

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7年度)
様式

作成日 2025/10/07
最終更新日 2025/10/07

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和7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/

【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		【確認方法】 令和7年度第3回経営協議会（書面会議）（令和7年7月31日開催）において、全原則の適合状況について意見照会を行った結果、原案のとおり了承された。
監事による確認		【確認方法】 令和7年7月10日に監事へ全原則の適合状況等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（語句や表現等のみの修正は除く）。 （補充原則1－2②） 【意見】 ・目標の策定や資源の配分方策の見直しをするために「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」で実施するために、月次の試算表によるマイルストーン管理をすべきであるが、ようやく全体を見る試算表の作成に到達した段階である。そのため、今期に、いかなるエビデンスで管理をすべきか、その結果を何によって開示するべきかをしっかり議論し、共通の指標で管理する意識を持つ段階である。一方で、法人の意思決定を支援するためIR機能が具体的に何を意味するのか明確にすべきである。 【対応】 「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」の支援として、「KU-RESAS」に部局別ポートフォリオを令和7年度に新たに開設する予定であり、これまで未掲載であった財務データの収録についても関係課と調整を進める。 大学情報分析室は、大学の教育研究活動等に関する情報の収集及び分析を通じて、本学の運営を支援することを目的としているが、法人意思決定支援のための具体的な機能の明確化に努める。

監事による確認	(原則 1 - 3) 【意見】 ・「新たな価値の創造の原動力となる多様な人材を育成・確保するため、「国立大学法人熊本大学の人事基本方針」を定めた」と記載があるが、人事基本方針で求められるのは、単なる「属性の多様化」ではなく、多様な人材が力を発揮し、成長・貢献できる“しくみと文化”の整備が求められると考える。つまり、単なる採用や評価方針だけでなく、人事に関する制度設計（仕組み）・職場風土（文化）・運用体制（実装）の3つを含めた「人事基本方針」が望ましいと考える。 【対応】 ご意見のとおり、令和3年度に定めた「人事基本方針」では多様な人材の確保に重点を置いており、採用後の人材育成方針については十分に明記していないため、現在進行中の教員人事制度の見直しと併せて、本方針についても改めて検討を行うこととしたい。 (補充原則 1 - 3 ⑤) 【意見】 ・財務の健全化を目的として、民間からの資金提供や寄附の獲得に向けた積極的な取組が行われるとともに、土地の有効活用やネーミングライツ事業の推進により成果を上げている点を高く評価する。 今後は、学内外のステークホルダーとの連携をさらに強化し、寄附募集、資産活用、共同研究の促進など、多角的な資金獲得活動がより広がることを期待する。 【対応】 引き続き、寄附募集、資産活用、共同研究の促進など、多角的な資金獲得活動に取り組んでいく。
---------	--

監事による確認	(補充原則 1－3⑥(2)) 【意見】 ・ステークホルダーが適合の有無について客観的に判断するためには、客観的な説明(策定した計画や実施した取組の説明)やデータ(指標となる数値を挙げ、指数に対する目標値と現状値の提示など)に基づいて説明を行うことが必要と考える。 (例：取組内容の説明、女性教授の割合、外国人教員の割合、テニュアトラック制度に基づく採用状況、女性研究者の割合の提示など) [対応] ご意見を踏まえ、適合状況を一部修正することとする。 --- 教員採用における多様な人材を確保するための取組として、男女雇用機会均等法第8条（女性労働者についての措置に関する特例）に基づき、少なくとも1ヶ月間の女性限定公募期間を設けることで女性教員比率の改善を図っている。また、テニュアトラック制度を活用した学長裁量ポストの時限（橋渡し）措置により、各部局教員定数の空きを待たずに若手及び女性教員を前倒しで採用することを可能としている。 現時点での上記の取組に関連する中期目標の達成状況は以下のとおりである（令和6年度実績）。 ・令和5年度から40歳未満の若手教員を年度平均6名以上採用：41名 ・第4期中期目標期間終了時に若手教員を30名以上増加（令和2年度比）：基準値142名に対し140名 ・第4期中期目標期間の新規採用者（常勤（承継）教員）に占める女性教員の割合を22%以上に増加：22.4% ・第4期中期目標期間終了時まで上位職（教授又は准教授）へ配置した女性教員数を合計20名以上に増加：17名 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakuuiouhou/kihonioho/hvouka/hvovgvc (補充原則 1－3⑥(3)) 【意見】 執行部と各部局が直接意見交換を行い、将来の研究計画や組織整備の構想を理解した上で、部局に分配する資金について協議するという新たな試みを評価する。 これまでのように、どちらか一方が資金配分を要請・決定するのではなく、部局との協議を通じて意思決定のプロセスが明確化されることにより、内部の納得感や説明責任が高まるだけでなく、大学経営を全学で担うための対話の場としてとても重要であると考えます。 【対応】 引き続き、執行部と各部局の意見交換を実施し、将来の教育研究計画や組織整備の構想の実現に向け戦略的に取り組んでいく。
----------------	--

監事による確認		(補充原則 1－3⑥(3)) 【意見】 執行部と各部局が直接意見交換を行い、将来の研究計画や組織整備の構想を理解した上で、部局に分配する資金について協議するという新たな試みを評価する。 これまでのように、どちらか一方が資金配分を要請・決定するのではなく、部局との協議を通じて意思決定のプロセスが明確化されることにより、内部の納得感や説明責任が高まるだけでなく、大学経営を全学で担うための対話の場としてとても重要であると考えます。 【対応】 引き続き、執行部と各部局の意見交換を実施し、将来の教育研究計画や組織整備の構想の実現に向け戦略的に取り組んでいく。 (原則 1－4) 【意見】 学長や理事を補佐する体制は整備されており、将来的に法人経営を担いうる人材として経営企画委員を育成していることの説明はされている。ただ、経営企画委員については、あくまで経営人材としての育成であり、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材の育成とは異なるように考えることから、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材をどのような長期的視点で確保し、育成するかの計画を示して頂きたい。 【対応】 経営企画委員の育成方針（サクセッションプラン）における「経営人材」の位置づけとして「全学的課題の設定及び解決を行うことができる」ことを掲げており、教学面も含めて総合的な視点から本学の経営の中核を担うことのできる人材の育成を行っている。 (補充原則 2－1－3①) 【意見】 理事・副学長の選任にあたっては、法人経営の責任を担う重要な職であることを留意し、それぞれの資質能力が最大限に発揮されるよう職務を分担し、その責任は権限が明確にされている。理事の業績評価については、令和8年4月1日以降より実施することが決定されたことは評価するが、理事の業績を評価する報告書においては、評価項目の工夫が望まれる。 【対応】 理事の業績評価に係る達成状況報告書については、業績評価の「評価項目」に対する達成状況を自由記述する様式となっており、令和8年4月以降の運用において課題を整理しながら評価項目を工夫していきたい。
----------------	--	---

監事による確認		(補充原則 2 - 1 - 3 ③) 【意見】 「国立大学法人熊本大学内部統制規則」に基づき、内部統制委員会(役員会を充てる)において、内部統制システムの整備及び運用に関する状況報告が定期的に行われている。一方では、リスク管理体制が十分に整備されていないため、ハラスメントや情報セキュリティ、その他の事件や事故により、本学の財産及び名誉が傷つき、社会的信頼を失墜させ、また、業務の継続に被害を及ぼす事象が発生していることから、リスク管理体制の早急な整備を希望する。適正なリスク管理体制は、ビジョン実現に不可欠なことであるという理解の醸成を希望する。 【対応】 実際に生じた危機事象について原因分析、対応検証等を行うことにより、これまで以上にリスク管理体制の強化に取り組む。 その具体的な体制として、本学の名誉を守り、社会的信頼を維持するために、事件事故等に関する公表の基準を策定し、情報のコントロールを行う。また、発生した危機事象を速やかに収拾し、的確な改善を図る事故調査委員会の設置基準を策定する。 加えて、リスク回避、リスクが顕在化した場合に備え、過去発生した危機事象のカテゴリー毎に初期対応から収束までのデータを内部統制関係者が閲覧できる仕組みを構築する。 (原則 2 - 3 - 2) 【意見】 少なくとも、現在の役員会では、ガバナンス機能を最大限発揮させるだけの審議がされているとはいえない。他の会議体に依拠する内容があるとしても、役員会がガバナンス機能を発揮させるとすれば、役員会で意思決定すべき内容を明確にした上で、役割分担をしなくてはならないと考える。また、役員会は、学長・理事の役員が、それぞれの立場で責任と権限を持ちながら、お互いを監視・補完し合うことにより、組織の健全性・透明性・説明責任を保つための「役員の相互監視・相互牽制」というガバナンス要素の一端である統治のメカニズムの機能が重要であるが、現在の役員会はその機能が弱いと考える。 【対応】 役員会には監事が陪席し、外部の視点を取り入れることで、意思決定の客観性を確保している。 役員会での審議案件は、そこに至るまでに政策調整会議、大学戦略会議、教育研究評議会において審議、意見調整が行われており、これらの会議には、役員会の全構成員が出席している。よって、役員会は、議論が尽くされた審議案件の最終決定の場として、そのガバナンス機能を最大限に発揮している。
----------------	--	---

監事による確認		(補充原則 2 - 4 - 3 ①) 【意見】 事務職員の高度化を図るために、平成23年度 5 月16日に「事務職員の人事制度について(基本方針)」が学長裁定されている。策定から11年が経過する現状に於いては、新規事業の取組や経営環境の複雑化に伴い、大学職員に求められる能力やスキルも大きく変化していることから、「事務職員の人事制度について」の見直しを希望する。特に、職員に求められる人材像の見直しは必須と考える。また、この項目については原則に適合しているかの判断を行うための情報が必要と考える。 【対応】 「事務職員の人事制度について（基本方針）」については現在見直しを進めている過程であり、次年度の公表に向けて引き続き内容を精査する。 (原則 4 - 2) 【意見】 内部統制システムは整備されて、運用されているとされているが、内部統制が正しく理解され、適切な運用がされていたならば発生しなかったと考えられるインシデントやコンプライアンス違反が発生している。このことから、内部統制の仕組みが形骸化され、必要とされている自己点検が不十分であると推察する。内部統制システムとは、リスクの評価、業務適正活動、モニタリングなどを行い、運用状況や課題を学長に報告し、その結果を次年度の取組みに繋げるというPDCAサイクルで動かしていくべきものであるという理解が浸透する仕組みや取組みが不十分であると考え。定期的な自己点検、内部統制のモニタリングチェック実施に加えて、内部統制の理解を深める啓蒙活動の強化を強く要請する。 【対応】 令和5年度から内部統制チェックリストに基づく自己点検を開始し、事務部課長会議で業務の見直し及びリスク低減の実施例を共有している。この自己点検がさらに機能するようその意義等について理解を深める機会（講話、研修会）を設ける。 なお、各部等横断的事務支援体制（企画調整WG）において、経費削減、業務効率化、規則及び手続見直しが検討されていることも自己点検機能の向上につながっている。
その他の方法による確認		

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】

- ☒ 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。
- ☐ 当法人は、運営方針会議を設置する法人であり、全ての原則の対象となる法人である。

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、該当する各原則を全て実施している。
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		2022（令和4）年度から第4期中期目標期間が始まるに当たり、2030年までの国連の掲げる持続可能な開発目標（SDGs）の達成を見据えた中長期的なビジョンとして、「熊本大学イニシアティブ2030」を策定した。このイニシアティブは、本学が目指す“地域と世界に開かれ、共創を通じて社会に貢献する教育研究拠点大学”の実現に向けて、「教育」、「研究」、「社会との共創・医療」の3つの戦略に基づく取組をまとめたものとなっている。 また、策定に当たっては、令和3年度に組織した新執行部の下、学長、常勤理事、病院長、常勤監事によって構成される役員懇談会を複数回開催して方針を固め、学長、理事、副学長、各部長及び各副部長で構成する「部局長等懇談会」及び学外委員を含む「経営協議会」において意見交換を行い、学長・理事・副学長をメンバーとした「大学戦略会議」においても意見を集約した上で、「教育研究評議会」を経て「役員会」にて決定した。 一方、第4期中期目標についても同様に、学内の各種会議で議論するとともに学外委員を含む「経営協議会」委員からの意見を反映した上で策定しており、「熊本大学イニシアティブ2030」は第4期中期目標を包含したものとなっている。 なお、「熊本大学イニシアティブ2030」及び「第4期中期目標・中期計画」は本学HPにおいて公表しており、教職員の認識の統一を図るためにこれらを一体とした携行用の冊子も教職員向けに発行している。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/initiative2030/KUinitiative2030 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/mokuhyou_keikaku
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		第4期中期目標・中期計画の進捗状況について、毎年度、担当理事又は副学長による進捗状況の確認、検証等を実施し、その結果を役員会、経営協議会、教育研究評議会等に報告のうえ、本学HP上で公表している。 また、第4期中期目標・中期計画期間の4年目終了時及び6年目終了時には、業務の実績に関する報告書、達成状況報告書及び国立大学法人評価委員会による評価結果を本学HP上で公表する予定としている。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/hyouka/hvpygc
補充原則 1－3⑥（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		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。 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視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設置している。 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。 ・法人運営組織概念図（大学概要（冊子）22頁） https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/gaiyou/dxa70b/25-all.pdf

【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
補充原則１－３⑥（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		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。教員採用における多様な人材を確保するための取組として、男女雇用機会均等法第8条（女性労働者についての措置に関する特例）に基づき、少なくとも1ヶ月間の女性限定公募期間を設けることで女性教員比率の改善を図っている。また、テニユアトラック制度を活用した学長裁量ポストの時限（橋渡し）措置により、各部局教員定数の空きを待たずに若手及び女性教員を前倒しで採用することを可能としている。 現時点での上記の取組に関連する中期目標の達成状況は以下のとおりである。 ・令和５年度から40歳未満の若手教員を年度平均6名以上採用：41名（令和6年度時点） ・第４期中期目標期間終了時に若手教員を30名以上増加（令和２年度比）：基準値142名に対し140名（令和6年度時点） ・第4期中期目標期間の新規採用者（常勤（承継）教員）に占める女性教員の割合を22％以上に増加：22.4％（令和6年度時点） ・第4期中期目標期間終了時まで上位職（教授又は准教授）へ配置した女性教員数を合計20名以上に増加：17名（令和6年度時点） https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/copy_of_rekishimap_file/210713jinjikihonhoshin.pdf また、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。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/code/code_file/R1jimu_jinjisystem.pdf
補充原則１－３⑥（３） 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画		中期目標期間（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。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/mokuhyou_keikaku/e4xk64 また、執行部と各部局の直接の意見交換により、将来の教育研究計画や組織整備の構想を把握し、その構想に基づき寄附集め、外部資金獲得等の必要な資金計画を検討する体制としている。
補充原則１－３⑥（４）及び補充原則４－１③ 教育研究の費用及び成果等（法人の活動状況や資金の使用状況等）		財務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事業年度決算より財務情報を中心に説明した「財務レポート」を作成し公表してきたが、令和２事業年度から、「常に情報を発信し続ける大学」、「常に外から見える大学」、「常に外からの声に耳を傾け、発展し続ける大学」として、ステークホルダーエンゲージメントを重視する観点から、ステークホルダーとの対話を効果的に行うツールとして位置づけるものとして、教育・研究の成果や社会への貢献等、非財務情報も包含した「統合報告書」を刊行し、本学のHP上でも公開している。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/integratedreport

【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
補充原則 1 - 4 ② 法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針		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、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等の派遣を行うなど、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。 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 7 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 7 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。 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 6 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 4 名を置いている。 さらに、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。 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。
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		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） 副学長についても本学に置くこととし、学長を助け、命を受けて校務をつかさどることとしている。（熊本大学学則） 令和 7 年度の管理運営体制（理事・副学長）については、氏名、担当、任期、所掌内容を明確にし、令和 7 年 2 月 27 日開催の教育研究評議会において、学内の部局長等に対し報告した。 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。 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等の派遣、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。このほか、優秀な若手人材を「経営企画委員」に選出し、大学戦略会議の構成員として置き、常に経営課題に関する議論に触れられる立場として実践的な育成をしている。 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。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakuin
補充原則 2 - 1 - 3 ③ 内部統制システムやリスク管理体制の適切な運用		本法人の長は、学生、教職員、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、学生及び教職員の安否を正確かつ迅速に把握するための安否確認システムの運用、また、緊急時の情報伝達が可能となる緊急連絡網を整備とともに、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、危機管理体制を運用している。 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、内部統制の整備及び運用に関する定期的な状況報告を受け、必要な改善策を検討している。また、チェックリストによる日常的モニタリング（自己評価）、監事による監査及び監査室による内部監査（独立的評価）の両面から内部統制システムの健全な運用を図っている。令和 6 年度から学長を委員長とする危機管理委員会において危機事象の検証を行う等、危機管理及びリスク管理体制の強化を継続的に見直している。（内部統制規則第10条）

【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
補充原則 2-2-1 ① 【運営方針会議を設置する法人のみ該当】 運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由		本法人は、運営方針会議を設置していない法人であることから、本事項は該当しない。
原則 2-3-1 役員会の議事録		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25条） また、役員会の議事録は、本学のHPに掲載している。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/keieikyougikai/yakuinkai
原則 2-4-2 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況		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。 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。 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。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakuin/index
補充原則 3-1-1 ① 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		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。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakusyokuin/senkou-houshin なお、経営協議会の機能強化を図るため、令和4年度から学外委員の割合を60%以上とし、より幅広いステークホルダーからの意見を法人経営に活かすこととした。
補充原則 3-3-1 ① 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由		学長選考・監察会議は、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、さらに基本的要件・姿勢を「求められる学長像」として定め、既に本学HP上でも公表している（令和6年3月14日）。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou 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。
補充原則 3-3-1 ③ 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		学長の任期は、学長選考・監察会議において、選考の都度、確認しており、国立大学法人の中期目標・中期計画期間が6年間であることに鑑み、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年間が最適であるとし、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理由から、任期6年、再任はなしとしている（平成29年11月16日学長選考会議確認）。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou/ninki.pdf なお現在、同会議において、次期の学長選考に向け、任期と再任の取扱いについて検討を進めている。

【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 3-3-2 法人の長の解任を申し出るための手続き		学長選考・監察会議は、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） (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認められるとき。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou
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		国立大学法人熊本大学学長業績評価実施要項において、学長選考・監察会議は学長の在任期間が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されている。これを受け、現任学長の任期の4年目に当たる令和6年度に、学長の業績評価を行い、その結果を本人に提示するとともに、大学HPで公表している。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou
原則 3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由		令和4年1月開催の教育研究評議会において、令和4年度からの経営協議会及び学長・監察選考会議の委員構成の見直しについて審議し、学長選考・監察会議の学内委員に学長、理事は加わらないこととし、より中立性・公正性を担保した。 経営協議会の学外委員は、①経済・産業、②教育行政、③マスメディア、④文化・社会、⑤地方公共団体、⑥同窓会の各界から、幅広い経験と実績に基づき、大学に対して戦略的視点から助言ができる方を選考するとしており、選考方針をHPに掲載している。令和6年3月開催の教育研究評議会において、業種、実績及びジェンダーバランスを踏まえ、経営協議会及び学長選考・監察会議の委員を選出し、委員名簿とともに選考経緯、理由をHPに掲載している。 ・熊本大学経営協議会の学外委員の選考方針 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakusyokuin/senkou-houshin ・国立大学法人熊本大学学長選考・監察会議委員 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou/0q5lbf
原則 3-3-5 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由		これまで議論の実績はない。

【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
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		「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。 学生、教職員、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。 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。 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、チェックリストによる日常的モニタリング(自己評価)、監事による監査及び監査室による内部監査(独立的評価)の両面から内部統制システムの健全な運用を図っている。また、令和 6 年度から学長を委員長とする危機管理委員会において危機事象の検証を行う等、危機管理及びリスク管理体制の強化を継続的に見直している。（内部統制規則第10条） 本法人の適正な法人経営を確保するための運用体制は以下のとおりである。 ・ 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/2024/24-all.pdf ・ 危機管理 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/kenyukatudo/index ・ 公益通報 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukukai/tuhomadoguti ・ 監査 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukukai/hyoka_kansa

【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 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		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いる。 特に、国際的な研究拠点、グローバル化の取り組み、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र्टレート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。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujuhou また、本学の財務状況や活動状況については、これまでも「財務レポート」として詳細に公開してきたが、財務情報のみならず、本学の教育・研究の成果や社会への貢献等をステークホルダーへより分かりやすく伝えることができるよう、令和2事業年度分より財務情報及び非財務情報を統合した「統合報告書」を刊行し、本学の取組や最新の状況を公表している。 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujuhou/jouhoukoukai/integratedreport
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		毎月、定例の学長記者懇談会を開催することに加え、必要に応じて記者会見を実施することで、本学の最新情報の発信に努めている。また、本学の多岐にわたる活動は、学生、保護者、卒業生等の関係者に対して、広報誌、HP、SNS（YouTubeチャンネル、X及びInstagram）、メールマガジン等により情報発信している。なお、公式HP内に、ウェブマガジン、YouTube動画、イベント情報及び広報誌Web版など本学の魅力を発信しているコンテンツを集約した広報情報集約サイト「熊大なう。」を立ち上げた。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、HPへのアクセス数は、年間530万件を超えている。 ・公式HP https://www.kumamoto-u.ac.jp/ ・公式広報情報集約サイト「熊大なう。」 https://external.jimu.kumamoto-u.ac.jp/kumadainow/ ・公式YouTube https://www.youtube.com/user/KumamotoUniv ・公式X https://x.com/kumamotoUniv_PR ・公式Instagram https://www.instagram.com/kumamotouniv_pr/ ・プレスリリース https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujuhou/kouhou/pressrelease ・学長記者懇談会 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujuhou/kouhou/kisyakon

【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
補充原則 4 - 1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報		学生が享受することができる教育成果を示す情報として、以下の情報を本学Webサイトにおいて公表している。 ◆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。なお、3つのポリシーに関しては、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、教育の内部質保証における自己点検の中で、再点検・改善作業を継続的に行っている。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。 ・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/gakuijyuyo ・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 ◆学生の満足度 「卒業（修了）予定者」・「卒業（修了）生」・「就職先」へ学修成果に関する調査を実施し、毎年度結果概要を公表している。 また、「学生生活実態調査」において、教育プログラムや授業科目、教育環境など学生の満足度を調査し、集計結果を報告書としてとりまとめて公表している。 ・「卒業（修了）予定者」・「卒業（修了）生」・「就職先」への学修成果に関する調査 https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/torikumi/enquete ・「学生生活実態調査」 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakuseikatsu/fukurikousei/gakuseichosa-1 ◆学生の進路状況 毎年度、各学部・教育部（研究科）別に主な就職先、進学率・就職率、進路状況をとりまとめ、教員就職状況や外国人留学生の日本国内での就職状況とともに公表している。 ・卒業・修了後の進路 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakuseikatsu/careersupport/shuusyoku_data ・教員就職状況 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukukai/kyouinyousei/
法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項		■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/jouhoukukai ■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/jouhoukukai/byouin-byouincyoyou ■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/jouhoukukai/byouin-kansa