

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6年度）

※ 水色のセルは、「公表しなければならない」とされている原則

- ☒ 当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しない法人である。
- ☐ 当法人は、運営方針会議を設置する法人であり、全ての原則の対象となる法人である。

令和6年9月末現在

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
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。		○	・信州大学のビジョン、中期目標・中期計画等を踏まえ、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。 ・戦略等の企画立案機能等を補完するための組織として、教員・事務職員のほか、アドミニストレータ（全学的な経営課題等に対して、原因の分析、課題解決策の企画立案、具体的な対応策の実行を行う等、大学運営を支援するURA、UEA、IRer等のマネジメント人材）が協働するマネジメント組織であるアドミニストレーション本部を、令和5年3月に整備した。本組織は、エビデンスに基づく俯瞰的な視点による経営判断等を可能にするとともに、各組織の有機的連携を実現し、もって価値創造と社会的責任を果たす持続可能な大学になることを目的としている。このような組織見直しを行い、より機動的かつ戦略的に法人の目標・戦略を施策に反映させる体制を構築している。 ・法人運営に必要な人材の育成としては、若手教員の学部執行部への参加を進めるとともに、人事異動を通じて若手職員の法人経営能力の育成を行っている。 <u>国立大学法人信州大学戦略企画会議規程</u> <u>信州大学アドミニストレーション本部規程</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、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。		○	・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、経営協議会学外委員等の多様な関係者の意見を聴きながら、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 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。 ・また令和5年9月に新たな経営ビジョンとして「グレーター・ユニバーシティ・ビジョン（VGSU）」を策定し、公表している。これは「地域中核・特色ある研究大学」として、県境を越えた広域連携による新たな価値創出を目指すものであり、本学公式Webサイト等で公表をしているほか、多様な関係者からの理解を得られるよう「統合報告書2023」において、策定の背景を含め、学長が説明を行っている。 <u>デジタル冊子 信州大学長期ビジョン2030</u> <u>デジタル冊子 信州大学改革実行プランinGEAR 2022-2024</u> <u>グレーター・ユニバーシティ・ビジョン（VGSU）</u> <u>デジタル冊子 統合報告書2023（巻頭特集：信州大学長インタビュー）</u>
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、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。		○	・目標を達成するための戦略を策定するため、学長・理事・副学長から構成される戦略企画会議を設置し、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っており、目標を達成するための具体的な行動計画を明文化した「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」を策定し、各理事・副学長がそれぞれ実行している。 ・また、戦略企画会議において年に1回、その進捗状況を確認し、意見交換を行うことで成果の検証を行っており、その結果を踏まえて計画の見直しや次の行動計画の策定に反映させる仕組みを構築している。 ・あわせて、進捗状況報告書については教育研究評議会において各学部長等に報告し、学内へ情報共有している。
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。		○	・目標達成のための戦略を策定するため、学長・理事・副学長から構成される戦略企画会議を設置し、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っている。 ・また戦略企画会議において、目標を達成するための具体的な行動計画を明文化した「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」を策定し、担当の理事・副学長が種々の施策を実行する体制を構築している。 ・令和4年度にアドミニストレーション本部の設置等の組織見直しを行い、より機動的かつ戦略的に法人の目標・戦略を施策に反映させる体制を構築した。これにより文部科学省・日本学術振興会「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」への採択を実現するとともに、事業の申請構想に基づいて令和6年3月に新たな研究組織を設置し、本学が強みを有する特定分野での研究力強化に取り組んでいる。 ・事務組織においては、法人の目標・戦略の実現を支え、部局にまたがる業務を円滑に進めるため、事務局制を令和5年度に再導入した。 ・教員配置については、学長を院長とする教員組織である学術研究院を設置し、学長のリーダーシップのもと戦略的な人事の一元管理を行う体制を構築しており、研究に重点をおいた環境の提供、学部横断型の教育を実現している。 ・資金配分については、学長のリーダーシップに基づく「戦略的経費」を設定し、戦略企画会議で企画した関係部局の取組進捗状況のヒアリングを毎年度実施するとともに実施報告書等による評価を行い、その結果を次期予算編成に反映させることで適切に配分している。

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
	1-2②	○	・第4期中期目標・中期計画について、本学独自の様式を用いて、その進捗状況を検証する仕組みを整備している。特に定量的な評価指標を設けた中期計画については、指標の金額・件数等をエビデンスとして進捗状況を適切に検証している。進捗に課題のある計画については、計画の達成に向け次年度以降の目標改訂の必要性を、担当部局に指摘している。 ・教学マネジメント改革の一環として、教学IR室を整備し、戦略的な教育企画及び教学IRに従事するエデュケーション・アドミニストレーター（UEA）を配置のうえ、入学から卒業までの大学教育を一括して調査・分析し、時代のニーズ、社会の要請に対応した教育プログラムを提供・改善する機能等の充実を図っている。 ・IR機能を強化するために、IR室をIR部門としてアドミニストレーション本部内に位置付けるとともに、専任してデータ分析等を行うIRer、IR支援室員を配置した。この機能等を用いて、文部科学省・日本学術振興会「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」をはじめとする外部資金獲得のための戦略を立案し、地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージの各種大型事業に申請した結果、令和5年12月に同事業に採択されるなどの成果を挙げた。 ・部局では、毎年部局事業計画を策定・推進している。役員は、部局事業計画の進捗状況について、ヒアリング、実績報告書、財務計画等をエビデンスベースで検証・評価し各部局にフィードバックするとともに、次期予算編成に反映する仕組みを構築している。
	1-2③	○	・国立大学法人信州大学点検評価規程第1条において、本学の「教育、研究、社会貢献及び国際交流活動並びに本法人の組織及び運営その他大学運営全般に対する自己点検・評価、認証評価、国立大学法人評価及び外部評価」を大学評価と総称しており、同規程第10条において、「学長及び部局の長は、大学評価の結果に基づき、改善が必要と認められるものについては、その改善に努めなければならない」と定めている。これに加え、大学評価の結果に基づく改善の促進に関することなどについて審議し、必要な事項を処理することを職務とする委員会として、国立大学法人信州大学点検評価委員会を設置している。これらにより、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している。 <u>国立大学法人信州大学点検評価規程</u> <u>国立大学法人信州大学点検評価委員会規程</u>
	1-2④	○	・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。 <u>中期目標・中期計画／各評価結果</u> <u>大学機関別認証評価の結果等</u> <u>自己点検評価書及び外部評価報告書</u> <u>PLAN the NEXTの冊子及び成果報告書</u> <u>デジタル冊子 信州大学改革実行プランinGEAR 2022-2024</u>
	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	○	・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。 ・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。 <u>信州大学学術研究院規則</u>
	1-3①	○	・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、経営及び教学運営の実施に係る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る。具体的には次のとおり。 - 役員会：本法人の経営及び教育研究に関する重要事項を決定する機関（第11条） - 経営協議会：本法人の経営に関する重要事項を審議する機関（第13条） - 教育研究評議会：信州大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関（第14条） - 上記に加え、同規則の第19条～第22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。 - 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。 <u>国立大学法人信州大学組織に関する規則</u>

基本原則・原則・補充原則	適合状況	令和6年度対応状況の説明
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。	○	・「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「信州大学学長補佐等設置要項」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。 <u>国立大学法人信州大学理事に関する規程</u> <u>信州大学副学長に関する規程</u> <u>国立大学法人信州大学副理事に関する規程</u> <u>信州大学学長補佐等設置要項</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>
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。	○	・毎年度、各部局教員の人事計画を学術研究会議に諮り、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。 - 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。 - 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。なお、令和7年4月から3年間を対象とする次の一般事業主行動計画においては、女性管理職比率について教員と職員を別にした目標値を設定する予定である。 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。 R5年度実績：採用した常勤教員に占める女性教員の割合22.5%、R6.4.1現在：女性教職員の管理職比率19.2%（内訳：教員12.2%、職員31.25%） - 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を確保に努めている。 - 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。 - 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、図書を締結し、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。 - 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。 <u>信州大学教職員人材育成基本方針等</u> <u>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</u>
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。	○	・中期目標・中期計画において、信州大学のミッションを果たし、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、その支出を賄える収入の見通しを含めた財務計画として、予算、収支計画及び資金計画を策定している。
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の体制整備、資産の有効活用を進めるべきである。	○	第4期中期目標・中期計画期間における財務計画を策定しており、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ている。 - 資金運用方針及び運用計画に基づき、すべての資金から生じた余裕金を用いて、地方債・一般担保付社債・財投機関債による長期運用および定期預金による短期運用を行い、自己収入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、ファンドレイザーが県内企業を中心に訪問し、事業についての計画・実績などについて説明を行い、大学との連携や事業への関心を持ってもらうことにより、新規又は前年度から引き続きの継続寄附の獲得に努めている。 - 信州大学と外部機関との価値共創型の共同研究の創出と推進を図ることを目的とする共創クラスター制度とともに、本学と外部機関との「組織」対「組織」による本学における価値共創型の共同研究の進展、研究成果の産業界への活用促進及び高度人材育成の充実を図ることを目的とする共創研究所の制度を整備している。共創クラスターは、研究担当理事をクラスター長とし共創研究所を包含する組織であり、学長の直下に位置付けられている。さらに、大型共同研究の支援に特化した学術研究・産学官連携推進機構オープンイノベーション推進室を中心に、企業側が大学に期待する取組を意識しながら企業と交渉を行う体制も整っている。 - 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。 <u>共創研究クラスターおよび共創研究所</u> <u>信州大学共創研究クラスター規程</u>

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
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	○	役員会については、国立大学法人信州大学役員会規程において、以下の事項について議決するとともに、学長は重要事項を決定しようとするときに、役員会の議を経なければならないと規定し、本学公式Webサイトで公表している。 (1) 中期目標についての意見に関する事項 (2) 文部科学大臣の許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) 重要な組織の設置又は廃止に関する事項 (5) その他重要事項 経営協議会については、国立大学法人信州大学経営協議会規程において、本法人の経営に関する次の事項について審議すると規定し、本学公式Webサイトで公表している。 (1) 中期目標についての意見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) 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 教育研究評議会については、国立大学法人信州大学教育研究評議会規程において、本法人が設置する信州大学（本学）の教育研究に関する次の事項について審議すると規定し、本学公式Webサイトで公表している。 (1) 中期目標についての意見に関する事項（本法人の経営に関するものを除く。） (2) 中期計画に関する事項（本法人の経営に関するものを除く。） (3) 教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項 (4) 本学の教員に係る人事の方針及び人事制度に関する事項 (5) 教育課程の編成に係る方針に関する事項 (6) 学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項 (7) 学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に係る方針及び学位の授与に係る方針に関する事項 (8) 教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項 (9) その他本学の教育研究に関する重要事項 <u>国立大学法人信州大学役員会規程</u> <u>国立大学法人信州大学教育研究評議会規程</u> <u>国立大学法人信州大学経営協議会規程</u>
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	○	・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として、「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、本学公式Webサイトで公表している。 ・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、本学公式Webサイトで公表している。 ・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、本学公式Webサイトで公表している。 <u>信州大学教職員人材育成基本方針等</u> <u>国立大学法人信州大学一般事業主行動計画</u> <u>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</u>
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	○	・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及び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については、予算、収支計画及び資金計画を策定し、「中期目標・中期計画一覧表」として本学公式Webサイトで公表している。 <u>国立大学法人信州大学 第4期中期目標・中期計画 別紙 予算、収支計画及び資金計画（P16～P22）</u>
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）	○	・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は、「財務諸表」「事業報告書」「附属明細書」に掲載し、本学公式Webサイトで公表している。 ・令和2年より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」（冊子及びWeb版）を発行している。統合報告書では、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・見える化し、学内のコスト意識の醸成や、ステークホルダーへの説明に活用している。 <u>財務諸表等</u> <u>統合報告書</u>

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
	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 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。	○	「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. 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、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。 (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。 (2) 本学の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。 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。（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） 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。 4. 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。 <u>国立大学法人信州大学副理事に関する規程</u> <u>信州大学学長補佐等設置要項</u>
	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。	○	「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. 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、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、学長が人選した有識者が講師を務め、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） 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。 <u>国立大学法人信州大学理事に関する規程</u>
	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。	○	「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。 (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。 (2) 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、学長が人選した有識者が講師を務め、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。 <u>信州大学教職員人材育成基本方針等</u> <u>国立大学法人信州大学副理事に関する規程</u> <u>信州大学副学長に関する規程</u> <u>信州大学学長補佐等設置要項</u>

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
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。		○	・「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。 ・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。 ・本法人の経営及び教育研究に関する重要事項について、経営に関する重要事項は経営協議会で、教育研究に関する重要事項は教育研究評議会で審議のうえ、役員会の議を経てから、学長が決定している。
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		○	・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、令和元年6月1日に挙行した記念式典の際に公表している。 ・本ビジョンは、2030年に向けた信州大学のランドデザインであり、学長が教育研究評議会において説明している。経営協議会においても、役員・学部長・経協外部委員で意見交換を実施し、ビジョンの共有を図っている。さらに、同窓会総会・経済団体との懇談会・議員連盟総会等においても、学長自らが発信している。 ・第4期中期目標期間において執行部が取り組む具体的な行動計画である「信州大学改革実行プランinGEAR2022 - 2024」の策定に伴い、各部署の教職員に対して執行部がビジョンやMethod等の説明し、意見交換を行うオンライン意見交換会を11回開催する等、学内の構成員の理解を得るよう務めている。 ・信州大学の広報誌「信大NOW」vol.118に、信州大学長期ビジョン“VISION2030”の特集を、「信大NOW」vol.133に信州大学改革実行プランinGEAR2022 - 2024の特集を掲載し配布することにより、教職員だけでなく、学生・卒業生・保護者・県内自治体・関係企業等の各種ステークホルダーに情報を発信している。 ・上記の他、広くステークホルダーにも周知するため本学公式Webサイトにおいても、ビジョンデジタルパンフレットを掲載している。 ・また令和5年9月に新たな経営ビジョンとして「グレーター・ユニバーシティ・ビジョン（VGSU）」を策定し、公表している。これは「地域中核・特色ある研究大学」として、県境を越えた広域連携による新たな価値創出を目指すものであり、本学公式Webサイト等で公表をしているほか、多様な関係者からの理解を得られるよう「統合報告書2023」において、策定の背景含め、学長が説明を行っている。 <u>デジタル冊子 信州大学長期ビジョン2030</u> <u>デジタル冊子 信州大学改革実行プランinGEAR 2022-2024</u> <u>デジタル冊子 信州大学広報誌「信大NOW」vol.118</u> <u>デジタル冊子 信州大学広報誌「信大NOW」vol.133</u> <u>グレーター・ユニバーシティ・ビジョン（VGSU）</u> <u>デジタル冊子 統合報告書2023（巻頭特集：信州大学長インタビュー）</u>
原則2-1-2 法人の長のリーダーシップ		○	・信州大学が、長野県域にとどまらず、関東、東海、北陸等の周辺地域と共創し、特定分野における世界トップレベルの研究、地方創生、人材育成を軸として地域性と世界的卓越性の観点から社会的インパクトの創出に先導的に取り組む大学としての地位を確たるものにするため、令和5年3月1日に大学総合司令塔としての役割を担う“アドミニストレーション本部”を設置した。同本部は、本部長である学長のもとに、本学の有する多様な知と新人材（UA、UEA、IRer、ccURA）を集結し、大学経営等の戦略について企画立案等の支援及び大学組織が一体となり効果的に業務を遂行するためのマネジメント支援を行う組織であり、リアルタイムな情報収集と解析、実効性ある戦略プランの策定、抜本的課題解決に資する共同提案、組織対組織の本格的産学連携をこれまで以上に、より力強く前に進めることができるようになった。 ・学長は、役員会、経営協議会、教育研究評議会に加え、信州大学学術研究会議及び信州大学戦略企画会議を主宰しており、これらの会議体を通じ、全学の教員人事マネジメント、研究マネジメント及び経営戦略について統括している。 ・学長は、毎年部署事業計画ヒアリングを実施し、大学改革・機能強化の観点を踏まえた年度ごとの部局の運営目標を設定し、その取組を展開するとともに、その評価に応じた予算の傾斜配分を行っている。 ・学長は、教職協働の理念に基づき、理事、学長補佐、学生、経営企画課長、法務・コンプライアンス室長から成る「学長・プロボスト会議」を主宰し、大学経営や教育・研究に係る重要事項について広く意見交換を行い、大学運営に活かしている。 ・学長は、松本キャンパス及び学生寮等の近隣の地域住民代表と懇談会を開催し、学生・教職員の町会への積極的な交流や地域防災等について意見交換を行い、地域のステークホルダーが大学へ寄せる期待や要望について聴取し、大学運営の参考としている。 ・学長は、就任時に制定した「信州大学改革実行プランinGEAR」に基づき、これからの大学運営の在り方や方向性についてinGEARレター等を通じて意識の共有を図っている。 ・学長は、令和4年から令和5年にかけて、事務職員（図書系事務職員及び施設系技術職員を含む）との意見交換会を職階別に全13回実施し、様々な意見を聴き、大学運営の参考としている。 <u>信州大学アドミニストレーション本部規程</u> <u>信州大学学術研究会議規程</u> <u>国立大学法人信州大学戦略企画会議規程</u>
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。	○	・「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 <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規則等制定基準</u> <u>国立大学法人信州大学職員就業規則</u>

基本原則・原則・補充原則			適合状況	令和6年度対応状況の説明
	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分に発揮して国立大学法人の経営を行うべきである。	○	・「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、経営に関する事項は経営協議会で、教育研究に関する事項は教育研究評議会で審議のうえ、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5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。 ・また、県内関係機関の連携を図るため、長野県に位置する高等教育機関、地方自治体、産業界その他の機関等が一体となった恒常的な議論の場として、「信州共創プラットフォーム」を構築して、地域の現状及び課題を共有し、地域課題の解決に向けた連携交流を深め、既存の組織や分野の枠を越えた共創を促進する取組を進めている。 <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法人職員連絡会要項</u>
	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。	○	・学外のステークホルダーに対しては、財務情報の他、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、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に発信している。 ・学内に対しては、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、「inGEAR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。 <u>統合報告書</u> <u>デジタル冊子 信州大学広報誌「信大NOW」</u>
	原則2-1-3 ビジョン実現のための執行体制の整備 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。		○	・「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。 <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理事に関する規程</u> <u>国立大学法人信州大学副理事に関する規程</u> <u>信州大学副学長に関する規程</u> <u>信州大学学長補佐等設置要項</u>
	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。	○	・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・中期計画及び「信州大学改革実行プランinGEAR2022-2024」の達成を目指している。 ・役員の処遇（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。 <u>国立大学法人信州大学役員報酬規程</u> <u>国立大学法人信州大学役員退職手当規程</u>

基本原則・原則・補充原則			適合状況	令和6年度対応状況の説明
	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。	○	・副学長、学長補佐及び学長特別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「信州大学学長補佐等設置要項」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）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。 <u>国立大学法人信州大学職員給与規程</u> <u>国立大学法人信州大学管理職手当細則</u>
	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。	○	・「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おり、同業務方法書に基づき、「国立大学法人信州大学における内部統制に関する規程」を定め、内部統制システムを適切に運用するとともに継続的な見直しを図っている。 ・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、本学で発生したコンプライアンス関係事例や各部局のリスク管理活動報告、内部監査等のモニタリングの結果を報告し、その報告に基づき、リスク管理計画の重点項目を決定している。 ・国立大学法人信州大学におけるリスク管理及び危機対応に関する規程を定め、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。リスク管理本部では毎年、コンプライアンス統括会議で決定した重点項目を含むリスク管理計画を策定するとともに、前年度のリスク管理活動報告の評価・分析を行い、また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。 ・コンプライアンス統括会議とリスク管理本部の連携により、コンプライアンス違反の再発防止に向け、モニタリング体制を強化するとともに各部局内での内部統制の実効性を高め、健全で適正な大学運営を目指し、また継続的に見直しを図っている。 <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におけるリスク管理及び危機対応に関する規程</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>
原則2-1-4 ビジョン実現のための戦略的な資源配分 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。			○	・毎年、各部局の教育・研究・社会貢献等に関する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の配分額に反映させる仕組みを構築している。 ・「信州大学長期ビジョン“VISION2030”」及び第4期中期目標・中期計画の達成に資する取組のうち、社会的インパクトの創出が期待される事業に重点を置き、学長のリーダーシップの下、実施事業の適正化・効率化を図るとともに、成果または社会的インパクト創出について検証を行うことにより、教育・研究・社会貢献機能を最大化するための戦略的な予算配分を実施している。 ・アドミニストレーション本部は、本部長である学長のもと本学の機能を最大化するため、エビデンスに基づく課題解決の企画・立案、教育研究組織等の整備及び資源配分をマネジメントしており、地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージの各種大型事業に採択（令和5年12月）されるなどの成果を挙げている。またIRで得たエビデンス等に基づき、適時成果の検証と戦略の見直しを行っている。
2-2 運営方針会議の責務 原則2-2-1 運営方針委員の任命 運営方針会議は、多様なステークホルダーからの長期的な信頼・支持を得るために必要な、法人の大きな運営方針の継続性・安定性の確保を図るために、運営方針事項（法人の中期目標についての意見、中期計画の作成又は変更並びに財務諸表、予算、事業報告書及び決算報告書の作成に関する事項）を決議により決定するとともに、決定した内容に基づいて適切に法人の運営が行われているかどうかについての監督を行う機能を有する。運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議がこれらの機能を十分に発揮することができるよう、学内外を問わず、法人運営や財務経営など多様な専門性を有し法人の発展に共に取り組んでいける者を選任すべきである。			対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。
	2-2-1①	運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則2-2-1にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由を公表しなければならない。	対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。
	2-2-1②	運営方針会議を置く国立大学法人は、国立大学法人の運営にあっては幅広く多様な関係者の意見も踏まえることが重要であることから、運営方針委員の選任等にあたっては、委員の構成の多様性にも留意すべきである。	対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
原則2-2-2 運営方針会議の適切な運営 運営方針会議は、法人に置かれている他の会議体（役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議）の権限・役割や他の会議における議論の状況を踏まえつつ、原則2-2-1にいう運営方針事項について十分な議論を行っていくべきである。また、運営方針会議が、学長選考に関する事項について、学長選考・監察会議に対して述べた意見に関しては、趣旨や観点などについて両会議間で十分な意思疎通を図るべきである。		対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。
2-2-2①	運営方針会議は、原則2-2-1にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、その審議事項が大学の教育・研究の内容や方法といった、日々の具体的な業務への過度な介入などのマイクロマネジメントにわたることがないように運営すべきである。	対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。
2-2-2②	運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議に学外から参画する委員に対し、的確な判断が可能となるよう、教育・研究やその成果を活用した社会貢献及びこれらの活動を支える人事・財務状況等についての現状・課題等について十分な説明機会を確保すべきである。	対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。
原則2-2-3 運営方針会議の透明性の確保 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則2-2-1にいう運営方針事項を決議により決定する等の重要な役割を果たすことに鑑み、議事録を公表するなど、審議における透明性の確保に努めるべきである。		対象外	※当法人は、運営方針会議を設定していない法人であり、原則2-2-1～原則2-2-3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しません。
2-3 役員会の責務 原則2-3-1 法人経営に係る重要方針の十分な検討 国立大学法人の役員会は、国立大学法人の重要事項について十分な検討・討議を行うことで、法人の長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保すべきである。また、役員会は、国立大学法人法で定める事項について適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事録を公表しなければならない。		○	役員会は、「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。)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本学公式Webサイトで公表している。 <u>国立大学法人信州大学役員会規程</u> <u>役員会議事要録</u>
原則2-3-2 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、原則第一・第三水曜日に開催するとともに、迅速な意思決定が必要な場合は臨時開催することにより、意思決定が的確に行われるようにしている。 <u>国立大学法人信州大学役員会規程</u>
2-3-2①	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、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。	○	・学長と各担当理事は月3回の理事懇談会を通じ、法人の運営・経営戦略や教育研究の質の向上等の方向性について意見交換を行い、十分に意思疎通と情報共有を図っている。役員会では、各担当理事(議案により副学長)が、法人の長が定める戦略や方向性を踏まえ、法人の運営・経営戦略や大学の教育研究に関し、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。 <u>国立大学法人信州大学役員会規程</u>

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
2-4 法人の長を補佐する理事、副学長等の活用 原則2-4-1 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。		○	・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。 ・学長のリーダーシップのもと各理事・副学長が第4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「信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024」を踏まえ、理事は担当する職務の具体的な施策を推進すること及び副学長や学部長等は命により、学長を補佐している。 <u>国立大学法人信州大学組織に関する規則</u> <u>デジタル冊子 信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024</u>
2-4-1①	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、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。 ・理事は、学長のリーダーシップのもと各理事が第4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「信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024」を踏まえ、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している。 ・理事は、関係副学長等を構成員とした理事室会議を主宰しており、担当する職務につき、関係者間の円滑な情報共有を図っている。 <u>国立大学法人信州大学組織に関する規則</u> <u>デジタル冊子 信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024</u>
2-4-1②	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、「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。 ・副学長は、学長のリーダーシップのもと各副学長が第4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「信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024」を踏まえ、担当する職務の具体的な施策を推進することで命により学長を補佐している。 ・副学長は、関係理事が主宰する理事室会議に参加し、関係者間で適切な情報共有を行いながら担当する職務を遂行している。 <u>国立大学法人信州大学組織に関する規則</u> <u>デジタル冊子 信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024</u>
2-4-1③	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、学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。	○	・学部長は、毎年開催している部局事業計画等の進捗状況を確認するヒアリングにおいて、学長をはじめとする執行部と意見交換を行いながら、法人経営に関し共通理解を図っている。 ・学部長は、毎月開催の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。
原則2-4-2 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。		○	・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。 ・副学長は、学長のリーダーシップのもと各副学長が第4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「信州大学改革実行プラン inGEAR 2022-2024」を踏まえ、担当する職務の具体的な施策を推進することで命により学長を補佐している。 ・副学長は、関係理事が主宰する理事室会議に参加し、関係者間で適切な情報共有を行いながら担当する職務を遂行している。 <u>役員一覧</u> <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>
原則2-4-3 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2-4-1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。		○	「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. 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）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. 本学の学術マネジメント強化のため、UEA（ユニバーシティ・エデュケーション・アドミニストレータ）を信州大学教育・学生支援機構教学インスティテュショナル・リサーチ室に配置し、大学教育を調査・分析し、時代のニーズ、社会の要請に対応した教育プログラムの提供・改善に繋がる企画を立案することにより学術マネジメント改革を推進している。 4. 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。 5. 事務職員の高度化に向け、高度に特化した専門性を保有して職務を行い、教員と職員を架橋融合し、学長及び役員のブレインとなって、高度に専門的な新たな企画立案や企画実施のためのコーディネート等を行う高度専門職（企画幹）を育成し、配置している。 6. 教職学協働による大学経営の実現を経営目標に掲げ、その実現に向けて研修を充実させること等により、事務職員の高度化を図っている。
2-4-3①	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、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。	○	「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. 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、経済産業省、日本学術振興会、国立大学協会等へ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。 4. 事務職員が教員と共に大型プロジェクト等の企画・立案に携わる機会を与え、事務職員の高度化に取り組んでいる。 5. 事務職員を対象として、本学大学院総合人文社会科学研究科（経済学分野・法学分野）修士支援制度を実施し、大学運営に必要な経済学分野・法学分野における専門知識を身につけ、本学の経営的課題に対して論理的思考とデータ分析に裏打ちされた根拠に基づき解決・改善策を創出・提言を行うことができる中核職員の育成を図っている。

基本原則・原則・補充原則			適合状況	令和6年度対応状況の説明
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。			○	・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・監察会議では、国立大学法人信州大学学長選考・監察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。 「組織一覧（運営組織）」：大学概要より 国立大学法人信州大学経営協議会規程 国立大学法人信州大学教育研究評議会規程 国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程 国立大学法人信州大学監事監査規程
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。			○	・経営協議会の委員は、学長・学長が指名する理事及び職員並びに、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。 ・経営協議会の議題設定は、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。また、会議形式をWebによるオンライン開催を基本とし、学内・学外委員の移動の負担や移動時間を軽減することで、出席率の向上を図っている。 国立大学法人信州大学経営協議会規程 経営協議会
	3-1-1①	国立大学法人は、経営協議会の学外委員の選任に当たって、その役割を踏まえて、学外委員の選考方針を明確にするとともに、選考後には、その選考方針と当該委員が役割を十分に果たすための議題の設定など運営方法の工夫について公表しなければならない。その際、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるなど、多様な関係者から国立大学法人に期待する事項を的確に把握し法人経営に生かす工夫をすべきである。	○	・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
	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。	○	・大学の経営に係る情報については、例えば統合報告書の発行や新たなビジョンやプラン等が策定された場合に随時学外委員へ提示し、本学の教育・研究等の強みや課題についての理解促進を図っている。また、会議資料等については解説を付して事前に送付し、会議における審議の充実を図っている。さらに、フリーディスカッションにおいては、各種ビジョン・プランの進捗状況や財務状況、新たな構想等、適切なテーマを設定した上で意見交換を行うことで、大学の現状について十分な理解が得られるよう努めている。

基本原則・原則・補充原則				適合状況	令和6年度対応状況の説明
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、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。				○	・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。 副学長・各学部長・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・全学教育センター長・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・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 ・評議員には、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。 <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教育研究評議会規程</u>
3-3 学長選考・監察会議 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 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、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。				○	「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。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。 <u>国立大学法人信州大学学長選考規程</u>
		3-3-1①	学長選考・監察会議は、法人の長の選考に当たって、国立大学法人のミッションや特性を踏まえた法人の長に必要な資質・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。	○	・「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、本学公式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規程</u> <u>信州大学公式Webサイト「学長選考・監察会議」</u>
		3-3-1②	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。	○	・学長の選考については、学長の選考の手続・方法、次期学長に求められる資質・能力、全ての選考候補者の名簿（経歴含む）及び全候補者の所信全文とともに、学長選考会議（当時）の議長名で選考理由と選考結果を本学公式Webサイト「学長選考・監察会議」で公表している。 <u>信州大学公式Webサイト「学長選考・監察会議」</u>
		3-3-1③	学長選考・監察会議は、国立大学法人法に基づき法人の長の任期を審議するに当たっては、国立大学法人のミッションを実現するために法人の長が安定的にリーダーシップを発揮することができるよう適切な期間を検討すべきである。あわせて、国立大学法人における継続的な経営・運営体制の構築のため、法人の長の再任の可否や再任を可能とする場合の上限設定の有無についても適切に検討し、その理由とともに公表しなければならない。	○	・学長の任期については、国立大学法人法第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、本法人においては「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る。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。 <u>国立大学法人信州大学学長の任期に関する規程</u>
原則3-3-2 法人の長の解任のための手続の整備 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、任期の途中でであっても法人の長の解任を文部科学大臣に申し出る役割も有する。このため、学長選考・監察会議は、予め法人の長の解任を申し出るための手続について整備し、公表しなければならない。				○	「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>

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
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・監察会議による法人の長の選考を一過性のものにするのではなく、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。		○	「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・監察会議は、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。 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。 <u>国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程</u>
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。	○	「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。 （職務） 第2条 2 学長選考・監察会議は、学長の業務執行の状況について、監事と連携し、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。 <u>国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程</u>
3-3-3②	学長選考・監察会議は、法人の長の業務執行状況について、その任期の途中における評価（中間評価）を行い、その結果を本人に提示し、今後の法人経営に向けた助言等を行うとともに、当該評価結果を公表しなければならない。	○	「国立大学法人信州大学学長選考・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、本学公式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 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。		○	「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、本学公式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。 ・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。なお、「大学統括理事」を置いていない。

基本原則・原則・補充原則		適合状況	令和6年度対応状況の説明
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。		○	・ 本法人は、2名の監事を置いている。また、組織上學長直属の内部監査室が監事の独立性の保持を意識して監事業務の支援にあたっている。 ・ 監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監査会議、学術研究院会議、戦略企画会議等の各種重要会議に出席し、独立した立場で本法人の業務が適正かつ効率的、効果的に運営されているかを監査し、意見を述べている。また、内部監査室及び会計監査人と連携を保ち、積極的な情報交換を行うとともに、監査結果の報告を求めることで、法人の会計経理の適正性についても監査している。 ・ 本法人は、監事から示された意見に対する改善等の取組を通して、本法人における強靱なガバナンス体制の構築に繋げている。 <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監事監査規程</u> <u>国立大学法人信州大学業務方法書</u>
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（運営方針会議を設置する法人にあっては、学長及び運営方針会議）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。	○	・ 監事の学長に対する第三者性・中立性を確保するために、各種重要会議への出席は、議決権を有しないオブザーバーとしている。また、独立性の保持に努めるとともに、常に公平不偏の立場を保持し、自らの信念に基づき行動することとしている。 ・ 監事の公正かつ厳正な監査業務を補佐するため、組織上學長直属の内部監査室が監事の独立性の保持を意識して監事業務の支援にあたっている。
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。		○	・ 「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）に基づき、国立大学法人信州大学監事に求める人材像（令和4年4月20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ている。 （要件） 1. 教育、研究、社会貢献、診療その他国立大学における業務の特性や大学の社会的使命を理解し、建設的な対話と提言を行うことができる人 2. 学長、理事及び教職員等との意思疎通を図り、監査環境の整備及び情報の収集に積極的に努め、本法人の業務運営の実施状況の把握と業務運営上の課題を認識できる人 3. 監査に係る意見を形成するに当たり、大学の使命をよく理解し、合理的な判断を行うよう努めることができる人 4. 職務を遂行するに当たり、常に公正不偏の立場と独立性を保持することができる人 5. 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管理職経験があり、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人
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。	○	・ 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。 <u>国立大学法人信州大学経営協議会規程</u>
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、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。	○	・ 国立大学法人の監事は、法令等に則って法人の業務監査を担い、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業務運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、監事候補者の適切な組み合わせを考慮して令和6年9月1日付で着任した監事2名（常勤1名、非常勤1名）を選考している。 ・ 監事として、一人は大学の学長及び理事・副学長を歴任し、大学の管理運営業務に精通している者を、また、もう一人は、県栄養士会会長として組織の運営に携わった経験を有する組織業務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。
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（大学総括理事及び運営方針委員を含む）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。		○	・ 監事は、会計監査人と連携し、積極的な情報交換を行うとともに、会計監査人による監査結果や法人が作成する財務諸表等を確認することで、法人の会計経理の適正性について監査している。 ・ 監事は、学長選考・観察会議と連携し、学長の業務執行状況について、毎年定期的に確認を行っている。 ・ 監事は、必要に応じて監事以外の役員、部局長及び職員へ質問を行い、及び説明を求めることで、本法人の運営が適正かつ効率的、効果的に機能しているかについて監査している。 ・ 本法人は、監事が本法人の運営をチェックするため、各種重要会議への出席や重要な文書を回付する体制をとっている。 <u>国立大学法人信州大学監事監査規程</u> <u>国立大学法人信州大学業務方法書</u> <u>国立大学法人信州大学学長選考・監察会議規程</u> <u>国立大学法人信州大学予算決算及び出納事務取扱規程</u>
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（運営方針会議を含む）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。	○	・ 監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監査会議、学術研究院会議、戦略企画会議等の各種重要会議に出席するとともに、必要に応じて業務報告、業務及び財産の状況に係る帳簿その他必要な書類の提出や、役員及び職員への質問や説明を求めることが可能となっており、独立した立場で本法人の業務が適正かつ効率的、効果的に運営されているかを監査している。 ・ 監事は、内部監査室及び会計監査人と連携を保ち、積極的な情報交換を行うとともに、会計監査人による監査結果や法人が作成する財務諸表等を確認することで、法人の会計経理の適正性について監査している。 ・ 監事は、上記のような体制において、本法人に係る十分な情報の下で監査結果をまとめた年度監査報告書を作成し、学長に提出するとともに、教育研究評議会に報告している。

基本原則・原則・補充原則	適合状況	令和6年度対応状況の説明
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、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。	○	・「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、本学公式Webサイトで公表している。 ・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」は本学公式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業務方法書</u> <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>「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>
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、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。	○	・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表している。 ・本法人の活動状況、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は、「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、公式Webサイトで公表している。 ・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。 <u>信州大学公式Webサイト「情報公開」</u> <u>刊行物：デジタル冊子一覧</u>
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踏まえ、これらの関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保がガバナンスの向上につながることから、情報の公表を行う目的、意味を考え、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しなければならない。	○	・本学公式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・公表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、本学公式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表している。 ・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。 ・【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」 ・「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」 ・「信州大学長期ビジョン“VISION2030”」 ・「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」 <u>刊行物：デジタル冊子一覧</u>

基本原則・原則・補充原則				適合状況	令和6年度対応状況の説明
		4-1②	国立大学法人は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠、学生の満足度、学生の進路状況等）を公表しなければならない。	○	・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が示した「学位授与の方針」を大学全体及び各学部・研究科で策定し、本学公式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、各学部・研究科で策定し、本学公式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、本学公式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、学部・研究科毎の詳細を本学公式Webサイトにて公表している。 【卒業生数・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、各学部・研究科において「卒業時・修了時アンケート」を毎年度実施し、各学部・研究科のWebサイトに学生の満足度に関する調査結果を公表している。 【卒業時・修了時アンケート】 <u>学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）</u> <u>教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）</u> <u>授業内容</u> <u>卒業要件、取得可能な学位（学部）</u> <u>修了要件、取得可能な学位（大学院）</u> <u>卒業生数・進路状況</u> <u>教員免許状取得・就職状況</u> <u>学生満足度調査結果（人文学部）</u> <u>学生満足度調査結果（教育学部、教育学研究科「評価情報」）</u> <u>学生満足度調査結果（経法学部応用経済学科「応用経済学科の教育満足度をみる」）</u> <u>学生満足度調査結果（経法学部応用経済学科「総合法律学科の教育満足度をみる」）</u> <u>学生満足度調査結果（理学部、総合理工学研究科理学専攻「卒業生満足度調査結果」）</u> <u>学生満足度調査結果（医学部医学科「医学科卒業生の満足度に関する調査結果」）</u> <u>学生満足度調査結果（医学部保健学科「保健学科卒業生の満足度に関する調査結果（ページ一番下）」</u> <u>学生満足度調査結果（工学部（大学院含む）「卒業生・修了生満足度調査結果」）</u> <u>学生満足度調査結果（農学部、総合理工学研究科農学専攻・生命医工学専攻（伊那キャンパス））</u> <u>学生満足度調査結果（繊維学部、総合理工学研究科繊維学専攻・生命医工学専攻（上田キャンパス）、総合医理工学研究科（上田キャンパス））</u> <u>学生満足度調査結果（総合人文社会科学研究科「情報公開」）</u> <u>学生満足度調査結果（医学系研究科医科学専攻・保健学専攻）</u> <u>学生満足度調査結果（総合医理工学研究科医学系専攻「情報公開」）</u> <u>学生満足度調査結果（総合理工学研究科生命医工学専攻「評価情報」）</u>
		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。	○	・本法人の活動状況や資金の使用状況等に対する読者の理解が深まるよう、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。 <u>統合報告書</u>

基本原則・原則・補充原則			適合状況	令和6年度対応状況の説明
		原則４－２ 内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表 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。	○	・「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、本学公式Webサイト上で公表している。 ・国立大学法人信州大学におけるリスク管理及び危機対応に関する規程を定め、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。 ・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、大学執行部での情報共有を図るにより、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」は本学公式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業務方法書</u> <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>「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>
	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。	○	・「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。 ・学長直属の内部監査室を設置し、本学の業務の有効性・効率性、業務処理の適法性・妥当性等について、公正かつ客観的な立場で検討及び評価し、評価結果の提供及び業務の是正や改善のための助言、提言等を行うことで、本学の業務の適正かつ効率的な運営を図っている。 ・内部監査室及び外部の法律事務所に内部公益通報、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、不正使用防止計画推進室及び不正行為防止計画推進室には相談窓口を設け、ルール及び不正防止に係る規程等の関連情報と併せて本学公式Webサイトに公表している。また、それぞれの窓口への通報等に関する秘密保持及び通報者の保護を徹底している。 <u>本学公式Webサイト「教職員に求められるコンプライアンスの推進」</u> <u>「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）」</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事務組織及び事務執行組織規程</u> <u>国立大学法人信州大学業務方法書</u> <u>信州大学の研究活動における不正行為の防止等に関する規程</u> <u>信州大学における研究費の不正使用の防止等に関する規程</u> <u>コンプライアンス関連窓口</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>
	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。	○	・内部監査結果については、監査終了後速やかに、監査の結果を記録した内部監査報告書を作成し、学長に報告している。また、年度毎に、当該年度に「における監査結果全般にわたる報告書を作成し、学長及び教育研究評議会に報告している。 ・学長は、内部監査結果報告書により業務の是正又は改善措置が必要と判断した場合は、業務改善等の指示を行うとともに、報告を求めている。 ・役員等を構成員とするコンプライアンス統括会議を毎年度開催し、本学で発生したコンプライアンス関係事例や各部局のリスク管理活動報告、内部監査等のモニタリングの結果を報告し、その報告に基づき、リスク管理計画の重点項目を決定している。リスク管理本部では、コンプライアンス統括会議で決定した重点項目を含むリスク管理計画を策定している。コンプライアンス統括会議とリスク管理本部の連携により、コンプライアンス違反の再発防止に向け、モニタリング体制を強化するとともに各部局内での内部統制の実効性を高め、健全で適正な大学運営を目指している。
	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、研究インテグリティ確保のための取組）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。	○	・信州大学行動規範として「教職員行動規範」を定め、教職員に対し実践を求めている。 ・「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。 また、必要に応じ、適宜見直しを行っている。 ・「国立大学法人信州大学研究インテグリティ・マネジメント規程」を定め、研究インテグリティ（研究の国際化やオープン化に伴う新たなリスクに対して新たに確保が求められる、研究の健全性・公正性）及び研究価値の自律的な確保に向けたマネジメント体制を整備し、これらの確保に取り組んでいる。 <u>教職員行動規範</u> <u>国立大学法人信州大学職員倫理規程</u> <u>国立大学法人信州大学研究インテグリティ・マネジメント規程</u>
	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。	○	・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、ハンドブックの配付や本学公式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。コンプライアンス研修は、本学構成員のコンプライアンス意識の徹底を図るため、コンプライアンス統括会議での問題事例等を踏まえてテーマ設定している。 ・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等についても、各種研修を実施し構成員の意識向上を図っている。