

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7年度)

作成日 2025/10/23

最終更新日 2025/10/23

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	有	2025（令和7）年10月3日
国立大学法人名	無	国立大学法人東京大学
法人の長の氏名	無	藤井 輝夫
問い合わせ先	無	本部総務課評価チーム TEL: 03-5841-1043 E-mail: hyouka.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp
URL	無	https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/index.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	有	<p>【経営協議会からの意見】</p> <p>本報告書の内容については、令和7(2025)年9月17日の経営協議会において審議し、了承しています。</p> <p>公表が求められている原則のほか、自主的な点検として全ての原則について適合状況を確認しており、各原則全てを実施している状況であることは良い結果であると言えます。</p> <p>「東京大学150周年記念事業」に関しては、節度ある募金事業を通じて記念事業を実施し150周年を祝う機運を醸成している旨を記載することが必要ではないかと考えます。</p> <p>研究セキュリティに関しては十分に取り組まれているものと理解します。一方、研究成果のレベルやスピードには多様性が必要であり、安全性と成果に対する要求のバランスを考えたグローバル研究戦略が必要と推測します。東京大学の global position に関して、指針をより明確化し、それに対する戦略・実行案を統合報告書等に明示する必要性が高まっていると理解しています。その際、日本の人材育成の観点から、大学教育のみならず、「教える教育」と「育てる教育」の両視点からの戦略及び STEAM に関する初等中等教育段階からの取組についての戦略等を網羅することが、日本のトップ大学として求められていると思います。</p> <p>【意見への対応方針】</p> <p>東京大学150周年記念事業の実施については、御意見を踏まえ、東京大学創立150周年記念基金「UTokyo NEXT150」を創設し、各種記念事業の実施により本学に対する信頼と支持・支援の好循環の形成を目指していることを本報告書の原則1－1（5ページ）に記載しました。</p> <p>グローバル研究戦略の御意見については、今後、プロボスト主導により、国際的なネットワークの中で最先端研究を戦略的に推進するとともに、研究インテグリティ・セキュリティ推進室（仮称）を設置し、研究分野に応じたデューデリジェンスの</p>

		<p>実施等により、世界から信頼される研究体制を整えていきます。また、多様な出自の構成員が様々な意見や価値を交差させる環境は、優れた教育と研究に不可欠です。アフリカや南アジアをはじめとするグローバルサウス諸国など、これまであまり交流のなかった国との研究・教育交流についても取り組み、多様なグローバル戦略の展開を図ってまいります。それらの戦略や取組について、統合報告書等において、客観的なデータや分析に基づき、社会に対して示していきたいと考えています。</p> <p>また、日本の将来を担う次世代の理工系人材の育成に向けて、生産技術研究所では従前より、STEAM 型探究活動プログラムの開発及び中高生の探究学習の支援を行っています。このような大学の様々な高大接続の試みについて、高大接続研究開発センターでは、大学教育のみならず初等中等教育の質の向上に及ぼす効果も視野に、全学的に可視化し、社会に対して積極的に発信する基盤の構築を目指しています。</p>
監事による確認	有	<p>【監事からの意見】</p> <p>ガバナンス・コードの各原則の実施状況について「当法人は、各原則をすべて実施している。」という表明について特に異議はありません。</p> <p>【基本原則4、補充原則4-2①から④】について、日々の教育、研究、法人経営に関する内部統制の一部ではありますが、コンプライアンスに係る内部統制を強調しておきたいと思えます。コンプライアンスは本学ならびにその構成員自身を守る重要な要素のひとつですが、一部の構成員によるコンプライアンス違反が発生することにより本学ならびに構成員がレピュテーションリスク等にさらされる可能性があります。本学では、コンプライアンス違反を予防するために研修が行われ、コンプライアンス違反が発生した場合には速やかに発見され是正されるように外部通報・内部通報の仕組みが整えられていますが、これらの研修、通報等の仕組みが効果的に機能することを担保するために継続的なモニタリングが必要です。また、コンプライアンス違反が重大な違法行為につながる場合には執行部の危機対応が重要となりますので、内部統制の一環として危機対応の手順についてもあらかじめ定めておく必要があります。本学を取り巻く潜在的なリスクが継続的に変化していく中で、内部統制委員会が執行の観点からコンプライアンスを含むリスクを網羅的に把握し、予防・発見・危機対応の各内部統制手続きを確認しその適切性について定期的な見直しを継続していくことが期待されます。</p> <p>また、令和2年度の総長選考過程及び組織に関する検証、改善提案を踏まえた現在の総長選考・監察会議のもとで、次期総長選考に関連する取組として、内規及び了解事項の改正、その運用、「求められる総長像」の改訂等の具体的検討がすでに始まっており、来年度の総長選出に向けて、【原則3-3-1】【補</p>

		<p>充原則３－３－１①から③】に求められている適切な説明責任を果たしていくことが期待されます。また、新たなガバナンス組織として設置された運営方針会議が「総長の選考に関する事項について総長選考・監察会議に意見を述べることができる。」とされている観点から、運営方針会議による意見を総長選出のプロセスにどのように反映させていくかについても透明性の高い取組が期待されます。</p> <p>【意見への対応方針】</p> <p>内部統制の仕組み、運用体制及び見直しについては現在、基本原則４及び原則４－２（21 ページ）に記載のとおり取り組んでいます。現状において、コンプライアンス違反が発生した場合の各窓口の取組については「コンプライアンス総括会議」で検証を行う仕組みとなっていますが、御指摘を踏まえ、更に効果的に機能させるため、コンプライアンス事案を防止するための研修やコンプライアンス通報制度の継続的なモニタリング体制などについて検討していきます。また、重大なコンプライアンス事案の対応を検証し、その結果を踏まえて本学のコンプライアンス対応体制の改善を進めていきます。内部統制については、内部統制委員会において、各リスクに対する予防・発見的統制に加え、リスクが顕在化した場合の危機対応手順も含めた内部統制手続の適切性の確認及び継続的な見直しについて検討し、全学的な内部統制システムの充実を目指します。総長選考については、次期総長選考に向けて改正した総長選考・監察会議内規及び総長選考・監察会議の運営に関する了解事項に基づき、適切な総長選考・監察会議の運営を通じて、説明責任を果たしていきます。また、運営方針会議が総長の選考に関する事項についての意見をとりまとめ総長選考・監察会議に申し出た場合は、総長選考・監察会議において当該意見の内容を審議し、当該意見への対応についてその理由を付して運営方針会議に報告することとしており、その審議にかかる会議資料及び議事録の公開と合わせて、透明性の確保に努めていきます。</p>
--	--	---

【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する法人であり、全ての原則の対象となる法人である。

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

【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	有	<p>東京大学の理念と目標を明らかにした「東京大学憲章」を平成 15 (2003) 年 3 月に制定し、「世界の公共性に奉仕する大学」を目指すこととしています。</p> <p>令和 3 (2021) 年 9 月、東京大学が目指すべき理念や方向性をめぐる基本方針として「UTokyo Compass」を策定し、公表しました。「UTokyo Compass」では、「知をきわめる」「人をはぐくむ」「場をつくる」という多元的な 3 つの視点 (Perspective) から目標を定め、その目標を達成するための具体的な行動計画を立て、それらに好循環を生みだすことを通じて、世界の公共性に奉仕する総合大学として、優れた多様な人材の輩出と、人類が直面するさまざまな地球規模の課題解決に取り組むことを掲げています。また、学問の自由に基づき、真理の探究と知の創造を通じて世界の公共性に奉仕する大学を支える基盤として、構成員の自律的かつ持続的な創造活動を拡大するための「大学ならではの経営モデル(新しい大学モデル)」の確立を目指しています。令和 6 (2024) 年 5 月には、「具体的な行動計画」を増補した改訂版となる「UTokyo Compass 2.0」を公表し、自律的で創造的な大学活動のための基盤整備として、財務経営本部の CF0 オフィスへの発展や、HR 経営本部における専門的人材の量的・質的向上にかかる環境整備、コミュニケーション戦略本部の設置等の計画を新たに盛りこんでいます。「UTokyo Compass2.0」について、詳細は本学ウェブサイトをご覧ください。</p> <p>新しい大学モデルの確立に向けては、CF0 (最高財務責任者)、CIO (最高投資責任者) 及び CDO (最高渉外責任者) を置くとともに、国立大学法人法の改正を踏まえた新たな合議体として運営方針会議を設置しています。さらに、UTokyo Compass 推進会議 (令和 6 (2024) 年 4 月設置) を中心に、プロボスト (最高教学責任者) 等の設置を含めて、「公共を担う組織体」として本学が目指すべきガバナンス体制の整備に関して具体的な議論を進めており、令和 7 (2025) 年 3 月には「総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制」「大学構成員の運営・経営への参画機会の保障」「学外の多様なステークホルダ</p>

	<p>一が参加する透明性の高い大学運営」の3つの観点により構成される自律と責任あるガバナンス体制に関する中間報告を行いました。</p> <p>また、「UTokyo Compass」の実現に向けては、UTokyo Global Navigation Board、産学協創・社会連携協議会アドバイザリーボードミーティング、UTokyo Compass 推進会議（UCI）アドバイザリーボードなど、多様な学外ステークホルダーからの助言、提案等を積極的に取り入れ、研究・教育や社会協創、法人経営に活かしています。</p> <p>令和9(2027)年に創立150周年を迎えるにあたり、東京大学創立150周年記念基金「UTokyo NEXT150」を創設し、各種記念事業を実施することで、社会と世界の多様な知と人とが出会い「対話」する場を創出し、大学の公共的な存在意義や固有の機能に対する信頼と支持・支援の好循環の形成を目指しています。</p> <p>指定国立大学法人制度の枠組みを活用し、平成29(2017)年にまとめた「地球と人類社会の未来に貢献する『知の協創の世界拠点』の形成」については、第4期中期目標期間の開始に際して、指定国立大学法人構想の更なる展開を目指して、「UTokyo Compass」の内容を踏まえた戦略の再構築を行い、工程表とともに第2版を公表しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学憲章 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b04.html ・UTokyo Compass 2.0 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo-compass.html ・指定国立大学法人 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b06.html ・東京大学指定国立大学法人構想の概要 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400214123.pdf https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400214124.pdf（英語版） ・東京大学指定国立大学法人構想調書（第2版）—地球と人類社会の未来に貢献する「知の協創の世界拠点」の形成— https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400214125.pdf https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400214126.pdf（英語版） ・東京大学指定国立大学法人構想工程表 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400214127.pdf https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400214128.pdf（英語版） ・UTokyo Global Navigation Board https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo_gnb.html ・産学協創・社会連携協議会アドバイザリーボードミーティング https://www.ducr.u-tokyo.ac.jp/activity/research/kyogikai/abm.html ・UTokyo Compass 推進会議（UCI）アドバイザリーボード https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/articles/z2101_00209.html https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/en/articles/z2101_00210.html
--	--

		I (英語版)
補充原則 1-2④ 目標・戦略の進捗状況と検証結果及びそれを基に改善に反映させた結果等	有	<p>「UTokyo Compass」では、個々の計画にモニタリング指標を設定し、各活動の現在値や進捗状況について一覧性をもって定期的に確認できるようにしました。全学的な視点から今後の重点事項や資源配分に関する共通理解を醸成し、向かうべき方向性を都度共有することを目的としています。役員間では年4回程度、経営協議会や教育研究評議会においては年2回程度、モニタリング指標の進捗状況報告を行っており、経営協議会においては令和7(2025)年度より、全体的な報告に加え、進捗状況を踏まえて特に意見を頂きたいテーマを設定し、重点的に報告することとしました。</p> <p>また、「UTokyo Compass」の進捗状況を広く学内外に共有することを目的として、主要なモニタリング指標の数値データの一部を「UTokyo Compass モニタリング指標 IR データ集(抜粋)」としてウェブサイトで公開しています。本学ウェブサイト内の『UTokyo Compass』サイト上にリンクを貼り、BI ツールを利用した Interactive Data 形式にて随時更新しています。英語版の公開サイトも、令和5(2023)年7月より公開し、随時更新しています。</p> <p>さらに、担当理事・執行役のもとでの中期目標・中期計画の進捗管理及び自己点検・評価を、「UTokyo Compass」のモニタリングと効果的に連携して行っています。モニタリング指標の運用を、評価指標をベースとした中期目標・中期計画の進捗管理へと活用することで、「UTokyo Compass」を柱とした経営モニタリングが機能する仕組みとなっています。</p> <p>「UTokyo Compass」の目標及び計画は、大学としてのより良い在り方を目指す各部局、各構成員の努力に開かれたものとして、策定後においても、進捗状況等に応じて随時更新することとしています。「UTokyo Compass」に掲げる自律的で創造的な大学モデルの構築に必要な事項について、新しい大学モデル構想会議においてこれまで検討してきた内容を踏まえ、令和6(2024)年5月に、「UTokyo Compass」の「具体的な行動計画」を増補した改訂版となる「UTokyo Compass 2.0」を公表しました。さらに、令和6(2024)年4月に、未来社会協創推進本部(FSI)と新しい大学モデル構想会議を発展的に統合して「UTokyo Compass 推進会議」(UTokyo Compass Initiative: UCI)」を設置し、「UTokyo Compass」で掲げる「新しい大学モデル」の構築の実現を更に加速するため、新たなガバナンス体制や既存組織の変革、中長期的な数値目標の設定等、本学の体制強化に向けた具体的な構想について全学的な協議を進めています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標・中期計画、実績報告書、評価結果 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/quality-assurance/d05_07.html ・UTokyo Compass 2.0

		<p>https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo-compass.html</p> <ul style="list-style-type: none"> ・UTokyo Compass 3 年経過成果報告 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo-compass.html ・UTokyo Compass 推進会議 https://www.u-tokyo.ac.jp/adm/uci/ja/index.html ・UTokyo Compass モニタリング指標 IR データ集（抜粋） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/monitoring-indicator_index.html https://www.u-tokyo.ac.jp/en/about/monitoring_index.html （英語版）
<p>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</p>	無	<p>「東京大学憲章」において、東京大学は、総長の統括と責任の下に、教育・研究及び経営の両面にわたって構成員の円滑かつ総合的な合意形成に配慮しつつ、効果的かつ機動的な運営を目指すことを明記しています。</p> <p>「東京大学基本組織規則」に本学における組織の原則として、教育研究部局は、総長から任命された長の統括の下に、「東京大学憲章」に則り、教育研究の活動を自らの発意と責任において実施すること及び、総長、理事、学部長、研究科長（研究部及び教育部の部長を含む）、附置研究所長の権限・責任をそれぞれ以下のとおり規定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総長は、大学法人を代表し、その業務を総理するとともに、学校教育法の定めるところにより、大学法人が設置する東京大学の長として、その校務をつかさどり、所属職員を統督する（第 5 条第 1 項）。 ・理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して大学法人の業務を掌理する（第 6 条第 1 項）。 ・学部長は、学部に関する校務をつかさどり、学部の教授会を主宰し、所属教職員を統督する（第 25 条第 1 項）。 ・研究科長は、研究科に関する校務をつかさどり、研究科の教授会を主宰し、所属教職員を統督する（第 31 条第 2 項）。 ・研究所長は、研究所に関する校務をつかさどり、研究所の教授会を主宰し、所属教職員を統督する（第 42 条第 1 項）。 <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学憲章 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b04.html ・東京大学基本組織規則（第 2 条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401001.pdf
<p>補充原則 1－3⑥ （２）教員・職員</p>	有	<p>「中期計画」において、教員については 40 歳未満の特定有期雇用でない教員数を令和 3(2021)年度比で 10%増加と定め、職員について</p>

<p>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</p>	<p>は、「人事に関する計画」を踏まえて策定する採用計画に基づき、年齢等の受験資格が異なる多様な採用活動（独自採用試験、統一採用試験及び総合職（事務）への転換試験（各募集要項で採用予定人数を公表））を組み合わせることで実施することにより、適切な年齢構成の実現を図っています。</p> <p>「中期計画」の「人事に関する計画」において以下のとおり雇用方針を策定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別、年齢、国籍、障害等の有無にとらわれず、能力・適性に応じた雇用・人事を行い、教職員の多様性を高める。 ・教員人事に関しては、国内外の世界最高水準の人材を集め、学問分野の多様性を確保する。また、若手研究者活躍推進の支援を強化する。 <p>多様性と包摂性の観点から、「中期計画」において新たに採用する研究者のうち女性の割合を30%以上（令和6(2024)年度実績27.2%）、大学教員（特定有期雇用教職員のうち卓越教授及び特任教員を含む。）における女性比率を25%以上（令和7(2025)年5月1日現在19.2%）、教職員の女性管理職割合を25%以上（令和7(2025)年4月1日現在19.0%）とすること、また、外国籍研究者数を令和元(2019)年度比で20%増加（令和7(2025)年5月1日現在50.2%増）させること（いずれも第4期中期目標期間最終年度）を目指しています。「大学教員（特定有期雇用教職員のうち卓越教授及び特任教員を含む。）における女性比率25%以上」に対しては、令和3(2021)年度より、部局毎に、女性教員・女性研究者の増加及びそれを可能にする環境整備等も含む人事等の計画として「部局女性人事加速5カ年計画」を策定し、部局間で取組事例を共有しています。</p> <p>さらに、令和4(2022)年度より、女性リーダー育成に向けた施策「U Tokyo 男女⁺協働改革#WeChange」を展開しています。教職員対象のジェンダー・エクイエティ研修等、全構成員の意識改革によって全学のジェンダー・バランスの適正化を図り、多様性重視の大学に変革することを目指しています。また、女性大学院生・女性研究者スキルアップ支援等による女性研究者のキャリアアップや、女性教員比率25%以上に向けた女性上位職（教授・准教授）の加速的増加に取り組んでいます。同時に、これらの新たな施策や東京大学の状況に対して意見と評価を受けるため、外部有識者からなる「東京大学男女⁺協働改革アドバイザリーボード」を設置しています。</p> <p>なお、従来から東京大学「男女共同参画加速のための宣言」に基づき、教員・研究員公募の際には女性の応募を歓迎することを本学採用情報ページにおいて周知するとともに、公正に行った評価に基づき女性研究者を積極的に採用しています。また、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「一般事業主行動計画」においても、女性教員採用比率（30%）の目標を掲げ、取組内容等を策定し公表しています。</p>
---	--

		<p>本学は、「東京大学憲章」に、構成員の多様性が本質的な意味をもつことを認識し、障害の有無を含めた多様な構成員が差別されことなく、その能力を十分に発揮し、広く大学の活動に参画できるキャンパスの構築に向けて努力することを誓い、全学的なバリアフリーを推進するため「東京大学におけるバリアフリーの推進に関する指針」を策定し、公表しています。障害のある教職員の就労に関して、バリアフリー推進オフィスと各部局が連携し、専属支援者配置、支援機器の貸出等の支援を行っています。また、近年、とくに性自認や性的指向などの性に関する多様性、価値観の多様化を反映したライフスタイルの多様性などダイバーシティの概念自体が拡大していることも踏まえ、「東京大学憲章」で謳われている理念を再確認し、「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を策定し、公表しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標・中期計画 「教育研究の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置」「教育に関する目標を達成するための措置」「研究に関する目標を達成するための措置」「その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置」「人事に関する計画」 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b05.html https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400236015.pdf ・ 東京大学職員採用試験・国立大学法人等職員採用試験 https://www.u-tokyo.ac.jp/recruit/info/index_j.html ・ 東京大学事務職員（総合職（事務））への転換試験 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/jobs/staff.html ・ 東京大学男女共同参画加速のための宣言 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400110938.pdf ・ 東京大学採用情報 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/jobs/index.html ・ 東京大学一般事業主行動計画 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public15.html ・ 東京大学におけるバリアフリーの推進に関する指針 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h250328077.pdf ・ 東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html
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	無	<p>「中期計画」において、「予算、収支計画及び資金計画」を策定し、公表しています。</p> <p>令和 4（2022）年 4 月に「財務経営本部」を設置し、中長期的な財務経営方針、財務経営マネジメント等について検討する体制を整え、より一層の自律的かつ持続的な創造活動の拡大を可能とする財務経営を目指し、大学法人の財務経営やこれに係るリスク等を分析し、東</p>

<p>賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画</p>	<p>京大学の機能拡張を図るための投資判断をよりの確に行えるよう議論を行ってきました。令和5(2023)年8月には、財務経営体制を抜本的に強化するため、学外から新たにCF0（最高財務責任者）を執行部に迎え、「財務経営本部」を発展させる形で、令和6(2024)年4月に「CF0 オフィス」を設置しました。財務経営本部での議論を引継ぎ、中長期財務経営計画の策定及び継続的な改訂、キャッシュフローマネジメント、戦略的事業単位別の四半期管理会計、OKR (Objectives and Key Results) の設定及び進捗評価による改善提案、財務領域におけるリスクマネジメント・プロセスの構築と実施、ステークホルダーマネジメント等の実施に向けた取組を推進しており、令和6(2024)年7月には、本取組をより一層強化するため、新たに副CF0を任命しています。CF0 オフィスが検討・作成している中長期財務経営計画案については、令和6(2024)年9月に「UTokyo Compass 推進会議」の下に設置した「財務経営計画検討タスクフォース」において議論・調整を行っています。</p> <p>また、令和5(2023)年4月に、学外から新たにCIO（最高投資責任者）を執行部に迎え、資金運用の高度化に向けた体制構築を進めています。</p> <p>さらに、令和6(2024)年4月に、新たにCDO（最高渉外責任者）を任命し、令和6(2024)年6月には、渉外活動と卒業生活動を一体化して渉外活動を効果的に進めることを目的に「ディベロップメントオフィス」を設置し、現行の渉外活動だけでなく多様な財源調達の探求や、強い財政基盤の構築に向けた寄付等の獲得及びその仕組みの整備を進めるとともに、卒業生コミュニティへの支援及び卒業生を含むステークホルダーとの連携強化を図っています。</p> <p>このほか、キャンパス整備にあたって、以下の計画を策定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育・研究にかかる構想をキャンパスの中で総合的かつ戦略的に実現させるための基本理念及び指針として「東京大学キャンパス計画大綱」を策定 ・3極構造を構成するキャンパス（本郷地区、駒場地区、柏地区）ごとに再開発・整備し、学問の質的・量的発展に対応した教育研究活動の展開を可能にする良好な環境を作り出していくためのマスタープラン「キャンパス計画要綱」を制定 ・周辺地域を含めた「本郷地区キャンパスエリア」の活性化に向けて、本学にふさわしい教育研究環境をキャンパスの内外に整備し、地域の発展の推進及び地域との連携を一層強化することを目的として、「東京大学と周辺地域の連携による東京大学本郷地区キャンパスエリア活性化に向けた基本構想」を策定 <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標・中期計画「（別紙）予算、収支計画及び資金計画」 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400039989.pdf ・東京大学キャンパス計画大綱
------------------------------	--

		<p>https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400003246.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャンパス計画要綱 <p>https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400003293.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学と周辺地域の連携による東京大学本郷地区キャンパスエリア活性化に向けた基本構想 <p>https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/kihonkousou.html</p>
<p>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）</p>	有（参照資料のみ更新）	<p>本学における教育・研究に係る財務状況、活動状況やコスト等の資金状況等については、「財務諸表」、「事業報告書」等を毎年度公表しています。</p> <p>その他本学独自の取組として、これまで可視化されてこなかった大学固有の知的アセットの価値や、非営利組織としての成長のあり方、経営体としての取組について、総長の目線で説明し、社会から支持支援をいただくための対話のツールとして、「統合報告書」を平成 30(2018)年度から毎年作成し、公表しています。令和 6(2024)年度発行の 7 作目では、本学の持続可能な未来に向けた財務戦略としてエンダウメント型経営の未来像を紹介し、4 年目に入った「UTokyo Compass」の進捗状況を包括的に報告しています。また、これまで国際統合報告評議会（IIRC）のフレームワークを参考にしつつ、大学の特性を考慮した独自の統合報告書を追求してきましたが、企業と大学の違いを明確にし、情報の結合性を担保するため、東京大学版統合報告概念フレームワークを作成しました。本フレームワークは、営利企業とは異なる大学の特性を丁寧に解説し、東京大学や大学経営に対する理解を深めてもらうことを目指しており、統合報告書と共にウェブサイトで公表しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務諸表 <p>https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400269418.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業報告書 <p>https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400269420.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学統合報告書 <p>https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-relations/IRIR.html</p>
<p>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</p>	無	<p>「東京大学基本組織規則」に基づき、総長補佐として、全学的な課題に取り組むなど総長等の職責遂行を助ける経験を積ませ、総長特任補佐として、特に必要な重要事項などに関し総長等の職責遂行を助ける経験を積ませ、また、副研究科長、副部長、副所長等として、部局長の職責遂行を助ける経験を積ませることにより、法人経営に必要な能力開発、将来の法人経営人材の育成を計画的に行っています。</p> <p>育成方針については、令和 3(2021)年 3 月、「国立大学法人東京大学における法人経営人材の育成方針について」を策定し、公表しました。東京大学憲章の精神、本学が掲げる行動指針を踏まえた法人経営</p>

		<p>を実現するため、この方針に則り、将来に向かってその法人経営を担う人材を戦略的かつ計画的に育成しています。</p> <p>また、「UTokyo Compass2.0」において、具体的な行動計画として新たに HR 経営を掲げ、令和 6(2024)年 4 月に HR 経営本部を設置し、令和 7(2025)年 3 月には「HR 経営」の目標と施策を明確化するため「東京大学 HR 経営戦略」を策定しました。当該戦略を踏まえ、法人経営に資する職員研修をはじめとした具体的な取組を実施していくこととしています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学基本組織規則（第 16 条、第 31 条、第 36 条、第 42 条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401001.pdf ・国立大学法人東京大学における法人経営人材の育成方針について https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitai/utss-252.pdf
原則 2-1-3 理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材の責任・権限等	無	<p>「東京大学基本組織規則」に基づき、理事、副学長のほか総長を補佐する者として副理事、総長特任補佐及び総長補佐並びに学部、研究科、研究部、教育部及び附置研究所の長並びに附属図書館、文書館、国際高等研究所、学内共同教育研究施設、学際融合研究施設及び全国共同利用施設の長を適材適所に任命しています。任命するに当たり、それぞれの職の区分に応じ、求められる資質能力を「副学長等の総長を補佐する人材に求められる資質能力について」において定め、公表しています。</p> <p>また、それぞれの責任・権限等については、同規則及び各組織に関する規則において定めており、それぞれの氏名、担当業務を「役員・部課長・研究科長等名簿」に掲載しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学基本組織規則（第 15 条、第 16 条、第 20 条、第 21 条、第 25 条、第 31 条、第 36 条、第 38 条、第 42 条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401001.pdf ・東京大学規則集（第 3 章 全学組織等） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/kisoku_mokuji_j.html ・副学長等の総長を補佐する人材に求められる資質能力について https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitai/utss-254.pdf ・役員・部課長・研究科長等名簿 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b02_02.html

<p>補充原則 2－2－1 ① 運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由</p>	<p>有（参照資料のみ更新）</p>	<p>「東京大学運営方針委員の選考方針等について」において、以下の選考方針を掲げ適切に運営方針委員の選考を行った上で、「東京大学運営方針会議規則」に基づき運営方針委員を任命し、選任理由とともに公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「大学の教育研究活動」「大学における国際化及び国際研究協力の推進」「国内外の大学の経営」「国内外の先端的な研究及び研究成果を活用した新事業の動向」「大学に関する法律及び会計」「大学と社会との連携・協働」の事項のいずれかについて、適切な知識、能力、経験を有していること ・東京大学憲章、東京大学が掲げる行動指針に定める理念と目標を共有し、「世界の公共性に奉仕する大学」を目指し、その実現に貢献できること ・世界の公共性に奉仕する東京大学の使命を踏まえ、東京大学と社会のステークホルダーの双方向的な連携を推進し、建設的な対話を通じ、互いに共通する公共的な利益を追求できるよう尽力する意思を有すること <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学運営方針会議規則（第2条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r060926037.pdf ・東京大学運営方針委員の選考方針等について https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitai/utss-327.pdf ・東京大学運営方針委員名簿、選任理由 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/mpcouncil.html
<p>原則 2－3－1 役員会の議事録</p>	<p>無</p>	<p>「東京大学基本組織規則」に、役員会に関しその議事の手続等必要な事項は役員会において定めることを規定し、当該規定に基づき「役員会の議事の手続き等に関する申合せ」を定めています。</p> <p>役員会の議事録については、当該申合せにおいて、あらかじめ総長が指名した理事がその原案を作成し、次回の役員会に提出し承認を得ることとしており、その上でウェブサイト公表しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学基本組織規則（第7条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401001.pdf ・役員会の議事の手続き等に関する申合せ https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitai/utss-168.pdf ・役員会議事録 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b01_04_02.html

<p>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</p>	<p>無</p>	<p>本学では、中期計画に示す雇用方針において、性別、年齢、国籍、障害等の有無にとらわれず、能力、適性に応じた雇用・人事を行い、教職員の多様性を高めることとしています。</p> <p>また、専門的知識や技術を必要とする業務に職員を採用する場合、競争試験又は配置換その他の方法によって人材の確保が困難なときの取扱いについて「東京大学職員の選考採用に関する取扱要項」を定め、公募等により幅広く人材を求め、厳正な選考により採用者を決定することとしています。</p> <p>民間企業役員経験者をはじめ、多様な背景を持つ人材の登用により、執行部の多様性を高めています。外部の経験を有する人材の登用状況のうち役員及び執行役の状況については、「役員・監事略歴」にその経歴を含めて公表しています。令和5(2023)年4月に、新たにC10（最高投資責任者）を任命し、資金運用の高度化に向けた体制構築を進めています。財務経営体制の抜本的な強化に向けては、令和5(2023)年8月に、新たにCF0（最高財務責任者）を任命しました。令和6(2024)年4月に同CF0を理事に任命し、「財務経営本部」を発展させる形で設置した「CF0 オフィス」において、中長期財務経営計画及びそれに基づく予算計画の企画立案並びに財務状況管理等、本学の機能拡張を図るための的確な投資判断に向けた取組を推進しています。さらに、令和6(2024)年7月には、本取組をより一層強化するため、新たに副CF0を任命しています。</p> <p>また、令和6(2024)年4月に、新たにCD0（最高渉外責任者）を任命し、同年6月、渉外活動と卒業生活動を一体化して渉外活動を効果的に進めることを目的に、CD0を長とする「ディベロップメントオフィス」を設置し、ファンドレイジングの専門家集団による渉外活動を効果的に進めることができる環境を整備しました。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標・中期計画 「人事に関する計画 (1) 雇用方針」 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b05.html https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400236015.pdf ・ 東京大学職員の選考採用に関する取扱要項 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitai/utss-075.pdf ・ 役員・監事略歴 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b01_04_01.html
<p>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</p>	<p>無</p>	<p>経営協議会の学外委員に関しては、法人経営に広く社会の多様な意見を反映させるため、産業界、教育界等多様な分野から選考しています。令和3(2021)年3月、「東京大学経営協議会の学外委員の選考方針について」を策定し、公表しました。さらに、総長選考会議の組織検討ワーキンググループの提言を受けて、経営協議会学外委員の選出プロセスの客観性・公正性を確保するため、令和4(2022)年1月に「東京</p>

<p>役割を果たすための運営方法の工夫</p>		<p>大学経営協議会の学外委員の選考方針等について」を改訂しました。改訂内容としては、多様性の確保、本学執行部経験者の学外委員就任制限、選考理由等の公表です。さらには令和4(2022)年4月に「東京大学経営協議会規則」を改正し、経営協議会学外委員の在任期間上限を通算8年としました。</p> <p>経営協議会の会議運営に当たっては、審議を活性化させるため以下のとおり工夫を施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学外委員を含め多くの委員に出席いただくため、あらかじめ翌年度一年間の開催日程を設定しています。 ・経営協議会の職掌及び権能について「東京大学経営協議会規則」に定め、当該規則に基づき経営に関する議題について厳選し、経営、組織運営等の類型別に整理して審議することとしています。 ・会議開催日前に委員へ資料を送付し、事前に議題、資料を確認いただくことで、会議当日に十分な審議時間を確保できるようにしています。また、議題内容の説明を充実させ、会議当日により実質的な議論を行っていただけるよう、学外委員を対象に事前説明を行う取組を令和3(2021)年9月から開始しました。 ・審議事項・報告事項の他に懇談事項という区分を設け、各会議にテーマを設定して意見交換を行う取組を令和4(2022)年4月から開始しました。 ・オンラインでの開催や、必要に応じて臨時開催、書面審議を実施し、適時適切に法人経営に関する決定が行われるよう取り組んでいます。 ・経営協議会の開催に当たっては、議長である総長が招集するほか、委員5名以上の連名で議長に対して会議の招集を求めることを可能としています。 <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学経営協議会規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401003.pdf ・経営協議会委員名簿 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_05.html ・東京大学経営協議会の学外委員の選考方針等について https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitei/utss-253.pdf ・東京大学経営協議会における運営方法の工夫 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400150657.pdf
<p>補充原則3-3-1① 法人の長の選考基準、選考結果、選</p>	<p>有（参照資料名のみ更新）</p>	<p>総長の選考は、総長選考・監察会議が自ら定める「東京大学総長選考・監察会議内規」に基づき、以下の選考過程により適正な選考を行い、次期総長予定者を選出した際には「求められる総長像」、「次期総長予定者 選考結果、選考理由及び選考過程」及び「総長選考・監察会議の活動状況」をウェブサイト公表しています。</p>

<p>考過程及び選考理由</p>		<ol style="list-style-type: none"> ① 総長選考・監察会議による選考開始の公示、求められる総長像の提示 ② 学内から選出された代議員で構成される代議員会と経営協議会それぞれからの推薦により第1次総長候補者を決定 ③ 総長選考・監察会議は面接を含めた調査により、求められる総長像に照らして第2次総長候補者を決定し、当該候補者氏名を告示 ④ 教授、准教授及び教授会構成員である講師による意向投票を実施 ⑤ 総長選考・監察会議は、候補者に対する面接を含めた調査及び意向投票の結果を考慮し、総長予定者を決定 <p>令和2(2020)年度の総長選考プロセスについては、第三者によって構成された令和2(2020)年度総長選考過程検証委員会による検証が行われ、令和2(2020)年12月に「令和2年度総長選考会議における総長の選考過程の検証報告書」としてまとめられ、公表されました。同報告書においては、総長選考会議の組織、運営、その他（事務局機能の強化）について、問題点の指摘と検討課題に関する意見がまとめられました。</p> <p>上記検証報告書の指摘事項のうち、総長選考会議の組織等に関する課題を検討するため、総長選考会議の組織検討タスクフォース（座長・総長（当時））を設置し、その改善案の検討がなされ、令和3(2021)年3月に「総長選考会議の組織検討タスクフォース報告書」としてまとめ、公表しました。同報告書においては、速やかに改善すべき点、さらに時間をかけて継続的に議論すべき事項などについて論点整理が行われました。</p> <p>上記を踏まえ、令和3(2021)年度の総長選考会議において検討し、総長選考・監察会議の議事の記録、公開及び監事の陪席等といった運営にかかる改善を取決め、この新しいルールに基づき令和4(2022)年4月から総長選考・監察会議を実施しています。</p> <p>また、令和8(2026)年度に実施する次期総長選考に向け、選考の基礎となる「求められる総長像」及び令和2(2020)年度に実施した総長選考において申し送られた課題（意向投票の複数回の投票等の方式や構成員等に対する候補者情報提供の充実化等）について検討を行っています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学総長選考・監察会議規則（第5条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401002.pdf ・東京大学総長選考・監察会議内規（第2章） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_naiki/utnik-005.pdf ・総長予定者の選出（令和2年度実施）
------------------	--	--

		<p>https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_06_election_r2.html</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度 東京大学総長選考プロセスのイメージ（流れ図） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400147170.pdf ・求められる総長像（令和2年4月28日総長選考会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400147169.pdf ・次期総長予定者 選考結果、選考理由及び選考過程（令和2年10月2日総長選考会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400147168.pdf ・総長選考・監察会議の活動状況 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_06.html ・令和2年度総長選考会議における総長の選考過程の検証報告書（令和2年度総長選考過程検証委員会） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400151000.pdf ・総長選考会議の組織検討タスクフォースの設置について・報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/psc_taskforce.html <p>【参考資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人の戦略的な経営実現に向けて ～社会変革を駆動する真の経営体へ～ 最終とりまとめ （文部科学省 国立大学法人の戦略的な経営実現に向けた検討会議） 「国立大学法人の学長は、学長選考会議が、その責任と権限の下、自ら定める基準により主体的に選考することとされている。したがって、学長選考会議が意向投票の結果に拘束されることがあってはならず、例えば、候補者のうちの一人が過半数を獲得するまで意向投票を行うことにより、学長選考会議が、意向投票の結果をそのまま選考結果に反映させ、過度に学内の意見に偏るように受け取られることは避けるべきである。また、学長選考会議が、意向投票を一つの手段として活用する場合には、学長候補者が学内構成員と確固たる信頼関係を築き、その下で強力なリーダーシップを発揮できる能力を有するかどうかの確認の参考とするなど、実施目的や位置付けを明確にして、説明責任を果たすべきである。」 https://www.mext.go.jp/content/20201225-mxt_hojinka-000011934_2.pdf
<p>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</p>	有	<p>本学では総長の任期は、中長期的な視点で大学の経営・運営に責任を持つことが必要となる点を重視し、中期目標・中期計画の期間に合わせて6年の任期として、「東京大学総長の任期に関する規則」に任期を規定しています。</p> <p>同規則に、総長は引き続いて再任されることができないこと、また、総長が欠けたときの後任の総長は引き続いて1回に限り再任されることができるとを定め、当該規則を公表しています。</p>

		<p>なお、総長の任期の在り方については、選考の都度、事前に総長選考・監察会議において慎重に審議して判断しており、次期総長の任期については、令和6(2024)年度の総長選考・監察会議で検討した結果、従前どおり再任不可と判断しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学総長の任期に関する規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07408361.html
原則3-3-2 法人の長の解任を 申し出るための手 続き	無	<p>総長の解任の申出については、総長選考・監察会議が自ら定める「東京大学総長選考・監察会議内規」において解任事由及び手続を以下のとおり規定し、当該内規を公表しています。</p> <p>○東京大学総長選考・監察会議内規（抜粋）</p> <p>第3章 総長解任の申出 （解任の申出）</p> <p>第15条 総長が、次の各号の1に該当する場合は、選考・監察会議は総長の解任を文部科学大臣に理由を付して申し出るものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められる場合 (2) 職務上重大な義務違反があると認められる場合 (3) 職務の執行が適当でないため、国立大学法人東京大学の業務の実績が悪化した場合であって、総長に引き続き職務を行わせることが適当でないと認められる場合 (4) その他総長たるに適しないと認められる場合 <p>2 前項第2号、第3号及び第4号による解任の申出は、経営協議会又は教育研究評議会の発議に基づいてこれを行うものとする。 （意見陳述の機会の付与）</p> <p>第16条 選考・監察会議が前条により解任の申出をしようとする場合には、総長に対し、あらかじめ意見陳述の機会を付与するものとする。 （総長への通知）</p> <p>第17条 選考・監察会議が第15条により解任の申出をする場合には、総長に対し、これをその理由とともに通知するものとする。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学総長選考・監察会議規則（第5条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401002.pdf ・東京大学総長選考・監察会議内規（第3章） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_naiki/utnik-005.pdf ・東京大学経営協議会規則（第4条第3項）

		<p>https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401003.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東京大学経営協議会内規（第 3 条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401006.pdf ・ 東京大学教育研究評議会規則（第 4 条第 3 項） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401004.pdf ・ 東京大学教育研究評議会内規（第 10 条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401007.pdf
<p>補充原則 3－3－3②</p> <p>法人の長の業務執行状況に係る任期途中の評価結果</p>	無	<p>本学では、総長選考・監察会議が、総長の業務執行の状況についての確認及び中間評価を実施しています。</p> <p>1. 業務執行の状況についての確認</p> <p>総長選考・監察会議においては、令和 4(2022)年度から、総長の賞与に係る職務実績評価（前年度実績）を総長及び監事との懇談を踏まえ実施しています。これに加え、総長の現在の業務執行の状況についての確認も別途行うこととしています。</p> <p>なお、経営協議会学外委員の選考方針等の改正及び総長選考・監察会議委員の選出に関する内規の制定等を通じて総長選考・監察会議委員の多様性が確保された構成になったことで、総長の業務執行状況においても多角的な視点から議論がなされ、適切な評価が行われています。</p> <p>2. 中間評価</p> <p>総長の任期（6 年）の中間にあたり、総長就任以後 3 年を経過する日までの間における業務の実績について中間評価を行うこととしており、総長選考・監察会議が自ら定める「東京大学総長選考・監察会議内規」及び「総長の中間評価の実施に関する運用について」に基づき、総長の任期の 4 年目に以下の方法により中間評価を行い、当該評価結果及び理由に加え、当該評価を踏まえた今後に向けた期待について総長に通知し、その内容をウェブサイト公表しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 総長選考・監察会議から、総長へ中間評価に係る自己評価書の提出依頼 ② 総長から、総長選考・監察会議へ自己評価書の提出 ③ 総長選考・監察会議から、会議構成員等に対して自己評価書に対する意見照会 ④ 総長から、会議構成員等に自己評価書の説明 ⑤ 会議構成員等から、自己評価書に対する意見を提出 ⑥ 総長選考・監察会議において、各意見の取りまとめ及び評価案の作成

		<p>⑦ 総長選考・監察会議から、総長へ評価案及び会議構成員等の意見を提示</p> <p>⑧ 総長選考・監察会議において、総長及び理事への質疑及び意見交換</p> <p>⑨ 総長選考・監察会議において、中間評価の決定</p> <p>※「会議構成員等」とは、経営協議会及び教育研究評議会の構成員（総長、理事を除き、総長選考・監察会議委員を含む）並びに監事をいいます。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学総長選考・監察会議規則（第5条第3号） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401002.pdf ・東京大学総長選考・監察会議内規（第4章） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_naiki/utnik-005.pdf ・総長選考・監察会議の活動状況 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_06.html ・中間評価の実施 https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/articles/z1303_00006.html ・東京大学総長の中間評価について（令和6年11月13日東京大学総長選考・監察会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400251571.pdf
原則3-3-4 学長選考・監察会議の委員の選任方法・選任理由	有（参照資料名のみ更新）	<p>本学では、学長選考・監察会議の構成について、令和3(2021)年11月に「総長選考会議の組織検討ワーキンググループの検討結果に関する報告（最終報告）」としてまとめ、公表しています。</p> <p>上記の最終報告を踏まえ、総長選考・監察会議学外委員の任期を2年（在任期間上限通算6年）とすること、総長選考・監察会議学内委員の任期を3年とすること等、規則を含めた改正が行われました。教育研究評議会では、「東京大学教育研究評議会における総長選考・監察会議委員の選出に関する内規」を制定し、選出方法を明文化、経営協議会においては、「東京大学経営協議会における総長選考・監察会議委員の選出に関する内規」を制定し、選考方針を定めたほか、従来、委員候補者の推薦にあたり総長が関与していたものを改め、経営協議会に設置した「学外委員候補者推薦委員会」の推薦を経て選出するなど、選出手続の透明性と公平性を高め、適切に総長選考・監察会議委員を選任し、公表しています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総長選考会議の組織検討ワーキンググループ（設置について、最終報告） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/psc_working_group.html

		<ul style="list-style-type: none"> ・東京大学教育研究評議会における総長選考・監察会議委員の選出に係る内規 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07411261.html ・東京大学経営協議会における総長選考・監察会議委員の選出に関する内規 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07411271.html ・東京大学総長選考・監察会議委員名簿 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_06.html ・総長選考・監察会議の活動状況 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_06.html ・経営協議会において選出された総長選考・監察会議委員の選考理由 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b02_05.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	有	<p>本学では、令和 6 (2024) 年度の総長選考・監察会議で検討した結果、次期執行部体制においても、大学総括理事を置かないこととしています。</p>
基本原則 4 及び原則 4－2 内部統制の仕組み、運用体制及び見直しの状況	有	<p>本学における内部統制の仕組みとして、コンプライアンスに関して基本となる「東京大学コンプライアンス基本規則」を定め、健全で適正な大学運営及び本学の社会的信頼の維持を図ることとしています。</p> <p>その上で、研究倫理、研究費不正使用防止、研究インテグリティの確保、ハラスメント防止、情報倫理、情報セキュリティ、安全保障輸出管理や各種利益相反に係る個々の規範として、本学構成員が遵守すべき行動規範やコンプライアンス遵守に係る各種方針を策定し、公表するとともに、必要に応じてその改正履歴を記録した上で継続的な見直しを図っています。</p> <p>このほか、コンプライアンスに関する内部通報・外部通報窓口を設置するとともに、内部監査制度を通じて業務及び財務会計に関する内部統制の整備及び運用状況の検証を行っています。</p> <p>さらに、令和 4 (2022) 年 1 月に内部統制担当理事を設置し、内部統制システムにかかる体制を明確化しています。令和 5 (2023) 年 4 月には、総長、理事又は副学長の統括のもと、業務の有効性及び効率性の向上、法令等の遵守の促進、資産の保全並びに財務報告の信頼性を確保するための方策並びにこれらに関連する事項について協議を行う全学委員会として、東京大学内部統制委員会を設置しました。大学法人における内部統制システムの推進のための体制及びその体制に基づくモニタリングに関し必要な事項を定めた上で、内部統制システムの運用状況をモニタリングし、本部各業務におけるリスク及び各リスクに対応する対処手順等を把握、当該リスクの影響度や発生可能性を基にリスクレベルの分類作業を行っています。今後、PDCA サイクルやレポーティングラインが機能していることを確認する等の検証作業を行うとともに、全学的な内部統制システムの充実を検討していく</p>

		<p>こととしています。</p> <p>また、本学では、大学の機能拡張に伴い増加する法的リスクを未然に防ぐとともに、新たに生じ、又は生じるおそれがある法的課題に適切かつ戦略的に対応するため、「UTokyo Compass」の具体的な行動計画として「法務経営：強固なリーガルマネジメント体制の構築」を掲げています。その実現に向けて、令和4(2022)年4月に法務本部を設置し、令和5(2023)年3月、「第1期法務戦略(2022-2026)強固なリーガルマネジメント体制の構築に向けて」を策定しました。この法務戦略を踏まえて、内部統制システムの一環として、全学的なリーガルマネジメント体制及び法的課題への対応体制等を整備することとし、令和5(2023)年4月に、東京大学リーガルマネジメント規則を施行しています。「第1期法務戦略(2022-2026)」に掲げる「部局法務担当者(部局L0)」制度の試行を開始し、部局L0が配置されたことで、部局における法的課題に係る部局内部及び部局から法務本部へのレポートラインが整備され、本学として適時適切なリーガルリスクの把握及びマネジメントの実施を図っています。</p> <p>なお、社会連携講座等に対するガバナンス状況等について検証し、迅速に制度の改革を図るため、令和7(2025)年6月に「社会連携講座等検証・改革委員会」を設置し、「民間企業等から資金等を受け入れて行う研究・教育における制度の改革策」を取りまとめ、同年10月に公表しています。本改革策に示す「教職員の倫理意識の徹底」、「大学本部によるガバナンスの強化」、「設置及び契約時における確認、チェック体制の整備」、「活動開始後の部局による管理の強化」の4つを柱とした社会連携講座等の運営に関する改革策について、これらをただちに実行に移し、大学としてガバナンスを強化した適切な運営体制を構築していきます。また、今後は社会連携講座のみならず、産業界との連携に関わるすべての研究・教育活動における契約時・開始時のチェック機能を強化するとともに、民間企業における迅速な対応も参考にしつつ、本学のコンプライアンス対応体制の抜本的な再構築を速やかに進めることとしています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国立大学法人東京大学業務方法書（内部統制に関する基本事項） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitei/utss-242.pdf ・ 東京大学コンプライアンス基本規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h230324064.pdf ・ 東京大学内部統制委員会規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r050323109.pdf ・ 東京大学法務本部内規 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitei/utss-287.pdf ・ 東京大学リーガルマネジメント規則
--	--	---

		<p>https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r050323068.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東京大学の科学研究における行動規範 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/research/ethics/index.html ・ 東京大学科学研究行動規範委員会規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07408831.html ・ 研究倫理アクションプラン https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400006402.pdf ・ 研究費不正使用防止計画 http://gaibushikin.adm.u-tokyo.ac.jp/huseitaisaku/unjust_prevention/plan ・ 国立大学法人東京大学における競争的研究費等の不正使用防止に関する規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07409331.html ・ 国立大学法人東京大学における競争的研究費等の不正使用に係る通報及び調査手続きに関する規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07411141.html ・ 国立大学法人東京大学における研究インテグリティの確保に関する規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07411341.html ・ 東京大学セクシュアルハラスメント防止宣言 https://har.u-tokyo.ac.jp/files/user/img/SH_sengen.pdf ・ 東京大学アカデミックハラスメント防止宣言 https://har.u-tokyo.ac.jp/files/user/img/AH_sengen.pdf ・ 東京大学ハラスメント防止委員会規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07400281.html ・ 東京大学におけるハラスメント防止のための倫理と体制の綱領 https://har.u-tokyo.ac.jp/files/user/kouryo_R7.3.27.pdf ・ 東京大学セクシュアルハラスメント防止のためのガイドライン https://har.u-tokyo.ac.jp/files/user/img/SH_guideline.pdf ・ 東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html ・ 東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/sogi.html ・ 東京大学情報セキュリティ・ポリシー https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/rules/public16.html ・ 東京大学情報倫理ガイドライン https://www.u-tokyo.ac.jp/adm/cie/ja/index.html ・ 東京大学安全保障輸出管理規則
--	--	--

		<p>https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07410021.html</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学利益相反ポリシー https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400097699.pdf ・東京大学利益相反マネジメント委員会規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07411121.html ・東京大学教職員の利益相反に関するセーフ・ハーバー・ルール https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400097701.pdf ・東京大学コンプライアンス通報窓口の運営及びコンプライアンス事案に係る調査等に関する細則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h230324065.pdf ・東京大学コンプライアンス通報窓口 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/rules/hotline.html ※内部通報－学内及び学外に窓口を設置 (公的研究費不正) https://gaibushikin.adm.u-tokyo.ac.jp/huseitaisaku/hotline/about (研究不正) https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/research/ethics/index.html (情報倫理) https://www.u-tokyo.ac.jp/adm/cie/ja/index.html ・東京大学コンプライアンス相談窓口（学外弁護士事務所に委託、通報前の相談受付） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/rules/soudan.html ・東京大学内部監査実施要綱 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitai/utss-164.pdf ・社会連携講座等検証・改革委員会による「改革策」について https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/articles/z1304_00133.html <p>↓</p>
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	有	<p>本学は、法令に基づく情報について以下のとおり公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究上の目的、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、入学者受入方針をはじめとする学校教育法及び同施行規則において公表すべき事項については、全学及び各学部、研究科等ごとの情報にすぐにアクセスできるよう「教育情報の公表インデックス」、「自己点検・評価等」をそれぞれ作成し、ウェブサイト公表 ・国立大学法人法に定める中期計画の実績報告及び財務諸表等について、それぞれインデックスを作成し、ウェブサイト公表

		<ul style="list-style-type: none"> ・環境配慮促進法の定めにより多様性・持続可能性を推進する教育研究活動や環境安全衛生に関する取組を紹介する「環境報告書」を毎年度作成し、ウェブサイト公表 <p>これらのほか本学独自の取組として、以下のとおり様々な情報を公表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「統合報告書」を平成 30(2018)年度から毎年作成し、ウェブサイトでの公表のほか、公開講座や Tokyo Forum などの学外向けイベント等での積極的な配布を行っており、令和 6(2024)年度には「統合報告書」の内容の一部を動画にして公開するなど、幅広い発信に努めています。本学は統合報告書を、これまで可視化されてこなかった大学固有の知的アセットの価値や、非営利組織としての成長のあり方、経営体としての取組について、総長の目線で説明し、社会から支持支援をいただくための対話のツールとして位置づけています。 ・海外での渉外活動・来訪者への情報提供などに活用する大学の英文 PR 誌として、令和 5(2023)年度から「UTokyo WAY」を毎年作成し、世界のアカデミアネットワークの中における正しい評価を得ることを目指し、公表しています。 ・「UTokyo Compass」の具体的な行動計画として、「経営に資する知的財産ポートフォリオの構築による知的財産 IR の実施」を掲げ、本学が無形資産としての知的財産をどのように管理、活用しているか、統計情報及び具体的な知的財産の活用事例を用いて知的財産活動の情報を包括的に説明する「東京大学知的財産報告書」を令和 4(2022)年度に初めて作成し、ウェブサイト公表しました。令和 6(2024)年度は、定点観測的なデータの継続性を確保しつつ、20 年目を迎えた産学協創推進本部における今後の考え方を提示するなど内容の充実を図りました。また、本報告書の発行を記念したセミナーを開催し、報告書発行の背景や本学の知的財産の概要等について、学内外へ広く紹介しました。 ・東京大学のブランドイメージの浸透・普及のため、令和 6(2024)年 4 月に Visual Identity Guidelines を公表するとともに、同年 7 月に UTokyo Brand Studio を開設するなど、ブランドマネジメントの仕組みを整備しました。また、令和 7(2025)年 4 月に広報戦略本部を改組し、本学のビジョン、多様な学術資源及び教育研究成果等の価値並びにその魅力を戦略的かつ適時適切に発信するための組織としてコミュニケーション戦略本部を設置し、コミュニケーション戦略の策定とそれに基づく施策の立案、大学の新たなブランド確立に向けたマネジメントシステムの構築を担う体制を整えました。 <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育情報の公表インデックス https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/index.html ・入学者の選抜に関すること
--	--	--

		<p>(学部入学) https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/index.html#category1</p> <p>(大学院入学・社会人入試) https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/index.html#category2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己点検・評価等 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/quality-assurance/self-assessment.html ・中期目標・中期計画インデックス https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b05.html ・財務情報インデックス https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/b06.html ・環境報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public05.html ・東京大学知的財産報告書 https://www.ducr.u-tokyo.ac.jp/ip/IRTOP.HTML https://www.ducr.u-tokyo.ac.jp/en/information/IRETOP.html <p>(英語版)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Visual Identity Guidelines https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400234907.pdf ・東京大学統合報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-relations/IRIR.html ・UTokyo WAY https://www.u-tokyo.ac.jp/en/about/utokyo_way.html
<p>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</p>	無	<p>本学の理念と目標を定めた「東京大学憲章」において、情報の公表に関して「研究活動を自ら点検し、これを社会に開示するとともに、適切な第三者からの評価を受け、説明責任を果たす」こと、「教育・研究活動に必要な学術情報を体系的に収集、保存、整理し、広く社会に発信することに努め」、また、「自らの保有する情報を積極的に公開」することを掲げています。</p> <p>これに基づき本学ウェブサイトにおいて「大学全体」と「学部・研究科、研究所等の各組織別」の案内に分けてそれぞれの情報をわかりやすく公表し、また「入学案内」「教育・学生生活」「研究活動」「社会連携」「産学連携」「国際交流」「卒業生」のタブを設けることにより、目的に応じて必要な情報にアクセスしやすいように情報を整理し、積極的な公表に努めています。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学憲章 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b04.html ・東京大学ウェブサイト https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/index.html

補充原則 4－1② 学生が享受できた 教育成果を示す情 報	有（参照資料 のみ更新）	<p> 本学は、「東京大学憲章」において「世界的視野をもった市民的エリート」の育成を理念として掲げ、その教育理念と期待する学生像について東京大学アドミッション・ポリシーとして示し、また、各学部・大学院ごとに学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、入学者受入方針を策定した上で、学生の個性と学習する権利を尊重しつつ、世界最高水準の教育を追求しています。 </p> <p> その教育の成果について、大学教育の達成度調査や学生生活実態調査等の本学独自の調査を通じて、本学の教育に対する学生の評価や身につけた能力の自己評価等を把握・分析し報告書としてまとめるほか、本学ウェブサイトにおいて学生の卒業・修了後の状況等を公表しています。 </p> <p> 【参照資料】 </p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学アドミッション・ポリシー https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/undergraduate/e01_01_17.html ・学位授与方針／教育課程の編成・実施方針／入学者受入方針（学士課程） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400253743.pdf ・学位授与方針／教育課程の編成・実施方針／入学者受入方針（大学院課程） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400235341.pdf ・学生生活実態調査報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/h05.html ・大学教育の達成度調査報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/graduatesurvey.html ・教養教育の達成度についての調査 https://www.c.u-tokyo.ac.jp/info/about/assessment/index.html ・教育情報の公表 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/index.html ・学部卒業者の卒業後の状況（東京大学の概要（資料編）より抜粋） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/adm-data/e09_01.html ・大学院修了者の修了後の状況（東京大学の概要（資料編）より抜粋） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/adm-data/e09_02.html ・卒業者の教員免許状取得・教員への就職の状況 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400252019.pdf
法人のガバナンス にかかる法令等に 基づく公表事項	無	<p> ■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 </p> <p> https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/disclosures/public03_09.html </p>

		<p>■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.h.u-tokyo.ac.jp/about/senkou/</p> <p>■医療法施行規則第 15 条の 4 第 2 号に規定する情報 https://www.h.u-tokyo.ac.jp/about/kansa/</p>
--	--	---