

国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書(令和8年度)

作成日 2026/10/20

最終更新日 2026/10/20

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	更新あり	2026 年 10 月 1 日
国立大学法人名	更新なし	国立大学法人豊橋技術科学大学
法人の長の氏名	更新なし	学長 若原 昭浩
問い合わせ先	更新あり	監査室 (Tel:0532-44-6540 E-Mail:kansa.adm@office.tut.ac.jp)
URL	更新なし	https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/governance-code.html

【本報告書に関する経営協議会及び監事等の確認状況】		
記載事項	更新の有無	記載欄
経営協議会による確認	更新あり	【確認の方法】 ○2026 年 6 月 23 日開催の 2026 年度第 2 回経営協議会において、令和 8 年度ガバナンス・コード全原則に係る対応進捗状況の確認及び令和 8 年度ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書への意見聴取を含んだ作成スケジュールの確認を行った。 ○2026 年 8 月 5 日に経営協議会委員に文書によるガバナンス・コードへの全適合状況の確認及び報告書素案に対して意見照会を行った。 ○2026 年 9 月 29 日に経営協議会委員及び監事等からの意見等を踏まえて修正したガバナンス・コードへの全適合状況及び報告書案について、経営協議会委員に報告（確認含む。） ○2026 年 10 月 14 日開催の監事が陪席する役員会において、報告書案の審議を経て、学長が決定し、10 月 20 日に公表。 【経営協議会委員からの総評等】 ○<u>網羅的かつ総合的に対応できていると評価します。</u> ○<u>ガバナンス・コード適合状況等に関する報告書案について、特に意見はありません。</u> ○<u>このような作業について、DX 化など担当者の負担が軽減されることを願っています。</u> ＜大学の対応状況＞ 本報告書の作成作業をはじめ、生成 AI の活用や DX 推進を通じた更なる業務効率化・負担軽減に努めてまいります。 【経営協議会委員からの各原則等の対応状況に対する意見及び当該意見に対する大学の対応状況等】 * 公表原則事項以外含む。 【各原則全体】 ○各原則に対する対応状況がより強化されてきたと認識する。今後は進捗の経緯が分かるような仕組みがあると良いかもしれない。 ＜大学の対応状況＞ 取組状況の進捗や改善の経緯がより分かりやすく伝わる仕組みづくりにつぎまして、今後に向けて学内で検討を進めてまいります。 【補充原則 1-3②】【原則 2-4-2】【補充原則 1-3③】 ○<u>外部人材の登用にに関して、民間企業またはその経験者の登用をより積極的に行ったらどうか。</u> ＜大学の対応状況＞ 本学では開学以来、民間企業経験を有する教員の確保に努めており、企業等出身の教員比率は 14.2%、役員・副学長・学長特別補佐等の大学経営を担う役職層（外部有識者である特別顧問、参与を含む）における企業出身者比率は 20.0%（令和 8 年度）となっております。 「国立大学法人豊橋技術科学大学の法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する方針」に基づき、外部からの理事の積極的な登用に努めるとともに、教職員の選任にあたっては、性別、国際性及び民間企業経験等ダイバーシテ

ィの視点に立った人材確保を図り、将来の法人経営等人材となりうる候補者の裾野を広げることとしております。

また、「国立大学法人豊橋技術科学大学の役員、教職員等の人材を計画的かつ戦略的に確保、配置するための人員配置管理計画、人事計画等策定の基本方針」では、若手教員、シニア教員、民間企業出身者等の採用については、クロスアポイントメント制度の適用を促進し人材の流動性の活性化を図ることを掲げて取り組んでいます。今後とも取組状況を検証し、引き続き民間企業経験者等の積極的な登用を進めてまいります。

【補充原則 1-3③】

○経営レベルの女性役員比率は高まっている一方、現場レベルの女性教員割合は10.4%と低く、成果が上がっていないように見受けられます。背景、目標、改善策をお聞かせください。

＜大学の対応状況＞

本学では、「女性活躍推進行動計画（第3期）」において女性教員比率14%を目標に掲げております。これは内閣府の第6次男女共同参画基本計画における工学系目標（10%）を上回る設定です。これまで女性限定公募や公募要領への積極採用方針の明記を進めるとともに、ワークライフバランスやハラスメントに関する講演会、学長と女性教職員との意見交換会等を通じて意識啓発やニーズの把握に努めてまいりました。これらに基づき、研究・就労環境の整備を具体的に推進してきたところです。

しかしながら、現在の女性教員比率は10.4%にとどまっており、成果が十分に上がっていない点については真摯に受け止めております。

数値が十分に伸びていない背景・課題として、主に以下の3点があるのではないかと考えています。

- ・工学系における母集団の圧倒的不足と分野間の偏り（特に機械・電気系等での全国的な極小化）
- ・地方単科大学特有の課題として、優秀な女性研究者・配偶者のキャリア継続（デュアルキャリア）や生活環境構築の難しさに伴う、採用・定着のハードル
- ・教員採用自体が計画通りに進みにくい中で、女性教員の絶対数を確保し比率を引き上げることの難しさ

今後は、単に公募要領での呼びかけや環境整備にとどまらず、例えば、学会等と連携した積極的な人材発掘（スカウト型アプローチ）や、研究分野の広がりを捉えた採用方針の検討、配偶者を含めた生活・就労環境への支援の検討など、より踏み込んだ対策が必要ではないかと考えています。

現在は、ダイバーシティ推進担当理事、女性教職員活躍担当学長補佐、女性技術者活躍推進担当参与が連携し、これらの課題を精査したうえで、次期第4期行動計画において実効性の高い具体的な改善策と数値目標の策定を進めていくこととしています。

【補充原則 1-3⑤】

○技術科学大学に強く期待される国家産業への貢献という観点から、令和3年に設立された「東三河産学金連携形成プロジェクト」は大変意義があると考えます。この取組みについて、具体的な成果をご教示ください。

＜大学の対応状況＞

本連携を軸とした主な成果として、産学官金交流イベント「イノベーションミートアップ」の開催による新規連携先の開拓や、33機関（産18、学9、官5、金1）との連携による「JST 共創の場形成支援プログラム（COI-NEXT）」の獲得実績が挙げられます。

さらに、豊橋市と「半導体を核とした次世代産業振興のための連携・協力に関する覚書」を締結し、半導体拠点の形成を推進した結果、次世代半導体・センサ科学研究所（IRES²）オープンラボ棟へ企業4社が入居いたしました。これにより、本学の施設・設備の利用促進や共同研究への発展など、具体的な産業貢献成果が上がっております。

監事による確認	更新あり	【監事からの総評等】 ○本学の真摯なガバナンス点検及び改善姿勢（PDCA）を評価する一方、今後は「守りのガバナンス」から「攻めのガバナンス」への転換を求めたい。 2040 年に向け、形式的なコード適合（ひな型的な回答）に終わらせず、産業界の CG コード改訂動向（丁寧なエクスプレインの重視）も踏まえ、本学独自の強みを生かした「なくてはならない唯一無二の大学」を目指した経営と更なる情報公開（経営協議会意見の活用表の継続等）を期待する。 1. 現状の取組への評価 PDCA サイクルに基づく不断の改善や、具体的かつ丁寧なガバナンス適合状況の点検・公表姿勢、全教職員の真摯な取組については高く評価する。 2. 2040 年に向けた「攻めのガバナンス」への転換 リスク回避や不祥事防止といった「守り」に留まらず、社会からのニーズに応える戦略的な経営を目指すべきと考える。 「生き残る」という消極的姿勢ではなく、「豊橋技科大がなければ日本の成長に影響が出る」と言われるような唯一無二・唯一無双の存在となるため、尖った視点と攻めの姿勢で社会変革を牽引することを期待する。 3. ステークホルダー意見の活用と透明性（HP 公開の継続） 経営協議会委員等からの貴重な意見（2040 年を見据えたニーズ等）を学長主導で学内会議体へ反映させ、その活用状況の HP 公開（一覧表）を今後も継続すること。 4. 「コンプライ・オア・エクスプレイン」の実質化 近年のコーポレートガバナンス・コード（CG コード）改訂の趣旨を踏まえ、形式的な「ひな型表現」での適合（コンプライ）に終始することを避けるべきと考える。 本学の個別事情や特色に鑑み、形式適合ではなく「丁寧な説明（エクスプレイン）」を積極的に選択し、独自性と多様性を生かした経営改善を進めることを期待する。 ＜大学の対応状況＞ 法令遵守やリスク管理といったガバナンスの基盤を維持・強化しながら、2040 年に向けた社会構造の変化やニーズに対応するため、本学ならではの強みを発揮した戦略的な大学経営を展開してまいります。その際、単なる形式的な原則適合（コンプライ）に終わらせず、本学の個別事情や独自性を「丁寧な説明（エクスプレイン）」として発信し、実質的な経営改善に繋げてまいります。 また、経営協議会委員の皆様からいただいた専門的なご意見や幅広いご知見を、学長のリーダーシップのもとで大学経営や主要な意思決定へ一層積極的に反映させてまいります。併せて、その具体的な反映・活用状況につきましては、公式ウェブサイトにて継続して公表し、透明性の確保と開かれた大学経営に努めてまいります。 ○全体の状況としては遺漏なく整備されているものと考えます。 令和 8 年度からの取り組みとして「学長補佐懇談会」を新設し、若手教員も含めた検討層を厚くしていること、それを「大学運営会議」等で具体的に審議・検討する体制としたことは、トップマネジメントの補佐体制と次世代経営人材育成を同時に進める仕組みとして有効と考えます。 経営戦略 IR 本部等がデータを収集・分析し、部局ヒアリングや中期計画の自己点検を経て、戦略や資源配分へ反映させるという構造も幅広い大学のステークホルダーの納得度を高め、公平性を担保する意味で評価できるものと考えます。 今後はこれらの充実した仕組みが実効性のある取り組みとして機能し続けるよう、引き続き運用面での PDCA が徹底されることを期待します。 ＜大学の対応状況＞ 整備いたしましたこれらの体制や構造が形骸化することなく確実な成果に結実するよう、PDCA サイクルを徹底するとともに、その実効性について客観的なデータ等に基づき継続的に検証・評価を行い、不断の運用見直しと改善に努めてまいります。
---------	------	--

【監事からの各原則等の対応状況に対する意見及び当該意見に対する大学の対応状況等】＊公表原則事項以外含む。

【補充原則１－３⑥】【基本原則１－４】

○ダイバーシティの確保を踏まえた意思決定を担保するため、人事計画において将来指導層となりうる人材として若手のみならず女性、外国人教職員の積極的な育成を期待します。

＜大学の対応状況＞

本学では「法人経営等人材の確保及び育成に関する方針」に基づき、女性や外国人教職員も含めた計画的な育成・登用を推進しております。

現状では、副学長への女性外国人教員の登用をはじめ、学長補佐や総合教育院長などの重要ポストへの女性教員の配置を積極的に行うとともに、国立大学協会等が主催するトップマネジメント研修等への計画的な参加を通じて、多様な人材が早期から経営感覚を養う環境を整えてまいります。

今後も、ダイバーシティに富んだ人材が実質的な意思決定プロセスにおいてその多様な視点を遺憾なく発揮できるよう、これらの取組を継続・発展させ、次代の指導層となりうる人材の層を一層厚くしてまいります。

【補充原則１－４②】

○本学が育成方針を定め、若手教員の学長補佐登用や各種研修への積極的な派遣、事務職員の会議体参画など、経営人材育成に向けて着実に取組を進められている点を評価いたします。

【今後の更なる進化への期待・提言】

・教職協働のステップアップ（実質的な参画への期待）

会議への参画や陪席といったステップに加え、事務職員がより主体的・組織横断的に経営へコミットできる機会がさらに増えていくことを期待しています。

・明確なキャリアパスとロールモデルの提示

事務職員が早期から自らの将来像を描き、高いモチベーションを維持して成長できるように、役員ポストをはじめとする「目指すべきキャリアの到達点（ロールモデル）」を明確に提示・準備していただくことが有効と考えます。

・次世代経営感覚の早期醸成

活躍する先輩の姿を身近な目標としながら、より早い段階から本学の未来を担う経営感覚を養っていけるような環境づくり・仕組みづくりを、期待します。

＜大学の対応状況＞

【原則２－４－３】に示したとおり、事務等の職員の高度化に向けた体系的方策として、「事務局に所属する事務職員等の人材育成方針等について」を策定し、本方針において求める人材像を明確に示した上で、採用、能力開発（研修）、評価制度、キャリアパスを体系的に連動させ実行していますが、現状を検証し、教職協働の更なるステップアップに向け、事務職員がより高い意識を持って大学経営に寄与し、成長を実感できるよう取り組んでまいります。

【原則２－１－１】

○学長のリーダーシップが十分に発揮され、大学の目指すべき方向性やビジョンが十分に教職員に浸透され、その意義を自らの就労・教育・研究にいかんなく発揮できるよう、十分な周知啓発を期待します。

＜大学の対応状況＞

学長が掲げる本学の目指すべき方向性やビジョンが全教職員に深く浸透し、日々の教育・研究・業務に意欲をもって活かされるよう、定例会議等だけでなく、状況に応じた対話の場の創出や、伝達方法の工夫など多角的な情報共有を通じた周知啓発の一層の推進に努めてまいります。

【原則２－３－１】【補充原則２－３－２①】

○役員会に先立って理事等の打合せが週次で行われていることは情報連携の観点から評価できます。他方、これらの打合せの結果が事実上の意思決定とならないよう、意思決定機関において選択肢やリスクを含めた多角的・実質的な議論が行われ、健全なガバナンスが保たれることを期待します。

＜大学の対応状況＞

学長・理事等による打合せは、引き続き重要案件の計画的な討議や、複数の選択

肢及び想定されるリスクの検討・確認を行う場として実施してまいります。
これに加え、学長補佐懇談会や大学運営会議における多角的な検討も経た上で、役員会等の意思決定機関において形式的な承認の場とならぬよう、それらのリスクや選択肢も含めて実質的な審議等を行ってまいります。

【補充原則 2-3-2】

○定例開催に加え、毎週の打合せからの臨機応変な臨時役員会の開催や、オンライン・書面審議を活用した迅速かつ的確な意思決定体制（ガバナンス機能の発揮）が整えられている点を評価いたします。

【今後の更なる進化への期待・提言】

・責任の所在と対象範囲の明確化

ガバナンスの透明性や説明責任（アカウンタビリティ）をさらに高める観点から、意思決定に関わる会議体や出席者の範囲をより具体的かつ分かりやすく表記していくことが望まれます。

「学長・理事等」といった包括的な表記を工夫し、どのような構成員が意思決定の検討に参画しているかを明瞭にすることで、学内外に対して本学の意思決定プロセスの厳格さと透明性を一層アピールできるよう期待しています。

＜大学の対応状況＞

いただいたご意見を踏まえ、意思決定プロセスの透明化を図るため、「学長・理事等」といった表記を見直し、「学長・理事・担当副学長」と参画する構成員を明確に記載いたしました。

【補充原則 3-1-1①】

○経営協議会の学外委員の多様な経歴・知見を活用できるよう、得られた意見については大学経営や学長の意思決定に十分に反映されることを期待します。

＜大学の対応状況＞

経営協議会委員の皆様からいただいた専門的なご意見や幅広いご知見を、学長のリーダーシップのもとで大学経営や主要な意思決定へ一層積極的に反映させてまいります。併せて、その具体的な反映・活用状況につきましては、公式ウェブサイトにて継続して公表し、透明性の確保と開かれた大学経営に努めてまいります。

【原則 4-1】

○基準には十分適応していると考えます。今後は本学のステークホルダーから寄せられる様々な要望に応えられるよう、単なる情報公開にとどまらず、大学の意思決定や取組の成果・課題が学外者にも理解しやすい形で伝わる「説明責任」の観点をより重視した情報発信を期待します。

＜大学の対応状況＞

いただいたご意見を踏まえ、本学の意思決定の背景や取組の成果・課題が、ステークホルダーの皆様にも明確に伝わるよう、公式ウェブサイトの導線整理や統合報告書など多様な媒体を通じて、「説明責任（アカウンタビリティ）」を意識した開かれた大学経営と広報を推進してまいります。

【原則 4-2】

○本学が規程や窓口の整備にとどまらず、研究インテグリティ体制の構築、毎年度の受講義務化や未受講措置の明確化、学長を最高管理責任者とする体制の見直しなど、実効性の高い内部統制・コンプライアンスマネジメント体制を着実に強化されている点を評価いたします。

【今後の更なる進化への期待・提言】

・「ヒヤリハット」から学ぶ未然防止の徹底

他機関の事例やハインリッヒの法則が示すように、重大な事故の陰には多くの「軽微な課題やヒヤリハット」が存在します。日常の些細な気づきや軽微なインシデントを活かして内部統制の機能を絶えず検証し、未然防止につなげる「実践力」を養っていくことを期待します。

・実効性と緊張感のある組織運用の継続

明文化された体制をより生きたシステムとするため、各構成員への信頼をベースにしつつも、責任の所在を一層明確にすることで、全学的にほどよい緊張感を持ってコンプライアンス遵守に臨んでいくことを望みます。

		<大学の対応状況> 整備した規程や体制を形骸化させず、全構成員の実践力へと高めていく重要性について認識しております。安全衛生等におけるヒヤリハット活動の知見も活かし、単に体制の周知や教育の受講義務化にとどまらず、日常の軽微なインシデントや気づきを吸い上げて未然防止に繋げる「生きた運用」を徹底してまいります。 また、最高管理責任者や部局長の責任・権限の明確化が全構成員に真に浸透しているか、その実効性を定期的に点検・検証し、全学で適度な緊張感を持ってコンプライアンスおよび内部統制の維持・向上に取り組んでまいります。
その他の方法による確認		なし

【国立大学法人ガバナンス・コード実施状況】

☒当法人は、運営方針会議を設置していない法人であり、原則２－２－１～原則２－２－３（運営方針会議に関する原則）は適用されず、当該原則に関連する記載を要しない法人である。

☐当法人は、運営方針会議を設置する法人であり、全ての原則の対象となる法人である。

記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、各原則をすべて実施しています。
ガバナンス・コードの各原則を実施しない理由又は今後の実施予定等		該当なし

【国立大学法人ガバナンス・コードの各原則に基づく公表内容】		
記載事項	更新の有無	記載欄
原則 1-1 ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋	更新あり	本学は、設立の趣旨や独自の強み・特色を活かした発展を目指し、全構成員の道標となる「豊橋技術科学大学憲章」を平成 27 年 3 月に策定・公表しています。 令和 4 年度からの第 4 期中期目標期間においては、本憲章に基づき、学長のリーダーシップのもとで長期的な「将来ビジョン」と、それを具体化する「技術科学戦略（15 の重点戦略）」を策定しました。策定にあたっては、経営協議会や産業界・地域等の外部有識者によるアドバイザー会議等から広く意見を聴取し、学長が決定の上、公式ウェブサイトで公表しています。併せて、中期目標、中期計画（文部科学大臣認可）についても、学内の意見募集や経営協議会等での審議を経て策定・公表しています。 これらのビジョンや計画は、全学教職員連絡会での説明や、学内へのポスター掲示を通じて全構成員で共有し、一体となって推進する体制を整えています。さらに、「国際戦略」や、教育研究環境の整備・脱炭素化を推進する「教育研究設備マスタープラン」「キャンパスマスタープラン 2022」などの個別戦略も連動して制定・公表し、目標達成に向けた明確な道筋を示しています。 現在は、次期（第 5 期）中期目標期間の開始を見据え、本学のさらなる持続的発展と社会貢献に向けた将来像の検討を進めています。 ■豊橋技術科学大学大学憲章・将来ビジョン（技術科学戦略（15 の重点戦略）含む）、国際戦略、キャンパスマスタープラン https://www.tut.ac.jp/about/overview/charter/ ■第 4 期に達成すべき 業務運営に関する目標（中期目標） https://www.tut.ac.jp/about/docs/4chuki_moku202204.pdf ■目標を達成するための中期計画（第 4 期） https://www.tut.ac.jp/about/docs/4chuki_kei202204.pdf ■教育研究設備マスタープラン https://rac.tut.ac.jp/org03/files/facility_master_plan_2026.pdf * アドバイザー会議：本学の役員又は職員以外の者で大学に関し広くかつ高い識見を有する者で構成し、本法人業務の重要事項について、学長の諮問に応じて助言又は提言を行う会議。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学アドバイザー会議規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=18#
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	更新あり	本学では、自律的な内部質保証のもとで推進している改善・向上活動のプロセスを広く社会へ示すため、「自己点検・評価の基本方針」において情報の公開を義務付けています。 具体的には、学校教育法及び国立大学法人法等の法令に基づき、教育研究や組織運営等の自己点検・評価結果及びそれを基に改善へ反映させた実績等を、公式ウェブサイトの「情報公開」ページにて公表しています。 なお、国立大学法人法の改正にともない、令和 4 年度から年度計画の国への届出及び年度実績報告は廃止されましたが、本学では、中期計画に対する年度ごとの自己評価・公表を独自に継続しています。これにより、目標・戦略の進捗状況と改善の軌跡を、絶えず透明性をもって社会へ発信する仕組みを維持しています。 ■自己点検・評価に関する基本方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=556# ■学校教育法第 109 条第 1 項の規定に基づく自己点検・評価の結果 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/index.html#anc01-7 ■中期目標・中期計画等及び法人評価について https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/gyomu-jisseki.html#anc01 ■学校教育法第 109 条第 2 項の規定に基づく認証評価機関における認証評価等の結果 https://www.tut.ac.jp/about/information.html#anc01-8 ■改善・向上状況報告書

		https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/2-3-1_R07.pdf ■国立大学法人豊橋技術科学大学 第4期中期計画に係る令和7年度進捗状況（自己点検書） https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/2025jikohyokasho.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	更新あり	本学の経営及び教学運営に係る権限と責任の体制については、「国立大学法人豊橋技術科学大学組織通則」に基づき、法令に定められた役員会、経営協議会、教育研究評議会を設置するとともに、本法人独自の機関として「戦略企画会議」を置いています。それぞれの審議権限と責任の所在は、各種運営規則や「理事・副学長及び副学長等の職務分掌について」により明確に定めており、これらは公式ウェブサイトにて広く社会に公表しています。 なお、令和8年度からは、学長トップマネジメントのもとで戦略をより体系的に検討・執行するため、学長と学長補佐（次の時代を担う若手教員）で構成する「学長補佐懇談会」及び戦略企画会議構成員、学長補佐及び重点事項を担当する学長特別補佐で構成する「大学運営会議」を新設しました。これら最新の組織改編や新たな検討体制の枠組みについても、遅滞なく公式ウェブサイト等を通じて公表し、組織運営の透明性の確保に努めています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学組織通則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=1# ■国立大学法人豊橋技術科学大学役員会規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=12# ■国立大学法人豊橋技術科学大学経営協議会規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=13# ■国立大学法人豊橋技術科学大学教育研究評議会規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=14# ■国立大学法人豊橋技術科学大学戦略企画会議規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=454# ■2026年度国立大学法人豊橋技術科学大学理事・副学長及び副学長等の職務分掌について https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=892# ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長補佐懇談会要項 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=888# ■国立大学法人豊橋技術科学大学大学運営会議規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=889#
補充原則 1－3⑥ （2） 教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針	更新あり	本学の総合的な人事方針については、年齢構成の適正化や雇用の安定性と流動性の両立、本学の特徴である企業経験者教員の確保、並びに若手・女性・外国人数員の採用や障害者・高齢者の雇用といったダイバーシティの確保等を盛り込んだ基本方針「役員、教職員等の人材を計画的かつ戦略的に確保、配置するための人員配置管理計画、人事計画等策定の基本方針」を策定し、公式ウェブサイトにて公表しています。 また、第4期中期計画にこれらに関する人事計画等の策定を掲げるとともに、上記の基本方針に従い、第4期期間中の具体的な取扱いを定めた「役員、教職員等の人材確保、総合的、中長期的な人員配置管理、人事計画等策定に関する取扱い」を策定し、同じく公式ウェブサイトにて公表しています。 ■役員、教職員等の人材を計画的かつ戦略的に確保、配置するための人員配置管理計画、人事計画等策定の基本方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=791# ■役員、教職員等の人材確保、総合的、中長期的な人員配置管理、人事計画等策定に関する取扱い https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=794# ■第4期中期計画 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/4chumokuchukei202503.pdf
補充原則 1－3⑥ （3） 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額	更新あり	本学では、安定的な財政基盤の確立と経営の透明性確保のため、策定した中長期的な財務計画を公式ウェブサイトにて社会に公表しています。 具体的には、第4期中期計画に掲げた財務基本方針に基づき、認可を受けた予算（人件費の見積り含む）、収支計画及び資金計画をウェブサイト上に公開しています。

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		また、今後の資金運用計画については、令和5年度末に策定した「第4期中期目標・中期計画期間における資金運用計画（中期資金運用計画）」に基づき、令和8年度の資金運用計画を策定しています。中期資金運用計画は、我が国の金融経済情勢及び金融政策の動向並びに本学の財政状況を見極めながら、毎年度の資金運用策定時に、適宜、見直すこととしています。 ■中期目標期間中の財務の基本方針 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/zaimukihonhoshin.pdf ■第4期中期計画 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/4chumokuchukei202503.pdf ■第4期中期目標・中期計画期間における資金運用計画 *学内のみ ■令和8年度資金運用計画 *学内のみ
補充原則1-3⑥ (4) 及び補充原則4-1③ 教育研究の費用及び成果等（法人の活動状況や資金の使用状況等）	更新あり	本学では、教育研究活動に係る費用（インプット）及びその成果（アウトプット）の透明性を高め、社会的責任を果たすため、法令に基づく財務諸表等に加え「統合報告書」を公式ウェブサイトにて広く公表しています。 毎年度作成する「財務諸表」「決算報告書」及び「事業報告書」においては、客観的な数値や実績に基づき、事業年度における教育研究をはじめとする活動状況と財務実態を公表しています。 さらに、多様なステークホルダーに対する分かりやすい情報発信の充実を図るため、「統合報告書」を発行・公表しています。本報告書では、財務情報と非財務情報（教育・研究・社会貢献活動等の成果）を有機的に組み合わせ、本学の将来展望を体系的に提示しています。特に財務面においては、学内における教育研究コストの可視化を推進し、活動状況や資金の使途について「過去5年間の推移」や「他大学財務指標との比較」を図表等で分かりやすく精緻に分析・掲載するなど、実効性の高い公表内容になるよう努めています。 ■財務諸表：https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07zaimu.pdf ■決算報告書：https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07kessan.pdf ■事業報告書：https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07jigyoku.pdf ■統合報告書：https://www.tut.ac.jp/about/overview/tut-togo-report.html
補充原則1-4② 法人経営を担う人材を計画的に育成するための方針	更新あり	本学では、「法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する方針」を定め、次代の法人経営を担い得る人材（以下、「法人経営等人材」という。）を、長期的・多角的な視野に立って計画的に確保・育成しています。当該方針は公式ウェブサイトにて社会に公表しています。 具体的な重要ポストへの登用としては、法人経営等人材として経験を積んできた教職員を、学長を補佐する副学長や学長特別補佐に任命するとともに、将来の大学経営を担う中堅・若手教員を学長補佐に任命しています。これらの人材を「戦略企画会議」や重点事業を推進する実働機関（機構・センター等）の構成員へ参画させるとともに、学長からの重要諮問事項の機動的な検討を担当させるなど、それぞれの職責に応じた具体的な業務を執行させることで、早い段階から法人経営の一端を担わせています。 これら役職の任用にあたっては、副学長（理事又は教授から登用）及び学長特別補佐（教授又は学外の特任教授から登用）の任期を2年と定めている他、学長補佐（教授又は准教授から登用）についても任期を2年とし、流動性の高いシステムを構築しています。また、教職協働による大学経営を強力に推進するため、事務職員の管理職等についても、全学の24に及ぶ主要な合議体（本部、委員会等）の構成員として参画させるとともに、戦略企画会議へ常時陪席させることで、組織横断的な経営感覚の早期醸成を図っています。 体系的な知識研鑽に向けては、国立大学協会等が実施するトップマネジメント研修やユニバーシティ・デザイン・ワークショップ等への副学長・学長特別補佐クラスの計画的な派遣・受講を実行しているほか、内閣府の科学技術政策フェローへの派遣など、国の高等教育・科学技術政策の最前線に触れる機会を組織的に提供しています。 これら一連の育成計画の実現状況や効果については、「人事委員会」が厳格にフォローアップを実施し、その検証結果を定期的に「役員会」へ報告しています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学の法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する

		る方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=736# ■豊橋技術科学大学副学長選考規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=170# ■豊橋技術科学大学学長特別補佐選考規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=413# ■豊橋技術科学大学学長補佐選考規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=171#
原則 2-1-3 理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材の責任・権限等	更新あり	本学では、学長トップマネジメントによる意思決定や業務執行を強固にサポートするため、各種規則等に基づき、経営・教学運営を担う人材を適材適所に配置し、その責任と権限を広く公表しています。 具体的には、「国立大学法人豊橋技術科学大学組織通則」や「国立大学法人豊橋技術科学大学理事任命等規程」に基づき選任される理事のほか、「豊橋技術科学大学学則」に基づき副学長、学長特別補佐及び学長補佐を設置しています。これら各ポストの選考基準（選考規程）を明確に定めるとともに、「理事・副学長及び副学長等の職務分掌について」により個々の職務範囲を可視化し、公式ウェブサイトにて公表しています。 また、これら経営人材の長期的・計画的な確保と育成に向けては、役員会の審議を経て学長が決定した「法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する方針」を公式ウェブサイトで公表しています。本方針については、社会情勢や大学を取り巻く環境の変化に応じて不断の見直しを行っており、長期的かつ多角的な視野に立った次代の経営人材育成を戦略的に推進しています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学組織通則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=1# ■国立大学法人豊橋技術科学大学理事任命等規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=169# ■豊橋技術科学大学学則（第8条） https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=2# ■豊橋技術科学大学副学長選考規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=170# ■豊橋技術科学大学学長特別補佐選考規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=413# ■豊橋技術科学大学学長補佐選考規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=171# ■国立大学法人豊橋技術科学大学の法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=736# ■2026年度国立大学法人豊橋技術科学大学理事・副学長及び副学長等の職務分掌について https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=892# ■国立大学法人豊橋技術科学大学の役員、教職員等の人材を計画的かつ戦略的に確保、配置するための人員配置管理計画、人事計画等策定の基本方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=791#
補充原則 2-2-1 ① 【運営方針会議を設置する法人のみ該当】 運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由		該当なし

原則 2-3-1 役員会の議事録	更新あり	本学では、最高意思決定機関である役員会において、重要事項に関する実質的かつ十分な討議時間を確保し、適正な法人経営と迅速なトップマネジメントを支える体制を構築しています。 重要案件の計画的な検討・討議を進めるため、毎月の定例役員会に加え、毎週実施する学長・理事・担当副学長による打合せにおいて、日常的に十分な意見交換や事前検証を行っています。ここで審議が必要と判断された事項については、臨時役員会を機動的に開催するほか、メールやオンライン（遠隔）会議を活用することで、適時かつ迅速な意思決定を実践しています。 国立大学法人法に基づき役員会の議を経るべき事項については、「役員会規則」に明確に規定し、適切な審議を行うとともに、その議事概要を公式ウェブサイトにて公表しています。 なお、実質的な議論を深化させるための基盤として、「会議 6 原則」及び「会議、委員会等の効率化に関する指針」を策定し、全学的な会議時間の効率化と討議時間の確保に努めています。併せて、「会議等の開催方法の特例に関する規則」を設け、遠隔会議や書面審議を可能にすることで、いかなる社会情勢下でも大学運営を滞らせない体制を担保しています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学役員会規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=12# ■役員会情報 https://www.tut.ac.jp/about/yakuinkai.html ■会議 6 原則及び会議、委員会等の効率化に関する指針 *学内のみ ■国立大学法人豊橋技術科学大学における会議等の開催方法の特例に関する規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=732#
原則 2-4-2 外部の経験を有する人材を求める観点及び登用の状況	更新あり	本学では、性別や国際性の観点でのダイバーシティを確保するとともに、産業界や他機関等の外部経験を有する人材を能動的に登用し、その知見を法人経営に活用することで経営層の厚みを確保しています。これらの方針及び登用状況は、公式ウェブサイトにて公表しています。 1. 外部人材に求める観点と選定方針の明確化 「法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する方針」において、多様性の確保や外部人材の積極的な登用を明記するとともに、どのような能力・知見（企業経営、教学マネジメント、財務戦略等）を有する有識者を求めているのか、その選定観点をあらかじめ明確に定めています。また、「人員配置管理計画・人事計画等策定の基本方針」に則り、法人経営を担う幹部層の人員配置管理を戦略的に実践しています。 2. 本学のミッションに即した経営層の多角的な陣容 最高意思決定層である理事（3 名・学外有識者を必須に包含）の選任においては、本学の特性（技術科学の推進、高専との緊密な連携）を踏まえ、目的や求める観点到合致する卓越した人材を厳選してきました。 現在の登用実績：企業社外取締役の経験を持つ女性の私立大学長経験者、高等専門学校機構の理事経験者及び総合国立大学の幹部職員経験者を適材適所に配し、外部の高度な知見を直接経営に反映しています。 3. ミドルマネジメント層等における外部経験者・女性の重層的配置 理事層にとどまらず、副学長、学長特別補佐、学長補佐においても、多角的な知見を持つ人材を配しています。 副学長（5 名、うち 1 名女性）：外国出身者、海外大学、高等専門学校、他の国立大学での経験者等 学長特別補佐（3 名）：民間企業、高等専門学校、他の国立大学の経験者等 学長補佐（7 名、うち女性 2 名）：民間企業、大学共同利用機関法人、私立大学、他の国立大学の経験者等 4. 特別顧問、参与 産業界や他機関等の外部経験を有する人材を配しています。 特別顧問（1 名）：本学元理事で地元商工会議所会頭・中部経済連合会副会長 参与（4 名、うち 1 名女性）：地元副市長、地元金融機関専務理事、高等専門学校機構理事・高専校長経験者、地元企業専務経験者 これらの者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しています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学の法人経営及び教学運営を担い得る人材確保及び育成に関する方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=736#

		■役員，教職員等の人材を計画的かつ戦略的に確保，配置するための人員配置管理計画，人事計画等策定の基本方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=791# ■国立大学法人豊橋技術科学大学組織通則（第5条の2，第7条の2，第13条の2） https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=1# ■役職員（2026年8月現在） https://www.tut.ac.jp/about/organize.html
補充原則3-1-1 ① 経営協議会の外部委員に係る選考方針及び外部委員が役割を果たすための運営方法の工夫	更新あり	本学では，多様な関係者からの期待や社会動向を法人経営に的確に反映させるため，「選考方針」及び「運営方法の工夫」を明文化し，公式ウェブサイトにて広く一般に公表しています。 学外委員の選任にあたっては，令和3年7月に「経営協議会の学外委員の選考方針」を策定し，さらに令和6年1月にはダイバーシティ推進の観点を通じた改訂を行いました。現在の布陣は本学の特性・強みに適合した極めて専門性の高い有識者で構成されています。具体的には，本学学生の母体である高等専門学校を統括する国立高等専門学校機構理事長，設置形態を同じくする長岡技術科学大学理事，教育政策に精通した学校法人常務理事（文部行政経験者）のほか，先端科学や女性活躍・人的資本経営の知見を有する企業経営者・研究機関長，地方自治体（豊橋市副市長）や地域産業界（商工会議所副会頭等），卒業生組織（同窓会長）の代表者が参画しています。 これら委員の知見を最大限に経営へ活かすため，令和3年7月に定めた「経営協議会における運営方法の工夫」に基づき，以下の実質的な運用を徹底しています。 翌年度開催日程の早期複数提示による出席率の確保をはじめ，審議の要点を明記したメモを付した資料の事前送付，丁寧な事前説明の実施等により，会議当日の熟議の時間を創出しています。さらに，単なる議決にとどまらず，例えば，本年度では，「2040年度を見据えた本学のミッションの明確化」，これまでに「本学が抱える経営課題」や「特定の申請プログラム」，「強みとする分野における共創の場・研究拠点の確立」等に関する「意見交換事項」を主体的に設定し，多様なステークホルダーからの意見を法人経営に直結させる実効性の高い運営工夫を実践しています。なお，経営協議会の学外委員等の意見の反映状況については，引き続き公式ウェブサイトにて公表していきます。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学経営協議会規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=13# ■経営協議会委員，議事概要，意見等の大学運営等への活用状況 https://www.tut.ac.jp/about/keieikyougikai.html ■国立大学法人豊橋技術科学大学経営協議会の学外委員の選考方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=737# ■国立大学法人豊橋技術科学大学経営協議会における運営方法の工夫 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=738# ■国立大学法人豊橋技術科学大学における会議等の開催方法の特例に関する規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=732#
補充原則3-3-1 ① 法人の長の選考基準，選考結果，選考過程及び選考理由	更新あり	本学では，「学長選考等規程」及び「学長選考基準」に基づき，人格が高潔で優れた学識と経営能力を有する次期学長を，学長選考・監察会議が自らの権限と責任において主体的に選考する体制を確立しています。 特に，選考の主体性と透明性をさらに高めるための見直しとして，令和7年度より従来の学内意向調査（投票）を廃止し，学長選考・監察会議が全学的な視野からより責任を持って選考を行う手法へと見直しました。 新たな選考手法では，以下のステップを踏んで学長候補者を決定する仕組みに改めました。 ①推薦の受付：学長選考・監察会議委員による推薦，または学内有資格者（10名以上）からの推薦。 ②適任者の選出（第1次）：対象者を5名以内へとスクリーニング。 ③一次面接の実施：多角的な資質評価を行い，3名以内へと絞り込み。 ④公開所信表明の実施：学内からの事前質問への回答，および終了後の学内者からの意見聴取機会を設け，オープンなプロセスを確保。 ⑤二次面接の実施・決定：最終面接を経て，学長選考・監察会議が学長候補者を最終決定。

		なお、再任審査においても、学長選考・監察会議が当該学長と面接を行い、その可否を厳格に決定する手続きを定めています。 基準、選考結果、選考過程及び選考理由については、法令に則り以下のとおり公表しています。 ①学長選考基準の公表： 国立大学法人法第 12 条第 7 項に基づき、見直し後直ちに公式ウェブサイトにて公表。 ②結果・過程・理由の公表： 同法及び同法施行規則第 1 の 5 に基づき、最終候補者決定後、直ちに記者会見を開催するとともに、公式ウェブサイトにて広く社会に公表。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考等規程（第 6 条～第 14 条、第 16 条） https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=167# ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考基準 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=662# ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考等規程実施細則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=168#（第 3 条～第 9 条） ■「学長選考・監察会議」に係る公表事項 https://www.tut.ac.jp/about/gakucyosenko.html
補充原則 3－3－1 ③ 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	更新あり	本学では、学長が安定的にリーダーシップを発揮し、かつ継続的な経営・運営体制を構築できるよう、「学長選考等規程」において任期及び再任の上限を厳格に定め、公式ウェブサイトにて公表しています。 学長の任期は、本法人の運営における中期目標・中期計画の重要性に鑑み、その「策定」と「実施」の期間を踏まえて戦略的に設計されています。具体的には、新中期計画の開始 2 年前が任期の始点となるよう調整されており、基本任期を 4 年（再任を妨げない）とし、再任時の任期は 2 年、通算の連続在任上限を 6 年と定めています。 さらに、体制交代時や不測の欠員時にもこの中長期的な運営サイクルが破綻しないよう、4 年の任期満了後に再任されない場合の後任任期を 2 年とすることで、中期計画のサイクルとの合致を維持し、この場合の中期計画にまたがる通算連続在任上限は 8 年としています。また、任期途中の欠員時における後任者の任期についても、同様に中期計画の連続性を踏まえて選考会議が別に定めることとしています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考等規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=167# ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長が欠員となった場合の後任の学長の任期等に関する取扱い https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=661#
原則 3－3－2 法人の長の解任を申し出るための手続き	更新あり	本学では、学長選考・監察会議がそのガバナンス牽制機能を発揮できるよう、「学長選考等規程」第 17 条及び第 18 条に基づき、学長の任期途中における解任申出の手続きを厳格に定め、公式ウェブサイトにて公表しています。 具体的な解任要件として、心身の故障や職務上の義務違反（第 17 条第 1 項）に加え、職務の執行が適当でないことにより法人の業務実績が悪化した場合（同第 2 項）などを明文化し、文部科学大臣への解任申出を行う基準を整備しています。さらに、組織通則に基づく監事からの報告（第 8 条の 2）への対応や、教授会から出された教育研究に関する意見を確認・検証するプロセス（第 18 条）など、学内の指摘や意見を把握し、審議するための手続きを整備しています。 なお、これらの解任判断が客観的に行えるよう、「学長選考・監察会議規則」及び「学長の業務執行状況の確認及び業績評価に係る取扱いについて」に基づき、日常的かつ定期的な業務執行状況の確認及び業績評価を実施しています。これにより、平時からの監察体制と解任手続きが有機的に連動したガバナンス体制となっています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考等規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=167# ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考・監察会議規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=11#

		■国立大学法人豊橋技術科学大学学長の業務執行状況の確認及び業績評価に係る取扱い https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=663# ■国立大学法人豊橋技術科学大学組織通則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=1#
補充原則 3-3-3 ② 法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果	更新あり	本学では、任期途中における学長の業務執行状況の確認結果を本人へ確実にフィードバックし、今後の法人経営の改善に資する仕組みを構築するとともに、その結果を公式ウェブサイトにて公表しています。 「学長選考・監察会議規則」等に基づく毎年度の確認及び業績評価の実施にあたっては、学長選考・監察会議の議長からその結果を学長本人へ通知しています。さらに、一方的な評価にとどめず、学長による事実誤認の確認（弁明・確認機会の確保）の期間を適切に経た上で、その結果を公式ウェブサイトの『学長選考・監察会議』に係る公表事項』にて広く社会に公表しています。 なお、前学長の急逝に伴い現学長が令和 7 年 1 月に就任した経緯から、令和 6 年度における現学長の業務執行状況の確認については、特例として令和 7 年度分と一括して実施・公表することとしています。こうした不測の事態においても、制度の趣旨を損なうことなく、実直かつ適正な評価・公表手続きを実施しています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考・監察会議規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=11# ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長の業務執行状況の確認及び業績評価に係る取扱いについて https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=663# ■学長の業務執行状況の確認結果及び業績評価結果の通知並びに公表に関する取扱い https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=673# ■「学長選考・監察会議」に係る公表事項 https://www.tut.ac.jp/about/gakucyosenko.html
原則 3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由	更新あり	本学では、学長選考・監察会議の中立性・公正性を担保し、大学のミッションを実現できる学長選考を行うため、「学長選考・監察会議規則」に基づき、経営協議会の学外委員から 5 名、教育研究評議会の評議員（学長を除く）から 5 名の計 10 名を適切に選出し、その選任方法及び理由を公式ウェブサイトにて公表しています。 経営協議会からの選出にあたっては、広く高い見識を有する学外委員の中から、審議の「継続性」や「経験」を重視し、前年度からの継続委員を含む 5 名を互選により選出することで、これまでの議論の経緯を引き継ぎ、一貫して適切な評価や選考を行える体制を整えています。 教育研究評議会からの選出にあたっては、選考の客観性をより高めるため、令和 7 年度に「学長選考・監察会議学内委員選出に関する取扱い」を新たに制定して選出方法を明文化しました。これに基づき、令和 8 年度の同評議会において投票による互選を行い、教育研究や社会貢献に高い知見を持つ 5 名を選出しています。このように、明確なルールと合理的な理由に基づき、公平なメンバー構成を実現しています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学学長選考・監察会議規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=11# ■国立大学法人豊橋技術科学大学経営協議会の学外委員の選考方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=737# ■経営協議会議事概要 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/keiei_01_240530.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/keiei_01_250529.pdf ■教育研究評議会議事概要 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202401.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202402.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202406.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202502.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202503.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202504.pdf

		https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/kyo_gaiyou_202601.pdf ■教育研究評議会において選出する学長選考・監察会議学内委員選出に関する取扱い https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=893# ■「学長選考・監察会議」に係る公表事項（学長選考・監察会議委員名簿） https://www.tut.ac.jp/about/gakucyosenko.html
原則３－３－５ 大学総括理事を置く場合、その検討結果に至った理由	更新あり	本学は工科系単科大学としての特性を有しており、学長のもとで３名の理事が緊密に連携する体制をとっています。これにより、教学と経営を切り離すことなく一体的に運営し、最高責任者である学長が強いリーダーシップを迅速に発揮できる強固な体制が維持されています。したがって、経営と教学の分離を目的とする「大学総括理事」は設置していません。
基本原則４及び原則４－２ 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況	更新あり	本学では、法人経営及び教育研究活動の安定性と健全性を社会に示し、幅広い理解と支持を得るため、自らを律する内部統制システムを適切に運用するとともに、その内容や最新の運用体制を公式ウェブサイトにて公表しています。 基本的な枠組みとして、文部科学大臣認可の「国立大学法人豊橋技術科学大学業務方法書」において役職員の法令遵守や適正な業務確保のための基本事項を定め、さらに具体的な運用を支える「国立大学法人豊橋技術科学大学内部統制システムに関する基本方針」及び「内部統制推進体制等の取扱い」を定めています。 これらは、時代の変化やガバナンス強化に向けて継続的な見直しを行っています。直近では令和７年度に規程の改正を行い、改めて内部統制システムの最高管理責任者として「学長」を明記し、現場の推進責任者を「部局長」とすることで、組織の責任と権限をより一層クリアにしました。併せて、問題や不正の兆候を検知した際の速やかな報告ルートを明文化し、令和８年度の教育研究評議会において、この新しいリスク報告の流れを全構成員に共有・周知しました。今後も、この推進体制や運用の状況について継続的に検証を重ね、必要に応じて機動的に体制を見直していくこととしています。 ■国立大学法人豊橋技術科学大学業務方法書 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=855# ■国立大学法人豊橋技術科学大学内部統制システムに関する基本方針 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=433# ■内部統制推進体制等の取扱いについて https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=434#
原則４－１ 法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫	更新あり	本学では、公共的財産としての経営の透明性を高く保持し、多様なステークホルダーからの理解と支持を得るため、「豊橋技術科学大学憲章」に掲げる情報公開・情報発信の目標に基づき、社会への説明責任を果たすべく情報を公表しています。 法令に基づく適切な情報公開としては、国立大学法人法や独立行政法人等情報公開法（第２２条に基づく情報）、学校教育法施行規則（第１７２条の２に基づく教育研究活動等の状況）など、各法令の義務に応じた法人の運営状況や教育研究活動等の多岐にわたる公表事項を公式ウェブサイトに掲載しています。 これに加え、本学の教育・研究・社会貢献活動等の非財務情報と、経営・財務状況の財務情報を分かりやすく組み合わせ、組織の将来展望を示した「統合報告書」を毎年度作成し、公式ウェブサイトにて社会に公表しています。 さらに、法人情報や大学情報については、公式ウェブサイト、各種刊行物、SNSのほか、定例記者会見を含むプレスリリース、FM ラジオ番組、オープンキャンパスなど、多様なツールを用いて学内外へ積極的に発信しています。併せて、豊橋駅前に設置している「サテライト・オフィス」を地域向けの対面拠点として有効に活用し、教育研究情報や地域交流情報、リカレント教育、産学連携に関する情報などをダイレクトに発信しています。 ■豊橋技術科学大学憲章 https://www.tut.ac.jp/about/overview/charter/ ■情報公開 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/index.html

		■統合報告書 https://www.tut.ac.jp/about/overview/tut-togo-report.html ■Instagram https://www.instagram.com/toyohashi_gikadai ■Facebook https://www.facebook.com/toyohashi.tech/ ■X https://x.com/toyohashi_tech ■FM ラジオ広報「天伯之城 ギカダイ」 https://www.tut.ac.jp/castle.html ■サテライト・オフィス https://www.sharen.tut.ac.jp/satellite/index.html
補充原則 4－1 ① 対象に応じた適切な 内容・方法による公 表の実施状況	更新あり	本学では、学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会などの多岐にわたるステークホルダーの皆様に対し大学運営の透明性を確保し、それをガバナンスの向上へと繋げるため、対象者のニーズに応じた適切な情報公表とアクセスの容易化に努めています。 「豊橋技術科学大学憲章」に掲げる社会への説明責任を果たすため、特に情報の発信基盤である公式ウェブサイトのレイアウトに配慮しています。スマートフォンからの閲覧を考慮した設計のもと、トップページに「受験生・高専の方」「保護者の方」「企業・研究者の方」「卒業生の方」「地域の方」などの「訪問者別メニュー」を独立して配置し、各読み手が求める情報へ迷うことなく、即座に到達できるよう動線を整理しています。 また、情報の入手をより容易にするため、大学概要をはじめ、産学連携を推進するための「研究シーズ集」などの各種刊行物の電子化（デジタルブック・PDF 等）を推進しています。これらをウェブサイト上で一覧形式にて掲載し、一括して閲覧・入手できる体制を整えています。 一方で、多岐にわたる公表情報を確実に届けるためには、「外部の利用者から見て、まだ必要な情報に到達しづらい配置や動線があるのではないか」という不断の検証体制が不可欠であると認識しています。そのため、次期（第 5 期）中期目標期間を見据え、現在のウェブサイトの運用効果や利用者の利便性について検証・見直しを行い、次期期間に向けてより実効性の高い、社会に開かれた情報発信システムへと計画的な改善・刷新を図っていくこととしています。 ■豊橋技術科学大学憲章 https://www.tut.ac.jp/about/overview/charter/ ■公式ウェブサイトのトップページ https://www.tut.ac.jp/index.html ■本学の主な刊行物 https://www.tut.ac.jp/about/overview/books.html ■統合報告書 https://www.tut.ac.jp/about/overview/tut-togo-report.html ■国立大学法人豊橋技術科学大学 第 4 期中期計画（12 頁） https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/4chumokuchukei202503.pdf
補充原則 4－1 ② 学生が享受できた教 育成果を示す情報	更新あり	本学では、教育の質と実績に対する説明責任を果たすため、身に付けられる能力の根拠、学生の満足度及び進路状況に関する情報を公式ウェブサイト等で公表しています。 学生が身に付けるべき能力とその根拠としては、卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）をはじめとする「3 つのポリシー」を一体的に策定・公表し、教育の質を保証しています。また、教育に対する学生の満足度を客観的に測るため、毎年度の「卒業・修了予定者アンケート」や「授業評価アンケート」を実施・公表しています。これらの調査項目は毎年度見直しを重ね、常に現状を正確に捉えられるよう随時更新しています。卒業後の実績については、学部及び大学院生の主な就職先や産業別の就職状況を詳細に公表しています。 さらに、これらの教育成果が社会でどう評価されているかを検証するため、定期的に比較検証を行っています。直近では、卒業生・修了生及び就職先企業を対象とした調査結果と、複数年の卒業予定者アンケートの結果をクロス分析し、具体的な改善方策と計画を策定・公表しました（次回は 2028 年度に実施予定）。今後も「教育戦略本部」等を中心として公表情報のさらなる充実化を図り、実直な情報発信を継続していきます。

		■「学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づき公表すべき教育研究活動等の状況」 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/education-info.html ■ポリシー https://www.tut.ac.jp/university/policy/ ■学生の満足度調査 卒業・修了予定者アンケート結果, 卒業生・修了生・就職先企業アンケート結果 https://www.tut.ac.jp/university/survey-results.html 2025 年度授業評価アンケート実施結果 https://www.tut.ac.jp/university/assess.html ■卒業・修了者の進路状況 https://www.tut.ac.jp/student/career/ ■卒業・修了者の就職状況（産業分類別・職業分類別） https://www.tut.ac.jp/student/career/ ■卒業・修了者の就職先 https://www.tut.ac.jp/student/career/
--	--	--

法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項	更新あり	■独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第 22 条に規定する情報 https://www.tut.ac.jp/about/information.html#anc01 ○組織に関する情報 イ. 目的, 業務の概要及び国の施策との関係 ・ 基本理念等 https://www.tut.ac.jp/about/summary.html ・ 大学憲章等 https://www.tut.ac.jp/about/overview/charter/ ・ 業務の概要 https://www.tut.ac.jp/about/docs/gyoumugaiyou.pdf ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学業務方法書 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/print/855.html ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学の中期目標・中期計画 https://www.tut.ac.jp/about/docs/3chuki_moku280301.pdf https://www.tut.ac.jp/about/docs/3chuki_kei_henkou290329.pdf https://www.tut.ac.jp/about/docs/4chuki_moku202204.pdf https://www.tut.ac.jp/about/docs/4chuki_kei202204.pdf ロ. 組織の概要 ・ 役職員（役員の氏名, 役職, 任期及び経歴含む。） https://www.tut.ac.jp/about/organize.html#anc02 ・ 役職員数（役員及び職員数） https://www.tut.ac.jp/about/organize.html#anc06 ・ 組織図 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/2026soshikizu.pdf ハ. 役員に対する報酬及び退職手当の支給基準並びに職員に対する報酬及び退職手当の支給基準 ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=140# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学役員退職手当規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=141# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学職員就業規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=106# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学職員給与規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=142# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学年俸制適用職員給与規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=425# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学新年俸制適用職員給与規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=678# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学職員退職手当規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=163# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学再雇用職員就業規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=107# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学契約職員就業規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=108# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学パートタイム職員就業規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=109# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学特定職員就業規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=410# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学の役職員の報酬・給与等について https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/salary.html ○業務に関する情報 イ. 事業報告書, 業務報告書等 ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学の事業報告書 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07jigyoku.pdf ・ 第 3 期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書 https://www.tut.ac.jp/about/docs/R01hokoku.pdf https://www.tut.ac.jp/about/docs/jisseki3end.pdf
--------------------------------	-------------	---

・ 第3期中期目標の達成状況報告書 https://www.tut.ac.jp/about/docs/tassei3.pdf https://www.tut.ac.jp/about/docs/tassei3end.pdf ロ. 業務に対する計画 ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学の中期計画 https://www.tut.ac.jp/about/docs/3chuki_kei_henkou290329.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/4chuki_kei202503.pdf ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学の年度計画 https://www.tut.ac.jp/about/docs/R03nendokeikaku.pdf ハ. 契約に関する定め ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学業務方法書（第30条） https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=855# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学会計規則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=316# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学契約事務細則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=333# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学政府調達事務取扱細則 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=355# 二. 法令の規定により使用料、手数料その他の料金を徴収している場合におけるその額の算出方法 ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学における授業料等に関する規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=361# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学情報公開取扱要項 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=94# ・ 国立大学法人豊橋技術科学大学個人情報開示請求等に関する取扱要項 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=97# ○財務に関する情報 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/finance.html ・ 令和7事業年度の決算について https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07gaiyou.pdf ・ 令和7事業年度財務諸表等 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07zaimu.pdf ・ 令和7事業年度決算報告書 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07kessan.pdf ・ 令和7事業年度事業報告書 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/R07jigyoku.pdf ○評価・監査に関する情報 https://www.tut.ac.jp/about/information.html#anc01-5 イ 第3期中期目標期間（4年目終了時評価）に係る業務の実績に関する評価結果 第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果 https://www.tut.ac.jp/about/docs/28-01hyokakekka.pdf https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/1_3hyokakekka.pdf ロ 行政機関が行う政策評価の結果のうち本学に関する部分（該当なし） ハ 総務省による各行政機関の業務の実施状況の評価及び監視結果のうち本学に関する部分（該当なし） 二 監事の意見 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/kansa.html#anc01 ホ 監査法人の監査結果 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/kansa.html#anc02 ヘ 会計検査院の検査報告のうち本学に関する部分（該当なし） ○本法人の出資又は拠出に係る法人等に関する基礎的な情報（該当なし） ■学校教育法第109条第1項の規定に基づく自己点検・評価の結果 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/jikohyouka.html ■学校教育法第109条第2項の規定に基づく認証評価機関における認証評価等の結果

		https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/daigakuhyouka1.html ■学部等の設置に関する情報（設置計画、履行状況等） https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/setti.html ■学校教育法施行規則第 172 条の 2 規定に基づいて、公表すべき教育研究活動等の状況 https://www.tut.ac.jp/about/education-info.html ■大学等における修学の支援に関する法律第 3 条第 1 項の確認に係る申請書 https://www.tut.ac.jp/student/support/docs/2025kikanyouken_daigakuhp2.pdf ■理事の任命及び解任 https://www.tut.ac.jp/about/ninmeikainin.html ■役員に就いている退職公務員等の状況 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/docs/yakuintaisyoku_r71001.pdf ■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 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/governance-code.html ■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく情報の公表 https://equal.tut.ac.jp/data/ikukyuusyutoku.html ■調達情報 https://www.tut.ac.jp/about/procurement/index.html ■情報公開係情報（法人文書の開示請求） https://www.tut.ac.jp/about/jouhoukoukai.html ■個人情報保護関係情報 https://www.tut.ac.jp/about/kojinjyoho.html ■次世代育成支援対策推進法第 12 条第 5 項に基づく公表 ・次世代育成支援行動計画 https://equal.tut.ac.jp/mt_files/57e8da1125b547a8acf5f1934c311e909393e7dc.pdf ■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 8 条第 5 項に基づく公表 ・女性活躍推進行動計画 https://equal.tut.ac.jp/mt_files/shien_katsuyaku.pdf ■大学の教員等の任期に関する法律第 5 条に基づく公表 ・国立大学法人豊橋技術科学大学教員の任期に関する規程 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=176# ■動物実験に関する情報 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/animal.html ■障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領 https://www.tut.ac.jp/gakusoku/listall.html?rule=453# ■環境報告書 https://www.tut.ac.jp/about/disclosure/environment.html
--	--	--