大学監事監査規程に定めた監査事項及び監査方法等に基づき監査業務を遂行している。 ・このような体制を整備することにより、適切な法人経営に努めている。 <p>「組織一覧（運営組織）」：大学概要より</p> <p>国立大学法人信州大学経営協議会規程</p> <p>国立大学法人信州大学教育研究評議会規程</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考会議規程</p> <p>国立大学法人信州大学監事監査規程</p>
<p>3-1 経営協議会</p> <p>原則3-1-1 経営協議会における審議の充実</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会の委員は、学長・学長が指名する理事及び職員および、本法人以外の者で学長が任命する大学に関し広くかつ高い識見を有する者で組織している。また、委員の過半数は学外委員とすることを、国立大学法人信州大学経営協議会規程で定めている。 ・経営評議会の議題設定は、役員会の承認を得ることとしており、当日の審議を活性化させ、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、事前に審議概要を含めた当日資料を送付するなど運営方法を工夫している。 <p>国立大学法人信州大学経営協議会規程</p> <p>経営協議会議事要録</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
3-1-1①	<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>・経営協議会の学外委員の選考方針については、H15.12.17開催の評議会において決定し、以下の方針に基づいて選考している。</p> <p>①学者・研究者等大学の教育研究に見識をもつ者 ②経営・経済に深い経験と知見を有する者 ③地域を代表する者（経済・行政等）、マスコミ、地方教育行政機関等 ④信州大学に特に愛着心を持ち、その発展を望む者（同窓会関係者等） ⑤一般市民の立場において特に大学法人経営に対して深い関心と識見を有する者 ⑥学長が特別の政策的配慮に基づいて加える者等</p> <p>・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、事前に審議概要を含めた当日資料を送付する等運営方法を工夫している。</p> <p>・経営協議会において審議・報告される事項及びテーマ別フリーディスカッション等を通じて、外部委員の皆様からの本学に対する貴重な意見を大学法人運営に反映している。</p> <p>（審議事項） 第2条 経営協議会は、本法人の経営に関する次の各号に掲げる事項について審議する。 (1) 中期目標についての意見(本法人が国立大学法人法(平成15年法律第112号)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。)に関する事項のうち、本法人の経営に関するもの (2) 中期計画及び年度計画に関する事項のうち、本法人の経営に関するもの (3) 学則(本法人の経営に関する部分に限る。)、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項 (4) 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 (5) 組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項 (6) その他本法人の経営に関する重要事項</p> <p>国立大学法人信州大学経営協議会規程 経営協議会議事要録</p>
3-1-1②	<p>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。</p>	<p>・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ている。</p> <p>・信州大学長期ビジョンVISION2030、信州大学USRIレポート、PLAN the N・E・X・T、財務報告書等の配付、会議資料の解説付き事前送付、フリーディスカッションの設定によるご意見伺い等</p>
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	<p>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、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。</p>	<p>・教育研究評議会は、本学の経営方針を踏まえた教学運営を実現するため、本学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として位置づけられている。役員会の構成員の他、以下の評議員をもって組織されている。</p> <p>各学部長・全学教育機構長・附属図書館長・医学部附属病院長・総合健康安全センター長・各学部教授会からの推薦に基づき学長が指名する教授各2人・全学教育機構教授会からの推薦に基づき学長が指名する教授1人・その他教育研究評議会が定めるところにより学長が指名する職員</p> <p>・評議員として、多数の学部教授を指名しており、教育研究を直接担当する者の意見が教学運営に反映できている。</p> <p>国立大学法人信州大学組織に関する規則 国立大学法人信州大学教育研究評議会規程</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>3-3 学長選考会議</p> <p>原則3-3-1 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可否の検討、法人の長の業績評価等を担う会議体である。このため、学長選考会議は、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。</p>	<p>「国立大学法人信州大学学長選考規程」において、学長選考会議が別に定める基準として「学長に求められる資質・能力」を定め、これに基づき学長の選考を行わなければならないこととしている。また、当該規程において、学長候補適任者の推薦を求めるに当たり、「経営協議会の学外委員である者による推薦」又は「学長、理事、学術研究院の教授、准教授、講師及び助教の職に存する者20人以上25人以内による推薦」のいずれかによることとしている。</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考規程</p>
<p>3-3-1①</p> <p>学長選考会議は、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>「国立大学法人信州大学学長選考規程」において、学長選考会議が別に定める基準として「学長に求められる資質・能力」を定め、これに基づき学長の選考を行わなければならないこととしている。また、基準のほか、学長候補者を選考した理由及び選考の過程を付記した選考結果を、信州大学の公式Webサイトに掲載することにより公表している。</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考規程 信州大学公式Webサイト「学長選考会議」</p>
<p>3-3-1②</p> <p>学長選考会議は、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、公表しなければならない。</p>	<p>・「国立大学法人信州大学学長の任期に関する規程」において、学長の任期を6年とするとともに、再任されることができないこととし、信州大学規則集に掲載することにより公表している。</p> <p>・学長の任期については、大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）（平成26年2月12日中央教育審議会大学分科会）における提言及び他大学の動向も踏まえ本学の発展に寄与する観点から審議を重ねた結果、本学の中長期的なビジョンを踏まえながら、安定的なリーダーシップを発揮できるよう、6年の任期としている。</p> <p>国立大学法人信州大学学長の任期に関する規程</p>
<p>原則3-3-2 法人の長の解任のための手続の整備</p> <p>学長選考会議は、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>「国立大学法人信州大学における学長の解任の申出に関する規程」を制定し、信州大学規則集に掲載することにより公表している。</p> <p>国立大学法人信州大学における学長の解任の申出に関する規程</p>

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>原則3-3-3 法人の長の業務執行に関する厳格な評価</p> <p>学長選考会議は、法人の長の選任の後も、法人の長の業務が適切に執行されているか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、その結果に責任を持つべきである。</p>	<p>「国立大学法人信州大学学長選考会議規程」において、学長選考会議は、学長の業務執行の状況について確認及び評価を行うこととしている。また、同規程において、学長選考会議は、学長の解任に関する事項について審議することとしている。</p> <p>このように規程に明記するとともに、実際に業務を遂行している。</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考会議規程</p>
<p>3-3-3①</p> <p>学長選考会議は、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。</p>	<p>「国立大学法人信州大学学長選考会議規程」において、学長選考会議は、学長の業務執行の状況について、毎年定期的に確認を行うとともに、必要に応じて学長に支援及び助言を行うこととしている。</p> <p>このように規程に明記するとともに、実際に業務を遂行している。</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考会議規程</p>
<p>3-3-3②</p> <p>学長選考会議は、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。</p>	<p>「国立大学法人信州大学学長選考会議規程」において、学長選考会議は、学長の業務執行の状況について、毎年定期的に確認を行うとともに、必要に応じて学長に支援及び助言を行うこととしている。また、学長選考会議は、学長の在任期間が3年を経過した時点において、業務執行の状況について評価を行うこととしている。</p> <p>このように規程に明記するとともに、実際に業務を遂行している。なお、当該評価結果は、信州大学の公式Webサイトに掲載することにより公表している。</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考会議規程 信州大学公式Webサイト「学長選考会議（学長の業務執行状況評価書の公表）」</p>
<p>原則3-3-4 経営力を発揮できる体制の検討</p> <p>学長選考会議は、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>学長が法人の長と大学の長を兼ね、企業経営の経験のある者を理事（財務、環境施設担当）に、さらに寄附金収集等の経営面を強化する者を理事（研究、産学官・社会連携担当）として配置すること等により、経営力を発揮できる体制を維持している。</p>
<p>原則3-3-5 審議の体制</p> <p>学長選考会議は、法人の長の選考、評価、解任、任期等法人の長との利害関係が生ずる際には、法人の長を含まない審議とすべきである。</p>	<p>学長を、学長選考会議の構成員としていない。</p> <p>国立大学法人信州大学学長選考会議規程</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
<p>3-4 監事</p> <p>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</p> <p>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</p>		<p>・監事が十分かつ適切に監査業務を遂行できるよう、監事の重要会議への出席、監事への資料提出・情報提供、内部監査室による監査業務支援、内部監査機能との連携、監事意見に対する改善の取組等を実施している。</p>
3-4-1①	国立大学法人は、その規模等に応じて、各法人における監事の監査業務の実態を踏まえ、監事の常勤化について検討すべきである。	・監事2名の内1名を常勤としている。
3-4-1②	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、監事の独立性をサポートする体制を整備すべきである。	・「国立大学法人信州大学監事監査規程」に基づき、監事の独立性の保持に努めるとともに、内部監査室が監事監査業務をサポートしている。
<p>原則3-4-2 監事候補者の選考</p> <p>監事は、国立大学法人に基づき、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、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。</p>		<p>・国立大学法人信州大学監事に求める人材像（令和2年3月9日監事候補者選考会議決定）において、本法人の監事として業務を円滑に遂行していくために必要な人材像の要件を明確化した上で、国立大学法人信州大学監事候補者選考会議要項（令和2年2月19日学長裁定）及び国立大学法人信州大学監事候補者の選考に関する取扱い（令和2年2月19日学長裁定）を定め適切なプロセスによって選考を行っている。</p> <p>（要件）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人格が高潔であり、独立性の保持に努めるとともに、常に公正不偏の立場を保持し、自らの信念に基づき行動する能力を有していること。 2. 役員及び教職員等との意思疎通を図り、本法人の業務運営の実施状況を常に把握するとともに、業務運営上の課題を認識できる能力を有していること。 3. 監事たる地位にあるものとして、正当な注意を払って監査を行う能力を有していること。 4. 監査に係る意見を形成するに当たり、よく事実を確かめ、必要に応じて外部専門家の意見を徴し、判断の合理的根拠を求め、その適正化に努める能力を有していること。 5. 監査環境の整備及び情報の収集に積極的に努め、職務上知り得た情報を、他の監事と共有する能力を有していること。 6. 民間企業、独立行政法人、国又は地方公共団体、病院等の組織においてリーダーシップを発揮した経験及び財務状況や決算状況の適切な監査を実施するため、財務や決算に関する専門的知見を有し、組織の監査を、公正かつ適切に遂行できる能力を有していること。
3-4-2①	国立大学法人は、監事候補者の選考に当たっては、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。	<p>・監事候補者の選考に当たっては、国立大学法人信州大学監事候補者選考会議要項（令和2年2月19日学長裁定）第2条において、選考会議は、国立大学法人信州大学経営協議会規程第3条第1項各号に掲げる委員をもって充てるとし、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整えている。</p> <p>国立大学法人信州大学経営協議会規程</p>

基本原則・原則・補充原則			対応状況の説明
	3-4-2②	<p>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、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人の監事は、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、会計業務の健全性のみならず、教育研究や社会貢献の状況や法人の長の選考方法、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。 ・また、会計監査人による監査の相当性判断にとどまらず、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。 ・これらのことから、本法人の監事として業務を円滑に遂行していくため、2名の監事の適切な組み合わせを考慮して選考している。 ・常勤監事として、県の病院機構の副理事長の経験を有し組織の意思決定のあり方に精通している者を、また、非常勤監事として、金融機関の支店長、部長等の経験を有し会計監査に精通した者を登用するなどバランスよく選考している。
	<p>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</p> <p>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、監事がそれらを適切にチェックできる監査体制を工夫すべきである。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考会議、役員部局長会、学術研究院会議、戦略企画会議等の重要会議に出席している。 ・国立大学法人法その他関係法令で監事の調査対象となっている書類を含め、重要な文書を監事に回付している。 ・監事、会計監査人、内部監査（内部監査室、財務部財務課総務監査グループ）の三者の連携により監査体制の強化を図るため、三様監査意見交換会を定期的に開催している。
	3-4-3①	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・監事が役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考会議、役員部局長会、学術研究院会議、戦略企画会議等の重要会議に出席している。 ・国立大学法人法その他関係法令で監事の調査対象となっている書類を含め、重要な文書を監事に回付している。 ・監事、会計監査人、内部監査（内部監査室、財務部財務課総務監査グループ）の三者の連携により監査体制の強化を図るため、三様監査意見交換会を定期的に開催している。

基本原則・原則・補充原則	対応状況の説明
<p>基本原則4. 社会との連携・協働及び情報の公表</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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制に関しては、学則、組織に関する規則、理事等の業務に関する細則、業務執行規程、業務執行組織規程等で定めており、学長の統括の下、各理事・副学長が担当する業務について、内部統制を行っている。また、各理事・副学長の下に業務執行組織を置き、所掌業務の内部統制を行っている。 ・国立大学法人信州大学業務方法書第2条から第5条にて、内部統制に関する基本事項を定めている。 ・教育・研究・社会貢献機能に係る情報については、WEBサイトの情報公開のページを中心に、また、様々な活動については、目的別・ステークホルダー別にそれぞれに適した媒体（メディア）による情報の公表を通じて透明性を確保している。 ・「国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則」において、コンプライアンス推進体制として、以下のとおり内部統制の仕組みを整備するとともに、信州大学の公式Webサイトに掲載することにより公表している。 <p>学長：本学のコンプライアンスにおける最終責任を負う。</p> <p>コンプライアンス総括責任者（総務担当の理事）：コンプライアンスの推進並びにコンプライアンス違反に関する調査、是正及び再発防止について総括する。</p> <p>コンプライアンス責任者（理事又は副学長）：各々が担当し掌理する業務に関するコンプライアンスの推進のための施策の策定、実施、実施効果の検証及び見直し並びにコンプライアンス違反に関する調査、是正及び再発防止について掌理する。</p> <p>コンプライアンス部局責任者：部局におけるコンプライアンスの推進のための施策の実施及び実施状況の把握について掌理する。</p> <p>信州大学学則 <u>国立大学法人信州大学組織に関する規則</u> <u>国立大学法人信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則</u> <u>国立大学法人信州大学業務執行に関する規程</u> <u>国立大学法人信州大学業務執行組織規程</u> <u>国立大学法人信州大学業務方法書</u> <u>「教職員に求められるコンプライアンスの推進」</u> <u>国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則</u></p>
<p>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</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ついても分かりやすく公表しなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育法第172条の2第1項に定められている大学で広報すべき事項については、本学公式Webサイトの情報公開のページを中心に公開している。 ・様々な活動は、目的別・ステークホルダー別に情報を区分し、またクロスメディア化して、それぞれに適した媒体（メディア）を選定のうえ効果的な情報発信を行っている。 ・本学の特色となる非財務情報も盛り込んだ統合報告書を12月に発行する。 <p>【デジタル冊子】 統合報告書(12月発行)</p> <p>信州大学公式Webサイト <u>「情報公開」</u></p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
4-1①	<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・多岐にわたる本学の活動は、目指すゴールを大学の理念・目標や持続可能な社会への到達目標（SDGs）に照らして、社会的な関心事や影響の大きいもの、独創的・特徴的な教育・研究、地域や企業との連携、地域での学生の学びなどをコンテンツ化して、公式Webサイト、SNSなどの適した媒体により情報発信している。また、刊行物はデジタル冊子としても公開している。 ・国内の報道機関や海外向けサイトへのリリースや記者会見による情報発信も行っている。 ・本学公式Webサイトにて公表する情報は、受験生の方、企業・研究者の方、地域・一般の方、卒業生の方、保護者の方々など、それぞれの対象者向けにコンテンツを整理して情報を発信している。 ・各種情報の公開にあたっては、適切な内容・表現であるか、学部および広報室にて確認している。 ・英語版公式Webサイトのリニューアルにも注力している。 <p>【デジタル冊子】 https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/media/publications/</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「大学案内」 ・「大学概要」「大学概要ダイジェスト版」 ・「学部案内」「大学院案内」 ・「先鋭融合領域研究群紹介パンフレット」 ・「研究紹介」 ・「大学広報誌 信大NOW」 ・「信州大学環境報告書」「統合報告書（12月発行）」 ・「信州大学海外留学ガイド」 ・「信州大学医学部附属病院概要」 ・「信大病院21Cハミング」（年度内発行予定） <p>刊行物：デジタル冊子一覧</p>
4-1②	<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（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>	<ul style="list-style-type: none"> ・どのような力を身に付けた者に卒業・修了を認定し、学位を授与するのかを示した「学位授与の方針」を大学全体及び部局毎に策定し、公式Webサイトにて公表している。 【学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）】 ・「学位授与の方針」の達成のために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法を実施して、学修成果をどのように評価するのかを定めた「教育課程編成・実施の方針」を、大学全体及び部局毎に策定し、公式Webサイトにて公表している。 【教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）】 ・「教育課程編成・実施の方針」に基づいてカリキュラムを編成し、授業を実施している。また、その内容について、公式Webサイトにて公表している。 【授業内容】 【卒業要件、取得可能な学位（学部）】 【修了要件、取得可能な学位（大学院）】 ・学生の進路状況について、部局毎の詳細を公式Webサイトにて公表している。 【卒業者数・進路状況】 【教員免許状取得・就職状況】 <p><u>学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）</u></p> <p><u>教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）</u></p> <p><u>授業内容</u></p> <p><u>卒業要件、取得可能な学位（学部）</u></p> <p><u>修了要件、取得可能な学位（大学院）</u></p> <p><u>卒業者数・進路状況</u></p> <p><u>教員免許状取得・就職状況</u></p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
	4-1③ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度決算より、大学全体の情報だけでなく各学部ごとに区分した、より詳細な財務情報を開示しており、教育・研究に係るコストの見える化を実施している。 ・大学の活動状況、教育研究事業診療に要した経費、実施財源、主な事業内容と成果については、「財務報告書2019」、「統合報告書2020」、「事業報告書」、「附属明細書 様式19 開示すべきセグメント情報」に掲載し、大学公式Webサイトで公開している。 <p>統合報告書2020 財務諸表等</p>
	<p>原則4-2 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。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>	<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制に関しては、学則、組織に関する規則、理事等の業務に関する細則、業務執行規程、業務執行組織規程等で定めており、学長の統括の下、各理事・副学長が担当する業務について、内部統制を行っている。また、各理事・副学長の下に業務執行組織を置き、所掌業務の内部統制を行っている。 ・国立大学法人信州大学業務方法書第2条から第5条にて、内部統制に関する基本事項を定めている。 ・信州大学リスク管理要領を定め、学長をリスク管理本部長とした全学のリスク管理のための組織体制を整備している。毎年、信州大学リスク管理計画を作成するとともに、危機管理対応基準については継続的に見直しを行っている。 ・コンプライアンスにおける最終責任者である学長を議長としたコンプライアンス統括会議を毎年度開催し、①コンプライアンスの推進に係る重要な方針に関すること②コンプライアンスの推進のための啓発及び教育・研修に関すること③その他コンプライアンスに関する重要事項に関することについて協議を行うとともに、大学執行部間での情報共有を図ることにより、適正な法人経営を確保するとともに、継続的に見直しを行っている。 ・これらのことについて信州大学の公式Webサイトに掲載することにより公表している。 <p>国立大学法人信州大学業務方法書 信州大学公式Webサイト「教職員に求められるコンプライアンスの推進」 国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則</p>
	4-2① 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、自己点検や内部監査等の制度の充実を図るべきである。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。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。	<ul style="list-style-type: none"> ・学長直属の内部監査室を設置し、本法人の業務の有効性・効率性、業務処理の適法性・妥当性等に関する内部監査を実施している。 ・内部監査室に公益通報、研究費の不正使用に関する通報、研究活動における不正行為に関する通報等の各種通報窓口を設けており、不正行為防止計画推進室には相談窓口を設け、通報者の適切な取り扱い等のルール及び不正防止に係る規程等の関連情報と併せて公式Webサイトに公表している。 ・「信州大学行動規範（教職員行動規範、研究活動上の行動規範）」のほか、「国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則」に基づき、コンプライアンスの遵守に取り組んでいる。 ・研究活動上の行動規範や研究活動の不正行為の防止にかかる基本方針及び研究費の管理・監査に関する基本方針を定め、不正防止にかかる責任体系や運営・管理体制等を整備・運用するとともに、毎年具体的な不正防止計画を策定・実施しており、その一環として内部会計監査を行っている。 <p>コンプライアンス関連窓口 「信州大学行動規範（教職員行動規範、研究活動上の行動規範）」 国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則</p>

基本原則・原則・補充原則		対応状況の説明
4-2②	国立大学法人は、内部統制の仕組みによる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。	<ul style="list-style-type: none"> ・内部監査部門が実施した監査の結果は、担当役員及び役員会等の会議に報告している。問題点については、該当部局に改善を指示するとともに、フォローアップ監査で改善状況を確認している。 ・毎年度開催しているコンプライアンス統括会議において、前年度に本学で発生したコンプライアンス事案及びその検証結果を報告するとともに、再発防止のための方策について協議を行うなど、定期的にチェックする体制が構築されている。
4-2③	国立大学法人は、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。また、必要に応じ、適宜見直しを行うべきである。	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人信州大学職員倫理規程に基づき、教職員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、職務の執行の公正さに対する社会からの疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって本法人の業務に対する社会からの信頼を確保している。 ・研究活動上の行動規範や研究活動の不正行為の防止にかかる基本方針及び研究費の管理・監査に関する基本方針を定め、構成員に対してその実践を求めている。 <p>国立大学法人信州大学職員倫理規程</p>
4-2④	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、研修等により徹底した周知を行うべきである。	<ul style="list-style-type: none"> ・本学構成員に対し、コンプライアンスや研究倫理の研修を実施すると共に、ハンドブックの配布や公式Webサイトにて、コンプライアンスの遵守や内部通報の仕組みについて繰り返し周知している。 ・さらに構成員の理解度を適宜調査し、理解度の低い項目については毎月の教育研究評議会において、研究倫理教育及びコンプライアンス教育で重点的に教育する等、徹底した周知を行っている。 ・安全保障輸出管理の徹底、ハラスメントの防止についても、各種研修を実施し構成員の意識向上を図っている。