

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|--|---|-------|---|--|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【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】 | | | | |
| 1 | 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>原則1-1記載のとおり、本学のミッションを踏まえ、「機能強化構想」及び第4期中期目標及び中期計画を策定している。</p> <p>原則1-3記載のとおり、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の適切な権限と責任の下、経営及び教学運営を担う人材を配置し体制の構築を行っている。</p> <p>原則1-4記載のとおり、法人経営に必要な人材を育成するため、教職員には、日常業務を通じて、学長・理事等の業務を補佐させるとともに、基盤となる大学共同利用機関の教員については、役員と協働してタスクフォースやプロジェクトに参画させている。</p> | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">改定理由に記載のもののほか、学長選考・監察会議への名称変更及びURLの変更に伴う改定あり</div> <p>時間の経過に伴う変更</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】 | | | | |
| 1-1 | 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>本学のミッションを踏まえ、本学のビジョン・目標・戦略にあたる「機能強化構想」を経営協議会学外委員の意見を聴きながら策定し、ウェブサイト上で公表している。</p> <p>また、第4期中期目標期間においても、ビジョンを踏まえて当該期間における中期目標及び中期計画を策定している。</p> <p>【公表内容】</p> <p>0. ミッション</p> <p>世界最高水準の国際的な大学院大学として学術の理論及び応用を教育研究して、文化の創造と発展に貢献することを理念とする。このような理念に基づき、基礎学術分野において国際的に通用する高度の研究的資質を持つ広い視野を備えた研究者の育成を目的とし、学融合により従来の学問分野の枠を越えた国際的な学術研究の推進並びに学際的で先導的な学問分野の開拓を目指している。</p> <p>1. ビジョン及び目標・戦略</p> <p>「最先端研究環境をベースに独創的な研究者を育成し、新分野を開拓する大学院大学」というビジョンの下、以下の5つの目標・戦略の実現のため取り組んでいく。</p> <p>○特色ある博士課程教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先端研究の現場を活用した教育プログラム ・個の能力に即したカスタムメイド教育プログラム ・社会人学生・留学生受入プログラム <p>○高い専門性の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様な専門教育プログラム ・各専門分野の最先端研究者による研究指導 ・基盤機関が有する世界最高水準の資料・施設・設備 <p>○広い視野の養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学の学生が一堂に会する合宿型授業「フレッシュマンコース」 ・複数専攻で研究交流を行う「研究科合同セミナー」 <p>○国際的な通用性の涵養</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際共同学位プログラム等の構築・実施 ・「SOKENDAI研究派遣プログラム」の実施 ・アカデミック・コミュニケーション教育 <p>○先導的学問分野の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究科・専攻を横断する学際的教育 <p>2. 第4期中期目標・中期計画</p> <p>https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/</p> | <p>時間の経過に伴う変更</p> <p>第3期中期目標期間を中心とした記載から期間にこだわらない記載への変更</p> |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|--------------------------------------|---|-------|---|-------------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【原則1-2 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築】 | | | | |
| 1-2 | 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。 | ○ | 原則1-1のとおり、補充原則①の体制の下、戦略を策定・実行し、また、補充原則②・③の仕組みにより、検証を行っている。 戦略の成果の検証を踏まえ、①一研究科・一専攻への再編、②「総合研究大学院大学特別研究員制度」の実施、③本学の特性を踏まえた組織運営（ガバナンス）の在り方の見直しに取り組んでいる。 | 時間の経過に伴う変更 |
| 補充原則① | 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。 | ○ | 目標・戦略の実現のため、役員会直轄の企画室（注1）と教育開発センター（注2）を設置、人員を配置し、学長裁量経費を配分している。 （注1）企画室 学長が指名する理事・教職員から構成。役員会の付託の下、企画立案にあたる。 (https://www.soken.ac.jp/outline/organization/fpd/) （注2）教育開発センター センター長・教員から構成。全学共同教育施設として、教育推進事業を実施するほか、教育組織的な教育活動・教育事業の評価・分析（教学 IR）業務を担う。 (https://www.soken.ac.jp/outline/business/ced/) | 東京ランチ廃止に伴う変更 |
| 補充原則② | 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、資源配分の方策の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。 | ○ | IR活動についても、本学のガバナンスの特性を踏まえて実施している。 IR活動のうち、教育については、志願、入学、在学、修了に係る学生情報の統合データベース（注）を構築・拡充している。 研究やこれらに付随する社会貢献に関するIR活動については、研究活動の実体の大半が大学共同利用機関法人等にあることから、大学共同利用機関法人において行われており、これらの成果を踏まえて、大学としてのIR活動を行う仕組みとなっている。 これらのIR活動を踏まえて、運営会議や全学教育委員会その他の会議体により、目標・戦略の検証や改善を行う仕組みとしている。 （注）統合データベース research map、KAKEN、ORCID 等を利用した Web検索による修了生の追跡調査等によって収集した教育状況に関する情報や学籍情報を集約した統合したデータベース | |
| 補充原則③ | 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。 | ○ | 評価規則に基づき、全学評価委員会により継続的に評価の実施、評価結果の公表及び評価結果に基づく改善を行っている。 ■ 評価規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=443# ■ 全学評価委員会規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=444# | |
| 補充原則④ | 国立大学法人は、 <u>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</u> を、公表しなければならない。 | ○ | 【公表内容】 「業務の実績に関する報告書」に記載のとおり、順調に進捗した旨公表している。 ■ 業務の実績に関する報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/ | 原則1-1の記載内容変更に伴う変更 |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|---|---|-------|---|------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【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】 | | | | |
| 1-3 | 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。 | × | 役員会、経営協議会、教育研究評議会等の適切な権限と責任の下、経営及び教学運営を担う人材を配置している。財務、施設についても、限られた資源の中で戦略的な資源配分を行っている。なお、総合的な人事方針及び中期的な財務計画は、補充原則③及び④に記載のとおり、本学に適用することは適切ではない。 | |
| 補充原則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。 | ○ | 役員会、経営協議会及び教育研究評議会が、法令・規程に基づき、以下の重要事項を審議し、学長が最終的な決定を行っている。 ・役員会：法人の重要事項の決定 ・経営協議会：経営に関する重要事項の審議 ・教育研究評議会：教育研究に関する重要事項の審議 | |
| 補充原則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。 | ○ | 経営及び教学運営を担う組織を整備し、事務職員及び教員を人事方針に基づき適切に配置している。任命にあたっては、本学の教育研究や業務上の必要性を勘案し、知識、経験、能力等を審査の上、行っている。 | |
| 補充原則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。 | × | 本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置され、教員の大半が大学共同利用機関法人等の雇用であり、採用・異動・退職等の人事管理を別法人が行っていることから、総合的な人事方針の策定を本学に適用することは適切ではない。 本学が雇用している教職員について、適切な年齢構成、様々な観点でのダイバーシティの確保に留意して人事を行っているが、教職員数が小規模であることから、これらのすべての観点を満たすことは難しい。 なお、男女共同参画推進計画等を定め、女性教員比率は、30.4%、女性管理職比率は、14.3%（うち事務局16.7%）となっている。 ■ 男女共同参画推進計画 ■ 次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人総合研究大学院大学行動計画 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/index.html | 時間の経過に伴う変更 |
| 補充原則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。 | × | 本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置されており、①支出額の一構成部分である人件費について、研究科の教員の大半が大学共同利用機関法人等の雇用であること、②教育研究に係る経費について、本学と大学共同利用機関法人等が負担していることから、大学共同利用機関法人等の収入・支出額を含めた全体の中期的な財務計画の策定を、本学に適用することは適切ではない。 そのような前提を勘案しつつ、本学が執行管理できる範囲において、一定の要件の下、中期計画において、当該期間における予算、収支計画、資金計画を策定し、各年度計画においても、予算、収支計画、資金計画を策定している。 ■ 国立大学法人総合研究大学院大学中期計画（（別紙）予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画） https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/ | |
| 補充原則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。 | ○ | 研究科の教員の大半が、大学共同利用機関法人等の雇用であり、研究活動の実体の大半が大学共同利用機関法人等にあることから、産業界等からの直接本学への資金獲得は限定的である。 このような状況下ではあるが、民間からの研究資金を獲得するため、共同研究等の支援を行っている。 また、寄附金については、古本募金や遺贈を含む総研大基金を立ち上げ、受け入れ体制を拡充している。 ■ ご寄付のお願い https://www.soken.ac.jp/donation/ | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|-----------|---|-------|--|------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 補充原則 ⑥ | <p>国立大学法人は、<u>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</u>を公表しなければならない。</p> | × | <p>①経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、②教育研究の費用及び成果等は、ウェブサイト上で公表している。 総合的な人事方針及び中期的な財務計画は、策定しないため公表しない。</p> <p>【公表内容】</p> <p>○経営及び教学運営に係る権限と責任の体制 役員会、経営協議会及び教育研究評議会が、法令・規程に基づき、以下の重要事項を審議し、学長が最終的な決定を行っている。 ・役員会：法人の重要事項の決定 ・経営協議会：経営に関する重要事項の審議 ・教育研究評議会：教育研究に関する重要事項の審議</p> <p>■ 役員会規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=11# ■ 経営協議会規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=12# ■ 教育研究評議会規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=13#</p> <p>○総合的な人事方針 本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置され、教員の大半が大学共同利用機関法人等の雇用であり、採用・異動・退職等の人事管理を別法人が行っていることから、総合的な人事方針の策定を本学に適用することは適切ではない。 本学が雇用している教職員について、適切な年齢構成、様々な観点でのダイバーシティの確保に留意して人事を行っているが、教職員数が小規模であることから、これらのすべての観点を満たすことは難しい。 なお、男女共同参画推進計画等を定め、女性教員比率は、30.4%、女性管理職比率は、14.3%（うち事務局16.7%）となっている。 ■ 男女共同参画推進計画 ■ 次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人総合研究大学院大学行動計画 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/index.html</p> <p>○中期的な財務計画 本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置されており、①支出額の一構成部分である人件費について、研究科の教員の大半が大学共同利用機関法人等の雇用であること、②教育研究に係る経費について、本学と大学共同利用機関法人等が負担していることから、大学共同利用機関法人等の収入・支出額を含めた全体の中期的な財務計画の策定を、本学に適用することは適切ではない。 そのような前提を勘案しつつ、本学が執行管理できる範囲において、一定の要件の下、中期計画において、当該期間における予算、収支計画、資金計画を策定し、各年度計画においても、予算、収支計画、資金計画を策定している。 ■ 国立大学法人総合研究大学院大学中期計画（（別紙）予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画） https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/</p> <p>○教育研究の費用及び成果等 法人の活動状況や、資金の使用状況等は、各事業年度の業務実績報告書、事業報告書、決算報告書、財務諸表及び財務報告書を作成し、ウェブサイト上で公表している。 なお、本学の財務状況を分かりやすく説明するため、財務報告書においては、財務諸表の概要に加え、収入・支出の概要、人件費等の主な項目の経年推移、各研究科・専攻別、使途別の専攻運営費の配分決算状況及び当該年度の主な事業の概要を記載している。 <法人の活動状況> 各事業年度の業務実績報告書、事業報告書に記載のとおりである。 ■ 各事業年度の業務実績報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/ ■ 事業報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/financial/ <資金の使用状況等> 決算報告書、財務諸表及び財務報告書に記載のとおりである。 ■ 決算報告書、財務諸表及び財務報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/financial/</p> | 時間の経過に伴う変更 |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|--|---|-------|---|------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【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】 | | | | |
| 1-4 | 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。 | ○ | 各補充原則記載のとおり、経営に必要な能力を備える人材等を、確保・育成している。 | |
| 補充原則 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。 | ○ | <p>学長については、学長選考・監察会議が学長選考基準を定め選考しており、理事については、学長が分掌を定め、それにふさわしい経験・知識・能力を有する人材の選考を行っている。</p> <p>■学長選考基準（求められる資質・能力）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人格が高潔で、学識に優れ、学内外から広く信頼を得ることができる者 2. 本学の将来構想を明確にし、本学の使命及び社会的責任を果たすために、リーダーシップを発揮することができる者 3. 教育研究及び管理運営における豊かな経験と業績をもとに、公平かつ公正な視点に立って大学運営を行うための、優れたマネジメント能力を有する者 4. 大学共同利用機関及び大学共同利用機関法人等との緊密な連携協力をより一層発展させるため、円滑かつ総合的な合意形成を得ていくためのコミュニケーション能力と調整力を有する者 5. グローバルな視点をもって学術分野の進展を見通し、教育・研究の更なる高度化を通して、人類社会の知的発展に寄与することができる者 | |
| 補充原則 ② | <p>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。</p> <p>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。</p> | ○ | <p>【公表内容】</p> <p>■法人運営を担い得る人材の育成方針</p> <p>本学が、小規模組織であることや、基盤となる大学共同利用機関の教員との間に雇用関係が無い特殊事情を踏まえて、教職員には、日常業務を通じて、学長・理事等の業務を補佐させるとともに、基盤となる大学共同利用機関の教員については、役員と協働してタスクフォースやプロジェクトに参画させることにより、人材を育成する。</p> | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|---|--|-------|---|-------------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【基本原則2. 法人の長の責務等】 | | | | |
| 2 | <p>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。</p> | ○ | <p>原則2-1-1記載のとおり、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議を経た上で、経営協議会の外部委員や、大学共同利用機関法人及び学内構成員の意見を踏まえ、法人の経営を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員会：法人の重要事項の決定 ・経営協議会：経営に関する重要事項の審議 ・教育研究評議会：教育研究に関する重要事項の審議 | |
| 【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】 | | | | |
| 2-1-1 | <p>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。</p> <p>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。</p> | ○ | <p>ビジョンや目標・戦略の実現にあたっては、役員会・経営協議会等の審議に加え、各専攻の教職員や専攻の母体となる各機関に対して丁寧な説明や意見交換を行っている。</p> <p>また、学生や卒業生を含めたステイクホルダーに対して、ウェブサイト上で公表している。</p> <p>さらに、「本学のガバナンスの基本的な考え方」に記載したとおり、一研究科・一専攻への再編にあっても、構想の策定、実施の各段階において、現行の専攻や専攻の母体となる各機関に対し、進捗状況の報告や意見交換を行っている。</p> | 原則1-1の記載内容変更に伴う変更 |
| 【原則2-1-2 法人の長のリーダーシップ】 | | | | |
| 2-1-2 | <p>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。</p> | ○ | <p>学長は、各補充原則記載のとおり、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議を経た上で、経営協議会の外部委員や、大学共同利用機関法人及び学内構成員の意見を踏まえ、法人の経営を行っている。</p> | |
| 補充原則① | <p>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。</p> | ○ | <p>学長は法人の代表者の自覚のもと、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。</p> | |
| 補充原則② | <p>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。</p> | ○ | <p>学長は、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議を経た上で、経営協議会の外部委員や、大学共同利用機関法人及び学内構成員の意見を踏まえ、法人の経営を行っている。</p> | |
| 補充原則③ | <p>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。</p> | ○ | <p>学長は、ビジョン、目標・戦略「中期目標・計画」、取組・成果・課題「業務実績報告書」をウェブサイト上で公表している。</p> <p>■ 中期目標、中期計画、業務の実績に関する報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/</p> | 原則1-1の記載内容変更に伴う変更 |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|-------------------------------------|--|-------|--|-------------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【原則2-1-3ビジョン実現のための執行体制の整備】 | | | | |
| 2-1-3 | 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。 | ○ | <p>【公表内容】</p> <p>理事3名、副学長1名（理事と兼務）、学長補佐1名、研究科長、専攻長を配置し、意思決定・業務執行体制を整備し、分掌について公表している。</p> <p>理事の分掌については、蟻川謙太郎理事（総務・情報・研究・国際）、永田 敬理事（教育・学生支援・企画・財務、兼副学長）、小川雄二郎理事（広報・社会連携）となっている。</p> <p>将来の法人経営に必要な人材育成を図るため、基盤となる大学共同利用機関の教員に参画を求め、役員と協働してタスクフォースやプロジェクトを実施している。</p> <p>■ 役職員一覧 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/executive/</p> | 理事の交代及び分掌の変更 |
| 補充原則① | 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。 | ○ | <p>学長が理事を任命するにあたっては、分掌を定め、それにふさわしい人材の選任を行っている。</p> <p>「機能強化構想」及び中期目標・計画について、分掌に応じた目標の達成状況に従い、報酬を設定している。</p> | |
| 補充原則② | 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。 | ○ | <p>本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置され、教員の大半が大学共同利用機関法人等の雇用であり、採用・異動・退職等の人事管理を別法人が行っている。</p> <p>このような制約の下、学長のビジョンや大学の経営方針に基づいて、研究科長及び専攻長については、執行部と研究科構成員の意思疎通の要として、全学的な視点からも適切に意見を述べるができる人材を、また、学長補佐については、全学的な重要事項の企画・立案に参画し、学長を補佐し、次代の大学経営を担う能力のある人材を選考し、適切な評価・処遇を行っている。</p> | |
| 補充原則③ | 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。 | ○ | <p>内部統制推進規則、危機管理に関する規則、研究費等の不正防止に関する規程等に基づき、原則4-2に記載のとおり内部統制システムやリスク管理体制を運用し、改善を行っている。</p> <p>■ 内部統制推進規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368#</p> <p>■ 危機管理に関する規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=315#</p> <p>■ 研究費等の不正防止に関する規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=119#</p> | |
| 【原則2-1-4 ビジョン実現のための戦略的な資源配分】 | | | | |
| 2-1-4 | 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。 | ○ | <p>企画室及び教育開発センターを設置し、人員を配置の上、学長裁量経費等を戦略的に配分している。補充原則1-2②記載の体制により、事業年度の業務実績報告書の策定を通じて成果を検証している。</p> | 原則1-1の記載内容変更に伴う変更 |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|---------------------------------------|---|-------|--|------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【原則2-2-1 法人経営に係る重要方針の十分な検討】 | | | | |
| 2-2-1 | <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。</p> <p>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>【公表内容】</p> <p>役員会を月1回定期的に開催し、重要事項について審議・決定を行っている。議事録について、日時、場所、出席者、陪席者、審議事項・報告事項、審議の結果及び意見交換の概要を公開している。</p> <p>■ 主要会議情報 役員会</p> <p>https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/conference/officer/</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】 | | | | |
| 2-2-2 | <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>役員会は、月1回定例開催するとともに、迅速な意思決定が必要な場合は臨時開催している。</p> | |
| 補充原則 ① | <p>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>役員会は、国立大学法人法で定める事項のほか、規則の制定・改廃、人事方針、大学共同利用機関法人等との関係及び協力など広範囲にわたる重要事項を月1回審議・決定し、実行方策や責任等を明確にしている。</p> <p>■ 役員会規則</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=11#</p> | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|---|--|-------|---|------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【原則2-3-1 法人の長を補佐する理事、副学長等の役割】 | | | | |
| 2-3-1 | 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。 | ○ | 理事、副学長及び研究科長は、各補充原則記載のとおり、学長を補佐している。 | 時間の経過に伴う変更 |
| 補充原則① | 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。 | ○ | 理事は、学長が定める分掌に基づき、学長を補佐して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。 | |
| 補充原則② | 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。 | ○ | 教育を担当する理事を副学長とし、学長の意思決定と業務遂行を支えている。 | |
| 補充原則③ | 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。 | ○ | 研究科長は、運営会議や研究科専攻長会議を通じ、全学的な視点から法人経営を支えている。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 運営会議規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=127# ■ 研究科の組織運営等に関する規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=128# | |
| 【原則2-3-2 多様な人材の登用・確保】 | | | | |
| 2-3-2 | 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、 <u>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。</u> | ○ | 【公表内容】 本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置され、教員の大半が大学共同利用機関法人等の雇用であり、採用・異動・退職等の人事管理を別法人が行っている。 このような中で、本学が雇用している教職員については、以下のとおり行っている。 ○外部の経験を有する人材を求める観点 登用に当たっては、性別・国際性・障害の有無等の観点でのダイバーシティの確保や、外国や外部の機関の経験の有無に留意して行っている。 また、職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）を明確化し、公募により広く人材を求め、登用している。 ○上記人材の登用の状況 上記登用の結果、外国経験や外国の大学の学位を有する者、職員については他大学・機関との人事交流を行っている。なお、男女共同参画推進計画等を定め、女性教員比率は、30.4%、女性管理職比率は、14.3%（うち事務局16.7%）となっている。 ■ 男女共同参画基本計画 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/organization/gender/index.html | 時間の経過に伴う変更 |
| 【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】 | | | | |
| 2-3-3 | 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。 ※高度な専門職：ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター（URA）、インスティテューショナル・リサーチャー、弁護士等の資格保持者、広報人材、翻訳者等高度な専門性を有する人材。 | ○ | 補充原則④記載のとおり、事務等の職員の高度化に向けた方策を教職協働を通じた質の高い法人経営を実施している。 | |
| 補充原則① | 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。 | ○ | 他大学等との人事交流や各種SD研修などを行うとともに、職員と教員が協働して各プロジェクトを実施し経験を積んでいる。 | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|---|---|-------|---|------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【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】 | | | | |
| 3 | <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・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。</p> | ○ | <p>原則3-1-1記載のとおり、経営協議会外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫を行い、また、原則3-2-1記載のとおり教育研究評議会における審議の充実を図っている。</p> <p>原則3-3-1及び3-3-3記載のとおり、学長の選考及び厳格な評価を実施している。</p> <p>原則3-4-1～3記載のとおり、監事監査を十分かつ適切に行える体制を整備している。</p> | |
| 【原則3-1-1 経営協議会における審議の充実】 | | | | |
| 3-1-1 | <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>各補充原則記載のとおり、経営協議会の外部委員の選考方針を定め、外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫を実施している。</p> | |
| 補充原則① | <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>【公表内容】</p> <p>○経営協議会の外部委員の選考方針 経営協議会学外委員には、大学共同利用機関法人等の機構長等のほか、産業界や行政の関係者、国立大学、私立大学出身の有識者や、女性や外国人の参画も考慮して、幅広く選考する。</p> <p>■ 経営協議会委員 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/council/</p> <p>○外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫 学外委員が役割を十分に果たすために、議題の精選や資料の事前提供等、会議の運営上必要な工夫を行っている。</p> <p>■ 主要会議情報 経営協議会 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/conference/management/</p> | |
| 補充原則② | <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>学外委員に対し、教育研究上のトピックスや基盤機関である大学共同利用機関法人との課題等について、議題に盛り込むことなどにより、十分な現状理解が得られるよう努めている。</p> | |
| 【原則3-2-1 教育研究評議会における審議の充実】 | | | | |
| 3-2-1 | <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>教育研究評議会規則に基づいて、学長、理事、研究科長及び基盤となる各大学共同利用機関等を代表する専攻長等により、教育研究に関する重要事項について審議を行っている。</p> <p>■ 教育研究評議会委員 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/council/</p> <p>■ 主要会議情報 教育研究評議会 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/conference/education/</p> | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|---|--|-------|---|-------------------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【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】 | | | | |
| 3-3-1 | 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可否の検討、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。 | ○ | 各補充原則記載のとおり、学長選考・監察会議は、学長の資質・能力に関する基準を定め、学長選考・監察会議委員及び各基盤機関等から推薦された者の中から、経歴及び教育研究業績等の審査及び面接により、選考を行っている。 | |
| 補充原則① | 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。 | ○ | 【公表内容】 学長選考・監察会議は、学長選考要綱等に基づき、学長選考基準を定め、以下の経過により、選考を行っている。 ○学長の資質・能力に関する基準 人格が高潔、学識に優れ、リーダーシップの発揮、優れたマネジメント能力、コミュニケーション能力と調整力を有する者などの資質・能力に関する基準を定めている。 ○選考理由 学長に求められる資質・能力を踏まえ、選考資料や面接等の結果を総合的に判断した結果、長谷川 眞理子氏が、強いリーダーシップのもと優れたマネジメント能力を発揮して法人を運営し、大学共同利用機関等との緊密な連携協力を得て、教育研究の水準をより一層向上させることが大いに期待されることから、次期学長に適していると考え、学長候補者に決定した。 ○選考結果及び選考過程 学長選考会議委員及び各基盤機関等から推薦された者（1名）について、学長に求められる資質・能力に関する審査を行い、第1次学長候補適任者として決定した。さらに推薦時に提出された選考資料等により、経歴及び教育研究業績等の審査を行い、第2次学長候補適任者として決定した。個別面接を実施した結果、長谷川 眞理子氏を学長候補者に決定した。 ■ 学長選考 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/president_nomination/ | |
| 補充原則② | 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。 | ○ | 補充原則①記載のとおり、①学長候補適任者の推薦、②第1次学長候補適任者の決定、③第2次学長候補適任者の決定、④学長候補者の決定の各段階において、選考の状況（被推薦者数、第1・2次学長候補適任者数、選考方法）を公表している。また、選考理由についても、学長に求められる資質・能力に照らして適任であるかどうかについて公表している。 | 学長の選考過程及び選考理由の具体的な内容の公表 |
| 補充原則③ | 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。 | ○ | 【公表内容】 学長任期規程に基づき、任期3年、引き続き6年を超えて在任できないこととされている。中期目標及び中期計画の期間が6年であることを踏まえ、再任を含め最長6年とした。 ■ 学長任期規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=15# | 学長の任期の設定理由の公表 |
| 【原則3-3-2 法人の長の解任のための手続の整備】 | | | | |
| 3-3-2 | 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。 | ○ | 【公表内容】 学長解任申出要綱に基づき、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、職務上の義務違反があるときなどについては、学長選考・監察会議委員の3分の1以上の委員の解任の請求等により審査を行い、委員の3分の2以上の議決により、解任の申出を決定することとしている。 ■ 学長解任申出要綱 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=334# | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|--|---|-------|--|---------------------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【原則3-3-3 法人の長の業務執行に関する厳格な評価】 | | | | |
| 3-3-3 | 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事なく、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。 | ○ | 学長選考・監察会議は、監事による学長の不正行為等の報告があった場合や解任事由にあたるおそれがある場合には、学長に対し職務の執行状況の報告を求めることとされ、その結果、解任の申出を行うことも、学長選考・監察会議規則等で規定している。また、各補充原則記載のとおり、毎事業年度終了後において、監事監査報告書等を基に、学長の業務の執行状況の確認を行い、その結果を公表している。 | 学長選考・監察会議の独立性の担保 |
| 補充原則① | 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。 | ○ | 学長選考・監察会議は、学長の業務執行状況について毎年確認を行い、その結果を公表している。 | |
| 補充原則② | 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。 | ○ | 【公表内容】 毎事業年度、学長の業務執行状況について、当該期間における取組実績や中期目標・中期計画の達成に向けた取組状況に基づき確認を行い、総合的に検討した結果、適切に執行されていたと判断できる旨、学長に提示の上公表している。 ■ 学長の業務執行状況の確認結果 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/president_status/ | |
| 【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】 | | | | |
| 3-3-4 | 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。 | ○ | 【公表内容】 ○経営協議会選出委員 学外の多様な意見を会議運営に反映させるため、委員の高い見識・経験を考慮の上、学長選考・監察会議における議論の継続性や委員の経歴・分野等のバランスを勘案し、経営協議会の審議により8名を選任している。 ○教育研究評議会選出委員 学内の多様な意見を会議運営に反映させるため、委員の高い見識・経験を考慮の上、学長選考・監察会議における議論の継続性や委員の研究分野、所属機関等のバランスを勘案し、教育研究評議会における審議により8名を選任している。 | 学長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由の公表 |
| 【原則3-3-5 経営力を発揮できる体制の検討】 | | | | |
| 3-3-5 | 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。 | ○ | 【公表内容】 経営力の強化や教学ガバナンスの強化という観点から、大学総括理事を置く特別の事情や状況にない。 | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|--|--|-------|--|---------------------------------------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【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】 | | | | |
| 3-4-1 | 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。 | ○ | 監事が監査業務を十分かつ適切に遂行できるよう、監事監査規則に基づき、監事の独立性を担保するための体制を整備している。 ■ 監事監査規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=375# | |
| 補充原則① | 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。 | ○ | 監事の第三者性や中立性を担保するとともに、業務方法書に記載された監事監査の円滑かつ適切な実施が確保されるよう、監事の支援や、報告義務などを定めた監事監査規則を制定し、監事業務を補佐する体制を整備している。なお、同規則の制定・改正にあたっては、監事の意見を聴かなければならないこととして、より第三者性・中立性を確保している。 ■ 監事監査規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=375# | 監事の第三者性・中立性の確保及び公正かつ厳正な監査業務を補佐する体制の整備 |
| 【原則3-4-2 監事候補者の選考】 | | | | |
| 3-4-2 | 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置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。 | ○ | 各補充原則記載のとおり、本学監事に求める役割・人材像を策定の上、選考会議委員から推薦を得た候補者から、選考を行っている。なお、法改正を踏まえ、次期の選考から少なくとも1名を常勤とする。 | 法改正（常勤監事の必置）に伴う変更 |
| 補充原則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。 | ○ | 学長、理事及び経営協議会学外委員を構成員とする監事候補者選考会議において、監事に求める役割・人材像を策定の上、選考会議の委員から推薦を得た候補者から、選考を行っている。 ■ 監事候補者選考要綱 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=527# | |
| 補充原則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。 | ○ | 監事候補者選考会議において、組織等においてリーダーシップを発揮した経験を有することや、財務や決算に関する専門的知見を有することなど、本学監事に求める役割・人材像を策定の上、選考会議委員から推薦を得た候補者から、選考を行っている。 ■ 監事候補者選考要綱 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=527# | |
| 【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】 | | | | |
| 3-4-3 | 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。 | ○ | 補充原則①記載のとおり、監事は役員会等の重要会議に出席し、意見を述べることもできるとともに、監事に対する資料提出や情報提供、内部監査室との密接な連携など、適正に監査を行うことができる体制を講じている。 ■ 監事監査規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=375# | |
| 補充原則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・監察会議、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。 | ○ | 監事監査規則において、監事は役員会等の重要会議に出席し、意見を述べることもできるとともに、監事に対する資料提出や情報提供、内部監査室との密接な連携など、必要な措置を講じている。 ■ 監事監査規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=375# | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|--|--|-------|--|------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【基本原則4. 社会との連携・協働及び情報の公表】 | | | | |
| 4 | <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。</p> <p>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>【公表内容】</p> <p>本学ウェブサイトにおいて、法令に基づいた各種報告書を公表しているほか、大学ポータルや公式SNSによる情報発信も行っている。</p> <p>教育・研究に係るコストの見える化については、原則4-1補充原則③に記載のとおり、極めて困難で実施しない。</p> <p>内部統制推進規則等に基づき、内部統制推進委員会及び内部統制推進室(注)を設置し、毎事業年度終了後、各部局に内部統制推進の実施状況の報告を求め、必要に応じて改善策の検討を行うなど内部統制システムを運用し、継続的に見直しを図っている。</p> <p>■ 内部統制推進規則</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368#</p> <p>(注) 内部統制推進室</p> <p>事務局長及び各課室長等で構成。内部統制推進の立案、実施及び実施状況の把握、業務実施の障害となる要因に関する識別、分析及び評価にあたる。</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】 | | | | |
| 4-1 | <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>【公表内容】</p> <p>法人経営、教育・研究・社会貢献活動等様々な情報についてウェブサイトを中心に、情報への容易なアクセスを重視している。このほか、公式SNSによる情報発信などにより行っている。教育・研究に係るコストの見える化については、原則4-1補充原則③に記載のとおり、現時点で本学に適用することは適切ではないため、実施しない。</p> <p>■ 大学ウェブサイト</p> <p>https://www.soken.ac.jp/</p> <p>■ 公式SNS</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Facebook https://www.facebook.com/SOKENDAI ・ YouTube <p>https://www.youtube.com/channel/UC7MuriWACQ7x8SMXFjVRWlg</p> | |
| 補充原則① | <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>【公表内容】</p> <p>法人経営、教育・研究・社会貢献活動等様々な情報についてウェブサイトを中心に、情報への容易なアクセスを重視している。多様な関係者が容易にアクセスできるよう、本学ウェブサイトの構造をできるだけ簡素なものとするとともに、基盤機関ウェブサイトとの連結を重視したデザインとしている。このほか、公式SNSによる情報発信などにより行っている。</p> <p>■ 大学ウェブサイト</p> <p>https://www.soken.ac.jp/</p> <p>■ 公式SNS</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Facebook https://www.facebook.com/SOKENDAI ・ YouTube <p>https://www.youtube.com/channel/UC7MuriWACQ7x8SMXFjVRWlg</p> | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|-----------|---|-------|---|------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 補充原則 ② | <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るのかを示す情報（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>【公表内容】</p> <p>○学生が身に付けることができる能力 世界最高水準の国際的な大学院大学として学術の理論及び応用を教育研究して、文化の創造と発展に貢献することを理念として、基礎学術分野において国際的に通用する高度の研究的資質を持つ広い視野を備えた研究者を育成しています。 大学・研究科・専攻ごとに、学生が修得できる知識及び能力を示すディプロマ・ポリシー、この知識や能力を修得するために必要な教育課程の編成等の基本的な考え方を示すカリキュラム・ポリシー、並びに入学受入れ方針を示すアドミッション・ポリシーを定めている。</p> <p>■ 総合研究大学院大学の教育の目標と方針 https://www.soken.ac.jp/education/policy/</p> <p>○学生の進路状況 課程修了者及び単位取得退学者の概ね半数を超える者が、研究職又は専門職・技術職に従事している。</p> <p>■ 修了生進路状況 https://www.soken.ac.jp/outline/dbook/career/</p> <p>○学生の満足度 在学生・修了生・修了時アンケート調査結果を、ウェブサイト上で公表している。</p> <p>■ 学生アンケート調査結果（在学生、修了時、修了生） https://www.soken.ac.jp/outline/dbook/std_survey/</p> | |
| 補充原則 ③ | <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>本学の研究科・専攻は、先導科学研究科を除き、各大学共同利用機関等に設置されており、本学の専攻運営費と大学共同利用機関法人等の運営費交付金で教育研究に係る経費を負担しており、研究と教育が一体となっている博士課程の大学院大学のため、国立大学協会において開発されたコスト分析手法に基づく「学内における教育・研究に係るコスト」により明示的に示すことは、他法人との連結決算の仕組み等が取り入れられない限り困難であり、現時点で、本学に適用することは適切ではないことから、実施しない。</p> <p>なお、本学の財務状況を分かりやすく説明するため、財務報告書においては、財務諸表の概要に加え、収入・支出の概要、人件費等の主な項目の経年推移、各研究科・専攻別、用途別の専攻運営費の配分決算状況及び当該年度の主な事業の概要を記載している。</p> <p>法人の活動状況や、資金の使用状況等は、各事業年度の業務実績報告書、事業報告書、決算報告書、財務諸表及び財務報告書を作成し、ウェブサイト上で公表している。</p> <p>【公表内容】</p> <p><法人の活動状況> 各事業年度の業務実績報告書、事業報告書に記載のとおりである。</p> <p>■ 各事業年度の業務実績報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/operation/</p> <p>■ 事業報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/financial/</p> <p><資金の使用状況等> 決算報告書、財務諸表及び財務報告書に記載のとおりである。</p> <p>■ 決算報告書、財務諸表及び財務報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/financial/</p> | |

| | ガバナンス・コード | 実施の有無 | 実施状況 | 改定理由 |
|------------------------------------|---|-------|--|------|
| | | | (公表を要する場合) 公表内容 | |
| 【原則4-2 内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表】 | | | | |
| 4-2 | <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。</p> <p>そのためには、<u>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。</u></p> | ○ | <p>【公表内容】</p> <p>内部統制推進規則等に基づき、内部統制推進委員会及び内部統制推進室（注）を設置し、毎事業年度終了後、各部局に内部統制推進の実施状況の報告を求め、必要に応じて改善策の検討を行うなど内部統制システムを運用し、継続的に見直しを図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 内部統制推進規則 <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368#</p> <p>（注）内部統制推進室</p> <p>事務局長及び各課室長等で構成。内部統制推進の立案、実施及び実施状況の把握、業務実施の障害となる要因に関する識別、分析及び評価にあたる。</p> | |
| 補充原則① | <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>コンプライアンスの遵守に係る方針として、「内部統制推進規則」のほか、「個人情報保護規程」「情報セキュリティ基本方針」等を制定している。</p> <p>自己点検として、毎年度、内部統制推進実施状況を確認し、必要に応じて改善策の検討を行っている。</p> <p>また、毎年内部監査を行い、改善策を講じている。</p> <p>公益通報については、「公益通報者の保護等に関する規程」に基づき、通報者を保護するとともに、通報窓口を学内及び外部（法律事務所）に設けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 内部統制推進規則 ■ 個人情報保護規程 ■ 情報セキュリティ基本方針 ■ 内部監査規程 ■ 公益通報者の保護等に関する規程 <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368#</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=35#</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=396#</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=23#</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=389#</p> | |
| 補充原則② | <p>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。</p> | ○ | <p>内部統制のモニタリング結果について、毎年度、最高管理責任者及び内部統制推進委員会に報告している。</p> | |
| 補充原則③ | <p>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。</p> | ○ | <p>法人の構成員が従うべき行動規範として、「倫理綱領」「研究活動の不正行為への対応に関する規程」「研究費等の不正防止体制に関する規程」を定め、実践している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 倫理綱領 ■ 研究活動の不正行為への対応に関する規程 ■ 研究費等の不正防止体制に関する規程 <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=9#</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=340#</p> <p>http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=119#</p> | |
| 補充原則④ | <p>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。</p> | ○ | <p>学内構成員に対し、以下のとおり周知を行っている。</p> <p>①コンプライアンスの遵守について、「個人情報保護」「情報セキュリティ」「ハラスメント」等の研修会を、それぞれ年1回程度おこなっている。</p> <p>②内部通報・外部通報については、ホームページ等により周知徹底を図っている。</p> <p>③行動規範については、「研究倫理教育」として新入生対象の全学的な講習会のほか、各専攻毎に研究倫理教育を年1回程度実行している。また「研究費不正防止」として年に1回の説明会のほか、不正防止計画室が不正使用防止計画を策定、それに基づき会議体での啓発、ハンドブックの配布等を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 公益通報に関する通報・相談窓口 ■ 研究活動の不正行為防止体制 ■ 研究費等の不正使用防止体制 <p>https://www.soken.ac.jp/outline/rules/whistleblowing/</p> <p>https://www.soken.ac.jp/outline/rules/fraud_prevention/</p> <p>https://www.soken.ac.jp/outline/rules/research_expense_management/</p> | |