
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 (概要)

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)

1. 東北大学に対する審査について

アドバイザリーボードは、令和5年8月30日に示した留保条件に対する東北大学の検討状況を、令和6年2月と5月に聴取の上審議し、**留保条件のいずれの事項についても計画の精査や具体化が図られており、国際卓越研究大学の認定及び体制強化計画の認可の水準を満たし得るものとの結論**に至った。

留保条件

東北大学における主な検討状況（✓）とアドバイザリーボードの主な所見（→）

①人文・社会科学系も含めた全学の研究力向上の道筋	<p>✓ 分野別の丁寧な分析に基づく戦略的分野、複数の「リサーチクラスター」群における強化すべき方向性や主要な海外連携大学・人事戦略例の提示。人文社会科学の価値創造戦略や臨床系教員の研究力強化の具体化。</p> <p>✓ 初期・中堅キャリア研究者が独立した環境で挑戦できる機会拡大のため、従来型の講座制を独立した研究体制に移行し、全学的なテニュアトラック制度の展開を行うための具体的な移行計画の提示。</p> <p>→ 網羅性と重点分野への重点投資のバランスに留意しながら、着実に成果を出していくことを期待する。</p>
②全方位の国際化	<p>✓ 「包括的国際化担当役員(CGO)」の選考方針や、日英公用語化100%や国際対応力あるスタッフ拡充策について、具体の工程の提示。国際卓越都市に向けた行政との連携。</p> <p>→ CGOを組織全体として支え補完し合うことによる実行力や、海外人材受入れの学内外の体制整備に期待する。</p>
③活力ある新たな研究体制の確立	<p>✓ 国際公募・ピアレビュー・テニュアトラック等の教員人事マネジメントの全学展開、人材の採用・評価・研修等を担う「Human Capital Management部門」創設、研究支援人材とコアファシリティの一体的強化などの工程の具体化。</p> <p>✓ トップレベル研究者の獲得に向けて総長が戦略的にコミットするなど雇用条件の明確化。</p> <p>→ 採用基準や評価基準に対する学内の共通理解を促進し、学内統一的な取組として進めることが重要と考える。</p>
④大学院変革・研究大学にふさわしい学部変革	<p>✓ 「高等大学院」による大学院マネジメントの一元化、国際共修環境を整備する「ゲートウェイカレッジ」、戦略的 学生リクルートや入学者選抜を総括する「アドミッション機構」の設置など、改革の工程の明確化。</p> <p>→ 特に学生への影響が大きい取組は、実効性を確認しつつ段階的に導入していくなどの配慮も重要と考える。</p>
⑤財務戦略の高度化、産学共創による収益の拡大方策	<p>✓ 重点戦略分野の選定やサイエンスパーク事業への投資等の基本戦略、スタートアップ支援システムの強化や投資戦略、知的財産収入拡大戦略、財政基盤強化策や資源配分方針の策定、体制整備の方策等の提示。</p> <p>→ データドリブンの経営変革・研究変革は東北大学の先進的な取組であり、高く評価する。</p>
⑥体制強化計画の実施が継続されるガバナンス体制の構築	<p>✓ 運営方針会議の機能や構成、執行機能と監督機能の役割分担の高度化、多様なステークホルダーの声を反映した大学経営等、新たなモデルを追求するガバナンス体制の具体策の提示。</p> <p>→ 特定の層に偏らず学内の意見も広く聞くことが、長期的に成果を出し続けるためにも必要な仕組みと考える。</p>

【体制強化計画の期間】 東北大学の体制強化計画は、第Ⅰ期10年間、第Ⅱ期8年間、第Ⅲ期7年間の25年間。

毎年度、文部科学省が**書面によるモニタリング**を実施し、アドバイザリーボードは**マイクロマネジメントを避け**、各期のコミットメントの達成に向けて必要に応じて後押し。**マイルストーン評価**では、アドバイザリーボードがコミットメントの達成状況や次期計画等を確認し、**支援の継続の可否について厳格な結果責任を求め**る。

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、その具体的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。3