

国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書(令和3年度)

様式

作成日 2021/10/28

最終更新日 2021/10/28

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和3年10月1日
国立大学法人名		国立大学法人熊本大学
法人の長の氏名		小川 久雄
問い合わせ先		経営企画本部 (TEL:096-342-3973、E-mail:keiei-senryaku@jimu.kumamoto-u.ac.jp)
URL		https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/code

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		<p>【確認の方法】</p> <p>令和3年度第4回経営協議会（書面会議）（令和3年9月10日開催）において、全原則の適合状況等の更新について意見照会を行った。 経営協議会からの意見及び対応については、以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本原則1 <p>【意見】</p> <p>多くの大学でも実施しており、副理事の設置は必要だと考えます。加えて、将来的に法人経営を担う人材の計画的育成を目的として、大学戦略会議に「経営企画委員」を新設されたことにも、賛同します。また、「国立大学法人熊本大学の人事基本方針」を定められたことは人事に関する明確な進展だと考えます。次代の経営人材を育成する方針の明確化にも賛同します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・補充原則1-3⑥(2) <p>【意見】</p> <p>第3期中期目標期間において、「第3期中期目標期間に女性教員の割合を概ね18%に増加させる。」と記述されています【計画番号54】。また、「第3期中期目標期間に女性管理職の割合を概ね17%に増加させる」とあります【計画番号55】。第3期中期目標期間の、ここに明記されている数値目標の達成の成否、さらに、それらの数値を踏まえた上で、第4期中期目標期間の若手教員や女性教員の数値目標と目標達成の具体策が求められています。</p> <p>【対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年9月15日時点での女性教員の割合は、17.58%となっており、また、令和3年4月1日時点での女性管理職の割合は17.33%です。 ・第4期中期目標期間における若手教員の数値目標としては、「若手教員（40歳未満）採用者数/令和5年度～令和9年度における年度平均を6名以上とする。若手教員（40歳未満）数/第4期中期目標期間終了時において令和2年度比30名以上増加させる。」ことを第4期中期計画素案に記載しております。 ・第4期中期目標期間における女性教員の数値目標としては、「新規採用者（常勤（承継）教員）に占める女性教員の割合/第4期中期目標期間平均で22%以上とする。上位職（教授又は准教授）へ配置した女性教員数/第4期中期目標期間の合計を20名以上とする。」ことを第4期中期計画素案に記載しております。 ・若手教員及び女性教員の数値目標を達成するために、それぞれヤング・テニユア・トラック（仮称）及びウーマン・テニユア・トラック（仮称）制度を令和4年度に構築し、適切に運用していく予定です。

<p>監事による確認</p>	<p>【確認の方法】 令和3年9月7日に監事へ全原則の適合状況等の更新について文書による意見照会を行った。 監事からの意見及び対応については、以下のとおり。</p> <p>・全体</p> <p>【意見】 令和3年4月に発足した新執行部による新たな施策と方針に基づき、昨年公表したものを更新した。記載内容は実態に即した、的確な内容であると監事は判断する。</p> <p>・補充原則1-3①</p> <p>【意見】 役員会に付議される重要事項については、学長、理事及び副学長を構成員とする大学戦略会議において、事前に十分な検討が行われていることから、学長及び理事を構成員とした役員会においては、法人の運営に係る重要事項に関して、学長、理事間でより機動的、効果的な議論を行うことも検討していただきたい。</p> <p>【対応】 法定会議である役員会での審議の前には、その方向性を決定する会議体（本学の場合は、大学戦略会議、政策調整会議、トップミーティングなど）を置き、副学長を含め実質的議論を行っている。 役員会の審議事項等は法定されていることから、より機動的・効果的な議論を行う場として、例えば、役員懇談会を設けるなどの対応を検討したい。</p> <p>・補充原則2-1-3③</p> <p>【意見】 現在内部統制の仕組みに基づき、事案が発生したときには規則に則り内部統制組織が稼働する体制がある。監事からみた中長期の課題は、事案の発生を迅速に把握するために、部局間、部局と事務部門の障壁を取り除くべく組織の交流と透明性を確保することを検討いただきたい。</p> <p>【対応】 国立大学法人熊本大学内部統制規則では、各理事を内部統制担当役員とし、担当分野における内部統制の整備及び運用の推進、その状況の把握と監督を規定し、加えて、担当分野における内部統制に関する事務を推進するため、内部統制推進部門にあつては監査室長、本部長・部長を、部局にあつては部局長を内部統制推進責任者とし、内部統制担当役員に対し定期的な報告を行うことを規定していることから、体制は整備されているものとする。ただし、定期報告に関しては具体的に定められていないことから、そのルール作りについては今後検討したい。</p> <p>・原則3-1-1</p> <p>【意見】 経営協議会における審議の充実に関して、「適時適切な情報を提供し、会議当日に自由闊達な意見交換を行うなど、審議の方法を工夫している」とある。委員の方々に対し、積極的かつ活発な意見が出されるよう働きかけを期待する。</p> <p>【対応】 会議運営の工夫の具体例として、会議前の個別説明及びその際の意見に対する会議での補足説明、また、適宜適切な情報提供の具体例として、法人の財政基盤に大きな影響を及ぼす病院の経営状況の定期的な報告と意見交換が挙げられることから、これらを実施状況に追記する。</p>
----------------	---

<p>監事による確認</p>		<p>・原則 3 - 4 - 1</p> <p>【意見】 3-4監事の基本原則3-4-1において、「意見調整を行う政策調整会議を設置し、監事意見を運営に反映させている」と記載されている。現在、必要に応じて監事は学長と理事に別途監事の意見を提示しているので、これを明文化していただきたい。</p> <p>【対応】 以下のとおり、追記（太字）を行った。 本法人では「熊本大学法人基本規則」第27条の3第1項の規定に基づき、運営に関する重要な案件について、学長が常勤の理事及び監事並びにその他の本学の運営に携わる者との意見調整を行う政策調整会議を設置し、監事意見を運営に反映させている。 また、同規則第17条第5項に監事はいつでも役員(監事を除く。)及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる旨規定し、必要に応じて学長、理事等に対して監事意見の提示を行なっている他、同条第7項に、監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる旨規定し、監事の牽制機能体制を確立している。</p>
<p>その他の方法による確認</p>		

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】		
記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、各原則をすべて実施している。
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等		

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に基づく公表内容】		
記載事項	更新の有無	記載欄
原則1-1 ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋		<p>ミッションの再定義を踏まえ、世界レベルの先端研究の先鋭化、地域の問題をグローバルに考える人材育成の推進、地域創生への貢献という本学のビジョンを策定した。このビジョンの実現に向けて、研究、教育、社会貢献からなる3つの戦略を設け、その戦略毎に目標と達成度を測る4つの評価指標を策定している。また、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するため、重点支援プロジェクト、組織改革及びシステム改革について年度毎の計画を示した工程表を作成し、その計画に基づき改革を実施している。</p> <p>なお、これらの策定に当たっては、部局長等懇談会及び経営協議会における学内関係者及び学外の多様な関係者の意見を踏まえたうえで策定しており、本学HPにおいて公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/copy_of_rekishimap_file/vision_hp.pdf</p>
補充原則1-2④ 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを基に改善に反映させた結果等		<p>3つの戦略（研究、教育、社会貢献）にそれぞれ目標達成度を測る4つの評価指標を策定しており、その進捗状況は本学HPにて公表している。また、目標を達成できなかった指標については検証を行い、進捗状況を踏まえた次年度以降の取組内容とその結果を公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/code/code_file/R1senryaku_shinchoku.pdf</p> <p>なお、令和2年度の実績は次のとおりである。</p> <p>○戦略1（研究）においては、全ての指標において目標値を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究力に関する指標（生命科学系及び自然科学系における国際共著論文率） ・研究力に関する指標（生命科学系及び自然科学系における科研費の一人当たり保有件数） ・国際レベルの人材育成や人材の流動に関する指標（生命科学系及び自然科学系における海外大学との交流協定数） ・研究成果の社会への還元に関する指標（生命科学系及び自然科学系における知財の発明件数、特許出願件数、特許取得件数） <p>○戦略2（教育）においては、国際感覚修得及び行動力修得の指標は目標値を達成できなかったが、その他の指標は目標値を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高大接続に関する指標（入学予定者の英語教材による事前学習の実施状況） ・国際感覚修得の指標（単位取得を伴う海外留学経験者数） ・行動力修得の指標（社会的な実践力及び地域社会を牽引するリーダー力の修得割合（企業アンケート）） ・人材育成成果の指標（上場企業への就職率） <p>○戦略3（社会貢献）においては、全ての指標において目標値を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の環境保全・防災への学術的貢献の指標（環境保全や防災に関する論文数、シンポジウムの数） ・地域の歴史文化振興への貢献の指標（地域の歴史文化に関する論文数（「著作等」を含む）） ・生涯学習推進の指標（社会人受講者数） ・地域の課題解決への取組の指標（県内の地域企業等との共同研究の実施状況）

<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>本法人は、国立大学法人法に則り、法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、学外の有識者及び学内の代表者を構成員とした経営協議会を、本学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、教学に関する学内の代表者を構成員とした教育研究評議会を設置し、国立大学法人熊本大学法人基本規則に組織、審議事項等を明確に定め、自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能とする体制を構築している。</p> <p>また、経営協議会、教育研究評議会の審議を踏まえた本学のコンセンサスを形成するとともに、学長の意思決定にあたって多角的な観点を踏まえた判断を確保するための機関として、学長及び理事を構成員とした役員会を、全学的な情報共有と円滑な業務運営に資するため、役員会と各部局の意見調整を行う機関として、各部局長等を構成員とした部局長等連絡調整会議を設置している。</p> <p>なお、経営協議会は、①中期目標についての意見に関する事項のうち、法人の経営に関するもの、②中期計画及び年度計画に関する事項のうち、法人の経営に関するもの、③学則(法人の経営に関する部分に限る。)、会計に関する規則、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項、④予算の作成及び執行並びに決算に関する事項、⑤組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項、⑥その他法人の経営に関する重要事項を審議し、教育研究評議会は、①中期目標についての意見に関する事項(法人の経営に関する事項を除く。)、②中期計画及び年度計画に関する事項(法人の経営に関する事項を除く。)、③学則(法人の経営に関する部分を除く。)その他の教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項、④教員人事に関する事項、⑤教育課程の編成に関する方針に係る事項、⑥学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項、⑦学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項、⑧教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項、⑨その他本学の教育研究に関する重要事項を審議することとしている。</p> <p>・法人運営組織概念図(大学概要(冊子)24頁) https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/gaiyou/2021/21-all.pdf</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>職員については、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「事務職員の人事制度について(基本方針)」を定め、本学HPで公開している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/code/code_file/R1jimu_jiniisystem.pdf</p> <p>教員については、第3期中期目標期間に平成28年度各部局の配分定数の25%を学長裁量ポストとする大学の方針及び適切な年齢構成の実現に向けた取組を「第3期中期目標期間中における教育職員の採用方針」として定め、本学HPで公開している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/code/code_file/3rdP_kyouinsaiyo.pdf</p> <p>なお、性別・国際性等については、公募要領等に記載するほか、外国人教員等及び女性教員比率の目標値については、中期目標・中期計画で定め、本学HPで公開している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/hyouka/R2tyuumokutyuukeiichiran.pdf</p> <p>計画番号12、54</p> <p>また、新たな価値の創造の原動力となる多様な人材(国内外の多様な人材、若手教員及び女性教員)を確保・育成するため、「国立大学法人熊本大学の人事基本方針(令和3年7月29日制定)」を定め、本学HPで公開している。令和3年度においては、女性教員に限定した公募、女性教員採用に対する学長裁量ポストを活用した橋渡し事業を実施している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/copy_of_rekishimap_file/210713jinijihonhoshin.pdf</p>
<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (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>中期目標期間(6年間)における予算、収支計画及び資金計画を策定し、中期計画の別紙として本学のHP上でも公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/hyouka/mokuhyou_keikaku</p>

<p>補充原則 1 - 3 ⑥ (4) 及び補充原則 4 - 1 ③ 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>財務諸表においてセグメント別の附属明細書を作成していたが、平成30事業年度決算から、より詳細な部局別の附属明細書を作成し公表している。また、平成20事業年度決算より活動状況や資金の使用状況を分かりやすく説明した「財務レポート」を作成し、本学のHP上でも公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujuhou/jouhoukoukai/zaimu</p>
<p>補充原則 1 - 4 ② 法人経営を担いうる人材を計画的に育成するための方針</p>	<p>法人の経営に関する重要事項を審議する経営協議会の構成員である学外委員からの意見の聴取、大学トップマネジメント研修等へ部局長等経験者の派遣、国立大学協会主催のユニバーシティ・デザイン・ワークショップへ現役理事の派遣を行うなど、大学のマネジメント機能及び経営力強化に取り組んでいる。</p> <p>学長特別補佐については、学長が命ずる特別な事項を担当させるなど、学長、理事及び副学長を補佐している。令和3年度の学長特別補佐については、理事及び副学長の推薦により、大学戦略会議の議を経て、現在3名を置き、その活動状況については、大学戦略会議で報告している。なお、学長のガバナンスの下、学外から多様な人材を幅広く求めることを考慮しつつ、学内においては、法人経営を担い得る人材の計画的な育成のため、引き続き経営人材の育成に有用な多様な啓発の機会に積極的に参加させるなどにより、経営力強化に取り組むとともに、「学長特別補佐」を命じ、学長、理事及び副学長の業務の一端を担わせることなどを本学の方針として、次代の経営人材の育成に努めている。</p> <p>また、令和3年度から新たに副理事を置き、法人の業務について、理事と連携しながら、特定の業務を遂行している。令和3年度の副理事については、理事の推薦により大学戦略会議の議を経て、現在3名を置いている。</p> <p>さらに、将来的に法人経営を担いうる人材の計画的育成を目的として大学戦略会議に「経営企画委員」を令和3年度に新設した。本制度は、人材選出から育成計画までを定める「サクセッションプラン」に基づき、2年の任期中に当該会議をはじめその他法人に置かれる会議等への陪席、企画立案への参画、ステークホルダーへの情報発信・対話、各種研修セミナーへの参加等により、次代の経営人材を育成するものである。</p> <p>この他、幹部事務職員候補育成及び管理職マネジメント能力向上のために必要な研修を検討・実施することにより幹部事務職員の人材育成に努めている。この他、大学情報分析室室員に対し、外部研修等へ派遣することにより、経営に必要な情報収集・分析能力を習得・向上させている。このように事務職員等においても、マネジメント能力向上のための研修等を受講させることなどを本学の方針として、次代の経営人材の育成に努めている。</p>
<p>原則 2 - 1 - 3 理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材の責任・権限等</p>	<p>理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理することとし、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者のうちから、学長が任命することとしている。(国立大学法人熊本大学法人基本規則)</p> <p>副学長についても本学に置くこととし、学長を助け、命を受けて公務をつかさどることとしている。(熊本大学学則)</p> <p>令和3年度の管理運営体制(理事・副学長)については、学長を支える補佐体制を強化するため副学長を増員(4名)することとし、令和3年3月24日開催の部局長等連絡調整会議において、学内の部局長等に対し報告した。</p> <p>なお、理事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、大学戦略会議等の構成員として、副学長は、教育研究評議会、大学戦略会議等の構成員として、学長の意思決定や業務執行をサポートする役割を担う。</p> <p>大学トップマネジメント研修等へ部局長等経験者の派遣、国立大学協会主催のユニバーシティ・デザイン・ワークショップへ現役理事の派遣、副理事及び学長特別補佐を命じ学長、理事及び副学長の担う業務の一部を担わせることにより経営人材の育成・確保を行っている。</p> <p>また、本学の理事及び副学長については、氏名、任期、主な任務及び略歴を、本学のHPに公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujuhou/kihonjoho/yakuin</p>

<p>原則 2-2-1 役員会の議事録</p>		<p>本法人は、国立大学法人法に則り、学長が法人の運営に関する重要事項を決定するときは、役員会の議を経る旨、国立大学法人熊本大学法人基本規則に定め、法人の適正な経営を確保している。（法人基本規則第 2 5 条）</p> <p>また、役員会の議事録は、本学のHPに掲載している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/keieikyougikai/yakuinkai</p>
<p>原則 2-3-2 外部の経験を有する人材を 求める観点及び登用の状況</p>		<p>法人の長を補佐するための業務執行体制については、法人の長の権限と責任の下、適切に選考等を行わなければならないという考えから、本学においては、平成16年4月の法人化以降、非常勤理事として本学以外に本務をもつ外部人材を登用している。</p> <p>第1期及び第2期中期目標期間においては、法人化により労働基準法等、これまで適用を受けなかった様々な法律への対応が必須であるという観点から、弁護士資格を有する者を非常勤理事として登用した。また、第3期中期目標期間においては、「くまもとから世界に輝く研究拠点大学」のスローガンの下、地域貢献に精通している人材の登用が重要であるという観点から、熊本県知事や私大理事長等の要職に就いた経験がある女性を共生社会福祉担当の非常勤理事として登用した。令和3年8月からは、熊本県くまもとブランド推進課長、熊本県教育委員会教育長等歴任した女性を広報、ブランディング、行政連携担当の非常勤理事として登用することにより、法人経営側においても多様性を意識した体制で経営層に厚みを持たせている。</p> <p>この他、法人経営においては、共同研究等の外部資金を獲得することも重要であるという観点から、日本の産業界と密接に繋がりのある産業技術総合研究所に長年勤務した教員に対し、平成30年10月から副学長（産学連携担当）を命じ、その経験と知見を活用することにより本学の運営体制の強化を図っている。</p> <p>これら、外部の経験を有する人材の登用の状況については、略歴等を含めて本学HPで公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakuin/index</p>
<p>補充原則 3-1-1① 経営協議会の外部委員に係 る選考方針及び外部委員が 役割を果たすための運営方 法の工夫</p>		<p>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、多様な関係者から幅広い意見を聴き、その知見を積極的に法人経営に活かすための会議体であり、本学では学外委員の選考方針を明確化し、HPに掲載している。また、本法人に対する多様な意見を聴取するため、議題の事前説明を行うとともに、本学の特色、全国での立ち位置、国立大学法人を巡る社会情勢など適時適切な情報を提供している。この他、審議事項以外に本学の諸活動や新たな制度についてテーマを設定し、自由闊達な意見交換を行う機会を設けるなど運営方法の工夫を行っている。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakusyokuin/senkou-houshin</p>
<p>補充原則 3-3-1① 法人の長の選考基準、選考 結果、選考過程及び選考理 由</p>		<p>学長選考会議は、本法人の長として求める資質・能力を「学長選考基準」として定め、既に本学HP上でも公表している（平成29年11月）。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou</p> <p>令和2年度に実施した学長候補者の選考においては、学長候補適任者として推薦された者に対し、自らの権限と責任において次期学長候補者を選考し、選考過程及び選考理由について記者発表を行った。なお、本法人では、学内での意向聴取（投票）は行っているが、有効投票数の10%を獲得することが最終選考のための基準であり、意向聴取の結果に囚われるものではない。</p>
<p>補充原則 3-3-1② 法人の長の再任の可否及び 再任を可能とする場合の上 限設定の有無</p>		<p>学長選考会議では、本法人の長の任期は、ミッションの実現のための安定的な期間として、中期目標・中期計画と同一の期間である6年間で最適であるとの決定を行った。一方で、国立大学法人が急速な社会変化に対応するためには、継続的な経営・運営体制が必須ではないとの結論から、再任はなしと決定した。（平成18年3月16日の学長選考会議決定）</p>

<p>原則 3-3-2 法人の長の解任を申し出るための手続き</p>		<p>学長選考会議は、次のいずれかに該当するときは、文部科学大臣に学長解任を申し出る旨規定しており、本学HPで公表している。（法人基本規則第22条及び国立大学法人熊本大学学長の解任に関する規則）</p> <p>(1)心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。 (2)職務上の義務違反があるとき。 (3)学長たるに適しないと認められるとき。 (4)学長の職務の執行が適当でないため法人の業務の実績が悪化した場合であって、学長に引き続き職務を行わせることが適当でないとして認められるとき</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou</p>
<p>補充原則 3-3-3② 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果</p>		<p>学長選考会議は、国立大学法人熊本大学学長業績評価実施要項により、学長の在任期間が3年を満了した日から1年以内に業績評価を行う旨規定しており、その結果を本人に提示するとともに本学HP上で公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou</p>
<p>原則 3-3-4 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由</p>		<p style="text-align: center;">/</p>
<p>基本原則 4 及び原則 4-2 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況</p>		<p>「国立大学法人熊本大学業務方法書」に基づき、業務の適性を確保するための体制整備とその適切な運用に努めている。</p> <p>学生、職員、患者、地域住民等の一層の安全確保及び本学の資産の保持を図るとともに、本学の社会的な責任を果たし、地域社会との良好な信頼関係を保持することを目的として、危機管理規則、危機管理委員会要項を整備している。その中で、安否確認システムの運用により緊急時の情報伝達が可能となる体制を構築するとともに、危機管理マニュアル、事業継続計画（BCP）の策定、見直しを行い、また、公益通報窓口を学内及び学外に設置し、リスク管理体制を運用している。</p> <p>研究不正に対しては、「熊本大学における研究不正の防止等に関する規則」等の運用により、研究倫理の向上及び研究不正の防止を図っている。</p> <p>内部統制システムに関しては、内部統制委員会として、役員会を充てており、中期目標・中期計画に基づく、各年度の計画や実績等について審議する他、本法人の運営に対する監事及び会計監査人からの意見を聴くなど、適切な運用を図っている。また、担当役員ごとに、業務の進捗状況を確認する場として、政策調整会議を活用するなど、リスク管理体制を適切に運用している。なお、内部統制規則は役員会の議を経て制定され、以後、監事監査報告書に基づき、必要な改訂を行っている。（内部統制規則第10条）</p> <p>本法人の適正な法人経営を確保するための運用体制等は本学HPで公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人運営組織概念図（大学概要（冊子） 24頁） https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/gaiyou/2021/21-all.pdf ・危機管理体制 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/katudou/risk_management ・研究不正防止 https://www.kumamoto-u.ac.jp/kenkyuu_sangakurenkei/kenkyuu/support/kenkyukatudo/index ・公益通報窓口 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/tuhomadoguti ・監事監査報告書 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/hyoka_kansa
<p>原則 4-1 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫</p>		<p>本学HPトップページ「大学情報」において法令に基づく適切な情報公開を徹底するとともに、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、分かりやすく公表しており、法人経営の中でも財務レポートについては特に詳細に公開している。</p> <p>特に、国際的な研究拠点、スーパーグローバル、および地方創生等においては、大学の認知度や社会的評価のさらなる向上を実現するため、社会的ニーズを踏まえた情報発信の強化、双方向性を伴う情報受発信の活性化、学外者の二次的発信を視野に入れ、HP、大学ポータルやソーシャルメディアを活用した情報発信を継続的に充実・強化している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou</p>

<p>補充原則 4 - 1 ① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況</p>		<p>本学での多岐にわたる活動については、学生、保護者、卒業生等の関係者に対して、広報誌、HP等で情報発信している。また、HPによる情報発信の強化を図るため、スマートフォン対応機能を備えたウェブシステムに更新し、見やすくわかりやすい構成に努めている。SNSについては、公式YouTubeチャンネルに加え公式Twitterを開設し、平日1件以上の情報発信を行っている。プレスリリースについては、第2期中期計画期間中の年平均件数を上回るようにしている。また、研究成果については研究コーディネーターと連携し、一般の方がわかりやすい表現でのプレスリリースを積極的に行い、本学の研究力を広く発信している。これらの取組の結果、令和2年度のHPへのアクセス数は、年間260万件を超えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公式HP https://www.kumamoto-u.ac.jp/ ・ 公式YouTube https://www.youtube.com/channel/UCpk5ylaUhd17swGtzaJkxQ ・ 公式Twitter https://twitter.com/kumamotoUniv_PR ・ プレスリリース https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kouhou/pressrelease
<p>補充原則 4 - 1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報</p>		<p>◆身に付けることができる能力とその根拠 学生が大学で身に付けることができる能力について、各教育プログラムのディプロマ・ポリシーに明記するとともに、学士課程においては「期待される学修成果」を、修士課程、博士課程については「修得すべき知識・能力」を示し、これらでの能力を身に付けるための教育課程の編成及び実施の方針として、カリキュラムポリシーを定め公表している。更に現在、学生目線で分かりやすい、より具体的かつ明確な表現となるよう、全部局において3ポリシーの見直しを行っており、再点検・改善作業が継続的に行われている。これらの資質・能力を身に付けた者に対して学位を授与しており、学位授与数、修業年限期間に卒業する学生の割合、資格取得状況を公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3つの方針【卒業認定・学位授与の方針(DP)、教育課程編成・実施の方針(CP)、入学者受入れの方針(AP)】、カリキュラムツリー及びカリキュラムマップ https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/curriculum ・ 学位授与数 https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/data/gakuiiyuyo ・ 修業年限期間に卒業する学生の割合 https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/data/kigennaisotu ・ 資格取得状況 https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/data/shikakusyutokuritu <p>◆学生の満足度 卒業（修了）予定者アンケートにおいて、所属している教育プログラム全体の満足度について調査した結果を公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 熊本大学卒業（修了）生、就職先、卒業（修了）予定者アンケート結果データ集（平成24、26年度実施） ※令和2年度実施済み。学内向けの最終報告書を作成し、各部局にて最終報告書を基にした部局内分析と分析結果報告を作成中。取りまとめ後、令和3年12月公表予定。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/torikumi/enquete/enquete24-26 <p>◆学生の進路状況 主な就職先、進学率・就職率、進路状況、外国人留学生の日本国内での就職状況を公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業・修了後の進路 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakuseikatsu/careersupport/shuusyoku_data
<p>法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai ・ 医療法施行規則第7条の2の2及び同規則第7条の3に規定する情報 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/byouin-byouincyou ・ 医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/byouin-kansa