

令和 8 年度国立大学法人ガバナンス・コードにかかる 適合状況等について

- ①原則の実施状況、実績・補足的説明は、2025年10月から2026年9月までの状況を追記しています。
- ②原則の実施状況欄のURLは現時点で最新のものを記載しています。

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>＜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＞</p> <p>国立大学法人は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、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えていく必要がある。</p> <p>そのために、ミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略を策定し、実現に向けて自主的・自律的・戦略的に経営する体制の構築及び法人経営に必要な人材の育成を行うべきである。</p>	<p>本学では、基本理念と教職員像を定め、その実現に向け中長期的に取り組むべきビジョンや重点戦略（WINDOW 構想）、指定国立大学法人構想、本学の意見を踏まえて文部科学大臣が定めた中期目標に基づき、同目標を達成するため中期計画を策定している。その実現に向けては、法令等に基づき、総長のリーダーシップを適切に支えるガバナンスを具現化する運営方針会議、総長の意思決定を支える役員会、法人経営・教学運営に関する会議体である経営協議会、教育研究評議会を設置しているほか、大学運営に係わる特に重要な事項について機動的かつ的確な戦略的意思決定を行うため、総長、プロボスト、及び CFO の 3 者による戦略調整を行う仕組みを設けている。また、令和 8 年 7 月 3 1 日に国際卓越研究大学として認定され、8 月 7 日に研究等体制強化計画が認可されたことを受け、国際卓越研究大学としての全学ビジョン達成に向け、研究等体制強化計画を着実に実行している。</p> <p>■京都大学の基本理念 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/basic</p> <p>■京都大学の教職員像 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/faculty</p> <p>■京都大学の第 4 期中期目標・中期計画 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/4th-medium</p> <p>■任期中の基本方針 一世界に輝く研究大学を目指して－ https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/KyotoU_Overview2022_5-c8baa816cacf0f028f9b1f82bcaa1e5b.pdf</p> <p>■京都大学 DEIB 推進宣言 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/deib</p> <p>■WINDOW 構想 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/window</p> <p>■指定国立大学法人構想 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>■国際卓越研究大学 研究等体制強化計画 https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/takuetsu-daiichiji-c1720db3fc7cf29953a2648522f1cff2.pdf</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>【原則１－１　国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定】</p> <p>国立大学法人は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定すべきである。</p> <p>また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を含め、公表しなければならない。</p>	<p>基本理念と教職員像を定め、その実現に向け中長期的に取り組むべきビジョン、戦略（WINDOW 構想）、指定国立大学法人構想、国際卓越研究大学研究等体制強化計画を策定している。また、これらを踏まえ、令和３年３月には現総長任期中に新たに注力する取り組みを中心に基本方針をまとめた。本方針では、世界に伍する研究大学を目指し、教育・研究支援体制の再構築、人材多様性の確保、財政基盤の強化という３つのビジョンのもと、教育と学生支援、教員の研究活動支援、業務運営体制の改善、施設、組織運営、基金活動の６つの課題について、それぞれ方向性を示している。</p> <p>本学の意見を踏まえて文部科学大臣が定めた中期目標に基づき、同目標を達成するための中期計画を策定している。中期計画には、運営方針会議や経営協議会、教育研究評議会において学内外からの意見を聴き、京都大学としての新たな戦略を盛り込んだ。なお、会議の議事は京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。</p> <p>■京都大学の基本理念</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/basic</p> <p>■京都大学の教職員像</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/faculty</p> <p>■京都大学の第４期中期目標・中期計画</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/4th-medium</p> <p>■京都大学中期目標・中期計画リーフレット</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/r4_r9_leaflet-375638e3564d5364920c05a0a12b3ce0.pdf</p> <p>■任期中の基本方針　一世界に輝く研究大学を目指して一</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/KyotoU_Overview2022_5-c8baa816cacf0f028f9b1f82bcaa1e5b.pdf</p> <p>■京都大学 DEIB 推進宣言</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/deib</p> <p>■WINDOW 構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/window</p> <p>■指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>■会議報告</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report</p> <p>■国際卓越研究大学　研究等体制強化計画</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/takuetsu-daiichiji-c1720db3fc7cf29953a2648522f1cff2.pdf</p>	実施している
<p>【原則１－２　目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築】</p> <p>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。</p>	<p>文部科学大臣は、６年間に於いて法人が達成すべき業務運営に関する目標（中期目標）を本学の意見を聴いて定めている。本学では、中期目標の提示を受け、目標を達成するための計画（中期計画）を策定し、各種取組を実行している。</p> <p>計画の進捗状況・検証結果、及びそれを基に改善に反映させた結果については、京都大学大学評価委員会（以下「大学評価委員会」という。）を置き、毎年度点検・評価を行っている。当該点検・評価結果を踏まえて、執行部は教育・研究・業務運営等の水準の維持・向上を図るとともに、教育研究評議会、経営協議会等において学内外の意見を聴取したうえで、計画等を見直しに反映させ、運営方針会議に報告する仕組みとしている。</p> <p>■国立大学法人評価（中期目標・計画、評価）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin</p> <p>■京都大学大学評価委員会規程</p> <p>http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000007.html</p> <p>■中期目標・中期計画に係る自己点検・評価</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/self/medium-term</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 1－2①〕 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。	<p>適切な資源配分により戦略的・機動的な法人経営を行うため、全学委員会（企画委員会、施設整備委員会、財務委員会等）を設置し、本学の将来構想、施設、財務等に係る事項について役員会の諮問を受けて全学的な検討を行っている。</p> <p>教員組織については、部局の枠を越えた新学術分野の創出とそれに伴う機動的で効果的な組織再編を促すことを目的として、人事を部局（教育研究組織）から分離して行う「学域・学系制」を導入している。</p> <p>職員組織については、各部局の適切なニーズを把握したうえで、必要部署に再配置定員や高度専門職等重点戦略定員を配置する等により、人的資源の再配分を行っている。</p> <p>令和 8 年 1 月に教学の実行責任者として役割を見直したプロボストの下には、教育研究に関する将来構想、組織改革等の包括的又は組織横断的課題についての戦略立案を行うため、広く学内から教員が参画する「戦略調整会議」を置き、大学執行部からのトップダウン及び部局・学系からのボトムアップにより戦略を策定することで、多様な部局の自立性を尊重し、迅速な施策の実現に向けた体制を構築している。</p> <p>また、令和 6 年度より資金獲得と戦略的な学内資源配分を実施していくために CFO を配置、令和 8 年 1 月より改めてその役割を国立大学法人京都大学の組織に関する規定において「経営戦略に関する業務を掌理し、事業・財務戦略を実行する」と規定し、事業財務運営の責任者として、多様な財源獲得や独自基金造成・運用に努め、事業・財務に関する戦略・計画の策定と、組織的な実行を主導するとともに、学内外への説明責任を果たすことを求めている。CFO の一元的なガバナンスの下、全学委員会による全学的視点を取り入れることで、「任期中の基本方針」で示された方針を実現する体制を構築している。また、機動的かつ柔軟な予算配分が可能となるよう令和 4 年度に「全学支援経費」を創設するなど、本学の目標・戦略を各施策に落とし込み実行に移すための財務制度上の体制を構築している。</p> <p>令和 6 年 4 月から令和 7 年 4 月にかけて、事務組織や研究支援組織の一部を再編し、総合研究推進本部、教育改革戦略本部及び成長戦略本部を設置した。これにより、教員、職員及び専門職による多職種協働型の総合マネジメントを行える体制を整備するとともに、研究、教育、事業・財務に関する改革・戦略を実行している。</p> <p>また、令和 8 年 4 月に、総長の業務の企画立案及び実施の支援ならびに、プロボスト・CFO の掌理する業務の企画立案及び実行を支援するために、事務本部を発展的に改組し、支援組織を設置した。この改組に合わせ、研究・教育・成長戦略を跨ぐ国際戦略を企画・立案するとともに、国際協働の基盤強化や国際協働事業の実施により国際化を推進するグローバル・エンゲージメント・オフィス、高度経営人材・高度専門人材等の多様な人材を供給し、その専門性を最大限に活かすための一元的な人材マネジメント体制を構築する HR 戦略オフィス等を新設した。</p>	実施している
〔補充原則 1－2②〕 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スペ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。	<p>本学では、執行部が国内外の学術研究動向を的確に把握し、時宜に応じた適切な判断を行うことを補佐するため、プロボストオフィス・グローバル・エンゲージメント・オフィス・総合研究推進本部等との連携の下、学内資源の把握とその分析等を行う Institutional Research（IR）部門の強化を図り、エビデンススペースの課題解決策立案の支援に取り組んでいる。令和 4 年度からは、新たにアカウンタビリティレポートの編纂を開始し、京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。</p> <p>■アカウンタビリティレポート https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data/accountability-report</p> <p>資源配分については、部局毎の予算配分状況や執行状況等を確認・検証・蓄積し、本学の目標・戦略を達成するため、中期目標期間を一つのサイクルとして、学内予算配分の大幅な見直しを行っている。また、「任期中の基本方針」を実現するために飛躍的に拡充する必要のある事業について、中期目標期間中のアクションプランとして位置付け、事業毎に目的や実績等のエビデンスに基づき必要性を改めて検証し、今後の事業実施期間と達成目標を明確に求める等の精査を行うことで、実施事業を精選するとともに、毎年度進捗を確認の上配分額を決定している。</p> <p>今後は、業務 DX（経営資源情報の可視化）と研究 DX（研究成果・研究データの可視化）の連携によりエビデンススペースの戦略立案・効果的な資源配分を強化することを目指す。具体的には、大量のデータから有益な情報を抽出・可視化するための BI ツール等（経営資源情報ダッシュボード）を活用することにより、大学全体の経営資源情報の把握と予測に加え既存の組織や事業に対する検証を行い、資源配分方針の見直しに反映させる体制の構築を図る。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 1－2③〕 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。	<p>自己点検・評価、認証評価及び国立大学法人評価における結果を活用して本学の教育・研究・業務運営等の質の向上を図るための方針として「京都大学における教育・研究・業務運営等に係る内部質保証システムの構築及び機能強化指針」を大学評価委員会において策定し、法人経営の継続的な質向上につなげる仕組みとしている。</p> <p>内部質保証システムを機能させる PDCA サイクルの概略は以下のとおりである。</p> <p>【計画（P）】</p> <p>中期目標・中期計画等、期間を定め、組織として策定した全ての目標・計画（プロジェクト等の計画含む）のほか、認証評価の評価基準等大学として具備すべき基準等を指す。</p> <p>【実行（D）】</p> <p>計画（P）に基づく実際の取組の全てを指す。</p> <p>【自己点検・評価（C）】</p> <p>学校教育法に基づき実施する自己点検・評価のほか、計画（P）の実行（D）を踏まえた自己点検・評価や報告書等のとりまとめの際に行う検証の全てを指す。</p> <p>【改善の取組（A）】</p> <p>自己点検・評価（C）の結果から抽出された問題点・課題等に対する現状分析・改善方策等の検討・策定のほか、それらに基づく次期計画（P）への具体的な改善等の実施を指す。</p> <p>上記 PDCA サイクルを踏まえ、当該事項を所掌する担当理事・副学長等は、大学評価委員会の依頼に基づき、自己点検・評価の結果を受けて抽出された問題点・課題等に対する改善方策を策定・実行するとともに、次期の計画（P）へと反映する。</p>	実施している
〔補充原則 1－2④〕 国立大学法人は、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。	<p>計画の進捗状況・検証結果、及びそれを基に改善に反映させた結果については、大学評価委員会において毎年度点検・評価を行った後に教育研究評議会、経営協議会において学内外の意見を聴取している。会議を通じて教職員に情報を共有するとともに、点検結果を京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。</p> <p>■中期目標・中期計画に係る自己点検・評価</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/self/medium-term</p>	実施している
【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】 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。	<p>国立大学法人法等に基づき、運営方針事項の決議及び法人運営の監督等を担う運営方針会議、総長・理事で構成する役員会、経営に関する重要事項を審議する経営協議会、教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会を設置し、法人の経営、教育研究に関する重要事項の審議を行っている。</p> <p>また、総長又は役員会の諮問を受けて将来構想、施設、財務等に係る事項について検討を行う全学委員会（企画委員会、施設整備委員会、財務委員会等）のほか、評価制度、人事制度、教育制度等全学的な取組を進める各種委員会を置き、法人が人的・物的資源の戦略的配分に基づいて教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営の実現に向けた体制を構築している。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 1－3①〕 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。	<p>国立大学法人法等に則り、運営方針事項の決議及び法人運営の監督等を担う運営方針会議、総長・理事で構成する役員会、経営に関する重要事項を審議する経営協議会、教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会を設置しており、その権限と責任について、それぞれ規程において定めている。</p> <p>■国立大学法人京都大学運営方針会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001518.html</p> <p>■国立大学法人京都大学役員会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000835.html</p> <p>■国立大学法人京都大学経営協議会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000836.html</p> <p>■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000837.html</p>	実施している
〔補充原則 1－3②〕 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。	<p>運営方針委員は、ジェンダーバランス等の多様性と適正規模を考慮しつつ、大学の教育研究活動、大学における国際化および国際研究協力の推進、国内外の大学の経営、国内外の先端的な研究および研究成果を活用した新事業の創出の動向、大学に関する法律および会計等に関し、適切な知識、能力、経験を有する者をバランスよく備えた構成とすることを考慮して選出しており、スキル・マトリックスとともに公表している。</p> <p>役員は学内外の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から、国際性、多様性も考慮して任命している。</p> <p>総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、企画・立案・調整等にあたる副学長（総長が定める事項を処理）、副理事（桂、宇治・遠隔地キャンパス、監査、社会連携・イノベーション推進、総務・調整、業務改革を担当）、理事補（各理事の担当事項に関する企画立案・連絡調整）、総長補佐等について、必要な能力を備えた人材から専門知識や経験等を踏まえて任命するとともに、管理職（部長、課長、事務長等）についても、各職に求められる人材像や評定要素を定めて選考により任命を行っている。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>〔補充原則 1－3③〕</p> <p>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。</p>	<p>教員については、各学系特性に応じた適切な教員年齢構成の実現に向けた目標、グローバル人材の育成、男女共同参画推進等要素、観点ごとに方針を策定している。</p> <p>≪教員の適正な年齢構成の実現≫</p> <p>教員定員削減や不安定な雇用形態などの影響を受け若手教員比率は低下しており、本学が掲げる指定国立大学法人構想において若手教員割合を第4期中期目標期間内に30%とすることを目標としている。</p> <p>■京都大学指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>≪グローバル人材の育成≫</p> <p>本学では、指定国立大学法人構想において2027年度までに外国人教員を600名確保することを目標に掲げ、英語力や教養力、異文化理解を高めて国際的に活躍できるグローバルな人材を育成する体制の強化のため、平成25年度に定めた外国人教員受入制度設計を中心に、外国人教員の雇用を進めている。</p> <p>■京都大学指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>≪男女共同参画推進≫</p> <p>本学における男女共同参画推進の施策方針として、「男女共同参画の基本理念と基本方針」及び「男女共同参画推進アクションプラン」を策定している。男女共同参画アクションプラン（2022年度～2027年度）においては、本学のジェンダー平等を推進するために、全学の女性教員比率（特定教員を含む）を2027年度に20%にするという数値目標を設定し、その達成に向けて、女性教員の職階を准教授から教授に昇任させる場合に限り、一定期間定員の上位流用を認める制度や女性教員採用のための定員貸与制度の創設、研究支援・実験補助者雇用制度などの教育・研究活動と育児等の両立のための支援充実・環境整備といったさまざまな取り組むべき事項を定めている。</p> <p>■男女共同参画の基本理念と基本方針 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/gender-equality</p> <p>■男女共同参画推進アクションプラン（2022年度～2027年度） 令和3年10月策定</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/gender-equality/action-plan/06</p> <p>≪職員人事方針≫</p> <p>職員については、京都大学職員人事ポリシーに加えて、若年層及び女性職員の上位職積極登用、若手職員の育成計画、組織の適正規模、業務量、新規事業、期間限定のプロジェクト、大学としての重点分野、事務改革推進の観点から、人事異動基本方針を定めている。</p> <p>■京都大学職員人事ポリシー</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/hr-policy</p> <p>■京都大学職員人事異動基本方針</p> <p>http://www.saiyou.adm.kyoto-u.ac.jp/recruit/about/personnel/</p> <p>障がい者の雇用については、平成25年度以降、各部局（共通事務部）別の障がい者雇用計画を定め、共生社会の実現に向けて雇用拡大をすすめるとともに、学内構成員の多様性を拡大することで、本学が行うあらゆる事業の多様化を目指している。</p> <p>■京都大学業務支援室</p> <p>https://gyoumu-shien.adm.kyoto-u.ac.jp/</p>	実施している
<p>〔補充原則 1－3④〕</p> <p>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。</p>	<p>国立大学法人法に基づき中期計画（計画期間：6年間）を策定しており、当該計画において6年間の予算、収支計画、資金計画を策定するとともに、当該計画期間中においては、毎年度、年度毎の予算、決算状況を踏まえた予算編成方針を毎年度策定している。</p> <p>また、国際卓越研究大学として研究等体制強化計画（計画期間：25年間）を定めており、当該計画を実行・実現するため、外部資金獲得額の5%成長、事業規模の3%成長、1.2兆円規模の独自基金造成に関する取組について策定している。</p> <p>今後は、上記の中期計画（6年間）及び研究等体制強化計画（25年間）を着実に実行するための本学独自の財政計画として、法人全体の3～5年間の収入計画・支出計画・基金繰入計画をまとめた中期財政計画を策定し、当該計画に基づき、当該年度の収入見込み、資源配分案（大学独自基金への繰入を含む）を作成する予定である。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>〔補充原則 1－3⑤〕</p> <p>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。</p>	<p>国立大学法人法に基づき中期計画（計画期間：6年間）を策定しており、当該計画において6年間の予算、収支計画、資金計画を策定するとともに、当該計画期間中においては、年度毎の予算、決算状況を踏まえた予算編成方針を毎年度策定している。</p> <p>また、国際卓越研究大学として研究等体制強化計画（計画期間：25年間）を定めており、当該計画を実行・実現するため、外部資金獲得額の5%成長、事業規模の3%成長、1.2兆円規模の独自基金造成に関する取組について策定している。</p> <p>今後は上記の中期計画（6年間）及び研究等体制強化計画（25年間）を着実に実行するための本学独自の財政計画として、法人全体の3～5年間の収入計画・支出計画・基金繰入計画をまとめた中期財政計画を策定し、当該計画に基づき、当該年度の収入見込み、資源配分案（大学独自基金への繰入を含む）を作成する予定である。</p> <p>上記の本学独自の中期財政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を整備している。</p> <p>令和5年4月から渉外部を新設し、これまで総務部に属していた渉外課及び広報課を当該部に集約するとともに、渉外部のもとに従来の基金室を改編した京都基金室、東京基金室を新設し、特に東京基金室にファンドレイザーを配置・増員するなど、積極的な寄附募集活動を展開している。</p> <p>さらに、令和6年4月には産業界からの様々な連携要望に対して応えることのできる体制を整備するために、上記の渉外部（渉外課、京都基金室、東京基金室）、産官学連携組織である産官学連携本部、オープンイノベーション機構等を統合し、ファンドレイジング、知財・イノベーション戦略策定、スタートアップ支援等の機能を一元的に備え、研究成果の活用を一体的に推進する全学機能組織として、新たに「成長戦略本部」を設置している。</p> <p>■産官学連携に関する組織体制</p> <p>https://iac.kyoto-u.ac.jp/</p> <p>※子会社について</p> <p>事業執行のプロ集団として、知財・ライセンスの㈱TLO京都及びiPSアカデミアジャパン㈱、ベンチャー投資の京都iCAP㈱、コンサルティング、研修・講習事業を展開する京大オリジナル㈱の4つの子会社が相互・有機的に連携しながら、産官学連携のバリューチェーンを展開している。</p> <p>■各子会社の紹介</p> <p>https://iac.kyoto-u.ac.jp/</p> <p>●資産活用の例</p> <p>・<u>資金の有効活用を図るため、資金管理計画を策定し、精度の高い資金繰計画に基づく資金の効果的な運用により利益の確保に努め、その運用益を教育研究等経費に戦略的に充当している。</u></p> <p>指定国立大学法人である本学は、公的資金に当たらない寄附金等の自己収入を原資とする運用については、より収益性の高い金融商品を運用することが可能となっている。本学は規制緩和後、平成30年から金銭の信託による運用を開始し、着実に運用規模を拡大するとともに投資戦略の多様化と高度化を図り、元本保証のある金融商品による短期及び長期の運用も実施し、リスク分散と収益の最適化を両立している。</p> <p>さらに、令和8年4月には、これまでの取組を一層発展させるため、CFOの統括のもとCIO（最高投資責任者）を新たに任命し、専門的知見に基づく機動的かつ一貫した運用判断を可能とする運用体制を構築することで、資金運用機能の高度化を図っている。</p> <p>・国立大学法人法第33条の3（土地等の貸付け）を利用した資産の有効活用として、農学研究科の実験圃場跡地（京都府舞鶴市）の第三者（再生可能エネルギー発電事業者）への貸付けについて、平成30年8月に文部科学省へ認可申請を提出し、平成31年3月に認可された。これを受け、公募型プロポーザル方式により事業者を選定し、令和元年7月に約20年間の賃貸借契約を締結した。その後事業者により太陽光発電設備が整備され、令和2年7月より発電を開始した。事業者からは、土地の賃貸料及び固定資産税相当額の支払いを毎年受け、収益拡大へと結びついている。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 1－3 ⑥〕 国立大学法人は、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。	<p>経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等については、規程、中期計画、アニュアルレポートを京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。</p> <p>●経営及び教学運営に係る権限と責任の体制</p> <p>■国立大学法人京都大学運営方針会議規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG000001518.html</p> <p>■国立大学法人京都大学役員会規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG000000835.html</p> <p>■国立大学法人京都大学経営協議会規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG000000836.html</p> <p>■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG000000837.html</p> <p>●人事方針（補充原則 1－2 ①・補充原則 1－3 ③も参照）</p> <p>《教員の適正な年齢構成の実現》・《グローバル人材の育成外国人研究者等》</p> <p>■京都大学指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>《男女共同参画推進》</p> <p>■男女共同参画の基本理念と基本方針</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/gender-equality</p> <p>■男女共同参画推進アクションプラン（2022 年度～2027 年度） 令和 3 年 10 月策定</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/gender-equality/action-plan/06</p> <p>《職員人事方針》</p> <p>■京都大学職員人事ポリシー</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/hr-policy</p> <p>■京都大学職員人事異動基本方針</p> <p>http://www.saiyou.adm.kyoto-u.ac.jp/recruit/about/personnel/</p> <p>●中長期的な財務計画</p> <p>■第 4 期中期計画における予算、収支計画及び資金計画（下記資料の P17～21）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/fourth-plan-original-456cd04d1dc86b2f63b373f742d3bd80.pdf</p> <p>●教育研究の費用及び成果</p> <p>■アニュアルレポート</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔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>本学では国立大学法人法に基づく機関である運営方針会議、役員会、経営協議会、教育研究評議会に加え、法人の経営及び教育研究に関する連絡、調整及び協議するための機関として部局長会議を設置している。また、令和 8 年 1 月に教学の実行責任者として役割を見直したプロボストの下には、教育研究に関する将来構想、組織改革等の包括的又は組織横断的課題についての戦略立案を行うため広く学内から参加する戦略調整会議を設置し、個々の部局の利害を超えた検討を迅速確実に推進する体制をとっている。各組織の権限や責任についてはそれぞれ規程において定めている</p> <p>■国立大学法人京都大学運営方針会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001518.html</p> <p>■国立大学法人京都大学役員会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000835.html</p> <p>■国立大学法人京都大学経営協議会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000836.html</p> <p>■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000837.html</p> <p>■国立大学法人京都大学部局長会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000838.html</p> <p>■国立大学法人京都大学戦略調整会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001402.html</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔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>本学では、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て事項毎に方針や目標を定め、それらに基づき教職員人事を行っている。</p> <p>≪教員の適正な年齢構成の実現≫</p> <p>教員定員削減や不安定な雇用形態などの影響を受け若手教員比率は低下しており、本学が掲げる指定国立大学法人構想において若手教員割合を第4期中期目標期間内に30%とすることを目標としている。</p> <p>■京都大学指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>≪グローバル人材の育成≫</p> <p>本学では、指定国立大学法人構想において2027年度までに外国人数員を600名確保することを目標に掲げ、英語力や教養力、異文化理解を高めて国際的に活躍できるグローバルな人材を育成する体制の強化のため、平成25年度に定めた外国人数員受入制度設計を中心に、外国人数員の雇用を進めている。</p> <p>■京都大学指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>≪男女共同参画推進≫</p> <p>本学における男女共同参画推進の施策方針として、「男女共同参画の基本理念と基本方針」及び「男女共同参画推進アクションプラン」を策定している。男女共同参画アクションプラン（2022年度～2027年度）においては、本学のジェンダー平等を推進するために、全学の女性教員比率（特定教員を含む）を2027年度に20%にするという数値目標を設定し、その達成に向けて、女性教員の職階を准教授から教授に昇任させる場合に限り、一定期間定員の上位流用を認める制度や女性教員採用のための定員貸与制度の創設、研究支援・実験補助者雇用制度などの教育・研究活動と育児等の両立のための支援充実・環境整備といったさまざまな取り組むべき事項を定めている。</p> <p>■男女共同参画の基本理念と基本方針</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/gender-equality</p> <p>■男女共同参画推進アクションプラン（2022年度～2027年度） 令和3年10月策定</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/diversity/gender-equality/action-plan/06</p> <p>≪職員人事方針≫</p> <p>職員については、京都大学職員人事ポリシーに加えて、若年層及び女性職員の上位職積極登用、若手職員の育成計画、組織の適正規模、業務量、新規事業、期間限定のプロジェクト、大学としての重点分野、事務改革推進の観点から、人事異動基本方針を定めている。</p> <p>■京都大学職員人事ポリシー</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/hr-policy</p> <p>■京都大学職員人事異動基本方針</p> <p>http://www.saiyou.adm.kyoto-u.ac.jp/recruit/about/personnel/</p> <p>≪部局（共通事務部）別障がい者雇用計画≫</p> <p>障がい者の雇用については、平成25年度以降、各部局（共通事務部）別の障がい者雇用計画を定め、共生社会の実現に向けて雇用拡大をすすめるとともに、学内構成員の多様性を拡大することで、本学が行うあらゆる事業の多様化を目指している。</p> <p>■京都大学業務支援室</p> <p>http://gyoumu-shien.adm.kyoto-u.ac.jp/</p>	実施している
〔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>中期計画期間の開始に際し、当該中期計画期間における予算、収支計画、資金計画を策定している。</p> <p>■第4期中期計画における予算、収支計画及び資金計画（下記資料のP17～21）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/fourth-plan-original-456cd04d1dc86b2f63b373f742d3bd80.pdf</p> <p>また、法人全体の3～5年間の収入計画・支出計画・基金繰入計画をまとめた中期財政計画を策定し、中期財政計画に基づき、当該年度の収入見込み、資源配分案（大学独自基金への繰入を含む）を作成する予定である。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 1－3⑥（４） 〕 教育研究の費用及び成果等	教育研究の費用及び成果については、アニュアルレポート及び中期目標・中期計画に係る自己点検・評価報告書等に記載し、京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 ■アニュアルレポート https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report ■中期目標・中期計画に係る自己点検・評価 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/self/medium-term ■アカウンタビリティレポート https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data/accountability-report	実施している
【 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 】 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。	本学では、理事には学内外の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から、国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて任命するとともに、総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、企画・立案・調整等にあたる副学長、副理事、理事補、総長補佐、支援組織の長等を適材適所に配置し、経営を担いうる人材の長期的な育成に努めている。 教職員には、全学/部局の各種委員会への参画、部局長の補佐職等への登用などを通じて大学運営に携わる機会、SD（スタッフ・ディベロップメント）、専門性や職階等に応じた研修や啓発等の機会を提供し、長期的視点により経営・教学運営に必要な能力を備えた人材を育成している。さらに、生成 AI を活用した業務効率化及びリテラシー向上を目指し、全学的な Google 生成 AI 研修を実施している。これに加えて、研究や教育に係わる生成 AI 活用についても Gemini の利用ガイドを公開するとともに、教育分野においては「京都大学の教育・学修における AI イニシアティブ」「京都大学の教育・学修における生成 AI 利用に関するガイドライン」を策定し、学内への周知を行っている。その他、職員の採用にあたっては、公務員型の職員採用方法を改め、民間企業志望者や民間企業からの転職者をターゲットとし、企画力や柔軟性を持ち、教育・研究の高度化・国際化、社会の変化に臨機応変に対応できる人材の確保のため、京都大学独自の採用方法を実施している。	実施している
〔 補充原則 1－4① 〕 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。	本学は、創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、地球社会における多元的で困難な諸課題の解決に向けて真摯かつ果敢に挑戦し、着実にその成果を社会に発信していく必要がある。125 年以上にわたる大学の歩みを確実に未来に繋ぎ、新たな知的価値の創出と豊かな人材の養成により社会に貢献する大学であり続けるため、理事は学内外の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から、国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて任命するとともに、総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、企画・立案・調整等にあたる副学長、副理事、理事補、総長補佐、支援組織の長等を適材適所に配置し、経営を担いうる人材の育成に努めている。	実施している
〔 補充原則 1－4② 〕 国立大学法人は、その法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針を明確にし、中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を法人の長を補佐するポストに登用するなど、法人経営の一端を担わせるとともに、国立大学協会等が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の機会に積極的かつ計画的に参加させる等により、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成すべきである。 また、当該方針を公表するとともに、その実現状況をフォローアップすべきである。	本学では、理事には学内外の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から、国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて任命するとともに、総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、企画・立案・調整等にあたる副学長、副理事、理事補、総長補佐、支援組織の長等を適材適所に配置し、経営を担いうる人材の長期的な育成に努めている。 加えて、経営人材を育成するための啓発の機会としては、国立大学協会主催の大学マネジメントセミナー、政策研究大学院大学主催の大学トップマネジメント研修等へ、当該年度の開催テーマに合わせた適任者をこれまで計 250 名超参加させるなど、将来の幹部候補人材の裾野を広げる取組も積極的に進めている。 そのほか、経営人材の育成に係る現在の取組は以下のとおりである。 ● 教員 将来の大学運営を担う優秀な教員を理事補に任命し、プロボストが運営する戦略調整会議（カウンスル）に諸政策の戦略的な立案・遂行の連絡調整に参画させ、全学の方針決定に関する経験や知識を蓄積させることで、大学運営に携わる人材の持続的育成を実現する。 ● 職員 「京都大学職員人事ポリシー」を定め、「京都大学基本理念」、「京都大学の教職員像」に基づき、本学が世界に輝く研究大学であるために、職員一人ひとりの主体的行動と自律的成長を促進していく必要な人事の在り方の方向性を示している。 ■京都大学職員人事ポリシー https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/hr-policy	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>＜基本原則 2 法人の長の責務等＞</p> <p>国立大学法人は、自主的・自律的環境の下、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、社会に対する役割を果たし続けるため、法人の長のリーダーシップによる、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築する必要がある。そのために、意思決定に関わる組織等の責務を明確にし、法人全体の機能強化を図るべきである。</p>	<p>総長・理事で構成する役員会、経営に関する重要事項を審議する経営協議会、教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会を設置し、総長はそれら会議の議長となり、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等を踏まえつつ、そのリーダーシップを発揮して大学経営を行っている。また、全学委員会（企画委員会、施設整備委員会、財務委員会等）を設置し、本学の将来構想、施設、財務等に係る事項について総長又は役員会の諮問を受けて全学的な検討を行い、総長の意思決定を補佐している。また、総長が、大学運営に係わる特に重要な事項について機動的かつ的確な戦略的意思決定を行うため、総長、プロボスト、及び CFO の 3 者による戦略調整を行う仕組みを設けている。</p> <p>運営方針事項の決議及び法人運営の監督等を担う運営方針会議を設置し、運営方針事項及び国際卓越研究大学研究等体制強化計画の作成又は変更に係る議案は、総長が法人を代表して、運営方針会議に提出を行う。</p> <p>■国立大学法人京都大学運営方針会議規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001518.html</p> <p>■国立大学法人京都大学役員会規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000835.html</p> <p>■国立大学法人京都大学経営協議会規程</p> <p>http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000836.html</p> <p>■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程</p> <p>http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000837.html</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>【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】</p> <p>法人の長は、国立大学法人のミッションを踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の一体的な中長期的ビジョンを策定し、教職員に対して、ビジョンの丁寧な説明、共有を通じ、構成員の理解を得るとともに、意欲と能力を最大限に引き出すべきである。</p> <p>また、所属する教職員のみならず、学生や卒業生等にもビジョンを発信すべきである。</p>	<p>基本理念と教職員像を定め、その実現に向け中長期的に取り組むべきビジョン、戦略（WINDOW 構想）、指定国立大学法人構想、国際卓越研究大学研究等体制強化計画を策定している。また、これらを踏まえ、令和３年３月には現総長任期中に新たに注力する取り組みを中心に基本方針をまとめた。</p> <p>本学の意見を踏まえて文部科学大臣が定めた中期目標に基づき、同目標を達成するための中期計画を策定し、各種取組を実行しており、これらは教職員、学生、卒業生のみならず広く社会に向け京都大学公式ウェブサイト等において発信している。さらに、学内における新任部局長研修及び新採用職員研修において、京都大学の理念をはじめ、中期目標・中期計画や将来構想等について説明し、理解の促進につとめている。</p> <p>■京都大学の基本理念</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/basic</p> <p>■京都大学の教職員像</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/faculty</p> <p>■任期中の基本方針　一世界に輝く研究大学を目指して－</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/KyotoU_Overview2022_5-c8baa816cacf0f028f9b1f82bcaa1e5b.pdf</p> <p>■京都大学の第４期中期目標・中期計画</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/4th-medium</p> <p>■京都大学中期目標・中期計画リーフレット</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/r4_r9_leaflet-375638e3564d5364920c05a0a12b3ce0.pdf</p> <p>■中期目標・中期計画に係る自己点検・評価</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/self/medium-term</p> <p>■WINDOW 構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/window</p> <p>■指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>■国際卓越研究大学　研究等体制強化計画</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/takuetsu-daiichiji-c1720db3fc7cf29953a2648522f1cff2.pdf</p>	実施している
<p>【原則２－１－２　法人の長のリーダーシップ】</p> <p>法人の長は、我が国の教育研究の要である国立大学を設置し、管理する国立大学法人を代表する者であり、当該国立大学の教育研究の成果が最大化されるよう、リーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて法人経営を行うべきである。</p>	<p>総長は、京都大学の代表者として、役員会、経営協議会、教育研究評議会の議長となり、学内外の多様な関係者の意見等を踏まえ、教育研究成果の最大化に向けてリーダーシップを発揮して大学経営を行っている。</p> <p>また、総長選考・監察会議においては、総長選考の適正性及び総長の適切なリーダーシップの発揮を担保するため、総長の職務が適切に遂行されているかどうかを確認するために行う総長の業務執行状況の確認について、毎年度行っている。</p> <p>■役員会等の会議について</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report</p> <p>■総長選考・監察会議</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/senkou</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 2－1－2①〕 法人の長は、国立大学を設置する法人の代表者であることを深く自覚し、その職責を十分に理解した上で、法人の業務全般に関する決定権を行使すべきである。	<p>総長は、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、意思決定に必要な会議等の議長として総理するとともに、理事（プロボスト、CFO を含む）・副学長や、総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、企画・立案・調整等に当たる副理事、理事補、部局長、支援組織の長等の任命を行い経営に必要な体制を整備し、法人の業務全般に関する決定権を行使している。</p> <p>■京都大学の機構</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/head/admin</p> <p>■任期中の基本方針　―世界に輝く研究大学を目指して―</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/KyotoU_Overview2022_5-c8baa816cacf0f028f9b1f82bcaa1e5b.pdf</p> <p>■湊　長博総長からのメッセージ</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/752.pdf</p>	実施している
〔補充原則 2－1－2②〕 法人の長は、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の経営・教学運営に関する会議体における審議を尊重した上で、多様な関係者の意見、期待を踏まえつつ、そのリーダーシップを十全に発揮して国立大学法人の経営を行うべきである。	<p>総長は、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いて、議長として、学内外の多様な関係者の意見・期待を踏まえつつ審議を行う。また、審議結果を尊重し、リーダーシップを十全に発揮して法人の経営を行う。</p> <p>また、総長選考・監察会議においては、総長選考の適正性及び総長の適切なリーダーシップの発揮を担保するため、総長の職務が適切に遂行されているかどうかを確認するために行う総長の業務執行状況の確認について、毎年度行っている。</p> <p>■京都大学の機構</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/head/admin</p> <p>■役員会等の会議について</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report</p> <p>■総長選考・監察会議</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/senkou</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 2－1－2③〕 法人の長は、ミッションやその実現のためのビジョン、目標・戦略、また実際の取組や成果・課題等の情報を、学内外に積極的に発信するなどにより、経営の透明性を高め、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めるべきである。	<p>基本理念と教職員像を定め、その実現に向け中長期的に取り組むべきビジョン、重点戦略（WINDOW 構想）、指定国立大学法人構想、国際卓越研究大学研究等体制強化計画を策定している。また、これらを踏まえ、令和 3 年 3 月には現総長任期中に新たに注力する取り組みを中心に基本方針をまとめた。</p> <p>本学の意見を踏まえて文部科学大臣が定めた中期目標に基づき、同目標を達成するための中期計画を策定し、各種取組を実行しており、これらについては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られるよう教職員、学生、卒業生のみならず広く社会に向け京都大学公式ウェブサイトにおいて発信している。</p> <p>■京都大学の基本理念 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/basic</p> <p>■京都大学の教職員像 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/faculty</p> <p>■任期中の基本方針　一世界に輝く研究大学を目指して－ https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/KyotoU_Overview2022_5-c8baa816cacf0f028f9b1f82bcaa1e5b.pdf</p> <p>■京都大学の第 4 期中期目標・中期計画 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/4th-medium</p> <p>■京都大学中期目標・中期計画リーフレット https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/r4_r9_leaflet-375638e3564d5364920c05a0a12b3ce0.pdf</p> <p>■中期目標・中期計画に係る自己点検・評価 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/self/medium-term</p> <p>■WINDOW 構想 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/window</p> <p>■指定国立大学法人構想 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p> <p>■国際卓越研究大学　研究等体制強化計画 https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/takuetsu-daiichiji-c1720db3fc7cf29953a2648522f1cff2.pdf</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>【原則 2－1－3 ビジョン実現のための執行体制の整備】</p> <p>法人の長は、ビジョンを実現するために、理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材を適材適所に学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行をサポートする体制を整備すべきである。</p> <p>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。</p> <p>さらに、各補佐人材の責任・権限等を明確にし、それらを公表しなければならない。</p>	<p>本学は、創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、地球社会における多元的な課題の解決に向けて着実にその成果を社会に発信していく必要がある。125 年以上にわたる大学の歩みを確実に未来に繋ぎ、新たな知的価値の創出と豊かな人材の養成により社会に貢献する大学であり続けるため、理事は、学内外の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から、国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて総長が任命している。また、総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、企画・立案・調整等にあたる副学長、副理事、理事補、総長補佐、部局長、各支援組織の長等を適材適所に配置し、法人の意思決定や業務執行をサポートする体制を整備し、将来的に経営を担いうる人材の長期的な視点に立って計画的に確保・育成している（各補佐人材の責任や権限は規程において定めている。）。</p> <p>また、教職員には、全学/部局の各種委員会への参画、部局長の補佐職等への登用などを通じて大学運営に携わる機会や FD（ファカルティ・ディベロップメント）、SD（スタッフ・ディベロップメント）のほか専門性や職階等に応じて研修や啓発等の機会を提供し、長期的視点により経営・教学運営に必要な能力を備えた人材を育成しているほか、職員の採用にあたっては公務員型の職員採用方法を改め、民間企業志望者や民間企業からの転職者をターゲットとし、企画力や柔軟性を持ち、教育・研究の高度化・国際化、社会の変化に臨機応変に対応できる人材の確保のため京都大学独自の採用方法を実施している。</p> <p>●副学長等の役割、権限等</p> <ul style="list-style-type: none">・副学長 総長を補佐し、総長が定める事項を処理する・副理事 総長を補佐し、総長の定めるところにより業務を掌理する・理事補 理事を補佐し、理事の分担する事項について、企画立案及び連絡調整を行う・総長顧問 総長の諮問する事項に関し助言等を行う <p>■総長を補佐する人材（理事、副学長等）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive</p> <p>■国立大学法人京都大学の組織に関する規程（理事（第 3 条）、プロボスト（第 3 条の 2））</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html</p> <p>■国立大学法人京都大学戦略調整会議規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001402.html</p> <p>■京都大学副学長に関する規程</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000085.html</p> <p>■総長又は理事を補佐するための職に関する要項</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001214.html</p>	実施している
<p>〔補充原則 2－1－3 ①〕</p> <p>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。</p> <p>あわせて、それぞれの職における具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。</p>	<p>理事には学内外の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から、国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて担当事項・特命事項を定めて任命している（任命にあたっては、経営協議会及び教育研究評議会の意見を聴取している）。</p> <p>各理事は、法人の業務における自らの担当事項・特命事項を掌理し、本学の中期目標・中期計画、指定国立大学法人構想の目標等の達成に向け取組を進めている。</p> <p>理事へ期末特別手当(ボーナス)を支給する際、総長による評価を行い、処遇に反映させている。</p> <p>■理事の担当事項</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/staffs</p> <p>■京都大学の第 4 期中期目標・中期計画</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/4th-medium</p> <p>■WINDOW 構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/window</p> <p>■指定国立大学法人構想</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 2－1－3② 〕 法人の長又は学長は、副学長、学部長・研究科長等の法人の長又は学長を補佐するための適切な人材を適所に配置すべきである。その選任に当たっては、それぞれの職の役割や責任、権限等を明確にするとともに、それぞれに求められる資質能力を示し、責任を持って選任すべきである。あわせて、それぞれの職における具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。	<p>総長・理事を補佐して経営・教学運営に参画し、それぞれの担当事項、部局における企画・立案・調整等にあたる副学長、副理事、理事補、総長補佐を適材適所に配置し、法人の意思決定や業務執行をサポートする体制を整備している。</p> <p>副学長等は、必要な能力を備えた人材から、国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて担当事項等を定めて総長が任命し、部局長（研究科長等）は、本学の教授から教授会の議を踏まえ総長が任命している。</p> <p>副学長は、自らの担当事項・特命事項を掌理し、部局長は部局の運営を掌理し、本学の中期目標・中期計画、指定国立大学法人構想の目標等の達成に向け取組を進めている。</p> <p>副学長、学部長・研究科長等の勤勉手当（ボーナス）の成績及び昇給において総長による評価を行い、処遇に反映させている。</p> <p>学部長・研究科長については、大学の主機能である教育・研究の実体を担う部局の運営責任者としての職務を遂行し得る人材を選任するため、分野特性や分野を取り巻く状況等を踏まえ教授会等において選考のうえ、総長が任命している。</p> <p>■国立大学法人京都大学の組織に関する規程（理事（第3条）、プロボスト（第3条の2）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html</p> <p>■総長・理事を補佐する人材（副学長、副理事、理事補等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive</p> <p>■京都大学副学長に関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000085.html</p> <p>■総長又は理事を補佐するための職に関する要項 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001214.html</p> <p>■部局長 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/deans</p>	実施している
〔 補充原則 2－1－3③ 〕 法人の長は、ビジョン実現のために自らが業務を総理し、所属する教職員を統督し得る内部統制システムやリスクの回避・低減、緊急時の迅速な情報伝達・意思決定などを含むリスク管理体制を適切に運用するとともに、継続的にその見直しを図るべきである。	<p>本学では、総長が任命する理事・副学長が法人の業務（国際交流、渉外、研究倫理、教育、研究推進、財務、施設、人事、労務、危機管理等）を分担管理し、業務を執行している。各担当理事・副学長の下、各担当における業務に関して体制や規則（ルール）等を整備し、各業務におけるリスク管理も含めて各所掌の組織を監督している。</p> <p>さらに、内部統制システムおよびリスク管理体制の持続的な運用と改善（サステナビリティ）を確保するため、日常的に以下のような取組を行っている。</p> <p>・内部監査を定期的実施するとともに、その結果については全学会議で報告し、課題の共有を行うことにより、継続的な改善に努める。</p> <p>・全学的なコンプライアンスの推進、充実及び強化、コンプライアンス事案の防止などを目的として、定期的にコンプライアンス推進本部連絡会を開催し、本学におけるコンプライアンス関連の事例報告および情報共有を実施している。また、リスク分析シートなどの活用を含め、リスク管理の高度化に向けた検討を進めている。</p> <p>また、危機管理担当理事の下、支援組織にリスク管理にあたる組織を置き、総長以下緊急連絡網を整備し、規程、危機管理マニュアルの整備、訓練等の実施、関係機関等との調整など全学的な対応にあたるとともに、各部局において日常的にリスク管理を行っている。災害・事故等発生時には、災害等のレベルに応じて当該部局（リスクが全学に及ぶ場合は全学）に部局対策室等（リスクが全学に及ぶ場合は危機対策本部）を設置し、機動的・組織的に対応を行う体制を整備している。</p> <p>不正防止実施本部事務室では、年3回程度、競争的研究費等の不正防止実施本部会議を開催し、不正防止計画の策定、不正使用の発生要因に対する改善策の策定、競争的研究費に係る行動規範を浸透させるための方策の策定を行うことで、本学における不正リスクを回避・低減する組織体制を整備している。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
【原則２－１－４ ビジョン実現のための戦略的な資源配分】 法人の長は、ビジョン実現のための法人経営を行うにあたり、補充原則１－２②の体制を通じ、予算・人事・組織編制等において、教育・研究・社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証すべきである。	<p>組織編成に際しては、部局等からのボトムアップの施策提案について、企画委員会において目的・必要性・重要性・取組内容・期待される効果等について、本学の将来構想を踏まえた全学的な視点から審査を行うとともに、全学会議等における審議を踏まえて役員会において組織編成の在り方を決定している。また、大学全体の機能強化を図るとともに、本学としての特色や強みがさらに発揮できるよう全学的な視点から教員の再配置を実施している。さらに、各部局等の業務の実績に関する確認を通じて、取組成果の検証を実施している。</p> <p>職員定員の戦略的再配分については、原則として恒常的なものとはせず、その効果や継続配置の必要性を、年２回各事務部から提出される人事異動調書等において確認し、労務担当理事の下、一定期間ごとに検証し見直すものとしている。</p> <p>予算面では、第４期中期目標期間の初年度となる令和４年度については、教育研究環境を維持するための基盤的経費の増額や、各事項の必要性を公平性や効率化等の観点から検証し予算の棚卸しを実施、戦略的・重点的経費のアクションプランに関しては「任期中の基本方針」を実現するために飛躍的に拡充を要する事業に厳選、また、大学にとって真に必要なものについて、機動的かつ柔軟な予算措置を可能とする「全学支援経費」を新たに創設するなどの見直しを行った。令和８年度予算において、令和４年度予算の見直し方針を踏襲し、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っていることに加え、本学の将来構想実現を遅滞なく推進するために国際卓越研究大学助成金の交付を待たず実施すべき事業のための予算を重点的に確保している。助成金交付後は既存予算との一体編成の中でより効果的・効率的な資源配分により、将来構想実現のための改革をさらに推進する。</p>	実施している
【原則２－２－１ 運営方針委員の任命】 運営方針会議は、多様なステークホルダーからの長期的な信頼・支持を得るために必要な、法人の大きな運営方針の継続性・安定性の確保を図るために、運営方針事項（法人の中期目標についての意見、中期計画の作成又は変更並びに財務諸表、予算、事業報告書及び決算報告書の作成に関する事項）を決議により決定するとともに、決定した内容に基づいて適切に法人の運営が行われているかどうかについての監督を行う機能を有する。 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議がこれらの機能を十分に発揮することができるよう、学内外を問わず、法人運営や財務経営など多様な専門性を有し法人の発展に共に取り組んでいける者を選任すべきである。	<p>運営方針委員は、ジェンダーバランス等の多様性と適正規模を考慮しつつ、大学の教育研究活動、大学における国際化および国際研究協力の推進、国内外の大学の経営、国内外の先端的な研究および研究成果を活用した新事業の創出の動向、大学に関する法律および会計等に関し、適切な知識、能力、経験を有する者をバランスよく備えた構成とすることを考慮して選出しており、スキル・マトリックスとともに公表している。</p> <p>■国立大学法人京都大学運営方針会議構成員スキル・マトリックス</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/management-policy</p>	実施している
〔補充原則２－２－１①〕 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が 原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定 するという役割に鑑み、運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由を公表しなければならない。	<p>運営方針委員は、ジェンダーバランス等の多様性と適正規模を考慮しつつ、大学の教育研究活動、大学における国際化および国際研究協力の推進、国内外の大学の経営、国内外の先端的な研究および研究成果を活用した新事業の創出の動向、大学に関する法律および会計等に関し、適切な知識、能力、経験を有する者をバランスよく備えた構成とすることを考慮して選出しており、スキル・マトリックスとともに公表している。</p> <p>■国立大学法人京都大学運営方針会議構成員スキル・マトリックス</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/management-policy</p>	実施している
〔補充原則２－２－１②〕 運営方針会議を置く国立大学法人は、国立大学法人の運営にあっては幅広く多様な関係者の意見も踏まえることが重要であることから、運営方針委員の選任等にあたっては、委員の構成の多様性にも留意すべきである。	<p>運営方針会議は、総長のみならず、法人自らが人選する多様な知見や実務経験を有する者を構成員とした、総長のリーダーシップを適切に支えるガバナンスを具現化する合議体であることを踏まえ、</p> <p>委員構成を総長と運営方針委員３名以上という法定の要件に加えて、多くのステークホルダーの意見を法人運営に反映するという観点から運営方針委員（学外）を構成員総数の過半数としている。また、ジェンダーバランス等の多様性と適正規模を両立した構成とし、主に大学の教育研究活動、大学における国際化及び国際研究協力の推進、国内外大学の経営国外大学の経営国内外の先端的な研究研究成果を活用した新事業の創出の動向、大学に関する法律及び大学に関する会計に関して適切な知識、能力、経験を有する者が構成員に含まれることとしている。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
【原則２－２－２ 運営方針会議の適切な運営】 運営方針会議は、法人に置かれている他の会議体（役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議）の権限・役割や他の会議における議論の状況を踏まえつつ、原則２－２－１にいう運営方針事項について十分な議論を行っていくべきである。また、運営方針会議が、学長選考に関する事項について、学長選考・監察会議に対して述べた意見に関しては、趣旨や観点などについて両会議間で十分な意思疎通を図るべきである。	運営方針事項について、経営協議会、教育研究評議会で審議した後に運営方針会議で審議することとしている。運営方針会議の運営にあたっては、あらかじめ審議事項を伝えるとともに、資料を提供し、十分な議論を行っていく体制を整えている。 総長選考の基準その他の総長の選考に関する事項について、運営方針会議が総長選考・監察会議に意見を述べるができる旨を規定している。また、総長選考・監察会議は、当該意見の内容を審議し、当該意見への対応についてその理由を付して運営方針会議に報告する旨を規定している。これらの規定に基づき、当該事項について、運営方針会議から総長選考・監察会議へ意見をし、総長選考・監察会議から運営方針会議に対応状況理由とともに報告し、十分に意思疎通を図っている。 ■国立大学法人京都大学運営方針会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001518.html	実施している
【補充原則２－２－２①】 運営方針会議は、原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、その審議事項が大学の教育・研究の内容や方法といった、日々の具体の業務への過度な介入などのマイクロマネジメントにわたることがないように運営すべきである。	運営方針会議の職務及び権限について、中期目標・中期計画及び予算・決算に関する事項（運営方針事項）を決議すること及び当該事項に基づいて適切に法人運営が行われているかどうかについての監督をすること並びに国際卓越研究大学研究等体制強化計画の作成又は変更に関することを議決し、国際卓越研究大学研究等体制強化計画に関する業務の執行の状況を監督することとしている。 ■国立大学法人京都大学運営方針会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001518.html	実施している
【補充原則２－２－２②】 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議に学外から参画する委員に対し、的確な判断が可能となるよう、教育・研究やその成果を活用した社会貢献及びこれらの活動を支える人事・財務状況等についての現状・課題等について十分な説明機会を確保すべきである。	総長が３月に１回以上、法人の運営の状況について、運営方針会議に報告することとしている。	実施している
【原則２－２－３ 運営方針会議の透明性の確保】 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定する等の重要な役割を果たすことに鑑み、議事録を公表するなど、審議における透明性の確保に努めるべきである。	京都大学公式ウェブサイトに議事録を掲載し、審議過程の透明性の確保に努めることとしている。 ■国立大学法人京都大学運営方針会議議事録 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report	実施している
【原則２－３－１ 法人経営に係る重要方針の十分な検討】 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、議事録を公表しなければならない。	役員会は、国立大学法人法に基づき、総長及び理事で構成し（議長は総長）、同法第１１条第３項に定める法人の重要事項（中期目標、計画、文部科学大臣の認可・承認事項、予算・決算、重要な組織の設置または廃止等）について検討・討議し、総長の意思決定を支える機関として設置されている。法人の重要事項について適時かつ迅速な審議を行うことが可能となるよう、審議事項により適時開催している。また、副学長が陪席して検討を補佐するとともに、監事が陪席して意見を述べることができ、法人の適正な経営を確保している。 役員会の開催状況及び議事録は京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 ■国立大学法人法（第１１条第３項（役員の職務及び権限）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000946.html#e000000337 ■国立大学法人京都大学役員会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000835.html ■京都大学公式ウェブサイト（役員会の開催状況・議事録） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrator	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
【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】 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、法人の重要事項に係る意思決定を迅速かつ的確に行うため、審議事項により適時開催している。また、副学長が陪席して検討を補佐するとともに、監事が陪席して意見を述べるができることとして、ガバナンス機能の強化を図り法人の適正な経営を確保している。 ■京都大学公式ウェブサイト（役員会の開催状況・議事録） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrator	実施している
〔補充原則 2－3－2①〕 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。	役員会においては、理事・副学長が分担管理する各担当事項について、全学委員会（企画委員会、財務委員会、施設整備委員会等）における検討結果や戦略調整会議における検討結果等を随時報告し、役員間で共有を図り、具体的な方針や方策等の検討・討議を行い、総長の迅速・的確な意思決定を支えている。役員会で検討・決定された事項は、担当の理事・副学長が所掌の組織に対して方針や実行方策を指示し、施策を遂行する仕組みとなっている。	実施している
【原則 2－4－1 法人の長を補佐する理事、副学長等の役割】 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。	総長を補佐して経営・教学運営に参画し、それぞれの担当事項、部局における企画・立案・調整等にあたる理事、副学長、副理事、理事補、総長補佐、部局長等は、自らの担当事項・特命事項を掌理し、または、部局長は部局の運営を掌理し、本学の中期目標・中期計画、指定国立大学法人構想の目標等の達成に向け取組を進め、目標等の達成に向け総長を補佐している。 ■総長・理事を補佐する人材（副学長、副理事、理事補等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive ■京都大学副学長に関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000085.html ■総長又は理事を補佐するための職に関する要項 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001214.html	実施している
〔補充原則 2－4－1①〕 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、総長を補佐し、総長が定めるところにより企画、教育、研究、国際、渉外、財務、総務など法人業務における自らの担当事項・特命事項を掌理することにより、また、プロボスト（総長が指名する理事）は、教育研究に関する業務を掌握し、研究力強化及び教育改革を実行することにより、CFO（総長が指名する理事）は、経営戦略に関する業務を掌握し、事業・財務戦略を実行することにより、総長の意思決定と業務遂行を支えている。 ■理事の担当事項 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/staffs ■国立大学法人京都大学の組織に関する規程（理事（第3条）、プロボスト（第3条の2）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html ■国立大学法人京都大学戦略調整会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001402.html	実施している
〔補充原則 2－4－1②〕 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。	副学長は、総長が定めるところにより教育改革、教育推進、国際戦略等の担当事項を分掌し、大学運営の円滑化を促進し、総長の意思決定と業務遂行を支えている。 ■副学長の担当事項 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/vice/index.html ■国立大学法人京都大学の組織に関する規程（副学長等（第13条）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html ■京都大学副学長に関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000085.html	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 2－4－1 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。	<p>教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会のほか、法人の経営及び大学の教育研究を円滑に行うために必要な連絡調整及び協議を行う部局長会議を設置している。部局長（研究科長、研究所長等）は、これら会議の構成員として全学的な視点から適切に意見を述べると同時に、部局としての意思を伝える機能・役割も担っており、執行部と部局構成員の意思疎通の要として法人経営を支えている。</p> <p>■国立大学法人京都大学の組織に関する規程 (教育研究評議会（第8条）、部局長会議（第9条）) https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html</p> <p>■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000837.html</p> <p>■国立大学法人京都大学部局長会議規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000838.html</p>	実施している
【 原則 2－4－2 多様な人材の登用・確保 】 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、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。	<p>京都大学は、創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、地球社会における多元的な課題の解決に向けて真摯かつ果敢に挑戦し、着実にその成果を社会に発信していく必要がある。125 年以上にわたる歩みを確実に未来に繋ぎ、新たな知的価値の創出と豊かな人材の養成により社会に貢献する大学であり続けるため、理事には、他の教育研究機関での経験を有する人材、海外における起業・企業経営の経験がある人材、性別や背景を問わず多様な視点を持つ人材など、学内外の法人の経営に必要な能力を備えた人材、先見性・戦略性を持つ人材から国際性、多様性も考慮し、専門知識や経験等を踏まえて任命し、経営層の厚みを確保している。</p> <p>■理事の担当事項、略歴等 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/staffs</p> <p>■京都大学の経営人材について https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive</p>	実施している
【 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 】 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。	<p>原則 2－3－1 で示した総長を補佐する人材（理事、副学長等）に加えて、URA（University Research Administrator 大学において研究活動の企画・マネジメント、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する専門人材）、IRer（Institutional Research 担当者）、法務担当、カウンセラーなど高度な専門性を持って効果的に業務を遂行する専門職員を組織的に配置し、運営体制の高度化を進め、教職協働により質の高い法人経営の実現を図っている。</p> <p>また、高度な専門知識を要する職種のうち、令和7年度よりイノベーションプロデューサー及びファンドレイザーについて、また、令和8年度よりリサーチ・アドミニストレーターについて、雇用期間の定めのない専門職として整備し、運用（雇用）を開始した。</p> <p>さらに、高度な専門知識・技術力を要する教育・研究支援業務に従事する専門職（技術）について、その採用、配置、育成・評価を一元的に管理する組織として、令和7年10月に総合研究推進本部の下に技術部を設置した。</p>	実施している
〔 補充原則 2－4－3 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。	<p>教育・研究・医療等の高度化、複雑化、国際化、情報化の進展など大学を取り巻く状況変化に迅速に対応できる職員を計画的に育成するために、従来の公募型の研修から職員個々人の人材育成に則った指名型の研修に転換し、職位ごとに求められる人材像及び役割行動、スキル・能力に応じて、必要な能力・知識を取得できる実践的な研修や自己啓発支援を実施するとともに、幅広い能力開発を促すことを目的とし大学院等に修学するために休業できる制度も導入している。また、国内外の他大学、大学団体、行政機関、企業との人事交流を通じて幅広い職務経験と大局的な視点を備えた職員を育成するとともに組織の活性化を図っている。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>＜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＞</p> <p>国立大学法人は、自主的・自律的・戦略的な経営を可能とするため、経営協議会、教育研究評議会における審議を充実させるとともに、学長選考・監察会議における法人の長の選考及び厳格な評価の実施、監事による監査業務の遂行等を通じ、各組織の責務の明確化、体制の整備・強化等の適切な法人経営を支える体制を工夫すべきである。</p>	<p>経営協議会においては、経営に関する重要事項の審議を行うほか、アカデミアの動向や国立大学改革など法人を取り巻く社会情勢、本学の教育研究、産官学連携活動等における諸課題に関する情報提供を行った上で意見交換を行うなどの工夫を通じて多様な関係者の幅広い見地からの知見を得て戦略的に経営を行うこととしている。</p> <p>教育研究評議会においては、本学の教育研究に関する重要事項の審議を行うほか、科学技術総合イノベーション会議（CSTI）や国立大学協会の検討状況、アカデミアの動向に関する情報共有を行うなど審議の充実を図っている。</p> <p>学長選考・監察会議（本学においては総長選考・監察会議と称する。以下「総長選考・監察会議」という）においては、総長選考に係る手続・選考方法、選考基準（総長に求められる資質・能力等）等に関する具体的な事項を定め、規定に則り選考を実施している。また、総長の業務執行状況の確認に関する手続きについて定め、毎年度確認を行っているほか、総長が職務の執行を行えない状況にある場合には規程に基づき審議を行い、文部科学大臣に対して総長の解任を申し出る機能を持つ。加えて、国立大学法人法が学長選考・監察会議の権限を追加する旨改正されたことに伴い、総長選考・監察会議は、総長に不正行為等があると認める報告を監事から受けたときなどは、総長に対し、職務の執行状況について報告を求めることができる。</p> <p>監事は、国立大学法人法等に基づき法人の業務全般について監査を行い、法人が文部科学大臣の認可等を受けようとする場合には調査を行い、監査の結果必要であると認められる場合は総長や文部科学大臣へ意見を提出することができる権限を有する。監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議への出席や、総長・理事・会計監査人との意見交換を行う等により法人の業務の状況を把握し、法人の自主的・自律的で適切な経営に係る牽制機能として法人のガバナンスの一翼を担っている。</p>	実施している
<p>【原則 3－1－1 経営協議会における審議の充実】</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、多様な関係者の幅広い意見を聴き、その知見を積極的に法人経営に反映させるための会議体である。このため、その役割を踏まえ明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、学外委員がその役割を十分に果たせるよう、適切な議題の設定をはじめ、審議を活性化させるため運営方法を工夫すべきである。</p>	<p>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とを踏まえ、大学に関し広くかつ高い識見を有する人材から、産業・経済界、アカデミア（学術研究・教育機関）、地域（地方公共団体）など多様な分野の学外委員を任命し、それぞれの高い専門性や経験を生かした知見を得て、社会の意見を経営に積極的に活用することとしている。</p> <p>また、経営協議会の運営にあたっては、あらかじめ審議事項を伝え、資料を提供しているほか、会議に合わせて施設の視察、若手研究者や高度専門職員の活動紹介（プレゼンテーション）、テーマを定めた意見交換等を行い、審議を効果的に行う取組を行っている。</p>	実施している
<p>〔補充原則 3－1－1①〕</p> <p>国立大学法人は、経営協議会の学外委員の選任に当たって、その役割を踏まえて、学外委員の選考方針を明確にするとともに、選考後には、その選考方針と当該委員が役割を十分に果たすための議題の設定など運営方法の工夫について公表しなければならない。その際、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるなど、多様な関係者から国立大学法人に期待する事項を的確に把握し法人経営に生かす工夫をすべきである。</p>	<p>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とを踏まえ、大学に関し広くかつ高い識見を有する人材から、産業・経済界、アカデミア（学術研究・教育機関）、地域（地方公共団体）など多様な分野の学外委員を任命し、それぞれの高い専門性や経験を生かした知見を得て、社会の意見を経営に積極的に活用することとしている。</p> <p>経営協議会の運営にあたっては、あらかじめ審議事項を伝え、資料を提供しているほか、会議に合わせて、研究施設等の視察や、若手研究者や高度専門職員の活動紹介（プレゼンテーション）、テーマを定めた意見交換等を行い、幅広く多様な見地からの法人に対する期待を把握し、効果的に経営に反映しうる専門的知見からの意見を法人経営に生かすことができるよう工夫している。</p> <p>例えば、大企業にもスタートアップとの連携が求められる中、アントレプレナーシップ教育を受けてそれを理解できる人材が必要であるとの意見が複数寄せられ、令和4年度から学部共通科目「起業と事業創造」を新規開講することになった。</p> <p>■経営協議会（委員） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/counci/index.html</p> <p>■経営協議会（議事録） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrative-council</p>	実施している
<p>〔補充原則 3－1－1②〕</p> <p>国立大学法人は、学外委員に対し、的確な判断が可能となるよう、自大学の強み（教育・研究等）についての情報はもとより、課題についても提示することなどを通じ、十分な現状理解が得られるよう努めるべきである。</p>	<p>経営協議会の運営にあたっては、あらかじめ審議事項を伝え、資料を提供している。また、会議に合わせて施設の視察や研究者等の活動紹介を行うなど本学の特徴的な取組に関する情報の提供を行っているほか、テーマを定めた意見交換等を行っている。意見交換においては、国立大学改革など本学を取り巻く社会情勢や、大学院教育や若手研究者（博士課程）の就職、産学の人材交流（クロスアポイント）など本学の課題に関するテーマを設定するなど、十分な現状理解が得られるよう工夫している。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
【原則３－２－１　教育研究評議会における審議の充実】 教育研究評議会は、国立大学法人が設置する国立大学における教育研究の質の向上を図り、国立大学の教育・研究・社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、国立大学法人の経営方針を踏まえ、その設置する国立大学における教育研究を直接担当する者の意見を教学運営に反映させ、法人の長の意思決定に資する審議を行うための会議体であり、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営上の工夫をすべきである。	<p>教育研究評議会は、本学の教育研究の質を向上させ、教育研究・社会貢献機能を最大限発揮するため、教育研究を直接担当する構成員の意見を教学運営に反映させ、総長の意思決定に資する審議を行う会議体として、本学の学則、研究科等の組織の設置・改廃、教育課程の編成方針、学生の就学支援に必要な助言・指導・援助など本学の教育研究に関する重要事項について審議を行うものである。この役割を踏まえ、教育研究評議会は総長、総長が指名する理事・副学長、部局長のほか、各部局において教育研究を直接担当する部局長以外の教授を含む構成としている。</p> <p>■国立大学法人京都大学の組織に関する規程（教育研究評議会（第8条）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html</p> <p>■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000837.html</p>	実施している
【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】 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。	<p>総長選考・監察会議は、国立大学法人法等に則り、経営協議会学外委員と教育研究評議会評議員から同数（各6名）を選出して構成されており、総長の選考、解任、業績評価等を行う会議体である。（本学においては現時点で大学総括理事の設置の検討は行っていない。）</p> <p>総長選考・監察会議においては、自らの権限と責任に基づき、総長選考の在り方を検討し、選考の基準（総長に求められる人物像（資質・能力等）及び選考に係る手続・選考方法を定め、主体的に選考を行っている。</p> <p>総長選考会議が定めた手続・選考方法等に関する規程・基準、選考結果等は京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。</p> <p>■総長選考について（関係規程、基準、選考結果等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/senkou</p>	実施している
〔補充原則３－３－１①〕 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なとされる資質・能力に関する基準を定め、当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、意向投票によることなく、自らの権限と責任において慎重かつ必要な議論を尽くし、適正に選考を行い、基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しなければならない。	<p>総長選考・監察会議においては、自らの権限と責任に基づき、総長選考の在り方を検討し、選考の基準（総長に求められる人物像（資質・能力等）及び選考に係る手続・選考方法を定め、主体的に選考を行っている。</p> <p>■望まれる総長像について https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/The-Qualities-Required-of-the-President-of-Kyoto-University-1c72c61137e5ca8f6a0900de1a835f13.pdf</p> <p>■令和8年度に実施する総長選考・監察会議における総長候補者の選考方法等について https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/senkounohouhou-c649d2716e2aac708004797bf48f9327.pdf</p> <p>国立大学法人法における考え方（選考は、所信表明の機会やヒアリングの実施などの適切な方法を通じて総長選考会議が主体的に行うべきであり、意向投票を行う場合も投票結果をそのまま選考結果に反映させる方法は選考会議の主体的な選考という観点からは適切ではない）も踏まえ、京都大学の総長選考においては、総長候補者に対する学内理解の度合いを示すことにもなる意向調査結果を尊重する一方、意向調査の結果をそのまま総長選考会議の選考結果に反映させるような選考方法とはせず、総長選考会議の責任と権限に基づき主体的に総長候補者の選考を行うとし、この方針に基づき具体的な手続や選考方法、基準等を定め、総長選考会議の権限と責任に基づく主体的な選考を行った。</p> <p>総長選考・監察会議が定めた手続・選考方法等に関する規程や基準、選考結果等は京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/senkou</p>	実施している
〔補充原則３－３－１②〕 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。	<p>令和8年度に実施した総長選考について、「第28代京都大学総長選考結果」の中で、総長の選考過程や選考理由について明記し、関係規程や基準等と共に京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/senkou</p> <p>また、総長選考・監察会議の審議状況についても京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/president</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 3－3－1 ③ 〕 学長選考・監察会議は、国立大学法人法に基づき法人の長の任期を審議するに当たっては、国立大学法人のミッションを実現するために法人の長が安定的にリーダーシップを発揮することができるよう適切な期間を検討すべきである。あわせて、国立大学法人における継続的な経営・運営体制の構築のため、法人の長の再任の可否や再任を可能とする場合の上限設定の有無についても適切に検討し、その理由とともに公表しなければならない。	京都大学は、法人化に伴い、総長の任期を6年・再任不可としている。 総長の任期については、国立大学法人法第15条により「二年以上六年を超えない範囲内において、学長選考・監察会議の議を経て、各国立大学法人の規則で定める」こととされている。 直近の令和2年度に実施した総長選考に向けた検討事項の一つとして総長の任期についても総長選考会議において協議を行い、総長が法人経営においてリーダーシップを安定的・適切に発揮するには中期目標・中期計画との関係を考慮する必要がある、現行任期（6年・再任不可）を継続することとし、令和8年度に実施した総長選考においても同様とした。 総長の任期は規程に定めており、規程は京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 ■国立大学法人京都大学の組織に関する規程（第2条（総長）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000834.html	実施している
【 原則 3－3－2 法人の長の解任のための手続の整備 】 学長選考・監察会議は、法人の長の選考を行うとともに、法人の長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても法人の長の解任を文部科学大臣に申し出る役割も有する。このため、学長選考・監察会議は、予め法人の長の解任を申し出るための手続について整備し、公表しなければならない。	総長選考・監察会議は、国立大学法人法第17条に基づき、総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、職務上の義務違反があるとき、その他総長たるに適しないと認められる場合などに文部科学大臣に総長の解任を申し出る役割を有する。 総長選考・監察会議の申出に係る手続きに関して必要な事項を国立大学法人京都大学総長解任規程として定め、京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 ■国立大学法人法（第17条（役員の解任）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000946.html ■国立大学法人京都大学総長解任規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001344.html	実施している
【 原則 3－3－3 法人の長の業務執行に関する厳格な評価 】 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。	総長選考・監察会議は、総長選考の適正性及び総長の適切なリーダーシップの発揮を担保するため、総長の職務が適切に執行されているかどうかを確認するために行う総長の業務執行状況の確認について、毎年度行っている。確認の結果、業務執行能力が著しく劣ると認める場合には、原則3－3－2に記載した規程に基づき、解任の申出を検討することが可能である。 業務執行状況の確認の具体的な方法は、国立大学法人京都大学総長の業務執行状況の確認に関する規程に定めている。 確認にあたっては監事と連携することとしており、監事の「監事監査に関する報告書」、「自己点検・評価報告」、法人の財務報告書等の資料により執行状況を確認するほか、監事との意見交換を行っている。 なお、総長の就任4年目には、総長からのヒアリングも実施して就任後3年間の執行状況の総合的な確認を行い、確認結果を京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。 ■総長選考について（総長の業務執行状況の確認） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/senkou ■国立大学法人京都大学総長の業務執行状況の確認に関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001390.html	実施している
〔 補充原則 3－3－3 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。	総長選考・監察会議は、総長選考の適正性及び総長の適切なリーダーシップの発揮を担保するため、総長の職務が適切に遂行されているかどうかを確認するために行う総長の業務執行状況の確認について、毎年度行っている。確認の結果、業務執行能力が著しく劣ると認める場合には、原則3－3－2に記載した規程に基づき、解任の申出を検討することが可能である。 確認の具体的な方法は、国立大学法人京都大学総長の業務執行状況の確認に関する規程に定めている。確認にあたっては監事と連携することとしており、監事の「監事監査に関する報告書」、「自己点検・評価報告」、法人の財務報告書等の資料により執行状況を確認するほか、監事との意見交換を行っている。なお、総長の就任4年目には、総長からのヒアリングも実施して就任後3年間の執行状況の総合的な確認を行い、確認結果を京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 3－3－3② 〕 学長選考・監察会議は、法人の長の業務執行状況について、その任期の途中における評価（中間評価）を行い、その結果を本人に提示し、今後の法人経営に向けた助言等を行うとともに、当該評価結果を公表しなければならない。	<p>総長選考・監察会議は、総長選考の適正性及び総長の適切なリーダーシップの発揮を担保するため、総長の職務が適切に遂行されているかどうかを確認するために行う総長の業務執行状況の確認について、毎年度行っている。確認の結果、業務執行能力が著しく劣ると認める場合には、原則 3－3－2 に記載した規程に基づき、解任の申出を検討することが可能である。確認結果については、総長選考・監察会議議長より総長に報告し、その旨全学会議においても報告しているところである。</p> <p>確認の具体的な方法は、国立大学法人京都大学総長の業務執行状況の確認に関する規程に定めている。</p> <p>確認にあたっては監事と連携することとしており、監事の「監事監査に関する報告書」、「自己点検・評価報告」、法人の財務報告書等の資料により執行状況を確認するほか、監事との意見交換を行っている。</p> <p>なお、総長の就任 4 年目には、総長からのヒアリングも実施して就任後 3 年間の執行状況の総合的な確認を行い、確認結果を京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。</p> <p>■（第 27 代）国立大学法人京都大学総長の業務執行状況の確認について</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/240318kakuninkekka-80e673e3d4afdcc72019b95e4ed936cc.pdf</p>	実施している
【 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 】 学長選考・監察会議の中立性・公正性を担保するとともに、大学のミッションやビジョンを適切に実現できる法人の長の選考等を行うため、学長選考・監察会議がどのような人材で構成されるべきかという観点から、経営協議会及び教育研究評議会における学長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由を公表しなければならない。	<p>総長選考・監察会議は、経営協議会学外委員から、学術研究・教育界 3 名、産業界 3 名、の計 6 名、教育研究評議会評議員から、文系研究科 2 名、理系研究科 2 名、学部のない独立研究科 1 名、研究所・センター 1 名の計 6 名、合計 12 名をそれぞれの会議において選出して構成されており、バランスの取れた議論が行える体制となっている。その選任方法や選任理由は以下のとおりである。</p> <p>■経営協議会選任委員</p> <p>経営協議会において、総長選考・監察会議の議論の継続性、委員の多様な分野における知見・経験のバランス等を考慮のうえ審議した結果、経営協議会学外委員から 6 名を選任している。</p> <p>■教育研究評議会選任委員</p> <p>教育研究評議会において、学内の意見を広く聴くため、文系研究科より 2 名、理系研究科より 2 名、独立研究科より 1 名、研究所・センターより 1 名の計 6 名の委員候補者の推薦を受けて審議した結果、当該 6 名を選任している。</p> <p>■総長選考・監察会議委員</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/committee</p>	実施している
【 原則 3－3－5 経営力を発揮できる体制の検討 】 学長選考・監察会議は、国立大学法人に大学総括理事を置き、法人内において経営と教学を分離するかどうかについて決定する権限を有する。学長選考・監察会議は、各法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方を十分に検討するとともに、大学総括理事を置くこととする場合には、その検討結果に至った理由を公表しなければならない。	<p>国立大学法人法第 10 条第 3 項において、法人が二以上の国立大学を設置する場合その他その管理運営体制の強化を図る特別の事情がある場合には、学長選考・監察会議の定めるところにより大学総括理事を置くことができることを規定しているが、本学は現在のところ大学総括理事を置いていない。</p> <p>■国立大学法人法（第 10 条第 3 項（大学総括理事））</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000946.html</p>	実施している
【 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 】 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。	<p>監事支援室を置き、監事監査業務の支援を行うことで、監事が十分かつ適切に業務を遂行し、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を整備している。</p> <p>さらに、常勤監事 1 名、非常勤監事 1 名の体制であったところを、令和 6 年 9 月 1 日より常勤監事 2 名とすることで、監事機能を強化し、監事がより十分かつ適切に監査業務を遂行できるよう体制を構築している。加えて、令和 7 年 1 0 月に本部の内部監査および内部統制の機能の強化のため、執行部部門から独立した「監査室」を設置した。なお、監査室は内部監査の計画および実施結果について定期的に監事へ報告し、情報共有と意見交換を行っている。これにより、監事監査と内部監査の密接な連携を図り、実効性の高い監査体制を整備・運用している。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 3－4－1 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（運営方針会議を設置する法人にあっては、学長及び運営方針会議）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。	監事支援室を置き、監事監査業務の支援を行うことで、監事が十分かつ適切に業務を遂行し、第三者性・中立性を確保しつつ、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を整備している。	実施している
【 原則 3－4－2 監事候補者の選考 】 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。	監事候補者の選考にあたっては、経営協議会学外委員等の外部有識者を含む監事候補者選考委員会を設置している。選考委員会において監事に求める人材像（役割・能力等）、公募要領等を定め、候補者の公募を実施し、選考委員会が応募者の中から選考を行い、監事候補者を決定している。 ■監事候補者選考委員会 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/auditors	実施している
〔 補充原則 3－4－2 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。	監事候補者の選考にあたっては、経営協議会学外委員等の外部有識者を含む監事候補者選考委員会を設置している。選考委員会において、監事に求められる人材像（役割・能力等）、公募要領等を定める際や応募者の中から選考を行う際には、経営協議会学外委員等の外部有識者からの意見も尊重し、監事の職責を十分に果たしうる適任者の選考に努めている。 ■監事候補者選考委員会 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/auditors	実施している
〔 補充原則 3－4－2 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。	令和 6 年度に行われた監事候補者の選考にあたっては、監事候補者選考委員会において監事に求められる能力を定める際、監事の監査業務が多岐にわたることを考慮して、1 名は、学校会計を把握し、国立大学における教育研究の状況・ガバナンス体制等を熟知し、組織の監査を公正かつ適切に遂行できる能力を有していること、もう 1 名は、企業の役員等として経営や業務監査にあたるなど経営に関する専門的知識を有し、組織の監査を公正かつ適切に遂行できる能力を有していることとした。 選考の結果、同年 9 月国立大学学長経験者と企業経営者が監事となった。 ■監事候補者選考委員会 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/auditors	実施している
【 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 】 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（大学総括理事及び運営方針委員を含む）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。	監事は、業務監査として本部の業務を所掌する各部等への定期監査及び、教育・研究・業務運営それぞれの分野の重要事項について臨時監査を実施している。さらに、監事は総長と毎月 1 回程度、理事とは随時、重要事項や抱負、監査上の問題について意見交換を行っており、その意見交換のために以下の通り関係部署と会計監査人との連携を強化している。 ・監事は、監査業務の強化を図るため、法務・コンプライアンス担当副学長、監査を担当する副理事、監査室との意見交換を定期的に開催し、大学全体の情報を共有している。 ・監事は、監査を担当する副理事、関係理事と会計監査人で組織する連絡協議会（四者協議会）を組織、開催し（年 3 回）、全学の公的研究費の適正化に係る課題への対応について、緊密な連携体制を保持している。 また、総長選考・監察会議に出席し、総長の選考方法等の検討や業務執行状況の確認等に際して意見を述べるができるほか、運営方針会議、役員会、経営協議会、教育研究評議会など法人の意思決定を行う諸会議に出席し、審議の状況を把握し、意見を述べるができることとしており、法人内部において適切な意思決定が行われているかチェックできる監査体制を整備している。	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔 補充原則 3－4－3① 〕 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（運営方針会議を含む）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。	監事は、運営方針会議、役員会、経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議、部局長会議等の重要会議への出席が可能であり、本学の現状把握等を目的として集約された学内情報の基本データ（教育、研究、社会連携、国際、業務運営及び財務に係る情報）の提供や決算及び不正防止に関する定期報告、会計監査人からの情報提供を受けている。また監査室が行う内部監査に立ち会う等密接な連携等を行うことにより、十分な情報の下で監査報告を作成できる体制にある。	実施している
＜基本原則 4　社会との連携・協働及び情報の公表＞ 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、自らを律する内部統制の仕組みを整備・実施することで、適正な法人経営を確保するとともに、その運用体制を公表しなければならない。	<p>本学は、我が国の教育・研究・社会貢献機能の中核的な役割を担い、極めて高い公共性を有する国立大学法人である。多様な財源に支えられて多岐にわたる活動を行っており、それぞれの活動には学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の学術研究・教育機関など幅広いステークホルダーが関連している。</p> <p>京都大学は、創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、地球社会における多元的な課題の解決に向けて真摯かつ果敢に挑戦し、着実にその成果を社会に発信していく必要がある。法人の経営状況、教育研究・社会貢献活動に関する情報を分かりやすく京都大学公式ウェブサイト等により提供し、本学が高い公共性を担保し、持続的・継続的に発展できる組織であることを示して国民の理解と支持を得ることに努めている。</p> <p>このような中、本学では、その前提として、コンプライアンスや内部通報・外部通報等の自らを律する内部統制の仕組みを整備し、適正な法人経営を確保する運用体制を下記のとおり整備している。</p> <p>内部統制については、法人の業務（国際交流、渉外、研究倫理、教育、研究推進、財務、施設、人事、労務、危機管理等）を分担管理する理事及び副学長の下、法人の業務活動に係る体制や規則（ルール）等を整備し、マニュアルの提供や研修会の実施など規則等に関する知識や制度を理解する機会を設け、制度等の周知徹底、教職員の意識向上に努めており、それら取組の状況等については、役員会やミーティング等により役員・副学長間で共有され、必要な見直しを行い、改善・質の向上を図る仕組みになっている。また、監事監査、内部監査により法人の業務執行の状況を定期的に監査し、その結果は部局長会議等で報告され、改善に活かされる。なお、令和7年10月に本学の内部監査および内部統制の機能の強化のため、執行部門から独立した「監査室」を設置した。</p> <p>コンプライアンスについては、「京都大学におけるコンプライアンスに関する規程」において、基本方針や、総長、理事・副学長、部局長等の責務等を示し、全学的な取組を進めている。同規程に基づき、理事及び副学長等で組織するコンプライアンス推進本部を設置し、全学的なコンプライアンスの推進、充実及び強化並びにコンプライアンス事案の防止及びコンプライアンス事案が発生した場合の対応について総括的な審議を行っている。また、公益通報の通報窓口は、学内の通報窓口に加え、学外の顧問弁護士事務所に「コンプライアンスホットライン窓口」を設置している。なお、本学のコンプライアンス体制強化のため、関連する業務や部署を統合し、コンプライアンス部を設置している。</p> <p>特に、研究費の不正防止対策については、全学的な徹底を図るため、総長を本部長とする競争的研究費等の不正防止実施本部を置き、その下に、本部長が指名する理事、教員、事務職員、公認会計士、弁護士等をもって構成員とする競争的研究費等の不正防止推進室を設置している。</p> <p>この体制の下、競争的研究費に係る行動規範を策定するとともに、競争的研究費等の不正の発生要因を分析評価した上で、不正防止計画の全面改定を行った。また、不正防止計画に基づき各部局において策定した部局行動計画について、その実施状況を不正防止推進室が点検・評価を行い、その結果を統括管理責任者（財務担当理事）から最高管理責任者（総長）に報告を行っている。</p> <p>■京都大学におけるコンプライアンスに関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001301.html</p> <p>■公益通報の通報窓口・相談窓口 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/ktsuho/liaison</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>【原則４－１　法令に基づく情報公開の徹底、及びそれ以外の様々な情報の分かりやすい公表】</p> <p>国立大学法人は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共的財産として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るためにより透明性を確保すべきであり、法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表しなければならない。</p>	<p>本学の多岐にわたる諸活動に関して理解と支持を得られるよう、京都大学公式ウェブサイトにおいて、国立大学法人法等に基づく公表事項（理事の任命、中期計画、年度計画、事業報告書等）及び学校教育法施行規則第 172 条の 2 に掲げられている教育研究活動等の状況を公開するとともに、法人の経営、教育・研究・社会貢献活動等に関する様々な情報をそれぞれのカテゴリーに分類して掲載するなど、分かりやすい方法で幅広く公表している。</p> <p>●法令に基づく情報公開</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication</p> <p>●法人経営、教育・研究・社会貢献活動に関する情報の例</p> <p>■会議情報</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report</p> <p>■京都大学概要</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku-profile</p> <p>■京都大学英文概要</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/en/about/publications/kyotouniversityintroductorybrochure</p> <p>■アニュアルレポート</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report</p> <p>■アカウントビリティレポート</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data/accountability-report</p> <p>■教育の体制と内容</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/education-campus/curriculum　（日本語）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/en/education-campus/education-and-admissions　（英語）</p> <p>■研究・産官学連携</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research　（日本語）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/en/research　（英語）</p> <p>■最新の研究成果</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research-news　（日本語）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/en/research-news　（英語）</p> <p>■社会貢献活動</p> <p>（公開講座・オープンキャンパス等の情報、一般利用可能な施設の情報、環境への取組等）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>〔補充原則 4－1 ①〕</p> <p>国立大学法人は、その多岐にわたる活動それぞれに学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の教育関係機関等の異なる多様な関係者を有することを踏まえ、これらの関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保がガバナンスの向上につながることから、情報の公表を行う目的、意味を考え、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しなければならない。</p>	<p>本学の多岐にわたる諸活動について、学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の学術研究・教育関係機関など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のため、卒業生（同窓会）サイト、基金サイト、学生向け支援事業や教育に係る情報、受験生向けの情報、共同研究や産官学連携に関する情報など、情報発信の目的や対象により適切な内容・方法等により情報発信を行っている。</p> <p>■京都大学広報戦略</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/koho-senryaku-82d82ab2f13e09b60c68ee6f7191c539.pdf</p> <p>■データ集（学生数、入学状況等）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data</p> <p>●情報発信の例</p> <p>■京都大学概要（本学の組織・体制、取組等）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku_profile</p> <p>■京都大学同窓会ウェブサイト</p> <p>http://hp.alumni.kyoto-u.ac.jp/</p> <p>■京都大学ここのえ会ウェブサイト</p> <p>https://kokonoe.alumnet.jp/</p> <p>■京都大学基金サイト（寄附金募集活動）</p> <p>https://fund.kyoto-u.ac.jp/</p> <p>■アニュアルレポート</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report</p> <p>■アカウンタビリティレポート</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data/accountability-report</p> <p>■教育情報の公表</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/publish-education</p> <p>■学生への経済支援</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/education-campus/tuition</p> <p>■Scholarships（留学生向け奨学金情報）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/en/education-campus/procedures/scholarships</p> <p>■入試に関する情報</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/admissions</p> <p>■Education and admissions（留学生向け学部・研究科概要、入試情報等）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/en/education-campus/education-and-admissions</p> <p>■産官学連携関係（成長戦略本部ウェブサイト）</p> <p>https://iac.kyoto-u.ac.jp/</p> <p>■研究支援関係（総合研究推進本部ウェブサイト）</p> <p>https://www.research.kyoto-u.ac.jp/</p> <p>■動画ポータルサイト「KyotoU Channel」</p> <p>https://www.channel.pr.kyoto-u.ac.jp</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
〔補充原則 4－1 ②〕 国立大学法人は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠、学生の満足度、学生の進路状況等）を公表しなければならない。	<p>学生がどのような教育成果を享受することができるのかを示す情報は、京都大学公式ウェブサイトの「教育情報の公表」において公表している。</p> <p>学生の満足度については、令和5年度から卒業生・修了生を対象としてアンケート調査を実施することとし、令和7年3月に実施した結果を京都大学公式ウェブサイトで公表している。また、教養・共通教育については、2回生進級時アンケート及び卒業時の追跡調査を実施し、各学部・研究科については、授業評価アンケート、卒業生・修了生アンケート、卒業時アンケートを独自に実施し、自己点検・評価を行っている。</p> <p>学生の進路状況については、京都大学公式ウェブサイトの「教育情報の公表（5. 学生数、進路状況等）」及びキャリアサポートセンターウェブサイトにおいて各学部・研究科毎の詳細な進路状況を公表している。</p> <p>●教育情報の公表 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/publish-education</p> <p>●学生の満足度 ■教育情報の公表（学生の満足度／学位授与の方針に定められた資質・能力の伸長に対する主観的な評価） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/publish-education/evaluation</p> <p>■令和7年度 2回生進級時アンケート報告書 https://www.z.k.kyoto-u.ac.jp/pdf/link/link1110.pdf?1774453220</p> <p>■教育情報の公表（5. 学生数、進路状況等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/publish-education/admission</p> <p>■キャリアサポートセンターウェブサイト https://www.career.gakusei.kyoto-u.ac.jp/misc/careerpath/</p>	実施している
〔補充原則 4－1 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。	<p>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、本学の資金の使用状況等である財務活動を中心に非財務情報である法人の活動状況といった取組も統合的に紹介している「アニュアルレポート」を発刊し、京都大学公式ウェブサイトにおいて公表している。また、エビデンスベースの大学運営に必要となる情報を集約した「アカウンタビリティレポート」では、本学の現状を定量的にわかりやすく紹介している。</p> <p>■アニュアルレポート https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report</p> <p>■アカウンタビリティレポート https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data/accountability-report</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>【原則４－２ 内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表】</p> <p>国立大学法人は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、法人経営及び教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示すべきである。そのためには、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的に見直しを図るとともに、その運用体制を公表しなければならない。</p>	<p>内部統制については、法人の業務（国際交流、渉外、研究倫理、教育、研究推進、財務、施設、人事、労務、危機管理等）を分担管理する理事及び副学長の下、法人の業務活動に係る体制や規則（ルール）等を整備し、マニュアルの提供や研修会の実施など規則等に関する知識や制度を理解する機会を設け、制度等の周知徹底、教職員の意識向上に努めており、それら取組の状況等については、役員会やミーティング等により役員・副学長間で共有され、必要な見直しを行い、改善・質の向上を図る仕組みになっている。また、監事監査、内部監査により法人の業務執行の状況を定期的に監査し、その結果は役員会、部局長会議等で報告され、改善に活かされる。なお、令和７年１０月に本学の内部監査および内部統制の機能の強化のため、執行部門から独立した「監査室」を設置した。</p> <p>コンプライアンスについては、「京都大学におけるコンプライアンスに関する規程」において、基本方針や、総長、理事・副学長、部局長等の責務等を示し、全学的な取組を進めている。同規程に基づき、理事及び副学長等で組織するコンプライアンス推進本部を設置し、全学的なコンプライアンスの推進、充実及び強化並びにコンプライアンス事案の防止及びコンプライアンス事案が発生した場合の対応について総括的な審議を行っている。また、公益通報の通報窓口は、学内の通報窓口に加え、学外の顧問弁護士事務所に「コンプライアンスホットライン窓口」を設置している。なお、本学のコンプライアンス体制強化のため、関連する業務や部署を統合し、コンプライアンス部を設置している。</p> <p>特に、研究費の不正防止対策については、全学的な徹底を図るため、総長を本部長とする競争的研究費等の不正防止実施本部を置き、その下に、本部長が指名する理事、教員、事務職員、公認会計士、弁護士等をもって構成員とする競争的研究費等の不正防止推進室を設置している。</p> <p>■京都大学の機構 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/head/admin</p>	実施している
<p>〔補充原則４－２①〕</p> <p>国立大学法人は、内部を統制する仕組みとして、適正な職務の実施と社会的倫理の維持を確かなものとするため、コンプライアンスの遵守に係る方針を定めるとともに、自己点検や内部監査等の制度の充実を図るべきである。また、コンプライアンスに違反した事実、又はそれにつながる恐れのある事実を通報する内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営するとともに、通報者の保護等の工夫をすべきである。また、法人は通報窓口を外部に設けることも検討すべきである。</p>	<p>コンプライアンスについては、「京都大学におけるコンプライアンスに関する規程」において、基本方針や、総長、理事・副学長、部局長等の責務等を示し、全学的な取組を進めている。同規程に基づき、理事及び副学長等で組織するコンプライアンス推進本部を設置し、全学的なコンプライアンスの推進、充実及び強化並びにコンプライアンス事案の防止及びコンプライアンス事案が発生した場合の対応について総括的な審議を行っている。</p> <p>また、研究（論文）不正、不正経理、ハラスメント、公益通報事案が多発し、その内容も複雑多様化していることに伴い、各種調査等管理体制の強化整備を行い、併せて、これらの担当部署が担っていた各種通報・相談体制、及び調査機能をコンプライアンス部に集約している。通報、調査手続等の透明性を高めると同時に、当該業務の合理化を図るもので、所属部門に関わらず室員が連携し、一丸となって調査等の輻輳業務を進めていくことが可能な体制となっている。内部監査については、監事、監査を担当する副理事、法務・コンプライアンス担当副学長と監査体制や内部統制等について定期的に意見交換する場を設け、内部監査の計画や監査結果についても意見を頂き、次回以降の内部監査に反映することになっている。さらに、令和７年１０月に本学の内部監査および内部統制の機能の強化のため、執行部門から独立した「監査室」を設置した。</p> <p>なお、本学の公益通報の通報窓口は、学内の通報窓口に加え、学外の顧問弁護士事務所に「コンプライアンスホットライン窓口」を設置している。</p> <p>■京都大学におけるコンプライアンスに関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001301.html</p> <p>■公益通報の通報窓口・相談窓口 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/ktsuho/liaison</p>	実施している
<p>〔補充原則４－２②〕</p> <p>国立大学法人は、内部統制の仕組みによるモニタリング結果を、定期的に役員へ報告する機会を設けるなど、内部統制の実効性を高め、法人経営の見直しに活かす体制を構築すべきである。</p>	<p>内部統制については、法人の業務（国際、渉外、研究倫理、教育、研究、財務、施設、人事、労務、危機管理等）を分担管理する理事及び副学長の下、法人の業務活動に係る体制や規則（ルール）等を整備し、マニュアルの提供や研修会の実施など規則等に関する知識や制度を理解する機会を設け、制度等の周知徹底、教職員の意識向上に努めており、それら取組の状況等については、役員会やミーティング等により役員・副学長間で共有され、必要な見直しを行い、改善・質の向上を図る仕組みになっている。また、監事監査、内部監査により法人の業務執行の状況を定期的に監査し、その結果は役員会、部局長会議等で報告され、改善に活かされる。なお、令和７年１０月に本学の内部監査および内部統制の機能の強化のため、執行部門から独立した「監査室」を設置した。</p>	実施している

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に係る記載事項】		実施状況
原則、補充原則	原則の実施状況	
<p>〔補充原則 4－2③〕</p> <p>国立大学法人は、法人の構成員が従うべき行動規範（研究者倫理、公的研究費に係るガイドライン、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。</p> <p>※研究インテグリティ従来対応を進めてきた不正行為や利益・責務相反、法令順守などに加え、研究の国際化やオープン化に伴う新たなリスクに対して確保が求められる、研究の健全性・公正性</p>	<p>研究費の不正使用や研究活動の不正行為の防止など、法令等に基づく適正な研究活動を推進するため、教職員等の具体的な行動規範として競争的研究費等不正防止計画及び研究公正推進アクションプラン等を定めている。また、実効性のある取組を行うため、研究費の適正管理については、最高管理責任者（総長）を本部長とする不正防止実施本部の下に競争的研究費等の不正防止推進室を置き、事業年度ごとに不正防止計画の実施状況を検証するとともに、競争的研究費等に係る不正使用の発生要因の分析及び評価を行い、必要な改善を行っている。公正な研究活動については、統括者（研究公正担当理事）の下に置かれた研究公正委員会において、研究公正推進アクションプラン等の実施状況を検証し、必要な改善を行っている。研究インテグリティ確保のための取組については研究インテグリティ・マネジメント統括責任者（研究規範担当理事）の下に置かれた研究インテグリティ・マネジメント委員会において、研究インテグリティの確保に関し必要な事項について審議している。また、昨今の我が国を取り巻く安全保障環境から研究セキュリティに関する対応の強化が政府等から求められている。これに関しては令和 7 年 12 月に内閣府の有識者会議において「研究セキュリティの確保に関する取組のための手順書」がとりまとめられており、機微な技術を扱う一定の競争的研究費において、研究機関が研究参加者のバックグラウンドチェック（デューデリジェンス）を行うことが求められている。この対応のため令和 8 年 4 月に総合研究推進本部研究インテグリティ部門に「研究セキュリティ担当」を設置し、安全保障輸出管理と研究セキュリティ対応を一元的に実施する体制を構築するとともに、同手順書に対する学内体制整を行う特命事項担当主幹を配置し研究セキュリティに関する体制の強化を図った。利益相反マネジメントについては、利益相反審査委員会及び臨床研究利益相反審査委員会での審査、教職員へのヒアリングや説明会を通じて、産学連携活動に伴う利益相反マネジメントの必要性について啓発を行っており、定期的な検証及び評価を踏まえ、必要な見直しを行っている。</p> <p>■公的研究費の適正管理</p> <p>（競争的研究費等適正管理関係規程等の関係規程や不正防止計画等）</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research/rule/public/kitei</p> <p>■公正な研究活動の推進</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research/rule/suishin</p> <p>■研究インテグリティの確保</p> <p>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research/rule/integrity</p>	実施している

<p>〔補充原則 4－2④〕</p> <p>国立大学法人は、学内構成員がコンプライアンスの遵守、内部通報・外部通報の仕組み、行動規範等の目的、意義について正しく理解し、確実に機能するよう、研修等により徹底した周知を行うべきである。</p>	<p>本学においては、教職員、学生等本学の構成員が関係法令・規程やルール等を正しく理解し、コンプライアンスを遵守し、内部・外部通報の仕組等が確実に機能するよう、研修、講習、説明会、e-Learning 等を実施し、周知徹底する取組を行っている。</p> <p>●教職員向け</p> <p>新規に採用された教職員に向けて、コンプライアンス遵守、ハラスメント防止、情報セキュリティ、研究規範など教職員として知っておくべきルールや果たすべき責任・義務等に関する研修を実施しているほか、職位や職種等に応じて必要となる情報（法令や規程等の改正、ハラスメント防止、個人情報保護、情報セキュリティ、報道対応、財務会計、労働安全、文書管理、研究公正、研究費適正使用、研究インテグリティ、安全保障輸出管理、ライフサイエンス等）に関する研修、講習、説明会、e-Learning 等を実施</p> <p>●学生向け</p> <p>新入生向けに社会通念、交通マナー、人権、飲酒、プライバシー保護、薬物、犯罪行為、情報セキュリティ等のコンプライアンスに関する基本的な事項を説明するガイダンスを実施しているほか、ハラスメントの防止やハラスメントを受けた場合の対応方法の周知、学術論文の作成や公開等に関わる不正防止に向けた講習会等を実施</p> <p>【教職員・学生に対する講習会・研修会等の開催】</p> <p>※受講対象者が明確な研修等については、受講率を記載しております。</p> <p>●新採用職員研修</p> <p>・新規採用職員に対して、本学の職員として遵守すべき事柄についての周知を目的として、新採用職員研修を実施し、勤務時間や服務規律、労務管理に関する取組、情報セキュリティ等について説明を行った（令和7年度 59 名、受講率 100%、令和8年度（前期）86 名、受講率 100%）。</p> <p>また、令和4年10月からは新規採用支援職員も新たに対象に、勤務時間や服務規律、労務管理に関する取組、情報セキュリティ等について説明を行った（令和7年度 54 名、受講率 100%、令和8年度（前期）34 名、受講率 100%）。</p> <p>●新採用教員研修</p> <p>・新規採用教員に対して、本学の教員として知っておくべきルールと、正しい認識の下で遵守すべき事柄についての周知を目的として、毎年実施してきた新規採用教員研修会で使用する e-Learning を新たに構築し、運用を開始した（令和2年度）。これにより、対象者は時間や場所に影響されず受講できるようになり、利便性を向上させた。内容は、研究費等の使用に関する会計規程及び使用ルール、研究に係るコンプライアンスへの対応、ハラスメントの防止に向けた取組、本学の服務規律、労働安全衛生管理、研究公正等に関するものであり、説明及び注意喚起を行った（令和7年度：549 名参加、受講率 100%）。</p> <p>●新入生への研修</p> <p>・新入生へのガイダンスは、動画配信で実施し、社会通念、交通マナー、人権、飲酒、プライバシー保護、薬物、犯罪行為、情報セキュリティ等についてのコンプライアンスに関する基本的な事項の説明を行い、法令遵守の重要性を周知した。</p> <p>●人権に関する研修</p> <p>・人権問題に関する理解を深めるため、教職員等を対象として「カスタマーハラスメントに対応するための仕組みと体制づくり」と題し、対面及びオンラインによるハイブリッド形式の研修会を実施した（令和7年度：参加者 426 名）。</p> <p>●労務に関する研修</p> <p>・教職員、学生を対象に、労働安全衛生法や放射線障害防止法等の法令及び学内規程等の遵守を目的とした講習会を実施した（令和6年度：26 回開催、計 11,530 名参加）。</p> <p>●ハラスメントに関する研修</p> <p>・ハラスメント問題は社会問題として注目されており、企業や大学等にもハラスメント防止対策が求められている。ハラスメントは、被害者の心に深い傷を負わせ、職場環境を悪化させ、大学の生産性低下にもつながる深刻な問題であるため、本学におけるハラスメントの防止に関する基本的な知識等を学ぶことを目的に本学の全構成員（教職員及び学生）を対象にハラスメント e-Learning 研修を実施した。</p> <p>●企画に関する研修</p> <p>・企画系業務に携わる、または関心のある事務職員が、業務遂行上必要な知識や諸制度、高等教育に纏わる動向等について理解を深めることを目的に、企画系業務講習会を開催した。</p> <p>・「効率的なデータ加工方法の共有」について説明する企画系業務講習会を実施した。（令和6年度：参加者 21 名）。</p> <p>講義内容の理解度について「理解できた」「おおむね理解できた」との回答が 95%、講義全体についても「非常に有意義であった」「有意義であった」との回答が 100%を占めた。</p>	<p>実施している</p>
--	---	---------------

	<p>・「アカウントビリティレポート」について説明する企画系業務講習会を実施した（令和６年度：参加者 86 名）。</p> <p>受講後のアンケート結果（回答者数 57 名：回答率 66.3％）においても、講義内容の理解度について「理解できた」「おおむね理解できた」との回答が 100％、講義全体についても「非常に有意義であった」「有意義であった」との回答が 98％を占めた。</p> <p>・「大学評価制度等の理解促進に向けた取組」として大学評価の概要と最近の動向について説明する企画系業務講習会を実施した。（令和６年度：参加者数 81 名）。</p> <p>受講後のアンケート結果（回答者数 46 名：回答率 57％）においても、「非常に有意義であった」「有意義であった」との回答が 98％、参加前に課題に感じていたことや参加の動機になったことなどに対し、この講習が「大変役立つ」「役立つ」との回答も同じく 98％を占めた。</p> <p>●情報セキュリティに関する研修</p> <p>情報セキュリティに対する理解と意識向上を目的とし、本学の全構成員を対象に情報セキュリティ e-Learning 研修を実施した（令和７年度受講率：教職員　93％、学生 76％）。研修を通じて個人情報保護や著作権法などコンプライアンス及び行動規範に関する理解と意識向上について啓発、教育している。</p> <p>・保有個人情報の取扱いについて理解を深めるとともに、個人情報の保護に関する意識の高揚を図ることを目的として、保有個人情報の取扱いに従事する職員等（派遣労働者を含む）を対象とする「保有個人情報保護研修」e-Learning を実施した。</p> <p>●研究費等の適正な使用に関する研修</p> <p>・e-Learning 研修「研究費等の適正な使用について」（日・英版）を競争的研究費等の運営及び管理に関わるすべての教職員に対して受講させることとし、会計手続きの理解不足等から生じる研究費の不正、不適切使用の防止、法令及び学内規程等の遵守についての意識向上に努めた。また、動画学習及びスライド学習の後には理解度テストを設けており、テストの結果を集約し、必要に応じて教材や理解度テストの内容について見直しを図っている。（令和８年３月時点、11,685 名受講、受講率 100％）</p> <p>●研究公正に関する研修</p> <p>・研究公正推進アクションプランに基づき、教員、研究者、大学院生を主な対象として、令和６年度研究公正 e ラーニング研修を実施し、受講を徹底した。令和６年度からはより充実した研修とするため、受講コースを３つに分け（医学系、理工系、人文社会科学系）、研究分野に則した内容を受講できるよう見直しを図った(令和８年３月時点、5,077 名受講（受講期間：令和６～８年度）、受講率 99.86％）。</p> <p>・学生への公正な学術活動の啓発、教育を実施し、学術論文の作成や公開等に関わる不正行為を防止し、公正な学術活動を推進するため、研究公正推進アクションプランに基づき、以下の活動を行った。</p> <p>①大学院共通科目「学術研究のための情報リテラシー基礎」において、附属図書館研究開発室教員が、研究に関わるマナー及び論文不正防止に関する講義を行った（令和８年度：受講登録者数 173 名）。</p> <p>②教育学研究科からの要請に基づき、同研究科の大学院生を対象にした授業（「教育科学基盤演習」）において、論文不正の防止に関する説明を行った（令和８年４月実施：計 40 名参加）。</p> <p>③アジア・アフリカ地域研究研究科からの要請に基づき、同研究科の大学院生を対象にした授業（「文献検索基本演習」）において、粗悪学術誌への注意喚起に関する説明を行った（令和８年５月実施：計 24 名参加）。</p> <p>●ライフサイエンスに関する研修</p> <p>・医の倫理委員会を持たない部局の研究者が、京都大学大学院医学研究科・医学部及び医学部附属病院医の倫理委員会に研究計画書を申請するために理解しておくべきこと、承認された研究を実施するにあたり留意が必要な事項等を周知するため、研究計画書の申請から実施、終了までの手続等について講習会を実施した（令和７年度：31 部局 96 名受講）。</p> <p>・名古屋議定書 ABS 指針の対象となる海外からの遺伝資源を入手した研究を実施するにあたり留意が必要な事項等を周知するため、発展途上国や新興国など名古屋議定書対応が必要な国からの試料の入手を予定している研究者、入手に関する手続き等を知りたい研究者、入手の手続きに関わる事務担当者を対象に、名古屋議定書に関する手続きと国連公海等生物多様性協定（BBNJ 協定）についての講習会を実施した（令和７年度：17 部局 34 名受講）。</p> <p>・ライフサイエンス研究に関わる本学教職員及び希望する学生を対象に、以下の①～⑤の e-Learning（日・英版）を実施し、法令遵守について啓発した。なお、①～⑤の研修後にテスト形式の理解度チェックを受検させることにより理解度を確認している。</p> <p>①名古屋議定書と関連した手続きについて（令和７年度：36 部局 80 名受講）</p> <p>②ライフサイエンス研究に関する法令（令和７年度：33 部局 66 名受講）</p> <p>③生命科学・医学系研究に関する法令（令和７年度：21 部局 66 名受講）</p> <p>④「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」と研究計画書の申請（令和７年度：12 部局 63 名受講）</p> <p>⑤植物防疫と動物検疫（令和７年度：11 部局 62 名受講）</p>	
--	--	--

	<p>●動物実験に関する研修</p> <p>・動物実験に関する基本的事項や関連法令、学内規程等についての知識の習得を目的として、動物実験に関わる教職員、学生を対象に、動物実験教育訓練 e-Learning（日・英版）を実施し、関係法令等の遵守について啓発した（令和 7 年度：28 部局 838 名受講）。「京都大学における動物実験の実施に関する規程」第 23 条にて、実験動物管理者、動物実験実施者及び飼養者は、実験に携わる前にこの教育訓練の受講をすることが義務づけられており、受講済の者のみ、動物実験に携わることが可能としている。なお、研修後に修了テストを実施し、正解率 70％以上の成績を記録した者について、修了を認定している。</p> <p>・実験動物管理者等に求められる基本的な知識と技術、動物福祉や関連法令などを習得することを目的として、実験動物管理者及び希望する動物実験関係者（学内限定）を対象に、外部機関の専門家を講師として招き、実験動物管理者向け研修を実施した（令和 7 年度：22 部局 105 名受講）。</p> <p>●遺伝子組換え実験に関する研修</p> <p>・遺伝子組換え実験に係る関係法令・学内規程や、実験申請時や実験時の注意点など必要な知識等の習得を目的として、実験責任者となる予定の研究者や部局事務担当者らを対象に、「組換え DNA 実験に関する安全管理講習会」を開催した（令和 7 年度：2 回開催、22 部局計 393 名受講）。なお、本学では、遺伝子組換え実験に係る実験従事者の講習会参加は必須ではなく、現状講習会への参加は個人の判断によるものとなる。（規程上講習会の受講は必須ではなく、実験責任者が実験従事者に対して教育を実施することになっている。）。</p> <p>●安全保障輸出管理に関する研修</p> <p>・教員（研修者）を主な対象として、安全保障輸出管理に関する意識の向上と知識の習得を目的とした e-Learning（日・英版）を実施し、関係法令等の遵守について啓発を行った(令和 7 年度：39 部局 197 名受講)。なお、本 e-Learning は、学生も受講可能としており、研究室等で学生にも安全保障輸出管理に関する意識の向上と知識の習得が必要な場合に対応している。なお、研修後にテスト形式の理解度チェックを受検させることにより理解度を確認している。</p> <p>●研究インテグリティに関する研修</p> <p>・本学において研究活動を行う全教職員等（名誉教授等を含む）を対象に、研究インテグリティを確保するための留意事項及び研究者自身による適切な情報開示の方法について理解させることを目的として研究インテグリティに関する e-Learning 研修を実施している。（令和 7 年度：2,291 名受講）</p> <p>●内部統制に関する講習会</p> <p>・本学職員を対象に、国立大学法人に求められる内部統制の基本的な考え方を学び、業務に内在するリスク管理やコンプライアンスの重要性の理解の深化を目的とした「令和 7 年度内部統制に関する講習会」を開催した（令和 7 年度：対面＋オンライン開催、379 名参加）。</p> <p>●その他</p> <p>・内部監査の結果を幅広く周知するため、「令和 7 年度内部監査結果報告会」を開催した（令和 7 年度：オンライン開催、390 名参加）。</p> <p>・自衛消防隊員への防災研修は、年 1 回実施しており、訓練ではなく座学による研修。</p>	
--	--	--

法人のガバナンスにかかる 法令等に基づく公表事項	<div>■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</div> <div><div>・法人の組織・評価に関する情報</div><div>〈京都大学概要〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku-profile 〈大学評価〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation</div><div>・退職手当の支給基準、会計検査院検査報告に関する情報</div><div>〈国立大学法人等による公表事項〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/disclosure</div><div>・財務・監査・出資に関する情報</div><div>〈2023 年度決算〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/disclosure/accounting/2023</div><div>・契約方法・使用料に関する情報</div><div>〈京都大学規程集（第 7 編会計、第 8 編諸料金）〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_menu.html</div><div>■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</div><div>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/ihoukoku/hospital</div><div>■医療法施行規則第 15 条の 4 第 2 号に規定する情報</div><div>https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/ihoukoku/medical</div></div>
-----------------------------	--