２０２２年度国立大学法人ガバナンス・コード適合状況（基本原則１関係）

事項	実施状況	内容等
基本原則１ ***　国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定とその実現のために自主的・自律的に発展・改革できる体制の構築*** 　国立大学法人は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮することで、自らのミッションを実現し、絶えず社会の要請に応えていく必要がある。そのために、ミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略を策定し、実現に向けて自主的・自律的・戦略的に経営する体制の構築及び経営に必要な人材の育成を行うべきである。	○	建学以来の伝統である「研究第一主義」と「門戸開放」の理念及び「実学尊重」の精神を掲げ、世界最高水準の研究・教育を想像し、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献するとの使命（ミッション）の下、その実現のための具体的な目標及び戦略である中期目標・中期計画をを策定し、公表している。 　また、本学が、指定国立大学法人として、その先導的役割にふさわしい経営革新を通じて新たな大学の姿を目指すことを目的（ミッション）として、４つのビジョン（教育・研究・社会との連携・経営革新）と、これらを実現するための19の重点戦略を盛り込んだ「東北大学ビジョン2030」を2018年11月に策定し、公表している。 　さらに、2020年7月に東北大学ビジョン2030をアップデートし、ニューノーマルを見据えた新たな社会変革の先導をミッションとする「東北大学コネクテッドユニバーシティ戦略」を公表している。
原則１－１ ***　国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定*** 　国立大学法人は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定すべきである。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握を努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を含め、公表しなければならない。	○	
原則１－２ ***　目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築*** 　国立大学法人は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備すべきである。	○	本学の教育研究、組織運営等に係る企画戦略を総括するとともに、総長、理事、副学長又は部局間の連携等を担う役割として、平成30年4月1日付けでプロボストを配置した。 同時に、プロボストの活動を支える組織として「総長・プロボスト室」を次世代を担う. 若手構成員を中心として発足させるとともに、同年7月には、プロボストと共同して理事、副学長等又は部局間の連携等を担う役割として事務機構長を配置し、質の高い支援体制を構築している。
補充原則１－２① 　国立大学法人は、目標・戦略を実現するため、人員及び資金等の適切な資源配分等を通じ、既存の組織体制にとらわれず、機能的かつ戦略的に法人の目標・戦略の施策のレベルに反映し、各施策を実行に移すための体制を構築すべきである。	○	プロボストが総括する国立大学最大規模（令和~~3~~2年度：約10~~0~~82億円）の総長裁量経費を確保し、総長のリーダーシップに基づく戦略的・重点的配分により、「東北大学ビジョン2030」を実行している。

事項	実施状況	内容等
補充原則１－２② 　国立大学法人は、大学の活動についてのデータを収集・分析し、法人の意思決定を支援するためのIR（インスティトゥーショナル・リサーチ）機能等の充実により、目標・戦略の策定に活用すべきである。また、部局ごとの進捗状況や成果、コスト等をエビデンスベースで適切に検証し、当該検証の結果を踏まえた目標・戦略の改定や、資源配分方策の見直しに反映される仕組みを整備すべきである。	○	平成28年度に東北大学インスティテューショナル・リサーチ室（IR室）を新設するとともに、学内の多様なデータの可視化・共有化を行うために、東北大学IRデータ集の発行を行い学内周知することで、全学的な経営戦略策定機能の強化を図っている。総長主導のもと、平成17年度より部局評価を実施しており、社会的情勢等を踏まえた評価指標の見直しにより、総長等執行部の厳正な評価結果に基づく適切な資源配分を行う体制を構築している。 　東北大学ビジョン2030や指定国立大学法人構想等の着実な実現に向けた経営戦略策定に資するため、本学が有する教育・研究・管理運営等の多様な情報等を連携・統合し、あらゆるIR情報の見える化を実現する「経営戦略データベース」を構築し本データベースから、中期目標・中期計画及び指定国立大学法人構想等の~~各種~~KPI~~等~~の経時変化を「東北大学ダッシュボード」（※学内限定）として可視化している。これらの取組を通じ、各種KPIの進捗管理を効率的に行うとともに、各KPIを学内の部局評価にも連動させることで、エビデンスベースの大学経営を推進している。
補充原則１－２③ 　国立大学法人は、法令に定められた大学評価を法人経営の継続的な質的向上につなげる仕組みを整備すべきである。	○	毎年度実施している部局評価において、概算要求成果配分、中期目標・中期計画及び指定国立大学法人構想の大学を取り巻く数値指標を厳選して設定し、本学構成員による重要な評価指標の認識と取組を推進する体制を構築している。
補充原則１－２④ 　国立大学法人は、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を公表しなければならない。	○	国立大学法人評価における業務の実績に関する報告書等において、中期目標・中期計画、ビジョンの進捗状況や検証結果を公表している。 また、各種の評価結果等については総長、理事、副学長等で共有のうえ、改善策を翌年度以降の学内の部局評価等へ反映し、その実施状況等を公表している。

事項	実施状況	内容等
原則１－３ ***自主的・自律的・戦略的な経営（人事、財務、施設等）及び教学運営（教育・研究・社会貢献）の体制構築*** 国立大学法人は、ミッションを実現するため、国からの運営費交付金を重要な財政基盤として、国立大学法人法等に基づき、人的・物的資源等の戦略的な資源配分を基に経営するとともに、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営を実施するための体制を構築すべきである。	○	本学の教育研究、組織運営等に係る企画戦略を総括するとともに、総長、理事、副学長又は部局間の連携等を担う役割としてプロボストを配置した。同時にプロボストの活動をさせるとともに、プロボストと協同して理事、副学長等又は部局間の連携等を担う役割と支える組織として、「総長・プロボスト室」を次世代を担う若手構成員を中心として発足して事務機構長を配置し、質の高い支援体制を構築している。また、プロボストが総括する国立大学最大規模（令和23年度：約100億円）の総長裁量経費を確保し、総長のリーダーシップに基づく戦略的・重点的配分により、「東北大学ビジョン2030」を実行している。 ガバナンス強化に関連する「全学機構改革」として、それまでの組織運営体制を見直し、各理事の責任体制の下でミッション・機能毎に既存組織のグループ化を行い、平成29年4月から40組織を9機構に再編・統合し、着実にミッションを果たす役割を構築している。
補充原則１－３① 国立大学法人は、法令の規定に則り、経営及び教学運営双方の実施に係る各組織等の権限と責任を明確化し、自主的・自律的・戦略的な法人経営を可能とする体制を構築すべきである。	○	
補充原則１－３② 国立大学法人は、経営及び教学運営を担う人材を適材適所に配置し、その任命に当たっては、その分野に求められる知識、経験、能力等に基づいて、実施すべきである。	○	理事、副学長等の執行部には、外部人材も含め、それぞれの役割分担に応じた専門性、経験などに着目し、幅広い分野から選任している。
補充原則１－３③ 国立大学法人は、法人経営を行うに当たり教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針を策定すべきである。	○	中期計画の人事に関する計画において、人事方針を公表している。 東北大学ビジョン2030において、若手・女性・外国人等の採用を促進し、ダイバーシティの推進を図る方針について公表している。 また、ビジョンの推進を図るために人事戦略会議を設置し、本学の教員の人事管理に係る方針及び戦略の策定に関する事項等について、審議している。

事項	実施状況	内容等
補充原則１－３④ 　国立大学法人は、自らのミッションを果たし、現行の法令等の枠組みの中で、自らの価値を最大化するべく行う行動のために必要な支出額を勘案して、その支出を賄える収入（運営費交付金及びその他の公的資金、外部資金を含めた収入）の見通しを含め、中期的な財務計画を策定すべきである。	○	中期計画において、中期目標期間（令和4年度～令和9年度）の予算、収支計画及び資金計画を策定している。
補充原則１－３⑤ 　国立大学法人は、自らの財務計画に沿って、必要な外部資金を獲得するため、産業界等からの資金や寄附金の受入れを促進するための体制整備、資産の有効活用を進めるべきである。	○	平成30年10月に、これまで学内の複数キャンパスに分散していた産学連携組織群（ベンチャーキャピタル、技術移転機関等）を集約し、青葉山新キャンパスに「アンダー・ワン・ルーフ型産学共創拠点」を構築した。さらに、同キャンパス内にJX金属㈱から研究棟の寄附により、ベンチャー企業を含む国内外の企業、研究機関などの産学官が結集する材料科学分野のイノベーション拠点として「マテリアル・イノベーション・センター」が令和2年7月に竣工し、これらの体制整備により企業等との共同研究を促進している。 　また、東北大学ビジョンにおける戦略的産学共創を実施する体制強化に必要な財源（戦略的産学連携経費）を確保するため令和3年度から間接経費率（標準）を30％へ完全移行するとともに、共同研究等の遂行において本学研究者が提供する「知」を社会的に価値づけ、産業界等が「知」の対価を負担する「知的貢献経費」の費目を新設した。 　研究成果の社会実装、人材育成等を通じた社会の発展に寄与することを目的に、部局横断型の共同研究の推進のほか、連携テーマの探索や人材育成など、企業との包括的な共創活動を可能とする、共創研究所制度を令和3年4月に創設した。 　東北大学基金の強化に向けて総長・プロボスト室に基金強化WGを設置し、本学の現状と課題認識及び寄附活動の活発化と持続的な仕組・体制の構築などの検討を行い、令和元年7月今後の方向性を取り纏め、順次実施している。 　本学保有資産の活用を一元管理・企画するアセットマネジメントセンターを設置し、同センターの下、国立大学法人初の大型アセットマネジメント事業として、国立大学法人法第34条の２に規定された制度を活用し、農学研究科附属複合生態フィールド教育研究センター（北山地区、向山地区）の土地の貸付契約を締結するなど、資産の有効活用を積極的、戦略的に推進している。

事項	実施状況	内容等
補充原則１－３⑥ 　国立大学法人は、経営及び教学運営に係る権限と責任の体制、総合的な人事方針、中期的な財務計画、教育研究の費用及び成果等を公表しなければならない。 ※報告書の様式では、下記のとおり（１）～（４）に細分化されている。 　また、（4）については、補充原則4-1③と合せて記載する。		
（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	○	「国立大学法人東北大学組織運営規程」を定め、その所掌業務や審議事項及び組織等について規定し、公表を行っている。 ・総長 総長は、校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、法人を代表し、その業務を総理する。 ・理事 理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して法人の業務を掌理する。 ・プロボスト 総長が指名する理事は、本学の教育研究の推進に係る企画及び戦略を総括するとともに、組織運営等における全学的又は組織横断的課題に関する総合調整を行うものとする。 ・副学長 副学長は、本学の教育研究等の推進について全学的な立場から総長の職務を補佐するとともに、総長が定める業務を掌理する。 ・総長補佐 総長補佐は、本学の教育研究等の推進について全学的な立場から総長の職務を補佐する。 ・副理事 副理事は、理事又は副学長の業務の一部を分担し、理事又は副学長を補佐する。 ・総長特別補佐 総長特別補佐は、総長が定める特別の事項について総長を補佐する。

事項	実施状況	内容等
		・役員会 国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)第11条第2項の規定に基づき同項各号に掲げる事項について審議するため、役員会を置く。 ・経営協議会 法人法第20条第5項の規定に基づき法人の経営に関する重要事項を審議するため、経営協議会を置く。 ・教育研究評議会 法人法第21条第4項の規定に基づき本学の教育研究に関する重要事項を審議するため、教育研究評議会を置く。

事項	実施状況	内容等
（2）教員・職員の適切な年齢構成の実現、性別・国際性・障がいの有無等の観点でのダイバーシティの確保等を含めた総合的な人事方針	○	中期計画の人事に関する計画において、次のとおり人事方針を示し公表している。 中期計画　X その他２．人事に関する計画 （1）知の集積拠点として、自由な発想が生まれる多様で開かれた研究環境を構築し、持続的な発展を図るため、全学的なマネジメントによる若手教員ポストの確保に基づく若手教員の雇用を促進し、テニュアトラック制度の適用など優秀な若手教員にとって魅力あるキャリアパスの仕組みを強化するとともに、外国籍教員の雇用のための戦略的な支援を推進するなど、多様な人事施策を実施する。 （2） 研究者の多様性を高め、男女共同・協働を実現するため、ライフイベント等に配慮した女性研究者等の支援をはじめとする各種施策を着実に推進するなどの環境を整備するとともに、女性研究者の採用促進のための取組を進める。このほか、性別・性的指向・性自認等にとらわれない、構成員の多彩な能力を最大限発揮できる包摂的な環境の整備を推進する。 （3） 大学経営やマネジメント層の中核となる人材の育成に資する職員の能力向上・高度化のため、人事マネジメントの改善及び関係機関との積極的な人事交流等を実施する。 （4） 最先端研究のニーズに即した優秀な技術支援者育成を推進するため、全学的マネジメント体制の下、技術・マネジメント研修プログラムを開発する。 また、東北大学ビジョン2030において、若手・女性・外国人等の採用を促進し、ダイバーシティの推進を図る方針について公表している。
（3）自らの価値を最大化するべく行う活動のために必要な支出額を勘案し、その支出を賄える収入の見通しを含めた中期的な財務計画	○	中期計画において、中期目標期間（令和4年度～令和9年度）の予算、収支計画及び資金計画を公表している。
（4）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）	○	財務諸表や決算報告書等の義務的開示の他に、本学の活動について財務的な面から広く社会にアピールし、ステークホルダーに対する情報開示及び説明責任を果たすため、平成16年度から毎年度財務分析を通じた財務状況と具体的な取組等を分かりやすく記載した「財務レポート」を作成し、積極的に学内外へ発信している。「財務レポート」では、本学の経営状況をより分かりやすく開示するための取り組みとして、損益外減価償却等の国立大学法人会計基準特有の会計処理によらない、企業会計に準拠した財務諸表を試作し、公開している。 令和３年度からは、本学の活動状況等に係る情報開示の更なる拡充を図るため、「財務レポート」に代わり、財務情報と非財務情報を組み合わせた「統合報告書」を新たに発行し、公開している。 ※（4）は、補充原則4-1③と合せて記載。

事項	実施状況	内容等
原則１－４ ***長期的な視点に立った法人経営を行う人材の計画的な確保・育成*** 国立大学法人は、社会に対して継続的に役割を果たしていけるよう、経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を、長期的な視点に立って、確保するとともに計画的に育成すべきである。 補充原則１－４① 国立大学法人は、その法人経営を担う役員（監事を除く。）に、国内外の高等教育・学術研究の動向を把握し、各国立大学法人のミッションや特性を踏まえた上で、戦略的な経営資源の獲得及び配分、これらの実現のための体制整備などを実施する能力を備える人材を育成・確保すべきである。	○ ○	経営に必要な能力を備える人材や教学面の先見性や国際性、戦略性を有する人材を学内外から役員・副学長等に登用をしている。 プロボストの活動を支える組織である「総長・プロボスト室」は、次世代を担う若手教職員で構成されており、「大学改革ワーキング・グループ」等において、本学が直面する課題とその解決策について検討を進める役割を担うなど、将来の大学の運営を担う人材育成機能としての役割も果たしている。
補充原則１－４② 国立大学法人は、その法人経営を担い得る人材を計画的に育成するための方針を明確にし、中堅、管理職・部局長クラス等の各階層の適任者を法人の長を補佐するポストに登用するなど、法人経営の一端を担わせるとともに、国立大学協会等が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の機会に積極的かつ計画的に参加させる等により、早い段階から法人経営の感覚を身に付けさせ、次代の経営人材を育成すべきである。 また、当該方針を公表するとともに、その実現状況をフォローアップすべきである。	○	中期計画の人事に関する計画において次の人事方針を示し公表している。 ・大学経営やマネジメント層の中核となる人材の育成に資する職員の能力向上・高度化のため、人事マネジメントの改善及び関係機関との積極的な人事交流等を実施する。 また、以下の施策を行っている。 ・プロボストの活動を支える組織である「総長・プロボスト室」は、次世代を担う若手教職員で構成されており、「大学改革ワーキング・グループ」等において、本学が直面する課題とその解決策について検討を進める役割を担うなど、将来の大学の運営を担う人材育成機能としての役割も果たしている。 ・大学の教育研究活動及び経営を担う人材の育成・高度化を図るため、階層別研修の効果の検証を踏まえた研修内容の改善を行い、事務職員の資質向上を図っている。

２０２２年度国立大学法人ガバナンス・コード適合状況（基本原則２関係）

事項	実施状況	内容等
基本原則２ ***　法人の長の責務等*** 国立大学法人は、自主的・自律的環境の下、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、社会に対する役割を果たし続けるため、法人の長のリーダーシップによる、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築する必要がある。そのために、意思決定に関わる組織等の責務を明確にし、法人全体の機能強化を図るべきである。	○	役員会、経営協議会、教育研究評議会はそれぞれの機能を適切に発揮できる体制が構築、運用されている。また、総長選考会議においては、総長の選考のほか、総長の業務執行状況の確認などその役割を適切に果たしている。
２－１　法人の長の責務 ***原則２－１－１*** 中長期ビジョンの策定と法人の教職員へのビジョンの説明及び共有 法人の長は、国立大学法人のミッションを踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の一体的な中長期的ビジョンを策定し、教職員に対して、ビジョンの丁寧な説明、共有を通じ、構成員の理解を得るとともに、意欲と能力を最大限に引き出すべきである。 また、所属する教職員のみならず、学生や卒業生等にもビジョンを発信すべきである。	○	「東北大学ビジョン2030～最先端の創造、大変革への挑戦～」を策定し、2018年（平成30年11月）に公表している。教職員への配布を行ったほか、東北大学HPにも掲載している。 さらに、2020年7月に東北大学ビジョン2030をアップデートし、ニューノーマルを見据えた新たな社会変革の先導をミッションとする「東北大学コネクテッドユニバーシティ戦略」を公表している。 また、2022年3月には、総長のリーダーシップのもと、多様なステークホルダーとエンゲージメントするための新たなツールとして、本学初となる統合報告書を発行し、積極的な情報発信を推進している。
原則２－１－２ ***　法人の長のリーダーシップ*** 法人の長は、我が国の教育研究の要である国立大学を設置し、管理する国立大学法人を代表する者であり、当該国立大学の教育研究の成果が最大化されるよう、リーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて法人経営を行うべきである。	○	役員会、経営協議会、教育研究評議会はそれぞれの機能を適切に発揮できる体制が構築、運用されている。また、総長選考・監察会議においては、総長の選考のほか、総長の業務執行状況の確認などその役割を適切に果たしている。
補充原則２－１－２① 法人の長は、国立大学を設置する法人の代表者であることを深く自覚し、その職責を十分に理解した上で、法人の業務全般に関する決定権を行使すべきである。	○	法人の重要事項は、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議に基づき、総長が意思決定を行っている。

事項	実施状況	内容等
補充原則２－１－２② 　法人の長は、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の経営・教学運営に関する会議体における審議を尊重した上で、多様な関係者の意見、期待を踏まえつつ、そのリーダーシップを十全に発揮して国立大学法人の経営を行うべきである。	○	役員会、経営協議会、教育研究評議会はそれぞれの機能を適切に発揮できる体制が構築、運用されている。総長は、これらの審議を踏まえ、意思決定を行っている。
補充原則２－１－２③ 　法人の長は、ミッションやその実現のためのビジョン、目標・戦略、また実際の取組や成果・課題等の情報を、学内外に積極的に発信するなどにより、経営の透明性を高め、社会からの大学への理解と支持を得るよう努めるべきである。	○	「東北大学ビジョン2030～最先端の創造、大変革への挑戦～」を策定し、2018年（平成30年11月）に公表している。教職員への配布を行ったほか、東北大学HPにも掲載している。 　さらに、2020年7月に東北大学ビジョン2030をアップデートし、ニューノーマルを見据えた新たな社会変革の先導をミッションとする「東北大学コネクテッドユニバーシティ戦略」を公表している。 　また、2022年3月には、総長のリーダーシップのもと、多様なステークホルダーとエンゲージメントするための新たなツールとして、本学初となる統合報告書を発行し、積極的な情報発信を推進している。
原則２－１－３ ***　ビジョン実現のための執行体制の整備*** 法人の長は、ビジョンを実現するために、理事や副学長等の法人の長を補佐するための人材を適材適所に学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行をサポートする体制を整備すべきである。また、法人の長は原則１－４で示した「長期的な視点に立った経営人材の計画的な育成・確保のための取り組み」を行うべきである。さらに、各補佐人材の責任・権限等を明確にし、それらを公表しなければならない。	○	ビジョン実現のため、学内外から適任者を選考するとともに、全学機構改革として再編・統合（平成29年4月）した9機構について、それぞれの能力等を踏まえて、各理事・副学長を配置し、着実にミッションを果たす体制を構築している。 　部局長の一部を総長補佐として経営企画会議に参画させ、全学的な経営人材を育成・確保する仕組みを構築している。 　また、執行体制（理事・副学長の担当含む）は、東北大学HPにおいて公表している。
補充原則２－１－３① 　法人の長は、理事が役員会を構成し、法人経営の責任の一端を担う重要な職であることに留意し、その選任に当たっては、その責任・権限等を明確した上で、適切な人材を選任すべきである。あわせて、それぞれの職における具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。	○	理事は、専門性、経験、実績など多方面から適任者が選考される。 理事の権限、責任は、個々の所管事項に応じ学内規則において定められる。 理事の実績評価は総長が行い、その結果を給与等の処遇に反映させることとしている。

事項	実施状況	内容等
補充原則２－１－３② 　法人の長又は学長は、副学長、学部長・研究科長等の法人の長又は学長を補佐するための適切な人材を適所に配置すべきである。その選任に当たっては、それぞれに求められる資質能力を示し、責任を持って選任すべきである。あわせて、それぞれの職における具体的な達成目標を掲げ、適切な評価と処遇を与えるべきである。	○	副学長は、専門性、経験、実績など多方面から適任者が選考される。 　副学長の権限、責任は、個々の所管事項に応じ学内規則において定められる。 　また、副学長は、毎年、所管事項に係る目標達成シートを作成し、総長と意見交換が行われる。 　副学長の実績評価は総長が行い、その結果を給与等の処遇に反映させることとしている。 　学部長・研究所長等の部局長については、総長が面談を行い、組織のミッション、将来構想などについて意見交換を行った上で選任している。 　総長が指名する理事及び副学長の合議により提出された調書を参考として、総長が部局長の評価を行い、その結果を給与に反映させることとしている。 　また、部局長の一部は、総長補佐として、経営企画会議に参画し、全学的な経営へ参加する仕組みを構築している。
補充原則２－１－３③ 　法人の長は、ビジョン実現のために自らが業務を総理し、所属する教職員を統督し得る内部統制システムやリスクの回避・低減、緊急時の迅速な情報伝達・意思決定などを含むリスク管理体制を適切に運用するとともに、継続的にその見直しを図るべきである。	○	内部統制最高管理責任者に総長、内部統制管理責任者に各理事・副学長、内部統制部局管理責任者に各部局長をもって充て、学内における内部統制システムを整備している。 また、内部統制上の課題については、内部統制委員会において必要な改善策等について審議することとしている。
原則２－１－４ ***　ビジョン実現のための戦略的な資源配分*** 　法人の長は、ビジョン実現のための法人経営を行うにあたり、補充原則１－２②の体制を通じ、予算・人事・組織編制等において、教育・研究・社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証すべきである。	○	中期目標・中期計画に掲げた具体的施策及び「東北大学ビジョン2030」及びそのアップデート版である「コネクテッドユニバーシティ戦略」における重点戦略等を強力に推進するため、総長及びプロボストのリーダーシップにより、「経営戦略データベース」を活用した中期計画等の各種指標・KPIの進捗管理・可視化などをエビデンスとする戦略的な資源配分を実施している。

事項	実施状況	内容等
２－２　役員会の責務 ***原則２－２－１*** ***法人経営に係る重要方針の十分な検討*** 国立大学法人の役員会は、国立大学法人の重要事項について十分な検討・討議を行うことで、法人の長の意思決定を支え、法人の適正な経営を確保すべきである。 　また、役員会は、国立大学法人法で定める事項について適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事録を公表しなければならない。	○	「国立大学法人東北大学役員会規程」を定め、国立大学法人法に規定する事項のほか、学内における重要事項について審議を行っている。 役員会は、毎月（８月を除く）定例開催し、必要に応じて臨時開催するなど、適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事要録について公表を行っている。
原則２－２－２ ***役員会によるガバナンス機能の最大限の発揮*** 役員会は、適時適切な開催、審議により、法人の長が国立大学法人法で定める事項に係る意思決定を迅速かつ的確に行うことができるようにすることで、国立大学法人のガバナンス機能を最大限発揮させるべきである。	○	「国立大学法人東北大学役員会規程」を定め、国立大学法人法に規定する事項のほか、学内における重要事項について審議を行っている。 　役員会は、毎月（８月を除く）定例開催し、必要に応じて臨時開催するなど、適時かつ迅速な審議を行うとともに、議事要録について公表を行っている。
補充原則２－２－２① 　役員会は、法人の長による意思決定が迅速・的確に遂行されるよう、法人の長が定める法人の運営・経営戦略や大学の教育研究の質の向上等の方向性を踏まえ、その実現に向けた実行方策や責任等を明確にすることを支えるべきである。	○	役員会は、その構成員が総長のビジョンを共有し、教育研究、経営に係る適切な審議が行われている。
２－３　法人の長を補佐する理事、副学長等の活用 ***原則２－３－１*** ***法人の長を補佐する理事、副学長等の役割*** 法人の長又は学長を補佐する理事、副学長、学部長・研究科長、学長補佐等は、法人の長が策定したビジョンを踏まえ、その実現のために、法人の長または学長の定めるところにより、役割、権限、責任を分担しながら、ビジョンの実現に向けて法人の長を補佐すべきである。	○	理事、副学長、学部長・研究科長、総長補佐等に、担当すべき事項を命じてビジョンの実現に向けて、総長を補佐する体制を整備している。 　理事、副学長、学部長・研究科長、総長補佐等の連携を担う役割として「プロボスト」を設置しており、総長のビジョンを加速的に推進する役割を果たしている。

事項	実施状況	内容等
補充原則２－３－１① 　理事は、法人の長の定めるところにより、法人の長を補佐して国立大学法人の業務を掌理することで、法人の長による意思決定と業務遂行を支えるべきである。	○	理事は、その担当する業務の遂行を通じ総長を補佐し、総長の意思決定と業務遂行を直接に支えている。
補充原則２－３－１② 　副学長は、学長の定めるところにより、主として教学運営に係る校務を分掌するほか、学長の命を受けて校務をつかさどることにより、大学運営の円滑化と柔軟化を促進し、法人の長の意思決定と業務遂行を支えるべきである。	○	副学長は、その担当する業務の遂行を通じ総長を補佐し、また、総長の意思決定と業務遂行を支え、教育研究、法人運営の円滑化を図っている。
補充原則２－３－１③ 　学部長・研究科長等は、法人の長のビジョンを踏まえた上で、執行部と部局構成員の意思疎通の要として、全学的な視点から適切に意見を述べ、その権限に属する業務遂行に当たるなど、法人経営を支えるべきである。	○	学部長、研究科長等の部局長は、部局長連絡会議の構成員として、また教育研究評議会の構成員として、法人及び大学情報の共有、審議を行い、法人経営を支えている。 　また、総長と部局長は定期的に全学経営に関する意見交換を行っている。

事項	実施状況	内容等
原則２－３－２ ***多様な人材の登用・確保*** 国立大学法人は、性別や国際性の観点でのダイバーシティを確保するとともに、積極的に産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する人材を登用し、その経験と知見を法人経営に活用することで、経営層の厚みを確保すべきである。 その際、どのような観点から外部の経験を有する人材を求めているのかを明らかにし、その目的に合致する人材の発掘及び登用を行い、その状況を公表しなければならない。	○	理事・副学長等の執行部には、積極的に外部の人材を登用しており、約3割が外部からの登用者となっている。登用に当たっては、役割分担に応じた専門性、経験などに着目し、幅広い分野から選任している。 役員・主な役職者について、東北大学HPで公表を行っている。
原則２－３－３ ***高度専門職の登用・配置、事務等の職員の高度化*** 法人の長は、原則２－３－１で示した法人の長を補佐する人材に加え、高度な専門職の各大学の実情に応じた登用・配置や、事務職の職員の高度化に向けた方策を講じ、ミッションを達成するための体制を構築すべきである。また、教職協働を通じた質の高い法人経営を実現すべきである。	○	URAセンターを整備し、高度専門職（ＵＲＡ等）の積極的な登用・配置により研究力強化を推進している。 また、産学連携分野においては、企業勤務経験、実績を有する職員を多数雇用し、産業界との連携を推し進めている。 総長・プロボスト室など教員と事務職員が一体となった戦略企画部門を設けるなど、積極的に教職協働の取組が進められている。
補充原則２－３－３① 国立大学法人は、教職協働の実現に向け事務等の職員の高度化を図るための各種方策、例えば、企画提案力、語学力等の向上を図るSD（スタッフ・ディベロップメント）の充実、国内外の他大学、大学団体、行政機関、企業等の他機関での勤務経験を通じた幅広い視野の育成や、社会人学生として大学院等における専門性の向上等を講ずるとともに、教員と共にビジョンの実現に貢献する人材としての権限や経験の機会を与えるべきである。 ※高度な専門職：ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター(URA)、インスティチューショナル・リサーチャー、弁護士等の資格保持者、広報人材、翻訳者等高度な専門性を有する人材	○	各階層別の研修内容の充実、英語力強化を含むなど職員の研修、良質なマンパワーの増強、及び他大学、国、独立行政法人、地方自治体等の他機関との人事交流等を通じて知識・経験・幅広い視野の育成を培う等、人事マネジメントの改善を進めている。また、最先端研究のニーズに即した優秀な技術支援者育成を推進するため、全学的マネジメント体制の下、技術・マネジメント研修プログラムの開発を進めている。 総長・プロボスト室など教員と事務職員が一体となった戦略企画部門を設けるなど、積極的に教職協働の取組が進められている。

２０２２年度国立大学法人ガバナンス・コード適合状況（基本原則３関係）

事項	実施状況	内容等
基本原則３ ***　経営協議会、教育研究評議会、学長選考・監察会議及び監事の責務と体制整備*** 国立大学法人は、自主的・自律的・戦略的な経営を可能とするため、経営協議会、教育研究評議会における審議を充実させるとともに、学長選考・監察会議における法人の長の選考及び厳格な評価の実施、監事による監査業務の遂行等を通じ、各組織の責務の明確化、体制の整備・強化等の適切な法人経営を支える体制を工夫すべきである。	○	経営協議会、教育研究協議会、総長選考・監察会議は、それぞれ、学内規則においてその構成、審議事項等を明確にし、実質的な審議等が行われている。 また、監事による監査業務も、支援体制を構築し実施されている。
３－１　経営協議会 ***原則３－１－１*** ***　経営協議会における審議の充実*** 経営協議会は、国立大学法人の業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様な関係者の幅広い意見を聴き、その知見を積極的に法人経営に反映させるための会議体である。このため、その役割を踏まえ明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、学外委員がその役割を十分に果たせるよう、適切な議題の設定ををはじめ、審議を活性化させるための運営方法を工夫すべきである。	○	経営協議会委員は、「国立大学法人東北大学経営協議会規程」の定めにより任命され、学外委員は、大学に関し広くかつ高い識見を有する、産業界、学術界等の多様な有識者から幅広く選任している。経営協議会においては、法定の審議事項のほか、様々な観点から大学の取組について意見を求めるなど大学の法人の教育・研究・運営に活かす取組を行っている。また、会議運営にあたっては、会議の進行と要点を明確にした会議資料の工夫を行っている。
補充原則３－１－１① 国立大学法人は、経営協議会の学外委員の選任に当たって、その役割を踏まえて、学外委員の選考方針を明確にするとともに、選考後には、その選考方針と当該委員が役割を十分に果たすための議題の設定など運営方法の工夫について公表しなければならない。その際、産業界や関係自治体等から適任者の参画を求めるなど、多様な関係者から国立大学法人に期待する事項を的確に把握し法人経営を活かす工夫をすべきである。	○	経営協議会委員は、「国立大学法人東北大学経営協議会規程」の定めにより任命され、学外委員は、大学に関し広くかつ高い識見を有する、産業界、学術界等の多様な有識者から幅広く選任している。 経営協議会においては、国立大学法人法に規定する事項のほか、様々な観点から大学の取組について、意見を求めるなど、大学法人の教育・研究・運営に活かす取組を行っている。また、会議運営にあたっては、会議の進行と要点を明確にした会議資料の工夫を行っている。
補充原則３－１－１② 国立大学法人は、学外委員に対し、的確な判断が可能となるよう、自大学の強み（教育・研究等）についての情報はもとより、課題についても提示することなどを通じ、十分な現状理解が得られるよう努めるべきである。	○	経営協議会においては、法定の審議事項のほか、様々な大学の取組（教育・研究等）について議題を設定・提示し、意見を求める運営としている。 また、会議運営にあたっては、学外委員が本学の経営状況を理解、審議の活性化を図るため、要点を絞った会議資料の作成、会議資料の事前送付するなどの工夫を行っている。

事項	実施状況	内容等
３－２　教育研究評議会 ***原則３－２－１*** ***教育研究評議会における審議の充実*** 教育研究評議会は、国立大学法人が設置する国立大学における教育研究の質の向上を図り、国立大学の教育・研究・社会貢献の機能を最大限発揮するため、国立大学法人の経営方針を踏まえ、その設置する国立大学における教育研究を直接担当する者の意見を教学運営に反映させ、法人の長の意思決定に資する審議を行うための会議体であり、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営上の工夫をすべきである。	○	教育研究評議会は、各部局を代表する者（部局長及び教授等）を構成員とするほか、ジェンダーバランスに考慮した運営（男女いずれか一方の評議員の数は、評議員の総数の１０分の１未満であってはならない）が行われている。 また、「国立大学法人東北大学教育研究評議会規程」において、所掌事項を定め、他の会議体との役割分担を明確にしている。
３－３　学長選考・監察会議 ***原則３－３－１*** 選考等 学長選考・監察会議は、国立大学法人法等に則り、経営協議会の学外委員と教育研究評議会の評議員から同数を選出し構成され、法人の長の選考や解任、大学総括理事の設置の要否の検討、法人の長の業績評価等を担う会議体である。このため、学長選考・監察会議は、自らの権限と責任に基づき、法人の長に求められる人物像（資質・能力等）に関する基準を明らかにするとともに、広く学内外から法人の長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行うべきである。	○	総長選考・監察会議は、総長の資質・能力に関する基準や総長候補者の選考の手続・方法に関する基準を定め公表するとともに、同基準に則った総長選考を行っている。 また、選考に関する事項について、広く意見を求められるよう学外者をアドバイザーとして設置できることとしている。
補充原則３－３－１① 学長選考・監察会議は、法人の長の選考に当たって、国立大学法人のミッションや特性を踏まえた法人の長に必要とされる資質・能力に関する基準を定め、当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、意向投票によることなく、自らの権限と責任において慎重かつ必要な議論を尽くし、適正に選考を行い、基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しなければならない。	○	総長選考・監察会議において、「国立大学法人東北大学総長の資質・能力に関する基準」を定め、公表を行っている。 また、総長選考・監察会議において、「国立大学法人東北大学総長候補者の選考の手続・方法」を定め、一次候補者及び二次候補者及び最終候補者の選考手続きについて規定するとともに、 選考結果、選考理由及び選考過程を公表するほか、選考の途中過程についても、可能な限りホームページへの掲載等により情報を開示し、選考過程の透明性の確保に努めることとしている。
補充原則３－３－１② 法人の長の選考過程、選考理由について、人事にかかわる審議であることを考慮しつつも、学内外のステークホルダーに対する説明責任を果たし信頼性・透明性を確保する観点から、できるかぎり具体的な内容の公表に努めるべきである。		総長選考・監察会議において、「国立大学法人東北大学総長候補者の選考の手続・方法」を定め、 選考結果、選考理由及び選考過程を公表するほか、選考の途中過程についても、可能な限りホームページへの掲載等により情報を開示し、選考過程の透明性の確保に努めることとしている。

事項	実施状況	内容等
補充原則３－３－１③	○	「国立大学法人東北大学総長の任期に関する規程」を定め総長の任期を６年とし、再任されることができないことを規定し、公表している。 また、本規程を改正する場合には総長選考・監察会議の議を経なければならないこととしている。
原則３－３－２ ***法人の長の解任のための手続きの整備*** 学長選考・監察会議は、法人の長の選考を行うとともに、法人の長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても法人の長の解任を文部科学大臣に申し出る役割を有する。このため、学長選考・監察会議は、予め法人の長の解任を申し出るための手続きについて整備し、公表しなければならない。	○	「国立大学法人東北大学における総長候補者の選考及び総長解任の申出に関する規程」を定め、解任申出の理由、解任申出の決定の手続等の総長選考・監察会議における総長解任の申出について規定し公表している。 また、本規程を改正する場合には総長選考・監察会議の議を経なければならないこととしている。
原則３－３－３ ***法人の長の業務執行に関する厳格な評価*** 学長選考・監察会議は、同会議に法人の長の職務執行の状況報告を求める権限を付与した法の趣旨を踏まえ、法人の長の選任の後も、法人の長の業務が適切に執行されているか厳格な評価を行うべきである。これにより、法人の長の選考の適正性を担保するとともに、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、学長選考・監察会議による法人の長の選考を一過性のものにすることなく、法人の長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つべきである。	○	総長選考・監察会議において、「総長の業務執行状況の確認に関する基準」を定め、総長の任期（６年）の中間にあたる任期３年を終了した時点で、書面とヒアリングを実施して、業務を適切に遂行しているかどうかの確認を行い、また、その業務執行状況の確認結果については、経営協議会や教育研究評議会、監事に対し意見を求めたうえで、公表することとしている。 「国立大学法人東北大学における総長候補者の選考及び総長解任の申出に関する規程」を定め、解任申出の理由、解任申出の決定の手続等の総長選考会議における総長解任の申出について規定し、公表している。また、本規程を改正する場合には総長選考会議の議を経なければならないこととしている。
補充原則３－３－３① 学長選考・監察会議は、法人の長の業務執行状況の厳格な評価に資するため、例えば毎年度、その業務の執行状況を把握するなど、恒常的な確認を行うべきである。	○	毎年度、総長の業務の執行状況を確認している。

事項	実施状況	内容等
補充原則３－３－３② 学長選考・監察会議は、法人の長の業務執行状況について、その任期の途中における評価（中間評価）を行い、その結果を本人に提示し、今後の法人経営に向けた助言等を行うとともに、当該評価結果を公表しなければならない。	○	総長選考会議において、「総長の業務執行状況の確認に関する基準」を定め、総長の任期（６年）の中間にあたる任期３年を終了した時点で、書面とヒアリング等を実施して、業務を適切に遂行しているかどうかの確認を行い、また、その業務執行状況の確認結果については、経営協議会や教育研究評議会、監事に対し意見を求めたうえで、公表することとしている。
原則３－３－４ ***学長選考・監察会議の委員の選任方法等の公表*** 学長選考・監察会議の中立性・公正性を担保するとともに、大学のミッションやビジョンを適切に実現できる法人の長の選考等を行うため、学長選考・監察会議がどのような人材で構成されるべきかという観点から、経営協議会及び教育研究評議会における学長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由を公表しなければならない。		総長選考・監察会議の委員の選任方法や選任理由を東北大学HPにて公表している。
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。	○	総長選考・監察会議には、国内外の大学のガバナンス体制・学長選考プロセス等について、有識者より広い観点から意見を求めるため、アドバイザーを設置することができることとしている。 なお、本学では「大学総括理事」は置いていない。

事項	実施状況	内容等
３－４　監事 ***原則３－４－１*** ***監事が十分かつ適切に監査業務を遂行できるようにするための体制確保*** 国立大学法人は、監事が十分かつ適切に監査業務を遂行し、より効果的・明示的に牽制機能を果たすことができるようにするための体制を整備すべきである。	○	監事の機能強化に応じた職務遂行の支援体制（各種会議への陪席等）を確保する措置を講ずるとともに、監事監査・モニタリング結果を法人の運営の改善に反映させる体制を整備している。
補充原則３－４－１① 監事の役割は、国立大学法人のガバナンスの一翼を担うものであり、内部統制の在り方等についても監査対象とすることから、国立大学法人は、監事が適切に監査を行い、その職責を果たすことができるようにするため、監事の学長に対する第三者性・中立性を確保するとともに監事の公正かつ厳正な監査業務を補佐する体制を整備すべきである。	○	監事は、総長等が不正の行為をし、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、その旨を総長選考・監察会議に報告するとともに、文部科学大臣に報告することとしている。 監査室を置いて、監事の独立性をサポートする体制を整備している。 専任の監事付け職員を配置するとともに、監査室職員を支援者とする体制を構築している。
原則３－４－２ ***監事候補者の選考*** 監事は、国立大学法人法に基づき、文部科学大臣が直接任命することとされているが、その任命に当たっては、各国立大学法人における監事候補者の選考を尊重している。このため、国立大学法人は、常勤監事や学外監事の必置を定めた法の趣旨を踏まえ、監事の役割や求められる人材像等を明確化した上で、適切なプロセスによって選考を行うべきである。	○	監事の選考会議を設置し、役割を明確にし、選考を行っている。 経営協議会委員（総長選考会議委員）を含む監事選考会議を設置し、選考を行っている。
補充原則３－４－２① 国立大学法人は、監事候補者の選考に当たっては、経営協議会の学外委員の協力・助言を得て人選するなど、その責任を十分に果たし得る適任者を選考するための適切なプロセスを工夫すべきである。	○	
補充原則３－４－２② 国立大学法人は、監事の監査業務が多岐にわたることを踏まえ、法律や会計監査に精通した者、国立大学法人の行う業務に精通した者、組織の意思決定のあり方に精通した者など、監事候補者の適切な組み合わせを考慮して選考を行うべきである。	○	

事項	実施状況	内容等
原則３－４－３ ***国立大学法人の業務執行が適切かつ効果的・効率的に行われているかどうかを適切にチェックできる監査体制*** 監事は、法令等に則って会計監査と業務監査の双方を担い、監査を通じて、会計監査人による監査の相当性判断のみならず、教育研究や社会貢献の状況や法人の長（大学総括理事を含む）の選考方法、法人内部の意思決定システムをはじめとした法人の経営が適切かつ効果的・効率的に機能しているかについて監査する必要がある。国立大学法人は、監事がそれらを適切にチェックできる監査体制を工夫すべきである。	○	監査室と連携して実施している。 専任の監事付け職員を配置するとともに、監査室職員を支援者とする体制を構築している。
補充原則３－４－３① 国立大学法人は、監事が、役員会、経営協議会、教育研究評議会、学長選考会議、部局長等会議等の重要会議への出席を可能とするとともに、監事に対する資料提出や情報提供、内部監査機能との密接な連携など、十分な情報の下で監査報告を作成できるようにすべきである。	○	監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会等へ出席できるようにしている。 また、監事は、役員会、経営協議会、教育研究評議会のほか、部局の教授会などに出席できるほか資料の提出、確認などを求めることができる。

２０２２年度国立大学法人ガバナンス・コード適合状況（基本原則４関係）

事項	実施状況	内容等
基本原則４ ***社会との連携・協働及び情報の公表*** 国立大学法人は、教育・研究・社会貢献機能を最大限発揮し、我が国、地域の発展のために中核的な役割を果たすため、社会から理解と支持を得るとともに、適切に連携・協働を行っていくべきであり、そのために、情報の公表を通じて透明性を確保すべきである。 また、併せて、国立大学法人の経営、教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要があり、自らを律する内部統制の仕組みを整備・実施することで、適正な法人経営を確保するとともに、その運用体制を公表しなければならない。	○	法令に基づく情報公開を適切に実施している。東北大学ＨＰにおいて、組織、業務、財務に関する情報等を公表している。 「国立大学法人東北大学内部統制規程」を定め、内部統制最高管理責任者に総長、内部統制管理責任者に各理事・副学長、内部統制部局管理責任者に各部局長をもって充て、学内における内部統制システムを整備している。 内部統制上の課題については、内部統制委員会において必要な改善策等について審議することとしており、また、その運用体制について公表している。
原則４－１ ***法令に基づく情報公開の徹底、及びそれ以外の様々な情報の分かりやすい公表*** 国立大学法人は、国からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共的財産として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るためにより透明性を確保すべきであり、法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、法人経営、教育・研究・社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表しなければならない。	○	本学では、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを形成するために、教育・研究・社会貢献・経営等の諸活動について、東北大学HP、印刷物、シンポジウムの開催など多様な方法による公表に努めている。 また、法令に基づく情報公開を適切に実施しており、HPにおいて、組織、業務、財務に関する情報等を公表している。 さらに、令和2年度からは、ニューノーマルを見据えた東北大学ビジョン2030のアップデート戦略として発表した東北大学コネクテッドユニバーシティ戦略による、オンラインの訴求力・波及力を駆使した戦略的広報を展開、学内組織の壁を越えた情報収集を行い、多様なステークホルダーに迅速かつタイムリーにインパクトのある情報を展開する戦略的発信を行っている。 また、2022年3月には、総長のリーダーシップのもと、多様なステークホルダーとエンゲージメントするための新たなツールとして、本学初となる統合報告書を発行し、積極的な情報発信を推進している。
補充原則４－１① 国立大学法人は、その多岐にわたる活動それぞれに学生、保護者、卒業生、産業界、地域社会、政府、国内外の教育関係機関等の異なる多様な関係者を有することを踏まえ、これらの関係者を含む国民・社会との間における透明性の確保がガバナンス向上につながることから、情報の公表を行う目的、意味を考え、適切な対象、内容、方法等を選択し公表しなければならない。	○	多様なステークホルダーとのエンゲージメントを形成するために、情報の公開にあたっては、多様なステークホルダーにとって接しやすくわかりやすい方法、内容にするよう努めている。本学HPにおいては、ステークホルダーごとに伝えべき情報を整理して掲載しており、その他にも、冊子発行など様々な方法により公表を行っている。

事項	実施状況	内容等
補充原則４－１② 　国立大学法人は、学生がどのような教育成果を享受することができたのかを示す情報（学生が大学で身に付けることができる能力とその根拠、学生の満足度、学生の進路状況等）を公表しなければならない。	○	東北大学HPに教育方針として教学マネジメント・ポリシーの下に学生が卒業・修了時に身に付けるべき能力（ディプロマ・ポリシー）、ディプロマ・ポリシーで達成するべき能力を身に付けるための教育課程の編成方針（カリキュラム・ポリシー）を公開している。 　より詳しい教育内容として「各学部・研究科カリキュラム」のページを設け、各学部・研究科のページにリンクすることで公開している。 　また、入学希望者に対しては「東北大学で学びたい方へ」のページを設け学部ごとの教育内容及び具体的な進路の状況が卒業生の話なども含めて分かりやすくまとめられている他、各学部・研究科のHPへのリンクにより全ての学部・研究科の情報を公開している。 　卒業・修了後の進路についても、キャリア支援センターのHPにおいて大学全体の統計及び各学部・研究科の詳細が取りまとめられ公開している。 　学生の授業や大学生活に関する満足度に関しては毎年「東北大学学生生活調査」が行われHPに公開しており、この調査等で寄せられた学生の声は改善が生かされ改善した状況について施設の整備・改善、学びの支援、学生の安全・安心、国際教育の推進のカテゴリーごとに写真なども交えて公開している。 　この学生生活調査や、卒業生に対する教育に関する卒業・修了者調査など様々な機会に学生生活の満足度や教育成果などを確認し、改善に役立てるとともに、教育評価分析センターにおいてCIR Insightとしてわかりやすく取りまとめ公表している。

事項	実施状況	内容等
補充原則４－１③ 　国立大学法人は、公共的財産であることを鑑み、学内における教育・研究に係るコストの見える化を進めるとともに、法人の活動状況や資金の使用状況等を、分かりやすく公表しなければならない。	○	財務諸表や決算報告書等の義務的開示の他に、本学の活動について財務的な面から広く社会にアピールし、ステークホルダーに対する情報開示及び説明責任を果たすため、平成16年度から毎年度財務分析を通じた財務状況と具体的な取組等を分かりやすく記載した「財務レポート」を作成し、積極的に学内外へ発信している。「財務レポート」では、本学の経営状況をより分かりやすく開示するための取り組みとして、損益外減価償却等の国立大学法人会計基準特有の会計処理によらない、企業会計に準拠した財務諸表を試作し、公開している。 　令和３年度は、本学の活動状況等に係る情報開示の更なる拡充を図るため、「財務レポート」に代わり、財務情報と非財務情報を組み合わせた「統合報告書」を新たに発行した。
原則４－２ ***　内部統制の仕組みの整備と運用体制の公表*** 国立大学法人は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、法人経営及び教育・研究・社会貢献活動の安定性・健全性を示すべきである。 そのためには、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的に見直しを図るとともに、その運用体制を公表しなければならない。	○	「国立大学法人東北大学内部統制規程」を定め、内部統制最高管理責任者に総長、内部統制管理責任者に各理事・副学長、内部統制部局管理責任者に各部局長をもって充て、学内における内部統制システムを整備している。 　内部統制上の課題については、内部統制委員会において必要な改善策等について審議することとしており、また、その運用体制について公表している。

事項	実施状況	内容等
補充原則４－２① 国立大学法人は、内部を統制する仕組みとして、適正な職務の実施と社会的倫理の維持を確かなものとするため、コンプライアンスの遵守に係る方針を定めるとともに、自己点検や内部監査等の制度の充実を図るべきである。また、コンプライアンスに違反した事実、又はそれにつながる恐れのある事実を通報する内部通報・外部通報の仕組みを適切に運営するとともに、通報者の保護等の工夫をすべきである。また、法人は通報窓口を外部に設けることも検討すべきである。	○	コンプライアンスの推進に関する規程により、コンプライアンスの遵守に係る方針を定めるとともに、学内構成員への教育の実施を通じたコンプライアンス遵守の意識の醸成等により、コンプライアンスの推進を図つている。 また、研究費の適正使用、個人情報保護の徹底及び財務・会計、法人文書管理をはじめとする業務の適正かつ効率的な運営を期するため、内部統制委員会において内部統制システムの確実な実施や継続的な点検を行うとともに、総長直属の監査室による内部監査を実施している。 そして、公益通報窓口、研究費不正通報窓口、研究活動における不正行為告発窓口、ハラスメント相談窓口等、各種コンプライアンス事案に応じた窓口が設置され、学内・学外からの通報受付体制を整えるとともに通報者の保護等を関連規程等において定め実施している。さらに、民間業者と契約した外部相談窓口においては、ハラスメントについての全学職員相談窓口への取次も行っている。
補充原則４－２② 国立大学法人は、内部統制の仕組みによるモニタリング結果を、定期的に役員へ報告する機会を設けるなど、内部統制の実効性を高め、法人経営の見直しに活かす体制を構築すべきである。	○	総長直属の内部監査体制の下で、内部統制システムのモニタリングを継続的に実施し、法人経営の見直しに生かす体制を構築している。
補充原則４－２③ 国立大学法人は、法人の構成員が従うべき行動規範（研究者倫理、公的研究費に係るガイドライン等）を定め、実践すべきである。また、必要に応じ、適宜見直しを行うべきである。	○	行動規範（公正な研究活動のための東北大学行動規範、研究費の適正な使用の推進のための行動規範等）を定めて、実践するとともに、随時、見直しを行っている。
補充原則４－２④ 国立大学法人は、学内構成員がコンプライアンスの遵守、内部通報・外部通報の仕組み、行動規範等の目的、意義について正しく理解し、確実に機能するよう、研修等により徹底した周知を行うべきである。	○	コンプライアンス教育（研究費の適正管理、個人情報保護、研究倫理）の研修を実施し、周知徹底を図っている。