

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 8 年度)
様式

作成日 2026/10/16
最終更新日 2026/10/16

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和8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@ms.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		<p>【確認方法】</p> <p>令和 8 年度第 3 回経営協議会（書面会議）（令和 8 年 8 月 5 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。</p>
監事による確認		<p>【確認方法】</p> <p>令和 8 年 7 月 9 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。</p> <p>監事からの意見及び対応については、以下のとおり。</p> <p>（基本原則1）</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none">・「意思決定フローの効率化」という表現はやや抽象的であり、大学戦略会議と政策調整会議を統合したことにより、どのような改善効果（会議体の集約、審議の重複解消、意思決定の迅速化等）を期待しているのかが読み取りにくいように感じる。ガバナンス改革の目的と効果がより明確に伝わるよう、具体的な改善内容を記載した方が良いと考える。・「経営人材」の定義や育成の目的については、現在の記載だけでは十分に読み取ることができない。ガバナンス・コードは大学のガバナンス体制やその取組を対外的に説明する文書でもあることから、経営人材として期待する役割や育成を通じて習得を目指す能力等について、もう少し具体的に記載すると、制度の趣旨がより分かりやすく伝わるものとする。

<p>監事による確認</p>		<p>【対応】</p> <p>ご指摘のとおり、「意思決定フローの効率化」という表現では、ガバナンス改革の目的と効果が伝わりにくいため、ご意見を踏まえ、具体的な改善内容を記載するかたちで修正することとする。あわせて、「経営企画委員制度」についても、制度の趣旨をよりわかりやすく伝えるため、育成内容だけでなく、育成の目的及び育成を通じて習得を目指す能力等についても具体的に記載するかたちで修正することとする。</p> <p>（修正後）</p> <p>令和8年度からは、大学経営に関する重要事項（本学の将来計画並びに教育研究及び社会貢献活動に係る資源配分、組織、体制等）について、会議体の集約により審議の重複を解消し、意思決定の迅速化を図るため、大学戦略会議及び政策調整会議を統合し、両会議の機能を引き継ぐ大学経営会議を設置している。</p> <p>令和３年度には、新たな価値の創造の原動力となる多様な人材を確保・育成するため、「国立大学法人熊本大学の人事基本方針」を定めた。また、将来、大学経営を担う人材を計画的に育成し、経営基盤の持続的な強化を図ることを目的として、大学経営会議（令和７年度までは「大学戦略会議」）に「経営企画委員」を新設した。経営企画委員制度は、人材の選出から育成計画までを定めた「サクセッションプラン」に基づき運用しており、２年間の任期中、大学経営会議をはじめとする各種会議への陪席、企画立案への参画、ステークホルダーとの対話、各種研修・セミナーへの参加等を通じて、将来の大学経営を担うために必要な知識、マネジメント能力及び実践経験の習得を図っている。</p> <p>（原則1－1）</p> <p>【意見】</p> <p>・ ホームページでの公表と教職員向け冊子の発行では、対象者及び目的が異なるものとする。現在の記載では、ホームページでの公表も「教職員の認識の統一を図るため」と読めるため、ホームページによる情報公開の目的（ステークホルダーへの情報提供・説明責任）と、教職員向け冊子の目的（学内への周知・理解促進）を区分して記載すると、取組の趣旨がより分かりやすくなるものとする。さらに「教職員の認識の統一を図るため」との記載があるが、「認識の統一」という表現はやや強い印象を与えるため、本学のビジョンや中期目標・中期計画に対する理解や共通理解を深める趣旨であることがより伝わる表現にすると、取組の目的が明確になるものとする。</p> <p>なお、学内の教職員の認識の統一を図るため携帯用の冊子が発行されているが、「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」の理解が職員に浸透していると言い難く、それ以外の策を講じることが求められる。</p>
----------------	--	--

<p>監事による確認</p>		<p>【対応】</p> <p>ご指摘のとおり、ホームページ公表と携帯用冊子発行の取組の違いを明瞭に記載できていないため、それぞれの取組ごとに記載するかたちで修正する。あわせて、「教職員の認識の統一を図るため」という表現についても、職員向け携帯用冊子配布の趣旨をより明確に表現するため、「教職員の共通理解を深める」という文言へ修正することとする。携帯用冊子配布以外の理解促進を図る周知方法についても改めて検討を行うことしたい。</p> <p>（修正後）</p> <p>「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、本学ホームページにおいて公表し、広くステークホルダーに対して情報提供を行っている。</p> <p>また、教職員が本学のビジョン及び中期目標・中期計画への理解を深めるため、これらを一体とした携行用冊子を教職員向けに発行している。</p> <p>（補充原則1－2①）</p> <p>【意見】</p> <p>・「ガバナンスの実効性を高める」との記載があるが、本段落で説明されている内容は、役員懇談会と大学戦略経営会議の役割分担の見直し及びブレインストーミングの場の設定であることから、その効果としては「審議の充実」「議論の質の向上」「意思決定の迅速化」等を記載した方が、取組内容との関係がより明確になるものと考える。「ガバナンスの実効性」という言葉自体を否定するのではなく、「この段落で説明している施策から直接導かれる効果を記載した方が論理的である」と考える。</p> <p>【対応】</p> <p>現在の記載では、取組内容と効果のつながりが不明瞭であるため、ご意見を踏まえ、修正することとする。</p> <p>（修正後）</p> <p>平成28年度から、大学の運営に関し議決を要しない案件について意見交換の場として開催していた「トップミーティング」を、令和4年度より「役員懇談会」へ改称し、構成員を学長、理事、監事（常勤）、病院長に見直すとともに、会議体での議論の要否前のブレインストーミングの場とすることで、大学経営会議との役割分担を明確にし、大学経営会議における審議の充実を図っている。</p>
----------------	--	---

<p>監事による確認</p>		<p>(原則 2 - 4 - 3)</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none">・「高度な専門業務に対応できるよう」との記載では、どのような業務を想定しているのかが読み手には分かりにくいと感じる。・「社会人経験のある多様な人材」を採用する目的についても、期待する専門性や役割が十分に伝わらない。高度な専門業務の内容や採用の狙いを具体的に記載することで、本学の人材確保方針がより分かりやすく説明できるものとする。 <p>【対応】</p> <p>ご意見を踏まえ、次のとおり高度な専門業務の内容や採用の狙いを具体的に記載する。</p> <p>(修正後)</p> <p>事務職員については、研究支援、産学連携、病院業務等の高度な専門性を要する業務に対応できる体制を強化するため、民間企業等で培った専門知識や実務経験を有する多様な人材の採用を進めている。</p>
		<p>(補充原則 2 - 4 - 3 ①)</p> <p>【意見】</p> <ul style="list-style-type: none">・「高度化」は意味が広く、読み手によって解釈が異なる。そこで、大学経営を支える事務職員の専門性及びマネジメント能力の向上とすることで、専門性やマネジメント能力という育成目標が明確になると考える。・以下は、「令和7年度適合状況等に関する報告書」における監事からの意見に対する現状の取組について報告頂いた「フィードバックシート」の中に記載されていたものである。アップデート情報として追加してはどうか。 <p><フィードバックシート記載内容></p> <p>「事務職員の人事制度について（基本方針）」については、大学の業務が複雑化・多様化する中、大学職員に求められる能力やスキルも変化していること等を踏まえ、複線型人事制度とキャリアプラン、採用・昇任の方法について、定期的に見直しを行ってきた。直近では令和7年3月に、病院経営を担う職員の高度化の方策として、病院系スペシャリストコースを新設した。また、大学運営支援組織の体制・人事制度の在り方検討ワーキンググループを大学戦略会議（当時）の下に設置し、教員を支えるべき職種（URA、技術職員、事務職員等）・職域のあり方、処遇等を含めた人事制度等について幅広く議論をしている。</p>

<p>監事による確認</p>		<div><p>【対応】</p><p>ご意見を踏まえ、次のとおり「高度化」について明確にする。</p><p>(修正後)</p><p>大学経営を支える事務職員の専門性及びマネジメント能力の向上を図るため、「事務職員の人事制度について（基本方針）」（平成23年5月16日学長裁定）に基づき、毎年度、階層別研修を実施している。</p><p>なお、「事務職員の人事制度について（基本方針）」については、大学の業務が複雑化・多様化する中、大学職員に求められる能力やスキルも変化していること等を踏まえ、複線型人事制度とキャリアプラン、採用・昇任の方法について、定期的に見直しを行ってきた。直近では令和7年3月に、病院経営を担う職員の高度化の方策として、病院系スペシャリストコースを新設した。また、大学運営支援組織の体制・人事制度の在り方検討ワーキンググループを大学戦略会議（当時）の下に設置し、教員を支えるべき職種（URA、技術職員、事務職員等）・職域のあり方、処遇等を含めた人事制度等について幅広く議論をしている。</p></div> <div><p>(補充原則3－1－1 ②)</p><p>【意見】</p><p>・本年度の経営協議会から、監事監査に関する報告書により監事から報告・共有を行ったことを加えていただきたい。</p><p>【対応】</p><p>監事からのご指摘を受け、以下のとおり修正する。</p><p>(修正後)</p><p>ここ数年の経営協議会では、①病院の経営状況、②熊本大学の将来構想、③社会が求めるグローバル人材等について意見交換を行っている。また、本年度からは、監事監査に関する報告書により、監事から監査結果等の報告・共有を行っている。さらに、定例の会議以外においても、メール等により随時、積極的に情報提供及び意見聴取を行っている。</p></div>
----------------	--	---

<p>監事による確認</p>		<p>(補充原則 3 - 3 - 1 ③)</p> <p>【意見】</p> <p>・「令和 9 年 3 月 31 日で現学長が任期満了することを踏まえ」との記載では、現学長の任期満了という個別事情が制度検討の理由であるようにも受け取られる。ガバナンス・コードで説明すべきなのは、大学としてどのような考え方にに基づき学長任期を定めているかであり、現学長がいつ任期満了を迎えるかではない。つまり、制度（一般論）と個別事案（現学長）が混在している。学長任期は大学のガバナンスに関わる制度であることから、まず制度設計の考え方や見直しの趣旨を記載し、その上で現在の検討状況を説明する構成とされると、より分かりやすいと考える。</p> <p>・「急速な社会変化に対応するため、学長の任期も柔軟に対応する必要がある」との説明では、社会環境の変化と、再任後の任期を 3 年とする制度改正との関係が十分に明確ではないように感じる。今回の改正が、中長期的な大学経営の継続性を確保しつつ、一定期間ごとに学長の業績や経営環境を踏まえて経営体制を見直す機会を確保する趣旨であるならば、その考え方が分かるように改正理由を具体的に記載することが望ましいと考える。</p> <p>もう一つ重要なことは、「柔軟性」という言葉だけでは、制度変更の合理性を説明したことにならないという点である。</p> <p>学長の任期は大学ガバナンスの根幹に関わるため、「社会が変化しているから」ではなく、6 年 + 再任 3 年という具体的な任期設計が、大学経営上どのようなメリットをもたらすのかを説明する必要があると考える。</p> <p>【対応】</p> <p>監事からのご指摘を受け、以下のとおり修正する。</p> <p>(修正後)</p> <p>学長の任期については、学長選考・監察会議において継続的に検討を行っており、国立大学法人の中期目標・中期計画との整合性や安定的かつ機動的な大学経営の観点を考慮して学長の任期を 6 年とするとともに、学長の業績や大学を取り巻く環境の変化を踏まえ、一定期間ごとに経営体制の継続の適否を判断できるよう、再任された場合の任期を 3 年とする改正を行った（令和 7 年 11 月 20 日学長選考・監察会議を経て決定）。</p> <p>http://kokai.jimu.kumamoto-u.ac.jp/~kisoku/act/print/print110000044.html</p>
----------------	--	---

<div>監事による確認</div>		<div><p>(原則 3 - 3 - 3)</p><p>【意見】</p><p>次の3点について修正が必要であると考える。</p><ul style="list-style-type: none">・「法人の長の選考を一過性のものとすることなく」という抽象的な表現を削除：「選考」は一度行われる行為であり、「一過性」という表現はやや不自然と考える。・「その結果に責任を持つ」の内容を具体化：「責任を持つ」ではなく、「学長選考後も継続的に業務執行状況を確認・評価する」と記載することで、責任の中身が明確になると考える。・学長選考・監察会議の役割を明確化：学長を選考して終わりではなく、業績評価を通じて継続的に学長を監察することが、この制度の趣旨であると考える。<p>【対応】</p><p>監事からのご指摘を受け、以下のとおり修正する。</p><p>(修正後)</p><p>学長選考・監察会議は、「国立大学法人熊本大学学長業績評価実施要項」に基づき、学長の在職期間が3年を満了した日から1年以内に業績評価を実施するとともに、必要と認めた場合には臨時に業績評価を実施できることとしている。</p><p>この仕組みにより、学長選考後も継続的に業務執行状況を確認・評価し、その結果を学長選考・監察機能の充実に反映させる体制を整備している。</p><p>現任学長の任期6年目に当たる令和8年度については、令和9年3月の学長選考・監察会議にて評価を実施する予定である。</p></div>
		<div><p>(原則 3 - 3 - 5)</p><p>【意見】</p><ul style="list-style-type: none">・「大学総括理事」の検討目的が不明で「なぜ設置を検討しているのか」が記載されていない。「機能強化」や「執行体制の強化」と結び付けることで、趣旨が明確になると考える。・「大学総括理事」だけが突然出てきている。「大学総括理事等の設置」は、マネジメント体制や執行体制の見直しの一部であることを示した方が、文章の流れが自然であると考える。<p>【対応】</p><p>監事からのご指摘を受け、以下のとおり修正する。</p><p>(修正後)</p><p>令和8年3月開催の学長選考・監察会議においては、令和7年11月に文部科学省が策定した「国立大学法人等改革基本方針」を踏まえ、本学が進める機能強化に向けたマネジメント体制の在り方について審議を行った。</p><p>その中で、学長のリーダーシップの下で戦略的かつ機動的な大学運営を実現し、本学の機能強化を一層推進する観点から、大学総括理事等の設置の可否を含めた執行体制の在り方について、検討を行っている。</p></div>

<p>監事による確認</p>		<p>(原則 3 - 4 - 1)</p> <p>【意見】</p> <p>・「監事が陪席し、意見を述べること」が「監事監査の円滑かつ適切な実施」の一助となるという因果関係が見えない。監事が会議で意見を述べることは、大学経営への助言、リスクの早期把握、執行部との意思疎通にはつながる。しかし、それが直接監事監査の円滑かつ適切な実施になると言われると、論理が飛躍しているように思われる。</p> <p>・監事意見の「提示」という表現については、国立大学法人法第11条第11項では「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」と規定されていること、及び本学のガバナンス体制図でも「意見提出」と示していることなどから、「提出」という表現が望ましいと考える。</p> <p>【対応】</p> <p>ご指摘のとおり、「監事が陪席し、意見を述べること」が「監事監査の円滑かつ適切な実施の一助」となる表記について、論理の飛躍が見られるため、ご提案のとおり修正することとする。あわせて、「監事意見の提示」も「監事意見の提出」へ修正する。また、大学経営会議に関する説明についても、「基本原則 1」の表記に統一するため修正する。</p> <p>(修正後)</p> <p>本法人では、「熊本大学法人基本規則」第28条第1項の規定に基づき、本学の経営の方針等に係る重要事項について意見調整を行うとともに、本学の運営に関する戦略的な方針等を策定し、学長主導による業務の円滑な運営に資するため、大学経営会議を設置（令和8年度から審議の重複を解消し、意思決定の迅速化を図るため、従来の「大学戦略会議」及び「政策調整会議」を統合）している。当該会議に監事が陪席し、監査の視点から必要に応じて意見を述べることにより、大学経営への助言機能を発揮するとともに、監事監査の実効性の向上を図っている。特に6月の大学経営会議では、「監事監査に関する報告書」を提出しており、監事意見を運営に反映させている。</p> <p>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出を行なっている他、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>監事による確認</p>		<p>(原則 4 - 2)</p> <p>【意見】</p> <p>・ 内部統制については、規則や体制を整備するだけでなく、それらが役職員に理解・浸透し、実際の業務において適切に運用されているかを継続的に確認することが重要と考える。今回、監事による利益相反・収賄リスクに関するアンケート調査を実施し、関係する規則・ルールを理解及び運用状況について点検を行ったことから、内部統制の実効性を検証する具体的な取組として追記することを提案する。</p> <p>あわせて、今回の点検を一過性のものとせず、今後も定期的な検証と必要な改善を継続することについても、明確にするため追記することを提案する。</p> <p>また、内部統制についての現状について、「令和7年度適合状況等に関する報告書」における監事からの意見に対する現状の取組について報告頂いた「フィードバックシートシート」に以下の回答があった。しかしながら、「内部統制モニタリングリスト」の自己点検の継続的实施は実施されていない。また、外部講師による講話・研修の企画の検討が具体化される情報も知り得ていない。「内部統制への理解と浸透」は、熊本大学のガバナンスの成熟度を測る重要な指標の一つであることから、現状において、本学の内部統制への理解と浸透が進んでいないことは明らかである。内部統制については、規程や体制の整備に加え、教職員一人一人がその目的や役割を理解し、日常業務の中で実践できる状態となって初めて有効に機能するものとする。内部統制への理解と浸透が十分でない場合には、制度が形骸化し、運用が属人的となる恐れがあるため、今後は制度の整備だけでなく、教育・研修や継続的な周知・啓発を通じて、内部統制を組織文化として定着させる取組を一層推進することが重要であるとする。</p> <p><フィードバックシート記載内容></p> <p>令和7年度より「内部統制チェックリスト」を「内部統制モニタリングリスト」と改称し、日常的モニタリングの一環として自己点検を継続実施している。</p> <p>この自己点検の機能をさらに高めるため、令和7年度第4回事務部課長会議（令和7年11月1日開催）において本学監事による内部統制の意義等を深く理解するための講話が行われた。また、外部講師による講話・研修の企画も検討している。</p>
----------------	--	---

監事による確認		<p>【対応】</p> <p>教職員一人一人が内部統制の重要性を十分に理解し、日常業務に定着させることが重要であることから、まずは制度の趣旨や意義を浸透させるための教育・啓発活動を一層推進していく。</p> <p>その一環として、より実効性のある研修体制を構築するため、研修会の実施と、それに連動したチェックシートによる自己点検（内部統制モニタリング）を一体的に実施する方向で調整を進めている。他大学の事例調査結果等も参考にしつつ、対象者や開催時期を含めた詳細な実施計画を引き続き検討していく。</p> <p>また、これまで「内部統制モニタリングリスト」に基づく自己点検は、事務的な作業にとどまり、実施状況及び結果について、内部統制委員会への報告・審議が十分に行われていなかった。今後は、自己点検を継続的に実施するとともに、その結果を同委員会にて報告し、審議する。</p> <p>あわせて、監事からのご意見を踏まえ、内部統制の実効性を検証する具体的な取組について、以下のとおり追記する。</p> <p>（修正後）</p> <p>また、内部統制の実効性を確認する取組の一環として、監事による利益相反・収賄リスクに関するアンケート調査を実施し、関係する規則・ルール の理解及び運用状況について点検を行った。</p> <p>今後は、当該調査の結果を踏まえて必要な改善につなげていく。</p> <p>あわせて、内部統制全体の理解・浸透及び運用状況について定期的に検証し、その実効性の向上を図ることとしている。</p>
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		<p>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年までの国連が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である。</p> <p>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、病院長及び常勤監事で構成される「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、各部局長及び各副部局長で構成する「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、理事及び副学長をメンバーとする「大学経営会議（令和7年度まで大学戦略会議）」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」において決定した。</p> <p>一方、第4期中期目標についても、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」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。</p> <p>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、本学ホームページで公表し、広くステークホルダーに情報提供を行っている。また、教職員が本学のビジョン及び中期目標・中期計画への理解を深めるため、これらを一体とした携行用冊子を教職員向けに発行している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/initiative2030/KUinitiative2030 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/mokuhyou_keikaku</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>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が進捗状況を確認、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した上で、本学ホームページ上で公表している。</p> <p>また、第4期中期目標・中期計画の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、達成状況報告書並びに国立大学法人評価委員会による評価結果を本学ホームページ上で公表する予定としている。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/hyouka/hvpygc</p>

<p>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</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する経営協議会を、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する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。</p> <p>・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/4r8b66/gaiyou2026-all.pdf</p>
<p>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</p>		<p>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、本学ホームページで公開している。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、各部局の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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・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：39.6名（令和7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136名（令和７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：23.3％（令和７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：23名（令和７年度時点） <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/gaiyo/copy_of_rekishimap_file/210713jinjikihonhoshin.pdf</p> <p>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。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/code/code_file/R1jimu_jinjisystem.pdf</p>

<p>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</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ホームページ上でも公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/mokuhyou_keikaku/e4xk64</p> <p>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。</p>
<p>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）</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事業年度決算からは、より詳細な部局別の附属明細書を作成・公表している。</p> <p>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、本学のホームページ上でも公開している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/integratedreport</p>
<p>補充原則１－４② 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、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。</p> <p>法人経営を担い得る人材の計画的な育成のため、学長、理事及び副学長の業務の一端を担うポストとして「学長特別補佐」を置き、学長が命ずる特別な事項の担当や学長、理事及び副学長の補佐を命じるとともに、経営人材の育成に有用で多様な啓発の機会への参加を促すことなどにより、次代の経営人材の育成に努めている。令和８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、大学経営会議（令和７年度までは「大学戦略会議」）の議を経て、現在５名を置き、その活動状況については、大学経営会議で報告している。</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８年度の副理事については、理事の推薦により大学経営会議（令和７年度までは「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、大学経営を担う人材を計画的に育成し、経営基盤の持続的な強化を図ることを目的として大学経営会議（令和７年度までは「大学戦略会議」）に「経営企画委員」を令和３年度に新設した。経営企画委員制度は、人材選出から育成計画までを定めた「サクセッションプラン」に基づき運用している。２年間の任期中、大学経営会議をはじめとする各種会議等への陪席、企画立案への参画、ステークホルダーとの対話、各種研修・セミナーへの参加等を通じて、将来の大学経営を担うために必要な知識、マネジメント能力および実践経験の習得を図っている。</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>

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>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、命を受けて校務をつかさどることとしている。（熊本大学学則）</p> <p>令和 8 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 8 年 3 月 26 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。</p> <p>なお、理事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、大学経営会議等の構成員として、副学長は、教育研究評議会、大学経営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>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、大学経営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。</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、本学のホームページに公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakuin</p>
補充原則 2－1－3③ 内部統制システムやリスク管理体制の適切な運用		<p>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の整備を行うとともに、危機管理マニュアル、事業業務継続計画（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。</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、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。（国立大学法人熊本大学内部統制規則第 10 条）</p>
補充原則 2－2－1① 【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		<p>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。</p>
原則 2－3－1 役員会の議事録		<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。（国立大学法人熊本大学法人基本規則第 25 条）</p> <p>また、役員会の議事録は、本学ホームページに掲載している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/keieikyougikai/yakuinkai</p>

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		<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>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ホームページで公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakuin/index</p>
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		<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、ホームページに掲載している。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>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。</p>
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		<p>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）。</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>
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		<p>学長の任期については、学長選考・監察会議において継続的に検討を行っており、国立大学法人の中期目標・中期計画との整合性や安定的かつ機動的な大学経営の観点を考慮して学長の任期を6年とするとともに、学長の業績や大学を取り巻く環境の変化を踏まえ、一定期間ごとに経営体制の継続の適否を判断できるよう、再任された場合の任期を3年とする改正を行った（令和7年11月20日学長選考・監察会議を経て決定）</p> <p>http://kokai.jimu.kumamoto-u.ac.jp/~kisoku/act/print/print110000044.html</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>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ホームページで公表している。（国立大学法人熊本大学法人基本規則第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。</p> <p>(2)職務上の義務違反があるとき。</p> <p>(3)学長たるに適しないと認められるとき。</p> <p>(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。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou</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>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、大学ホームページで公表している。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou</p>
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		<p>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。</p> <p>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、選考方針をホームページに掲載している。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、理由をホームページに掲載している。</p> <p>・熊本大学経営協議会の学外委員の選考方針</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kihonjoho/yakusyokuin/senkou-houshin</p> <p>・国立大学法人熊本大学学長選考・監察会議委員</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/gakuchousenkou/0q5lbf</p>
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		<p>令和8年3月開催の学長選考・監察会議においては、令和7年11月に文部科学省が策定した「国立大学法人等改革基本方針」を踏まえ、本学が進める機能強化に向けたマネジメント体制の在り方について審議を行った。</p> <p>その中で、学長のリーダーシップの下で戦略的かつ機動的な大学運営を実現し、本学の機能強化を一層推進する観点から、大学総括理事等の設置の可否を含めた執行体制の在り方について、検討を行っている。</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、国立大学法人熊本大学危機管理規則、国立大学法人熊本大学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、事業業務継続計画（BCP）の策定を行い、随時見直しを行っており、さらに、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、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、内部統制の実効性を確認する取組の一環として、監事による利益相反・収賄リスクに関するアンケート調査を実施し、関係する規則・ルールの理解及び運用状況について点検を行った。今後は、当該調査の結果を踏まえて必要な改善につなげていく。あわせて、内部統制全体の理解・浸透及び運用状況について定期的に検証し、その実効性の向上を図ることとしている。</p> <p>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。（国立大学法人熊本大学内部統制規則第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は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none">・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/4r8b66/gaiyou2026-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/kenkyukatudo/index・公益通報 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/tuhomadoguti・監査 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>本学ホームページにおけるトップページ「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。</p> <p>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、ホームページ、大学ポート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。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou</p> <p>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。</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/integratedreport</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>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、ホームページ、SNS（YouTubeチャンネル、X、Instagram及びLinkedIn）、メールマガジン等により情報発信している。なお、公式ホームページ内に、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、ホームページへのアクセス数は、年間510万件を超えている。</p> <ul style="list-style-type: none">・公式ホームページ 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/・公式LinkedIn https://jp.linkedin.com/school/kumamoto-university/・プレスリリース https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kouhou/pressrelease・学長記者懇談会 https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kouhou/kisyakon
--	--	---

<p>補充原則 4 - 1 ②</p> <p>学生が享受できた教育成果を示す情報</p>		<p>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。</p> <p>◆学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠</p> <p>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。</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 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/curriculum</p> <ul style="list-style-type: none">・ 学位授与数 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/data/gakuijyuyo</p> <ul style="list-style-type: none">・ 修業年限期間に卒業する学生の割合 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/data/kigennaisotu</p> <ul style="list-style-type: none">・ 資格取得状況 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/data/shikakusyutokuritu</p> <p>◆学生の満足度</p> <p>「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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 「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 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/kyouiku/torikumi/enquete</p> <ul style="list-style-type: none">・ 「学生生活実態調査」 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakuseikatsu/fukurikousei/gakuseichosa-1</p> <p>◆学生の進路状況</p> <p>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、進路状況を取りまとめ、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。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 卒業・修了後の進路 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakuseikatsu/careersupport/shuusyoku_data</p> <ul style="list-style-type: none">・ 教員就職状況 <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/kyouinyousei/</p>
<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>		<p>■独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第22条に規定する情報</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai</p> <p>■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</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/byouin-byouincyoyou</p> <p>■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報</p> <p>https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/jouhoukoukai/byouin-kansa</p>