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(2026年度)

作成日　2026/10/27
最終更新日　2026/10/27

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日		2026年7月1日
国立大学法人名		国立大学法人鳥取大学
法人の長の氏名		原田　省
問い合わせ先		総務企画部総務企画課(0857-31-6745/ma-seisaku@ml.adm.tottori-u.ac.jp)
URL		https://www.tottori-u.ac.jp/

【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		2026年７月から８月にかけて、国立大学法人・ガバナンスコードの全ての原則等への本学の適合状況について、経営協議会委員に意見照会を行いました。 2026年９月28日開催の令和８年度第３回経営協議会において、全原則の適合状況等について説明を行い、審議了承を得ています。
監事による確認		【確認方法】 本学のガバナンス・コードの適合状況について、担当部署より説明を受け、その内容を監査しました。また、学長・理事等で構成する役員懇談会における審議状況や各事項における担当理事の対応等を確認し、さらに、令和８年度第２回経営協議会（令和8年9月28日開催）において、学外委員からの意見等に対する対応及び適合状況について説明がなされたことを確認しました。 【確認結果】 監事は、本件に係る全ての審議を確認し、経営協議会等の審議状況や監事所見に対する対応状況は適切であることを確認するとともに、「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（2026年度）」については、すべての原則について実施していることを確認しました。 今後ガバナンス体制のさらなる強化に取り組んでいくために、次の点に留意願います。今後においても、本学の多様なステークホルダーとの対話を通じて、より良いガバナンス体制を構築するための継続的な取り組みを期待します。

【監事所見】
①ダイバーシティの確保を含めた総合的な人事方針の策定
補充原則１―３③において「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。」と示されています。
本学においては、多様な個性・価値観、ワーク・ライフ・バランスを尊重するキャンパスづくりを推進するため、ダイバーシティキャンパス推進室の設置、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等、各種施策を実施しています。
なお、ダイバーシティの確保における障がい者への取組については、ファーストジョブ支援室をはじめ、全学的に雇用を進めていますが、令和 7年度（6月1日基準）における障害者雇用率は、国が定める基準に対して未達成の状況でした（法定雇用率2.8%のところ、本学は2.3%）。その後、全学的に法定雇用障害者数の増加に向けた強化策を実施し、令和 8年度（6月1日基準）においては法定雇用率を達成しました。
しかしながら、令和8年7月以降においては法定雇用率が3.0%に引き上げられており、引き続き計画的・積極的な雇用が必要となるため、安定的な雇用が可能な体制を構築するべく、それぞれの能力を十分に発揮し、安心して働ける学内環境の整備に取り組むよう、お願いします。
②コストの見える化
補充原則４―１③において、「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。」と示されています。
本学における「コストの見える化」への取組については、財務諸表、決算報告書のほか、「事業報告書」を作成し、教育・研究・診療・社会貢献のトピックス、主な財務諸表の概要、財務データから見た経費、目的積立金の使用状況等を公表しています。
なお、これまでは「財務レポート」の内容について見直しを図りながら、学内外における多様なステークホルダーへの公表に努めていましたが、現状では「事業報告書」等による公表に留まっています。
「コストの見える化」の目的は、国立大学の自律的な経営の透明性を高め、ステークホルダーに対する説明責任、エンゲージメントの強化にあります。そのため、財務諸表に基づきながら、大学の特性に応じて成果や取組などの情報を統合した形で工夫を行い、財務情報を社会にわかりやすい方法で「見える化」し、積極的に公開することが重要です。
今後においても、大学のミッションやビジョン等と、それを起点にしたアウトプットやアウトカム等とを組み合わせた形で、分かりやすい「コストの見える化」に向けて、更なる取組を促進していただくよう、お願いします。

		③コンプライアンスの遵守 　補充原則４―２④において、「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。」と示されています。 　本学においては、公的研究費等の不正使用防止、研究活動の不正行為の防止、ハラスメントの防止、情報セキュリティ対策などのコンプライアンスの遵守等について徹底した周知を図るため、研修を含めた各施策、環境整備を実施しています。 　また、公的研究費等の不正使用防止について、不正使用を発生させる要因を把握し、「不正使用防止計画」において各リスクに応じた対策を定め、不正使用防止の施策について全学的に徹底を図っています。 　しかしながら、令和6年度において不正使用事案が発生していることを踏まえ、不正防止に向けたより一層の取組の必要性を認識し、あらためて「不正を起こさない、起こさせない」組織風土を徹底していく必要があると考えます。特に、主管部署が各対策の有効性や組織への浸透度を分析し、「不正使用防止計画」の見直しを行う等、継続的に実効性のあるモニタリングを実施し、主管部署として各部局に対して具体的な指導・指示等の積極的な関与が必要と考えます。 【対応】 　これらの監事所見については、学長、理事等の執行部で共有し、必要な改善や検討を行い、ガバナンス体制のさらなる強化に向けた継続的な取組を進めていきます。
その他の方法による確認		

【国立大学法人ガバナンス・コードの実施状況】

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

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

記載事項	更新の有無	記載欄
ガバナンス・コードの各原則の実施状況		当法人は、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		

【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		本学では、実学を中心に地域とともに歩んで世界へ展開してきた伝統や、本学が果たすべき社会的役割を踏まえ、「鳥取大学憲章」を策定しています。 本憲章では、鳥取大学の基本理念である「知と実践の融合」や、３つの目標「1.社会の中核となり得る教養豊かな人材の育成」「2.地球規模及び社会的課題の解決に向けた先端的研究の推進」「3.国際・地域社会への貢献及び地域との融合」を定めています。 さらにそのもとに教育、研究、社会貢献にかかる長期的ビジョンとして「鳥取大学グランドデザイン」を定めています。 これらを実現するため、2030年までに本学が目指すべき方向性や到達しておきたい状態を示すものとして「鳥取大学ビジョン2030」を2021年7月に策定しました。本ビジョンでは以下の３つの目指す鳥取大学像を描き、教職員が一丸となり、社会から信頼され地域に必要とされる大学を目指しています。 【目指す鳥取大学像Ⅰ】　充実したQOCL（クオリティ・オブ・カレッジライフ）で学びたい人に選ばれる大学 【目指す鳥取大学像Ⅱ】　「地域と世界に信頼される研究力」、「地の知を世界へ、世界的知を地域へ」　ナンバーワンの研究、オンリーワンの研究で国内外をリードする研究推進大学 【目指す鳥取大学像Ⅲ】　COC（センターオブコミュニティ）　社会に信頼され地域に必要とされる地（知）の拠点大学 なお、ビジョン策定にあたっては、経営協議会学外委員の意見を聴くことはもとより、国内外の動向や2030年の鳥取県の姿を描いた「鳥取県将来ビジョン」等を参考とするなど、社会の要請の把握に努めました。 また、2023年３月には、ビジョンの達成のための行動計画「鳥取大学ビジョン2030アクションプラン」を取り纏めています。 上記の「鳥取大学憲章」や「鳥取大学ビジョン2030」に基づき、各中期目標期間における「中期目標・中期計画」を策定し、公表しています。 ■鳥取大学憲章 https://www.tottori-u.ac.jp/1227.htm ■鳥取大学グランドデザイン https://www.tottori-u.ac.jp/1228.htm ■鳥取大学ビジョン2030 https://www.tottori-u.ac.jp/1232.htm ■中期目標・中期計画 https://www.tottori-u.ac.jp/1230.htm

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		本学で実施している主な自己点検・評価には、国立大学法人評価、教育プログラム・学生受入、教員の個人業績評価等があり、各理事が委員長を務める常置委員会（評価委員会、教育支援委員会等）が対応しています。 各常置委員会では、各学部・研究科や部局が行った諸活動について自己点検・評価を行っており、この評価結果を踏まえ実質的かつ継続的な改善・向上に取り組んでいます。 これらの点検・評価結果については、学長・理事・副学長等で構成された「大学改革推進会議」において共有するとともに、全学として改善措置が必要なもの（複数の組織で出てきた改善すべき点等）については、同会議において議論、改善計画の作成及び進捗管理を行っています。 その他にも、鳥取大学ビジョン2030のヒアリング等を実施することで、ビジョンで示した事項の進捗状況を確認し、改善に反映させていくこととしています。 ■法人情報の公表＞評価及び監査に関する情報＞自己点検・評価報告書 https://www.tottori-u.ac.jp/1099.htm 上記URLの「■国立大学法人評価に係る自己点検・評価▼」 -「業務実績報告書【概要版】及び中期計画に係る進捗状況」欄に公表しているように、全学参加の常置委員会である評価委員会において各年度の進捗状況を検証するとともに、実施が十分でない事項については今後の対応策を検討しています。
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		本学は、国立大学法人法等の法令に則り、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しています。 具体的には、「鳥取大学の管理運営に関する規則」において役員（学長、理事、監事）、職員組織、会議等について規定しています。 なお、国立大学法人法に基づき、経営に関する重要事項を審議する経営協議会、及び教学（教育研究）に関する重要事項を審議する教育研究評議会を設置し、それぞれ「鳥取大学経営協議会規則」、「鳥取大学教育研究評議会規則」において審議事項を定め、公表しています。 また、「鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程」において、経営及び教学に係る、理事及び副学長の業務分担を明確にし、公表しています。 ■鳥取大学の管理運営に関する規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000274.html ■鳥取大学経営協議会規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000276.html

		■鳥取大学教育研究評議会規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000277.html ■鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000522.html
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		教員の人事に関しては、年齢、性別、人種、国籍にかかわらず、広く教育及び研究に優れた者を求めることや、教員の配置計画等について全学的な観点から審議するための教員配置検討委員会を置くことなどを定めた、教員に係る総合的な人事方針（「鳥取大学教員選考に関する基本方針」）を定め、公表しています。 なお、本学では教育研究活動を一層活性化するため、目指すべき理想の年齢構成の目標値（若手教員（40歳未満）比率20%）を定め、若手教員を積極的に登用しています。令和７年度からは、人件費の適正管理を目的としたポイント制が導入され、各部局は上限ポイントの範囲内において、柔軟な教育配置が可能となっています。（令和7年度における若手教員比率は17.7%） 事務系職員の人事に関しては、選考採用試験を実施し、多様な経験を有する人材の確保に努めています。また、採用方針、異動方針を明確にし、キャリアパス及び研修体系等を明示した総合的な人事方針を策定及び公表し、中長期的な職員育成、組織的基盤の充実強化を図っています。 女性管理職の登用については、女性活躍推進法に基づく行動計画（令和5年4月～令和8年3月）において、全管理職のうち女性管理職の割合を20%とする目標を掲げ、各種学内委員会など大学の意思決定機関への女性の参画を推進することにより、管理職候補者の育成に取り組んできました。その結果、令和７年度の女性管理職比率は18.6%となっています。さらに、令和８年４月には女性の副学長１名及び女性課長１名を新たに登用するなど、目標達成に向けた取組を着実に進めています。 障がい者については、ファーストジョブ支援室をはじめ、全学的に計画的・積極的な雇用を進めています。昨年度は法定雇用率（2.8%）に達しませんでしたが、第８回教育研究評議会（令和７年11月12日開催）において、法定雇用障害者数の増加に向けた強化策を実施することとし、令和８年６月時点では法定雇用率を達成しました。しかしながら、令和８年７月の法定雇用率基準引き上げ（3.0%）により下回ることとなったため、今後も障がい者雇用を着実に推進するとともに、障がい特性に応じた受入体制や職場環境の整備に取り組んでまいります。 ■鳥取大学教員選考に関する基本方針 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000307.html ■鳥取大学における事務職員等の採用・人員配置・育成について https://www.tottori-u.ac.jp/secure/1434/recruitment_policy.pdf

補充原則１－３⑥（３） 自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画		本学は、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、各中期目標期間の６年間の単位で、中期的な財務計画を策定し、公表しています。 ■中期的な財務計画（第４期中期計画p12～p17） https://www.tottori-u.ac.jp/secure/1443/2df93dc0ae026c7730d724505b3fe1a4bf0cce89.pdf
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）		本学は、財務諸表、決算報告書のほか、数値的情報で表現しきれない業務及び財務状況等について文章等によって概況を示す「事業報告書」を作成・公表し、教育・研究・診療・社会貢献のトピックス、主な財務諸表の概要、財務データから見た経費等を一般向けにわかりやすく説明することにより、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）を公表しています。 ■財務に関する情報 https://www.tottori-u.ac.jp/1624.htm
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		本学では、運営から経営への転換を図るため、経営を担い得る人材を計画的に育成しています。2021年１月には、今後更に、長期的な視点に立った育成を進めるため、「鳥取大学における経営人材育成方針」を策定しました。 ■鳥取大学経営人材育成方針 https://www.tottori-u.ac.jp/1090.htm 本育成方針では、本学の教職員のうち、将来の法人経営を担い得る適性を有する人材に、早い段階から法人経営の感覚を身に着けさせるなどして、長期的な視点に立って、次代を担う経営人材を育成することとしています。同方針に基づく、経営人材育成方策の実施状況は以下のとおりです。 ・各部局の副学部長等を教育研究評議会、各種常置委員会等の学内主要会議に参画させ、法人経営の感覚を身に着けさせています。その結果、令和7年4月1日に学部長から1名、副学部長等から3名が副学長に登用されました。 ・学長特別補佐に、将来の法人経営を担い得る適性を有する人材を含め、ミッションに応じ３名を登用し、うち２名について大学経営に関する企画立案を行う経営戦略本部に配置しています。さらに、准教授１名を構成員とし、経営戦略に関する計画策定や企画立案を担わせることにより、将来の大学経営の中心的な人材を育成しています。 ・学長、理事、副学長、学部長等が出席し大学改革に資する事項について企画立案する「大学改革推進会議」に学長特別補佐及び女性教員を構成員として参画させています。また、教育研究評議会をはじめとする主要な会議に学長特別補佐を陪席させ法人経営の感覚を身に着けさせています。

		・一般社団法人国立大学協会が主催する研修(「令和７年度ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ」（2025年９月）、「令和７年度国立大学法人等担当理事等連絡会議」（2025年６，11月）、「令和７年度国立大学協会政策研究所研究会」（2026年２月）、等に経営層を参加させ法人経営に活かしています。 ・学部等の部局においては、部局運営を担う各種委員会に幅広い人材を参画させるなどして、法人経営に必要な経験を積ませ、将来の経営人材の裾野を広げています。 ・事務系職員が教員と対等な立場での「教職協働」によって法人経営に参画できるよう法人経営に関する全ての常置委員会に事務局部長等を委員として参画させ、経営の感覚を身に着けさせています。また、人事異動、人事交流、人事評価、ＯＪＴ、階層別・専門分野別に体系化された研修等を通じて事務系職員個々の能力向上を図っています。
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		本学では、法人の長である学長が理事及び副学長の業務分担を決定し、「鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程」において明確にし、公表しています。 また、学長特別補佐、学長顧問を任命し、特定のミッションをサポートする体制を整備しています。 ■鳥取大学の理事及び副学長の業務分担等に関する規程 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000522.html ■役職員一覧 https://www.tottori-u.ac.jp/1243.htm
補充原則２－２－１① 【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		

原則２－３－１ 役員会の議事録		本学の役員会は、国立大学法人法で定める事項について、定例（原則月１回）のほか必要に応じて臨時に開催するなど、適時かつ迅速な審議を行っています。 審議事項は経営及び教学に関する重要事項で、「鳥取大学役員会規則(第3条)」において以下のとおり規定しており、これら事項の審議結果を議事要旨として記録し、公表しています。 一　中期目標についての意見に関する事項 二　中期計画など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 三　予算の作成及び執行並びに決算に関する事項 四　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 五　部局長及び施設長の選任，解任及び懲戒に関する事項 六　その他役員会が定める重要事項 ■役員会議事要旨 https://www.tottori-u.ac.jp/1234.htm
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		本学では、以下のような観点から外部の経験を有する人材を求めています。 ・法人経営を担う理事については、外部での豊かな経験を有する人材を登用することによって、大学の意思決定プロセスに多様な意見を取り入れられるようにし、それぞれの経験に基づく多様な知見を大学経営に活用しています。なお、現在は、他の国立大学幹部経験者、民間企業等の役員経験者の３名を理事として登用しており、略歴、担当とともに公表しています。 ・教員については、「鳥取大学教員選考に関する基本方針」において「他大学出身者、女性教員、大学外社会人及び外国人の採用等の促進を図ること」を明記し、性別や国際性の観点でのダイバーシティを確保し、多様な人材を求めることによって経営層候補者の確保に努めています。 ・その他、法人経営を支える全学的組織の高い専門性を要する職に、学外の経験、知見を有する人材を広く学外から発掘し、現在、研究支援部門、情報基盤支援部門等において、高い専門性を有する学外者を登用しています。 ■鳥取大学教員選考に関する基本方針 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000307.html ■学外理事の登用状況(役職員の経歴) https://www.tottori-u.ac.jp/1243.htm

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		本学は、以下のように選考方針を策定・公表しています。なお、学外委員については専門性を記載のうえ鳥取大学経営協議会構成員を本学公式ホームページにおいて公表しています。 ○鳥取大学経営協議会学外委員の選考方針 本学では、教育研究等の業務の成果を最大化するとともに、特色や強みを伸長する戦略的な法人経営を実現するため、経営協議会学外委員の選考にあたっては、大学に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから、下記の観点により選考し、本学に期待する様々な意見や有益な助言等を求め、法人経営に活かすこととする。 １　学長が戦略的に法人経営を進めるにあたり、本学の基本理念「知と実践の融合」に沿った意見等を求めることができる者 ２　経済、医療、文化、行政及び教育等の多様な分野における経験と実績を有する者 また、学外委員にその役割を十分に果たして頂くために以下のとおり運営方法の工夫を行い、学外委員各々の高度な知見及び幅広い経験に基づく意見をいただいています。 ・審議事項以外にも、本学の運営上の課題等についてご意見をいただき、大学運営に活用することにより、その改善を図ることを目的とした「討議」を行っています。2025年度からは、会議において、毎回、討議の機会を設けることとし、経営協議会を「経営に係る意見交換の場」として位置づけ、法人経営に活かす工夫を行っています。 ・大学の諸活動や現状への理解を深めていただけるよう、議題とは別に諸活動の報告を行うとともに、日頃より広報物の送付等を行っています。 ・事前に会議資料を送付し、必要な説明や質問に対応するなど事前のコミュニケーションを十分に図り、それぞれの専門的な立場からの活発な意見の交換が出来る会議運営に取り組んでいます。 ■学外委員の選考方針及び運営 https://www.tottori-u.ac.jp/about/summary/conference/management/

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		鳥取大学学長選考・監察会議は、法人の長（学長）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（学長）に必要とされる資質・能力に関する基準を定めています。当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、選考候補者の所信及び意向調査の結果等を総合的に勘案し、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、適正に選考を行っています。 また、基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しています。 ■基準・選考結果、選考過程及び選考理由 https://www.tottori-u.ac.jp/1112.htm
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		本学は、学長選考・監察会議の議を経て、任期（４年）および１回限りの再任（２年）が可能である旨を「鳥取大学の管理運営に関する規則(第４条)」において規定しています。また、任期、再任の可否等については、学長選考基準に含まれ、選考の都度、適切に検討することとしています。 ４年の任期については、中期目標・中期計画期間等を踏まえ、学長がミッション実現のためにリーダーシップを安定的に発揮することができる期間としており、また、任期の長期化による独裁的な状況の発生を抑止するため、再任は１回限り可能とし、その任期は理事及び部局長の任期も考慮し２年とし、本学公式ホームページにおいて公表しています。 ■鳥取大学の管理運営に関する規則 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000274.html ■鳥取大学長候補者選考基準（令和6年3月21日） https://www.tottori-u.ac.jp/1112.htm
原則３－３－２ 法人の長の解任を申し出るための手続き		本学における法人の長（学長）の解任の審査請求は、「鳥取大学長選考等規則」第９条に規定する学長選考に係る意向投票資格者の3分の１以上の者の連署により、経営協議会又は教育研究評議会に対して行うことができるほか、学長選考・監察会議委員の３分の１以上の連署により学長解任の発議をすることができることとしており、具体的な手続きについては「鳥取大学長選考等規則実施細則(第22条～26条)」において規定しています。 ■鳥取大学長選考等規則実施細則 https://www.tottori-u.ac.jp/kisokusyuu/reiki_honbun/u095RG00000303.html

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		鳥取大学学長選考・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を当該学長の任期の最終年度の前年度(再任による任期の場合は最終年度)に行うこととしています。また、学長選考・監察会議は評価に際して「鳥取大学長職務評価実施要項」を策定しており、評価結果を学長に通知するとともに、本学公式ホームページ上で職員等に周知及び学外に公表することとしています。 なお、前学長（任期：2019年4月1日～2023年3月31日，再任による任期：2023年4月1日～2025年3月31日）の当該評価は、2022年3月及び2025年3月に実施しました。 ■学長の職務の評価にかかる情報 https://www.tottori-u.ac.jp/1112.htm
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		本学は、「鳥取大学学長選考・監察会議規則」の規定に基づき、以下のように学長選考・監察会議委員の選任方法及び選任理由を本学公式ホームページ上で公表しています。 ○鳥取大学学長選考・監察会議委員の選任方法等 【経営協議会選任委員】 経営協議会において、学長選考・監察会議の議論の継続性、委員の有する経済、医療、文化、行政及び教育等の多様な分野における知見・経験のバランス等を考慮のうえ審議の結果、経営協議会学外委員から、学長選考・監察会議委員６人を選任しています。 【教育研究評議会選任委員】 教育研究評議会において、学内の幅広い意見を参考とするため、各学部長（地域学部・医学部・工学部・農学部）、国際乾燥地研究教育機構副機構長及び医学部附属病院長を学長選考・監察会議委員とすることを申合せ、審議の結果、当該６人を学長選考・監察会議委員として選任しています。 ■学長選考・監察会議委員の選任方法及び選任理由 https://www.tottori-u.ac.jp/1237.htm
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		本学においては、令和３年1月25日の学長選考会議において体制の在り方を検討した結果、「現時点では大学総括理事を置かない」という判断を行っています。

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		本学は、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ことを踏まえ、「鳥取大学内部統制規則」を定め、学長、理事・副学長、部局長の責任を明確にしています。また、学長、理事、副学長（監事は陪席）で構成する内部統制委員会を設置し、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的に見直しを図るとともに、その運用体制を公表しています。 ■内部統制システム運営体制 https://www.tottori-u.ac.jp/1109.htm
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		本学は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共的財産として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るためにより透明性を確保しており、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、大学概要や、公式ホームページでの公表を通じ、分かりやすく公表しています。 ■国立大学法人鳥取大学公式ホームページ https://www.tottori-u.ac.jp/
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		本学は、その多岐にわたる活動それぞれに学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の教育関係機関等の異なる多様な関係者を有することを踏まえ、これらの関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保がガバナンスの向上につながることから、情報の公表を行う目的、意味を考え、大学概要や、公式ホームページ、Facebook、X(旧Twitter)、Instagram、YouTube、プレスリリースでの公表を通じ、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しています。 なお、公式ホームページは2023年3月にリニューアルし、スマートフォンでの見やすさ、情報の探しやすさ等を重視したデザイン・構成とし、各ステークホルダーが必要とする情報に容易に辿り着けるような形での情報発信に努めています。 公式ホームページに『学長からのメッセージ』を掲載し、学長のビジョンや思いを広く学内外へ発信しています。そのほか、大学広報誌 については、より多くの方に手に取ってもらい、本学の魅力を効果的に伝えられるよう、令和８年度に誌面デザインや掲載内容を抜本的に見直し、インパクトのある広報媒体へと大幅にリニューアルしました。また、附属病院広報誌『カニジル』の発行・『カニジルラジオ(BSS山陰放送)』の放送、『カニジルチャンネル』による研究者のインタビュー動画の発信等を通じて、保護者や受験生をはじめとする広く一般の方々に対し、本学の教育研究活

		動の状況やその成果を分かりやすく発信することにより、本学の認知度・ブランド力向上を図っています。 ■国立大学法人鳥取大学　大学概要、公式ホームページ （https://www.tottori-u.ac.jp/）等 　更に、より積極的な情報発信を行うため、学内向けには決定した大学の方針や重要な施策等を定期的に構成員に配信するとともに、学外向けには学長記者発表・懇談会を定期的に開催するなどしていきます。 　加えて、乾燥地研究センターを舞台とした新川帆立氏の小説『麦は枯れない』の日本海新聞での連載は、本学の特色ある研究活動を地域社会へ広く発信する機会となりました。また、学内の主要箇所に設置したデジタルサイネージを活用し、学生および教職員に対して教育研究活動に関する情報を分かりやすく発信しています。 　さらに、著名な漫画家である青山剛昌氏が制作した本学の新たなシンボルキャラクター「Totti（トッティ）」を発表し、話題性を活かした広報活動を展開するとともに、本学の魅力や特色に関する学内外への効果的な情報発信を推進しています。
補充原則４－１② 学生が享受できた教育成果を示す情報		本学は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠、学生の満足度、学生の進路状況等）を公表しています。 ■学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報 【学生が大学で身に付けることができる能力】 　鳥取大学学士課程教育に関する三つの基本方針 　　https://www.tottori-u.ac.jp/1226.htm 　鳥取大学大学院課程教育に関する三つの基本方針 　　https://www.tottori-u.ac.jp/1229.htm 　(各学部・研究科においても公表(記載省略)) 【学生の満足度】 　学生生活実態調査 　　https://www.tottori-u.ac.jp/1316.htm 　「鳥取大学の教育力」アンケート調査結果報告書 　　https://www.tottori-u.ac.jp/1204.htm 【学生の進路状況】 　鳥取大学ホームページ「卒業生の就職等状況」 　　https://www.tottori-u.ac.jp/1416.htm

法人のガバナンスにかかる法令等に基づく公表事項		■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.tottori-u.ac.jp/1695.htm ■医療法施行規則第7条の2の２及び同規則第7条の3に規定する情報 https://www.tottori-u.ac.jp/1120.htm ■医療法施行規則第15条の4第2号に規定する情報 https://www.tottori-u.ac.jp/1117.htm