国立大学法人ガバナンス・コード全原則に対する国立大学法人埼玉大学の実施状況一覧

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
基本原則１．国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定とその実現のために自主的・自律的に発展・改革し続けられる体制の構築 国立大学法人は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮することで、自らのミッションを実現し、絶えず社会の要請に応えていく必要がある。そのために、ミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略を策定し、実現に向けて自主的・自律的・戦略的に経営する体制の構築及び法人経営に必要な人材の育成を行うべきである。 【考え方】国立大学法人は、公共的財産として、我が国社会全体の発展に対して責任を負っており、国立大学法人は多様な関係者を有する。この責任を果たしていくためには、国立大学法人が教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し続けることが求められ、自らのミッションを踏まえ、国からの運営費交付金を重要な財政基盤としながら、その実現に向けて自主的・自律的・戦略的に発展・改革できる体制を構築しなければならない。そして、その姿を示し、多様な関係者の理解と支持を得ることで、社会に対する説明責任を果たしていく必要がある。			戦略企画課	実施している	総合大学として、時代を超えた大学の機能である知を継承・発展させ、新しい価値を創造することを基本的な使命とし、３つの基本方針及び第４期中期目標・中期計画期間における標語として、「埼玉大学 All in One Campus で多様な個性を活かし、知とステークホルダーをつなぐ、Connected Campusとして地域・世界と新たな価値を創造」を掲げている。標語に基づく施策を実現していくため、４つのVision、12の取組のもと、自主的・自律的・戦略的に経営する体制の構築及び法人経営に必要な人材の育成を行っている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 基本方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/aim/ （埼玉大学HP 埼玉大学ACTION PLAN 2022-2027） https://www.saitama-u.ac.jp/action_plan/
	原則１－１ 国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定 国立大学法人は、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すべきである。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を含め、公表しなければならない。		戦略企画課	実施している	基本方針を踏まえ、その実現のため、４つのVisionと12の取組を策定している。なお、それらの策定にあたっては、学外の有識者を含んだ経営協議会委員や産業界、卒業生、自治体などのステークホルダーの意見を踏まえながら社会の要請の把握に努めている。また、当該Visionや取組の概要については、「埼玉大学ACTION PLAN 2022-2027」としてホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 埼玉大学ACTION PLAN 2022-2027） https://www.saitama-u.ac.jp/action_plan/
	原則１－２ 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築 国立大学法人は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。		戦略企画課	実施している	基本方針を踏まえ、４つのVisionと12の取組を策定・実行するとともに、その成果の検証を自己点検・評価等を通じて行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備している。
		補充原則１－２① 国立大学法人は、目標・戦略を実現するため、人員及び資金等の適切な資源配分等を通じ、既存の体制にとらわれず、機動的かつ戦略的に法人の目標・戦略を施策のレベルに反映し、各施策を実行に移すための体制を構築すべきである。	戦略企画課 人事課、財務課	実施している	４つのVisionと12の取組を実現するため、人事給与マネジメントシステムの実現、戦略的ポストサイクルシステム、適切な予算配分を実現するための全学予算委員会における審議などを通じて、目標や戦略を施策のレベルに反映し、各施策を実行に移すための体制を構築している。
		補充原則１－２② 国立大学法人は、大学の活動についてのデータを収集・分析し、法人の意思決定を支援するためIR（インスティトゥーショナル・リサーチ）機能等の充実により、目標・戦略の策定に活用すべきである。また、部局ごとの進捗状況や成果、コスト等をエビデンスベースで適切に検証し、当該検証の結果を踏まえた目標・戦略の改定や、資源配分方策の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。	戦略企画課	実施している	学長直轄組織の学長室がIR機能を担っており、毎年、データ収集及び集計を行うとともに、その時々の課題に応じた分析結果を学内に公表している。また、各種の補助金申請や学部改変に伴う設置申請等においても、データ収集・分析・グラフ化などにより貢献している。さらに、集約したデータから検証した分析結果等を各種会議等に提出し、それらを踏まえて戦略・取組等について検討している。
		補充原則１－２③ 国立大学法人は、法令に定められた大学評価を法人経営の継続的な質的向上につなげる仕組みを整備すべきである。	戦略企画課	実施している	学内の大学評価担当組織である「教育・研究等評価室」が法令に定められた大学評価を取りまとめている。同評価室では、評価の際の改善事項を取りまとめ、大学評価委員会へ提出し、同委員会の議を経て学長は各部局長へ改善を指示している。同評価室は改善策の実施状況の検証を行い、大学評価委員会へ報告し検証する継続的な質的向上に繋げる仕組みを構築している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学大学評価規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-6-29.pdf
		補充原則１－２④ 国立大学法人は、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を、公表しなければならない。	戦略企画課	実施している	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をホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 年度計画評価HP） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/self_examination_report/index.html

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
原則１－３　自主的・自律的・戦略的な経営（人事、財務、施設等）及び教学運営（教育・研究・社会貢献）の体制構築 国立大学法人は、ミッションを実現するため、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、国立大学法人法等に基づき、人的・物的資源等の戦略的な資源配分を基に経営するとともに、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営を実施するための体制を構築すべきである。			戦略企画課 総務課、財務課	実施している	基本方針を実現するため、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、国立大学法人法等に基づき、人事給与マネジメントシステムや全学予算委員会等での戦略的・重点的な資源配分を基に経営している。教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮するため、各機構を設置し、担当理事・副学長を配置することで教学運営体制を構築している。
	補充原則１－３①	国立大学法人は、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すべきである。	戦略企画課 総務課	実施している	法令に則り、経営及び教学双方の実施に係る各組織等の権限と責任について、法人の規則類により規定し、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。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学諸規則一覧） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/mokuji-n/index-2.html
	補充原則１－３②	国立大学法人は、経営及び教学運営を担う人材を適材適所に配置し、その任命に当たっては、その分野に求められる知識、経験、能力等に基づいて、実施すべきである。	人事課	実施している	経営及び教学運営を担う人材として、部局長としての経験や前所属機関等での経験をもとに、大学における経営管理及び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として、学長が理事を任命している。
	補充原則１－３③	国立大学法人は、法人経営を行うに当たり教員・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を策定すべきである。	人事課	実施している	中期計画（詳細は補充原則１－３⑥（２）にて説明）や埼玉大学行動計画（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画）及び埼玉大学ダイバーシティ宣言において、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総合的な人事方針を策定している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学の中期計画） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/4kityukikeikaku.pdf （埼玉大学HP 埼玉大学行動計画） https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/activities/plan_02/ （埼玉大学HP 埼玉大学ダイバーシティ宣言） https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/main/wp-content/uploads/2023/10/Diversity-Declaration_J_2.pdf
	補充原則１－３④	国立大学法人は、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、中期的な財務計画を策定すべきである。	財務課	実施している	自らのミッションを果たすために、現行の法令等の枠組みの中で自らの価値を最大限発揮するために必要な支出額を算出して、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）の見通しを含めた中期的な財務計画を中期計画で策定しており、また、より詳細な収支計画を毎年度見直すこととしている。
	補充原則１－３⑤	国立大学法人は、自らの財務計画に沿って、必要な外部資金を獲得するため、産業界等からの資金や寄附金の受入れを促進するための体制整備、資産の有効活用を進めるべきである。	研究推進・国際連携課 財務課、広報渉外課	実施している	自らの財務計画に沿って必要な外部資金を獲得するため、次の取組を実施している。 競争的資金の関係では、主にＵＲＡオフィスが中心となって、学内への公募状況の周知や説明会の実施、申請書類の作成支援等を行っており、産業界との連携等の関係では、オープンイノベーションセンターを中心に、技術相談等を通じたシーズとニーズのマッチング作業により、共同研究や受託研究等に結びつけるための支援体制を整備している。また、寄附金の関係では、担当副学長を室長とする基金室を設置し大学同窓会と学内各部署との協働の下に、企業の役員等を務める卒業生等にきめ細かく協力を求めている。さらに、学内施設の貸付等や遊休資産の利活用に関する調査・検討のほか、保有資金の効果的な運用を行っている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 埼玉大学URAオフィス） https://ura.saitama-u.ac.jp/ (埼玉大学HP オープンイノベーションセンター) https://www.saitama-u.ac.jp/research/coalition/coic/coic_about/ （埼玉大学HP 埼玉大学基金） https://www.saitama-u.ac.jp/funds/

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
		補充原則１－３⑥ 国立大学法人は、経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、総合的な人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等を公表しなければならない。 （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	総務課	実施している	（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 ○経営及び教学運営に係る各種事項の決定者や承認者、組織等の業務内容と責任者、諸会議での審議事項と決定プロセスなどについて法人の規則類により規定し、権限と責任を明確にしてホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP　国立大学法人埼玉大学諸規則一覧　第２編　管理及び運営） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/mokuji-n/index-2.html
		（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	人事課	実施している	（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 ○総合的な人事方針について、中期計画における『Ⅰ　教育研究の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置』、『Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置』及び『人事に関する計画』や埼玉大学ダイバーシティ宣言の中に定めて、ホームページで公表している。 【中期計画（抜粋）】 □研究に関する目標を達成するための措置（中期計画：８ページ） ・多様な教職員が活躍できる就労環境の整備、支援体制の拡充を図るとともに、ダイバーシティに配慮した人事を進め、ダイバーシティ社会の推進をリードする高等教育・研究機関としての確固たる学内基盤を構築する。（第４期中期目標期間最終年度までに常勤女性教員（承継枠）の在職比率24%以上を目指す。）（令和4年度の女性教員比率の実績値は19.7%） □業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置（中期計画：10ページ） ・教職協働の実現及び業務の効率化のため、職員の性別等のダイバーシティの向上や職務の高度化を図る。 ・第４期中期目標期間最終年度までに、46歳以上の女性事務職員における課長代理相当職以上の女性事務職員を５名増やし、割合を30%以上に増加させる。（令和４年度の実績値は４名で25%） □『人事に関する計画』（中期計画：15ページ） ①ダイバーシティに配慮した教職員採用を推進し、女性教員の在職比率及び女性職員の管理職等に占める比率を増加させる。 ②教職員の資質向上を図るため、FD・SD を組織的に推進する。 ③教育研究の活性化を図るため、適切な業績評価に基づく年俸制の運用、クロスアポイントメント制度の活用等を推進する。 ④職員の資質向上を図り、幅広い視野や人的ネットワークを培うため、学外機関との間で積極的な人事交流を実施する。 ⑤職員の採用にあたっては、幅広い年齢層や多様な人材を確保するため、関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験のほか、独自採用試験を実施する。 ⑥多様な教職員が活躍できる就労環境の整備、支援体制の拡充を図る。 【埼玉大学ダイバーシティ宣言（抜粋）】 １．多様な学問と多様な学生・教職員によって教育・研究・就労の場が構成されているという認識を全学生・教職員が共有し、理念を実現するよう、研修等を実施し、意識啓発に努めます。 ２．教育・研究・就労の場に多様な人材を配置するよう、ポジティブアクション等を採用し、その実現に努めます。 ３．教育・研究・就労の場における制度や慣行、設備などについて意見を収集し、多様性の尊重に向けて見直します。 ４．教育・研究・就労の場において多様性を尊重した環境づくりのため、あらゆる差別に抵抗します。 【該当URL】

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
					（埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学の中期計画） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/4kityukikeikaku.pdf （埼玉大学HP 埼玉大学ダイバーシティ宣言） https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/main/wp-content/uploads/2023/10/Diversity-Declaration_J_2.pdf
		（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	財務課	実施している	（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 ○中期的な財務計画について、中期計画における『Ⅲ　財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置』等において下記のとおり定め、ホームページで公表している。 □競争的資金を着実に確保するとともに、産学連携による収入を増加させる。（中期計画：11ページ） □卒業生、地域の企業、自治体等、多様なステークホルダーに対する寄附金の募集を行い、基金の受入件数を増やしていく。（中期計画：11ページ） □保有資産の現状を把握・分析した上で、効率的・効果的な財産管理を行う。また、財源の多元化を進めるとともに保有資金については、金利の状況等の社会情勢を踏まえた安全性を重視した効果的な運用を行う。（中期計画：12ページ） □本学の強み・特色の強化に資するため、学長のリーダーシップのもと、学内資源の最適化を進め、効果的・効率的な学内資源の配分等を行う。（中期計画：12ページ） □（別紙）予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画（中期計画：18ページ） 【該当URL】 （埼玉大学HP 埼玉大学の中期計画） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/4kityukikeikaku.pdf
		（４）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）	財務課 教育企画課	実施している	（４）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） ○公共財としての国立大学という観点から、多様なステークホルダーに対する説明責任を果たしていくために、本学の一会計年度における教育研究を含む全ての活動状況について、客観的数値により財務状況、運営状況、キャッシュ・フロー等を示した「財務に関する情報」及び財務データ等と関連付けた学域・研究域等の各セグメントにおける事業内容等を示した「事業報告書」をホームページで公表している。また、令和４年度から「財務レポート」をステークホルダーに本学のビジョンや教育・研究・社会連携等の非財務情報と、決算情報や財務諸表等の財務情報を広く知っていただくため分かりやすく掲載した「統合報告書」に改め、ホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 事業報告書） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/R6jigyohoukoku.pdf （埼玉大学HP 財務に関する情報） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/index.html （埼玉大学HP 統合報告書） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/integrated-report2025/#page=1

基本原則・原則・補充原則	実施部局	実施状況	実施状況の説明
原則１－４　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 国立大学法人は、社会に対して継続的に役割を果たしていけるよう、経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を、長期的な視点に立って、確保するとともに計画的に育成すべきである。	戦略企画課	実施している	社会に対して継続的に役割を果たしていけるよう、経営に必要な能力を備える人材を確保している。また、人事給与マネジメントシステムの実現により、長期的な視点に立って、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を計画的に育成している。
補充原則１－４①　国立大学法人は、その法人経営を担う役員（監事を除く。）に、国内外の高等教育・学術研究の動向を把握し、各国立大学法人のミッションや特性を踏まえた上で、戦略的な経営資源の獲得及び配分、これらの実現のための体制整備などを実施する能力を備えた人材を育成・確保すべきである。	戦略企画課 人事課	実施している	高等教育・学術研究政策に従事した経験のある役員を配置するなど、戦略的な経営資源の獲得及び配分、これらの実現のための体制整備などを実施する能力を備えた人材を育成・確保している。
補充原則１－４②　国立大学法人は、その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し、中堅、管理職・部局長クラス等の各階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とともに、国立大学協会等が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の機会に積極的かつ計画的に参加させる等により、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成すべきである。また、当該方針を公表するとともに、その実現状況をフォローアップすべきである。	戦略企画課 人事課	実施している	中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を、副学長や学長補佐など、学長を補佐するポストに登用し法人経営の一端を担わせるとともに、経営マネジメント人材の育成を目的とした研修へ参加させるなど、経営人材の育成のための多様な啓発の機会を積極的かつ計画的に経験させることにより、早い段階から法人経営の感覚を身につけさせている。また、経営等人材の確保や育成に関する基本方針などについて、「国立大学法人埼玉大学における経営等人材の確保及び育成の方針」を策定しホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における経営等人材の確保及び育成の方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/211223ikusei-houshin.pdf
基本原則２．法人の長の責務等 国立大学法人は、自主的・自律的環境の下、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、社会に対する役割を果たし続けるため、法人の長のリーダーシップによる、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築する必要がある。そのために、意思決定に関わる組織等の責務を明確にし、法人全体の機能強化を図るべきである。 【考え方】国立大学法人は、かつて国の行政組織としての制度(予算・人事等)が適用され、教育研究の柔軟な展開に制約があったが、法人化後は、国立大学法人がより自主的・自律的な環境の下で、特色・強みを活かした教育研究及び戦略的な経営に積極的に取り組んでいる。国立大学法人が法人化の利点を生かし、教育・研究・社会貢献機能を最大限に発揮するには、その裁量を使いこなす経営体制が必要である。そのためには、意思決定を支える組織等の役割、権限、責任を明確にし、各々の機能強化を図ることで、法人の長の、迅速かつ的確な意思決定に基づく法人経営が可能となる体制を構築する必要がある。また、運営方針会議を設置する国立大学法人にあっては、運営方針会議が主体性を持って適切な決議・決定をおこなうことができる条件を整えるべきである。	戦略企画課	実施している	自主的・自律的環境の下、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、社会に対する役割を果たし続けるため、学長のリーダーシップによる、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築している。そのために、意思決定に関わる組織等の責務について、「国立大学法人埼玉大学役員会規則」、「国立大学法人埼玉大学経営協議会規則」、「国立大学法人埼玉大学教育研究評議会規則」において明確にし、法人全体の機能強化を図っている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学役員会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学経営協議会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-02.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学教育研究評議会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-03.pdf
２－１ 法人の長の責務			
原則２－１－１　中長期ビジョンの策定と法人の教職員へのビジョンの説明及び共有 法人の長は、国立大学法人のミッションを踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の一体的な中長期的ビジョンを策定し、教職員に対して、ビジョンの丁寧な説明、共有を通じ、構成員の理解を得るとともに、意欲と能力を最大限に引き出すべきである。また、所属する教職員のみならず、学生や卒業生等にもビジョンを発信すべきである。	戦略企画課 広報渉外課	実施している	基本方針を踏まえ、第４期中期目標・中期計画期間における標語として、「埼玉大学 All in One Campus で多様な個性を活かし、知とステークホルダーをつなぐ、Connected Campusとして地域・世界と新たな価値を創造」を策定している。標語についての具体的施策を教職員に対して、「埼玉大学ACTION PLAN 2022-2027」として丁寧に説明し、共有を図ることで構成員の理解を得ている。また、所属する教職員のみならず、学生や卒業生等にも当該ビジョンを「学長メッセージ」として、ホームページで発信している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 埼玉大学の取組） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/activity/ （埼玉大学HP 学長メッセージ） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/message/

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
原則２－１－２　法人の長のリーダーシップ 法人の長は、我が国の教育研究の要である国立大学を設置し、管理する国立大学法人を代表する者であり、当該国立大学の教育研究の成果が最大化されるよう、リーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて法人経営を行うべきである。			戦略企画課	実施している	国立大学である埼玉大学に託された期待に応えるため、法人を代表し、国や地域社会、産業界など多様なステークホルダーから意見等を聴取しながら法人経営を行っている。また、各種会議においてリーダーシップを発揮するとともに、ホームページや報道機関との懇談会において埼玉大学の取組状況を説明するなど、多様な関係者の意見、期待を踏まえて法人経営を行っている。
	補充原則２－１－２①	法人の長は、国立大学を設置する法人の代表者であることを深く自覚し、その職責を十分に理解した上で、法人の業務全般に関する決定権を行使すべきである。	戦略企画課	実施している	国立大学を設置する法人の代表者として「埼玉大学は知の府としての普遍的な役割を果たす。」、「埼玉大学は現代が抱える課題の解決を図る。」、「埼玉大学は国際社会に貢献する。」を基本方針に掲げ、役員会・経営協議会・教育研究評議会などの意見を集約しつつ意思決定を行っており、その職責を十分に理解した上で、法人の業務全般に関する決定権を行使している。 【参考URL】 （国立大学法人埼玉大学役員会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf
	補充原則２－１－２②	法人の長は、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の経営・教学運営に関する会議体における審議を尊重した上で、多様な関係者の意見、期待を踏まえつつ、そのリーダーシップを十全に発揮して国立大学法人の経営を行うべきである。	戦略企画課 総務課	実施している	役員会、経営協議会、教育研究評議会等の経営・教学運営に関する会議体における審議を尊重した上で、自治体関係者や産業界、教育政策従事者などの多様な関係者の意見を踏まえつつ、そのリーダーシップを十全に発揮して国立大学法人の経営を行っている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 役員会） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/yakuinkai/ （埼玉大学HP 経営協議会） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/keieikyougikai/ （埼玉大学HP 教育研究評議会） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/hyogikai/
	補充原則２－１－２③	法人の長は、ミッションやその実現のためのビジョン、目標・戦略、また実際の取組や成果・課題等の情報を、学内外に積極的に発信するなどにより、経営の透明性を高め、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めるべきである。	戦略企画課	実施している	経営協議会において「埼玉大学の最新の動向」という形で積極的に発信したり、ホームページや報道機関との懇談会において埼玉大学の取組状況を説明するなど、より分かりやすく社会に発信することで、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めている。
原則２－１－３　ビジョン実現のための執行体制の整備 法人の長は、ビジョンを実現するために、理事や副学長等の法人の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すべきである。また、法人の長は原則１－４で示した「長期的な視点に立った経営人材の計画的な育成・確保のための取り組み」を行うべきである。さらに、各補佐人材の責任・権限等を明確にし、それらを公表しなければならない。			戦略企画課	実施している	理事や副学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。また、原則１－４で示した長期的な視点に立った経営人材の計画的な育成・確保のための取り組みを行っている。さらに、各補佐人材の責任・権限等を「国立大学法人埼玉大学役員規則」「国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則」において明確に定め、公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学役員規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-01.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-13.pdf
	補充原則２－１－３①	法人の長は、理事が役員会を構成し、法人経営の責任の一端を担う重要な職であることに留意し、その選任に当たっては、その責任・権限等を明確にした上で、適切な人材を選任すべきである。あわせて、それぞれの職における具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。	人事課	実施している	経営及び教学運営を担う人材として、部局長としての経験や前所属機関等での経験をもとに、大学における経営管理及び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として学長が理事を選任している。また、それぞれの職において中期計画の取組に具体的達成目標を掲げ、学長は適切な評価と処遇を与えている。
	補充原則２－１－３②	法人の長又は学長は、副学長、学部長・研究科長等の法人の長又は学長を補佐するための 適切な人材を適所に配置すべきである。その選任に当たっては、それぞれの職の役割や責任、 権限等を明確にするとともに、それぞれに求められる資質能力を示し、責任を持って選任すべき である。あわせて、それぞれの職における具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与える べきである。	人事課	実施している	副学長、学部長、研究科長等について、学校教育法等に定められた校務を司ることができる資質能力を備えた者を選任し適切な人材を配置している。副学長については、「国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則」第４条の規定に基づき、学長の職務を助け、学長から指示された事項を処理することができる者を学長が選任しており、学部長、研究科長については、「学校教育法」第92条及び「国立大学法人埼玉大学大学院学則」第６条第２項の規定に基づき、当該部局の教授会等を主宰し、法人のミッション、中期目標・中期計画、年度計画に従った学部等の目標の策定と実行を統括することができる者を学長が選任している。また、学長は適切な評価を行ったうえで勤勉手当に反映している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-13.pdf （学校教育法） https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000026 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学大学院学則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/1-02.pdf

基本原則・原則・補充原則		実施部局	実施状況	実施状況の説明
	補充原則２－１－３③　法人の長は、ビジョン実現のために自らが業務を総理し、所属する教職員を統督し得る内部統制システムやリスクの回避・低減、緊急時の迅速な情報伝達・意思決定などを含むリスク管理体制を適切に運用するとともに、継続的にその見直しを図るべきである。	戦略企画課 総務課	実施している	「学長室」を設置して、ビジョン実現のために特定の課題に対してプロジェクトチームを統督し得る体制を構築するとともに、「危機管理室」を設置して、危機管理に係る情報収集及び情報分析やマニュアル等の整備等をしており、状況に応じて随時、体制・取組を見直している。
原則２－１－４　ビジョン実現のための戦略的な資源配分 法人の長は、ビジョン実現のための法人経営を行うにあたり、補充原則１－２②の体制を通じ、予算・人事・組織編制等において、教育・研究・社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証すべきである。		戦略企画課 人事課、財務課	実施している	ビジョン実現のための法人経営を行うにあたり、IR及び学長のリーダーシップのもと全学予算委員会の体制や人事給与マネジメントシステムを通じ、本学の機能強化の取組に対して、予算・人事・組織編成等において、教育・研究・社会貢献機能を最大化するための戦略的・重点的な資源配分を行い、活動評価等によりその成果を適切に検証している。
２－２ 運営方針会議の責務				
原則２－２－１ 運営方針委員の任命 運営方針会議は、多様なステークホルダーからの長期的な信頼・支持を得るために必要な、法人の大きな運営方針の継続性・安定性の確保を図るために、運営方針事項（法人の中期目標についての意見、中期計画の作成又は変更並びに財務諸表、予算、事業報告書及び決算報告書の作成に関する事項）を決議により決定するとともに、決定した内容に基づいて適切に法人の運営が行われているかどうかについての監督を行う機能を有する。運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議がこれらの機能を十分に発揮することができるよう、学内外を問わず、法人運営や財務経営など多様な専門性を有し法人の発展に共に取り組んでいける者を選任すべきである。			非該当	
	補充原則２－２－１①　運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由を公表しなければならない。		非該当	
	補充原則２－２－１②　運営方針会議を置く国立大学法人は、国立大学法人の運営にあっては幅広く多様な関係者の意見も踏まえることが重要であることから、運営方針委員の選任等にあたっては、委員の構成の多様性にも留意すべきである 。		非該当	
原則２－２－２　運営方針会議の適切な運営 運営方針会議は、法人に置かれている他の会議体（役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議）の権限・役割や他の会議における議論の状況を踏まえつつ、原則２－２－１にいう運営方針事項について十分な議論を行っていくべきである。また、運営方針会議が、学長選考に関する事項について、学長選考・監察会議に対して述べた意見に関しては、趣旨や観点などについて両会議間で十分な意思疎通を図るべきである。			非該当	
	補充原則２－２－２①　運営方針会議は、原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、その審議事項が大学の教育・研究の内容や方法といった、日々の具体の業務への過度な介入などのマイクロマネジメントにわたることがないように運営すべきである。		非該当	
	補充原則２－２－２②　運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議に学外から参画する委員に対し、的確な判断が可能となるよう、教育・研究やその成果を活用した社会貢献及びこれらの活動を支える人事・財務状況等についての現状・課題等について十分な説明機会を確保すべきである。		非該当	
原則２－２－３　運営方針会議の透明性の確保 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定する等の重要な役割を果たすことに鑑み、議事録を公表するなど、審議における透明性の確保に努めるべきである。			非該当	

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
２－３ 役員会の責務					
原則２－３－１ 法人経営に係る重要方針の十分な検討 国立大学法人の役員会は、国立大学法人の重要事項について十分な検討・討議を行うことで、法人の長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保すべきである。また、役員会は、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、議事録を公表しなければならない。			総務課	実施している	法人の重要事項を検討・討議し、学長の意思決定を支え、適正な経営を確保するため、学長、理事で組織する役員会を原則月１回、必要に応じて臨時で開催し、適時かつ迅速な審議を行っている。審議事項は、「国立大学法人埼玉大学役員会規則」に国立大学法人法と同様の事項を定めており、議事要録についてはホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 役員会各年度議事要録） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/yakuinkai/
原則２－３－２　役員会によるガバナンス機能の最大限の発揮 役員会は、適時適切な開催、審議により、法人の長が国立大学法人法で定める事項に係る意思決定を迅速かつ的確に行うことができるようにすることで、国立大学法人のガバナンス機能を最大限発揮させるべきである。			総務課	実施している	学長による意思決定が迅速・的確に遂行されるよう、学長、理事で組織する役員会を原則月１回、必要に応じて臨時で開催している。
	補充原則２－３－２①	役員会は、法人の長による意思決定が迅速・的確に遂行されるよう、法人の長が定める法人の運営・経営戦略や大学の教育研究の質の向上等の方向性を踏まえ、その実現に向けた実行方策や責任等を明確にすることを支えるべきである。	総務課	実施している	学長による意思決定が迅速・的確に遂行されるよう、学長、理事で組織する役員会を原則月１回、必要に応じて臨時で開催している。また、「国立大学法人埼玉大学役員会規則」において、役員会の構成員や任務及び権限を定め、大学の基本方針やビジョン等に基づき、学長が本学の運営・経営戦略や教育研究の質の向上等を責任を持って着実に実行することを支えている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学役員会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf
２－４ 法人の長を補佐する理事、副学長等の活用					
原則２－４－１　法人の長を補佐する理事、副学長等の役割 法人の長又は学長を補佐する理事、副学長、学部長・研究科長、学長補佐等は、法人の長が策定したビジョンを踏まえ、その実現のために、法人の長又は学長の定めるところにより役割、権限、責任を分担しながら、ビジョンの実現に向けて法人の長を補佐すべきである。			戦略企画課	実施している	学長が策定したビジョンを踏まえ、その実現のために、役員や副学長に関する規則等により役割、権限、責任を分担しながら、ビジョンの実現に向けて学長を補佐している。
	補充原則２－４－１①	理事は、法人の長の定めるところにより、法人の長を補佐して国立大学法人の業務を掌理することで、法人の長による意思決定と業務遂行を支えるべきである。	戦略企画課	実施している	「国立大学法人埼玉大学役員会規則」にて定めるところにより、学長を議長とする役員会により大学運営に関する重要事項を審議するなど、埼玉大学の業務を掌理することで、学長による意思決定と業務遂行を支えている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学役員会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf
	補充原則２－４－１②	副学長は、学長の定めるところにより、主として教学運営に係る校務を分掌するほか、学長の命を受けて校務をつかさどることにより、大学運営の円滑化と柔軟化を促進し、法人の長の意思決定と業務遂行を支えるべきである。	戦略企画課	実施している	「国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則」、「国立大学法人埼玉大学副学長の職務分担に関する定め」にて定めるところにより、国際・グローバル教育担当、ダイバーシティ推進担当、学術情報・キャンパス環境改善担当、目標計画・評価担当、防災・危機管理、コミュニティ連携、広報担当、情報・DX推進担当に係る職務を分掌している。また、学長室会議を設置して学内における課題に相互に連携して取り組むことにより、大学運営の円滑化と柔軟化を促進し、学長の意思決定と業務遂行を支えている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-13.pdf
	補充原則２－４－１③	学部長・研究科長等は、法人の長のビジョンを踏まえた上で、執行部と部局構成員の意思疎通の要として、全学的な視点から適切に意見を述べ、その権限に属する業務遂行に当たるなど、法人経営を支えるべきである。	戦略企画課 総務課	実施している	学長のビジョンを踏まえた上で、執行部と部局構成員の意思疎通の要として、各種事項を協議する全学運営会議や教育研究評議会、部局長会を通じて意思疎通を図り、大学及び部局の機動的な運営を促進するため、協議事項について合意された事項は責任をもって業務遂行に当たるなど、法人経営を支えている。

基本原則・原則・補充原則	実施部局	実施状況	実施状況の説明
原則２－４－２　多様な人材の登用・確保 国立大学法人は、性別や国際性の観点でのダイバーシティを確保するとともに、積極的に産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する人材を登用し、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すべきである。その際、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を明らかにし、その目的に合致する人材の発掘及び登用を行い、その状況を公表しなければならない。	人事課 戦略企画課	実施している	非常勤理事としてガバナンス強化を目的として法曹界経験者や、地域のより一層の活性化と発展を目指すための産業界での十分な経験を有する外部の者を登用している。また、経営等人材の確保や育成に関する基本方針などについて、「国立大学法人埼玉大学における経営等人材の確保及び育成の方針」を策定し、ホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における経営等人材の確保及び育成の方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/211223ikusei-houshin.pdf
原則２－４－３　高度専門職の登用・配置、事務等の職員の高度化 法人の長は、原則２－４－１で示した法人の長を補佐する人材に加え、高度な専門職の各大学の実情に応じた登用・配置や、事務等の職員の高度化に向けた方策を講じ、ミッションを達成するための体制を構築すべきである。また、教職協働を通じた質の高い法人経営を実現すべきである。	人事課 戦略企画課	実施している	教員の高度な専門職（URA)を配置するとともに、中長期的な人材育成計画を策定し、幅広い視野を育成するための人事交流等や専門性の向上に資するための組織的なSD研修を行うとともに、学長補佐に事務職員を登用し教職協働を実現している。
補充原則２－４－３① 国立大学法人は、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の各種方策、例えば、企画提案力、語学力等の向上を図るＳＤ（スタッフ・ディベロップメント）の充実、国内外の他大学、大学団体、行政機関、企業等の他機関での勤務経験を通じた幅広い視野の育成や、社会人学生として大学院等における専門性の向上等を講ずるとともに、教員と共にビジョンの実現に貢献する人材としての権限や経験の機会を与えるべきである。	人事課 戦略企画課	実施している	中長期的な人材育成計画を策定し、幅広い視野を育成するための人事交流等（他の国立大学法人、文部科学省）や専門性の向上に資する組織的なSD研修（国立大学協会主催のマネジメント研修など）を行うとともに、学長補佐に事務職員を登用し教職協働を実現している。
基本原則３．経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議及び監事の責務と体制整備 国立大学法人は、自主的・自律的・戦略的な経営を可能とするため、経営協議会、教育研究評議会における審議を充実させるとともに、学長選考・監察会議における法人の長の選考及び厳格な評価の実施、監事による監査業務の遂行等を通じ、各組織の責務の明確化、体制の整備・強化等の適切な法人経営を支える体制を工夫すべきである。 【考え方】国立大学法人は、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮するための自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能とする上で重要な役割を担う経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、及び監事の責務を明確化し、体制を整備・強化することで、社会に開かれ、社会に対し責任を果たすことのできる戦略的かつ適正な法人経営を実施する必要がある。特に、ガバナンスの基本は説明責任と透明性の確保を通じたトップへの牽制機能であることから、学長選考・監察会議は、国立大学法人のガバナンスの中心を担う極めて重要な機能を有することに留意する必要がある。	総務課 戦略企画課	実施している	自主的・自律的・戦略的な経営を可能とするため、経営協議会、教育研究評議会における審議を充実させるとともに、学長選考・監察会議における学長の選考及び厳格な評価の実施、監事による監査業務の遂行等を通じ、各組織の責務の明確化、体制の整備・強化等の適切な法人経営を支える体制を構築している。
３－１ 経営協議会			
原則３－１－１　経営協議会における審議の充実 経営協議会は、国立大学法人の業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様な関係者の幅広い意見を聴き、その知見を積極的に法人経営に反映させるための会議体である。このため、その役割を踏まえ明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、学外委員がその役割を十分に果たせるよう、適切な議題の設定をはじめ、審議を活性化させるため運営方法を工夫すべきである。	総務課	実施している	「国立大学法人埼玉大学経営協議会規則」において、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学長が学外委員を任命することを規定しているほか、「国立大学法人埼玉大学経営協議会における学外委員選考及び運営の方針」を策定し、ホームページで公表している。多様な業種や所属組織からのバランスを考慮した学外委員の選考や、審議を活性化させるための運営方法の工夫を行っている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学経営協議会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-02.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学経営協議会における学外委員選考及び運営の方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/keieikyougikai/211223houshin.pdf

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
	補充原則３－１－１①	国立大学法人は、経営協議会の学外委員の選任に当たって、その役割を踏まえて、学外委員の選考方針を明確にするとともに、選考後には、その選考方針と当該委員が役割を十分に果たすための議題の設定など運営方法の工夫について公表しなければならない。その際、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるなど、多様な関係者から国立大学法人に期待する事項を的確に把握し法人経営に生かす工夫をすべきである。	総務課	実施している	「国立大学法人埼玉大学経営協議会規則」において、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学長が学外委員を任命することを規定しているほか、「国立大学法人埼玉大学経営協議会における学外委員選考及び運営の方針」を策定し、ホームページで公表している。多様な業種や所属組織からのバランスを考慮した学外委員の選考や、審議を活性化させるための運営方法の工夫を行っている。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学経営協議会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-02.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学経営協議会における学外委員選考及び運営の方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/keieikyougikai/211223houshin.pdf
	補充原則３－１－１②	国立大学法人は、学外委員に対し、的確な判断が可能となるよう、自大学の強み（教育・研究等）についての情報はもとより、課題についても提示することなどを通じ、十分な現状理解が得られるよう努めるべきである。	総務課	実施している	学外委員に対し、的確な判断が可能となるよう、政策動向や本学の教育・研究等の特徴や直面する課題等を説明し、意見を聴く機会を設けている。
３－２ 教育研究評議会					
原則３－２－１　教育研究評議会における審議の充実 教育研究評議会は、国立大学法人が設置する国立大学における教育研究の質の向上を図り、国立大学の教育・研究・社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、国立大学法人の経営方針を踏まえ、その設置する国立大学における教育研究を直接担当する者の意見を教学運営に反映させ、法人の長の意思決定に資する審議を行うための会議体であり、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営上の工夫をすべきである。			総務課	実施している	「国立大学法人埼玉大学教育研究評議会規則」に国立大学法人法と同様の審議事項を定め、他の会議体との役割分担を明確にし、教育研究を直接担当する者の代表者である学長、理事、副学長、学部長・研究科長、学部・研究科選出教授により、教育研究評議会を開催している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学教育研究評議会規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-03.pdf
３－３ 学長選考・監察会議					
原則３－３－１　国立大学法人のミッションを踏まえた明確な理念に基づく責任ある法人の長の選考等 学長選考・監察会議は、国立大学法人法等に則り、経営協議会の学外委員と教育研究評議会の評議員から同数を選出し構成され、法人の長の選考や解任、大学総括理事の設置の要否の検討、法人の長の業績評価等を担う会議体である。このため、学長選考・監察会議は、自らの権限と責任に基づき、法人の長に求められる人物像（資質・能力等）に関する基準を明らかにするとともに、広く学内外から法人の長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行うべきである。			総務課	実施している	学長選考・監察会議が学長に求める資質・能力を「国立大学法人埼玉大学学長選考基準」に定めるとともに、学長候補者を選考するに当たり公示して候補者を募り、学長選考・監察会議において、面接審査若しくは教職員からの意向聴取の実施を決定することを可能とするなど、主体的に選考する仕組みを構築している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考基準） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/gakutyousenkou160121.pdf

基本原則・原則・補充原則				実施部局	実施状況	実施状況の説明
		補充原則３－３－１①	学長選考・監察会議は、法人の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に必要とされる資質・能力に関する基準を定め、当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、意向投票によることなく、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、基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しなければならない。	総務課	実施している	学長選考・監察会議が学長に求める資質・能力を「国立大学法人埼玉大学学長選考基準」に定め公表している。 また、学長候補者の選考方法等は、「国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則」「国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則実施細則」に定め、学長選考・監察会議において、面接審査若しくは教職員からの意向聴取の実施を決定することを可能とするなど、主体的に選考する仕組みを構築するとともに、選考理由と選考過程を公表することを規定し、選考結果とともにホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考基準） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/gakutyousenkou160121.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-08.pdf （埼玉大学HP 学長選考・監察会議における選考過程（議事要録）） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/gakutyousenkou/ （埼玉大学HP 直近の選考結果、選考理由） https://www.saitama-u.ac.jp/media/kh2025091102.pdf
		補充原則３－３－１②	法人の長の選考過程、選考理由について、人事にかかわる審議であることを考慮しつつも、学内外のステークホルダーに対する説明責任を果たし信頼性・透明性を確保する観点から、できるかぎり具体的な内容の公表に努めるべきである。	総務課	実施している	学内外のステークホルダーに対する説明責任を果たし信頼性・透明性を確保する観点から、学長候補者の選考方法等は、「国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則」、「国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則実施細則」に定め、選考理由、過程及び選考結果をホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考基準） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/gakutyousenkou160121.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-08.pdf （埼玉大学HP 学長選考・監察会議における選考過程（議事要録）） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/gakutyousenkou/ （埼玉大学HP 直近の選考結果、選考理由） https://www.saitama-u.ac.jp/media/kh2025091102.pdf
		補充原則３－３－１③	学長選考・監察会議は、国立大学法人法に基づき法人の長の任期を審議するに当たっては、国立大学法人のミッションを実現するために法人の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適切な期間を検討すべきである。あわせて、国立大学法人における継続的な経営・運営体制の構築のため、法人の長の再任の可否や再任を可能とする場合の上限設定の有無についても適切に検討し、その理由とともに公表しなければならない。	総務課	実施している	学長の任期は、国立大学法人法第15条第1項に基づき2年以上6年を超えない範囲内で定めることとしている。本学では、国立大学の使命、役割等を果たすべく継続して安定的な経営と運営体制を構築するため「国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則」第6条において6年と定め、また、その任期の始期は、中期目標・中期計画期間を勘案し、目標の設定から計画の策定、計画的な業務の遂行まで可能となるよう、中期目標・中期計画期間の開始日の2年前としている。なお、経営方針の転換や新規の目標・計画の策定において、機動的な組織を構築しづらくなる可能性を回避するため学長は再任されることができないこととしている。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-08.pdf
		原則３－３－２　法人の長の解任のための手続の整備 学長選考・監察会議は、法人の長の選考を行うとともに、法人の長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても法人の長の解任を文部科学大臣に申し出る役割も有する。このため、学長選考・監察会議は、予め法人の長の解任を申し出るための手続について整備し、公表しなければならない。		総務課	実施している	学長選考・監察会議が学長解任を申し出ることができる要件について、「国立大学法人埼玉大学学長解任規則」において具体的な手続きとともに下記のとおり定め、ホームページで公表している。 学長選考・監察会議が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、文部科学大臣に学長の解任を申し出ることができる。 (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)学長の職務の執行が適当でないため本学の業務実績が悪化した場合にあって、学長に引き続き職務を行わせることが適当でないと認めるとき。 (4)その他、学長たるに適しないと認めるとき。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長解任規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-11.pdf
		原則３－３－３ 法人の長の業務執行に関する厳格な評価 学長選考・監察会議は、同会議に法人の長の職務執行の状況報告を求める権限を付与した法の趣旨を踏まえ、法人の長の選任の後も、法人の長の業務が適切に執行されているか厳格な評価を行うべきである。これにより、法人の長の選考の適正性を担保するとともに、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、学長選考・監察会議による法人の長の選考を一過性のものにすることなく、法人の長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つべきである。		総務課	実施している	学長の業績評価の実施時期及び対象期間、業績評価の評価項目、業績評価の評価方法、業績評価の結果の通知及び公表に関する事項を「国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則実施細則」に定め、学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（中間評価）を行い、その結果を本人に提示し、今後の法人経営に向けた助言等を行うとともに、当該評価結果を公表し、学長の選考の適正性を担保している。 　また、国立大学法人法により、業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討し、学長選考・監察会議による法人の長の選考を一過性のものにすることなく、学長選考・監察会議の委員に学長を含めない独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つ仕組みを構築している。
			補充原則３－３－３① 学長選考・監察会議は、法人の長の業務執行状況の厳格な評価に資するため、例えば毎年度、その業務の執行状況を把握するなど、恒常的な確認を行うべきである。	総務課	実施している	学長選考・監察会議においては、学長就任２年目以降、毎年度、前年度の業務運営の状況を把握するため、年度計画自己評価書、外部評価報告書、監事監査結果報告書等の資料及び学長へのヒアリングに基づき、学長の業務の執行状況の確認を行っている。

基本原則・原則・補充原則			実施部局	実施状況	実施状況の説明
		補充原則３－３－３② 学長選考・監察会議は、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（中間評価）を行い、その結果を本人に提示し、今後の法人経営に向けた助言等を行うとともに、当該評価結果を公表しなければならない。	総務課	実施している	学長選考・監察会議においては、選考基準及び学長就任時の所信に照らし、学長就任３年目に中間評価を、５年目に最終評価を、業務執行状況に関する書面審査、ヒアリング等に基づき実施している。また、評価結果については、学長に通知した上で、必要に応じて今後の法人経営に向けた助言を行うとともに、評価プロセス及び評価結果の概要を本学ホームページ上で公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-08.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察規則実施細則） https://www.saitama-u.ac.jp/media/d7-1-1-09.pdf （埼玉大学HP 学長の業績評価（中間評価）の結果について（令和4年9月29日学長選考・監察会議決定）） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/20220929_President_performance_evaluation.pdf
	原則３－３－４ 学長選考・監察会議の委員の選任方法等の公表 学長選考・監察会議の中立性・公正性を担保するとともに、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ため、学長選考・監察会議がどのような人材で構成されるべきかという観点から、経営協議会及び教育研究評議会における学長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由を公表しなければならない。		総務課	実施している	学長選考・監察会議委員は、学長選考・監察会議規則第2条の規定に基づき、経営協議会の学外委員のうちから5名、教育研究評議会の評議員のうちから5名、あわせて10名を選任している。経営協議会の委員は、学長の資質とする各界からの理解や協力を得ていく調整力と実行力を有すること等を評価する観点から、学長の業務執行状況を継続的に把握してきた者を選任している。教育研究評議会の委員は、学長が本学の教育、研究、社会貢献の諸活動に明確なビジョンを持ち、社会に貢献しようとする強い使命感を有すること等を評価する観点から、各部局の代表者を幅広く選任している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察会議規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-06.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学学長選考・監察会議における委員選任方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaiqi/gakutyousenkou/senninhoushin.pdf
	原則３－３－５　経営力を発揮できる体制の検討 学長選考・監察会議は、国立大学法人に大学総括理事を置き、法人内において経営と教学を分離するかどうかについて決定する権限を有する。学長選考・監察会議は、各法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方を十分に検討するとともに、大学総括理事を置くこととする場合には、その検討結果に至った理由を公表しなければならない。		総務課	実施している	大学総括理事を置いていない。
３－４ 監事					
	原則３－４－１　監事が十分かつ適切に監査業務を遂行できるようにするための体制確保 国立大学法人は、監事が十分かつ適切に監査業務を遂行し、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができるようにするための体制を整備すべきである。		監査室	実施している	監事監査に関する内規として、「国立大学法人埼玉大学監事監査規則」及び「国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項」を定め、監事の権限や監査に当たっての役員及び教職員の協力義務などを規定し、監事が十分かつ適切に監査業務を遂行し、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができるようにするための体制を整備している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項） https://park.saitama-u.ac.jp/~kansa-office/2-1-07-02kannjikannsajisshi.pdf
		補充原則３－４－１① 監事の役割は、国立大学法人のガバナンスの一翼を担うものであり、内部統制の在り方等についても監査対象とすることから、国立大学法人は、監事が適切に監査を行い、その職責を果たすことができるようにするため、監事の学長（運営方針会議を設置する法人にあっては、学長及び運営方針会議）に対する第三者性・中立性を確保するとともに監事の公正かつ厳正な監査業務を補佐する体制を整備すべきである。	監査室	実施している	「国立大学法人埼玉大学監事監査規則」において、監事は、役員（監事を除く。）が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又は法人法若しくは他の法令に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、遅滞なく、その旨を学長（当該役員が学長である場合にあっては、学長及び学長選考・監察会議）に報告するとともに、文部科学大臣に報告しなければならないと定めている。また、執行部局から独立させた監査室を設置し監査業務を支援することにより、監事の独立性をサポートする体制を整備している。 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf
	原則３－４－２ 監事候補者の選考 監事は、国立大学法人法に基づき、文部科学大臣が直接任命することとされているが、その任命に当たっては、各国立大学法人における監事候補者の選考を尊重している。このため、国立大学法人は、常勤監事や学外監事の必要を定めた法の趣旨を踏まえ、監事の役割や求められる人材像等を明確化した上で、適切なプロセスによって選考を行うべきである。		人事課 総務課	実施している	監事候補者選考委員会において、監事に求める人材像等を定めた上で選考を行っている。また、国立大学法人法の趣旨を踏まえ、常勤監事を１名置いている。
		補充原則３－４－２① 国立大学法人は、監事候補者の選考に当たっては、経営協議会の学外委員の協力・助言を得て人選するなど、その責任を十分に果たし得る適任者を選考するための適切なプロセスを工夫すべきである。	人事課 総務課	実施している	監事候補者の選考に当たっては、経営協議会の学外委員を選考委員会の組織の一員とし、その助言を得て人選を行っている。
		補充原則３－４－２② 国立大学法人は、監事の監査業務が多岐にわたることを踏まえ、法律や会計監査に精通した者、国立大学法人の行う業務に精通した者、組織の意思決定のあり方に精通した者など、監事候補者の適切な組み合わせを考慮して選考を行うべきである。	人事課 総務課	実施している	２名の監事候補者の選考に当たり、１名は会計業務に精通する者、他の１名は大学業務に精通する者を求める人材像として選考を行っている。

基本原則・原則・補充原則	実施部局	実施状況	実施状況の説明
原則３－４－３　国立大学法人の業務執行が適切かつ効果的・効率的に行われているかどうかを適切にチェックできる監査体制 監事は、法令等に則って会計監査と業務監査の双方を担い、監査を通じて、会計監査人による監査の相当性判断のみならず、教育研究や社会貢献の状況や法人の長（大学総括理事を含む）の選考方法、法人内部の意思決定システムをはじめとした法人の経営が適切かつ効果的・効率的に機能しているかについて監査する必要がある。国立大学法人は、監事がそれらを適切にチェックできる監査体制を工夫すべきである。	監査室	実施している	監事は、業務と財務の双方の監査を行うことを「国立大学法人埼玉大学監事監査規則」において規定し、監査事項として業務方法書、規則等の整備状況及び遵守状況、中期計画及び年度計画の実施状況、業務運営状況の適正性・効率性などを監査することについて「国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項」において定めており、教育研究や社会貢献の状況や法人の長の選考方法、法人内部の意思決定システムをはじめとした法人の経営が適切かつ効果的・効率的に機能しているかについて、監事がそれらを適切にチェックできる監査体制となっている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項） https://park.saitama-u.ac.jp/~kansa-office/2-1-07-02kannjikannsajisshi.pdf
補充原則３－４－３①　国立大学法人は、監事が、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、部局長等会議等の重要会議（運営方針会議を含む）への出席を可能とするとともに、監事に対する資料提出や情報提供、内部監査機能との密接な連携など、十分な情報の下で監査報告を作成できるようにすべきである。	監査室	実施している	監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、その他業務運営に関する重要な会議へ出席し、意見を述べることができるとともに、監事に対する資料提出や情報提供、会計監査人及び監査室との連携などが「国立大学法人埼玉大学監事監査規則」及び「国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項」で規定されており、十分な情報の下で監査報告書が作成できる体制となっている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項） https://park.saitama-u.ac.jp/~kansa-office/2-1-07-02kannjikannsajisshi.pdf
基本原則４．社会との連携・協働及び情報の公表 国立大学法人は、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、我が国、地域の発展のために中核的な役割を果たすため、社会から理解と支持を得るとともに、適切に連携・協働を行っていくべきであり、そのために、情報の公表を通じて透明性を確保すべきである。また、併せて、国立大学法人の経営、教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要があり、自らを律する内部統制の仕組みを整備・実施することで、適正な法人経営を確保するとともに、その運用体制を公表しなければならない。 【考え方】国立大学法人は、多様な財源に支えられながら、我が国の教育・研究・社会貢献の中核的な役割を担い、我が国全体の均衡ある発展、地域創生を牽引する高等教育機関であり、極めて高い公共性を有する。その活動は多岐にわたり、それぞれに関わる者は学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の関係教育機関など多様である。国立大学法人が、その教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮するためには、これらを含む国民・社会からの理解と支持が必要であり、適切な連携・協働が不可欠であることを認識すべきである。そのためには、国立大学法人は社会に対して透明性を確保すべきであり、法人経営を担う役員等の報酬など法令等に基づく情報公開を真摯に徹底することのみならず、法人経営、教育・研究・社会貢献の各事項にわたり、社会へ積極的に様々な情報を提供しなければならない。そしてまた、その目的、意味を十分に踏まえ、分かりやすい内容、アクセスしやすい方法による情報の公表に最大限努めるべきである。それは、国立大学法人の公共的財産としての説明責任を果たす上でなすべき責務でもある。他方、そうしたことの前提として、国立大学法人は、社会から信頼を得るためには高い公共性を担保し、持続的・継続的に発展できる組織であることを示さなければならない。そのためには、コンプライアンスや内部通報・外部通報等の自らを律する内部統制の仕組みを整備し、それらを確実に機能させ、適正な法人経営を確保するとともに、その運用体制を公表することによって、法人の安定性と健全性を社会に示すことが必要である。	広報渉外課 総務課	実施している	地域の発展のために本学の教育活動・研究活動・社会連携活動をホームページや広報誌などで公表し透明性を確保している。また、経営、教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示すための内部統制の仕組みを整備し、運用体制をホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP　教育・学生支援、研究・産学官連携、生涯学習・社会連携、広報誌・記録集、内部統制システム） https://www.saitama-u.ac.jp/education/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/research/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/society/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/guide/publicity/ https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/internal_control_system/
原則４－１　法令に基づく情報公開の徹底、及びそれ以外の様々な情報の分かりやすい公表 国立大学法人は、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すべきであり、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分かりやすく公表しなければならない。	広報渉外課 総務課	実施している	国からの運営費交付金の財政基盤について、ホームページで公開し透明性を確保している。また、法人経営、教育・研究・社会貢献活動についてもホームページで様々な情報を公開している。 　また、法令に基づく情報公開では、【１】学校教育法及び同法施行規則に規定する自己点検・評価結果、【２】教育研究活動等（教員養成状況）の状況、【３】独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律に規定する各種情報、【４】公文書等の管理に関する法律に規定する保有する法人文書の一覧、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律に規定する個人情報ファイル簿、行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律に規定する特定個人情報保護評価等をホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP　教育、研究、社会連携・地域貢献、広報誌、組織の概要） https://www.saitama-u.ac.jp/education/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/research/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/society/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/guide/publicity/ https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/outline 【１】（埼玉大学HP 埼玉大学教育・研究等評価室HP） https://hyouka.eva.saitama-u.ac.jp/index.html 【２】（埼玉大学HP 教員養成状況の情報の公表） https://www.saitama-u.ac.jp/kyoin_info/ 【３】（埼玉大学HP 中期目標・中期計画、年度計画、財務・評価に関する情報） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/index.html 【４】（埼玉大学HP 法人文書の開示・個人情報） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/information/

基本原則・原則・補充原則				実施部局	実施状況	実施状況の説明
		補充原則４－１①	国立大学法人は、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、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しなければならない。	広報渉外課	実施している	多岐にわたるステークホルダーごとにホームページ上で研究関係、入試関係、イベント関係等に区分けを行い、各ステークホルダーに適した本学の情報公開を行っている。 【該当URL】 （埼玉大学HP お知らせ新着情報一覧、イベント新着情報一覧） https://www.saitama-u.ac.jp/info_archives/index.html https://www.saitama-u.ac.jp/event_archives/index.html
		補充原則４－１②	国立大学法人は、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）を公表しなければならない。	教育企画課 広報渉外課	実施している	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については、ホームページの「教育研究情報の公表」を利用して、学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠は「ディプロマ・ポリシー」と「カリキュラム・ポリシー」、学生の満足度は「卒業・修了時満足度調査」、学生の進路状況は「卒業、修了後の状況」を公表している。 【該当URL】 学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠（卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）） https://www.saitama-u.ac.jp/edu_info/ （埼玉大学HP 教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）） https://www.saitama-u.ac.jp/edu_info 学生の満足度（「卒業・修了時満足度調査」） https://www.saitama-u.ac.jp/media/2025manzokudo.pdf 学生の進路状況（卒業、修了後の状況） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/data/course/
		補充原則４－１③	国立大学法人は、公共的財産であることに鑑み、学内における教育・研究に係るコストの見える化を進めるとともに、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なければならない。	財務課 広報渉外課	実施している	資源の効果的な活用による機能強化を推進するため学内における教育・研究の「コストの見える化」を進めるとともに、公共財としての国立大学という観点から、多様なステークホルダーに対する説明責任を果たしていくために「業務の実績に関する報告書」、「事業報告書」及び「統合報告書」を作成し、毎年度の活動状況や資金の使用状況等をホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 中期目標・中期計画、年度計画、財務・評価に関する情報） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/index.html
原則４－２　内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表 国立大学法人は、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。そのためには、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なければならない。				総務課	実施している	内部統制の基本的要素である統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、ICTへの対応等に関する業務を規定した規則及び運用体制をホームページで公表している。 【該当URL】 （埼玉大学HP 大学概要 情報公開 内部統制システム） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/internal_control_system/
		補充原則４－２①	国立大学法人は、内部を統制する仕組みとして、適正な職務の実施と社会的倫理の維持を確かなものとするため、コンプライアンスの遵守に係る方針を定めるとともに、自己点検や内部監査等の制度の充実を図るべきである。また、コンプライアンスに違反した事実、又はそれにつながる恐れのある事実を通報する内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営するとともに、通報者の保護等の工夫をすべきである。また、法人は通報窓口を外部に設けることも検討すべきである。	総務課 監査室	実施している	役員及び教職員の職務に係る倫理の保持に資するため「国立大学法人埼玉大学倫理規則」を定めている。コンプライアンスに関する自己点検は年度計画評価において自己点検を行い、評価書の作成と学長への改善点の報告など自己点検の充実を図り、内部監査においては、学長直属の監査室を設けることにより内部監査の充実に努めている。 　また、内部通報・外部通報の仕組みとして「国立大学法人埼玉大学公益通報者保護規則」を定め、責任者と窓口を設置し、運用する仕組みを構築している。なお、令和３年４月から顧問弁護士を外部窓口とする運用を継続している。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学倫理規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-3-4-01.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学公益通報者保護規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-6-21.pdf
		補充原則４－２②	国立大学法人は、内部統制の仕組みによるモニタリング結果を、定期的に役員へ報告する機会を設けるなど、内部統制の実効性を高め、法人経営の見直しに活かす体制を構築すべきである。	総務課	実施している	「国立大学法人埼玉大学内部統制システム運用規則」第５条第３項において、内部統制統括管理責任者は、本学における内部統制システムの整備状況及び運用状況についてモニタリングを実施し、同規則第10条に規定する内部統制委員会へ毎年度１回以上報告する、と規定されており、モニタリング結果の報告機会が設けられている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学内部統制システム運用規則） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/internal_control_system/pdf/operation_rules.pdf

基本原則・原則・補充原則				実施部局	実施状況	実施状況の説明
		補充原則４－２③	国立大学法人は、法人の構成員が従うべき行動規範（研究者倫理、公的研究費に係るガイドライン、研究インテグリティ確保のための取組）を定め、実践すべきである。また、必要に応じ、適宜見直しを行うべきである。	産学官連携・ダイバーシティ推進課 財務課	実施している	公正な研究活動を推進するため、本学構成員が従うべき行動規範として「国立大学法人埼玉大学における研究者等の行動規範」を、更に研究活動上の不正行為の防止及び不正行為が生じた場合に厳正・適切に対応するために「国立大学法人埼玉大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規則」を定めている。 　また、研究インテグリティ確保のため、令和6年7月に「国立大学法人埼玉大学における研究インテグリティの確保に関する規則」を制定した。 　なお、研究費の管理・運営を適正に実施するため、「国立大学法人埼玉大学における研究費不正使用防止基本方針」や「国立大学法人埼玉大学における研究費の不正使用の防止等に関する規則」などとともにホームページで学内外に周知のうえ実践している。これらは必要に応じて見直すようにしている。 【参考URL】 （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における研究者等の行動規範） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/research/pdf/kodo-kihan2.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-3-22.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における研究インテグリティの確保に関する規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-3-20-03.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における研究費不正使用防止基本方針） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/prevention/pdf/01kihonhoushin.pdf （埼玉大学HP 国立大学法人埼玉大学における研究費の不正使用の防止等に関する規則） https://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-3-23.pdf
		補充原則４－２④	国立大学法人は、学内構成員がコンプライアンスの遵守、内部通報・外部通報の仕組み、行動規範等の目的、意義について正しく理解し、確実に機能するよう、研修等により徹底した周知を行うべきである。	総務課 財務課	実施している	業務の有効性及び効率性の向上、事業活動に関わる法令等の遵守の促進、資産の保全並びに財務報告等の信頼性を確保することを目的とする国立大学法人埼玉大学内部統制システム運用規則を定めている。 通報窓口については、学内窓口として総務部総務課及び監査室を、学外窓口として弁護士事務所を設定し、ホームページで周知を行っている。 また、採用時の新任研修の際に、研究費の不正使用防止について説明をし周知を行っている。 【参考URL】 （埼玉大学HP　公益通報） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/notify/ （埼玉大学HP　公的研究費の不正使用防止への取組） https://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/prevention/