群馬大学における国立大学法人ガバナンス・コードに対する適合状況（令和８年度）

作成日　2026 年 10 月 21 日
最終更新日　2026 年 10 月 21 日

※本資料では、国立大学法人ガバナンス・コードの全ての原則に対する実施内容を取りまとめた。
※オレンジ色の欄の項目は、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		
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	**実施内容**	**更新の有無**
【原則１－１　ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋】 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。	群馬大学では、国立大学法人が果たすべき社会的な役割であるミッションとして基本理念を定めている。基本理念を踏まえ、国立大学法人の方向性や目指す姿として、「地域に根ざし、知的な創造を通じて、世界の最先端へとチャレンジし、21 世紀を切り拓く大学へ」をビジョンに掲げ、改革プランとして取り組もうとする事項の工程表を示し実行している。また、基本理念及びビジョンに基づき、教育、研究、社会貢献、国際交流、大学運営に関する目標を定めている。これらに加え、基本理念を踏まえた教育･研究の実現に向け、令和３年４月に就任した石崎学長が任期中に重点的に取り組む事項を定め、「学長ビジョン」として学内外に公表した。令和 6 年には、長期的なビジョンを明確にすることを目的として、本学が 2040 年に目指す姿について「群馬大学将来像」を策定し、ホームページにおいて公表している。 また、ビジョンの実現を目的として、目標及び学長ビジョンを踏まえ、具体的に達成を目指す水準を第４期中期目標で示し、これらの水準を達成するための具体的な戦略として第４期中期計画を策定のうえ、取組を実行している。 なお、第 4 期中期目標及び中期計画（令和４年度から令和９年度）は、過半数が学外者で構成される経営協議会や関連する産官金機関等との意見交換会等により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経営及び教育研究に関する重要事項を協議する戦略企画会議（現経営戦略本部会議）や同会議の下に設置した「第４期中期目標・中期計画策定部会」において協議を重ね、多角的な意見を踏まえて策定したものであり、ホームページにおいて公表している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（基本理念） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g1735 本学が、二十一世紀を多面的かつ総合的に展望し、地球規模の多様なニーズに応えるため、新しい時代の教育及び研究の担い手として宣言している基本理念は以下のとおりである。 1．新しい困難な諸課題に意欲的、創造的に取り組むことができ、幅広い国際的視野を備え、かつ人間の尊厳の理念に立脚して社会で活躍できる人材を育成する。 2．教育及び研究活動を世界的水準に高めるため、国内外の教育研究機関と連携し、世界の英知と科学・技術の粋を集め、常に切磋琢磨し、最先端の創造的な学術研究を推進する。 3．教育及び研究の一層の活性化と個性化を実現するため、大学構成員の自主性、自律性を尊重し、学問の自由とその制度的保障である大学の自治を確立するとともに、それに対する大学としての厳しい自己責任を認識し、開かれた大学として不断の意識改革に務める。 （ビジョン・戦略） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/g80909 本学のビジョンを実現するべく、第3期中期目標・中期計画（平成28年度～令和3年度）を踏まえた取り組むべき改革を示したものである。学長のリーダーシップの下、多様な資源を活用して、本学のビジョンの実現に向けて様々な改革を実行している。 （目標） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g1737 基本理念の下に、教育、研究、社会貢献等（国際交流含む）及び大学運営の各目標を定めたもの。 （中期目標・中期計画） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/g1850 国立大学法人制度の創設以来、国立大学法人の活動は、中期目標・中期計画の策定と評価を基本とする制度設計となっている。 第1期（平成16年度～平成21年度）、第2期（平成22年度～平成27年度）、第3期（平成28年度～令和3年度）、第4期（令和4年度～令和9年度）というように、6年間の期間毎に文部科学大臣が「中期目標」を定め、それを達成するための「中期計画」を本学が定めている。 （経営協議会議事要旨） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/out008_002/g241422 2021年度の経営協議会において第4期中期目標・中期計画を審議した。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（学長ビジョン） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out001/out001 令和３年４月１日に石崎学長が就任し、任期中に、教育、研究、社会貢献、経営において重点的に取り組む事項について、学長ビジョンとして定めたもの。 （群馬大学将来像） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g186856 長期的なビジョンを明確にするため、本学が 2040 年に目指す姿について「教育」「研究」「社会貢献」「運営」の４項目ごとに４つの目標を設定したもの。 （理念、目標、計画等の関連） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g142217 本学の基本理念、ビジョン、目標、中期目標・中期計画の関連性を示したもの。	
【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で記載のとおり。	
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。	本学では、令和４年３月に「国立大学法人群馬大学経営戦略本部（以下「経営戦略本部」）を設置した。経営戦略本部は、学長を本部長として組織され、人事・予算を含めた法人運営に関する戦略的施策の策定を目的として、スピード感のある情報分析・意思決定を可能とする機動的な体制としている。 経営戦略本部は、①戦略的施策の企画・立案を担う「企画戦略室」②法人運営に係る情報の収集・分析を担う「経営 IR 室」③大学の国際化推進を企画立案する「国際展開推進室」④地域共創実現のための体制強化に向けた企画・立案を担う「地域共創企画室」⑤学長が命じる特命事項に係る企画等を担う「学長補佐室」により構成され、その中核に会議体として国立大学法人群馬大学経営戦略本部経営戦略本部会議（以下「経営戦略本部会議」）を設置し、学長及び学長が指名する理事並びに	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	学長が指名する者を構成員とし、適切な人員配置や構成員の人数を限定することにより、機動的な組織体制を担保している。 経営戦略本部会議においては、目標・戦略を実現するための将来構想や学内資源の戦略的な配分等に関わる事項について、所轄部署のみならず、全学的な観点で協議を行い、協議された施策については担当理事の下で実行に移すとともに、重要な施策については役員会等の審議を経たのちに実行に移す体制としている。	
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。	教育・評価担当理事が機構長を務める大学教育・学生支援機構の大学教育センター教育推進部会（教学面）、研究・企画担当理事が機構長を務める研究・産学連携推進機構の研究ＵＲＡ室及び高度研究戦略室（研究面）並びに、総務部及び財務部など各部署においてデータ収集・分析を含め、大学の活動の把握、支援及び推進のための業務を行っている。 大学全体を経年的、水平的にデータに基づき分析・評価することが求められている中、現状はデータに基づき法人の意思決定を支援するための IR 機能が不十分であるとの課題認識のもと、「経営戦略本部」内に、法人運営に係る情報の収集・分析を担う「経営 IR 室」を設置し、IR による分析等エビデンスに基づく法人運営の支援を行う体制とした。この経営 IR 室において検証された結果を、学長等に報告・情報提供し、目標・戦略の改定や資源配分方策の見直しに反映させることとしている。 一方、財務諸表において各学部等のセグメント情報を公表することによって、全学的な観点から運用された予算の執行状況を把握し、財務指標を活用することで経営改善に努めている。 特に、第４期中期目標期間より国から支援を受けている運営費交付金（ミッション実現戦略分）については、令和５年度以降、強み・特色ある研究など、本学がこれから伸ばしていく分野に更に重点的に投資を行う仕組みを導入した。この仕組みにより、重点的な投資を行った分野で外部資金を獲得する。その外部資金のうち、大学の研究基盤に用いる経費を原資に新たな研究に学内資源を再配分していくことで、外部資金の増加と教育研究力の向上及び社会的インパクトの創出につなげるといった好循環の実現を図っている。投資先の選定に当たっては、将来の有望性に加え、過去の論文数や外部資金獲得の実績を踏まえて決定している。	
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	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ため、構成員に理事を含む大学評価室において審議のうえ、評価結果の分析・検証を行っている。また、中期目標・中期計画の進捗管理を効率的に行うため、本学独自の取組である「中期計画カルテ」を用いた自己点検・評価の仕組みを整備している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
る。	法令に定められた大学評価及び中期目標・中期計画の自己点検・評価の結果は役員会・教育研究評議会において共有し、中期目標・中期計画の達成に向けた取組を全学的に進めている。 教育の内部質保証に関しては、「群馬大学における内部質保証に関する方針」に基づき、自己点検・評価及び改善計画の策定・実施を通じて教育活動等の質の保証を行う体制としている。さらに、大学評価室において自己点検・評価結果に対する妥当性を検証した改善計画を、経営戦略本部において学内資源を踏まえた実効性や教育研究組織等の見直しの必要性に留意し、検証することで教育活動等の継続的な質的向上につながる実施体制としている。 ※法令に定められた大学評価は、次の二つのことをいう。 ①国立大学法人法第 9 条に定める文部科学省国立大学法人評価委員会による法人評価（第 2 項に定める評価：国立大学法人等の業務の実績に関する評価に関すること　等） ②学校教育法第 109 条に定める認証評価機関による認証評価（本学は、機関別認証評価：令和 4 年度受審。専門分野別評価（教職大学院）：令和 7 年度受審。）	
【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】 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。	中期目標・中期計画の進捗状況の確認及び検証を目的として、大学評価室を中心とした「中期計画カルテ」による自己点検・評価を年度終了後に毎年度行い、その結果をホームページにおいて自己点検・評価報告書として公表することとしている。 自己点検・評価結果は各学部等にフィードバックし、次年度の取組や新たな課題の設定に反映させることとしている。また、その結果を、次年度以降の自己点検・評価報告書により報告することとしている。 （大学評価） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/out006_001 （中期目標・中期計画に係る自己点検・評価） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/out006_001/g107803 本学における自己評価（本学又は学部等が自ら行う点検及び評価）及び外部評価（本学又は学部等が主体となって自己評価の一環として行う、学外者による検証及び評価）の実施並びに認証評価（学校教育法第 109 条に規定する認証評価機関が行う検証及び評価）及び第三者評価（国立大学法人評価委員会その他の機関が行う検証及び評価）に対応するため、国立大学法人群馬大学大学評価室を設置している。	
【原則１－３　自主的・自律的・戦略的な経営（人事、財	補充原則１－３①～⑥で記載のとおり。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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１－３① 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。	国立大学法人法で定める、国立大学の経営に関する重要事項を審議する経営協議会及び国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会の各会議について、学内規則においてその責任と権限を明確化するとともに、大学運営に関する重要事項を審議する役員会において、経営協議会及び教育研究評議会の議題を整理し、戦略的な法人経営を行っている。 （国立大学法人群馬大学経営協議会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011060.pdf 経営協議会は、次の各号に掲げる事項について審議する。 （１）中期目標についての意見に関する事項のうち、経営に関するもの （２）中期計画に関する事項のうち、経営に関するもの （３）学則（経営に関する部分に限る。）、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項 （４）予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 （５）組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項 （６）その他経営に関する重要事項 （国立大学法人群馬大学教育研究評議会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011070.pdf 教育研究評議会は、次の各号に掲げる事項について審議する。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（１）中期目標についての意見に関する事項（経営に関する事項を除く。） （２）中期計画に関する事項（経営に関する事項を除く。） （３）学則（経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項 （４）教員人事に関する事項 （５）教育課程の編成に関する方針に係る事項 （６）学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項 （７）学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項 （８）教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項 （９）その他教育研究に関する重要事項 （国立大学法人群馬大学役員会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011020.pdf 役員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。 （１）中期目標についての意見（国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号。以下「法」という。）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）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 （５）内部統制に関する事項 （６）その他役員会が定める重要事項	
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。	経営を担う人材として理事を配置するとともに、教学運営を担う人材として、目標・戦略の実現に当たって必要となる業務分野についての実績に基づき副学長及び学長特別補佐を配置し、学部に関する校務をつかさどる人材として学部長を配置している。 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のうちから学長が選考している。また、副学長は、理事及び教職員の中から学長が指名し、学長特別補佐は、本法人の教職員の中から学長が選考している。 さらに、学部長等（大学教育・学生支援機構アドミッションセンター	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	長を除く。）の任命に当たっては、各学部等から推薦のあった３名の学部長等適任者の中から、役員会の議を経て学長が指名しており、また、学部長等のうち大学教育・学生支援機構アドミッションセンター長についても役員会の議を経て学長が指名しており、学長のビジョンや大学の経営方針を共有し適切な役割を果たすことのできる学部長等を任命する体制となっている。	
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。	総合的な人事方針として、「国立大学法人群馬大学人事の方針」を策定しており、若手・女性・外国人等の積極的採用やテニュアトラック制度の活用などの全学的な方針を定めている。 なお、令和３年９月に本方針を改正し、年齢構成を意識しつつ職位のバランスにも配慮する旨及びダイバーシティの確保の記載を追加した。 （国立大学法人群馬大学人事の方針） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2021/10/5094a9253ce179a3f2737ba881847c43.pdf	
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。	自らのミッションを果たし、自主・自律的、戦略的に教育・研究・社会貢献及び診療活動を最大化していく上で必要となる支出額及びそれを賄う収入額を基に中期的な予算、収支計画及び資金計画を策定し、公表している。（補充原則１－３⑥（３）にも記載）	
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。	産業界等からの資金の受入れ促進のために、研究・産学連携推進機構において、学外者からの産学連携へのアクセスを明確化するための産学連携ワンストップサービスオフィスの設置や産学官連携推進支援のための研究 URA を配置し、共同研究・受託研究を推進している。 令和５年度から運営費交付金（ミッション実現戦略分）を活用し、強み・特色ある研究など、本学がこれから伸ばしていく分野に更に重点的に投資を行う仕組みを導入した。この仕組みにより、重点的な投資を行った分野で外部資金を獲得する。その外部資金のうち、大学の研究基盤に用いる経費を原資に新たな研究に学内資源を再配分していくことで、外部資金の増加と教育研究力の向上及び社会的インパクトの創出	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	につなげるといった好循環の実現を図っている。 医学部附属病院においては、土地の有効活用として平成 20 年から土地の事業用借地権を設定し、第三者機関による建物を設置し、運営を行っている。加えて、地域の 4 高等教育機関が連携し設備・機器の共用を基に産学共同活動の高度化、新産業創出に貢献することを目指す「りょうもうアライアンス」の取組を通じ、コアファシリティ総合センターの外部依頼分析サービスの実施等により、本学が有する資産の有効活用に努めている。 また、令和 3 年 3 月から令和 8 年 3 月まで群馬県、群馬銀行、しののめ信用金庫、株式会社リバネス、群馬大学、前橋工科大学、群馬工業高等専門学校の 7 者で構成された「ぐんま次世代産業創出・育成コンソーシアム」の活動において各構成機関が有する知的資源及び経営資源を有効に活用し、相互に連携して協働することにより、群馬県の強みを生かした次世代産業の創出・育成と、それらを支える取組が自律的・継続的に行われるベンチャーエコシステムの形成を図り、群馬県の活性化につなげる活動を行った。 現在は、令和 8 年 6 月 30 日に新たに発足した「大学発スタートアップ創出・育成事業実行委員会」において、群馬県、群馬銀行、しののめ信用金庫及び「ぐんま起業家支援ネットワーク」の賛同する機関とともに、「オール群馬」での支援体制を構築し、スタートアップの創出と企業連携を加速させるための取組に積極的に参加している。 その他、学生に対する支援、教育研究の質の向上及び社会貢献活動の充実等を図ることを目的として群馬大学基金（以下、基金）を設け、事業を行っている。寄附活動にあたっては、担当係のみならず、広報係等の他の部署とも連携を図っている。 令和 7 年 6 月には、地方自治体、民間企業等を含む地域関係機関との連携を強化し、本学の教育研究環境基盤の向上を図るための財源獲得につなげることを目的として、「国立大学法人群馬大学におけるネーミングライツ事業に関する基本方針」及び「国立大学法人群馬大学ネーミングライツ事業取扱要項」を制定した。当該事業の第 1 弾では、桐生キャンパスの 4 施設を対象として、ネーミングライツ・パートナー及び愛称の募集を行い、パートナーを決定した。さらに、第 2 弾として荒牧キャンパスの 2 施設を対象に募集を行い、本事業を着実に展開している。 （国立大学法人群馬大学におけるネーミングライツ事業に関する基本方針） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/07/kihonhoushin.pdf	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（国立大学法人群馬大学ネーミングライツ事業取扱要項） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/07/youkou_20250605.pdf	
【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 （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 （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 （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）】 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。	本学の管理運営組織体制、人事方針、財務計画、教育研究の費用・成果等を次のとおり公表している。 （１）経営及び教学運営に係る権限と責任の体制 経営及び教学に係る運営組織として、役員会、経営協議会、教育研究評議会の法定会議のほか必要に応じた会議や組織を設置し、役員（学長、理事、監事）、副学長、学長特別補佐及び執行役員が必要に応じて当該会議や組織の構成員となって、運営している。その権限と責任については、学内の規則においてそれぞれ以下のとおり制定しており、それらに関する機構図、規則や氏名・担当業務を公表している。 ・学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、本法人を代表し、その業務を総理する。（国立大学法人群馬大学組織規則 第５条） ・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。（国立大学法人群馬大学組織規則 第６条） ・監事は、本学の業務全般を監査する。（国立大学法人群馬大学監事監査規則 第３条） ・副学長は、学長を助ける。副学長は、学長の命を受けて校務を分担することができる。（群馬大学副学長に関する規程 第３条） ・学長特別補佐は、学長を補佐し、学長が指示する具体的事項の処理に当たる。（国立大学法人群馬大学学長特別補佐に関する規程 第３条） ・執行役員は、学長の命を受け、業務を執行する。（国立大学法人群馬大学執行役員に関する規程 第２条） （機構図） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out002/g1703 本学の管理運営組織として、学長、理事、監事、副学長、学長特別補佐、執行役員並びに役員会、経営協議会、教育研究評議会、執行役員会議等の関係性を示している。 （群馬大学規則集） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/ 本学の諸規則を掲載しており、前述の学長、理事、監事、副学長、学長特別補佐、執行役員の各権限を規定した、「国立大学法人群馬大学組織規則」、「国立大学法人群馬大学監事監査規則」、「群馬大学副学長に関	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	する規程」、「国立大学法人群馬大学学長特別補佐に関する規程」、「国立大学法人群馬大学執行役員に関する規程」を掲載している。 （役員・執行役員・副学長・学長特別補佐・顧問） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out002/g1708 本学の役員等の職名、氏名を掲載しており、役員（学長、理事、監事）については経歴も公表している。 （２）総合的な人事方針 「国立大学法人群馬大学人事の方針」において、若手・女性・外国人等の積極的採用やテニュアトラック制度の活用などの全学的な方針を定めるとともに、本学のポジティブアクションとして、若手、女性研究者等を積極的に採用する旨、公募要領等に記載している。なお、令和３年９月に、同方針を改正し、年齢構成を意識しつつ職位のバランスにも配慮する旨及びダイバーシティの確保の記載を追加した。 （国立大学法人群馬大学人事の方針） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2021/10/5094a9253ce179a3f2737ba881847c43.pdf 「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成 31 年 2 月 25 日文部科学省）」や「統合イノベーション戦略 2020（2020 年 7 月 17 日閣議決定）」などを踏まえ、本学においても、計画的かつ戦略的に人事配置・人材育成等を行うため、年齢層別の在職比率などの現状値や、今後の自然変動要因等に基づく将来推計等を実施し、その結果を学内に共有するとともに、本務教員の年齢構成等を公表している。 （国立大学法人群馬大学本務教員年齢構成表） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/07/nenrei_kouseiR80501.pdf （教員年齢構成の推移・推計） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/10/b081e2e0e677d2826094e8fcd65b8df7.pdf 「群馬大学ダイバーシティ推進宣言」及び「群馬大学ダイバーシティ推進基本方針」を策定し、性別、障がい、国籍、性的指向・性自認、宗教、年齢、価値観など、より広い視点でのダイバーシティを推進し、全ての構成員が、その個性と能力を最大限発揮できる学内環境の改善を行うべく取り組んでいる。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（群馬大学ダイバーシティ推進宣言及び群馬大学ダイバーシティ推進基本方針） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g80877 （３）中期的な財務計画 （国立大学法人群馬大学 第４期中期計画）※p15-21 https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/03/824b8d33ec60d594eedd40f493b595af.pdf 国立大学法人法第 31 条第２項に基づき、「中期計画」において収支計画及び資金計画を定め公表している。 （４）教育研究の費用及び成果等 財務諸表や実績報告書、統合報告書等により教育研究費用及び成果等を公表している。 （財務諸表）※ホームページ「財務情報」の各事業年度の「財務諸表」 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out007/g1894 本学における教育・研究・診療等にかかる財務情報(財政状態、収支情報、資金状況等)を示す書類で、国立大学法人法において作成及び開示の義務が定められているもの。 （実績報告書）※ホームページ「国立大学法人評価」の各中期目標・中期計画期間における「業務の実績に関する報告書」 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/out006_001/g1790 （統合報告書） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g191347 本学の現状や、中長期にわたる価値創造に向けた主な取り組みについて、ステークホルダーの皆様に分かりやすく伝えるために作成したもの。 また、教育研究の成果等については、全学の広報として以下のとおり公表している。 ・本学ホームページのプレスリリース（報道発表）で公表 ・県庁記者クラブへのプレスリリース （報道発表） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g1946	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	・在県新聞各社の記者を対象にした「記者会見」の開催 （記者会見） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g63349 ※記者会見（2022 年度から定例記者会見を名称変更） ・SNS（YouTube、X(Twitter)、Facebook、LINE、Instagram）公式アカウントによるリアルタイムの情報発信 （群馬大学 SNS 公式アカウント） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/sns ・広報誌「GU'DAY（グッデイ）」、各種ニュースレター等での情報発信 （広報誌 GU'DAY（グッデイ）） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/guday ・群馬大学研究活動報「水源」での情報発信 （群馬大学研究活動報「水源」） https://research.opric.gunma-u.ac.jp/public/suigen/ ・群馬大学研究ガイド「熱泉」での情報発信 （群馬大学研究ガイド「熱泉」） https://research.opric.gunma-u.ac.jp/public/nessen/ 学外への情報発信の強化や学内での研究者間の連携促進等を目的として、本学の研究者を網羅的に紹介。 ・持続可能な開発目標（SDGs）に関連する群馬大学の取り組み事例の公表 （持続可能な開発目標（SDGs）に関連する群馬大学の取り組み） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g61460	
【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１－４①、②で記載のとおり。	

<table>
<tr><th>原則及び補充原則</th><th>実施内容</th><th>更新の有無</th></tr>
<tr><td>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。</td><td>学長を補佐するために理事を６名配置しており、本学内において副学長、組織の長及び学長特別補佐の経験がある者から学長が任命している。
また、本学の運営に多様な意見を取り入れて経営機能の強化に資するよう、戦略的な経営資源の獲得・配分、体制整備等を実施する能力を備えた人材を確保するため、他機関（他大学、国の機関、地方自治体等）経験者や、経営能力のある学外の者を理事として学長が任命している。

（参考）理事の担当等と過去の主な経歴
<table><tr><td>氏名</td><td>担当等</td><td>過去の主な経歴</td></tr><tr><td>飯島　睦美</td><td>理事（教育・評価担当）</td><td>副学長</td></tr><tr><td>花屋　実</td><td>理事（研究・企画担当）</td><td>学長特別補佐、企画戦略室長、副学長</td></tr><tr><td>林　明夫</td><td>理事（総務・財務担当）</td><td>文部科学省、
東京工業大学財務部長、
岩手大学副学長・事務局長、岩手大学特命理事</td></tr><tr><td>齋藤　繁</td><td>理事（病院担当）</td><td>集中治療部長、患者支援センター長、保険診療管理センター長、副病院長</td></tr><tr><td>五十嵐　優子</td><td>理事（学長特命（男女共同参画・ダイバーシティ）・非常勤）</td><td>群馬県生活文化スポーツ部長</td></tr><tr><td>近藤　潤</td><td>理事（学長特命（産学連携）・非常勤）</td><td>株式会社 SUBARU 取締役会長</td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>【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】
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</td><td>「国立大学法人群馬大学　経営人材育成方針」として、大学経営の企画立案及びその実行を牽引する人材の育成方針を作成し公表している。従来の方針は内容が限定的であったことから、令和 7 年度に見直しを行い、「経営人材に求める資質」「経営人材の育成」「経営人材の育成状況の確認・改善」の 3 項目について、より具体的な内容となるよう改訂を行った。
経営人材を育成するため、学内での大学経営戦略セミナーの開催や職階別「課長・副課長級職員研修」を実施している。さらに、国立大学協会等が実施する研修等にも積極的かつ計画的に参加させており、次代の大学運営を担うリーダーとしての素養を身につけるための機会として「ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ」や「イェール大学研修プログラム」、管理職・部局長や中堅職員を対象とした「部課長級研修」、「会計事務研修」、「大学マネジメントセミナー」などがある。その他、若手職員の外部機関への出向を進める等、大学経営に必要な能力</td><td></td></tr>
</table>

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	の開発、向上の機会を教職員等に積極的に提供している。 　フォローアップについては、経営人材の育成状況の継続した改善を図るために、学長は理事・学部等の長と連携し、定期的にその状況を確認し、必要な措置を講ずることとしている。 （役員・執行役員・副学長・学長特別補佐・顧問）※副学長、学長特別補佐の項目参照 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out002/g1708 　本学の役員等の職名、氏名を掲載しており、役員（学長、理事、監事）については経歴も公表している。 （国立大学法人群馬大学　経営人材育成方針） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/07/add0dc2a18a080dfef5b1511ca3fe4f6.pdf 「地域に根ざし、知的創造を通じて世界の最先端へとチャレンジし、21 世紀を切り拓く大学」の実現に向け、大学の経営基盤の強化を目的として、副学長及び学長特別補佐を学長主導で配置し、実践的経験を通して次代の大学運営を担う人材の育成が可能な体制を整備している。	

基本原則２		
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	実施内容	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	基本理念を全学のミッションとし、「地域に根ざし、知的な創造を通じて、世界の最先端へとチャレンジし、21 世紀を切り拓く大学へ」を中長期ビジョンとして定め、教職員及び学生や卒業生を含めた幅広いステークホルダーに向け、ホームページで公表している。また、これらをもとに作成した中期目標・中期計画をホームページで公表し、さらに教職員に対しては文書等多岐にわたる方法による周知はもとより、令和３年度からは、学長が任期中に教育、研究、社会貢献、経営において重点的に取り組む事項を「学長ビジョン」として定め、教育研究評議会、経営協議会及び外部機関との意見交換等において説明をするとともに、ホームページ「学長室」において公表することで学内外に周知している。令和６年度には、長期的なビジョンを明確にすることを目的として、「群馬大学将来像」を策定し、本学が 2040 年に目指す姿についてホームページにおいて公表している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	（基本理念） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g1735 本学が、二十一世紀を多面的かつ総合的に展望し、地球規模の多様なニーズに応えるため、新しい時代の教育及び研究の担い手として宣言している基本理念は以下のとおりである。 1．新しい困難な諸課題に意欲的、創造的に取り組むことができ、幅広い国際的視野を備え、かつ人間の尊厳の理念に立脚して社会で活躍できる人材を育成する。 2．教育及び研究活動を世界的水準に高めるため、国内外の教育研究機関と連携し、世界の英知と科学・技術の粋を集め、常に切磋琢磨し、最先端の創造的な学術研究を推進する。 3．教育及び研究の一層の活性化と個性化を実現するため、大学構成員の自主性、自律性を尊重し、学問の自由とその制度的保障である大学の自治を確立するとともに、それに対する大学としての厳しい自己責任を認識し、開かれた大学として不断の意識改革に務める。 （ビジョン・戦略） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/g80909 本学のビジョンを実現するべく、中期目標・中期計画を踏まえた取り組むべき改革を示したものである。学長のリーダーシップの下、多様な資源を活用して、本学のビジョンの実現に向けて様々な改革を実行している。 （中期目標・中期計画） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/g1850 国立大学法人制度の創設以来、国立大学法人の活動は、中期目標・中期計画の策定と評価を基本とする制度設計となっている。 第 1 期（平成 16 年度～平成 21 年度）、第 2 期（平成 22 年度～平成 27 年度）、第 3 期（平成 28 年度～令和 3 年度）、第 4 期（令和 4 年度～令和 9 年度）というように、6 年間の期間毎に「中期目標」と「中期計画」を定めている。 （学長ビジョン） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out001/out001 令和 3 年 4 月 1 日に石崎泰樹学長が就任し、任期中に教育、研究、社会貢献、経営において重点的に取り組む事項について、学長ビジョンとして定めたもの。 （群馬大学将来像） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g186856	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	長期的なビジョンを明確にするため、本学が 2040 年に目指す姿について「教育」「研究」「社会貢献」「運営」の 4 項目ごとに 4 つの目標を設定したもの。	
【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。	学長は、法人の業務全般について最終的な意思決定を行う者として、本学が基本理念のもと我が国の中核的な教育研究拠点として積極的に社会的使命を果たす責任の重みを十分に理解した上で、校務をつかさどり、人事、予算、教学運営など業務全般に関する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、教育研究評議会の審議結果を尊重した上で、多様なステークホルダーの意見も踏まえつつリーダーシップを発揮して最終的な意思決定をしている。 なお、監事が役員会その他業務運営に関する会議等に出席し、意思決定過程を確認している。 １．役員会を原則毎月第１・第３水曜日に開催している。また、適時かつ迅速に対応するため臨時で開催することもある。 ・経営協議会を原則年４回開催している。 ・教育研究評議会を原則毎月１回開催している。 ２．高等教育、社会情勢及び大学運営に関し高い見識を持つ特別教授（学長アドバイザー）及び顧問の意見を聴取し、大学運営に活かしている。 ※特別教授（学長アドバイザー）：学外の者で本学と独立した立場から、学長の求めに応じ助言その他の協力を行う者。 ※顧問：学長の諮問に応じ本学の教育研究及び経営に関する諸課題や重要事項について助言を行う者。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	3．多様なステークホルダーの意見を聴取し、大学運営に活かしている。 ・経済界からの意見聴取：群馬経済同友会との意見交換会、前橋商工会議所主催の交流会への出席。金融機関等への産学官金協働コーディネータの委嘱。 ・教育界からの意見聴取：群馬県教育委員会、群馬県高等学校長協会との意見交換会及び高等学校と大学の「総合的な探究の時間」情報交換会の開催。 ・学生からの意見聴取：学生との懇談会の開催。 ・卒業生からの意見聴取：全学同窓会連合会との懇談会の開催。	
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。	法人のミッション、目標・戦略、組織、成果・課題等の情報を学内外に積極的に公表している。 ・ホームページにおいて、「基本理念」「ビジョン・戦略」「教育研究、社会貢献等の目標」「中期目標・中期計画」「学長ビジョン」「群馬大学将来像」等を公表 ・定期刊行誌「大学概要」「統合報告書」等でも「基本理念」「ビジョン」「教育研究、社会貢献等の目標」等を公表 ・教育研究活動、業務運営等の取組の成果及び課題を記載した自己点検・評価報告書をホームページに公表している。 ・学長は、各学部の教授会に出席し、「学長ビジョン」や大学の機能強化などの重要な戦略や研究費不正等のコンプライアンス遵守について、直接、多くの教員に伝えている。 ・学長は、「学長ビジョン」や「中東における情勢」「ウクライナ避難民の支援」「食健康科学研究科、情報学研究科、パブリックヘルス学環、医理工レギュラトリーサイエンス学環の設置」などについてマスメディアにおいて公表報道発表し、群馬大学が社会から理解と支持が得られるよう活動している。 （基本理念） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g1735 　本学が、二十一世紀を多面的かつ総合的に展望し、地球規模の多様なニーズに応えるため、新しい時代の教育及び研究の担い手として宣言している基本理念は以下のとおりである。 1．新しい困難な諸課題に意欲的、創造的に取り組むことができ、幅広い国際的視野を備え、かつ人間の尊厳の理念に立脚して社会で活躍できる人材を育成する。 2．教育及び研究活動を世界的水準に高めるため、国内外の教育研究機関と連携し、世界の英知と科学・技術の粋を集め、常に切磋琢磨し、	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	最先端の創造的な学術研究を推進する。 3．教育及び研究の一層の活性化と個性化を実現するため、大学構成員の自主性、自律性を尊重し、学問の自由とその制度的保障である大学の自治を確立するとともに、それに対する大学としての厳しい自己責任を認識し、開かれた大学として不断の意識改革に務める。 （ビジョン・戦略） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/g80909 本学のビジョンを実現するべく、中期目標・中期計画を踏まえた取り組むべき改革を示したものである。学長のリーダーシップの下、多様な資源を活用して、本学のビジョンの実現に向けて様々な改革を実行している。 （目標） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g1737 基本理念の下に、教育、研究、社会貢献等（国際交流含む）及び大学運営の各目標を定めたもの。 （中期目標・中期計画） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/g1850 国立大学法人制度の創設以来、国立大学法人の活動は、中期目標・中期計画の策定と評価を基本とする制度設計となっている。 第 1 期（平成 16 年度～平成 21 年度）、第 2 期（平成 22 年度～平成 27 年度）、第 3 期（平成 28 年度～令和 3 年度）、第 4 期（令和 4 年度～令和 9 年度）というように、6 年間の期間毎に「中期目標」と「中期計画」を定めている。 （学長ビジョン） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out001/out001 令和 3 年 4 月 1 日に石崎泰樹学長が就任し、任期中に教育、研究、社会貢献、経営において重点的に取り組む事項について、学長ビジョンとして定めたもの。 （群馬大学将来像） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g186856 長期的なビジョンを明確にするため、本学が 2040 年に目指す姿について「教育」「研究」「社会貢献」「運営」の 4 項目ごとに 4 つの目標を設定したもの。 （中期目標・中期計画に係る自己点検・評価）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/out006_001/g107803 中期目標・中期計画の達成に向けた取組状況を自己評価した結果を報告書にまとめ公表している。 （内部質保証による自己点検・評価） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/out006_001/g107799 「群馬大学における内部質保証に関する方針」「群馬大学における教育の内部質保証に関する方針」に基づき自己評価した結果を報告書にまとめ公表している。	
【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経営人材の計画的な育成・確保のための取り組み」を行うべきである。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。	学長を補佐するために、理事、副学長、学長特別補佐を配置している。それぞれに役割や担当する業務を明確に設定し、ホームページに公表している。 また、経営人材を育成するため、学内での大学経営戦略セミナーの開催や職階別の研修「課長・副課長級職員研修」を実施している。さらに、国立大学協会等が実施する研修等にも積極的かつ計画的に参加させており、次代の大学運営を担うリーダーとしての素養を身につけるための機会として「ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ」や「イェール大学研修プログラム」、管理職・部局長や中堅職員を対象とした「部課長級研修」、「会計事務研修」、「大学マネジメントセミナー」などがある。その他、若手職員の外部機関への出向を進める等、大学経営に必要な能力の開発、向上の機会を教職員等に積極的に提供している。 （役員・執行役員・副学長・学長特別補佐・顧問） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out002/g1708 （国立大学法人群馬大学役員等について） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g1900 本学の役員等の職名、氏名を掲載しており、役員（学長、理事、監事）については経歴も公表している。 （国立大学法人群馬大学　経営人材育成方針） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/07/add0dc2a18a080dfef5b1511ca3fe4f6.pdf 「地域に根ざし、知的創造を通じて世界の最先端へとチャレンジし、21 世紀を切り拓く大学」の実現に向け、大学の経営基盤の強化を目的として、副学長及び学長特別補佐を学長主導で配置し、実践的経験を通して次代の大学運営を担う人材の育成が可能な体制を整備している。 （国立大学法人群馬大学組織規則）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011010.pdf 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。 （群馬大学副学長に関する規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023090.pdf 副学長は、学長を助ける。副学長は、学長の命を受けて校務を分担することができる。 （国立大学法人群馬大学学長特別補佐に関する規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023100.pdf 学長特別補佐は、学長を補佐し、学長が指示する具体的事項の処理に当たる。	
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。	１．理事は、学長を補佐し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こととしている。学長は、各理事を教育・評価担当、研究・企画担当、総務・財務担当、病院担当、男女共同参画・ダイバーシティ、産学連携の６つに担当を分け、責任と権限を明確にした上で、それぞれ適切な人物を任命している。 （国立大学法人群馬大学役員等について） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g1900 （国立大学法人群馬大学組織規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011010.pdf （国立大学法人群馬大学理事に関する規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023050.pdf （国立大学法人群馬大学理事に関する申合せ） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023060.pdf ２．学長は、各理事に担当業務の具体的な達成目標として中期目標・中期計画を示し、その進捗状況を毎年度評価し、適切に処遇している。また、理事の退任時には、在任中の業績評価結果について、経営協議	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	会において審議し、退職手当に反映させている。 　役員の報酬及び退職手当の水準の考え方や妥当性等については、ホームページにて公表している。 （国立大学法人群馬大学の役員の報酬等及び職員の給与の水準） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/06/baec670a16d83d1edad7558936b3850f.pdf	
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。	１．学長は、副学長、学部長・研究科長の選考にあたり、役員・教職員の中から適任者を指名している。 ２．学長は、副学長、学部長・研究科長の役割や責任、権限等を明確に示している。 ・副学長の役割分担：教育・評価、研究・企画、総務・財務、アドミッション・ヘルスプロモーション、グローバルイニシアチブ、ダイバーシティ、教養教育 ・学部長等の役割：学部長等は、当該学部等の教授会等を主宰し、法人のミッション、目標・戦略に従った学部等の目標の策定と実行を統括する。 （役員・執行役員・副学長・学長特別補佐・顧問） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out002/g1708 （国立大学法人群馬大学役員等について） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g1900 ３．具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えている。 ・副学長のうち役員である者については、具体的な達成目標として中期目標・中期計画を掲げ、これらの進捗状況を毎年度評価し、適切に処遇している。また、退任時には、在任中の業績評価結果について経営協議会において審議し、その結果を退職手当に反映させている。なお、役員の報酬及び退職手当の水準の考え方や妥当性等については、ホームページにて公表している。 ・上記を除く副学長、学部長・研究科長については、教員業績評価において中期目標・中期計画に関連させて策定した組織目標を考慮した個人目標に対する評価結果を、勤勉手当（年俸制適用者にあっては業績給）に反映している。 （役員・執行役員・副学長・学長特別補佐・顧問） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out002/g1708 （国立大学法人群馬大学の役員の報酬等及び職員の給与の水準）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/06/baec670a16d83d1edad7558936b3850f.pdf	
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。	１．国立大学法人群馬大学内部統制規程に基づき、内部統制担当役員や内部統制推進責任者等の設置及びその役割を明示するなど、内部統制システムの体制を整備し、運用している。また、内部統制の整備、継続的な見直しを行うため、内部統制担当役員で構成される内部統制委員会を設置している。 【内部統制システムの体制】 ・学長：法人の内部統制システムの整備及び運用に関し、内部統制役員を統括し、その最終責任を負う ・内部統制担当役員（各理事）：所掌する業務における内部統制システムの整備及び運用を推進し、その状況を把握し、監督する ・内部統制推進責任者（学部等の長）：各学部等における内部統制システムの整備及び運用を推進し、その状況を把握し、監督する ・内部統制副責任者（各事務部の長）：内部統制推進責任者の業務を補佐する。 ・職員：本学の理念、基本方針等の実現のため、自らの職務の位置付け及びその重要性を認識するとともに、内部統制に積極的に参加する その他、内部統制については、補充原則４－２①②に記載。 （国立大学法人群馬大学内部統制規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0210/021250.pdf ２．危機管理体制は危機管理規則に基づき、危機管理室（危機対策本部）を設置し、自然災害、事件・事故、薬品管理、情報漏洩、情報インシデント、入試、附属病院、附属学校園における危機の未然防止、危機が発生した場合に速やかな対応ができるよう運用している。危機管理に関わるマニュアル等は３年ごと又は必要に応じて見直すこととしている。 また、令和７年度から危機管理に関する議論・調整を行う場として「危機管理室会議」を設置し、危機管理関連の規則等の整備や業務継続計画（BCP）の見直しを進め、災害時における教育・研究・診療機能の継続性確保に取り組んでいる。 （国立大学法人群馬大学危機管理規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011130.pdf （国立大学法人群馬大学危機管理対応指針）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011140.pdf	
【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。	学長は、ビジョン実現に向けた法人経営を行うにあたり、全学の教員組織である学術研究院で大学教員を一元管理し、「大学教員の定数配分に係る基本指針」（令和８年７月 16 日改正）に基づき、中・長期的な学部等の全体計画、将来構想における位置づけ、緊急性等を役員会で審議のうえ、学長が教員定数の配分を決定することにより、学長ビジョンに基づき人的資源を活用する体制を構築している。 また、教育・研究・社会貢献等の機能を最大化するための戦略的な資源配分に当たり、学長のリーダーシップの下で学長ビジョンや中期目標・中期計画の実現に資する重点取組を策定し、学長裁量経費、ミッション実現戦略分や外部資金の間接経費等を配分している。 更に、令和４年３月に設置した「経営戦略本部」において、重点戦略課題等への対応の検討及び戦略的な資源配分の検証のための情報収集を行い、「経営戦略本部会議」において協議して進める体制を構築した。 （大学教員の定数配分に係る基本指針） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/07/teisu_kihonshishin-1.pdf	
【原則２－２－１　運営方針委員の任命】 運営方針会議は、多様なステークホルダーからの長期的な信頼・支持を得るために必要な、法人の大きな運営方針の継続性・安定性の確保を図るために、運営方針事項（法人の中期目標についての意見、中期計画の作成又は変更並びに財務諸表、予算、事業報告書及び決算報告書の作成に関する事項）を決議により決定するとともに、決定した内容に基づいて適切に法人の運営が行われているかどうかについての監督を行う機能を有する。 運営方針会議を置く国立大学	本学は、運営方針会議の設置が必須とされていないため、任意での設置について、学長及び常勤役員が参加する 2024 年７月 24 日の経営戦略本部会議において協議し、運営方針会議を置かないことを確認している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
法人は、運営方針会議がこれらの機能を十分に発揮することができるよう、学内外を問わず、法人運営や財務経営など多様な専門性を有し法人の発展に共に取り組んでいける者を選任すべきである。		
補充原則２－２－１① 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由を公表しなければならない。	原則２－２－１で記載のとおり。	
補充原則２－２－１② 運営方針会議を置く国立大学法人は、国立大学法人の運営にあっては幅広く多様な関係者の意見も踏まえることが重要であることから、運営方針委員の選任等にあたっては、委員の構成の多様性にも留意すべきである。	原則２－２－１で記載のとおり。	
【原則２－２－２　運営方針会議の適切な運営】 運営方針会議は、法人に置かれている他の会講体（役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議）の権限・役割や他の会議における議論の状況を踏まえつつ、原則２－２－１にいう運営方	原則２－２－１で記載のとおり。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
針事項について十分な議論を行っていくべきである。また、運営方針会議が、学長選考に関する事項について、学長選考・監察会議に対して述べた意見に関しては、趣旨や観点などについて両会議間で十分な意思疎通を図るべきである。		
補充原則２－２－２① 運営方針会議は、原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定するという役割に鑑み、その審議事項が大学の教育・研究の内容や方法といった、日々の具体の業務への過度な介入などのマイクロマネジメントにわたることがないように運営すべきである。	原則２－２－１で記載のとおり。	
補充原則２－２－２② 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議に学外から参画する委員に対し、的確な判断が可能となるよう、教育・研究やその成果を活用した社会貢献及びこれらの活動を支える人事・財務状況等についての現状・課題等について十分な説明機会を確保すべきである。	原則２－２－１で記載のとおり。	
【原則２－２－３　運営方針会議の透明性の確保】 運営方針会議を置く国立大学法人は、運営方針会議が原則２－２－１にいう運営方針事項を決議により決定する等の重要な役割を果たすことに鑑み、議事録を公表するなど、審議における透明性の確保に	原則２－２－１で記載のとおり。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
努めるべきである。		
【原則２－３－１　法人経営に係る重要方針の十分な検討】 　国立大学法人の役員会は、国立大学法人の重要事項について十分な検討・討議を行うことで、法人の長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保すべきである。 　また、役員会は、国立大学法人法で定める事項について適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事録を公表しなければならない。	役員会は原則、毎月第１・第３水曜日に開催し、重要事項について十分な検討・討議を行っている。また、適時かつ迅速に対応するため、必要に応じて臨時で開催している。 その議事要旨は、ホームページに公表している。 （役員会の審議事項） 役員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。 （１）中期目標についての意見（国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号。以下「法」という。）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）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 （５）内部統制に関する事項 （６）その他役員会が定める重要事項 （国立大学法人群馬大学役員会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011020.pdf （国立大学法人群馬大学役員会規則第２条に規定する審議事項のうち同条第６号のその他役員会が定める重要事項に関する申合せ） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011025.pdf （役員会議事要旨） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g30123/g224418	
【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	補充原則　２－３－２①に記載のとおり	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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 　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。	１．役員会は学長の意思決定が迅速・的確に遂行されるよう運営している。 ・原則、毎月第１・第３水曜日に開催している。また、適時かつ迅速に対応するため臨時で開催することもある。 ２．学長の意思決定に対する役員会の役割 ・役員会は、法人の意思決定プロセスの透明性、役員間の適切な責任分担による一体的な運営、適正な意思決定を担保するため、重要な案件を審議し、学長の意思決定を支えている。 （国立大学法人群馬大学役員会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011020.pdf （国立大学法人群馬大学役員会規則第２条に規定する審議事項のうち同条第６号のその他役員会が定める重要事項に関する申合せ） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011025.pdf （役員会議事要旨） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g30123/g224418	
【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２－４－１① 　理事は、法人の長の定めるところにより、法人の長を補	理事は、役員会等に参加し学長の意思決定を支えている。また、各担当する業務においては中期目標・中期計画を踏まえた実施計画、実行、評価、見直しについて掌理し、学長の業務遂行を補佐している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	（国立大学法人群馬大学理事に関する申合せ） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023060.pdf （学長の意思決定を支える会議等への参加・学内組織等の長としての職務） ・役員会、執行役員会議、教育研究評議会、経営協議会、経営戦略本部会議 ・理事（教育・評価担当）： 大学教育・学生支援機構長 ・理事（研究・企画担当）： 研究・産学連携推進機構長、未来先端研究機構長 ・理事（総務・財務担当）： 事務局長 ・理事（病院担当）： 医学部附属病院長、重粒子線医学推進機構長 ・理事（学長特命（男女共同参画・ダイバーシティ））： ダイバーシティ推進委員会委員長 ・理事（学長特命（産学連携））： 経営戦略本部地域共創企画室長	
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。	１．各副学長は、教育・評価、研究・企画、総務・財務、アドミッション・ヘルスプロモーション、グローバルイニシアチブ、ダイバーシティ、教養教育を担当し、学長の意思決定と業務遂行を支えている。 （１）副学長の担当 教育・評価（飯島　睦美）、研究・企画（花屋　実）、総務・財務（林　明夫）、アドミッション・ヘルスプロモーション（板橋　英之）、グローバルイニシアチブ（渡部　孝子）、ダイバーシティ（小和瀬　桂子）、教養教育（尾崎　広明） （２）学長の意思決定と業務遂行の支援 ・役員会へ必要に応じて陪席 ・教育研究評議会の委員（学長が指名した場合）、必要に応じて出席又	

<table>
<tr><th>原則及び補充原則</th><th>実施内容</th><th>更新の有無</th></tr>
<tr><td></td><td>は陪席
・執行役員会議へ必要に応じて出席
・学内組織の長としての職務
大学教育・学生支援機構長（飯島　睦美）、大学教育センター長（尾崎　広明）、グローバルイニシアチブセンター長（渡部　孝子）、アドミッションセンター長（板橋　英之）、研究・産学連携推進機構長（花屋　実）、研究 URA 室長（花屋　実）、未来先端機構長（花屋　実）、ダイバーシティ推進センター長（小和瀬　桂子）、事務局長（林　明夫）</td><td></td></tr>
<tr><td>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。</td><td>学部長・研究科長等は、学長により執行役員にも指名され、学長が決定した事項の実行を各学部等において担っている。また、執行部と各学部等との調整機能を果たし、法人経営を支えている。
・教育研究に関する重要事項を審議する「教育研究評議会」の委員として意思決定過程に参画するとともに、各学部等の構成員に対し、会議の内容を共有している。
・執行部と学部間で調整を必要とする事項の協議、教員選考を行う「執行役員会議」の委員として学長の意思決定過程に参画するとともに、各学部等の構成員に対し、会議の内容を共有している。</td><td></td></tr>
<tr><td>【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。</td><td>外部の経験を有する人材を活用し、法人経営の強化を図る観点から、6 名の理事のうち 2 名（うち 1 名は女性）は、行政及び民間企業経験者等を学外から登用し、理事の経歴及び選考理由を、本学ホームページで公表している。
また、「群馬大学ダイバーシティ推進宣言」に基づき、教育研究の一層の活性化と個性化を実現するため、ダイバーシティ推進センターを設置しており、前述の学外理事を学長特命（男女共同参画・ダイバーシティ担当）理事として配置し、ダイバーシティに関する業務を掌理させることで、同業務を積極的に推進している。

（国立大学法人群馬大学役員等について）
https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g1900

【理事就任以前の主な経歴】
<table><tr><th>氏名</th><th>担当・特命事項</th><th>就任以前の主な経歴</th></tr><tr><td>飯島　睦美</td><td>理事（教育・評価担当）</td><td>副学長</td></tr><tr><td>花屋　実</td><td>理事（研究・企画担当）</td><td>学長特別補佐、企画戦略室長、副学長</td></tr><tr><td>林　明夫</td><td>理事（総務・財務担当）</td><td>文部科学省、東京工業大学財務部長、岩手大学副</td></tr></table></td><td></td></tr>
</table>

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	<table><tr><td></td><td></td><td>学長・事務局長、岩手大学特命理事</td></tr><tr><td>齋藤　繁</td><td>理事（病院担当）</td><td>集中治療部長、患者支援センター長、保険診療管理センター長、副病院長</td></tr><tr><td>五十嵐　優子</td><td>理事（学長特命（男女共同参画・ダイバーシティ）・非常勤）</td><td>群馬県生活文化スポーツ部長</td></tr><tr><td>近藤　潤</td><td>理事（学長特命（産学連携）・非常勤）</td><td>株式会社 SUBARU 取締役会長</td></tr></table> （群馬大学ダイバーシティ推進宣言） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out003/g80877	
【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。	＜高度専門職の登用・配置状況＞ ・本学の研究力の高度化を進めるべく、外部研究資金の獲得支援や研究プロジェクトの企画・運営支援、学内研究シーズ・社会研究ニーズの調査・分析を行う者として、研究経験を有し該当分野の事情に精通した者を研究支援職員（URA)として登用し研究企画室に配置 ・教育の質向上のため、海外での修学・就業経験のある者を、国内外問わず優秀な学生を確保するための活動、学生支援に係る企画・交渉・調整・運営に専従する高度教育支援専門職員（ユニバーシティ・エデュケーション・アドミニストレーター：UEA）としてグローバルイニシアチブセンターに配置 ・本学の知財の高度な活用に向け、特許管理等の事情に詳しい者を知的財産コーディネータとして登用し、産学連携・知的財産活用センターに配置 ・優れた研究成果の創出とその展開・活用を推進するため、研究・産学連携推進機構に、令和８年 10 月１日付で統合研究戦略本部を新たに設置するとともに、当該本部には、企業での研究開発・マネジメント経験を持つ者を、企業での経験を活かし、大学にはない発想で外部ニーズに基づいて学内シーズを発掘し、産学連携・地域連携をプロジェクト化する統合戦略ディレクターとして配置 ・企業での長年にわたる人材育成・新入社員教育の経験者を産学官連携コーディネータとして同機構高度人材育成センターに配置し、センターが行うポストドクター及び博士課程学生の社会人基礎力育成講義及びキャリア開発を支援するシステムの構築に活用 ・県庁産業経済部等における県内中小企業の様々な課題解決に対しての支援や企業誘致等の経験を産学官連携コーディネータとしてスタートアップ・エコシステム共創プログラムに関する業務に活用する	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	ため、同機構産学連携・知的財産部門に配置 ・障がい学生の修学支援のため、手話の技術に優れた者を登用し、学生支援センター（障害学生支援室）に配置 ・弁護士有資格者を特別職員として登用し、法務コンプライアンス室に配置 ・高等学校での教職経験があり、高大接続に精通した者及び入試制度を検討するため、データ分析スキルを有する者をアドミッションコーディネータとして登用し、アドミッションセンターに配置 ・医学部附属病院における患者の安全を担保するため、警察 OB を防犯担当の専門職として配置 ・医学部附属病院におけるタスクシフト及び地域の適切な救急車利用のため、消防 OB を救急救命担当の専門職として配置 ・本学のミッションに応じ、特別教授及び特任教授を配置 ＜事務等職員の高度化＞ 補充原則２－４－３①に記載のとおり。 ＜教職協働＞ ・「経営戦略本部」内に設置した「経営 IR 室」において、理事、教員及び事務職員の協働により、学内の検討事項に対して客観的なデータに基づき多角的な視点で議論及び分析し、戦略的施策を検討する体制を構築している。また、大学の国際化推進を企画立案する「国際展開推進室」において、教職連携の下、多角的な観点から業務を遂行している。 ・令和 4 年度に学生受入センターをアドミッションセンターに改組し、入学者選抜の改善に係る調査や学生募集に係る広報の推進に加え、入学者選抜方法の企画及び立案、高大連携活動等にさらに力を入れるために、アドミッションコーディネータを新たに 2 名（入試方法開発・分析担当及び高大連携担当）配置し、入試担当教員と協働して業務を行う体制を構築している。	
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	毎年度、大学職員としての専門的な知識及び技能を身に付けるため、研修計画に基づいて、語学力の向上を目的とする「イングリッシュ・カフェ（英会話研修）」、各分野に関する専門的なスキルを身に付けることを目的とする「経営戦略セミナー」「広報セミナー」等の各種スキルアップ研修を実施している。 幅広い視野を持った人材を育成するため、国立大学協会や群馬工業高等専門学校等の大学関連機関や、民間企業である群馬銀行への出向を行っている。なお、経営戦略セミナーについては、教職協働の理念のもと、戦略的な大学経営を担う教職員のキャリア形成の多様化や知識	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	の高度化を図ることを目的として開催している。また、広報セミナーについては、広報を通じた教職協働のための啓発活動として実施している。 これらの研修や出向を通じた人材育成に努めているが、教職協働の実現に向けた事務職員の高度化を図るための育成体制の整備をさらに進められるよう、事務協議会において、出向及び派遣研修等の基本的な考え方の整理を行った。	

基本原則３		
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	**実施内容**	**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３－１－１①　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】 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	経営協議会の学外委員については、国立大学法人群馬大学経営協議会規則に選考の基本的方針を明記して選任するとともに、選任理由をホームページで公表している。 （国立大学法人群馬大学経営協議会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011060.pdf １．選任の基本的方針　（経営協議会規則第３条第１項第４号） 経営協議会の学外委員は、国立大学法人群馬大学の役員又は職員以	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	外の者で大学に関し広くかつ高い識見を有するもののうちから選任する。なお、選任にあたっては国立大学法人群馬大学教育研究評議会の意見を聴くものとする。 （国立大学法人群馬大学役員等について）※【経営協議会委員の選任理由】参照 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g1900 １．選任理由 大学に関し広くかつ高い見識を有し、大学の運営や所活動全般について、経営面を中心として社会観点から様々なご意見をいただけるよう、各界の有識者からこれまでの経歴、実績などを考慮の上選任した。 ２．選任状況 学外委員として、自治体、マスコミ、金融、産業団体、企業、私立大学の幅広い分野から多様な人材が参画している。 経営協議会の運営にあたっては、学外委員が役割を十分に果たせるよう以下のような工夫を行うとともに、経営協議会における意見への対応についてもその状況をホームページで公表している。 ・産業界、地方公共団体、マスコミ等から選考した外部委員から専門的な見識を踏まえた適切な意見をいただけるよう、個別具体的なテーマを設定のうえ、意見交換の場を設けている。具体的には、地域の課題である教育改革、就職問題、産学官連携などの議題を多方面に渡る専門的な観点から意見交換を行っている。 ・学外委員の出席の機会を確保するために、年度初めに当該年度中の開催日程を提示している。 ・会議の開催にあたっては、対面、オンライン、ハイブリッド方式など開催方法の多様化を図っている。 ・必要に応じて書面審議を行うなど、適時適切に意思決定を行えるよう努めている。 ・会議開催の 1 週間前までに資料を送付し、事前に資料を確認いただくことで、会議当日に各委員の持つ専門的知見を活かした意見をいただけるよう努めている。 （経営協議会議事要旨） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/out008_002/g241422 （経営協議会における意見への対応について） 平成30年度から令和7年度までの間に外部委員から寄せられた意見とそれを踏まえて本学が法人運営に活用（取組）した結果を示したもの。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（第Ⅲ期） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2022/06/7eb8de8c65b44a43c506175448059307.pdf （第Ⅳ期） ・令和４年度 https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/03/51d151995367cc215799dfb78df85af9.pdf ・令和５年度 https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/03/96881dda5ab731031241d4b6351ee958.pdf ・令和６年度 https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/03/747b4eca93746d74b7ecde854f92231c.pdf ・令和７年度 https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/04/e2c840e94e5eeb45d6af2afbd12f2cdc.pdf	
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。	経営協議会の議題において、大学の取組等の状況・情報を報告するとともに、会議外においても、本学の取組等に対する理解を深めていただくため、大学概要や広報誌、 IDE（現在の高等教育）の送付及び大学のニュースを随時メールで送付する等により、的確な判断が可能となるような情報提供に努めている。 また、経営協議会における意見及び対応状況について一覧化し公表することで、課題も含めた大学の諸活動の現状理解が進むようにしている。 さらに、令和３年度からは、活発な議論を行えるよう、審議事項と報告事項とは別に、本学の課題への対応の意見交換をする場を設けるなど、運営方法を見直した。 （意見交換テーマ） ・群馬大学の DX 教育に向けて（R3.9） （提供資料）教養教育科目「データサイエンス」の概要 情報学部の概要 ICT コンソーシアムの概要 ・大学院改革について（R3.12） （提供資料）大学院改革に関するビジョン 群馬経済同友会との意見交換会の概要 ・キャリアサポート室の設置と産学連携について（R4.3） （提供資料）キャリアサポート室の体制と事業内容	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	学部卒業生の出身及び就職状況 インターンシップ実施報告書 ・アドミッションセンター及びキャリアサポート室について（R4.6） （提供資料）アドミッションセンターの体制と事業内容 ・グローカル人材の育成と就職支援について（R4.9） （提供資料）「グローカル・ハタラクラスぐんま」プロジェクトの取組内容 ・リカレント教育とＰＢＬについて（R4.12） （提供資料）情報学部及び理工学部における取組及び今後の課題 ・企業等における博士人材の活用と望まれる能力について（R5.3） （提供資料）令和 5 年度税制改正における博士号取得者雇用時の優遇措置の概要 博士課程修了生の主な就職先（R1～3 年度） ・生成 AI（ChatGPT 等）への対応について（R5.6） （提供資料）本学における学生への注意喚起 国立大学協会会長コメント 文部科学省からの注意喚起（事務連絡） ・食健康科学を基軸としたヘルスプロモーションの推進について（R5.9） （提供資料）食健康科学を基軸としたヘルスプロモーションの推進 ・今後の教養教育の在り方について（R5.12） （提供資料）日本とアメリカの大学における教養教育の比較 教養教育実施体制の推移，教養教育科目構成の主な変遷 群馬大学の教養教育（教養教育履修手引 2023 から抜粋） ・多様な入試への取組について～多様な人材の受け入れに向けて～（R6.3） （提供資料）2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申） 【概要】 群馬大学アドミッションセンターが実施する新たな入学者選抜について、等 ・国立大学の授業料等について（R6.6） （提供資料）大学教育の多様化に向けて 国立大学等の授業料その他の費用に関する省令 ・少子化問題への対応について（R6.9） （提供資料）急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について 群馬大学外国人留学生数推移　等 ・県内国立大学の連携について（R6.12）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（提供資料）群馬県国立大学連携について経緯 国公立大学連携共同 FD/SD セミナーの実施状況　等 ・本学の地域共創の取り組みについて（R7.6） （提供資料）地域大学振興に関する有識者会議設置要綱 群馬大学の運営体制　等 ・本学の地域共創の取り組みについて（R7.9） （提供資料）各都道府県における高等教育の現状に関する調査研究 （都道府県別基礎データ）　等 ・本学の地域共創の取り組みについて（R7.12） （提供資料）令和 7 年度 経営協議会 これまでの議論の整理　等 ・「第 5 期中期目標期間に向けた文部科学省等からのヒアリング」に関する御報告等（R8.6） （提供資料）第 5 期中期目標期間に向けた文部科学省ヒアリング 概要　等	
【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。	教育研究評議会は、学長が議長となり、以下の者を構成員とし、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、大学運営のうち教育研究の重要事項を審議することで学長の意思決定を支援している。国立大学法人群馬大学教育研究評議会規則の第 2 条で審議事項を教育研究に関する全学的な重要事項に限定することにより、他の会議との役割分担を明確にしている。このことで全学委員会との審議の重複を避け会議運営の効率化を図り、各学部等に対し指導性が発揮できるよう工夫している。 （国立大学法人群馬大学教育研究評議会規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011070.pdf １．構成員 ・学長、学長が指名する理事、学長が指名する副学長、学部長・研究科長・学府長・学環長（８人）、生体調節研究所長、大学教育・学生支援機構アドミッションセンター長、事務局長、共同教育学部・情報学研究科・医学系研究科・保健学研究科・理工学府・食健康科学研究科及び生体調節研究所から推薦された教授で、学長が指名したもの（各１人）。 ２．審議事項 （１）中期目標についての意見に関する事項（経営に関する事項を除く。） （２）中期計画に関する事項（経営に関する事項を除く。）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（３）学則（経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項 （４）教員人事に関する事項 （５）教育課程の編成に関する方針に係る事項 （６）学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項 （７）学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項 （８）教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項 （９）その他教育研究に関する重要事項	
【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。	補充原則　３－３－１①、②に記載のとおり	
【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】 　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	学長（候補者）に係る選考基準、選考結果、選考過程及び選考理由等をホームページで公表している。 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g6772 １．公表場所 ホームページ、本部管理棟及び各学部棟の掲示板、報道発表	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	2．公表内容【2026 年度学長選考・監察会議】を参照 現学長の任期が令和 9 年 3 月 31 日で満了することから、次期学長候補者の選考にあたり、学長選考・監察会議において「国立大学法人群馬大学の望ましい学長像」及び「国立大学法人群馬大学学長候補者選考実施計画概要」を決定し、令和 8 年 6 月 25 日付で公表した。 令和 8 年 10 月 19 日に学長候補者が決定し、選考結果を公表予定であり、関係資料については、随時公表する。 ・選考基準 （国立大学法人群馬大学の望ましい学長像について） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/06/9fc62cdaf05af70108b35c96e761c436.pdf 本学の基本理念を踏まえ、次の資質と能力を具えている者であることが望まれる。 （1）人格が高潔で学識が優れ、学内外からの信頼を得て大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営し、戦略的に大学経営基盤を強化できる者であること。 （2）「群馬大学の基本理念」の実現に向け、大学の現状を把握し課題を抽出したうえで、教育、研究、社会貢献等の諸活動について社会の現状と未来を見据えた明確なビジョンを示し、構成員の信頼と協働を得ながら、強いリーダーシップによって理念の着実な実現に導ける者であること。 （3）地域共創を先導し、知の拠点として地域と共生・発展を遂げ、あわせてグローバル化を推進することにより、世界の最先端を目指す存在感のある大学づくりに真摯に取り組む者であること。 （4）社会との信頼関係を築くため、優れたコミュニケーション能力によって国内外に広くネットワークを形成し、広く情報を発信できる者であること。 （5）群馬大学の持続的な発展や「群馬大学の基本理念」の実現のための中長期的な視点を有し、将来の大学経営を担う人材の育成・確保に努め、大学全体の組織力を高めることができる者であること。 3．その他公表内容 ・委員名簿 ・次期学長候補者 ・学長選考・監察会議記録 ・学長の業務執行状況の確認結果 （学長選考・監察会議） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g6772	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（国立大学法人群馬大学学長選考規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023010.pdf （国立大学法人群馬大学学長選考実施細則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023020.pdf	
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。	補充原則３－３－１①に記載のとおり。	
【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】 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。	学長選考・監察会議は、学長の任期を、学長が適切にリーダーシップを発揮し責任をもって大学運営を行える適当な期間として４年と定めている。さらに、継続的な経営・運営体制を構築するため、学長に再任の意思を確認したうえで、学長の再任審査を行い、再任を可とした場合は任期を 2 年とし、連続する任期の上限を６年と定め、中期計画期間と同様の 6 年間とすることで安定的にリーダーシップを発揮できるようにしている。 また、学長の再任があった場合も再任理由をホームページで公表している。 ・過去の再任理由 （学長選考・監察会議）【2024 年度学長選考・監察会議】を参照 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g6772 （次期学長候補者の決定について（公示）） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2024/10/gakutyoukouhosya2024.pdf （国立大学法人群馬大学学長選考規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023010.pdf （国立大学法人群馬大学学長選考実施細則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023020.pdf	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	（国立大学法人群馬大学学長任期規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023040.pdf （再選考の場合の学長の任期について） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023045.pdf	
【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。	学長選考・監察会議は、学長の解任手続きを整備し、ホームページで公表している。 （国立大学法人群馬大学学長解任規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0230/023030.pdf	
【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	補充原則　３－３－３①、②に記載のとおり	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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 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。	「国立大学法人群馬大学学長選考・監察会議規則」第２条第１項第３号に規定する、学長の業務執行の状況については、学長ヒアリング並びに自己点検評価や監事監査等を活用することにより、学長就任後２年度目以降毎年、業績評価を実施している。 学長選考・監察会議は、学長の職務執行に対する当該会議における牽制機能を強化するため、監事から学長の不正行為や法令違反等の報告を受けたとき、又は学長の解任要件に該当するおそれがあると認めるときは、学長に職務執行状況の報告を求めることができる。そして必要があれば、学長の解任審査を行うこととしている。 （国立大学法人群馬大学学長選考・監察会議規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011050.pdf	
【補充原則３－３－３②　法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果】 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。	学長選考・監察会議において、学長就任後２年度目以降、学長の業務執行状況に関する任期途中における評価（中間評価）を毎年実施し、今後の法人経営に向けた助言等を行っている。また、この評価結果はホームページに掲載している。 （学長選考・監察会議）「学長の業務執行状況の確認について」 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g6772	
【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	学長選考・監察会議は、中立性・公平性を担保し法人の長から独立性をもった組織とするため、委員に学長を加えず、理事は教育研究評議会において選出された場合に委員となることができることとしている。 【経営協議会において選出された者】 国立大学法人群馬大学学長選考・監察会議規則第３条第１号の規定に基づき、国立大学法人群馬大学経営協議会規則第３条第１項第４号に掲げる者（経営協議会の学外委員）の中から、経営協議会において、合議により４名を選出している。 選出にあたっては、学長選考の審査の公正性や多様なステークホルダーの参画に配慮しつつ、大学に関し特に優れた識見を有するものを選出している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	【教育研究評議会において選出された者】 国立大学法人群馬大学学長選考・監察会議規則第 3 条第 2 号の規定に基づき、国立大学法人群馬大学教育研究評議会規則第 3 条第 2 号から第 9 号までに掲げる者（学長が指名する理事、学長が指名する副学長、学部長・研究科長・学府長・学環長、生体調節研究所長、大学教育・学生支援機構アドミッションセンター長、事務局長、共同教育学部・情報学研究科・医学系研究科・保健学研究科・理工学府・食健康科学研究科・生体調節研究所から推薦された教授で学長が指名したもの）の中から、教育研究評議会において、合議により 4 名を選出している。 選出にあたっては，学長選考の審査の公正性に配慮しつつ、学内の各分野の意見をより広く聴くため、医学・医療系分野、理工学系分野、教育・情報学系分野より各 1 名、上記 3 名と学長を除く評議員から 1 名を選出している。 経営協議会と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と選任理由は、ホームページで公表している。 （学長選考・監察会議「学長選考・監察会議委員名簿」） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g6772	
【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。	国立大学法人群馬大学は、大学総括理事を置いていない。 （学長選考会議） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g6772 2021 年 9 月 22 日の令和 3 年度第 2 回学長選考会議における審議の結果、大学総括理事を置かないこととしている。	
【原則３－４－１　監事が十分かつ適切に監査業務を遂行できるようにするための体制確保】 国立大学法人は、監事が十	常勤監事 1 名、非常勤監事 1 名の 2 名体制とし、国立大学法人群馬大学監事監査規則において、①役員及び職員に対する事業報告要求や業務及び財産調査の権限付与、②役員及び職員に対する監事が行う監査への協力義務、③監事監査の補助を監査室職員に補助させることができること、④文部科学大臣へ直接意見を提出できること、⑤役員会その	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	他業務運営に関する会議に出席し意見を述べることができること、⑥重要文書の監事への回付義務等を定め、十分かつ適切に監査業務を遂行しかつ、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制としている。 監事の監査業務をサポートする体制として、監査室を設け、常勤職員を配置し、監事監査等の補助を行っている。 （国立大学法人群馬大学監事監査規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011160.pdf	
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。	国立大学法人群馬大学内部統制規程において、内部統制の独立的評価として監事による監事監査を規定している。また、国立大学法人群馬大学監事監査規則において、文部科学大臣へ直接意見を提出できることを規定しており、第三者性・中立性を保持し国立大学法人のガバナンスを補完している。 監事の独立性をサポートする体制として、監査室を設け、常勤職員を配置し、監事監査等の補助を行っている。 （国立大学法人群馬大学内部統制規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0210/021250.pdf （国立大学法人群馬大学監事監査規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011160.pdf	
【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、	補充原則３－４－２①、②に記載のとおり。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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 国立大学法人は、監事候補者の選考に当たっては、経営協議会の学外委員の協力・助言を得て人選するなど、その責任を十分に果たし得る適任者を選考するための適切なプロセスを工夫すべきである。	監事候補者の選考にあたっては、5 名の委員で構成される監事選考会議を設置し、選考の客観性を担保するため経営協議会の外部委員１名及び民間企業の経営者１名を学外有識者として参画させている。 監事選考会議において策定した「監事に求める役割、人材像」に基づき監事選考会議の審議により候補者を選考し、役員会の審議を経て学長が文部科学大臣に推薦している。 （国立大学法人群馬大学監事に求める役割、人材像） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g142343 監事選考の基準となる人材像を定めたもの。 （選考会議のプロセス） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898/g142343	
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。	監事選考会議を設置し、経営協議会の外部委員１名及び民間企業の経営者１名を学外有識者として参画させ、監事選考会議において策定した「監事に求める役割、人材像」に基づき、候補者の経歴等を踏まえて、組織における意思決定の在り方に精通した者１名及び法務に精通した者１名の計２名の監事を選考した。 ・長谷川健監事（2024 年 9 月～）：金融機関における経験や組織マネジメントに関する知見（組織業務（組織における意思決定）に精通） ・丸山和貴監事：法律の専門家としての経験や日本弁護士連合会常務理事等の業務における知見（組織業務（法務及びコンプライアンス）に精通）	
【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（大学総括理事を含む）の選考方法、	監事は、国立大学法人群馬大学監事監査規則により、役員会等学内の各種法定会議のほか大学本部及び各学部等の会議や各種委員会に出席し、意見を述べることが認められており、大学の課題や情報を共有するとともに、大学内部の意思決定が行われる過程を直接監査することが可能となっている。 また、会計監査人である監査法人による会計監査時に監事と会計監査人と意見交換の機会を設け、連携を図っている。 さらに、監事が監査業務を遂行するに当たっては、監査室が業務補助を行い（監事監査規則第８条）、監事を支援する体制が整備されている。 （国立大学法人群馬大学監事監査規則） https://www.gunma-	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011160.pdf	
補充原則３－４－３① 国立大学法人は、監事が、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議、部局長等会議等の重要会議（運営方針会議を含む）への出席を可能とするとともに、監事に対する資料提出や情報提供、内部監査機能との密接な連携など、十分な情報の下で監査報告を作成できるようにすべきである。	監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議といった法定会議に加え、執行役員会議や経営戦略本部会議、附属病院における医療業務安全管理委員会等の重要会議に出席している。また、国立大学法人群馬大学監事監査規則において、役員及び職員に対する事業報告要求や業務及び財産調査権限付与、役員及び職員に対する監事が行う監査への協力義務、重要文書の監事への回付義務等を定め、監事へ資料や情報が集まる仕組みとしている。監事は、各学部等の業務運営に関する学内会議への出席や議事要旨等資料の入手が可能であり、必要なときに情報を収集できる体制を整備している。さらには、各学部へおもむき業務の実施状況等について実地監査を行っている。 監査業務全般について、監査室が監事をサポートし、必要な情報の収集を可能としている。 また、監査室が実施する内部監査について、計画、実施状況、監査結果について、監事と監査室の間で情報共有や意見交換を行い、連携を図って実施している。	

基本原則４
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	実施内容	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	１．法令に基づく情報公開 独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律22条及び学校教育法施行規則等に基づく公開情報に関しては、ホームページの「情報公開」において公表している。 （群馬大学ホームページ）※情報公開	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	https://www.gunma-u.ac.jp/outline （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条に規定する情報等の提供） 法人情報：https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1898 （学校教育法施行規則等に規定する情報等の提供） 教育情報：https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1902 ２．大学独自の情報発信 上記の法令に基づく情報発信だけでなく、大学として、ホームページ、広報誌「GU'DAY」、ソーシャルメディア（YouTube、X（旧 Twitter）、Facebook、LINE、Instagram）、大学概要、各学部パンフレット等の広報媒体を利用して、大学の諸活動について情報発信をしている。また、報道発表や記者会見を通して適時、大学の成果等を発信している。 （群馬大学ホームページ） https://www.gunma-u.ac.jp/ （広報誌 GU’DAY（グッデイ）） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/guday （群馬大学 SNS 公式アカウント） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/sns （大学概要） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g1934 （各学部パンフレット等） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g1938 （報道発表） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g1946 （記者会見） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g63349 （群馬大学研究活動報「水源」） https://research.opric.gunma-u.ac.jp/public/suigen/ （群馬大学研究ガイド「熱泉」） https://research.opric.gunma-u.ac.jp/public/nessen/ ３．公表方法 補充原則４－１①に記載のとおり。	
【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】 国立大学法人は、その多岐	ホームページでは、新着情報の目的別の公表や法定公開情報に関して「情報公開」の項目を設けるなど、情報の内容を明瞭にした公表を行っている。 また、ステークホルダーを分類し、「入学希望の方」「在学生・保護者	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	の方」「卒業生の方」「地域・一般の方」「企業の方」といったタグや教職員を対象としたメニュー（学内教職員向け情報）を設定するなど、必要とする情報へのアクセスが容易になるよう、丁寧に情報発信をしている。 なお、上記原則４－１で記載した大学独自の公開情報の手段により、情報公表の目的・意味に基づき、適切な対象・内容・方法を選択して公表しているが、ステークホルダーが掲載情報をより理解できるよう、公表事項ごとに要約や解説を示すなどの対応を進めている。 　このほか、入学希望者に対し、高校生の日常のツールである SNS（X（旧 Twitter）、YouTube、Instagram、Facebook 等）を活用し、オープンキャンパスや入試情報、大学の活動などの情報を提供している。 　学生広報大使と教職員が協力して、大学生の活動、教員、タウン情報などを掲載した広報誌「GU'DAY（グッデイ）」を作成している。これは、在学生や同年代の若者向けの内容も含まれており、大学内や県内の高等学校や自治体等に配布している。 　大学の教育研究活動を周知し、「優れた教育活動」「優れた研究成果」など大学の活動をステークホルダーに広く知ってもらうため記者会見等を行っている。 （群馬大学ホームページ） https://www.gunma-u.ac.jp/ （群馬大学 SNS 公式アカウント） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/sns （広報誌 GU'DAY（グッデイ）） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/guday （群馬大学研究活動報「水源」） https://research.opric.gunma-u.ac.jp/public/suigen/ （群馬大学研究ガイド「熱泉」） https://research.opric.gunma-u.ac.jp/public/nessen/ （記者会見） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g63349 （報道発表） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g1946	
【補充原則４－１②　学生が享受できた教育成果を示す情報】 　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	「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育効果に関する情報として、学位の取得状況や進路状況、各授業科目や学部卒業及び大学院修了時での到達目標の達成状況、学生の成長実感・満足度及び卒業生に対する企業からの評価等について、ホームページに「学修成果・教育成果に関する情報」として概要をまとめて公表している。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
（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。	また、学生が学習するべき事柄における到達レベルを明確にするための評価基準を示す情報をホームページで公表している。 （教育情報） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1902 ※「学修成果・教育成果に関する情報」 ※「学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準について」	
【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）】 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。	・平成 30 事業年度より財務諸表の附属明細におけるセグメント情報において学部毎に費用・収益等を公表している。 ・財務諸表や実績報告書、統合報告書等により教育研究費用及び成果等を公表している。新たに令和 6 事業年度より作成している統合報告書は、教育や研究及び社会連携の成果等の非財務情報の掲載に重点的にページを割き、ステークホルダーに対し、本学の活動状況等を丁寧にわかりやすく伝える情報媒体となることを意識した構成内容としている。 （財務諸表）※ホームページ「財務情報」の各事業年度の「財務諸表」 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out007/g1894 （実績報告書）※ホームページ「国立大学法人評価」の各中期目標・中期計画期間における「業務の実績に関する報告書」 https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out006/out006_001/g1790 （統合報告書） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out009/g191347	
【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	補充原則４－２①に記載のとおり。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。		
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。	１．行動規範等コンプライアンスの遵守 コンプライアンスの遵守に係る方針として「群馬大学行動規範」、「群馬大学科学者行動規範」、「国立大学法人群馬大学コンプライアンス推進規則」、「国立大学法人群馬大学教職員就業規則」、「国立大学法人群馬大学利益相反マネジメント規程」及び「国立大学法人群馬大学安全保障輸出管理規則」等を定め、ｅラーニングにおいて、受講を必須とするコース（ハラスメント防止、個人情報管理、情報セキュリティ、研究不正防止、資金適正執行、利益相反マネジメント等）を設けている。また、教職員に周知し、履修履歴を管理することで未受講者については受講を促すことにより、対象となる全教職員の受講を徹底している。 （コンプライアンスの推進） https://www.gunma-u.ac.jp/outline/g9889/g9891 （群馬大学行動規範） https://www.gunma-u.ac.jp/data/news/kenkyukatudo/data/270401koudoukihan.pdf （群馬大学科学者行動規範） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/10/280427koudoukihan.pdf （国立大学法人群馬大学コンプライアンス推進規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_01/sec_0110/011120.pdf （国立大学法人群馬大学教職員就業規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0220/022010.pdf （国立大学法人群馬大学利益相反マネジメント規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_07/071040.pdf （国立大学法人群馬大学安全保障輸出管理規則） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_06/061220.pdf ２．内部統制 「国立大学法人群馬大学業務方法書」で内部統制に関する基本事項を定めているほか、「国立大学法人群馬大学内部統制規程」において内部統制担当役員や内部統制推進責任者の設置及びその役割を明示するなど、内部統制の体制整備に加え、内部統制システムの有効性の担保を目的としたモニタリングについて規定している。また、内部統制の整備、継続的な見直しや運用に関し、必要に応じた改善策を検討するた	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	め、内部統制委員会を設置している。 　年度ごとに「内部統制システム推進計画」を作成のうえ、内部統制システムの体制整備状況及び運用状況を確認し、内部統制委員会へ報告している。なお、本計画の中では、独立的評価として、監事による監事監査、監査室による内部監査、会計監査人による監査により評価を受けている。 （国立大学法人群馬大学業務方法書） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2025/03/fb8180cef67193276c2525aeb203548c.pdf （国立大学法人群馬大学内部統制規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0210/021250.pdf ３．公益通報窓口 　公益通報者保護法（平成 16 年法律 122 号）の趣旨に則り、「国立大学法人群馬大学公益通報者保護等規程」を整備し、通報窓口を運営している。公益通報窓口として、学内者だけでなく外部者からの通報の受付も可能な「公益通報窓口」（本学 web サイト、メール、電話等）を設置している。 　また、通報者の保護等を目的として、内部通報の外部受付窓口を次のとおり設置している。 ・外部委託による「公益通報外部ホットライン（TEL:0120-390-288）」及び web 窓口を設置している。 ・外部委託弁護士による受付窓口を設置している（医学部附属病院における医療安全に関する外部相談（通報）窓口（TEL:0120-310-066）） （国立大学法人群馬大学公益通報者保護等規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_02/sec_0210/021190.pdf	
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。	・国立大学法人群馬大学内部統制規程により内部統制システムを整備し、運用している。 ・年度ごとに、役員会で当該年度の内部統制システム推進計画について審議の上、内部統制システムを運用している。 ・内部統制システムは（１）日常的モニタリング、（２）独立評価の２観点から有効性を確認している。 ・（１）日常的モニタリングでは、①組織毎に業務に関わる法令等の遵守が出来ているかの点検、②リスク案件の内部統制委員会への定期的な報告を行っている。	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	・内部統制システムの運用状況は、内部統制報告書にまとめ、年度末に内部統制委員会へ報告している。	
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。	・教育及び研究活動に直接携わる者並びに教育及び研究活動を支援する全ての職員が、群馬大学を構成する教職員の一員として社会の信頼に応えるため教職員の基本的な心構えとして、「群馬大学行動規範」及び「群馬大学科学者行動規範」を制定し、教職員に周知するとともにホームページにおいて公表している。 ・研究活動における不正行為を防止するため、「国立大学法人群馬大学研究活動における不正行為の防止等に関する規程」を定め、群馬大学研究行動規範委員会を設置するとともに、不正行為の調査・審査及び調査結果を元に不正行為防止策の提言を行う調査委員会の設置等の措置等について定めている。 ・「国立大学法人群馬大学資金適正執行規程」に基づき、公的資金の執行に関するルールを記載した会計ルールハンドブックを作成し、資金適正執行委員会において適宜必要に応じた見直しを行っている。また、会計ルールハンドブックは学内ポータルサイトにおいて掲示し、学内構成員に周知している。 ・研究者倫理教育の一環として、公正活動教育（公的研究費の応募、教員発注権限付与、基盤的研究費の配分等 ）を実施している。 ・コンプライアンス総括責任者（総務・財務担当理事）が不正使用防止対策の基本方針（「群馬大学行動規範」）に基づき作成した不正使用防止計画の実施状況に関し、資金適正執行委員会において確認し、その結果を最高責任者（学長）に報告している。 ・情報セキュリティ対策基本計画に基づき、情報セキュリティの確保に努めている。 ・中長期的に取り組むべき情報セキュリティ対策を定め、組織的・計画的に実施することを目的として、情報セキュリティポリシーを定めている。これに基づき、本学の情報資産及び情報システムを運用・管理する者及び利用する者を適用範囲とし、本学が保有する個人情報、研究・産学連携活動に伴う秘密情報など重要情報を保護するため、以下を実施している。 １．リスク管理体制、インシデント対応体制及び手順書等の整備 ２．リスクの特定と評価 ３．情報セキュリティ教育・訓練や啓発活動の実施 ４．情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査の実施 ５．他機関との連携・協力 ６．必要な技術的対策の実施 （群馬大学行動規範）	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
	https://www.gunma-u.ac.jp/data/news/kenkyukatudo/data/270401koudoukihan.pdf （群馬大学科学者行動規範） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/10/280427koudoukihan.pdf （国立大学法人群馬大学研究活動における不正行為の防止等に関する規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_06/061020.pdf （国立大学法人群馬大学資金適正執行規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_03/031040.pdf （会計ルールハンドブック） 学内ポータルサイトに掲載（※学内のみ公開） （研究活動における不正行為の防止等に関する計画） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/02/d19ac2166e1e1c659f8cb7eac2a08ecc.pdf （不正使用防止計画 ） https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2026/03/R08Fraud-Prevention-Plan.pdf （国立大学法人群馬大学情報セキュリティ対策基本計画） 学内ポータルサイトに掲載（※学内のみ公開） ・研究インテグリティ確保のための取組として、「国立大学法人群馬大学研究インテグリティの確保に関する規程」を定め、本学における研究インテグリティの確保に係る事項の審議等を行うため、研究インテグリティ・マネジメント委員会を設置している。 ・「国立大学法人群馬大学研究インテグリティの確保に関する規程」及び研究インテグリティに係る相談窓口についての周知、群馬大学における研究インテグリティの確保に係る研修として eAPRIN の活用及び全教職員を対象とする Moodle による e-learning 等を実施している。また既存のマネジメント体制・仕組みを活用して、関連する委員会や部署から研究インテグリティ上のリスクが懸念される情報（外国に関連するもの）を収集、リスト化し、研究インテグリティ・マネジメント委員会でリスクについて検討を行っている。 （国立大学法人群馬大学研究インテグリティの確保に関する規程） https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_06/061310.pdf	
補充原則４－２④	教職員がコンプライアンスや公益通報について、正しく理解し、確実に	

原則及び補充原則	実施内容	更新の有無
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。	機能するよう、研究費の運営・管理に関わる全ての構成員に対して、年1回の資金適正執行教育を実施している。また、コンプライアンス推進責任者、同推進副責任者等に対し年1回の説明会を実施している。 ・eラーニング（年1回、受講期間：1～2ヶ月程度）において、全教職員の受講を必須とするコース（ハラスメント防止、個人情報管理、情報セキュリティ、研究不正防止、資金適正執行教育、利益相反マネジメント等）を設けている。また、全ての対象者に受講させるため、教職員の履修履歴を管理することで未受講者については受講を促すことにより、対象となる全教職員の受講を徹底している。 ・特に新任教職員に対しては、「新規採用職員研修」や「新任教員説明会」において、就業規則の「服務規定」に関する講義の中でこれらを示し、服務規律の確保について綱紀保持に努めるよう周知徹底を図っている。なお、これらの研修等はeラーニングでも実施しており、新任教職員以外も適宜参照できるようになっている。 ・「会計ルールハンドブック」や「国立大学法人群馬大学教職員に対する懲戒処分の基準」等を作成し、これらの資料において実例を明示し、学内ポータルサイト等を通じ、教職員に周知している。	