

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5年度)

作成日 2023/10/18

最終更新日 2023/10/18

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	令和5年10月1日
国立大学法人名		国立大学法人宇都宮大学
法人の長の氏名		学長 池田 宰
問い合わせ先		総務部総務課 Tel : 028-649-5009 Mail : syosoumu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp
URL		https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/administrative-corporation.php

【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〕</p> <p>令和5年度における国立大学法人ガバナンス・コードにかかる本学の適合状況等について、令和5年10月に、経営協議会委員に提示するとともに、書面による意見照会を行った。いただいた意見を踏まえた修正報告書(案)について、令和5年度第3回経営協議会(令和5年10月18日開催)において審議了承を経た。</p> <p>経営協議会からの意見及び対応については、以下のとおりである。</p> <p>〔補充原則1-3③〕</p> <p>【意見】</p> <p>宇都宮大学の教員人事は、全学的観点から「戦略企画本部」の下の選考会議で、年齢構成・性別・国際性の観点でのダイバーシティを確保し、円滑かつ適正に任用体制を整備している。</p> <p>(若手教員)</p> <p>若い教員は、組織の活性化やイノベーションの源となり、積極的に採用していく。採用実績は毎年オープンにしていく。</p> <p>(女性教員)</p> <p>女性教員の採用特別制度の活用や公募要領へ優先採用の記載など、女性採用への取り組みを行っている。しかし、女性教員比率は、令和4年の20.1%から令和5年の19.7%へ減少してい</p>

	<p>る現状を踏まえ、更なる取り組みが望まれる。</p> <p>(外国人教員)</p> <p>教育のグローバル化は避けて通れないが、国際性の評価軸は留学生数や外国人教員数によるところが大きい。留学生採用と共に英語圏の教員を採用し、外国人教員比率を上げ、今後益々国際化する世界へ対応していく。</p> <p>【対応】</p> <p>補充原則 1-3⑥(2)に、若手教員の採用実績を記載いたしました。(令和 5 年 10 月 1 日現在の新規採用者における若手教員(40 歳未満)採用率は 50% (10 名中 5 名))</p> <p>また、若手、女性及び外国人教員の増加等ダイバーシティの更なる確保については、いただいたご意見を踏まえ、検討を重ねてまいります。</p>
	<p>〔補足原則 1-3⑤〕</p> <p>【意見】</p> <p>資金計画に必要となる外部資金の獲得は体制を整備し取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特任教員やコーディネーターの配置は評価できる。資金獲得の目標を掲げ、毎年のフォローアップが大切である。 ・同窓会や企業へのアピールが必要であり、積極的なアプローチが重要である。目標を掲げることが大切である。 ・上記の対策による外部資金を獲得することが、まずもって取り組むべき施策であり、大学の生涯貴重な資産(土地)の売却は一時的なしのぎであり、長い眼で見て本当に妥当であるか一考の余地がある。 <p>【対応】</p> <p>いただいたご意見を踏まえ、外部資金獲得に向けた取組について、検討を重ねてまいります。</p>
	<p>〔原則 3-3-3〕〔補充原則 3-3-3①〕〔補充原則 3-3-3②〕</p> <p>【意見】</p> <p>令和 5 年 5 月 15 日の学長選考・監察会議にて、「法人の長の選考の適正性」の「担保」を目的とした「法人の長の業務が適切に執行されているか」の「厳格な評価」(原則 3-3-3)、「恒常的な確認」(補充原則 3-3-3①)を前提とする「評価」(補充原則 3-3-3②)により適合するために、後記「改善点</p>

	<p>①) を検討する必要があることが議論された。</p> <p>そのため、「学長の業務執行の確認結果について」「総合評価」には、「ガバナンスに関する今後の対応については、透明性の維持向上を含めて、継続的に検討することが確認された」との加筆がされた。</p> <p>のみならず、外部委員から、「今後学長のガバナンス等を確認するための方法として、コンプライアンス（内部通報やハラスメント等を含む。）に係る案件の有無並びにその対応状況について、定期的に会議で報告する必要があるのではないか」という具体的な案（以下「本件外部委員からの改革案」という。）の発議があった。</p> <p>なお、文部科学省中央教育審議会大学分科会による「ガバナンス改革の推進について」・Ⅲ・3（4）（学長の業績評価）には、「学長選考組織において選考した学長の業務執行状況については、学長選考組織自身（中略）による恒常的な確認が必要である。」との記載があり、これは、本件外部委員からの改革案の根拠の一つに該当する。</p> <p>以上の次第で、本件外部委員からの改革案について、学長選考・監察会議にて議論される必要がある。</p> <p>同様に、「法人の長の選考の適正性」の「担保」を目的とする「法人の長の業務が適切に執行されているか」の「厳格な評価」（原則 3-3-3）、「恒常的な確認」（補充原則 3-3-3①）を前提とする「評価」（補充原則 3-3-3②）により適合するために、後記「改善点②」についても検討することが望ましいと考える。</p> <p>改善点</p> <p>①不都合な情報が、評価の基礎から外れてしまうことがないように、国立大学法人宇都宮大学学長選考・監察会議規程第 3 条第 2 項、第 1 項第 3 号に基づき、学長選考・監察会議において、「国立大学法人宇都宮大学学長の業務執行状況の確認について」を改める。</p> <p>②学長選考・監察会議の招集に関する定めは、「会議の運営に関し必要な事項」に該当するところ、現在の国立大学法人宇都宮大学学長選考・監察会議規程には、招集に関する明文の規定がない。</p>
--	--

	<p>令和4年度第1回学長選考・監察会議では、会議体の各構成員に招集権が認められることについて、コンセンサスが形成されていた。</p> <p>そこで、学長選考・監察会議は、「会議の運営に関し必要な事項」（国立大学法人宇都宮大学学長選考・監察会議規程第10条）として、招集に関するコンセンサスを明文として定める。</p> <p>【対応】</p> <p>いただいたご意見を踏まえ、年内に学長選考・監察会議において「国立大学法人宇都宮大学学長の業務執行状況の確認について」及び学長選考・監察会議の招集に係る規定について、見直しを検討いたします。</p> <hr/> <p>〔基本原則4〕</p> <p>【意見】</p> <p>国立大学は、地域の発展のために中核的役割を果たすため、地域社会のニーズを把握し、社会と適切に連携していくべきである。</p> <p>（スタートアップの育成の重要性）</p> <p>スタートアップとは、新しい企業で、新技術、イノベーションを有し急成長を目指す企業で、経済成長のドライバーであり、雇用創出に大きな役割を果たし、新たな社会課題を解決する主体である（中小企業庁）。</p> <p>国は、「スタートアップ育成5ヵ年計画」（2022年11月）を発表し、5年後にスタートアップへ10兆円の投資額を計画している。大学発スタートアップの創出を強力に支援するため地域の中核大学等への施設充実、スタートアップ創出、そしてアントレプレナーシップ教育などの環境整備へ取り組む。（文部科学省）。</p> <p>（都道府県別大学発ベンチャー数）</p> <p>経済産業省の2022年度の統計によると、大学発ベンチャー数は、北関東・近隣県では、7位茨城県（120社）、16位福島県（37社）、32位群馬県（18社）、36位栃木県（13社）である。</p>
--	---

		<p>以上の様に、スタートアップ育成とアントレプレナーシップ教育などによる地域社会の発展を目指す国の方針は、地元企業の期待に応え、地方経済に多大な影響を及ぼし、地域社会の活性化と発展に大きく寄与していく。地域社会の発展の中核的役割を担っている地方国立大学の取り組みが現在問われている。</p> <p>【対応】</p> <p>また、現在、他大学や地方自治体、民間企業と連携し、イノベーションによる社会課題解決を主軸とした地方型スタートアップ創出プログラムの体制を検討しております。</p> <p>また、令和5年9月1日付で、アントレプレナーシップ教育を専門とする教員を採用いたしました。</p> <p>いただいたご意見を踏まえ、地域社会のニーズ把握及び連携について、より一層検討を重ねてまいります。</p>
監事による確認		<p>〔確認方法〕</p> <p>令和5年度における国立大学法人ガバナンス・コードにかかる本学の適合状況等について、令和5年10月に、監事に提示するとともに、書面による意見照会を行った。</p> <p>適合状況について特段の意見はないことが確認された。</p>
その他の方法による確認		

【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
<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>宇都宮大学は、ミッションを踏まえ、法人の強みと独自性を活かして第 4 期中期目標期間の 6 年間で成し遂げるべき目標を 4 つのビジョンとして定め、その実現を目指した 17 の戦略を「宇都宮大学アクションプラン 2022-2027」として学内外に公表しています。アクションプラン策定に当たっては、在学生・保護者・高校関係者・企業関係者・自治体関係者等多様な方々で構成するステークホルダー会議の意見を聴取して社会の要請の把握を行っています。</p> <p>また、アクションプランに掲げた内容を実現するためのロードマップ及び年度計画を定め、ホームページにおいて公表しています。</p> <p>・業務に関する情報 (中期目標・中期計画, 年度計画, 宇都宮大学アクションプラン) https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/duties.php</p>
<p>補充原則 1 - 2 ④ 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>宇都宮大学は、第 3 期には他の国立大学に先駆けて「宇都宮大学アクションプラン&フィナンシャル統合報告書」を作成し、これを毎年公表してきました。</p> <p>第 4 期においても、宇都宮大学の強みと独自性を活かして第 4 期中期目標期間の 6 年間で成し遂げるべき目標を 4 つのビジョンとして定め、その実現を目指した 17 の戦略を「宇都宮大学アクションプラン」として公表するとともに、そ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を「宇都宮大学アクションプラン&フィナンシャル統合報告書」として、これまで通り毎年公表していきます。</p> <p>・アクションプラン https://www.utsunomiya-u.ac.jp/outline/gakucho/actionplan.php</p> <p>・業務に関する情報 (業務実績報告書, 宇都宮大学アクションプラン&フィナンシャル統合報告書) https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/duties.php</p>

<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>宇都宮大学は、国立大学法人法等の法令の定めるところにより、経営に関する重要事項を審議する組織として経営協議会、教学に関する重要事項を審議する組織として教育研究評議会を設置し、それぞれ経営協議会規程、教育研究評議会規程により、組織の権限と責任の体制を定めています。また、これらを含めた宇都宮大学の意思決定体制について、「宇都宮大学アクションプラン&フィナンシャル統合報告書」における宇都宮大学のマネジメントにより、宇都宮大学公式ホームページ等を通じて広く公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国立大学法人宇都宮大学経営協議会規程 https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000003.htm ・ 国立大学法人宇都宮大学教育研究評議会規程 https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000004.htm ・ 業務に関する情報 (宇都宮大学アクションプラン&フィナンシャル統合報告書) https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/duties.php
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>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に基づき、宇都宮大学の教員人事の円滑化かつ適正化を進め、全学的観点から教員人事をマネジメントするために、学長の下に設置した役員及び副学長で構成する「戦略企画本部」において、全学的なビジョンにより教員任用を行う体制としています。その中で、年齢構成の均等化を図るため、当会議において平成 28 年度から新規採用は原則、助教のテニュアトラック教員とする方針を定め、若手教員を積極的に採用しています。令和 5 年 10 月 1 日現在の新規採用者における若手教員（40 歳未満）採用率は 50%（10 名中 5 名）です。</p> <p>また、女性教員採用特別制度（1 名ないし 2 名の採用枠）を活用し講師 1 名、助教 2 名を採用して、公募要領へ「業績が同等の場合は女性を優先して採用する」旨を記載し、女性の教員を優先して採用する取り組みを行っています。</p> <p>職員については、再雇用職員も含めた人員管理を行い、年齢構成等を考慮した適切な人員配置を実施しています。国が定めている障害者法定雇用率を達成するため、全学的に障害者雇用枠を設けるとともに、障害者に配慮した業務内容、業務量及び</p>

	<p>勤務時間等の調整を図るなど、障害者雇用を推進しています。</p> <p>さらに、平成 30 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業（JST）に申請・採択し、海外派遣等を通じた女性教員の上位職登用や女性教員数の増進等を目標に掲げ、女性研究者の研究力向上及び国際的な人的ネットワークの構築等を推進しています。令和 3 年度には、宇都宮大学 3 C 基金を活用した「宇都宮大学 3 C 基金女性研究者海外派遣助成金」制度を導入し、積極的に海外派遣を行っています。</p> <p>教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障害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については、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」、男女共同参画社会基本法に基づく「女性教員活躍推進のためのアクションプラン」において、第 4 期中期目標期間中に女性教員比率 24%を目指すこととし、女性教員比率の向上を図るための方針を定めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画 http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/doc/r4ippannjigyounusikeikaku.pdf ・女性教員活躍推進のためのアクションプラン http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/doc/r4akusyonpuran.pdf
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>第 3 期中期計画期間から決算額をベースに人件費、業務費（教育費、研究費、管理費）等に係るセグメント別のコスト分析を行っています。また、第 4 期に係る運営費交付金の交付額や学納金、自己収入、外部資金などの収入見込額を勘案し、ミッション達成のために必要な要因を含め、中・長期的な財務状況の予測を作成しております。併せて、コスト削減（人事計画の見直し等）の検討や自己収入の増収方策（財産貸付等）の検討を行い、財務計画を策定しているところです。</p> <p>なお、中期的な財務計画については中期計画において宇都宮大学公式ホームページを通じて公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に関する情報（中期目標・中期計画） https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/duties.php
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (4) 及び補充原則 4 - 1 ③</p>	<p>平成 30 年度からアクションプランとファイナンシャルレポートを統合した統合報告書を作成し、財務情報や非財務情報</p>

<p>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>（大学の活動状況や当該年度に係るトピックス等）を公表しております。また、令和元年度統合報告書からは環境報告書に掲載していたエネルギー使用量等も盛り込み内容を更に充実させているところです。</p> <p>なお、統合報告書については宇都宮大学公式ホームページを通じて公表しています。</p> <p>・財務に関する情報 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/finance.php</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>宇都宮大学の次代の大学経営を担う人材育成については、文部科学省や国立大学協会等が実施するマネジメントに関する研修会や、学長を塾長、栃木県知事をはじめとした県内のトップリーダーを顧問、県内外の一線で活躍する者を講師とする宇大未来塾「とちぎ志士プログラム」に積極的に教職員を派遣して人材育成を行っています。</p> <p>具体的には、次代の経営人材育成のために、文部科学省主催のイノベーション経営人材育成システム構築事業「大学トップマネジメント研修」（～平成 30 年度）や国立大学協会主催のユニバーシティ・デザイン・ワークショップ（平成 30 年度～）に毎回教員を参加させ、大学マネジメントに関する知識・ノウハウを修得させています。なお、参加した教員は、現在、理事や学部長、センター長等の重要な職に就するとともに、大学の重要施策に対して学長を補佐するポストである副学長、学長特別補佐として適所に配置され、大学経営の一端を担っています。</p> <p>また、「とちぎ志士プログラム」に参加した事務職員は、当該研修で培った見識を活かして積極的に本学の職員昇任候補者選考制度に応募し、昇任しています。</p> <p>・国立大学法人宇都宮大学副学長に関する規程 https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000018.htm</p> <p>・国立大学法人宇都宮大学学長特別補佐に関する規程 https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000104.htm</p> <p>・国立大学法人宇都宮大学戦略企画本部規程 https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110001184.htm</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>学長は、ビジョンの実現に向けて重点を置く特命事項を処理するため、理事、副学長及び学長特別補佐等の担当業務を定め、責任と権限を明確にするとともに、業務を継続的かつ発展的に遂行するための戦略的な配置を行い、大学 HP においてその内容を公表しています。</p> <p>また、経営人材の計画的な育成・確保のために原則 1-4 の方策を実施しています。</p> <p>・理事・副学長及び学長特別補佐等の担当業務等 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/docs/2022tantouyoumu.pdf</p>
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>		<p>宇都宮大学は、役員及び副学長で構成される学長ラウンドテーブル及び戦略企画本部会議において、本学が戦略的に取り組むべき重要事項について十分な検討・討議を重ねた上で経営協議会や教育研究評議会等の会議体において役員と部局長等が審議し、役員会に附議しています。</p> <p>役員会は、国立大学法人宇都宮大学役員会規程第 3 条に定める審議事項について、適時かつ迅速な審議を行い、その議事録を大学 HP において公表しています。</p> <p>・国立大学法人宇都宮大学役員会規程 https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000002.htm</p> <p>・役員会議事録 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/syokaigi.php</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>宇都宮大学は、大学経営及びガバナンス強化のため、他国立大学の学長経験者である者を理事として登用し、大学運営全般担当とすることで、その経験と知見を活用し、本学の経営に資することを目的としています。その担当業務・役割については、本学 HP にて公表を行っています。</p> <p>また、地域産業の潜在的な成長力を引き出し、地域イノベーションを誘発させることを目的として、クロスアポイントメント制度を活用し、他大学の教員を特命学長補佐として登用しました。</p> <p>さらに、平成 30 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業（JST）に申請・採択し、海外派遣等を通じた女性教員の上位職登用や女性教員数の増進等を目標に掲げ、女性研究者の研究力向上及び国際的な人的ネットワーク</p>

		<p>の構築等を推進しています。令和3年度には、宇都宮大学3C基金を活用した「宇都宮大学3C基金女性研究者海外派遣助成金」制度を導入し、積極的に海外派遣を行い、令和4年度には4名が、令和5年度には4名（予定含む。）が海外派遣を実施し、女性研究者の研究力向上に取り組んでいます。</p> <p>・理事・副学長及び学長特別補佐等の担当業務等 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/docs/2022tantouyoumu.pdf</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>経営協議会は、学外から多様な意見を聴けるよう、県内外の産業界、自治体関係者、県内教育関係者等を中心とする有識者を学外委員として選任しています。また、適切な議題を設定するとともに、実質的な議論を行うため、原則年5回会議を開催することとし、学外委員から意見を聴く体制を整備しています。</p> <p>・経営協議会委員名簿 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/outline/jyouhoukoukai/sosiki-jyouhou.php ・経営協議会議事・議事録 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/syokaigi.php</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>学長選考会議は、学長選考にあたり、「宇都宮大学に求められる学長像」を策定し、学長に求める資質・能力に関する基準を定めています。また、令和2年度に実施した学長選考手続きにおいては、意向投票を廃止して、学長選考会議における権限と責任において、学長候補者が学長に求められる資質及び能力を十分に有しているか、慎重かつ必要な議論を尽くし適正に選考を行いました。なお、基準、選考結果、選考過程及び選考理由について、大学HPにおいて公表しています。</p> <p>・学長選考会議による学長選考 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/jyouhoukoukai.php#disclosure02</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>学長選考・監察会議は、学長が、より安定的なリーダーシップが発揮できるよう、中期計画期間の6年間を念頭に、平成31年3月に学長の任期を3年（再任可、任期上限なし）から、任期4年、再任2年（最長任期6年、特例最長任期8年）に見直しを行いました。</p> <p>現在の任期4年、再任2年（再任の際は、学長選考・監察会</p>

		<p>議において実績を踏まえ再任の可否を審議)としたことで、学長がビジョン実現に十分に集中できるとともに、その力量が十分発揮できる体制となりました。</p> <p>このことについて、「国立大学法人宇都宮大学学長選考規程」にて任期を規定し、学内外に公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人宇都宮大学学長選考規程 <p>https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000015.htm</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>学長選考会議は、「国立大学法人宇都宮大学学長解任規程」を制定し、解任の際の手続きについて規定化しています。また、当該規程については学内外に公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人宇都宮大学学長解任規程 <p>https://education.joureikun.jp/utsunomiya_univ/act/frame/frame110000016.htm</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>学長選考会議は、「国立大学法人宇都宮大学学長の業務執行状況の確認について」に基づき、毎年度 1 回学長の業務執行状況を確認し、その結果について、速やかに学長に通知するとともに、大学 HP において公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長の業務執行状況の確認 <p>https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/jyouhoukoukai.php#disclosure02</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	更新あり	<p>学長選考・監察会議委員は、「国立大学法人宇都宮大学学長選考・監察会議規程」の規定に基づき、選任しています。</p> <p>経営協議会委員からは、学長選考・監察会議の審議の継続性、委員の持つ知見・経験のバランス等を考慮の上、互選により選出し、経営協議会において審議の上、選任しています。</p> <p>教育研究評議会委員からは、ガバナンス強化のため、学長が選考・任命した学部長を除き、各学部から選出され評議員となった教員選出し、教育研究評議会において審議の上、選任しています。</p> <p>以上の選任方法及び選任理由を大学 HP にて公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考・監察会議委員名簿 <p>https://www.utsunomiya-u.ac.jp/outline/jyouhoukoukai/sosiki-jyouhou.php</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>宇都宮大学の規模感並びに、現状において管理運営体制の強化を図る特別の事情もないことから、大学総括理事は置かず、現状の学長、理事体制を継続することについて、令和 2 年 3 月 18 日の第 4 回学長選考・監察会議にて審議・承認されたところです。</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>社会に対する透明性を確保するため、法人経営・教育研究活動等について、それぞれに異なるステークホルダーが存在することを踏まえた上で、法令上公開が定められていない情報についても、大学 HP のほか、冊子媒体における大学案内等パンフレットにおいて情報を公表しています。</p> <p>また、法人の強みと独自性を活かして第 4 期中期目標期間の 6 年間で成し遂げるべき目標を 4 つのビジョンとして定め、その実現を目指した 17 の戦略を「宇都宮大学アクションプラン」としてとりまとめ、このアクションプランに基づく取組状況や財務状況をステークホルダーの方々に分かるやすく伝えるため「宇都宮大学アクションプラン&フィナンシャル統合報告書」を作成し、大学 HP 及び冊子にて学内外に公表しています。</p> <p>なお、内部を統制する仕組みとして、コンプライアンスに必要な事項を定めた「国立大学法人宇都宮大学コンプライアンス規程」の策定、「宇都宮大学における研究者等の行動規範」、「宇都宮大学における研究費等の取扱いに関する規程」、「宇都宮大学研究費等不正防止対策に関する基本方針」の学内外への情報公開、新任者を対象としたコンプライアンス教育、教職員対象に個人情報取扱い、ハラスメント防止、日本学術振興会が発信する e-learning による研究費等不正防止等の研修を実施しています。</p> <p>・業務に関する取組 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/duties.php ・コンプライアンスの推進について https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/compliance.php</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>宇都宮大学は、法人経営・教育研究活動等について、それぞれに異なるステークホルダーが存在することを踏まえたうえで、透明性を確保するため、法令上公開が定められていない情報についても、大学 HP のほか、冊子媒体における大学案内等パンフレットにおいて情報を公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報公開 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/ ・ 広報・刊行物 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/outline/kouhou.php ・ 教育・研究 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/activity/research/ ・ 産学連携 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/activity/industry/ ・ 財務に関する情報 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/finance.php
<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>宇都宮大学は、法人経営・教育研究活動等について、それぞれに異なるステークホルダーが存在することを踏まえたうえで、透明性を確保するため、法令上公開が定められていない情報についても、大学 HP のほか、冊子媒体における大学案内等パンフレットにおいて情報を公表しています。</p> <p>また、大学 HP では、カテゴリー別（大学全体、学部・大学院、教育、研究、地域社会連携、附属施設等）及び、ターゲット別（受験生、保護者、卒業生、企業・一般の方、在学生、教職員等）への情報提供に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 宇都宮大学ホームページ https://www.utsunomiya-u.ac.jp/
<p>補充原則 4 - 1 ② 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>宇都宮大学は、卒業認定の基準（ディプロマポリシー）にて、学生が身に付けることができる能力を定めています。定められた各能力を修得するにあたって、ディプロマ・ポリシーに対する到達度を「達成目標確認マトリックス（カリキュラムマップ）」で数値化したものを授業ごとに公開するとともに、学生が修得した能力を可視化できるようにしています。</p> <p>また、授業ごとに教育成果を享受した結果として、学生による各授業の満足度を調査し、授業内容や授業環境におけるアン</p>

	<p>ケート結果の集計値を「授業評価アンケート報告書」で公表しています。</p> <p>学生の出口となる進路状況については、卒業生及び修了者を調査し、集計結果を「DATABOOK」上で公開しています。令和4年度における学部卒業生の進学率は42%、就職率は100%、大学院修士課程修了者の進学率は4%、就職率は99%です。</p> <p>①能力：ディプロマ・ポリシー (宇都宮大学の学士課程教育～学生の皆さんへの約束～に掲載) https://www.utsunomiya-u.ac.jp/activity/research/bachelor.php 根拠：達成目標確認マトリックス（カリキュラムマップ） https://www.utsunomiya-u.ac.jp/activity/research/matrix.php 根拠：カリキュラムツリー (宇都宮大学の学士課程教育～学生の皆さんへの約束～に掲載)</p> <p>②授業評価アンケート報告書 R1以降=設問11,H30以前=設問10が満足度調査の設問 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/activity/research/fd_enquete.php</p> <p>③卒業生の進路状況（DATABOOKに掲載） https://www.utsunomiya-u.ac.jp/outline/kouhou.php</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>■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</p> <p>・情報公開 https://www.utsunomiya-u.ac.jp/disclosure/</p>