

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5年度)

作成日 2023/9/29
最終更新日 2023/9/29

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和5年9月末日
国立大学法人名		国立大学法人信州大学
法人の長の氏名		中村 宗一郎
問い合わせ先		経営企画部_経営企画課 kikakubu@gm.shinshu-u.ac.jp
URL		https://www.shinshu-u.ac.jp/

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		《確認方法》 令和5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、第587回役員会（令和5年7月5日開催）において原案承認後、経営協議会委員に提示し、書面による意見聴取を行った。その後、いただいた意見に対する本学の対応を第109回経営協議会（令和5年9月29日開催）において説明するとともに、審議了承を得た。
		《経営協議会からの意見等》 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） 【意見（Ⅰ）】 ◆信州大学長期ビジョンVISION2030の重点戦略項目の進捗と成果を、経営協議会として定期的に評価検討し重要課題を学内外で共有した方がよい。（情報共有） 【本学の対応（Ⅰ）】 ◇「信州大学長期ビジョン“VISION2030”」を実現するための具体的な行動計画として、「第4期中期目標・中期計画」や「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」を策定し、公表しております。この進捗状況につきましては、定期的に経営協議会に報告するとともに、学内外に公表して参ります。
		補充原則1－3③、補充原則1－3⑥（2）（ダイバーシティ関係） 【意見（Ⅱ）】 ◆女性活躍推進法及び次世代育成支援対策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、女性教職員の管理職比率を15%以上にするという目標値を定めているが、現在、女性教員の管理職比率は[R4：8.6%、R5：8.0%]、女性職員の管理職比率は[R4：23.4%、R5：32.6%]となっており、このように大きく解離した数字のものをひとくくりにした目標値や現状の数値にすべきではないと考える。女性の管理職比率に関しては、教員と職員を別にして目標値を設定すること。 【本学の対応（Ⅱ）】 ◇現在の目標値は、令和4年度～令和6年度の3年間ににおける一般事業主行動計画の中で設定しております。現在は実施期間中でありますので、次回（令和7年度以降）の目標値を設定する際に、教員と職員を別にした目標値として設定するか、検討いたします。
		補充原則1－3⑤（産業界との体制整備関係） 【意見（Ⅲ）】 ◆長野県唯一の地方国立大学として独自性を打ち出していくには、県内産業界との連携強化が必要であり、特に国内外のマーケットで独自性、長野県らしさを特徴として存在感を出している企業とのプロジェクトを立ち上げると良い。

経営協議会による確認		【本学の対応（Ⅲ）】 ◇本学は「Vision for Greater Shinshu University 構想」として、研究・教育・社会貢献での特色や強みを伸ばし、信州地域はもとより、周辺地域の研究機関や産業界、国際社会とも広域かつ深淵な連携を挙げ、社会を豊かにし、より良い未来を創ることを目指しています。 この具体例として、本学の強みである「水」と、その基盤となる「材料」等をコアコンピタンスとして、10年後「アクア・リジェネレーション分野の研究力を核に一步先のソリューションを共創する大学」となることを目指し、令和5年度「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」の申請を行いました。この申請では、研究の卓越性、イノベーション創出、地域貢献を三本の矢として一体推進する予定です。 本事業を進めるためには、長野県内はもちろん、技術を有する多くの企業との連携・協創が必要と考えております。水循環や水由来のグリーン水素エネルギーの循環システムの革新と、付随する材料技術等を、基礎研究から社会実装まで産学官共創により一気通貫で実施する予定です。
		原則２－３－３（多様な人材の登用関係） 【意見（Ⅳ）】 ◆大学の戦略項目の実現には目標達成に見合う教職員の質的向上と育成計画、また課題解決の為に積極的に外部から専門性を有する人材を特任教授として招聘し、人事の刷新を図ると良い。 【本学の対応（Ⅳ）】 ◇「国立大学法人信州大学教員人材育成プラン」及び「国立大学法人事務等職員人材育成基本方針」を定めております。各方針の下、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た研修や事務系職員の経営企画力の向上を図るための研修等を実施することにより、教職員の質的向上と育成を図っております。 また、高度な知識と経験を持つ弁護士のほか、高度な専門的技術または知識を有する人材を特任教員として雇用することや、本学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支えるURA、本学の教学マネジメントの強化に必要な業務を担うUEAといった高度な専門性を有する人材を学外から登用することにより、本学のマネジメント力の強化を図っております。今後も引き続き、教職員への研修の実施や高度専門職の登用によりマネジメント力の強化を図って参ります。
		原則３－１－１、補充原則３－１－１②（経営協議会における審議の充実） 【意見（Ⅴ）】 ◆経営協議会の会議形式を、オンライン開催を基本にしたことは、コスト削減と出席率の向上の両面でよい変更と思う。 【意見（Ⅵ）】 ◆限られた時間の中で審議内容を深堀し、中身の濃い論議にするには、テーマの絞り込みが重要になると思う。特に外部委員は日常的に大学の運営に携わり、その過程を承知している立場ではないので、経営協議会議の時間内で内容を深く理解することは至難と感じる。それぞれの立場は多様であり、専門分野が違うので全て同じとは言えないが、それでも極めて形式的に、評決していくような項目は、学内委員の先生方に吟味いただき、むしろ学外委員の幅広い見地からの発言が重要となる事項に、時間をかけて論議されるとより中身の濃い会議になるかと思う。特に、国立大学法人の目標・戦略といった項目（長期ビジョン2030、改革実行プランinGEAR2022-2024など）については、その実行方法・アドミニストレーション本部の役割、実行状況・公募状況、今後の予定などもできるだけご説明頂き、論議できたらと思う。 なお、そうした観点で申し上げると、今般出席しやすいことを優先にWEB会議を原則とされたが、他の会議に参加していても感じるのはWEB会議の限界である。真に重要な会議はやはりリアルでないと、中身が表面的になりがちである。他者の発言から新たな発想が生まれ、論議が深まるというのは、やはりリアルでないと生まれないように思う。遠方の方には大変かと思われるがリアルを重視して頂きたい。 【本学の対応（Ⅴ・Ⅵ）】 ◇経営協議会における審議事項は、国立大学法人法や本学の規程で定められたものの他、大学の目標や計画、戦略に関わる重要な事項について、それが真に経営協議会の議を経るべきかどうかを慎重に検討し、附議していますが、定期的・形式的なものとそれ以外のものの審議の進め方について、貴重なご意見をいただきましたので、今後の参考とさせていただきます。 ◇重要な審議事項については、3-1-1②に記載のとおり、より議論を深めていただくことを目的として別途、フリーディスカッションにおいてご意見を伺う場を設ける等対応しております。 ◇経営協議会のオンライン開催を基本とするかどうかについては、委員によって様々な評価をいただいておりますが、今後、審議内容によって開催方法を変える等、フレキシブルな対応を検討して参ります。

経営協議会による確認		補充原則 4－2①（内部公益通報関係） 【意見（Ⅶ）】 ◆「外部機関への通報窓口（外部窓口）」という言葉の意味が不明確である。このことと関連して、「内部公益通報については、・・・・・付けで法律事務所に外部窓口を設置した」とされているが、この文章も直裁に理解できず、説明不足かと思う。 【意見（Ⅷ）】 ◆内部公益通報については、令和5年5月1日付けで法律事務所に外部窓口を設置したとのことだが、ハラスメント（アカハラ、パワハラ、セクハラ）に関しても、外部窓口を設置し、通報内容がハラスメントを行っている教職員およびその教職員が所属している組織の人間に漏れることがなく、解決に向けた措置を講ずることができるようにした方が良いと考える。また、この内部公益通報があった後、どのように対応するのかについても書いた方が良いのではないか。 【本学の対応状況（Ⅶ・Ⅷ）】 ◇「外部機関への通報窓口（外部窓口）」という言葉の意味が不明確との指摘を踏まえ、「通報窓口の学外への設置」に統一しました。 既存の学内の通報窓口に加え、令和5年5月1日付で通報窓口を学外（法律事務所）に設置したことで、ガバナンスコードに適合する体制が整備されました。そのため適合状況を「○」といたしました。以後法律事務所との緊密な連携を保ちつつ運営して参ります。 ◇内部公益通報とその他の通報との区別が難しく、実際、通報窓口において内部公益通報に該当しない案件を受け付けないということはございません。そのためハラスメントに関しても、令和5年5月1日付で学外（法律事務所）に設置した通報窓口で受け付けるようになっております。なお、通報窓口にはハラスメント関連の通報があった場合には、担当するイコール・パートナーシップ委員会への連絡等の対応を行っております。
監事による確認		《確認方法》 令和5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、第587回役員会（令和5年7月5日開催）において原案承認後、監事に提示し、書面による意見聴取を行った。その後、いただいた意見に対する本学の対応を監事が陪席する第109回経営協議会（令和5年9月29日開催）において説明するとともに、確認を行った。 《監事からの意見等》 ◆本学ガバナンスコードの適合状況については、概ね記載の通りと確認。今後は各基本原則に照らし、質の面での更なる深堀に期待する。 ◆本学のみならず、現在高等教育は18歳人口減少という大きな課題に直面している。想定を上回るスピードで加速する少子化の現状を考えると、相当大変な経営の舵りが必要な時代に突入していると思料。 本ガバナンスコードも堅持しつつ、時代の流れを俯瞰した大学経営に期待する。 【本学の対応】 ◇ご意見のとおり、引き続き本ガバナンスコードを堅持しつつ、時代の流れを俯瞰した大学経営に取り組んで参ります。
その他の方法による確認		

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】		
記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、各原則をすべて実施しています。
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等		

【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		・高等教育機関のミッションを踏まえつつ、我が国の目指す未来社会5.0の実現や持続可能な開発目標SDGsの達成等を念頭に置いた、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、「信州大学長期ビジョン“VISION2030”」及び「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」を策定し公表している。 ・信州大学長期ビジョン“VISION2030”は、第4期中期目標期間の先を見据えて、令和元年の信州大学創立70周年を機に作成・公表したものであり、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下記の6つの重点戦略において示したものである。 1. 教育－信州を学び、未来を拓く 2. 研究－知の創造をつむぐサイエンスプラットフォームの構築 3. 社会連携－持続可能な進化型社会連携 4. グローバル－信州エクセレンスをグローバルに繋ぐハブへ 5. 大学運営－あらゆる変化に柔軟に対応できる大学運営の推進 6. 医療－大学病院として高度医療および先進医療を安全に提供する ・ビジョン・目標及び戦略を実現するための道筋として、第4期中期目標期間において、信州大学の価値創造と社会的責任を果たすための具体的な行動計画である「信州大学改革実行プランinGEAR2022 - 2024」を令和4年4月に策定した。各理事・副学長がそれぞれの担当分野における目標と具体的な施策“Method”を策定し、それを推進することにより、持続可能な社会の構築と信州大学のさらなる発展を目指す。その進捗状況については、年に1回点検を行っている。 ・「信州大学改革実行プランinGEAR2022 - 2024」は、冊子を全国のステークホルダーに郵送するとともに、本学公式Webサイトにデジタルパンフレットを掲載して広く一般に公表している。 デジタル冊子 信州大学長期ビジョン2030 デジタル冊子 信州大学改革実行プランinGEAR 2022-2024
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		・本学公式Webサイトにおいて、中期目標・中期計画及びその進捗状況を公表するとともに、自己点検・評価、認証評価、国立大学法人評価及び外部評価に係る報告書等を公表している。また、本学公式Webサイトにおいて、学校教育法第109条に基づく自己点検・評価に係る検証結果、及びそれを基に改善に反映させた結果等として、評価基準に関する「改善を要する事項」及び「対応状況」を公表している。 ・学長主導のもと、戦略企画会議において「信州大学改革実行プランinGEAR2022 - 2024」を作成するとともに、具体的な施策“Method”の進捗状況を年に1回検証している。また、2024年の終了時には、自己評価を含めた検証を行い、その結果を次期行動計画に反映させて改善を図る予定である。 ・同プランの冊子は、作成時に全国のステークホルダーに郵送するとともに、本学公式Webサイトにデジタルパンフレットを掲載して広く一般に公表している。また、過去に取り組んでいたPLAN the N・E・X・T及びその成果報告書についても、同じく本学公式Webサイトに公表している。 中期目標・中期計画／各評価結果 大学機関別認証評価の結果等 自己点検評価書及び外部評価報告書 PLAN the NEXTの冊子及び成果報告書 デジタル冊子 信州大学改革実行プランinGEAR 2022-2024
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		・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おり、法人の経営及び教育研究に関する重要事項を決定する組織として役員会を（第11条）、経営に関する重要事項を審議する組織として経営協議会を（第13条）、教育研究に関する重要事項を審議する組織として教育研究評議会（第14条）をそれぞれ設置することを定めている。また、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（同規則第15条）。 ・経営企画、教学、研究、財務等分野ごとに担当の理事・副学長を任命している。従来からの役割の理事・副学長に加え、情報・DX担当や入試等、社会状況に応じて担当する分野を細分化し、人数も増やすことで、戦略的な執行部体制を整えている。 ・経営協議会の委員の過半数は学外委員で構成し、経営についての専門性を有する学外の知見を積極的に活用する体制を整えている。 ・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、教員人事を一元的、計画的かつ柔軟に行い、高度で持続可能な教育研究を推進することを目的とする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。 ・権限と責任に関する規程等と実態が乖離している場合は、実態に合わせて規程等の見直しを行っている。 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 学術研究院規則

【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
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		・毎年度、各部局教員の人事計画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事務等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。 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、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策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 22％以上にする」及び「女性教職員の管理職比率を15％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。 女性教員採用比率向上のための具体的な取組として、各学系の教員人事計画に「女性教員比率の現状と課題、今後の方策」を記載することにより、学術研究院会議において取組状況を確認している。また、教員を公募する際には積極的な女性登用の姿勢を学外に示すとともに、学術研究院会議において人事案件ごとに全応募者数に対する女性応募者数を示すことにより、その効果の検証を行っている。 R4年度実績：採用した常勤教員に占める女性教員の割合17.1％、R5.4.1現在：女性教職員の管理職比率16.5％（内訳：教員8.0％、職員32.6％） ３．女性職員の管理職への積極的登用 令和5年2月に改正した「国立大学法人信州大学事務等職員人材育成基本方針」の中で、女性職員の管理職への積極的登用の推進をポリシーとして掲げ、男女問わず職員の能力開発向上の機会の確保に努めている。 ４．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。 ５．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。 ６．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。 ・SOGI（性的指向・性自認）の多様性を尊重するための基本理念・基本方針及びガイドラインを策定し、本学ホームページに掲載をしている。また、性の多様性について理解を深めるため、教職員を対象に研修を実施している。 信州大学教職員人材育成基本方針等 信州大学におけるSOGI（性的指向・性自認）の多様性を尊重するための基本理念・基本方針
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		・信州大学では2030年に向けた「信州大学長期ビジョン“VISION2030”」及び第4期中期目標期間中の具体的な施策「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」を策定している。 ・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公表している。
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）		・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、「統合報告書」、「財務諸表等（「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。 ・財務情報と非財務情報（法人経営・教育・研究・社会連携等）を盛り込んだ「統合報告書」を発行している。統合報告書では財務情報と非財務情報（法人経営・教育・研究・社会連携等）を盛り込むとともに、大学の全ての経費を本学独自の分析により、教育・研究・診療コストに区分・見える化する等、工夫して公表している。 財務諸表等 統合報告書

【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
補充原則 1－4 ② 法人経営を担いうる人材を計画的に育成するための方針		・「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事務等職員人材育成基本方針」を定め、各方針の下、法人経営を担う人材を早期の段階から育成するため、以下のような取組を行っている。 なお、国立大学法人信州大学教員人材育成プランに、求める教員像として「経営マインドを習得し、大学又は部局レベルにおいて経営力を発揮できる教員」を掲げており、同プランの中に教員人材育成方針を定めている。 1. 副学長には人格が高潔で、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、部局長クラス等の中から適任者を学長が任命している。これに若手教授を任命し、学長を補佐あるいは補助させ、各々の職務を遂行させることにより本学の目標達成に向け、主体的に経験する機会を設けている。 2. 学長は次のような知識や経験等を有する者を学長補佐、副理事等に任命している。これに若手教授を任命し、特定事項について学長等を補佐する役割を持たせることで大学経営や教育・研究に係る重要事項に関わる機会を設けている。 ・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教員を、学長補佐及び学長特別補佐として学長が任命している。学長補佐及び学長特別補佐は、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。 ・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を、副理事として学長が任命している。副理事は、学長をはじめ理事または副学長を補佐している。 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、若手教授や准教授を多数登用している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。（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・総括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. 令和5年2月に改正した「国立大学法人信州大学事務等職員人材育成基本方針」の中で、管理職（部長・事務部長、課長・事務長）は、幹部職員として高度な組織マネジメント力及び経営判断に通じるリーダーシップを有し、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。また、副課長級を幹部候補職員と位置づけ、管理職（幹部職員）を補佐するとともに、部下の指導・育成を行うことができる人材の育成を目指し、副課長級研修を実施している。 信州大学教職員人材育成基本方針等 国立大学法人信州大学副理事に関する規程 信州大学副学長に関する規程 信州大学学長補佐等設置要項
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		・「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事務等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。 1. 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。なお、学長は学内外の専門的知識、経験を有する者を適材適所に理事へ選任し、学長をサポートする体制を整備している。 2. 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教員を、学長補佐及び学長特別補佐として学長が任命している。学長補佐及び学長特別補佐は、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。また、令和5年度より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を、副理事として学長が任命している。副理事は、学長をはじめ理事または副学長を補佐している。 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。（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」及び「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」において理事、副学長等の権限を示し公表している。 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 国立大学法人信州大学理事に関する規程 国立大学法人信州大学副理事に関する規程 信州大学副学長に関する規程 信州大学学長補佐等設置要項
原則 2－2－1 役員会の議事録		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。 (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 (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 (3) 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 (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 (5) その他役員会が定める重要事項 ・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。 ・役員会の議事要録を、役員会承認後速やかに大学HP上で公開している。 国立大学法人信州大学役員会規程 役員会議事要録

【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		・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7名（男性6名、女性1名）、監事2名（男性1名、女性1名）の計10名を置いている。理事のうち3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。 ・外部機関から登用している理事としては、他の教育研究機関の経験を有する者のほか、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者及びダイバーシティ推進担当として、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、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者を、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観点から登用している。 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
補充原則３－１－１① 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		・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。 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 ・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。 ・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。 （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 国立大学法人信州大学経営協議会規程 経営協議会
補充原則３－３－１① 法人の長の選考基準、選考結果、 選考過程及び選考理由		・「国立大学法人信州大学学長選考規程」において、学長選考・監察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。 ・令和3年10月1日から就任した現学長の選考では、令和2年10月から開始した学長選考手続きにおいて、意向投票によることなく、学長候補者が掲げた所信及び、学長に求められる資質・能力を有しているかを念頭に、候補者ヒアリングを重ねた上で、令和3年3月10日に学長選考会議（当時）が次期学長候補者を選出した。 ・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。 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・監察会議」
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		・学長の任期については、国立大学法人法第15条第1項において、「二年以上六年を超えない範囲内において、学長選考・監察会議の議を経て、各国立大学法人の規則で定める。」となっており、本学においては「国立大学法人信州大学学長の任期に関する規程」で、任期を6年とし、再任できないと定めている。任期については、以前は「学長の任期は、4年とする」「1回に限り再任されることができ。この場合において、学長の任期は2年とする。」と定めていたが、時代の変化が早くなり、大学を巡る環境も変わりつつある中、より一貫した学長のリーダーシップを重視し、中期目標期間との整合性を図ることから、適切な期間として6年を任期として、平成26年12月に規程改正を行った。 ・また、再任の可否については、4年では学長が立てた公約の結果を出すことが難しいこと、4年目の再選時の選考に学長が精力を使うことが多く弊害が多いこと等の学長選考会議（当時）の検討結果から、現行の6年1期のみの任期（但し、在任期間が3年を経過した時点で学長の業務執行状況について評価すること）としている。任期途中で学長が不在となった場合の取り扱いについては、学長選考・監察会議が通常の手続きで次期学長を選考し、その学長が同じく一貫したリーダーシップを発揮して6年の任期を全うできるよう、前任者の残任期間は考慮しないこととしている。 国立大学法人信州大学学長の任期に関する規程

【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３－３－２ 法人の長の解任を申し出るための 手続き		「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。 <u>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</u>
補充原則３－３－３② 法人の長の業務執行状況に係る任 期途中の評価結果		「国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程」において、学長選考・監察会議は、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・監察会議は、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。 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。 （職務） 第2条 3 学長選考・監察会議は、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。 <u>国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程</u> <u>信州大学公式Webサイト「学長選考・監察会議（学長の業務執行状況評価書の公表）」</u>
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		「国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程」において、学長選考・監察会議の委員は、教育研究評議会から選出された委員（学内委員）及び経営協議会から選出された委員（学外委員）各同数から組織すると定めている。 経営協議会からは、学長選考・監察会議の中立性・公正性及び審議の継続性を確保し、行政や企業、大学等における豊富な経験と深い知見、見識を考慮の上、各委員の経歴を踏まえ9人の委員を選出している。 また、教育研究評議会からは、「国立大学法人信州大学学長選考・監察会議における学内委員の選出方法に関する申合せ」（令和4年4月20日国立大学信州大学教育研究評議会承認）に基づき、「学内の均衡を考慮し、学長が指名する理事1人並びに人文学分野、教育学分野、経法学分野、理学分野、医学分野、工学分野、農学分野及び繊維学分野から各1人」の推薦を受けた9人を選出している。 このように規程に明記するとともに、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。 <u>国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程</u> <u>信州大学公式Webサイト「学長選考・監察会議」</u>
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。 ・本学は、令和3年10月より新学長が就任し、金融機関の代表経験者、国立大学法人研究担当理事経験者等で実績のある者を外部から積極的に理事に登用・配置するとともに、教学や研究、財務等の担当ごとに理事・副学長をバランス良く配置し、経営力を最大限発揮できる体制のもと、大学運営を進めている。 ・また、学長選考・監察会議は、毎年学長の業務執行状況の確認を行い、それに基づく支援や助言、評価を通じ信州大学が最も経営力を発揮できる体制の在り方を十分に検討している。
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		・「国立大学法人信州大学業務方法書」において、内部統制に関する基本事項を定めている。同2条では、役員の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制整備とその継続的な見直し、役員及び職員への周知や研修の実施、必要な情報システムの更新を規定している。 また、同3条では内部統制システムの整備推進のための体制の決定やモニタリングを行うために必要な規程の整備、役員への定期的な報告を確保することについても規定されている。 ・上記の信州大学業務方法書の内容に基づき、令和4年9月に「国立大学法人信州大学における内部統制に関する規程」を新規制定し、内部統制の推進について必要な事項を定め、WEBサイト上で公表している。 ・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。 ・本学の役員及び職員が業務を遂行する上で必要となる法令や学内の規則等を遵守する体制を整備するため、「国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則」を定め、学長を最高責任者、総務担当の理事を総括責任者とするコンプライアンス推進体制を確立している。また、コンプライアンス統括会議をコンプライアンス推進に係る重要な方針等を審議する場として位置付け、大学執行部間での情報共有を図ることにより、適正な大学運営を確保している。「国立大学法人信州大学コンプライアンス基本規則」はWEBサイト上で公表している。 ・【公益通報者保護】本法人の職員及び役員についての法令に違反する行為等に関する内部通報に関し必要な措置を講じ、コンプライアンス経営を実践している。 <u>国立大学法人信州大学における内部統制に関する規程</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> <u>国立大学法人信州大学における内部公益通報に関する規程</u>

【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		・学校教育法施行規則第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。 ・また毎年度法定の財務諸表のほか、財務情報に加え、非財務情報（法人経営・教育・研究・社会連携等）も盛り込んだ統合報告書において、ビジョンや目標、ガバナンス体制も記載して、学内外に積極的に発信し、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めている。 信州大学公式Webサイト「情報公開」 刊行物：デジタル冊子一覧 統合報告書
補充原則４－１① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況		・公式Webサイトはステークホルダー別・目的別に入口を設けており、サイト内検索機能も追加することで、目的の情報にアクセスしやすいようWebサイトを構築している。 ・掲載するコンテンツについては、広報室と関係部局が協力して、正確で適切な情報を随時更新・公開できる体制を構築している。 ・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サイト及び英語版公式Webサイト、SNSなどの適した媒体により積極的に情報発信している。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。 ・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を本学公式Webサイトで公開している。 【デジタル冊子】https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/media/publications/ ・「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」「信州大学統合報告書」 ・「全学横断特別教育プログラム」 ・「PLAN the N・E・X・T 成果報告書」 ・「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」 ・「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」 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 刊行物：デジタル冊子一覧
補充原則４－１② 学生が享受できた教育成果を示す情報		・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】 ・教育課程等の改善に資すること、また、施設及び設備、学生支援の質の向上に資することを目的に、部局ごとに「卒業時・修了時アンケート」を毎年度実施し、一部部局において公式Webサイトにて調査結果を公表している。令和5年度実施分からは全部局に対して調査結果を公表するよう依頼した。令和4年度実施分についても準備が整った部局については順次公表していく。 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（カリキュラム・ポリシー） 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） 卒業者数・進路状況 教員免許状取得・就職状況

【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
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 ・ 法人に関する情報 https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/disclosure/corporation/ ・ 大学概要・大学案内等_デジタル冊子（刊行物一式） https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/media/publications/
		■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 ・ 信州大学医学部附属病院について https://wwwhp.md.shinshu-u.ac.jp/overview/ ・ 病院長選考 https://wwwhp.md.shinshu-u.ac.jp/overview/hd-selection.php
		■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 ・ 国立大学法人信州大学医療安全監査委員会 https://wwwhp.md.shinshu-u.ac.jp/overview/kansaiinkai.php