

※水色の欄の項目は、国立大学協会、文部科学省及び内閣府による「三者協議会」において公表事項として定められたものであり、別途、「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」として取りまとめ、公表している。

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

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。

原則及び補充原則	実施状況	更新の有無
【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】 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。	本学では、教育、研究及び地域貢献に全力で取り組み、国際化に対応しながら、地域変革のエンジンとしてキラリと光る存在感のある大学を目指し、3つの使命『地域創生』『次世代形成』『多文化共生』及び5つの基本理念『学生教育を中心とする大学創り』『豊かな人間性が高い専門性の育成』『「知」の創造』『地域創生及び国際社会との連携』『不断の自己改革』を定めるとともに、これまでの「山形大学の将来構想」を一新し、本学が社会との共育・共創・共生により持続可能な幸福社会を目指す将来ビジョン「つなぐもから。山形大学」を令和3年度に策定しました。なお、本ビジョン策定にあたっては、学外有識者である顧問15名に対する顧問会議での説明に加え、全キャンパスにおいて意見交換会を開催し、ビジョンの周知とともに実現に向けた意見交換を行いました。 また、上記のビジョン等の実現及びその道筋を明確化するため、第4期中期目標・中期計画（令和4年度から令和9年度）を策定するとともに、中期目標・中期計画達成に向けた行動計画を令和4年度から毎年策定しています。行動計画には、中期目標・中期計画の達成に向けた計画に加え、将来ビジョンの実現や本学が喫緊に取り組むべき課題の解決に向けた計画を掲載し、達成状況の自己点検・評価を行った上で、その結果を翌年度の行動計画に反映させています。 なお、上記の使命と基本理念、将来ビジョン、中期目標、中期計画、行動計画及び自己点検・評価の情報は、大学ホームページにおいて公表しています。 [大学ホームページ] 山形大学将来ビジョン https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/future_vision/ 中期目標・中期計画 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/middle/ 行動計画 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/7017/1445/6504/R6_.pdf 自己点検・評価	
【原則1－2 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築】 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。	補充原則1－2①～④に記載のとおり。	
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。	人事面では、学長を院長とする学術研究院を設置し、教育組織と教員組織を分離したことにより、教育プログラムに対する最適な教員集団の編成や、分野を越えた新たな研究実施体制の柔軟な編成が可能となる等、学長が戦略的に経営資源を活用できる組織運営体制を構築しています。 資金面では、学長裁量経費（約4億円）を確保し、限られた予算で本学の強み・特色をさらに伸ばしていくため、学長のリーダーシップのもと戦略的に予算配分しています。また、①キャンパスのビジョンに応じた新規性・先進性のある事業の育成を目指した「チャレンジ評価」、②文部科学省の共通指標評価と連動した目標値の設定によるキャンパス活性化を目指した「共通指標評価」の2つから構成されるキャンパス経営力評価を実施しています。①については、令和5年度の事業実績及び令和6年度の事業計画について役員が全キャンパスに対しヒアリングを行い、各取組を評価したほか、評価結果に基づく令和6年度の予算額を決定しました。②については、令和5年度の実績値を収集した上で評価結果（点数）を確定し、令和6年度のキャンパスへの追加予算配分額算定の基礎資料としています。なお、文部科学省の共通指標に加え、中期目標・中期計画の評価指標に連動した指標を追加する等、本学の目標・戦略の達成に向け見直しを行っています。 [大学ホームページ] 自己点検・評価（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/check/	
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、資源配分方針の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。	本学では、戦略的な大学経営を推進するため、IR機能により収集している教育・研究・社会貢献等に係る各種情報を有効活用できるよう分析し、本学独自で実施しているキャンパス経営力評価の結果や財務データを活用した財務分析結果等と併せて、効果的な意思決定及び経営資源の再配分のための基礎情報として活用しています。加えて、IRに係る取組の一環として、統合報告書の資料編「Factbook」を作成し、財務データに加え、沿革、在学者数、大学間交流協定締結数等の基本データ等の幅広い基礎情報をつつにまとめ閲覧できるようにしており、本学内で行われる意思決定や企画立案等の支援及び効率化を図っています。 また、キャンパス経営力評価の「チャレンジ評価」において、事業2年目である令和4年度に経営協議会委員による中間評価を実施し、事業更新について検討したほか、「共通指標評価」においては各指標に対する令和5年度末の実績値をエビデンスとして収集し、それを基に評価結果（点数）を確定し、令和6年度のキャンパスへの追加予算配分額に反映させています。 さらに、令和5年度から学長裁量経費のうち「成果目標を目指し戦略的に実施する事業」については、実施状況を客観的に検証できるよう、目標達成への必要な道筋を論理的かつ体系的に示した「ロジックモデル」の作成を新たに義務付けており、令和5年度の検証結果を令和7年度配分に反映させる予定です。	
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。	「国立大学法人山形大学における内部質保証に関する規程」（平成31年3月22日）及び「内部質保証を推進するための指針」（令和元年6月19日）を定めるとともに、山形大学評価・IR委員会を設置し、自己点検の結果に基づき実施された取組の進捗を確認するなど、内部質保証体制を明確化し継続的な質的向上につなげる仕組みを整備しています。特に、「学生支援」、「学生の受入」並びに「施設及び設備」に関する事項については、より客観性を担保するために、令和3年度から、従来成績評価で使用されているルーブリックを導入した自己点検・評価を実施しています。	

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。	大学の使命と基本理念、将来ビジョン等に基づき作成した中期計画、行動計画等については、毎年度自己点検・評価（本学で実施しているキャンパス経営力評価及び内部質保証に係る自己点検・評価）を行い、進捗状況や達成状況を検証しています。なお、これら自己点検・評価の情報、行動計画等については、大学ホームページにおいて公表しています。 また、検証結果を踏まえ、改善に取り組んだ結果等については、翌年度の行動計画に反映させたり、内部質保証に係る自己点検・評価結果（入試、学生支援、施設・設備）に基づく改善状況として本学ホームページで公表しています。 [大学ホームページ] ・自己点検・評価（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/check/
【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。	補充原則 1－3 ①～⑥に記載のとおり。
補充原則 1－3 ① 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。	本学では、組織の自立と責任体制の明確化による効果的な組織運営の実現を目指し、予算の執行及び決算、施設・設備等の管理等、経営面の責任組織として法人本部（責任者：学長・理事）と法人部局（キャンパス長、附属学校運営部長、医学部附属病院長）を置き、教学・研究面の責任組織として大学本部（学長・副学長）と大学部局（学部長、研究科長）を置き、経営面と教学面を分離させたガバナンス体制を構築しています。
補充原則 1－3 ② 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。	理事・副学長については、専門的知識・能力を有する者を任命することで、より戦略的な業務の推進を図っています。 また、本学の経営を担う法人部局長については、前任の法人部局長・その他必要と認めた役職員から意見を聴いた上で、その分野に求められている能力等を総合的に勘案し、学長が適任者を選任しています。本学の教学を担う大学部局長（学部長及び研究科長）についても、前任の大学部局長・その他必要と認めた職員から意見を聴いた上で、その分野に求められている能力等を総合的に勘案し、学長が適任者を選任しています。
補充原則 1－3 ③ 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を含めた総合的な人事方針を策定すべきである。	教員については、適切な年齢構成の実現及びダイバーシティの確保のための、採用枠（若手枠・ダイバーシティ枠・特別枠・スター教授枠）、テニュアトラック制度、新年俸制を基本とした人事方針を決定し、職員についても適切な年齢構成と本学で求める人材像を意識した人事採用計画に従って、採用を実施しています。 併せて、男女共同参画及びダイバーシティを積極的に推進するため山形大学男女共同参画基本計画（第2次）を令和2年4月に策定しているほか、女性活躍推進法に基づく行動計画、「国立大学法人山形大学における障害を理由とする差別解消の推進に関する規程」等を整備しており、これらの方針に沿って多様な人材が個性と能力を発揮できるような採用・育成に取り組んでいます。 [大学ホームページ] 人事方針 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/jinji/ 山形大学ダイバーシティ推進室 https://www.diversity.yamagata-u.ac.jp/about 国立大学法人山形大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000270.html
補充原則 1－3 ④ 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。	第4期中期計画「Ⅵ 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画」に中期計画期間中の予算を策定し、記載しています。また、設備マスタープラン、キャンパスマスタープラン及び人件費の削減計画等、中期的な計画に基づき予算編成を行っています。 なお、収入・支出の見通しを含めた中期的な財務計画として、「第4期中期目標期間（令和4～9年度）における財務計画について」を策定し、大学ホームページにおいて公表しています。 [大学ホームページ] 中期計画（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/middle/ 第4期中期目標期間（令和4～9年度）における財務計画について https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/5916/4982/7924/202204_zk.pdf
補充原則 1－3 ⑤ 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。	平成29年度に山形大学産学官連携推進本部を、平成30年度にオープンイノベーション推進本部を設置し、両本部及び既設の知的財産本部の機能的連携体制を強化し、持続的かつ安定的に大型共同研究を創出するための取組を推進し、産業界等からの外部資金の拡大を促進しています。さらに、令和5年4月には前述の組織を含め、研究・産学連携に関する業務を総括、戦略・推進・実施の全学研究機能を組織一元的に果たす「科学技術・イノベーション機構」を設立し、これまで以上に全学的なマネジメントを行える体制を整備しています。 このほか、山形大学基金事務室にファンドレイザーを配置し、山形大学ファンドレイジング戦略を毎年更新して山形大学基金の受入を促進しています。 また、資産の有効活用に関しては、「国立大学法人山形大学における施設等の有効活用に関する規程」に基づき、施設については弾力的、流動的に使用可能な共用スペースを確保し、産業界・地方公共団体との共同研究などで利用するなど、効果的かつ柔軟に施設の有効活用を行っており、令和5年度には「有効活用に関する協議会」を設置し、更なるスペースの活用に向けた方策について検討しています。さらに、研究設備・機器についても、戦略的に活用し全学的な教育研究の推進と研究力強化に繋げることを目的として、研究設備・機器の整備・共用推進に関する方針を定め大学ホームページに公表するとともに、令和6年4月から学外者の利用も含めオンラインで手続きが可能となるシステムの運用を開始しました。 [大学ホームページ] 科学技術・イノベーション機構 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/faculty/science-and-technology/ 実験機器共同利用ポータルサイト https://yucf2.id.yamagata-u.ac.jp/eportal

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。	(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、組織の自立と責任体制の明確化による効果的な組織運営の実現を目指し、経営面と教学面、それぞれの権限と責任を明確化することに加え、学長及び役員会が大学全体を統括する組織体制を構築しており、学内規則に経営面と教学面の各組織とその権限等について明記し、公表しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学及び山形大学基本組織規則 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000001.html 国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG000000021.html (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 山形大学人事基本方針を策定し、大学ホームページで公表しています。その基本方針に基づき、本学は構成員の多様性が本質的に重要な意味をもつことを認識し、教職員一人ひとりが力を最大限に発揮できるように人員配置の適正化に努めています。 本学が求める人物像についても「学生の学びと育ちを第一に心がける人」など3つの観点で定めるとともに、特に教員については、高い学識を持つこと、教育・研究に強い意欲を持つこと等を定め、職員については、不断に自己研鑽を行うこと、環境の変化に柔軟に対応できること等を定めています。 [大学ホームページ] 山形大学人事基本方針～求める職員像～ https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/3316/6311/8084/jinijikihonhoushinR0404.pdf 山形大学男女共同参画基本計画(第2次) https://www.diversity.yamagata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/10/kihonkeikaku2-2.pdf 女性の活躍／次世代育成 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/woman/ 国立大学法人山形大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG000000270.html	
	(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 第4期中期計画「Ⅵ 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画」に中期計画期間中の予算を記載しています。また、設備マスタープラン、キャンパスマスタープラン及び人件費の削減計画等、中期的な計画に基づき予算編成を行っています。 なお、収入・支出の見通しを含めた中期的な財務計画として、「第4期中期目標期間（令和4～9年度）における財務計画について」を策定し、大学ホームページにおいて公表しています。 [大学ホームページ] 中期計画（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/middle/ 第4期中期目標期間（令和4～9年度）における財務計画について（再掲）	
	(4) 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） 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するため、令和4年度から「統合報告書」を作成し、大学ホームページに公表しています。財務情報や非財務情報（経営戦略、事業概要）等について、わかりやすく簡潔に、共感を得られるような説明を心がけるとともに、ビジョン・戦略に関する情報、コンプライアンスに関する情報、大学基本情報等を追加し内容を充実させています。 また、「財務諸表」等により財務状態、運営状況、キャッシュ・フロー等を公表しており、附属明細書により部局別のセグメント情報を公表し、活動状況及びコストの見える化を図っています。 [大学ホームページ] 統合報告書2023 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/agreement/2023/ 財務諸表 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/corporate22/corporate22_finance/	
【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。	補充原則 1－4 ①、②に記載のとおり。	
補充原則 1－4 ① 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。	学長の選出に当たっては、令和元年度に学長選考会議（現在の「学長選考・監察会議」）が決定した学長選考基準に基づき、大学の経営及び教学の最高責任者として能力を備えた者を同会議において選出しています。また、理事及び副学長については、「国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程」に基づき学長が執行する権限を委任する業務を掌理する能力を十分備えた者を選出しています。 人材育成に関しては、国立大学法人トップセミナーやユニバーシティ・デザイン・ワークショップ等、国立大学協会が国立大学法人等の執行部を対象として実施する研修等に、学長・理事・副学長・部局長を積極的に参加させており、高等教育に関する最新の動向、大学の将来像・ビジョン、組織マネジメント等に関する講義の受講や討議を通じて、役員の法人経営に資する能力を育成しています。	

補充原則 1－4 ② 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。	次世代の大学経営を担う人材を戦略的かつ計画的に育成するため、「国立大学法人山形大学の経営人材育成方針」を令和3年11月に策定し、大学ホームページにおいて公表しています。 本方針に基づいた取組として、学長補佐制度、理事特別補佐制度及び副学部長制度等を設け、教職員が法人経営へ参画する機会を導入するとともに、任命された教員を学外会議等に積極的に参加させるほか、事務職員を国立大学協会等が実施している法人経営に関する知識・能力育成を目的とした研修に積極的に参加させる等、各種研修制度の活用により計画的な人材育成を継続的に実施しています。 また、学長、学長が指名する理事、事務部長等が連携して定期的に経営人材の育成状況を確認するとともに必要な対応を行うこととしており、前述の学長補佐及び理事特別補佐を経験した教員を名簿等へリストアップし、さらに大学経営に関わる機会を設けること等を通じて、任命期間終了後もフォローアップを行い、次世代の経営を担う人材育成へと繋げています。 そのほか、事務職員については、職位に応じて本学が求める人材像・役割・能力とそれに対応した研修を整理した「山形大学事務職員キャリアマップ」を定めています。このキャリアマップにおいては、キャリアの早い段階から計画的に法人経営に関する知識・能力を育成することにしており、それらに対応した各種の研修を充実させています。今後は、「山形大学事務職員キャリアマップ」の実質化のため、研修制度等について適宜見直しを行い、教員に加え事務職員の適任者を学長補佐に登用する等、法人経営の一旦を担わせることを検討していきます。 なお、令和5年4月1日以降の昇任人事については、職位ごとに昇任基準（必要な専門的知識や部下を適正に指導する能力、管理職にあつては全学的視点において管理能力、指導能力、企画能力、人材育成能力等）を設け、戦略的に人員配置を行っています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学の経営人材育成方針 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/jinji/	
--	---	--

基本原則2. 法人の長の責務等

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。

原則及び補充原則	実施状況	更新の有無
【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】 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。	令和3年度に、従来の「山形大学の将来構想」を一新し、山形大学の新たな将来ビジョンとして「つなぐから。山形大学」を策定しました。この将来ビジョンについては、冊子を作成し全教職員に配布したほか、全部局においてビジョン実現に向けた意見交換会を開催し、ビジョンの周知、共有を行ったほか、この将来ビジョンを踏まえて策定した中期目標・中期計画について、大学ホームページで公表しています。 この他、経営・教学に関するビジョンについては、教育研究評議会及び教授会場の場を活用して教職員に対して情報共有し、理解を得るような体制としており、更に細部に関しては担当理事を通じて全学に情報提供を図っています。 また、学生や卒業生等へビジョンを発信するため、将来ビジョン、中期目標・中期計画、行動計画等を大学ホームページで公表するとともに、冊子、メールマガジン、統合報告書等の様々な媒体で積極的に情報発信しています。	
【原則2-1-2 法人の長のリーダーシップ】 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。	補充原則2-1-2①～③に記載のとおり。	
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。	学長によるガバナンスの強化を目的とした平成27年度の学校教育法等の改正に伴う学内諸規則の改正、組織の自立と責任体制の明確化による効果的な組織運営を目的とした平成28年度の学内諸規則の改正を通じて、本法人の代表者である学長の権限・職責を明確にしており、これらに基づいて学長が職責を理解した上で、決定権を行使しています。	
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分に発揮して国立大学法人の経営を行うべきである。	本学では、経営・教学運営に関する重要事項については経営協議会又は教育研究評議会の審議を経た上で、役員会において審議し、学長が最終的に決定を行うこととしており、役員会は月2回、経営協議会は原則年6回、教育研究評議会を原則月1回開催しています。 また、学内外の関係者の意見等を学長・理事が直接把握し各種施策に反映するための取組みとして、学長及び理事等と学生との懇談会、部局執行部と学長及び理事との情報交換会、顧問会議を定期的に開催し、経営に反映しています。	
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。	本学の使命、基本理念、将来ビジョン（長期ビジョン）、中期目標、中期計画、行動計画、自己点検・評価及び各種取組の成果に係る情報は、大学ホームページにおいて公開し、学内外に積極的に公表しています。また、財務情報と非財務情報（経営戦略、ガバナンス、事業概要等）を掲載した統合報告書を作成し、大学に対する理解を得られるよう取り組んでいます。さらに、教職員に対しては、教育研究評議会や教授会等の各種会議を通じて情報共有することで、本学のミッションやビジョン等の共有化を図っています。 [大学ホームページ] 統合報告書2023（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/agreement/2023/	
【原則2-1-3 ビジョン実現のための執行体制の整備】 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。	本学では、「国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程」に基づき、理事、副学長、学長が必要と認めた特定の事項について学長の職務を補佐する学長特別補佐を置くことができるとしており、意思決定や業務執行をサポートする体制を整備しています。 なお、上記規程については大学ホームページで公表しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000021.html 国立大学法人山形大学法人部局長選考規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000165.html	
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。	本学では、「国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程」に基づき、理事、副学長、学長が必要と認めた特定の事項について学長の職務を補佐する学長特別補佐を置くことができるとしており、意思決定や業務執行をサポートする体制を整備しています。 なお、理事を含む役員に対する評価の処遇への反映については、行動計画の達成状況確認を通じた評価、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその役員の業績を勘案し、賞与と退職手当に反映することができることとしています。	
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。	本学では、「国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程」に基づき、副学長、学部長・研究科長の責任・権限を整理し、法人部局長については、国立大学法人山形大学法人部局長選考規程により、前任の法人部局長その他必要と認めた役職員から意見を聴いた上で、学長が適任者を選任しています。さらに、学長が必要と認めた特定の事項について学長の職務を補佐する学長特別補佐を置くことができることとしています。 なお、副学長については、行動計画の達成状況確認を通じた評価を行っており、キャンパス長については、毎年実施しているキャンパス経営力評価（チャレンジ評価）において、各年度の目標とその実績に関する評価を経営協議会が行っています。また、副学長、学部長・研究科長等については、学長が評価を実施し、賞与・昇給等の処遇に反映しています。	
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。	「国立大学法人山形大学内部統制規程」を定め、学長を最高管理責任者とし、全教職員の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制、その他業務の適正を確保するための体制並びに学内におけるリスク管理に関するモニタリングの実施体制を整備しています。内部統制システムは継続的に見直しを行っており、内部統制会議の構成員について、従前は危機管理担当理事及び法人部局長となっていたところ、令和6年度以降は最高管理責任者である学長と管理責任者である各理事及び副学長に構成員を改め、より一層の実効性の確保を図っています。	

【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。	予算面においては、キャンパス単位で自主自律的に大学が目指す高い目標を設定し、目標及び達成状況を評価するキャンパス経営力評価を実施しており、高い目標を掲げ大きな成果を上げた部局により多くの経費を戦略的に配分する仕組みを整備し、①キャンパスのビジョンに応じた新規性・先進性のある事業の育成を目指したチャレンジ評価、②文部科学省の共通指標評価と連動した目標値の設定によるキャンパス活性化を目指した共通指標評価を実施しています。①については、令和 5 年度の事業実績及び令和 6 年度の事業計画について役員が全キャンパスに対しヒアリングを行い、各取組を評価したほか、評価結果に基づく令和 6 年度の予算額を決定し、②については、令和 5 年度の実績値を収集した上で評価結果（点数）を確定し、令和 6 年度のキャンパスへの追加予算配分額算定の基礎資料としています。 また、学長裁量経費（約 4 億円）を確保し、限られた予算で本学の強み・特色をさらに伸ばしていくため、学長のリーダーシップのもと戦略的に予算配分を行うとともに、自己評価・点検、KPI 達成状況等をまとめた報告書による成果の検証を行っています。なお、令和 5 年度から学長裁量経費のうち「成果目標を目指し戦略的に実施する事業」については、実施状況を客観的に検証できるよう、目標達成への必要な道筋を論理的かつ体系的に示した「ロジックモデル」の作成を新たに義務付けており、令和 5 年度の検証結果を令和 7 年度配分に反映させる予定です。 人事面においては、教育・研究・社会連携・診療・管理運営の基本的機能を安定的に維持するとともに全学的な視点で機能強化を進めるために全学の組織である学術研究院で教員を一元管理するとともに、令和 4 年度からは新たな教員ポイント管理計画を定め、定年退職により生じる未使用ポイントの 50% はキャンパス長による計画的人事に使用でき、残り 50% を学長による戦略的教員配置に使用することとし、教員配置の更なる最適化を図っています。 ※教員ポイント（制）：常勤教員の職位別（教授、准教授、講師、助教及び助手）に当該教員 1 名を雇用する際に必要となるポイントを定め、各部局があらかじめ配分された使用可能ポイントの中で採用又は昇任を行うことにより、全学における総人件費の管理と部局毎に戦略的な人員補充を可能とする制度です。
【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。	本学では、法人に関する重要事項を審議する機関として、役員会を置き、「国立大学法人山形大学役員会規程」において、次の事項を審議することとしています。 - 基本理念、将来構想及び長期計画に関する事項 - 中期目標についての意見(本法人が国立大学法人法第 30 条第 3 項の規定により文部科学大臣に対して述べる意見をいう。)に関する事項 - 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 - 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 - 山形大学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項 - 学術研究院に関する事項 - 内部質保証に関する事項 - その他役員会が定める重要事項 役員会は原則月 2 回開催しているほか、必要に応じて臨時にも開催し、学長の迅速な意思決定に資する体制を整えています。なお、役員会の議事録は各回の会議終了後 1 週間大学ホームページで公表しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学役員会規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000006.html 役員会議事録 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/proceedings/
【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。	補充原則 2-3-2①に記載のとおり。
補充原則 2-3-2 ① 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。	役員会は原則、月 2 回開催しているほか、必要に応じて臨時にも開催し、学長の迅速な意思決定を支える重要な機能を果たしています。 また、役員会の議題は協議事項と報告事項に分けており、法人の運営・経営戦略や大学の実現に向けた実行方策等については必ず審議事項とし、担当理事等を明確にした上で具体的な実行方策等について協議しています。
【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。	補充原則 2-4-1①～③に記載のとおり。
補充原則 2-4-1 ① 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。	各理事には、将来ビジョン、中期目標・中期計画等を着実に実現するため、「国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程」に基づき学長が定めた業務について、執行する権限が委任されています。それら委任された業務について、本法人の経営方針及び本学の教育研究方針の範囲内で意思決定を行い、執行するとともに、役員会の構成員として、役員会における法人の重要事項に関する審議に参加し、学長の意思決定を支えています。
補充原則 2-4-1 ② 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。	本学では、常勤の理事が副学長を兼ねているほか、理事とは別に副学長を置いています。副学長は主に教学運営面で学長を補佐するものと位置づけられており、「国立大学法人山形大学及び山形大学業務執行規程」に基づき学長から委任された業務について、本法人の経営方針及び本学の教育研究方針の範囲内で自らの権限で校務を処理し、役員会へ陪席し情報を共有することにより、学長の円滑な意思決定と業務遂行を支えています。
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。	本学では、当該部局の経営に係る責任者として法人部局長(キャンパス長等)を、当該部局の教学に係る責任者として大学部局長(学部長等)を置いており、それぞれの権限の範囲等については「山形大学業務執行規程」、「山形大学基本組織規程」の学内規則において整理し、それらで定められた範囲内において当該部局の代表として業務を遂行しています。また、法人部局長及び大学部局長は、毎月開催している教育研究評議会に出席し、当該部局の意見等を執行部に共有するとともに各学部等の構成員に対し当該会議の内容を通知、説明しており、円滑な法人経営を支える重要な役割を果たしています。

【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。	大学の法人経営に係る外部人材の登用について、国立大学法人山形大学学外理事の選考方針を定めており、学外理事の選考にあたっては、「大学に関し広くかつ高い見識を有し、高等教育機関または企業等の経営に精通するもの」とし、複数の候補者の中から、ダイバーシティや地域性等を考慮し選考するとともに、選考にあたっては、学内外の複数の有識者から意見を聴くことと定めています。上記の方針に基づき、外部人材として現在、非常勤理事を２名登用しています。 なお、上記学外理事の選考方針及び登用状況については大学ホームページで公表しています。 【大学ホームページ】 国立大学法人山形大学学外理事の選考方針 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/6916/1648/7141/rji20210323.pdf 国立大学法人等の役員に就いている退職公務員等の状況等の公表について https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/7316/3453/2257/yakuin20211001.pdf
【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２－４－１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。	高度専門職として、ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレータ（URA）を法人本部に配置し、そこから各部局へ派遣する形態で各教員の研究活動や産学連携活動の支援を行っています。また、インスティテューショナル・リサーチャーとして専門の教員を法人本部に配置し、IRによる分析を行い、教育、研究等の活動に生かしています。 事務等の職員の高度化については、補充原則２－４－３①に記載のとおりです。
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。	事務職員の職務遂行の高度化を図るため、「山形大学事務職員キャリアマップ」に基づき、専門的知識・能力、企画立案能力、マネジメント能力等の職位に応じて期待される能力を育成する各種研修を設け、実施しています。今期は、山形大学において明治大学との包括連携協定及び他大学の教職員から協力を得て開催している、IR（Institutional Research）担当者向け実践プログラムに事務職員１名を派遣、独立行政法人情報処理推進機構が実施する情報処理技術者試験の各試験の受験者に対して受験料及び教材を試験受験者に補助する等、専門的知識・能力を育成する取組を行っています。 また、若手・中堅職員を文部科学省や国立大学協会等へ派遣し、学外機関での勤務経験を通して、幅広い視野を持った人材を育成しています。 さらに、全学又は各部局の各種委員会等に事務職員が構成員として参画しており、教員と事務職員が対等な立場で意思決定に関わる経験の機会を与えています。

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 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。
--

原則及び補充原則	実施状況	更新の有無
【原則 3-1-1 経営協議会における審議の充実】 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。	補充原則3-1-1①、②に記載のとおり。	
補充原則 3-1-1 ① 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。	本学の法人運営に対して、大学を取り巻く多様な関係者の幅広い意見を反映するため、経営協議会の学外委員については、国立大学法人山形大学経営協議会学外委員の選考方針を定めており、「大学に関し広くかつ高い見識を有するもの」として、経済・産業界、アカデミック分野、地方公共団体、マスメディアなど多様な業種や地域から、ダイバーシティを考慮し多面的な委員構成となるよう留意し選考しています。また、本学の卒業生・修了生を少なくとも1名含むものとし、選考にあたっては、学内外の複数の有識者から意見を聴くことと定めています。上記学外委員の選考の方針については、大学ホームページで公表しています。 なお、学外委員がそれぞれの専門的知見を基に役割を果たせるよう、各審議事項において本学の現状・課題等に関して学外委員が理解しやすいようポイントを整理した概要を資料に付し説明しています。加えて、会議の開催に当たり委員には事前に資料を送付し意見・質問を伺っており、会議時にそれらの意見・質問事項について丁寧な対応をすることで審議が活性化するように配慮しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学経営協議会 学外委員の選考方針 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/1716/1519/0062/keikyo_senkou.pdf	
補充原則 3-1-1 ② 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。	経営協議会では、「国立大学法人法及び国立大学法人山形大学経営協議会規程」に規定された本学の経営面に係る重要事項を審議していますが、各審議事項において本学の現状・課題等に関して学外委員が理解しやすいようにポイントを整理した概要を資料に付して説明しています。なお、会議の開催に当たり、委員には事前に資料を送付し確認していただく時間を設けた上で意見・質問を事前に受け付けており、それらの意見・質問があった事項については、会議時に委員の理解が得られるような説明を行う等配慮しています。	
【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。	教育研究評議会については、「国立大学法人法及び国立大学法人山形大学教育研究評議会規程」に規定された本学の教育研究に係る重要事項を審議していますが、執行部である理事・副学長等に加えて教育研究を実際に行う学部・研究科の代表者である学部長・副学部長を構成員としています。それらの意見を教学運営に反映させる最高機関であることを踏まえ、経営協議会との議題の調整を十分行うとともに、会議の開催に当たっては事前の資料閲覧を可能とし、会議時に議論が尽くされるよう配慮しています。 また、令和6年度には構成員の選出方法に関した規程の改正を行い、ダイバーシティを考慮し多面的な委員構成となるよう留意し選考しています。	
【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。	補充原則3-3-1①、②に記載のとおり。	
補充原則 3-3-1 ① 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。	本学においては、「国立大学法人山形大学学長選考等規程」に基づき、学長候補者の選考に当たりあらかじめ学長候補者の選考基準及び選考実施計画を策定し、学長選考・監察会議が主体的に選考を実施しています。 学長候補者については、学長候補適任者として推薦された者について学長選考・監察会議が選考基準に基づき第一次学長候補適任者を決定し、必要に応じて所信を聴く会を開催した上で、意向投票を実施せず、学長候補適任者に対するヒアリングを行い、関係資料、所信を聴く会及びヒアリング結果を総合的に判断して、最終的に学長候補者を選考します。 なお、意向投票については、平成23年度に「国立大学法人山形大学学長選考等規程」の一部改正を行い、学内意向聴取の方法の変更と所信を聴く会の開催について規定し、加えて、令和元年度と同規程の一部改正において、学長候補適任者の推薦方式を、従来の組織による推薦から個人による推薦方法に変更したことから、実施しておりません。 選考段階においては、関係規則、会議の議事録、学長候補適任者・第一次学長候補適任者等の情報を、また、選考終了時には選考結果、全体的な選考過程及び選考理由等の情報を大学ホームページで広く公表しています。また、学長候補者の決定時には、学長選考・監察会議の議長が記者会見を実施し、それらを学外に対し説明し公表しています。 [大学ホームページ] 学長選考・監察会議公表資料 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/proceedings/	
補充原則 3-3-1 ② 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。	学長の選考については、「国立大学法人山形大学学長選考基準」等に基づき実施しており、求められる学長像、選考の方法・手続き、選考結果、選考過程及び選考理由等は大学ホームページで公表しています。 [大学ホームページ] 学長選考・監察会議公表資料（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/proceedings/	

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。	学長の任期については、「国立大学法人山形大学学長選考等規程」に、学長選考・監察会議の議論を踏まえ、学長が法人の長として責任ある大学運営や改革等を行うために必要な期間という観点から6年とし、本学ホームページに公表しています。 また、大学を取り巻く社会的な状況の変化に対応したガバナンス体制を構築する観点から、学長は再任できないこととしており、「国立大学法人山形大学及び山形大学基本組織規則」及び「国立大学法人山形大学学長選考等規程」に規定し公表しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学及び山形大学基本組織規則（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000001.html 国立大学法人山形大学学長選考等規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG000000011.html
【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。	法人の長の解任のための手続については、学長選考・監察会議において議論の上、解任に係る学長選考・監察会議への審査請求の方法、審査請求を受けた学長選考・監察会議における審査、文部科学大臣への申し出等について「国立大学法人山形大学学長選考等規程」に明記し、広く公表しています。 また、学長選考・監察会議において「国立大学法人山形大学学長選考等規程」を令和4年7月21日付けで改正し、解任請求を受理したとき又は解任事由に該当するおそれがあると認めるときに審査を行うため、調査委員会を設置できることを規定化しました。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学学長選考等規程（再掲） https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG000000011.html
【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。	補充原則3-3-3①、②に記載のとおり。
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。	「学長の業務執行状況の確認に係る実施要項」を定め、学長から学長選考・監察会議に対し、年1回業務執行状況について報告をし、意見交換を行っています。また、「国立大学法人山形大学学長選考・監察会議規程」において、学長の業務執行状況の確認・評価を行うこととしており、学長就任3年目に学長の業務執行状況に関する中間評価を実施しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学学長選考・監察会議規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG000000010.html
補充原則 3-3-3 ② 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。	「国立大学法人山形大学学長選考・監察会議規程」第2条第5号に『学長の業務執行状況の確認に関する事項』と規定しており、当該規定に基づき学長就任3年目に学長の業務執行状況に関する中間評価を実施しています。 中間評価は、「業務運営」「財務経営」「教育研究」の3項目で実施します。学長選考・監察会議は、経営協議会委員や教育研究評議会委員との意見交換、監事からの意見聴取、学長本人へのヒアリングを行い、評価を決定しています。評価結果については、学長選考・監察会議議長から学長へ伝達するとともに、大学ホームページで公表しています。 [大学ホームページ] 学長の業務執行状況に係る中間評価結果等 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/information/press/20230316/
【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及び選任理由を公表しなければならない。	学長選考・監察会議の委員のうち、経営協議会から選出された委員（以下「経営協議会選出委員」という。）については、学外委員9人の中から7人を選出しております。 対して、教育研究評議会から選出された委員（以下「教育研究評議会選出委員」という。）は、これまでは委員のうち各学部長及び医学部附属病院長と規定しており、選出過程を経ないものでしたが、中立性・公正性を担保するため、学長選考・監察会議において「国立大学法人山形大学学長選考・監察会議規程」第3条を見直し、令和4年7月21日付けで規程を改正するとともに、教育研究評議会の委員15人の中から選出された7人とする 것으로 しました。 併せて、経営協議会及び教育研究評議会は、経営協議会選出委員及び教育研究評議会選出委員の選任方法及び選任理由を学長選考・監察会議に報告することとし、報告を受けた学長選考・監察会議は選任方法及び選任理由を公表することとしました。 それを受け、令和5年度学長選考・監察会議委員の選出においては、経営協議会選出委員を経営協議会学外委員9人の中から7人、教育研究評議会選出委員を教育研究評議会委員15人の中から7人選出しており、選出方法についても、経営協議会及び教育研究評議会それぞれにおいて協議の上、選出を行っています。 また、学長選考・監察会議は、経営協議会及び教育研究評議会から、経営協議会選出委員及び教育研究評議会選出委員の選任方法及び理由の報告を受け、大学ホームページで公表しています。 [大学ホームページ] 経営協議会選出委員及び教育研究評議会選出委員の選任方法及び理由 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/9217/1704/3178/6.pdf

【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。	学長選考・監察会議において大学総括理事を置くことについて検討し、設置を見送ることとしました。今後、管理運営体制の強化に向けた検討の中で、必要に応じて当該事項について検討を行い、大学総括理事を設置することとなった場合はその理由を公表します。
【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。	補充原則3-4-1①に記載のとおり。
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。	監事については、財務や決算に関する十分な専門的知識と経験を有し、組織の監査を公正かつ適切に遂行できる能力を有する者1名（学外者）を常勤監事として、さらに、法務や組織マネジメント等に関する専門的な知識を有し、より中立的な立場で本法人の業務を監査することができる者1名（学外者）を非常勤の監事として計2名の監事を置いています。 各種重要会議への参加は、議決権を持たないオブザーバーとして参加し、監事の学長に対する第三者性・中立性を確保しつつ、本部事務部および部局事務部とは独立した形で監査室を置き専任職員を配置し、監事の公正かつ厳正な監査業務を補佐する体制を取っています。
【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。	補充原則3-4-2①、②に記載のとおり。
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。	監事候補者を選考する際は、総務担当理事、学長が指名する理事2名及び学長が指名する学外有識者2名から構成される監事候補者選考会議を置くこととしています。監事候補者選考会議では、監事に求める人材像（選考基準）の策定や監事候補者の選考に関する事項等を審議し、審議の過程で学外の有識者の観点を踏まえ、本法人の監事として相応しい人材を選考することができるような仕組みを確保しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学監事候補者選考規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00001680.html
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。	監事による監査の対象となる業務が多岐に渡ってきている状況を踏まえ、監事の役割及び求める人材像に基づき、会計業務に精通した者と組織業務に精通した者を組み合わせる等、監事候補者が持つ専門性を考慮して候補者を決定しています。
【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。	補充原則3-4-3①に記載のとおり。
補充原則 3-4-3 ① 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。	監事が学内において業務監査と会計監査の職務を確実に遂行できるよう、本法人の重要会議である役員会、経営協議会及び教育研究評議会に出席し意見を述べるができることとしているほか、その他の学長選考・監察会議、キャンパス執行部と学長・理事の情報交換会等学内の会議についても監事が参加できることとしており、監事が学内の業務の現状・課題をより把握しやすいようにしています。 また、「国立大学法人山形大学監事監査規程」において、監事に回付することとなっている文書については、すべて監事に供関し情報共有を図っています。さらに、監事、監査室及び会計監査人による監査のミーティングを行い、より効果的な監査となるよう努めています。

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。		

原則及び補充原則	実施状況	更新の有無
【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】 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。	国立大学法人として、透明性の高い効率的な大学運営を行い、多様なステークホルダーに対する説明責任を果たすため、学長定例記者会見や大学ホームページを軸に、多様な媒体を相互に連携させ、適切な時期に、適切な方法で正確な情報を届ける広報活動を徹底しています。 また、学校教育法施行規則により大学において公表が求められている事項（教育情報の公表）についても、情報の受け手となる学生・父母等・社会が適切に情報を得られるように内容を整理した上で、大学ホームページにおいて公表しています。 このほか、多様な関係者に対して大学運営の透明性を確保するため、本学の使命及び基本理念、将来ビジョン、中期目標・中期計画及び年度計画、自己点検・評価、統合報告書や事業報告書、産業界向けに作成した「求人のための大学案内」等、公表の目的・意味や対象を踏まえそれぞれの情報内容を充実化しています。 なお、令和５年度には報道機関との懇談会の再開、令和６年度からは学生の提案による公式インスタグラムの開始、開学75周年を記念した卒業生による講演会の開催等、大学運営についてより充実した情報公開に努めています。 [大学ホームページ] 教育情報の公表 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/education/	
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。	原則４－１に記載のとおり。	
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。	本学の教育目標及び３つのポリシーを大学ホームページで公表しているほか、学生が大学で身に付けることのできる能力の根拠として、学生便覧に教育目標、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、教育カリキュラム、カリキュラムツリー等を記載し、シラバスではそれぞれの授業の目的や授業の到達目標等を記載しています。また、学生の進路状況については、卒業・修了者の就職状況として大学ホームページで公表しています。 学生の満足度調査については、年２回実施している学生アンケートの結果と就職活動実態調査の中で行っている就職支援に関する評価を大学ホームページで公開しています。このほか、３年毎に実施している学生生活実態調査においても満足度調査を行っており、結果はこれまで学内限定で公表していましたが、今後大学ホームページで公表する予定です。 [大学ホームページ] 教育目標及び３つのポリシー https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/policy/ 卒業・修了者就職状況 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/education/employment/ 学生の満足度調査（就職支援に関する評価） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/employment/information/quest/ 学生アンケート（年２回） https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/life/etc/st_research/	
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。	補充原則１－３⑥（４）に記載のとおり。	
【原則４－２内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表】 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。	本学では、健全で適正な大学運営及び本学に対する社会的信頼の維持に資することを目的として、コンプライアンス遵守に係る方針・運用体制等を「国立大学法人山形大学コンプライアンス推進規程」に定めるとともに、教職員等及び学生の行動規範となる指針を策定し周知しています。 また、「国立大学法人山形大学内部統制規程」を制定し、本学の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制を新たに整備しています。同規程においては、学内におけるリスク管理に関するモニタリングを実施するとともに、危機管理担当理事及び法入部局長等による内部統制会議にて個別の点検・評価を実施することとしています。さらに、全学の危機管理を集約し、総括することを目的に危機管理室を新たに設置しています。 このほか、公益通報制度、研究活動の不正行為の防止、研究費等の不正使用の防止等に関する推進・責任体制や通報窓口等について規則、指針、行動規範等を整備し、大学ホームページで公表しています。加えて、令和４年７月６日に「国立大学法人山形大学公益通報者保護規程」の全部改正を行い、改正公益通報者保護法（令和４年６月１日施行）に沿った仕組みとすることとし、外部の通報窓口を設置しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学コンプライアンス推進規程 http://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000261.html 山形大学コンプライアンス指針 https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/7817/0676/8781/20240201.pdf 国立大学法人山形大学内部統制規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00001744.html コンプライアンスに関する取組み https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/compliance	

補充原則 4－2 ① 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。	原則 4－2 に記載のとおり。	
補充原則 4－2 ② 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。	本学では、「国立大学法人山形大学コンプライアンス推進規程」に基づくモニタリングの中で、内部統制システムについても点検し、それらを担当理事及び法人・大学部局長が出席する連絡会にて共有するとともに、役員会に報告してきましたが、令和元年度に「国立大学法人山形大学内部統制規程」を定め、本学の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制を新たに整備しました。同規程においては、学内におけるリスク管理に関するモニタリングを実施するとともに、最高管理責任者である学長と管理責任者である各理事及び副学長による内部統制会議にて個別の点検・評価を実施することとしています。	
補充原則 4－2 ③ 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。	職員の職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって本法人の業務に対する国民の信頼を確保することを目的として、「国立大学法人山形大学職員倫理規程」を定め、職員の職務の透明性を確保するための必要な措置を講じています。 また、研究倫理については、「山形大学の研究活動における行動規範に関する規程」を定め、各部局に研究倫理教育責任者を置き、当該部局において研究活動に関する行動規範委員会が定めた指針に基づき研究倫理教育を実施し、毎年度末には各部局の研究倫理教育責任者から研究担当理事に履修状況を報告を求めています。研究インテグリティについては、令和4年度に「国立大学法人山形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、国際的に信頼性のある研究環境を構築しています。 さらに、公的研究費に係るものとして、令和3年2月の文部科学省ガイドラインの改正に対応するよう、令和4年度に教育研究費不正防止規程の改正、会計マニュアルの改正を行いました。また、令和4年度に全面改正を行った不正防止計画については、PDCAサイクルが回るようモニタリング等の結果を踏まえ毎年度見直しを行っています。 なお、教職員のコンプライアンス遵守に関する意識の向上を図るべく、上記の内容を冊子にまとめ、令和6年度に全教職員に配付しています。 [大学ホームページ] 国立大学法人山形大学職員倫理規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000263.html 山形大学の研究活動における行動規範に関する規程 https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000267.html 国立大学法人山形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.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00001872.html	
補充原則 4－2 ④ 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。	山形大学コンプライアンス指針を踏まえ、コンプライアンスと内部ガバナンス（内部統制）を関連付け、大学が留意する事例を多く交えながら、「職場管理におけるリスクの洗い出し」につなげること、また、公的機関における重要な法令（労務管理、契約管理、情報管理、知的財産など）全般について理解を深め、自身の業務と役割上におけるコンプライアンスの資質向上を目的とし、毎年、事務職員を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。 なお、令和4年度より、コンプライアンス意識のより一層の醸成を図るため、全教職員を対象としてe-ラーニング研修を実施していますが、令和6年度からは日本語を母語としない教職員へのより一層の浸透を図るべく、研修内容の要点を英訳し周知を行っています。 また、例年、各部局においてもコンプライアンス推進に関する研修会を実施しています。	