

経営協議会学外委員からの提言への対応
(平成27年度)

1. 教育改革の定着

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H28. 3. 18	○秋入学が実質的な議論を生んだことは非常に好ましいが、サービスラーニング、FLY program の人数が増えていない。予算面のみならず幅広く改善策を検討し、制度の充実を図るべき。

①体験活動プログラム

- ・参加学生からのアンケートや報告書から、自らの学問分野だけでなく、多岐にわたる社会的関心をさらに広げようと志す学生が多数見受けられ、広範な活動内容を提供することが、学生の様々な分野における潜在的な興味を掘り起こす働きをなしたといえる。
- ・座学を離れて様々な体験活動をすることで、自己理解の深化などの心理的な面も含め、将来への有用かつ必要な影響があったことを強く認識したと解し得る回答を得ている。
- ・実施状況を踏まえ、引き続き、活動場所での参与観察を実施し、プログラムの効果を検証して支援策の充実につなげる。

②FLY Program

- ・平成25年度に開始し、学内におけるオープンキャンパスや、学外での大学説明会にて、入学直後の学生が、1年間という長期にわたり活動を行うことで得られる効果を発信し、プログラムの主旨の広報を行ってきたことで、平成28年度は8名が参加している。引き続き、高校生やその保護者等への広報を行い、本プログラム内容の幅広い理解を得ることによって参加学生の増加を図る。

2. 学生の多様性拡大

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H27. 4. 17	○推薦入試制度の拡大によって多様性という意味で大学を変えていけないのか。 ○多くの卒業生は大学や大企業の研究所以外の世界で就職するので、その人たちが社会のために活動できる育て方が重要である。 ○東大及び東大出身者が評価されるのは入試が公平であることが重要な要素であるため、推薦入試についても、これまで同様に入試の公平性に気をつけて実施することが大事だと思う。
H28. 1. 20	○企業としてはグローバル人材を切望している。
H28. 3. 18	○極めて公正・客観的な入試選抜を行っていることが東大が信頼を得る大きな支えになっている。推薦入試の実施に当たり、それらのことを十分踏まえた選考を行う必要がある。

①推薦入試

- ・推薦入試は、学生の多様性を促進し、それによって学部教育の更なる活性化を図ることに主眼を置き、その選抜に当たっては、本学の総合的な教育課程に適応しうる学力を有しつつ、本学で教育・研究が行われている特定の分野や活動に関する卓越した能力、もしくは極めて強い関心や学ぶ意欲を持つ志願者を獲得すべく実施した。
- ・各学部が求める学生に即した推薦要件を定め、高等学校長等からの推薦書を含む出願書類を丁寧に審査し第1次選考を行った。この第1次選考合格者に対して複数人による面接等試験を実施し、それぞれの評価に大学入試センター試験の成績を加えて総合的に評価して、公平・公正に合否判定を行った。
- ・結果的には、一般入試に比べて、関東圏以外の学生や女子の学生の比率が高くなり、初期の目的の一つである多様性の促進に少なからず貢献したものと考えられる。
- ・推薦入試の実施効果については、今後、推薦入試入学者の大学における学修状況等を踏まえ調査分析を行い、検証していく。

②その他の支援

- ・国際社会における指導的人材の育成を目的とした特別教育プログラム「グローバルリーダー育成プログラム」(GLP)の一環として、トライリンガル・プログラム(TLP)及びGLP-GEFIL(Global Education for Innovation and Leadership)を展開し、意欲と能力を有する学生に、専門分野や国境の枠を超えた、多様な学びの機会を提供している。
- ・TLPでは、学部前期課程において、入学時に一定レベルの英語力を有すると認められる学生(上位一割程度)を対象として、日本語と英語に加え、もう1つの外国語の運用力を集中的に鍛える。もう1つの外国語は平成27年度まで中国語のみであったが、平成28年度からドイツ語、フランス語、ロシア語を新設した。3つの言語の獲得を通じて、複眼的視点と批判的思考をもち、グローバル化時代にふさわしい、深い教養と鋭敏な問題意識を身に付けた人材を育成する。
- ・GLP-GEFILでは、学部後期課程において、英語力や意欲等により選抜した学生を対象として、英語によるアクティブ・ラーニング型の授業を展開している。平成28年1月から第1期履修生約70名に対し授業を開始した。主体的に取り組む実践研究や海外プログラムへの参加等を通じて、専門分野を越えて協働する力、地球規模の課題に革新的な解決を提案できる発想力等を身に付けた人材を育成する。海外プログラムへの派遣に当たっては、協賛企業の寄付による奨学金を支給している。
- ・スーパーグローバル大学創成支援事業として採択された「東京大学グローバルキャンパスモデルの構築」の構想の中核として、海外の限られた大学との特別で互恵的な関係性を有する「戦略的パートナーシップ構築プロジェクト」を平成26年度より開始した。プロジェクトを全学的に公募して採択された事業に対して財政支援及び事業遂行サポートを行い、先端共同研究や共同教育プログラム、大規模学生交流を実施した。学生の派遣・受入は平成27年度より行い、グローバル人材の育成に貢献した。(採択事業数26大学65プロジェクト、平成27年度派遣学生数358人、受入学生数284人)
- ・交換留学制度により、海外の大学と交換留学を行っている。2014-15年次の派遣学生数270人、受入学生数343人。2015-16年次の派遣学生数及び受入学生数は現在集計中であるが増加していることが見込まれ、学生の海外留学の意識が高まっている傾向にある。
- ・平成23年度から、学生に海外留学の意義、類型、奨学金等を説明することを目的に「東大Go Global 留学フェア」を開催している。卒業生の講演、留学経験者のトークセッションから各国大使館、協定大学、学内部署のブースを設置して個別相談を実施している。平成27年度参加者は約660人であった。
- ・日本人学生と留学生、インターン生、外国人研究員との交流と異文化理解を目的として「インターナショナル・フライデー・ラウンジ」を開催している。参加者による一般的な会話のほか、専門分野、時事ニュース、就職問題など多様なトピックについてディスカッションを行い、国際感覚及びコミュニケーション能力の向上に貢献している。平成27年度は60回開催して約2,400人が参加し、うち日本人学生は約1,300人であった。

3. 学生支援

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H27. 4. 17	○東大の学生の運動能力について、運動部の在り方や強化について考えていただきたい。
H28. 3. 18	○スポーツを奨励し、精神をともに鍛え上げることは駒場の時代に特に大切だと思う。スポーツは文化である。文化活動しやすい環境をどうつくるかを考えてほしい。

①学生表彰「東京大学総長賞」

- ・平成14年度から、課外活動等において特に顕著な業績を挙げ、他の学生の範となり、本学の名誉を高めた学生及び団体を東京大学総長賞として表彰している。
- 平成27年度においても、自転車競技における活躍が評価された学生を表彰した。

②東京大学運動会による活動

東京大学構成員(全学生及び任意の教職員)によって組織される一般財団法人東京大学運動会が、運動会員のスポーツ振興のために様々な事業を行っている。

- ・駒場運動会：新入生向けのクラス対抗スポーツイベントでリレー、綱引き、フットサル等を4月末に1週間ほどかけて実施。平成28年度は約530人が参加した。
- ・総長杯野球大会：28チームによるトーナメント戦。平成27年度は9月～10月に実施し、約400人が参加した。
- ・総長杯サッカー大会：32チームによるトーナメント戦。平成27年度は10月から2月にかけて実施し、約640人が参加した。
- ・検見川運動会：クロスカントリー、フットサル等を10月に実施。平成27年度は約170

- 人が参加した。
- 各種運動部の協力による馬術、体操、スケート、ボウリング等の講習会を実施。

4. 研究力強化

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H27. 4. 17	<ul style="list-style-type: none"> ○東大は附置研究所を多く持っているが、どう活用していきたいか。これは日本にしかないものであり、宝の山である可能性がある。 ○日本の附置研や大学共同利用機関などの仕組みはアメリカや他の国々から評価されつつある。研究者が安心して研究に勤しめるよう、財政的裏づけや国公私の有力大学の研究体制の充実についてこれまで以上に発信する努力をお願いしたい。

①附置研究所

- ・本学の附置研究所は、国際的な頭脳循環のハブ・人材育成拠点としての役割を果たすことが期待されており、そのための体制整備や国際公募を推進している。例えば、平成27年度に医科学研究所が生産技術研究所とともに共同でニューヨークオフィスを設置し、国内外の共同研究のハブ拠点として、共同研究の国際化等をさらに推し進めている。
- ・また、文部科学大臣による共同利用・共同研究拠点の認定を受けている附置研究所では、個々の大学の枠を越えて大型の研究設備や大量の資料・データ等を全国の研究者が共同で利用し、共同研究を行う「共同利用・共同研究」のシステムが確立されており、社会からも高い評価と期待を受けている。

5. 人材育成

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H27. 4. 17	○起業家精神が日本全国で急激に落ち込んでいる。「本気の産学連携」の中で起業家をどう育てるか考えてほしい。

①産学協創推進本部設置に向けた準備

- ・ベンチャー起業家育成のための環境整備の施策として、ベンチャーマインドを持った人材の育成と文理を超えた新領域の大学発ベンチャーを創出していくため、今後、大学・大企業・ベンチャーキャピタル・ベンチャー企業の4者が連携したイノベーションシステムの構築に向け、文部科学省の「特定研究成果活用支援事業（国立大学等によるベンチャーキャピタル等への出資）」などを活用してベンチャー支援エコシステムのさらなる拡充に努めていく。
- ・経団連と東京大学、大企業10数社で「東大・経団連ベンチャー育成会議」を設立することで平成27年8月に合意しており、今後、企業と大学の共同研究成果を活かした共同ベンチャーの創出や、双方の技術と人材を組み合わせたベンチャーの創出、大学発ベンチャーと大企業間の連携強化（投資・調達関係等）などを活発化する仕組みづくりを進めていく。
- ・企業家育成に関する取組みとしては、後述の全学的学生起業教育プログラムであるアントレプレナー道場や、平成28年度からは工学系研究科・工学部等におけるアントレプレナーシップ教育を行っている。
- ・本学の研究者や大学院生、企業の研究者等を対象としたグローバルアントレプレナー育成促進事業（EDGEプログラム）では、大学等の研究開発成果を基にしたベンチャーの創業や、既存企業による新事業の創出を促進する人材の育成と関係者・関係機関によるイノベーション・エコシステムの形成を目指している。
- ・大和証券からの寄附金によるプロジェクトとして「東京大学本郷テックガレージ」開設に向け準備を進めており、技術力を持ち事業家ポテンシャルを持つ人材を対象にOJTによって企業の具体的、実践的な支援を提供していくこととしている。

②アントレプレナー道場

- ・アントレプレナー道場は、「どうやって自分のアイデアをもとにして起業できるか、どうやって自分の研究成果である発明等の知的財産を事業に結び付けることができるか」について、実際にビジネスプランを作成することを通じて学んでいく場である。平成27年度で11期目を数え、累計受講者数は2,046名（9期までの登録者）、修了者数は、266名（11期まで）。
- ・アントレプレナー道場自体は正規科目ではないが、平成28年度より工学部共通科目「アントレプレナーシップ」前半との合同開催とし、同講義後半を受講すれば単位取得可能とする運用を開

始した。

- ・卒業生のキャリアを長期にわたって追跡することは容易ではないが、2,000名以上の累計受講者から少なくとも80～100人程度が、ベンチャーの起業に関わったものと推計しており、その中から下記のようにEXITに至った事例も出てきている。
 - (株)ネイキッドテクノロジー (2010/9 mixi が買収)
 - (株)スポットライト (2013/10 楽天が買収)
 - (株)SCHAFT (2013/11 Google が買収)
 - (株)Gunosy (2015/4 東証マザーズ上場)

6. 構成員の多様性拡大

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H27.4.17	○ダイバーシティについては数値目標を必ずつくり、その達成のための環境整備や育成を急ぎ、多様性の推進を期待したい。

①男女共同参画での取り組み

- ・多様性に富み活力ある教職員組織を構築するため、第3期中期計画に意欲的な数値目標（女性教員比率25%、女性幹部職員の登用率20%）を記載した。
- ・新任の女性教員が着任後に教育及び研究活動に専念できるよう、研究者支援の一環として、東京大学女性教員フォローアップ・メンターシステムを平成28年度より開始することを決定するなど、女性教員の支援に積極的に取り組んだ。
- ・平成26年度で終了した科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業を総長裁量経費にて継続し、特に女性教員の採用割合が低い分野である理・工・農学分野の女性教員の養成を推進するため、当該分野の女性教員へのスタートアップ経費、スキルアップ経費支援を引き続き実施し、45名に支援を行った。
- ・平成26年度に引き続き、「国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）」を活用して、若手女性教員23名分のポストを確保し、優秀な若手女性教員を雇用するとともに、研究費を配分した。
- ・育児等の環境の整備を進める観点から、平成26年度から、概ね2ヶ月以上の育児休業及び介護休業を取得する教員の代替要員として、非常勤講師等を確保するための必要財源を当該育児休業等取得者の人件費の範囲内で措置することとし、平成27年度は5名分について該当部局へ財源配分を行った。
- ・職員に関しては、幹部職員への意識付けのために、女性職員向けキャリアセミナー及び幹部職員セミナーの実施並びに課長・事務長候補者選考の他薦による女性職員の応募の増加を図る取組を行っている。

7. 評価業務の改善

経営協議会開催日	学外委員からの提案・意見等
H27.6.24	○部局が検討した内容を本部がまとめたものになっているが、大変な事務量とエネルギーを費やしていると推察される。改善してほしい。 ○中期計画、機関別認証評価、業績評価等が全体でどのように関連しているかわからなかった。膨大な作業をして評価するという意味がどうなのか、本当に組織を強くする、組織を活性化することに役立つ計画や評価になっていないのではないかという印象を受けた。 ○経営力といったときには、国の関与をどれだけ緩和できるか、大学自ら計画を立案して、自ら評価する力をどれだけつけるかが重要で、そういう力をつけるための仕組みを考える方向が必要。

①可能な対応策

- ・各種評価は、根拠法令及び目的が異なるが、できる限り評価の根拠となるデータの共通化を図っており、平成28年度実施の第2期中期目標期間評価の業務実績報告書作成にあたり、機関別認証評価の際本部、各部局から提供を受けたデータ等を活用した。