

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(2023年度)

作成日 2023/10/27

最終更新日 2023/10/27

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	2023/10/31
国立大学法人名		国立大学法人新潟大学
法人の長の氏名		牛木 辰男
問い合わせ先		総務部企画課 (TEL:025-262-6026、E-mail : planning@adm.niigata-u.ac.jp)
URL		https://www.niigata-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>○確認の方法 第128回経営協議会（令和5年6月28日開催）において今年度の作成スケジュールについて説明を行い、令和5年7月に全原則の適合状況等について確認いただくとともに、意見・質問等を受領した。第129回経営協議会（令和5年9月22日開催）において、頂いた意見・質問等に対する本学の対応案について説明を行い、今年度の報告書について審議了承を得た。 経営協議会からの意見・質問及び本学の対応については、以下のとおり。</p> <p>○全体について 【意見】 ・今年度も全ての項目がComplyとなっており、特に地域・社会との連携についての記述がより充実したものになっていて、新潟大学としての姿勢や強みを感じられる内容になっていると思います。 【対応】 ・ご意見を踏まえ、引き続き真摯に取り組んでまいります。</p> <p>○全体について 【意見】 ・すべての項目について引き続きcomplyの状態であること、また、少なからずの項目について取組の進展があり記載内容が更新されていることは評価できる。 ・報告書の記載内容はすべて定性情報であるが、数値目標を掲げて取り組んでいる事項については、進捗状況について定量情報も書き込むことについて、来年度の課題として検討していただきたい。 【対応】 ・ご意見を踏まえ、チェックシート補充原則1-3③、補充原則1-3⑤、補充原則1-4②、補充原則2-1-2③に現在の進捗状況を追記しました。</p>

<p>経営協議会による確認</p>		<p><u>○全体について</u></p> <p>【意見】</p> <p>・ガバナンスコードの原則に基づき、変容する社会の大学へのニーズに的確に対応するための組織体制の再編・強化を迅速に断行し、具体的対策の企画・実施につなげておられることを高く評価します。とくに経営戦略本部にUA室を設置しIR機能を研究推進や人材育成に有機的に連動させる試み(1-2②)、教育戦略統括室が主導する学位プログラム評価の開始(4-1②)、社会連携推進機構によるリカレント教育プログラム開発(1-3⑤)、及びリスク管理委員会によるリスクマップ作成の試み(2-1-3③)等は斬新かつ先進的でその成果への期待大です。これらの進捗については、いずれ経営協議会においてもご紹介いただければ幸いです。</p> <p>【対応】</p> <p>・進捗状況を踏まえて、経営協議会の意見交換の場で、ご報告させていただきたいと思います。</p>
		<p><u>○補充原則1-2①について</u></p> <p>【意見】</p> <p>・司令塔体制強化策の一つとして、経営戦略本部に加えて未来ビジョン実現本部を創設されていますが、二つの本部の役割分担や連携に関する考え方、とくに構成人材の重複や差別化についての考え方についてご教示ください。</p> <p>・また、老婆心ですが、これだけの規模での組織再編・新設を通したマネジメント業務強化のプロセスの中で、マネジメントを担当する事務職員及び特定の教員への負荷の増大につながっていないか少し心配です。</p> <p>【対応】</p> <p>・経営戦略本部は現場視点、未来ビジョン実現本部は未来視点という役割分担で進めています。</p> <p>特に未来ビジョン実現本部は、本学の将来あるべき姿を想像し（例えば「新潟大学将来ビジョン2030」の達成）、その未来を起点に現在を振り返り、いま何が必要か、何が不足しているか、という視点から「今、何をすべきか」を検討する組織です。固定の組織や教職員は設置・配置せず、現在は将来ビジョン2030の項目に応じた部会を設置し、部会は副学長を中心として、学長室兼務教員、関連分野の教員、高度専門職員（UR A）等も含めて、大学戦略を考えることで俯瞰的思考を養う幹部候補者育成の場としています。ここで検討された提案等は、経営戦略本部を含めた各本部機構と連携して実行に移されます。</p>
		<p><u>○全体について</u></p> <p>【意見】</p> <p>・ガバナンスコードの存在自体を含め、新潟大学の方向性の理解に関して、学生の理解がどこまで進んでいるかの検証が必要では？ガバナンスコードに関して学生と意見交換があるのでしょうか。</p> <p>【対応】</p> <p>・ガバナンス・コードに関して、特に、学生への周知などは行っておりませんが、新潟大学の、運営方針、将来構想について、学生を含めたステークホルダーとの対話の場などを通じて、ガバナンス・コードについても情報発信に努めてまいります。</p>

<p>経営協議会による確認</p>		<p>○全体について</p> <p>【意見】</p> <p>1) 全体的に適合状況がより明確に表現されています。</p> <p>2) 補充原則1-3⑥(2)～(4)が補充され、より権限と責任体制が明確となりました。</p> <p>3) 原則2-3-3(或いは他の箇所が妥当かもしれませんが)最近殊に話題となり、喫緊の課題である「生成型AI」及び「サイバーセキュリティ対応」に関する記述が必要と思います。</p> <p>【対応】</p> <p>・ご意見を踏まえ、チェックシートの補充原則2-3-3①、補充原則4-2③に追記しました。</p> <hr/> <p>○全体について</p> <p>【意見】</p> <p>・全ての項目に準拠していることについては意義ありませんが、下記の3点についてはさらに実効性を高めて行く為に注視していただきたい。</p> <p>2-1-3① 学長を含めてキーとなるポジションについてはサクセッションプランを作り、計画的に人材育成を図る。</p> <p>3-4-2① 監事の独立性をさらに高めるために、監事の任命については現監事の合意を受ける。</p> <p>4-2 公益通報制度、特に学内通報についてはその存在の認知度を高めるために徹底したコミュニケーションを図り実効性を高めて行く。</p> <p>【対応】</p> <p>・ご意見を踏まえ、引き続き真摯に取り組んでまいります。</p>
<p>監事による確認</p>	<p>更新あり</p>	<p>○確認の方法</p> <p>令和5年7月18日に監事への確認を依頼し、令和5年7月28日に以下のとおり意見を受領した。第129回経営協議会(令和5年9月22日開催)において、意見に対する本学の対応案について説明を行い、今年度の報告書について確認いただいた。</p> <hr/> <p>○補充原則2-3-3①について</p> <p>【意見】</p> <p>・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に各種方策を実施しています。その内容を周知するためホームページ上に「FD開催スケジュール」を設定していますが、十分利用されていませんので、利用の促進が望まれます。</p> <p>【対応】</p> <p>・表題を「FD・SD開催スケジュール」とし、SDのスケジュールも登録することとしました。</p>

		<p>○<u>補充原則4-1②</u>について</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の進路状況については、本学ホームページ等で公表していますが、大学院修了者の就職・進学等の状況についての調査の精度を高めることが望まれます。 <p>【対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の進路状況把握のための「進路希望調書」「進路内定届」について、提出の徹底を図るべく、令和5年7月～8月にかけて各学部・研究科を訪問し、各学部長・研究科長に対し依頼しました。 <p>留学生が卒業・修了後に帰国した場合、必ずしもすぐに母国で就職するとは限らない（母国の労働市場環境が日本と異なっている）ため把握が難しい面がありますが、「進路希望調書」「進路内定届」における留学生の進路状況に関し、帰国後の連絡先の把握等や、就職状況の定期的な確認についてあらためて各学部・研究科に対し依頼し、把握に努めます。</p>
<p>その他の方法による確認</p>		<p>なし</p>

【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おります。
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
<p>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>	<p>更新あり</p>	<p>・研究水準、教育成果、産学連携等の客観的データに基づき、本学の強み・特色・社会的役割（ミッション）を整理し、今後10年先を見据えたビジョン・目標・戦略として「新潟大学将来ビジョン2030」を各学部等の中堅教員をはじめ、教育研究評議会及び経営協議会、職員、本学学生、地域の企業や高等学校等からも意見を聴取し、学内外からの多様な視点を踏まえながら、令和3年2月に策定した。策定した「新潟大学将来ビジョン2030」は、本学ホームページで公表するとともに様々な機会を通じて広く社会に公表している。</p> <p>令和4年度から始まった第4期中期目標中期計画については、令和4年3月に文部科学大臣の認可を受け、本学ホームページにて公表している。</p> <p>・「学長メッセージ」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/presidentmessage/ ・「第4期中期目標、中期計画」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/plan/ ・「新潟大学将来ビジョン2030」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/vision/vision2030/</p>
<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>	<p>更新あり</p>	<p>・本学の中期目標・中期計画は、「内部質保証及び自己点検・評価実施要項」に基づき、毎年度の進捗状況及び達成状況を自己点検・評価し、大学改革・大学評価委員会、経営協議会、教育研究評議会及び役員会にて検証を行った結果を踏まえて次年度以降の計画の策定等に反映させている。また、その結果を本学ホームページで公表している。</p> <p>・「自己点検・評価」 https://www.niigata-u.ac.jp/information/2019/57543/ ・「第4期中期目標、中期計画」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/plan/ ・令和4年度中期目標・中期計画等の進捗に関する自己点検・評価報告書 https://www.niigata-u.ac.jp/information/2019/57541/</p>
<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>		<p>・国立大学法人法に則り、経営に関する審議機関としての経営協議会、及び教学運営の実施に係る審議機関としての教育研究評議会を設置し、「基本規則」において、経営協議会及び教育研究評議会の権限と責任を明確にし、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おり、本学ホームページに公表している。</p> <p>・「運営体制図」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/organization/management/</p>

<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>	<p>更新あり</p>	<p>・本学では、令和2年3月に「新潟大学ダイバーシティ推進に係る宣言」を策定し公表している。本宣言の中で、本学は多様で優秀な人材の教育研究への参画と活躍を進め、次世代の人材の育成を図り、一層ダイバーシティ（多様性）を推進するために、ジェンダー、年齢、国籍、宗教、障がいの有無などの違いにかかわらず、構成員一人ひとりが互いを尊重しながら協働し、能力や個性を発揮し、知を創造しうる環境を整えることを謳っている。</p> <p>また、学長裁量の人事ポイントの活用により若手教員や女性教員の採用促進に取り組んでいる（R4実績：「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」（若手教員一括採用育成制度）を開始し、令和4年度は、本プログラムにより、16分野17人の若手教員（うち女性7人、外国人4人）を採用した。令和5年度について13分野13人の若手教員（うち女性6人、外国人4人）の採用を決定。）とともに、令和3年度より文部科学省の補助事業を活用した女性教員の上位職への登用など更なる活躍に向けた取組を鋭意実施しているところである。</p> <p>このような宣言の内容やこれまでの取組を踏まえ、教員・職員に関する総合的な人事方針として、「国立大学法人新潟大学人事方針」を策定・公表している。</p> <p>・「新潟大学におけるダイバーシティ推進宣言」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/nu_diversity/</p> <p>・令和2年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業概要 https://diversity.niigata-u.ac.jp/wp-content/themes/niigata-university/img/action/initiative.pdf</p> <p>・「国立大学法人新潟大学人事方針」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/personnel_policy/</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>・国立大学法人新潟大学中期計画において、中期期間6年間の予算、収支計画及び資金計画を公表するとともに、「第4期中期目標期間における新潟大学財務運営基本方針～NU財務イニシアチブ～」に基づき策定している「新潟大学中期財務計画」について、経営判断に必要な人的・物的資源等の戦略的な資源配分の見通しを、随時更新し、公表している。</p> <p>・「新潟大学中期財務計画」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/financial-initiative_plan/plan/</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>・本学では、教育研究の費用及び成果等については、統合報告書、財務諸表、事業報告書及び決算報告書において公表している。</p> <p>・財務諸表 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/09/r4zaimusyohyou.pdf</p> <p>・事業報告書 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/09/r4jigyohoukokusyo.pdf</p> <p>・決算報告書 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/09/r4kessanhokokusyo.pdf</p> <p>・新潟大学統合報告書 https://www.niigata-u.ac.jp/university/pr/publications/ir/</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>更新あり</p>	<p>・本学では、法人経営の一端を担わせることを目的として、特命理事や学長特命補佐、副学長、学長室メンバーといった学長を補佐するポストに適任者を登用している。</p> <p>また、将来の経営人材となり得る中堅教員を、経営戦略の企画・立案等（新潟大学将来ビジョン2030等）に参画させるとともに、企画戦略会議への参加等を通じて、教職協働による取組を経験させている。</p> <p>・国立大学協会が毎年実施しているユニバーシティ・デザイン・ワークショップに、就任前や就任直後の理事・副学長を積極的かつ計画的に参加させることで、法人経営の感覚を身につけた経営人材の育成に努めている。</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」を策定・公表している。また、担当理事を中心にフォローアップを実施し、その結果を学長に報告している。</p> <p>■中堅教員等の幹部候補者育成数 目標値：60人（延べ人数：第4期中期目標期間中（R4～R9）） R4実績：17人</p> <p>■幹部候補者育成計画の対象である概ね40代の中堅教員等からの提案数 目標値：60件（合計：第4期中期目標期間中（R4～R9）） R4実績：7件</p> <p>・「新潟大学将来ビジョン2030」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/vision/vision2030/</p> <p>・「国立大学法人新潟大学人事方針」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/operation/personnel_policy/</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>・本学では、各理事、副学長に対して、担当する業務、担当する組織及び担当する全学委員会を割り当て、その責任・権限等を明確にしている。</p> <p>・「理事の担当業務」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/10/r_tanto.pdf</p> <p>・「副学長の担当業務」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/10/tf_tanto.pdf</p>
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>		<p>・本学の議事録は「国立大学法人役員会の議事及び運営に関する要項」第8に基づき、議事概要を本学ホームページに公表しており、令和3年10月開催分から情報共有と透明性の確保の観点から「主な意見及び質疑等」を記載することとした。</p> <p>・「役員会議事概要」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/announce/proceedings/</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>・ 5名の常勤理事のうち、2名は他大学で経営の経験を有する理事であり、また1名の女性理事を置いている。さらに、外資系民間企業の現職の女性役員を1名、非常勤理事とし、民間企業の観点を取り入れることで、一層の経営力強化を図っている。</p> <p>これらの理事の経歴については、本学ホームページで公表している。</p> <p>また、多様な人材登用のスタンスを明確に示すため、どのような観点から外部の経験を有する人材を求めるのかを明文化し、令和3年10月に公表した。</p> <p>・ 「外部理事の登用について」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2021/10/gaiburiji.pdf</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>・ 経営協議会の学外委員の選任に当たっては、国立大学法人新潟大学基本規則第15条第2項(3)の規程に基づき、様々な分野（マスメディア、行政機関、他大学及び企業経営者）など幅広い分野から選考している。</p> <p>また、通常の議題とは別に、特定のテーマに関して学外委員との意見交換を行う機会を充実させ、その議論を踏まえ学外委員の意見を大学運営に反映させている。</p> <p>・ 経営協議会の学外委員の選考方針及び経営協議会の運営方法について策定し、令和3年10月に公表した。</p> <p>・ 「国立大学法人新潟大学経営協議会の学外委員の選考方針について」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2021/10/senkouhoushin.pdf</p> <p>・ 「国立大学法人新潟大学経営協議会の運営方法について」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2021/10/uneihouhou.pdf</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>・ 本学学長に必要なとされる資質・能力に関する基準、選考結果、選考過程及び選考理由について、学内に掲示するとともに本学ホームページに掲載し、学内外に広く公表している。</p> <p>・ 令和5年度において、学長選考関係規程に基づき次期学長の選考を進め、教育研究評議会及び経営協議会の意向を確認の上、学長選考候補者を確定し、当該者との面談を通じて学長としての適格性を判断し、学長候補者を選定した。また、国立大学法人新潟大学の学長に求められる人物像（資質・能力等）を学内に示した上で選考を進め、学長候補者の選考過程、選考理由等を記載した書類を学内に掲示するとともに、大学ホームページに掲載して公表した。</p> <p>・ 「国立大学法人新潟大学学長選考基準細目」 https://education.joureikun.jp/niigata_univ/act/frame/frame110000019.htm</p> <p>17 学長候補者の選定の報告</p> <p>学長選考・監察会議は、基準9の定めに基づき学長候補者を選定したときは、別記様式第19号により書面で学長に報告し、別記様式第20号により学内に掲示するとともに新潟大学ホームページに掲載する。</p>

<p>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</p>		<p>・ 本学の学長の任期は4年、引き続き再任の任期は2年とし、計6年間を任期の上限としている。これは、学長のビジョンや大学のミッションを実現させるために、安定的・継続的にリーダーシップを発揮することができる中期目標・中期計画期間の6年間との整合を図っている。</p> <p>また、再任の可否については、任期途中での業績評価を実施することの重要性を踏まえ、国立大学法人新潟大学学長選考基準10（再任の特例）に基づき、学長就任後3年間を経過したときに、学長在任3年間の業績評価を行うこととしている。再任の可否は、その結果等に基づき判断することとしている。</p> <p>・ 上記内容については、令和4年3月18日に開催された学長選考会議議事概要において公表している。</p> <p>・ 「国立大学法人新潟大学学長の任期に関する規程」 https://education.joureikun.jp/niigata_univ/act/frame/frame110000017.htm (任期) 第2条 学長の任期は、4年とする。 2 学長は、再任されることができる。ただし、前項に規定する学長の任期に引き続き再任は1回に限るものとし、この場合の任期は2年とする。</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>・ 国立大学法人新潟大学学長の解任手続に関する規則第3条において、学長選考・監察会議は、学長が次のいずれかに該当する場合は、審査の上、その議決に基づき、文部科学大臣に学長の解任を申し出ることができる旨規定している。</p> <p>(1) 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。 (2) 職務上の義務違反があるとき。 (3) 職務の執行が適当でないため本法人の業務の実績が悪化した場合であって、引き続き当該職務を行わせることが適当でないとき。 (4) その他学長たるに不適当と認めるとき。</p> <p>・ 「国立大学法人新潟大学学長の解任手続に関する規則」及び「国立大学法人新潟大学学長の解任手続に関する規則実施細則」を制定し、本学ウェブサイト「新潟大学規程集」において公表している。</p> <p>・ 「国立大学法人新潟大学学長の解任手続に関する規則」 https://education.joureikun.jp/niigata_univ/act/frame/frame110000020.htm</p>

<p>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</p>	<p>更新あり</p>	<p>・国立大学法人新潟大学学長選考・監察会議規則第2条第3項に基づき、学長選考・監察会議は、学長の在任期間が3年を経過したとき、学長在任期間3年間の業績を評価し、その結果を公表する旨規定している。</p> <p>・令和2年2月に就任した現学長においては、令和5年2月に在任期間が3年を経過したことから、学長選考・監察会議において学長在任期間3年間の業績を評価し、その結果を、学長に提示するとともに、大学ホームページにおいて公表し、合わせて教育研究評議会及び経営協議会に通知した。</p> <p>・「国立大学法人新潟大学学長選考・監察会議規則」 https://education.joureikun.jp/niigata_univ/act/frame/frame110000016.htm</p>
<p>原則 3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由</p>	<p>更新あり</p>	<p>【経営協議会】</p> <p>・経営協議会から選出する委員については、学長選考・監察会議が本学のミッションやビジョンを適切に実現できる学長の選考や解任、大学総括理事の設置の可否の検討、学長の業績評価等の重要な役割を担うものであることから、令和4年6月に「経営協議会から選出する学長選考・監察会議委員の選考に関する基本方針」を策定した。</p> <p>この基本方針に基づき、学長選考・監察会議の中立性・公正性を担保し、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観点から、各委員の経歴等を踏まえて、学長選考・監察会議委員としての継続性を考慮したうえで、経営協議会の合議により選出し、選任方法等を学内外に公表した。</p> <p>なお、各委員における選任理由は以下のとおりである。</p> <p>○伊藤聡子委員 当該委員は、長年に渡りフリーキャスターとして活躍し、マスメディアの分野において顕著な実績を有している。また、大学の客員教授として教育研究に携わっている。さらに、経済産業省、内閣官房の審議会等の委員として活躍し、行政、経済、産業等の分野に精通している。 当該委員の有する知識・経験は、学長選考・監察会議の役割を果たすために必要であると判断し、当該委員を学長選考・監察会議委員として選任するものである。</p> <p>○小田敏三委員 当該委員は、長年に渡り新潟県における地域の新聞社で活躍し、マスメディアの分野において顕著な実績を有している。また、民間企業の取締役等として活躍し、経済、産業の分野等に精通している。 当該委員の有する知識・経験は、学長選考・監察会議の役割を果たすために必要であると判断し、当該委員を学長選考・監察会議委員として選任するものである。</p> <p>○佐久間豊委員 当該委員は、長年に渡り新潟県行政に携わり、副知事を務めるなど、行政の分野において顕著な実績を有している。 当該委員の有する知識・経験は、学長選考・監察会議の役割を果たすために必要であると判断し、当該委員を学長選考・監察会議委員として選任するものである。</p>

<p>原則 3-3-4 学長選考・監察会議の委員 の選任方法・選任理由</p>	<p>更新あり</p>	<p>○三輪正明委員 当該委員は、長年に渡り民間企業の取締役等として活躍し、経済、産業の分野等に精通している。 当該委員の有する知識・経験は、学長選考・監察会議の役割を果たすために必要であると判断し、当該委員を学長選考・監察会議委員として選任するものである。</p> <p>○森正勝委員 当該委員は、長年に渡り民間企業の取締役等として活躍し、経済、産業の分野等に精通している。また、大学での学長、理事等として教育研究にも携わっている。 当該委員の有する知識・経験は、学長選考・監察会議の役割を果たすために必要であると判断し、当該委員を学長選考・監察会議委員として選任するものである。</p> <p>・「経営協議会から選出する学長選考・監察会議委員の選考に関する基本方針」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/08/g_k_220609.pdf</p> <p>【教育研究評議会】 ・教育研究評議会から選出する委員は、平成16年4月1日開催の第2回教育研究評議会において、本学の人事単位である教育研究院の3学系長、脳研究所長及び医歯学総合病院長を充てることが承認されている。これらの組織の長は、各組織の教授会等において、投票等に基づく候補者の選考を行い、その後、学長による面接を経て、総合的な判断により選考されており、学長選考・監察会議の権限と責任、学長選考の在り方等を担うにふさわしい者として選出している。 教育研究評議会から選出する委員については、上記に基づき選出し、選任方法等を学内外に公表した。</p>
<p>原則 3-3-5 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>・令和4年6月9日開催の第83回学長選考・監察会議において、他大学の状況や現在の教学と経営の一体的な運営体制に大きな課題はないことから、現時点においては、大学総括理事を置かないこととした。 なお、今後、状況の変化等により大学総括理事の配置を検討する必要がある場合は、あらためて学長選考・監察会議で議論することとした。</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>・本学では「国立大学法人新潟大学業務方法書」(第2章)において、役員(監事を除く。)の職務の執行体制の整備に関する事項を定め実行している。</p> <p>なお、「内部統制システムの整備に関する基本方針」により、内部統制に関する責任者、内部統制推進部門、内部統制システムの整備に関する年度計画の策定、内部統制上の重大な問題を認識したときの報告・措置、モニタリングに関する方針を定め実行している。</p> <p>また、コンプライアンス推進のため、以下の指針、規則等を定め実行している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟大学行動規範(平成21年制定) ・新潟大学の科学者行動規範・科学者の行動指針(平成18年制定、平成27年10月改正) ・国立大学法人新潟大学の反社会的勢力に対する基本方針(令和元年制定) ・国立大学法人新潟大学コンプライアンス規則(平成26年制定、平成27年～令和4年までに6回改正) ・新潟大学の研究活動の不正行為防止に関する基本方針(平成27年制定、平成28年～令和3年までに4回改正) ・新潟大学における研究活動の不正行為に関する取扱規程(平成19年制定、平成24年～令和5年までに9回改正) ・新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針(平成19年制定、平成27年改正) ・新潟大学における研究費等の不正使用に関する取扱規程(平成19年制定、平成24年～令和2年までに9回改正) ・国立大学法人新潟大学公益通報者保護規程(平成19年制定、平成24年～令和4年までに5回改正) ・国立大学法人新潟大学職員倫理規程(平成16年4月制定、平成20年～令和2年までに4回改正) ・国立大学法人新潟大学におけるハラスメントの防止等に関する規程(平成28年制定、平成30年～令和3年までに7回改正) ・国立大学法人新潟大学職員の懲戒等に関する規程(平成16年制定、平成17年～令和3年までに21回改正) <p>さらに、内部監査に関する以下の規程を定め実行している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人新潟大学内部監査規程(平成16年制定、平成17年～令和2年までに7回改正) ・国立大学法人新潟大学法人文書管理規則(平成23年制定、平成24年～令和5年までに7回改正) <p>・「国立大学法人新潟大学業務方法書」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/04/gyomuhouhousyo.pdf</p> <p>・「内部統制システムの整備に関する基本方針」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/05/naibutousei_houshin.pdf</p> <p>・「コンプライアンス(法令の遵守)」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/compliance/</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>更新あり</p>	<p>・学校教育法施行規則に基づき公表するものとされている教育研究活動等の状況についての情報は、「新潟大学における教育関連情報の公表に関する要項」に基づき、本学ホームページに公表している。</p> <p>・学内における教育・研究に係るコストとその成果、資金の使用状況及び法人の活動状況等については、財務諸表、事業報告書、決算報告書により、毎年度、分かりやすく公表している。</p> <p>また、財務状況の推移などの財務情報と教育・研究活動などの非財務情報を一体的に取りまとめた「新潟大学統合報告書」も、併せて公表している。</p> <p>これ以外の法人の経営、教育、研究、社会貢献活動等の様々な情報については、公表する情報に応じて、本学ホームページ及び様々な刊行物により情報発信している。</p> <p>さらに、年4回発行する「六花」は、本学の特色ある研究、教育プログラム、医療活動、地域との連携、学生の活躍などを紹介している冊子であり、本学卒業生、寄附者、企業、自治体等に送付している。加えて、本学の優れた教育・研究成果、イベント情報などを報道機関及びSNSに随時投稿している。</p> <p>・「財務諸表」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/07/r3zaimusyohyou.pdf</p> <p>・「事業報告書」 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/07/r3jigyohoukokusyo.pdf</p> <p>・決算報告書 https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/07/r3kessanhoukokusyo.pdf</p> <p>・「新潟大学統合報告書」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/pr/publications/ir/</p> <p>・「六花」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/pr/publications/rikka/</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>・本学の様々な情報については、主に本学ホームページにおいて情報発信しているが、より詳細な情報を発信するため、様々な冊子体を発行し配付している。また、TwitterなどのSNSを利用して本学の教育研究の成果、イベント情報やタイムリーな話題を情報発信している。</p> <p>主な冊子体は以下のとおり。</p> <p>・「新潟大学統合報告書」は、本学の財務情報と教育研究活動等の非財務情報を組み合わせて本学の活動状況を公表している。</p> <p>・「六花」は、本学の特色ある研究、教育プログラム、医療活動、地域との連携、学生の活躍などを公表している。</p> <p>・「新潟大学案内」及び各学部等の案内（冊子体）は、本学を志望する受験生を対象に、本学の教育プログラムの特徴や身につけることができる能力、学生生活の様子などを情報発信している。</p> <p>・「新潟大学統合報告書」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/pr/publications/ir/</p> <p>・「六花」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/pr/publications/rikka/</p> <p>・「新潟大学案内」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/pr/publications/guide/</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>・学生が身に付けることができる能力とその根拠として、新潟大学及び各学部・研究科が定める3つのポリシー（ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー）を、本学ホームページ、「新潟大学案内」（冊子体）及び各学部・研究科の案内（冊子体）に公表している。</p> <p>・学位プログラムによる人材育成の特長は、人材育成の目的に照らした学修目標の設定と、その達成を意図した体系的なカリキュラム編成にある。そのような学位プログラムの点検と改善を、「学位プログラム評価」として全学的に制度化した。点検においては、プログラムレベルの学修成果の評価を主要な基準として設定し、令和2年度から令和3年度にかけて「学位プログラム評価（総合点検）」を実施し、報告書として公表している。（6年毎に実施）</p> <p>また、令和5年度から令和6年度にかけて、改めて、学位プログラム評価指針における「学修成果の評価に係る基本方針と実施計画」策定に向けた検討を行い、令和6年度6月頃を目処に公表予定である。</p> <p>・学生の満足度については、毎年度毎学期、満足度に関する設問を含んだ授業評価アンケートを実施し、本学ホームページに公表している。</p> <p>また、学修成果検証アンケートを3年毎に実施し、卒業生と就職先企業に対して、満足度及び知識・能力のレベルを確認しており、報告書にまとめて公表している。</p> <p>・学生の進路状況等については、「新潟大学案内」、各学部・研究科の案内及び本学ホームページ、に公表している。</p> <p>・「新潟大学及び各学部の“三つのポリシー”」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/policies/f-policies/</p> <p>・「新潟大学大学院の“三つのポリシー”」 https://www.niigata-u.ac.jp/university/about/policies/g-policies/</p> <p>・「学位プログラム評価（総合点検）報告書」 https://www.niigata-u.ac.jp/information/2023/426659/</p> <p>・「授業評価アンケート」 http://www.iess.niigata-u.ac.jp/evaluation.html</p> <p>・「学修成果検証アンケート」 http://www.iess.niigata-u.ac.jp/pdf/questionnaire_H27-29.pdf</p> <p>平成30年度－令和2年度分については、令和5年度中掲載予定</p> <p>・「進路・就職状況」 https://www.career-center.niigata-u.ac.jp/situation2.html</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.niigata-u.ac.jp/university/about/announce/</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.nuh.niigata-u.ac.jp/about/</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.nuh.niigata-u.ac.jp/about/iryouanzenkansaiinkai.php</p>