

総長選考・監察会議（第11回）

令和7(2025)年1月10日（金）

13：30～15：30

議 題

1. 大学組織における総長の位置づけについて
2. 次期総長の任期について
3. 総長の賞与に係る職務実績自己評価書（案）（評価対象期間：令和6年度）について
4. 令和7年度の総長選考・監察会議への申し送り事項について
5. その他

配付資料

- 1－1. 大学組織における総長の位置づけについて
- 1－2. 本学のガバナンスのあり方に関する検討状況
2. 次期総長の任期について
3. 総長の賞与に係る職務実績自己評価書（案）（2024年度実績）
4. 令和7年度の総長選考・監察会議への申し送り（案）
- 5－1. 次期総長選考に向けた主な検討スケジュール（イメージ）
- 5－2. 第10回総長選考・監察会議議事要旨（案）

参考資料 国立大学法人のガバナンスの仕組み

論点

- ・大学組織における総長の位置づけ
- ・教学と経営の長を分離するか否かについて、大学としての方針を確認

検討の方向性

- (a)教学と経営を分離しない（現行維持）
- (b)教学と経営を分離しないが教学を「つかさどる副学長」を置く【学校教育法第92条第4項】
- (c)理事長（経営）と大学総括理事（教学）に分離する【国立大学法人法第10条第3項】

前回選考時

2019年の国立大学法人法の改正により、学長の職務について、教学と経営の分離が可能となったが、総長選考会議では「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」との東京大学憲章の理念に基づき、引き続き、教学と経営双方の長たる総長が統括することが望ましいと判断。（令和2年4月7日研究科長・学部長・研究所長合同会議資料より抜粋）

【国立大学法人ガバナンス・コード】原則3－3－5 経営力を発揮できる体制の検討

学長選考・監察会議は、国立大学法人に大学総括理事を置き、法人内において経営と教学を分離するかどうかについて決定する権限を有する。学長選考・監察会議は、各法人が最も経営力を発揮できる体制の在り方を十分に検討するとともに、大学総括理事を置くこととする場合には、その検討結果に至った理由を公表しなければならない。

学内WGにおける検討の結果

- (a)教学と経営を分離しない

東京大学憲章に掲げる総長の統括と責任の下、総長は、教学と経営の両面について引き続き最終的責任を負うものとしつつ、各理事に適切にその権限を委譲することによって、主として法人経営側に注力するという本学のUTokyo Compass推進会議ガバナンス分科会・国際卓越研究大学構想策定委員会ガバナンス部会の現段階の検討の方向性について、適切であると判断した。

本学のガバナンスのあり方に関する検討状況

2024年11月19日

UTokyo Compass推進会議ガバナンス分科会・
国際卓越研究大学構想策定委員会ガバナンス部会

I. 本学のガバナンス体制を構成する3つの視点

◆ 次の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の構築

1. 総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制
2. 大学構成員の運営・経営への参画機会の保障
3. 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

⇒ 三者の相互牽制を想定しつつも、縮小均衡（三すくみ）ではなく、三者のいずれをも強化して、「世界の公共性」に奉仕する強固なガバナンス体制を目指す。

◆ なお、上記のうち2および3については、運営方針会議の制度設計において相当程度対応済みであることから、以下においては、1を中心としつつ、2および3については方針の再確認及び積み残しの論点に触れる。この意味で、本取りまとめは、「運営方針会議検討TFにおける検討状況の概要」（2024年7月9日 運営方針会議検討タスクフォース）とあわせて一体をなすものである。

【参考】（⇒別添資料（17p以降）参照）

〈東京大学憲章〉	〈UTokyoCompass〉	〈運営方針会議検討TFにおける検討状況の概要〉
II 組織	自律的で創造的な大学活動のための経営力の確立	運営方針会議検討の基本的視点
✓ 基本理念としての大学の自治	✓ 目標0-1 「自律的で創造的な大学モデル」の構築	✓ 本学の基本理念・目標に整合的な制度設計
✓ 総長の統括と責務	✓ 目標0-2 持続可能な組織体としての経営戦略の創出と大学の機能拡張	✓ 「対話」を通じた大学・学術と社会の好循環
✓ 大学の構成員の責務	✓ 目標0-3 大学が果たす役割についての支持と共感の増進	✓ 大学の諸機関の全体的配置のなかでの適切な権限配分・分有
✓ 基本組織の自治と責務		
✓ 人事の自律性		

II. 総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制

1. 執行部体制の構造化並びに権限・責任及び指揮命令系統の明確化・透明化

i) 総長の役割

- 総長は教学運営と法人経営の両方について最終的責任を負うことを前提に、各理事に権限を適切に委譲する。特に教学運営に関する権限については、総長は引き続き教育研究評議会の議長を務め、教学運営の方向性や方針に関する決定権限を有するものとしつつ、資源配分をはじめとする実務的な権限を大幅にプロボストへ委譲し、総長は本学の中長期的な方針に関する議論の牽引や、資金集めを含めた対外関係に力点を置く。

ii) 理事の役割

- 理事は自らの担当分野に足場を置きつつ、大所高所から全学的な視点をもって役員会等において意見を述べる。

iii) プロボスト

- 総長が教学運営と法人経営の両方について最終的責任を負うものとすることから、プロボストは大学総括理事とはせず、資源配分をはじめとする教学運営の実務に関する大幅な権限の委譲を受け、教育、研究、その他関係理事と密接に連携しつつ業務を遂行するものとする。また、各部局からの意見を吸い上げ、法人経営との関係も含め、適切に調整する役割を担う。各部局からの信任・信頼が求められる観点から、プロボストの任命にあたり、総長は教育研究評議会の同意を得るものとする。

iv) CxO

- CFO (Chief Financial Officer) はじめ、CVO (Chief Value Creation Officer)、CHRO (Chief Human Resource Officer)、CIO (Chief Investment Officer)、CDO (Chief Development Officer)、Chief Legal Officer (CLO) 等の各種CxOを置く。CxOは原則としてそれぞれの職務に必要な能力・知見・経験を有する学外者が務めることを想定。また、特定のCxOを理事とするか否かは固定化せず、本学がそのときどきに抱える課題に応じ、大きな権限責任を負うべき者が理事となる。
- 価値創出部会における議論を踏まえ、現時点でCVOに特別⁴重い役割を与えることはしない。

(参考) 大学総括理事の制度概要

○ 大学総括理事の設置

- 大学総括理事は、「国立大学法人が2以上の国立大学を設置する場合その他その管理運営体制の強化を図る特別の事情がある場合」に置くことができる（国立大学法人法第10条第4項）

○ 大学総括理事の役割

- 大学総括理事は、「大学の長としての職務」（校務をつかさどり、所属職員を統督する）を行うとともに、「学長の定めるところにより、国立大学法人を代表する」（国立大学法人法第11条第5項）
- 大学総括理事は、教育研究評議会の議長を務める（国立大学法人法第21条第5項）
- 副学長、部局長、教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）等の任命は、大学総括理事の申出に基づき学長が行う（独立行政法人通則法第26条、国立大学法人法第35条の2）

○ 大学総括理事の選出及び解任のプロセス。

- 大学総括理事の任命又は解任は、学長選考・監察会議の意見を聴き、文部科学大臣の承認を得たうえで、学長が行う（国立大学法人法第13条の2、第17条第7項）

II．総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制

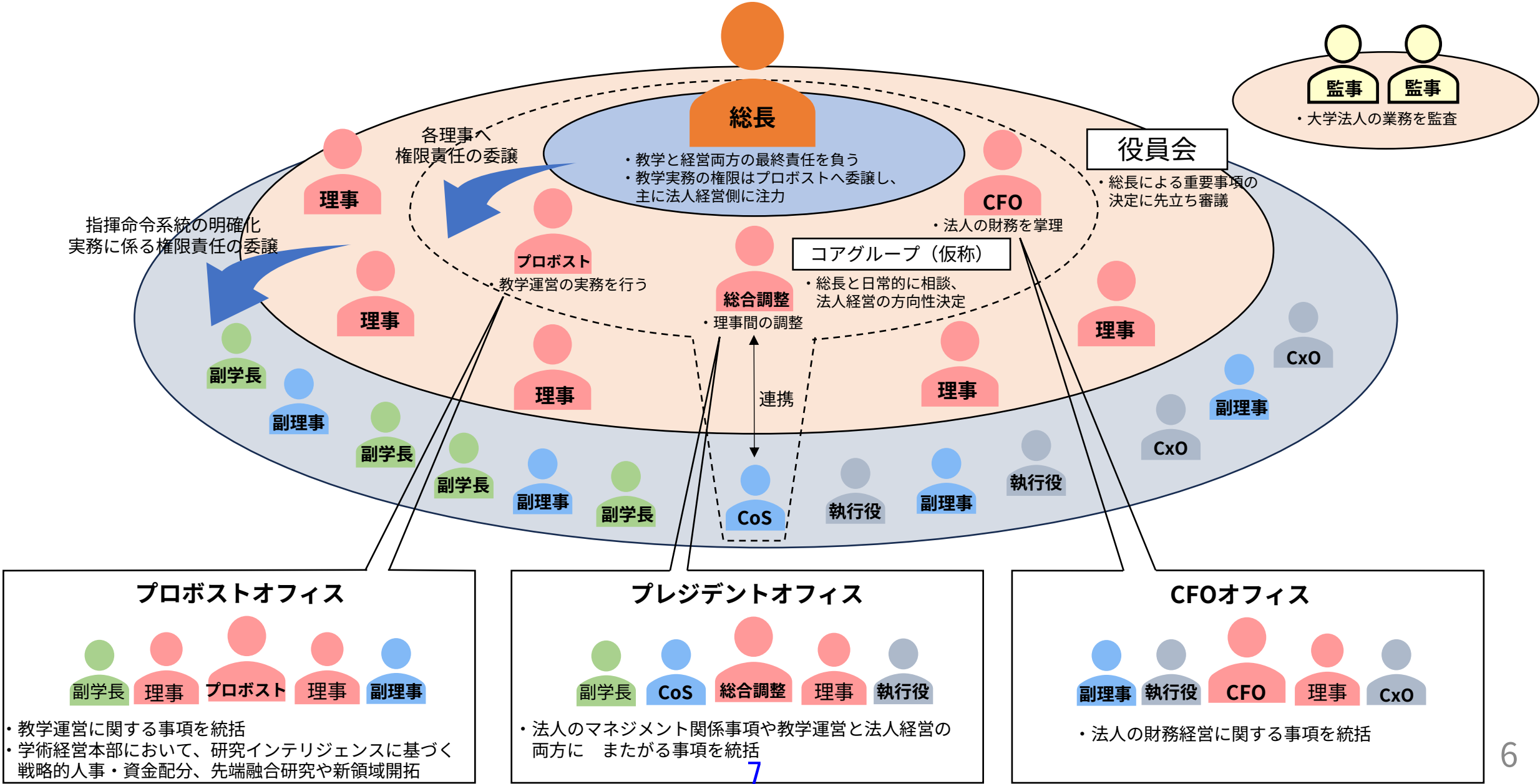
v) 執行部（役員、副学長、執行役、CxO）の体制

- 各理事は総長の下に並列に置かれるものとしたうえで、その中で一部総括的な役割を持つ理事（教学運営の実務等に関し大きな権限を有するプロボストなど）を置く。各理事はそれぞれの担当分野に係る総括的理事と密接に連携しつつ業務を遂行する。
- 総長が日常的な相談を行いうる場として、総長、プロボスト、CFO、総合調整担当理事（仮称）及びChief of Staff（後出）によるグループ（以下、暫定的に「コアグループ（仮称）」という）を設け、総長の迅速かつ適切な意思決定を支える。加えて、法人の経営戦略等の方向性については、総長がコアグループ（仮称）と相談のうえ決定し、当該方向性に基づき各理事が実現を進めるものとする。コアグループ（仮称）はインフォーマルな相談の場としつつ、その役割や構成を明らかにする。
- 各理事の下に副学長、執行役、CxO等を置き、それぞれの権限責任や指揮命令系統を明確化しつつ、理事は日常の実務に関する決定権限を適宜副学長等に委譲できるものとする。これとあわせ、総長は、各理事の選任にあたっては、指揮命令能力についても十分に考慮するものとする。
- 誰が何を決定する権限を有するか、リスト化を行う。

vi) 総合調整担当理事（仮称）

- 総合調整担当理事（仮称）はプレジデントオフィスを主宰するとともに、総長の日常的な諮問に応じつつ、複数の担当にまたがる案件の調整や、既存の担当には属さない新たな案件への初動対応など、理事間の調整を行う。総合調整担当理事（仮称）は、本学の事情をよく知る本学出身者を想定する。当面本学の教員出身者が務めるものとしたうえで、将来的には本学の事務職員のうちから、本学のことを十分に理解し、アカデミアと事務との調整も行いつつ、総長を身近な位置でサポートできる人材が担うことも考えられ、そのような人材育成に努めることとする。

参考：執行部体制イメージ図



Ⅱ．総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制

2．データ駆動型経営の推進

i) 情報伝達・共有の在り方の改革

- DXを強力に推進し、情報伝達や共有の在り方を抜本的に改革する。総長をはじめとする執行部が適切かつ迅速に意思決定を行うことができるよう、集約された各種データを随時参照できる仕組みを設ける。執行部のみならず、各事務組織もそれぞれの役割に応じたアクセス権限を有し、必要な情報を即座に確認できる仕組みとする。
- 特に財務情報についてはCFOオフィスに全学のデータを集約し、四半期あるいは月単位でデータを確認できるようにする。

ii) データに基づく事業進捗管理

- 総長及びコアグループ（仮称）が定期的に各種KPIの進捗状況やリスク指標の状況を確認し、必要に応じ措置を講じる仕組みを設けることで、データに基づく中期目標・中期計画や体制強化計画の着実な履行を担保する。

iii) 本部一部局間のデータの共有・透明化

- 現在は財務管理データなどの取扱いが必ずしも全学的に統一されておらず、そのことによって大学全体の動向を即座に把握することが困難な状況にあることを踏まえ、本部と部局におけるデータの取扱いを標準化したうえで、相互のデータ共有を推進し、透明化を図る。これを通じ、本部一部局間の相互理解と信頼関係を強固なものとしつつ、相互の権限・責任範囲を整理、明確化する。

iii) 大学組織の恒常的モニタリング

- 大学組織が不必要に拡大しないよう、恒常的にモニタリング・分析し、最適化の提案を行う機能を新設する。

II．総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制

3．プレジデントオフィス、プロボストオフィス及びCFOオフィスの機能明確化

i) プレジデントオフィス

- 総合調整担当理事（仮称）及びChief of Staff（後述）を置き、総長を補佐しつつ各種調整機能を果たすとともに、法人のマネジメントに関わる事項（総務、法務など）や教学運営と法人経営の両方にまたがる事項（国際化、DEI、コミュニケーションなど）を統括する。

ii) プロボストオフィス

- プロボストのほか、教育、研究、学生、入試等の担当理事を置き、教育研究評議会と密接に連携しつつ、教学運営に関する事項を統括する。

iii) CFOオフィス

- CFOのほか、CIO等を置き、法人の財務経営に関する事項を統括する。

4．プロボストを支える学術経営本部及び研究インテリジェンス機能の強化【研究部会の議論とも要調整】

i) 学術経営本部

- 研究担当理事や部局長クラスにより構成する会議体としてプロボスト直下に置き、プロボストのリーダーシップのもと、世界的研究動向と実績データを踏まえた人事・資金配分とともに部局横断型の先端融合研究や新領域の開拓を行う。

ii) 研究インテリジェンス

- 学術経営本部の補助機関として研究インテリジェンス室を置き、世界的研究動向の把握と分析や、DXシステムによる学内研究者データと部局実績データの把握を行うとともに、研究者からのボトムアップ提案の聴取、研究者各自による実績データ登録の労力の削減なども行う。外国人材を含め、学術情報の収集・分析、戦略立案に専門性を持つURAを相当規模で配置する。

II. 総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制

5. 次代を担う法人経営人材の確保・育成

i) 総長補佐制度の発展

- より実務に携わる形で総長補佐制度を発展させるとともに、それぞれの教員が十分に実務に取り組むことができるよう、本務における負担軽減を制度化する。

ii) 部局執行部に対する研修等

- 部局長は部局の代表であると同時に総長をはじめとする大学執行部とともに本学全体の運営を担う一員であると明確に位置付けたうえで（後出）、将来的な部局長候補者となりうる副部局長なども含め、全学的な視点や課題を共有するための研修や意見交換の場を設ける。

iii) 法人経営人材の大学間流動化

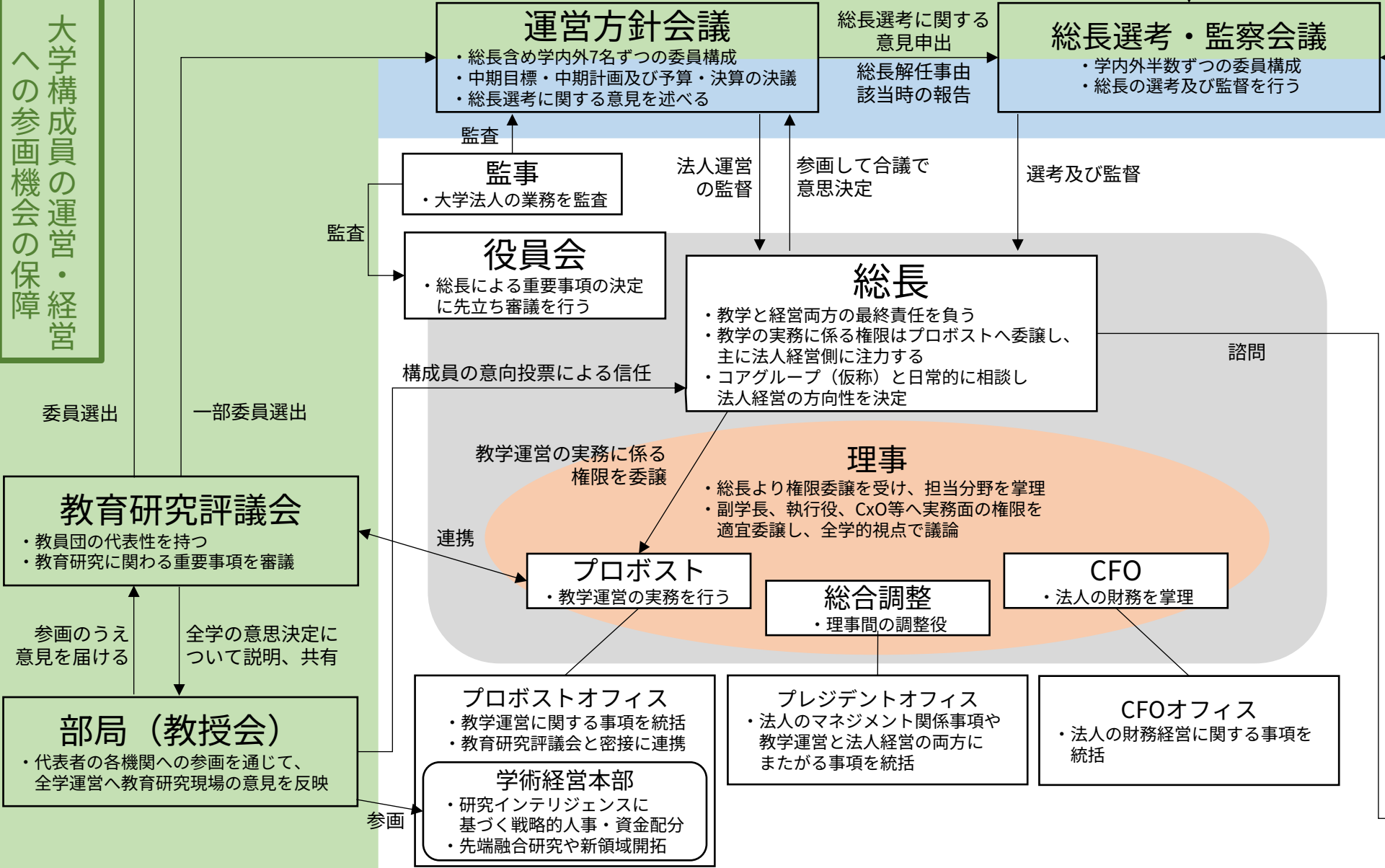
- 将来的には必要に応じ副学長や執行役を公募することも視野に、法人経営人材の流動化を推進する。

6. 意思決定層への女性の参画機会の保障

- 運営方針会議の制度設計においてジェンダー等の多様性の確保を重視したのと同様、執行部（役員、副学長、執行役、CxO）の構成においても意思決定層への女性の参画をはかるものとする。
- 各部局の執行部の構成においても意思決定層への女性の参画をはかるものとする。
- 事務職員の活躍の場の拡大（後出III3）においても、意思決定層への女性の参画の観点を意識した取り組みを行うものとする。

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



総長の強いリーダーシップとそれを支える執行部体制

参考資料

東京大学憲章（一部抜粋）

II 組織

1 0 （基本理念としての大学の自治）

東京大学は、大学の自治が、いかなる利害からも自由に知の創造と発展を通じて広く人類社会へ貢献するため、国民からとくに付託されたものであることを自覚し、不断の自己点検に努めるとともに、付託に伴う責務を自律的に果たす。

1 1 （総長の統括と責務）

東京大学は、総長の統括と責任の下に、教育・研究およ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。東京大学は、広く社会の多様な意見をその運営に反映させるよう努める。

1 2 （大学の構成員の責務）

東京大学を構成する教職員および学生は、その役割と活動領域に応じて、運営への参画の機会を有するとともに、それぞれの責任を自覚し、東京大学の目標の達成に努める。

1 3 （基本組織の自治と責務）

東京大学の学部、研究科、附置研究所等は、自律的運営の基本組織として大学全体の運営に対する参画の機会を公平に有するとともに、全学の教育・研究体制の発展を目的とする根本的自己変革の可能性を含め、総合大学としての視野に立った大学運営に積極的に参与する責務を負う。

1 4 （人事の自律性）

大学の自治の根幹が人事の自律性にあることにかんがみ、総長、副学長、学部長、研究科長、研究所長および教員ならびに職員等の人事は、東京大学自身が、公正な評価に基づき、自律的にこれを行う。基本組織の長および教員の人事は、各基本組織の議を経て、これを行う。

UTokyo Compass（一部抜粋）

自律的で創造的な大学活動のための経営力の確立

0－1 【「自律的で創造的な大学モデル」の構築】

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）」を確立する。財務・法務・産学連携等におけるリスクガバナンス体制を高度化するとともに、研究・教育・社会連携等の実績を全学的に集約し、参照・共有できる仕組みを整備するなど、大学という「公共を担う組織体」の活動の総体を、社会との関係において最適化するモデルを構築する。

0－2 【持続可能な組織体としての経営戦略の創出と大学の機能拡張】

次世代の知の創出、多様な人材の輩出、人類的課題の解決に資する教養や科学技術イノベーションなど、東京大学の価値創造活動を支える人材の確保、資源の獲得、研究時間の確保をより望ましいものにするため、「公共を担う組織体」として成長可能な経営メカニズムを構築する。社会からの要請に応じて大学が果たすべき機能を拡張するため、新たな基金の創設や大学債の機動的・効果的な発行など規模感のある先行投資財源を確保する。

0－3 【大学が果たす役割についての支持と共感の増進】

東京大学の研究成果及び教育面での魅力の可視化、新たなビジョンのコミュニケーション、社会との双方向の交流、卒業生ネットワークの強化、国際的なエキスパートとの適時の意見交換など、多次元にわたる対話によって社会からの信頼を獲得することを通じて、国際的な評価を高め、東京大学が果たす役割についての国内外の支持と共感を増進する。

運営方針会議検討TFにおける検討状況の概要（一部抜粋）

I 検討の基本的視点

2. 検討の基礎に据えるべき視点

(1) 本学の基本理念・目標に整合的な制度設計

- 東京大学憲章は、学問の自由に基づき、真理の探究と知の創造を求め、世界最高水準の教育・研究を維持・発展させ（同第1条）、もって「世界の公共性」に奉仕すること（同前文）を学術の基本目標と定めるとともに、組織の基本理念として大学の自治（同第10条）、運営の基本目標として公正で透明な意思決定（同第15条）を掲げる。さらに、UTokyo Compassは、本学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「自律的で創造的な大学モデル」の構築を目標に掲げる（目標0-1）。
- 本学における運営方針会議の制度設計は、このような本学の基本理念・目標に照らして行うことが基本となる。

(2) 「対話」を通じた大学・学術と社会の好循環

- 本学の目標である「世界の公共性への奉仕」の実現を図るためには、本学の伝統である学問の自由と大学の自治を基盤に、世界基準の視野で本学の在り方を検討するべく、国内外の多様な関係者に情報を開示し、その声を聞きながら、「対話」を通じて、自律的で創造的な活動が持続的に行えるような仕組み作りを行うことが求められる（『ガバナンスの在り方について』）。
- 学問研究は、それを支える自治・自律を希求するとともに、社会に向けて自らを開き、人類社会が直面する地球規模の課題解決等を通じ社会に貢献すると同時に、科学技術が社会に及ぼす影響を真摯に受けとめ、社会との双方向的な対話を行う中で自らを発展させる。運営方針会議についても、学問研究の担い手である学内構成員が、憲章やUTokyo Compassが示す本学の理念・目標を共有し、ときに支援者となりときに建設的批判者となる学外者とともに、透明性のある運営を行い、学内外の理解を増進し、自律的な学問研究活動と社会の支持・支援との好循環サイクルを実現することに資する制度とする。
- 適切に設計され運営される運営方針会議は、社会の多様なステークホルダーに対して本学が説明責任を果たす場としても活用できる。

運営方針会議検討TFにおける検討状況の概要（一部抜粋）

I 検討の基本的視点

2. 検討の基礎に据えるべき視点

（3）大学の諸機関の全体的配置のなかでの適切な権限配分・分有

- 大学の諸機関は、上記学術の基本目標の適切かつ効果的な実現に向けて権限と責任を分有する関係にある。運営方針会議の制度設計に際しても、大学の他の諸機関（役員会、総長選考・監察会議、教育研究評議会、経営協議会など）の全体的配置の中で適切な権限配分とそれに即した組織・運営の在り方を考える。
- 国際卓越研究大学の認定に際しては国立大学法人法の規定及びその趣旨に反する要件が加重されることはないとの前提で検討する。

課題

国立大学法人法において、「学長の任期は、2年以上6年を超えない範囲内において、学長選考会議の議を経て、各国立大学法人の規則で定める」とされている。

論点

- ・総長の任期は、大学運営上の基礎的な重要事項であり、様々な視点から総合的に判断する必要・総長像全般の議論を深めつつ、その議論に沿って検討
- ・総長選考・監察会議の解任申し出権限など、その果たす役割や機能と併せて一体的に考えていく必要
- ・中期計画の在り方など大学を取り巻く諸条件の変化も考慮すべき要素
- ・国際化を踏まえ海外の大学の状況等も視野に入れた議論が必要
- ・海外の諸大学の総長選考について比較する場合には、その制度の成りたちや文化の違いにも留意すべき

検討の方向性

- (a) 6+0 (H21年～現行)
- (b) 4+0 (S47年～H20年)
- (c) 4+2 (S24年～S47年)
- (d) 5+a (T8年～S13年)・・・など

※過去の検討経緯

「6年は長すぎる」という意見が学内にあることを認識しつつも、これまでの検討では、「6年は不適切である」という意見は特段なく、6年任期を見直す積極的な理由は見当たらなかった。

東京大学総長の任期に関する規則（抄）

（任期）

第2条 総長の任期は、6年とする。

2 総長は、引き続いて再任されることができない。

第3条 前条の規定にかかわらず、総長が欠けたときの後任の総長の任期は、前任者の残任期間とする。この場合、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。

学内WGにおける検討の結果

（a）任期6年、再任不可

中長期的な視点で国立大学法人の経営・運営に責任を持つことが必要となる点を重視し、総長が安定的にリーダーシップを発揮することができるよう、引き続き、中期目標・中期計画の期間に合わせて総長の任期を6年とすることが適切であると判断した。再任については、総長の権限は非常に強く、引き続き再任を認める場合は、組織及び人材の固定化をまねく恐れがあることから、法人経営人材の育成に資するため、現段階においてその取扱いを見直す必要性はないものと判断した。

次期総長の任期について ―参考法令等―

国立大学法人法（抄） （役員の任期）

第十五条 学長の任期は、二年以上六年を超えない範囲内において、学長選考・監察会議の議を経て、国立大学法人の規則で定める

【国立大学法人ガバナンス・コード】補充原則 3－3－1③

学長選考・監察会議は、国立大学法人法に基づき法人の長の任期を審議するに当たっては、国立大学法人のミッションを実現するために法人の長が安定的にリーダーシップを発揮することができるよう適切な期間を検討すべきである。あわせて、国立大学法人における継続的な経営・運営体制の構築のため、法人の長の再任の可否や再任を可能とする場合の上限設定の有無についても適切に検討し、その理由とともに公表しなければならない。

学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律及び学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令について（通知）【平成26年 8 月29日】（一部抜粋）

⑤ 学長又は機構長の任期については、国立大学法人等の自主性・自律性の尊重に配慮する観点から、学長等選考会議の議を経て、各国立大学法人等の規則で定めるものであるが、学長又は機構長が適切にリーダーシップを発揮できるよう、任期を設定すること。また、現学長又は現機構長について、例えば、学長等選考会議が優れた業績を上げていると判断した場合には、教職員による、いわゆる意向投票を行わずに再任を認めるなど、柔軟な手続を確保することについても適切に留意すること。

「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ）【平成26年2月12日 中央教育審議会大学分科会】（一部抜粋）

（3）学長の任期

○ 学長の任期については、現在、国立大学法人及び公立大学法人では、2 年以上 6 年を超えない範囲とされているが、再任されることができると法定されている。私立大学については法律上の規定はなく、各大学の判断に委ねられている。
学長の任期については、基本的に各大学が判断すべき事柄ではあるが、過度に短い場合には、大胆な改革を行うことは困難であり、各大学の中長期的なビジョンを踏まえながら、安定的なリーダーシップを発揮できるよう、それぞれに適した年数の任期を設定すべきである。

総長の賞与に係る職務実績 自己評価書

(評価対象期間：令和~~4~~6 (202~~2~~4) 年度)

1. 中期計画及び本学として策定する行動計画 (UTokyo Compass) の進捗度、達成度に関する自己評価について、次の(1)から(3)に記入し、根拠を示す資料を添付してください。

(1)-1 202~~2~~4 年度における UTokyo Compass の進捗度、達成度について、自己評価として該当すると考える区分を次の A~E の中から目標区分別に示してください。

A：計画を著しく上回って進捗している

B：計画を上回って進捗している

C：計画の達成に向けて順調に進捗している

D：計画の達成のためには遅れている

E：計画の達成のためには重大な改善事項がある

目標区分	自己評価区分
0 経営力の確立	
1 知をきわめる	
2 人をはぐくむ	
3 場をつくる	

(1)-2 上記の自己評価をもとに、中期計画の進捗度、達成度を含め総合的な評価として該当すると考える区分を上記 A~E の中から示してください。

総合的な評価	自己評価区分：
--------	---------

(2) (1)-1 の自己評価とした根拠のうち、進捗度、達成度が高いと考える事項（目標番号と 202~~2~~4 年度内の取り組み状況）を目標区分別にいくつか示してください。 **なお、記入に当たっては、実施した取組がどのような成果につながっているか、新たに生じた課題の有無など、現在の状況を併せて記入してください。**

目標区分	事項・取り組み状況
0 経営力の確立	
1 知をきわめる	
2 人をはぐくむ	
3 場をつくる	

--	--

(3) (1)-1 の自己評価とした根拠のうち、今後に向けて改善が必要と考える事項（目標番号と今後の対応方針）をがあれば、目標区分別に~~はくつか~~示してください。

目標区分	事項・今後の対応方針
0 経営力の確立	
1 知をきわめる	
2 人をはぐくむ	
3 場をつくる	

~~2. 以下の(1)から(3)について、記入してください。~~

~~(1) UTokyo Compass に掲げる取組みに対し、新しい大学モデル構想及びこれらを踏まえた国際卓越研究大学制度への申請はどのような関係に立つか（後者の構想及び申請は前者の取組みにどのように整合し、前者の取組みをどのように強化するか、また、後者の構想及び申請に鑑みて前者の取組みに改善・変更すべき点があるか等）。~~

~~(2) 新しい大学モデル構想の準備において、東京大学が今後目指すべき目標や進むべき方向について、総長として何が重要であると考え、それを新しい大学モデル構想に反映させたか。~~

~~(3) 新しい大学モデル構想の実現に向け、総長としてどのような取組みをしたか（構成員への構想の周知共有、構想の実現に向けて実行したこと・実行に移していることなど）。~~

※) 本年度の総長選考・監察会議は、この事項を重視するため、昨年度の様式から追加して
いる。

--

3.2. 上記 1、2 以外で中期計画その他業務に対する貢献度等について、特記すべき事項があれば記入してください。

--

※提出された自己評価書等は、東京大学総長選考・監察会議の運営に関する了解事項の 2
(1) ただし書き前段に基づき非公表とする。

(案)

令和~~6~~年~~3~~月~~15~~日

総長選考・監察会議

令和~~7~~6年度の総長選考・監察会議への申し送り事項

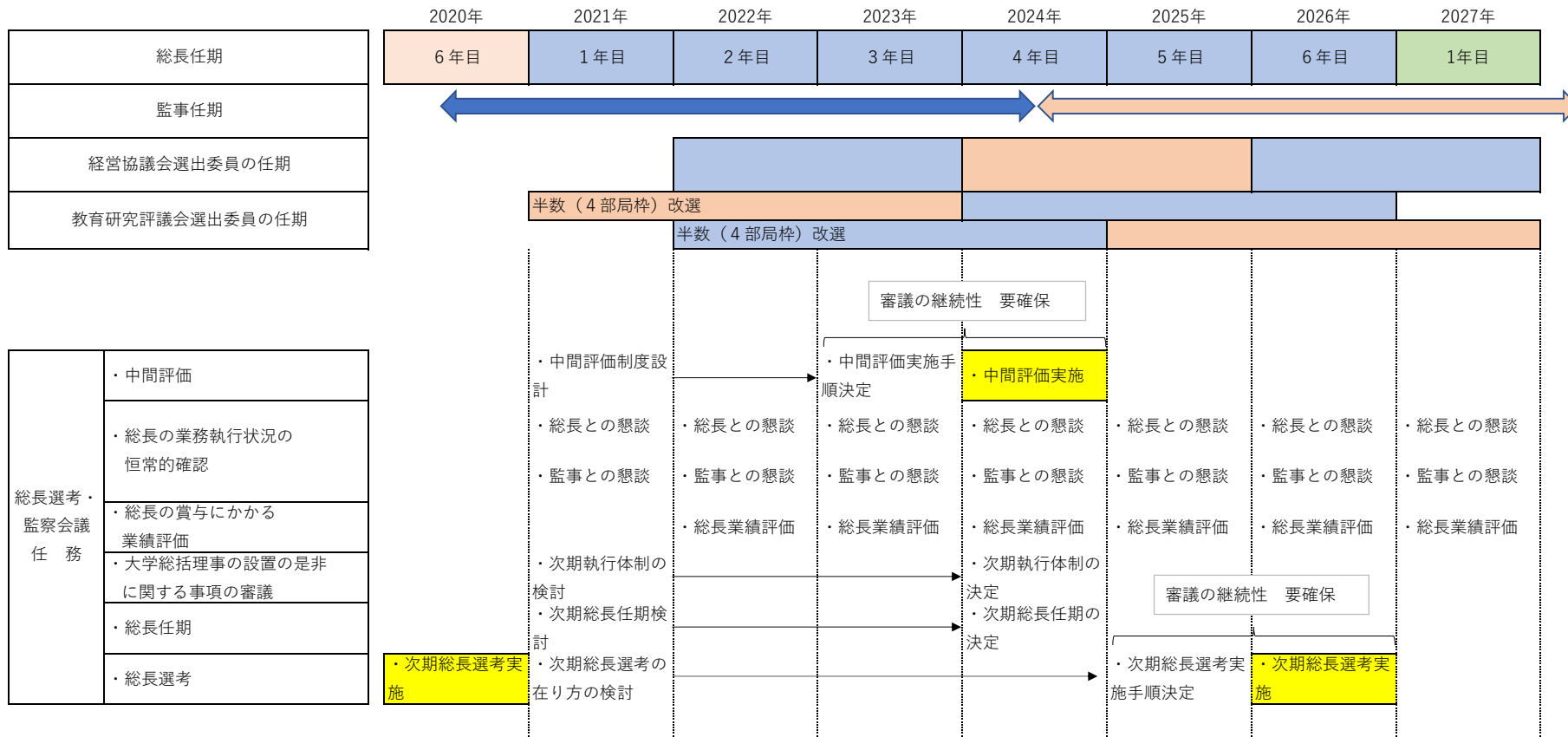
令和~~5~~6年度の総長選考・監察会議においては、前年度からの申し送り事項を踏まえ、総長の賞与に係る職務実績評価~~について及び評価の視点等について検討を行うとともに令和6年度に実施する~~総長の中間評価~~について具体的な実施内容の検討を~~実施した行った。

次年度以降においては、~~改正された国立大学法人法及び国際卓越研究大学に求められるガバナンス体制を見据えつつ~~前年度から申し送られた「総長選考・監察会議スケジュール」(別紙1)及び「次期総長選考に向けた課題検討行程表」(別紙2)に従い、課題等の検討を行うことを申し送る。

総長選考・監察会議スケジュール

R6.11.19 修正（素案）

別紙 1



（参考） 国際卓越研究大学関連

★国際卓越研究大学の研究及び研究成果の活用のための体制の強化に関する法律

- 法公布
- 法施行
- 支援開始
- 基本方針
- 認定申請（第1回）
- 認定申請（第2回）
- 計画認可申請（第1回）
- 計画認可申請（第2回）

★国立大学法人法一部改正法

- 法公布
- 法施行

2025年度までの総長選考・監察会議における課題検討行程表

国際卓越研究大学制度によるガバナンス改編を見据えつつ検討する必要がある。

○総長の中間評価

※この行程表は必要に応じて適宜見直すことができる。

課題	論点	検討の方向性・選択肢	必要手続	検討完了時期	手続完了時期
・2024年度の中間評価実施に向けた具体的な実施内容の検討を行い、評価スケジュールを確定する。	・スケジュール ・自己評価書フォーマット・評価資料（内規18条2項） ・意見照会手続き（内規18条3項） ・評価案の作成方法（内規18条4項） ・総長に対する質疑の形式（内規18条4項） ・評価の決定方法（内規18条4項） ・評価結果の通知方法（内規19条1項） ・評価結果の公表方法（内規19条2項）	(a) 前回の手順をそのまま踏襲する (b) 前回の手順を踏襲しつつ、2022年度から導入した総長の賞与に係る職務実績の評価との関係性を整理したうえで、もう少し簡略化した手続きとする。	・必要に応じ「総長選考・監察会議内規」の見直し ・必要に応じ「総長の中間評価の実施に関する運用について（平成29年10月学内WG）」の見直し ・内規改正を要する場合、総長選考・監察会議の表決	2023年10月まで	2024年3月の総長選考・監察会議で決定

次期総長選考に向けた課題検討行程表

○次期総長の任期

課題	論点	検討の方向性・選択肢	必要手続	検討完了時期	手続完了時期
・国立大学法人法において、「学長の任期は、2年以上6年を超えない範囲内において、学長選考会議の議を経て、各国立大学法人の規則で定める」とされている。	・総長の任期は、大学運営上の基礎的な重要事項であり、様々な視点から総合的に判断する必要 ・総長像全般の議論を深めつつ、その議論に沿って検討 ・総長選考・監察会議の解任申し出権限など、その果たす役割や機能と併せて一体的に考えていく必要 ・中期計画の在り方など大学を取り巻く諸条件の変化も考慮すべき要素 ・国際化を踏まえ海外の大学の状況等も視野に入れた議論が必要 ・海外の諸大学の総長選考について比較する場合には、その制度の成りたちや文化の違いにも留意すべき	(a) 6+0（H21年～現行） (b) 4+0（S47年～H20年） (c) 4+2（S24年～S47年） (d) 5+ α （T8年～S13年） ・・・など ※過去の検討経緯 「6年は長すぎる」という意見が学内にあることを認識しつつも、2012年度の検討では、「6年は不適切である」という意見は特段なく、6年任期を見直す積極的な理由は見当たらなかった。	・経営協議会、教育研究評議会と定期的な懇談の開催（審議状況報告、意見交換） ・学内構成員への意見照会 ・総長の任期を改定する場合、総長選考・監察会議の表決 （・総長の任期に関する規則改正案審議→役員会へ引き継ぎ改正）	2024年7月まで 2025年3月まで	2024年9月までの総長選考・監察会議で決定 （実施手順の検討開始前）まで 2026年選考開始の公示日までの総長選考・監察会議で決定

○申し送り事項1．次期総長選考に向けて特に留意すべき課題

課題		論点		検討の方向性・選択肢		必要手続		検討完了時期	手続完了時期
(1) 総長選考プロセスの大枠について	①選考プロセス全体	・次期選考に向け、総長選考/会議において各年度に取り組むべき基本的事項の行程表		(実施済み) 本ペーパー 必要に応じて見直し		・総長選考・監察会議の了承			
	①選考プロセス全体	・大学組織における総長の位置づけ ・教学と経営の長を分離するか否かについて、大学としての方針を確認		分離の方法 (a) 分離しない (現行維持) (b) 分離しないが、教学を「つかさどる副学長」を置く (c) 理事長と大学総括理事に分離する		・経営協議会、教育研究評議会と定期的な懇談の開催 (審議状況報告、意見交換) ・学内構成員への意見照会 ・大学総括理事を設置する場合、総長選考・監察会議の表決 (・大学総括理事の選任手続案検討→役員会へ引き継ぎ規則化)			
	②求められる総長像	実施手順の検討	・「求められる総長像」の具体化についての検討	(a) 現行維持 (b) UC Berkeley Chancellor 選考の際に提示される Qualifications and Experience (characteristics) 17項目を参考にする		・経営協議会、教育研究評議会と定期的な懇談の開催 (審議状況報告、意見交換) ・学内構成員への意見照会 ・総長選考・監察会議の了承		2025年10月まで	2026年選考開始の公示日までの総長選考・監察会議で決定
	③意向投票		・選考プロセスにおける意向投票の意義、位置づけ ・意向投票の複数回の投票等の方式の検討	選考会議の主体性を確保しつつも、大学の長の選考には、不可欠のプロセス		・経営協議会、教育研究評議会と定期的な懇談の開催 (審議状況報告、意見交換) ・学内構成員への意見照会			
①選考プロセス全体	・選考プロセスへの職員の参画の在り方の検討								
(2) 総長選考プロセスにおける具体的事項について	①第2次候補者の絞り込み方法	実施手順の検討	・第2次候補者に絞り込む方法についての詳細なルール ・現行内規の「3人以上5人以内」の規定を維持すべきかどうか ・絞り込みを行う回の議事運営をより詳細に定める			・学内構成員への意見照会		2026年3月まで	
	②候補者情報の収集の在り方		・選考委員に対する候補者情報の充実化 候補者提出書類及び候補者に対する面接時間 ・経営協議会や教育研究評議会の協力も得て、候補者となり得る人物を日常的・多元的に知る機会を増やす方策			・総長選考・監察会議内規の改正 ・総長選考及び総長解任の申出に関する細則の改正 ・総長選考・監察会議における表決			
	③候補者情報の発信・提供の在り方		・構成員等に対する候補者情報提供の充実化 公表内容、発信・提供の範囲、公開討論会、動画配信						
	④経営協議会との関係		・経営協議会における第1次候補者推薦の在り方			・経営協議会との対話の機会を通じ検討を促す。			

○申し送り事項 2. 総長の業務執行状況の確認、業績評価及び将来の総長候補の育成の在り方について

課題	論点	検討の方向性・選択肢	必要手続	検討完了時期	手続完了時期
(1)	・ 総長の業務執行状況の確認方法 ・ 監事との連携の在り方	(実施済み) 必要に応じて見直し	総長選考・監察会議の了承		
(2)	・ 総長の賞与の増減に業績評価、監事との連携の在り方も含めた具体的な評価方法				
(3)	・ 将来の総長候補の育成の在り方	既に本学では、国立大学法人ガバナンス・コード【原則 1－4 長期的な視点に立った法人経営を行う人材の確保と計画的な育成】を受けて、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（令和 3 年 3 月 1 8 日総長裁定）が定められており、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するとし、定期的に法人経営人材の育成状況を確認するとともに、必要な対応を行うとしていることから、総長選考・監察会議としては検討を行わないが、必要な情報収集を行い総長との懇談の機会を活用するなどして定期的に法人経営人材の育成状況を確認していく。	総長選考・監察会議の了承	2023 年 2 月まで	2023 年 3 月の 総長選考・監察 会議で決定

○総長の賞与に係る職務実績評価等についての意見

＜評価手続の目的＞

- ・評価区分の決定にとらわれすぎることなく、評価対象年における総長の職務実績について議論し、必要に応じて助言するという評価手続の目的に関し、認識を共有することが重要である。

＜効率的かつ効果的な手続き等の実施＞

- ・総長の職務実績に関する議論や意見聴取が行われる様々な場と、総長選考・監察会議による賞与に係る職務実績評価との関係も考慮して、手続の簡素化、重点化を含めて、効率的かつ効果的な手続とすることが望ましい。

＜評価の視点＞

- ・総長に求められるものは何か、それをどのように評価するかについて、各委員で共通の視点を持つことが重要である。その視点を踏まえ、総長から報告いただきたい事項を整理し、総長に伝える必要がある。

○総長選考・監察会議全体に関する意見

＜意見聴取＞

- ・総長、監事以外の学内構成員の意見を、総長選考・監察会議として把握する仕組みを検討する必要があるのではないか。ただし、その目的や作業量の平準化の観点から、その時期及び意見を聴く構成員の範囲を絞る等、メリハリをつけて運用することが考えられるのではないか。

次期総長選考に向けた主な検討スケジュール（イメージ）

資料5－1

2025（R7）.1.10
総長選考・監察会議

年度	2024年度			2025年度												2026年度
主な検討事項	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4
求められる総長像								◆求められる総長像（案）の決定	運営方針会議への意見照会 学内諸会議提示 学内パブリックコメント 2週間程度		検討	◆求められる総長像の決定		学内諸会議報告		
総長選考プロセス								◆プロセス等の（案）決定	学内諸会議提示 学内パブリックコメント 2週間程度		検討	◆プロセス等の決定		学内諸会議報告		
規則改正 （必要に応じて）								◆改正案の決定	学内諸会議提示 学内パブリックコメント 2週間程度		検討	◆規則改正		学内諸会議報告		
選考スケジュール																◆総長選考の公示

※このスケジュール（イメージ）は今後の検討状況等により必要に応じて見直し

第 10 回総長選考・監察会議議事要旨（案）

1. 開催日時：令和 6 年 11 月 13 日（水） 13：00～15：23
2. 方 法：オンライン会議（Z o o m）
3. 出席者：遠藤、国谷、小林、酒匂、佐藤、関根、板東、浦野、杉山、中島、中西、
南學、納富、兵藤、目黒 各委員
（以下、議題 1（1）のみ出席）藤井総長、相原、齊藤、森山、藤垣、林、
津田、菅野、角田 各理事
4. 陪席者：亀井、山口 各監事
5. 議 題
 - 1 総長の中間評価について（非公開）
 - （1）総長・理事との意見交換
 - （2）中間評価（案）審議
 - 2 運営方針委員の選任について（非公開）
 - 3 その他
 - ・総長にかかる兼業報告（非公開）
6. 配付資料
 - 1－1 総長の中間評価にかかる総長・理事との意見交換（概要）【非公開】
 - 1－2 東京大学総長の中間評価について（案）【非公開】
 - 1－3 第 8 回総長選考・監察会議 総長の中間評価 素案（修正版）に関する意見【非公開】
 - 2 東京大学運営方針委員候補者（案）【非公開】
 - 3 藤井総長にかかる兼業報告【非公開】
 - 4－1 第 8 回総長選考・監察会議議事要旨（案）
 - 4－2 第 9 回総長選考・監察会議議事要旨（案）
7. 参考資料 総長の中間評価等スケジュールイメージ
8. 議事

全ての議事が人事に関する意見交換を行う議事であるため、非公開とする。

 - 1 総長の中間評価について
 - （1）総長・理事との意見交換

議題 1（1）に関し、議長から、配付資料 1－1 に基づき、中間評価に関する総長選考・監察会議での議論及び中間評価案について説明があった。次いで、総長から、中間評価案において今後の課題とされている主な事項への対応方針や活動状況について

て説明があった後、一部、担当理事から詳細な活動内容の補足説明があった。次いで、出席委員と総長との意見交換が行われた。

（２）中間評価（案）審議

議題１（２）に関し、議長から、参考資料に基づき、中間評価のこれまでの検討状況について説明があった。次いで、議長から、配付資料１－２及び１－３に基づき、第８回総長選考・監察会議において委員から意見をいただいた点及び同会議終了後に総長へ中間評価案をお伝えした際に総長から確認のあった点を踏まえた修正箇所について説明があり、当該評価案について出席委員に意見を求めたところ、特に意見はなく、配付資料１－２のとおり中間評価が決定した。

次いで、議長から、中間評価決定にかかる会議構成員等へのお知らせ及び本学ホームページ上への公開予定について説明があった。

２ 運営方針委員の選任について

議題２に関し、議長から、制定された運営方針会議関係の規則に基づき、運営方針委員選任のための協議を行う旨発言があり、運営方針委員の選任について表決を行う旨の説明があった。

次いで、総長から、配付資料２に基づき、運営方針委員候補者１３名について説明があり、出席委員と総長との間で意見交換が行われた。次いで、運営方針委員の選任のための表決が行われ、議長、欠席委員及び途中退席した委員を除く出席委員１３名による無記名投票の結果、賛成１３名、反対０名により、配付資料２のとおり議決した。

３ その他

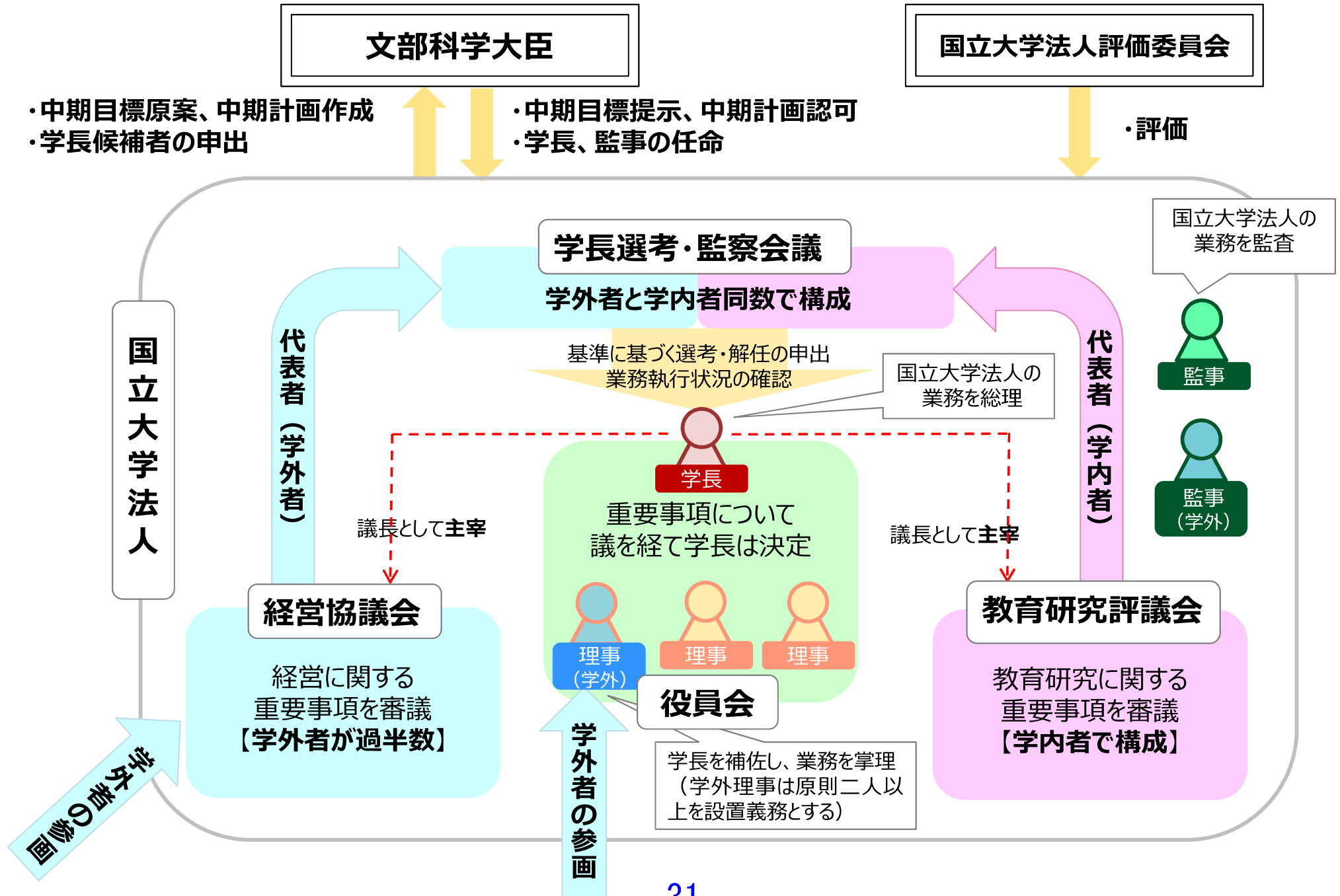
・総長にかかる兼業報告

総長にかかる兼業について、総長から、「東京大学の役員の兼業に関する内規（平成１６年５月１９日役員会議決）」に規定する総長選考・監察会議への報告として、配付資料３に基づいて説明があった。

・その他

議長から、議題１（２）において決定した中間評価及び賞与に係る職務実績評価の評価に関して、会議終了後、議長から総長へ評価書を手交し、賞与に係る職務実績評価については、その後に開催される経営協議会において議長から口頭により報告する旨の説明があった。次いで、議長から、今後、次期総長選考に向けて大学組織における総長の位置づけと次期総長の任期について検討するにあたり、１月１０日の総長選考・監察会議において、UTokyo Compass 推進会議ガバナンス分科会長である佐藤岩夫執行役に国際卓越研究大学の認定に向けたガバナンスの検討状況について、説明いただく旨の報告があった。

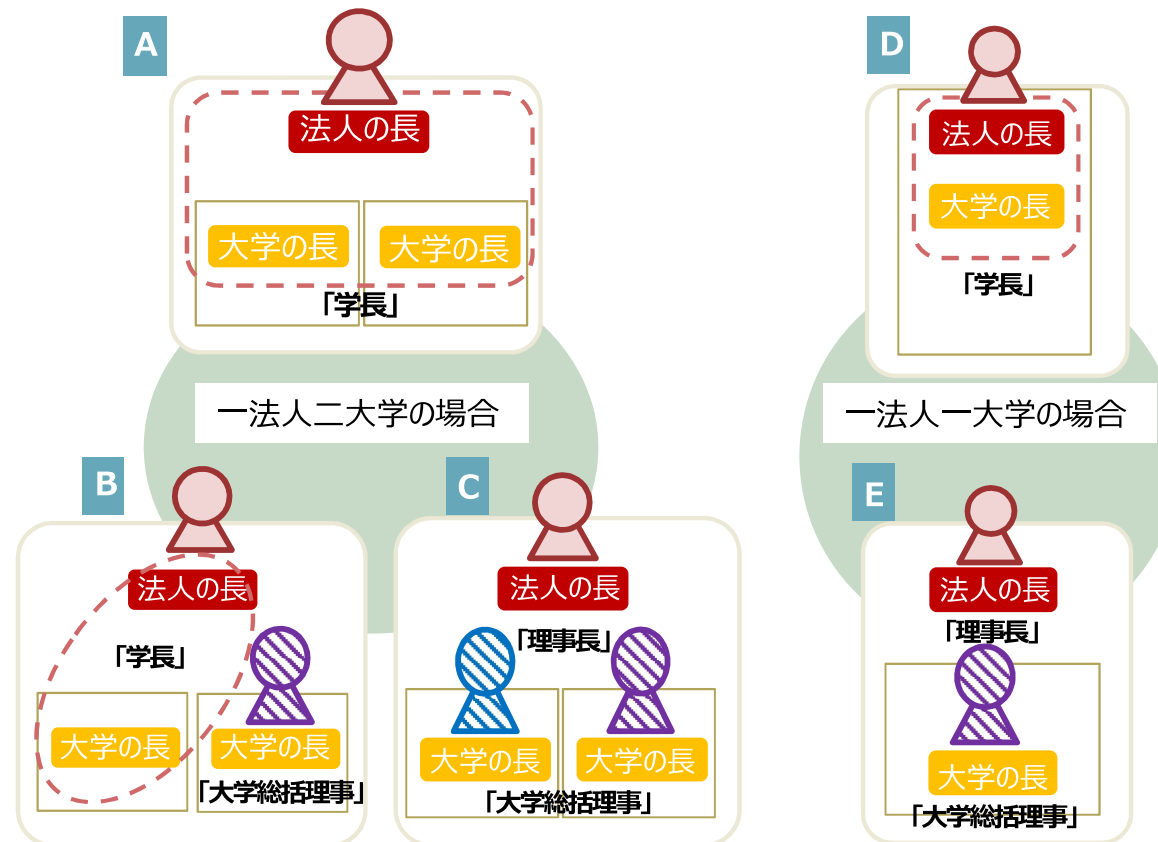
以上



国立大学法人のガバナンスの仕組み（一法人複数大学設置の場合など）

国立大学法人の判断で、下記の体制を選択できる（2020年4月1日より施行）

- 一つの国立大学法人が複数の大学を設置することができる
- 大学の長を分担して置くことができる



■ 法人の長：法人を代表する者 ■ 大学の長：法人が設置する大学の校務（学校教育法に規定）をつかさどる者

- 国立大学法人法上は、「法人の長」と「大学の長」を兼ねる者⇒「学長」 / 「大学の長」を兼ねない「法人の長」⇒「理事長」と整理
- 学校教育法上は、「大学の長」⇒「学長」

※実際の運用においては、混乱や誤解が生じない範囲で、「理事長」や「機構長」等の呼称を各国立大学法人において用いることも考えられる

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

○国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）

（役員）

第10条 各国立大学法人に、役員として、その長である学長(当該国立大学法人が設置する国立大学の全部について第四項に規定する大学総括理事を置く場合にあっては、理事長。次条第一項並びに第二十一条第二項第四号、第三項及び第五項を除き、以下同じ。)及び監事二人(二以上の国立大学を設置する国立大学法人にあっては、その設置する国立大学の数に一を加えた員数)を置く。

2 前項の規定により置く監事のうち少なくとも一人は、常勤としなければならない。

3 各国立大学法人に、役員として、それぞれ別表第一の第四欄に定める員数以内の理事を置く。

4 国立大学法人が二以上の国立大学を設置する場合その他その管理運営体制の強化を図る特別の事情がある場合には、第十二条第二項に規定する学長選考・監察会議の定めるところにより、当該国立大学法人に、その設置する国立大学の全部又は一部に係る学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第九十二条第三項に規定する職務(以下「大学の長としての職務」という。)を行う理事(以下「大学総括理事」という。)を置くことができる。

5 国立大学法人は、前項の規定により大学総括理事を置くこととするときは、文部科学大臣の承認を受けなければならない。

（役員の職務及び権限）

第11条 学長は、大学の長としての職務(大学総括理事を置く場合にあっては、当該大学総括理事の職務に係るものを除く。)を行うとともに、国立大学法人を代表し、その業務を総理する。

2 理事長は、国立大学法人を代表し、その業務を総理する。

3 学長は、次の事項について決定をしようとするときは、学長及び理事で構成する会議(第五号において「役員会」という。)の議を経なければならない。

一 中期目標についての意見(国立大学法人等が第三十条第三項の規定により文部科学大臣に対し述べる意見をいう。以下同じ。)に関する事項

二 この法律により文部科学大臣の認可又は承認(第十三条の二第一項及び第十七条第七項の承認を除く。)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 当該国立大学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項

五 その他役員会が定める重要事項

4 理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。

5 大学総括理事は、前項に規定する職務のほか、大学の長としての職務(第十二条第二項に規定する学長選考・監察会議の定めるところにより、当該大学総括理事が当該大学の長としての職務を行うものとされた国立大学に係るものに限る。)を行うとともに、学長の定めるところにより、国立大学法人を代表する。

6 監事は、国立大学法人の業務を監査する。この場合において、監事は、文部科学省令で定めるところにより、監査報告を作成しなければならない。

7 監事は、いつでも、役員(監事を除く。)及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は国立大学法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

8 監事は、国立大学法人がこの法律又は準用通則法の規定による認可、承認、認定及び届出に係る書類並びに報告書その他の文部科学省令で定める書類を文部科学大臣に提出しようとするときは、これらの書類を調査しなければならない。

9 監事は、その職務を行うため必要があるときは、国立大学法人の子法人(国立大学法人がその経営を支配している法人として文部科学省令で定めるものをいう。)に対して事業の報告を求め、又はその子法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

10 前項の子法人は、正当な理由があるときは、同項の報告又は調査を拒むことができる。

11 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。

（学長等への報告義務）

第11条の2 監事は、役員(監事を除く。)が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又はこの法律若しくは他の法令に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、遅滞なく、その旨を学長(当該役員が学長である場合にあっては、学長及び次条第二項に規定する学長選考・監察会議)に報告するとともに、文部科学大臣に報告しなければならない。

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

（役員の任命）

第12条 学長の任命は、国立大学法人の申出に基づいて、文部科学大臣が行う。

2 前項の申出は、第一号に掲げる委員及び第二号に掲げる委員各同数をもって構成する会議(以下「学長選考・監察会議」という。)の選考により行うものとする。

一 第二十条第二項第三号に掲げる者の中から同条第一項に規定する経営協議会において選出された者

二 第二十一条第二項第二号から第四号までに掲げる者の中から同条第一項に規定する教育研究評議会において選出された者

3 学長選考・監察会議に議長を置き、委員の互選によってこれを定める。

4 議長は、学長選考・監察会議を主宰する。

5 この条に定めるもののほか、学長選考・監察会議の議事の手続その他学長選考・監察会議に関し必要な事項は、議長が学長選考・監察会議に諮って定める。

6 第二項に規定する学長の選考は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者のうちから、学長選考・監察会議が定める基準により、行わなければならない。

7 国立大学法人は、第二項に規定する学長の選考が行われたときは当該選考の結果その他文部科学省令で定める事項を、学長選考・監察会議が前項に規定する基準を定め、又は変更したときは当該基準を、それぞれ遅滞なく公表しなければならない。

8 監事は、文部科学大臣が任命する。

第13条 理事(大学総括理事を除く。次項、第十五条第二項及び第十七条第六項において同じ。)は、前条第六項に規定する者のうちから、学長が任命する。

2 学長は、前項の規定により理事を任命したときは、遅滞なく、文部科学大臣に届け出るとともに、これを公表しなければならない。

第13条の2 大学総括理事は、第十二条第六項に規定する者のうちから、学長選考・監察会議の意見を聴き、及び文部科学大臣の承認を得て、学長が任命する。

2 前項の承認は、国立大学法人の申出に基づいて行うものとする。

3 学長は、第一項の規定により大学総括理事を任命したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第14条 学長又は文部科学大臣は、それぞれ理事又は監事を任命するに当たっては、その任命の際現に当該国立大学法人の役員又は職員でない者(以下「学外者」という。)が含まれるようにしなければならない。

2 別表第一の各項の第四欄に定める理事の員数が四人以上である当該各項の第一欄に掲げる国立大学法人(学外者が学長に任命されているものを除く。)の理事の任命に関する前項の規定の適用については、同項中「含まれる」とあるのは、「二人以上含まれる」とする。

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

（役員の任期）

- 第15条 学長の任期は、二年以上六年を超えない範囲内において、学長選考・監察会議の議を経て、各国立大学法人の規則で定める。
- 2 理事の任期は、六年を超えない範囲内で、学長が定める。ただし、理事の任期の末日は、当該理事を任命する学長の任期の末日以前でなければならない。
- 3 大学総括理事の任期は、六年を超えない範囲内において、学長選考・監察会議の議を経て、各国立大学法人の規則で定める。ただし、大学総括理事の任期の末日は、当該大学総括理事を任命する学長の任期の末日以前でなければならない。
- 4 監事の任期は、その任命後四年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する準用通則法第三十八条第一項の規定による同項の財務諸表の承認の時までとする。ただし、補欠の監事の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 役員は、再任されることができる。この場合において、当該役員がその最初の任命の際現に当該国立大学法人の役員又は職員でなかったときの前条の規定の適用については、その再任の際現に当該国立大学法人の役員又は職員でない者とみなす。

（役員の欠格条項）

- 第16条 政府又は地方公共団体の職員(非常勤の者を除く。)は、役員となることができない。
- 2 前項の規定にかかわらず、教育公務員で政令で定める者は、非常勤の理事又は監事となることができる。

（役員の解任等）

- 第17条 文部科学大臣又は学長は、それぞれその任命に係る役員が前条の規定により役員となることができない者に該当するに至ったときは、その役員を解任しなければならない。
- 2 文部科学大臣又は学長は、それぞれその任命に係る役員が次の各号のいずれかに該当するとき、その他役員たるに適しないと認めるときは、その役員を解任することができる。
- 一 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。
- 二 職務上の義務違反があるとき。
- 3 前項に規定するもののほか、文部科学大臣又は学長は、それぞれその任命に係る役員(監事を除く。)の職務の執行が適当でないため当該国立大学法人の業務の実績が悪化した場合であって、その役員に引き続き当該職務を行わせることが適当でないとき、その役員を解任することができる。
- 4 学長選考・監察会議は、第十一条の二の規定による報告を受けたとき、又は学長が前二項に規定する場合に該当するおそれがあると認めるときは、学長に対し、職務の執行の状況について報告を求めることができる。
- 5 第二項及び第三項の規定により文部科学大臣が行う学長の解任は、当該国立大学法人の学長選考・監察会議の申出により行うものとする。
- 6 学長は、第一項から第三項までの規定により理事を解任したときは、遅滞なく、文部科学大臣に届け出るとともに、これを公表しなければならない。
- 7 第二項及び第三項の規定により学長が行う大学総括理事の解任は、学長選考・監察会議の意見を聴き、及び文部科学大臣の承認を得て、行うものとする。
- 8 第十三条の二第二項及び第三項の規定は、第一項から第三項までの規定による大学総括理事の解任について準用する。この場合において、同条第二項中「前項」とあるのは、「第十七条第七項」と読み替えるものとする。

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

（経営協議会）

第20条 国立大学法人に、国立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、経営協議会を置く。

2 経営協議会は、次に掲げる委員で組織する。

一 学長

二 学長が指名する理事及び職員

三 当該国立大学法人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もののうちから、次条第一項に規定する教育研究評議会の意見を聴いて学長が任命するもの

3 前項各号に掲げる者のほか、大学総括理事を置く場合には、当該大学総括理事を委員とする。

4 経営協議会の委員の過半数は、第二項第三号の委員でなければならない。

5 経営協議会は、次に掲げる事項を審議する。

一 中期目標についての意見に関する事項のうち、国立大学法人の経営に関するもの

二 中期計画に関する事項のうち、国立大学法人の経営に関するもの

三 学則(国立大学法人の経営に関する部分に限る。)、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項

四 予算の作成及び執行並びに決算に関する事項

五 組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項

六 その他国立大学法人の経営に関する重要事項

6 経営協議会に議長を置き、学長をもって充てる。

7 議長は、経営協議会を主宰する。

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

（教育研究評議会）

第21条 国立大学法人に、当該国立大学法人が設置する国立大学ごとに当該国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、教育研究評議会を置く。

2 教育研究評議会は、次に掲げる評議員で組織する。

一 学長
二 学長(当該国立大学に係る大学の長としての職務を行う大学総括理事を置く場合にあっては、学長又は当該大学総括理事)が指名する理事

三 学部、研究科、大学附置の研究所その他の教育研究上の重要な組織の長のうち、教育研究評議会が定める者

四 その他教育研究評議会が定めるところにより学長(当該国立大学に係る大学の長としての職務を行う大学総括理事を置く場合にあっては、当該大学総括理事。次項及び第五項において同じ。)が指名する職員

3 前項各号に掲げる者のほか、当該国立大学に係る大学の長としての職務を行う大学総括理事を置く場合にあっては当該大学総括理事を、学校教育法第九十二条第二項の規定により副学長(同条第四項の規定により教育研究に関する重要事項に関する校務をつかさどる者に限る。)を置く場合にあっては当該副学長(当該副学長が二人以上の場合には、その副学長のうちから学長が指名する者)を評議員とする。

4 教育研究評議会は、次に掲げる事項について審議する。

一 中期目標についての意見に関する事項(前条第五項第一号に掲げる事項を除く。)

二 中期計画に関する事項(前条第五項第二号に掲げる事項を除く。)

三 学則(国立大学法人の経営に関する部分を除く。)その他の教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項

四 教員人事に関する事項

五 教育課程の編成に関する方針に係る事項

六 学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項

七 学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項

八 教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項

九 その他国立大学の教育研究に関する重要事項

5 教育研究評議会に議長を置き、学長をもって充てる。

6 議長は、教育研究評議会を主宰する。

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

附 則 （令和元年五月二四日法律第一一号） 抄

（学長となるべき者の指名等に関する特例）

- 第2条 第二条の規定による改正前の国立大学法人法別表第一に規定する国立大学法人岐阜大学及び国立大学法人名古屋大学(以下それぞれ「岐阜大学法人」及び「名古屋大学法人」という。)が協議して定める規程(以下「合同学長選考会議規程」という。)により、これらの国立大学法人にそれぞれ設けられた学長選考会議(国立大学法人法第十二条第二項に規定する学長選考会議をいう。以下この項において同じ。)の委員の中からそれぞれの学長選考会議において選出された者で構成される会議(以下「合同学長選考会議」という。)を設けることができる。
- 2 文部科学大臣は、合同学長選考会議において国立大学法人法第十二条第七項に規定する者のうちから選考された者について、合同学長選考会議の申出があった場合には、その者を当該申出に基づき、第二条の規定による改正後の同法(以下「新国立大学法人法」という。)別表第一に規定する国立大学法人東海国立大学機構(以下「東海国立大学機構」という。)の学長(東海国立大学機構が設置する国立大学の全部について新国立大学法人法第十条第三項に規定する大学総括理事を置く場合にあっては、理事長。以下この条において同じ。)となるべき者として指名するものとする。ただし、当該指名の後に、当該指名された者が欠けた場合においては、合同学長選考会議において国立大学法人法第十二条第七項に規定する者のうちから改めて選考された者を、合同学長選考会議の申出に基づき、当該指名された者に代えて、東海国立大学機構の学長となるべき者として指名するものとする。
- 3 前項の規定により指名された学長となるべき者は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)において、新国立大学法人法の規定により、東海国立大学機構の学長に任命されたものとする。
- 4 名古屋大学法人の学長の任期は、第二項の規定により東海国立大学機構の学長となるべき者が指名されたときは、国立大学法人法第十五条第一項の規定にかかわらず、施行日の前日に満了する。
- 5 合同学長選考会議は、施行日前においても、新国立大学法人法第十条第三項の規定の例により、東海国立大学機構に大学総括理事を置くことを定め、同条第四項の規定の例により、文部科学大臣の承認を受けることができる。
- 6 合同学長選考会議規程においては、次に掲げる内容を定めるものとする。
- 一 合同学長選考会議を構成する者のうち、国立大学法人法第十二条第二項第一号に規定する委員の数は、合同学長選考会議の委員の総数の二分の一以上でなければならないこと。
 - 二 合同学長選考会議に議長を置き、委員の互選によってこれを定めること。
 - 三 議長は、合同学長選考会議を主宰すること。
 - 四 前三号に定めるもののほか、合同学長選考会議の議事の手続その他合同学長選考会議に必要な事項は、議長が合同学長選考会議に諮って定めること。

参照条文（国立大学法人法）※令和4年4月1日施行時点

附 則 （令和三年五月二一日法律第四一号） 抄

（学長となるべき者の指名等に関する特例）

- 第4条 国立大学法人小樽商科大学、国立大学法人帯広畜産大学及び国立大学法人北見工業大学(以下それぞれ「小樽商科大学法人」、「帯広畜産大学法人」及び「北見工業大学法人」という。)は、施行日前においても、これらの国立大学法人が協議して定める規程(第八項において「合同学長選考会議規程」という。)により、これらの国立大学法人にそれぞれ設けられた学長選考会議(国立大学法人法第十二条第二項に規定する学長選考会議をいう。以下この項において同じ。)の委員の中からそれぞれの学長選考会議において選出された者で構成される会議(以下この条において「合同学長選考会議」という。)を設けることができる。国立大学法人奈良教育大学及び国立大学法人奈良女子大学(以下それぞれ「奈良教育大学法人」及び「奈良女子大学法人」という。)についても、同様とする。
- 2 文部科学大臣は、小樽商科大学法人、帯広畜産大学法人及び北見工業大学法人並びに奈良教育大学法人及び奈良女子大学法人がそれぞれ設けた合同学長選考会議の申出に基づいて、新国立大学法人法別表第一に規定する国立大学法人北海道国立大学機構(以下「北海道国立大学機構」という。)及び国立大学法人奈良国立大学機構(以下「奈良国立大学機構」という。)(以下「新法人」と総称する。)の学長(新法人がそれぞれ設置する国立大学の全部について新国立大学法人法第十条第四項に規定する大学総括理事(第六項及び第七項において単に「大学総括理事」という。)を置く場合にあっては、理事長。以下この条において同じ。)となるべき者をそれぞれ指名するものとする。ただし、当該指名の後に、当該指名された者が欠けた場合においては、合同学長選考会議が改めて行う申出に基づいて、当該指名された者に代えて、新法人の学長となるべき者を指名するものとする。
- 3 前項の申出は、国立大学法人法第十二条第七項に規定する者のうちから合同学長選考会議により選考された者について、行うものとする。
- 4 第二項の規定により指名された学長となるべき者は、施行日において、新国立大学法人法の規定により、新法人の学長にそれぞれ任命されたものとする。
- 5 帯広畜産大学法人及び奈良女子大学法人の学長の任期は、第二項の規定により新法人の学長となるべき者が指名されたときは、国立大学法人法第十五条第一項の規定にかかわらず、施行日の前日に満了する。
- 6 合同学長選考会議は、施行日前においても、新国立大学法人法第十条第四項の規定の例により、新法人に大学総括理事を置くことを定め、同条第五項の規定の例により、文部科学大臣の承認を受けることができる。
- 7 前項の承認があったときは、第二項の規定により指名された学長となるべき者は、施行日前においても、新国立大学法人法第十三条の二第一項の規定の例により、大学総括理事として任命しようとする者について、合同学長選考会議の意見を聴き、文部科学大臣の承認を得ることができる。
- 8 合同学長選考会議規程においては、次に掲げる内容を定めるものとする。
- 一 合同学長選考会議を構成する者のうち、国立大学法人法第十二条第二項第一号に規定する委員の数は、合同学長選考会議の委員の総数の二分の一以上でなければならないこと。
 - 二 合同学長選考会議に議長を置き、委員の互選によってこれを定めること。
 - 三 議長は、合同学長選考会議を主宰すること。
 - 四 前三号に定めるもののほか、合同学長選考会議の議事の手続その他合同学長選考会議に必要な事項は、議長が合同学長選考会議に諮って定めること。