

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

作成日 2021/10/26

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和3年10月1日
国立大学法人名		国立大学法人京都大学
法人の長の氏名		湊 長博
問い合わせ先		総務部総務課総務掛(075-753-2021,830soumu-soumu@mail2.adm.kyoto-u.ac.jp)
URL		https://www.kyoto-u.ac.jp/ja

【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		原則1－1、原則2－1－1 【意見】 大学の「基本理念」等の中期的なビジョンをより分かりやすく伝えるための工夫をするとともに、丁寧な説明、共有を通じ、構成員の理解を得ることが重要である。例えば、学内で教職員のワークショップなどでテーマを共有しつつ議論されるような環境を整えることが有意義だと思われる。 【対応】 ご意見を踏まえ、大学ビジョン等の関係性について整理し、より分かりやすく伝えることに努め、構成員の理解を得る機会を設けるなど環境の整備について検討する。
		原則1－3 【意見】 実施内容の具体的な事例が示されており、このことに問題はないが、基本的には大学院教育の充実（実質化）が課題であり、そのための努力がなされていれば記載すべきである。 【対応】 令和3年度には、研究科等が担う研究者養成及び高度専門職業人養成の機能に関し、充実強化を図るための必要な支援を行うための組織を設置しており、このことについて記載した。
		補充原則1－3⑤ 【意見】 資産の有効活用についての記載を充実すべきである。 【対応】 資産の有効活用の例、実施状況について記載した。

		補充原則 1－4 ②、基本原則 2 【意見】 戦略調整会議がガバナンス上重要な役割を果たし、具体的な策にも繋がっていることは大変意義深いことで、詳細に公表すべきである。 【対応】 総長からプロボストへの各種施策の立案に係る検討要請を受けて、課題ごとに戦略調整会議の下に小委員会を設置し具体策の検討を行っている。小委員会における施策立案の議論や意見調整の経験を通じて次代の経営人材を育成していることも含めて公表事項として記載した。
		補充原則 1－4 ② 【意見】 将来の大学運営を担い得る次代の経営人材について、多様性に配慮して計画的に育成すべきである。 【対応】 将来の大学運営を担い得る優秀な教員を理事補に任命し、全学の方針決定に関わる諸政策の立案・遂行に参画させていることを記載した。これら次代の大学運営を担い得る人材の育成に当たっては、国際性、多様性にも配慮し計画的に実施する。
		補充原則 3－1－1 ① 【意見】 経営協議会の審議充実の観点から、制度上必要な議題とは別に、戦略的テーマや重要な課題について集中的に議論する場や経営協議会委員のためのエデュケーショナル・セッションのような機会を設けるとよい。また、議案にもよるが、論点の明確化・学内での議論の紹介・資料の簡素化などによって学外委員の理解をサポートするとよい。 【対応】 ご意見を踏まえて、戦略的なテーマ設定による集中審議や研修など、より効果的な運営方法について見直しを行う。
		原則 3－4－3、原則 4－2 【意見】 内部統制システムは単に不正防止のためだけでなく、戦略・施策の実行を適正かつ実効性をもって行うためにも重要である。 また、監査法人との連携など、内部監査の充実がとりわけ重要である。 【対応】 内部統制システムの一環として、業務効率の観点より、総務部から人事課を独立させ人事部 2 課体制とするほか、企画・情報部を企画部及び情報部に再編したこと並びに内部監査の充実に関し、監査法人を含む監査の連携体制について記載した。

		補充原則 4－1 ② 【意見】 学生の満足度調査や学生の立場で実態や課題を把握する試みは大変有意義である。数年前には実態調査が行われているが、時とともに学生ニーズも変わるし、特に新型コロナ禍において学生の悩みを受け止め、大学として対応を考えるよい機会と捉えて、こうした調査分析を継続してほしい。 【対応】 各部局において調査を実施している。教育に対する満足度については、卒業時アンケート等を実施しており、FD等を通じて教育内容の見直しに反映している。今後これらの調査結果の公表を検討する。
監事による確認		【意見】 本学の理念やミッション・ビジョンは明確であり、総長を中心とするガバナンス体制も確立されており、ガバナンスコードは全ての原則について実施されていると評価している。 又、それぞれのコードについては、再確認を行い、必要に応じて見直しが行われているものとする。 尚、前回指摘した開示内容の改善はすすめられており、又内部統制システムの整備や業務の効率化については、人事部の総務部人事課からの格上げが図られるなど進展が見られるが、今後全学的な観点から一層の業務の効率化や組織の見直しの検討が進められることが必要と思料する。 また、ガバナンスコードの公表部分については、さらに内容を分かり易く提示する工夫を求めたい。 【対応】 現在、事務組織の見直しについて検討が進められているところであるが、ご意見を踏まえ、より一層の業務の効率化やさらに分かりやすい資料の提示など、より工夫していきたい。
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】		
記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、各原則をすべて実施しています。
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		該当なし

【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		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を策定している。また、これらをふまえ、2021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。 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。さらに、令和4年度から始まる第4期中期目標期間に向け、経営協議会や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中期目標・中期計画の素案を役員会決定した。なお、会議の議事はウェブサイトにおいて公表している。 ■京都大学の基本理念 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/basic ■京都大学の教職員像 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/ideals/faculty ■京都大学の第 3 期中期目標・中期計画 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/3rd_medium ■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/ja/about/president/kihon-houshin ■WINDOW構想 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/window ■指定国立大学法人構想 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/designation ■会議報告 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report
補充原則 1 – 2 ④ 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。		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、点検結果をウェブサイトにおいて公表している。 ■第3期年度計画・年度評価 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/3rd_year
補充原則 1 – 3 ⑥（1） 経営及び教学運営双方に係る各組織等の権限と責任の体制		本学では国立大学法人法に基づく機関である役員会、経営協議会、教育研究評議会に加え、法人の経営および教育研究に関する連絡、調整およ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。加えて、本学では平成29年度よりプロボストを置くとともに、同職による部局・学系との恒常的調整機能の場として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。 ■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 ■国立大学法人京都大学経営協議会規程 http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000836.html ■国立大学法人京都大学教育研究評議会規程 http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000837.html ■国立大学法人京都大学部局長会議規程 http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000838.html ■国立大学法人京都大学プロボストに関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001402.html

記載事項	更新の有無	記載欄
補充原則 1－3⑥（2） 教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針		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。 ≪教員の適正な年齢構成の実現≫ 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。 ■京都大学指定国立大学法人構想概要 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/news/2017-06-30 ≪グローバル人材の育成≫ 本学では、2021年度までに外国人教員を500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。 ■京都大学の第3期中期目標・中期計画 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/evaluation/houjin/3rd-medium ≪男女共同参画推進≫ 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。 ■男女共同参画の基本理念と基本方針 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender-equality ■男女共同参画推進アクション・プラン（2015年度～2021年度） 平成27年2月策定、平成30年12月改訂 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender-equality/action-plan ≪職員人事方針≫ 職員については、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。 ■京都大学職員人事異動基本方針 http://www.saiyou.adm.kyoto-u.ac.jp/recruit/about/personnel/ ≪部局（共通事務部）別障害者雇用計画≫ 障害者の雇用については、平成25年度以降、各部局（共通事務部）別の障害者雇用計画を定め、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。 ■京都大学業務支援室 http://gyoumu-shien.adm.kyoto-u.ac.jp/
補充原則 1－3⑥（3） 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画		中期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。 ■第3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P28～36） https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/embed/jaaboutevaluationhoujin3rd_mediumdocumentsthird_list_1.pdf

記載事項	更新の有無	記載欄
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）		教育研究の費用及び成果については、毎年度、業務実績に関する報告書及びアニュアルレポートに記載し、ウェブサイトにおいて公表している。 研究の質の向上について ・学術研究の更なる発展を目指して、新たに研究センターを２件開設、URA（リサーチ・アドミニストレーター）人材の育成 教育の質の向上について ・「社会を駆動するプラットフォーム学卓越大学院プログラム」の創設、経済学研究科修士課程「京都大学国際連携グローバル経済・地域創造専攻」の開設 国立大学協会に設置された「国立大学法人におけるコストの見える化検討会」において開発されたコスト分析手法に基づき、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、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を作成するにあたっては、「国際統合報告フレームワーク」を参考にし、本学関係者との対話のための有効なツールとなるよう、内容の充実に努めている。また、アニュアルレポートの要点を簡潔に示したダイジェスト版（和文版・英文版）も作成しており、より多くの関係者に発信している。 ■平成31事業年度に係る業務の実績及び第３期中期目標期間（平成28～31事業年度）に係る業務の実績に関する報告書 https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/jaaboutevaluationhoujin3rd_yeardocumentsnendo31_1-9fdb7e1a6b81065bd2d0ee4c49a515c2.pdf ■アニュアルレポート2021 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report
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		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・調整等に当たる副学長、副理事、理事補、総長補佐、本部部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い得る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。令和２年10月以降、総長から新プロボストに対して、「ジェンダー平等の促進策」、「大学院生・若手研究者のリクルーティング促進策」、「教員の事務負担の軽減策」、「研究支援体制の再構築」等の検討要請があったことをうけ、検討課題ごとに小委員会を設置し、各理事補が委員長として課題解決に向けた施策立案等を行う中で大学運営の経験を重ねている。 また、令和２年度においては、大学の経営課題や解決策等についての産学官での具体的議論や大学経営層の育成等を目的として、内閣府大学支援フォーラムPEAKSが主催したイェール大学プログラムに本学から理事補（戦略調整会議委員）を参加させるなど、次代の経営人材育成に向けて、大学として積極的に取り組んでいる。 ○ 職員 「京都大学事務職員人材育成ポリシー」を定め、職員一人ひとりがプロフェッショナルとして活躍できるよう意識の醸成を図っている。 ■京都大学事務職員人材育成ポリシー http://www.saiyou.adm.kyoto-u.ac.jp/recruit/about/personnel/

記載事項	更新の有無	記載欄
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		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面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。120余年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、本部部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育成を行っている（各補佐人材の責任や権限は規程において定めている。）。 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。 ○副学長等の役割、権限等 ・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 （桂キャンパス担当、宇治・遠隔地キャンパス担当の計2名） ・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（現在16名） ・総長顧問 総長の諮問する事項に関し助言等を行う（現在3名） ■総長を補佐する人材（理事、副学長等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive ■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プロボストに関する規程 https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001402.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 ■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
原則 2－2－1 役員会の議事録		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 ■本学ホームページ（役員会の開催状況・議事録） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrator

記載事項	更新の有無	記載欄
原則 2－3－2 外部の経験を有する人材を 求める観点及び登用の状況		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。120余年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、女性など、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。 ■理事の担当事項、略歴等 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/staffs
補充原則 3－1－1 ① 経営協議会の外部委員に係 る選考方針及び外部委員が 役割を果たすための運営方 法の工夫		経営協議会は、国立大学法人の業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様な関係者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（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。 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。 例えば、令和 3 年 1 月には「女性活躍促進策について」をテーマに京都大学の現状報告や意見交換を行い、女性研究者の増加に向けた方策をさらに推進すべきというご意見を受けて、学内事業である令和3年度女性教員登用等支援事業について、1学系あたりの採択上限数を「1件まで」から「3件まで」に引き上げ、1件あたりの採択額を約30％増額することとした。 ■経営協議会（委員） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/organization/executive/counci/index.html ■経営協議会（議事録） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrative-council
補充原則 3－3－1 ① 法人の長の選考基準 選考		総長選考会議においては、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。 ■望まれる総長像について https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/embed/jaaboutoperationsenkoudocuments02_02_nozomarerusochou ■令和2年度に実施する総長選考会議における選考の方法等について https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/embed/jaaboutoperationsenkoudocuments02_01_senkouhouhou.pdf

記載事項	更新の有無	記載欄
法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由		令和２年度に実施した総長選考については、総長選考会議において選考方法等の検討を行った。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。 総長選考会議が定めた手続・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
補充原則３－３－１② 法人の長の再任の可否及び再任を可能とする場合の上限設定の有無		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た。 総長の任期は規程に定めており、規程は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
原則３－３－２ 法人の長の解任を申し出るための手続き		総長選考会議は、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。 総長選考会議は、こ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、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/sites/default/files/embed/jaaboutoperationsenkoudocumentskainin_kitei.pdf
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		総長選考会議は、選考の適正性を担保するため、総長の業務執行状況について、毎年度確認を行っている。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。 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」、文部科学省国立大学法人評価委員会の「業務の実績に関する評価結果」、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、確認結果をウェブサイトにおいて公表している。 ■（第26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 https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/embed/jaaboutoperationsenkoudocuments180314kakuninkekka.pdf

記載事項	更新の有無	記載欄
原則 3 – 3 – 4 大学総括理事を置く場合、 その検討結果に至った理由		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。 ■国立大学法人法（第10条第3項（大学総括理事）） https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000946.html
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		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。 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ホームページ等により提供し、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。 他方、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。 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、その結果は部局長会議等で報告され、改善に活かされる。 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。 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た（令和 3 年 5 月 2 5 日）。 また、業務効率の観点から、総務部から人事課を独立させ人事部 2 課体制とするほか、企画・情報部を企画部及び情報部に再編した（令和 3 年 4 月 1 日）。 ■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 ■公益通報の通報窓口・相談窓口 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/ktsuho/liaison

記載事項	更新の有無	記載欄
原則 4 － 1 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫		本学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、京都大学公式ホームページにおいて、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。 ○法令に基づく情報公開 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication ○法人経営、教育・研究・社会貢献活動に関する情報の例 ■会議情報 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report ■アニュアルレポート2021 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report ■教育の体制と内容 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/education-campus/curriculum ■研究・産官学連携 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research ■最新の研究成果 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research-news ■社会貢献活動 （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） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social
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		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。 令和3年度より新たに、職員数、学生数、財務状況等についてはビジュアル化し、データの視認性を高めている。（ビジネスインテリジェンスツールを使用） ■データ集（学生数、入学状況等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/data ○情報発信の例 ■京都大学概要（本学の組織・体制、取組等） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku_profile ■アニュアルレポート2021（財務に関する情報） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/annual-report ■新型コロナウイルス感染症への対応（学生、教職員向け） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/coronavirus ■京都大学基金サイト（寄附金募集活動） http://www.kikin.kyoto-u.ac.jp/contribution/ ■京都大学同窓会ホームページ http://hp.alumni.kyoto-u.ac.jp/ ■創立125周年特設サイト https://125th.kyoto-u.ac.jp/ ■教育情報の公表 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/publish-education ■学生への経済支援

記載事項	更新の有無	記載欄
		https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/education-campus/tuition ■Scholarships （留学生向け奨学金情報） https://www.kyoto-u.ac.jp/en/education-campus/procedures/scholarships ■入試に関する情報 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/admissions ■Education and admissions （留学生向け学部・研究科概要、入試情報等） https://www.kyoto-u.ac.jp/en/education-campus/education-and-admissions ■産官学連携関係 （産官学連携本部ホームページ） https://www.saci.kyoto-u.ac.jp/
補充原則 4－1 ② 学生が享受できた教育成果を示す情報		学生が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、公式ホームページの「教育情報の公表」において公表している。 学生の満足度については、在籍している学部・大学院等のカリキュラム等に対する満足度を「学生生活白書」（P3～P5）において公表している。 学生の進路状況については、「京都大学概要2021」P29～P30及び学生総合支援センターキャリアサポートルーム発行の「就職のしおり2022」P26～P55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。 ○教育情報の公表 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/publish-education ○学生の満足度 ■学生生活白書（P3～P5） https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/hakusyo/documents/hakusyo2015.pdf ○進路状況 ■「京都大学概要2021」P29～P30 https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/kuov2021-15-99f7ce916299c4fc04d41ca9fbe49ead.pdf ■就職のしおり2022（P26～P55） https://www.gssc.kyoto-u.ac.jp/career/wp-content/uploads/2021/09/shiori2022.pdf

法人のガバナンスにかかる 法令等に基づく公表事項		■独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第22条に規定する情報 ・法人の組織・評価に関する情報 〈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 ・退職手当の支給基準、会計検査院検査報告に関する情報 〈国立大学法人等による公表事項〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/disclosure ・財務・監査・出資に関する情報 〈2020年度決算〉 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/disclosure/accounting ・契約方法・使用料に関する情報 〈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 ■医療法施行規則第7条の2の2及び同規則第7条の3に規定する情報 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/ihoukoku/hospital ■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報等 https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/ihoukoku/medical
-----------------------------	--	--