

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2年度)

様式

作成日 2021/2/16

最終更新日 2021/2/16

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2021/2/1
国立大学法人名		国立大学法人帯広畜産大学
法人の長の氏名		奥田 潔
問い合わせ先		戦略企画課企画係 (TEL:0155-49-5300) (E-mail:kikakuka@obihiro.ac.jp)
URL		http://www.obihiro.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>【経営協議会からの意見（総評）】</p> <p>帯広畜産大学の「国立大学法人ガバナンス・コード」に関する全原則の適合状況を確認したが、これまでの経営協議会において報告されている内容であり、異議はない。</p> <p>なお、ガバナンス向上は、組織運営上の重要事項であるため、一部未実施の部分については、報告書で示すとおり早急な対応を期待する。</p>
		<p>【経営協議会からの意見及び対応】</p> <p>(基本原則1)</p> <p>○実学教育の一つの柱として、地域をフィールドとした活動を取り入れることが大きな社会貢献に繋がると考える。教育・研究を通じて地域課題を発見し、その解決によって地域に還元することの繰り返しが必要である。</p> <p>→帯広畜産大学は、地域懇談会等による外部ステークホルダーからの意見聴取を通して、社会からの要請の把握に努めている。</p> <p>また、近年は、学生の課題解決型学習や共同研究参画の充実等、地域のフィールドを活用した教育研究活動の充実に注力している。</p> <p>今後は、地域社会との密接な結び付きを強化し、これらの取組の更なる充実を図り、絶えず社会の要請に応えることで、「知の創造と実践によって実学の学風を発展させ、『食を支え、暮らしを守る』人材の育成を通じて、地域および国際社会に貢献する」と掲げたミッションの実現に努める。</p>

	<p><u>(補充原則 1-3③)</u></p> <p>○中期目標に掲げた「管理職員の女性比率を10%以上にする」について、ダイバーシティや女性活躍への注目度が高い時世を踏まえると、「10%以上」という目標値が少し消極的に感じられないか。女性登用に限らないが、ダイバーシティ対応については、今後は、国際的な風潮、企業や他国立大学の状況も加味しながら、より時流に沿った目標値を検討していくことが求められる。</p> <p>○小樽商科大学、北見工業大学との統合においては、自分たちのアイデンティティを大切にしながら、新しい世界を築いていくことが期待される。是非とも、新しいアイデンティティのなかに「ダイバーシティを大切に学ぶの場、そして働く場」を取り入れ、本補充原則の実施に取り組んでいただきたい。</p> <p>→今後着手する人事方針の策定において、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を確保するため、国際的な風潮、企業や他国立大学の状況も加味しながら策定することで、より時流に沿った目標値を検討する。</p> <p>また、経営統合に際しても、上記で確立した本学の人事方針を踏まえつつ、「ダイバーシティを大切に学ぶの場、働く場」の実現に向けて三大学で協力して人事方針を策定する。</p>
<p>経営協議会による確認</p>	<p><u>(補充原則 1-3⑤)</u></p> <p>○現在でも産学連携に尽力されていると存じているが、今後さらなる企業との連携、資金導入が国立大学法人に課されていくと理解している。現状程度では不十分とされることを念頭に、企業誘致をさらに活発化させるための方策を表明されてはどうか。</p> <p>→令和元年度に整備した企業集積地の利活用促進として、新たな企業誘致に向け、複数の企業との協議を開始している。今後、産学連携センターを中心として、企業誘致の拡充や誘致企業の教育展開等、更なる企業との連携や外部資金の受け入れを促進させるための方策を検討し、表明する。</p>
	<p><u>(原則 1-4)</u></p> <p>○外部資金獲得に関して、次代の経営人材の育成を進めるとともに、外部人材の登用も検討すべきではないか。外部資金獲得等の観点は、現場で活躍するマーケットのプロ等が最も長けている部分であり、こうした人材を登用することで、より戦略的に経営するための視点が加わっていくものとする。</p> <p>→外部資金等の経営資源の獲得は法人経営の重要事項であり、今後作成する次代の経営人材育成方針においても経営者に必要な能力として位置づけるとともに、より戦略的な経営体制の強化のため、産業界等から外部資金獲得に秀でた人材の登用についても検討する。</p>
	<p><u>(全般)</u></p> <p>○記載の中で、一部公表場所がわかりにくい箇所がある。</p> <p>→意見を参考に、大学ホームページの構成、情報量等を見直し、必要な情報へのアクセスが容易となるよう改善することで、より一層わかりやすい情報公開を心がけ、帯広畜産大学の多岐にわたる活動を多様なステークホルダーに適切に公表していく。</p>

<p>監事による確認</p>		<p>【監事からの意見】</p> <p>我々監事は、帯広畜産大学のガバナンス・コードについて、全ての原則の適合状況を検討した。</p> <p>我々は、ガバナンス・コードとは大学のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略を実現するために自主的・自律的に発展・改革し続けられる実効性ある統治体制構築のための原則であると考えている。</p> <p>したがって、本適合状況の確認にあたっては、原則毎に示される「現在の実施状況の概要」にある各取組の適否を評価するのではなく、統治体制を継続的に改革し続けられるPDCAサイクルが有効に機能する体制が構築されているか、という観点から検討した。</p> <p>また、各大学の統治体制は規模や教育研究等の特性によって、原則に適合せずとも、より実効性のある体制もあり得る（原則主義）のものであり、我々は、適合状況のうち「一部未実施」の項目を検討し、帯広畜産大学の体制がより実効性あるものかを検討した。</p> <p>検討の結果、「実施」の項目は、原則が求めるところを実現する有効な体制が構築されていると判断した。</p> <p>また、「一部未実施」の項目に関して、補充原則1-3③については、明文化された総合的人事方針はないが、原則が求める体制が構築されていると判断した。補充原則1-4②については、経営人材育成のためのキャリアパスは意識されているが、やはり育成方針の公表及び実施状況のフォローアップが必要と思われる。補充原則3-4-1①については、帯広畜産大学の規模等を考慮すれば、概要欄に記述されているとおり、情報通信技術の活用、監事監査に対する大学からの十分な人的補助と密接なコミュニケーションがあれば、常勤化せずとも十分に監事機能を果たすことができ、かつ費用対効果は高いと、監事自身判断した。</p> <p>我々監事は、今後、帯広畜産大学の継続的な統治体制改革のためのPDCAサイクルが有効に機能しているかをモニタリングすることが必要と考えている。</p>
		<p>【意見への対応状況】</p> <p>補充原則1-4②に関する「育成方針の公表及び実施状況のフォローアップは必要」との意見に対しては、今後、国立大学協会等が実施する多様な啓発の機会への積極的かつ計画的に参加させる計画や、経営を担う職員の育成手法等を含めた経営人材の育成方針を策定し、公表することで対応する。</p>
<p>その他の方法による確認</p>		<p>その他の方法による確認は行っていない。</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		<p>帯広畜産大学は、下記に説明する原則を除き、全ての原則を実施している。</p>
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		<p>【補充原則 1-3③、1-3⑥】</p> <p>現在、帯広畜産大学では、総合的な人事方針は具体的には策定していない。教員については「帯広畜産大学教員の人事基本方針」、職員については「帯広畜産大学事務職員の人事に関する基本方針」を策定しているのみである。</p> <p>なお、人事方針として明文化していないが、適切な年齢構成を実現するために若手研究者の採用及びダイバーシティの確保については、人事の重要事項として、法人の目標に掲げるとともに、男女共同参画推進のための基本方針の策定、ダイバーシティ担当理事を配置する等、学長のリーダーシップの下、積極的に推進しているところである。</p> <p>今後、教職員の人事基本方針や、従来取り組んできた重要事項、国際性、障がいの有無などの観点を含めた総合的な人事方針を策定し、公表する予定である。</p> <p>【補充原則 1-4②】</p> <p>帯広畜産大学では、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明確にはしていないが、将来の経営を担う候補者として「副理事」という職位を新設し、適任教員を同職に任命することで、早い段階から経営の感覚を身に付けさせ、将来の経営者育成を実践している。</p> <p>今後、国立大学協会等が実施する多様な啓発の機会への積極的かつ計画的に参加させる計画や、経営を担う職員の育成手法等を含めた経営人材の育成方針を策定し、公表する。</p> <p>【補充原則 3-4-1①】</p> <p>帯広畜産大学は、監事の常勤化について具体的に検討していない。</p> <p>ただし、オンライン会議システムの活用等により綿密に連携を図ることで、非常勤であっても監事の監査業務を十分に果たしている。</p> <p>なお、令和4年度の小樽商科大学、北見工業大学との経営統合で誕生する新法人においては、法人規模が拡大することから、監事の常勤化を検討している。</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		<p>帯広畜産大学長は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定している。</p> <p>また、戦略の策定にあたっては、外部識者である非常勤理事を配置するとともに、経営協議会や地域懇談会、大学主催の行事に参加する市民、共同獣医学課程懇談会における学生や外部ステークホルダーからの意見聴取を通して、社会からの要請の把握に努めている。</p> <p>さらに、実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を実現するための行動計画を策定し、公表している。</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>帯広畜産大学長は、目標・戦略の進捗状況と成果を検証し、「各事業年度に係る業務の実績に関する報告書」として取りまとめた上で公表している。</p> <p>さらに「帯広畜産大学の総合的な内部質保証システム」により、目標・戦略の進捗状況の検証を基に改善方策を策定し、次年度の年度計画に反映した上で、その結果を公表している。</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>帯広畜産大学は、国立大学法人法に則り、役員会、経営協議会、教育研究評議会を規定し、それぞれの規則において審議事項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		<p>現在、帯広畜産大学では、総合的な人事方針は具体的には策定していない。教員については「帯広畜産大学教員の人事基本方針」、職員については「帯広畜産大学事務職員の人事に関する基本方針」を策定しているのみである。</p> <p>なお、人事方針として明文化していないが、適切な年齢構成を実現するために若手研究者の採用及びダイバーシティの確保については、人事の重要事項として、法人の目標に掲げるとともに、男女共同参画推進のための基本方針の策定、ダイバーシティ担当理事の配置等、学長のリーダーシップの下、積極的に推進しているところである。</p> <p>今後、教職員の人事基本方針や、従来取り組んできた重要事項、国際性、障がいの有無等の観点を含めた総合的な人事方針を策定し、公表する予定である。</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>帯広畜産大学では、学長が策定するミッションを果たし、現行の法令等の枠組みの中で、大学法人としての存在価値を最大化するための支出額を試算し、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を策定している。</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>帯広畜産大学は、各年度の財務諸表、決算報告書及び教育研究等の活動状況と併せて財務状況の分析結果をグラフ等を活用して解説した財務レポートを公表することでコストの見える化を進め、法人の活動状況や資金の使用状況等を分かりやすく公表している。</p>
補充原則 1-4② 法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針		<p>帯広畜産大学では、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明確にはしていないが、将来の経営を担う候補者として「副理事」という職位を新設し、適任教員を同職に任命することで、早い段階から経営の感覚を身に付けさせ、将来の経営者育成を実践している。</p> <p>今後、国立大学協会等が実施する多様な啓発の機会への積極的かつ計画的に参加させる計画や、経営を担う職員の育成手法等を含めた経営人材の育成方針を策定し、公表する。</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>帯広畜産大学長は、策定したビジョンを実現するために、理事、副学長、副理事、学長補佐、部門長等の学長を補佐するための人材を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る。</p> <p>また、新規に将来の経営を担う候補者として副理事という職位を新設し、教員を同職に任命することで、長期的な視点に立った経営人材の計画的な育成・確保のための取組を実践している。</p> <p>なお、各補佐人材の責任・権限等については各規則において明確にし、公表している。</p>
<p>原則 2 - 2 - 1 役員会の議事録</p>		<p>帯広畜産大学の役員会は、法人の重要事項について十分な検討・討議を行うことで、学長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保している。</p> <p>また、役員会は、経営協議会及び教育研究評議会終了後直ちに開催することで、国立大学法人法で定める事項について適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事録を公表している。</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>帯広畜産大学では、男女共同参画推進のための基本方針の策定やダイバーシティ担当理事の配置によりダイバーシティを確保するとともに、医療機関・障がい者支援施設等における勤務・経営経験を有する者を非常勤理事として登用し、その経験と知見を法人経営に活用することで、経営層の厚みを確保している。</p> <p>また、学外理事の登用に際しては、求めている人材像を明確にした上で、人材発掘及び登用を行い、その状況を公表している。</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>帯広畜産大学の経営協議会の学外委員は、大学に関し、広くかつ高い識見を有する者のうちから教育研究評議会の意見を聴いて任命することを選考方針として明確に定め、学界、産業界、公的試験研究機関、地方公共団体の代表者等から適任者を選任することにより、多様な関係者から帯広畜産大学に期待する事項を的確に把握し法人経営に生かすように工夫をしている。</p> <p>また、学外委員が役割を十分に果たせるよう、法人経営の重要事項を審議する戦略会議において、事前に適切な議題設定を調整し、審議の活性化を図っている。</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>帯広畜産大学の学長選考会議は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、本学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者のうちから、別に定める学長に必要な資質・能力に関する基準に基づき学長を選考している。</p> <p>また、選考に際しては、教職員の意向聴取を参考にしつつも、意向投票によることなく、学長選考会議が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る。</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>帯広畜産大学は、ミッションを実現するために学長が安定的にリーダーシップを発揮することができるように、学長選考会議における審議を経て、学長の任期を4年としている。</p> <p>また、継続的な経営・運営体制の構築のため再任を可能とするものの、再任の任期を2年とし、引き続き8年を超えて在任することはできないと規定し、公表している。</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>帯広畜産大学は、学長の解任を申し出るための手続きについて、「国立大学法人帯広畜産大学長選考規程」（第13条）において、解任要件、文部科学大臣への解任申出の手続き等を規定し、公表している。</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>帯広畜産大学の学長選考会議は、学長の業務執行状況について、中期目標期間の計画達成状況の確認とともに、選考基準への対応、表明した所信への対応を中心に学長の業務評価を実施している。</p> <p>評価結果は、学長に提示し、今後の法人経営の改善に生かすように助言等を行うとともに、当該評価結果を公表している。</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>帯広畜産大学の学長選考会議は、法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方として、経営と教学を分離するかどうかについての検討を行っていないが、令和4年度の小樽商科大学、北見工業大学との経営統合で誕生する新法人においては、大学総括理事の配置も含めて、最も経営力を発揮できる経営体制の在り方を検討している。</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>帯広畜産大学は、コンプライアンス体制、内部監査体制、内外通報窓口等を整備し、役職員への周知や研修の実施、必要な情報システムの更新に努める等、適切に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>帯広畜産大学は、公共的財産として活動の透明性を確保するために、「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」等に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、入試・学生・教育・教職員・研究・国際・図書館の7つの区分のデータを経年比較したファクトブック「グラフで見る帯広畜産大学」等の公開によって、法人経営、教育・研究・社会貢献活動等の情報を分かりやすく公表している。</p>
<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>帯広畜産大学は、多様な関係者を有することを踏まえ、国民・社会との間における透明性の確保を目指しガバナンスの向上に努めるために、情報の公表を行う目的、意味を考え、適切な対象、内容、方法等を選択し、公表している。</p> <p>代表的なものとして、主に学生・保護者を対象とした「帯広畜産大学パンフレット」、主に卒業生・地域社会・寄付者を対象とした「帯広畜産大学の取り組み」、主に産業界を対象とした「帯広畜産大学研究シーズ集」等を作成して公表している。</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>帯広畜産大学は、学生が卒業する際に、身につける必要がある知識や能力を「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」として定め公表している。</p> <p>また、各年度実施する授業アンケートや、卒業・修了時のアンケート実施により満足度を調査し、分析結果を公表している。</p> <p>さらに、学生の進路状況・就職者の産業別分類は、「帯広畜産大学概要」に掲載し、公表している。</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</p> <p>【組織・業務・財務の基礎的な情報及びその監査に関する情報】 https://www.obihiro.ac.jp/navi-corporation-info</p> <p>【組織、業務の評価に関する情報】 https://www.obihiro.ac.jp/navi-evaluation</p>