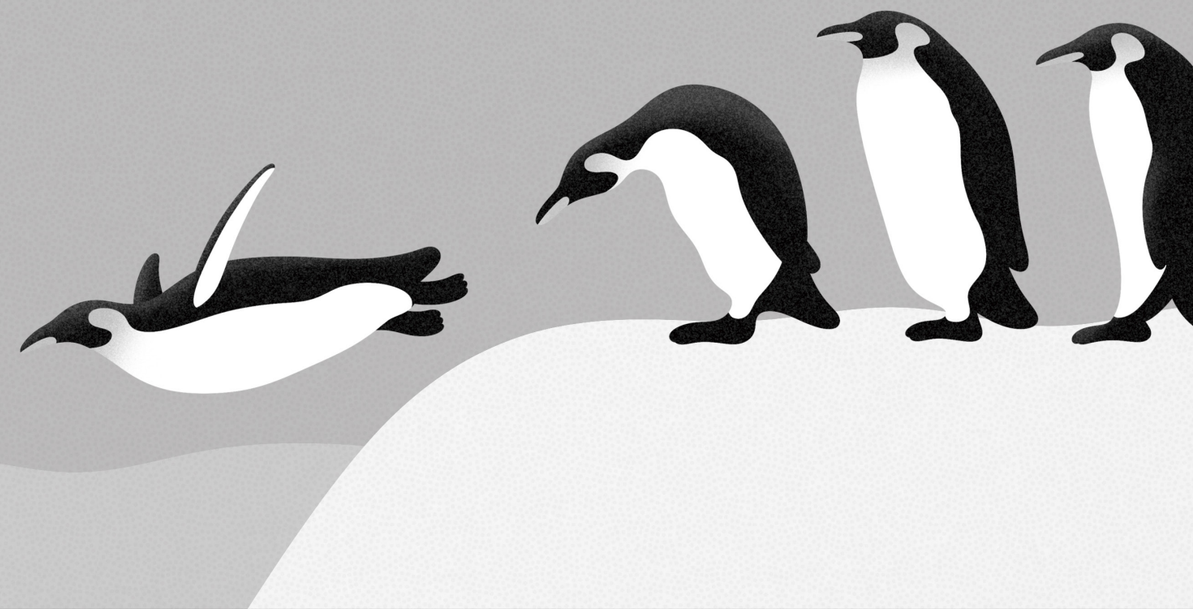
Ⅰ

未来社会創造ストーリー

インクルーシブなより良い未来社会づくりに貢献する大学として

世界の公共性に奉仕する総合大学として、
東京大学はその役割を再定義し、持続可能な社会の実現に貢献します。
不確実性がますます高まる混迷の世界において、私たちは革新的な大学モデルを構築し、
多様なセクターとの協働を通じて、社会的共通資本としての役割を果たします。
未来への航路を切り拓く、東京大学の創造的で挑戦的な取組みをお示しします。



150年にわたる卓越した知の蓄積を、次の150年に繋げ、人類と地球社会のために貢献します

総長 藤井輝夫

市民目線で未来を創る

――2021年4月の総長就任時から3年半が経過しました。まさに今、世界中で分断・対立が起こっている状況にあり、同時に、気候変動に伴う洪水や大火等の災害や飢餓の深刻化がみられるなか、よりよい未来社会を創っていくために鍵となるのは何だと思いますか。また、特に日本の役割をどのように考えていますか。

世界状勢は一層厳しくなっています。世界中の人々が向き合う課題に対して、国家や企業など主要なプレイヤーの行動変容が欠かせません。それを促すためには、市民目線、生活者目線に基づくアプローチが鍵だと考えます。日本は、資本主義全体のプロットの中で、非西洋、非英語圏でありながら、経済的に成功した国といえます。そのようなユニークな立ち位置だからこそ、資本主義全体の進展において生じた様々な問題に対して、独自のあるべき論を示すことができるのではないかと私は思います。

例えば、困難な課題解決には、若手、女性、外国人材などを含めた視点の多様化が必要です。しかし、これら多様な人材が実際に日本で活躍できるかを考えたとき、20世紀型の社会では、新卒一括採用などの様々な旧来の雇用慣行が、働き方の多様性やキャリアの複線化、流動化を阻んでいます。年功型からジョブ型雇用へと社会が変わり、企業、大学、官庁の間で人材が自由に行き来する仕組み、いわゆるリボルビングドアも含めて、個人が様々なセクター間を移動していく。そうした過程で、リカレント教育などを通して、人材として能力が自然と向上していく、そういう国を日本は目指さないといけないのですが、残念ながらそうはなっていません。

――昨年2023年の統合報告書で、総長は「東京大学を『リ・デザイン』して新しい大学モデルを作る」とおっしゃいましたが、日本という国にも「リ・デザイン」が必要だと。

その通りです。20世紀の資本主義は、大企業がイニシアティブを握っていた時代として特徴づけられますが、今はむしろ社会変革の原動力は個人へと移行しています。個人が資本を集めて起業し、社会からの共感に支えられて、それが大きく花開くことが起こり得る時代です。しかも、そこで展開されるビジネスには、ユーザー一人ひとりのオブザベーションに基づく生活者目線のサービス展開が求められる。むしろそこに配慮がないと、ビジネスとして成功しない。パブリックサービスも同じです。

東京大学でも、スタートアップを目指す学生が年々増えていますが、そのような学生は、自身の成長をどう作っていく

ジョブ型雇用へ変わる中、
個々人の能力が自然と向上していく国を目指さなければなりません。

ジェンダー多様性の鍵は、数値ではなく
女性が実質的に意思決定に参画しているかどうかです。

かという視点で自らのキャリアを考えています。社会的共通資本である大学が、個々人が自分事として課題を捉え、その解決をリードして行くような流れを加速していく仕組みをつくるという意味で、本学の「リ・デザイン」はもちろん重要ですが、ある意味、日本社会の「リ・デザイン」も求められているのではないでしょうか。バブル以降の停滞感が漂う日本社会に活力を取り戻し、世界から様々な人材を惹きつけるためには、日本という国そのものの「リ・デザイン」が必要です。

多様な知の融合によるシナジー効果

――「UTokyo Compass」の基本理念のひとつである「世界の誰もが来たくなる大学」に通じますね。その他の理念、「多様性と包摂性」、「対話から創造へ」も含めて、これまでの3年間を振り返り、その実現に向けた現時点での手応えをお聞かせください。

「多様性」というと、日本ではジェンダーの多様性が一番に出てきますが、国際性も多様性のひとつですし、出身国や地域、エスニシティなどの多様性も存在します。東京大学では、2023年4月に「グローバル教育センター（GlobE）」という組織を設立し、学部生が英語で学べる場をつくりました。SDGsに関係した学際的な科目群や、南アジアを中心に女性の教育を支援する目的で設立されたアジア女性大学（Asian University for Women: AUW）との合同サマープログラムなど、魅力的な学びの機会を用意しています。

ジェンダー多様性の文脈では、2022年6月の「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」制定以降、学内の意識改革、行動変容を重視した対話を進めてきた結果、それがかなり浸透してきたと手応えを感じています。ただ、ジェンダーの多様性というと数値目標の達成が前面に出がちですが、実質的に、女性が意思決定プロセスに参画しているか、組織運営に携わる立場にいるかどうかが重要であり、その点ではまだまだ努力が必要です。

さらに2024年2月には、「東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン」を策定し、また、2024年4月には、ジェンダー・エクイティ推進オフィスとバリアフリー推進オフィスを包含した「多様性包摂共創センター（IncluDE）」を立ち上げました。ジェンダーに加

えてバリアフリーを含めたDEI[※1]について、実践と研究をともに進めることを通して、よりよい研究・教育環境を創っていこうとする新しい試みに期待していただきたいと思います。

「世界の誰もが来たくなる大学」の実現には、学内構成員一人ひとりの当事者意識を持った取組みが欠かせません。自らの仕事や学びの環境をより魅力的で、包摂的なものとする具体的な工夫を重ねていくことが重要です。グリーントランスフォーメーション（GX）の観点から一例をあげると、本学は2022年10月に、2050年までの温室効果ガス排出量実質ゼロを達成するための行動計画「UTokyo Climate Action」を公表しました。中間目標として、Scope 1、2における大学のCO_2排出量を2013年度比で2030年までに50%削減することを掲げており、その目標達成までの道筋をつけることが急務です。従来の省エネ対策では間に合わず、現在、本郷キャンパスでCO_2排出量の多い既存建物を中心に、データを収集分析し、予測モデルを作ることなどを通じて、構成員の電力需要削減に向けた行動変容を、無理なく促す仕組みを検討しているところです。

「対話」という点で、今特に意識していることは、本学の異分野の教員同士をうまく繋げて、多様な知の間にシナジー効果を生み出すことです。地球規模の課題解決や新しい学問分野の創出には、ひとつの視点から深く掘り下げて、研究の幹を太く大きくしていくことも大切ですが、それ以上に分野が異なる相手と対話を通して、その問題の解決を一緒に考えていくことで、より大きな効果を発揮できると考えています。

本学の教員は、海外の大学・研究機関等とも活発に共同研究を行っていますが、学内の教員同士でも多様な協働をどんどん進めてほしい。そこから生まれる新しい果実を、大学が組織的にサポートして新たな研究分野の創出に繋げていくことで、東大が持つ知の力が生み出すインパクトをより大きなものにできればと考えています。

――キャンパス内で既存の学問の枠を超えた越境を進めてほしいということですね。

その通りです。東京大学国際高等研究所（UTIAS）の3番目の研究機構として、2022年10月にスタートした新世代感染症センター（UTOPIA: The University of TOkyo Pandemic Preparedness, Infection and Advanced Research Center）は、その好事例です。100日以内にワクチンの実用化を目指す「100日ミッション」[※2]も感染症センターとしての重要な使命ですが、感染症やワクチン開発に関係する様々な分野で共同研究を行う、本学の世界トップレベルの研究者45名が集まり、総合知的なアプローチを用いて、ワクチンの開発だけでなく、感染症の克服に繋がる学際的な研究を展開している、そのような体制そのものが非常に重要なのです。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の経験も踏まえると、どういう分野がこれから重要になるかあらかじめ予想することは難しい。だからこそ、どこかに重点を置くのではなく、幅広く準備を行い、どのような課題が生じても即座に対応できる環境を作っておくことが大事です。そのためには大学が自由裁量で、機動的に使える資金を持つ必要があります。

――東京大学が目指すエンダウメント型の経営モデルですね。

大学が独自の基金を積み上げて、元本は取り崩さず運用益で様々な事業を展開していく、という自律的な経営モデルは、長期にわたって大学の活動を継続的に支えるために、非常に重要です。これにより、新しい研究組織の機動的設置や、学生への継続的な経済支援、さらには卓越した研究者の世界水準の処遇が可能になります。既に、2023年10月には、マネックスグループ創業者の松本大 会長からのご寄付により本学初のエンダウメント型研究組織「東京大学応用資本市場研究センター」が設立されています。

また、2023年度には、学外からプロフェッショナルを招き、最高財務責任者Chief Financial Officer（CFO）と資金運用の責任者Chief Investment Officer（CIO）とを執行部に置きました。自律的な経営を可能とする財務ガバナンスを強化するためです。本学が目指すエンダウメント型経営の早期実現には、高度化運用の規模を早期に拡大していくことが必要です。そこで、2023年から、東大基金だけでなく部局で受け入れた寄付金についても、これまでの債券中心の運用方針を変更し、高度化ポートフォリオに組み入れた運用を順次、拡大しています。

学びのあり方を「リ・デザイン」する

――今年2024年の5月には、改めての決意表明として「UTokyo Compass 2.0」が公表されました。

大学が未来社会の実現に貢献していくためには、大きく3つの視点が必要です。1つはグローバルな視点。2つ目はいわゆる地球規模課題や地域課題に立ち向かう分野横断的な視点。そして3つ目がユーザー目線、市民目線です。私たちが生きている世界はますます複雑になり不安定さを増しています。地球規模だけでなく、地域における課題も次々と生まれています。そうした中で人はどう生きるかという哲学も改めて問われていくでしょう。これらの課題は、既存の体制や手法では解決できず、新たな発想での学知の活かし方や

エンダウメント型は、大学が課題に即座に対応できる自律的で創造的な経営モデルです。

方法知の開発が必須のものとして求められています。これを専門的かつ多面的、複合的、そして根本的に究めて提供できる場こそが大学です。そこで、「UTokyo Compass 2.0」では、こうした問題を解決するための学知・方法知の中心に「デザイン」という言葉を据えました。これは、解決策を設計して、美しく整えるという意味での「デザイン」ではなく、課題を見つめ、ユーザー目線、市民目線に立って想像力を働かせ、役立つ考え方を探り出し、関係する人々と対話をしながら、その解決策に向けた道筋を創りあげていくプロセスを意味します。

そうした専門性を身に付けた人材を育てるために、学びのあり方を「リ・デザイン」しようと、現在、既存の学部・研究科を横断する新たな学部教育の枠組みを検討しています。

――「College of Design（CoD）（仮称）」ですね。

2027年秋に、新たに学士・修士5年一貫の教育課程を創設し、世界水準の研究や地球規模の課題を解決できる人材の育成を目指します。複雑さを増す地球規模課題に対し、一人きりで、あるいは単一の学問分野だけで挑んでも成果は得られません。様々な学問分野の知を組み合わせ、新しい社会の仕組みや新しいビジネスを提案していかなければなりません。ここでは、世界中から優秀で多様な学生を集めるとともに、優れた教員を内外から招聘し、講義は全て英語で行います。学生は、自身の経験を通じて培った興味関心に従い、学内の多様な学問分野を活用して自分だけのカリキュラムを主体的に設計し、それをもとに専門性を磨きます。また、既存の学部学生もCoDが提供するプログラムに参加できるようにすることで、学生同士はもちろんのこと、学部間の共鳴効果により大学全体がよりよい方向に変化していくことを期待しています。

CoDでは、キャンパス外での学び（海外留学やインターンシップなど）も大きな特徴のひとつです。産業界の協力もいただきながら、学内の授業と学外での就労経験型学修を組み合わせた共同教育プログラムなども想定しています。

――CoDが開設される2027年は、東京大学の重要な記念の年と重なります。

2027年に本学は創立150周年を迎えます。その記念事業の趣旨文に「響存」という言葉を掲げました。これは学外のあらゆるセクターのみなさまとともに、これまでの150年

様々な学問分野の知を融合し、
新しい社会の仕組みやビジネスを提案できる人材を育成します。

を振り返り、関係をさらに深めながら、次の150年に向けて、あるべき未来像をともに考え、ともに創っていきたいという思いを込めています。

東京大学が生まれたのは、日本が開国と維新を経て近代国家を創ろうとした時代でした。以来150年にわたる多様で卓越した知の蓄積を、次の150年に繋げ、人類と地球社会のために役立てていく役割を我々は担っています。
次の150年をともに考えるうえでも、我々の活動と、それが社会に与えるインパクトを分かりやすくお示ししていく統合報告書は、みなさまとの対話を進めるための重要なツールに位置づけられます。

社会的共通資本としての東京大学の現状と未来に向けた歩みをまとめた本誌を是非、ご一読ください。

※1 ダイバーシティ（Diversity／多様性）、エクイティ（Equity／公正性）、インクルージョン（Inclusion／包摂性）。
※2 100日ミッションとは、新たな感染症に対して、世界保健機関（WHO）が「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」を宣言してから100日以内に、迅速診断薬（Dx）の承認、安全で有効なワクチン（Vx）の承認、治療法（Tx）の確立など、危機対応医薬品の実用化を目指す国際的な目標である。

UTokyo Compassのコアバリュー紹介動画

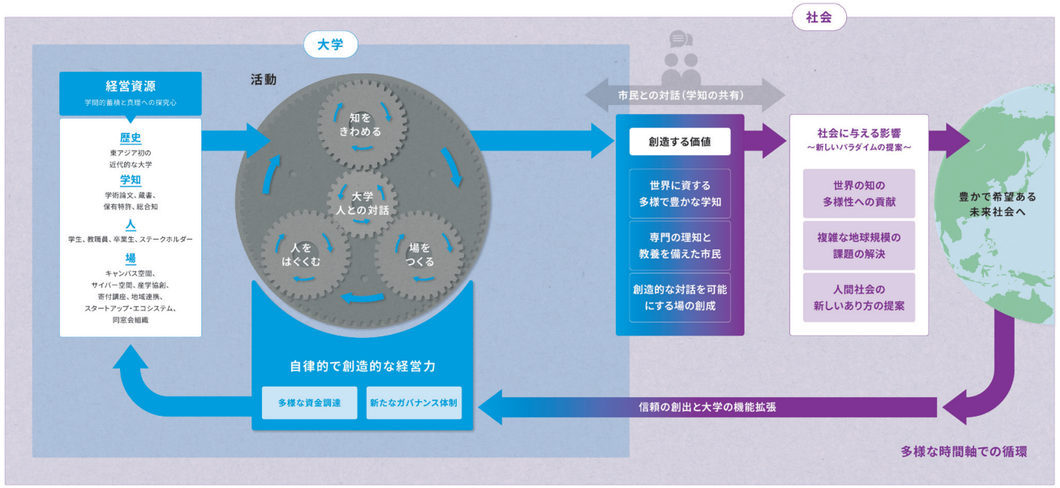
1993年東京大学大学院工学系研究科博士課程修了・博士（工学）、同生産技術研究所や理化学研究所での勤務を経て、2007年東京大学生産技術研究所教授、2015年同所長。2018年東京大学大学執行役・副学長、2019年同理事・副学長（財務、社会連携・産学官協創担当）を務め、2021年より同総長に就任。専門分野は応用マイクロ流体システム、海中工学。

東京大学の未来社会創造プロセス――東大版統合報告〈IR-Cubed〉概念フレームワーク

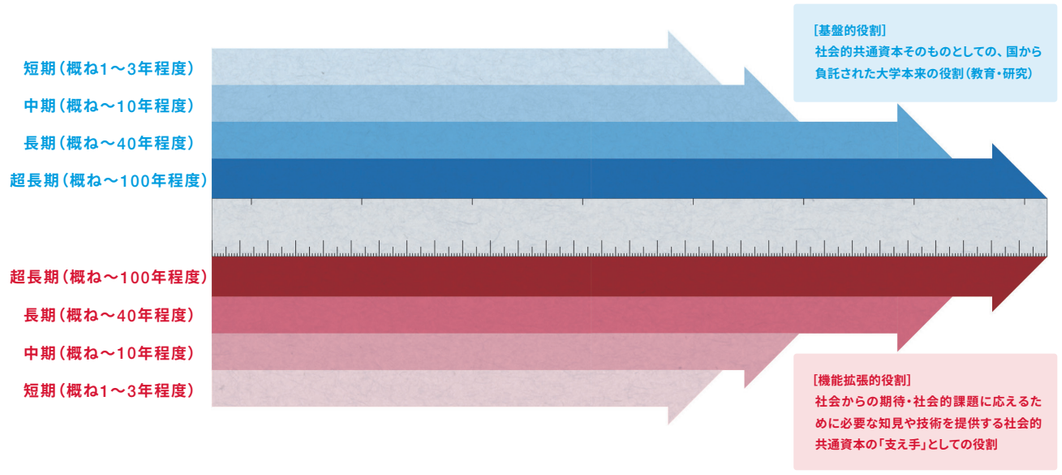
1 パーパス：世界の公共性に奉仕する大学、世界の誰もが来たくなる大学

2 マテリアリティ：研究力の向上・知的アセットの更なる価値化

3 東京大学が目指す未来社会創造モデル（自律的で創造的な新しい大学モデル）



4 大学の中で流れる多様な時間軸と大学が担う2つの役割

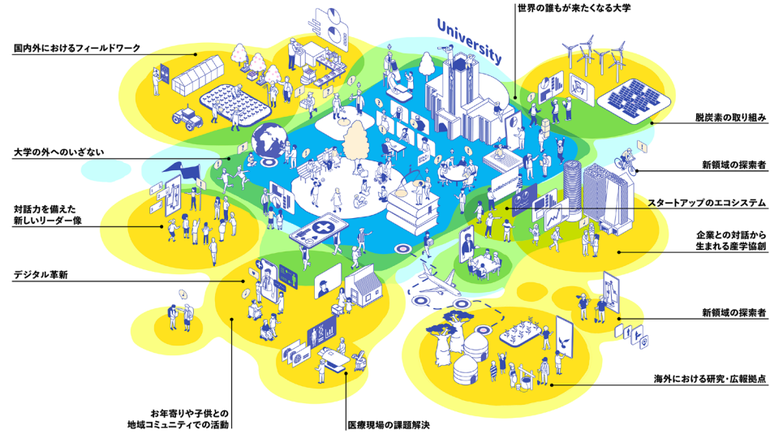


東京大学が考える統合報告書の姿を定義してお示しする、大学版開示フレームワークの全体像です。2つのパーパス「世界の公共性に奉仕する大学」と「世界の誰もが来たくなる大学」を中心に、重要課題や未来社会創造モデル、行動計画「UTokyo Compass」、重点投資計画など6つの要素で構成されています（それぞれの内容と互いの関係性は次頁以降）。

今回初めて公開された詳細版「東大版統合報告〈IR-Cubed〉概念フレームワーク」では、統合報告書作成の理念や指針を明確にし、理解を深めていただくことを目指しています。あわせてご覧ください。

東大版統合報告〈IR-Cubed〉概念フレームワークの詳細版はこちら

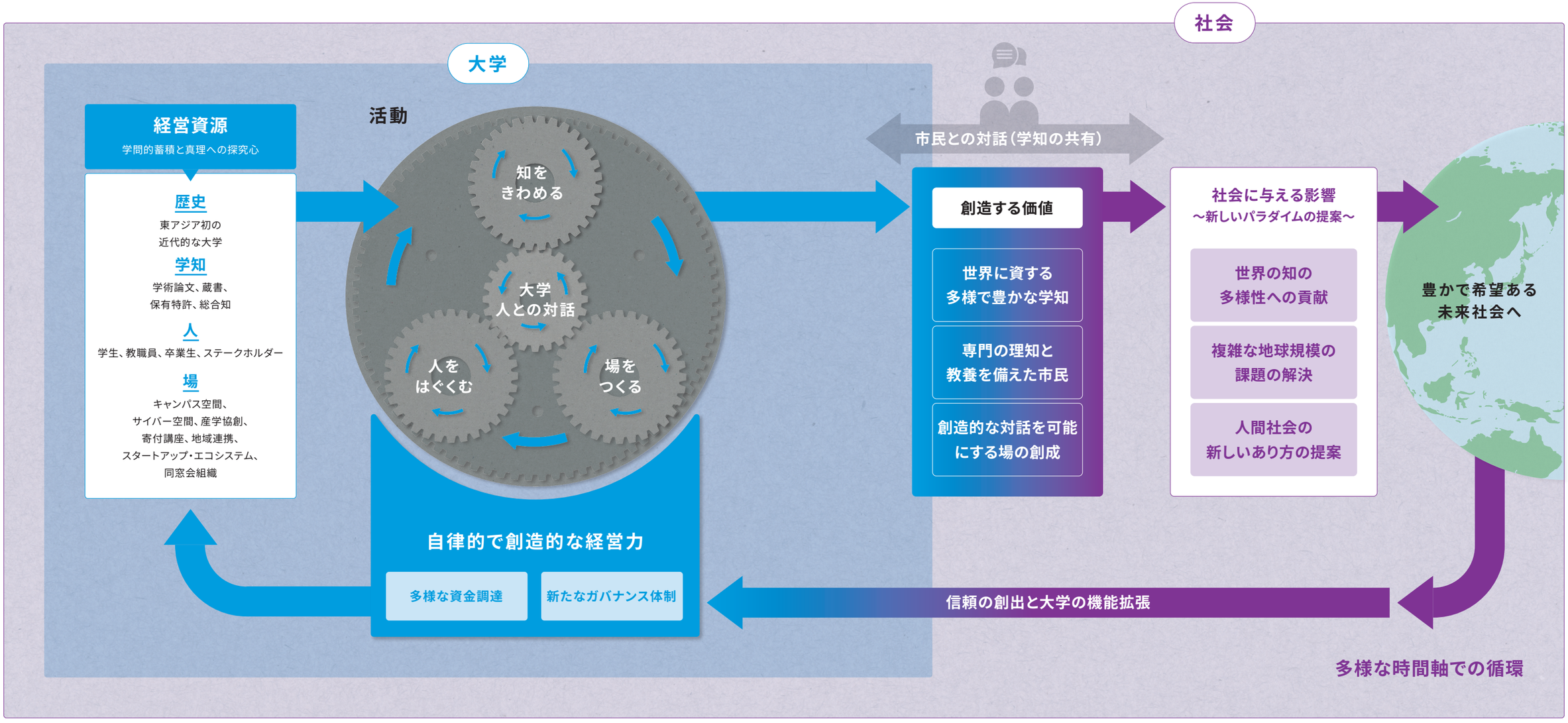
5 未来社会創造モデルを回すための行動計画 UTokyo Compass 2.0



6 好循環を加速するための重点投資計画

D&I・グローバル化／DX・GXの推進（教育・研究・業務運営・キャンパス環境）

基本方針	主要施策
知・人・場 3つの視点による価値創造戦略	
世界水準の研究の さらなる推進	学術経営本部の設置
	国際共同研究拠点の拡充（海外、国内）
21世紀型リーダー／ クリエーターを育てる教育改革	学術長期構想の推進（CoD、学部、大学院ほか）
	学びを社会と結び直す（Off Campus Activities）
知の社会的価値を 創出するための機能拡張	グローバル・スタートアップ・エコシステムの形成
	リカレント教育を通じた社会的価値の創出
価値創造を可能にする成長可能な経営メカニズムの構築	
持続可能性を担保する 財務経営・人材戦略	柔軟で機動的な財務運営、国際的ファンドレイズ
	プロフェッショナル人材の量的拡大と質的革新
世界の公共性への奉仕のため 成長する経営メカニズム	新しい大学モデルを支えるガバナンス
	多様なステークホルダーや学内構成員との対話



東京大学が目指す未来社会創造モデル

2つのパーパスを実現するための、新しい大学モデル図です。東京大学が社会との関係において活動を拡大し、価値を生み出し、その価値に対して、社会から支持をいただく。支持が支援に繋がり、支援に基づく次の活動が、また社会へと還元されて次の支持・支援に繋がる。そのような好循環サイクルを表しています。

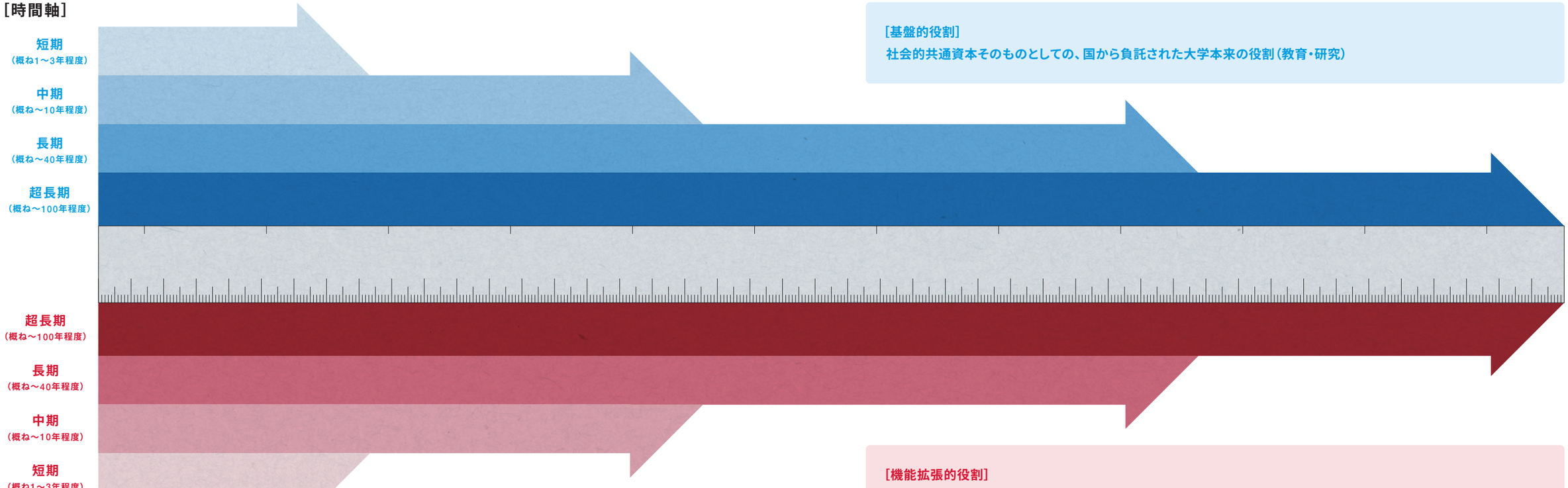
歴史、学知、人、場の4つのカテゴリーで整理される経営資源。その経営資源をもとに、「UTokyo Compass」の多元的な3つの視点を通して行う活動。これらは大学の外の社会・関係資本にインパクトを与えます。

社会との関係という点で、企業は社会の一部として、社会的責任を果たすことが求められます。環境保護や地域社会への貢献など、既存の社会課題に対する対応により、企業は社会からの信頼を得て、持続可能な成長を目指します。

一方で大学は、社会にとって重要な研究や教育や知、協創の場の提供というサービスを生み出す社会的インフラストラクチャー（infrastructure）として、それ自体が社会的共通資本と考えられます。新しい学知は、世界の知の多様性に貢献します。大学が生み出す技術や発せられる提言は、脱炭素社会の実現、自然資本の保護、包摂的な社会の実現、感染症の克服、人工知能の適切な活用など、多くの分野で社会課題の解決や新しい産業の創出に寄与します。また、次世代のリーダーや専門家を育成し、未来社会を形作る重要な役割を果たします。

そこで、ここでは、国際統合報告フレームワーク（IIRC）が提唱するオクトパスモデル※ではなく、そこからさらに一歩先の「未来社会創造モデル」を示しました。

※オクトパスモデルは、国際統合報告審議会（IIRC）が提唱する統合報告フレームワークの一部で、企業の価値創造プロセスを視覚的に表現したもの。このモデルは、企業がどのようにして価値を創造し、維持し、成長させるかを示している。



大学の中で流れる多様な時間軸と大学が担う2つの役割

企業と大学が異なる点、それは時間軸です。施策を実行するための時間軸と、大学の中で流れている時間軸は大きく異なります。企業で行う活動は、おしなべて、企業戦略の時間軸に合致しますが、大学は違います。多様な時間の流れを持つ学問が共存し、展開されていく場が大学です。生み出される成果、社会的価値の発現の時間軸も多様で曖昧です。短期（概ね1～3年程度）、中期（概ね～10年程度）、長期（概ね～40年程度）だけでなく、超長期（概ね～100年程度）の活動にも取り組むことができるのが大学です。とはいえ、長い時間軸の矢印の終点に至る間に、マイルストーンを置くことも可能で、所々で様々なアウトプットが発出されているのも大学の特徴です。

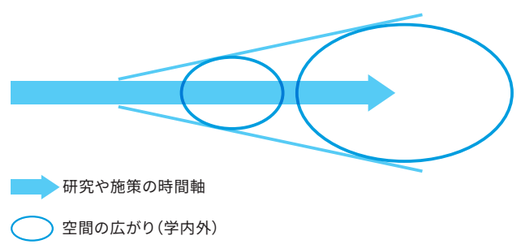
また、東京大学は社会的共通資本そのものですが、国立大学法人であるが故に、国の高等教育政策や科学技術政策を体現する役割（基盤的役割）のほか、変化する社会からの期待に応え、「必要な知見や技術」と「セクターを超えた協働や社会的起業の場」を提供する役割（機能拡張的役割）という2つの役割を担います。但し、例えばオートファジーの仕組みの解明（大隅良典先生、東京大学では教養学部助教授まで）のように、純粋な知的好奇心や新しい知識の探求から始まった研究が、その成果が応用されることで社会変革や社会的課題解決に繋がることもあり、どこまでが基盤的役割で、どこからが機能拡張的役割なのか、全ての活動を厳密に振り分けることは困難です。

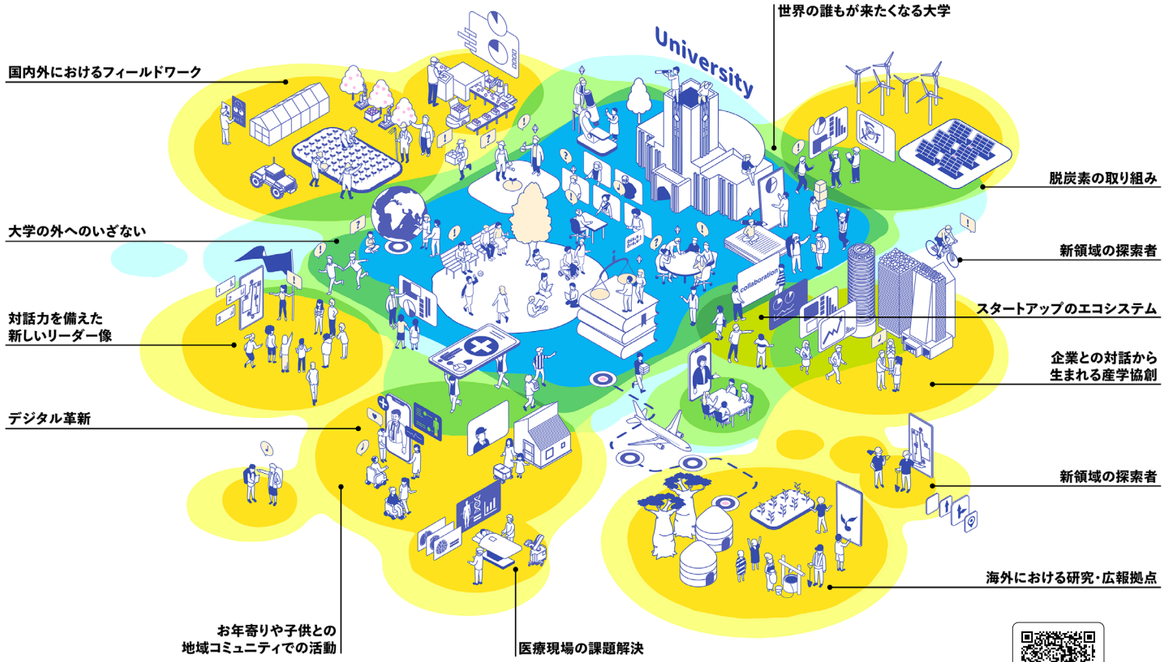
上図は、以上の大学が持つ時間軸の性質をイメージしました。上下それぞれ4本の時間軸の間にマイルストーンを示す物差しを置いています。目盛りが上下で異なっているのは、機能拡張的取組みは相対的にマイルストーンを明確にしやすいのに対して、基盤的取組みは目盛りの間隔に曖昧（未定）さがあることを意味しています。

この時間軸は平面ですが、本来、大学の長きにわたる活動は、半導体の歴史しかり、ヒトゲノム計画しかり、時間の経過とともに、一大学または学術の枠にとどまらず、社会全体、人類全体に広がり、浸透していく、空間的な広がり（例えば社会実装）を併せ持つことになります。その空間的な広がりに至るまでの時間もまた多様で、必ずしも、基礎から応用を経て、社会実装という王道プロセスばかりでなく、量子コンピュータのように、基礎研究とイノベーションが近接している例もあります。また、感染症研究のように、基礎研究であっても社会応用を視野に入れた広がりを持つ研究もあります。新型コロナウイルスのワクチン開発では、世界中の研究者が迅速に基礎研究を進め、短期間で複数のワクチンが開発・承認されました。

下図は、その時間と共に広がる空間を表現した概念図です。真ん中の矢印は研究や施策の時間軸を、2つの円は、学内外への空間の広がりを表しています。

[時間と共に広がる空間を表す概念図]





UTokyo Compass

「UTokyo Compass 2.0」20の目標

自律的で創造的な大学活動のための経営力の確立

0-1「自律的で創造的な大学モデル」の構築
0-2 持続可能な組織体としての経営戦略の創出と大学の機能拡張
0-3 大学が果たす役割についての支持と共感の増進

Perspective 1 知をきわめる

1-1 地球規模の課題解決への取組
1-2 多様な学術の振興
1-3 卓越した学知の構築
1-4 産学協創による価値創造
1-5 責任ある研究

Perspective 2 人をはぐくむ

2-1 包摂性への感受性と創造的な対話力をはぐくむ教育
2-2 国際感覚をはぐくむ教育
2-3 学部教育:専門性に加えて幅広い教養と高い倫理性を有する人材の育成
2-4 大学院教育:高い専門性と実践力を備え次世代の課題に取り組む人材の育成
2-5 若手研究者の育成
2-6 高度な専門性と創造性を有する職員の育成
2-7 大学と社会をつなぐ双方向リカレント教育の実施

Perspective 3 場をつくる

3-1 安心して活動でき世界の誰もが来たくなるキャンパス
3-2 教育研究活動の支援
3-3 サイバー空間に広がるキャンパス
3-4 社会への場の広がり
3-5 国際的な場の広がり

基本方針	主要施策
D&I・グローバル化／DX・GXの推進（教育・研究・業務運営・キャンパス環境）	**知・人・場 3つの視点による価値創造戦略**
	世界水準の研究のさらなる推進 → 学術経営本部の設置
	世界水準の研究のさらなる推進 → 国際共同研究拠点の拡充（海外、国内）
	21世紀型リーダー／クリエーターを育てる教育改革 → 学術長期構想の推進（CoD、学部、大学院ほか）
	21世紀型リーダー／クリエーターを育てる教育改革 → 学びを社会と結び直す（Off Campus Activities）
	知の社会的価値を創出するための機能拡張 → グローバル・スタートアップ・エコシステムの形成
	知の社会的価値を創出するための機能拡張 → リカレント教育を通じた社会的価値の創出
	価値創造を可能にする成長可能な経営メカニズムの構築
	持続可能性を担保する財務経営・人材戦略 → 柔軟で機動的な財務運営、国際的ファンドレイズ
	持続可能性を担保する財務経営・人材戦略 → プロフェッショナル人材の量的拡大と質的革新
	世界の公共性への奉仕のため成長する経営メカニズム → 新しい大学モデルを支えるガバナンス
	世界の公共性への奉仕のため成長する経営メカニズム → 多様なステークホルダーや学内構成員との対話

未来社会創造モデルを回すための行動計画「UTokyo Compass」と行動計画を本格的に加速するための重点投資計画

モデル図に描かれたサイクルを回すための行動計画が「UTokyo Compass」です。

自律的で創造的な大学活動の基盤となる「経営力の確立」、そして「知をきわめる」「人をはぐくむ」「場をつくる」の3つの視点（Perspective）から定めた20の目標のもと、これを実現するための具体的な行動計画で、2021年9月に公表しました。2024年5月には、より良い未来社会の実現に向け、課題解決のための新たな発想や方法論の開発に「デザイン」という概念を中心に据えた新たな決意表明「UTokyo Compass 2.0」を公表しました。

上図はこの行動計画をさらに加速するために、知・人・場の3つの視点をテーマにやるべきことを再整理し、定めた重点投資計画です。基本方針、それをもとにした施策、進捗を測るモニタリング指標（28-29頁）等を計画に盛り込んでいます。

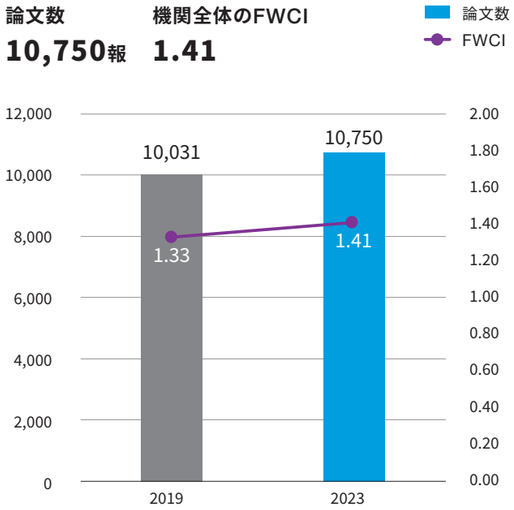
UTokyo Compass モニタリング指標等進捗状況（ハイライト版）

目標値がないものは、対前年度比で進捗状況を把握しています。
このページに掲載していないモニタリング指標の一部は、こちらから閲覧できます。

世界水準の研究のさらなる推進

論文数
10,750報

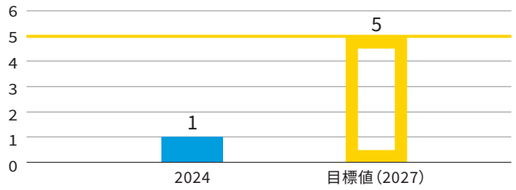
機関全体のFWCI
1.41



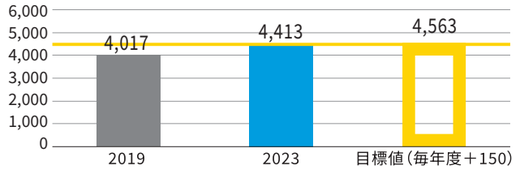
※FWCIは論文の被引用数をもとに、出版年や学問分野、論文タイプごとに世界平均が1.0になるよう調整した指標

海外における研究活動拠点の新規創設数
1件/5件

関連ページ：60頁



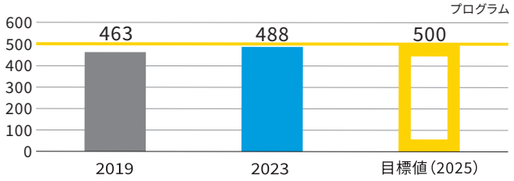
国際共著論文数
4,413報



21世紀型リーダーを育てる教育改革

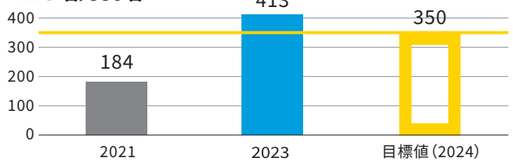
体験活動プログラムの参加人数
488名/500名

体験活動プログラム



国際卓越大学院（WINGS）、次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）等による横断的教育プログラムの修了者数
413名/350名

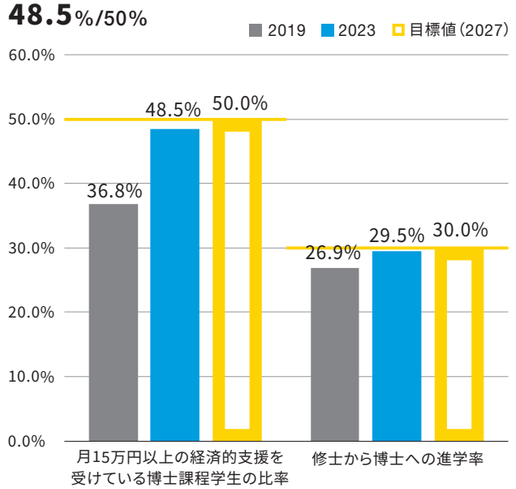
WINGS　SPRING GX



※WINGSは2020年、SPRING GXは2021年から本格的に修了者を輩出

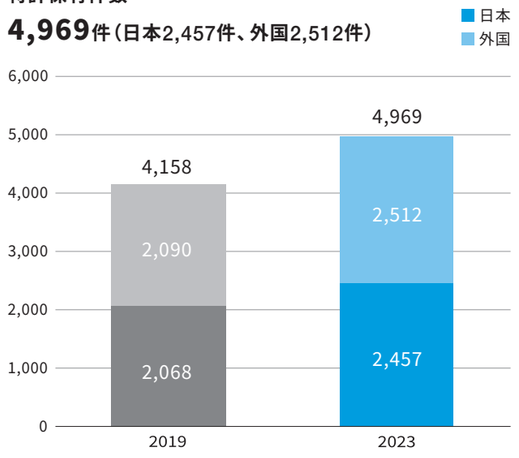
月15万円以上の経済的支援を受けている博士課程学生の比率
48.5%/50%

修士から博士への進学率
29.5%/30%



知の社会的価値を創出するための役割の拡張

特許保有件数
4,969件（日本2,457件、外国2,512件）

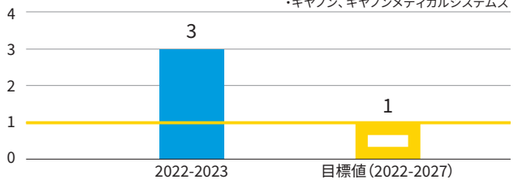


※モニタリング指標ではないものの、参考データとして掲載
※国立大学法人化から特許権の存続期間と同じ20年が経過し、適切に棚卸を行うため今後は安定的な件数推移となる見込み
※毎年発行している知的財産報告書に詳細を掲載

知的財産報告書

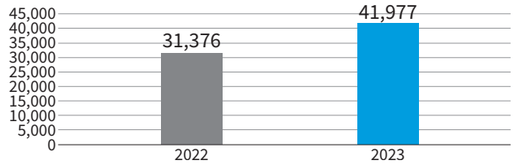
部局横断の産学協創案件数
3件/1件

※3件の協定先は下記のとおり
・三菱地所
・東日本旅客鉄道
・キヤノン、キヤノンメディカルシステムズ



新たなリカレント教育プログラムの受講者数
41,977名

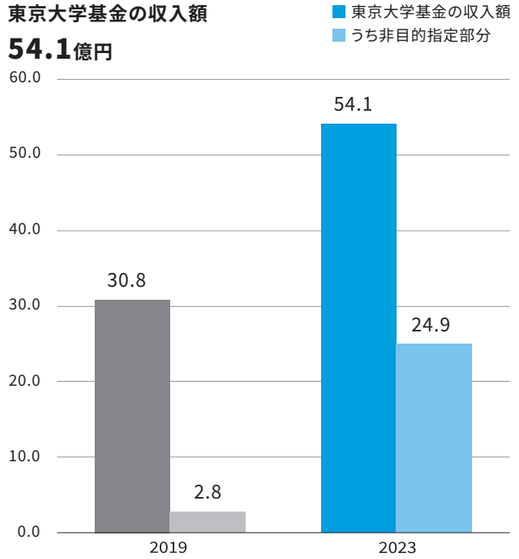
関連ページ：70-71頁



※2022年度より集計を開始

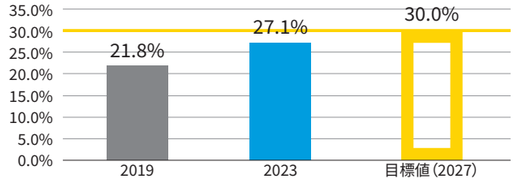
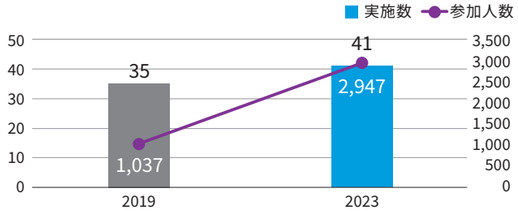
価値創造を可能にする経営メカニズムの構築

東京大学基金の収入額
54.1億円



新たに採用する研究者のうち女性の割合
27.1%/30%

関連ページ：48-51頁



職員向け国際対応・デジタル技術関連研修やURA関連研修
実施数 41件　参加人数 2,947名