

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）

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）は、大学ファンドの支援対象となる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（以下「体制強化計画」という。）の認可に関し、初回の公募で申請のあった10大学について審査を行い、令和5年8月30日に、東北大学について、一定の条件を満たした場合に認定するという留保を付して、国際卓越研究大学の認定候補とすることが適当との判断を行った。併せて、アドバイザリーボードにおける審査の観点及び各大学への意見についてもとりまとめた。

認定候補となった東北大学に付した留保の条件への対応について、その後、アドバイザリーボードにおいて継続的に確認し、審査を行った結果、今般、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。そこで、アドバイザリーボードにおける審査の結果を改めてまとめ、公表することとした。

1. 東北大学に対する審査について

認定候補となった東北大学の申請の概要及びアドバイザリーボードが令和5年8月時点で示した意見は以下のとおりである。

【申請の概要】

- ✓ 3つのコミットメント「未来を変革する社会価値の創造」、「多彩な才能を開花させ未来を拓く」、「変革と挑戦を加速するガバナンス」の下、全方位の国際化などの6つの目標を達成するために、19の戦略を提示。骨太の研究戦略に基づく卓越性の追求や、国際性・開放性を基軸とする大学院変革等を実行。

【意見】

- ✓ 3つのコミットメントの下、全方位の国際化などの6つの目標を達成するために、19の戦略を提示するなど、KPIやマイルストーンを明確にした体系的な計画である。また、新たな研究体制の確立に向けては、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を拡大するため、従来型の講座制を独立した研究体制に移行することやテニユアトラック制度の全学展開を図るなど、明確な戦略が示されていると評価できる。自律と責任あるガバナンス体制の構築に向けては、各部局単位・月単位での収支把握と戦略的な資源配分を可能とするデータ基盤が整備されているなど、学内リソースの再配分の必要性を執行部が強く認識しており、改革の理念が組織に浸透していると評価できる。他方、民間企業等からの研究資金等受入額を10倍以上にするという目標については、

野心的であるものの、従来の成長モデルの延長線上では達成は困難であり、「包括的国際化担当役員 (CGO)」の設置やサイエンスパーク事業の展開のみならず、戦略の深掘りや見直しが必要である。また、海外からの研究者や学生の受け入れ態勢は構築途上であり、特に研究者の卓越性の確保・向上には、国際公募やピアレビューを徹底するとともに、雇用条件やテニュアトラック制度の明確化が必須である。

✓ 国際卓越研究大学の認定と体制強化計画の認可に向けては、以下の事項について、重点成果指標、工程等の一層の精査や明確化を条件とし、これらについて、アドバイザリーボードとしても継続的に確認し、伴走支援する。

- ① 人文・社会科学系も含めた全学の研究力向上の道筋（学術的インパクト・社会的インパクトに係る目標の実現可能性向上に向けた具体的取組等）
- ② 全方位の国際化（日英公用語化、「包括的国際化担当役員 (CGO)」の選定状況、世界トップクラスの研究者・学生の結集に向けた戦略等）
- ③ 活力ある新たな研究体制の確立（テニュアトラック制度の全面的な展開に向けた工程、研究者の挑戦を促す全学的な教員人事マネジメント等）
- ④ 大学院変革・研究大学にふさわしい学部変革（「高等大学院」が主導する大学院教育の改革、徹底した国際共修環境に浸る「ゲートウェイカレッジ」の設置等）
- ⑤ 財務戦略の高度化、産学共創による収益の拡大方策（戦略的な資源配分、資金運用・調達強化に係る体制整備、共創事業収入 10 倍増の具体的戦略、サイエンスパーク事業の進捗、スタートアップ創出・投資・育成・回収に関する計画、スタートアップの多様性確保等）
- 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（総合戦略会議の設置による執行機能と監督機能の分離、新たな研究体制への移行のモニタリング等）

上記の①から⑥までの6つの事項について、アドバイザリーボードの意見を踏まえ、東北大学において具体的な検討が進められた。これと並行して、国立大学法人において国際卓越研究大学の認定に当たって求められる合議制の機関となる運営方針会議の設置を含む国立大学法人法の一部を改正する法律が令和5年12月に成立し、それを受けて文部科学省において国際卓越研究大学におけるガバナンス体制の明確化等に係る省令改正や基本方針の改訂が行われ、国際卓越研究大学の認定及び体制強化計画の認可に向けて制度が整備された。

アドバイザリーボードでは、東北大学の検討の進捗を踏まえ、令和6年2月と5月の2回に分けて東北大学から検討状況を聴取の上審議を行い、各事項の対応状況について確認した。

審議の結果、東北大学の体制強化計画案について、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と判断するに至り、今般、文部科学大臣に報告するものである。6つの事項について確認した内容とアドバイザリーボードの所見は以下のとおりである。

【指摘事項についての検討状況及び所見】

- ① 人文・社会科学系も含めた全学の研究力向上の道筋については、東北大学において重点 KPI の達成に向けたロジックツリーを示した上で、分野別の丁寧な分析に基づいた戦略的分野の提示、研究力強化を進める複数の「リサーチクラスター」群において今

後強化すべき方向性や主要な海外連携大学、人事戦略例を示すとともに、人文社会科学における価値創造戦略や臨床系教員の研究力強化の具体化がなされた。また、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を拡大するため、従来型の講座制を独立した研究体制に移行し、全学的なテニユアトラック制度の展開を行う具体的な移行計画が示された。これらの戦略や具体的な計画に基づいて、全分野に対する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、トップランナーとなれる分野を中心としつつ着実に成果を出していくことを期待する。

- ② 全方位の国際化については、学内の抜本的国際化を統括する役割を担い、総長・プロボスト・CFO とともに「主要4役」に位置付ける「包括的国際化担当役員(CGO)」の選考の方針及び準備状況が示されるとともに、世界トップクラスの研究者・学生の結集に向けて日英公用語化100%の達成や国際対応力あるスタッフ比率の拡充策について、具体の工程が示された。CGO に求める様々なスキルや幅広い業務所掌については、CGO を支えるスタッフを含めた組織全体として補完し合うという考え方にに基づき、組織を機能させ実行力を持つことを期待する。また、海外人材の受入れに向けて学内外での体制整備が重要となるところ、海外人材を惹きつける国際卓越都市に向けた行政との連携を含めた取組も進んでおり、今後の進展に期待する。
- ③ 活力ある新たな研究体制の確立については、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を拡大するため、国際水準の処遇や基盤経費等を提供する「国際卓越人事トラック」の全学的整備、国際公募・ピアレビュー・テニユアトラック等の教員人事マネジメントの全学展開、研究者人材や経営スタッフ人材の採用・評価・研修等の機能を担う「Human Capital Management 部門」の創設、教員の評価フレームワークの策定、研究支援人材とコアファシリティの一体的強化といった各種の取組について工程の具体化が図られた。また、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も進められている。今後は実行段階に向けて、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であると考えられる。
- ④ 大学院変革・研究大学にふさわしい学部変革については、「高等大学院」による大学院マネジメントの一元化や、国際的に活躍できる能力に主眼を置き日本人学生と留学生が共に学ぶ国際共修環境を整備した「ゲートウェイカレッジ」の学部教育における履修モデルとカリキュラム例の提示、戦略的學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が一段と進んだ。改革に期待する一方で、特に学生への影響が大きい取組については、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。
- ⑤ 財務戦略の高度化、産学共創による収益の拡大方策については、共創事業収入10倍という目標設定の考え方と収益拡大の方向性及び実現に向けたロジックツリーが示されるとともに、共創事業拡大のための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、多様なスタートアップの躍進につながるシームレスなスタートアップ支援システムの強化や投資戦略、知的財産収入拡大のための基本戦略等が示された。また、持続的成長の実現に向け、大学の機能拡張と連動した財政基盤強化策や資源配分方針の策定、資金調達や資金運用の体制整備等の方策が示されるなど、戦略の

深掘りが図られた。エビデンスデータを活用した評価に基づく戦略的な資源配分など、データドリブンの経営変革・研究変革の取組は東北大学の先進的な取組であり、高く評価するものである。システム構築と人材確保により実効性を高める努力を重ねていただきたい。

- 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については、合議制の機関として昨年 12 月に成立した国立大学法人法の一部を改正する法律の施行に伴い設置される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の展開、外国人の登用等により世界トップレベルの「知識経営体」として新たな研究大学モデルを追求するガバナンス体制の具体策が示された。執行部が大学経営を行う際、特定の層に偏らず学内の意見も広く聞くことが重要であり、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。また、体制強化計画を進めていく過程で生じた課題を随時改善していくことにより、新たに設置する合議制の機関とその他の各種会議体をどのように運営していくかなど、将来にわたって不断の見直しが実行されることを期待する。

【体制強化計画の期間】

制度上、体制強化計画の期間は最長で 25 年であり、6 年～10 年を目安とした一定期間ごとに区切り支援の継続の可否に係る評価を実施することとされ、その期間については、大学からの申請に基づき、アドバイザリーボードにおける審査の過程で決定することとされている。

東北大学の体制強化計画案においては、第Ⅰ期 10 年間、第Ⅱ期 8 年間、第Ⅲ期 7 年間の 25 年間の計画とされ、それぞれに具体的な KPI が示されており、妥当なものとする。

また、第Ⅱ期以降の支援の継続の可否については、厳格な結果責任を求める評価を行うこととされており、最初のマイルストーン評価は、第Ⅱ期に入る前に、第Ⅰ期中の取組やコミットメントの達成状況や第Ⅱ期の計画をアドバイザリーボードにおいて確認し、評価を行うことが適切と考える。25 年間という長期の体制強化計画の期間中に、外部環境が大きく変化することも想定されるため、国内外の情勢の変化に応じて大学が望む場合には、体制強化計画の変更について柔軟に検討することもあって然るべきである。

さらに、体制強化計画の期間中は、毎年度、大学が年度報告として体制強化計画の実施状況の概要等を文部科学大臣に提出し、文部科学省において書面によるモニタリングを実施することとされている。アドバイザリーボードとしては、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していくことが望ましいと考える。

体制強化計画の各事業の成果が出るまでには一定の時間を要することから、体制強化計画の開始直後の各目標に関する数値のみを見て、体制強化計画の進捗状況や達成度合いを評価するのは適切ではなく、特に開始直後のモニタリング結果の扱いには配慮が必要であることを付言しておく。一方で、支援の継続の可否を判断するマイルストーン評価に先立ち、大学が体制強化計画の履行に係る懸念や課題を認識することも重要であるとの観点から、一定の時間が経ち各事業の成果が出てきた段階で、モニタリングの過程で文部科学省において懸念や課題を確認した場合に、アドバイザリーボードによる進捗確認や助言を行う機会を設けるなどの仕掛けも重要である。

また、他の制度で大学に対して求めている報告や提出資料等と類似の内容が含まれる場合も想定されるため、適宜資料等を相互に活用する等の調整を図り、大学の負担を軽減することにも留意すべきである。

【東北大学への期待】

国際卓越研究大学は、社会との対話の中で、国内外の多くのステークホルダーからの協力や支援を得るとともに、我が国の学術研究ネットワーク全体を牽引する役割が期待されており、改革の進捗や成果を明確にする観点でも、アカウンタビリティの向上は非常に重要であることから、当該大学には体制強化計画の取組状況等について積極的な情報発信が求められる。また、産業界における重要なオープンイノベーションのパートナーとして位置付けられ、イノベーション・エコシステムの中核的役割を果たすためにも情報発信は欠かせない。東北大学には認定に先駆けて積極的な情報発信を期待する。

今後、東北大学には、国際卓越研究大学として、研究環境の充実、優秀な人材の獲得を促し、知的価値創造の好循環を形成することで、我が国の学術研究ネットワークを牽引し、世界最高水準の研究大学の実現を図っていくことが求められる。東北大学が体制強化計画案に掲げる公約である「未来を変革する社会価値の創造」、「多彩な才能を開花させ未来を拓く」、「変革と挑戦を加速するガバナンス」を軸に、独自のアプローチで成果を挙げていくことを強く期待する。

東北大学においては、引き続き、合議制の機関の設置等のガバナンス変更など、国際卓越研究大学の認定や体制強化計画の認可に向けた取組を進めていただきたい。文部科学省においても、認定・認可の各段階において速やかな対応を求める。

2. 次回公募への期待

国際卓越研究大学の認定は、基本方針に基づき、大学ファンドの運用状況等を勘案し、段階的に行うこととされており、次回公募については令和6年度内開始という目途が文部科学省より示されている。

国際卓越研究大学には、我が国の学術研究ネットワーク全体を牽引し、世界最高水準の研究大学を実現することで、未来社会を創る研究大学群の先頭を走る大学となることを期待する。諸外国のトップレベルの研究大学では、公的な財政支援や民間企業等との連携、寄附、資産運用など、多様な財源をもとに研究環境を充実させるとともに世界トップクラスの研究人材を招聘し、そうした環境がさらに新たな研究人材や民間企業からの投資、寄附を呼び込むといった知的価値創造の好循環が形成されている。同様に、国際卓越研究大学は大学の機能拡張を行う上で研究力の向上を行うことが期待されており、大学システム改革と研究力を向上する環境整備を行うことが求められる。ただし、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。そのため、次回公募に応じる大学には、各大学において、世界最高水準の研究大学を実現するという強い意志に基づき、各々の特色・特長を踏まえ、卓越した大学像を描き、従来のアプローチにとらわれない発想も躊躇することなく取り入れ、戦略の実現可能性も十分に検討された体制強化計画が立案されることを期待する。

初回の公募においては、申請大学から意欲的な提案が多数見られた。アドバイザーボードの審査においては、アドバイザーボードが大学に対して丁寧にコミュニケーションをとり、評価する点や課題と感ずる点を大学と共有しながら進めていくことが重要である。その意味から、以下に、次回公募への期待を込めて、申請のあった10大学からの選定過程及び東北大学に対する審査を通しての所感と国際卓越研究大学への期待を述べたい。

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

- ✓ 国際卓越研究大学には、機能拡張を推進する中で、国際的な切磋琢磨を通じて研究力を向上させるという緊張感を持ち、世界トップクラスの研究員の獲得はもとより、次代を担う自立した若手研究者を育成し、活躍できるようにするための大胆な資源配分、研究時間を十分に確保するための研究員の負担軽減、大学の有する知的資源の価値化等に取り組んでいくことが求められている。国内の水準や序列ではなく、世界の研究大学の中での自らの立ち位置を適切に認識し、それぞれの将来構想に基づき、具体的かつ検証可能な目標とその実現可能性を説得力のある根拠と併せて明確に示すことが必要である。
- ✓ 研究体制の変革に関して、講座制や部局の縦割りをはじめとする既存の教育研究組織の硬直性を打破しようとする改革の意欲が示された。国際的に卓越した成果を創出するためには、国内外の研究員を惹きつける多様性と包括性が担保された魅力的な研究環境を実現することが重要であり、その全学展開に向けた時間軸や方策の具体化が求められる。その上で、研究大学としての卓越性を維持・向上するためには、組織や研究環境の整備のみならず、実際に研究に携わる国内外の優れた研究員確保に大学を挙げて継続的に取り組むことが必要である。
- ✓ いわゆる出島方式によって、既存の教育研究組織を維持したまま、新たな研究組織を追加する構想や横断的な組織を新設する提案が少なからず見られた。大学によっては既に

国際的な研究拠点を有しており、当該研究拠点の活力を高めている一方で、新設組織を改革の梃子として働かせる意図をもってしても、全学の変革につなげることは簡単ではない。大学全体の研究力向上の実現に向けた説得力のある説明が求められる。

- ✓ 人事マネジメントに関し、国内外から一流の研究者を登用するためには、採用・評価の基準や処遇について、変革のために取り組むべき課題を認識するとともに、大学全体で基本的な考え方を整理し、ルールを共通化し、対外的に明示して、学内の意識を揃えていくことが重要である。また、採用戦略のみならず、大学から外部への人材輩出を含む頭脳循環の戦略も、世界トップクラスの研究者の獲得・集積を実現するために重要である。
- ✓ 国際卓越研究大学として、国際的に卓越した研究成果を創出できる研究力の強化に向けた取組が求められる。学士課程の在り方については、直接の要件としているものではないが、一部の大学から、国際卓越研究大学に適した学部教育の構想も示された。アントレプレナー教育等も含め、学生に将来の多様かつ魅力的な選択肢を提示できるのか、卒業後に大学の支援者となる者を育てていく長期的なビジョンを有しているかなどの観点からも、研究大学として、各大学が学士課程から博士後期課程まで一貫した構想を有している中で、その構想と整合性が取れた形で体制強化計画を作成することに留意する必要がある。
- ✓ 研究活動の企画・成果活用促進等を行う URA 等の研究マネジメント人材や技術職員等の専門職人材に加え、国際研究協力を支える事務職員、ファンドレイザーや財務専門職員等の確保についても、多くの大学でその重要性が認識されていると受け止めている。世界最高水準の研究大学には、教育研究だけでなく、管理運営の卓越性が求められる。一方で、事務局機能の強化が、単に事務局の肥大化を招くものではなく、研究者の負担軽減や研究時間の確保につながるか、狙いや効果を明確にする必要がある。
- ✓ 女性・外国人研究者の登用・活躍促進に向けては、各大学で様々な方策が示された。高い目標を掲げて多様性の向上に取り組んでいる大学もあるが、海外の研究大学と比較すると配慮が不足していると感じた大学もあった。また、多様性が求められるのは研究者に限られることなく、国内外から一流の人材を獲得するためには、教育研究組織にも管理運営組織にも多様性の確保は必要である。
- ✓ 体制強化計画の遂行に当たり定量的に成果を図るため KPI を設定するに当たっては、単一の指標ではなく、バランスの取れた指標を設定することが重要である。例えば、研究力の目標については、論文引用指標などの学術的成果だけでなく、社会的・経済的な価値創造に係る指標を明確に示すことも期待する。
- ✓ 新興・融合分野や萌芽的な技術は時代とともに変わるものである。環境の変化に応じて重点化すべき課題・分野を特定し、資金や人材といった資源配分を行うための仕組みを構築する観点が必要である。
- ✓ 全学共通の戦略を立案・実行するに当たり、各分野の強みや弱みなどの現状や研究力強化のアプローチが大学毎に異なりうることを踏まえ、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を提示することが学内外の関係者の理解を得るために有効な場合がある。

②実効性が高く、意欲的な事業・財務戦略に関すること

- ✓ 大学の成長モデルを描く際に、大学の知的財産を価値化する手段として、スタートアップを創出する意義は大きい。スタートアップ企業に対する事業投資を行う際は、投資意思決定の判断基準が明確になっている必要があることから、研究開発型スタートアップの創出から成長まで支援できるようなビジネスデベロップメント人材等の専門家を大学に配置していくことが重要である。また、投資回収が見込めるまでには長期間を要することや投資先の事業が失敗するリスクも織り込んだリスクマネジメントを練ることが求められる。
- ✓ 全学的に研究のインプット情報やアウトプット情報及びこれらに対応する成果であるアウトカム情報をロジカルに追跡する仕組みが整備されることは、戦略的な資源配分のために非常に重要である。これを実践するためには、必要なデータ・分析を提供する IT システムの構築と、データを利活用するための専門的なスタッフの人材確保が重要である。エビデンスデータを活用した評価に基づく戦略的な資源配分など、データドリブンの経営変革・研究変革の取組を期待する。
- ✓ 事業達成に向けた具体的な計画を立案する際には、その実行可能性に関する十分な根拠や裏付けを持てるよう検討することが必要である。将来の不確定要素の影響を受けやすい方策については、現実にリスク要因が生じた場合でも計画が達成できるよう、あらかじめ適切なリスク評価とリスク軽減策を策定することも重要である。
- ✓ 今後は従前よりも長期的財源を生かした計画的なストック（資産や資本等）への投資が重要になるため、中長期の財務シミュレーションを行い、資金調達や投資のサイクルが長期か短期であるかのバランスに留意し、基金以外にも多様な財務戦略を練ることで、資金調達と投資をバランスよく安定的に行うことが求められる。また、資金運用の体制構築に当たっては、適切なリスク管理が行われるよう、牽制を十分効かせられるようなガバナンス体制の構築が求められる。

③自律と責任のあるガバナンス体制に関すること

- ✓ 大学のガバナンスの在り方について、多くの提案で、外部からの資金獲得や連携向上に向け、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が重要であるとの共通認識が見られた。合議制の機関に求められる構成や機能については、改訂後の基本方針で明確化した内容を踏まえ、各大学において改めて検討を進めることを期待する。
- ✓ 合議制の機関が大学の運営に関する重要事項を議決する際、形式的なプロセスではなく、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よう、合議制の機関の運営には工夫が求められる。
- ✓ あらゆる事項を研究者自身が審議・決定するような組織では物事が効率的に動かないことは、多くの大学が認識している。プロボスト、CFO 等を設置する際には、大学全体の意思形成が円滑に進むよう、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系統の整理がなされることを期待する。
- ✓ 研究力強化には、長期的な観点で革新的技術の種を見つけ、そこに資源を配分し、成果を生み出すメカニズムが必要である。そのためには学内の教員・研究者の発想を広く効

率的に吸い上げ、その上で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が効果的と考えられる。個々の教員・研究者が納得のいく資源配分の仕組みが整備され、研究環境整備が学内全体に裨益する形で進むことを期待する。

- ✓ 長期的な変革を成し遂げるためには、強力で持続的なリーダーシップが大きな役割を果たす。例えば、大学として将来的に有望な若手の教員や事務職員等に、将来大学の主要な役職を担うリーダーとしての成長を促すための取組を進め、そのリーダーシップを評価するプロセスを持つことが、変革への取組を持続的に推進し、継続させる観点で重要である。

④その他

- ✓ 体制強化計画の期間は最長 25 年間とされており、将来の社会環境の変化や技術革新の影響を受けることも多い。社会環境が変化する中で、長期の将来像を一義的に描きにくい事項も存在するが、世界最高水準の研究大学を目指すためにより早い段階で実現していくべき変革については、時間軸を明確に定め、実行の際の道標とするとともに、効果的に実行できているかを評価できるように、いくつかの主要なマイルストーンを設定し、実行していくことが求められる。
- ✓ 他の大学・研究機関・企業・自治体等との連携を行う野心的な構想については、特にその連携の実現可能性について十分に検討し、説得力のある根拠と併せて示されることが必要である。
- ✓ 上述のような取組を体制強化計画において示す際には、最も重要なコアとなる目標や戦略と、どのように大学を変革し、国際的なインパクトを高めていくのかという考え方を明確化するとともに、変革が実現可能なことを示す過去の実績や根拠に加え、場合によっては変革を行う際に乗り越えるべき課題を分析することが期待される。また、ガバナンスの変革については、変革に必要な強力で持続的なリーダーシップをどのようにもたらすのかを明確に示されることも期待する。

【政府への期待】

今回の公募の審査において国際卓越研究大学について議論する中で、各申請大学が実施している、あるいは今後実施しようとする取組には、他大学にも参考となる好事例が多く見られた。これらについて、各大学の協力を得て社会に発信していくことを文部科学省に期待する。

また、申請大学から提案のあった規制緩和要望について早期に実現することは、各大学の構想の実現を促し、次回以降の公募に向けての準備を充実させることにもつながると期待されるものである。今回の審査の期間中にも、国立大学法人において長期借入金や債券発行の対象経費の範囲の拡大や、中長期的な資産運用にも資する大学運営基金の創設といった取組が進められるとともに、国公立大学に対する寄附税制の改正が認められ、また、国立大学の外国人留学生の授業料等の設定の柔軟化など、教育研究の充実に向けた財務経営基盤の強化を加速させる環境が規制緩和等を通じて整備されてきた。今後も、各大学との対話を通じた規制改革等を実施することを政府に求めたい。

今後、我が国においては、大学ファンドを通じた国際卓越研究大学への支援と、地域中核・

特色ある研究大学への支援強化の両輪により、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努めていくことが重要である。「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」に基づいた取組等により、現在、国公私の枠を超えた大学連携のプラットフォームが形成されつつある。各事業に採択された個々の大学がそれぞれ支援を受け、制度の趣旨に沿った成長を遂げるだけでなく、日本全体の研究力発展につながるよう、政府には政策全体を見通した戦略的な取組を期待する。