

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

※緑色のセルは、「公表しなければならない」とされている原則

2021年9月16日現在

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>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</p> <p>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じていく必要がある。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。</p> <p>【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。</p>	<p>埼玉大学は、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、及び平成28年度から始まった第3期中期目標・中期計画期間におけるビジョンとして、「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化～」を掲げている。そのビジョンを実現していくため、3つの戦略、11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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(基本方針) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/aim/</p> <p>(ビジョン) http://p-office.saitama-u.ac.jp/action.html</p>
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、基本方針を踏まえ、その実現のため、ビジョン及び機能強化のための3つの戦略と11の取組を策定している。また、それらの策定に当たっては、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。なお、当該ビジョン及び戦略、取組を実現するためのロードマップや概要については、「埼玉大学ACTION PLAN 2016-2021」として下記HPに公表している。</p> <p>このことから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(埼玉大学ACTION PLAN 2016-2021) http://p-office.saitama-u.ac.jp/action_plan/index.html</p>
<p>原則1-2 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、基本方針を踏まえ、3つの戦略と11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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>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。</p>	<p>埼玉大学は、機能強化のための3つの戦略と11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の設置などを通じて、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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>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（インスティテューショナル・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、資源配分策の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。</p>	<p>埼玉大学は、学長直轄組織の学長室がIR機能を担っており、FACT BOOKを毎年、作成するとともに、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。さらに、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブなどの補助金申請や、教職大学院の設置申請のためのデータ収集・分析・グラフ化などで成果を上げている。また、IRにて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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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に対して、改善提言を取りまとめ、学長へ報告し、学長は各部署へ改善を指示して、その結果を検証する仕組みを構築していることから、同原則を実施している。</p>
<p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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ていることから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(埼玉大学 教育・研究等評価室HP) http://hyouka.eva.saitama-u.ac.jp/kokuritu.html</p>

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>補充原則 1-3 ① 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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学諸規則一覧) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/mokujii-n/index-2.html</p>
<p>補充原則 1-3 ② 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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>補充原則 1-3 ③ 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。</p>	<p>埼玉大学は、中期計画（詳細は補充原則 1-3 ⑥（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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学の中期計画) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/180331chuki-keikaku.pdf (埼玉大学行動計画) http://park.saitama-u.ac.jp/~kvodo-sankaku/activities/index/ (埼玉大学ダイバーシティ宣言) http://park.saitama-u.ac.jp/~kvodo-sankaku/wp/wp-content/uploads/2020/06/埼玉大学ダイバーシティ宣言.pdf</p>
<p>補充原則 1-3 ④ 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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>補充原則 1-3 ⑤ 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。</p>	<p>埼玉大学は、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、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、寄附金関係では、理事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。 以上のことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】 (埼玉大学URAオフィス) http://ura.saitama-u.ac.jp/ (埼玉大学基金) http://www.saitama-u.ac.jp/funds/</p>
<p>補充原則 1-3 ⑥ 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。</p> <p>(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>(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 ○埼玉大学は、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下記のHPにて公表している。</p> <p>【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) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/mokujii-n/index-2.html</p>

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>(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>(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>○埼玉大学は、総合的な人事方針について、中期計画における『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に定めて、HPで公表している。</p> <p>【中期計画（抜粋）】</p> <p>□教育の実施体制と教職員の配置に関する目標を達成するための具体的措置（中期計画；2ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員採用や配置にあたっては、教員の年齢構成を平準化し、女性教員・外国人教員の割合を高めることなどにより、多様な教員構成とする。（また、教育学部及び教育学研究科では、実践型教員養成機能への質的転換のため、学校現場での経験者教員を20%確保する。） <p>□人事・給与制度の弾力化に関する目標を達成するための具体的措置（中期計画；6ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用については、若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員の比率が20%を越えるよう促進する。 ・研究力強化及び人材育成強化を一層促進するため、適切な業績評価に基づく年俸制の適用をさらに促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員については、年俸制導入等に関する計画に基づき、適用者の比率が10%程度となるよう促進する。 ・大学と地域企業等との双方向コミットメントを密にした学内外協働教育研究の実施のため、混合給与（クロスアポイントメント）等による地域企業人の登用など、人事・給与システムの弾力化を促進し、教育研究の活性化を図る。 <p>□男女共同参画の推進に関する目標を達成するための具体的措置（中期計画；6ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画等の推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取組みを実施するとともに、多様な勤務形態の整備など女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行う。 ・女性教員の採用比率を人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては30%、自然科学系部局においては20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を50%とする。 <p>□人材の育成及び確保に関する目標を達成するための具体的措置（中期計画；7ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期的な人材育成計画を策定し、人事交流等による経験を通じた幅広い視野の育成と大学院等での学びによる専門性の向上に資する組織的なSD研修を実施する。 ・役教職協働を実現・強化するため、URAなど専門的知見を有する「高度専門職」を積極的に配置するとともに、「高度専門職」の育成を促進する。 ・女性の管理職等への登用を推進するとともに、多様な人材のキャリアパスの確立を図る。 <p>□『人事に関する計画』（中期計画；11ページ）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 優秀な若手教員を増員するとともに、教員の流動性向上などにより教育研究の活性化を図るため、年俸制及び混合給与（クロスアポイントメント）の導入等を推進する。 ② 男女共同参画等の推進のため、セミナーへの参加の促進や講演会などの取組み等を実施するとともに、多様な勤務形態の整備などワークライフバランスに配慮した職場の環境づくりを行う。 ③ 幅広い視野の育成と専門性の向上に資する組織的なSD研修等を実施し、また、URAなど専門的知見を有する者を積極的に配置するなど、多様な人材の確保とそのキャリアパスの確立を図って役教職協働の実現を推進する。 <p>【埼玉大学ダイバーシティ宣言（抜粋）】</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>【該当URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学の中期計画) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/180331chuki-keikaku.pdf (埼玉大学ダイバーシティ宣言) http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/wp/wp-content/uploads/2020/06/埼玉大学ダイバーシティ宣言.pdf</p>

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>(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>(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>○埼玉大学は、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、HPで公表している。</p> <p>□外部研究資金等の増加に関する目標を達成するための具体的措置（7ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部資金獲得を促進するため、URAによる支援を推進するとともに、学内施設の貸付等保有資産の有効活用等により増収を図る。 ・オープンイノベーションセンターを中心に自治体・企業・地域社会における課題やニーズの把握を積極的に取り組むとともに、本学の持つ研究シーズとのマッチングを図り、共同研究や受託研究等の促進を図る。 <p>□寄附金の増加に関する目標を達成するための具体的措置（7ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・埼玉大学同窓会との連携体制を学内諸部署との協働の下に整備・強化し、企業の役員等を務める卒業生をはじめとして、卒業生に対する広くきめ細かい広報活動を展開する。 ・地域の企業、自治体等、多様なステークホルダーを意識し、本学の目的・計画、教育研究活動や様々な取組などを理解してもらうための情報発信を充実させる。 <p>□適切な人件費管理に関する目標を達成するための具体的措置（7ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標期間を通じた人件費シミュレーションに基づき、再雇用者の活用等により、計画的かつ弾力的に人件費管理を行う。 <p>□管理的経費の抑制に関する目標を達成するための具体的措置（7ページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務分析を行うとともに、複数年契約の推進、外部委託業務の内容の見直し、光熱水量の節減などを行うことにより管理的経費を削減し、一般管理費比率等の抑制等を行う。 <p>□（別紙）予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画（12ページ）</p> <p>【該当URL】</p> <p>（埼玉大学の中期計画） http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/180331chuki-keikaku.pdf</p>
<p>(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）</p>	<p>(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）</p> <p>○埼玉大学は、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、「業務実績報告書」において、「次世代を担う人材を育成する『質の高い教育』を実施するための抜本的改革」や「『質の高い教育』を支援するための教育環境の整備及び学生への支援」などの教育研究の成果を公表している。</p> <p>また、「事業報告書」及び「財務レポート」において、「事業の実施状況」や「埼玉大学の財務状況」などの教育研究の費用等を公表している。</p> <p>【該当URL】 （公表内容の一例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務実績報告書＞○全体的な状況＞I 教育研究等の質の向上の状況（5ページ）<u>令和2年度報告書については6月中旬に作成し、国立大学法人評価委員会の評価を受審後、11月下旬頃に公表予定である。</u> http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/2chuki_hokokusho1.pdf ・令和元事業年度事業報告書＞IV 事業の実施状況（15ページ）<u>令和2年度事業報告書及び、財務レポートは9月以降HPで公表予定である。</u> http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/R1iigvohoukoku.pdf ・令和元事業年度埼玉大学財務レポート http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/R1financial-report.pdf <p>以上のことから、同原則を実施している。</p>

基本原則・原則・補充原則		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。	埼玉大学は、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を確保している。また、埼玉大学に合っ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ことから、同原則を実施している。
補充原則 1-4 ①	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。	埼玉大学は、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・確保していることから、同原則を実施している。
補充原則 1-4 ②	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。	埼玉大学は、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するなど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の参加など、経営人材の育成の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ことにより、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している。しかしながら、次代の経営人材を育成するための方針について策定していないため、同原則を実施しているとは言えない。 同原則の趣旨を踏まえ、次代の経営人材を育成するための方針を、多様な人材の登用・確保に関する方針（原則2-3-2）と併せて策定したうえで令和3年度中に公表し、その実現状況をフォローアップすることとする。
基本原則 2. 法人の長の責務等		埼玉大学は、自主的・自立的環境の下、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、役員会・経営協議会・教育研究評議会などの意見を集約した上で学長が意思決定する体制を「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ことから、同原則を実施している。
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。		【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学役員会規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf (国立大学法人埼玉大学経営協議会規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-02.pdf (国立大学法人埼玉大学教育研究評議会規則) http://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。	学長は、基本方針を踏まえ、第3期中期目標・中期計画期間におけるビジョン「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化～」を策定し、教職員に対して、ビジョンを丁寧に説明し、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、HPで発信していることから、同原則を実施している。 【参考URL】 (埼玉大学HP 埼玉大学の取組) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/activity/ (埼玉大学HP 学長メッセージ) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/message/
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。	学長は、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、HP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ことから、同原則を実施している。

基本原則・原則・補充原則		実施状況の説明
	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。	学長は、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ことから、同原則を実施している。 【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学役員会規則) http://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。	学長は、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、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ことから、同原則を実施している。 【参考URL】 (埼玉大学HP 役員会) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/yakuinkai/ (埼玉大学HP 経営協議会) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/keieikyougikai/ (埼玉大学HP 教育研究評議会) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/hvogikai/
	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。	学長は、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、HP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ことから、同原則を実施している。
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。	学長は、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、埼玉大学長は原則 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」において公表していることから、同原則を実施している。 【該当URL】 (国立大学法人埼玉大学役員規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-01.pdf (国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則) http://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。	学長は、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にもとに、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ことから、同原則を実施している。
	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。	学長は、副学長、学部長・研究科長等について、学校教育法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。選任に当たっては、「国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則」や各学部・研究科の選考規程において、それぞれの職の役割や責任、権限等を明確にしている。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、学長は適切な評価を行ったうえで勤勉手当に反映していることから、同原則を実施している。 【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-13.pdf
	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。	学長は、「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ことから、同原則を実施している。

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>原則 2-1-4 ビジョン実現のための戦略的な資源配分</p> <p>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な資源配分を行い、その成果を適切に検証すべきである。</p>	<p>学長は、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・社会貢献戦略を最大化するための戦略的・重点的な資源配分を行い、年度評価や戦略的研究部門の活動評価等によりその成果を適切に検証していることから、同原則を実施している。</p>
<p>2-2 役員会の責務</p>	
<p>原則 2-2-1 法人経営に係る重要方針の十分な検討</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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いる。議事要録はホームページに掲載し公表している。このことから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(埼玉大学HP 役員会各年度議事要録) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/yakuinkai/</p>
<p>原則 2-2-2 役員会によるガバナンス機能の最大限の発揮</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>補充原則 2-2-2① 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。</p>	<p>埼玉大学は、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としていることを支えているから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学役員会規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf</p>
<p>2-3 法人の長を補佐する理事、副学長等の活用</p>	
<p>原則 2-3-1 法人の長を補佐する理事、副学長等の役割</p>	
<p>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。</p>	<p>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、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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>補充原則 2-3-1① 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。</p>	<p>理事は、「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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学役員会規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-01.pdf</p>
<p>補充原則 2-3-1② 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。</p>	<p>副学長は、「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・キャンパス環境改善担当、産学官連携・社会連携・広報担当、目標計画・評価担当、大学改革、防災・危機管理担当、情報担当に係る職務を分掌している。また、副学長会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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学副学長に関する規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-13.pdf</p>
<p>補充原則 2-3-1③ 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。</p>	<p>学部長・研究科長等は、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ことから、同原則を実施している。</p>

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>原則 2-3-2 多様な人材の登用・確保</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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が、求める人材の観点や登用の状況について、これまで公表していなかったため、同原則を実施しているとは言えない。</p> <p>同原則の趣旨を踏まえ、多様な人材の登用・確保に関する方針を、次代の経営人材を育成するための方針（原則1-4②）と併せて策定し、その人材の登用状況とともに令和3年度中に公表する。</p>
<p>原則 2-3-3 高度専門職の登用・配置、事務等の職員の高度化</p> <p>法人の長は、原則 2-3-1 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。</p> <p>補充原則 2-3-3①</p> <p>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。</p>	<p>学長は、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ていることから、同原則を実施している。</p> <p>埼玉大学は、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ていることから、同原則を実施している。</p>
<p>基本原則 3. 経営協議会、教育研究評議会、学長選考会議及び監事の責務と体制整備</p> <p>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。</p> <p>【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。</p>	<p>埼玉大学は、（以下に記載のとおり）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ことから、同原則を実施している。</p>
<p>3-1 経営協議会</p> <p>原則 3-1-1 経営協議会における審議の充実</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、学外委員の選考方針は定めていないが、「国立大学法人埼玉大学経営協議会規則」に大学に関し広く、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任命することを規定し、行政機関、産業界、報道機関、教育研究機関などから偏りがなくバランスに配慮し、学外委員を選任している。また、委員が役割を十分に果たすために、委員の疑問への丁寧な説明、資料の事前送付や委員から求められた際には事前説明を行うなど運営方法を工夫している。審議事項は、同規則に国立大学法人法と同様の事項を定め、議題を設定している。学外委員の的確な判断が可能となるよう、政策動向と本学の教育・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。学外委員の選考方針を定めていない、また、運営方法の工夫について公表していないことから、同原則を実施していない。</p> <p>明確な学外委員の選考方針を定めていない、運営方法の工夫を公表していない理由は、その必要性を認識していなかったためである。同原則の趣旨を踏まえ、次回選考時期である令和3年度中に学外委員の選考方針を策定し、運営方法の工夫とともに公表する。</p> <p>【参考URL】 （国立大学法人埼玉大学経営協議会規則） http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-02.pdf</p>

基本原則・原則・補充原則		実施状況の説明
	<p>補充原則 3-1-1-1 ①</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、学外委員の選考方針は定めていないが、「国立大学法人埼玉大学経営協議会規則」に大学に関し広く、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任命することを規定し、行政機関、産業界、報道機関、教育研究機関などから偏りがなくバランスに配慮し、学外委員を選任している。また、委員が役割を十分に果たすために、同規則に国立大学法人法と同様の事項を定め、議題を設定しつつ委員の疑問への丁寧な説明、資料の事前送付や委員から求められた際には事前説明を行うなど運営方法を工夫している。しかしながら、<u>学外委員の選考方針を定めていない、また、運営方法の工夫について公表していないことから、同原則を実施していない。</u></p> <p>明確な学外委員の選考方針を定めていない、運営方法の工夫を公表していない理由は、その必要性を認識していなかったためであり、同原則の趣旨を踏まえ、<u>次回選考時期である令和3年度に学外委員の選考方針を策定し、運営方法の工夫とともに公表する。</u></p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学経営協議会規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-02.pdf</p>
	<p>補充原則 3-1-1-2</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p>
3-2 教育研究評議会		
<p>原則 3-2-1 教育研究評議会における審議の充実</p> <p>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。</p>		<p>埼玉大学は、「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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学教育研究評議会規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-03.pdf</p>
3-3 学長選考会議		
<p>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</p> <p>学長選考会議は、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。</p>		<p>埼玉大学は、学長選考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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学学長選考基準) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/gakutyousenkou160121.pdf</p>
	<p>補充原則 3-3-1 ①</p> <p>学長選考会議は、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。</p>	<p>埼玉大学は、学長選考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規則」「国立大学法人埼玉大学学長選考規則実施細則」に定め、学長選考会議において、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、選考理由と過程は公表することを規定し、選考結果とともに公表していることから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学学長選考基準) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/gakutyousenkou160121.pdf (国立大学法人埼玉大学学長選考規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-1-1-08.pdf (学長選考会議における選考過程（議事要録）) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/kaigi/gakutyousenkou/ (直近の選考結果、選考理由) http://www.saitama-u.ac.jp/news_archives/20191212kouji.pdf</p>

基本原則・原則・補充原則		実施状況の説明
	補充原則 3-3-1② 学長選考会議は、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、公表しなければならない。	埼玉大学は、「国立大学法人埼玉大学学長選考規則」において、学長候補者の選考時期を定め、学長の任期が満了するときは3ヶ月前までに、辞任、欠員、解任の際は速やかに行うこととし、学長選考会議における適切な検討期間を設けることとしている。また、学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は、同規則に定め、公表している。このことから、同原則を実施している。 【該当URL】 (国立大学法人埼玉大学学長選考規則) http://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。	埼玉大学は、学長選考会議が学長解任の手続きを「国立大学法人埼玉大学学長解任規則」に定め、公表していることから、同原則を実施している。 【該当URL】 (国立大学法人埼玉大学学長解任規則) http://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 学長選考会議は、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、学長選考会議による法人の長の選考を一過性のものにする事なく、その結果に責任を持つべきである。	埼玉大学は、学長の業績評価の実施時期及び対象期間、実績評価の評価項目、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、学長選考会議による法人の長の選考を一過性のものにする事なく、その結果に責任を持つ仕組みを構築している。 このことから、同原則を実施している。
	補充原則 3-3-3① 学長選考会議は、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。	埼玉大学は、学長選考会議において、学長の業務の執行状況の恒常的な確認などを令和2年度に審議・合意し、令和3年度以降毎年度実施することとしている。このことから、同原則を実施している。
	補充原則 3-3-3② 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（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。	埼玉大学は、学長の業績評価の実施時期及び対象期間、実績評価の評価項目、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する仕組みを構築し、学長の業績評価の結果を公表していることから、同原則を実施している。 【該当URL】 (埼玉大学HP 学長の業績評価の結果の公表) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/
原則 3-3-4	経営力を発揮できる体制の検討 学長選考会議は、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。	埼玉大学は、学長選考会議において、大学総括理事の設置については特に議論を行っておらず、大学総括理事を置いておりません。
原則 3-3-5	審議の体制 学長選考会議は、法人の長の選考、評価、解任、任期等法人の長との利害関係が生ずる際には、法人の長を含まない審議とすべきである。	埼玉大学は、「国立大学法人埼玉大学学長選考会議に関する申合せ」において、学長選考会議が必要に応じて、その都度オブザーバーとして学長へ出席を求めるとしており、選考、評価、解任、任期など法人の長との利害関係が生ずる際には、法人の長を含まない審議とすることを可能とする仕組みを構築していることから、同原則を実施している。
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。	埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。 【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学監事監査規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf (国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項) http://park.saitama-u.ac.jp/~kansa-office/2-1-07-02kannikansaiisshi.pdf

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
補充原則 3-4-1 ① 国立大学法人は、その規模等に応じて、各法人における監事の監査業務の実態を踏まえ、監事の常勤化について検討すべきである。	埼玉大学は、監事を2名置き、うち1名は常勤としていることから、同原則を実施している。
補充原則 3-4-1 ② 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、監事の独立性をサポートする体制を整備すべきである。	埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。
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、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。	埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。
補充原則 3-4-2 ① 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。	埼玉大学は、監事候補者の選考に当たっては、経営協議会の学外委員を選考委員会の組織の一員として助言を得て人選を行っていることから、同原則を実施している。
補充原則 3-4-2 ② 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。	埼玉大学は、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たことから、同原則を実施している。
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。	埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。 【参考URL】 （国立大学法人埼玉大学監事監査規則） http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf （国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項） http://park.saitama-u.ac.jp/~kansa-office/2-1-07-02kannjikansaijsshi.pdf
補充原則 3-4-3 ① 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、学長選考会議、部局長等会議等の重要会議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。	埼玉大学は、監事が、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、十分な情報の元で監査報告書が作成できる体制となっていることから、同原則を実施している。 【参考URL】 （国立大学法人埼玉大学監事監査規則） http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-1-07.pdf （国立大学法人埼玉大学監事監査実施要項） http://park.saitama-u.ac.jp/~kansa-office/2-1-07-02kannjikansaijsshi.pdf

基本原則・原則・補充原則	実施状況の説明
<p>基本原則 4. 社会との連携・協働及び情報の公表</p> <p>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。</p> <p>【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。</p>	<p>埼玉大学は、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組織の概要として整備し、ホームページで公表している。</p> <p>しかしながら、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は全学又は各部局において運用し、継続的に見直しを図っているが、公表していなかった。同原則の趣旨を踏まえ、令和3年5月にホームページで運用体制を公表した。</p> <p>このことから、同原則を実施している。</p> <p>【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)</p> <p>http://www.saitama-u.ac.jp/education/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/research/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/society/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/guide/publicity/ http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/outline (埼玉大学HP大学概要情報公開内部統制システム) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/internal_control_system/</p>
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【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)</p> <p>http://www.saitama-u.ac.jp/education/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/research/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/society/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/guide/publicity/ http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/outline</p> <p>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。</p> <p>【該当URL】</p> <p>【1】(埼玉大学 教育・研究等評価室HP) http://hyouka.eva.saitama-u.ac.jp/index.html</p> <p>【2】(埼玉大学HP 教員養成状況の情報の公表) http://edu-info.saitama-u.ac.jp/13_kvoin/index_01.html</p> <p>【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) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/index.html</p> <p>【4】(埼玉大学HP 法人文書の開示・個人情報) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/information/</p>
<p>補充原則 4-1 ①</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【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)</p> <p>http://www.saitama-u.ac.jp/info_archives/index.html http://www.saitama-u.ac.jp/event_archives/index.html</p>

基本原則・原則・補充原則		実施状況の説明
	<p>補充原則 4-1 ②</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、学生が享受できた教育成果を広く社会に情報を発信するために、ホームページの「中期目標・中期計画、年度計画、業務・財務・評価に関する情報」で、学部・研究科等の教育に関する現況分析結果、学部・研究科等の研究に関する現況分析結果を、「教育情報の公表」で本学の教育研究上の目標・3つのポリシー、学生の進学・就職状況、及び「卒業・修了時満足度調査」を公表している。</p> <p>学生の満足度把握については、教育の質の向上を目的として、2020年度卒業生・修了者に対し満足度調査を実施し、調査結果を分析・公表していることから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(埼玉大学HP 中期目標期間の評価結果 学部・研究科等の教育に関する現況分析結果) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/2chuki_kekka2.pdf</p> <p>(埼玉大学HP 中期目標期間の評価結果 学部・研究科等の研究に関する現況分析結果) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/2chuki_kekka3.pdf</p> <p>(埼玉大学HP 卒業認定・学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)) http://edu-info.saitama-u.ac.jp/01_gakui_jyuyo/index.html</p> <p>(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)) http://edu-info.saitama-u.ac.jp/02_kyoikukatei/index.html</p> <p>(埼玉大学HP 入学者受入れの方針(アドミッション・ポリシー)) http://edu-info.saitama-u.ac.jp/02_kyoikukatei/index.html</p> <p>(埼玉大学HP 入学者数、卒業生数、卒業後の進学・就職状況等) http://edu-info.saitama-u.ac.jp/08_nyutosotu/index.html</p> <p>(2020年度卒業生・修了者対象「卒業・修了時満足度調査」) http://edu-info.saitama-u.ac.jp/16_sotsugyo_manzoku/doc/2020manzokudo.pdf</p>
	<p>補充原則 4-1 ③</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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「財務レポート」を作成、毎年度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ことから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(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) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/index.html</p>
	<p>原則 4-2 内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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を令和3年4月に施行し、運用体制を同年5月にホームページで公表した。このことから、同原則を実施している。</p> <p>【該当URL】</p> <p>(埼玉大学HP 大学概要 情報公開 内部統制システム) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/internal_control_system/</p>
	<p>補充原則 4-2 ①</p> <p>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。</p>	<p>埼玉大学は、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。</p> <p>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、通報窓口を外部に設けることについても検討し同規則を改正のうえ令和3年4月から顧問弁護士を外部窓口とする運用を開始した。</p> <p>このことから、同原則を実施している。</p> <p>【参考URL】</p> <p>(国立大学法人埼玉大学倫理規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-3-4-01.pdf</p> <p>(国立大学法人埼玉大学公益通報者保護規則) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-6-21.pdf</p>

基本原則・原則・補充原則		実施状況の説明
	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。	埼玉大学は、「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ことから同原則を実施している。 【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学内部統制システム運用規則) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/internal_control_system/pdf/operation_rules.pdf
	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等）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。	埼玉大学は、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、公的研究費の管理・運営を適正に実施するため、「埼玉大学公的研究費不正使用防止基本方策」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。 このことから、同原則を実施している。 【参考URL】 (国立大学法人埼玉大学における研究者等の行動規範) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/research/pdf/kodo-kihan2.pdf (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) http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/2-3-22.pdf (埼玉大学公的研究費不正使用防止基本方策) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/prevention/pdf/01kihonhousaku.pdf (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) http://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。	埼玉大学は、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、まずは、採用時の新任研修の際に同内容を説明し周知している。また、毎年開催している科研究説明会の際にも不正防止の取組について説明し周知している。 さらに、学内構成員に対してコンプライアンス教育を原則として3年毎に受講させ、受講修了後には、不正防止に対する意識の浸透を図るため、誓約書の提出を義務付けている。 このことから、同原則を実施している。
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>埼玉大学は、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条及び独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律施行令第12条に規程されている以下の項目に関する情報について下記URLにて公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標・中期計画 ・中期目標期間の評価結果 ・組織に関する情報 ・業務に関する情報 ・財務に関する情報 ・評価・監査に関する情報 ・会計検査院の直近の検査報告のうち本法人に関する部分 ・学部・研究科の設置等に関する情報 ・本学役員の報酬等及び教職員の給与の水準の公表 ・独立行政法人等の役員に就いている退職公務員等の状況等の公表 ・本学教員の営利企業役員等兼業許可状況 ・国立大学法人埼玉大学学長選考基準の公表 ・学長の業績評価の結果の公表 <p>【該当URL】 (埼玉大学HP 中期目標・中期計画、年度計画、業務・財務・評価に関する情報) http://www.saitama-u.ac.jp/guide/information/info/</p>