

学 内 広 報

2002. 11. 13
 東京大学広報委員会

第27回東京大学

伊豆・戸田マラソンレースが開催される



スタート直前の様子



富士山を背に力走する選手

(15ページに関連記事)

目 次

一般ニュース	2
総長の海外出張、評議会（10月22日（火））承認事項、評議会（9月17日（火））報告事項、平成14年度第2回東京大学運営諮問会議、第27回東京大学伊豆・戸田マラソンレースが開催される	
部局ニュース	16
ウィーン工科大学と東京大学の共催によるフォーラム「災害低減に向けた建築設計と工学」を開催、東京大学ソウル大学校フォーラム2002「東京大学における韓国学の研究と教育—その過去・現在・未来—」開催される、大学院人文社会系研究科韓国朝鮮文化研究専攻開設記念行事行われる、フィレンツェ教育研究センター内外で研究会・講演会が催される、佐々木総長が北海道演習林を視察、農学系事務部の事務改善表彰について、東アジア四大学フォーラム	

2002ソウル会議が開かれる、医学部解剖体慰霊祭が行われる、第11回原子力研究総合センター技術発表会開催される、平成14年度情報処理教育研究集会

掲示板

「東京大学男女共同参画基本計画(案)」への意見公募に対する公聴会の開催のお知らせ、東京大学教官懇話会のお知らせ、総合研究博物館公開講座のお知らせ、テレコミュニケーション、テレイメージジョン、テレグジスタンスに関する国際シンポジウム、「教養学部報」第460（11月6日）号の発行、教養学部美術博物館講演会のお知らせ、コンピュータ・ネットワーク利用セミナーのお知らせ

事務連絡（人事異動（教官、事務官））26

計 報（田村孝章名誉教授、湯浅秀男助教授） 27

淡青評論「大学院入学者選抜方法のいろいろ」 28

≡ 一般ニュース ≡

総長の海外出張

平成14年11月26日（火）～平成14年11月29日（金）
UT Forum 2002 in Singapore出席（シンガポール）

評議会（10月22日（火））承認事項

東京大学教養学部規則の一部改正

近年の日韓関係の緊密化に伴う韓国朝鮮関係専門家養成の必要性及び東欧諸国を研究対象に選ぶ学生の増加に伴い、所要の改正が行われた。

附 則

- 1 この規則は、平成14年10月22日から施行し、改正後の東京大学教養学部規則の規定は、平成14年10月1日から適用する。
- 2 平成15年3月31日以前に後期課程に進学又は入学した者については、改正後の第10条及び別表第2の規定にかかわらず、なお従前の例による。

評議会（9月17日（火））報告事項

大学間学術交流協定

- ・東京大学とジョンズ・ホプキンス大学（米国）との間における学術交流に関する大学間協定の締結
- ・東京大学とウプサラ大学（スウェーデン）との間における学術交流に関する大学間協定の締結
- ・東京大学とストックホルム大学（スウェーデン）との間における学術交流に関する大学間協定の締結
- ・東京大学とルンド大学（スウェーデン）との間における学術交流に関する大学間協定の締結
- ・東京大学とオタゴ大学（ニュージーランド）との間における学術交流に関する大学間協定の更新

小柴名誉教授ノーベル物理学賞受賞祝賀会行事日程

- ・平成14年12月26日（木） 記念祝賀会
17：00～19：00（パレスホテル）
- ・平成15年 1月16日（木） 記念学術講演会等
13：30～15：30（大講堂及び法文25・31番教室）

東京大学功績者表彰実施要綱

東京大学功績者顕彰実施要綱

（目的）

第1 この要綱は、東京大学の活動の発展に顕著な功績のあった者（以下「功績者」という。）に対し、大学としての感謝の意を表し、及びその功績を称え、これを顕彰することを目的とする。

（対象者）

第2 顕彰は、私財の寄付、ボランティア活動及び援助等により、本学の活動の発展に大きく貢献した個人、法人又は団体に対し行うものとする。ただし、現在在籍する本学の教職員及び学生は原則として、その対象としない。

（名称）

第3 顕彰の賞の名称は、「東京大学稷門賞」とする。

（候補者の推薦）

第4 部局長は、功績者に該当すると認める者を総長に推薦することができる。

（功績者選考委員会）

第5 総長は、功績者を選考させるため、功績者選考委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、総長が指名する教授若干名並びに総務部長及び研究協力部長をもって組織する。

3 委員会の委員（総務部長及び研究協力部長を除く。）の任期は、2年とする。ただし、再任は妨げない。

4 委員長は、委員のうちから総長が指名する。

5 委員会は、選考結果を総長に報告する。

（顕彰）

第6 顕彰は、総長が賞状を功績者に授与し、及びその功績を適切な方法で社会に表明することにより行う。

2 総長は、前項の賞状に添えて、記念品等を贈呈することができる。

3 総長は、表明の方法等について、委員会に意見を求めることができる。

（庶務）

第7 顕彰に関する庶務は、事務局研究協力部研究協力課が所管し、事務局総務部総務課が協力する。

（補則）

第8 この要綱に定めるもののほか、顕彰の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成14年10月21日から実施する。

参考

「稷門」（しよくもん）は、中国の戦国時代の斉（現在の山東省）の首都の城門の名前である。斉の威王、宣王が学者を厚遇したので、斉の都に天下の賢者が集まり、学問が栄えたという故事をこの賞の名称は踏まえている。稷門付近は「稷下」と呼ばれ、多くの学者が集まったことから、「稷下の士」という言葉も生まれた。（出典は『史記』で、文学部の発案）

平成14年度第2回東京大学運営諮問会議

平成14年度第2回運営諮問会議の議事概要は、次のとおりです。

〈東京大学運営諮問会議委員名簿〉

(議長)

吉川 弘之 産業技術総合研究所理事長、日本学術振興会会長、日本学術会議会長、国際科学会議会長

(委員)

アーサー・ストックウイン オックスフォード大学ニッサン日本研究所長、オックスフォード大学教授

牛尾 治朗 ウシオ電機株式会社代表取締役会長、社団法人経済同友会特別顧問、内閣府経済財政諮問会議議員

薄井 信明 政策研究大学院大学客員教授、国税庁税務大学校客員教授、財務省財務総合政策研究所顧問

大塚 陸毅 東日本旅客鉄道株式会社代表取締役社長

佐藤 禎一 日本学術振興会理事長

高橋 真理子 朝日新聞社論説委員

寺島 実郎 株式会社三井物産戦略研究所長、財団法人日本総合研究所理事長

利根川 進 マサチューセッツ工科大学学習と記憶センター長、マサチューセッツ工科大学教授

原 ひろ子 放送大学教授

(五十音順)

〈第2回東京大学運営諮問会議議事概要〉

日 時：平成14年9月18日（水） 10：00～12：00

場 所：本部庁舎5階特別会議室

出席者：吉川弘之議長、アーサー・ストックウイン委員、牛尾治朗委員、薄井信明委員、大塚陸毅委員、佐藤禎一委員、高橋真理子委員、利根川進委員、原ひろ子委員、

大学側：佐々木毅総長、小間篤副学長、宮島洋副学長、廣渡清吾副学長、林良博大学院農学生命科学研究科長・農学部長、渡部洋大学院教育学研究科長・教育学部長、南谷崇先端科学技術研究センター長、森 裕司広報委員長、梶野慎一事務局長

1. 開会

佐々木総長から開会の挨拶の後、各委員及び大学側出席者の自己紹介が行われた。

2. 諮問事項について

佐々木総長から、諮問事項について、次のように述べられた。

本日は、法人化後の人事制度についてご議論いただきたい。国立大学法人についての最終報告において、

非公務員型を採用することが案として確定している。法人化に伴い、教職員はこれまでの公務員制度の外に出ることになる。したがって、今までの法制から離れた人事制度の設計が求められている。そういう意味で、これはそれぞれの教職員の命運にかかわる大問題である。どのような観点を考慮に入れて設計すべきかについて、忌憚のないご意見を伺えれば幸いである。

次いで、廣渡副学長から諮問事項について、若干の数字と学内の委員会で検討している事項等次のとおり説明があった。

現在の東京大学の教職員数は、今年度7月1日現在で、教育職3941名（附属学校教員を含む）、事務職その他3512名、総計7453名であり、おおよそこの人件費が700億円になっている。

加えて、いわゆる定員外の職員が総計6623名である。これは、3つに大きく区分され、そのうち2つのカテゴリーはそれぞれ文部科学省等から制度的な予算措置が行われているが、事務補佐員、教務補佐員など3164名については、東大に配分される予算の物件費の中で東大かぎりで雇用している職員である。この取り扱いを法人化後どうするかが大きな問題だと考えている。

平成13年度の教職員採用数は、年間に527名であり、定員内の教職員総数7453名に対して約7%になっている。内部昇任の数について、教授は66.9%が学内の助教授からの昇任、助教授は内部昇任率が46.5%になっている。

人事制度に関しては、先程総長が申し上げたように、法人化後には現在の公務員から非公務員に切り替わる。現在の国家公務員法、人事院規則に基づく人事制度、法人化後は労働基準法を法的なベースにして、そこに大学の固有のコンセプト等を盛り込んだ人事制度を構築することが必要だということである。新しい人事制度は就業規則というかたちで取りまとめる必要がある。

教員人事制度について、採用・昇任は教育公務員特例法の考え方を継承することを考えている。これは、部局教授会に教員の選考権を認めるという考え方である。また、公募制を積極的に採用すること、採用・昇任の場合の評価については、多面的な評価の基準を確立する必要がある。

任期制について、現在、国公立大学を問わず大学教員任期法が適用されているが、今のところ国立大学法人にこの任期法が準用されるかどうかははっきりしていない。準用されない場合、労働基準法の規準に基づくと期限付き雇用はきわめて限定的な場合にしかできない。これについては今後の大学教員任期法を国立大学法人にも適用する道を開くことが重要だと考えている。

教官の定年については、東大は2002年度から2013年度までの間に、段階的に65歳まで定年を引き上げるという計画を今進めているので、それを継続しながら、同時に定年をフレキシブルにするために、定年前の任期制や選択的定年制の導入などを考えたい。

処遇については、研究・教育の専任職と経営の専任職を分けて考える必要がある。

評価については今後の問題だが、評価の基準や手続き、評価を給与に反映させるようなシステムをどう作るのが一番センシティブで重要な課題になる。

待遇については、業績評価をどう給与システムに導入するか、年俸制の導入をどう検討するかなどがある。

兼業・兼職については、これまでは人事院の規則で兼業・兼職がコントロールされていたが、今後は大学できちんとしたガイドラインを定める必要がある。少し言葉は悪いが、パートタイマー型の教授がいてもいいということで、大学にとって最もメリットのある兼業・兼職のガイドラインを定めることを追求していかなければならない。

勤務時間管理の問題だが、現在、教員については時間管理が行われている。法人化すれば、これを自分で自分の労働のあり方と時間を決めるシステムにしたい。労働基準法の下では、裁量労働制という制度に乗らないとそれはできない。ところが、厚生労働省は大学教員について教授会や講義の時間が使用者から指示された時間だということで裁量労働制は認められないという解釈を出している。これについては、文部科学省を通じて厚労省と折衝中と聞いている。

倫理の問題については国家公務員倫理法が現在適用されているが、これに準じたルールを就業規則で定めることが必要である。

強調したいのは、東大にはさまざまな部局があるので、人事制度については多様なメニューを用意して、研究や教育のあり方に応じた選択を可能にする事を制度にしたいということである。

職員の人事制度については、2つのポイントについてお話ししたい。一つは、職員の採用の問題である。現在は、公務員試験の合格者のリストから大学が採用することにしているが、法人化後はそれぞれの大学がそれぞれの見識で採用するという制度に基本的には移る。しかし、職員採用に情実を排除し、公正公平な採用を行う、あるいは一定の質的な水準を確保する、さらには、全国の大学の人事交流のベースを作る、それから常勤職員と非常勤職員の区別を試験合格者かそうでないかというかたちできちんと分けることができる、といったメリットがあるので、国立大学法人職員について共通試験制度を追求してはどうかという議論をしている。この場合には、大学間の連携が必要である。共通試験制度を採った場合でも、専門的な技能を要する職種については個々の大学がそれぞれ個別に選考によって採用するということは、当然確保される。

それとの関連で、国立大学法人職員の資質を向上させ、全国的な交流人事も可能にすることを考えると、大学に共通の事項について共同の研修を行う、あるいは一定の幹部職資格の試験を大学が共通で実施するといったことも必要になるのではないかと考えられる。これについては文科省が従来そのような役割を果たし

てきたが、大学間の連携でこのような新しい制度を作ることが必要ではないか、可能ならば追求してはどうかという議論をしている。併せて、大学として民間との人事交流も積極的に進めていきたい。

以上、人事制度について簡単に学内で検討している論点について申し上げた。

諮問事項の部局長の選考について、今後、部局長はそれぞれの部局の経営についてリーダーシップを発揮すべきであるという基本的な考え方が打ち出されている。

現状では、部局長の選考権は部局の教授会にあり、教育公務員特例法及び東大の評議会規則に基づいて部局の教授会が部局長を選考する。この場合に、部局の教授会の選考方法は例外なく投票によっている。さらに、だれを選ぶかという場合には、教授会のメンバーから選ぶことになっているのが通例である。したがって、部局長は教授職と併任しており、必ず研究職である。

東大の部局長の任期は、一部局だけが3年という任期をとっているが、それ以外はすべて2年の任期である。再任については、3分の2の部局では再任可、再任ありとしているが、3選なしとするのがほとんどである。3分の1の部局は再任もできないということで2年1期限り。このような現行の部局長選考のあり方についてもご意見をいただきたい。



会議の様子

3. 意見交換

吉川議長の進行により、概ね次のような意見交換が行われた。

吉川：各委員にご意見を伺う前に、今ご説明いただいた事柄は、最終的にはどのようにしてだれが決めるのかについてのイメージを教えてください。

廣渡：学内の検討体制についてはいろいろ考えている。おそらく法人化の準備をする設立委員会のようなものが東大の中に設置され、そこで最終的なオーソライズが行われるのではないかと考えている。したがって、学内のしかるべき検討機関がオーソライズしたものに基き総長が決定することになると思う。



利根川 進氏

利根川：設立委員会は学内の人だけでつくるのか。

廣渡：そのところはまだはっきりしていない。文科省がどのように考えているかもまだよくわからない。

薄井：今の点で、今秋あるいは来年の通常国会に、国立大学法人関連の法案が用意されるといわれているが、それはどういう内容なのか。

廣渡：それもまだよくわかっていない。今、文科省で法案の内容を準備しており、国立大学協会でもどのようなものをそこに盛り込むべきかという検討をしている。11月の半ばには国大協の総会が予定されており、そのころまでには大体の輪郭がわかるのではないかと考えている。

牛尾：小泉総理の6つの経済活性化戦略の柱の一つに「人間力戦略」があり、その中に大学改革の問題が入っているため、経済財政諮問会議に文部科学大臣にも来てもらい、討議した。大臣の方向は、基本的に文科省が決めるのではなく、大学が決めるという話だったが、私は、こういうことは独自性に任せると長年の慣行の中で変えたくない人の方が数が多いから、なかなか進まないと思う。したがって、独立法人は平成16～18年の3年間に原則全部変わることを決めてほしいと申し上げた。同時に、独立法人の規制は事実上3年の間に全部撤廃すべきだと主張している。

それに対して、規制は徐々に撤廃をしたいというのが現在の省の考え方だと思う。その議論はまだこれからだが、独立法人の誕生と同時に、大学経営に対する官庁の規制を撤廃しなければ、法人体制に変わっても何も変わらないことになってしまう。

いわばプロ野球の世界なのだから、独立する人がいちいち甲子園野球のように監督の顔を見て「次は打ってもいいのか、待つのか」などと言っていたら野球にならない。その辺のところの意志がまだ徹底していない。国大協の議論を聞いていても、10回のうち7回ぐらいは監督のベンチを見るような雰囲気はまだ残っている。やはり自主判断、自主努力、自己責任という基本精神をもってこれに当たらないと、政府はどう考えているのかと四六時中見ていたら決

まるはずがない。逆に、そういう傾向こそ大いに歓迎だという人もいると思うので、その辺は大学の選ぶことだろう、ということだけは議論した。

吉川：大学側から何かコメントはありますか。

佐々木：おっしゃるとおりである。ただ、我々として最低限明らかにしてもらいたいのは、どういう法案が本当にできるかである。それ自体が何もわからないので、そういうことを理由にしてこちらともいうのは、おそらく相対にある。

もう一つ、そこでの実質問題として、人事交流という問題がある。これまで文科省及び各大学間で、今まで完全にシステムとしてビルトインされてきたものがあり、これが個々の職員にとっても、また大学にとっても、どうするのかということについて少し横を見たりしていることの大きな構造的要因である。

全国の大学をいろいろなかたちで動いている方は膨大な数に上る。だれがどのようなかたちで、その方々の処遇について責任をもって考えるのか。究極的には各法人としての対応だと思うが、そういう方がいなければ困るという大学も含めて各大学にはいろいろな意見がある。その問題が、やはり人事制度を考えるときには大きい。

もう一つ最終的には、財務制度の問題がわからないために人事制度の方へまた話が波及してぐるぐる回っているというのも理由ではないかと思っている。

吉川：廣渡さんからご説明いただいたいろいろなディテールがあるのだが、だれが決めるのかという一番の根幹は、たぶん定員である。定員を決め、教員と学生の定員管理、定員配分をどうするか。さらに、いわゆる学部・学科の設置認可などをどのように決めるのかといった根幹の問題がある。

文科省は何もやらないといっているのだが、当然そこはがっちりくるに決まっている。その境界がどこになるのか、ということはある程度の前提として、今日のような話をするべきなのかどうかを知りたい。

廣渡：大学が勝手に自由にやってもよいといわれた場合に、ではどこからが大学の領分かという話がある。少なくとも国立大学法人法の中には、現在の国立学校設置法の中に書き込まれているような事項に対応したものが書き込まれることになるのではないか。例えば、この運営諮問会議の設置は国立学校設置法の中に書き込まれているが、おそらく法人法にはどのような基本的な組織を大学に作るかは書き込まれるのではないか。

しかし、例えば役員である副学長の数まで法律に書き込むという話もあり、大学側が法人化したら大変になるから副学長の数をたくさん作らなければいけないという議論をしている矢先に、これではどこからが大学の領分なのかはなかなか難しい問題だ。しかし、いくらお金をくれるか、学生の定員についても、政府、文科省が決めるというところははっきり

りしているので、根幹のところはこちらが決められない。

吉川：学生定員はあまり自由にはできないかもしれない。子どもの数は決まっているわけだから、これは社会的需要で、ある程度決まる。しかし、例えば1000人の学生を10人で教えるか100人で教えるかという自由度は大学側にあるという主張はできない話なのか。

小間：教職員の問題の1番目は、おっしゃるように定員とそれの裏付けの予算ということだと思う。競争的資金というかたちで、大学が人を雇う自由度は今後確かに増える。もう一つ大きな問題は、大学間の異動その他をスムーズにするための退職金や年金といった制度の処理を一つの大学ではできないことである。

現在、文科省の案では、中期計画にのせる人については退職金その他の保証もする制度設計をしている。そうすると、各大学が勝手に増員をしておいて、将来退職金も保証しろというような制度設計ができるかどうか、これはきわめて難しいところである。

結局、退職金まで保証する者については、ある種の定員というかたちの概念が中期計画の認可のときに出てきてしまうのではないだろうか。そうすると、法人化したからといって教官定員が自由にできる部分は任期制の教官の部分に限られると、極言すればになってしまうのではないか。

大塚：要するに予算や定員といった大枠はそう自由にはならないだろう。その中で、多様な制度、例えば任期の問題であるとか、あるいは大学外から招聘するいろいろな先生の任期、報酬をどのぐらいにするか、という程度は自由度があると考えていいのか。

小間：そう考えている。

大塚：そうだとすれば、こうしたい、こうあるべきだということを、きちんと整理して強く主張していくべきである。

人事交流でも、文科省とはあまりやらない方がいいように思うが、それ以外の人事交流は大いにやればよい。大学の中にそういう柔軟な制度や仕組みをできるだけ作り、最も効果の上がるやり方をとることが必要なのではないか。特に単年度あるいは2～3年という短い期間での契約で優秀な人材に来てもらうとか、あるいは海外から来てもらうことは大いに進めるべきだと思う。教員もそうだろうが、いわゆる事務職員の方もそういうマネジメントに長けた人、能力がある人に来てもらい、大学全体の経営をきちんと進めていくことはこれから絶対に必要である。

牛尾さんもいらっしゃるのだから、教育改革の場面などで大いにサポートもお願いしたらどうかと思う。

佐藤：同趣旨であるが、この問題で一番のネックは、独立行政法人はできるだけ法人の自由化を高めようということはいいのだが、運営に60%以上の国費が出

るわけだから、公のお金の管理とどう折り合いをつけるかという点だろう。

私はこの点は、文科省と財務省との技術的な折衝の積み重ねではなかなかちがいがあかないという気がする。大学としてこうしたいということを強く打ち出して背中を押さないといけないのかなという気がする。財務管理については、何しろ100年の歴史の中できちんとしたテクノクラートが育っていてそれなりの理屈があるので、それを破っていくのに大変苦労していると見ている。

もう一つ、広域人事の話が出た。任命をするのは学長であるとしても、事務職員の広域的な人事のメリットは大きいと思う。これは全く個人的な意見だが、大学共同利用機関で今の財務センターのようなものが、そういう広域人事のセンターになってはどうかと思っている。つまり、大学共同利用機関で広域人事の管理をするという仕組みを考えれば、あまりリソースを要せず設計できるのではないか。

利根川：今回の法人化にあたって、東大がいったい大学をどういうものにしたいのかということをはっきり検討して、法律その他はまず横において理想像を作ればいい。そこが一番重要なところだと思う。

先程から説明を聞いていると、やはり文科省の規制がずいぶん強く、そのメンタリティから大学の先生方が抜け切れていないというのが僕の印象である。千載一遇のこの機会に、本当に理想的な日本の大学を作り、国際的な競争力を高められるような、それから、日本の優れた若い人たちが持っている能力をもっと発揮できるようなシステムを作る、そのためには大学がもっと努力すべきだ。

労働基準法が障害になっているのであれば、その労基法を変えることを要求すべきである。具体的には、例えば教員の任期制について、いわゆる全員任期制というのではなく、若い教授の任期制、いわゆるテニユア制を絶対に導入すべきであるというのが私の強い信念である。

これは単にアメリカをまねしろと言っているのではなく、創造的な研究をするためには、この制度はまさに人類が生み出した最適の制度であると僕は確信しているからである。つまり、30歳そこそこで、この人が40～50年間一流の研究を東大でやるかを見極めることができるかという、一生懸命それを検討しても2人か3人に1人ぐらいしかそれに値する人を見つけ出すことはできない。必ずそこにセレクションがかかるというのが私の経験である。

それから、事務職の人事の交流については、市場に任せればよいと思う。職員が大学間のルールやポリシーで交流するなどというのはあまり意味のあることではない。今までそうやってきたから、何とかそのまま続けなければいけないというのは、考え方が逆行している。将来の東大のために何が一番いいかということをまず基本にもって決めていくべきだ。

原：教員は人事交流をする方がいい。この場合は、労働基準法だけでなく、人事交流や任期制で異動するときの異動の費用、年金及び健康保険の問題などをどう処理するかがとても大事だと思う。

物理学の共同利用研の方々に異動について伺ってみると、すべて国立大学の間でぐるぐる動いている先生方だったので、国家公務員共済組合員のままでいられた。そういうところは、私立大学から優秀な人材を採用することなどはどうもお考えにならなかったようで、何も問題ないと日本学術会議のシンポジウムのときにおっしゃっていた。

しかし、その辺の問題も考えないと、いくらいろいろ理想を言っても現実には動かなくなってしまう、大学にいい人材が来なくなる。こうした問題について、どう検討が進んでいるのか。

牛尾：問題整理のために申し上げますと、新しい東大をどういう大学にするかという問題の中で、研究や教育に携わる執行面はほとんど大学独自でできると思う。

もう一つの面は、経営の問題である。企業では経営と執行ははっきり分かれていて、経営は株主や消費者などを背景に自分の企業存続のためにどうするかを議論する。大学の場合、国家という親会社から独立するわけだから、当面の財政をどうするか、雇用している者に対してどう責任を果たすか、といった経営問題は、執行面とは次元の違う話になるだろう。

国立大学から大学法人になった場合に、ここで新たに教育と研究の責任をどのように考えるか、その実行手段は東大独自でお決めになればいい。大学法人になるときに、60%の国家補助を一応そのまま受け入れて、その代わり雇用責任である教職員に対する雇用はそのまま同じ数だけ受け入れて、どうやって改善するかという調整期間3年の間ぐらいは基本的にさわらない。

職員などの場合は、たまたま平成16年4月1日に東大にいたから、「私はずっと東大なのか」という運命にさらされる。3年間ぐらい東大の経営や執行を見て、全部自己申告させて、「私はかわりたい」という人は調整期間の間は全部受け入れればいい。違う大学では東大に行きたいという人も山ほどいるだろうし、何もなければ公募すればいい。そういうことは調整期間中に行われるべき仕事だろう。

ワンマン会社の事業部長が急に独立しろといわれると何もできないという例がよくあるが、大学はこれまではそんな感じだった。要するに、文科省という大社長がいて、あとの従業員がほとんど従っていたら、急に独立して自分でやれとなった。そういう意味で経営問題に関しては、残念ながら大学の先生の場合はこれまでずっと使われてきた人ばかりなので、やはり外部の方をどんどん入れて、大胆な交渉をしなければいけないと思う。

かつてケネディが、「この変革の時代に世界に150

軒の家があるが、アメリカは丘の上に建っている家なのだ。この変化をどう生きるか、皆がそれを見ている。そういう責任があるのだ」と言った。同様に東大を中心とした4つか5つの国立大学がどうするかを他の大学は皆じっと見ているので、何もわからないと言ったのではみっともない。自分たちはこういう大学をつくりたい、経営問題の予算と人員に関してはとりあえずこう考えるが、3年か5年の調整期間が済むとこのようにする、ということを早く示さなければいけない。

あまり遠慮して東大がぐらぐらしていると、国立大学は全部ぐらぐらする。東大ほか3〜4校がそれぞれ違ったタイプをきちんと出せばいい。本当は法律が出る前にそういうことを言わなければいけない。及び腰では全然話にならないので、文科省との交渉も、とりあえず3年間はほぼ同じでやって、中身だけを変える。しかし、5年後はこうするということは示す。

そのような作業をするため、法人化準備の設立委員会に経営部門と執行部門の2セクションを作る。執行面はできるだけ大学の先生ばかりがいいと思うが、私の過去のいろいろな体験も込めていうと、教授会にあまり実権をもたせることは好ましくない。やはりこれは既得権の集まりだから、新しい人をマーケットや未来との関係で入れ替えるときに、必ず教授会が一番の抵抗勢力になる。この変革期10年ぐらいは、やはりプレジデンシャルシステムで、学長に相当権限を集めないとそういうことはできないだろうと思う。そうになると、今度は学長の選考方法は今のような方法でいいのかということが当然問題になってくるだろう。これも学内で議論することはなじまない。やはり外の人を入れてそういうことを議論する。

きっと法案は11月か12月に徹夜してでも作るのだと思うが、それまでに東大はこうすべきだという提案を、もう9月だから、1か月ぐらいの間に少数精鋭で出さないといけない。5つか6つの大学の提案が違っていいし、新聞の年末記事に出るぐらいにすれば、非常に物事が進みやすい。法人化の設立委員会も、経営問題ということに関しては外部の人を多数入れて考えるべき、ということを申し上げたい。

吉川：大体意見は集約している面がある。大学側から説明いただいたように、こういった項目は確かに決めなければいけないのだが、逆にいえば、こういった項目を決めれば大学のスタイルが決まるのか、どうもそうではないのではないかと、という疑問だと思う。

ごく簡単にいえば、国が何を決め、大学はどこまで決めるのか、そして、部局にはどういうことを決めさせるのかというイメージが伝わってこない。今の牛尾さんの言葉を借りれば、経営とはこういうことを決めていくことである。

国の金を管理する以上は、どれだけの数の学生の面倒をみて、どれだけの予算を使うかは国が決めるをえない。予算は国会事項である。しかし、例えば学部構成、あるいは定員の配分や予算の学内配分は100%大学側に任せてくれと言うのか言わないのか。そこをきちんと言葉として表現しなければならない。

もう一つ大事なのは、研究・教育の自治をどこで守るか。これはまさに経営の根幹である。私は、教育の自由、研究の自由は部局がもっていいと思う。総長が持つ必要はない。総長は、そういうものを可能にする枠組みについて大きな権限を持つ。そこで切り分けをして、「大学はこうなりたいのだ」といなければならない。その辺の決意表明をしていただけか。

佐々木：今日のご議論の中で、新しい法人を作るための委員会をどういうかたちで作るかは、おそらくきわめて大きなテーマだろう。私も、正直かなり思い悩んでいた。今日はその点について新しいご示唆をいただいたと思っている。

実はこの話は文科省との間でも出ているが、きわめて形式的なものが考えられていて、建物や土地などを法人に出資することを確認する委員会のようなものを想定している。この前の会議のときに、私はそれを非常に問題にして、もっときちんと作らなければいけないし、1回開けば終わるという会議でもないだろうという話をした。その辺のところが手続き面と内容面でキーポイントである、というお話を今日伺って、これはさっそく前向きに考えたい。

もし我が大学の中で「こうしたい、ああしたい」という議論が何もないというイメージをお持ちだとすると、これは私としても大変申し訳ない。しかし実は、ほとんどが牛尾さんの言われた執行面のことであるが、大学という組織の持っている特徴や、それぞれの研究・教育の現場の特徴があるので、これに見合っているいろいろなアイデアがでてくる。利根川先生が言われたテニユア制を、どういうかたちで入れるかということについても、積極的な案がでてくる。

今までの人事制度とは違ったものを、いくつかのかたちで独立したセクターとして一緒に抱え込んでいくような仕組みにすることを、過渡的な段階で考えていくというアイデアに、私も非常に興味を持っているところである。

抽象的ではいけないので、これについて南谷先端研センター長から具体的に話をしてもらおうこととする。

南谷：今、委員の先生方が指摘されたことは、一部局長の立場で総長、副学長に申し上げているところであり、流動性が最も重要な要素である。流動する者が損をする仕組みになっていることには、大学の及ばない部分もあるので、これは外の方をお願いするけ

れども、大学の中では部局によってミッションが違うので、過渡的には多様な人事制度を導入するべきであり、東大の独自の姿を打ち出してほしいと申し上げているところである。

まず一つ、テニユア制は必須だと思う。もう一つ、私自身の経験でもあるが、国立大学の間では流動しやすいが、それ以外は、産業界と大学、あるいは私立大学と国立大学を含めて非常に流動しにくい仕組みになっている。したがって、テクニカルな制度設計はいろいろあるとして、退職金をなくして、きちんと評価に基づいた年俸制を採用すべきだと思う。若手については、私ども先端科学技術研究センターは人が変わらなければ分野は変わらないということで、従来から助手から教授まで含めて10年任期制を採っていた。これまでは学内の還流を前提としていたが、次第に外からインバイトする人も増えてきたので、先端研で10年任期制を維持することは、外の世界が流動化しにくい仕組みになっている限り非常に難しいということを実感している。

利根川先生は、事務職員は市場に任せるべきだとおっしゃったが、研究者の市場も今の日本にはない。東大が国際的に競争力を持つためには、人事制度でも競争力を持つべきであって、そのためにはいわゆる研究者の市場を日本でも作らなければいけない。また、そうしなければ国際的市場にも参加できない。それを東大としてはやるべきだと、一部局長の立場で考えている。

吉川：まだわからないところがある。例えば流動性は制度で作って盛んにするものではないと思う。今のお話を伺ってもそのとおりなのだが、やはり社会的条件ということだろう。流動性というものを制度で強制的に流動されたら、私はその社会は腐ると思う。やはり動きたいから動くというのでなければおかしい。だから、流動性は結果なのだ。

ただ、テニユア制はコントロール可能な制度である。押さえるべきところはここである。こういう制度の導入について、学内できちんとした評価システムを作ることだろう。あの学部はいいことをやっていると思われる、そういうことをやるのかやらないのかが問われているのだ。

学部の中では、学部長が資源配分能力を持っていて評価をする。もちろん学問の内容については、100%の自治を各教官が持つ。こういう構造が見えてきていない。制度をいくらいじっても、ある場合には結果として決まってくるべきものがあり、また、いじってはいけない社会的条件がある。そして、ある場合には大学としていじることによってよくなるものがある。その評価なしの、今ある制度をフラットに移行するのだといっただけではそれはデザインにならない。これは結果として決まるだろう。他方でこれはきちんと主張していくのだというように、立体的な主張の構造が見えてこない。これはなぜだ

ろうか。

利根川：テニユア制と任期制は関連があって、日本では理化学研究所でもそうだが、例えば理研の脳研は先端研と同じように任期制になっている。それで、40歳代の世界的に評判が確立している研究者でも、5年ごとにエバリュエートするという制度をとっている。

アメリカの一般的なトップ大学の制度は、最初30歳そこそこでアシスタントプロフェッサーになるときに任期がつく。その後に非常に厳しいテニユア審査があるのだが、それを通った人は辞めるまで研究できる。そこが違うことをはっきり皆さんに理解していただきたい。

任期制は、例えば5年ごとと10年ごとの任期制にするのは無理がある。それはなぜかという、40歳ぐらいで、もうお墨付きとなった世界的な研究者は、「お前はここにあと5年いてもいいよ」といわれたのでは、市場原理として、もっと長く研究できるところからオファーがあったら、その人はそちらへ移る。だから、そういう制度を作るのはその大学にとっては不利である。せっかく審査をやっている意味がない。

つまり、特に自然科学の分野では、Ph.Dを終わって2～3年ポストドクをやった程度の20代後半～30歳初めの人で、非常によくできそうな人を一生懸命に審査してアシスタントプロフェッサーとして採る。必ずある程度のまちがいがあるから、7年ぐらい任期つきでやらせる。そして、この人が本当にその分野の世界的な研究者になるかどうかを見守って、審査をしてその後も大学にいられるかどうかを決めるというのがテニユア制度なのである。この審査を30代の半ばでやれば、その後に5年ごと、あるいは10年ごとに審査する必要は普通はない、という考えである。

吉川：それが我が国では定着していない。

利根川：もう一つ重要なことは、この場合、アシスタントプロフェッサーは完全に独立しており、上下関係がない。そこで指導教官になれるかどうか、ある広さの研究室が与えられるかどうか、あるいは、競争的研究資金を40代の世界的に確立した大御所の教授と対等な立場で競争して取れるかどうか、それが皆保障されていることである。そのように完全に独立させて7～8年やらせる。そして、一番上のいい人材だけを一流大学が残していくことによって大学の研究の質が保たれているのが、アメリカのトップ大学15～16校の現状だと思う。これを日本の一流大学がとっていないのは、まさに若い独創的な研究者の能力を十分に利用していないということだ。

加えて重要なことは、大学の経営がもっとトップダウンでなければならないということだ。部局長や、あるいは学長でさえ、教授会で決めるべきではないと思う。なぜかという、例えば教員の給与の面で

も、実力に応じて幅のあるフレキシブルな給与制度にするという場合、それは教授会では決められない。教授会で「あの人の給料を30%上げてやろう」と、皆が賛成して手を挙げることはない。それは、やはり部局長のビジョンで決める。研究に公平なものなどないわけで、それぞれの大学の指導者のビジョンによって大学は成り立っている。そうすることによって、今言ったようなフレキシビリティが出せるのであって、これを1人1票で投票していたら、たぶんだれも「この人の給料を上げろ」などという結論にはならないと思う。

そこで、この機会に2つ東大がやるべきことがある。一つは、審査制度を入れて若い研究者を独立させる制度を作るかどうか。もう一つは、トップダウンの経営ができるかどうか。この2つに日本の大学の将来がかかっていると思う。

小間：テニユア制が現在行われていないという認識を持たれているようだが、実際には東大の教授人事の場合にはものすごく厳しい審査をしていて、いわば教授になることがテニユアに代わるものとして今まで機能してきた。

たとえば、物理学教室は助教授と教授が別の研究室を持って完全に独立しているし、私自身は筑波大学の助教授であったが、44歳のとき全国の候補者100人の中から非常に厳しい審査を経てこの教授になった。すべての学部がそうかどうかは十分把握していないが、東大のかなり多くのところでは、こうした事情であると思う。

助手から助教授、助教授から教授というかたちでずっと東大の中だけいた人はきわめて少なくなっている。現実に私の学科では、12人の教授のうち助手からそこまで残った人は1人だけで、残りの人は必ず外に出て、そして教授になるときに、今言ったような厳しい審査を受けてなっている。ある意味ではこのような制度の中で、実質的にテニユア制は日本の中でもなされている。

ただ問題は、助手のまま、助教授のままですとしようと思えばいられるというかたちで、助教授で60歳まで迎える人もいなかったわけではない。若い人にはやはり任期制といったものを入れる必要はあるかもしれない。現実はこの数年、東大のいろいろな学部で、特に若い人を中心に任期制を入れているところがたくさんある。若い教官については、任期をもって数年あるいは10年ぐらいの実績に基づいて、その評価をしていくというシステムがスタートする。一方、45歳以上の教授については非常に厳しい審査をして、いわば教授としてテニユアを与えるという実質的なものをすでに実施しているところであるので、テニユア制を全くやっていないという実態ではないと認識している。

利根川：今、小間先生が灰色の回答をされたが、まさにその灰色を黒白にはっきりすべきである。すべてが

小間さんのような人であればいいが、現実にはそうではない。今おっしゃったように、50歳代の助手や助教授が現実には日本にはいる。つまり、そのポジションはウエイストしているのである。

佐々木：議長から発言を求められているところであるが、いきなり2004年4月からぱっと変わるというように、なかなかいかないかもしれない。けれども、第1期6年は学内において複数の制度を競争させていくというかたちが考えられる。したがって、利根川委員が言われるような仕組みも私は導入したいと思う。逆にいうと6年というリスクでやれることなのである。ある意味で今まではフォーエバーの組織で考えていた。それが、これからは6年の組織だということと少し誤解があるが、6年の期限で制度間競争を学内でやってみることは、十分実行可能だと思う。その中で「やはりこれはいいね」とか、6年だとするとおそらく5年ぐらいのところで大体評価して次へ行くことになるだろう。

そのためには、若い人たちが研究するためのスペースをどう確保するか、財源をどう確保するか、あるいは彼らをサポートする体制も、人事面でいろいろ作らなければいけない。研究体制のデザインとリソースについて、大学本部が全部と言わないが、ある部分について自由なリソースを持つ必要がある。

ただし、それを勝手に使うのではなく、ソフト面で、アドバイザーボードを本部がきちんと持って、そこには外部の人もちろん入ってもらい、こういうことをやるべきだとアドバイスを受ける。そういう仕掛けを作った上で、研究については今までの研究所、研究科、あるいは学部という枠を超えた学内の競争という問題が、私は次の中期6年の一つの基本的なテーマであると考えている。

東大には数多くの研究科と研究所がある。法人化によって、内部的な敷居が低くなってしかるべきだと考える。東大に在るかぎり、どこの部局に所属しているかも大事ではあるが、東大に属していることにプライオリティがある、というのが法人化の考え方だと思う。

だから、この中で管理運営に関しては今までとは相当違ってくる。自由に学内競争のいろいろな工夫ができる研究体制に移行しようというのが、私の基本的な中期計画のビジョンの一端であるので、もちろん全部についてこれをやれと指令をするわけではないが、誘導したりエンカレッジしたりする仕組みを、本部機構がそれなりの専門的な知見に基づいてやるような体制は作らなければならない。

細かいことはまだ詰まっていないが、利根川委員の言われるところのアシスタントプロフェッサーのようなポストについて、何かスペースの問題とうまく絡めて、例えば柏あたりにそういう人たちが集まる建物をつ造ってしまう。あるいは、ライフサイエンスならライフサイエンスをやる若い人たちはど

こかに集めることも可能かもしれない。

財源の問題もあるが、スペースの問題がまことに東京ではクリティカルであり、その両者をセットにしながら、とにかく研究体制のデザインの見直しをやりたいと今のところ考えている。教育体制のこともあるが、ほかの意見もお聞きしたい。

吉川：今、ある意味では非常に新しい学内競争というコンセプトが総長から述べられた。これをいろいろ議論したいが、まだ発言のない方もいらっしゃるのもう少し別の問題があれば伺いたい。

薄井：私は長らく国家公務員をしていた経験から、今回の法人化の際に非公務員型を選択したということは、いい意味で非常に驚くべき大決断だったと思う。その大決断をせざるをえなかったのは、国立大学を改革しなければいけない、これまでの制度は活性化するためにはよくなかった、という反省から踏み切ったのだと思う。したがって、そう踏み切った以上、大胆に非公務員化のよさを生かしていかなければ全く意味がない。ところが、この点についての一般の教職員の皆さんの認識と非公務員型が意味することとの間に大きなギャップがあるように思う。

ギャップが大きいならば、プロセスをきちんと決めて、期限も決めて計画的に縮めていくよりしかたがない。それともう一つは、非公務員化することは弾力化することで望ましいことだが、たぶん一人一人の教職員にとっては、今までよりきわめて厳しい状況になると思う。その覚悟をしていただくことが人事の面で必要になってくる。

財務の面から規制がという話もあったが、その点についても東京大学として自律的に考えて早く発信しないと、それこそ私の元いた財務省あたりが心配していろいろ口を出してしまいかねない。そこはまさに、このように経営していくのだということについて決断していくべきだ。

ストックウイン：一つだけ。イギリスにはいわゆるresearch assessment exerciseという言葉がある。日本語に訳すと、たぶん研究評価の仕組みだろう。一応この15年間ぐらい、各々の大学で5年間のサイク



アーサー・ストックウイン氏

ルでその研究評価が行われている。各々の学科の研究パフォーマンスが検討され、A B C Dという評価がつく。学科としては非常に大切である。というのは、もしAに選ばれると多量に多くの資源が入るからである。これはある意味で大変いい制度だと思う。というのは、あまり恵まれていない大学であっても、もしある学科の研究が優秀であれば報われるからである。

しかし、欠点もあって、ものすごく官僚的になる。各々の大学の研究を評価するためには、管理が膨大になり、そして膨大な時間がかかる。ある意味でいい制度だが、時間的には、また官僚的には、必ずしもいい制度ではないと思う。それは一つのポイントである。

高橋：非公務員型といっても、年金は公務員の年金のままで、共済であり、実態は公務員型とほとんど変わらないと認識している。言葉だけであり、これはずるい。年金の問題は原先生がおっしゃったように大変重要で、名前は非公務員型といっても、公務員の年金に入ったままだと異動しにくいというのは全く変わらない。そのときに、やはり年金制度そのものの改革を視野に入れなければどうしようもないのはおっしゃるとおりで、「だからしょうがない」と言っていては始まらない。

今、政府の年金制度改革の議論のなかで、こういう流動性を高めるための年金のあり方についての議論があまり前面に出てきていない。女性の年金をどうするか、専業主婦の年金をどうするかは今非常に大きな問題として議論されているが、その場に国大協として意見を出すとか、東大として年金制度かくあるべしという意見を出すことも考えるべきだと思う。

つまり、主張すべき先は文科省だけではないということである。牛尾さんが、まず東大としてどう考えるのかを明らかにすべきだと言ったことには全く私も賛成するが、それを示す先として、皆さんはたぶん文科省しか考えておられないのではないかな。それでは不十分だと思う。

先程利根川先生が、「労基法がおかしかったら、労基法を変えればいいのだ」とおっしゃったときに皆さんはお笑いになったが、これは本当にそうで、労基法がおかしければ厚労省にこう変えてくれと言えればいいと思う。

また、研修医の改革が進んでおり、2年間の研修が義務化されることになった。医学部の先生方はその問題もいろいろ大変だろうが、2年間アルバイトなしで研修に専念することが決まっている。そのときに、社会保険、医療保険も2年間きちんと連続してあるべきだというのが我々第三者の意見で、一応そうするように基本方針に一行入っている。それに対して、専門家はそんなことはできるわけがない、と思ってしまう。私立大学もあれば国立大学もあれ

ば、都立病院もあれば村立診療所もある。その中をあちこち回ろうというのが今度の研修医改革の主眼である。そうすると、あちこち回ったときに、わずか2年間だが、共通して医療保険、社会保険、年金をどうするのが全く見えていない。もう2年後にやると決まっているのに。

でも、それはまさにチャンスかもしれない。厚労省も困っているのだから、文科省から、今こそ社会保険、年金を共通化して何かうまくできるように、根本的に、抜本的に変えるべきだと言ったら、ひょっとするとワツと動いてしまうかもしれないので、ぜひ具体的にこうあるべきだということを出していただきたい。

それから、最初にお話になった職員の共通試験の問題だが、これはかなり守旧的な発想だと感じる。東大の立場としては、全国の国立大学からたぶんやってほしいといわれて、それをむげにはできないということがあるのではないかと想像するが、ここはふんばりどころというか、やはり全国共通というのはもうやめた方がいい。

職員になろうと思う人の立場から考えても、地域限定で例えば関西地方の大学でぐるぐる回るのであればいい。立命館へ行ったり京大へ行ったりするのはあると思う。それが、全国の国立大学だけ回るといのは、もうこの時代には流行らない。昔の減私奉公の時代ならば辞令一枚で全国へ行っただろうが、そういう時代ではない。そういう昔の制度をわざわざまた新しく作るのにはナンセンスだ。

さらに言えば、職員の資質を共通試験ではかるのは大学の任務放棄ではないか。大学の中に職員養成のような課程があつて、そこを卒業した人は十分大学のマネジメント能力もあるというかたちにするのが理想型であり、我が大学がそういう人たちを育てる、この学部を卒業した人ならばどこでも問題なくできるという方向を目指すべきではないか。

原：高橋さんが言われるように大学人の頭を切り換えていただくことはできないだろうか。今、財務省に対しても東大として主張できることはあるし、国大協で連携して主張すべきこともある。経済産業省など、ほかの省庁にもずいぶんそういうことはあると思う。

そうすることが何のためかといえば、やはり日本社会における知的生産性とか創造性を少なくとも保持する、より悪くなる可能性があるわけだから少なくとも保持し、願わくばよりよくするためには、国全体としてグッドガバナンス（良い協治）というか、全体がどうなるか、国のあり方はどうなるかということまで考えていかなければならない。明治時代に帝国大学の始まりがあつたときと同じぐらい、国の存亡の危機の一つであるというぐらいの認識でやっていただきたいと思う。

牛尾：今、総長ほか大学側からいろいろなことをお伺いして、独立法人になってから、いわゆる競争的な制

度を取り入れるとか、多様性を認めながらやるとか、いろいろな考え方が示され、これはかなり安心する部分がある。しかし、そういうことを実現するためには、非公務員型、国立大学法人の法律はこのようにしてほしいという希望が自動的に出てくるわけではないので、どういう法律を作ってもらおうかということを、早く東大として文科省に言うべきだ。

予算などの問題は、時代の流れからいって、15年度の東大に割り当てられる国家財政からこれ以上増えることは絶対にない。これからどんどん下がっていく。これは増えると思うことは無理で、佐々木先生がスペースと金が欲しいという場合は、非公務員なのだから、民間から資金を持ってくるしかしょうがないとはっきり腹をくくるべきである。

だから、とりあえず15年度の予算を3年間ぐらいは確保する。次の3年間は5%ぐらい下がるかもしれない。しかし、その3年間の間に必ず非公務員としての活動をして、民間が資金をだすに値するようにする。ストックウィン先生のところもニッサン日本研究所としてきちんと民間から資金提供を受けている。

今大事なこととして、東大がいち早く、この大学が遅れたら皆遅れるという使命感をもって、非公務員型独立法人の道を、予算、定員の雇用義務を確保したうえで始めることを提言する。

同時に、学内競争もあえて多様性を認めながら、その中でいいものを選ばれるか、それとも初めから多様性のままで経営していくことになるか。企業はもう完全に多様性を認めた経営をしている。ディビジョンカンパニーのように、お互いの間は自由に動くけれども、経営は全部アドバイザリーボードに乗って多様な違う経営をすることが共存していてもいいのだという考え方を示す。そして、利根川先生がおっしゃるように、テニユア制を中心としているいろいろな評価を明確にする。日本の社会は評価することを嫌う人が大部分である。偉くなればなるほど自分が評価を受けたくないから、とにかく横並びにする風習がまだ残っている。東大の中では、アシスタントプロフェッサーも大教授も同じ扱いにし、それは評価によって決まるというシステムが確立されれば、東大のイニシアチブで日本の社会、文化が変わってくる。そのぐらいの自負心を持ってほしい。

来年の法律に対してどのように東大がアクションを起こすかというのも、民間企業ならそうするが、あと4か月でもきちんと行程表を作ってどうやるかを明確にすべきである。また、発足後もこのようにやる、発足まではこういうことをすると、きちんとスケジュールを決めてやらなければいけない。何回か集まって流れを作るだけではだめなので、きちんと横の連絡を取りながら組織として動かなければいけない。

もう一つは、利根川先生のような方がどんどん競

争の導入や評価の確立を動かしていかなければ、非公務員型の独立法人はなかなかうまくいかないという気がする。

それから、原先生と高橋委員からあった年金の問題は、平成16年が年金制度改革の5年目の年になっており、これから来年の春ぐらいまで年金問題をやる。国立大学が独立法人、非公務員になったときには、年金体系は民間型に変えることが当然必要だと思う。

このままでいくと間に合わず、法律が勝手に出てくるような気がする。しかし、こんな法律では話が違うとは絶対に言わないでほしい。まだ間に合う。1か月半、2か月で、必ず間に合わせて東大の主張が通った法律にする。文科省の方がなかなか動かないというときは、緊急会議を開けば僕も協力するから、言うべきことを言い、同じようなことを京都大学もやるべきだし、大阪大学もやるべきである。

そういう点で正念場にいるわけだから、タイミングというものがあって、時間は非常に大事である。国立大学は時間感覚がなくて、人、もの、金、情報までくるのだが、時間という概念がない。官庁もそうだが、時間概念が今非常に大事になってきている。ぜひ間に合うようにしていただきたい。

利根川：非公務員型独立法人というのは具体的な内容はまだ決まっていないが、これまでの国立大学よりは希望が持てる。ただ、これはまだ中途半端である。つまり、総長がおっしゃったように、これからは過渡期と見なすべきで、その間に、例えばアメリカの州立大学、カリフォルニア大学のような民営大学に限りなく近い制度に移行する。過渡期でそれぞれ学部ごとに多様性があるのは現実的な考え方だ。ただ、その準備のディスカッションをするときに、例えば牛尾さんのような外部の人、経営のエキスパートがその準備会の中に入るようにすべきだろう。

こういう大きな大学だから、いろいろな意見があって、どうしても現状維持派がいる。一番困るのは、今、世界的に認められている研究者、評判が非常にいい研究者の中に現状派がいることである。そういう人たちの意見を無視するのは非常に難しい。なぜかという、彼らは「私はこれだけよくやっている。私のやったように皆がやればうまくいくのだ。」という論理でこられるからである。しかし、この論理には欺瞞がある。

非常に能力があり不都合な制度でもうまくそれを利用して世界的な研究者になっている人がいる。しかし、もっと広く、多くの優れた研究者を育てるためには、そういう例外的なケースによって制度としての有効性を論ずるべきではない。だからトップダウンで、指導者が覚悟を決めて、改革派の人を準備委員会の主流になるように持っていきたいと実際の改革は起こらないというのが僕の考えである。

トップダウンは民主的ではないという考えがあ

るが、学問は民主的にはできない。それは能力の問題だから、能力のある人が学問をやるということを受け入れるべきである。

佐藤：我が国は高等教育に対する公財政の投資が先進国の半分ぐらいで、民活優等生を35年ぐらい続けているが、やはり少なすぎる。だから、公の財政をもっと高等教育に投入すべきだというのがずっと基調にある。べつに法人化したからといって、その考えはなくなるので、そこはぜひご理解をいただきたい。

一つ申し上げたいのは、いろいろ自由になるわけだが、それはガバナブルであるということが前提になっているわけで、それぞれの大学が十分ガバナブルかどうかについては細心の注意を払う必要があると思う。例えばサラリースケールは勝手に決められる。モデルを作るということとなっているが、年俸制やその他のシステムを導入するのであれば、それぞれの法人で設計をして作ることをぜひ積極的に進めていただきたい。

林：今日のお話をお聞きして、一部局長として大変感動している。部局から見ていると、東大は佐々木総長の下で相当やり方を変えてきているが、まだ始まったばかりだ。

今日の人事制度についての説明の前提となった報告は、私も委員であった委員会で作った。この委員会は、各部局の代表で構成されているが、そうすると、部局の人たちの意見を網羅的に聞かないといけなくなる。あまり大胆な案にならないのは、やはりこのようなボトムアップの決定方式にあるのではないか。

もちろん、ボトムアップでやっていただきたいところは当然ある。教育・研究についての中身に関することはボトムアップでなければだめだと思うが、人事制度の検討などは、必ずしもボトムアップでなくても私はいいと思っている。本部が責任をもって、優れた案を提出すればそれでいいのではないか。部局の立場からしても、利根川先生が指摘されたように、もっとトップダウンでやるべきところはやってよいのではないかという気がする。

数千人の東大教職員全体にとって、法人化の真の意味は、法人化してみないとわからないのではないか。今はまだ国家公務員だから、国家公務員の頭でものを考えているところがある。先程総長が言われたように、法人化後の3年間は勝負になるだろう。法人化までの1年半は、予行演習として、もっと大胆に試行してみる必要がある。

私は職員の全国共通試験について関係するワーキンググループの長をやっていたのだが、ご指摘いただいたように、本当に全国一律でいいかについて私自身も疑問を持っている。ただ、東大の欠点として、おそらく文科省がこう考えているのではないかと先読みする傾向がある。また、東大は全国の見本にな

らなければいけない、いわゆる「優等生」として振る舞おうとする癖がある。こうしたところにも東大の欠点が出ているのではないかという気がした。そういうご指摘をいただいて大変参考になった。

大塚：大事なのは、今度の独立法人化がプラスになることで、中途半端な規制を残すとか、あるいは押しつけを甘受してしまうようなことをやると、今と何も変わらないか、場合によってはかえって悪くなることがありうる。たとえば、特殊法人は官に民のよさを持ち込んできて、もう少し活性化しようということで本来やっているのだが、官の悪いところと民の悪いところが残るのが特殊法人の常である。

絶対にそうしてはいけないという意味から言うと、先程からの繰り返しになるが、やはり東大がこういう大学を目指すのだというものがあって、したがってこういう制度がいる、こういう仕組みもある、任期制もこうだ、お金の使い方もこうしたい、これでは足りないということが出てくるのだと思う。だから、制度や仕組みから積み上げていくべきものではない。

そういうものに向けてどうしていくのかということをしきりと主張し、それをいろいろな反対があっても押し切ってでもやるという覚悟でぜひ臨んでいただきたい。微力ながら、我々もぜひ応援団として後ろからバックアップをさせていただきたいと思っている。

廣渡：今日は、学内の検討委員会の報告に基づいて説明させていただいたが、自分で採点してもこれは及第点を取れない報告ではないかと思っている。私はこの法人化に向けての改革の議論に、部局長の時代も含めて5年間つきあってきて、大学の中の意識は非常に変わっていると思う。任期制を簡単にどんどん活用しようなどは、4～5年前までは全く考えられなかった。それ自体についても大議論があったような状況だった。

私が一番恐れているのは、このように変わってきているのだが、吉川先生がおっしゃったように、システムビルディングをどうするかということについての原理的な考察がないので、どういう基準で全体の問題を考えていくかということが必ずしもはっきりしないままになっていることである。したがって、どうしても対応型になってしまうという問題がある。

利根川先生がおっしゃった大体のことは、実質論でいくと東大でかなりやっていると答えられる。実は問題はそうではなくて、それを白か黒かはっきり原理として確認することが重要だとおっしゃったので、まことにそのとおりではないかと思っている。

吉川：そろそろ時間がきたが、最後の廣渡さんの締めくくりは大変よかったと思う。とにかく大学は変わってきている。しかし、それは決定的に対応型だったということである。それは今までの大学の歴史を如

実に表しているわけで、それを変えなければいけない。今日の委員の方々の意見もほとんどそういうところに集中していたので、問題意識は共通なのである。これまでできなかったことをやる。しかし、内容的にはずいぶんいい方向に変わってきていると思う。

2つのことを利根川委員がおっしゃった。それはテニユア制とトップダウンということだが、これは非常に大きなことである。トップダウンがなかったために日本の国立大学が遅れをとってしまったと私も思っているので、それを何とかしなければいけない。

テニユア制は本当は大学の自治を守るための一つの手段であって、アカデミックメリットは外から判定できないから、自らそれを判定して、優れた人を大学に採ることによって大学の自治を守っていくという、非常に大学の自治のプラクティカルな方法論なのである。そここのところをいつもまちがって、流動性を増すためにテニユアをつけるとよく言うのだが、それは全く違って、理念論とどう結びつけるかが非常に大事だと、利根川委員は主張したのだと思う。

そのように多くの委員が、特に牛尾委員が再三おっしゃった、大学が主体的にこれからどう取りかかるかということについてのプログラムが、私としては今日は半分ぐらい見えたような気がする。その主体的に取り組むべき相手は、一つはやはりいろいろな法律である。学校教育法も含めて財政法、あるいは労働基準法、あるいは年金のシステム制度といったものがある。しかもそれだけでなく、その法律に則ったさまざまな慣習的な決め方も皆ある意味では除去しなければならない要因として存在しているということである。

例えば文科省の関係でいえば、文科省はこれまでむしろ保護者という立場だったと思う。それは決して敵ではなかったのだが、これから法人として自立するためには、大学といわゆる主務官庁との役割をどのように分割していくのかについてははっきりした線引きがなければ本当は何もできるはずがない。法人化したことの意味が全くないはずである。それがこれからの仕事として残されている。

もちろん社会全般に対しても、いろいろな慣習があったり雇用慣習があったり、これは民間企業の責任も非常に大きいと思う。大学卒をどのように扱うかということである。そういったことも含めて、これもまたメッセージを大学側から出していかなければならない。

そういうことは皆さんもわかっているのだが、総長が先程言われたように、それをするには学内競争で6年かかるということである。これはまことに私も正しい認識のような気がするが、それでいいとはとても言えない。

では、学内競争とはいったいどのようにやるのか。これはストックウイン先生が指摘されたように、競争にはものすごくコストがかかる。評価をし、客観的に勝ち負けを決めるということはものすごいコストがかかる。そういったことを本当に今の大学ができるのか、トップダウンすらできないところに競争関係をどうやって作るのか、非常に大きな問題を総長は自ら課したことになる。その意気や壮と言いたいのだが、決して安心はできない気がする。

そういう状況認識について大変よくわかってきたわけで、そういう中で実は時間が迫っている。スケジュールがすぐ来る。これは非常に難しい問題だと思うので、最後に大塚委員がおっしゃったように、本当に全力を投入して関係者、大学の方々がやるべきであるし、また我々ももちろんそれに対して大いに応援するということである。本当に学外者も使って先程言ったような社会に対するメッセージを出していく体制を作った方がもしかしたらいいのかもしれないし、それをやらないと何もできないのかもしれないという気もする。

本日はもちろん結論を出すことがこの会の目的ではないが、ある意味では非常に本質的なところに一歩入ったような気がするので、ぜひ大学の方々のご検討をお願いして今日の会を終えたい。



4 閉会

佐々木総長から本日の討議についての謝辞が述べられ、会議を終了した。

以 上

第27回東京大学伊豆・戸田マラソンレースが開催される

去る10月27日（日）、快晴のもと東京大学運動会主催の第27回東京大学伊豆・戸田マラソンレースが静岡県西伊豆の東京大学戸田寮（スポーティア戸田）を基点に行われた。

当日は地元戸田村からの多大な協力を得て、国内並びにロシア国からの招待選手計4名と今回から参加を呼びかけた一般選手4名を含む総勢105名（うち女性7名）が折からの強風の中、起伏の激しい42.195kmのフルマラソンコースに挑んだ。

個人優勝は理学部OBの大井 寛己氏が大会記録に迫る2時間44分35秒で昨年、一昨年に続く3連覇を果たし、第2位に法学部4年岩崎林太郎氏、第3位に国内招待選手の早乙女 等氏、第4位～5位にはロシア国からの招待選手がそれぞれ入り、団体はDoo-upチームが優勝を飾った。

その後、選手が続々とゴールする中、坂本前事務局長、坂口学生部長も制限時間内の完走を果たし、94名（うち女性7名）のランナーが無事完走を遂げた。

主な成績は以下のとおりである。



開会式で紹介を受けるロシア国の招待選手（左側3名）

第27回東京大学伊豆・戸田マラソンレース結果

【個人の部】＜東京大学総長杯＞

順位	氏名	時間	所属
第1位	大井 寛己	2 : 44 : 35	卒業生
第2位	岩崎 林太郎	2 : 59 : 57	法・学生
第3位	早乙女 等	3 : 04 : 16	招待選手（NEC）
第4位	セルゲイ エルマコフ	3 : 08 : 14	招待選手（ロシア国）
第5位	セルゲイ ポリャコフ	3 : 08 : 20	招待選手（ロシア国）
第6位	田辺 克彦	3 : 16 : 01	卒業生

【団体の部】＜戸田村村長杯＞（上位3人の合計順位が少ないチーム）

順位	チーム名	平均順位	上位3名の順位
第1位	Doo-up	7.3	2位、9位、11位
第2位	ワングル現役	17.0	13位、18位、20位
第3位	チームぐれぐれ	19.3	15位、21位、22位

【女子の部】＜戸田村体育協会会長杯＞

順位	氏名	時間	所属
第1位	齋藤 尚巳	5 : 23 : 33	学生部職員

【学内の部】＜東京大学運動会理事長杯＞

順位	氏名	時間	所属
第1位	大井 寛己	2 : 44 : 35	卒業生

【バカヤロー会長杯】（時間が3 : 33 : 33、4 : 44 : 44、5 : 55 : 55に一番近い者）

順位	氏名	時間	所属
第1位	城 あゆみ	5 : 55 : 35	養・学生

（学生部）

≡ 部局ニュース ≡

ウィーン工科大学と東京大学の共催による フォーラム「災害低減に向けた建築設計と工 学」を開催

20年にわたる交流を続けてきたウィーン工科大学と東京大学の共催により、標記フォーラムが、去る10月22日14時から17時まで工学部11号館講堂にて開催された。この催しは、地震などの自然災害、テロのような人為災害の低減に向けた建築設計のあり方と工学技術の役割に焦点を当てた、極めて学際的な内容のフォーラムである。フォーラムでは、大垣工学系研究科長の代理である笠木伸英教授(国際交流室室長、工学系研究科機械工学専攻)より、両校の交流経緯の紹介に続き、今後も両校の交流を深めてゆきたいとの挨拶があった。また、当日は、在日オーストリア大使館のハーゼンビヒラー参事官、在日バングラデッシュ大使館のジャマン参事官も参加していただき、こうした国を超えた活動に今後も大いに期待しているとのコメントをいただいた。

フォーラムは、長澤泰教授(工学系研究科建築学専攻)の司会進行で始まり、シモンチッチ教授(ウィーン工科大学)から、両校で試験的に企画した共通課題「災害低減に向けた建築設計」に対して、実施された学生の興味ある設計作品の紹介に引き続き、東大側およびウィーンの学生の作品がプレゼンテーションされた。その後、災害低減に向けた工学の視点としてパネルが設けられ、東京大学側から、玉井教授(金沢大学教授、東京大学名誉教授・工学系研究科社会基盤工学専攻)、高田毅士助教授(工学系研究科建築学専攻)、菅原進一教授(工学系研究科建築学専攻)、大野秀敏教授(新領域創成科学研究科環境学専攻)から、各々、河川工学、耐火工学、耐震工学、建築・都市計画の専門分野の視点からの興味深いプレゼンテーションがなされ、フォーラムは予定の時間を大幅に超過しての盛況ぶりであった。今後、同校との教官、学生の人材交流を一層深めるとともに、教育カリキュラムの共有化なども検討してゆく予定である。



▲シンポジウム参加者
(大学院工学系研究科・工学部)

東京大学ソウル大学校フォーラム2002「東京 大学における韓国学の研究と教育—その過 去・現在・未来—」開催される

2002年9月16日(月)、人文社会系研究科はソウル大学校国際地域院(独立大学院)との協力を得て、同大学校湖巖教授会館において東京大学ソウル大学校フォーラム2002「東京大学における韓国学の教育と研究—その過去・現在・未来—」を開催した。

本学とソウル大学校はすでに10年以上前から、大学間交流協定を締結しているが、本年4月、人文社会系研究科に韓国学を専門的に教育・研究する組織として韓国朝鮮文化研究専攻が発足したことで、学術交流の基盤がさらに堅固なものとなった。本学は韓国朝鮮学の、ソウル大学校は日本学の、それぞれ研究教育の増進を目的として、さまざまな学術交流が計画されている。今回のフォーラムがその第一歩にあたり、全学協力を得て実施された。

フォーラムは、明治時代から本学が蓄積してきた韓国朝鮮学研究・教育に関する経験と業績の回顧、今回の新専攻開設の意義、将来の研究と教育の方向性などについて、人文科学諸分野の教官が報告し、ソウル大学校側が質問と意見を提示するかたちで行なわれた。東京大学からは人文社会系研究科・総合文化研究科・史料編纂所の教官11名が、ソウル大学校からは国際地域院日本セクション・人文大学・社会科学大学・師範大学(韓国では学部を大学と称する)の教官多数が参加し、本学人文社会系研究科の服部民夫教授の司会により、会議はすべて韓国語によって進行した。

挨拶：田村毅(前人文社会系研究科長)／
朴泰鎬(国際地域院長)

- 1 総括・歴史学：吉田光男(人文社会系研究科)／
権泰億(人文大学国史学科)
- 2 韓国語教育：生越直樹(総合文化研究科)／
閔賢植(師範大学国語教育学科)
- 3 文化人類学：伊藤亜人(総合文化研究科)／
全京秀(社会科学大学人類学科)
- 4 考古学：早乙女雅博(人文社会系研究科)／
李鮮馥(人文大学考古美術学科)
- 5 日韓交流史：鶴田啓(史料編纂所)／
金容徳(人文大学東洋史学科)

最後に総合討論が行なわれ、報告者以外に人文社会系研究科の川原秀城・福井玲・村井章介・六反田豊・本田洋の各教官が参加した。会議終了後、教授会館ホールに会場を移し、懇親会が行われた。

ソウル大学校はアジアの研究・教育を重視しており、人文大学に日本語講座を設置し、国際地域院の日本セクションを拡充するなど、日本学の研究と教育を充実しつつあり、今まで以上に本学との密接な学術交流・研究協力を希望している。来年度はソウル大学校側が本学を訪問し、同大学における日本学の研究と教育に関して報告と意見交換を行なう予定である。



▲開会を挨拶する田村団長（中央）

▲フォーラム2002会場の様子(大韓民国 ソウル大学校内)
(大学院人文社会系研究科・文学部)

大学院人文社会系研究科韓国朝鮮文化研究専攻開設記念行事行われる

本年4月に大学院人文社会系研究科に韓国朝鮮文化研究専攻が開設されたことを記念して、9月27日(金)、記念講演・シンポジウムが開催された。

同専攻は、日本の大学に初めて開設された韓国朝鮮学を専門的に教育・研究する組織であり、韓国朝鮮歴史社会・韓国朝鮮言語思想・北東アジア文化交流の三コースで構成されている。教授4名・助教授4名・外国人客員教授1名の合計9名の教官が所属し、学生定員は修士課程12名・博士課程6名で、博士課程は2004年度から募集される。

《記念講演・シンポジウム：

文学部一番大教室（午後3時～5時半）》

・講演「韓国朝鮮の位置づけを考える—近似性と独自性について—」

中根千枝（東京大学名誉教授、文化勲章受章者）

・シンポジウム「韓国朝鮮学への期待」

清田治史（朝日新聞東京本社総合研究本部長・元ソウル支局長）

小松諄悦（国際交流基金アジアセンター事業部長・日韓文化交流連絡室長）

李成市（早稲田大学文学部教授）

中根先生の講演は、文化人類学の現地調査体験を通して韓国朝鮮研究の意義を論ずるものであり、聴衆に大きな感銘を与えた。シンポジウムは、各界から新専攻に対する期待と要望が寄せられ、会場からも意見が提出されて活発な討論が行なわれた。最後に韓国朝鮮文化研究専攻長の吉田光男教授が総括的な回答と意見を述べて終了した。

その後、記念パーティーが山上会館一階談話ホール（午後6時～8時）で開催され、人文社会系研究科評議員高橋和弘教授の司会で進められ、人文社会系研究科長佐藤慎一より開会の挨拶があり、引き続き、佐々木毅総長、蓮實重彦前総長、木谷雅人文部科学省大臣官房審議官、趙世衡駐日大韓民国特命全権大使より祝辞等をいただいた。途中、所属教官の紹介に続いて第一期生が抱負を述べ、会場から暖かい激励の拍手を受けた。学界、文部科学省、外務省、韓国大使館、報道機関および学内各部局代表者をはじめとして、各界から100名を越える来賓が出席し、今回の新専攻開設を祝賀した。



▲佐々木総長による祝辞



▲趙世衡駐日大韓民国特命全権大使による祝辞



▲中根千枝東京大学名誉教授による講演

（大学院人文社会系研究科・文学部）

フィレンツェ教育研究センター内外で研究会・講演会が催される

東京大学フィレンツェ教育研究センターは、1999年3月のオープン以来、学術交流活動の一環としてシンポジウム・講演会・研究会をセンター内外で開催してきたが、今秋フィレンツェで行われた催しについて以下にご紹介したい。今回は山口静一・埼玉大学名誉教授（日本美術史）を講師に招き、10月8日午後6時から「文明開化期の日本におけるフェノロサ」と題した研究会を同センターにおいて、翌9日午後5時半からは「欧化政策に背を向けた画家・川鍋暁斎」と題した講演会を、センターと協力関係にあるヴェッスー資料館において開催した。8日の研究会では、単なる日本美術擁護者に留まらない、実験精神旺盛なフェノロサ像が多くの画像・スライド資料とともに提示され、9日の講演会では、しばしば政府の検閲に遭った暁斎の諷刺画に認められる技術の確かさ、エスプリの豊かさに、専門家・一般市民を混じえた50名ほどの聴衆は感銘を受けた様子だった。なお、両日に先立つ9月末から3回にわたり、フェノロサと親交のあった岡倉天心をテーマにした研究会が、センターを拠点に在外研究中の土肥秀行・人文社会系研究科助手を中心に開かれ、毎回熱心な参加者を得た。



▲ヴェッスー資料館における講演会の様子
(大学院人文社会系研究科・文学部)

管理がなされている天然林を視察していただいた。また、樹木園では、濱尾総長以来、歴代総長が記念植樹された樹木をご覧いただき、記念にアカエゾマツの苗木を植えていただいた。国立大学法人への移行を控え、附属施設の在り方が論じられている時期に、佐々木総長はじめ、多くの部局長に北海道演習林を実際に視察していただく機会を得たことは、全学的な利用施設を目指す演習林にとって非常に有意義なことであった。



▲麓郷資料館で説明をうける総長



▲記念にアカエゾマツを植樹する総長
(大学院農学生命科学研究科附属演習林)

佐々木総長が北海道演習林を視察

平成14年10月5日(土)～6日(日)にかけて佐々木総長、小間、廣渡の両副学長、桐野(医)、桐野(薬)、薩摩(数理)、河野(新領域)、原島(学環)、田中(情報理工)の各部局長らが北海道演習林を視察され、農学部からは林研究科長、会田副学部長、鈴木演習林長、丹下総長補佐が同行した。北海道演習林は、森林資源の利用と森林生態系機能の持続性の両立を目指した「林分施業法」という天然林施業に長年にわたり取り組んでいる。現地で、樹海峠から広大な北方林を眺望し、紅葉の美しい汎針広混交林の中を歩くなど、森林浴を楽しみながら持続的な

農学系事務部の事務改善表彰について

農学系事務部では、本年7月に事務の合理化・効率化に資する事務改善を提案した職員を表彰することにより、職員の資質の向上を図ることを目的とする、「農学系事務部事務改善表彰制度」を制定し、これを実施した。

第1回目として今回、個人提案・グループ提案合わせて30件の提案があり、最優秀賞には「学務組織改善に関する提案」が、優秀賞には「大学院試験関係書類の保管等に関する提案」、「受託研究、共同研究等に係る納入告知書の発行についての提案」及び「学生の厚生補導施設、設備の設置に関する提案」が選ばれ、10月24日に開催された教授会において、研究科長から表彰状及び記念品が授与された。

最優秀賞の「学務組織改善に関する提案」は、現在、中央事務と各専攻（専修）事務と2つある事務の流れを1本化し、併せて、履修登録、成績管理業務等を学内LANでWeb化して一元的に処理することにより、外部委託経費の節減及び重複事務の解消、事務執行のスピード化、ペーパーレス化の推進等事務改善に寄与すると評価されたのである。

受賞者の一人は「日々の仕事の中からの提案が評価され、それを今後の業務改善に役立たせることができ、たいへんうれしいし、励みになります。ただ、教授会で表彰されるのは、ちょっと照れくさいですね。」と感想を述べた。

今回は、2003年2月が締め切りとなる。多くの職員からの提案が期待される。



▲最優秀賞を受賞した職員
(農学系事務部)

東アジア四大学フォーラム2002ソウル会議が開かれる

去る10月12日(土)、13日(日)に、東アジア四大学フォーラムの2002年度会議が、国立ソウル大学で開かれた。

東アジア四大学フォーラムは、東アジアの主要四大学、すなわち北京大学、国立ソウル大学、ベトナム国家大学ハノイ校 (Vietnam National University, Hanoi)、東京大学の四校が一堂に会し、大学教育とりわけ基礎教育（教養教育）の現状と大学のあるべき未来像を共同で考究しようとする場である。

フォーラム創設のきっかけとなったのは、1999年11月に駒場キャンパスで行なわれたシンポジウム「新たな教養の理念を求めてーアジアの高等教育における教養の再構築」であった。このときに、四校が持ち回りで年1回の会議を主催することが確認され、2000年11月に北京で第2次会議が、2001年11月にハノイで第3次会議が開かれた。北京大学が主催した第2次会議から、フォーラムは各大学の学長が参加する行事となり、正式名称を「東

アジア主要四大学による共通文化の創出 (Creation of Common Culture <CCC> in East Asia by Four Major Universities)」とし、各大学に常設のCCC委員会を設けることになった。今回のソウル会議は、東京、北京、ハノイの会議を受けて、1ラウンドの最終回として組織されたものである。

本学からは、佐々木毅総長、古田元夫教養学部長、田中明彦東洋文化研究所長ほか、教養学部の教官、事務官、大学院生など、総勢24名が会議に参加し、全体セッションや言語別交流会で、他大学の出席者と親睦を深めた。

会議の総括セッションでは、フォーラムの今後のあり方が討議され、「共通文化の創出」という目標に確実に接近するため、

- ① 四大学学長会談と学術フォーラムの定期的開催
- ② 学生向けサマーキャンプの継続と四大学の教員による共同講義の促進

を柱とする第2ラウンドの活動計画が提起され、了承された。

なお、ソウル会議の開催にあわせて、四大学の学生混成合唱団 (BESETOHA) のコンサートがソウル大学ホールで行われ、会議の参加者もソウル大学の学生に混じって、各国の民謡などすばらしい歌声に耳を傾けた。



▲フォーラムの様子
(大学院総合文化研究科・教養学部)

医学部解剖体慰霊祭が行われる

10月11日(金)午後2時から、台東区谷中の天王寺において平成14年度医学部解剖体慰霊祭（解剖体数134体）が、ご遺族約140名、医学部関係教職員約40名及びこの春教養学部より進学し、初めて解剖実習に臨む医学科3年の学生約70名の合計約250名参列のもとに行われた。

本慰霊祭は、ご遺体を医学教育と医学の進歩発展のために捧げられた方々の御霊に感謝し、お慰めするため、ご遺族をはじめご縁故深い方々のご臨席を得て毎年実施されているものである。

住職以下6名の僧侶による読経が境内に流れた後、桐野学部長による祭文の朗読、焼香が行われ、ご遺族代表、

職員総代、来賓代表の焼香と続いた。学生代表として、医学科3年の田中麻理子さんの焼香に続き、参列者全員が焼香を行った。

本堂における行事を終えた後、千人塚において僧侶による読経が行われ、隣接する医学部納骨堂での焼香を行い散会した。



▲祭文を朗読する桐野医学部長



▲学生代表としてお焼香する田中麻理子さん
(大学院医学系研究科・医学部)

第11回原子力研究総合センター技術発表会開催される

原子力研究総合センター主催の技術発表会が9月17日(火)の午後13時30分より開催された。技術発表会は、技術職員の相互の交流と技術水準の向上をめざして開催されており、今年で第11回目を迎えた。はじめに近藤駿介センター長(技術部長兼任)より挨拶と独立行政法人化の説明があった。その後引き続き6件の発表が行われた。また若手教官による話題提もあった。本発表会には、他の3部局からも来聴者があった。発表テーマ及び発表者は以下のとおりである。

- 1) 研究用原子炉における照射試料梱包材の検討
(澤幡 浩之)
- 2) 広島大学(工学部)の崩壊した加速器の視察
(中野忠一郎)
- 3) 日本原子力研究所での放射線管理研修
(木村 圭志)
- 4) 静電誘導電荷パルス注入によるシステムの耐ノイズ性の評価
(安本 勝)
- 5) 話題提供「原子力材料研究と加速器の役割」
(岩井 岳夫)
- 6) イオン源フィラメント長寿命化に関する基礎実験
(伊藤 誠二、森田 明)
- 7) タンデム加速器の加速管真空漏れ
(中野忠一郎)

発表終了後に懇親会があり、親睦を深めた。



▲挨拶をする近藤センター長
(原子力研究総合センター)

平成14年度情報処理教育研究集会

情報基盤センターは、文部科学省および東京大学の主催の下で、10月25日(金)と26日(土)に情報処理教育研究集会を開催した。1日目の講演会は700名、2日目の分科会は延べ1050名余りの参加を得て盛況であった。なお、今回初めて、講演会のインターネット中継、講演論文集のCD-ROM化、参加者への無線LANインターネット接続環境の提供を行ったが、いずれも好評であった。

教育用計算機システムの見学会も4回行い、計76名が参加した。



▲講演会ライブ中継の様子



▲分科会の様子

(情報基盤センター)

≡ 掲示板 ≡

「東京大学男女共同参画基本計画（案）」への意見公募に対する公聴会の開催のお知らせ

東京大学男女共同参画推進委員会は、「東京大学男女共同参画基本計画」の策定に向けて、本学学生・大学院学生から意見を募集しました。学生・大学院学生から寄せられた意見を「東京大学男女共同参画基本計画」によりよく反映させるため、下記により「公聴会」を開催いたします。多くの教職員・学生のご来場をお待ちしております。

記

日時 平成14年11月20日（水） 16：00～18：00

場所 本郷キャンパス 理学部2号館 4階 講堂

傍聴をご希望する方は事務局総務部人事課任用第三掛に電話又はe-mailにてお申し込みください。

電話 03-5841-2060・2029

e-mail：ninyou3@ml.adm.u-tokyo.ac.jp

（男女共同参画推進委員会）

東京大学教官懇話会のお知らせ

第31回東京大学教官懇話会（財団法人東京大学総合研究会主催）が、以下の要領で開催されます。奮ってご参加下さい。

<テーマ>

「法人化のメリットをどう生かすか」

国立大学法人化は、東京大学として今までに経験をしたことのない大変革をもたらそうとしています。このような状況の下、東京大学では、大学・部局としての体制整備について熱心且つ活発な議論がなされています。他方、国立大学法人化は、東京大学の教官の任務・役割・権限・裁量などにも大きな変化をもたらすものと思われます。本教官懇話会では、暗く憂鬱な「教官個人のデメリット」はある程度承知したとした上で、今までに話題の対象として取り上げられることの少なかった「教官個人のメリット」に焦点を当て、国立大学法人化を考え、議論したいと思います。本教官懇話会が自由な意見交換の場となることを期待しています。

<話題提供者>

似田貝香門（大学院人文社会系研究科教授）

「文系から考えてみた法人化のメリットはあるか」

安井 至（生産技術研究所教授）

「法人化後の産学連携」

大橋秀雄（工学院大学長、東京大学名誉教授）

「教官から教員に代わって10年、私学の立場から」

（話題提供順）

<進行予定>

似田貝先生には、文系の教官の立場から、教育者・研究者自身に焦点を当て、法人化に向かいつつある教育研

究環境のメリットについてお話ししていただきます。次いで、安井先生からは、緩和規程によって自由度を増しつつある産学連携が更に自由度を増し実質的に機能するために必要な学内体制を提案していただき、教官個人としてのメリットとの関連をお話ししていただきます。最後に、国立大学の教官を長く務められ、現在は私立大学の管理・運営に携わっておられる大橋先生には、国立大学法人化と引き替えに得ようとしている、そして東京大学が名実共に世界一流になるために必要な「何か」について、先生のお考えを述べていただきます。

以上の話題提供を踏まえ、引き続き自由且つ熱い意見交換を行う予定です。

<開催日時> 平成14年11月25日（月）18：00～20：00

<会場> 山上会館（地階）食堂「御殿」

<プログラム> 開会挨拶 小間 篤（東京大学副学長）

理事長挨拶 佐々木 毅（東京大学総長）

話題提供 似田貝香門（東京大学教授）

安井 至（東京大学教授）

大橋 秀雄（工学院大学長）

意見交換 参加者全員

閉会挨拶 小間 篤（東京大学副学長）

<参加資格> 本学の教授・助教授・講師

<参加費> 無 料

<その他> 懇話会には軽食を用意します。

*お問い合わせは、総務部学務課（内線：22042）までどうぞ。

（学務課）

総合研究博物館公開講座のお知らせ

総合研究博物館公開講座

「人類進化史の最前線：化石と分子と先史」

人類の起源から新人の出現まで、毎年のように新発見や最新の分析結果が相次ぎ、マスコミをにぎわしている。本講座では、最近3年間になされた重大発表を専門家の視点から分かりやすく解説する。分野ごとに、ネイチャー、サイエンス誌などの有力専門誌に掲載された論文を中心に、最重要発見のトップテンを提示し、それら新発見の実情に切り込み、その意義を評価し、解説する。開講日時：平成15年1月16日（木）～2月27日（木）までの

毎週木曜日 全7回 毎回 17：00～19：00

受講料：6800円

定 員：60名

講義会場：総合研究博物館講義室

日程・講師等

第1回 「人類起源期の化石人類 その1」

諏訪 元（本館助教授）

第2回 「人類起源期の化石人類 その2」

諏訪 元（本館助教授）

第3回 「人類の起源と分子進化」

齋藤 成也 (国立遺伝子学研究所)

第4回 「現代人の起源と分子進化」

齋藤 成也 (国立遺伝子学研究所)

第5回 「鮮更新世の化石人類」

諏訪 元 (本館助教授)

第6回 「現代人とネアンデルタール人類の進化」

近藤 修 (東京大学大学院理学系研究科講師)

第7回 「先史考古学と人類進化」

西秋 良宏 (本館助教授)

受講申し込みについて

募集期間：平成14年11月25日(月)～12月6日(金)(必着)

申し込み方法：往復はがきを用い、往信はがき部分に①講座名②郵便番号・住所・氏名③電話番号④年齢⑤職業、返信はがき部分に①返信先の郵便番号②返信先の住所③氏名を記入し、上記募集期間内にお申し込み下さい。受講料の納入方法は、返信はがきにてお知らせします。なお、応募者が定員を超えた場合は抽選とさせていただきます。

申込先 〒113-0033

東京都文京区本郷7-3-1

東京大学総合研究博物館事務室

公開講座担当 宛

ホームページ <http://www.um.u-tokyo.ac.jp>

ハローダイヤル 03-5777-8600

(総合研究博物館)

テレコミュニケーション、テレイマージョン、 トレイグジスタンスに関する国際シンポジウム

日時：2002年12月3日(火) 10:00～17:00

場所：安田講堂

主催：東京大学 館CRESTプロジェクト

科学技術振興事業団

講演者：館 住 (大学院情報理工学系研究科 教授)

原島博／苗村健 (大学院情報学環 教授/助教授)

廣瀬通孝 (先端科学技術研究センター 教授)

青山友紀 (大学院情報理工学系研究科 教授)

Andries van Dam (Professor, Department of Computer Science, Brown University)

Henry Fuchs (Professor, Department of Computer Science, The University of North Carolina at Chapel Hill)

Thomas A. Defanti (Professor, Department of Computer Science, University of Illinois at Chicago)

参加費：無料／事前登録制 HP：<http://www.ic-at.org/>
プログラム：

10:00～10:45

館 住 “Two Ways of Mutual Telexistence:
TELESAR and TWISTER”

10:45～11:30

Thomas A. DeFanti “Telecommunication, Teleimmersion and Telexistence with the OptIPuter”

11:30～12:15

青山友紀 “Broadband and Ubiquitous Networking for Advanced Information Contents”

12:15～13:30

昼食

13:30～14:15

原島博、苗村健 “Ray-based approach to Integrated 3D Visual Communication”

14:15～15:00

Andries van Dam “Immersive Electronic Books for Teaching Surgical Procedures”

15:00～15:30

休憩

15:30～16:15

Henry Fuchs “Tele-Immersion and Augmented Visualization for Surgical Training and for Assistance During Surgical Procedures”

16:15～16:00

廣瀬通孝 “Wearable Computers and Ubiquitous Media Space”

参加申込・問い合わせ先：

〒113-8656

文京区本郷7-3-1 工学部計数工学科館教授室

TEL：03-5841-6915/FAX：03-5841-8595

E-mail：sawata@star.t.u-tokyo.ac.jp

参加申込方法：FAXもしくはE-mailにて下記の事項を

御連絡ください

*御氏名 (ふりがな)

*御住所

*勤務先・所属・役職

*TEL/FAX/E-mail

「教養学部報」第460(11月6日)号の発行 ——教官による、学生のための学内新聞——

深代千之：21世紀のバイオメカニクス研究の方向を探る

松田良一：特許報酬は理科離れを救う(?)

坂原 茂：紹介：「シリーズ言語科学」

岡山 裕：同時多発テロと「戦う」学問——CPASシンポジウム「9.11の衝撃」

〈本の棚〉

中澤恒子：酒井邦嘉著『言語の脳科学——脳はどのようにことばを生み出すか』

清水 剛：道垣内弘人著『ゼミナール民法入門』

市野川容孝：石田勇治著『過去の克服——ヒトラー後のドイツ』

〈時に沿って〉

飯野要一：超伝導とスポーツ

コーナーストーン：進学振分、入試体験特集

「教養学部報」は、教養学部の正門傍、掲示板前、学生課ロビー、生協書籍部、保健センター駒場支所で無料配布しています。バックナンバーもあります。

(大学院総合文化研究科・教養学部)

教養学部美術博物館講演会のお知らせ

教養学部美術博物館では勅使河原 茜氏を講師にお迎えして、講演会を開催いたします。

今回はいけばなの美とかたちについて講演といけばなの実演も行われる予定です。多数ご来聴下さいますよう、ご案内申し上げます。

演題：いけばなの美とかたち

講師：勅使河原 茜氏（草月会家元）

日時：平成14年12月4日（水）

午後4時30分より

会場：大学院数理科学研究科大講義室

問い合わせ先：教養学部美術博物館

TEL 03—5454—6139

(大学院総合文化研究科・教養学部)

コンピュータ・ネットワーク利用セミナーのお知らせ

情報基盤センターでは、コンピュータ・ネットワーク利用セミナー（第33回～第34回）を以下のとおり開催します。本セミナーは、本学の教職員・学生等を対象に、コンピュータとネットワークを適切に利用してもらうために必要な技術等に関する講習会を実施しています。

内容・申込み方法等、詳しくは各セミナーの項目をご覧ください。参加費用は無料です。

問い合わせ先

seminar@itc.u-tokyo.ac.jp

http://www.itc.u-tokyo.ac.jp

【第33回】

タイトル

NIS/DNS サーバ構築講座

日時

11月18日（月） 13時00分～16時00分

場所

情報基盤センター 1F セミナー室

文京区弥生 2—11—16（本郷浅野地区）

定員

10～15名

概要

本セミナーでは、センターで集約することが難しいNIS/DNSサーバを構築するための講習を行ないます。NISやDNSの初心者を対象としていますので、現在これらのサーバを運用していない方の参加もお待ちしております。

ます。

講師

情報基盤センター情報メディア教育研究部門

尾上能之

参加申し込み

以下のURLからお申込み下さい。

http://www.itc.u-tokyo.ac.jp/Seminar/

（参加申し込み数が定員に達し次第、締めきらせていただきます。）

備考

- ・セミナーは実習形式で行ないますので、あらかじめPC-UNIXのインストールされたPCをご用意下さい。PCを持参いただいても、ネットワーク経由で作業されても結構です。PC-UNIXのインストールされたPCが用意できない場合は、事前に御相談ください。
- ・11月下旬には、より広範囲なコンピューター技術を対象とした技術職員研修も行われます。またPC-UNIXのインストールや使い方に関するセミナーも今後開催する予定です。

【第34回】

情報基盤センターでは、平成14年度東京大学技術職員研修（コンピューター関係）のプログラムのうち、実習等を伴わない講義について、本センターコンピューター・ネットワーク利用セミナーの一環として下記のとおり公開します。

対象受講者は、技術職員研修（コンピューター関係）に参加できなかった方や教官、学生、事務系職員等どなたでも参加できます。また、インターネットライブ中継も計画しておりますので、広く視聴されることを希望します。

タイトル

平成14年度東京大学技術職員研修公開講義

期間

11月26日（火）～11月28日（木）

場所

本郷：情報基盤センター 4F 413 遠隔講義室

駒場：教養学部1号館 2F 163 番教室

（駒場会場には、ATM 遠隔講義・会議システムを利用して講義を双方向に中継します。）

プログラム

日付	時間	講義等の内容	講師
11月26日（火）	10:00～12:00	ネットワーク入門	越塚助教授
	13:00～15:00	ネットワークセキュリティ基礎	浅田助手
11月27日（水）	9:00～10:30	安全な通信入門 —無線LAN、ハブとスイッチ、暗号化—	関谷（貴）助手、田中助教授
	10:45～12:00	安全な通信入門 —無線LAN、ハブとスイッチ、暗号	

11月26日（火）

10:00～12:00 ネットワーク入門 越塚助教授

13:00～15:00 ネットワークセキュリティ基礎

浅田助手

11月27日（水）

9:00～10:30 安全な通信入門

—無線LAN、ハブとスイッチ、暗号化—

関谷（貴）助手、田中助教授

10:45～12:00 安全な通信入門

—無線LAN、ハブとスイッチ、暗号

化…ー

関谷（貴）助手、田中助教授

14:30～17:00 不正アクセスの実状
ーファイアウォール、SSRの活用、
フィルタリング、…ー
中村（文）助手

11月28日（木）

9:00～10:30 安全な情報発信サーバ
ーIIS、PWS、…ー
安東助手、尾上講師

10:45～12:00 安全な情報発信サーバ
ーIIS、PWS、…ー
安東助手、尾上講師

13:00～15:00 ウイルス体験
中村（文）助手、浅田助手
15:15～16:15 東大におけるセキュリティ対策
早野掛長

参加申し込み

以下のURLから、本郷会場または駒場会場での参加
希望を明記の上、お申込み下さい。

<http://www.itc.u-tokyo.ac.jp/Seminar/>

なお、本郷会場は技術職員研修会場であるため、セミ
ナーとしての参加人数は（申込み順で）15名程度に限定
させていただきます。参加申し込み数が定員に達し次第、
締め切らせていただきます。

インターネットライブ中継

詳細が決まり次第、<http://www.itc.u-tokyo.ac.jp/Seminar/>でお知らせします。

（情報基盤センター）

≡ 事務連絡 ≡

人 事 異 動（教官）

発令年月日	氏 名	異動内容（新官職）	旧（現）官職等
14. 10. 16	陳 迎	（採 用） 大学院工学系研究科助教授	マテリアルズフェーズデータシステム上級研究員
14. 11. 1	浅 間 一	人工物工学研究センター教授 （昇 任）	理化学研究所工学基盤研究部副主任研究員
14. 10. 16	森 田 茂 紀	大学院農学生命科学研究科附属農場教授	大学院農学生命科学研究科助教授
〃	林 田 眞 和	医科学研究所附属病院助教授	医学部講師
〃	中 島 健 次	物性研究所附属中性子散乱研究施設助教授	物性研究所附属中性子散乱研究施設助手
〃	白 山 晋	人工物工学研究センター助教授 （配 置 換）	大学院工学系研究科助教授
〃	林 田 眞 和	医科学研究所附属病院手術部長 （併 任）	医科学研究所附属病院助教授
14. 11. 1	大 滝 純 司	医学教育国際協力センター助教授	北海道大学医学部附属病院助教授
〃	高 橋 陽 介	大学院理学系研究科助教授	広島大学大学院理学研究科助教授
14. 10. 16	藤 田 豊 久	大学院工学系研究科教授 （転 出）	秋田大学工学資源学部教授
14. 11. 1	高 橋 陽 介	広島大学大学院理学研究科助教授	大学院理学系研究科助教授
〃	荒 川 博 文	国立がんセンター研究所生物物理部長	医科学研究所附属ヒトゲノム解析センター助教授
〃	須 田 礼 仁	（転 任） 大学院情報理工学系研究科助教授 （派 遣）	名古屋大学大学院工学研究科助教授
14. 10. 22	須 藤 研	包括的核実験禁止条約機構（ウィーン） （職務復帰）	生産技術研究所教授
14. 10. 15	須 藤 研		生産技術研究所教授

人 事 異 動（事務官）

発令年月日	氏 名	異動内容（新官職）	旧（現）官職等
14. 11. 5	高 見 功	医学部附属病院医事課長	神戸商船大学総務課長
〃	三 枝 広 人	文部科学省高等教育局留学生課課長補佐	医学部附属病院医事課長

≡ 計 報 ≡

田村 孝章 名誉教授

本学名誉教授の田村孝章先生は平成14年9月25日に80歳で逝去されました。田村先生は昭和20年9月東京帝国大学理学部化学科を卒業後、大学院特別研究生として研究を進められ、昭和22年9月文部教官に任命されました。昭和25年3月より東京大学理工学研究所、昭和33年4月より理学部、昭和35年9月より物性研究所に勤務され、昭和36年8月工学部講師、昭和44年10月助教授、昭和46年5月には教授に昇任され、同時に工学部附属原子力工学研究施設の原子炉本部長として原子炉本部部門を担当され、昭和58年4月停年を迎えられました。

田村先生は有機合成化学、物質分離の研究で独創的な研究を行われました。合成化学の分野での研究は、タバコの香甘味料など多くの実用化された特許を考案されました。先生は学問的成果を広く産業界に結びつけるのにも重要な役割を果たされました。「活性炭によるボイ



ラー廃煙の脱流法」の研究は昭和41年度通商産業省の大型プロジェクト第1号に採用されました。「天然凝灰岩による空気分離法の研究」は溶鉱炉空気の酸素富化や下水処理に適用され実用化されております。ご退官後、(財)工業開発研究所に移られてもその研究意欲は衰えず、特に天然ゼオライトを用いたディーゼルエンジン排ガス用の新脱硝触媒の発見は他の触媒研究者に大きな衝撃を与え、世界各国で活発な研究が行われました。

田村先生は原子炉本部担当教授として、東京大学原子炉「弥生」の運転、管理、運営にあたられました。原子力施設の管理運営がその安全性確保の点より他に類無く重要かつ困難なものであることを考えると、大学においてそれらが成功裡になされたことは先生の高い業績であり、その薫陶は長く伝承されています。

ここに謹んで追悼の意を表し、田村孝章先生のご冥福をお祈り申し上げます。

(大学院工学系研究科・工学部)

湯浅 秀男 助教授

前東京大学大学院工学系研究科精密機械工学専攻助教授湯浅秀男先生は、平成14年9月18日ご病気のため41歳という若さで急逝されました。日ごろ大変エネルギーに活躍されていただけに、未だに信じられない心地であります。

故湯浅秀男先生は、グラフ上の反応拡散方程式という概念の元に、従来体系付けられていなかった自律分散システムの設計論を確立しました。また、それらの基本概念を画像処理、多脚歩行ロボットの制御、マルチエージェントロボットの制御等多岐に渡る応用分野に展開し、基礎応用両面において卓越した成果を残されました。さらに、理化学研究所 バイオ・ミメティックコントロール研究センター制御系理論研究チーム フロンティア研究員を併任されて、生物を模擬



したロボットの制御理論を展開されました。

先生は、名古屋大学大学院工学系研究科電子機械工学専攻講師から、平成11年に東京大学助教授として赴任され、以来、大学院精密機械工学専攻ならびに工学部システム創成学科知能社会システムコースの中核としてご活躍いただいております。誰に対しても分け隔てなく笑顔で接する先生の人柄は学生からも同僚からも好かれ、特に、難解な式の意味を優しくかつ平易に説明する能力は抜群で、多くの学生が先生の元に集まりました。

ご遺族は奥様と二人のお嬢様で、下のお嬢様は9月に産まれたばかりです。彼女の出生届けを予定していた矢先の急逝でした。ご遺族のご心中察して余りあります。

先生の優しい笑顔を偲び、謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

(大学院工学系研究科・工学部)

大学院入学者選抜方法のいろいろ

今年も我々の大学院の入試が終わったが、毎年この季節になると留学していたときの経験が思い出される。(以下の記述は1991年頃のもの。)

私は、スタンフォード大学言語学科のPh.D. プログラム(日本の修士課程と博士課程を合わせたものに相当する)に5年間在籍したときに一度、当プログラムの入学志願者の選抜に関わる機会を持った。選抜は、主に教員の一部で構成される委員会で議論され、決定されるのだが、その中に大学院生2名が参加し、教員と同等の発言権・議決権を持つのである。(ちなみに、教員の採用人事においては、大学院生は全員議論に参加し、最終的な議決のときも大学院生の代表が2票投じることができる。)入学者の選抜には、入試や面接ではなく、審査の材料になるのは、学生の提出した書類(成績証明書、研究計画書、これまでに書いた論文のサンプル)、GREのスコア(外国人の場合はTOEFLも)、そして3通の推薦書である。審査には1か月ほどの時間をかける。成績証明書



とGREやTOEFLのスコアは、審査の初期段階において考慮されるが、もっと大事なのは研究計画書と論文のサンプル、そして決定的な重要性を持つのが3名の推薦書である。出願の時期

はどの学科も同じで、他の学科の方がふさわしいと判断されると他の学科に書類が回されることもある。スタンフォードの言語学科のPh.D. プログラムの場合、志願者は約100名、そのうち毎年6名ほどが入学を許可される。入学を許可された者には、すでに他から奨学金をもらっている者を除いて、

全員スタンフォード大学から4年間の奨学金(授業料と最低限の生活費にあたる額)が約束される。(もちろん、「奨学金」とは貰うものであり、借りるものではない。)この過程すべてにおいて、外国人が特別扱いされることはない。年によっては入学者のほとんどが米国籍を持たない者になることもある。入学した学生の指導教官が決まるのは2年目以降である。出願時にやりたいたった研究とはまったく別の研究をやることになる学生も多く、これは良いことと見なされる。

優劣を論じるつもりはないが、これだけ違うのである。

(大学院情報学環 金沢 誠)

(淡青評論は、学内の職員の方々にお願いして、個人の立場で自由に意見を述べていただく欄です。)

◇広報室からのお知らせ

平成14年度「学内広報」の発行日及び原稿締切日を、東京大学のホームページに掲載しました。

URL: <http://www.adm.u-tokyo.ac.jp/soumu/soumu/kouhou.htm>

この「学内広報」の記事を転載・引用する場合には、事前に広報委員会の了承を得、掲載した刊行物若干部を広報委員会までお送りください。なお、記事についての問い合わせ及び意見の申し入れは、総務課広報室を通じて行ってください。

No. 1249

2002年11月13日

東京大学広報委員会

〒113-8654 東京都文京区本郷7丁目3番1号

東京大学総務課広報室 ☎ (3811) 3393

e-mail kouhou@ml.adm.u-tokyo.ac.jp

ホームページ <http://www.u-tokyo.ac.jp/index-j.html>