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　2026/10/23

最終更新日　2026/10/23

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		令和8年9月1日（火）
国立大学法人名		金沢大学
法人の長の氏名		和田　隆志
問い合わせ先		総務部総務課 TEL：076-264-5111 E-mail：glsomu@adm.kanazawa-u.ac.jp
URL		https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/governancecode

【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		令和8年度における国立大学法人ガバナンス・コードにかかる本学の適合状況等について、経営協議会委員に書面による意見聴取を行った。委員からの意見を基に修正を行い、第152回経営協議会（令和8年10月15日）において審議了承を経た。 経営協議会からの意見及び対応については、以下のとおり。 **原則1-3** 【意見】 経営と教学をきちんと分ける体制を作ったことは評価されます。 教学をサポートする学長補佐はそれなりの人数が配置されていますが、経営を担当する理事数（7名）に対して3名の副理事では少ないかもしれません。時機を見て増員する予定でしょうか。 【対応】 現在、教学面においては、学長補佐のほかに、副学長（理事を兼ねない副学長）を７名配置しており、理事が所掌する業務のうち教学に関するものは、副学長と連携の上、実施しています。ご指摘の副理事については、副学長及び学長補佐とは別に、経営面から理事を補佐する役割を担うものとして令和８年４月より設置しました。現時点では更なる増員は想定していませんが、今後も組織運営体制の一層の充実に向け、いただいたご意見も考慮して見直し等を行ってまいりたいと思います。 **補充原則4-2④** 【意見】 研究費不正防止に関する研修については、教職員の新規採用時には必ず受講しているかと思いますので、その旨も明記してはいかがでしょうか。 【対応】 採用時に受講を義務付けていることを明記しました。 また、在職中の全教職員に対しては、従前は3 年に1 度の受講を義務付けていましたが、令和8 年度より毎年度の受講を義務付けることとした点についても記載しました。

記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認		**補充原則4-2④** 【意見】 　安全保障輸出管理は今後ますます厳しい対応が求められます。今回チェック体制を整備したことは適切な対応だと思います。大切なことはせっかく整備した制度を活用することです。研究成果の流失に対する社会の目が厳しくなっている事を大学の構成員すべてに周知し、少しでも危惧されることがあったら自己判断ではなく、必ず今回作った制度に則り専門家に相談することを徹底させるべきです。学内への広報活動が今後大切になると思います。 【対応】 　ご指摘のとおり、安全保障輸出管理については、制度を整備するだけでなく、教職員一人ひとりがその重要性を理解し、適切に活用していくことが極めて重要であると認識しております。制度の趣旨や手続きについて学内構成員へ十分に周知されるよう、研修や学内の広報活動の充実に努め、適切な安全保障輸出管理の実施につなげてまいります。
監事による確認		令和8年度における国立大学法人ガバナンス・コードにかかる本学の適合状況等について、書面による意見聴取を行った。監事からの意見を基に修正を行い、第152回経営協議会（令和8年10月15日）及び第350回役員会（令和8年10月23日）において審議了承を経た。 　監事からの意見及び対応については、以下のとおり。 **補充原則4-1①** 【意見】 　アクセシビリティ、ユーザビリティという２つの単語が含まれているが、無理にカタカナ英語を使わなくても、アクセシビリティを「利用しやすさ」、ユーザビリティを「使いやすさ」と置き換えても十分に意味が通るし、誤解も招きにくいのではないでしょうか。 【対応】 　アクセシビリティ（利用しやすさ）、ユーザビリティ（使いやすさ）と括弧書きを追記し、分かりやすい表現に修正しました。
その他の方法による確認		なし

【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、原則２－２－１～原則２－２－３（運営方針会議に関する原則）を除き、各原則をすべて実施している。
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等		

作　成　日　令和８年 10 月 23 日
最終更新日　令和８年 10 月 23 日

金沢大学における国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況

番号	各原則	更新の有無	実施内容
基本原則１	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。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。		本学は、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、自らのミッションである「金沢大学憲章」を実現し、絶えず社会の要請に応えていくこととしている。 その実現に向け、中長期的な視点から、ビジョン及び目標・戦略を明文化した大学改革プランを策定し、取組を進めてきた。令和 4 年度からは、原則 1-1 に基づき、金沢大学未来ビジョン「志」を策定し、ビジョン及び目標・戦略の実現に向けて人・知・社会の好循環を作り出す持続可能で自律的な運営・経営を実現する体制を原則 1-3 に基づく実施内容のとおり構築している。 法人経営に必要な人材の育成については、原則１-4 に基づく取組を実施している。また、これまで実施してきた人材育成方策を包含した、本学の「総合的な人事方針」について、令和３年 10 月に公表した。 ミッション：金沢大学憲章 ビジョン：金沢大学未来ビジョン「志」（揺るぎない未来ビジョン） オール金沢大学で「未来知」により社会に貢献する 目標：金沢大学未来ビジョン「志」（３つのあるべき姿） 研究 独創的な世界トップレベルの研究展開による世界的研究拠点群の拡充 教育 国際社会の中核的リーダーたる“金沢大学ブランド人材”の輩出 経営 人・知・社会の好循環を作り出す持続可能で自律的な運営・経営の実現 戦略：金沢大学未来ビジョン「志」（２７のミッション） （金沢大学憲章） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/constitution （金沢大学未来ビジョン「志」） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/plan （国立大学法人金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon
原則 1-1	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。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。		本学は、ミッションである「金沢大学憲章」を踏まえ、その実現に向け、金沢大学未来ビジョン「志」を策定している。策定にあたっては、以下のように多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請を反映した形でとりまとめている。 1.学長自ら、関係企業、金融機関、自治体、官公庁、経済団体等を訪問し意見聴取を行い、それらの社会要請を含む意見を反映させた。 2.ミッションの実現には各部局構成員が主体的に取り組む意識が重要であることから、策定段階において、各部局長を通じて部局構成員に向けて素案を提示し、意見を求めた。 3.学長及び理事が各部局長等に直接面談し、意見聴取を行った。 4.国立大学法人金沢大学改革推進委員会（以下「大学改革推進委員会」という。）において、意見を踏まえて整理した新たなビジョン「志」の素案の内容を精査した。 5.上記 1～4 で寄せられた意見を、教職協働により大学改革を推進するために設置した学長直轄の「改革戦略室」にて集約し、分析・検討の上、「志」に反映させた。 また、ビジョン及び目標・戦略を実現するための道筋もアクションとして「志」に策定し、令和４年５月に公表している。なお、現在取組の進捗等を踏まえ、見直しを行っており、令和６年９月末には改訂版を公表した。 道筋：金沢大学未来ビジョン「志」 （金沢大学未来ビジョン「志」） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/plan
原則 1-2	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。	有	本学は、ミッションである「金沢大学憲章」を踏まえ、その実現に向け、金沢大学未来ビジョン「志」を策定している。「志」の達成に向けては、学長を議長とし、理事・部局長等で構成する大学改革推進委員会での意見も踏まえ、各戦略の責任理事を定めた上で、実行している。 各戦略の取組については、教職協働によるシンクタンク機能及びドゥタンク機能を有する学長直轄の「改革戦略室」において、その進捗状況の確認及び達成度・成果の検証を行い、その結果を踏まえ、「志」（目標・戦略）の見直しを行うこととしている。これを受け、令和６年９月末に改訂版を公表した。 このように、改革戦略室や大学改革推進委員会において、目標・戦略の策定・実行及び成果の検証を行い、その検証結果を目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを構築している。 （改革戦略室） 学長、理事、教員、事務職員の他リサーチ・アドミニストレーターや学生も参加し、経営戦略、広報戦略、社会共創戦略など改革の戦略と方策等の提言を行っている。

			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することを目的としている。
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。		本学は、ミッションの実現のため、目標及び具体的な戦略を明文化した金沢大学未来ビジョン「志」を策定している。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することを目的とする組織「改革戦略室」を先導役として、各施策を実行に移している。 特に、教員配置については、目標・戦略の実現に向け、各部局において、研究課題、担当教員及び部局全体の職位別配置人数に係る教員配置計画を作成した後、当該計画を教員人事戦略委員会（学長を委員長、理事及び各部局長を委員として、教員の戦略的な配置に関する体制の整備を図ることを目的としたもの）での審議を経た上で、学長が承認している。その他にも、機動的な人員配置を行うため、全学戦略分である学長裁量ポストの確保や、新組織設置等における各部局からの教員定数拠出を実行している。 さらに、職員配置については、本学の機能強化への取組を踏まえた各事務部の運営体制について、毎年度、組織改編・人員配置に係る意向調査及びヒアリングを行い、学長及び理事による審議を経た上で、限られた人員を適正に配置している。令和４年度に、質の高い事務職員の配置を行うための人事制度改革の一つとして、年功等にとらわれず意欲と能力のある優秀な職員を学内の特定ポストに登用する公募制を導入し、中堅職員を登用している。 また、資金配分については、「志」に掲げる施策の実行に必要な経費を、予算編成過程において「政策的経費」として位置付け、継続・新規に関わらず、学長や理事等で構成する事業評価委員会において、スクラップアンドビルドを前提とした厳格な評価を経た上で、適切に配分している。
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ベ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。	有	本学は、大学改革推進委員会の下、自己点検評価の仕組みを構築し、運用している。また、先端科学・社会共創推進機構に配置したリサーチ・アドミニストレーター（URA）を中心に研究活動におけるデータ収集・分析・評価を行うとともに、教学 IR 室において教育関連データの収集・分析・評価を実施している。さらに、附属病院の財務・経営状況の分析も進める等、大学活動全体に関する IR を推進している。令和４年度からは、改革戦略室の下で、目標及び具体的な戦略を明文化した金沢大学未来ビジョン「志」を策定し、関係部局における各施策の進捗状況及び達成度をエビデンスに基づく検証を行っている。また、当該検証結果や社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて「志」の見直しを実施しており、令和６年９月末には改訂版「志」を公表した。 なお、「政策的経費」については、事業評価委員会の下で、関係部局における実施状況や成果及びコスト等をエビデンスに基づき検証し、実施事業の適正化、効率化及び重点化を図っている。これらの検証結果を踏まえ、次期予算編成に反映しており、戦略の実効性向上及び資源配分方策の継続的な見直しにつなげている。
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。	有	本学は、大学改革推進委員会の下、国立大学法人評価及び大学機関別認証評価に対応した自己点検評価を実施している。その結果を教育研究活動等の改善に反映することで、継続的な質的向上を図っている。 また、評価結果や改善事項については、教育研究評議会等へ報告するとともに、本学の評価結果をはじめ、他大学の事例等を学内で共有している。これにより、評価結果を法人運営及び教育研究活動の改善につなげ、本学が目指す方向性の実現に向けた法人経営の質的向上を推進している。
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。	有	本学は、目標及び具体的な戦略を明文化した金沢大学未来ビジョン「志」に掲げる各施策について、毎年、進捗状況及び達成度等を検証している。また、検証結果や社会情勢の変化等を踏まえて、必要な改善を行い、「志」の見直しに反映している。その結果、令和６年９月末には、改訂版「志」を策定し、本学 Web サイトで公表している。また、「志」に掲げる各施策の進捗状況、検証結果等については、業務実績報告書や自己点検評価書等に掲載し、本学 Web サイトで公表している。 （金沢大学未来ビジョン「志」） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/plan （業務実績に関する報告書／評価結果） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/evaluation/goal （自己点検評価／認証評価／その他の評価） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/evaluation
原則 1-3	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。	有	ミッションである金沢大学憲章を実現するため、人的資源については、各部局が作成した研究課題、担当教員及び部局全体の職位別配置人数に係る教員配置計画に基づき、教員人事戦略委員会における審議を経た上で、戦略的に配分している。 物的資源等については、「予算編成方針」において金沢大学未来ビジョン「志」に掲げる目標・戦略の実現のために必要な経費を「政策的経費」として位置付け、同経費の事業について事業評価委員会による厳格な評価を行い、経営協議会における審議を経た上で、戦略的に配分している。 また、本学の教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮するため、学長及び理事７名による経営体制の下、教学運営のうち、特定の重点事項を担う副学長７名及び学長補佐 14 名を配置するほか、役員会、教育研究評議会、理事を議長とする基幹会議、教授会等の審議機関等を設置することにより、教学運営の実施体制を構築している。 令和８年度からは、「経営と教学の分離」によるガバナンス・マネジメント体制の強化のため、教学面を総括するプロボストを設置し、学長が指名する理事をもって充てることとした。更に、多様化・専門化する理事の担当業務を分掌し、これを補佐する副理事３名を新たに設置した。

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。		法令に則り「国立大学法人金沢大学規則」において、以下の会議の設置及び審議事項を定め、経営及び教学運営の実施に係る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している。 〇法人としての意思決定に関与する組織 ・役員会：法人の重要事項の決定 ・教育研究評議会：教育研究に関する重要事項の審議 ・経営協議会：経営に関する重要事項の審議 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html
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。	有	経営を担う人材として理事及び副理事、また、教学運営を担う人材として副学長及び学長補佐を配置している。 理事については、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おり、常勤の理事は副学長を兼務している。 理事の任命に当たり、これまでの部局長や学長補佐等としての経験を踏まえ、学長が職務分掌を定めている。 副学長についても、理事と同様に部局長や学長補佐等としての経験を踏まえ、学長が職務分掌を定め任命している。 副理事及び学長補佐については、本学教職員のうち次代の大学経営を担い得る人材であると学長が判断する者から、学長がその職務分掌を定め任命している。
補充原則 1-3③	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。		総合的な人事方針については、本学における、テニュア・トラック制度や卓越研究員等による若手教員の採用計画、性別・国籍・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保、外部の経験を有する人材を求める観点、教員配置計画の策定、女性教員の採用計画、年俸制、厳格な教員評価、職員の人事方針、教職協働等の視点を踏まえ、令和３年 10 月に公表した。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon
補充原則 1-3④	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。		国立大学法人金沢大学中期計画において、本学のミッションを果たし、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、その支出を賄える収入の見通しを含めた、中期的な予算、収支計画及び資金計画を策定している。
補充原則 1-3⑤	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。		中期計画で定めた中期的な予算、収支計画及び資金計画に必要となる外部資金の獲得に向け、以下の体制を整備している。 〇先端科学・社会共創推進機構 研究支援、産学官連携及び地域連携活動を一体化した社会共創活動を推進しており、URA による大型外部資金申請に向けた支援や産学官連携支援等、外部資金獲得に向けた取組みを実施している。 〇基金・学友支援室 学生の修学環境の整備、研究、地域貢献活動への支援等の寄附金の受け入れを推進しており、同窓会をはじめとする関係者等に寄附の呼びかけ、金沢大学カードの運用等、寄附獲得に向けた取組みを実施している。 令和５年４月に基金室、学友支援室を統合し、「基金・学友支援室」を設置した。新たにファンドレイジングに関する有資格者（金沢大学卒業者）を室長に配置し、寄附獲得と同窓会活動の体制を整備している。 資産の有効活用については、教育研究活動に支障のない範囲で、関係規程を整備の上、本学所有の土地・建物を学外者に貸付け、また学外者による使用や民間広告事業者との連携事業のために供しており、対価（貸付料・使用料・広告料）を徴し、収入の増加を図っている。 また、資金運用管理委員会の審議を経て策定した資金管理計画に基づき、適切に資金を運用するとともに、地方債のみならず一般担保付社債、外貨建債券を購入し自己収入の獲得を図っている。
補充原則 1-3⑥（1）	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。 （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	有	本学では、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について、以下のとおり定めるとともに、本学 Web サイトでそれぞれ公表している。 学長については、国立大学法人金沢大学規則第８条第３項において、「学長は、法人法第 11 条第１項の規定により、学校教育法(昭和 22 年法律第 26 号)第 92 条第３項に規定する職務を行うとともに、この法人を代表し、その業務を総理する」と定めている。 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html 理事については、国立大学法人金沢大学規則第９条第３項において、「理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して本学の業務を掌理する」と定めている。この規定に基づき、国立大学法人金沢大学の理事の業務に関する規程第２条において、

			理事が掌理する業務を定めるとともに、各理事の所掌業務について、本学 Web サイトで公表している。 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html （国立大学法人金沢大学の理事の業務に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000004.html （理事の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin 副学長については、金沢大学学則第 19 条第 2 項において、「本学に、別に定めるところにより副学長を置く」と定めている。また、国立大学法人金沢大学規則第 9 条第 9 項において、「常勤の理事は、金沢大学副学長を兼ねる」と定めており、当該者は理事としての所掌業務に関し、副学長としての権限と責任を有している。加えて、学長裁定により国立大学法人金沢大学規則第 9 条第 9 項によらない副学長の所掌業務を定めるとともに、各副学長の所掌業務について、本学 Web サイトで公表している。 （金沢大学学則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000003.html （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html （副学長の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin 副理事については、国立大学法人金沢大学規則第 10 条の 2 第 1 項において、「この法人に副理事を置くことができる」と定めている。また、同第 2 項において、「副理事は、理事の担当業務を分掌し、これを補佐する」と定めている。加えて、学長裁定により副理事の掌理する業務を定めるとともに、各副理事の所掌業務について、本学 Web サイトで公表している。 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html （副理事の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin 学長補佐等については、金沢大学学則第 21 条第 2 項において、「本学に、学長の職務のうち特に必要と認める事項に関し、学長を補佐するため、別に定めるところにより学長補佐及び学長特別補佐を若干人置くことができる」と定めている。この規定に基づき、金沢大学学長補佐等に関する規程を定め、同規程第 2 条第 1 項において、「学長補佐は、本学の教育・研究等の推進のため、全学的な重要事項の企画立案に参画し、学長を補佐する」と定めるとともに、各学長補佐等の所掌業務について、本学 Web サイトで公表している。 （金沢大学学則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000003.html （金沢大学学長補佐等に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000010.html （学長補佐等の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin 国立大学法人金沢大学規則において、法人の重要事項を決定する組織として役員会を（第 12 条）、経営に係る事項を審議する組織として経営協議会を（第 18 条・第 19 条）、教学に係る事項を審議する組織として教育研究評議会（第 16 条・第 17 条）をそれぞれ設置することや、各会議の組織、審議事項等を定めている。 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html
補充原則 1-3⑥（2）	（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		総合的な人事方針については、本学教職員の適切な年齢構成の実現及び性別・国籍・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保のほか、本学における、テニュア・トラック制度や卓越研究員等による若手教員の採用計画、外部の経験を有する人材を求める観点、教員配置計画の策定、女性教員の採用計画、年俸制、厳格な教員評価、職員の人事方針、教職協働等の視点を踏まえ、令和 3 年 10 月に公表している。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon
補充原則 1-3⑥（3）	（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		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及び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について、以下のとおり公表している。 〇中期的な財務計画 （国立大学法人金沢大学中期計画 7～11 ページ　別紙 予算、収支計画及び資金計画） https://www.kanazawa-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2025/04/daiyonki_chukikeikaku20250328.pdf

補充原則 1-3⑥（4）	（4）教育研究の費用及び成果等及び法人の活動状況や資金の使用状況等		本学の一会計年度における教育研究を含む全ての活動状況について、客観的数値により財務状況、運営状況、キャッシュ・フロー等を示した「財務諸表等」のほか、ステークホルダーに向けては、財務的側面から活動状況・成果等を分かりやすく掲載した「統合報告書」や「事業報告書」を公表している。 〇教育研究の費用及び成果 （財務諸表等） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/zaimu 〇法人の活動状況や資金の使用状況等 （金沢大学統合報告書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/prstrategy/publication/integrated （事業報告書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/gyoumu
原則 1-4	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けるよう、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。		本学は、学長の下、本学の経営又は教学運営を担い得る人材について、以下の方策により計画的に育成している。 ・目標・戦略の原案作成を担当させ、また、目標・戦略の策定後はその実現に向けた取組みを担当させる等、目標の達成に向け、主体的に経験する機会を設ける。 ・教育研究評議会や大学改革推進委員会等、経営層が出席する会議に参加させ、本学の改革に向けた取組みを直に確認する機会を設ける。 ・担当する役割・責任に応じ、本学の改革に向けた取組みを担当させ、取組みの立案について、育成対象者と役員がブレインストーミングする機会を設ける。 ・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する機会を設ける。 なお、これまで実施してきた経営人材の育成方策を包含した、本学の「総合的な人事方針」についても、令和 3 年 10 月に公表している。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon
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、これまで部局長や学長補佐等を経験した、学長を補佐する人材のうちから、役員を任命している。 学長を補佐する人材については、原則 1-4 の方策を通じて育成・確保している。 また、これまで実施してきた経営人材の育成方策を包含した、本学の「総合的な人事方針」について、令和 3 年 10 月に公表しており、当該方針を踏まえて、人材の育成・確保を行っている。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon
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。		これまで実施してきた経営人材の育成方策を包含した、本学の「総合的な人事方針」について、令和 3 年 10 月に公表した。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon
基本原則 2	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。	有	本学では法令に則り、役員会、教育研究評議会、経営協議会を設置し、それぞれの責務について「国立大学法人金沢大学規則」に定めている。 これらの会議は定期的に開催し、学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体制により、本学の機能強化を図っている。 ・役員会：法人の重要事項の決定 ・教育研究評議会：教育研究に関する重要事項の審議 ・経営協議会：経営に関する重要事項の審議 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html これらに加え、役員のほか、副学長、副理事、学長補佐等、事業の実施主体である部局長等で構成する大学改革推進委員会や教員人事戦略委員会を設置し、学内の合意を得ながら、学長主導による迅速かつ的確な意思決定が可能となる体制を整備している。 ・大学改革推進委員会：大学改革・機能強化に関する事項の迅速な審議 ・教員人事戦略委員会：教員の戦略的な配置に関する体制の整備に関する審議 （国立大学法人金沢大学改革推進委員会規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000011.html

			（国立大学法人金沢大学教員人事戦略委員会規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000091.html
原則 2-1-1	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。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。		学長のリーダーシップの下、本学のミッションである「金沢大学憲章」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として金沢大学未来ビジョン「志」を策定している。策定にあたっては、原則１-1 に示したとおり、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請を反映した形で取りまとめ、大学改革推進委員会での精査を経て、学長の下、改革戦略室にて集約し、分析・検討の上、「志」に反映させている。 これに加え、教職員の意欲と能力を最大限に引き出すために、教員評価による給与決定、サバティカル研修制度やテニュア・トラック制度等、種々の人事給与制度を運用するとともに、目標・戦略に沿った部局の運営目標を設定し、部局レベルでも主体的に各施策に取り組む体制を構築している。 このほか、ビジョン等について、本学 Web サイトで公表するとともにステークホルダー協議会等を開催し、在学生・父母等・卒業生・高校関係者・地域住民・企業関係者等の多様なステークホルダーに学長自らが発信している。 （金沢大学未来ビジョン「志」） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/plan （ステークホルダー協議会） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/stakeholder
原則 2-1-2	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。	有	学長は、本学の教育研究の成果が最大化されるよう、リーダーシップを十分に発揮するとともに、経営協議会の学外委員の意見に加え、在学生・父母等・卒業生・高校関係者・地域住民・企業関係者等、多様な関係者の意見を聴取するため、毎年ステークホルダー協議会を開催し、同協議会で得られた意見を踏まえながら法人経営を行っている。 学長のリーダーシップを支える体制として、以下の取組を実施している。 ・学長主導による迅速かつ的確な意思決定に資するため、大学改革推進委員会を設置している。 ・学長は、学域等が推薦した学域長等の部局長候補者と面談し、当該候補者の部局の運営方針が大学の戦略と合致しているかを確認した上で、学域長等の部局長を選考している。 ・各部局長は、金沢大学未来ビジョン「志」への達成（寄与）を踏まえて部局の運営目標を設定し、その実現に向けた取組を展開している。これらの達成状況等については、学長が自ら、客観的かつ公正な評価を実施し、その評価結果に応じ部局長裁量経費の予算配分に反映している。 ・文部科学省等により、学長の学内におけるマネジメント機能を予算面で強化する観点から設けられた学長裁量経費（基幹運営費交付金対象事業費の一区分）について、本学においてはその趣旨を十分に踏まえ、金沢大学未来ビジョン「志」に掲げた各施策の実現に向け、学長がリーダーシップを発揮しマネジメント強化や業務運営の改善等を実施するための予算として位置付けている。その位置付けの下、当該経費を、同ビジョンの実現に向けて戦略的・効果的に資金配分し、活用することで、大学全体の機能強化とともに教育研究活動の底上げ・活性化を図っている。「大学の重要な資源は人材である」との認識に基づく「若手研究者の登用・育成」と「戦略的な教員配置に向けた学長裁量による教員ポストの配置」等、人材への重点投資と同ビジョンの実現に向けた種々の事業経費が主な柱であり、それらの実現のため予算を措置している。 ・学長を委員長とする教員人事戦略委員会において、各部局の研究課題、担当教員、部局全体の職位別配置人数等を審議した上で、教員配置計画を策定している。また、同計画に基づき、全ての人事について学長が確認した上で、戦略的な人員配置を行っている。
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。		教学面と経営面双方の権限を持つ学長は、本学の機能が社会の発展に影響を与え得ることを十分理解し、本学のビジョンに基づき、更なる教育研究機能の高度化に向け、人事、予算、教学運営等の決定権を行使している。
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。		学長は、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、在学生・父母等・卒業生・高校関係者・地域住民・企業関係者等、多様な関係者との意見を聴くため、毎年ステークホルダー協議会を開催し、同協議会で得られた意見及び期待を踏まえながら、新たな教育研究組織の設置について改革の方向性を示すなど、リーダーシップを発揮して、経営を行っている。

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。	有	学長は、本学のミッションである「金沢大学憲章」を踏まえ、目標及び具体的な戦略を明文化した金沢大学未来ビジョン「志」を策定し、本学 Web サイトで公表している。 また、教育・研究・社会貢献及び大学運営に関する取組の成果や課題等については、自己点検評価書、業務実績報告書等に取り纏め、本学 Web サイトを通じて広く公表している。 さらに、ステークホルダー協議会等で多様な関係者に対話を通じた説明を積極的に行うなど、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ている。 （金沢大学未来ビジョン「志」） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/plan （業務実績に関する報告書／評価結果） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/evaluation/goal （自己点検評価／認証評価／その他の評価） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/evaluation
原則 2-1-3	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。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法人経営を行う人材の確保と計画的な育成」のための取り組みを行うべきである。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。	有	理事及び副学長は、域長、研究科長等の部局長、学長補佐等又はこれらの経験者やその他学長が指名する者から選任・配置している。加えて、非常勤の理事は、学術研究、産学連携、高等教育、大学経営等に高い識見を有し、本学の業務に適切な指導・助言を行う能力を有する者を配置している。 また、学長補佐は、本学教職員のうち次代の大学経営を担い得る人材であると学長が判断する者を、若い段階から選任・配置している。 さらに、経営人材の計画的な育成・確保のために原則 1-4 の方策を実施している。なお、これまで実施してきた経営人材の育成方策を包含した、本学の「総合的な人事方針」について、令和 3 年 10 月に公表している。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon これらにより、学長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。また、理事、副学長、学長補佐等の責任と権限について、以下のとおり公表している。 （役員、副学長及び学長補佐等の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin
補充原則 2-1-3①	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。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。		理事の業務については、「国立大学法人金沢大学の理事の業務に関する規程」を定めている。また、各理事の責任・権限について本学 Web サイトで公表している。 （国立大学法人金沢大学の理事の業務に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000004.html （役員の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin また、理事の選任に当たっては、部局長や学長補佐等の経歴及び実績を考慮の上、学長自らが、理事に相応しい知識・経験・能力を持つと判断する者から選任している。 具体的な達成目標となる中期計画、未来ビジョン「志」の各計画について、各理事の責任・権限に応じて所掌させ、定期的な達成度評価を実施している。 これらの職務実績等は、役員報酬における期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を含め総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額を増減している。なお、退職手当についても同様の手続きを経て、業績評価の率を定めている。 （「国立大学法人等の役員の報酬及び職員の給与水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づく公表） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/kouhyou
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。		本学は、学長を補佐する人材として、副学長及び学長補佐等を学長の定める所掌業務に応じて配置している。また、本学の各部局には部局長を配置している。 学長は、副学長、部局長及び学長補佐等の責任及び権限を定め、本学 Web サイトに公表している。 （副学長及び学長補佐等の担当一覧） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin 副学長は、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、学長の意思決定と業務遂行を支えることができる能力を有する者で、部局長又は学長補佐等の経験者から、経験や実績等を勘案して学長が選任している。 学域長・研究科長等の部局長は、学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、法人経営を支えることができる者で、部局等が推薦した候補者と面談し当該候補者の運営方針が本学の戦略と合致しているか確認した上で、学長が選任している。

			学長補佐等は、本学教職員のうち、全学的な重要事項の企画立案に参画し、学長を補佐する能力及び次代の大学経営を担う資質を有すると学長が判断する者を選任している。 学長は、副学長及び学長補佐等に、それぞれの職における具体的な達成目標として本学の中期目標・中期計画及び金沢大学未来ビジョン「志」に掲げる計画を所掌に応じ担当させ、その実施状況を毎年点検している。 なお、学長が年度当初に、本学の目標・戦略を踏まえた部局の運営目標の策定を部局長に依頼し、学長の下、大学改革・機能強化の観点を踏まえた当該目標を確定した後、翌年度にその実施状況を点検している。 副学長、部局長及び学長補佐等の評価については、業務の実施状況等を踏まえ、教員理事の合議体による委員会の審査を経て、学長が実施し、給与等に反映している。 （国立大学法人金沢大学教員評価結果の昇給等への反映に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000582.html
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。	有	本学における内部統制システムについては、原則 4-2 の実施内容に記載のとおり適切に運用するとともに、継続的に見直しを図っている。 また、本学において発生する様々な事象に伴う危機を迅速かつ的確に処理するため、本学における危機管理体制及び対処方法等を定めることにより、本学の職員及び学生等の安全確保を図るとともに、社会的な責任を果たすことを目的として「国立大学法人金沢大学危機管理規程」を定めている。 （国立大学法人金沢大学危機管理規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000014.html 加えて、様々な危機を未然に防止し、また、発生した場合に被害を最小限に食い止めるための基本的方針として「国立大学法人金沢大学リスクマネジメント指針」を定め、緊急事態での学生や教職員の安全確保、学内資産、教育・研究等の大学機能の継続を図るほか、業務の早期復旧のため「金沢大学業務復旧・継続計画（BCP）」として「大規模地震編」及び「附属病院 BCP」を定めている。これらについては、必要に応じ随時見直しを実施している。 （国立大学法人金沢大学リスクマネジメント指針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/risk_management/risk （金沢大学業務復旧・継続計画（BCP）） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/bcp
原則 2-1-4	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。	有	学長は、補充原則 1-2②の体制の下、令和 4 年度から、ミッションの実現に向けて策定した金沢大学未来ビジョン「志」の各施策について、その進捗状況及び達成度を継続的に検証するとともに、検証結果や社会変革等を踏まえた見直しを行うなど、法人経営の改善に活用する仕組みを構築・運用している。 また、学長のリーダーシップの下、予算、人事及び組織編制において戦略的な資源配分を行うとともに、その成果を検証し、教育・研究・社会貢献機能の最大化を図っている。 【予算面】 学長や理事等で構成する事業評価委員会を中心に、学内の政策的事業について要求内容のヒアリングを実施し、必要性、緊急性、有効性及び効率性の観点から、教育研究の成果、取組実績、執行状況等を踏まえた評価を実施している。当該評価結果を基に、事業の適正化、効率化及び重点化を図るとともに、予算編成及び学内資源配分に反映することで、全学的な資源配分の適正化につなげている。 【人事面】 学長を議長とする教員人事戦略委員会において、各部局の研究課題、担当教員及び部局全体の職位別配置人数等を審議した上で教員配置計画を策定し、戦略的な人員配置を行っている。また、事務職員についても、目標・戦略を実施するために、事務運営体制を毎年度評価し、限られた人員を適正に配置するとともに、教職協働の下で法人機能の強化を図っている。 【組織編制面】 学長は、金沢大学未来ビジョン「志」の達成に向けて、各部局長に「志」への達成（寄与）を踏まえた部局の運営目標を設定させ、その実現に向けた取組を推進させている。また、各部局長による自己評価を踏まえ、学長自らが達成度等について客観的かつ公正な評価を実施している。さらに、当該評価結果を部局長裁量経費の配分に反映させることで、戦略的な資源配分を行っている。
原則 2-3-1	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。		「国立大学法人金沢大学規則」第 12 条第 2 項において、学長が次の事項を決定するときは、役員会の議を経なければならないと定めている。 1　中期目標についての意見(この法人が、法人法第 30 条第 3 項の規定により文部科学大臣に対し述べる意見をいう。)に関する事項 2　法人法の規定により文部科学大臣の認可又は承認を受けなければならない事項 3　予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 4　金沢大学、学域・学類、研究域・系、研究科、附置研究所その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項 5　その他役員会が定める重要事項

			（国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html 役員会は、毎月（8 月を除く）定例開催するとともに、必要な場合は臨時開催することにより、的確かつ迅速な意思決定が行われるようにしている。 また、重要事項については、学長を議長とし理事等で構成する大学改革推進委員会において十分に討議を行った上で、教育研究評議会等の会議体において役員と部局長等が審議し、役員会に付議している。 役員会の議事概要については、本学 Web サイトで公表している。 （役員会 議事概要） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/gist01
原則 2-3-2	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。		国立大学法人のガバナンス機能を最大限発揮させるため、役員会は、毎月（8 月を除く）定例開催するとともに、必要な場合は臨時開催することにより、迅速かつ的確な意思決定を行っている。
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。		役員会の構成員である理事が、役員会において、法人の運営・経営戦略等を踏まえ法人の長による意思決定を的確に支えることができるよう、毎週１回程度、本学の課題やビジョン、目標・戦略を踏まえた各方策について、学長、理事及び副学長等による意見交換を行う機会を設けている。これにより、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等について役員間での十分な意思疎通や情報共有を図っている。 さらに、役員会が、法人の運営・経営戦略や大学の教育研究の質の向上等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ている。
原則 2-4-1	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。	有	理事、副学長、副理事及び学長補佐等は、本学の中期目標・中期計画及びビジョンに掲げる計画を所掌に応じ担当している。 金沢大学未来ビジョン「志」に掲げられた施策の責任理事を明確化し、ビジョンの実現に向けて施策を展開している。学長補佐等についても、その任務を明確化した上で、他の学長補佐等や理事との情報共有を行いつつ、学長のリーダーシップの下、任務を遂行している。 部局長は、学長のリーダーシップの下、本学の目標・戦略を踏まえて部局の運営目標を策定し、その実現に向けた任務を遂行している。これらにより役割、権限、責任を分担しながら、ビジョンの実現に向けて学長を補佐している。
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。		「国立大学法人金沢大学の理事の業務に関する規程」に理事の業務を定め、理事は、所掌する業務を掌理し学長の決定と業務遂行を支えている。 （国立大学法人金沢大学の理事の業務に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000004.html
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。		本学の常勤理事は、その所掌に関し副学長を兼務している。 また、必要に応じ理事の兼務を伴わない副学長を配置し、国際に係る教学運営に係る校務のほか、附属病院改革、産学連携・研究等に係る校務を担当し、大学運営の円滑化と柔軟化を促進し、学長の意思決定と業務遂行を支えている。
補充原則 2-4-1③	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。		域長・研究科長等の部局長は、年度当初に金沢大学未来ビジョン「志」を踏まえ部局の運営目標を設定し、部局構成員と共有して目標達成に向けた取組を展開して法人経営を支えている。 また、域長・研究科長等の部局長は教育研究評議会等の構成員として、全学的な視点から意見を述べるなど、執行部と部局構成員の意思疎通の要として、法人の意思決定に参画しその運営を支えている。
原則 2-4-2	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。		本学の法人経営に係る外部人材の登用について、「国立大学法人金沢大学規則」第９条第２項に、理事の任命に当たっては、学外者を 2 人以上含むものとすることを定め、理事２名を学外者から登用している。 当該理事の登用において、学長の判断の下、以下の観点から人材を確保しており、その登用状況や経歴は、本学 Web サイトで公表している。 ・学術研究、産学連携及び高等教育に高い識見を有し、本学の業務に適切な指導・助言を行う能力を有する者 ・高等教育及び大学経営に高い識見を有し、本学の業務に適切な指導・助言を行う能力を有する者 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html （理事の登用状況・経歴） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/yakuin また、補充原則 1-3③の実施内容のとおり、外部の経験を有する人材を求める観点を包含した、本学の「総合的な人事方針」を令和３年 10 月に公表している。 （金沢大学人事基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/corporation/jinjikihon

原則 2-4-3	法人の長は、原則 2-4-1 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。	有	産学連携コーディネーターや URA といった研究者の研究活動を支援し研究開発マネジメントを担う高度専門人材を先端科学・社会共創推進機構等に配置し、組織体制の強化を図っている。 また、学術メディア創成センターのコンテンツデザイナーをはじめ、必要な部署に全学的に専門業務職員を配置し、専門的な業務遂行能力の向上と効率化を行っている。 大学改革の推進を支援する組織として大学改革推進室を置き、理事及び学長補佐等に加え、事務職員が参画し、大学改革推進委員会の草案作成及び調査分析を行ってきた。 令和 4 年度からは大学改革推進室を発展的に解消し、教職協働によるシンクタンク機能及びドゥタンク機能を有する学長直轄の「改革戦略室」を立ち上げた。改革戦略室は学長、理事、教員、事務職員のほか URA や学生も参加し、経営戦略、広報戦略、社会共創戦略など改革の戦略と方策等の提言を行っている。 また、令和 7 年度に事務職員 8 名を新たに改革戦略室員に任命するなど、教職協働による大学運営に中堅・若手の事務職員が関与し、事務職員の広範な視野と大学改革に係る知見の醸成に向け、大学全体の人材育成の強化を図っている。
補充原則 2-4-3①	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。	有	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、次のとおり、ＳＤを充実させている。 経営改革の実現には、ステークホルダーとのエンゲージメント強化、資金の獲得拡大、業務の効率化・質的向上等の取組の推進が必要となる。事務職員等の資質・能力を向上させ、持続可能で自律的な大学運営・経営に貢献する人材の育成を図るため、令和 6 年度から、事務職員等の大学院への進学支援を行っている。また、業務の効率化や今後の大学運営・経営を担う DX 人材を育成するため、デジタルツールを活用できる人材の育成を行っている。 教育研究の国際化・グローバル化に対応するため、特に業務を通じて実践的に英語ライティングスキルの向上を図るとともに、本学が海外展開していくために求められる国際対応力を備えた事務職員等の養成を図っている。また、他機関での勤務経験を通じた幅広い視野の育成のため、他大学（東海・北陸地区を中心とした国立大学法人や公私立大学）、文部科学省、日本学術振興会などの行政機関、大学団体（国立大学協会や東海・北陸地区職員採用試験事務室等）、県内の教育機関（石川工業高等専門学校、国立能登青少年交流の家等）、特定非営利活動法人等などを派遣先とした人事交流を行っている。 若手職員については、文部科学省行政実務研修に毎年複数名を派遣し、職員の視野の拡大を図っている。 教員と共にビジョンの実現に貢献する人材としての経験の機会を与えるため、大学改革・機能強化を推進する改革戦略室には、中堅・若手職員も室員として配置している。
基本原則 3	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。		本学は、経営協議会について補充原則 3-1-1①に掲げる経営協議会運営方針により、また、教育研究評議会について原則 3-2-1 に掲げる会議運営上の工夫により、各会議の審議を充実させている。 学長選考・監察会議においては、原則 3-3-1 及びその補充原則に掲げる手続きにより適切に法人の長を選考するとともに、原則 3-3-3 及びその補充原則に掲げる手続きにより厳格な評価を実施している。 監事による監査業務の遂行については、原則 3-4-1 に掲げる体制により適切に支援している。 これらを通じ、適切な法人経営を支える体制を工夫している。
原則 3-1-1	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。		本学の経営協議会学外委員の選任に当たり、学外の多様な分野において高い識見を有する適任者から選考するよう、経営協議会学外委員選考方針を補充原則 3-1-1①のとおり定めている。 また、経営協議会運営方針を補充原則 3-1-1①のとおり定め、適切な議題の設定をはじめ審議の活性化に向け、運営方法を工夫している。
補充原則 3-1-1①	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。		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について、以下のとおり定めている。 【経営協議会学外委員選考方針】 経営について専門性を有する学外の知見を積極的に活用し、社会や地域のニーズを適格に反映した法人経営を行うため、経営協議会の学外委員について、次の各号に掲げる者から、適宜選考する。 1　本学の卒業生及び修了生 2　高等教育機関の経営又は高等教育政策に高い識見を有する者 3　科学技術政策に高い識見を有する者又は学術・研究に優れた業績を有する者 4　企業等の経営に高い識見を有する者 5　地元自治体の首長又はこれを補佐する者 6　その他学長が必要と認めた者

			また、審議の活性化を図るため、経営協議会運営方針を以下のとおり定めている。 【経営協議会運営方針】 1　学外委員が出席する機会を確保するため、当該年中に次年度の開催日程を提示するとともにオンライン（Web）による会議等、実施方法の多様化を図る。 2　学外委員が本学の経営を的確に判断することが可能となるよう、本学の強み（教育・研究等）や課題を分かりやすく丁寧に説明し、現状理解が得られるよう努める。 3　本学の経営に係る諸課題に関する幅広い意見を聴く機会を確保するため、議題を精選する。 4　学外委員が議題の内容を理解した上で、実質的な審議を行う時間を十分に確保するため、少なくとも会議の１週間前までには資料の事前送付を行う。
補充原則 3-1-1②	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。		補充原則 3-1-1①に掲げる本学の経営協議会運営方針に基づき、学外委員が本学の経営を的確に判断することが可能となるよう、本学の強み（教育・研究等）や課題を丁寧に説明し、現状理解が得られるよう努めている。例えば外部資金の獲得状況について、他大学との比較が可能なデータ等を収集した場合は、本学の強みや課題を分析した上で、随時に提示している。 また、学外委員が交代した際には、本学の状況を説明し、十分な理解が得られるよう努めている。
原則 3-2-1	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。		教育研究評議会は、「国立大学法人金沢大学規則」において、学長、学長が指名する理事・副学長・学長補佐、各研究域長、各学類長、各研究科長、国際基幹教育院長、附属病院長、附置研究所等の長を代表する者として選出された職員、附属図書館長、学内共同教育研究施設の長及び保健管理センター長を代表する者として選出された職員、新学術創成研究機構長、学長が指名する事務職員の評議員で組織することを定め、教育研究を直接担当する学内関係者の幅広い意見を教学運営に反映させている。 また、教育研究評議会の審議事項を同規則に定め、他の会議体との役割分担を明確にしている。 教育研究評議会の運営に当たっては、評議員への会議資料の事前送付、口頭によらない資料報告により、重要事項の審議に十分な時間が確保できるよう工夫している。 （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html
原則 3-3-1	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要否の検討、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。		本学学長選考・監察会議は、「国立大学法人金沢大学学長選考等規則」において、学長に求められる資質及び能力を定めており、同規則は本学 Web サイトで公表している。 （国立大学法人金沢大学学長選考等規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000084.html （国立大学法人金沢大学学長選考・監察会議） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/gist04 また、学長選考に当たり以下の者から広く学長候補者の推薦を求める際には、学長選考・監察会議は選考方針を定め、Web サイトにて公表し、学長に求める資質及び能力を明確にしている。学長選考・監察会議は意向聴取及び候補者との面談を実施し、候補者が大学憲章の理念と目標を尊重し、その実現・達成に強い意志を有することを確認し、委員の合議による主体的な選考を実施している。 1　部局等選出の推薦人 2　役員並びに本学の専任の教授、准教授、講師及び助教並びに係長以上の職員及び係長相当職以上の職員 30 人 3　経営協議会学外委員
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。		「国立大学法人金沢大学学長選考等規則」において、学長に求められる資質及び能力を定めるとともに、選考の都度、選考方針により、法人の長に必要とされる資質・能力に関する基準や選考手続及び日程を定め、学内に公示した上で学長選考・監察会議が主体的に選考を実施することとしている。 令和７年度に実施した学長選考においては、意向投票を経ることなく、学長選考・監察会議が、学長候補者が学長に求められる資質及び能力を十分に有しているか、また、学長候補者が提示した所信等に実現性があるか、という観点について、候補者面談を行い、慎重かつ丁寧に議論を行った。 また、基準、選考結果、選考過程及び選考理由については、次期学長最終候補者の決定後、本学 Web サイトで公表・報道発表した。 （国立大学法人金沢大学学長選考等規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000084.html （次期学長最終候補者決定の公示） https://www.kanazawa-u.ac.jp/news/169324/
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。		学長選考に係る選考過程、選考理由については、次期学長最終候補者の決定後、具体的な内容について、直ちに記者会見を行うとともに、次期学長最終候補者決定の公示として選考過程等を本学 Web サイトで、学内外に公表している。 （次期学長最終候補者決定の公示） https://www.kanazawa-u.ac.jp/news/169324/

補充原則 3-3-1③	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。		本学学長選考会議（当時）における議論を踏まえ、平成 28 年 9 月 30 日に「国立大学法人金沢大学規則」を改正し、本学学長の任期を任期 4 年、再任 2 年の最長 6 年から、任期 4 年、再任 2 年（再任は 2 回まで）の最長 8 年とした。 これは、学長の適切なリーダーシップ発揮の観点から、ある程度長期の任期を設定する必要があるとの観点と、一方で学長の任期が無条件に 6 年とすることは大学運営に緊張感の欠如をもたらす可能性があり、 4 年の任期を基本とし、 2 年の再任の上限を 2 回としたものである。 また、在任の上限を 6 年（4 年+再任 2 年）とすることは、第 1 期目に極めて優れた業績を上げた者が再任された後、2 年で引き続きリーダーシップを発揮し大学改革を推進するには非常に短く、優れたリーダーによる安定的な運営体制の確保の観点から任期 4 年、再任 2 年（再任は 2 回まで）の最長 8 年としたものである。 これに関する情報は、以下のとおり本学 Web サイトで公表している。 （第 35 回学長選考会議議事概要） https://www.kanazawa-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2016/07/gakucho_senkou35.pdf （国立大学法人金沢大学規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000002.html
原則 3-3-2	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。		学長の解任の申出に係る手続きについては、「国立大学法人金沢大学学長選考等規則」第 15 条及び第 15 条の 2 に定めており、同規則は本学 Web サイトで公表している。 （国立大学法人金沢大学学長選考等規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000084.html
原則 3-3-3	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。		本学学長選考・監察会議において、学長から当該年度の業務執行の状況について説明を受け、講評や法人経営に向けた助言等の評価を行っており、同会議による学長選考の適正性を担保している。 また、「国立大学法人金沢大学学長選考等規則」第 15 条の 2 第 1 項第 3 号において、同会議構成員の 3 分の 1 以上の同意により、解任請求が発議されたときは、学長の解任について審査を行うことを定めており、法人の長から独立性をもって選考結果への責任を果たし得る体制を整備している。 （国立大学法人金沢大学学長選考等規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000084.html
補充原則 3-3-3①	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。		「国立大学法人金沢大学学長選考・監察会議規則」第 3 条第 2 項に基づき、学長の業務執行の状況について、学長から当該年度の業務執行の状況について説明を受け、講評や法人経営に向けた助言等の評価を行っている。その内容は、学長本人に提示するとともに、学長選考・監察会議議事概要及び「学長の業務執行状況の確認および評価」として、本学 Web サイトにより公表している。 （国立大学法人金沢大学学長選考・監察会議規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000969.html （国立大学法人金沢大学学長選考・監察会議） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/gist04
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。		本学学長選考・監察会議において、学長から当該年度の業務執行の状況について説明を受け、講評や法人経営に向けた助言等の評価を行っている。任期の途中における評価については「金沢大学長中間評価実施要項」を定め、学長就任後 2 年間の業務執行状況について総合的な評価（中間評価）を行うこととしている。その内容については、学長本人に提示するとともに学長選考・監察会議議事概要「学長の業務執行状況の確認および評価」として、本学 Web サイトにより公表している。 （国立大学法人金沢大学学長選考・監察会議） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/gist04
原則 3-3-4	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。	有	学長選考・監察会議委員の選任理由について、本学 Web サイトの「会議構成員」ページにおいて公表している。 学外委員は、多様な意見を会議運営に反映するため、経営協議会学外委員選考方針の各号に掲げる者（10 名）から、大学、企業等及び自治体等のバランスに配慮して選出している。 学内委員は、総合大学として学問分野等に偏りが生じないよう、評議員を理事、人間社会系、理工系、医薬保健系、融合系及び人間社会系・理工系・医薬保健系に属さない評議員に分類し、理事から 1 名、人間社会系・理工系・医薬保健系から各 2 名、融合系及び人間社会系・理工系・医薬保健系に属さない評議員から 1 名を教育研究評議会において選出している。選任方法は、本学 Web サイトの経営協議会及び教育研究評議会に関するページにおいて公表している。

			（学長選考・監察会議 会議構成員） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/meeting （経営協議会 議事概要及び学外委員選考方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/gist03 https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/meeting （教育研究評議会 議事概要） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/administration/gist02
原則 3-3-5	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。		本学は、学長の下に教学及び経営を担当する７名の理事を配置して学長を補佐している。この体制の下、様々な改革を実行しており、学長選考・監察会議において、大学総括理事を置くことを必要とする意見は提示されていない。
原則 3-4-1	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。	有	本学に、常勤の監事１名と非常勤の監事１名を配置している。 また、監事の独立性をサポートする組織として、法人監査室を設置し、学長が指名する室長のほか、専門職員等職員を配置している。法人監査室は、事務局から独立した組織として、監事監査に関する業務の支援を行っている。 監事は、大学規則で定める役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、大学改革推進委員会及び基幹会議等の重要な会議に出席しており、これらを通して、教育研究や社会貢献の状況、法人の長の選考方法、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を行い、意見を述べている。 これらにより、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ための体制を整備している。
補充原則 3-4-1①	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。	有	監事の独立性をサポートする組織として、法人監査室を設置し、学長が指名する室長のほか、専門職員等職員を配置している。法人監査室は、事務局から独立した組織として、監事監査に関する業務の支援を行っている。
原則 3-4-2	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必要な事項を「国立大学法人金沢大学監事候補者選考委員会要項」に定め、同要項の規定に基づき、学長、理事及び学外有識者により構成する金沢大学監事候補者選考委員会を設置している。常勤監事にあっては、民間企業、独立行政法人、国又は地方公共団体の組織等において、リーダーシップを発揮した経験を有していること、また、非常勤監事にあっては、組織等において監査若しくは監督又はこれに類する経験を有し、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等、本学の監事に求める人材像等を定め、これに基づき監事候補者選考を行っている。 監事に求める人材像を始め監事候補者選考にかかるプロセスは、本学 Web サイトで公表している。 （監事候補者の選考） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/disclosure/kanji/
補充原則 3-4-2①	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。		「国立大学法人金沢大学監事候補者選考委員会要項」において、学長、理事及び学外有識者により構成する金沢大学監事候補者選考委員会を設置することを規定しており、学外有識者として経営協議会の学外委員を選考委員に選任し、当該委員の協力・助言の下、適任者を選考するよう工夫している。 監事候補者選考委員会委員及び選考委員会議事概要は，本学 Web サイトで公表している。 （監事候補者の選考） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/disclosure/kanji/
補充原則 3-4-2②	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。		「国立大学法人金沢大学監事候補者選考委員会要項」において、金沢大学監事候補者選考委員会を設置し、本学の監事に求める人材像等を定め、これに基づき監事候補者選考を行うこととしている。常勤監事にあっては、民間企業、独立行政法人、国又は地方公共団体の組織等において、リーダーシップを発揮した経験を有していること、また、非常勤監事にあっては、組織等において監査若しくは監督又はこれに類する経験を有し、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等、常勤監事と非常勤監事の役割や責任に応じ、求める経験や能力の組み合わせを考慮して選考を行っている。

原則 3-4-3	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。	有	監事２名のうち１名は常勤監事としている。監事は、一事業年度ごとに、会計監査人による財務諸表等の監査の相当性を判断している。さらに、年度期間中に定期的な情報交換及び意見交換を実施して、法人の経営が効果的・効率的に機能しているかについて確認している。また、毎年度当初に作成し学長に通知した監査計画に基づき、重要な会議に出席し、役員又は職員に対して必要に応じて詳細な説明又は資料の提出を求めることができる。 実際に、大学規則で定める役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、大学改革推進委員会及び基幹会議等の重要な会議に出席しており、これらを通して、教育研究や社会貢献の状況、法人の長の選考方法、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を行い、意見を述べている。 また、役員・部局長・事務局長等に対してヒアリングを実施し、監査資料の提出を求める等、情報収集を行っている。監査報告書及び意見書は、内部監査を行う法人監査室と密接に連携し、作成している。以上のように、監事が適切にチェックできる監査体制を構築している。
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。	有	監事は、毎年度当初に作成し学長に通知した監査計画に基づいた監査及び、リスク事案に関連する十分な情報を得るために、重要な会議に出席し、役員又は職員に対して必要に応じて詳細な説明又は資料の提出を求めることができる。 実際に、大学規則で定める役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、大学改革推進委員会及び基幹会議等の重要な会議に出席しており、これらを通して、教育研究や社会貢献の状況、法人の長の選考方法、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を行い、意見を述べている。 また、役員・部局長・事務局長等に対してヒアリングを実施し、監査資料の提出を求める等、情報収集を行っている。監査報告書及び意見書は、内部監査を行う法人監査室と密接に連携し、作成している。
基本原則 4	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。		第 4 次産業革命や Society5.0 の実現に向けた社会システムの変革が加速しており、その潮流の中、我が国の国際競争力の強化や地方創生に向けた国立大学の責務が大きくなっている。 本学においては、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」の位置付けの下、金沢大学未来ビジョン「志」を策定し、公表している。この「志」においては、我が国や地域の持続的な発展に向け、地域と世界の二つの視点を互いに往還させながら、我が国、地域が発展するための課題を解決するとともに、未来の課題を探求し克服する知恵「未来知」により社会貢献・連携・共創を目指している。さらに教育・研究・経営のあるべき姿に向かって、研究面では「独創的な世界トップレベルの研究展開による世界的研究拠点群の拡充」、教育面では「国際社会の中核的リーダーたる“金沢大学ブランド人材”の輩出」、経営面では「人・知・社会の好循環を作り出す持続可能で自律的な運営・経営の実現」を掲げ、2 年毎にタイムテーブルを設定し、検証を行う仕組みを設けるなど、安定性・健全性のほか、迅速性にも配慮している。 これらの取組みについて、学外の有識者が参加する経営協議会及び多様な関係者が参加するステークホルダー協議会において説明を行うとともに意見を伺い、大学経営の参考とすることにより、社会との連携・協働を図っている。 このほか、本学の活動の透明性を確保するため、原則 4-1 の考えに基づき、適切に情報を公表している。 また、内部統制について、原則 4-2 の考えに基づき、整備・実施するとともに、その運用体制を本学 Web サイトにおいて公表している。 （金沢大学未来ビジョン「志」） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/plan
原則 4-1	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。		法令に基づく情報公開については、本学 Web サイトに【法令等に基づく公表事項】のページを設け適切に実施している。 法人経営、教育・研究・社会連携に係る様々な情報については、公式 Web サイトや各種刊行物（大学概要、データパンフ、広報誌）、SNS（YouTube、Facebook、X、Instagram）等、多様な情報発信ツールを活用することで、本学の情報を取得しやすい環境作りに努めている。 また、Web サイトや広報誌などにおいて、法人経営、教育・研究・国際化・社会連携のカテゴリーに対応するサイトページや特集記事を作成しており、情報を取得しやすい仕組みを構築している。 さらに、プレスリリースを積極的に活用し、新聞やテレビ媒体による情報提供も行っている。 【Web サイト】 ・金沢大学について https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/ ・学域・学類・大学院 https://www.kanazawa-u.ac.jp/academics/ ・研究・産学連携 https://www.kanazawa-u.ac.jp/research/ ・国際交流・留学 https://www.kanazawa-u.ac.jp/global-network/ ・社会連携 https://www.kanazawa-u.ac.jp/social-engagement/ ・教育・学生支援・学生活動

			https://www.kanazawa-u.ac.jp/students/ ・卒業生・生涯学習 https://www.kanazawa-u.ac.jp/alumni/ ・入試情報・高大院接続 https://www.kanazawa-u.ac.jp/admission/ 【各種刊行物】 https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/prstrategy/publication/ 【SNS】 ・YouTube https://www.youtube.com/c/KanazawaUniv/ ・Facebook https://www.facebook.com/kanazawa.univ/ ・X https://X.com/KanazawaUniv_O/ ・Instagram（公式） https://www.instagram.com/kanazawauniv/ ・Instagram（研究） https://www.instagram.com/kanazawauniv_science/
補充原則 4-1①	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。	有	本学の最新の情報は、Web サイトの最新情報（ニュース）やプレスリリースで、恒常的な情報は、Web サイトや各種刊行物で公表するなど、情報の内容によって最適な方法での公表に努めている。 また、Web サイトのアクセシビリティ（利用しやすさ）、ユーザビリティ（使いやすさ）向上のため、令和 4 年度に全面リニューアルを行い、さらに令和 6 年度には、機械翻訳システムを導入し英訳ミラーサイトを開設した。スマートフォンでのユーザビリティ向上のため、従来のターゲット別（受験生/保護者/卒業生/企業・一般の方/在学生/教職員）のページ整理を、目的に応じたカテゴリー別（金沢大学について／学域・学類・大学院／研究・産学連携／国際交流・留学／社会連携／教育・学生支援・学生活動／卒業生・生涯学習／入試情報・高大院接続）のページ整理に一新した。 さらに、以下のとおり、対象に応じた適切な内容・方法による公表を行っている。 （最新情報（ニュース）） https://www.kanazawa-u.ac.jp/news （プレスリリース） https://www.kanazawa-u.ac.jp/press （イベント情報） https://www.kanazawa-u.ac.jp/event 【受験生／保護者／卒業生／在学生】 主に教育組織、入試、カリキュラム、シラバス、就職にかかる情報などについて、Web サイトでの速やかな情報提供、広報誌などの刊行物を用いて、より分かりやすい情報提供、情報取得媒体の多様化を考慮した動画や SNS を活用した情報提供を行っている。また、英語に対応した情報提供にも努めている。 （主に受験生に向けた入試情報・高大院接続のページ） https://www.kanazawa-u.ac.jp/examination/ （主に在学生に向けた教育・学生支援・学生活動のページ） https://www.kanazawa-u.ac.jp/students 【一般の方】 イベント情報、公開講座、地域と連携した取り組みや教育研究拠点などの情報について、主に一般の方向けに Web サイトやプレスリリースでの速やかな情報提供、広報誌などの刊行物やイベント紹介動画の SNS などによるより分かりやすい情報提供を行っている。 その他、SNS（YouTube、Facebook、X、Instagram）を利用し、本学の教育研究に係る最新トピックについて直接的に発信している。 （主に一般の方に向けた社会連携のページ） https://www.kanazawa-u.ac.jp/social-engagement
補充原則 4-1②	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。	有	本学における教育の質保証を担保する一環として、ディプロマ・ポリシー（ＤＰ）を定め、Web サイトに公表している。 このＤＰは、本学の卒業・修了者が身に付けるべき能力・資質を示しており、学位授与までに、学生はこの目標に到達することを課している。ＤＰは、カリキュラム・ポリシー（ＣＰ）及びアドミッション・ポリシー（ＡＰ）とあわせて３つのポリシーとして、一覧掲載している。 （３つのポリシー） https://note.w3.kanazawa-u.ac.jp/contents/1772 なお、学生の満足度は、卒業・修了者アンケートで調査し、金沢大学 FD 活動報告書で学び全般の「学生生活満足度」として公表している。令和 7 年度実施の調査において、卒業・修了者の「満足している」及び「やや満足している」選択者は 95%に達

			している。 （金沢大学 FD 活動報告書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/students/class/educability/fd 　また、年度ごとに卒業・修了した学生の進路状況調査を取りまとめ公表している。令和 7 年度卒業者（学士課程）のうち約 37%は進学、約 53%は就職、約 10%はその他（臨床研修医、留学、帰国等）の進路を選び、就職率は約 98%である。 （卒業・修了者進路状況） https://career-support.adm.kanazawa-u.ac.jp/kanazawa-u_course/
補充原則 4-1③	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。		財務諸表上において、教育、研究、診療、管理等の経費分類がなされていない人件費等を含め、すべての経費について、大学独自の積算基準を設けた上で、教育、研究、診療、管理の 4 つの経費に区分し、それらに分析を加え図表化することにより教育研究コストの見える化を進めている。また、財務的側面から本学の活動状況を分かりやすく掲載した「統合報告書」や「事業報告書」を学内会議等において周知するとともに、学外へもそれらの財務情報等を本学 Web サイトに掲載することで、大学の活動状況、資金の使用状況等を広く社会に発信している。 （財務に関する情報） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/zaimu （財務れぽーと） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/prstrategy/publication/zaimu （統合報告書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/prstrategy/publication/integrated （事業報告書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/gyoumu
原則 4-2	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。		本学は、「国立大学法人金沢大学業務方法書」第 2 条において、内部統制システムの整備と継続的な見直し、役職員への周知や研修の実施、必要な情報システムの更新に努めることを規定している。 　また、同方法書第 3 条において、内部統制システムに関する事務を統括する役職員及び内部統制システムの整備を推進するための体制の決定、モニタリングを行うために必要な規程の整備、内部統制システムに関する事務を統括する役員への定期的な報告の確保を規定している。 　これらの規定の下、以下の内部統制に係る種々の規程を設け、所掌する理事の下で内部統制システムを運用するとともに、日常的にモニタリングを行い、継続的に見直しを図っている。これらの規程は、全て本学 Web サイトで公表している。 （国立大学法人金沢大学業務方法書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000001.html 【コンプライアンス】 　「国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則」を定め、コンプライアンス推進の最高責任者である学長の下、コンプライアンス事案の調整等を行う総括責任者に学長が指名する理事を充て、コンプライアンスに係る教育及び研修の状況を把握し、必要な措置を講ずるとともに、その他コンプライアンス事案に関し必要な措置を講じている。 （国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000013.html 【ハラスメント防止】 　「国立大学法人金沢大学ハラスメント防止等に関する規程」を定め、ハラスメント防止を総括する学長の下、学長が指名する理事を委員長とするハラスメント防止委員会により、ハラスメント防止に関し必要な措置を講じている。 （国立大学法人金沢大学ハラスメント防止等に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000107.html 【個人情報保護】 　「国立大学法人金沢大学の個人情報保護に関する基本方針」、「国立大学法人金沢大学個人情報管理規程」を定め、総括保護管理者である総務担当理事の下、適切な管理体制により、個人情報管理に必要な措置を講じている。 （国立大学法人金沢大学の個人情報保護に関する基本方針） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000887.html （国立大学法人金沢大学個人情報管理規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000065.html 【研究活動の不正行為等防止】 　研究活動の不正行為が起こらない（疑われない）環境形成のための遵守事項及び研究活動の不正行為の通報等があった場合における「金沢大学研究活動不正行為等防止規程」を定め、最高管理責任者である学長の下、研究不正防止責任者に研究担当理事を充て、研究活動の不正行為等の防止に必要な措置を講じている。

			（金沢大学研究活動不正行為等防止規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000460.html 【研究費等の不正防止】 「国立大学法人金沢大学における研究費等の適正な管理に関する基本方針」を定め、最高責任者である学長の下、総括管理責任者に財務担当理事を充てる等、不正発生防止に向けての管理体制・権限等を明確にしている。また、基本方針に基づき、不正防止策として取り組むべき具体的行動計画を定めた「国立大学法人金沢大学における研究費等の不正防止計画」を策定し、必要な措置を講じている。 （国立大学法人金沢大学における研究費等の適正な管理に関する基本方針） http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_keiri/tekiseikanri/kihonhousin.pdf （国立大学法人金沢大学における研究費等の不正防止計画） http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_keiri/tekiseikanri/huseibousikeikaku.pdf 【研究インテグリティ確保のための取組】 「金沢大学における研究インテグリティの確保に関する規程」を定め、適切な管理体制により、研究インテグリティ確保に必要な措置を講じている。 （金沢大学における研究インテグリティの確保に関する規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110002921.html 【情報セキュリティ】 「金沢大学情報セキュリティに関する規程」、「情報セキュリティ方針」、「情報セキュリティ対策基準」、「情報セキュリティ実施手順書」等を体系とする「情報セキュリティポリシー」を定め、最高情報セキュリティ責任者である情報担当理事の下、必要な措置を講じている。 （情報セキュリティポリシー） https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/management/security 【公益通報者保護】 「国立大学法人金沢大学公益通報者保護規程」を定め、学長が指名する理事の下、公益通報に関し必要な措置を講じている。 （国立大学法人金沢大学公益通報者保護規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000075.html
補充原則 4-2①	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。	有	【コンプライアンスの遵守の方針】 「国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則」により、コンプライアンスに関する役員及び個別事項等責任者の責務、コンプライアンス推進体制及びコンプライアンス事案への対応等を定めている。 （国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000013.html 【自己点検】 「国立大学法人金沢大学自己点検評価規程」に基づき、全学及び各部局を対象とした自己点検・評価を定期的に実施している。また、自己点検・評価の結果、改善が必要と認められる事項については、学長の指示の下、担当理事及び部局長が改善に取り組んでいる。 （国立大学法人金沢大学自己点検評価規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000060.html 【内部監査】 「国立大学法人金沢大学業務方法書」及び「国立大学法人金沢大学内部監査実施要項」に基づき、内部監査を担当する法人監査室を設置し内部監査を実施するとともに、内部監査の結果及びそれに対する改善措置状況を学長に報告している。 （国立大学法人金沢大学業務方法書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000001.html （国立大学法人金沢大学内部監査実施要項） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000049.html 【内部通報・外部通報の仕組み】 「国立大学法人金沢大学公益通報実施要領」により、本学総合相談室や外部弁護士への連絡先、通報に必要な事項等を定めるとともに、「国立大学法人金沢大学公益通報者保護規程」により、公益通報者の保護等を定め適切に運用している。 （国立大学法人金沢大学公益通報実施要領） https://consult.w3.kanazawa-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/kouekituuhoujissiyoryo20210401.pdf

			（国立大学法人金沢大学公益通報者保護規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000075.html
補充原則 4-2②	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。		原則 4-2 の内部統制システムの運用体制におけるモニタリングにより内部統制上重大な問題が発生したときは、速やかに担当理事に報告し、担当理事が学長に報告している。加えて、「国立大学法人金沢大学業務方法書」第 3 条第 3 項において、内部統制システムに関する事務を統括する役員に対し、必要な報告が定期的に行われることを確保すると定めている。 また、監事監査の結果について、学長、理事と監事の意見交換会で役員等に報告するとともに、指摘のあった事項は改善計画を提出させ改善を求めている。 これらの体制により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している。 （国立大学法人金沢大学業務方法書） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000001.html
補充原則 4-2③	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。		健全で適正な大学運営及び本学の社会的信頼の維持に資することを目的として、「国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則」を定めている。 同規則において、コンプライアンス推進の最高責任者である学長の下、コンプライアンス事案の調整等を行う総括責任者に学長が指名する理事を充て、コンプライアンスに係る教育及び研修の状況を把握し、必要な措置を講ずるとともに、その他コンプライアンス事案に関し必要な措置を講じるものとしている。 このほか、ハラスメント防止、個人情報保護、研究費等の不正防止、研究活動の不正行為等防止、研究インテグリティ確保のための取組等の個別事項に関して、原則 4-2 に掲げる諸規程等を整備し、総括的な役割を担う者及びそれを補佐する者等を指定するとともに、コンプライアンスに係る法令、本学の諸規程等について、本学の役職員に対する周知徹底に努めることとしている。 また、本学の諸規程等は、上位法令の改正、社会情勢の変化、学内の具体的事案の発生状況に応じ、適宜見直しを行っている。 教職員が本学の定める諸規定に違反した場合は、就業規則に基づき、厳正に対応することとしている。 （国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000013.html
補充原則 4-2④	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。	有	「国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則」において、個別事項等責任者は、所掌する各個別事項のコンプライアンスに係る法令、本学の諸規程等について、本学の役職員に対する周知徹底に努めるよう定めており、次のとおり研修等を実施している。 （国立大学法人金沢大学コンプライアンス基本規則） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000013.html 【ハラスメント防止・公益通報】 新規採用者及び学内構成員に対して定期的にハラスメント防止研修を開催している他、ハラスメント防止及び公益通報に関する規則を Web サイトへの掲載やメール配信を通じて学内構成員へ周知している。 【個人情報保護・法人文書管理】 個人情報の適切な管理に係る研修及び法人文書管理に関する研修を、e-learning 研修として実施している。なお、法人文書管理に関する研修の実施に当たっては、研修の受講対象を全職員対象、文書管理担当者対象など管理階層ごとに分けて実施している。 【研究活動の不正行為等防止】 研究倫理研修（APRIN e ラーニングプログラム）受講の徹底、「公正な研究活動」に関する研修会の開催など教職員が守るべき事項や告発・調査等の体制、不正行為事例等について説明し、不正防止の方針及びルール等の周知徹底を図っている。 また、令和 7 年度に研究倫理研修の見直しを行い、受講頻度について、従前は定めがなかったことから、これを 3 年ごととするとともに、研究インテグリティ、研究セキュリティ等の新たなリスクに係る単元の受講を必須とした。また、研究開発マネジメント人材についても受講対象者とした。なお、新規採用の研究者に対しては、採用時に当該研修の受講を義務付けている。令和 8 年度以降も研究活動における不正防止の徹底に向け、更なる研修内容の充実や受講頻度の見直しについて、引き続き検討を行う。 【研究費等の不正防止】 経費の適正な執行および不正防止に向けて、教職員が遵守すべき事項、告発・調査等の体制、不正使用事例等について説明した e ラーニング研修を実施し、方針やルールの周知徹底を図っている。本研修は、教職員の採用時に受講を義務付けている。なお、在職中の全教職員に対しては、従前は 3 年に 1 度の受講を義務付けていたが、令和 8 年度より毎年度の受講を義務付けることとした。また、「『本学が経理する全ての経費』における適正な管理に関する啓発活動計画」を策定し、学内の定例会議等やメール、ポスター掲示により、不正根絶に向けた継続的な啓発活動を実施している。

			【情報セキュリティ】 　情報セキュリティ研修や訓練、新任職員説明会、情報セキュリティに関する注意喚起メール等において情報セキュリティへの意識向上や対策の周知を図っている。 【安全保障輸出管理】 　「国立大学法人金沢大学安全保障輸出管理規程」を定め、安全保障輸出管理最高責任者である学長の下、安全保障輸出管理統括責任者及び輸出管理責任者を置き、事前確認、該非判定及び学内審査を実施するなど、安全保障輸出管理に必要な措置を講じている。また、令和 8 年 7 月から、輸出管理業務に係る調査等を円滑に実施するため、輸出管理副統括責任者を設置している。 　安全保障輸出管理に関する全教職員向け研修及び管理職向け研修をそれぞれ年 2 回実施することとし、教職員の制度理解の促進及び法令・学内規程の遵守徹底を図っている。 （国立大学法人金沢大学安全保障輸出管理規程） https://www.kanazawa-u.ac.jp/kiteishu/act/110000498.html
法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項		有	■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 １．当該独立行政法人等の組織、業務及び財務に関する基礎的な情報 ①組織に関する情報・本学の目的、業務の概要及び国の施策との関係・組織の概要（役員の数、氏名、役職、任期及び経歴並びに職員の数を含む。） ・役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準・職員に対する給与及び退職手当の支給の基準 　https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/soshiki ②業務に関する情報・事業報告書・契約の方法に関する定め ・料金を徴収している場合におけるその額の算出方法 　https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/gyoumu ③財務に関する情報・貸借対照表・損益計算書・その他の財務に関する直近の書類 　https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/zaimu ２．当該独立行政法人等の組織、業務及び財務についての評価及び監査に関する情報 ・業務の実績等に係る評価の結果（事業年度及び中期目標の期間における業務の実績に係る直近の評価結果等） ・行政機関が行う政策の評価に関する法律第三条第一項並びに第十二条第一項及び第二項の規定に基づく直近の政策評価の結果 ・総務省設置法第四条第一項第十二号の規定に基づく直近の評価及び監視の結果 ・監事の直近の意見 ・監査法人の直近の監査の結果 ・会計検査院の直近の検査報告 　https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/hyouka ３．当該独立行政法人等の出資又は拠出に係る法人その他の政令で定める法人に関する基礎的な情報 ・出資又は拠出に係る法人の名称 ・その業務と当該独立行政法人等の業務の関係 ・当該独立行政法人等との重要な取引の概要 ・出資又は拠出に係る法人の役員であって当該独立行政法人等の役員を兼ねている者の氏名及び役職 　https://www.kanazawa-u.ac.jp/university/jyouhoukoukai/kouhyou/shusshi ■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 ①管理者の資質及び能力に関する基準として定める事項 ・金沢大学附属病院長選考基準 　https://web.hosp.kanazawa-u.ac.jp/guide/doc/senkoukizyun.pdf ②管理者選考に関する合議体の設置に関すること ・金沢大学附属病院長候補者選考委員会委員名簿（委員の選考理由を含む） 　https://web.hosp.kanazawa-u.ac.jp/guide/doc/senkouiinkai_meibo.pdf ・管理者選考結果 　https://web.hosp.kanazawa-u.ac.jp/guide/doc/20251222_senkoukekka.pdf ■医療法施行規則第 15 条の 4 第 2 号に規定する情報・医療安全管理監査委員会名簿 ・選定理由 　https://web.hosp.kanazawa-u.ac.jp/guide/doc/kansaiinkai.pdf

※原則 2-2-1，2-2-2 及び原則 2-2-3 並びにその補充原則については，本学は該当しないため，表中に記載していない。