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　2026/11/５

最終更新日　2026/11/５

記載事項	更新の有無	記載欄
情報基準日	有	2026（令和８）年 10 月 30 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	【経営協議会からの意見】 本報告書の内容については、令和８（2026）年９月 16 日の経営協議会において審議し、10 月 14 日に了承しています。 ガバナンス改革や財務経営改革の基盤整備が着実に進展していることを評価したいです。今後は、整備された体制や制度が大学経営の高度化や価値創造にどのように寄与しているのか、その進捗や実効性を可視化し、継続的に発信していくことを期待します。 また、UTokyo College of Design をはじめとする次世代人材育成の取組については、東京大学が目指す将来像や戦略上の位置付けを明確化し、その意義を広く発信していくことが重要です。 【意見への対応方針】 ガバナンス改革は本学の使命を果たすうえで不可欠との認識のもと、改革を断行しています。今後は、本学自身でリスクカルチャーを醸成し、強固なガバナンスを確立したうえで、継続的によりよいガバナンスを構築していくサイクルを展開していくことが必要と認識しています。引き続き、外部有識者を含めた体制により改革の進捗を継続的にモニタリングするとともに、学内外とのコミュニケーションを図りつつ定期的に検証・公表し、ガバナンス改革の趣旨に沿った実効的な施策の実装と運営を進めていきます。 財務経営に関しては、令和７（2025）年度に策定・公表した中長期財務経営計画に基づき、エンダウメント型財務経営への転換を着実に進めるとともに、学術経営本部を中心とした資源の戦略的配分を進めていきます。加えて、業務の断捨離・集約化、AI・デジタル技術の活用を通じて業務のあり方そのものを見直す業務構造変革を本格化させ、支出の抑制と大学機能の高

		度化の両立を図っていきます。こうした取組を通じて、持続可能で創造的な大学経営の基盤づくりを進めていきます。 　また、UTokyo College of Designについて、「世界の公共性に奉仕する大学」を目指す本学の理念も踏まえ、幅広い学術知をデザインの力によって融合し持続可能な未来を構想・実現する人材の育成を目指す旨を原則１－１（５ページ）に記載しました。 　今後、統合報告書等において、これらの取組の意義や進捗、成果を分かりやすく社会へ示していきたいと考えています。
監事による確認	有	【監事からの意見】 　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。 　【基本原則４及び原則４－２】 　（三線防衛体制について） 　本学では、重大なコンプライアンス違反事案の発生を受けてガバナンス改革が急ピッチで進められています。ガバナンス改革の主要項目の一つである三線防衛の枠組については、本年４月以降CRO（チーフリスクオフィサー）の設置に加え、第二線であるリスク・コンプライアンス統括部の設置及び第三線である内部監査機能の強化が図られています。また、三線防衛の重要な構成要素である第一線の内部統制に関しては、現在、再整理及びリスクオーナーシップの再確認が進められています。三線防衛の運用が定着し、実効性が発揮できるためには不断にPDCAを繰り返し、継続的な見直しが必要であると考えられます。 　【基本原則４、原則４－２、補充原則４－２②】 　（内部統制委員会について） 　令和５年４月に設置された内部統制委員会については、令和８年度現在ガバナンス改革の一環として、同委員会の役割の整理が行われ、執行部の視点から、内部監査の実効性を高め、本学全体の内部統制を俯瞰し改善を図っていくための機能の充実が検討されています。高リスク案件への対応が先行しがちではありますが、重大リスク事象の多くは突然発生するものではなく、所定の内部統制からの逸脱を許容することが継続することによる、「逸脱の常態化」が招くものであることが広く知られています。日々の教育、研究、法人経営に関わる諸手続には潜在的なリスクへの対応手続としての内部統制が幅広く組み込まれています。内部統制に対する逸脱の常態化を招かないため、また、逸脱に早期に気づき必要な是正が適時に行われるために内部統制委員会が適切に機能することが重要であると考えます。

		【基本原則４、原則４－２、補充原則４－２①】 （通報制度について） 本学ではコンプライアンスに関する内部通報・外部通報窓口が設置されていますが、今般のコンプライアンス違反事案の反省を踏まえると、より積極的に通報窓口が活用されることが望ましく、通報者の保護にさらに留意するとともに、既存の通報制度に加えて「違和感」のレベルで構成員の懸念をすくいあげ、早期に対処できる仕組みの導入などが必要であると考えます。 【補充原則１－３③】 多様性と包摂性の観点から、「中期計画」において、①新たに採用する研究者のうち女性の割合を 30%以上（令和７年度実績 28.8%）、②大学教員における女性比率を 25%以上（令和８年５月１日現在 20.6%）、③教職員の女性管理職割合を 25%以上（令和８年４月１日現在 21.8%）等とする目標をかかげています。本報告書に記載されているとおり、本学はそれぞれの目標の達成のため諸施策を積極的に実施してきており、一定の効果を上げていることが認められます。しかしながら、上記②及び③に関しては実績値の伸び率を勘案すると、中期目標期間終了時の目標達成に向けて、目標達成を阻む根本原因の分析を含む対策が打たれ、その効果が発現するための一層の努力が必要です。 【意見への対応方針】 現在、三線防衛体制におけるリスク管理プロセスとして、個別のリスク案件への対応、インシデント報告、リスクプロファイル（リスクの特定、評価）の策定等の取組を進めていますが、その運用状況等を踏まえて継続的な改善を進め、三線防衛体制の運用定着と実効性の向上を図ります。 第三線（内部監査）については、令和８（2026）年 10 月１日より、その機能強化に向けて新たに民間企業での内部監査業務経験を有する CAO（最高監査責任者）を配置しました。加えて、外部有識者の支援として、令和７（2025）年度までの内部監査業務に対する監査法人２社による外部レビューを実施、その提言を踏まえて内部監査の改善策をまとめ、実装に着手しています。第三線の機能強化は、体制整備で終わらず、内部監査活動の質や在り方が重要であり、また高度化に関する明確なゴール設定がしづらい事柄でもあるため、永続的な課題と捉えています。よって、CAO（最高監査責任者）の総括のもと、民間企業におけるスピード感やリスクアプローチ、経営に資する内部監査を目指し、年度単位又は随時に見直しと試行を繰り返して改善を重ね、機能強化を図っていきます。 内部統制委員会については、現在、基本原則４及び原則４－２（24～25 ページ）に記載のとおり、令和８（2026）年度に三線防衛体制を整備したことを踏まえ、全学のガバナンス改革の

		一環として、内部監査結果を踏まえた改善の取組を推進するための機能に位置づけ、内部監査計画の確認・承認、監査結果を踏まえた改善対応の実効性の担保、学内を俯瞰した内部統制の整備及び顕在化した重要リスク事案への対応状況の確認を行うことにより、その機能の充実を図っています。 CAO（最高監査責任者）の総括のもと第三線の機能強化を図ることに加え、内部統制からの逸脱に早期に気づいて適時に是正が行われるよう、内部監査の指摘事項に対する改善状況のモニタリングや、リスク管理における学内を俯瞰した内部統制システムの整備及び運用状況の確認を通じて、全学的な内部統制システムの充実を目指します。 コンプライアンスに関する御意見について、法令・規則違反が明確でない段階であっても早期に把握し対応することが重要であると考えております。このため、本学では、東京大学コンプライアンス基本規則やそのQ&Aにおいて、法令・規則違反のおそれがあると判断した場合には、証拠が十分でない場合であっても可能な範囲で事実確認を行い、速やかに上司又は推進責任者へ報告することを求めているほか、通報窓口に加えて「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。 全学研修、新任教職員等基礎講習、新任部局長研修及び通報制度に関するリーフレット等を通じて、これらの制度を含む内部公益通報対応体制等の継続的な周知及び活用促進を図るとともに、リスクカルチャーの醸成を図り、構成員の懸念や違和感を早期に把握し、適切な対応につなげる体制の強化に努めていきます。 本学はジェンダー・バランスや包摂性を重視し、ダイバーシティ＆インクルージョン宣言の制定（令和４（2022）年６月）、「部局女性人事加速５カ年計画」（部局ごとに女性教員・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）の策定や「女性教員増加のための加速プログラム」、「人事マネジメント支援プログラム」等による支援、女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」の展開などを着実に進めてきました。令和９（2027）年度に向けては、女性人事加速５カ年計画の目標値のさらなる上方修正、目標達成に向けて各部局で令和７（2025）年度設定した令和９（2027）年度女性総長補佐推薦計画の推進などにより取組を加速し、事務職員の部長級・課長級ポストへの女性職員の積極的な登用も併せて進め、多様な構成員が広く大学の活動に参画できるキャンパスの構築に努めていきます。

【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	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。 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 CFO 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込んでいます。「UTokyo Compass2.0」について、詳細は本学ウェブサイトをご覧願います。 「世界の公共性に奉仕する大学」として、多様な学問の融合による新たな知の創出、人類の福祉や持続可能性への貢献、国際性・公共性・学際性の重視を掲げる本学は、急速に複雑化・多様化する社会課題の本質を捉え、幅広い学術知をデザインの力によって融合し、持続可能な未来を構想・実現する人材を育成するため、学士・修士５年一貫の新たな教育課程「UTokyo College of Design」を設置することとしました。UTokyo College of Design は、令和８年（2026）年７月に連続課程特例認定大学としての文部科学大臣の認定を受け、令和９（2027）年４月には学士課程部分である「価値創造学部」を開設します。本学の有する各学術分野における卓越した知の集積、それらを有機的

		に連携させる基盤、社会課題の解決や価値創造の幅広い実績に基づく知見を活かして、現代と未来の社会変革を促す次世代のリーダーを育成することで、新しい社会の構築に貢献することを目指していきます。 新しい大学モデルの確立に向けては、CFO（最高財務責任者）、CIO（最高投資責任者）、CDO（最高渉外責任者）、CRO（最高リスク管理責任者）及びCAO（最高監査責任者）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ー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まとめました。これらの議論を踏まえ、プロボスト（最高教学責任者）を中心として教学・研究戦略を推進する学術経営本部を整備するとともに、大学経営を支える執行部体制の高度化に向けてプレジデントオフィスを整備しました。また、令和８（2026）年４月に「東京大学のガバナンス改革－ガバナンス改革を断行し、東京大学の使命を果たす－」を公表、世界最高水準の研究大学の大前提となるガバナンス改革を全学で進めています。附属病院については、令和８（2026）年７月より病院長が執行役・副学長として大学執行部へ参画、10月には「東京大学病院」として大学直轄化するなど、大学による管理運営を強化するとともに、外部資金等の統制・管理体制の見直しなどを通じて、病院運営の抜本的な改革に取り組んでいます。 「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。 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。 指定国立大学法人制度の枠組を活用し、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。 【参照資料】 ・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_00246.html https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/en/articles/z2101_00247.html（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	「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、重点的に報告しています。 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。 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。 「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)」を設置しました。UCI では、「UTokyo Compass」で掲げる「新しい大学モデル」の実現に向けて、本学のガバナンス体制の高度化や組織改革、データ駆動型経営の推進、プロボスト体制及び学術経営本部の整備等について検討を進めるとともに、その具体化・実装に取り組んでいます。 【参照資料】 ・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 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo-compass.html ・UTokyo Compass ４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）
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	有	「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。

		「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、並びに総長、理事、プロボスト（最高教学責任者）、CFO（最高財務責任者）、学部長、研究科長（研究部及び教育部の部長を含む）及び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。 ・（総長） 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） 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） ・（プロボスト） 総長が指名する理事は、東京大学の教育研究に係る企画、戦略及び運営並びにそれらに必要な学内資源の管理及び配分を統括する。（第６条の２第１項） ・（CFO） 総長が指名する理事は、大学法人の財務及び会計に係る企画及び戦略並びに財務状況管理を統括する。（第６条の３第１項） ・（学部長） 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） 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） 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） 【参照資料】 ・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
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	有	「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

イバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針		公表））を組み合わせて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。 「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。 ・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。 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７（2025）年度実績 28.8%）、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８（2026）年５月１日現在 20.6%）、教職員の女性管理職割合を 25%以上（令和８（2026）年４月１日現在 21.8%）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８（2026）年５月１日現在 69.2%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。 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「UTokyo 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。 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。 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ることなく、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」及び「東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する行動ガイドライン」を策定し、公表しています。 【参照資料】 ・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/400283154.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 ・東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する行動ガイドライン https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/sogi.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	有	「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。 令和５（2023）年８月、財務経営体制を抜本的に強化するため、学外から新たにCFO（最高財務責任者）を執行部に迎え、令和６（2024）年４月に「CFO オフィス」を設置しました。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

賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画		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 CFO を任命しました。令和７（2025）年度に CFO オフィスのユニットを再編し、中長期的な視点を踏まえつつ短期の予算管理も可能な体制を構築するとともに、財務戦略ユニットに民間出身の特任専門員を配置し、学外の視点を取り入れながら中長期財務経営計画案の検討・作成を進め、令和７（2025）年９月、中長期財務経営計画を策定し、「東京大学統合報告書 2025」において「持続可能な大学運営を支える財務戦略」として公表しました。 　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。 　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。 　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。 ・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 【参照資料】 ・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 ・東京大学統合報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-relations/IRIR.html ・東京大学キャンパス計画大綱 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400003246.pdf

		・キャンパス計画要綱 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400003293.pdf ・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 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/kihonkousou.html
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）	有	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。 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頂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７（2025）年度発行の８作目では、総長メッセージにおいて、UTokyo College of Design を中心とした教育改革、グローバルサウス諸国との交流拡大、GX 戦略といった、近年、本学が特に注力している取組をいくつか取り上げて重点的に発信しています。なお、グローバルサウス地域は、今後の世界の成長を牽引する重要なパートナーとしてその存在感が高まっています。本学では、アジア女性大学（AUW）との学生交流、日本・アフリカ拠点大学ネットワークへの参加を通じた研究者交流の推進、JICA との連携による学生派遣プログラムの制度化、UNIDO と連携したアフリカでの社会的起業支援プログラムなどを通じて、同地域との連携を強化するとともに、学術交流の深化や学生が国際的な社会課題に主体的に取り組む機会の拡充を図っています。ガバナンスページでは、自律的な経営基盤を整えるための最重要の改革として、プロボスト体制の確立と学術経営本部の創設を紹介しています。加えて、大学ならではの経営実態が学外の読者にも読み取れるよう、財務情報を戦略実現のためのプラットフォームとして明確に位置づけ、法人全体と附属病院それぞれの前年度の収支の振り返り、財務構造の課題、今後の財務戦略等について、丁寧な説明を心掛けています。 なお、令和６（2024）年度には、営利企業とは異なる大学の価値創造の仕組みや大学価値の向上に向けた取組を社会に分かりやすく伝えることを目的として「東京大学版統合報告概念フレームワーク」を策定し、統合報告書と併せてウェブサイト上で公表しました。本フレームワークは、大学特有の知的アセットや教育・研究活動がどのように社会価値の創出につながるのかを体系的に整理したものであり、東京大学と社会との対話を促進する基盤として活用しています。令和７（2025）年度には、東京大学が目指す未来社会創造モデル図について、リソース還流の具体化や視覚性の向上を図る改訂を行い、第二版を公開しています。 【参照資料】 ・財務諸表

		https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400295267.pdf ・事業報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400295269.pdf ・東京大学統合報告書 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-relations/IRIR.html
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	有	「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。 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。 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。当該戦略も踏まえ、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ます。 【参照資料】 ・東京大学基本組織規則（第 15 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/sochosaitei/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	有（参照資料のみ更新）	「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。 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。

		【参照資料】 ・東京大学基本組織規則（第 14 条、第 15 条、第 20 条から第 21 条の４まで、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１編 組織及び運営 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/sochosaitei/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
補充原則２－２－１① 運営方針委員の選任等にあたっての考え方や選任理由	無	「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。 ・「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 【参照資料】 ・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/sochosaitei/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

原則２－３－１ 役員会の議事録	有	「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。 重要な会議体における議事内容の明確化・記録方法の改善に向けて、令和８（2026）年９月より、議事の経過並びに結果及び決定事項について、意見及び質疑応答の要点を記載する「議事要録」の形で会議を記録することとしました。役員会の議事要録については、当該申合せにおいて、その原案を役員会に提出し承認を得ることとしており、そのうえでウェブサイトに公表しています。 【参照資料】 ・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/sochosaitei/utss-168.pdf ・役員会議事要録 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b01_04_02.html
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	有	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。 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で、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。 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CIO（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CFO（最高財務責任者）を任命しました。令和６（2024）年４月に同CFOを理事に任命し、「CFO 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。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CFOを任命しています。 また、令和６（2024）年４月に、新たにCDO（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、CDO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。 　さらに、令和８（2026）年４月に新たにCRO（最高リスク責任者）を任命するとともにリスク・コンプライアンス統括部及びリスク管理委員会を設置、10月には新たにCAO（最高監査責任者）を任命するなど、学外の専門家を含め教職員が一体となって、法人として社会から信頼される強固なガバナンス体制の構築を進めています。 【参照資料】 ・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/400283154.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/sochosaitei/utss-075.pdf ・役員・監事略歴 https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b01_04_01.html
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	無	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。 　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。 ・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。 【参照資料】 ・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
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	有	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」をウェブサイトで公表しています。 なお、令和８（2026）年度実施の総長選考においては、次期総長予定者の選出後、これらに加え、総長選考の選考経緯に関する資料を公表しています。また、文部科学省からあった学長選考経緯の検証についての依頼に対しては、本学が学内外にしっかり説明責任を果たすべく、対応を進めます。 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推薦された者について審議し第１次総長候補者を決定 ③ 総長選考・監察会議は、第１次総長候補者から提出された総長候補者資料等及び候補者の指定する推薦人から提出される推薦書を踏まえ、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 総長選考・監察会議は、意向投票の実施に先立ち、各第２次総長候補者に動画による所信表明機会を設け、学内構成員及び経営協議会委員へ公開 ⑤ 常勤の教授、准教授及び教授会構成員である常勤の講師並びに部長級・事務系課長級職員による意向投票を実施

		⑥ 総長選考・監察会議は、候補者から提出された総長候補者資料等、候補者の指定する推薦人より提出された推薦書、面接を含めた調査、所信表明及び意向投票の結果を総合的に考慮し、総長予定者を決定 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。 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。 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り決め、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。 また、令和８（2026）年度実施の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について検討し、総長選考・監察会議がより主体的な選考をするため、これまで最大４回であった意向投票の回数を最大２回とする規則改正を行い、また意向投票の参加者が候補者について十分な情報を得て責任ある投票を行えるようにするため、第２次候補者が動画により所信表明を実施しました。 なお、総長選考・監察会議は、令和７（2025）年に「求められる総長像」を改訂するにあたり、「東京大学運営方針会議規則」に基づく運営方針会議からの意見申し入れについて審議し、改訂内容に反映したほか、その審議内容を学内外に公表しています。 【参照資料】 ・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 ・総長選考（令和８年度実施） 令和８年９月 28 日　総長予定者の決定（総長選考・監察会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/public-info/r8_president

		-selection.html ・令和８年度　東京大学総長選考プロセスのイメージ https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400285170.pdf ・求められる総長像（令和７年 12 月１日総長選考・監察会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400285182.pdf ・東京大学　次期総長予定者　選考結果、選考理由及び選考過程（令和８年９月 28 日総長選考・監察会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400297091.pdf ・次期総長予定者の選考経緯について（令和８年 10 月 30 日総長選考・監察会議） https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400299842.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 ・東京大学運営方針会議規則（第５条第４項） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r060926037.pdf 【参考資料】 ・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。」
補充原則３－３－１③ 法人の長の再任の可否及び再任を可	無	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。

能とする場合の上限設定の有無		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ことを定め、当該規則を公表しています。 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。 【参照資料】 ・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	有	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。 〇東京大学総長選考・監察会議内規（抜粋） 第３章　総長解任の申出 （解任の申出） 第 17 条　総長が、次の各号の一に該当する場合は、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。 (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 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。 （意見陳述の機会の付与） 第 18 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。 （総長への通知） 第 19 条　選考・監察会議が第 17 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。 【参照資料】 ・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） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401003.pdf ・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 11 条） https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h160401007.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	無	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。 １．業務執行の状況についての確認 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。 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。 ２．中間評価 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で公表しています。 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

		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 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 ⑨ 総長選考・監察会議において、中間評価の決定 ※「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。 【参照資料】 ・東京大学総長選考・監察会議規則（第５条第１項第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（参照資料のみ更新）	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。 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。 【参照資料】 ・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_workinggroup.html ・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_pdf/r040316053.pdf ・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	無	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。
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	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。 そのうえで、研究倫理、研究費不正使用防止、研究インテグリティ・セキュリティの確保、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。なお、研究インテグリティ・セキュリティの確保については、令和８（2026）年４月に「研究インテグリティ・セキュリティ推進室」を設置、従前の研究インテグリティ制度及び安全保障輸出管理制度等の諸制度をより一体的に管理運営する体制とし、国際的に信頼性のある研究環境の構築に努めています。 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。 令和５（2023）年４月、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。令和８（2026）年度には全学のガバナンス改革の一環として委員会の役割を整理し、経営的観点からの内部監査室における

		監査計画の確認、監査結果を踏まえた改善対応の実効性の担保、学内を俯瞰した内部統制の整備及び顕在化した重要リスクへの事案の対応状況の確認を行うことにより、その機能の充実を図ることとしています。 　このほか、全学のガバナンス改革の一つとしてリスク管理体制の構築・強化に取り組んでおり、令和８（2026）年４月より三線防衛体制を整備しました。具体的には、各部局を第一線、CRO（最高リスク責任者）及びリスク・コンプライアンス統括部を第二線、CAO（最高監査責任者、令和８（2026）年10月配置）、内部監査室及び監査課を第三線と位置づけ、第一線としての部局におけるリスクの把握・報告、第二線による助言・牽制、及び第三線による監査が連動する体制としています。また、総長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、全学的なリスク管理や、重大なリスク案件に係る対応方針の審議等の仕組みを整えています。リスクポリシー、リスク管理規則等を制定し、平時のリスク管理プロセスから危機事象発生時の対応まで一貫した管理体制を整備しています。 　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LO）」制度の試行を開始し、部局LO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ティングラインが整備され、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。 【参照資料】 ・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 ・東京大学リスクポリシー https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_naiki/utnik

		-065.pdf ・東京大学リスク管理規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r080625008.pdf ・東京大学リスク管理委員会内規 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitei/utss-341.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 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r050323068.pdf ・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及び研究セキュリティの確保に関する規則 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/r050323097.pdf ・東京大学セクシュアルハラスメント防止宣言 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400285293.pdf ・東京大学アカデミックハラスメント防止宣言 https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400285295.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://www.u-tokyo.ac.jp/content/400285292.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://www.u-tokyo.ac.jp/content/400285294.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 https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_pdf/h231129035.pdf ・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_pdf/r020326121.pdf ・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/sochosaitei/utss-164.pdf
原則４－１ 法人経営、教育・研究・社会貢献活	有	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。 ・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

動に係る様々な情報をわかりやすく公表する工夫		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、ウェブサイトで公表 ・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、ウェブサイトで公表 ・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、ウェブサイトで公表 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。 ・「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）年度からは「統合報告書」の内容の一部を動画にして本学ウェブサイト及び本学公式 YouTube チャンネルに公開するなど、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て公表しています。 ・「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）年度より毎年作成し、ウェブサイトで公表しています。令和７（2025）年度は、定点観測的なデータの継続性を確保しつつ、本学で生まれた知的財産の社会実装の拡大に向け、その過程における課題の克服を図る本学の取組を特集するなど内容の充実を図りました。また、本報告書の概要を紹介する動画も併せて公開し、内容の理解促進と周知の拡大に努めています。 ・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。UTokyo Brand Studio では、学生が大学のブランドコミュニケーションに主体的に参画する仕組みとして学生スタッフを活用しつつ、学内構成員向けにコミュニケーション手法の企画や政策に関するコンサルティング

		や勉強会を実施し学内における広報･コミュニケーション能力の向上を支援するとともに、ウェブサイトにて広く学内外へ活動を公開しています。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。令和７（2025）年 10 月には、変革に挑み続ける本学の姿をより多くのステークホルダーへ発信していくため、「Challengers for Changes」をスローガンとしたブランドコミュニケーションを開始し、その後、動画制作やロゴ公開をはじめ、ウェブサイトでの情報発信、SNS での発信、対面イベントでの発信など多面的な取組を順次開始しました。 【参照資料】 ・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 （学部入学） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/index.html#category1 （大学院入学・社会人入試） https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/admissions/index.html#category2 ・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 ・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（英語版） ・Visual Identity Guidelines https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400234907.pdf ・UTokyo Brand Studio

		https://brandstudio.adm.u-tokyo.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	無	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。 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。 【参照資料】 ・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）	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。 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。 【参照資料】 ・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/400293594.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	■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.u-tokyo.ac.jp/ja/about/disclosures/public03_09.html ■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/ ■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/