

総務委員会

I. 総務委員会議題（総務委員会議決事項）

- 議題
 1. 通達事項（別紙）
 2. 学内委員会委員等の委嘱について（総B1号）
 3. 受託研究、共同研究等の受入について（研B1号）
 4. 東京大学大学院人文社会系研究科・大学院総合文化研究科と北京大学中国語文学系との部局間学生交流覚書の更新について（教B6号）
- 報告事項
 1. 2025年度大学院総合文化研究科・教養学部各委員会名簿
 2. 寄附金・学術指導の受入について（研B2号）

II. 拡大教授会、教授会上程議題の審議

- 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）
 3. 全学環境安全衛生管理室等会議・事故災害報告（総B3号）
 4. 各委員会報告（教B1号）（教B2号）（教B3号）（教B4号）（経B1号）「高校生と大学生のための金曜特別講座」
 5. 国際卓越研究大学の申請について
 6. その他
 - ・ 2025年度役職者について（総B4号）
 - ・ 部局独自での英語版プレスリリース開始について
 - ・ 大学院総合文化研究科・教養学部ウェブサイトのログインID・パスワードについて
 - ・ 全学ファイアウォールのルール変更について
 - ・ 教養教育高度化機構「アクティブラーニングニュースレター」の発行について
- 議題
 1. 2024年度教授会慶弔費支出報告（総B5号）
 2. 東京大学大学院総合文化研究科・教養学部の教員の任期に関する規則の一部改正について（総B6号）
 3. 東京大学大学院総合文化研究科に置かれる講座の組織を定める内規の一部改正について（総B7号）
 4. 東京大学における教員の任期に関する規則の一部改正について（総B8号）
 5. クロス・アポイントメントの申請について（総B9号）
 6. 東京大学とテヘラン大学との全学学生交流覚書の更新（新規参画）について（教B5号）

（参考）2025年4月3日総務委員会における拡大教授会、教授会上程議題

- 報告事項
 1. 総務委員会報告
- 議題
 1. 教員人事（別紙）

委員会関係

教務委員会

【総務委員会報告】

【教授会報告】

- ・令和7年度入学者数について（教B1号）
- ・令和7年度年度進学者数一覧について
（教B2号）
- ・2025年度Sセメスター（S1・S2ターム）
定期試験の実施について（教B3号）
- ・2025年度Sセメスター（S1・S2ターム）
成績報告について（教B4号）
- ・2025年度預託金制度について（経B1号）

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

教養教育評価委員会

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

社会連携委員会

- ・2025年度Sセメスター「高校生と大学生のための金曜特別講座」について

総務委員会議事要旨(案)

日 時：2025年4月3日(木) 13:15～13:36

場 所：Zoom会議

出席者：53名

I. 総務委員会議題（総務委員会議決事項）

寺田寅彦研究科長から、研究科長室の新メンバーについて紹介があり、寺田寅彦研究科長、川喜田敦子副研究科長、道上達男副研究科長、横山ゆりか副研究科長、塩見雄毅研究科長補佐の挨拶があった。

大久保伸一事務部長から、事務部の異動者について紹介があり、延原和志教務課長、羽田智紀学生支援課長、小松淳一施設担当課長の挨拶があった。

○ 議題

1. 通達事項

研究科長から、通達事項について説明があり、了承された。

○ 報告

1. 教員の休職について

研究科長から、教員の休職について報告があった。

II. 拡大教授会、教授会上程議題の審議

下記の報告事項・議題について拡大教授会に上程することとした。

○ 報告事項

1. 総務委員会報告

○ 議題

1. 教員人事

○ 教員人事の内容

退職転職等			1件	
准教授	報告		1件	
教授	提案		1件	
推薦	名誉教授		10件	計13件

以上

学内委員会委員等の委嘱について

・委嘱事項 22 件

2025. 4. 17

	委員会名	旧委員	新委員	規則上の任期	新委員の任期
1	国際化推進学部入試担当室 (副室長)	シェファーン リチャード フ シェミスワフ 教授	ジロドウ イザベル マ リー アンヌ ジュリエ ット 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
2	国際化推進学部入試担当室 (室員)	ジロドウ イザベル マ リー アンヌ ジュリエ ット 教授	シェファーン リチャード フ シェミスワフ 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
3	国際化推進学部入試担当室 (室員)	_____	いさか りほ 井坂 理穂 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
4	国際化推進学部入試担当室 (室員)	ウットワート ジョナサン ロンジャー 教授	ウットワート ジョナサン ロンジャー 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
5	国際化推進学部入試担当室 (室員)	すずき さなえ 鈴木 早苗 教授	すずき さなえ 鈴木 早苗 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
6	国際化推進学部入試担当室 (室員)	おかち みちなお 岡地 迪尚 准教授	おかち みちなお 岡地 迪尚 准教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
7	グローバル教育センター UTokyo Amgen Scholars Program 実施委員会	_____	やなぎさわ みほ 柳澤 実穂 准教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
8	大学総合教育研究センター運営委員会	かわきた あつこ 川喜田 敦子 教授	しみず たかし 清水 剛 教授	自 2023. 10. 1 至 2025. 9. 30	自 2025. 4. 1 至 2025. 9. 30
9	ライフサイエンス研究倫理支援室室員	ますだ たつる 増田 建 教授	みちうえ たつお 道上 達男 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
10	UTokyoGSC-Next 運営委員会	あらい むねひと 新井 宗仁 教授	あらい むねひと 新井 宗仁 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
11	UTokyoGSC-Next 運営委員会	かまくら なつき 鎌倉 夏来 准教授	かまくら なつき 鎌倉 夏来 准教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
12	College of Design 構想部会委員	_____	かわきた あつこ 川喜田 敦子 教授	自 2025. 4. 1 至 2026. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2026. 3. 31
13	ジェンダー・エクイティ 推進オフィス員	てらだ とらひこ 寺田 寅彦 教授	かわきた あつこ 川喜田 敦子 教授	自 2024. 4. 1 至 2026. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2026. 3. 31
14	キャンパス計画室駒場地区部会長	まふね ふみたか 真船 文隆 教授	てらだ とらひこ 寺田 寅彦 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31

15	キャンパス計画室駒場地区部会委員	ますだ たつる 増田 建 教授	みちうえ たつお 道上 達男 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
16	アジア研究図書館運営委員会	かわしま しん 川島 真 教授	かわしま しん 川島 真 教授	自 2024. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2024. 4. 1 至 2027. 3. 31
17	人文社会系研究科委員会	かわきた あつこ 川喜田 敦子 教授	しみず たかし 清水 剛 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
18	アト秒レーザー科学研究機構 運営委員会	はせがわ ひろかず 長谷川 宗良 教授	はせがわ ひろかず 長谷川 宗良 教授	自 2025. 4. 1 至 2025.10.31	自 2025. 4. 1 至 2025.10.31
19	アト秒レーザー科学研究機構 運営委員会	まふね ふみたか 真船 文隆 教授	まふね ふみたか 真船 文隆 教授	自 2025. 4. 1 至 2025.10.31	自 2025. 4. 1 至 2025.10.31
20	アト秒レーザー科学研究機構 連携協議会分科会委員	はせがわ ひろかず 長谷川 宗良 教授	はせがわ ひろかず 長谷川 宗良 教授	自 2025. 4. 1 至 2025.10.31	自 2025. 4. 1 至 2025.10.31
21	未来戦略LCA連携研究機構(UTLCA)統 括運営委員会	まふね ふみたか 真船 文隆 教授	てらだ とらひこ 寺田 寅彦 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31
22	統合ゲノム医科学情報連携研究機構 運営委員会	つばい たかし 坪井 貴司 教授	つばい たかし 坪井 貴司 教授	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31	自 2025. 4. 1 至 2027. 3. 31

受託研究の受入について

2025年度

2025年4月17日

No.	研究担当者			研究委託機関	事業名	研究題目	総額(円)	備考
	役職	氏名	所属					
2	教授	市橋 伯一	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	自己再生産し進化する人工ゲノム複製・転写・翻訳システムの開発	24,700,000	
3	准教授	今泉 允聡	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	メカニズムとの学際的統合による新しい分散学習理論基盤の構築	15,600,000	
4	准教授	柳澤 実穂	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	構造体の相転移ダイナミクスの物性測定・理論化	4,420,000	
5	准教授	高木 隆司	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	冷却原子誤り耐性量子計算方式の理論	13,130,000	
6	教授	佐藤 守俊	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	生体に対する光学的介入のためのオプト微生物の開発	19,240,000	
7	准教授	野口 篤史	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	新型量子カプラ・メモリと新型マイクロ波増幅器の研究開発	13,000,000	
8	助教	三宅 敬太	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(CREST)	プラスミド動態の光操作・応用利用に向けた多重光操作	5,200,000	
9	准教授	大関 洋平	言語情報	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	認知・脳情報処理による人間らしい言語処理モデルの開発	6,500,000	
10	准教授	野口 篤史	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	イオントラップ技術による物性の創造	8,060,000	
11	准教授	小林 広和	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	木質バイオマス全成分利用を可能とする安定結合切断法の開発	9,100,000	
12	助教	奥田 拓也	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	格子ゲージ理論シミュレーションへの量子情報理論的アプローチ	25,870,000	
13	助教	本多 智	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	クロスリアリティ時代に向けた光・音響動的循環型物質工学の開拓	0	
14	助教	比嘉 毅	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	オルガネラ及び膜タンパク質局在光操作技術の開発	13,000,000	
15	特任講師	仲北 祥悟	先進科学研究機構	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	予測と制御を支える高次元確率微分方程式モデルの変化点検知	7,800,000	
16	助教	金子 直嗣	生命環境(身体運動)	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(さきがけ)	情動と身体運動のインタラクションにおける内受容感覚の役割解明	15,236,000	
17	助教	橋本 講司	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ACT-X)	人工非コードDNAによる転写制御システムの構築	2,600,000	
18	助教	筒井 和詩	生命環境(身体運動)	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ACT-X)	マルチエージェント強化学習から迫る群れの秩序形成	2,925,000	
19	准教授 大学院生	今泉 允聡 澤谷 一磨	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ACT-X)	科学的発見を促す深層変数選択技術の創出	6,201,000	
20	助教	武政 雄大	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ACT-X)	Non-bonding π conjugation: 空間的共役の解明	2,600,000	
21	准教授	晝間 敬	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ALCA-Next)	糸状菌の二次代謝物遺伝子クラスターの発現を誘導する微生物集団の探索	15,600,000	
22	准教授	桐谷 乃輔	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ALCA-Next)	振動反応開拓、素子の半導体—金属変換の開拓	10,920,000	
23	助教	本多 智	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(ALCA-Next)	音動的物質工学に基づく資源循環技術の創製	0	
24	准教授	池田 昌司	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	戦略的創造研究推進事業(総括実施型研究(ERATO))	ネットワーク性固体の物理	13,000,000	
25	准教授	野口 篤史	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	ムーンショット型研究開発事業(通常型)	超低振動クライオシステムおよび超電導回路イオントラップの開発	42,400,800	
26	准教授	大泉 匡史	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	ムーンショット型研究開発事業(通常型)	脳状態遷移コストの定量化と最適制御のための数理基盤技術の開発	28,609,100	
27	准教授	馬場 雪乃	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	ムーンショット型研究開発事業(通常型)	仮説インスピレーションAI	22,035,000	
28	特任助教	横森 真麻	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	ムーンショット型研究開発事業(通常型)	シグナル変換機能を有する細胞内CAの開発	16,900,000	

No.	研究担当者			研究委託機関	事業名	研究題目	総額(円)	備考
	役職	氏名	所属					
29	教授	開 一夫	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	ムーンショット型研究開発事業(通常型)	子どもの大規模調査基盤構築と親子のインタラクション評価	32,500,000	
30	教授	新井 宗仁	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	革新的GX技術創出事業(GteX)	遺伝子スイッチ法搭載型超並列たんぱくプリンタ開発	12,350,000	
31	教授	内田 さやか	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	革新的GX技術創出事業(GteX)	極pH水電解用ポリ酸系水電解触媒の開発	20,800,000	
32	教授	佐藤 守俊	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	革新的GX技術創出事業(GteX)	光スイッチによる物質生産プラットフォームの開発	5,850,000	
33	准教授	今泉 允聡	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	先端国際共同研究推進事業(基金)(ASPIRE次世代)	高次元深層構造を持つ統計モデルによる科学技術計算の理論構築及び手法開発	8,450,000	
34	教授	新井 宗仁	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	先端国際共同研究推進事業(基金)(ASPIRE)(共同公募)	効率的エネルギー生産のための酵素変換	6,240,000	
35	助教	黒田 直史	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	先端国際共同研究推進事業(基金)(ASPIRE次世代)	ペニング型トラップ中での陽電子および反陽子の冷却技術開発と反水素原子合成・分光への応用	12,740,000	
36	教授	舘 知宏	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	先端国際共同研究推進事業(基金)(ASPIREトップ)	可変立体形状の原理解明と設計手法の確立および組み換えや変形が可能な構造体の製造と人間・環境への適応の実現	31,200,000	
37	准教授	野口 篤史	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	先端国際共同研究推進事業(基金)(ASPIREトップ)	マイクロ波に基づくトラップイオン制御の国際共同研究	10,140,000	
38	講師	福本 江利子	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	社会技術研究開発事業(RISTEX)	「責任ある」研究開発エコシステムの実現に向けたELSI支援ツールの開発	1,566,500	
39	准教授	晝間 敬	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	国際科学技術共同研究推進事業(地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム)(SATREPS)	研究題目2:微生物を活用した野菜・マメ科作物の生産増強技術の開発	5,200,000	
40	准教授	塩見 雄毅	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	創発的研究支援事業	相変化材料を用いたスピントロニクス機能開拓	9,750,000	
41	准教授	晝間 敬	生命環境	国立研究開発法人科学技術振興機構	創発的研究支援事業	植物微生物共生体における糸状菌の休眠二次代謝物群の役割	9,139,000	
42	教授	舘 知宏	広域システム	国立研究開発法人科学技術振興機構	創発的研究支援事業	つながるかたち:アート・自然の次元横断原理を計算可能とする	13,977,600	
43	准教授	小池 進介	進化認知科学研究センター	国立研究開発法人科学技術振興機構	創発的研究支援事業	ヒト脳磁気共鳴画像で観察される精神疾患脳皮質体積変化の解明	8,190,000	
44	准教授	羽馬 哲也	相関基礎	国立研究開発法人科学技術振興機構	創発的研究支援事業	地球大気における準安定状態の氷の存在可能性の解明	7,150,000	

共同研究の受入について

2024年度

2025年4月17日

No.	研究担当者			共同研究機関	研究題目	研究期間	総額(円)	備考
	役職	氏名	所属					
71	教授	瀬川 浩司	広域システム	関東化学株式会社	ペロブスカイト太陽電池の性能向上およびリサイクル用溶媒に関する研究	2025.3.1~2026.3.31	2,000,000	

2025年度

2025年4月17日

No.	研究担当者			共同研究機関	研究題目	研究期間	総額(円)	備考
	役職	氏名	所属					
1	教授	関谷 雄一	超域文化	大学共同利用機関法人人間文化研究機構	ネットワーク型基幹研究プロジェクト 地域研究推進事業 「グローバル地域研究推進事業」環 インド洋地域研究	2022.4.1~2028.3.31	8,300,000	研究費総額:41,100,000円 2022年度:7,000,000円 2023年度:6,500,000円 2024年度:6,400,000円 2025年度:8,300,000円 2026年度~2027年度: 6,400,000円/年
15	教授 特任研究員 特任研究員 大学院生 大学院生	若本 祐一 亀井 健一郎 大倉 玲子 千葉 元太 Rao, Nidhi	相関基礎	小野薬品工業株式会社	細胞ラマンスペクトルの創薬研究への活用に関する研究	2025.4.1~2026.3.31	7,306,000	
16	准教授	今泉 允聡	相関基礎	国立研究開発法人理化学研究所	高次元統計・深層学習の基盤研究および因果解析への応用に関する共同研究	2024.4.1~2026.3.31	1,650,000	研究費総額:3,300,000円 2024年度~2025年度: 1,650,000円/年
17	教授	坪井 貴司	生命環境	浜松ホトニクス株式会社	蛍光センサタンパク質Tgマウスを用いた腸管神経叢のリアルタイム2光子観測に関する研究	2025.4.1~2027.3.31	0	国立大学法人浜松医科大学を含めた三者契約
18	教授	新井 宗仁	生命環境	株式会社PRISM BioLab	ペプチド擬態化合物と蛋白質との相互作用機構の解明	2018.12.10~2026.3.31	1,100,000	研究費総額:9,350,000円 2018年度:3,300,000円 2021年度:1,100,000円 2022年度:1,650,000円 2023年度~2025年度: 1,100,000円/年
19	教授	増田 建	教養教育 高度化機構	株式会社博報堂	共創手法による価値創出プロセスに関する研究	2025.4.1~2026.3.31	0	
20	教授	佐藤 守俊	生命環境	帝人ファーマ株式会社	光スイッチタンパク質の応用に関する研究	2021.4.1~2025.9.30	1,980,000	研究費総額:9,920,000円 2021年度:2,000,000円 2022年度~2025年度: 1,980,000円/年
21	教授	太田 邦史	生命環境	セイコーエプソン株式会社	微細藻類の育種技術の開発	2022.9.1~2026.3.31	1,950,000	研究費総額:6,500,000円 2022年度:1,950,000円 2023年度:650,000円 2024年度~2025年度: 1,950,000円/年
22	特任講師	田中 英三郎	教養教育 高度化機構	公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	子どもの心理社会的支援のための教員およびスクールカウンセラー向け教材開発	2025.3.1~2025.10.31	5,447,374	研究費総額:5,447,374円 2024年度:0円 2025年度:5,447,374円
23	教授	矢島 潤一郎	生命環境	学校法人加計学園 岡山理科大学	新規微小管付随タンパク質CCMAのin vitro微小管再構築実験	2025.4.1~2026.3.31	0	
24	教授	新井 宗仁	生命環境	天野エンザイム株式会社	酵素の比活性向上設計法の技術検証	2024.4.24~2026.3.31	1,300,000	研究費総額:2,600,000円 2024年度~2025年度: 1,300,000円/年

国際交流協定・覚書 更新実績報告書

提出年月日: 2025/3/4

担当部局: 人文社会系研究科

1.相手大学(機関)			
名称	日本語	北京大学中国語言文学系	
	英語	Department of Chinese Language and Literature, Peking University	
	当該国語 ※任意	北京大学中国語言文学系	
地域/国名	アジア	中国	
設立年	1898	年設立	
設置形態	国立		
URL	https://www.phil.pku.edu.cn/		
組織及び規模(学部・研究所、学生・研究者の数等)	北京大学 学部数:5学部50学科 学生数:約34,000人 研究者数:約4,000人 中国語言文学系 学生数:約1,000人 教員数:約100人		
相手国内における大学(機関)としての評価	中国でもっとも歴史ある総合大学であり、中国を代表する研究教育機関として、高い評価を受けている。		
その他 (特色等があれば記入)	北京大学中国語言文学系は、中国文学研究において世界的に中心的役割を担っている。		
2.協定の内容			
今回更新を希望する協定等の種類、名称等			
協定の種類:	部局覚書		
協定名(英語):	MEMORANDUM ON STUDENT EXCHANGE BETWEEN GRADUATE SCHOOL OF HUMANITIES AND SOCIOLOGY, GRADUATE SCHOOL OF ARTS AND SCIENCES, THE UNIVERSITY OF TOKYO AND DEPARTMENT OF CHINESE LANGUAGE AND LITERATURE, PEKING UNIVERSITY		
協定名 (英語以外):			
関係部局名:	総合文化研究科		
同時更新を希望する覚書の種類、名称等			
覚書の種類:			
覚書名(英語):			
覚書名 (英語以外):			
関係部局名:			
交流分野			
文学			
交流内容(該当するものに○)			
学生交流	<input type="radio"/>	講義、講演、シンポジウムの実施	
教員・研究者交流		学術情報及び資料の交換	
職員交流		その他	→()
単位互換	<input type="radio"/>		
ダブル・ディグリー		→取得できる学位の種類:	
ジョイント・ディグリー		→取得できる学位の種類:	
共同研究			
受入に伴う奨学金支給			
授業料相互不徴収	<input type="radio"/>	→人数(年): 1人(学期[学部生<大学院生])	

3.更新理由
中国と日本の若手研究者の相互交流を通じて、より多角的な視野の形成と研究レベルの向上という教育的効果が期待される。当面は大学院学生の交換留学と交流活動を想定しているが、大学院人文社会系研究科および総合文化研究科からは中国文学に関心を持つ幅広い分野の大学院生を派遣し、中国における最先端の研究と教育に触れる機会を得られるようにする。また北京大学中国語文学系の大学院生を受け入れることにより、東京大学の教育と研究の活性化およびグローバル化が期待される。
4.これまでの交流実績、成果等(特に締結してからの交流実績を中心に御記入ください。)
大学院人文社会系研究科および総合文化研究科と北京大学中国語文学系の間における大学院学生交流は、これまでも相互の留学によって実績をあげてきた。部局間覚書によって交流を深化させる計画は、主として北京大学中国語文学系の王風教授と人文社会系研究科鈴木将久教授の間で進められた。2018年4月、鈴木教授が東京大学に着任以来、それ以前の信頼関係を基盤としながら、具体案について協議を続け、基本的な合意にいたった。コロナ禍のため覚書締結後すぐに学生交流を行うことはできなかったが、2022年度・2023年度と連続して北京大学博士課程学生を受け入れた。両名とも東京大学人文社会系研究科の授業に参加し、日本の学生と多面的な交流を行った。2024年度も人選がなされ、手続きを進めており、10月から来日する予定である。他方、教員間の交流も進んでいる。2023年度には大西克也教授、陳捷教授、鈴木将久教授がそれぞれ北京大学中文系を訪問し、北京大学の王風教授が東京大学を訪れた。
5.更新後の交流計画
引きつづき北京大学博士課程学生を受け入れると同時に、東京大学大学院の学生の派遣を行う。同時に、教員間の交流を深め、大学院生による研究発表ワークショップなど、多様な方法による交流を模索する。
6.更新までのスケジュール(担当・関係部局承認予定日等)
2025年3月～4月 各関係部局内会議での審議、承認 5月 調印予定
7.実施責任体制
責 任 者 納富 信留(人文社会系研究科長・教授) (担当部局長): 幹事教職員: 鈴木 将久(人文社会系研究科・教授) 伊藤 徳也(総合文化研究科・教授)、石井 剛(総合文化研究科・教授)
8.相手側の対応組織
責 任 者 杜暁勤(北京大学中国語文学系主任・教授) (担当部局長): 幹事教職員: 宋亜雲(北京大学中国語文学系・副教授) 王風(北京大学中国語文学系・教授)
9.資金計画
文科省補助金、科研費、独立行政法人日本学生支援機構の奨学金など

10.同一校(機関)との交流の有無

<input checked="" type="checkbox"/> 有	協定の種類: 全学協定 締結年月: 2003年12月17日	担当部局: 総合文化研究科 (最終更新年: 2024年)
	協定の種類: 全学覚書 締結年月: 2012年12月14日	担当部局: グローバルキャンパス推進本部 (最終更新年: 2022年)
	協定の種類: 全学覚書 締結年月: 2015年3月2日	担当部局: 国際戦略企画室 (最終更新年: 2020年)
	協定の種類: 全学覚書 締結年月: 2020年3月10日	担当部局: 教養学部 (最終更新年: 2020年)
	協定の種類: 部局協定 締結年月: 2005年3月5日	担当部局: 法学政治学研究科 (最終更新年: 年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2018年8月27日	担当部局: 地震研究所 (最終更新年: 2023年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2023年12月4日	担当部局: 情報理工学系研究科 (最終更新年: 2023年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2019年6月16日	担当部局: 人文社会系研究科 (最終更新年: 2024年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2013年3月29日	担当部局: 公共政策大学院 (最終更新年: 2013年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2015年2月3日	担当部局: 法学政治学研究科 (最終更新年: 2015年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2007年12月17日	担当部局: 教育学研究科 (最終更新年: 2022年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2006年8月21日	担当部局: 総合文化研究科 (最終更新年: 2021年)
	協定の種類: 部局覚書 締結年月: 2005年3月5日	担当部局: 法学政治学研究科 (最終更新年: 2019年)
<input type="checkbox"/> 無		

11.その他特記事項

これまでは全学学術交流協定に基づく部局間学生交流覚書の更新を続けてきたが、更新のタイミングにずれがある全学協定の影響を受けずに円滑な学生交流が行えるよう、今回の更新より傘協定に基づかない単独での部局覚書として更新を希望する。

本件担当部局事務

部局名:	人文社会系研究科
部署名:	学生支援チーム
担当者名:	泉、平野
Email:	gakusei@l.u-tokyo.ac.jp

MEMORANDUM ON STUDENT EXCHANGE
BETWEEN
GRADUATE SCHOOL OF HUMANITIES AND SOCIOLOGY,
GRADUATE SCHOOL OF ARTS AND SCIENCES,
THE UNIVERSITY OF TOKYO
AND
DEPARTMENT OF CHINESE LANGUAGE AND LITERATURE,
PEKING UNIVERSITY

The Graduate School of Humanities and Sociology, the Graduate School of Arts and Sciences, the University of Tokyo (Japan) and Department of Chinese Language and Literature, Peking University (China) (hereinafter referred to as the “parties”), in order to agree on specific programs of Student Exchange, hereby agree to the following.

Article 1. Only graduate students, either Master’s degree or doctoral degree program, are eligible to this exchange program. Students enrolling in this exchange program may not do so for more than a period of one year. This period may, upon the agreement of the parties, be extended for a period of one year maximum.

Article 2. A maximum of 1 student semester places will be exchanged between the parties in each academic year. Two exchange students enrolling for one semester of study is equivalent to one exchange student enrolling for one academic year of study. In the case that the semester place of exchange students from each party is not equal in a particular year, the parties will endeavor from the following year to ensure an equal semester place of participating students from each party. The parties shall agree in advance through discussion the exact semester place of exchange students.

Article 3. Students enrolled in this exchange program are not eligible to be awarded a degree from the host university.

Article 4. At the request of the home university, the host university shall submit to the home university a report of the academic progress of a participating student. On the basis of this report, the home university may, in accordance with its regulations, award the student credits for study at the host university.

Article 5. The host university of students enrolled in this exchange program shall not levy examination fees, entrance fees, or tuition fees.

Article 6. The host university shall make every reasonable effort to assist exchange students in finding suitable accommodation. Personal expenses including travel expenses, accommodation fees, living expenses, educational materials costs and other education-related costs of students participating in this exchange program, other than as described in the preceding article, shall under no circumstances whatsoever be the responsibility of either party. The home university shall make all reasonable efforts to ensure that exchange students are aware of their responsibility to purchase travel, medical and health insurance prior to their departure from the home university and such insurance shall be valid for the duration of their stay in the country of the host

university.

Article 7. The parties shall comply with applicable laws and regulations in the performance of the obligations under this Memorandum.

Article 8. The signing of the Memorandum does not mean that either party authorizes the other party to use the trademarks, logos, names, patents or other intellectual property to which it has the ownership or right of use, and if it needs to use the above rights of the other party in the course of the performance of this Memorandum, it is necessary to obtain written authorization from the other party's in advance. Intellectual property that existed before the effective date of this memorandum and are attributed to either party shall remain the property of that party.

Article 9. This Memorandum remains effective for a period of five years from 16 June 2024. The term of the Memorandum may be extended upon the agreement of the parties. Either party may terminate the Memorandum during its term by giving six months advance written notice to the other party.

Article 10. This Memorandum is created in duplicate in English, each of those duplicates being deemed original.

The parties hereby establish this Memorandum by duly signing it as of the respective dates below.

Graduate School of
Humanities and Sociology
The University of Tokyo

Department of Chinese Language
and Literature
Peking University

Prof.
Dean

/ / 20

/ / 20

Graduate School of
Arts and Sciences
The University of Tokyo

Prof.
Dean

/ / 20

寄附金・学術指導の受入について

2024年度

2025年4月17日

	No.	受入担当者			寄附者	寄附目的	総額	備考
		役職	氏名	所属				
寄附金	104	准教授	野口 篤史	相関基礎	公益財団法人稲盛財団	研究等助成のため	11,000,000	
	109	教授	寺尾 潤	相関基礎	一般財団法人キヤノン財団	研究等助成のため	5,000,000	研究支援経費免除
	113	センター長	川喜田 敦子	ドイツ・ヨーロッパ研究センター	ドイツ学術交流会	研究等助成のため	4,049,156	研究支援経費免除
	114	教授	池上 高志	広域システム	Studio Stelluti	研究等助成のため	2,431,050	研究支援経費免除
	115	教授	池上 高志	広域システム	UNIVERSITE DE FRIBOURG	研究等助成のため	44,187,549	研究支援経費免除
							合 計	66,667,755
						2023年度累計	275,818,482	

2025年度

2025年4月17日

	No.	受入担当者			寄附者	寄附目的	総額	備考
		役職	氏名	所属				
寄附金	4	准教授	野本貴大	生命環境	公益財団法人旭硝子財団	研究等助成のため	3,000,000	研究支援経費免除
							合 計	3,000,000
						2023年度累計	5,800,000	

2025年度

2025年4月17日

	No.	受入担当者			依頼者	依頼目的	総額	備考
		役職	氏名	所属				
学術指導	1	教授	酒井 邦嘉	相関基礎	一般財団法人言語交流研究所	学術指導のため	5,000,000	2022/04/01～2026/03/31 (変更増額分)
							合 計	5,000,000
						2025年度累計	8,300,000	

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）
3. 全学環境安全衛生管理室等会議・事故災害報告（総B3号）
4. 各委員会報告（教B1号）（教B2号）（教B3号）（教B4号）（経B1号）「高校生と大学生のための金曜特別講座」
5. 国際卓越研究大学の申請について
6. その他
 - ・2025年度役職者について（総B4号）
 - ・部局独自での英語版プレスリリース開始について
 - ・大学院総合文化研究科・教養学部ウェブサイトのログインID・パスワードについて
 - ・全学ファイアウォールのルール変更について
 - ・教養教育高度化機構「アクティブラーニングニュースレター」の発行について

○ 議題

1. 2024年度教授会慶弔費支出報告（総B5号）
2. 東京大学大学院総合文化研究科・教養学部の教員の任期に関する規則の一部改正について（総B6号）
3. 東京大学大学院総合文化研究科に置かれる講座の組織を定める内規の一部改正について（総B7号）
4. 東京大学における教員の任期に関する規則の一部改正について（総B8号）
5. クロス・アポイントメントの申請について（総B9号）
6. 東京大学とテヘラン大学との全学学生交流覚書の更新（新規参画）について（教B5号）

教授会

○ 教員人事

退職転出等		1件
准教授	報告	1件
教授	報告	1件
推薦	名誉教授	10件

計13件

委員会関係

教務委員会

- ・令和7年度入学者数について（教B1号）
- ・令和7年度年度進学者数一覧について（教B2号）
- ・2025年度Sセメスター（S1・S2ターム）定期試験の実施について（教B3号）
- ・2025年度Sセメスター（S1・S2ターム）成績報告について（教B4号）

財務委員会

- ・2025年度預託金制度について（経B1号）

教育研究経費委員会

情報基盤委員会

入試委員会

教養教育評価委員会

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

社会連携委員会

- ・2025年度Sセメスター「高校生と大学生のための金曜特別講座」について

拡大教授会および教授会議事要旨(案)

日時 2025年3月13日(木) 15:04~17:27
場所 102号館 教授会室及びZoom会議
出席者 225名

議 題

○ 報告事項

1. 総務委員会報告

研究科長から、3月13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、3月4日、3月11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B2号)(総B3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B3号)に基づき報告があった。

5. 各委員会報告

・櫻井英治教務委員会委員長から、令和6年度前期課程退学命令対象者について報告があった。

6. 国際卓越研究大学の申請について

研究科長から報告があった。

7. 2024年度決算および2025年度予算について

増田建副研究科長から報告があった。

8. その他

・川喜田敦子副研究科長から、一高記念賞及び総長賞受賞者について資料(学B1号)に基づき報告があった。

・鳥井寿夫教授から、東大駒場友の会「新生保護者と教養学部長との懇談会とキャンパスツアー」について報告があった。

○ 審議事項

1. クロス・アポイントメントの申請について

寺田寅彦副研究科長から、議題から取り下げたい旨の説明があった。

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

寺田寅彦副研究科長から、資料(総B6号)に基づき説明がなされ、審議の結果、了承された。

3. 令和6(2024)年度教養学部卒業生数について

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。

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

川喜田敦子副研究科長から、資料(学B2号)に基づき説明がなされ、審議の結果、了承された。

5. 2025年度役職者について

研究科長から、資料(総B7号)に基づき説明がなされ、審議の結果、了承された。

・研究科長室メンバー交代者6名の紹介と挨拶があった。

(増田建副研究科長、寺田寅彦副研究科長、川喜田敦子副研究科長、道上達男副研究科長、清水剛総長補佐、柳澤実穂研究科長補佐)

・研究科長から、退任の挨拶があった。

・退職予定教員の紹介と挨拶があった。

(松村剛教授、森芳樹教授、大石紀一郎准教授、木宮正史教授、後藤春美教授、森政稔教授、八田秀雄教授、廣野喜幸教授(欠席)、深津晋教授)

・事務部幹部職員異動者の紹介と挨拶があった。

(教務課泉田勝課長、学生支援課延原和志課長、関剛施設担当課長)

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	授	提	案	1 件
教	授	報	告	4 件

計 6 件

以上

議題及び資料

01	学内外情勢 (資料1) 学内外情勢	総長
02	令和7(2025)年度理事等の分担 (資料2) 令和7(2025)年度理事等の分担	総長
03	令和7(2025)年度経営協議会委員 (資料3) 東京大学経営協議会委員名簿	総長
04	令和7(2025)年度総長補佐 (資料4) 令和7(2025)年度総長補佐名簿	津田理事
05	「CoD開設に伴う一般選抜科類別受入予定数100名減」及び「入学定員変更」 * 審議 (資料5) 5-1:定員関係調整説明資料(教職員限り)、 5-2:入学定員、収容定員及び科類別受入予定数変更案(教職員限り)	太田執行役
06	部局長等との会議に関する総長覚書の一部改正 * 審議、了承 (資料6) 部局長等との会議に関する総長覚書の一部改正について(案)	津田理事
07	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 (資料7) 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)	相原理事
08	令和7年度名誉教授称号授与に係る日程 * 審議 (資料8) 8-1:令和7年度「名誉教授」称号授与に係る日程(案)、8-2:名誉教授候補者の推薦について(依頼)	総長
09	東京大学HR経営戦略 * 報告 (資料9) 9-1:東京大学HR経営戦略について、9-2:東京大学HR経営戦略	角田理事
10	検見川キャンパスグランドデザイン(大学案) * 報告 (資料10) 検見川キャンパスグランドデザイン(大学案)について(科所長会議出席者限り)	出口執行役
11	150周年記念事業における赤門周辺の環境整備 * 報告 (資料11) 150周年記念事業における赤門周辺の環境整備について	津田理事
12	次期「東京大学におけるサイバーセキュリティ対策等基本計画」 * 報告 (資料12) 東京大学におけるサイバーセキュリティ対策等基本計画(学内限り)	田浦執行役
13	令和7(2025)年度総長室総括委員会委員 * 報告 (資料13) 令和7(2025)年度総長室総括委員会委員	齊藤理事
14	総長室総括委員会下の機構(生命科学ネットワーク、分子ライフイノベーション機構)の設置 * 報告 (資料14) 総長室総括委員会下の機構(生命科学ネットワーク、分子ライフイノベーション機構)の設置	齊藤理事

議題及び資料

-
- 15 連携研究機構(光量子科学連携研究機構、マイクロ・ナノ多機能デバイス連携研究機構、放射線科学連携研究機構、芸術創造連携研究機構)の変更 **齊藤理事**
*** 報告**
(資料15) 連携研究機構(光量子科学連携研究機構、マイクロ・ナノ多機能デバイス連携研究機構、放射線科学連携研究機構、芸術創造連携研究機構)の変更
-
- 16 2025年度東京大学学術成果刊行助成及び而立賞の審査結果 **玄田執行役**
*** 報告**
(資料16) 2025年度東京大学学術成果刊行助成採択数(第6回東京大学而立賞受賞者数)
-
- 17 若手研究者の国際展開事業(2025年度事業) 審査結果 **齊藤理事**
*** 報告**
(資料17) 若手研究者の国際展開事業(2025年度事業) 審査結果
-
- 18 科学研究費助成事業(補助金・基金)の分担金の直接送金に伴う研究分担者への分担金の配分 **齊藤理事**
*** 報告**
(資料18) 科学研究費助成事業(補助金・基金)の分担金の直接送金に伴う研究分担者への分担金の配分について
-
- 19 教授等給与の在職者調整の実施 **角田理事**
*** 報告**
(資料19) 教授等の在職者調整の実施について
-
- 20 2023年度(第72回) 学生生活実態調査(留学生版)の報告 **藤垣理事**
*** 報告** **大西教授(学生生活調査WG**
(資料20) 20-1:2023年度(第72回) 学生生活実態調査(留学生版)の結果の概要(ポイント)、
20-2:第72回(2023年度)東京大学学生生活実態調査 留学生版調査報告書 **(留学生担当))**
-
- 21 国際交流協定・覚書(全学分)の締結等年次報告 **林理事**
*** 報告**
(資料21) 国際交流協定・覚書(全学分)の締結等の報告
-
- 22 「UTokyo WAY」の発行 **相原理事**
*** 報告**
(資料22) UTokyo WAY
-
- 23 UTokyo Global Navigation Board (GNB) 開催報告 **総長**
*** 報告**
(資料23) 23-1:UTokyo Global Navigation Board (GNB) 開催報告(速報)(学内限り)、23-2:(参考資料)参加委員略歴
-
- 24 2024年度情報セキュリティ教育実施報告 **田浦執行役**
*** 報告**
(資料24) 2024年度情報セキュリティ教育実施報告(学内教職員限り)
-
- 25 令和7(2025)年度功績者顕彰「東京大学稷門賞」候補者の推薦 **津田理事**
*** 報告**
(資料25) 『2025年度功績者顕彰「東京大学稷門賞」候補者の推薦』概要
-
- 26 150周年記念イベント募集 **津田理事**
*** 報告**
(資料26) 26-1:2025年度東京大学150周年記念イベント募集要項、26-2:150周年記念事業企画調整委員会活動進捗報告
-
- 27 会議コスト可視化の取組 **角田理事**
*** 報告**
(資料27) 会議コスト可視化の取組について(教職員限り)
-
- 28 その他 **津田理事**
(1) 令和7年度東京大学入学式
(資料28) 令和7年度東京大学入学式について(学内教職員限り)
-
- (2) 第9回東京大学環境安全衛生スローガンコンテスト **岸執行役**
(資料29) 第9回東京大学環境安全衛生スローガンコンテストの開催について(依頼)(案)
-
- (3) 令和7(2025)年度科所長会議名簿 **総長**
(資料30) 研究科長・学部長・研究所長会議(科所長会議)
-

2025年4月17日

各予算部署事務担当者 殿

経理課財務チーム

2025年度における預託金制度について

このことについて、2025年度における本制度の取扱いを以下のとおりとしますので、本制度を利用する場合は、申請手続きを参照の上、別紙申請書を提出願います。

記

1. 制度の趣旨について

各予算部署において、年度を超えた事業計画を実現させるため、2025年度予算を預かり預託金申請時の執行計画に基づき各予算部署へ返金する制度。

2. 利息について

利息を付けないものとします。

3. 対象となる予算科目について

大学運営費－教育研究経費（予算科目コード：100202）とします。

4. 申請手続きについて

1) 申請書の提出期限及び提出先

一次締切：2025年 7月11日（金）／財務チームに別紙申請書を提出

最終締切：2025年11月28日（金）／同上

2) 申請限度額

一次締切：原則として、当初予算配分額の50%までとします。

最終締切：当初予算配分額の10%まで。ただし、最終締切申請額（各専攻・系等から申請された額の合計額）の受入は4千万円までとします。

※本部預託金の締切後であり、多額の申請は教養学部だけでは対応できないため、最終締切申請額が4千万円を超えた場合には申請された額を減額調整（当初予算配分額の10%を下回る場合がございます。）することを了承願います。

3) 預託金申請書

預託金申請書には執行計画及び使途を記入願います。

専攻等の予算で複数の教員の取りまとめを行っている場合には使途の記載は不要です。

なお、使途記載の有無に関わらず、執行計画は、必ず記入願います。また、返金を受けた預託金を再度預託することのないよう本制度の趣旨に沿った申請をお願いします。

5. 返還手続きについて

年度始めに預り書を配布します。預り書に記載された返済額に基づき、当該年度の返金額を10月末頃までに返金しますので、預り書の金額に誤りがないか確認願います。

6. 執行計画の変更について

1) 前年度以前に計画した執行計画に変更が生じた場合は、**7月1日（火）まで**に別添の変更届を財務チームに提出願います。なお、複数回にわたり計画を変更するなど実行性に疑義が生じる場合には個別に説明を求める場合がありますので留意願います。

2) 当該年度一次締切に申請した預託額に修正が生じた場合には、最終締切日までに再度預託金申請書を提出願います（減額のみ可、増額は不可。ただし、大幅な減額の場合は早急に連絡願います。）。

7. その他

- 1) 本件で言う「当初予算」とは、前期課程委員会経由分、後期課程委員会経由分、大学院専攻経由分、附属施設・関連施設・事項指定等の学部共通経費を指すものとします。ただし、研究室・建物維持運営経費、教育支援経費、および大学院生・留学生等経費は対象外とします。また、預託金返済額についても、当初予算には含みません。
- 2) 二次及び三次配分予算、もしくは自己収入分の預託を希望される場合は、別途相談願います。
- 3) 原則、預託申請した予算は、最終締切以降は修正・返却はできませんので、ご注意願います。
- 4) **当該年度でマイナス執行が50万円以上の場合、マイナス額に1.1を乗じた額を精算（千円未満切り上げ）、50万円未満の場合はマイナス執行額分（千円未満切り上げ）を翌年度に精算とします。**
- 5) 借入金制度につきましては、借入実績が少数であることから制度としての運用が廃止されております。借入が必要となった場合には個別にご相談ください。

学内教職員各位

国際卓越研究大学 研究等体制強化計画第一次案（ポイント）

国際卓越研究大学
構想策定委員会

国際卓越研究大学研究等体制強化計画第一次案概要として本学が申請する内容のポイントは以下のとおり。本内容は、本年5月16日の提出締切迄に、修正の可能性がある。

1. 変革への意思（ビジョン）

多様な学術の融合を担ってきた伝統、および東京というアジアのゲートウェイであり、知・人・資本が集積するメガシティの中心に立地する本学の強みや特徴を生かしつつ、次の内容を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）とする。

「東京大学は、インテリジェント時代^{※1}における学術と社会イノベーション^{※2}を牽引しつつ、文化・経済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（10年以内）^{※3}として、国際的な分断を架橋し、未来にインパクトをもたらす新たな価値創造を通して世界に貢献する。」

※1 人工知能(AI)と共に社会が発展する時代（=Intelligent Age）

※2 社会の諸課題の解決に向けた革新的な提案を行い、かつその実現に寄与する

※3 目標達成の成否が客観的かつ明確であり、かつ国内の期待に対して明快なかたちで本学の決意を示すもの

2. コミットメント（公約）

O. Commitment for Openness～オープンな構造による価値創造力～

閉鎖的な旧態依然の構造を打破し、知・技術・人の自在化による好循環と社会協創を促すオープンな環境を構築

C. Commitment for Competitiveness～多様な人材を惹きつける国際競争力～

同質的な教育研究環境を開放し、国際競争力のある基盤整備により多様な人材の活躍の場を飛躍的に拡大

R. Commitment for Readiness～改革を動かす自律成長力～

部局毎の個別運営モデルから脱却し、全学横断での変革遂行を動かすデータ駆動型経営と自立した財務経営体制を確立

3. 戦略と主な施策（Ⅰ～Ⅶは個別アクションに対応）

Openness 関連：

- 全学共通研究インフラ「**国際統合研究基盤（GRI: Global Research Integration）**」を新たに構築し、国際トップ水準の知と人材の集積・循環を実現し、全学の変革を駆動（O-I-1）
- 未来ビジョンと社会デマンドに基づくテック系領域の教育・研究を担う**2学部（「ディープテック学部」「コンピューティング学部」いずれも仮称）**を直ちに新設（O-I-2）
- 採択後の**スタートダッシュ**（直近5年間）として、本学で培ってきた高度なテクノロジーに本学の多様な視点を動員することを軸に、世界の潮流の中心を担う組織へと変革（O-I-3）
- 東京大学の強みを活かし、かつ継続的な取り組みを必要とする**革新的研究**の選定と資源配分（超量子 AI コンピューティング、プラネタリーヘルス、超文化・超言語、先進予防医学とダイナミック創薬、メガシティレジリエンス、多様性・交差性イノベーション等）（O-I-4）
- 「東京大学ならではの」アジア・日本からの発信強化と、人間/社会のために科学技術の先端研究の多領域を横断・架橋する基盤的研究としての**人文社会科学の役割強化**（O-I-5）
- 戦略的に起業家を育成・輩出し、日本からアジア・世界を変革する**イノベーション・エコシステム**を創出（O-II）

Competitiveness 関連：

- 柔軟で国際的な**人事制度**に改め、国際競争力のある人材を惹きつけ、若手研究者の自立・独立を拡大し、研究力を高める魅力的な環境を創出（C-III）
- 国際標準かつ学位取得等に柔軟性のある**学部教育**の構築と、社会と協働して新時代を導く創造的人材の輩出（C-IV-1）
- 世界最高水準の**大学院教育**を実現し、修・博一貫教育プログラム「WINGS+」と博士課程学生への経済支援体制を拡充（回転ドア制度等を通じた産学アライアンスによる高度研究・実践人材の育成と多様なキャリア開発等）（C-IV-2）
- 世界における「デザイン・価値創造」を重視した新たな国際的教育研究の場である **UTokyo College of Design** の設立（C-IV-3）
- 東京と世界の両方での**世界最先端の研究拠点**の設置と国際ネットワーク強化のための制度導入（共共拠点の GRI への組み込み等）（C-V-1）
- 世界の誰もが来てよかったと思える**包摂性、公平性が担保された多様性溢れるキャンパス**への変革（C-V-2）

Readiness 関連：

- 真の大学経営力を確立する創造的で透明性に富んだ**ガバナンス体制**の構築（R-VI-1）
- プロポストが主導する**学術経営本部**による全学レベルでの戦略的研究力強化（R-VI-2）
- 学術経営本部の全学一元管理による**プロフェッショナル人材**の配置と AI 活用（R-VI-3）
- プロポストと CFO を軸とする**財務経営体制**を確立し、執行部主導による継続的なスクラップ&ビルドの実施と、中長期財務経営戦略によるエンゲージメント型経営の実現（R-VII）

4. アウトプット (KPI)

コミットメントごとに、第1期（2026～2031年度）、第2期（2032～2041年度）、第3期（2042～2050年度）のアウトプット目標を設定。目標数値は引き続き精査中。

Openness 関連：

国際卓越教授数、年間論文数、年間国際共著論文数、年間 Top10%論文割合、年間 Top 1 % 論文割合、（登録）書籍累計数（UTokyo BiblioPlaza 他）等

Competitiveness 関連：

独立助教（テニュアトラック）数、外国籍研究者比率、年俸制教員比率、学部女性比率、外国籍留学生比率（学部・大学院）、博士課程学生への経済的支援比率、女性教員比率、国際対応力のあるスタッフ割合、国際協創海外・連携研究拠点、World Critical Mass（Top of the top 拠点形成）、学生海外体験割合等

Readiness 関連：

研究者の研究時間、研究支援人材数、大学独自基金（広義）累計額等

5. 25年後の姿～責任ある自在化^{※4}

世界大学ランキングの向上は全学で取り組む重要な目標（ターゲット）ではあるものの、本学の目的（ゴール）ではなく、あくまで通過点にすぎない。「価値創造力」「国際競争力」「自律成長力」の公約を達成し、国際卓越研究大学として名実ともに世界トップレベルの研究大学となった25年後には、次の5つのポジティブな価値を社会に提供することが、国内最大のポテンシャルと実績を有する東京大学ならではの目的となる。

※4 社会変革への学術に対する期待により柔軟かつ適切に対応

1. **社会イノベーション大学**として成長を続け、世界と日本の変革をドライブする。
2. **新たな学術の潮流**を生み出し、世界の科学技術とイノベーションを先導する。
3. アジア・日本からの視点で課題解決に向けた**新しいルールメイキング**に参画・寄与する。
4. 社会のデマンドに応える新たな価値創造と、**それを担うデザイン人材**の育成を主導する。
5. 「世界 No.1 起業家大学」となり、**新しいソリューション**を社会に提案・実践する。

以上

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

出典：文部科学省 令和6年12月24日公表スライド

「大学ファンドを通じた世界最高水準の研究大学の実現に向けて～国際卓越研究大学の第2期公募開始について～」

- 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~~3~~**3**半に相談の上、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）

筧教授（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

— 39 —

※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

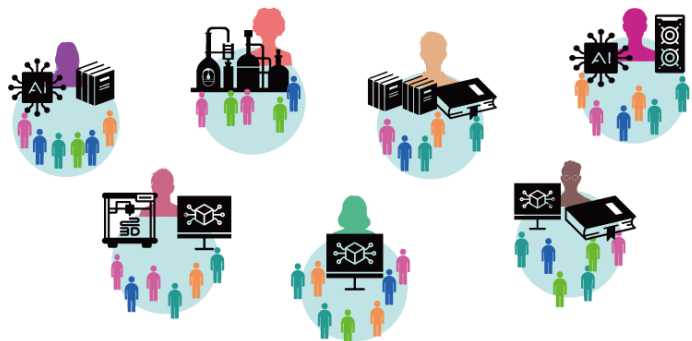
戦略的海外拠点の倍増

- ・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

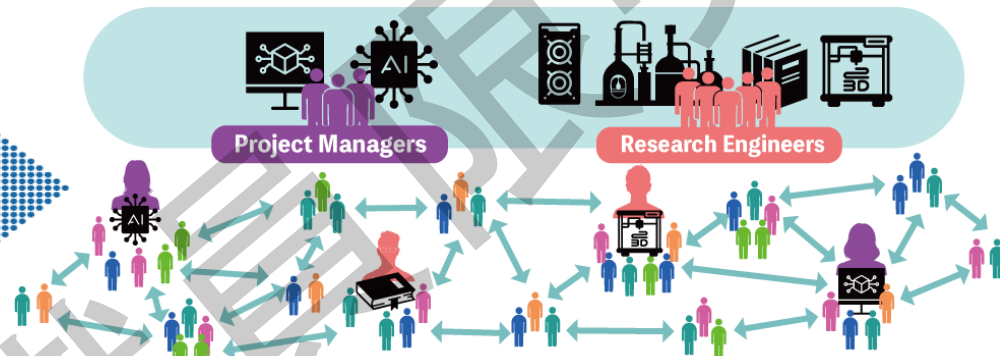
- 研究の生産性が低下
※ 重複が多く、各研究者は専門以外の技術も開発
- 研究の転換に時間とコストがかかり、**新たな分野の開拓が遅れ、研究動向のスピーディな変化に追従できず、研究創造性が低下**
- 優秀な若手が独力で自在な研究ができない
- 知が全学に展開されず、「研究の規模の効果」が産まれない
- 予算を「消化」するだけで、「資金の規模の効果」が産まれない

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、プロボ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

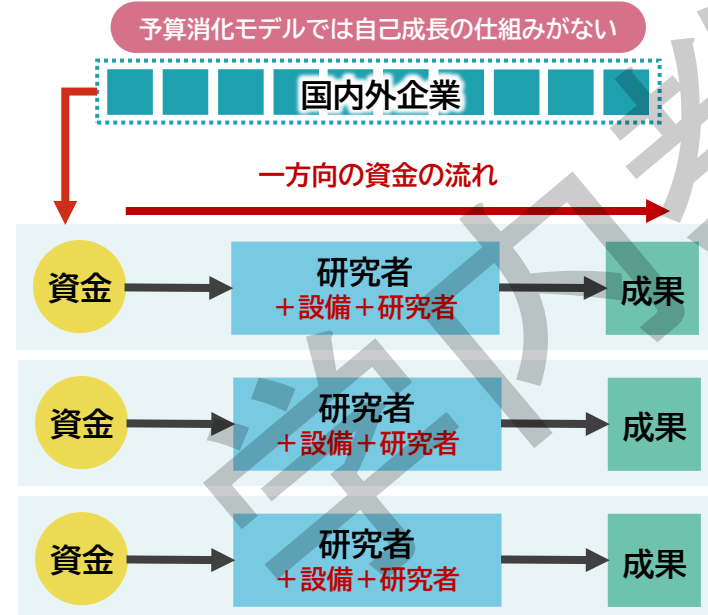
- 設備の共有化だけでは成し遂げられなかった、知・ノウハウ・技術の共有化のための「人+設備」を単位とした集積を実現する。
- 「各ラボで閉じた知」が、誰もが利用可能な「全学の知」に変換され、スケール性により研究の生産性・創造性が大幅に改善される。
- 外部資金等を用いて、競争的に共同利用する仕組み(若手やスター支援有り)により運営し、企業や他大学へも開放する。

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

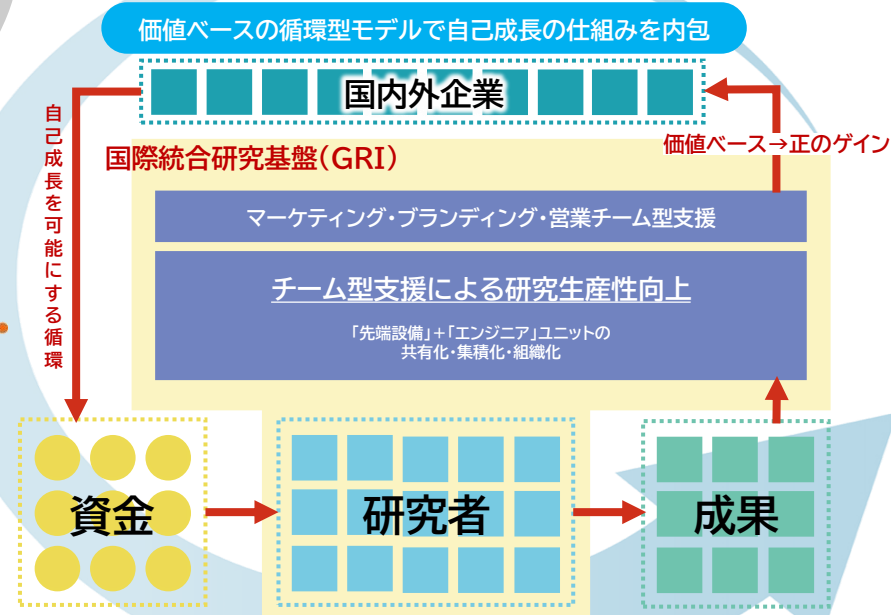
- マーケティング機能・営業機能を担う専門職員を配置。コストベースの産学共同研究や成果利用から脱却し、価値ベース化を推進。
- 価値ベース化による資本増加を全学の投資に回すことで再投資のループを作り、永続的に大学全体が成長する仕組みをつくる

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。

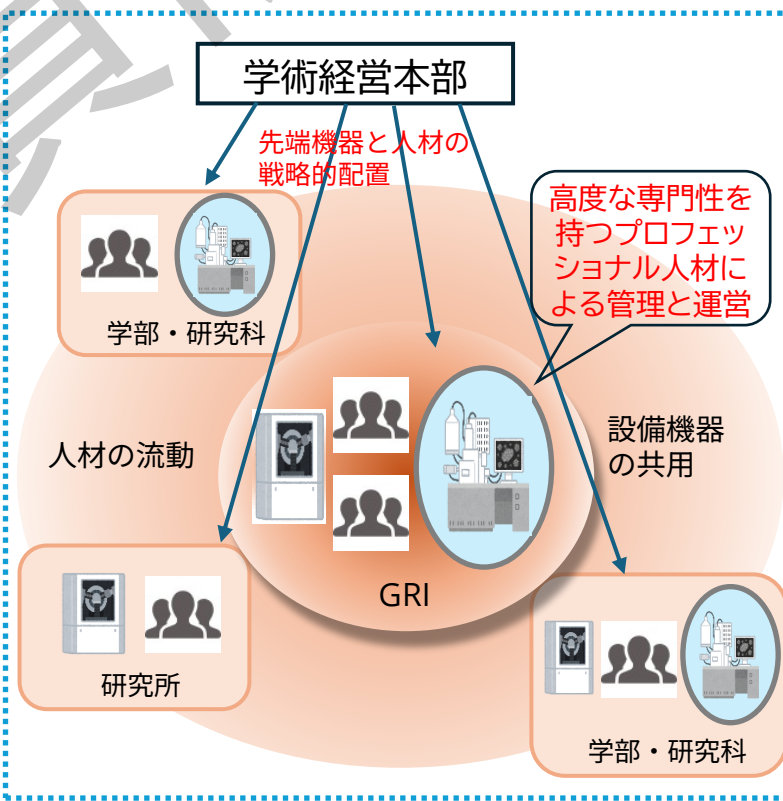
ビジョン: 新たに創設するリサーチ・エンジニア、特命教授などプロフェッショナル人材を充実。DXによる教員の事務軽減、管理業務の削減を推進。教員の研究時間を確保し時間価値を高め研究の質を向上させる。また、学術経営本部による戦略的な設備機器の整備とプロフェッショナル人材の効果的な配置により、研究の活性化を図る。

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2044%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)

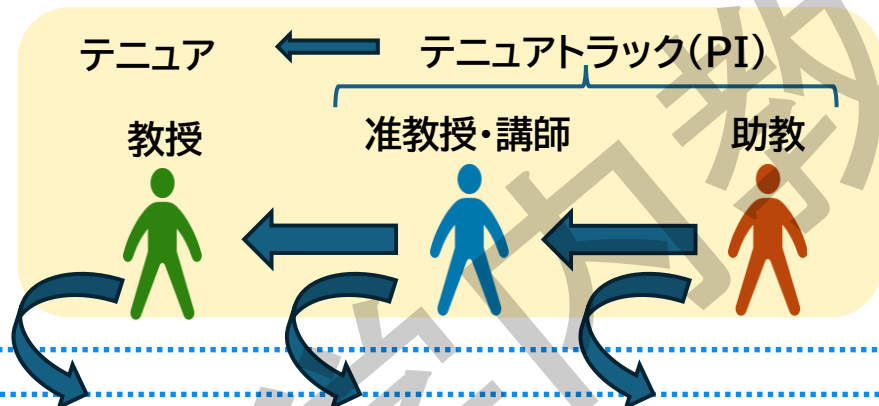
課題:若手ポストの不足と不安定性により研究職志望者が減少し、研究力の低下に繋がっている。また、人事のポスト管理では必要な時に必要なポストを作れず、特に若手の採用に大きな障壁がある。

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	<u>学部入試の改革</u> ・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	<u>国際化の抜本的強化</u> ・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) <u>研究力の向上・研究人材育成</u> ・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

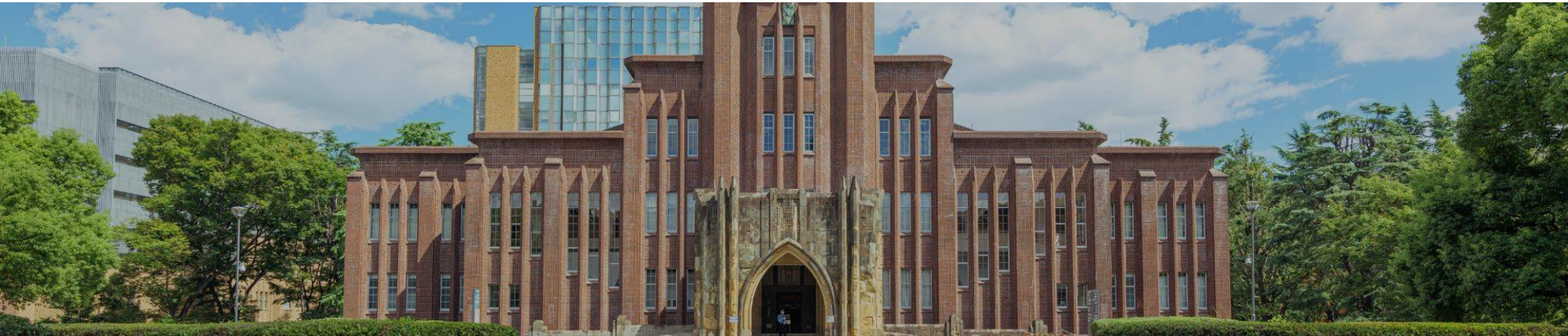
申請概要（公表用案）

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

– 49 – 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:

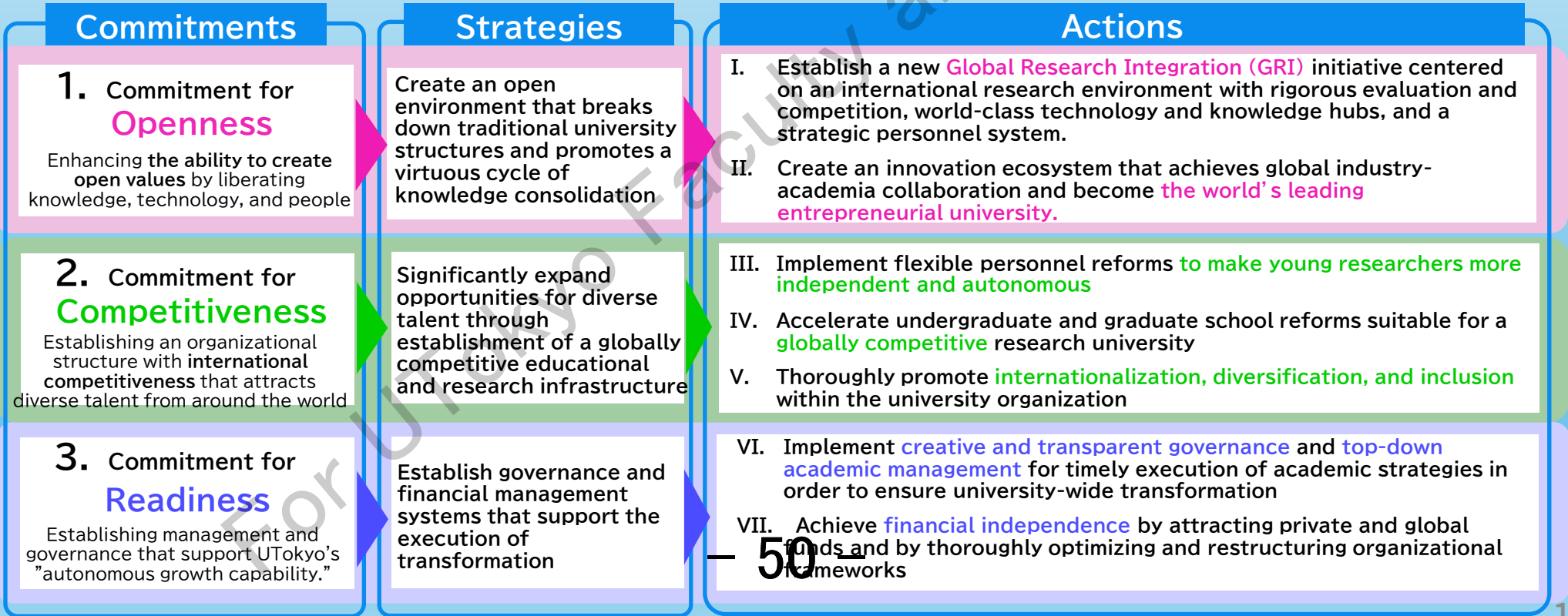
The goals of the University of Tokyo, based on academic freedom, lie in the pursuit of truth, creation of knowledge, and maintaining as well as developing the highest level of education and research in the world

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.



To Become One of the Top 10 Universities in the World

For UTokyo Faculty and Staff Only

Estimates based on THE standards

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.

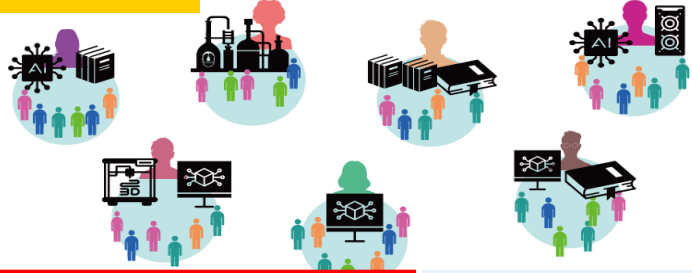
Examples of measures to achieve the above numerical targets

	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
			- 51 -	

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.

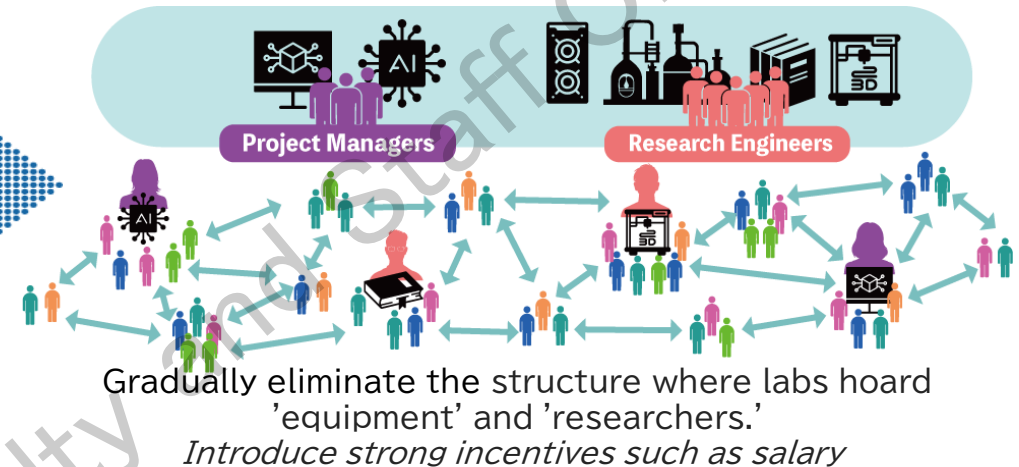
- **Research productivity declines** *There is much duplication, and each researcher has to work with technologies outside their area of expertise.*
- Shifts in research take time and money, **delaying the exploration of new fields.** *This makes it difficult to keep up with rapid changes in research 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.

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.

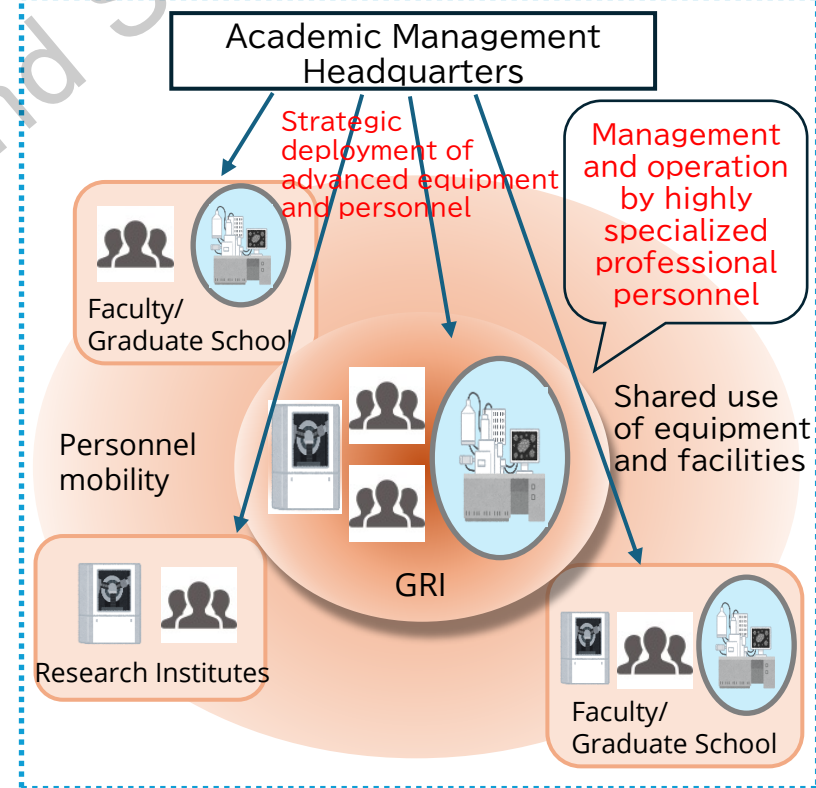
Vision: Enhance professional staff by establishing new positions such as research engineers and specially appointed professors. Promote the reduction of administrative tasks and management duties through digital transformation (DX). Secure faculty research time, increase its value, and improve the quality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

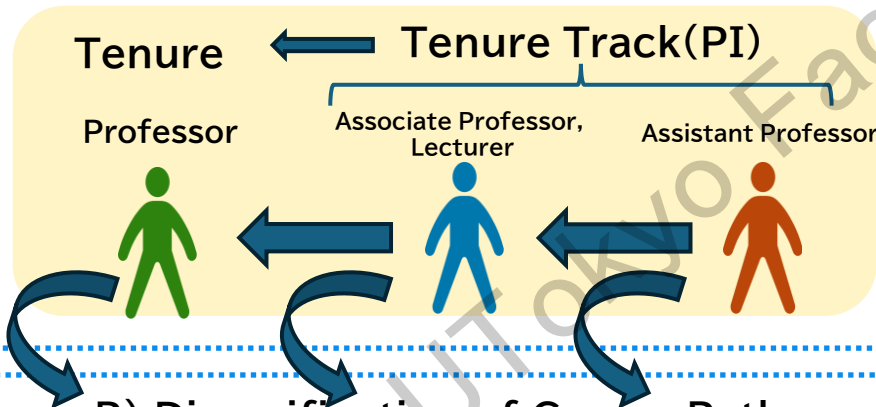
Challenges: The shortage and instability of positions for young researchers have led to a decrease in the number of aspiring researchers, resulting in a decline in research capabilities. Additionally, the management of personnel positions is unable to create positions when needed, posing a significant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

改正理由：既に導入している教員の任期制の教育研究組織等の見直し等を行うことに伴い、所要の改正を行うものである。

現 行 (略)					改 正 (略)				
別表					別表				
部局名	専攻(施設)、講座(部門)、分野等	対象となる職	任期	再任に関する事項	部局名	専攻(施設)、講座(部門)、分野等	対象となる職	任期	再任に関する事項
大学院総合文化研究科	(略)				(略)				
	言語情報科学専攻の全講座(国際研究先端大講座先端領域分野及び国際研究先端大講座融合領域分野を除く。)	助教	2年	再任不可。	大学院総合文化研究科	言語情報科学専攻の全講座(国際研究先端大講座先端領域分野、国際研究先端大講座融合領域分野及び言語情報解析講座自然言語処理・計算言語学分野を除く。)	助教	2年	再任不可。
					大学院総合文化研究科	言語情報科学専攻言語情報解析講座自然言語処理・計算言語学分野	助教	5年。ただし、令和12年6月30日を超えない。	再任不可。
	(略)				(略)				
(略)				(略)					

附 則

東京大学大学院総合文化研究科に置かれる講座の組織を定める内規の一部を改正する規則（案）

改正理由：分野の新設に伴い、所要の改正を行うものである。

現 行			改 正		
(略)			(略)		
第2条 講座に次に掲げる分野を置く。			第2条 講座に次に掲げる分野を置く。		
専攻名	講座名	分野	専攻名	講座名	分野
言語情報科学 専攻	(略)		言語情報科学 専攻	(略)	
	言語情報解析講座			言語情報解析講座	自然言語処理・計算言語学分野
	(略)			(略)	
(略)			(略)		

附 則

この規則は、令和7年7月1日から施行する。

改正理由：大学院総合文化研究科において、既に導入している教員の任期制の教育研究組織等の見直しを行うことに伴い、所要の改正を行うものである。

現 行						改 正					
(略)						(略)					
別表						別表					
教育研究組織		対象となる職	任期	再任に関する事項	根拠規定	教育研究組織		対象となる職	任期	再任に関する事項	根拠規定
部局名	専攻、講座、研究部門等					部局名	専攻、講座、研究部門等				
(略)						(略)					
(略)						(略)					
大学院総合文化研究科	(略)					大学院総合文化研究科	(略)				
	言語情報科学専攻の全講座（国際研究先端大講座先端領域分野及び国際研究先端大講座融合領域分野を除く。）	助 教	2年	再任不可。	法第4条第1項第2号		言語情報科学専攻の全講座（国際研究先端大講座先端領域分野、国際研究先端大講座融合領域分野及び言語情報解析講座自然言語処理・計算言語学分野を除く。）	助 教	2年	再任不可。	法第4条第1項第2号
	(略)						言語情報科学専攻言語情報解析講座自然言語処理・計算言語学分野	助 教	5年。ただし、令和12年6月30日を超えない。	再任不可。	法第4条第1項第1号
(略)						(略)					
(略)						(略)					

附 則

この規則は、令和7年7月1日から施行し、同日以降に任命される者について適用する。

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 寺田 寅彦

フリガナ	スガワラ サク		
氏 名	菅原 朔		
生年月日 (年齢)	平成4 (1992) 年9月19日 (33歳)		
現所属機関名・職名	国立情報学研究所・助教		
クロス・アポイントメント機関名・職名	東京大学大学院総合文化研究科・助教		
期 間	令和7 (2025) 年7月1日 ~ 令和12 (2030) 年6月30日		
勤 務 割 合	本 学	40 %	相手先 60 %
適用給与と支給方法	年俸制	支給方法	一括 (国立情報学研究所)
研究成果の取り扱い	申請者が現所属機関の資金、施設、設備その他の資源 (以下「資金等」という。) を用いて行った発明等についての権利帰属、発明者補償その他の取扱いについては現所属機関の勤務規則その他の定めに従って取り扱うこととし、本学の資金等を用いて行った発明等についての権利帰属、発明者補償その他の取扱いについては本学の勤務規則その他の定めに従って取り扱うこととする。ただし、その発明等の創出過程において他方の貢献が認められる場合は、別途、両機関の協議のうえ取り扱いを決定する。詳細については協定書に記載された内容が優先されるものとする。		
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. 申請者は2025年7月1日から5年間、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。) に基づくクロス・アポイントメント制度の適用を受けて本研究科言語情報科学専攻大関洋平准教授の研究室に所属し、助教として AI 人材育成プログラムにおける研究課題「言語モデルの信頼される実応用のためのスケーラブルな監視」に関わる研究活動を推進する。</p> <p>2. 申請者は、国立情報学研究所にて自然言語処理・計算言語学分野における研究を行い、これまで信頼できる自然言語処理システムを実現するための自然言語理解の評価方法や言語学的観点でのシステム分析について発表してきた。クロス・アポイントメントの実施により、国立情報学研究所における研究を引き続き行いながら、所属予定の大関研究室における研究に応用し、とりわけ計算論的な言語モデルの評価・分析に資する研究やその方法論の深化を推進することで、本学の言語計算認知科学分野の研究力及び研究基盤の強化に貢献する。当該分野で国際的に顕著な研究成果を生み出すことで、本学が日本のみならず世界で当該研究をリードすることを目的とする。</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</p> <p>(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></p> <p>2. <u>「研究活動」、「教育活動」、「部局運営」への影響や支援体制等</u> 申請者にとって本学はクロス・アポイントメント先機関であり、本クロス・アポイントメント適用中は専ら AI 人材育成プログラムに関する業務に従事する。従って、「研究活動」、「教育活動」、「部局運営」への影響は生じない。</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> 申請者は本学において管理職手当・役職手当を受けない。</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> 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>現所属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>本学での業務と現所属機関での業務は明確に分かれている。また、現所属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平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>
<p>特 記 事 項</p>	<p>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。</p> <p>教授会承認日：令和 年 月 日</p>

※ 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

国際交流協定(覚書)更新実績報告書

提出年月日: 2025/3/4

担当部局: 人文社会系研究科

1.相手大学(機関)			
名称	日本語	テヘラン大学	
	英語	University of Tehran	
	当該国語 ※任意	دانشگاه تهران	
地域/国名	中近東	イラン	
設立年	1934	年設立	
設置形態	国立		
URL	https://ut.ac.ir/en		
組織及び規模(学部・研究所、学生・研究者の数等)	8つのキャンパスに48の専攻・学科を持ち、約 約40,000人の学生が学ぶ。教員数は約2,000人。1934年の創立以来大学を中心として機能してきたエンゲラーブ・キャンパス(テヘラン)を中心にますます発展している。		
相手国内における大学(機関)としての評価	イランを代表する総合国立大学である。		
その他 (特色等があれば記入)			
2.協定の内容			
今回更新を希望する協定等の種類、名称等			
協定の種類: 全学覚書			
協定名(英語):	Memorandum of Understanding on Student Exchange between The University of Tokyo、Japan and University of Tehran、I. R. IRAN		
協定名 (英語以外):			
関係部局名:	総合文化研究科		
同時更新を希望する覚書の種類、名称等			
覚書の種類:			
覚書名(英語):			
覚書名 (英語以外):			
関係部局名:			
交流分野			
Japanese studies、Iranian and Persian studies			
交流内容(該当するものに○)			
学生交流	<input type="radio"/>	講義、講演、シンポジウムの実施	
教員・研究者交流		学術情報及び資料の交換	
職員交流		その他	→()
単位互換	<input type="radio"/>		
ダブル・ディグリー		→取得できる学位の種類:	
ジョイント・ディグリー		→取得できる学位の種類:	
共同研究			
受入に伴う奨学金支給			
授業料相互不徴収	<input type="radio"/>	→人数(年): 2人 (学期の場合: 4人)	[大学院生]

3.更新理由	
<p>(1)本覚書による交流は、本属校を休学せずに、本属校に授業料を納付しながらパートナー校に滞在することを前提とするものである。これまでにテヘラン大学受入でイランに滞在した学生は、諸般の事由により本学を休学した上でテヘラン大学での修学に臨んでおり、その意味で本覚書の厳密な適用を受けているものとは言えない。しかし、テヘラン大学側では、本覚書を準用する形でテヘラン大学に滞在する本学学生からの登録料等の徴収を見送っており、本覚書の存在は本学学生に対し明らかな利益をもたらしている。本覚書の更新により引き続きこうした本学学生への便益を維持することができる。</p> <p>(2)修学や研究のためにテヘラン大学に赴く人文社会系研究科・総合文化研究科の学生、両研究科や東洋文化研究所などに所属する教員・研究員などは継続的に存在する。本覚書の存在は、テヘラン大学側の、パートナー校としての東京大学に対する認識に明らかに好ましい影響を与えている。同大学との間に結んでいるより広範囲な学術交流協定(Memorandum of Understanding on Academic Exchange between the University of Tokyo, JAPAN and University of Tehran, I.R.IRAN)の実質をともなう維持・継続のためにも、本覚書を更新することが望ましい。</p>	
4.これまでの交流実績、成果等(特に締結してからの交流実績を中心に御記入ください。)	
<p>2014年7月から2017年3月に人文社会系研究科アジア文化研究専攻アジア史専門分野の博士課程1名を派遣した。また、2018年4月から2020年2月に総合文化研究科地域文化研究専攻の博士課程1名を派遣した。また、2023年4月より同専攻の修士課程1名を派遣している。(派遣・受入ともに本学学生交流覚書に基づく派遣・受入の実績なし。)</p>	
5.更新後の交流計画	
<p>2022年に学術交流協定(Memorandum of Understanding on Academic Exchange between the University of Tokyo, JAPAN and University of Tehran, I.R.IRAN)更新に際して、本学学生交流覚書の関係部局として新たに総合文化研究科が参画した。引き続き人文社会系研究科アジア文化研究専攻(イスラム学専門分野・アジア史専門分野)や総合文化研究科地域文化研究専攻・超域科学文化専攻などの大学院生に本交流プログラムの存在を周知し、テヘラン大学での修学・研究を希望する者が個々の事情に応じて本覚書の利用を選択できるようにする。特に修士課程学生が語学習得のためにテヘラン大学に赴く際などにはこのプログラムが有用であることを周知し、交流を継続する。</p>	
6.更新までのスケジュール(担当・関係部局承認予定日等)	
<p>2023年9月～ テヘラン大学との文言調整 2025年3～4月(予定) 関係部局内会議での付議、承認 2025年4月(予定) 全学会議への付議 諸会議承認後 調印</p>	
7.実施責任体制	
<p>責 任 者 納富信留(人文社会系研究科長 教授) (担当部局長): 幹事教職員: 菊地達也(人文社会系研究科アジア文化研究専攻 教授) 大塚修(総合文化研究科地域文化研究専攻准教授)</p> <p>責 任 者 Seyed Hossein Hosseini (Prof.) (担当部局長): 幹事教職員: Prof. Elham Amin Zadeh (Vice President for International Affairs)</p>	
9.資金計画	
<p>なし(上記博士課程学生2名はそれぞれ公益財団法人・松下幸之助記念志財団からの留学助成と私費を利用して滞在)。 留学費用は原則として私費・個々に取得した外部資金による(授業料不徴収は適用)。</p>	
10.同一校(機関)との交流の有無	
<p><input checked="" type="checkbox"/> 有 協定の種類: 全学協定 担当部局: 人文社会系研究科 締結年月: 1997年4月 (最終更新年: 2022年)</p> <p><input type="checkbox"/> 無</p>	
11.その他特記事項	
<p>相手機関は経済産業省による「外国ユーザーリスト」登録機関となるため、学生交流の際には、事前に「安全保障輸出管理支援室」へ相談する。今回の更新から、東洋文化研究所は学生交流覚書には参画せず、学術交流協定(Memorandum of Understanding on Academic Exchange between the University of Tokyo, JAPAN and University of Tehran, I.R.IRAN)のみへの参画とする。</p>	
本件担当部局事務	
部 局 名 :	人文社会系研究科
部 署 名 :	学生支援チーム
担 当 者 名 :	泉真沙子、平野由紀
Email :	gakusei@l.u-tokyo.ac.jp



**Memorandum of Understanding
on Student Exchange**

between

The University of Tokyo, Japan

and

University of Tehran, I. R. IRAN

The University of Tokyo (UTokyo) and University of Tehran (UT), wishing to intensify the existing cooperative relations between the two institutions and in the hope of developing academic and cultural interchanges through mutual assistance in the areas of research and education, conclude this Memorandum of Understanding (MoU). This MoU is based on the Memorandum of Understanding on Academic Exchange concluded between UTokyo and UT, which became effective on 23 April 2022 (hereinafter referred to as the “Academic Memorandum”), and which replaced the initial Agreement on Academic Exchange that became effective on 23 April 1997. This MOU governs the specific programs of Student Exchange as defined in the Academic Memorandum.

1. Participating Parties

The participating parties of this MoU will be UTokyo and UT.

2. Principals

Article 1. Students enrolling in this exchange program may not do so for more than a period of one year. This period may, upon the agreement of the parties, be extended for a period of one year maximum.

Article 2. A maximum of four student semester places will be exchanged between the parties in each academic year. Two exchange students enrolling for one semester of study is equivalent to one exchange student enrolling for one academic year of study. No more than two exchange students can be enrolled concurrently at either party. In the case that the semester place of exchange students from each party is not equal in a particular year, the parties will endeavor from the following year to ensure an equal semester place of participating students from each party. The parties shall agree in advance through discussion the exact semester place of exchange students.

Article 3. Students enrolled in this exchange program are not eligible to be awarded a degree from the host university.

Article 4. At the request of the home university, the host university shall submit to the home university a report of the academic progress of a participating student. On the basis of this report, the home university may, in accordance with its regulations, award the student credits for study at the host university.

Article 5. The host university of students enrolled in this exchange program shall not levy examination fees, entrance fees, or tuition fees.

Article 6. Personal expenses including travel expenses, accommodation fees, living expenses, educational materials costs and other education-related costs of students participating in this exchange program, other than as described in the preceding article, shall under no circumstances whatsoever be the responsibility of either party. The parties will ensure that this is expressly stated in writing to any students selected.

Article 7. Each party will designate a liaison office to oversee specific activities of the programs.

a. For the University of Tokyo,

Name of office:

(Outbound) Student Support Team, Graduate School of Humanities and Sociology /
Faculty of Letters

(Inbound) Office of International Students and Scholars, Graduate School of
Humanities and Sociology / Faculty of Letters

Address: 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, Japan

Email: (Outbound) gakusei@l.u-tokyo.ac.jp, (Inbound) oissjin@l.u-tokyo.ac.jp

b. For University of Tehran,

Name of office: Office for International Students and Academic Staff

Address: 2nd Floor, Central Administration, 16 Azar Street, Enghelab Avenue, Tehran,
Iran

Email: international@ut.ac.ir

Article 8. The student exchange under this MoU shall be carried out in compliance with laws and regulations to be followed by the parties concerned.

Article 9. Students participating in this exchange program shall be responsible for all losses and damages caused by the student during the exchange at the host university and neither party shall be liable for such losses and damages.

Article 10. Each party shall indemnify and hold the other party, its officers, employees

harmless from and against all losses, costs, expenses, lawsuits, including reasonable legal fees which result from the negligent or intentional acts or omissions of the party, its officers, employees arising from the performance of its obligations under this MoU.

Article 11. Neither party shall be deemed to be in default of performance of its obligations in the event that the performance of such obligations is delayed, hindered, or prevented by force majeure. Force majeure shall be defined as war, pandemic, strikes, fire, flood, court order, statutory or regulatory changes and any similar cause beyond the reasonable control of UTokyo or UT, which could not reasonably have been foreseen and guarded against.

Article 12. Neither party to this Agreement shall use the name(s), slogan(s) and/or logo(s) of the other party for any purpose including in any advertisement or other form of publicity without obtaining the prior written consent of the other party. Notwithstanding the generality of the above, the parties may notify third parties of the fact that this MoU is in effect.

Article 13. The home university selects and nominates candidates for the exchange but the host university will make the final decision as to the acceptance of exchange students in accordance with its admission policies.

Article 14. During the initial period, student exchanges based on this MoU shall take place in the fields of Japanese studies, Iranian and Persian studies.

If any other fields are to be requested in due course of the student exchanges, they shall be decided upon mutual agreement between the liaison offices of the parties.

Article 15. Exchange students will be required to have full medical insurance coverage for the duration of their stay in the host country. The host university shall provide adequate information on any mandatory insurance schemes.

3. Effective Date and Length

Article 16. This MoU remains effective from 16 February 2024 until 22 April 2027. The term of the MoU may be extended upon the agreement of the parties. Either party may terminate the MoU during its term by giving six months advance written notice to the other party. The parties shall ensure that upon termination or expiry of this MoU, any

students who have already been selected or enrolled in student exchange shall be permitted to complete the designated period of study at the host university. Under no circumstances will the term of this MoU exceed the term of the Academic Memorandum.

4. Dispute Resolution

Article 17. All disputes or claims arising out of or in connection with this MoU shall be finally settled under the Rules of Arbitration of the International Chamber of Commerce in Singapore, by one arbitrator appointed in accordance with the said Rules. The seat of the arbitration shall be Singapore, and the arbitral proceedings shall be conducted in the English language.

Article 18. MoU is created in duplicate in English, each of those duplicates being deemed original. In the case of any inconsistency between the provisions of this MoU and the previous MoU, the provisions of the current MoU shall take precedence.

The parties hereby establish this MoU by duly signing it as of the respective dates below.

The University of Tokyo	University of Tehran
FUJII Teruo (Prof.)	Seyed Hossein Hosseini (Prof.)
President	Acting President
Date:	Date: