

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2年度)

様式

作成日 2021/1/25

最終更新日 2021/1/25

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2020/7/1
国立大学法人名		国立大学法人神戸大学
法人の長の氏名		武田廣
問い合わせ先		総務部総務課 (078-803-5286 gnrl-soumu@office.kobe-u.ac.jp)
URL		https://www.kobe-u.ac.jp/

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】		
記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		<p>神戸大学においては、文部科学省、内閣府、国立大学法人が策定した「国立大学法人ガバナンス・コード」の実施状況について、すべての原則について自己点検を行い、適合状況についての説明があった。適合状況の自己点検状況を確認したところ、ガバナンス・コードの各原則については、適正に実施済であることを確認した。現在、実施していない原則についても数件見受けられるが、今後、実施に向けて検討を行っていることを確認しており、すべての原則において実施済となる見込みと確認できる。ただし、原則によっては実施までに十分検討を要する事項もあるので、時間をかけて検討していくべきである。</p> <p>また、今後、強靱なガバナンス体制を維持し、更に経営機能を高めていくためには、現在、実施済の原則についても、実施できていると思込むのではなく、毎年確認を行っておくことが重要である。</p>
監事による確認		<p>国立大学法人神戸大学のガバナンス・コード実施状況は公表通りであることを確認している。</p> <p>・中期的な財務計画策定【補充原則1-3④、1-3⑥(3)】は大学経営にとって極めて重要であり、外部資金獲得やコスト削減等の努力をしているところである。ただし、大学財源の中核部分である運営費交付金は大学単独で決められるものでなく、国立大学の存在意義、税金投入の適正額など、世論や国の政策に依存するところが大きい。中期的な財務計画策定にあたっては、運営費交付金の重要性について国民や政府の理解を得る努力をし、安定した財務計画が策定できるようにする必要がある。法人経営を担い得る人材の計画的育成【補充原則1-4②】は大学経営にとって極めて重要であり、時間がかかり、試行錯誤を伴う課題である。また、多様な人材の登用・確保【原則2-3-2】とも関係する課題である。現在、大学の若手教員比率や女性教員比率、女性幹部教職員比率は低く、多様な意見を総合した大学経営方針を立案し、実行する上で十分ではない状態にある。改善の努力が必要と考える。</p> <p>*対応</p> <p>中期的な財務計画策定は今後行っていく予定のため、提案された意見を踏まえながら策定していく。また、若手教員比率や女性教員比率、女性幹部教職員比率は従来から改善に向けて学内で様々な取組みを行っているが、今後は、数値として表れるよう対応を強化していく。</p>
その他の方法による確認		独自に関係者の確認は実施していない。

【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、各原則を下記に説明する原則を除きすべて実施している。
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等		<p>【補充原則1-3④】 【補充原則1-3⑥ (3)】 財務部において中期的な財務計画策定に向け検討を進めているところである。策定に当たっては、これまで財務戦略企画室（平成30年10月1日付設置）において検討を進めてきた外部資金獲得目標水準や、コスト削減活動（全学プロジェクト活動）の一環として進めてきた教育研究コストの見える化の成果を踏まえる予定である。（実施見込：令和3年9月）</p> <p>【補充原則1-4②】 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は、現時点において策定には至っていない。令和3年4月に新学長が就任した後、速やかに策定に着手する。</p> <p>【原則2-3-2 多様な人材の登用・確保】 令和3年4月以降、新執行部発足により速やかに実施予定。</p> <p>【原則3-3-4 経営力を発揮できる体制の検討】 大学総括理事は設置していないため、該当なし。</p>

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に基づく公表内容】		
記載事項	更新の有無	記載欄
原則1-1 ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋		<p>現行ビジョンの策定にあたっては、パブリックコメントの実施、経営協議会委員へのインタビュー等、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た。</p> <p>ビジョン、中期目標及び戦略を実現するための道筋となる中期計画・年度計画については、本学ウェブサイトにて公表している。</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/info/project/plan/index.html</p>
補充原則1-2④ 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを基に改善に反映させた結果等		<p>中期目標の達成に向けた進捗状況を毎年確認・検証し、改善した結果等も含めて実績報告書等を作成の上、公表している。</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/info/project/evaluation/policy-kokuritu.html</p>
補充原則1-3⑥(1) 経営及び教学運営双方に係る各組織等の権限と責任の体制		<p>国立大学法人法では、経営に関する重要事項については経営協議会において、教育研究に関する重要事項については教育研究評議会において、それぞれ審議等行うことが明確に区別されており、本学においても法に則って会議を運営している。なお、経営面と教育研究面の双方に関係する事項については、両会議において審議又は報告を行うこととしている。その上で、役員会においては、両会議等の審議結果等を踏まえ、多角的な観点から適切な判断を実施している。</p> <p>経営協議会規則や教育研究評議会規則に規定されている審議事項により、経営に関するものは経営協議会で、それ以外のものについては教育研究評議会にて審議することが明記されており、それぞれの組織の権限と責任体制を明確にしている。</p>
補充原則1-3⑥(2) 教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針		<p>教員・職員の適切な年齢構成の実現に関しては、テニュアトラック制度等の各種若手教員支援制度及び早期退職制度の活用により適切な年齢構成の実現を図っている。また、性別・国際性・障がいなどの属性や特性にかかわらず、それぞれの個性や能力を發揮できる環境整備を、「神戸大学ダイバーシティ推進宣言」として発出し、インクルーシブキャンパスを目指す。女性教員を増やし、教育・研究において女性がより活躍できる雇用環境の整備を行うための「神戸大学行動計画」や、仕事と子育てを両立させることができ、全ての職員が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に發揮できるようにするための「神戸大学次世代育成支援行動計画」を策定している。さらに、障害を理由とする差別の解消に関する推進体制等を整備するため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」を定めている。これらの人事方針についてはホームページで公表している。</p> <p>http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/ (神戸大学行動計画、神戸大学次世代育成支援行動計画)</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/info/project/diversity/index.html (神戸大学ダイバーシティ推進宣言)</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/documents/info/project/elimination/outline.pdf (障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領)</p>
補充原則1-3⑥(3) 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画		<p>現在、財務部において中期的な財務計画策定に向け検討を進めているところである。策定にあたっては、これまで財務戦略企画室（平成30年10月1日付設置）において検討を進めてきた外部資金獲得目標水準や、コスト削減活動（全学プロジェクト活動）の一環として進めてきた教育研究コストの見える化の成果を踏まえる予定である。</p>

<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (4) 及び補充原則 4 - 1 ③ 教育研究の費用及び成果等（法人の活動状況や資金の使用状況等）</p>		<p>研究成果等については、神戸大学データ資料集 (https://www.kobe-u.ac.jp/info/outline/datashiryoushuu/index.html) により学術論文数の推移や競争的外部資金の獲得状況など、成果の概要を示すとともに、研究ニュースサイト「Research at KOBE」 (https://www.kobe-u.ac.jp/research_at_kobe/index.html)、広報誌「風」及び各部局HPにて優れた研究成果等を積極的に発信している。</p> <p>本学では、コスト削減活動（全学プロジェクト活動）の一環として平成29年度に教育コストの見える化、平成30年度には教育研究コストの見える化に取り組んだ。</p> <p>その成果は、令和元年度に作成した統合報告書において「コストの見える化に向けた取り組み」として紹介（財源別の教育研究コスト）するとともに、ステークホルダーとの対話の場であるシンポジウム「シンダイシンポ2019」でその内容を報告した。</p> <p>なお、令和2年度に作成予定の統合報告書では引き続き「コストの見える化に向けた取り組み」として、セグメント別の教育研究コストの状況を紹介する予定である。</p>
<p>補充原則 1 - 4 ② 法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針</p>		<p>学長補佐体制強化のため、全学的な教育及び研究推進のヘッド・クォーターとして、「教育戦略企画室」及び「研究戦略企画室」を設置し、教育及び研究それぞれに応じた戦略案を迅速に策定できる検討体制を構築している。また、平成30年度には喫緊の課題をマネジメントの観点から検討していくため、学長補佐3名（キャリア支援担当、ダイバーシティ担当、入試改革担当）を増員、さらに平成31年4月、中長期的プランについて調査・企画し、学長補佐体制を強化するため、学長直下に「未来構想室」を設置し、若手・中堅の教職員から室員を選抜している。</p> <p>「事務職員の人事異動等に関する方針」において、事務職員を将来の幹部職員として大学全体で人材育成を行うことを表明、実行している。また、組織の長の選考に関しては「神戸大学組織の長の選考に関する人事方針」を定めるとともに、部局においてマネジメント経験のある教員を副学長や学長補佐に登用し、部局から全学へと段階を踏んでマネジメント業務を経験させることにより、人材育成を行っている。ただし、法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針は、現時点において策定には至っていない。</p>
<p>原則 2 - 1 - 3 理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材の責任・権限等</p>		<p>法人の長を補佐するための人材は、主に部局長経験者が就任し、部局運営のマネジメントを経験した人材を配置している。過去、法人の長が代わる時には、旧執行部から役員が残留することで、経営人材の計画的な育成・確保は行ってきた。執行部（理事、副学長）については、各担当を決め、公表している。</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/info/organization/president/index.html</p>
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>		<p>役員会に至るまでに役員懇談会、部局長会議を通して学内関係者と事前に調整し、役員会での審議がスムーズに進行するようにしている。また、議事録はホームページに公開している。</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/minutes/board-of-directors/index.html</p>
<p>原則 2 - 3 - 2 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況</p>		<p>学外理事の経歴を公表することで、大学が経営層の厚みを確保するため、様々な分野から人材を求めていることを示している。</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/info/organization/president/management/offc_mgmt.html#riji_01 (学外理事経歴)</p>

<p>補充原則 3 - 1 - 1 ① 経営協議会の外部委員に係る選考方針及び外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫</p>		<p>学外委員の選任にあたり独自に明文化したものはないが、選任にあたっては、国立大学法人法に基づき、経営について専門性を有するだけでなく、大学について高い識見を有す方であること、また、多方面から参画いただくことを企図して、地元自治体である兵庫県及び神戸市の各首長、企業関係者及び学識経験者からそれぞれ複数名、その他、同窓会、マスメディアから少なくとも1名、合計11名就任いただいている。</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 1 ① 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由</p>		<p>学長の選考については、意向投票結果だけでなく、推薦書類等や学長選考会議委員と候補者の面接、学長選考基準などを勘案し学長選考会議で選出している。また、選考過程等はホームページに掲載している。 https://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/selection/index.html</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 1 ② 法人の長の再任の可否及び再任を可能とする場合の上限設定の有無</p>		<p>学長の任期は、国立大学法人神戸大学学長選考規則で4年、再任の場合は2年と規定されている。中期目標・中期計画最終年度に新学長が就任するサイクルとなっており、適切な期間となっている。また、再任についてもこの点を考慮した期間（2年）を設定し、継続して6年を超えることができない規定となっている。国立大学法人神戸大学学長選考規則は、神戸大学規則集に掲載することにより公表している。 http://www.office.kobe-u.ac.jp/plan-rules/aggregate/catalog/index.htm</p>
<p>原則 3 - 3 - 2 法人の長の解任を申し出るための手続き</p>		<p>学長の解任手続きは、「国立大学法人神戸大学学長解任規則」及び「国立大学法人神戸大学学長解任意向投票実施要項」を定めており、手続きの整備はできている。またこれらの規則及び要項については神戸大学規則集に掲載し、公表している。 http://www.office.kobe-u.ac.jp/plan-rules/aggregate/catalog/index.htm</p>
<p>補充原則 3 - 3 - 3 ② 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果</p>		<p>学長の1期目（4年）に、2年終了した時点で業務執行状況を行い、結果をホームページに掲載して公表した。今後も業務執行状況の結果はホームページに掲載し、公表していく。 https://web.archive.org/web/20180516043939/http://www.kobe-u.ac.jp/</p>
<p>原則 3 - 3 - 4 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由</p>		<p>大学総括理事を置いていないため該当なし。</p>
<p>基本原則 4 及び原則 4 - 2 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況</p>		<p>「国立大学法人神戸大学内部統制実施規則」を制定し、内部統制の仕組みを整備・実施する運用体制を公表している。 http://www.office.kobe-u.ac.jp/plan-rules/act/frame/frame110000672.htm</p>
<p>原則 4 - 1 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫</p>		<p>大学として公開すべき事項をホームページ上の一か所に集約することで分かりやすい情報公表に努めている。 https://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/index.html（情報公開） また、どのようにして社会にとって価値ある大学となろうとしているかを、ステークホルダーにお伝えるため、「神戸大学統合報告書」を作成している。</p>
<p>補充原則 4 - 1 ① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況</p>		<p>大学のブランドを確立するために、情報発信内容に応じた広報媒体（プレスリリース、記者会見、SNS等）を駆使することで積極的かつ効果的に情報を発信している。</p>

<p>補充原則4-1② 学生が享受できた教育成果を示す情報</p>		<p>神戸大学教育憲章に基づき、大学及び各学部・研究科のディプロマポリシーを定め、大学のホームページに掲載し、学生が身に付けるべき能力を公表している。また、資格試験の合格状況や学生の進路状況についても大学のホームページで公表している。</p> <p>学生の満足度については、卒業時・修了時アンケートを実施し、把握している。また、その結果を学生に学内限定で公表しているが、令和2年度中に学外にも公表する予定である。</p> <p>(学位授与に関する方針 ディプロマ・ポリシー) https://www.kobe-u.ac.jp/campuslife/edu/policy/diploma_policy/index.html</p>
<p>原則4-2 内部統制システムの運用体制</p>		<p>「国立大学法人神戸大学内部統制実施規則」を制定し、内部統制システムの運用体制を公表している。 http://www.office.kobe-u.ac.jp/plan-rules/act/frame/frame110000672.htm</p>
<p>法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項</p>		<p>■独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第22条に規定する情報 https://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/disclosure/law22/index.html</p> <p>■医療法施行規則第7条の2の2及び同規則第7条の3に規定する情報 https://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/hosp/index.html</p> <p>■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 https://www.hosp.kobe-u.ac.jp/safe.html</p> <p>等</p>