

●更新箇所一覧

原則	更新内容
原則 1-3 補充原則③、原則 1-3 補充原則⑥、原則 2-4-2	数値の更新
原則 3-3-1 補充原則③	学長任期規程の改正に伴う更新
原則 1-2 補充原則①②④、原則 1-3 補充原則⑥ 原則 1-4 原則 2-1-2 補充原則①②、原則 2-1-3 補充原則①②③、原則 2-3-1、原則 2-3-2 補充原則 ①、原則 2-4-1 ②③、原則 2-4-3 ① 原則 3-1-1 補充原則①②、原則 3-3-5、原則 3-4-1、 原則 3-4-3 ① 原則 4、原則 4-1、原則 4-1 補充原則③、原則 4-2 補充原則①②③④	記載内容の明確化、具体化、例示等の追加

●実施状況と改訂理由

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
【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。	○	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。 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。 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、本学の基盤組織である大学共同利用機関の教員については、役員と協働してプロジェクトに参画することとしている。	
【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 <u>ビジョン、目標及び具体的な戦略</u> 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 <u>ビジョン、目標及び戦略を</u>	○	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、ウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。 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。	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
	実現するための道筋を含め、公表しなければならない。		【公表内容】 <u>0. ミッション</u> 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。 <u>1. ビジョン及び目標・戦略</u> 「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。 ○特色ある博士課程教育 ・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 ○高い専門性の育成 ・多様な専門教育プログラムの提供 ・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・設備の活用 ○広い視野の養成 ・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」 ・専門分野を跨いで研究交流を行う「SOKENDAI 研究交流セミナー」 ○国際的な通用性の涵養 ・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の実施 ○先導的学問分野の創出 ・専門分野を横断する学際的教育	
【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。	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
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、教育企画開発センター（注）を設置、人員を配置し、機動的な運営を可能とするように、学長裁量経費を配分している。組織再編に伴い、教育企画開発センターの運営方式を見直し、委員会方式による運営体制を整備（従前は全学教育委員会が運営母体）している。また、統合進化科学研究センターに関しては、旧先導科学研究科の専任教員 15 名の統合進化科学研究センター専任教員への配置換、センター専任教員の新規採用、研究センターにおける PD 育成方針の作成と公表、JSPS 特別研究員の雇用の開始等の体制整備を行っている。 （注）教育企画開発センター：センター長・教員から構成。教育開発部門、企画 IR 部門、人材養成部門を置く。それぞれ、全学教育の推進、教学データの整備・分析、「データサイエンティスト型(DS 型)研究者人材」の養成等の業務を担う。 (https://www.soken.ac.jp/outline/organization/cepd/)	記載内容の明確化
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。 教育企画開発センター企画 IR 部門が、教学データの整備・分析、学生アンケート実施等による教育効果の分析、論文データベース・研究力分析ツールを利用した研究パフォーマンス分析を行っている。更に、統合データベース（注）を構築・拡充し、教学 IR に供している。これらの IR 活動を踏まえて、運営会議や教務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。 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、各大学共同利用機関法人において個別に行われているが、各機構の I R 担当者が「IU-REAL 研究力強化部会 IR 検討チーム」内で情報を共有することで連携を図っている。 （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	記載内容の明確化
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、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。評価結果を踏まえ、点検・評価結果の総括として、SOKENDAI 研究派遣プログラムの制度改善や、留学生数の減少への対策の検討、ウェブサイトの利便性向上、年次休暇取得率改善策の検討等を行うこととしている。 ■ 評価規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=443# ■ 評価委員会規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=444#	記載内容の明確化
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を、公表しなければならない。</u>	○	【公表内容】 中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価に記載のとおり、順調に進捗した旨をウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。 点検・評価結果を「計画以上に進捗している」とした主な項目は以下のとおりである。 【中期計画】I-3-【2】 基盤機関の優れた研究環境を大学院教育の場に活用するとともに、大学共同利用機関等と連携して、若手研究者のキャリアパスと学修支援の強化に取り組む。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
			【点検・評価結果総括】「RA 雇用等による学生一人当たり支援額の、3 年目までの平均値は 744,803 円であり、目標額を大きく上回っており、また昨年度よりも増加傾向にあることから、目標の達成に向けて計画以上に進捗していると判断する 【中期計画】Ⅱ-【1】 大学全体としての全学的かつ戦略的な事業の推進を図るため、 学長の適切なリーダーシップの発揮により、全学的視点で基盤機関への予算配分を学生支援に重点を置く方向に見直しガバナンス強化に努める。学長のリーダーシップを適切に機能させるにあたっては、機構等法人等のステークホルダーと密接な連係を行う。 【点検・評価結果総括】学生支援にかかる学内予算配分額の平均値は約 157 百万円で あり、昨年度よりも増加傾向にある。また、第 3 期中期目標期間末の予算額と比して、およそ 1.7 割増加となっていることから、目標の達成に向けて計画以上に進捗していると判断する。 ■ 中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価 https://www.soken.ac.jp/outline/plan_evaluation/self_inspection/index.html	
【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、役員会の下に設置した財務・マネジメント委員会において、優先度・予算措置可能性等を確認の上、次年度計画へ反映させるなど、PDCA サイクルに基づき、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本学の特性上、馴染まない。なお、本学の執行管理の範囲内においては、中期的な財務計画を策定している。	記載内容の明確化
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。 これらに加え、教育組織の再編に伴い、大学運営を全学で実質的に審議する会議体として、役員・先端学術院長・全コース長・事務局長・事務局各課長・監事（陪席）で構成する「運営会議」を設置している。また、本学固有の組織構成を踏まえ、基盤機関との連係協力による大学運営に係る会議体として「基盤機関長会議」を設置している。	
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、本学における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。	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
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。	×	本学の先端学術院の大半は、各大学共同利用機関等に設置され、また、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のうち、教員については、年齢構成やダイバーシティの確保等を含む人事方針を定めている。職員についても、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、職員数が約 40 名と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 14.3％）となっている。 ■ 国立大学法人総合研究大学院大学における教員人事計画 ■ 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	数値の更新
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。	×	本学の先端学術院の大半は、各大学共同利用機関等に設置され、①支出額の一構成部分である人件費についても、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行うことは、本学の特性上、馴染まない。 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/plan_evaluation/medium_plan/index.html	
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。	○	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/	
補充原則⑥	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を公表しなければならない。</u>	×	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、ウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。 総合的な人事方針（職員に係るもの）及び中期的な財務計画は、補充原則 1-3③、補充原則 1-3④に記載の理由により策定しないため公表しない。	数値の更新、記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
			【公表内容】 ○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 ■ 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#	
			本学の先端学術院の大半は、各大学共同利用機関等に設置され、また、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本学の特性上、馴染まない。 本学が雇用している教職員のうち、教員については、年齢構成やダイバーシティの確保等を含む人事方針を定めている。職員についても、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、職員数が約 40 名と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 14.3%）となっている。 ■ 国立大学法人総合研究大学院大学における教員人事計画 ■ 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	
			本学の先端学術院の大半は、各大学共同利用機関等に設置され、①支出額の一構成部分である人件費についても、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ためことから、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行うことは、本学の特性上、馴染まない。 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/plan_evaluation/medium_plan/index.html	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
			○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、各事業年度の中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価、事業報告書、決算報告書、財務諸表及び財務報告書により、ウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。なお、本学の財務状況を分かりやすく説明するため、財務報告書により、決算の概要、財務諸表の対前年増減要因、本学の学生支援の状況及び自己収入等の経年推移を公表している。 <法人の活動状況> 各事業年度の中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価、事業報告書に記載のとおりである。 ■ 中期目標、中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価等 https://www.soken.ac.jp/outline/plan_evaluation/self_inspection/ ■ 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/	
【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。 先端学術院長及びコース長については、執行部と先端学術院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ことができる人材を、また、執行役及び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。	記載内容の明確化
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。	○	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。 学長選考基準（求められる資質・能力） 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係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 ■学長選考基準（求められる資質・能力） http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=649#	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
補充原則②	国立大学法人は、その<u>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</u>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<u>公表</u>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。	○	【公表内容】 ■法人運営を担い得る人材の育成方針 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、本学の基盤組織である大学共同利用機関の教員については、役員と協働してプロジェクトに参画する場を設定することにより、人材を育成する。	
【基本原則 2. 法人の長の責務等】				
2	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。	○	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、経営協議会の学外委員や、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。 ・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	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。	○	中長期的なビジョンや目標・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、先端学術院の教職員や先端学術院を構成している各大学共同利用機関に対して丁寧な説明や意見交換を行っている。 また、学生や卒業生を含めたステークホルダーに対して、教育の目標と方針や、研究者の育成の目標をウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。 さらに、「本学のガバナンスに関する基本的な考え方」に記載したとおり、一研究科・一専攻への再編にあたっては、構想の策定、実施の各段階において、当時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い、教育研究組織の再編を実施した。	
【原則 2-1-2 法人の長のリーダーシップ】				
2-1-2	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、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、経営協議会の学外委員や、大学共同利用機関等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。 これらに加え、大学運営を全学で実質的に審議する会議体として、役員・先端学術院長・全コース長・事務局長・事務局各課長・監事（陪席）で構成する「運営会議」を設置している。 また、本学固有の組織構成を踏まえ、基盤機関との連携協力による大学運営に係る会議体として「基盤機関長会議」を設置している。	記載内容の明確化
補充原則①	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。また、大学共同利用機関等の研究機関（基盤機関）との連携協力の下、運営を行うという本学の特殊性に鑑み、基盤機関長会議や大学共同利用機関アライアンス等からの意見も踏まえ、法人の経営を行っている。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
補充原則②	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、教育研究評議会の審議を経た上で、経営協議会の学外委員や、大学共同利用機関等法人の長、基盤機関の長及びコース長等の学内構成員の意見を踏まえ、法人の経営を行っている。また、大学共同利用研究教育アライアンスを通じて、４つの大学共同利用機関法人との連携を図っている。	記載内容の明確化
補充原則③	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よう努めるべきである。	○	学長の指示のもと、ビジョン、目標・戦略「中期目標・計画」、取組・成果・課題「中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価」をウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。 ■ 中期目標、中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価 https://www.soken.ac.jp/outline/plan_evaluation/self_inspection/ （概要は、原則 1-2 補充原則④に記載）	
【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、 <u>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。</u> 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、 <u>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。</u>	○	【公表内容】 理事 2 名、副学長 2 名（理事と兼務）、執行役 2 名、学長補佐 1 名、先端学術院長 1 名を配置し、意思決定・業務執行体制を整備し、分掌についてウェブサイト等により学内外のステークホルダーに対して公表している。 理事の分掌については、山本智理事（経営企画・財務・教育、兼副学長）、久留島典子理事（総務・情報基盤・学生支援、兼副学長）となっている。 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、役員と協働してプロジェクトを実施している。 ■ 役職員一覧 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/executive/	
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。	○	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。 「機能強化構想」及び中期目標・計画について、原則 2-1-3 に記載の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。	記載内容の明確化
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。	○	本学の先端学術院の大半は、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。 このような制約の下、学長のビジョンや大学の経営方針に基づいて、先端学術院長及びコース長については、執行部と先端学術院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ことができる人材を任命している。また、執行役及び学長補佐については、職務分掌を明確にした上で、全学的な重要事項の企画・立案に参画させ、理事連絡会への出席や役員会への陪席もその職務に含め、次代の大学経営を担う能力のある人材を選任し、適切に評価・処遇するとともに、学長を補佐する役割を担わせている。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
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。	○	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、各部署に内部統制推進の実施状況の報告を求めること等により、内部統制システムやリスク管理体制を運用している。また、学長と監事とが定期的にコミュニケーションをとることにより、リスク管理体制が適切に運用されているかを日常的に点検し、必要に応じて改善を行っている。 ■ 内部統制推進規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368# ■ 危機管理に関する規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=315# ■ 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#	記載内容の明確化
【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。	○	全学教育の実施・支援や、本学の教育に関する調査分析等を通して、本学が理念として掲げる研究者人材の育成に貢献するために、教育企画開発センターを設置し、人員（センター長 1 名、教員 7 名）を配置の上、フレッシュマンコースや SOKENDAI 研究派遣プログラム等の教育事業、新入生確保のための広報的事业、教育企画開発センター機能強化経費（人材育成部門、共創研究支援部門等）として、戦略的に予算配分しており、当初予算の総額は約 2 億円（2025 年度）である。補充原則 1-2②記載の体制により、中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価を通して成果を検証している。 ■ 教育企画開発センター https://www.soken.ac.jp/outline/organization/cepd/	記載内容の明確化
【2-2 運営方針会議の責務】				
当法人は、運営方針会議を設置していない法人であり、原則 2－2－1～原則 2－2－3（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しない法人である。				
【基本原則 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】				
2-3-1	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、 <u>議事録を公表しなければならない</u> 。	○	【公表内容】 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、本学ウェブページにて学内外のステークホルダーに公表している。 ■ 主要会議情報 役員会 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/conference/officer/	記載内容の明確化
【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】				
2-3-2	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。	○	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。	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
補充原則①	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。	○	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・決定している。そして、担当部署に対し実行方策や役員の責任等を明確にすることにより、学長の意思決定が迅速かつ的確に遂行されることを支えている。 ■ 役員会規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=11#	記載内容の明確化
【基本原則 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】				
2-4-1	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、副学長及び先端学術院長は、各補充原則記載のとおり、学長を補佐している。	
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（経営企画・財務・教育）を副学長とし、学長の意思決定と業務遂行を支えている。 ■ 役職員一覧 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/executive/	記載内容の明確化
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。	○	先端学術院長は、運営会議や、40 名で構成される先端学術院代議員会（先端学術院長、コース長、コース長から推薦された教授で構成）を統括して意見をまとめ、執行部と先端学術院に所属する教員の意思疎通の要としての役割を果たすことにより、全学的な視点から法人経営を支えている。 ■ 運営会議規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=127# ■ 先端学術院組織運営規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=569#	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
【原則 2-4-2 多様な人材の登用・確保】				
2-4-2	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】 本学の先端学術院の大半は、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、以下の観点により行っている。登用の状況については、以下のとおりである。 ○外部の経験を有する人材を求める観点 登用にあたっては、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、教員については、外国経験や外国の大学の学位を有する者の登用、職員については他大学・機関との人事交流を行っている。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14.3％）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	数値の更新
【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】				
2-4-3	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)、インスティチュージョナル・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①記載のとおり、事務等の職員の高度化に向けた方策や教職協働を通じた質の高い法人経営を実施している。例えば、DX 推進事務室を設置し、事務局の業務改善を図るとともに、関係職員の人材育成の機会としている。	記載内容の明確化
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（生成系 AI に関する研修、英語研修等）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。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
【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	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。	○	原則 3-1-1 記載のとおり、経営協議会の学外委員が役割を果たすための運営方法を工夫し、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。 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。 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。	
【原則 3-1-1 経営協議会における審議の充実】				
3-1-1	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。	○	各補充原則記載のとおり、経営協議会の学外委員の選考方針を定め、学外委員が役割を果たすため、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実施している。例えば、学外委員による講演（他大学長による所属大学での取組等）を取り入れることにより、学外の知見を共有し、法人運営に役立っている。	<u>記載内容の明確化</u>
補充原則①	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、 <u>学外委員の選考方針を明確にする</u> とともに、 <u>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</u> 。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。	○	【公表内容】 ○経営協議会の学外委員の選考方針 経営協議会学外委員（18 名）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（5 名）や外国人（1 名）の参画も考慮して、幅広く選考する。 ■ 経営協議会委員 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/council/ （参考）経営協議会学外委員の内訳 大学共同利用機関法人等の長等 6 名 基盤機関の長 4 名 私立大学学長 2 名 公立大学学長 2 名 研究機関理事長 1 名 産業界関係者 3 名 ○学外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。 ■ 主要会議情報 経営協議会 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/conference/management/	<u>記載内容の明確化</u>
補充原則②	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。	○	学外委員に対し、教育研究上のトピックス（大学院生の研究発表等）や基盤機関である大学共同利用機関法人との課題や学外委員による講演（他大学長等による所属大学での取組等）について、経営協議会の議題等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。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
【原則 3-2-1 教育研究評議会における審議の充実】				
3-2-1	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。	○	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コース長等により、教育研究に関する重要事項について審議を行っている。 ■ 教育研究評議会委員 https://www.soken.ac.jp/outline/organization/council/ ■ 主要会議情報 教育研究評議会 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/conference/education/	
【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、 <u>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</u> 。	○	【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、永田敬氏が、リーダーシップと優れたマネジメント能力を発揮して法人を運営するとともに、大学共同利用機関等との緊密な関係及び協力を得て、教育研究の水準をより一層向上させる者として、次期学長に最も適していると考え、学長候補者に決定した。 ○選考結果及び選考過程（2022 年度学長選考） 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（5 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 5 名を決定した。個別面接を実施した結果、永田敬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/	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
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）をウェブサイト上で学内外のステークホルダーに対して公表している。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。	
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、 <u>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。</u>	○	【公表内容】 学長任期規程に基づき、学長の任期を 1 期 6 年とし、学長選考・監察会議が必要と認めるときは、引き続き 1 回に限り再任を可能としている。一方で、任期の長期化による弊害も認識しており、例えば業務の継続性から必要と思われる場合や、事故等により学長が不在となった際にその後任者の任期は前学長の残任期間となり短期間になることも想定できるため、1 回に限って再任できるようにしている。ただし、この場合であっても、第 1 期目の任期満了とともに、学長選考要綱に基づき、学長選考・監察会議が改めて学長候補適任者の中から学長候補者の選考を行うこととしている。これらの情報については、ウェブサイト に公表している。 ■ 学長任期規程 https://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=15# ■ 学長の任期について https://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=640#	学長任期規程の改正に伴う更新
【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、 <u>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。</u>	○	【公表内容】 学長解任申出要綱に基づき、学長が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、学長に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。また、学長の職務執行状況に係る報告があった場合について、要綱により対応を定め、ウェブサイト に公表している。 ■ 学長解任申出要綱 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=334# ■ 学長の職務執行状況に係る報告等に関する要綱 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=616#	
【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。	○	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。	

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
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。また、法人の長の業務執行状況の厳格な評価に資するため、学長の業務の執行状況の確認にあたり、学長との懇談を行い、監事、基盤機関の長及びコース長からの意見聴取を行うこととしている。	
補充原則②	学長選考・監察会議は、 <u>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）</u> 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 <u>公表しなければならない</u> 。	○	【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 <u>公表しなければならない</u> 。	○	【公表内容】 以下のとおり選出し、その内容をウェブサイト上に公表している。 ○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・監察会議委員 委員選任方法について https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/president_nomination/	
【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、 <u>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</u> 。	○	【公表内容】 国立大学法人法第 10 条第 4 項は、国立大学法人が二以上の国立大学を設置する場合や、管理運営体制の強化を図る特別の事情がある場合には、大学総括理事を置くことができると規定している。しかし、本法人においては、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。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
【基本原則 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】				
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、事務職員2名を配置し、内部監査室とも密に連携している。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#	記載内容の明確化
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#	
【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、常勤監事1名、非常勤監事1名を選出した。 ■ 監事候補者の選考過程・結果の公表について https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/auditor_nomination/	
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。 ■ 監事候補者選考規則 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、総務課職員による監事業務支援、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#	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
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。また、学長・監事定例会合を月次開催することにより、監事の指摘に対して学長がきめ細かに対応することが可能となる仕組みを構築している。 ■ 監事監査規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=375#	記載内容の明確化
【基本原則 4. 社会との連携・協働及び情報の公表】				
4	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、 <u>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。</u>	○	【公表内容】 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、大学ポートレートや公式 SNS による教育研究トピックス等の情報発信も行っている。 例えば、公式 SNS では、SOKENDAI 研究派遣プログラム、研究論文助成事業に採択された学生の研究概要や、オープンキャンパスの情報等を投稿しているほか、先端学術院の紹介や、在学生へのインタビュー動画等を掲載している。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、極めて困難で実施しない。 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。 ■ 内部統制推進規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368# （注）内部統制推進室 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。	記載内容の明確化
【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	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、 <u>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。</u>	×	【公表内容】 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本学の特性上、馴染まない。なお、本学の財務状況を分かりやすく説明するために、財務報告書により、決算の概要、財務諸表の対前年増減要因、本学の学生支援の状況及び自己収入等の経年推移を学内外のステークホルダーに対して公表している。 ■ 大学ウェブサイト https://www.soken.ac.jp/ ■ 公式 SNS ・ Facebook https://www.facebook.com/SOKENDAI ・ YouTube https://www.youtube.com/channel/UC7MuriWACQ7x8SMXFjVRWig	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
補充原則①	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、 <u>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。</u>	○	【公表内容】 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。 ■ 大学ウェブサイト https://www.soken.ac.jp/ ■ 公式 SNS ・Facebook https://www.facebook.com/SOKENDAI ・YouTube https://www.youtube.com/channel/UC7MuriWACQ7x8SMXFjVRWlg	
補充原則②	国立大学法人は、 <u>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</u> （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 <u>公表しなければならない。</u>	○	【公表内容】 ○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る。 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、並びに入学者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。 ■ 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/ ○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。 ■ 修了生進路状況 https://www.soken.ac.jp/outline/dbook/career/ ○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。これらのアンケートは、在学生や修了生から意見聴取することにより、本学の教育研究活動に対する満足度や要望等を汲み取るとともに、本学の目的及び学位授与方針に則した学修成果が得られているかを点検するために毎年実施しているものである。さらに、アンケート結果を本学の改善に活かし、本学の教育研究活動の質の維持・向上に役立てるとともに、高等教育機関としての活動の状況を広く知っていただくために公表するものである。 ■ 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/	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
補充原則③	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。	×	本学は、研究と教育が一体となっている博士課程の大学院大学であることに加え、本学の先端学術院の各コースは、統合進化科学コースを除き、各大学共同利用機関等に設置されており、本学のコース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いるので、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、制度会計上、困難であるため実施していない。 なお、本学の財務状況を分かりやすく説明するため、毎年度作成する財務報告書においては、財務諸表の概要に加え、決算の概要、財務諸表の対前年増減要因、本学の学生支援の状況及び自己収入等の経年推移を学内外のステークホルダーに対して公表している。 法人の活動状況や、資金の使用状況等は、各事業年度の業務の実績に関する評価結果、事業報告書、決算報告書、財務諸表及び財務報告書により、ウェブサイト上で公表している。 <法人の活動状況> 各事業年度の中期計画進捗状況点検・評価、業務の実績に関する評価結果、事業報告書等に記載のとおりである。 ■ 中期計画の進捗状況に関する自己点検・評価等 https://www.soken.ac.jp/outline/plan_evaluation/self_inspection/index.html#ins01 （概要は、原則 1-2 補充原則④に記載） ■ 評価・監査に関する情報 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/audit/ ■ 事業報告書 https://www.soken.ac.jp/outline/disclosure/financial/ 事業報告書には、全学教育の実施状況や、SOKENDAI 研究派遣プログラムの実施、SOKENDAI 特別研究員に向けた研究交流セミナーの実施等について紹介している。 ●全学教育「フレッシュマンコース」の実施：総合教育科目 「フレッシュマンコース」は、入学定員 120 名程度の小規模な大学であることを活かして、(1)研究者を目指す全ての人が身につけるべき技術・考えるべき問題を学ぶ、(2)専門分野が異なる他者との繋がりを築くことを主たる目的として、全コースの新入生を対象に入学直後に実施される集中講義である。本コースは、「アカデミア探訪」、「研究者と社会」「研究者のため の“伝える”技術」の 3 つのセクションから構成されている。葉山キャンパスにおける 2 泊 3 日の合宿形式の講義と、オンデマンド講義を組み合わせでの形で開催している。 ●SOKENDAI 研究派遣プログラム：本事業は、本学の教育理念である「高い専門性」「広い視野」「国際的な通用性」を持つ研究者 人材の育成を推進するため、海外での短期の研究活動や、将来のキャリア構築につながる国内外での長期の共同研究等に主体的に取り組む学生に対して必要な経費を支援することを目的としている。 ●「SOKENDAI 特別研究員に向けた研究交流セミナー」の実施：SOKENDAI 特別研究員が自身の研究について自・他コースの教員・学生と議論できる研究交流セミナーを複数のコースが共同で実施する取組を支援する新たな教育事業として、「SOKENDAI 研究交流セミナー」を令和 5 年度より実施している。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
			<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/ ●財務報告書：本学の財務状況をわかりやすく説明するため、「財務報告書」として、決算の概要、財務諸表の対前年増減要因、本学の学生支援の状況及び自己収入等の経年推移を学内外のステークホルダーに対して公表している。例えば、学生支援の状況として、在籍者の約５割以上が本学の制度を利用していることや、本学の費用全体の約１割以上を学生の経済的支援費用に充当していることを紹介している。また、入学科・授業料免除の実施状況、SOKENDAI 特別研究員制度や SOKENDAI 研究派遣プログラムの実施状況についても紹介している。	
【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	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、<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ぬ</u>。	○	【公表内容】 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。 ■ 内部統制推進規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368# （注）内部統制推進室 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。	
補充原則①	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。	○	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。 各部局責任者は自己点検として、毎年度、内部統制推進実施状況を確認し、最高管理責任者及び内部統制推進委員会に報告することとしている。内部統制推進委員会は、その報告に基づき、必要に応じて改善策の検討を行う体制としている。 また、毎年内部監査を行い、改善策を講じている。 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。 ■ 内部統制推進規則 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=368# ■ 個人情報保護規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=35# ■ 情報セキュリティ基本方針 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=396# ■ 内部監査規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=23# ■ 公益通報者の保護等に関する規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=389#	記載内容の明確化
補充原則②	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。	○	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。内部統制推進委員会は、その報告に基づき、必要に応じて改善策の検討を行う体制としている。	記載内容の明確化

ガバナンス・コード		実施の有無	実施状況	改定理由
補充原則③	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。	○	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」「研究インテグリティの確保に関する規程」を定め実践し、必要に応じて適宜見直しを行うこととしている。 また、上記に係る研修を実施し、意識調査や理解度確認テストを行い、その結果をもとに次年度の研修内容の改訂を行うことで、継続的に研修内容を向上させ、構成員の理解を深めることとしている。 ■ 倫理綱領 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=9# ■ 研究活動の不正行為への対応に関する規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=340# ■ 研究費等の不正防止体制に関する規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=119# ■ 研究インテグリティの確保に関する規程 http://kitei.soken.ac.jp/doc/gakugai/listall.html?rule=618#	記載内容の明確化
補充原則④	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。	○	学内構成員に対し、以下のとおり周知を行っている。 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。 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。 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、コース毎に研究倫理教育を年1回以上実行している。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。 ■ 公益通報に関する通報・相談窓口 https://www.soken.ac.jp/outline/rules/whistleblowing.html ■ 研究活動の不正行為防止体制 https://www.soken.ac.jp/outline/rules/fraud_prevention/ ■ 研究費等の不正使用防止体制 https://www.soken.ac.jp/outline/rules/research_expense_management/	記載内容の明確化