

拡大教授会

○ 報告事項

1. 総務委員会報告
2. 研究科長・学部長・研究所長合同会議等報告（総B2号）（総B3号）
3. 全学環境安全衛生管理室等会議・事故災害報告（総B4号）
4. 研究費不正使用の注意喚起（研B3号）
5. 各委員会報告
6. 国際卓越研究大学の申請について
7. 2024年度決算および2025年度予算について
8. その他
 - ・一高記念賞及び総長賞受賞者について（学B1号）
 - ・東大駒場友の会「新入生保護者と教養学部長との懇談会とキャンパスツアー」について

○ 議題

1. クロス・アポイントメントの申請について（総B5号）
2. 東京大学大学院総合文化研究科等における育児休業等の長期取得のための支援に関する申合せの一部改正について（総B6号）
3. 令和6（2024）年度教養学部卒業生数について（教B1号）
4. 東京大学大学院総合文化研究科・教養学部学生相談協議会規則の改正について（学B2号）
5. 2025年度役職者について（総B7号）

教授会

○ 教員人事

講	師	報	告	1件
准	教	提	案	1件
教	授	報	告	4件

計6件

委員会関係

教務委員会 ・令和6年度前期課程退学命令対象者について

財務委員会

教育研究経費委員会

情報基盤委員会

入試委員会

学生委員会

三鷹国際学生宿舎
運営委員会

図書委員会

前期運営委員会

後期運営委員会

建設委員会

環境委員会

防災委員会

その他

拡大教授会および教授会議事要旨(案)

日 時 2025年2月20日(木) 15:00~16:57
場 所 Zoom会議
出席者 238名

(教授会に先立ち、研究倫理セミナーを実施)

議 題

○ 報告事項

1. 総務委員会報告

研究科長から、2月6日、2月20日開催の総務委員会について説明・報告があった。

2. 研究科長・学部長・研究所長合同会議等報告

研究科長から、1月28日、2月4日、2月18日開催の研究科長・学部長・研究所長合同会議について、資料(総A1号)(総A2号)(総B2号)に基づき説明・報告があった。

3. 全学環境安全衛生管理室等会議・事故災害報告

環境安全管理室鳥井寿夫室長から、資料(総B3号)(総B4号)に基づき報告があった。

4. 研究費不正使用の注意喚起

研究科長から、資料(研B4号)に基づき報告があった。

5. 「芸術創造連携研究機構」連携研究機構変更申請書について

中井悠准教授から、資料(研B3号)に基づき報告があった。

6. その他

- ・道上達男副研究科長から、施設情報・スペース情報の更新について説明があった。
- ・研究科長から、「退職教職員送別パーティー」のお知らせについて説明があった。

○ 審議事項

1. 各学科等教務内規改正について

山本芳久後期運営委員会委員長から、資料(教B1号)に基づき説明がなされ、審議の結果、了承された。

2. その他

・教養学部の入学生定員の調整について

研究科長から、スライド資料に基づき説明がなされ、審議の結果、了承された。

・PEAKの新規学生募集停止について

研究科長から、スライド資料に基づき説明がなされ、審議の結果、了承された。

以下、教授会構成員対象の議題です。

○ 教員人事

講 師	報 告	1 件
准 教 授	報 告	1 8 件
教 授	報 告	3 6 件

計55件

以上

議題及び資料

-
- | | | |
|----|-------|----|
| 01 | 学内外情勢 | 総長 |
|----|-------|----|
- (資料1) 学内外情勢
-
- | | | |
|----|-------------------|----|
| 02 | 令和7(2025)年度理事等の分担 | 総長 |
|----|-------------------|----|
- (資料2) 令和7(2025)年度理事等の分担(学内限り)
-
- | | | |
|----|------------------------------|------|
| 03 | 令和7年度における東京大学債券の発行方針
* 審議 | 菅野理事 |
|----|------------------------------|------|
- (資料3) 令和7年度における東京大学債券の発行方針(案)
-
- | | | |
|----|---------------------------------|------|
| 04 | 東京大学学部通則の一部を改正する規則の一部改正
* 審議 | 森山理事 |
|----|---------------------------------|------|
- (資料4) 東京大学学部通則の一部を改正する規則の一部を改正する規則(案)
-
- | | | |
|----|------------------------|------|
| 05 | 東京大学大学院学則の一部改正
* 審議 | 森山理事 |
|----|------------------------|------|
- (資料5) 東京大学大学院学則の一部を改正する規則(案)
-
- | | | |
|----|----------------------------------|------|
| 06 | 東京大学における教員の任期に関する規則の一部改正
* 審議 | 相原理事 |
|----|----------------------------------|------|
- (資料6) 東京大学における教員の任期に関する規則の一部を改正する規則(案)
-
- | | | |
|----|--|------|
| 07 | 「採用可能数の学内再配分制度の改定に伴う令和4年度以降の措置の基本方針等について」
の一部改正
* 審議 | 相原理事 |
|----|--|------|
- (資料7) 採用可能数の学内再配分制度の改定に伴う令和4年度以降の措置の基本方針等について(改正案)
-
- | | | |
|----|---|-----|
| 08 | ステレンボッシュ大学(南アフリカ)との全学学生交流覚書締結審議(新規締結)
* 審議 | 林理事 |
|----|---|-----|
- (資料8) 国際交流協定・覚書締結計画書(ステレンボッシュ大学)
-
- | | | |
|----|--------------------------|-----|
| 09 | 清華大学(中国)との全学覚書終結
* 審議 | 林理事 |
|----|--------------------------|-----|
- (資料9) 東京大学と清華大学との全学覚書終結
-
- | | | |
|----|-----------------------------------|-----|
| 10 | 国際交流協定(全学)の全学会議終結付議方法等の変更
* 報告 | 林理事 |
|----|-----------------------------------|-----|
- (資料10) 国際交流協定(全学)の全学会議終結付議方法等の変更について
-
- | | | |
|----|---|------|
| 11 | 「学習環境向上のための総長懇談会」及び「学修環境や学生生活に関する意見募集」の実施
報告
* 報告 | 藤垣理事 |
|----|---|------|
- (資料11) 11-1:「学習環境向上のための総長懇談会」実施概要(部局執行部限り)、
11-2:「学修環境や学生生活に関する意見募集」実施概要(部局執行部限り)
-
- | | | |
|----|---------------------|----|
| 12 | 東京大学特別教授の決定
* 報告 | 総長 |
|----|---------------------|----|
- (資料12) 東京大学特別教授の決定について(報告)
-
- | | | |
|----|---------------------|----|
| 13 | 東京大学特命教授の決定
* 報告 | 総長 |
|----|---------------------|----|
- (資料13) 東京大学特命教授の決定について(報告)
-
- | | | |
|----|--|------|
| 14 | 令和6年度若手研究者育成支援「東京大学卓越研究員(公募型)」
* 報告 | 齊藤理事 |
|----|--|------|
- (資料14) 令和6年度若手研究者育成支援(東京大学卓越研究員(公募型))(報告)
-

議題及び資料

15 標的型攻撃メール訓練実施報告

田浦執行役

*** 報告**

(資料15)2024年度標的型攻撃メール訓練実施報告(学内教職員限り)

16 連携研究機構(モビリティ・イノベーション連携研究機構、バーチャルリアリティ教育研究センター)の変更

齊藤理事

*** 報告**

(資料16)連携研究機構(モビリティ・イノベーション連携研究機構、バーチャルリアリティ教育研究センター)の変更

17 寄付講座、社会連携講座及び国立研究開発法人連携講座等の設置等

齊藤理事

*** 報告**

(資料17)寄付講座、社会連携講座及び国立研究開発法人連携講座等の設置等

18 その他

(1)次期総長選考に向けた課題に関するアンケート

南学 医学系
研究科長
(総長選考・監察
会議議長代行)

(資料なし)

議題及び資料

-
- | | | |
|----|-------------|----|
| 01 | 学内外情勢 | 総長 |
| | (資料1) 学内外情勢 | |
-
- | | | |
|----|-------------------------------|----|
| 02 | 令和7(2025)年度理事等の分担 | 総長 |
| | (資料2) 令和7(2025)年度理事等の分担(学内限り) | |
-
- | | | |
|----|-------------------------|------|
| 03 | 本学と東京藝術大学との包括協定
* 審議 | 齊藤理事 |
| | (資料3) 東京藝術大学との連携協定について | |
-
- | | | |
|----|------------------------------|------|
| 04 | 本学と秋田県立大学との包括協定
* 審議 | 齊藤理事 |
| | (資料4) 公立大学法人秋田県立大学との包括協定について | |
-
- | | | |
|----|---|------|
| 05 | ハイパーカムイオン計画の推進に関する東京大学と高エネルギー加速器研究機構との覚書の更新
* 審議 | 齊藤理事 |
| | (資料5) 覚書の更新に関する合意書(案) | |
-
- | | | |
|----|-------------------------------|------|
| 06 | 東京大学基本組織規則の一部改正
* 審議 | 津田理事 |
| | (資料6) 東京大学基本組織規則の一部を改正する規則(案) | |
-
- | | | |
|----|--|------|
| 07 | 東京大学グリーントランスフォーメーション戦略推進センター規則等の制定
* 審議 | 津田理事 |
| | (資料7) 東京大学グリーントランスフォーメーション戦略推進センター規則(案) | |
-
- | | | |
|----|---------------------------|------|
| 08 | 各部局の組織等に関する規則の改正
* 審議 | 津田理事 |
| | (資料8) 各部局の組織等に関する規則の改正(案) | |
-
- | | | |
|----|---|------|
| 09 | 東京大学事務組織規則及び東京大学本部事務組織所掌事務規程の一部改正
* 審議 | 角田理事 |
| | (資料9) 東京大学事務組織規則及び東京大学本部事務組織所掌事務規程の一部改正 | |
-
- | | | |
|----|------------------------------|------|
| 10 | 就業規則等の改正(令和7年4月1日改正)
* 審議 | 角田理事 |
| | (資料10) 就業規則等の改正(案) | |
-
- | | | |
|----|---|----|
| 11 | 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の一部改正
* 審議 | 総長 |
| | (資料11) 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の一部を改正する規則(案) | |
-
- | | | |
|----|--|---------|
| 12 | 東京大学ハラスメント防止委員会規則の一部改正及び東京大学ハラスメント相談所規則の一部改正等
* 審議 | 佐藤岩夫執行役 |
| | (資料12) 12-1:ハラスメント防止委員会規則及びハラスメント相談所規則の一部改正等について、
12-2:東京大学ハラスメント防止委員会規則の一部を改正する規則(案)、
12-3:東京大学ハラスメント相談所規則の一部を改正する規則(案)、
12-4: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の一部改正について(案) | |
-
- | | | |
|----|--|------|
| 13 | 東京大学伊藤国際学術研究センター規則の改正
* 審議 | 津田理事 |
| | (資料13) 東京大学伊藤国際学術研究センター規則の一部を改正する規則(案) | |
-
- | | | |
|----|--|------|
| 14 | 東京大学本部共通施設運営委員会設置要項の一部改正
* 審議 | 菅野理事 |
| | (資料14) 東京大学本部共通施設運営委員会設置要項の一部改正について(案) | |
-

議題及び資料

15	東京大学柏の葉キャンパス駅前サテライト規則の一部改正 * 審議 (資料15) 東京大学柏の葉キャンパス駅前サテライト規則の一部を改正する規則(案)	菅野理事
16	東京大学柏の葉キャンパス駅前サテライト施設の使用に関する内規の廃止 * 審議 (資料16) 東京大学柏の葉キャンパス駅前サテライト施設の使用に関する内規の廃止について(案)	菅野理事
17	東京大学インターナショナル・ロジック規則の一部改正 * 審議 (資料17) 東京大学インターナショナル・ロジック規則の一部を改正する規則(案)	菅野理事
18	東京大学追分国際学生宿舎管理運営規則の廃止 * 審議 (資料18) 東京大学追分国際学生宿舎管理運営規則を廃止する規則(案)	藤垣理事
19	4月のCoDの対外発表 * 報告 (資料なし)	小関執行役
20	ハラスメント防止アクションプラン検討タスクフォース検討結果報告書 * 報告 (資料19) 19-1:ハラスメント防止アクションプラン検討タスクフォース検討結果報告書、 19-2:ハラスメント防止アクションプラン工程表、 19-3:(参考資料)東京大学におけるハラスメント防止に関する検討ワーキンググループ報告書(概要)、 19-4:(参考資料)東京大学におけるハラスメント防止に関する検討ワーキンググループ報告書	佐藤岩夫執行役
21	令和6年度学生表彰「東京大学総長賞」の選考及び授与式 * 報告 (資料20) 20-1:令和6年度学生表彰「東京大学総長賞」受賞者一覧、 20-2:令和6年度学生表彰「東京大学総長賞」授与式	藤垣理事
22	東京都、国立大学法人東京大学及び東日本電信電話株式会社との連携に係る変更協定書締結 * 報告 (資料21) 協定書の変更について(協議)(科所長会議関係者限り)	津田理事
23	2024年度地域連携に関する全学協定締結報告 * 報告 (資料22) 自治体等との地域連携に関する全学協定締結一覧	津田理事
24	東京大学インフラ長寿命化計画(行動計画)の改訂 * 報告 (資料23) 東京大学インフラ長寿命化計画(行動計画)の改訂について	出口執行役
25	「施設保全カルテ」の報告 * 報告 (資料24) 「施設保全カルテ」の報告(概要)	出口執行役
26	本学の宿舎におけるオールジェンダーフロア導入の趣旨 * 報告 (資料25) 宿舎におけるオールジェンダーフロア導入の趣旨案について 学生への意見照会まとめ	出口執行役 伊藤副学長
27	令和7年度若手研究者育成支援 * 報告 (資料26) 令和7年度若手研究者育成支援制度「東京大学卓越研究員」＜公募要項＞(案)(科所長限り)	齊藤理事
28	令和6年度ストレスチェック実施報告 * 報告 (資料27) 令和6年度ストレスチェック実施報告(科所長・本部部長限り)	齊藤理事
29	東京大学公開講座 * 報告 (資料28) 第139回(2024年秋季)東京大学公開講座実施報告	津田理事

(1) 令和7(2025)年度会議等予定表

(資料29) 令和7(2025)年度会議等予定表

2025年3月全学環境安全管理室等会議・事故災害報告(要約)

・休業4日以上

24302I 技術職員(男性:57歳);演習林内の急傾斜地で足を滑らせ2mほど滑落した後、4mほどの高さから墜落し、右足脱臼骨折、骨盤骨折、右手親指骨折等の重傷を負った(休業45日)。

24306I 研究員(男性:69歳);小型クリップを裸足で踏んで右足を切ったことで蜂窩織炎(細菌感染による炎症)を生じた(休業12日)。

・休業4日未満

24299M 助教(男性:36歳);スマートフォンで会議を聞きながら構内を歩行中、凍った路面で2回転倒して右肩と左手首を捻挫した(休業1日)。

・不休業

24295F 技術職員(女性:53歳);制御できなくなった小型ドローンを咄嗟に手で掴み、左手中指に切創を負った。ドローン収納時に使用するホルダーを適切に取り付けていなかったため、プロペラが曲がってしまっていたことが制御困難の原因であった。

24297F 受託研究員(男性:34歳);クリーンベンチ内でシクロヘキサンの入ったプラスチックチューブの蓋を開けた際、ガスバーナーの種火がチューブの口に引火した。蓋を戻して消火しようとしたところ、右手に着用していたニトリルグローブにも引火して火傷を負った。

24301F 研究員(男性:29歳);航空機の利用により航空性中耳炎になった。

24304F B4(女性:22歳);液体エタン/液体窒素の二重構造容器の液体窒素部分からピンセットを使って部品を引き上げたところ、液体エタンに液体窒素飛沫が入り突沸した。突沸で生じた液体エタンの飛沫が目に入り、白目に炎症等を負った。保護メガネを着用していなかった。

24309F 助産師(女性:27歳);一人で長机を片付ける際に手が滑り、左足に長机が落下。左足母趾を骨折した。

24310F 看護補助者(女性:64歳);ホワイトボードの脚に足が引っ掛かり、転倒して左手を床についた際に左手首橈骨を骨折した。ホワイトボードが移動動線上に配置されていた。

24311F B4(男性:21歳);ガラス容器のキャップを無理に開けようとしたところ、容器のくびれ部分が破損し左手に切創を負った。

24312F 学術専門職員(男性:61歳);椅子から立ち上がった際に机の脚に躓いて転倒。右肘を骨折した。

24313F 事務職員(男性:60歳);構内歩行中、敷石の継ぎ目に躓き転倒し、左手首・左肘・右膝を打撲した。

24315F 技術職員(女性:25歳);雪にはまったスノーモービルを脱出させようとけん引した際、腰に負荷がかかり腰椎を捻挫した。

24316F M2(男性:25歳);断線しかけたスマートフォンのケーブルを素手で抜き差しして感電し、右手親指と薬指を火傷した。

24324F 医療技術補佐員(女性:26歳);箱に入っている薬品を廊下に屈んで検品していたところ、廊下を曲がってきた配膳車が箱に衝突。被災者はその衝撃で体勢を崩して転倒し右膝を強打した。配膳車搬送者は配膳車よりも背が低く前方が確認できない状態であった。

24326F 技術職員(男性:49歳);実験室内の床や壁にケーブルを固定する作業を無理な姿勢で続けていたところ、腰痛を発症した。

24327F 技術職員(男性:32歳);飼育している体長 30cm 程度のサメに水面近くで餌を与えようとしたところ、右親指付け根付近を咬まれた。

24329F 看護師(女性:39歳);患者の介助のため歩行したところ、こぼした生理食塩水で濡れた床で足が滑り、右膝を脱臼した。

24332F 看護師(女性:34歳);検体の入ったホルマリン瓶の蓋を閉めようとしたところ、ホルマリンが腕に付着した。保護眼鏡や保護手袋などは着用していたが、腕は保護していなかった。

・通勤災害

- 24294J** 技術職員(男性:59歳);夜間自宅に帰宅するため自転車で走行中、信号のない交差点に進入したところで左折してきたタクシーと接触。転倒して頸椎を捻挫した。
- 24300J** 学術専門職員(女性:60歳);徒歩で通勤中、横断歩道の手前の誘導ブロックに躓いて転倒し、下顎と手を地面に打ち付けて前歯を折った。
- 24303J** M2(男性:27歳);深夜に帰宅途中、信号のない交差点を渡っていたところ高速度で走行していた車両に衝突され、肩・足・腰を打撲及び捻挫した。
- 24305J** 事務職員(女性:59歳);徒歩での通勤時に路上の凸凹に躓いて転倒し、右肘骨折等の負傷をした(休業7日)。
- 24307J** 特任専門職員(女性:46歳);夜間の帰宅時に道路の障害物に右足を取られ、転ばないように左足で踏ん張ったところ左膝骨にヒビが入っていた。
- 24314J** 学術専門職員(女性:58歳);荷物を持ちながら小走りで移動している最中にバランスを崩して転倒し、左手首を骨折した(休業10日)。
- 24319J** 学術専門職員(男性:64歳);自家用車で通勤中、スリップして対向車線を逸脱してきた車両と衝突し、運転席側フロントヤリアドアなどを損傷した。降雪が続き路面には積雪がある状態であった。
- 24320J** 特任専門職員(女性:56歳);電車に乗りこもうとして閉まりかけたドアに挟まり転倒し、大腿骨を骨折した(休業4週)。
- 24321J** 事務職員(女性:53歳);駅ホームで急いで電車に乗ろうとして躓いて転倒し、左手・顎・両膝を強打した。
- 24330J** 事務職員(女性:48歳);狭い道路を歩行中に駐車車両と対向車を避けようとしたところ、歩道の凹凸により左足首を捻挫して捻挫した。
- 24331J** 看護師(女性:38歳);駅の階段を下る際に踏み外して3段ほど転落。右足踵を打撲した。
- 24333J** 技能補佐員(女性:58歳);自家用車で帰宅時、赤信号で停車中に後方を走行する車両に衝突された。みぞれが降っており、シャーベット状に積雪していた。

・ヒヤリハット

24318H 技術職員(男性:58歳);水素ガスバーナー配管内の残ガスを燃焼処理していたところ、熱気で熱感知器が発報した。通常は1つのところ同時に2つの水素ガスバーナーの残ガス処理をしていた。

・人的被害なし、設備災害でない小火あり

- 24285Nf** オートクレーブの電源プラグを抜こうとした際にプラグとコンセントの間に金属製ワイヤーが入り込み、短絡してトラッキング火災が発生した。ワイヤーはオートクレーブで掃除に使用していた道具であった。
- 24298Nf** 派遣職員(男性:30歳)・研究員(男性:40歳);Xe ランプの暖機運転中に、光の照射範囲内にあったキムタオルから出火した。アルミホイルでランプ出射口をカバーし、光が外部に漏れない状態で暖機運転を行う手順を怠っていた。
- 24308Nf** オートクレーブの電源が入らないため確認したところ、コンセントおよび変換アダプターの焦げ、壁コンセント穴とアダプターの間での溶解癒着が確認された(火災認定)。容量超過となっていた可能性がある。
- 24322Nf** ドライヤーの電源コード根本付近で火花が散り、焦げた(火災認定)。

24323Nf コンセントボックスを修理しようとしたところ、ボックス内のコンセント表面に焦げが発見された(火災認定)。

・ 人的被害なし、設備災害でない機器・施設損傷あり

24296Nd 技術職員(男性:32歳);運転操作を誤ってスノーモービルを小屋に衝突させてしまい、荷台を損傷させた。

24317Nd 助教(女性:38歳);レンタカーで追越車線を走行中、走行車線を走行中の車両が方向指示器等の合図なく追越車線へ進入してきたため接触事故を起こした。

24325Nd 技術職員(男性:28歳);公用車で左へアピンカーブを登る際、切り返そうとハンドルを右に切ったところカーブ内側の木に衝突した。

以上 教養学部等環境安全管理室

研究費の不正使用の注意喚起

過去に確定検査で否認された事例に学び、不正使用とならないように注意しましょう。

<人件費と旅費の不整合>

事例

- ✖ A研究費で雇用されている特任教員が、A研究費の研究発表のため、B研究費で出張した。A研究費で雇用されている特任教員は、A研究の業務を行わなければならない。A研究費の成果を発表するための旅費はA研究費から支出されなければならない。よって、B研究費で支出された旅費が否認された。

【補足】

この事例とは異なりますが、仮に、A研究費で人件費が手当てされている期間に、B研究の業務による出張を行った場合、B研究費としては、旅費の支出は適切ですが、A研究費で人件費を手当てすることは不適切なため、当該期間の人件費が否認されるというケースもあります。

このようなケースでは、勤務日の振替を行うなどして、A研究費で人件費が手当てされている期間に、別業務が行われないようにすることが必要です。A研究費で雇用されている特任教員は、A研究の業務を行わなければならないことは、労働条件通知にも明記されています。

<旅費と学会参加費の不整合>

事例

- ✖ C研究費の成果を学会で発表することとなったが、学会参加費をD研究費で支出していた。C研究費の成果を発表するためなのに、D研究費から学会参加費を支出することは、D研究費の研究目的達成と合致しないため、D研究費で支出した学会参加費を否認された。

【補足】

本件では、学会に参加するための旅費はC研究費から支出されており、旅費の支出としては、適切でした。

研究不正防止及び研究費の適正な使用に関する説明会

https://univtokyo.sharepoint.com/sites/utokyoportal/wiki/d/Code_of_Conduct_for_Scientific_Research_and_Prevention_of_Inappropriate_Use_of_Research_Funds.aspx

国際卓越研究大学第2期公募

申請に向けて押さえるべきポイント

令和7年3月11日

東京大学 国際卓越研究大学構想策定委員会

大学ファンドの支援対象となる国際卓越研究大学の公募・選定について

1. 公募・選定のポイント

判断

これまでの実績や蓄積のみで判断するのではなく、世界最高水準の研究大学の実現に向けた「**変革**」への**意思(ビジョン)とコミットメントの提示**に基づき実施。

大学数

制度の趣旨を踏まえ、認定及び認可される大学は無制限に拡大するものではなく、**数校程度に限定**。また、大学ファンドの運用状況等を勘案し、段階的に認定及び認可を行う。

要件

制度の趣旨や大学の負担も考慮し、大学認定と計画認可の審査プロセスを一体的に実施。

1. **国際的に卓越した研究成果を創出できる研究力**

2. **実効性高く、意欲的な事業・財務戦略**

3. **自律と責任のあるガバナンス体制**

審査体制

総合科学技術・イノベーション会議及び科学技術・学術審議会が適切に情報共有等の連携を行うことができる体制（アドバイザリーボード）を構築。

段階的審査

審査においては、**研究現場の状況把握や大学側との丁寧な対話を実施**（書面や面接による審査だけでなく、**現地視察、体制強化計画の磨き上げなど多様な手段により審査を実施**）。



2. 第2期公募のスケジュール

令和6年12月	公募開始
令和7年 5月	公募締切（認定基準確認書／体制強化計画（第一次案）等提出）
令和7年 6月～	段階的審査（夏～冬頃にかけて段階的に絞り込み。大学側との丁寧な対話。） 国際卓越研究大学 認定 / 体制強化計画 認可 助成開始（令和7年度中を予定）

学内諸会議付議スケジュール
①体制強化計画(概要骨子)の付議、意見交換
・3月11日(火) (科所長会議)構想策定委員会
・3月14日(金) 経営協議会
・3月21日(金) 運営方針会議
→意見交換を受けて順次改訂、申請版を作成
②体制強化計画案(申請版)の付議、審議
・4月 8日(火) (科所長会議)構想策定委員会
・4月15日(火) 教育研究評議会
・4月16日(水) 経営協議会
・4月23日(水) 運営方針会議
→5月16日(金) 申請締切日までに提出

- 1枚目に、世界最高水準の研究大学の実現に向けた「変革」への意思（ビジョン）とコミットメントの全体像を提示した上で、そのうち最も重要と位置付ける目標や戦略と、それらにより大学をどのように変革し、国際的なインパクト等を高めていくのかといった計画の核となる考え方を明確に記すこと。
- 2枚目に、個々の事業の結果、整備される研究環境や育成される人材、輩出される大学発スタートアップの数等の具体的なアウトプット（外国人研究者の割合の向上を含む）の各期の目標を、現状値と併せて一覧にまとめて示すこと。
- 3枚目以降に、体制強化計画の実施体制や目標を達成するために行う事業の内容、実施方法及び実施時期等の体制強化計画のポイントとなる事項をまとめること。その際、変革を行う際に乗り越えるべき現状の課題認識及び提案内容の学内での合意形成の状況について、必ず含めること。
- 特に、国際卓越研究大学の認定及び国際卓越研究大学研究等体制強化計画の認可に関する初回の公募に申請した大学は、「国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザリーボード）における審査の状況について（令和5年8月30日 国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザリーボード）」において示された各大学への意見や、「国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザリーボード）における審査の結果について（令和6年6月14日 国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザリーボード）」において示された次回公募への期待等も踏まえ、変革を行う際に乗り越えるべき現状の課題を丁寧な分析に基づいてどのように認識し、初回の公募における提案から、主にどのような戦略の深掘りや見直し、あるいは追加がなされたのかが分かるように示すこと。
- なお、今後、審査の過程で、1枚目の概要資料は~~15~~**15**に相談の上、必要な修正を行うなどして公表する可能性がある。

2. 各論 ⑤ 東京大学

「UTokyo Compass」で示された新しい大学モデルの具現化に向け、研究基盤の整備、人的資本の高度化を推進し、「公共を担う組織体」として成長する計画が示された。特に、新たな全学的教育研究組織として、プロボスト直轄で「College/School of Design」を創設する計画は、分野横断・学際的なアプローチなど、大学全体の变革を駆動する構想としては高く評価できる。他方、大学全体としての变革を求める本制度の趣旨に鑑みれば、研究力が国内でも高いポテンシャルを有する大学として、既存組織の变革に向けたスケール感やスピード感については必ずしも十分ではなく、工程の具体化と学内調整の加速・具体化が求められる。今後、構想の具体的内容を学内の多くの構成員が共有し、全学として推進することが確認できれば、認定候補となりうると考える。また、「世界の公共性」に奉仕し続ける「成長可能な経営メカニズム」の具体化に向けては、長期的・世界的規模のビジョンと戦略を構築する「法人総合戦略会議」の設置に加え、総長とプロボストの役割分担や、「最高価値創出責任者」の責任や権限の明確化が必要である。大学全体のマネジメントに重要なツールであるデータ一元化などの取組についても更なる具体化が期待される。



東京大学
THE UNIVERSITY OF TOKYO

申請概要

全学組織としてのCollege/School of Design創設を軸に、Curiosity, Mission, Citizen-Drivenのアプローチを高度化し、「世界の公共性への奉仕」を实践。学術の多様性を維持しつつ、世界トップ10の有力大学に並ぶ存在に、「世界の誰もが来たくなる大学」として、インクルーシブな研究基盤の整備、人的資本の高度化に向けた改革を進め、「公共を担う組織体」として成長。

出典：国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザリーボード）における審査の状況について
（令和5年8月30日 国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザリーボード））

2. 次回公募への期待

国際卓越研究大学には**大学システム改革**と**研究力を向上する環境整備**が求められる一方、その具体の手段や道筋は多様であり、**画一的な取組を求めるものではない**。

審査において大学と丁寧にコミュニケーションをとることが重要であり、次回公募への期待を述べる。

①国際的に卓越した研究成果を創出できる研究力に関すること	<ul style="list-style-type: none">✓ 具体的かつ検証可能な目標と実現可能性。✓ 優れた研究者確保に大学を挙げた取組。✓ 大学全体の研究力向上の実現に向けた説得力ある説明。✓ 採用・評価の基準や処遇について、基本的な考え方の整理。✓ 研究大学として有する学士課程から博士後期課程まで一貫した構想との整合。	<ul style="list-style-type: none">✓ 管理運営の卓越性が研究者の負担軽減や研究時間確保につながること。✓ 人材の多様性の確保。✓ バランスの取れた指標設定。✓ 環境の変化に応じて重点課題・分野を特定し、資源配分を行うための仕組み。✓ 大学全体のビジョンに加えて、分野毎にその特性も考慮した戦略の提示。
②実効性が高く、意欲的な事業・財務戦略に関すること	<ul style="list-style-type: none">✓ スタートアップ創出に向け、ビジネスデベロップメント人材などの専門家の配置。✓ 戦略的な資源配分のためのITシステムの構築と専門的なスタッフの人材確保。✓ 実行可能性に関する根拠や裏付け、適切なリスク評価とリスク軽減策の策定。✓ 資金調達と投資をバランスよく安定的に行うこと、資金運用のガバナンス体制の構築。	
③自律と責任のあるガバナンス体制に関すること	<ul style="list-style-type: none">✓ 長期的な経営方針を確立するための継続的・安定的な合議制の機関。✓ 構成員の専門的知見が十分に発揮された熟議が行われる運営。✓ 事務組織と教員組織との間での意思決定機構や指示命令システムの整理。✓ 学内の発想を吸い上げ、経営陣が戦略的に資源配分する機動的で透明性のある仕組み。✓ 変革の継続に重要な、将来のリーダーとして成長を促す取組、評価するプロセス。	
④その他	<ul style="list-style-type: none">✓ 変革に向け、時間軸を明確に定め、マイルストーンを設定し、実行すること。✓ 他機関等との連携について実現可能性の根拠の提示。✓ 最重要の目標や戦略、変革が実現可能な根拠、リーダーシップのもたらし方の明確化。	

【政府への期待】 大学の好事例について社会への発信。各大学との対話を通じた規制改革等*の実施。日本全体の研究力発展を牽引する**多様で厚みのある研究大学群の形成**に向け、**政策全体を見通した戦略的な取組**。

*長期借入金や債券発行の対象経費の範囲の拡大(国)、大学運営基金の創設(国)、寄附税制の改正(国公私)、外国人留学生の授業料等の設定の柔軟化(国)などをこれまでに実施。

出典：「国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザーボード）における審査の結果について（令和6年6月14日 国際卓越研究大学の認定等に関する有識者会議（アドバイザーボード）」

大学システムにおける真の Democratization が生まれていない

- 研究者や部局のサプライサイドの論理で研究と教育の体制が決定されている。
- 研究に携わる若い世代のデマンドや学部学生の教育デマンド（ユーザー）に「システム」として対応できていない。
- 講座による縛りや部局からの教育と研究はあくまでサプライサイドからの視座。
- 現状の各候補大学の提案にもその視点がうまく盛り込まれていない。
- 「ひとづくり」という教育が多様なデマンドサイドからの要望に応えられていない。
国際的に卓越した大学の学部教育は、双方向型の手間暇をかけたクリエイティブな人づくりであり、必然的に高い教育コストがかかる。

国際卓越研究大学構想策定委員会 体制図

2025年3月11日現在

全体会

委員長

総長

副委員長（主査）

相原理事

【体制強化計画作成PT】

相原理事（主査）
藤垣理事
林理事
岸執行役
田浦執行役
玄田副学長
坂田総長特別参与
有馬総長特任補佐
齊藤総長特任補佐
田野井教授（農）
笥教授（学環）*
杉森教授（史料）*
竹内教授（情理）*
泊教授（定量研）*
八木准教授（生研）* 五十音順
*2023年度 総長補佐（相原理事担当）

- ・ 副主査：齊藤理事（研究）、太田執行役（学術長期構想/CoD）
角田理事（省庁対応）
- ・ 構成員：科所長会議構成員、体制強化計画作成PT

※全体会は科所長会議に合わせて開催予定。

【KPI検討部会】

※5つの部会は
密に相互連携

ガバナンス部会

ガバナンス計画担当

佐藤（岩）執行役

UTokyo Compass推進会（UCI）
ガバナンス分科会の構成員

UCIガバナンス分科会において
検討

研究部会

研究計画担当

齊藤理事

研究分野のバランスを踏まえて
研究科長、研究所長等で構成

研究力の飛躍的強化に向け
た全学的な取組の検討。
例えば、物理、生命科学、
環境、人文社会系分野

学術長期構想/CoD部会

学術長期構想/CoD計画担当

太田執行役

UCI教育改革分科会および
CoD企画調整室の構成員

UCI教育改革分科会および
CoD企画調整室において検
討

価値創出部会

価値創出計画担当

染谷執行役

研究分野のバランスを踏まえて
研究科長、研究所長等で構成

自律的で創造的な活動の拡
大に向けた取組の検討。
例えば、スタートアップ、
ソーシャルアントレプレ
ナー等

財務部会

財務計画担当

菅野理事

CFOオフィスの構成員

CFOオフィス
において検討

国際卓越研究大学構想策定委員会 各部会名簿

体制強化計画策定PT

部局	職名	氏名	備考
	理事・副学長	相原 博昭	主査
	理事・副学長	藤垣 裕子	
	理事・副学長	林 香里	
	執行役・副学長	岸 利治	
	執行役・副学長	田浦 健次朗	
	副学長	玄田 有史	
	総長特別参与	坂田 一郎	
	総長特任補佐	有馬 孝尚	
	総長特任補佐	齊藤 英治	
農学生命科学研究科	教授	田野井 慶太郎	
情報理工学系研究科	教授	竹内 昌治	
情報学環	教授	笥 康明	
生産技術研究所	准教授	八木 俊介	
史料編纂所	教授	杉森 玲子	
定量生命科学研究所	教授	泊 幸秀	

担当：本部経営戦略課

研究部会

部局	職名	氏名	備考
	理事・副学長	齊藤 延人	部会長
	副学長	大橋 弘	
	副学長	玄田 有史	
理学系研究科	研究科長	大越 慎一	
農学生命科学研究科	研究科長	中嶋 康博	
医科学研究所	所長	中西 真	
先端科学技術研究センター	所長	杉山 正和	
医学系研究科	総長補佐	東 尚弘	
生産技術研究所	総長補佐	野村 政宏	

担当：本部学術振興企画課

学術長期構想/CoD部会

部局	職名	氏名	備考
	執行役・副学長	太田 邦史	部会長
	理事・副学長	森山 工	
	理事・副学長	藤垣 裕子	
	執行役・副学長	浅見 泰司	
	執行役・副学長	田浦 健次朗	
	副学長	矢口 祐人	

担当：本部学務課/本部経営戦略課

価値創出部会

部局	職名	氏名	備考
	執行役・副学長	染谷 隆夫	部会長
	執行役・副学長	出口 敦	
	総長特任補佐	鈴木 綾	
医学系研究科	研究科長	南學 正臣	
工学系研究科	研究科長	加藤 泰浩	
経済学研究科	研究科長	古澤 泰治	
生産技術研究所	研究所長	年吉 洋	

担当：本部産学連携推進課

ガバナンス部会

部局	職名	氏名	備考
	執行役・副学長	佐藤 岩夫	部会長
	理事・副学長	相原 博昭	
	理事	菅野 暁	
	理事	角田 喜彦	
	総長特任補佐	両角 亜希子	
法学政治学研究科	教授	宍戸 常寿	
工学系研究科・先端科学技術研究センター	教授	元橋 一之	
社会科学研究所	教授	田中 亘	

担当：本部経営戦略課

財務部会

部署	職名	氏名	備考
	理事(CFO)	菅野 暁	部会長
	執行役(副CFO)	岩垂 廣親	
	執行役(CIO)	福島 毅	
CFOオフィス財務戦略ユニット	課長	小野里 拓	
CFOオフィス資金管理ユニット	課長	北相模 和則	
CFOオフィス財務会計ユニット	課長	柿沼 啓太	
CFOオフィス資金運用ユニット	課長	平野 智巳	

担当：CFOオフィス

KPI検討部会

部局	職名	氏名	備考
	理事・副学長	相原 博昭	部会長
	副学長	玄田 有史	
	総長特別参与	坂田 一郎	
	総長特任補佐	有馬 孝尚	
	総長特任補佐	齊藤 英治	

担当：本部経営戦略課

国際卓越研究大学 研究等体制強化計画第一次案 概要骨子



2025年 3月

国立大学法人 東京大学

— 23 —

※概要の内容については今後変更となる可能性がある。

基本理念

東京大学憲章:

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・発展させることを目標とする

UTokyo Compass: 「対話から創造へ」、「多様性と包摂」、「世界の誰もが来なくなる大学」

変革への意思・ビジョン

閉塞した日本、変化の激しい世界のなかで東京大学は、学術と社会イノベーションを牽引しつつ、社会と文化のグローバル交差点であるアジア・東京に位置する**世界トップ10大学**として、国際的な分断を架橋し、社会にインパクトをもたらす新しい価値を創造することを通して、社会変革をドライブする。

コミットメント(公約)

1. Commitment for Openness

知・技術・人を自在化し、「オープンな価値創造力」を強化

2. Commitment for Competitiveness

世界から多様な人材が集まる「国際競争力」のある組織体制を実現

3. Commitment for Readiness

組織の「自律成長力」を支える経営力とガバナンスを確立

実現への戦略

旧来の大学構造を壊して、知の集約の好循環を促すオープンな環境を構築

国際競争力のある教育研究基盤を整備し、多様な人材の活躍の場を飛躍的に拡大

変革遂行を支えるガバナンスと財務経営体制の確立

具体的アクション

- I. 「厳しい評価と競争に基づく国際的な研究環境」×「世界トップレベルのテクノロジーと知の集積拠点」×「戦略的人事システム」を核とした研究インフラ「**国際統合研究基盤(GRI)**」を構築する。
- II. グローバルな産学連携と**世界No.1起業家大学**を実現するイノベーション・エコシステムを構築する。
- III. **若手の独立・自立化**を実現する柔軟な人事改革を断行する。
- IV. **国際競争力**を持つグローバル研究大学にふさわしい学部・大学院改革を加速する。
- V. 大学組織の徹底した**国際化・多様化・包摂化**を推進する。
- VI. 全学的変革の遂行を担保する**創造的で透明性のあるガバナンス**と時宜を得た学術戦略遂行のための**トップダウン型学術マネジメント**を実現する。
- VII. 民間・グローバル資本の投入と組織の効率化やスクラップの徹底により**財務の自立化**を実現する。

世界ランキングトップ10となるために

※THE基準に基づく試算

学内教職員限り

- ・名実共に世界トップ大学になることへの社会の期待とニーズ(現状28位)
- ・東大が世界のトップ大学群に最も遅れを取っている項目

世界ランキングトップ10達成

総合スコア 83pt→94pt

- ・THE World Reputation Ranking 2025 The University of Tokyo は世界第10位
- ・ノーベル賞受賞者11名

研究スコア [30%]
68.3pt→97pt
(FWCI 1.25→2)
重み

国際性スコア [7.5%]
50.4pt→80pt
重み

トップ研究の拡大と更なる深化をもたらす
ボリュームゾーンにおける研究の質向上
75%FWCI 41.7pt→90pt

※東大のTop of the top研究は既に世界最高峰

Top1%論文割合倍増
1.5%→3.0%
Top10%論文割合倍増
11.6%→23.2%

国際共著論文割合増加
38.1%→60%
※トップ大学群級。5倍の引用
インパクトエビデンス

外国籍教職員の増加
35.9pt→60pt
※現時点世界の中央値を下回る。
トップ大学群は90pt以上。

上記数値目標達成のための施策例

トップ研究者の雇用・維持

- ・トップ研究の拡大と更なる深化
 - ・外国籍研究者比率の増加
 - ・女性教員比率の増加
- ① 国内外からトップ研究者を100名雇用
 - ② トップ研究者の継続雇用
 - ③ 多様性のある研究チーム編成

次世代トップ研究者の育成

- ・ボリュームゾーンにおける研究の質向上
- ① 独立助教、講師、准教授の数を倍増
 - ② プロフェッショナルスタッフの雇用と最先端共通研究機器の整備・効率的運用
 - ③ 業務効率化による研究時間の確保

有望分野への集中投資

- ・学術経営本部の機動的投資による研究の質と量の向上
- ① 生産性の向上が見込まれる分野への投資
 - ② ハイリスクだが大きなインパクトが見込まれる分野への投資

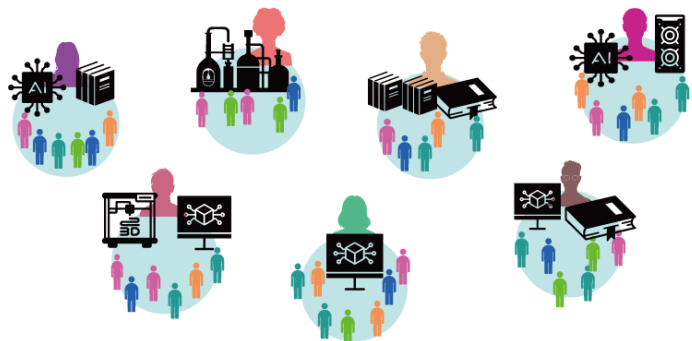
戦略的海外拠点の倍増

- ・国際共著論文割合の増加
 - ・外国籍教職員の増加
- ① 戦略的パートナーシップ大学 (ETHZ、プリンストン大学、ケンブリッジ大学、オーストラリア国立大学、北京大学、清華大学、ソウル国立大学、ストックホルム大学群等)を中心に、世界的研究所も含めて戦略的海外拠点を新たに選定・設置し、共同研究・人材交流を促進

具体的内容

現状

教授を中心とした閉じたラボ構造



各教授の下に「設備」と「研究者」を集めた『城』が作られてきた
※ 世界のスピードが遅い時代は効果的だった

知やノウハウが分断・局所化
⇒ 様々な「壁」(分野の壁等)を産む

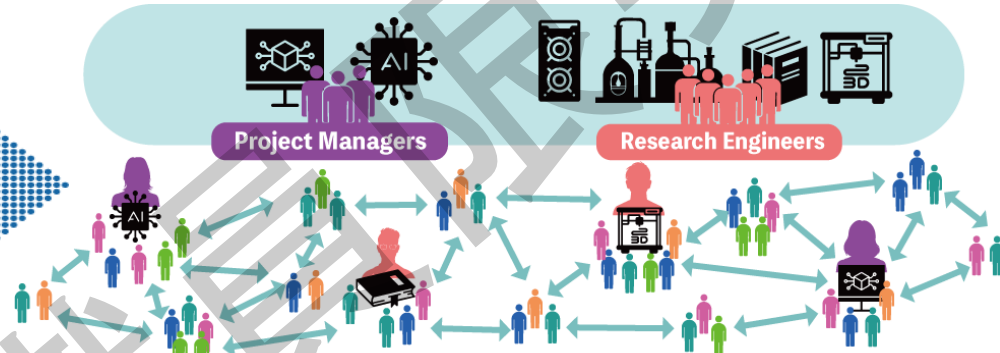
- 研究の生産性が低下
※重複が多く、各研究者は専門以外の技術も開発
- 研究の転換に時間とコストがかかり、**新たな分野の開拓が遅れ、研究動向のスピーディな変化に追従できず、研究創造性が低下**
- 優秀な若手が独力で自在な研究ができない
- 知が全学に展開されず、「研究の規模の効果」が産まれない
- 予算を「消化」するだけで、「資金の規模の効果」が産まれない

インフラ無しに、この構造を壊すことは**不可能**

(活動停止)

改革後

全学インフラGRIを用い、**大学全体を構造改革**



ラボが「設備」と「研究者」を抱え込む構造を段階的に原則解消

※ 給与等のインセンティブを導入

GRI (Global Research Integration)

「知」を**大学全体で集積化・共有化・循環**させる
『**全学インフラGRI**』を構築する

【テクノロジーの集積】

「設備とエンジニア」のユニットで先端知を育て、全学で**競争的に共有化**する仕組みを構築(次頁)
⇒ 「個別の知」が、誰もが使える「全学の知」へと変換され、**規模の効果(スケール性)が生まれ、研究生産性と創造性が飛躍的に向上**

【人材の集積】

独立した学内若手研究者を、世界標準の人事・給与システムにより**世界から戦略的にリクルートしたトップタレント**とともに相互作用・循環させるとともに**厳しい競争と評価**を導入

※英語公用語化、支援体制の強化等、国際標準の研究環境を整備

A

グローバルな人材集積・循環のハブ。国内外の研究者約500名が最長10年間分野横断的共同研究に専念し、部局と還流

- 「研究のショーケース」機能として、動的なテーマ設定による研究クラスターを設け、トップ研究のビジビリティを上げる。
- グローバルスタンダードの人事・給与システムを導入し、プロポストの長期的な戦略の下、世界からトップタレントをリクルート。
- 学内若手をテニユア・トラック又はテニユアとして処遇し、グローバルな評価と競争のもと、国際的な環境で共同で独創的研究を推進する。

B

設備と先端知を全学規模で集積。競争的な共同利用の仕組みにより、全学の研究の生産性・創造性を飛躍的に向上させる

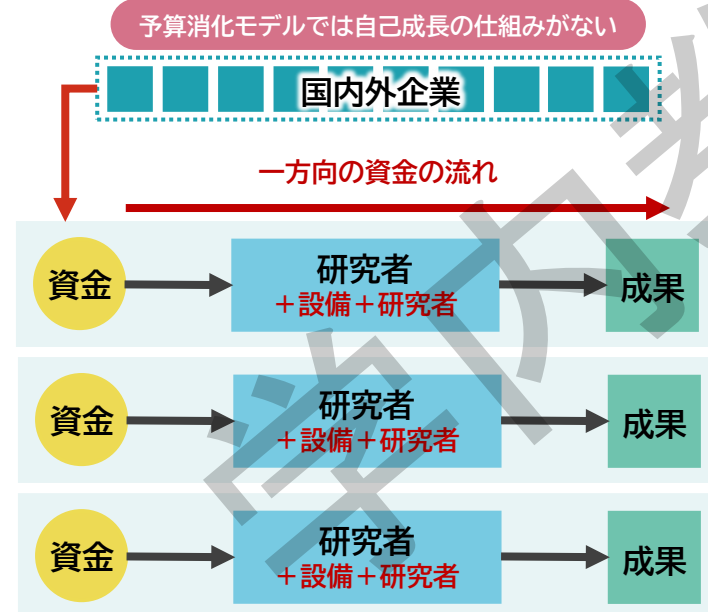
- 設備の共有化だけでは成し遂げられなかった、知・ノウハウ・技術の共有化のための「人+設備」を単位とした集積を実現する。
- 「各ラボで閉じた知」が、誰もが利用可能な「全学の知」に変換され、スケール性により研究の生産性・創造性が大幅に改善される。
- 外部資金等を用いて、競争的に共同利用する仕組み(若手やスター支援有り)により運営し、企業や他大学へも開放する。

C

Bのスケール性と専門性の高い支援による「価値ベース化」を通じて内部再投資の仕組みを作り、自立成長のエンジンとする

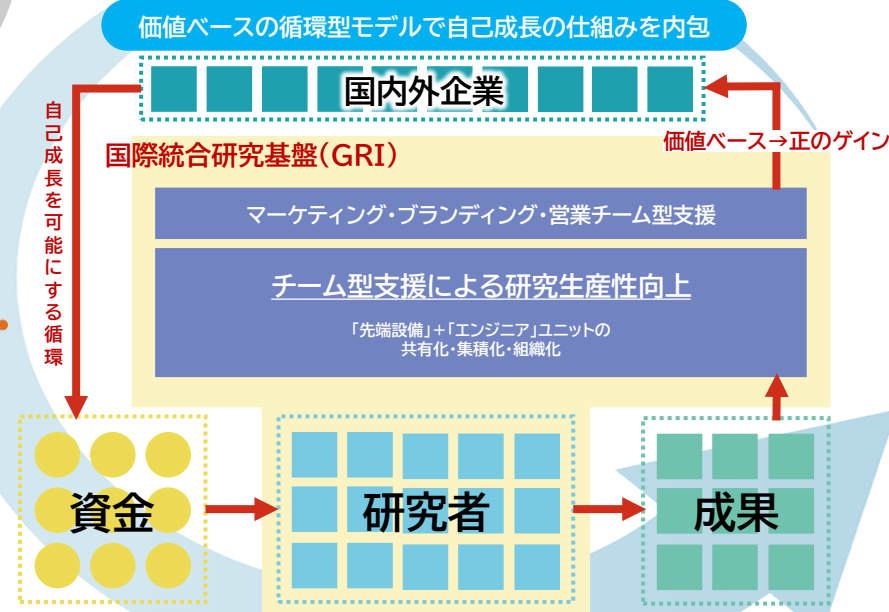
- マーケティング機能・営業機能を担う専門職員を配置。コストベースの産学共同研究や成果利用から脱却し、価値ベース化を推進。
- 価値ベース化による資本増加を全学の投資に回すことで再投資のループを作り、永続的に大学全体が成長する仕組みをつくる

現在のメカニズム (As-Is)



技術・ノウハウ・設備の使い捨て

変革後のメカニズム (To-Be)



集約による専門性の向上

課題: 研究支援人材の減少、研究以外の業務の増加により教員の研究時間の劣化がますます進んでいる。また、最先端の研究機器や貴重な研究資料を多数擁しているものの、それらを活用しきれていない。機器共用のための制度を強化する必要がある。

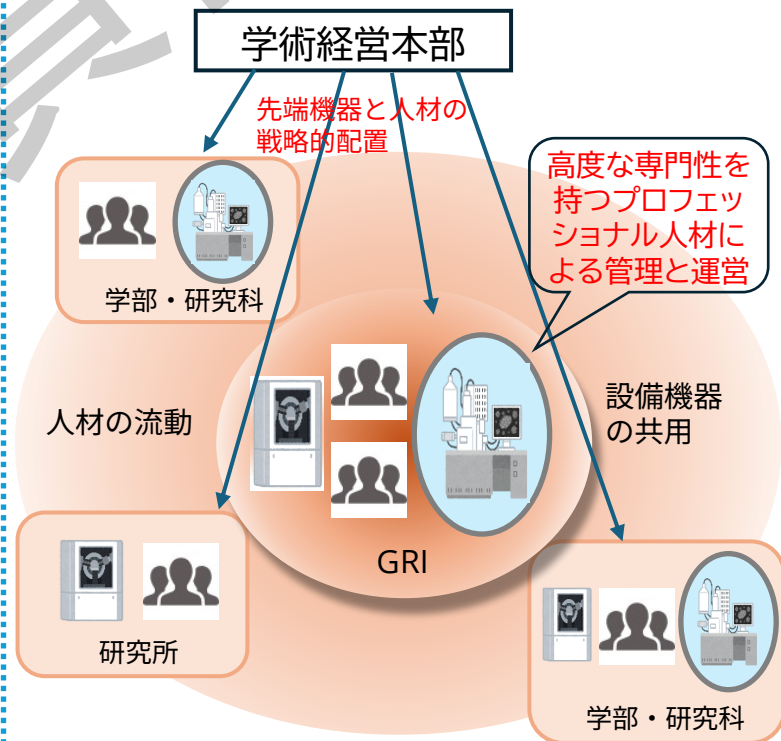
ビジョン: 新たに創設するリサーチ・エンジニア、特命教授などプロフェッショナル人材を充実。DXによる教員の事務軽減、管理業務の削減を推進。教員の研究時間を確保し時間価値を高め研究の質を向上させる。また、学術経営本部による戦略的な設備機器の整備とプロフェッショナル人材の効果的な配置により、研究の活性化を図る。

プロフェッショナル人材の充実

- リサーチ・エンジニア
- 研究の遂行に必要な専門技術を持つ研究支援の高度な専門職として「リサーチ・エンジニア」を新設。教員同等の高い処遇で人材確保。
- 戦略的マネジメント
- 学術経営本部のもと研究を支援するプロフェッショナル人材を増員し統合的にマネジメント。研究動向に応じ機動的・戦略的な人材活用、人事流動化を実現。
- 特命教授
- 経験豊富なシニア教員など、大学運営に必要な業務経験や専門性を有し、大学運営業務に従事する者を雇用し、学務、研究動向調査、国際交渉知財などの業務を担当

研究DXの推進

- システム(自動)化により、研究情報の管理の省力化を促進。
- 外部データベースから自動収集、入出力の自動生成、AIによる検索・発信。
- 研究インテリジェンスとも連携し、知の創出に貢献。



【効果】DX推進、管理業務の半減で研究時間を2028年上増加。プロフェッショナル人材の人数分だけ研究者の研究時間が確保され、研究成果の増加が見込まれる。

若手研究者の自立化・独立化

～若手採用を促進しポストを活性化するための人事制度改革～

学内教職員限り

※PI: Principal Investigator(独立した予算と研究室が確保された研究代表・責任者)

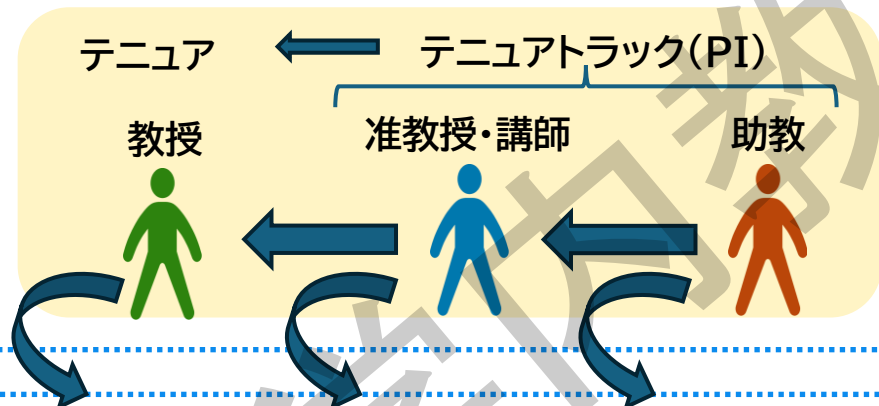
課題:若手ポストの不足と不安定性により研究職志望者が減少し、研究力の低下に繋がっている。また、人事のポスト管理では必要な時に必要なポストを作れず、特に若手の採用に大きな障壁がある。

ビジョン:若手採用を促進するための人事制度改革

- A) 若手教員のテニュアトラック採用とPI化
- B) キャリアパスの複線化
- C) ポストから人件費管理への移行と人事制度の柔軟化

A) 若手教員のテニュアトラック採用と若手PIポストの増加

- 准教授・講師・助教は原則テニュアトラックのPIとする
- PIは独自研究テーマを設定でき、指導教員となり、学位審査にも参加する
- 助教ポストは全てテニュアトラックポストに移行
- テニュアトラック後のテニュアポストの確保

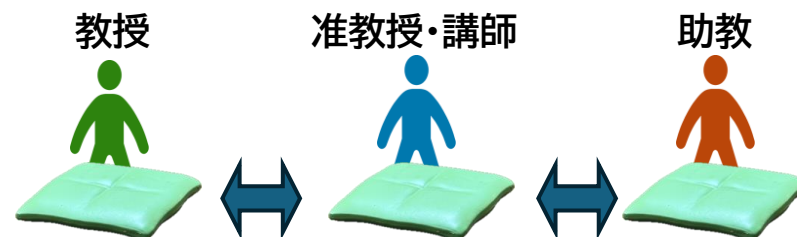


B) キャリアパスの複線化

特命教授・リサーチエンジニア・URAへの移行も可能
他大学・研究所・企業などへの就職

C) ポスト管理から人件費管理への移行による人事制度の柔軟化

- 教員は多くが厳格な評価に基づく年俸制へ移行
- 教授・准教授・講師・助教の間でポスト運用の自由度を増し、研究や業務に応じた適切な処遇を実現する
- 並行して教授会は代議員制による構成員の縮小を可能にする等、教員の管理運営業務負担を軽減する



【効果】テニュアトラックやポストの柔軟な運用で若手研究者を活性化するとともに、テニュアポスト増や国際卓越研究員の純増と合わせ、約18%の研究者増と成果増の効果。

～グローバル&ダイバーシティ推進機構 (GD機構)～

課題:[日本人/健常/男性]中心の閉じたコミュニティ打破
優秀な国際的人材の獲得・定着を可能とする研究環境・
生活環境の「国際性」と「多様性・包摂性」の充実

ビジョン:学術経営本部のもとにGD機構を設置、(1)国
際化、(2)多様化、(3)ライフ支援と相談支援の拡充、を一元的にマネジメント

キャンパス本格的国際化のための基盤整備

- ① 世界トップレベルの教員・研究者を招聘し、事務組織の英語対応を強化して、国際化を加速
- ② 世界の貧困を克服し、分断の架け橋となる
 - Global South Desk: グローバルサウス出身の研究者・学生受け入れを強化する専用デスクの設置
 - Breakthrough Program: 学習困難な環境にある優秀な学生(例:難民)を支援するプログラムの新設

キャンパス多様化加速のための基盤整備

- ① マイノリティ性を持つ学生・教員の増加:人件費投入と入試改革
- ② マイノリティが存分に活躍できるキャンパスの実現
 - 支援人材の充実:障害者支援および多文化支援の分野の専門的知識をもつ支援人材の配置と育成
 - 施設の充実:学内のバリアフリー化とオールジェンダー化の一層の推進

グローバル&ダイバーシティ 推進機構(GD機構)

UTokyo Global & Diversity Initiative

ライフ支援と 相談支援体制の拡充

- 住環境: 女性・外国人・障害者が安心して居住できるマンションの借上げ
- 子育て:様々なニーズ(多言語、バリアフリー、ニューロダイバーシティ等)に応える保育園の機能強化と学童保育の新設
- 自立支援:障害をもつ構成員や家族の自立を支える当事者主導のサービスのための組織の新設
- 生活支援:構成員や家族のための多言語・個別支援の充実と、DXを取り入れた国際水準の相談支援体制の確立

誰もが来てよかったと思うキャンパスへ

【効果】

- ・国際的頭脳の獲得・定着・供給
- ・多様性・交差性の科学研究拠点との連携による国際誌新基準(性差や多様性配慮)対応による研究論文の質向上
- ・新たな学知・社会実装の創出
- ・人材の多様性・包摂性を重視し世界の分断に橋をかける大学としての国際的評価の向上



変革への課題

実績はあるものの、世界の変化に対応に課題のある学部教育の体制

専門を限定した学部制による縦割り型の教育

変革へのビジョン

卓越した研究大学にふさわしい学部教育制度への刷新

社会と協働して新時代を導く創造的国際人材の育成

世界から卓越した人材を呼び込み、世界の変化に対応して新たな知を創出し、総合知により課題解決を実現する卓越した研究者や高度専門人材を育成する

入試改革		学部改革	
入試実施機構の確立 入試業務の効率化により研究者の研究時間を拡大	<u>入学者選抜の全学的総括組織の導入</u> <u>業務効率化で研究者の入試業務を軽減</u>	学部構成の再編 (2032年から段階的に実施)	<u>単一の専攻を深めるとともに複数の専攻の取得を可能とする「学位プログラム制度」への転換</u> <u>ダブルメジャー・サブメジャー制による履修の多元化(国家資格取得系除く)</u>
入試制度改革 ・時代の変化に応じた制度の改定 ・世界から優れた才能をリクルート	学部入試の改革 ・学修一貫のカレッジオブデザイン(CoD)における国際標準型の学部入試の導入 ・推薦入試等の拡大等の一般入試制度の改良を検討	研究大学にふさわしい学部教育の再構築	国際化の抜本的強化 ・全学横断型のCoD等を触媒とした学部教育の国際化(国家資格取得系除く) 研究力の向上・研究人材育成 ・正課外教育の活用 ・これまでのLate Specialization教育と並行した早期先進教育の強化

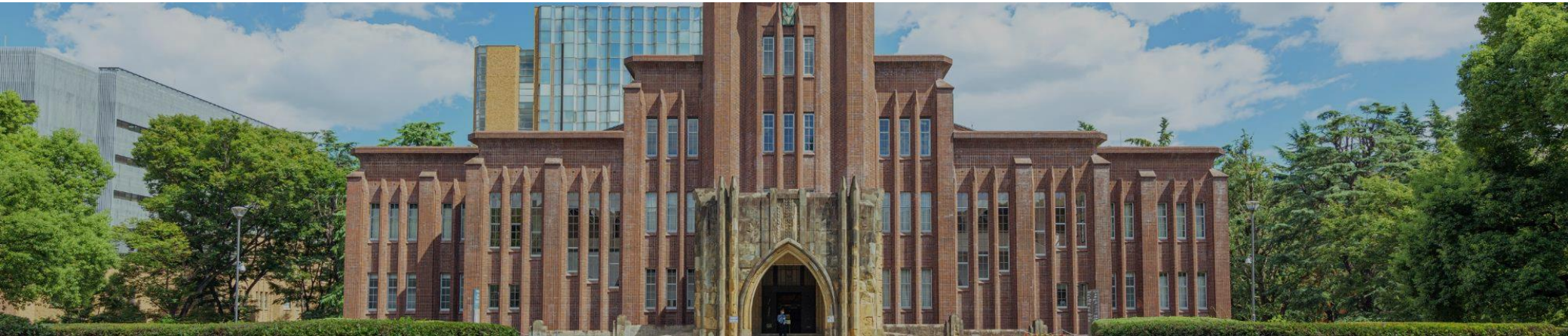
申請概要（公表用案）

東京大学は、全学変革を阻んできた旧態依然の構造を打破し、国際競争力と自律成長力を伴う大学システムに変革する。

10年で世界トップ10研究大学となり、学術と社会イノベーションを牽引する。

社会と文化のグローバル交差点であるアジア・東京に位置する開かれた大学として、分断を架橋し、新たな価値創造で世界に貢献する。

First Draft of Research System Strengthening Plan for Universities for International Research Excellence (Outline Summary)



March 2025

– 33 – The University of Tokyo

Note: The content of the summary is subject to change in the future.

Transformation into a university that serves global public interests and leads social innovation

For UTokyo Faculty and Staff Only

Basic Principles

The University of Tokyo Charter:

The goals of the University of Tokyo, based on academic freedom, lie in the pursuit of truth, creation of knowledge, and maintaining as well as developing the highest level of education and research in the world

UTokyo Compass:

“Creation through Dialogue”, “Diversity and Inclusion”, “A place anyone in the world would want to join”

Vision for Transformation

With a deadlocked Japan and an increasingly volatile world, UTokyo will lead academic and social innovation. Positioned in Asia-Tokyo, a global crossroads of society and culture, we will rank among **the top 10 universities in the world** and drive social transformation by bridging international divides and creating new values that impact society.

Commitments

1. Commitment for Openness

Enhancing the ability to create open values by liberating knowledge, technology, and people

2. Commitment for Competitiveness

Establishing an organizational structure with international competitiveness that attracts diverse talent from around the world

3. Commitment for Readiness

Establishing management and governance that support UTokyo's "autonomous growth capability."

Strategies

Create an open environment that breaks down traditional university structures and promotes a virtuous cycle of knowledge consolidation

Significantly expand opportunities for diverse talent through establishment of a globally competitive educational and research infrastructure

Establish governance and financial management systems that support the execution of transformation

Actions

- I. Establish a new **Global Research Integration (GRI)** initiative centered on an international research environment with rigorous evaluation and competition, world-class technology and knowledge hubs, and a strategic personnel system.
- II. Create an innovation ecosystem that achieves global industry-academia collaboration and become **the world's leading entrepreneurial university**.
- III. Implement flexible personnel reforms to **make young researchers more independent and autonomous**
- IV. Accelerate undergraduate and graduate school reforms suitable for a **globally competitive** research university
- V. Thoroughly promote **internationalization, diversification, and inclusion** within the university organization
- VI. Implement **creative and transparent governance** and **top-down academic management** for timely execution of academic strategies in order to ensure university-wide transformation
- VII. Achieve **financial independence** by attracting private and global funds and by thoroughly optimizing and restructuring organizational frameworks

To Become One of the Top 10 Universities in the World

Estimates based on THE standards

For UTokyo Faculty and Staff Only

Societal expectations and demands for becoming a world-leading university in both name and reality (currently ranked 28th)

The areas where UTokyo falls the furthest behind compared to the top global universities.

Reach the top 10 in the world rankings
Total Score 83pt → 94pt

- UTokyo was ranked 10th in the THE World Reputation Ranking 2025
- 11 Nobel Prize Winners

Research [30% Weight]
68.3pt → 97pt
 (FWCI 1.25 → 2)

International Outlook [7.5% Weight]
50.4pt → 80pt

Improve the quality of mainstream research to expand and further deepen top research
75%FWCI 41.7pt → 90pt
The top-tier research at UTokyo is already world-class

Double the ratio of top 1% papers and top 10% papers
 Top 1% Papers: 1.5% → 3.0%
 Top 10% Papers: 11.6% → 23.2%

Increase the ratio of internationally co-authored papers
38.1% → 60%
Top-tier university group level. Evidence of fivefold citation impact.

Increase the number of non-Japanese faculty
35.9pt → 60pt
Currently below the world median. Top-tier universities score 90 points or higher.

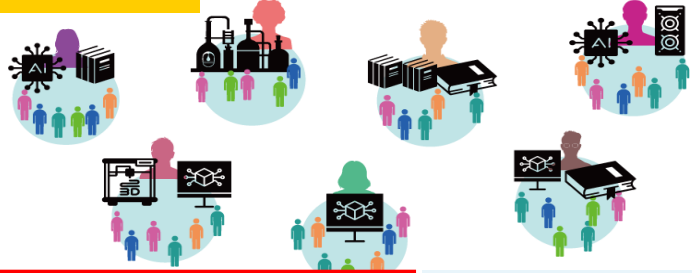
Examples of measures to achieve the above numerical targets

	Employing and retaining top researchers	Nurturing the next generation of top researchers	Focused investment in promising fields	Doubling the number of strategic international centers
Measures	<ul style="list-style-type: none"> • Expand top-tier research and realize overall improvement in research quality • Increase the number of non-Japanese faculty members • Increase the number of female faculty <ol style="list-style-type: none"> ① Employing 100 top researchers from both domestic and international sources ② Retention of top researchers ③ Form diverse research teams 	<ul style="list-style-type: none"> • Improve the quality of mainstream research <ol style="list-style-type: none"> ① Double the number of independent assistant professors, lecturers, and associate professors ② Employ professional staff and establish efficient shared operation of cutting-edge research equipment ③ Provide more research time through operational efficiency 	<ul style="list-style-type: none"> • Improve the quality and quantity of research through agile investments by the Academic Management Headquarters <ol style="list-style-type: none"> ① Invest in fields expected to improve productivity ② Invest in high-risk fields with significant potential impact 	<ul style="list-style-type: none"> • Increase the ratio of internationally co-authored papers • Increase the number of non-Japanese faculty members <ol style="list-style-type: none"> ① Select and establish new strategic international centers, including global research institutes, with a focus on strategic partner universities (ETH Zurich, Princeton, Cambridge, ANU, Peking, Tsinghua, etc.), to promote joint research and personnel exchanges
			- 35 -	

Why is transformation necessary? What can be achieved through transformation?

Current Situation

Professor-centered closed lab structure



“Fortresses” have been created under individual professors by concentrating equipment and researchers in separate labs.

This was effective in an era when the world's pace was slower.

Knowledge and know-how become fragmented and localized

This leads to various barriers, such as those between disciplines.

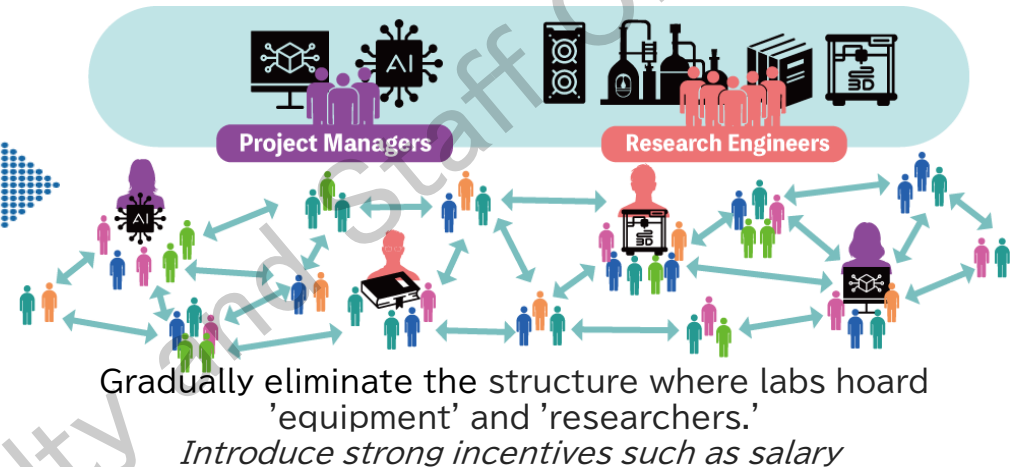
- **Research productivity declines** *There is much duplication, and each researcher has to work with technologies outside their area of expertise.*
- Shifts in research take time and money, **delaying the exploration of new fields.** *This makes it difficult to keep up with rapid changes in research trends, leading to a decline in research creativity.*
- Talented young researchers cannot conduct independent research flexibly.
- Knowledge is not disseminated throughout the entire university, and economies of scale in research are not achieved.
- The need to spend the allocated budgets prevents the creation of economies of scale in funding.

It is **impossible** to dismantle this structure without a new—**infrastructure in place** (Otherwise all research would come to a halt.)

'Lab' can refer to not only laboratories but also to specializations, fields, projects, affiliated organizations, and even entire departments

Post-Transformation

Using the university-wide GRI infrastructure to reform the **entire university structure**



GRI (Global Research Integration)

Establish **GRI as a university-wide infrastructure to aggregate, share, and circulate knowledge throughout the entire university**

Technology Aggregation

Develop advanced knowledge through equipment/engineer units, and establish a system for **competitive sharing** across the entire university (next page).

⇒ Individual knowledge is transformed into university-wide knowledge accessible to everyone, **creating economies of scale and dramatically improving research productivity and creativity.**

Talent Aggregation

Enable **independent young researchers** within the university to interact and circulate with top talent **strategically recruited from around the world** through a global-standard personnel and salary system. **Introduce rigorous competition and evaluation.**

Establish a research environment based on international standards, including the use of English as the common language and strengthening support systems.

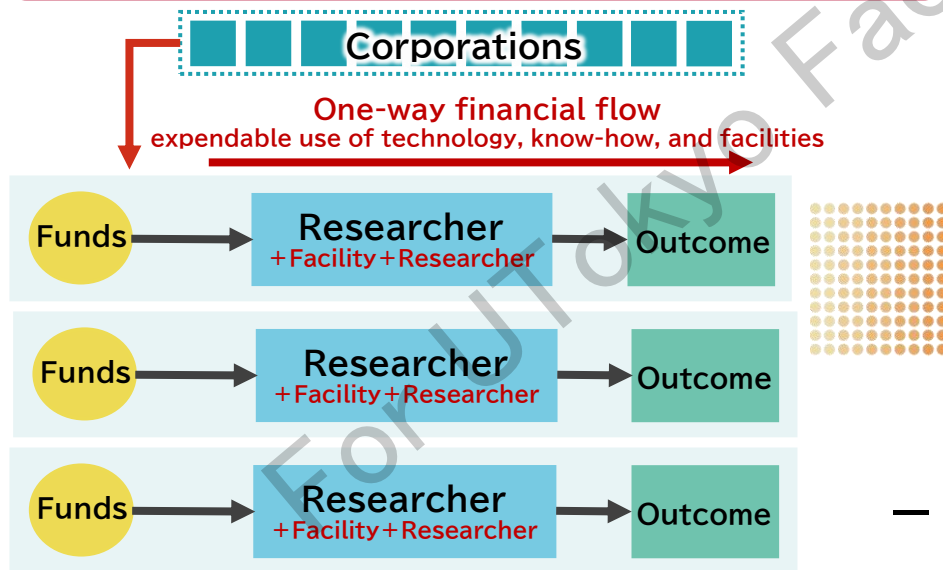
Driving university-wide structural reform through the establishment of the Global Research Infrastructure (GRI)

For UTokyo Faculty and Staff Only

- A** A global hub for talent aggregation and circulation. Approximately 500 researchers from both domestic and international backgrounds will dedicate themselves to interdisciplinary collaborative research for up to 10 years, circulating to and from their respective departments.
- Establish research clusters with dynamic themes to enhance the visibility of top-tier research and act as a showcase for research
 - Introduce global-standard personnel and salary systems and recruit top talent from around the world under the Provost's strategy
 - Treat young researchers as either tenure-track or tenured, promoting innovative research in an international environment based on global evaluation and competition
- B** Aggregate facilities and advanced knowledge on a university-wide scale. Dramatically enhance the productivity and creativity of research across the entire university by implementing a competitive shared-use system.
- Achieve the integration of people + facilities as units for sharing knowledge, know-how, and technology, which could not be accomplished by merely sharing facilities.
 - Transform knowledge confined to labs into university-wide knowledge accessible to everyone, significantly improving the productivity and creativity of research through scalability.
 - Utilize external funds and other resources to operate a competitive shared-use system (including support for young researchers and start-ups) that is open to private companies and other universities.
- C** Leverage the scalability and specialized support provided through B to create a mechanism for internal reinvestment based on value, making it an engine for self-sustained growth.
- Assign specialized staff responsible for marketing and sales functions. Promote value-based approaches by transitioning from cost-based industry-academia collaborative research and outcome utilization.
 - Reinvest capital increases generated through value-based approaches into university-wide investments, establishing a reinvestment cycle that fosters UTokyo's sustainable growth.

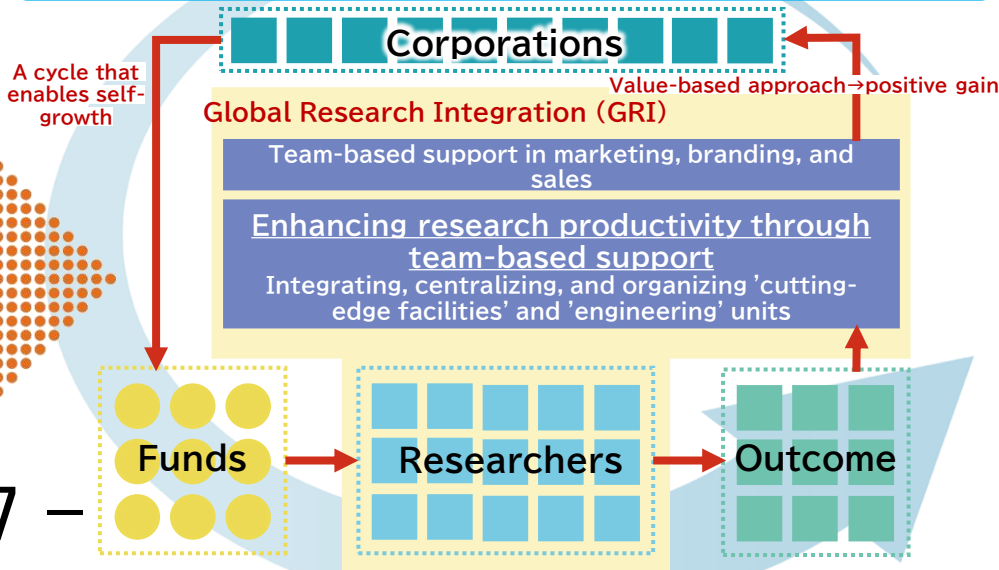
Current Mechanism(As-Is)

A budget consumption model lacks a mechanism for self-growth



Mechanism after Transformation(To-Be)

A value-based circular model incorporating a self-growth mechanism



Enhancing Professional Staff to Improve the Time Value of Faculty

For UTokyo Faculty and Staff Only

Challenges: The decline in research support staff and the increase in non-research tasks are further reducing the research time of faculty, and much cutting-edge research equipment and valuable research materials are not being fully utilized. It is necessary to strengthen the system for sharing equipment.

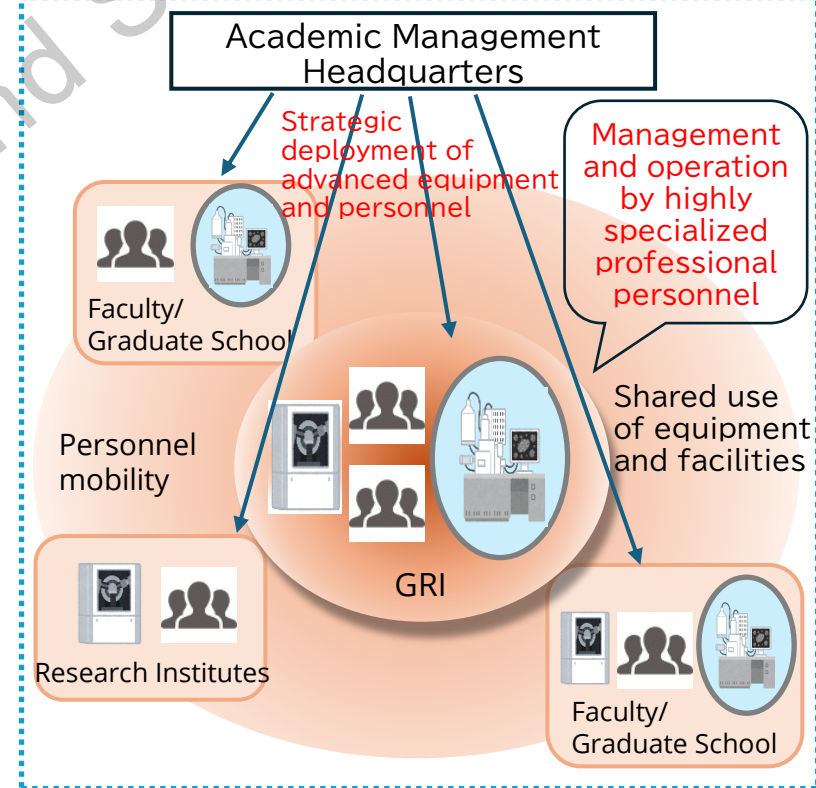
Vision: Enhance professional staff by establishing new positions such as research engineers and specially appointed professors. Promote the reduction of administrative tasks and management duties through digital transformation (DX). Secure faculty research time, increase its value, and improve the quality of research. Additionally, revitalize research through the strategic provision of equipment and effective allocation of professional staff by the Academic Management Headquarters.

Enhancement of Professional Human Resources

- Research Engineers
 - We will establish a new position called Research Engineer as an advanced professional role in research support for individuals with specialized skills needed for conducting research. To secure top talent, these professionals will be offered compensation equivalent to that of faculty members.
- Strategic Management
 - Under the Academic Management Headquarters, we will increase and integratively manage professional personnel who support research. We will achieve agile and strategic utilization of human resources and promote personnel mobility in response to research trends.
- Specially Appointed Professors
 - We will employ individuals, such as experienced senior faculty members, who possess the necessary work experience and expertise required for university administration. These people will be responsible for matters such as academic affairs, research trend analysis, international negotiations, and intellectual property management.

Promoting Research Digital Transformation (DX)

- Promoting the efficiency of research information management through automation
 - Automatic collection from external databases, automatic generation of input and output, and AI-based search and dissemination.
- Collaborating with research intelligence to contribute to the creation of knowledge



Effect: By promoting DX and reducing administrative tasks by half, research time will increase by more than 20%. The presence of professional personnel will ensure that researchers have sufficient research time, leading to an **increase in research outcomes**.

Independence and Autonomy of Young Researchers

Personnel System Reform to Promote the Recruitment of Young Researchers and Revitalize Positions

PI: Principal Investigator (Researcher with Secured Independent Budget and Laboratory)

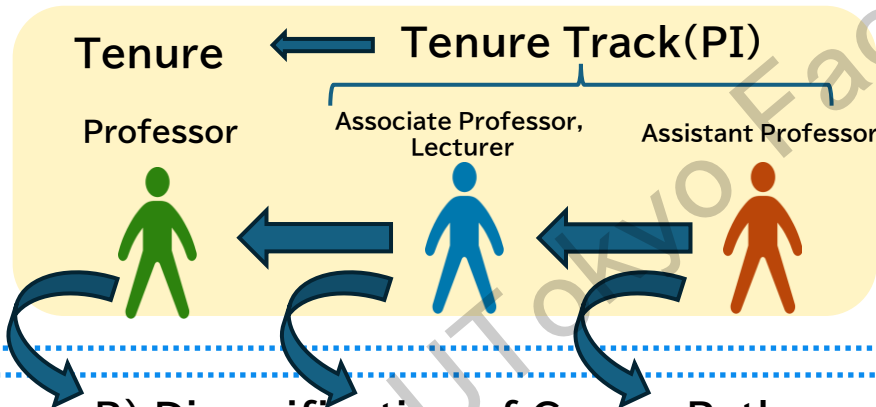
Challenges: The shortage and instability of positions for young researchers have led to a decrease in the number of aspiring researchers, resulting in a decline in research capabilities. Additionally, the management of personnel positions is unable to create positions when needed, posing a significant barrier to the recruitment of young researchers.

Vision: Personnel System Reform to Promote the Recruitment of Young Researchers

- A) Tenure-track Recruitment and PI Status for Young Faculty Members
- B) Diversification of Career Paths
- C) Transition from Position-based to Personnel Expense Management and Flexibility in the Personnel System

A) Tenure-track Recruitment of Young Faculty Members and Increase in Young PI Positions

- Associate Professors, Lecturers, and Assistant Professors will, in principle, be tenure-track PIs.
- PIs can choose their own research topics, become supervising faculty, and participate in degree examinations.
- All Assistant Professor positions will transition to tenure-track positions.
- Tenured positions will be secured after the tenure-track period



C) Flexibility in the Personnel System through the Transition from Position-based to Personnel Expense Management

- Many faculty members will transition to an annual salary system based on strict evaluations.
- Increase the flexibility of position management among Professors, Associate Professors, Lecturers, and Assistant Professors to ensure appropriate treatment according to research and duties.
- Simultaneously, reduce the administrative and operational burden on faculty by enabling faculty councils to downsize its membership through a delegate system.



Effect: The flexible operation of tenure-track and tenured positions will invigorate young researchers. Along with the increase in tenured positions and the net increase of internationally outstanding researchers, this will result in approximately a 18% increase in the number of researchers and their research accomplishments.

B) Diversification of Career Paths

Transition to Specially Appointed Professor, Research Engineer, or URA is also possible, as is employment at other universities, research institutes, and private companies.

Development of Internationally Outstanding Research through the Acceleration of Independence and Autonomy of Early Career Researchers

Acceleration of Internationalization and Diversity: Global & Diversity Promotion Organization (GD Organization)

Challenges: Breaking the closed community centered on Japanese, able-bodied, male individuals. Enhancing the internationalization, diversity, and inclusiveness' of the research and living environment to attract and retain excellent international talent.

Vision: Establish a new GD Organization under the Academic Management Headquarters to centrally manage (1) internationalization, (2) diversification, and (3) the expansion of life support and consultation services

Strengthen the Foundation for Full-Scale Internationalization of the Campuses

- ① Accelerate internationalization by inviting world-class faculty and researchers and strengthening the administrative organization's English capabilities
- ② Overcome global poverty and bridge divides
 - Global South Desk: Establish a dedicated desk to strengthen the acceptance of researchers and students from the Global South
 - Breakthrough Program: Create a new program to support outstanding students in challenging learning environments (e.g., refugees)

Foundation Development for Accelerating Campus Diversification

- ① Increase the number of students and faculty with minority backgrounds: Invest in personnel costs and reform the entrance examination
- ② Create a campus where minorities can excel
 - Enhance support personnel: Employ and develop staff with expertise in disability and multicultural support
 - Improve facilities: Further promote barrier-free and all-gender facilities on campus

UTokyo Global & Diversity Initiative

Expansion of Life Support and Consultation Systems

- Living Environment: Lease apartments where women, foreigners, and people with disabilities can live safely
- Childcare: Strengthen the functions of nurseries to meet various needs (multilingual, barrier-free, neurodiversity, etc.) and establish new after-school care programs.
- Independence Support: Establish an organization for services led by individuals to support the independence of members with disabilities and their families
- Living Support: Enhance multilingual and personalized support for members and their families, and establish a global standard consultation support system incorporating digital transformation (DX)

Effects:

- Acquisition, retention, and supply of international talent
- Improvement in the quality of research papers by adhering to new international journal standards (considering gender and diversity) through collaboration with diverse and interdisciplinary research centers
- Creation of new academic knowledge and social implementation
- Enhancement of UTokyo's international reputation as a university that values diversity and inclusivity, bridging global divides

Towards a campus where everyone feels welcome and appreciated



Challenges of Transformation

Although improvements have been made, the undergraduate education system faces challenges in adapting to global changes.

The education system is divided into specialized faculties, leading to a siloed approach.

Vision for Transformation

Transform the undergraduate education system into one suitable for an outstanding research university

Develop creative international talent to lead the new era in collaboration with society

We will attract outstanding talent from around the world, create new knowledge in response to global changes, and develop excellent researchers and highly specialized professionals who solve problems through comprehensive knowledge

Admission Reforms

Establishment of a new organization to handle admissions
Expanding researchers' time for research by streamlining admission processes

Establishment of a university-wide centralized organization for student admissions
Reducing the burden of admissions tasks on researchers through operational efficiency

Reforms in the Entrance Examination System
Revising systems in response to changes in the times.
Recruiting outstanding talent from around the world

Undergraduate Admission Reforms

- Introduction of a global standard undergraduate admission system through the College of Design (CoD), a five-year Bachelor's /Master's curriculum
- Consideration of improvements to the general admissions system, including the expansion of recommendation-based admissions

Faculty Reforms

Reorganization of faculty structure (to be implemented gradually from 2032)

Transition to a degree program system that allows students to pursue a single major more deeply while also enabling the acquisition of multiple majors
Diversification of coursework through double major and sub-major systems (excluding national qualification programs)

Reconstruction of undergraduate education to suit a research university

Fundamental enhancement of internationalization

- Promotion of the internationalization of undergraduate education through university-wide initiatives such as the College of Design (CoD) (excluding national qualification programs)

Enhancing research capabilities and developing research talent

- Utilizing extracurricular education
- Combining early advanced education with late specialization education

Application Overview

(Draft for Public Release)

The University of Tokyo will break down the old structures that have hindered comprehensive transformation and carry out reforms to build a university system with global competitiveness and autonomous growth capabilities.

Within ten years, we will become one of the top ten research universities in the world, leading academic and social innovation.

Located in Tokyo, Asia, a global crossroads of society and culture, we will bridge divides as a free and open university, contributing to the world through the creation of new value.

Social innovation: Making innovative proposals to solve social issues and contributing to their realization.

令和6年度 一高記念賞 受賞者名簿

学B 1号

学部 (表彰年月日 令和7年3月25日)

◆学業◆

三上 真加奈	教養学科・超域文化科学分科	4年
田原 生成	教養学科・地域文化研究分科	4年
紅 優成	教養学科・総合社会科学分科	4年
Karen Murayama	教養学科・国際日本研究コース	卒業
川口 翔太郎	学際科学科・科学技術論コース	4年
Sunwoo Kim	学際科学科・国際環境学コース	4年
大友 浩華	統合自然科学科・数理自然科学コース	4年
吉田 昂祐	統合自然科学科・認知行動科学コース	4年

大学院 (表彰年月日 令和7年3月24日)

◆学業◆

田中 優生	言語情報科学専攻	修士2年
徳永 紗英	超域文化科学専攻	修士2年
北島 陽子	地域文化研究専攻	修士2年
若林 悠人	国際社会科学専攻	修士2年
堂畑 茉由	広域科学専攻・生命環境科学系	修士2年
斉藤 秀洋	広域科学専攻・相関基礎科学系	修士2年
佐藤 恵助	広域科学専攻・広域システム科学系	修士2年
ピャンピラ キララ	「人間の安全保障」プログラム	修士2年
Xu Mingzhuo	国際人材養成プログラム	修了
清本 光	国際環境学プログラム	修了
CASTILHO JUNIOR Willians Marco DE	多文化共生・統合人間学プログラム	修士2年
磯野 真之介	言語情報科学専攻	博士3年
金 景彩	超域文化科学専攻	修了
JEONG INHYEOK	広域科学専攻・生命環境科学系	博士3年
市川 佑馬	広域科学専攻・相関基礎科学系	博士3年
于 賢洋	広域科学専攻・広域システム科学系	博士3年
Jun Julien Nohara	国際人材養成プログラム	修了
ZENG, Yuning	国際環境学プログラム	修了

◆課外活動、社会活動等◆

古川 大晃	広域科学専攻・生命環境科学系	博士3年
-------	----------------	------

(参考) 令和6年度学生表彰「東京大学総長賞」の選考結果について

https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/everest/15_2_03.html

令和6年度学生表彰「東京大学総長賞」受賞者一覧

【課外活動、社会活動等】（推薦22件中受賞3件／最上段太枠内◎印：総長大賞）

所属・氏名又は団体名	推薦基準	推薦題目
◎東京大学ピアサポートルーム	社会活動 国際交流	「支え合いのキャンパス」をめざした取り組み
FS 能登町支援チーム	志賀 智寛 社会活動	能登半島地震における能登町での現地支援活動 および復興人材育成
工学部・3年 総合文化研究科・博士4年	秋吉 拓真 古川 大晃 課外活動	箱根駅伝で41年ぶり東大タスキリレー

【学業】（推薦30件中受賞7件／最上段太枠内◎印：総長大賞）

所属・氏名	推薦基準 (推薦上の課程)	推薦題目
◎薬学系研究科・博士4年	吉本 愛梨 学業 (博士課程)	意図的な心拍数制御を可能とする神経回路メカニズムの解明
法学部・4年	浅野 皓生 学業 (学士課程)	学業成績優秀・学修成果の社会発信
理学部・4年	大野 歩実 学業 (学士課程)	サイバーセキュリティ分野における国際的活動 と楕円曲線上点加算の高速計算方式の研究
理学系研究科・修士2年	主藤 裕太郎 学業 (修士課程)	Prime editor による pegRNA 依存性逆転写の構造基盤
新領域創成科学研究科 修士2年	小玉 智恵 学業 (修士課程)	ヒト培養細胞の貪食能向上法の開発による細胞内共生メカニズムの解明
法学政治学研究科・博士課程 (2022年3月修了)	常 瀧琳 学業 (博士課程)	「道理」と「風俗」－水戸学と文明論の十九世紀
理学系研究科・博士3年	榊原 雅也 学業 (博士課程)	ナノサイズ効果を利用した相転移現象の原子スケール機構研究

新入生保護者と教養学部長との懇談会のご案内

2025 4/12(土)

駒場キャンパスは、本学教養学部前期課程の学生が学び、語らい、成長していく場です。「東大駒場友の会」に入会された新入生保護者の皆様、そしてあたたかなお志をくださった方々を、教養学部と「東大駒場友の会」がこの駒場キャンパスにお招きして学部長との懇談会を開きます。新入生が利用するキャンパスや授業等を、本学教員とともにご紹介いたします。

皆様のご参加を心よりお待ちしております。

東京大学教養学部長 寺田 寅彦 (2025年4月就任予定)



プログラム…4月12日(土)開場:10:00am

【第一部】 10:30～11:30

学部長講演会
『駒場の魅力』

寺田 寅彦 教養学部長 会場:900番教室

【第二部】 11:45～12:30

キャンパスツアー

小グループに分かれ、
キャンパス内を教員の案内でまわります

【第三部】 12:45～14:30

昼食懇談会

教養学部長や教員との会食、記念撮影など
会場:生協食堂2階

参加費

3,000円

来場者定員

350名

※最新情報は「東大駒場友の会」WEBサイトでご確認ください

▶懇談会のお申込は「東大駒場友の会」WEBサイトにて、
東大駒場友の会にご入会の上、マイページよりお手続きください。……▶

申込締切:3月26日(水) *定員に達し次第締切とさせていただきます。

東大駒場友の会  <https://tomonokai.c.u-tokyo.ac.jp/>



駒場リベラルアーツ基金へ10万円(10口)以上ご寄付いただいた方は
こちらの「新入生保護者と教養学部長との懇談会」に無料でご招待します。

*ご寄付いただきました方には教養学部よりメールにて招待のご案内をさせていただきます。

1万円(1口)以上ご寄付いただいた方は、駒場友の会制作の「2025年度学事カレンダー」をプレゼントします。

ご寄付は「駒場リベラルアーツ基金」WEBサイトまで……▶



令和 年 月 日

クロス・アポイントメント申請書

部 局 長 名 : 大学院総合文化研究科長 真船 文隆

フリガナ	イマイズミ マサアキ		
氏 名	今泉 允聡		
生年月日 (年齢)	昭和 63 (1988) 年 11 月 4 日 (37 歳)		
現所属機関名・職名	東京大学大学院総合文化研究科・准教授		
クロス・アポイントメント機関名・職名	京都大学大学院理学研究科・特定准教授		
期 間	令和 7 (2025) 年 6 月 1 日～令和 12 (2030) 年 3 月 31 日		
勤 務 割 合	本 学	80%	相手先 20%
適用給与と支給方法	教 (一)	・ 年俸制	支給方法 個別 ・ 一括 (東大)
研究成果の取り扱い	申請者がいずれか一方の機関における業務の過程又は結果として生じた発明や研究成果等は、原則として、当該一方の機関の規則に従って取り扱う。ただし、当該研究成果の創出過程において、他の貢献が認められる場合には、別途、双方で協議した上で、当該成果による知的所有権の帰属を決定する。		
① 目的に合致することへの具体的説明 (本学の研究力強化、他大学等との連携・協力による本学の研究基盤の強化、本学教員の研究の一層の発展並びに東京大学としての社会的貢献)	<p>① クロス・アポイントメントの内容 2025 年 6 月 1 日より 2030 年 3 月 31 日にかけて、京都大学大学院理学研究科の特任准教授としてのクロス・アポイントを行う。これは、当該教員が国立研究開発法人・科学技術振興機構 (JST) による国家戦略分野の若手研究者及び博士後期課程学生の育成事業 (BOOST) 次世代 AI 人材育成プログラム (若手研究者支援) (以下「AI 人材育成プログラム」という。) に「深層学習の動力学理論構築によるニューラルネット訓練技術の高速化」という研究課題で採択されたことに伴い、JST からの支援を受けながら当該研究課題のための研究プロジェクトを遂行することを目的とする。具体的には、当該教員は京都大学理学研究科物理学・宇宙物理学専攻の橋本研究室およびそこを中心とした科研費学術変革「学習物理学」の物理学を用いた機械学習コミュニティと連携し、物理学を用いた人工知能・機械学習研究を推進する。</p> <p>② クロス・アポイントメントによる効果、必要性 当該教員は本学における人工知能・機械学習の理論研究の一端を担っている。人工知能研究には従来の数学的アプローチに加えて物理学的な研究が有効であることが明らかになっている。このクロス・アポイントにより、京都大学で得られる理論物理の知見を、本学で行う人工知能・機械学習の理論研究に取り入れることが可能となり、当該教員の研究が一層発展するとともに、当該教員を中心とした研究コミュニティの関西圏への拡張といった本学研究力の強化が期待できる。加えて、人工知能研究は急速な発展に伴って、社会全体で人工知能を理解・制御するための研究が強</p>		

	<p>く必要とされている分野であり、社会と融和する人工知能を実現するといった社会貢献やその研究のイニシアティブを本学取るといった利点が期待できる。</p>
<p>②部局が責任をもって支援し、当該教員の教育研究活動及び部局の研究教育と運営が支障なく遂行できるものであることへの具体的説明 (本学教員の勤務割合が50%未満の場合は、別紙に記載)</p>	<p>① <u>部局における当該教員の役割、関与の程度</u> 教育研究活動：京都大学での業務の時期をずらすことで本学における教育研究活動を支障なく遂行できる体制を作る。具体的には、京都大学での業務は本学の学期外に行われる共同研究や研究セミナーへの参加などとする。なお、京都大学の役職は特定准教授であるため、通常の授業は担当せず、直接の指導学生は持たない。 部局運営：本学における部局の管理運営に関する業務は、京都大学での業務と時期をずらせるように所属専攻の他の教員がサポートを行うなど、部局として責任をもって支援を行う。なお、京都大学での役職は特定准教授であるため、京都大学の部局で行われる会議には参加せず、また委員などの役割も引き受けない。</p> <p>② 「<u>研究活動</u>」、「<u>教育活動</u>」、「<u>部局運営</u>」への影響や支援体制等 大学院総合文化研究科等の事務を行うための事務組織として教養学部等事務部が置かれており、総務課及び経理課の関係チームが連携してクロス・アポイントメント先機関との交渉・調整等又は本部関係課との調整等の必要な事務手続きを行うなど、クロス・アポイントメント制度の運用体制は整えている。なお、今後も部局として責任をもって支援ができるよう必要に応じて運用体制の見直しを行う。</p> <p>③ <u>管理職手当及び役職手当の支給を受ける教員について、当該職の権限の一部を制限又は業務の一部を軽減する場合は、その旨詳細に記載</u> 当該教員は本学において管理職手当・役職手当を受けていない。</p> <p>④ <u>本クロス・アポイントメントが、部局として責任を持って支援するものであり、申請者の教育研究活動及び本研究科の運営に支障なく遂行することが可能であることを記載</u> 上記の研究活動、教育活動、部局運営の内容を鑑みると、当該教員の東京大学における業務に大きな影響を与えるものではないため、遂行可能である。</p>
<p>③部局において利益相反に関する管理が適切に行われることへの具体的説明</p>	<p>東京大学利益相反ポリシー及び東京大学利益相反マネジメント委員会規則に基づき設置した総合文化研究科利益相反アドバイザー機関において当該教員からの利益相反に関する質問及び相談に応じるとともに必要な助言又は指導を行うことにより適切な利益相反マネジメントを行う。</p>
<p>④本学教員としての倫理が保持されるものであることへの具体的説明</p>	<p>相手先機関との間で締結する協定書において、それぞれの機関における労働条件については協定書で別に定めるもののほかは、それぞれの就業規則等の適用を受けることを定める。これにより、本学勤務中は東京大学教職員倫理規程、東京大学情報倫理規程及び研究倫理に関する諸規則の適用を受けるため、本学教員としての倫理保持について本クロス・アポイントメントによる影響は受けない。</p>
<p>⑤その他職務の公正性及び信頼性が確保されるものであることへの具体的説明</p>	<p>本学での業務と相手先機関での業務は明確に分かれている。また、相手先機関との間で締結する協定書において、それぞれの機関における服務については、協定書で別に定めるもののほかは、それぞれの就業規則等の適用を受けることを定める。これにより、本学勤務中は東京大学教職員就業規則に規定する職務専念義務及び忠実義務並びに守秘義務といった服務に関する規定の適用を受けるため、本学教員としての職務の公正性及び信頼性の確保について本クロス・アポイントメントによる影響は受けない。</p>

特記事項	AI人材育成プログラムに基づくクロス・アポイントメント制度の適用を希望する。 教授会承認日：令和 年 月 日
------	---

※ 年齢は、クロス・アポイントメント開始年度における年度末年齢
本件担当：本部人事企画課人事制度チーム

東京大学大学院総合文化研究科等における育児休業等の長期取得のための支援に関する申合せの一部を改正する規則（案）

改正理由：大学総合教育研究センター語学教育推進部門に所属する特任教員がグローバル教育センター国際教育部門に所属変更になることに伴い、所要の改正を行うものである。

現 行	改 正
<p>(目的)</p> <p>第1条 この申合せは、東京大学大学院総合文化研究科、<u>教養学部、大学総合教育研究センター語学教育推進部門</u>又はグローバル教育センター国際教育部門（以下「大学院総合文化研究科等」という。）に所属する教員のワークライフバランスに配慮し、安心して出産及びその後の育児に長期間専念できるような就労環境を整備するために必要となる支援について定めることを目的とする。</p> <p>(略)</p> <p>(<u>大学総合教育研究センター語学教育推進部門</u>又はグローバル教育センター国際教育部門に所属する支援対象教員に係る事務)</p> <p>第9条 <u>大学総合教育研究センター語学教育推進部門</u>又はグローバル教育センター国際教育部門に所属する支援対象教員に係る本支援の事務は、当該教員が駒場Iキャンパスにおいて勤務する際に生じる事務とみなす。</p> <p>(略)</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この申合せは、東京大学大学院総合文化研究科、教養学部又はグローバル教育センター国際教育部門（以下「大学院総合文化研究科等」という。）に所属する教員のワークライフバランスに配慮し、安心して出産及びその後の育児に長期間専念できるような就労環境を整備するために必要となる支援について定めることを目的とする。</p> <p>(略)</p> <p>(グローバル教育センター国際教育部門に所属する支援対象教員に係る事務)</p> <p>第9条 グローバル教育センター国際教育部門に所属する支援対象教員に係る本支援の事務は、当該教員が駒場Iキャンパスにおいて勤務する際に生じる事務とみなす。</p> <p>(略)</p>

附 則

この申合せは、令和7年4月1日から施行する。

令和6年(2024)年度教養学部卒業生数(案)
(令和7(2025)年3月25日付)

総数 188

学科・分科名	卒業生数
教養学科 超域文化科学分科	35
文化人類学コース	7
表象文化論コース	8
比較文学比較芸術コース	2
現代思想コース	2
学際日本文化論コース	0
学際言語科学コース	11
言語態・テキスト文化論コース	5
教養学科 地域文化研究分科	37
イギリス研究コース	1
フランス研究コース	6
ドイツ研究コース	3
ロシア・東欧研究コース	1
イタリア地中海研究コース	2
北アメリカ研究コース	9
ラテンアメリカ研究コース	1
アジア・日本研究コース	13
韓国朝鮮研究コース	1
教養学科 総合社会科学分科	32
関連社会科学コース	9
国際関係論コース	23
教養学科 国際日本研究コース	3
国際日本研究コース	3
学際科学科	26
科学技術論コース	6
地理・空間コース	6
総合情報学コース	8
広域システムコース	6
学際科学科 国際環境学コース	7
国際環境学コース	7
統合自然科学科	48
数理自然科学コース	9
物質基礎科学コース	15
統合生命科学コース	17
認知行動科学コース	5
スポーツ科学コース	2

東京大学大学院総合文化研究科・教養学部学生相談協議会規則

平成16年4月 1日制定

平成19年6月21日改正

平成21年4月 1日改正

平成22年3月18日改正

令和 5年3月 6日改正

令和 7年3月 〇日改正

(設置)

第1条 東京大学大学院総合文化研究科・教養学部学生相談協議会(以下「協議会」という。)を置く。

(業務)

第2条 協議会は、学生の精神衛生上についての問題を連絡審議する。

(組織)

第3条 協議会は、次に掲げる者に研究科長・学部長(以下「研究科長」という。)が委嘱する。

(1) 副研究科長・副学部長から1名

(2) 学生相談所から推薦された者

(3) 相談支援研究開発センター・学生相談ネットワーク本部精神保健支援室から推薦された者

(4) 進学情報センターから推薦された者

(5) 留学生相談室から推薦された者

(6) 学生委員会から推薦された者

(7) 東京大学ハラスメント相談所から推薦された者

(8) バリアフリー推進オフィス支援室から推薦された者

(9) 全学学生委員会委員

(10) その他研究科長が必要と認めた者

(幹事)

第4条 協議会には、幹事を置く。

2 協議会の幹事は、学生相談所から推薦された者をもって充てる。

3 幹事は、協議会を招集し、その議長となる。

(庶務)

第5条 協議会の庶務は学生支援課学生支援チームが担当する。

附則

この規則は、平成16年4月 1日から施行する。

附則

この規則は、平成19年6月21日から施行する。

附則

この規則は、平成21年4月 1日から施行する。

附則

この規則は、平成22年4月 1日から施行する。

附則

この規則は、令和 5年3月10日から施行する。

附則

この規則は、令和 7年4月 1日から施行する。

東京大学大学院総合文化研究科・教養学部学生相談協議会規則の一部を改正する規則（案）

改正理由：協議会を構成する組織の名称変更を反映するため、所要の改正を行うものである。

現行	改正
<p style="text-align: center;">(略)</p> <p>(組織)</p> <p>第3条 協議会は、次に掲げる者に研究科長・学部長（以下「研究科長」という。）が委嘱する。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 副研究科長・副学部長から1名 (2) 学生相談所から推薦された者 (3) <u>学生相談ネットワーク本部精神保健支援室</u>から推薦された者 (4) 進学情報センターから推薦された者 (5) 留学生相談室から推薦された者 (6) 学生委員会から推薦された者 (7) 東京大学ハラスメント相談所から推薦された者 (8) バリアフリー<u>支援室</u>から推薦された者 <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>附則 この規則は、令和 5年3月10日から施行する。</p>	<p style="text-align: center;">(略)</p> <p>(組織)</p> <p>第3条 協議会は、次に掲げる者に研究科長・学部長（以下「研究科長」という。）が委嘱する。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 副研究科長・副学部長から1名 (2) 学生相談所から推薦された者 (3) <u>相談支援研究開発センター精神保健支援室</u>から推薦された者 (4) 進学情報センターから推薦された者 (5) 留学生相談室から推薦された者 (6) 学生委員会から推薦された者 (7) 東京大学ハラスメント相談所から推薦された者 (8) バリアフリー<u>推進オフィス</u>から推薦された者 <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>附則 この規則は、令和 5年3月10日から施行する。</p> <p style="text-align: center;"><u>附則</u> この規則は、令和 7年4月 1日から施行する。</p>

※下線部分は改正箇所

2025年度 研究科長室、専攻長・系長、図書館長、機構長、センター長等

	研究科長・学部長 (2025.4.1～2027.3.31)	超域文化科学専攻	寺田 寅彦
(選挙)	副研究科長・副学部長 (2025.4.1～2026.3.31)	地域文化研究専攻	川喜田 敦子
(選挙)	副研究科長・副学部長 (2025.4.1～2027.3.31)	生命環境科学系	道上 達男
(指名)	副研究科長・副学部長 (2025.4.1～2026.3.31)	国際社会科学専攻	清水 剛
(指名)	副研究科長・副学部長 (2025.4.1～2026.3.31)	広域システム科学系	横山 ゆりか
	副研究科長・副学部長	事務部長	大久保 伸一
(指名)	総長補佐 (2025.4.1～2026.3.31)	生命環境科学系	新井 宗仁
(委嘱)	研究科長補佐 (2024.10.1～2025.9.30)	国際社会科学専攻	高見 典和
(委嘱)	研究科長補佐 (2025.4.1～2026.3.31)	関連基礎科学系	塩見 雄毅
	研究科長特任補佐(教育の国際化)	国際環境学教育機構	成田 大樹
	研究科長特任補佐(ジャーナルの契約整理)	関連基礎科学系	柳澤 実穂
	研究科長顧問(法務)	国際社会科学専攻	小粥 太郎
	研究科長顧問(国際広報)	超域文化科学専攻	John William O'Dea
	研究科長特別顧問	平谷・八百屋法律事務所 弁護士	八百屋 伴声
	研究科長特別顧問	名誉教授	加藤 道夫
	言語情報科学専攻長		小林 宜子
	超域文化科学専攻長		渡邊 日日
	地域文化研究専攻長		和田 毅
	国際社会科学専攻長		西村 弓
	広域科学専攻長		松田 恭幸
	生命環境科学系長		佐藤 守俊
	関連基礎科学系長		寺尾 潤
	広域システム科学系長		齋藤 晴雄

駒場図書館長 (2024.4.1～2027.3.31)	石田 淳
総合文化研究科図書館長 (2024.4.1～2026.3.31)	岡本 拓司
(任命) 教養教育高度化機構長 (2025.4.1～2027.3.31)	増田 建
(任命) グローバル地域研究機構長 (2024.4.1～2026.3.31)	森井 裕一
(任命) PEAK・GPEAK統括室長 (2024.4.1～2026.3.31)	清水 剛
(任命) 国際環境学教育機構長 (2024.4.1～2026.3.31)	成田 大樹
(任命) 国際日本研究教育機構長 (2024.4.1～2026.3.31)	前島 志保
(任命) 先進科学研究機構長 (2024.4.1～2026.3.31)	福島 孝治
(任命) グローバルコミュニケーション研究センター長 (2025.4.1～2027.3.31)	高橋 英海
(委嘱) 国際交流センター長 (2025.4.1～2027.3.31)	キハラハント 愛
(任命) 複雑系生命システム研究センター長 (2024.4.1～2026.3.31)	澤井 哲
(任命) 進化認知科学研究センター長 (2024.4.1～2026.3.31)	四本 裕子
副研究科 長(文系 選挙) 東アジアリベラルアーツイニシアティブ長 (2025.4.1～2026.3.31)	川喜田 敦子
(任命) 共生のための国際哲学研究センター長 (2025.4.1～2027.3.31)	梶谷 真司
(任命) 駒場アカデミック・ライティング・センター長 (2025.4.1～2026.3.31)	土屋 和代

備考：研究科長に事故があるとき又はその他研究科長の職務遂行に支障のあるときは、副研究科長が以下の順により研究科長の職務を代理する。

1. 評議員の副研究科長
2. 1.でない、選挙で選出された副研究科長
3. 1.と同じ系(文・理)の指名の副研究科長