

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(2021年度)

作成日 2021/10/26

最終更新日 2021/10/26

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2021年10月1日
国立大学法人名		国立大学法人鳥取大学
法人の長の氏名		中島廣光
問い合わせ先		総務企画部総務企画課(0857-31-6041/ma-seisaku@ml.adm.tottori-u.ac.jp)
URL		https://www.tottori-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>2021年7月から8月にかけて、国立大学法人ガバナンス・コードの全ての原則等への本学の適合状況について、書面によって経営協議会委員に意見照会を行いました。</p> <p>2021年9月27日開催の令和3年度第2回経営協議会において、各委員からの意見等を踏まえて修正した本学の適合状況を審議し、各委員からの意見を反映させた本報告書案を作成し、各委員の確認を得た上で、本報告書を公表しています。</p> <p>経営協議会からの主な意見及び対応は以下のとおり。</p> <p>補充原則1-2④</p> <p>【意見】</p> <p>大学のHPで「教育プログラム及び学生受け入れの自己点検・評価結果」や「教員の個人業績評価」について公表されています。また、学生による「授業アンケート」の結果も公表されています。その内容が部外者には分かりにくいように思いますので、今後の改善を期待します。</p> <p>また、結果の公表がそのことを改善することにどう役立つかについての説明の追加を期待いたします。</p> <p>【対応】</p> <p>学外者がみて分かりやすい内容となるよう、それぞれの公表内容の点検・改善を行うこととしました。</p> <p>また、自己点検・評価の実施及びその結果の公表の目的(意義)について、以下のとおり報告書に追記しました。</p> <p>「その結果は、学内の関係者で共有し改善につなげるとともに、ステークホルダーに向けて公表し透明性を高めることで、教育研究等の質の向上に努めています。」</p>

補充原則 1 - 3 ③

【意見】

若手教員を増やすべく、各大学で努力がなされていますが、多くは5年以下の任期付き教員であり、これらのケースでは必ずしも、若手と、無期雇用のシニア教員が循環する仕組みになっていません。鳥取大学の若手教員は無期雇用ではないでしょうか。であれば、その点を強調（表現）されてはいかがでしょうか。

【対応】

若手教員の多くが無期雇用の（任期の定めのない）教員であり、以下のとおり報告書に追記しました。

「なお、本学では教育研究活動を一層活性化するため、若手教員（40歳未満）を積極的に登用しています。若手教員は多くが任期の定めのない教員であり、若手教員とシニア教員の循環を図っています。令和2年度における若手教員比率は19.0%であり、令和8年度末までに20%以上とする目標を設定しています。」

補充原則 1 - 4 ②

【意見】

経営人材育成方策の実施状況として記載のある教職協働の件は、事務局部長等を「参画」とありますが、単に「参画」するだけではなく、「委員」になっておられるケースもあるのではないのでしょうか。かりにそうであれば、そのことも記載されてはいかがでしょうか。

【対応】

「教職協働」の取組みとして記載した事務系部長等の常置委員会への参画は、単なる陪席ではなく委員として参画しているため、以下のとおり追記しました。

「・・・法人経営に関する全ての常置委員会に事務局部長等を委員として参画させ、経営の感覚を身に着けさせています。」

		<p>原則 3 - 1 - 1, 補充原則 3 - 1 - 1 ①</p> <p>【意見】</p> <p>経営協議会は学外委員が多数参加している会議であり、その運営についての実効性や評価を自ら行い、より改善していくことを検討してみてもどうか。</p> <p>年に一度は、「経営協議会の構成」「経営協議会の運営」「経営協議会の実効性」等について、学内・学外委員にアンケート等で項目評価してもらい、その評価結果の概要を経営協議会で報告する。改善の方向感、経営協議会の学外委員としての役割がより明確になると考えます。</p> <p>現在の経営協議会の運営に問題があるとは思いませんが、ガバナンス・コードを取入れた背景には、学外委員による大学経営の監督を強化するという意図が読み取れます。</p> <p>上場企業のように社外取締役にそれなりの報酬を支払いし、損害賠償責任も負うということではないので、立場的にはそう重いものではないと考えています。ただし、今後のことを考えて大学独自で先駆的に対応することも意義があるのではと思います。</p> <p>【対応】</p> <p>経営協議会において、審議事項とは別に本学の運営上の課題等についてご意見をいただく「討議」の場を活用して、定期的に協議いただく場を設けることとしました。</p>
		<p>補充原則 4 - 1 ①</p> <p>【意見】</p> <p>学外への情報公表については、近年CoREラジオやカニジルラジオ、フリーペーパーカニジルといったマスメディアも活用したブランディングを意識した打ち出しをしているため、このような取組も記載してはどうか。</p> <p>【対応】</p> <p>大学概要（冊子）、公式ホームページのみならず、ご指摘の観点の情報公開についても以下のとおり追記しました。</p> <p>「また、一般の方にわかりやすく情報を伝え、親しみを持っていただくことや、本学の認知度・ブランド向上を目的として、『鳥取大学CoREラジオ (FM鳥取)』の放送、附属病院広報誌『カニジル』の創刊・『カニジルラジオ (BSS山陰放送)』の放送等、マスメディアを活用した情報提供も行っています。」</p>

<p>監事による確認</p>	<p>監事は、国立大学法人ガバナンス・コードの適合状況について、学長・理事・副学長等で構成される執行部会での意見交換や担当部署との質疑応答等を通じてその内容を監査するとともに、経営協議会等の審議状況を確認しました。</p> <p>【確認結果】</p> <p>全ての原則が実施されていることを確認するとともに、「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（2021年度）」について、指摘すべき重大な事項は確認されませんでした。</p> <p>なお、ガバナンス体制のさらなる強化に取り組んでいくため、以下の点に留意いただきたい。</p> <p>①「鳥取大学憲章」を実現するための目標として策定された教育、研究、社会貢献それぞれ3つの「鳥取大学グランドデザイン」について、「鳥取大学憲章」、「鳥取大学ビジョン2030」との関連性や位置づけが輻輳している状況にあると考える。いずれも、本学の学生や教職員のための方向性を示すものであり、関連性を整理する必要がある。</p> <p>②教職員の総合的な人事方針のうち、事務系職員の人事に係る方針が学外に公表されていないため、多様なステークホルダーに対して明確に伝わっていない状況にある。多様な人材確保や学内事務系職員の意識高揚の観点からも、公表することが望ましい。なお、事務系職員の人事に係る方針は平成24年7月に策定されたままとされており、ダイバーシティの確保等の観点から、改定等を検討する余地があると考え。そのため、本方針の改定等も含め、公表について検討いただきたい。</p> <p>③理事の目標設定と適正な評価・処遇について、中期目標・中期計画の計画ごとに担当する理事を明確にし、その達成を目指している。処遇面においては、各理事の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で期末特別手当を増額又は減額できることとしているが、現在のところ、理事の評価等にかかる評価基準・方法等について明文化されたものがない。現在、具体的な検討を行っていることを確認したところであるが、理事各々の担当職務における目標設定、適切な評価と処遇の具体的な仕組みを明確にし、透明性を担保することにより、ガバナンス体制の一層の強化に繋げる必要がある。</p> <p>④内部統制システムは、本学の教職員が法令等を遵守しつつ業務を適正に執行していくため、学長自らが整備・運用する仕組みであり、内部統制システムの整備及び運用状況の確認、見直しを行っていくことは重要であり、継続的な取り組みを行っていただきたい。</p>
----------------	---

		<p>⑤現状の「財務レポート〈プラス〉」について、「コストの見える化」による取り組みの観点から確認したところ、掲載内容は本学の教育・研究のコストに係る取り組みが主体であり、学内外における多様なステークホルダーの目線からも理解しやすい、よりアウトカムを意識した内容に努めるべきと考える。「コストの見える化」は、国立大学の自律的経営や、ステークホルダーとのエンゲージメントのため、財務諸表に基づきながら、大学の特性に応じて成果や取組などの情報を統合した形で工夫し、財務情報を社会にわかりやすい方法で「見える化」し、積極的に公開することが重要である。そのため、大学のミッション、ビジョン等と、それを起点にしたアウトプットやアウトカム等とを組み合わせた形で公表することが望ましい。</p> <p>【対応】</p> <p>これらの留意点を学長及び執行部で共有し、必要な改善や検討を行うとともに、その進捗状況等をモニタリングし、ガバナンス体制のさらなる強化に向けた継続的な取組みを進めていきます。</p>
<p>その他の方法による確認</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		<p>本学では、実学を中心に地域とともに歩んで世界へ展開してきた伝統や、本学が果たすべき社会的役割を踏まえ、「鳥取大学憲章」を策定しています。</p> <p>本憲章では、鳥取大学の基本理念である「知と実践の融合」や、3つの目標「1.社会の中核となり得る教養豊かな人材の育成」「2.地球規模及び社会的課題の解決に向けた先端的研究の推進」「3.国際・地域社会への貢献及び地域との融合」を定めています。</p> <p>さらに、2030年までに本学が目指すべき方向性や到達しておきたい状態を示すものとして「鳥取大学ビジョン2030」を2021年7月に策定しました。本ビジョンでは以下の3つの目指す鳥取大学像を描き、教職員が一丸となり、社会から信頼され地域に必要とされる大学を目指しています。</p> <p>【目指す鳥取大学像Ⅰ】 充実したQOCL（クオリティ・オブ・カレッジライフ）で学びたい人に選ばれる大学</p> <p>【目指す鳥取大学像Ⅱ】 「地域と世界に信頼される研究力」、「地の知を世界へ、世界的知を地域へ」 ナンバーワンの研究、オンリーワンの研究で国内外をリードする研究推進大学</p> <p>【目指す鳥取大学像Ⅲ】 COC（センターオブコミュニティ） 社会に信頼され地域に必要とされる地（知）の拠点大学</p> <p>なお、ビジョン策定にあたっては、経営協議会学外委員の意見を聴くことはもとより、国内外の動向や2030年の鳥取県の姿を描いた「鳥取県将来ビジョン」等を参考とするなど、社会の要請の把握に努めました。</p> <p>また、上記の「鳥取大学憲章」や「鳥取大学ビジョン2030」に基づき、各中期目標期間における「中期目標・中期計画・年度計画」を策定し、公表しています。</p> <p>■鳥取大学憲章 https://www.tottori-u.ac.jp/4799.htm ■鳥取大学ビジョン2030 https://www.tottori-u.ac.jp/6009.htm ■中期目標・中期計画・年度計画 https://www.tottori-u.ac.jp/2793.htm</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>本学は、教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行っています。</p> <p>その結果は、学内の関係者で共有し改善につなげるとともに、ステークホルダーに向けて公表し透明性を高めることで、教育研究等の質の向上に努めています。</p> <p>具体的には、法人評価(文部科学省国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画に係る実績評価)に向けた学内での自己点検・評価、大学機関別認証評価(文部科学省の承認を受けた者(認証評価機関)により7年に1回受審する第三者評価)に向けた自己点検・評価、その他にも「第3期中期目標期間における3つの戦略」の進捗状況ヒアリング等を実施することによって、進捗状況を検証し、改善に反映させています。</p> <p>■自己点検・評価報告書 https://www.tottori-u.ac.jp/2796.htm 上記URLページの「■国立大学法人評価に係る自己点検・評価▼」 - 「業務実績報告書【概要版】及び中期計画に係る進捗状況」欄に公表しているように、全学参加の常置委員会である評価委員会において各年度の進捗状況を検証するとともに、実施が十分でない事項の今後の対応策を検討し、次年度以降の年度計画策定等に反映させています。</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>本学は、国立大学法人法等の法令に則り、経営及び教学運営双方の実施に係る各組織等の権限と責任を明確化し、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います。</p> <p>具体的には、「鳥取大学の管理運営に関する規則」において役員（学長、理事、監事）、職員組織、会議等について規定しています。</p> <p>なお、国立大学法人法に基づき、経営に関する重要事項を審議する経営協議会、及び教学（教育研究）に関する重要事項を審議する教育研究評議会を設置し、それぞれ「鳥取大学経営協議会規則」、「鳥取大学教育研究評議会規則」において審議事項を定め、公表しています。</p> <p>また、「鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程」において、経営及び教学に係る、理事及び副学長の業務分担を明確にし、公表しています。</p> <p>■鳥取大学の管理運営に関する規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000274.html ■鳥取大学経営協議会規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000276.html ■鳥取大学教育研究評議会規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000277.html ■鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000522.html</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>教員の人事に関しては、年齢、性別、人種、国籍にかかわらず、広く教育及び研究に優れた者を求めることや、教員の配置計画等について全学的な観点から審議するための教員配置検討委員会を置くことなどを定めた、教員に係る総合的な人事方針（「鳥取大学教員選考に関する基本方針」）を定め、公表しています。</p> <p>なお、本学では教育研究活動を一層活性化するため、若手教員（40歳未満）を積極的に登用しています。若手教員は多くが任期の定めのない教員であり、若手教員とシニア教員の循環を図っています。令和2年度における若手教員比率は19.0%であり、令和8年度末までに20%以上とする目標を設定しています。</p> <p>事務系職員の人事に関しては、国立大学法人等職員採用試験のほか、選考採用試験を実施し、多様な経験を有する人材の確保に努めています。また、採用方針、異動方針を明確にし、キャリアパス及び研修体系等を明示した総合的な人事方針に基づき、中長期的な職員育成、組織的基盤の充実強化を図っています。</p> <p>また、多様な個性・価値観、ワークライフバランスを尊重するキャンパスづくりを推進するため、ダイバーシティキャンパス推進室を設置しているほか、女性活躍推進法及び次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しています。</p> <p>なお、第3期中期計画においては女性管理職の割合（10%）に係る目標値を設定し、毎年度の業務実績報告書において実績を報告・公開しています。</p> <p>障がい者についても、ファーストジョブ支援室をはじめ、全学的に計画的・積極的な雇用を進めており、それぞれの能力を十分に発揮し、安心して働ける学内環境を整備しています。</p> <p>■鳥取大学教員選考に関する基本方針 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000307.html</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>本学は、自らのミッションを果たし、現行の法令等の枠組みの中で、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て、その支出を賄える収入（運営費交付金及びその他の公的資金、外部資金を含めた収入）の見通しを含め、各中期目標期間の6年間の単位で、中期的な財務計画を策定し、公表しています。</p> <p>■中期的な財務計画（第3期中期計画p10～p15） https://www.tottori-u.ac.jp/secure/7476/H28-33chuukikeikakuR2R.pdf</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>本学は、財務諸表、決算報告書のほか、法人の基本情報、財務諸表の概要、事業に関する説明等を網羅した毎年度の「事業報告書」を作成・公表するとともに、教育・研究・診療・社会貢献のトピックス、主な財務諸表の概要、財務指標等を一般向けにわかりやすく説明することを目的とした「財務レポート」を作成・公表するなどして、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）を公表しています。</p> <p>なお、令和元事業年度からは、事業トピックスや運営体制等の情報を充実させ、「財務レポート〈プラス〉」として社会に公表しています。</p> <p>■財務に関する情報 https://www.tottori-u.ac.jp/4156.htm</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>本学では、運営から経営への転換を図るため、経営を担い得る人材を計画的に育成しています。2021年1月には、今後更に、長期的な視点に立った育成を進めるため、「鳥取大学における経営人材育成方針」を策定しました。</p> <p>■鳥取大学経営人材育成方針 https://www.tottori-u.ac.jp/5993.htm</p> <p>本育成方針では、本学の教職員のうち、将来の法人経営を担い得る適性を有する人材に、早い段階から法人経営の感覚を身に着けさせるなどして、長期的な視点に立って、次代を担う経営人材を育成することとしています。同方針に基づく、経営人材育成方策の実施状況は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長特別補佐に、将来の法人経営を担い得る適正を有する人材を含め、ミッションに応じ3名を登用しています。 ・学長特別補佐3名、副学部長1名を大学運営に関する企画立案を行う学長室に配置しています。 ・副学部長を教育研究評議会、各種常置委員会等の学内主要会議に参画させ、法人経営の感覚を身に着けさせています。 ・学長、理事、副学長、学部長等が出席し大学改革に資する事項について企画立案する「大学改革推進会議」に学長特別補佐を構成員として参画させています。また、教育研究評議会をはじめとする主要な会議に学長特別補佐を陪席させ法人経営の感覚を身に着けさせています。 ・一般社団法人国立大学協会が主催する研修(「2020年度大学マネジメントセミナー(2020年12月)」に副学部長等の将来の法人経営を担い得る適正を有する人材を含め15名を参加させました。その他、同協会が主催する各種研修(「国立大学法人トップセミナー」(2020年8月)、「国立大学協会ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ」(2020年9月)、「国立大学協会第19回大学改革シンポジウム」(2020年11月)等に経営層や事務局部長等を参加させ法人経営に活かしています。 ・学部等の部局においては、部局運営を担う各種委員会に幅広い人材を参画させるなどして、法人経営に必要な経験を積ませ、将来の経営人材の裾野を広げています。 ・事務系職員が教員と対等な立場で「教職協働」により法人経営に参画できるよう法人経営に関する全ての常置委員会に事務局部長等を委員として参画させ、経営の感覚を身に着けさせています。また、人事異動、人事交流、人事評価、OJT、階層別・専門分野別に体系化された研修等を通じて事務系職員個々の能力向上を図っています。

<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、法人の長である学長が理事及び副学長の業務分担を決定し、「鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程」において具体的に明確にし、公表しています。</p> <p>また、学長特別補佐、学長顧問を任命し、特定のミッションをサポートする体制を整備しています。</p> <p>■鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000522.html</p> <p>■役職員一覧 https://www.tottori-u.ac.jp/1250.htm</p>
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>		<p>本学の役員会は、国立大学法人法で定める事項について、定例（原則月 1 回）のほか必要に応じて臨時に開催するなど、適時かつ迅速な審議を行っています。</p> <p>審議事項は経営及び教学に関する重要事項で、「鳥取大学役員会規則(第3条)」において以下のとおり規定しており、これら事項の審議結果を議事要旨として記録し、公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 中期目標についての意見及び年度計画に関する事項 二 中期計画など文部科学大臣の認可又は承認を受けなければならない事項 三 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 四 学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項 五 部局長及び施設長の選任、解任及び懲戒に関する事項 六 その他役員会が定める重要事項 <p>■役員会議事要旨 https://www.tottori-u.ac.jp/4949.htm</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>本学では、以下のような観点から外部の経験を有する人材を求めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人経営を担う理事については、外部での豊かな経験を有する人材を登用することによって、大学の意思決定プロセスに多様な意見を取り入れられるようにし、それぞれの経験に基づく多様な知見を大学経営に活用しています。なお、現在は、自治体幹部経験者、他の国立大学幹部経験者、民間企業の役員経験者の3名を理事として登用しており、略歴、担当とともに公表しています。 ・教員については、「鳥取大学教員選考に関する基本方針」において「他大学出身者、女性教員、大学外社会人及び外国人の採用等の促進を図ること」を明記し、性別や国際性の観点でのダイバーシティを確保し、多様な人材を求めることによって経営層候補者の確保に努めています。 ・その他、法人経営を支える全学的組織の高い専門性を要する職に、学外の経験、知見を有する人材を広く学外から発掘し、現在、研究支援部門、情報基盤支援部門等において、高い専門性を有する学外者を登用しています。 <p>■鳥取大学教員選考に関する基本方針 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000307.html</p> <p>■学外理事の登用状況(役職員の経歴) https://www.tottori-u.ac.jp/1346.htm</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>本学は、以下のように選考方針を策定・公表しています。</p> <p>○鳥取大学経営協議会学外委員の選考方針</p> <p>鳥取大学では、教育研究等の業務の成果を最大化するとともに、特色や強みを伸長する戦略的な法人経営を実現するため、経営協議会学外委員の選考にあたっては、大学に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから、下記の観点により選考し、本学に期待する様々な意見や有益な助言等を求め、法人経営に活かすこととする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 学長が戦略的に法人経営を進めるにあたり、本学の基本理念「知と実践の融合」に沿った意見等を求めることができる者 2 経済、医療、文化、行政及び教育等の多様な分野における経験と実績を有する者 <p>-----</p> <p>また、学外委員にその役割を十分に果たして頂くために以下のとおり運営方法の工夫を行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の経営に関する重要な事項の審議にあたっては、学外委員各々の高度な知見及び幅広い経験に基づく意見をいただいています。 ・審議事項以外にも、本学の運営上の課題等についてご意見をいただき、大学運営に活用することにより、その改善を図ることを目的とした「討議」を行っています。

		<p>・大学の諸活動や現状への理解を深めていただけるよう、議題とは別に諸活動の報告を行うとともに、日頃より広報物の送付等を行っています。</p> <p>・事前に会議資料を送付し、必要な説明や質問に対応するなど事前のコミュニケーションを十分に図り、それぞれの専門的な立場からの活発な意見の交換が出来る会議運営に取り組んでいます。</p> <p>■学外委員の選考方針及び運営 https://www.tottori-u.ac.jp/2370.htm</p>
<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>鳥取大学学長選考会議は、法人の長（学長）の選考に当たって、国立大学法人のミッションや特性を踏まえた法人の長（学長）に必要とされる資質・能力に関する基準を定めています。当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、選考候補者の所信及び意向調査の結果等を総合的に勘案し、自らの権限と責任において慎重かつ必要な議論を尽くし、適正に選考を行っています。</p> <p>また、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>■基準・選考結果、選考過程及び選考理由 https://www.tottori-u.ac.jp/4948.htm</p>
<p>補充原則 3-3-1② 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>本学は、学長選考会議の議を経て、任期（4年）および1回限りの再任（2年）が可能である旨を「鳥取大学の管理運営に関する規則(第4条)」において規定しています。また、任期は学長選考基準に含まれ、選考の都度、適切に検討することとしています。</p> <p>■鳥取大学の管理運営に関する規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000274.html</p> <p>■鳥取大学学長候補者選考基準（平成30年5月31日）（IV、V） https://www.tottori-u.ac.jp/4948.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>本学における法人の長（学長）の解任の審査請求は、「鳥取大学学長選考等規則」第9条に規定する学長選考に係る意向投票資格者の3分の1以上の者の連署により、経営協議会又は教育研究評議会に対して行うことができるほか、学長選考会議委員の3分の1以上の署名連署及び押印により学長解任の発議をすることができることとしており、具体的な手続きについては「鳥取大学学長選考等規則実施細則(第22条～26条)」において規定しています。</p> <p>■鳥取大学学長選考等規則実施細則 https://www.tottori-u.ac.jp/kouhou/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000303.html</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>鳥取大学学長選考会議は、法人の長の業務執行状況について、その任期の途中における評価（当該学長の任期の最終年度の前年度）を行うこととしています。また、学長選考会議は評価に際して「鳥取大学学長職務評価実施要項」を策定しており、評価結果を学長に通知するとともに、本学公式ホームページ上で職員等に周知及び学外に公表することとしています。</p> <p>なお、現学長（任期：2019年4月1日～2023年3月31日）の当該評価は、2021年度中に実施する予定です。</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>本学においては、令和3年1月25日の学長選考会議において体制の在り方を検討した結果、現時点では大学総括理事を置かないという判断を行っています。</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>本学は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、法人経営及び教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示すべきであることを踏まえ、「鳥取大学内部統制規則」を定め、学長、理事・副学長、部局長の責任を明確にしています。また、学長、理事、副学長（監事は陪席）で構成する内部統制委員会を設置し、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、その運用体制を公表しています。</p> <p>■内部統制システム運営体制 https://www.tottori-u.ac.jp/5836.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>本学は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共的財産として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るためにより透明性を確保しており、法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報についても、大学概要（冊子）や、公式ホームページでの公表を通じ、分かりやすく公表しています。</p> <p>■国立大学法人鳥取大学公式ホームページ https://www.tottori-u.ac.jp/</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>本学は、その多岐にわたる活動それぞれに学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の教育関係機関等の異なる多様な関係者を有することを踏まえ、これらの関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保がガバナンスの向上につながることから、情報の公表を行う目的、意味を考え、大学概要（冊子）や、公式ホームページでの公表を通じ、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しています。</p> <p>なお、公式ホームページのフロントページでは、「受験生の方へ」、「在学生の方へ」、「卒業生の方へ」、「企業の方へ」、「地域・一般の方へ」の区分を表示し、それぞれの対象者向けの情報をわかりやすく整理して公表しています。</p> <p>また、一般の方にわかりやすく情報を伝え、親しみをを持っていただくことや、本学の認知度・ブランド向上を目的として、『鳥取大学CoREラジオ (FM鳥取)』の放送、附属病院広報誌『カニジル』の創刊・『カニジルラジオ (BSS山陰放送)』の放送等、マスメディアを活用した情報提供も行っています。</p> <p>■国立大学法人鳥取大学 大学概要（冊子）、公式ホームページ (https://www.tottori-u.ac.jp/) 等</p>
<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>本学は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠、学生の満足度、学生の進路状況等）を公表しています。</p> <p>■学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報</p> <p>【学生が大学で身に付けることができる能力】 鳥取大学学士課程教育に関する三つの基本方針 https://www.tottori-u.ac.jp/1865.htm 鳥取大学大学院課程教育に関する三つの基本方針 https://www.tottori-u.ac.jp/3935.htm (各学部・研究科においても公表(記載省略))</p> <p>【学生の満足度】 学生生活実態調査 http://www.st-support.adm.tottori-u.ac.jp/research/index.html 「鳥取大学の教育力」アンケート調査結果報告書 https://www.tottori-u.ac.jp/4060.htm</p> <p>【学生の進路状況】 鳥取大学ホームページ「卒業生の就職等状況」 https://www.tottori-u.ac.jp/3457.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.tottori-u.ac.jp/4904.htm</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.tottori-u.ac.jp/5414.htm</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.tottori-u.ac.jp/5044.htm</p>