

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(令和5)年度)

作成日 2023/10/11

最終更新日 2023/10/11

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	2023/8/31
国立大学法人名		国立大学法人大阪教育大学
法人の長の氏名		学長 岡本 幾子
問い合わせ先		監査室 (TEL:072-978-5165、E-mail:kansa@bur.osaka-kyoiku.ac.jp)
URL		https://osaka-kyoiku.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>■ 確認方法等</p> <p>当法人は、経営協議会に対し、令和5年度第1回経営協議会(令和5年6月開催)において、令和5年度の適合状況等の報告におけるプロセスについて説明を行いました。また、そのプロセスに沿って、適合状況等の取りまとめ作業を進め、令和5年度第3回経営協議会(令和5年9月開催)において、令和5年度の適合状況等を審議し、意見照会を行いました。経営協議会からの意見及び当該意見に対する当法人の対応については、以下のとおりです。なお、これらを含む最終の報告書についても、令和5年度第4回経営協議会(令和5年10月開催)において、経営協議会に対しフィードバックを行っております。</p> <p>■ 経営協議会からの主な意見</p> <p>○全般 各原則に照らして更新されたものはその内容が適切であり、また更新が無いものは更新が無いことが適切であると思慮します。</p> <p>○原則1-1 教員養成フラッグシップ大学に指定され、先導的な教員養成大学としての役割を發揮すべく、引き続き学長のリーダーシップのもと、計画を着実に実行していただきたいと考えます。</p> <p>○補充原則1-4② 令和3・4年度の経営協議会・監事からの人材育成等に関わる意見を受け、今回、経営人材育成のフォローアップに関する説明が追記されましたが、修正内容に問題ありません。</p> <p>○補充原則2-1-2③ HPの学長からのメッセージは、毎年更新されていますでしょうか。伝えたいメッセージは、定期的にアップデートした方が良いように思います。</p> <p>○原則2-3-2 令和3・4年度の経営協議会・監事からの人材育成等に関わる意見を受け、今回、職種別のより具体的な人事方針の制定が追記等されましたが、この修正内容で良いと考えます。</p> <p>○原則3-3-1③ ・学長の2回目の再任に関する規定の「学長選考・監察会議が特に必要と認める場合」について、過去に具体的事例があるので、その内容について触れるべきではないでしょうか。 ・今回加筆された学長の任期等の設定理由については説明が適切になされていると考えます。 ・学長の任期等の設定理由の但し書きについては、若干の加筆を加えることでより適切な説明になると考えます。</p> <p>○原則3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任事由についての説明が十分に行えており、妥当と考えます。</p> <p>■ 意見への対応状況等</p> <p>○原則1-1 引き続き、学長のリーダーシップのもと全学が一体となって当法人に求められる機能の強化と充実に向け取り組んでまいります。</p> <p>○補充原則2-1-2③ HPの学長からのメッセージは、年度単位で学長が発した内容を掲載するとともに、学内外掲載記事として、随時、主に外部メディアに掲載された内容等を更新しております。引き続き伝えたい情報をアップするよう意識して取り組んでまいります。</p> <p>○原則3-3-1③ 経営協議会からの意見を受けて検討した結果、学長選考・監察会議が学長の2回目の再任を認めた具体的事例を追記するとともに、学長の2回目の再任の設定理由について、より適切な説明となるよう原案から若干加筆しました。</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>■ 確認方法等 当法人は、監事に対して、令和5年度第1回経営協議会（令和5年6月開催）及びその他の会議において、令和5年度の適合状況等の報告におけるプロセスについて説明を行いました。また、そのプロセスに沿って、適合状況等の取りまとめ作業を進め、令和5年度第3回経営協議会（令和5年9月開催）及びその他の会議において、令和5年度の適合状況等の説明を行い、令和5年9月1日から同月7日までの間、意見照会を行いました。監事からの意見及び当該意見に対する当法人の対応については、以下のとおりです。なお、これらを含む最終の報告書についても、令和5年度第4回経営協議会（令和5年10月開催）及びその他の会議において、監事にフィードバックを行っております。</p> <p>■ 監事からの意見 ○補充原則 1-3③、補充原則1-3⑥（2）、補充原則1-4②及び原則2-3-2 令和5年度中に人事に関する方針が出揃いますが、これまでに整備した「国立大学法人大阪教育大学人事基本方針」、「国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針」及び職種ごとの人事に関する基本方針が、画餅に帰すことがないよう、方針の実現状況を随時把握し、法人の実情を踏まえ、将来を見据えた具体的な人事施策が展開されるよう期待しています。監事として今後も進展状況をフォローアップします。 ○補充原則 2-1-3③ コロナ禍を契機に劇的にデジタル化が進みました。収束後もそのメリットを享受し本法人においてもWEB 会議等が定着し効率化が進みました。その反面、対面によるディスカッションの機会が減少しコミュニケーション不足となってしまう懸念があります。当職らは緊急時に迅速な情報共有をすることがリスクの回避・低減に資すると考えておりますが、コミュニケーションが不足すればこうした情報共有に影響を及ぼすことがあり得ます。このため、リスク管理における情報伝達の運用について、今一度意識して取り組んでいただきたいと思います。</p> <p>■ 意見への対応状況等 ○補充原則 1-3③、補充原則1-3⑥（2）、補充原則1-4②及び原則2-3-2 経営人材の確保育成に向け、大学教員における法人の長を補佐するポストにおける若手・中堅層の割合は、20%以上を目指し進捗を確認しておりますが、他の方針の実現状況についても随時把握に努め、今後具体的な人事施策に繋げるように工夫します。 ○補充原則 2-1-3③ アフターコロナにおいてはWEB会議等が主流となり確かにコミュニケーション不足となる恐れがありますので、緊急時における役員や関係職員間の迅速な情報共有を心掛けます。また、第4期中期計画において内部統制システムを再構築することとしており、その中でリスク管理における情報伝達の運用の在り方も検討してまいります。</p>
その他の方法による確認		その他の方法による確認は行っておりません。

【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	更新あり	<p>国立大学法人大阪教育大学（以下「当法人」という。）は、基本理念により、我が国の先導的な教員養成大学として、教育の充実と文化の発展に貢献し、とりわけ教育界における有為な人材の育成を通して、地域と世界の人々の福祉に寄与する大学であることをミッションとして掲げています。当該ミッション実現のため、中期目標期間の基本目標をビジョン、中期目標・中期計画を目標及び具体的な戦略に相当するものとして策定しています。</p> <p>また、これら策定にあたり、地元教育委員会との連携協議会や学生アンケート等を通じてステークホルダーの声を収集するなど、社会の要請の把握に努めています。</p> <p>令和4年3月、当法人は、『令和の日本型学校教育』を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役としての役割を果たすべく、文部科学大臣から教員養成フラッグシップ大学の指定を受けました。この教員養成フラッグシップ大学構想も、当法人の基本理念、ミッション及びビジョンに基づく、目標及び具体的な戦略を実現するための道筋のひとつとなっています。</p> <p>当法人では、これらの実現に向け、学長のリーダーシップのもと全学が一体となって取り組むこととしています。</p> <p><基本理念> 我が国の先導的な教員養成大学として、教育の充実と文化の発展に貢献し、とりわけ教育界における有為な人材の育成を通して、地域と世界の人々の福祉に寄与する大学であることを使命とする。</p> <p><基本理念を実現するためのミッション> 教育現場と真のパートナーシップを構築し、人権を尊重し、継続的かつ一貫した法人の経営方針のもとアカデミックガバナンスを確立する。さらに、附属学校園等を活用した教育のための実証研究によってエビデンスを獲得し、SDGsの実現や、Society5.0や予測困難な知的創造社会の到来に柔軟に対応できる新たな学校教育へ貢献する大学として不断の教育研究環境の改善を含めた大学・附属学校改革を推進する。</p> <p><ミッションを実現するためのビジョン> 1 学校教育に貢献する人材養成拠点となる大学 課題解決型の能動的学修を中心とした教育への転換を図り、最善解を導くために必要な専門的知識及び汎用的能力を鍛える。</p> <p>2 教育イノベーションをデザインし、日本の教員養成をリードする大学 大規模教員養成単科大学のスケールメリットを生かし、附属学校園、国内外の大学、教育委員会を含む自治体、産業界等との連携を進展させ、ニューノーマルにも対応した、教育現場に資するイノベーションを創出する。</p> <p>3 世界・社会の高度で多様な頭脳循環の拠点となる大学 ・異なる文化との共存や国際協力の必要性を理解し、教育現場の国際化に貢献できる人材の輩出を通じ、日本の国際化に貢献する。 ・都市型キャンパスを活用した社会人向け大学院教育を展開し、多様な頭脳循環を実現する。</p> <p>4 社会や地域の実践的シンクタンク機能を有する大学 教育現場に求められる変革に対応するため、教育委員会・学校現場・行政・産業界・大学等が、それぞれ抱える課題（弱み）や資源（強み）を一堂に集積し、大きな成果を生み出す仕組み（地域連携プラットフォーム）を構築する。</p> <p>5 柔軟で継続的に改革を推進する大学 大学改革の推進や様々な取組への強化を図るため、学長及び大学運営体制のガバナンス機能を強化する。</p> <p>6 多様かつ柔軟な連携を有する大学 連合教職大学院を構成する大学との連携関係を深めるとともに、教育研究力の向上に資するため、他大学との教育研究資源の共有化を推進する。</p> <p>・中期目標・中期計画 https://osaka-kvoiku.ac.jp/university/plan/mplan.html</p> <p>・教員養成フラッグシップ大学構想 https://osaka-kvoiku.ac.jp/university/operation/flagship.html</p>

記載事項	更新の有無	記載欄
<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>当法人は、運営機構室の評価室において、中期目標・中期計画の進捗及び達成状況について自己点検・評価を実施し、進捗状況と検証結果を業務の実績に関する報告書としてまとめ、本学ウェブページにおいて公表しています。 また、教育、研究及び社会貢献等の諸活動に関する質の向上・改善を図るため、自己点検・評価委員会において進捗状況の点検及び評価を行い、評価結果及び改善に反映させた結果を自己点検・評価報告書としてまとめ、上述と同様、公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の実績に関する報告書 https://osaka-kvoiku.ac.jp/university/plan/hojin/iiseki.html ・評価関連情報（自己点検・評価報告書、大学機関別認証評価等） https://osaka-kvoiku.ac.jp/university/plan/hojin/hyoka.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>		<p>当法人は、経営に関しては経営協議会規程、教学運営に関しては教育研究評議会規程において組織の権限と責任体制を明記し、これらをウェブページ等を通じて公表することにより、経営の透明性の確保に努めています。 詳細は以下のとおり掲載していますので、ご参照ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学経営協議会規程 https://goose.bur.osaka-kvoiku.ac.jp/doc/public/rule/155.html ・国立大学法人大阪教育大学教育研究評議会規程 https://goose.bur.osaka-kvoiku.ac.jp/doc/public/rule/158.html
<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>当法人は、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について、中期目標・中期計画期間における人事に関する計画、男女共同参画推進行動計画及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、これらをウェブページ等を通じて公表することにより、経営の透明性の確保に努めています。 総合的な人事方針については、「国立大学法人大阪教育大学人事基本方針」を策定し、公表しています。また、この人事方針を踏まえた職種別のより具体的な人事方針として、大学教員に係る人事方針（「国立大学法人大阪教育大学大学教員の人事に関する基本方針」）及び事務系職員に係る人事方針（「国立大学法人大阪教育大学事務系職員等の人事に関する基本方針」）を制定したほか、附属学校園教員に係る人事方針（「国立大学法人大阪教育大学附属学校園教員の人事に関する基本方針」）の制定に向け、対応を進めているところです。 このほか、中期目標・中期計画期間における人事に関する計画は「国立大学法人大阪教育大学第4期中期計画」の9ページに、男女共同参画推進行動計画は「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は「国立大学法人大阪教育大学一般事業主行動計画」に掲載していますので、ご参照ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学人事基本方針 https://osaka-kvoiku.ac.jp/Portals/0/resources/_file/kikaku/houteikokai/jinji_hoshin.pdf ・国立大学法人大阪教育大学第4期中期計画 https://osaka-kvoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/plan/molan/m4/planr4.pdf ・大阪教育大学男女共同参画推進行動計画 https://osaka-kvoiku.ac.jp/Portals/0/images/university/other/diversity/suisinkoudoukeikaku2020_2023.pdf ・国立大学法人大阪教育大学一般事業主行動計画 https://osaka-kvoiku.ac.jp/Portals/0/images/university/other/diversity/iisedai2020_2023.pdf

記載事項	更新の有無	記載欄
<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>当法人は、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示すため、中期目標・中期計画期間における予算、収支計画及び資金計画を策定し、これらをウェブページ等を通じて公表することにより、経営の透明性の確保に努めています。 詳細は下記ウェブページの12ページから16ページに掲載していますので、ご参照ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学第4期中期計画 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/plan/molan/m4/planr4.pdf
<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>当法人は、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）について、財務諸表等をウェブページ等を通じて公表することにより、経営の透明性の確保に努めています。 また、ステークホルダーに本学の財務状況をよりわかりやすくご理解いただくために、財務レポート（財務情報分析、トピックス、財務指標の経年比較等）、及び財務リーフレット（内容を学生や本学受験生及びその保護者対象に特化させたもの）を作成し公表しています。 なお、令和4年度以降は財務レポート及び財務リーフレットに代わり、財務情報と非財務情報を組み合わせた統合報告書を作成し公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務諸表、財務レポート及び財務リーフレット https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/zaimu/zaimuoho/index.html ・統合報告書 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/kouhou/relations/integrated_report/
<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>当法人は、大学教員においては、系主任、部局長、附属学校園長及び学長補佐（以下「系主任等」という。）を将来の経営人材候補と位置づけ、若手・中堅教員の抜擢を進めるとともに、ダイバーシティの観点を意識し、女性教員、外国籍の教員等の区別なく、年齢、職位等にとらわれない能力主義の登用を行うとともに、その実績については厳正に評価を行うこととしています。また、系主任等が、学長、理事や副学長の企画立案、方針決定のプロセスに積極的に関与し、大学経営を経験する機会を確保しています。 大学教員以外の職種の教職員についても、資質、能力に基づき、大学経営を担い得る卓抜した人材については、従来の慣習にとらわれず、積極的に機会を与え、登用を行っています。 また、将来の経営人材に対し、経営・マネジメント等に関する知識の習得や学外者との繋がりを持たせるため、国や他大学、地方公共団体、教育委員会との連携事業に積極的に関わらせるとともに、計画的に学外におけるマネジメントセミナーや研修会等に参加させています。 このほか、経営及び教学運営を担う人材の確保等の方針を定めた「国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針」を策定し、公表しています。 フォローアップに関しては、「国立大学法人大阪教育大学第4期中期計画」の計画番号（10）の3において、「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のため、若手・中堅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。」こととしていることから、随時、その進捗を確認しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/resources/_file/kikaku/houteikokai/jinji_keiei_jinzai.pdf ・国立大学法人大阪教育大学第4期中期計画 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/plan/molan/m4/planr4.pdf

記載事項	更新の有無	記載欄
<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>法人の長である学長（以下「学長」という。）は、ビジョンである基本目標を達成するために、理事、副学長、機構長等の学長を補佐するための人材を学長自身の指名により、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しています。また、これらの人材を育成・確保するため、学識が優れ、かつ、本学の経営を担い得る将来人材と判断するものを、若手・中堅の段階から、経営にかかわる様々なポストに登用し、世代の継続性を意識した人材育成に努めています。さらに、各補佐人材の責任・権限等を以下のとおり明確にしています。</p> <p>① 理事 基本規則において「理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。」としています。</p> <p>② 副学長 基本規則において「副学長は、学長の定めるところにより、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる。」としています。</p> <p>③ 機構長 各機構の設置規程において「機構長は、機構の業務を総括する。」としています。</p> <p>④ 附属図書館長 附属図書館規程において「館長は、附属図書館の業務を掌理する。」としています。</p> <p>⑤ 系主任 「系会議及び系主任の役割について（学長裁定）」において「系主任の役割は、所属教員の労務管理をしたうえで、第2項について掌理することとする。 2 系会議で審議する事項は、次の各号に掲げるとおりとする。 (1) 教員の採用及び昇任に関する事項 (2) 教育研究組織への教員配置に関する事項 (3) 大学教員個人評価に関する事項 (4) 系に配分される予算及び決算に関する事項 (5) 系における研究に関する事項 (6) 学部、研究科及び専攻科からの教育に係る要請に関する事項」としています。</p> <p>⑥ 附属学校園長、校舎主任及び副校長 附属学校園管理運営規則において「校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。」「校舎主任は、校長の命を受け、校長の職務を代理するものとする。ただし、校長が処理することとされた職務については、その限りではない。」及び「副校長は、校長を助け、命を受けて校務（幼稚園にあっては園務。以下同じ。）をつかさどる。」としています。</p> <p>⑦ 学部主事 基本規則において「初等教育課程長は初等教育教員養成課程の校務を掌理し、教員養成課程長は、学校教育教員養成課程及び養護教諭養成課程の校務を掌理し、教育協働学科長は教育協働学科の校務を掌理する。」としています。</p> <p>⑧ 研究科主任 研究科主任規程において、「教育学研究科主任は、教育学研究科長の命を受け、教育学研究科の運営に関する次の事項を処理する。 (1) 教育学研究科委員会において、議長を補佐する事項 (2) 教育学研究科運営委員会を招集し、議案を提出する事項 (3) 教育学研究科学生に対する助言、指導に関する事項 (4) その他教育学研究科の運営に関し必要な事項」としています。</p> <p>⑨ 連合教職実践研究科主任 連合教職実践研究科主任規程において、「連合研究科主任は連合研究科長の命を受け連合研究科の運営に関する次の事項を処理する。 (1) 連合研究科委員会において議長を補佐する事項 (2) 連合研究科運営委員会を招集し議案を提出する事項 (3) 連合研究科学生に対する助言指導に関する事項 (4) その他連合研究科の運営に関し必要な事項」としています。</p> <p>⑩ センター長 センター規程において「センター長は、センターの業務を掌理する。」としています。</p> <p>⑪ 学長補佐 学長補佐設置に関する規程において「学長補佐は、学長の指示にもとづき必要な業務を行う。」としています。</p>

記載事項	更新の有無	記載欄
<p>原則2-2-1 役員会の議事録</p>		<p>当法人では、重要事項について学長が意思決定する前に必ず役員会を開催し、十分な検討・討議を行い、適正な経営の確保に努めています。 また、役員会開催後は速やかに議事録を本学ウェブページで公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学役員会規程 https://goose_bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/153.html ・役員会議事要旨 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/operation/kaigi/exec/archives.html
<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>当法人では、男女共同参画推進行動計画及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画による取組や他大学及び産業界等と連携し、性別や国際性の観点でのダイバーシティの環境を確保するとともに、重要課題である「教育の情報化」に精通している者、コンプライアンス、労務管理、リスクマネジメント等に関する知見を有している者、大学運営全般に精通している者等を外部人材として役員等に採用し経営層の厚みを確保しています。</p> <p>なお、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という点については、「国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針」及び「国立大学法人大阪教育大学人事基本方針」を策定し、公表しています。役員の名、略歴及び本学での担当業務については、既に本学及び文部科学省のウェブページ等により公表しています。また、これらの人事方針を踏まえた職種別のより具体的な人事方針として、大学教員に係る人事方針（「国立大学法人大阪教育大学大学教員の人事に関する基本方針」）及び事務系職員に係る人事方針（「国立大学法人大阪教育大学事務系職員等の人事に関する基本方針」）を制定したほか、附属学校園教員に係る人事方針（「国立大学法人大阪教育大学附属学校園教員の人事に関する基本方針」）の制定に向け、対応を進めているところです。</p> <p>男女共同参画推進行動計画は「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は「国立大学法人大阪教育大学一般事業主行動計画」に、他大学との連携は別途ウェブページに、役員等の経歴については本学のウェブページに掲載していますので、ご参照ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学における経営人材の確保・育成方針 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/resources/file/kikaku/houteikokai/jinji_keiei_jinzai.pdf ・国立大学法人大阪教育大学人事基本方針 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/resources/file/kikaku/houteikokai/jinji_hoshin.pdf ・大阪教育大学男女共同参画推進行動計画 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/images/university/other/diversity/suisinkoudoukeikaku2020_2023.pdf ・国立大学法人大阪教育大学一般事業主行動計画 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/images/university/other/diversity/jiseday2020_2023.pdf ・他大学との連携 https://diversity-oozs.jp/ ・役員等の経歴について https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/operation/exec_mem.html
<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>当法人では、経営協議会委員に事前送付する資料に、内容を分かりやすく記載した概要を添付し、会議における資料の説明時間を極力減らし、審議時間を確保するための工夫を行っています。さらに、令和2年度第5回経営協議会からは毎回、テーマを設けて意見を伺うこととし、より委員の意見を汲み取ることができる工夫を行っています。</p> <p>当法人の現経営協議会委員には、産業界や関係自治体等から多様な関係者が参画しています。</p> <p>また、委員の選任のための方針を定めて公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/operation/kaigi/manage/

記載事項	更新の有無	記載欄
<p>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</p>		<p>当法人の学長選考・監察会議では、学長の選考に当たって、求める資質・能力等を示した「国立大学法人大阪教育大学学長候補者選考基準」を踏まえるとともに、「国立大学法人大阪教育大学学長予定者選考規程」に則り、慎重かつ必要な議論を充分に尽くし、適正に選考を行い、選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しています。</p> <p>なお、令和3年6月に意向投票を廃止し、同年10月に構成員が学長候補者の所信表明を聴き質疑応答できる公聴会の場を設けました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/operation/kaigi/gakuchosenko/gakuchosenkogiji.html ・国立大学法人大阪教育大学学長予定者選考規程 https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/243.html
<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>更新あり</p>	<p>当法人の学長選考・監察会議では、第63回会議（令和2年11月19日）において、学長の任期、再任の可否、再任を可能とする場合の上限の設定の有無について検討し、国立大学法人大阪教育大学学長の任期に関する規程「第1条 学長の任期は4年とし、再任を妨げない。ただし、再任された場合の任期は2年とする。2 学長の再任は原則として1回とする。ただし、学長選考会議が特に必要と認める場合に限り、2回の再任を可とする。3 学長は、引き続き8年を超えて在任することはできない。」について、改正しないことを確認し公表しています。また、第57回会議（令和元年6月21日）において、2回目の再任が可とされており、学長選考会議が特に必要と認めた事例を公表しております。</p> <p>このような任期、再任の可否及び再任の上限を設定している理由は次のとおりです。新学長による新たな運営体制のもと、ミッションの実現に向け業務執行の実効性を高めるには就任から一定の期間を要することから、業務執行状況の業績評価を適切に行えるよう最初の任期は4年としております。また、その間の業績評価を経て、次の学長選考において再任が認められた場合の再任期間は2年とし、通算で6年間の業務執行を可能とすることで中期目標・中期計画期間に対応させております。このように、業績評価や学長選考を挟みつつ、4年の任期満了後に2年の再任を可とすることで、一定の緊張感のもと安定的・継続的なリーダーシップが発揮できる体制を確保しております。なお、再任の回数、組織の新陳代謝を図る観点から原則1回とし、通算任期は最大6年を基本としております。ただし、学長選考・監察会議が特に必要と認めた場合に限り、2回目の再任の可否を判断し、通算任期を最大8年とするときがありますが、これは大学を取り巻く情勢を踏まえ、将来を大きく左右する重要なミッションの実現に向け、特別に学長の続投が必要不可欠と考えられる場合に限って例外的に発動するために設けたものです。当法人では以上のように考え学長の任期等の設定を行っております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学学長の任期に関する規程 https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/245.html ・第63回学長選考会議記録 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/images/resources/_file/somu/gakucho_senka/gakuchosenko_63.pdf ・第57回学長選考会議記録 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/images/resources/_file/somu/gakucho_senka/gakuchosenko_57.pdf
<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>当法人の学長選考・監察会議では、任期途中であっても学長の解任を文部科学大臣に申し出ることができるよう、予め学長の解任を申し出るための手続きを整備し、公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人大阪教育大学学長解任の申出に関する規程 https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/613.html ・国立大学法人大阪教育大学学長の解任申出手続に関する細則 https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/961.html

記載事項	更新の有無	記載欄
<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>当法人の学長選考・監察会議では、学長の業務執行状況を確認するため、毎年度学長業績評価を行い、その結果を本人に提示するとともに、当該評価結果を公表しています。さらに、令和2年度の学長業績評価から任期途中における中間評価を行うとともに、学長へのヒアリングの実施など今後の法人経営に向けた助言を行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長業績評価 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/operation/kaigi/gakuchosenko/gakuchosenkogiji.html ・国立大学法人大阪教育大学学長業績評価規程 https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/663.html
<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>教育研究評議会（令和4年4月20日）及び経営協議会（令和4年6月6日）において、当法人の学長選考・監察会議の委員の選任方法について審議し、同会議の議論の継続性を勘案し、半数を前期の委員から、残りの半数を新規に選任することを決定し、教育研究評議会選出委員については投票で、経営協議会選出委員については幅広い分野や知見・経験等のバランスを考慮して互選で選任し、選任方法や選任理由を公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議委員の選任方法等について https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/files/university/operation/kaigi/gakuchosenko/r4senninhouhou.pdf
<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>当法人の学長選考・監察会議では、第63回会議（令和2年11月19日）において、法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方について検討を行い、現在、大学総括理事は設置しないこととしました。また、当該検討については下記に記載し、公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第63回学長選考会議記録 https://osaka-kyoiku.ac.jp/Portals/0/images/resources/file/somu/gakucho_senکو/gakuchosenko_63.pdf
<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>当法人では、法人経営及び教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を「入学希望の方」「教育関係の方」「一般の方」「企業の方」「卒業生の方」「在学生・保護者の方」といったステークホルダーに示すべく、アクセシビリティに配慮し本学ウェブページの「大学紹介」に集約して公表するようにしています。</p> <p>また、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、その運用体制を本学ウェブページで公表しています。併せて、コンプライアンスや内部通報・外部通報等を機能させるため、通報窓口を公表してします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学紹介 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/index.html ・国立大学法人大阪教育大学業務方法書 https://goose.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/doc/public/rule/968.html ・公益通報・相談窓口 https://osaka-kyoiku.ac.jp/forstaff/report.html ・公的研究費の適正管理のページ https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/zaimu/fuseiboushi/index.html

記載事項	更新の有無	記載欄
<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>当法人では、情報公開について透明性を確保するため、本学ウェブページにおいて、利用者別に「入学希望の方」「教育関係の方」「一般の方」「企業の方」「卒業生の方」「在学生・保護者の方」というメニューを設け、わかりやすく適切に公表できるよう努めています。なお、法令に基づく情報公開については、「法定公開情報」というページを設け、適切な公開に努めています。また、本学では、令和3年10月にウェブページをリニューアルし、利用者に対してはこれまで以上に「誰にでも見やすく、わかりやすく、アクセスしやすい」情報分類を行い、引き続き大阪教育大学らしさが伝わり、情報発信力が高く何度も訪れたくなるような魅力的なウェブページとなるよう検討及び工夫を進めていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学ウェブページ https://osaka-kyoiku.ac.jp/ ・法定公開情報 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/ioho/houtei/
<p>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</p>		<p>当法人では、広報に関する基本方針を基に、「入学希望の方」「教育関係の方」「一般の方」「企業の方」「卒業生の方」「在学生・保護者の方」といったステークホルダー毎に関係する情報を公表してその成果を検証し、情報の公表を行う目的、意味を考え、適切な対象、内容、方法等の公表について改善する取組を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広報に関する基本方針 https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/kouhou/pr_policy/
<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>当法人は、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーを一体的に策定のうえ、卒業時に到達目標を獲得できることを目指した、到達目標達成型の教育課程を実施しており、大学ウェブページ（3つのポリシー、学位プログラム）で公表しています。また、各学期毎に実施する学生による授業評価（アンケート）の集計や、卒業生の進路状況を大学ウェブページで公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育情報の公表（学校教育法施行規則第172条の2に基づく情報公開） https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/ioho/houtei/disclosure/gakkokyoiku172_2.html ・教員の養成の状況についての情報の公表（教育職員免許法施行規則第22条に基づく情報公開） https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/ioho/houtei/disclosure/menkyoho_22.html
<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://osaka-kyoiku.ac.jp/university/ioho/houtei/disclosure/law22.html</p>