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)

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	有	令和８年 10 月 23 日
国立大学法人名	無	福井大学
法人の長の氏名	無	内木　宏延
問い合わせ先	有	総務部総務課 （TEL：0776-27-8020、E-mail：s-soumu@ad.u-fukui.ac.jp）
URL	有	https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/management11/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	有	**確認の方法** 第 120 回経営協議会（令和８年６月 19 日開催）において、全原則の適合状況等について確認いただきたい旨案内。 令和８年７月 22 日に、全原則の適合状況等について確認依頼及び意見聴取を行い、その結果について第 121 回経営協議会（令和８年 10 月 14 日開催）において審議し了承を経た。 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１－１** 【意見】 学則第１条では医学研究や専門医療の実践を目的として規定している一方、原則１－１に記載の未来像やミッションには医学・医療に関する記載が見られない。本学が福井県を中心とする医療に大きな役割を果たしていることを踏まえれば、医学・医療に関する記載があってもよいのではないか。 【対応】 ご指摘のとおり、本学は福井県を中心とする地域医療において大きな役割と使命を担っているところであり、「福大ビジョン 2040」においても、医学・医療に関する記載を未来像及びミッションに含めている。原則１－１の適合状況の記載では、原則への

		適合状況としてビジョンの構成を示すため見出しのみを記載しているが、その内容は次のとおりである。 　未来像では、「◆社会から頼りにされる、活力ある大学」の具体像として、「地域医療と地域教育の拠点機能」を掲げている。 　ミッションでは、各ミッションを具体化する方策として、医学・医療に関する取組を明記している。「４．地域共創」では、「地域活性化の中核拠点としての機能・役割の一層の強化」の方策として、「医療においては少子・高齢化社会における地域医療の展開、医療の DX 化等に取り組む」ことを記載している。また、「２．研究」では、「世界に通じる研究力とイノベーション創出」に係る先鋭化分野として「子どものこころ」「分子イメージング」等を掲げ、医教連携、医産工連携等を強化することとしており、医学・医療分野の発展を全学的な戦略の核としている。 **原則１－２①** 【意見】 　総合戦略室の組織図上の位置付けや構成員を踏まえると、総合戦略室会議を起点とする意思決定プロセスの合理化やガバナンスの強化がどのように実現されているのか、また、意思決定の「起点」とはどのような意味か、分かりにくい。 【対応】 　総合戦略室の位置付け及び令和７年４月の体制見直しの趣旨について、以下のとおり補足する。 　まず、総合戦略室は役員会の下部組織ではなく、学長の直轄組織として置いている。次に、令和７年４月の見直しによる意思決定プロセスの合理化及びガバナンスの強化は、役員会と総合戦略室の構成員の違いによるものではなく、会議体の整理によるものである。 （役員会との関係及び「起点」の意味） 　役員会は、国立大学法人法に基づき、法人の重要事項を審議・決定する機関である。これに対し、総合戦略室は、学長のリーダーシップによる戦略的な法人運営を促進するため、国立大学法人福井大学法人規則第 14 条に基づき置いた組織である。その会議である総合戦略室会議では、役員会に付議する重要事項の事前協議・発議に加え、役員会の議を要しない経営・教学上の戦略的課題についても、機動的に企画立案・協議を行っている。「意思決定の起点」とは、法人の重要な施策の検討が、総合戦略室会議か

		ら始まることを指しており、最終的な決定は役員会等の所定の機関において行っている。ご指摘のとおり両者の構成員には重なる部分が大きいが、それぞれが担う役割に応じて構成員を定めている。 （合理化・ガバナンス強化の内容） 令和７年４月の見直しでは、企画立案・調整の場として複数設けられていた「役員・部門長等懇談会」及び「役員・学長補佐会議」を廃止し、総合戦略室会議の役割・位置付けを明確にした。併せて、ボトムアップの企画等における合意形成システムとして、全学委員会で扱う事項を再整理した。これにより、法人のトップダウン・ボトムアップ双方の意思決定プロセスを整理し、審議事項ごとに適切な構成員による審議体制を確保している。 以上を踏まえ、総合戦略室の位置付け及び意思決定プロセスにおける役割が伝わるよう、原則１－２①の記載を一部修正した。 **原則１－２②** 【意見】 IR 室の機能は情報収集と整理だと理解したが、提案作成は行わないのか。また、ＩＲ室の分析結果の活用に関する次の記載について、誰が活用するのかが明確でない。 ○「教育活動に係る意思決定や計画策定での判断等の支援」 ○「研究力向上に繋がるよう、既存の予算配分を見直し、共通指標対策に繋がる支援等(科研費不採択者への支援拡大、若手研究者国際学会旅費支援等)を強化」 【対応】 IR 室の機能は、情報の収集・整理にとどまらない。データの分析を通じて現状や課題を可視化し、その結果を経営層及び関係部局に提供することにより、法人の意思決定及び計画策定を支援することにある。分析に基づく課題の提示までは行っているが、具体的な施策の立案・決定は、執行部及び各委員会等が担うこととしている。これは、IR 室が施策の立案まで担う場合、データの選別や分析プロセスに特定の立場への偏りが生じるおそれがあるためであり、IR 機能に求められる客観性・中立性の確保を優先している。

		また、分析結果の活用主体については、ご意見を踏まえ、対応表の記載に明記した。各部門の分析結果の活用は、次のとおりである。 ○全学 IR：点検結果を全学内部質保証委員会において審議し、改善・向上を要する事項を決定の上、必要に応じて役員会で審議し、目標・戦略の改定に反映している。 ○教学 IR：分析結果を各学部等にフィードバックし、各学位プログラムにおける点検・評価及び改善に活用できるよう支援している。 ○研究 IR：分析結果を研究担当理事に適宜報告し、研究支援施策の検討等に活用している。 **原則２－１－３③** 【意見】 個人情報保護の観点から、情報セキュリティ対策の重要性が高まっている。特に病院がサイバー攻撃を受けた場合、病院機能の停止など、経営面でも大きな影響が生じるおそれがある。原則４－2④では「情報セキュリティ研修」に触れてはいるが、情報セキュリティ対策やセキュリティ・ポリシーについても明記してはどうか。 【対応】 ご意見を踏まえ、対象とするリスクの中に「情報」が含まれることが分かりやすいよう修正した。 なお、原則２－１－３③に記載のリスクマネジメント基本マニュアルにおいて、「情報に関するリスク」へのリスク対応として、「適切なセキュリティポリシーと対策の実行」を明記している。セキュリティポリシー及び情報セキュリティの関連資料は、学内のグループウェア等で共有し、構成員がいつでも確認できるようにしている。 **原則４－２** 【意見】 一部の国立大学において、運営に対する信頼を揺るがすようなコンプライアンス違反事案が今なお見られ、「多額の公的資金が投入される国立大学の運営において内部統制が十分に機能していないのではないか」といった学外からの厳しい声がある。 また、令和７年度の監査報告でも内部統制システムの更なる推進が求められており、そうした中で、「第４期中期目標期間に係

		る業務の実績に関する報告書」には、令和７年度の取組として内部統制機能の強化が記載されている。 　一方、原則４－２の記述は、年度ごとの修正にとどまり、従前の体制のまま推移しているようにしか読めないため、直近の取組を記載してはどうか。 【対応】 　ご意見を踏まえ、次のとおり修正した。 　第４期中期計画では「最適な大学運営の構築を目指し、組織として恒常的に大学運営を確認できる仕組みの整備及び運用を行い、内部統制機能を強化する。」を掲げている。 　これに基づき、所掌理事のもとで内部統制に係る規則を設け、システムの整備・運用および継続的な見直しを図っている。毎年度、自他大学のリスク事案等を踏まえたテーマを設定してモニタリングを実施し、抽出された課題の改善に取り組んでいる。 　具体的には、より実質的な点検や共有が行えるよう、部局の状況に応じて選択できる「推奨テーマ」を複数設けるとともに、テーマごとの具体的な点検事項を策定している。さらに、各部署の点検結果をグラフ化することで、大学全体の傾向を分かりやすく可視化している。 **原則４－２④** 【意見】 コンプライアンス遵守との関係で、ハラスメントに関しても記述すべきではないか。 【対応】 　ハラスメントについては、コンプライアンスの観点からも重要な事項であると認識しており、本学においても、ハラスメントの防止等に関する規程・相談体制を整備するとともに、教職員を対象とした研修等を実施するなど、必要な取組を行っている。 　一方、国立大学法人ガバナンス・コードは、個別の取組や制度を網羅的に記載するものではなく、法人としてのガバナンスの基本的な枠組みと、その適合状況を示すことを趣旨とするものと認識している。 　本項目への対応状況については、コンプライアンスの遵守等に関する全学的な研修・周知の仕組みを中心に記載しており、ハラスメントについても、既に整備している体制や研修等を通じて適

		切に対応していることから、本項目の対応状況として個別に記載することはせず、現行の記載とする。
監事による確認	有	**確認の方法** 令和８年７月 22 日に、全原則の適合状況等について確認依頼及び意見聴取を行った。 監事からの意見及び対応については、以下のとおり。 **全体** 【意見】 　ガバナンス・コードは体制整備について問うものが多いため、組織を設置した旨の記載が多くなっているが、設置から一定期間を経た組織については、その成果を記載してもよい時期ではないか（例：総合戦略室）。 【対応】 　体制の整備から一定期間を経た組織について、その成果を示していくことの意義は、ご指摘のとおりである。 　一方、国立大学法人ガバナンス・コードに基づく報告は、各原則に対する体制の整備状況及びその運用状況を示すことを主眼としている。各組織の具体的な執行成果（各種補助金の採択状況、学内組織の整備・改編状況、自治体や企業等との連携実績など）は、「中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」等において検証・公表している。このため、ガバナンス・コードの適合状況の記載においては、引き続き体制の整備及び運用の状況を中心に記載することとする。 　なお、例示いただいた総合戦略室については、原則１－２①の適合状況において、国立大学法人評価でガバナンスの強化に関する取組として優れた点と評価されたことを記載している。あわせて、本年度、その位置付け及び意思決定プロセスにおける役割が伝わるよう記載を修正した。今後の更新においても、設置した組織がどのように機能しているかが読み手に伝わる記載となるよう努める。 **原則１－４及び原則２－１－３** 【意見】 　原則１－４及び原則２－１－３では、「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、長期的な視野に立って、確保するとともに計画的に育成すべきで

		ある。」とあるが、記載は副学長の研修参加や事務局職員の研修等への言及にとどまっている。将来、学長補佐や副学長、学部長等を担う教員の育成に向けたFD研修など、長期的に国立大学法人の経営を担う人材育成の具体的な取組を記載してはどうか。 【対応】 ご意見を踏まえ、原則２－１－３の＜経営人材の育成＞の記載を次のとおり修正した。 副学長等や学長補佐に対し、国立大学協会等が主催する研修等、十分な研修機会を提供するとともに、教育研究評議会等への参画等を通じ、経営人材としての全学的な視点を養成していくものとする。 また、令和４年度より、学外から大学経営等に長けた者を学長顧問として招き、学長の諮問する事項に関し助言等を得ている。さらに、学長顧問と役員等、副学長、学部長等、学長補佐、事務局幹部との意見交換会等を定期的に実施している他、大学改革コンサルタントとの意見交換を各学部等で実施し、次世代を担う人材にも参加させることで経営人材の育成に繋げている。
その他の方法による確認		特になし

【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	無	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	無	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】		
原則	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	有	「福大ビジョン 2040」を策定し、本学のホームページで公表している。本ビジョンでは、2040 年における福井大学の未来像及びその未来像に向けたミッション並びに各ミッションを実現するための道筋として具体的な施策を掲げ、次のとおり構成している。なお、同ビジョンについては、第４期中期目標期間（令和４年度～令和９年度）初年度の現状に照らし、経営環境等の変化に機動的に対応するため、令和４年度に一部内容の見直しを行った。 ○2040 年における福井大学の未来像 ◆世界に通じる地方総合大学 ・バーチャルキャンパス、オンライン教育による世界とのアクセス拡大 ・国内外の大学・機関との結びつきの強化 ・地域連携プラットフォームを通じた県内高等教育機関との協働・地域共創 ◆社会から頼りにされる、活力ある大学 ・福井県の特徴も踏まえたひとづくり・ものづくり・ことづくり、地域医療と地域教育の拠点機能、産学官金連携活動 ・教職員・学生「ここで働くこと、学ぶことにプライドをもち、今を活き活きと過ごす」 ○福井大学の未来像に向けたミッション １．教育 ・深い実践的教養を備える卓越高度専門職業人の育成 ・学生のキャンパスライフの質向上 ・「学びの母港」構築による人生 100 年時代へ対応 ２．研究 ・福井に根ざした人類知の創出 ・世界に通じる研究力とイノベーション創出 ・若手研究者の育成の実質化 ３．国際化 ・世界と伍する教育研究環境の構築 ・「福井と世界を結ぶゲートウェイ」の実現 ４．地域共創 ・地域活性化の中核拠点としての機能・役割の一層の強化 ・県内高校からの志願者増と卒業後の地元定着化 ５．SDGs ・持続可能な社会の実現への寄与 ６．カーボンニュートラル ・地域のゼロカーボン・キャンパスのカーボンニュートラルの実現 ・グリーン人材の育成 ７．経営マネジメント

		・適切な学部・大学院の体制・規模の確保 ・総力的大学経営の実現 ・ダイバーシティの推進 （福大ビジョン 2040） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/fukudaivision2040_2023.pdf
補充原則１－２④ 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを基に改善に反映させた結果等	有	本学では、「国立大学法人福井大学 内部質保証に関する基本方針」を制定し、「目標等の進捗状況を検証し、その結果を基に改善を図る PDCA サイクル」並びに「評価情報公開の促進」について規定している。具体的には、内部質保証の取組として、教育研究活動等に係るデータ分析による自己点検・評価及び中期目標・中期計画の進捗に係る自己点検・評価を毎年実施し、その結果を報告書にまとめている。これらの取組により、第４期中期目標期間における中期目標・中期計画は順調に進捗していることを確認している。 また、検証結果を基に改善等が必要な事項に関しては、福井大学内部質保証規程等において、対応方針、対応措置の実施計画を策定し、その進捗状況を報告することを定めており、実施後、本学ホームページで公表している。 （中期目標・中期計画） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/management01/ （中期目標期間に係る評価） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/management02/ （全学の自己点検・評価結果等） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/management06/self_inspect/ （内部質保証） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/management06/
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	無	(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、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、ホームページ上にそれぞれについて公表している。 学長については、国立大学法人福井大学役員規則第２条において、「学長は、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、本法人を代表し、その業務を総理する」と定めている。 （国立大学法人福井大学役員規則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=8# 理事については、国立大学法人福井大学役員規則第２条第２項において、「理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して本法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う」と定めている。この規定に基づき、国立大学法人福井大学理事に関する規則第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、本学ホームページに掲載している。 （国立大学法人福井大学役員規則）

		https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=8# （国立大学法人福井大学理事に関する規則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=10# 副学長については、福井大学学則第14条において、「副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる。」と定めている。また、国立大学法人福井大学理事に関する規則において、「常勤の理事は、副学長の職を兼ねることができるものとし、理事の職務に支障のない範囲内で、学生の教育・指導等の職務を併せて行うことができるものとする。」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。さらに福井大学副学長に関する規程により国立大学法人福井大学理事に関する規則第２条第４項によらない副学長の職務を定めるとともに、本学ホームページに掲載している。 （福井大学学則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=1# （国立大学法人福井大学理事に関する規則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=10# （福井大学副学長に関する規程） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=39# 学長補佐については、福井大学学長補佐に関する規程第１条において、「福井大学（以下「本学」という。）に、学長補佐を置くことができる」と定め、同規程３条において、学長の命を受けて ・全学的な企画、立案等へ参画すること。 ・理事又は副学長を補佐すること。 ・随時、学長の求めに応じ、調査及び検討等を行い、意見を述べること。の職務を行うことと定めるとともに、本学　ホームページにおいて公表している。 （福井大学学長補佐に関する規程） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=40# 国立大学法人福井大学法人規則において、役員会を（第10条）、経営に関する重要事項を審議する機関として経営協議会を（第12条）、教学運営に関する重要事項を審議する機関として教育研究評議会（第13条）をそれぞれ設置することを定めている。 （国立大学法人福井大学法人規則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=3#
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	無	(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 「国立大学法人福井大学人事基本方針」を策定し、教職員に求める人材像や選考方法等を明確にし、公表している。令和６年２月に「福井大学におけるダイバーシティ推進に関する基本方針」を策定し、本学が目指す方向性を示したほか、「国立大学法人福井大学における教員の総合的な人事計画」を策定し、年齢構成及び職位バランスの適正化、若手教員の採用比率並びに女性教員の在職比率について、数値目標を掲げている。

の確保等を含めた総合的な人事方針		（国立大学法人福井大学人事基本方針） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/jinji_basic_policy.pdf （福井大学におけるダイバーシティ推進に関する基本方針） https://danjyo.ad.u-fukui.ac.jp/about/promotion/ （国立大学法人福井大学における教員の総合的な人事計画） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/jinji_keikaku_r409.pdf （国立大学法人福井大学一般事業主行動計画） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/koudoukeikaku_R04.04.01-R09.03.31.pdf
補充原則１－３⑥（３） 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画	無	(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教育研究活動のために必要な支出額を勘案のうえ、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ついて、中期目標・中期計画期間における予算、収支計画及び資金計画を策定し、以下のとおり公表している。 中期的な財務計画 （(第４期）中期目標・中期計画一覧表 18～24 頁　予算、収支計画及び資金計画） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/management01/ また、毎年度 10 月頃に当該年度の収入・支出予算の補正に向けたモニタリングを実施し、その結果を踏まえて「期中における収入支出予算の見通し（財務計画）」を策定しており、期中における優先課題や人事院勧告の対応を見極めるためのシミュレーションとして活用している。
補充原則１－３⑥（４）及び補充原則４－１③ 教育研究の費用及び成果等（法人の活動状況や資金の使用状況等）	有	(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 教育研究の費用及び成果等について、「財務諸表」の附属明細書でセグメント情報（費用収益の明細）として掲載し、経営の透明性確保に努めている。また、「福井大学統合報告書」により、大学の機能強化による取組や学部・研究科等別の教育研究等の活動状況について、財務情報と非財務情報（教育研究等の成果・実績等）を多様なステークホルダーが理解しやすいよう分かりやすくまとめ、ホームページで公表している。 セグメント情報（費用収益の明細） （令和７事業年度財務諸表　23～25 頁　開示すべきセグメント情報） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/finance/management09/ 福井大学統合報告書 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/finance/management09/
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	無	「福井大学人事基本方針」及び「国立大学福井大学における経営・運営体制の整備等について」(https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/taiseiseibi_r3_4.pdf) 等にて法人経営の一端を担う副学長等に求める人材像を明確にした上で、全学的な視点を養成できるよう、十分な研修機会の提供や教育研究評議会等への参画を実施している。

		福井大学事務局は、我々が実現すべき、ありたい姿（目指すべき組織の方向性）を「事務局ビジョン」として掲げた上で、事務局ビジョンを達成するために、具体的にどのように行動すべきかを「職員の行動指針」として明確に、これらを実現するため、人事ポリシー（人事施策の基本方針）を策定し、計画的・継続的な人事施策を着実に実行しつつ、「自ら成長しようとする職員」と「組織を通じて変革と価値創造を行おうとする職員」に対し、最大限の支援を実施している。具体には、各種研修の受講のほか、「免許資格の取得等に関する助成規程」により、各部局長が業務遂行に必要と認める免許資格を取得等する場合に経費を助成している。また、各職員が自発的に行う教室・研修等の受講や資格取得・検定試験の費用については、「スキルアップ助成制度」により助成している。 https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/career_policy.pdf 経営人材の育成については、非常勤理事及び監事に民間企業役員経験者を採用し、それらの者からの経営感覚を身につけたり、国立大学協会、経営団体等が実施するセミナー等に参加したりするなど、次代の経営人材の育成を進めている。 （福井大学人事基本方針） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/jinji_housin.pdf （福井大学事務局人事ポリシー） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/career_policy.pdf
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	有	学長を補佐する人材（理事、副学長、学長補佐）の責務・役割、人材育成等を定めた「国立大学福井大学における経営・運営体制の整備等について」等により、以下のとおり学長を補佐する人材を選任・配置し、サポート体制を整備、実施している。令和７年度の学長交代時には、理事の職務内容及び分担について見直しを行い、学長の業務執行をサポートするための体制整備を行った。理事の職務内容については、「国立大学法人福井大学理事に関する規則」で規定している。 ＜求める人材像＞ ①理事 理事は、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とする。 併せて、登用に当たっては、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、産業界、他の教育研究機関等の外部の経験の有無を考慮するものとする。 ②副学長 副学長は、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とする。 ③学長補佐 学長補佐は、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とする。 ＜経営人材の育成＞ 副学長等や学長補佐に対し、国立大学協会等が主催する研修等、十分な研修機会を

		提供するとともに、教育研究評議会等への参画等を通じ、経営人材としての全学的な視点を養成していくものとする。 　また、令和４年度より、学外から大学経営等に長けた者を学長顧問として招き、学長の諮問する事項に関し助言等を得ている。さらに、学長顧問と役員等、副学長、学部長等、学長補佐、事務局幹部との意見交換会等を定期的に実施している他、大学改革コンサルタントとの意見交換を各学部等で実施し、次世代を担う人材にも参加させることで経営人材の育成に繋げている。 各補佐人材の責任・権限等については、以下に公表している。 組織図 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/exec/organization/ 国立大学福井大学における経営・運営体制の整備等について https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/taiseiseibi_r3_4.pdf 国立大学法人福井大学理事に関する規則 https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=10# 役職者に関係する規定 国立大学法人福井大学役員規則 https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=8# 福井大学副学長に関する規程 https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=39# 福井大学学長補佐に関する規程 https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=40#
原則２－３－１ 役員会の議事録	無	役員会規則において、役員会は学長、理事で構成するとされており、学長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保している。 学長が、次の事項について決定しようとするときは、役員会の議を経なければならないとされている。 ・中期目標についての意見 ・国立大学法人法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 ・予算の作成、執行、決算 ・大学、学部、学科その他の重要な組織の設置・廃止等の重要事項 　また、原則として、毎月１回開催する。ただし、学長が必要と認めたときは、臨時に開催することができることとし、適時適切な開催、審議により、学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し、国立大学法人のガバナンス機能を最大限発揮することに努めている。さらに、望ましい会議運営について必要な事項を要項として定め、内容に応じて議題を分類するなど、実質的な議論等を行うための十分な討議時間の確保並びに会議時間の短縮による会議出席者及び関係者の負担軽減に努めている。

		（効果的な会議運営に関する実施要項） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=1723# 役員会の議事要旨については、本学ホームページ「役員会議事要旨」（https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/exec/organization/board-proceedings/）に掲載している。
原則２－４－２ 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況	有	「国立大学法人福井大学人事基本方針」及び「国立大学法人福井大学における経営・運営体制の整備等について」並びに「福井大学におけるダイバーシティ推進に関する基本方針」の目的に合致する人材の発掘・登用を実施するとともに、常勤役員で構成する人事会議において、女性、若手、外国籍の教員等の割合について定期的に確認している。また、女性の活躍に関する情報（役員、管理職に占める女性の割合等）について、毎年４月１日現在のデータをホームページで公表している。 また、令和４年度から令和８年度までの一般事業主行動計画において、女性教員の在職比率を 22%以上とする目標を掲げている。その比率は令和８年５月１日時点で23.3%となっており、今後も上昇させるよう努めている。 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性の活躍に関する情報（毎年４月１日時点）として、例年夏頃に次の情報を公表している。 ○役員に占める女性の割合　22.2% ○管理職に占める女性労働者の割合　21.0% ○係長級にある者に占める女性労働者の割合　46.5% ○労働者の男女の平均継続勤務年数の差異　3.2年 （女性の活躍に関する情報の公表について） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/management11/appointment/ （国立大学法人福井大学一般事業主行動計画） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/koudoukeikaku_R04.04.01-R09.03.31.pdf
補充原則３－１－１① 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	無	経営協議会の学外委員の選考方針としては、委員数の過半数とし、大学に関し広くかつ高い識見を有するもののうちから、教育研究評議会の意見を聴いて学長が任命するものと定め、大学ホームページに公表している。（経営協議会規則第２条） また、令和７年度委員の選考方針として、学長が任命するにあたり、以下の観点により選考を行った。 (1) 教育、医学、工学及び国際地域に深い知識・実践経験を有する者、自治体関係者、企業経営に知見・経験を有する者や産業界関係者、大学経営に知見・経験を有する者、報道関係者等の多様な関係者から幅広い意見等を聴取できるように選考する。 (2) グローバルな視野、地域の期待からの意見等を的確に把握できるように選考する。 審議を活性化する工夫として、本学の運営上の課題等についてご意見をいただき、大学運営に活用することにより、その改善を図ることを目的とした「討議」や大学の諸活動や現状への理解を深めていただけるよう、新聞掲載記事を紹介するなどの諸活

		動の報告を行っている。 　また、学外委員の意見及びその対応については、本学ホームページ「経営協議会の審議状況・運営への活用状況等」（https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/management11/）に公表済である。今後も学外委員の意見も参考にしながら、学外委員が役割を十分に果たせるよう会議運営を工夫している。
補充原則３－３－１① 法人の長の選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由	無	国立大学法人福井大学学長選考規則において、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している。 　令和６年度に実施した学長選考においては、学長選考・監察会議が、各候補者による所信表明や候補者に対するヒアリングの結果等を総合的に考慮し、学長選考・監察会議が定める学長に求める資質・能力を有しているかという点について協議を行い、学長予定者を選考した。 ・国立大学法人福井大学学長選考規則（https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=6#）に基づき、学長選考・監察会議は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、適正な審査により学長予定者を決定した。 ・学長選考基準、選考過程及び選考理由については、学長予定者決定後、直ちにプレスリリースを行うとともに、本学ホームページにより公表している。 （次期学長予定者決定の公表） https://www.u-fukui.ac.jp/news/100629/
補充原則３－３－１③ 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	無	学長の任期及び再任の可否等については、中期目標を達成することを念頭に、中期目標期間と同年数の６年間の任期を想定するが、学長選考・監察会議における学長の業務執行状況の確認機能を有効に働かせるために、学長の任期は４年とし、学長選考・監察会議が再任の審査を行い、「必要と認める」場合に２年間の再任を認める仕組み（ただし、学長選考・監察会議が特に必要と認める場合に限り、２回の再任を可とする。）として、国立大学法人福井大学学長の任期に関する規則に定めている。 国立大学法人福井大学学長の任期に関する規則については、以下のとおりとし、当該規則を大学ホームページに公表している。 （国立大学法人福井大学学長の任期に関する規則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=9#
原則３－３－２ 法人の長の解任を申し出るための手続き	無	学長の解任の申出に係る手続きについては、「国立大学法人福井大学学長選考・監察会議規則」第５条に定めており、同規則は本学ホームページにおいて公表している。 （国立大学法人福井大学学長選考・監察会議規則） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=5#
補充原則３－３－３② 法人の長の業務執行状況に係る	有	第２１回学長選考・監察会議において、中期目標・中期計画の進捗にかかる自己点検・評価報告書等書類及び学長に対するヒアリング、監事からの意見聴取に基づき、学長の業務執行の状況について確認を行い、当人に通知しており、本学ホームページに公表している。

任期途中の評価結果		（令和７年度業務執行状況の確認結果について） https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/sikkoujoukuou_r7.pdf
原則３－３－４ 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由	無	経営協議会からの選任方法及び選任理由については、中立性・公正性を担保し、専門的立場からの意見をいただく観点から、学外委員の内から経営協議会の審議を経て委員を選出している。 教育研究評議会からの選任方法及び選任理由については、教育、医学、工学、国際地域及び管理運営のそれぞれの専門的視点から意見を述べることができるよう、理事、副学長及び学部、研究科その他の教育研究上の重要な組織の長等の内から、教育研究評議会の審議を経て委員を選任している。
原則３－３－５ 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由	無	本学においては、学長の下に教学及び経営を担当する５名の理事を配置して学長を補佐しており、この体制の下、様々な改革が実行されている。第４２回学長選考会議において、福井大学における大学統括理事の設置について審議したところ、現時点では設置を見送ることとした。
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	有	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・協働を行っていくために、本学ホームページや冊子等により、本学の教育研究情報を始め、法人経営、社会貢献活動等に係る様々な情報を原則 4-1 のとおり、適切に公表している。また、令和３年４月には、本学の理念を実現するための道標として、2040 年に向け、福井大学の未来像を具現化するため「福大ビジョン 2040」を策定し、併せて各学部等への掲示や本学ホームページに掲載し、広く公表している。さらに第４期中期計画にて、「ステークホルダーの本法人経営に対する更なる支持を目指し、ステークホルダー別にそれぞれの特性を考慮した情報配信や対話（意見交換）の機会を設け、ステークホルダーの意見を反映した大学運営を行う。」を掲げ、ステークホルダーとの連携強化を図っている。 内部統制の仕組みについては、国立大学法人福井大学業務方法書第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事を規定している。 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。 これらの規定のもと、第４期中期計画では「最適な大学運営の構築を目指し、組織として恒常的に大学運営を確認できる仕組みの整備及び運用を行い、内部統制機能を強化する。」を掲げている。 これに基づき、所掌理事のもとで内部統制に係る規則を設け、システムの整備・運用および継続的な見直しを図っている。毎年度、自他大学のリスク事案等を踏まえたテーマを設定してモニタリングを実施し、抽出された課題の改善に取り組んでいる。 具体的には、より実質的な点検や共有が行えるよう、部局の状況に応じて選択できる「推奨テーマ」を複数設けるとともに、テーマごとの具体的な点検事項を策定して

		いる。さらに、各部署の点検結果をグラフ化することで、大学全体の傾向を分かりやすく可視化している。 国立大学法人福井大学業務方法書 https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=315# 国立大学法人福井大学内部統制システム運用規則 https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/listall.html?rule=1162#
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	無	法令に基づく適切な情報公開（法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報）については、大学ホームページや冊子等により公表している。情報公開にあたっては、カテゴリ毎のページにおいて関係のニュースを表示するようにしており、ステークホルダーが関係する情報をわかりやすくしている他、特設ページの設置やイラストを加えることによって情報のわかりやすさを工夫している。また第４期中期計画にて、エビデンスベースによる法人運営を目指すこととしており、IR 機能を活用した客観的なデータに基づく自己点検・評価を実施し、教育研究活動等の質の改善状況をステークホルダーに分かりやすく発信している。 （理念・ビジョン） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/about/ （教育情報） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/obiligation/ （財務・調達情報） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/finance/ （研究，産学官連携） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_scholar/relation/ https://www.u-fukui.ac.jp/cont_scholar/relation/partnership/ （社会貢献） https://www.u-fukui.ac.jp/user_local/ https://www.u-fukui.ac.jp/special/ （情報公開） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/
補充原則４－１① 対象に応じた適切な内容・方法による公表の実施状況	無	情報公開にあたっては、報道関係、受験生・その保護者、学生・その保護者、多様な関係者を有することを踏まえ、各ステークホルダーが取得する情報をカテゴリ毎のページにし、関係のニュースを表示している。広報誌など誌面での情報提供、内容が伝わりやすいように動画コンテンツ、SNS を用いてホームページや誌面の閲覧者を増やすようフォローしている。ホームページへのアクセス状況から、検索による直接アプローチが多いことから、複数の入口を持つものはよりアクセスされているところへ統合するなど、随時整理を進めている。 （報道実績） https://www.u-fukui.ac.jp/press/ （報道機関、地域社会）

		https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/public/ （受験生・保護者向け） https://www.u-fukui.ac.jp/special/ https://www.u-fukui.ac.jp/user_admission/ （学生・保護者向け） https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/public/pub/fukupre/
補充原則４－１② 学生が享受できた教育成果を示す情報	有	教育情報として、「学生が身に付けることができる能力」を、学部及び大学院の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）として公表している。また、高等教育推進センターに教学 IR 部門を設置し、「学生が身に付けることができる能力」の修得度の可視化を進めている。可視化されたレーダーチャートは履修指導にも活用されており、学生はより学びを深めることができるようになった。 学生の満足度については、「教育・研究に対する意識・満足度調査」により、本学が提供する教育の満足度を調査・分析してきたが、令和４年度より一般社団法人大学 IR コンソーシアムへ加入、加盟大学が共通で実施している「学生調査（本学での調査名：在学生調査)」を毎年度実施し、分析結果を踏まえ各部局において教育や就学環境の改善を図っている。 ディプロマポリシー： https://www.u-fukui.ac.jp/cont_life/academic/polycy/#curriculum/ 教育・研究に対する意識・満足度調査結果： https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/R1-R3_hikaku.pdf 在学生調査結果： https://www.u-fukui.ac.jp/wp/wp-content/uploads/R5-seityou.pdf 学生の進路状況については、大学院進学、就職、その他を合わせた進路決定率は、全体でＲ７年度は 99.5%（前年度 99.5%）と高水準を維持している。 実就職率は、98.8%（前年度 99.1%）とこちらも高水準を維持しており、複数学部を有する卒業生 1,000 人以上の国立大学の実就職率ランキングでは、19 年連続１位を獲得している。第４期中期計画・中期目標において、概ね 97.2%前後の高い就職率を維持することを目標としており、今後もキャリア教育の充実ときめ細かな就職支援を継続していく。 学生の進路状況、大学進学率、就職率、就職先情報、就職支援体制等については、基礎資料：https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/public/pub/material/ キャリアセンターホームページ就職実績：http://www.career-c.u-fukui.ac.jp/about/employment/ にて公表しており、19 連覇についても大学の PR の一環としてホームページ上にも掲載している。 https://www.u-fukui.ac.jp/special/career/#zenkoku1

法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項	無	■独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第22条に規定する情報 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/management11/ 一　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 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/ 福井大学基礎資料 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/public/pub/material/ 二　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 組織図 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/exec/organization/ 規程集（公開用） https://www4.kitei-kanri.jp/unv/fukui/doc/extramural/ 中期目標期間に係る評価 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/management02/ ・監査に関する情報 監事監査計画書 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/exec/whip/ 監事及び会計監査人の監査報告書 https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/finance/management10/ ■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 管理者の選任に当たって、管理者の資質及び能力に関する基準及び合議体の設置については、以下に公表している。 https://www.hosp.u-fukui.ac.jp/outline/disclosure/b_notification/ ■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 https://www.hosp.u-fukui.ac.jp/outline/approach/safety-measure/ 上記ページにおける福井大学医学部附属病院医療安全管理業務監査委員会委員がそれに該当している。