

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3年度)

様式

作成日 2021/10/1

最終更新日 2021/10/1

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	2021/10/1
国立大学法人名		国立大学法人神戸大学
法人の長の氏名	更新あり	藤澤正人
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	更新あり	<p>令和3年9月27日開催第100回経営協議会で、ガバナンス・コードの実施状況について確認し、【補充原則1-3④】及び【補充原則1-3⑥(3)】を除き、実施済みであることを確認した。</p> <p>*意見 規則、計画、体制等がそろってもそれが実効性を持つかどうかは、実施してみなければわからないため、実施の過程で気づく問題点や改善点を時宜を失することなく規則等に反映することが必要である。</p> <p>*対応 規則、計画、体制等は、常に実効性を持ったものか確認する必要がある。ガバナンス・コードの原則の実施状況を毎年見直し、確認することで、問題点、改善点を発見し、規則等に反映していく。</p> <p>【1-3③】ダイバーシティに関して、女性教員を増やすべくいろいろな整備を行っているが、障害を持った教員に対する支援はどのようになっているのか。</p> <p>*対応 障害を持った教員（職員及び学生）に対する支援については、これまで個々に支援してきたが、現在全学的にインクルーシブキャンパス機能を強化（施設整備、ダイバーシティ対応、人権・プライバシー尊重など）するため、学内関連組織（保健管理センター、キャリアセンター、キャンパスライフ支援センター、男女共同参画推進室、国際教育総合センター（留学生部門）、総務部及び学務部）により構成される「インクルーシブキャンパス構想」検討連絡会において、行動計画やガイドラインの策定に向けた取り組みを行っている。</p> <p>【1-4②】経営人材の育成については、ガバナンス確保はそれに関わる人材次第というところがあるので、大変重要である。育成のための関係規則等の制定や研修機会の確保は、育成のための基盤的措置で必要なことだが、より重要なことは、経営実務の経験を積んでもらうことである。経営の様々な局面を経験することによって、真に経営能力が身についていく。この能力は、規則を読んだり、研修を受講したりするだけでは、決して得られない。将来のリーダーになりそうな教職員の方々に積極的に経営実務経験の機会を与えていただくといいのではないか。</p> <p>*対応 経営人材の育成については、「国立大学法人神戸大学の経営人材育成の基本方針」に基づき行う。教職員への経営実務経験の機会提供については、本基本方針において「戦略企画室の各部門に構成員として参画させ、法人の意思決定に関わる議論に参加することで法人経営を体感的に学ぶ機会を提供する」としている。</p>

記載事項	更新の有無	記載欄
監事による確認	更新あり	<p>「国立大学法人ガバナンス・コード」の実施状況は、公表の通り、【補充原則1-3④】及び【補充原則1-3⑥(3)】を除きすべて実施していることを確認した。</p> <p>*意見 【原則1-1】ビジョン、中期目標を実現するためには、全教職員に丁寧に説明し、共有化を図ることが重要と考える。</p> <p>*対応 神戸大学創立120周年記念募金趣意書等にビジョンを示し、企業・団体の皆様、共同研究や協定など提携する諸法人の皆様、また国際社会や各界、地域の方などにも丁寧に説明を行っている。</p> <p>本学の教育・研究の目指すべき姿や取組等を広く分かりやすくステークホルダーに示し、本学のビジョンを実現していくために、第4期中期目標期間を含めた2030年に向けた「KUビジョン2030（仮称）」を担当理事・担当課と意見交換を進めながら作成している。</p> <p>【補充原則1-3⑥(2)】教員・職員の年齢構成の適正化、女性教員比率の向上、女性教職員の管理職比率の向上、性別・国際性・障がいの有無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よう、ダイバーシティー環境の向上に努めていただきたい。</p> <p>*対応 現在、それぞれの個性や能力を發揮できる学習・教育・研究・就労環境の整備に向けて、インクルーシブキャンパス機能を強化（施設整備、ダイバーシティー対応、人権・プライバシー尊重など）するため、学内関連組織（保健管理センター、キャリアセンター、キャンパスライフ支援センター、男女共同参画推進室、国際教育総合センター（留学生部門）、総務部及び学務部）により構成される「インクルーシブキャンパス構想」検討連絡会において、行動計画やガイドラインの策定に向けた取り組みを行っている。</p> <p>【基本原則4及び4-2】内部統制システムをより効率的、効果的に運用できるよう、全教職員への周知徹底に努めていただきたい。</p> <p>*対応 従来から内部統制システムの整備・運用を行っているが、より全教職員へ周知できるよう徹底していくこととする。</p> <p>*全般的な対応 これらの原則、補充原則、基本原則については既に実施済みであるが、指摘内容を実行していくことで、確実にガバナンス・コードの原則実施を進めていく。</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	更新あり	<p>【補充原則1-3④】 【補充原則1-3⑥（3）】</p> <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。</p> <p>策定に当たっては、第4期中期目標・中期計画における評価指標として設定する「外部資金獲得額」及び「当期総利益」を踏まえる予定である。</p> <p>（より精緻な財務計画とするためには、予算規模と変動幅がともに大きい附属病院について、最新状況（令和3年年度中間決算）を踏まえて作成する必要があるため。）</p> <p>実施見込み令和4年3月</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	更新あり	<ul style="list-style-type: none"> ・第4期中期目標・中期計画の策定にあたっては、経営協議会に諮り学外委員からの意見を取り入れるなど、社会の要請の把握に務めた。 ・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。 ・神戸大学創立120周年記念募金趣意書等にビジョンを示し、企業・団体の皆様、共同研究や協定など提携する諸法人の皆様、また国際社会や各界、地域の方などにも丁寧に説明を行っている。 ・本学の教育・研究の目指すべき姿や取組等を広く分かりやすくステークホルダーに示し、本学のビジョンを実現していくために、第4期中期目標期間を含めた2030年に向けた「KUビジョン2030（仮称）」を担当理事・担当課と意見交換を進めながら作成している。
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	更新あり	<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> <p>現在、それぞれの個性や能力を發揮できる学習・教育・研究・就労環境の整備に向けて、インクルーシブキャンパス機能を強化（施設整備、ダイバーシティ対応、人権・プライバシー尊重など）するため、学内関連組織（健康管理センター、キャリアセンター、キャンパスライフ支援センター、男女共同参画推進室、国際教育総合センター（留学生部門）、総務部及び学務部）により構成される「インクルーシブキャンパス構想」検討連絡会において、行動計画やガイドラインの策定に向けた取り組みを行っている。</p>

<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>	<p>更新あり</p>	<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。 策定に当たっては、第4期中期目標・中期計画における評価指標として設定する「外部資金獲得額」及び「当期総利益」を踏まえる予定である。</p>
<p>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）</p>	<p>更新あり</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。 ・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。 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。 ・令和2年度以降も「教育・研究に係るコストの見える化」を進め、統合報告書を通じて公表している。</p>
<p>補充原則1-4② 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</p>	<p>更新あり</p>	<p>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である「国立大学法人神戸大学の経営人材育成の基本方針」を令和3年9月に策定し、同年10月に公表した。</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>更新あり</p>	<p>法人の長を補佐するための理事や副学長等の人材は、主に部局長等経験者が就任し、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。執行部（理事、副学長）については、各担当を決め、責任・権限等を明確にしており、ホームページで公表している。 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>更新あり</p>	<p>役員会に至るまでに戦略企画室会議、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を行い、役員会で適時かつ迅速な審議が行われている。また、議事録はホームページに公開している。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>更新あり</p>	<p>外部の視点から意見を取り入れ、大学が経営層の厚みを確保するために、学外理事は法曹界、産業界から人材を登用している。この登用方針に相応しい人材を選任していることが明確になるように学外理事の経歴についてはホームページに公表している。 https://www.kobe-u.ac.jp/info/organization/president/management/offc_mgmt.html#riji_01 （学外理事経歴） 今後の学外理事の選任については、教育研究評議会や経営協議会での選任説明時に理由を明確化し、ホームページでも公表する予定である。</p>
<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<p>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。 また、委員には、会議スケジュールを前年度に周知し、TV会議システム及びWeb会議システムを併用することで、多くの委員が出席し意見をいただくことができるよう会議開催の方法に工夫を凝らしている。さらに、審議事項について事前に資料を送付し意見をいただき、会議当日の議論する時間を十分確保することで活発化する仕組みを構築している。なお、経営協議会の議事については、教育研究評議会でも報告し、議事をホームページ上で公開している。</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>更新あり</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、基準、選考結果、選考過程及び選考理由をホームページで公表している。 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>更新あり</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。これらのことは、国立大学法人神戸大学学長選考規則は、神戸大学規則集で掲載し公表している。 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>更新あり</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 - 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>更新あり</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、基準、選考結果、選考過程及び選考理由をホームページで公表している。 https://www.kobe-u.ac.jp/info/public-info/selection/index.html</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>更新あり</p>	<p>学長の1期目（4年）に、2年終了時及び4年終了時及び2期目の終了時に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ている。 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>更新あり</p>	<p>本学では、大学総括理事を設置していない。</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>更新あり</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 従来から内部統制システムの整備・運用を行っているが、より全教職員へ周知できるよう徹底していくこととする。</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>更新あり</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・分析しており、集計結果を大学のホームページで公表している。</p> <p>(学位授与に関する方針 ディプロマ・ポリシー)</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/campuslife/edu/policy/diploma_policy/index.html</p> <p>(進路状況・学生の満足度等)</p> <p>https://www.kobe-u.ac.jp/campuslife/edu/education_info/student.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。</p> <p>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>