

国立大学法人等の機能強化に向けて

2025年 4月7日

東北大学 総長

富永 悌二



機能強化にかかるこれまでの主な取り組み

2

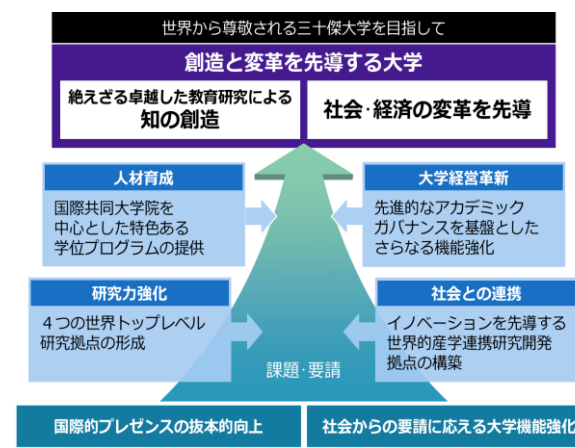
- 2004.04 国立大学法人化
- 2007.10 WPI-AIMR拠点の設置
- 2011.03 **東日本大震災**
- 2011.04 復興アクション開始
- 2012.02 東北メディカル・メガバンク機構の設置
- 2012.04 **復興と新生** 災害科学国際研究所の設置
- 2012.10 国際集積エレクトロニクス研究開発センターの設置(※半導体研究の拠点)
- 2013.04 学際科学フロンティア研究所の設置(※PIとして独立した若手研究者の育成拠点)
- 2014.04 SGU採択(2020年中間評価「S評価」、2025年最終評価「S評価」)
- 2015.02 東北大学ベンチャー・パートナーズ設立
- 2017.05 新青葉山キャンパスへの移転
- 2017.06 **最初の指定国立大学法人の3校に選定**
- 2020 新型コロナを踏まえて、オンライン事務化宣言・DXの推進
- 2021.04 **共創と経営** グリーン未来創造機構の設置(※国際社会の三大アジェンダに貢献)
企業の拠点を学内に設置する「共創研究所」制度を創設
AO入試での入学者30%を達成
- 2023.01 大学債を発行(100億円)
- 2023.01 WPI-AIMEC拠点の設置
- 2023.05 G7仙台科学技術大臣会合
- 2023.09 国際卓越研究大学の認定候補に選定
- 2024.04 3GeV高輝度放射光施設ナノテラスが稼働
- 2024.11 **国際卓越研究大学の認定第一号に選定(初年度154億円の助成)**



<東日本大震災>



<災害科学国際研究所>



<指定国立大学法人の取組>

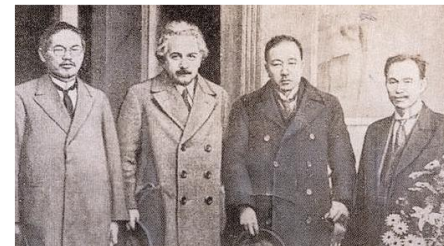


<3GeV高輝度放射光施設ナノテラス>

これまでの機能強化を土台
にして、国際卓越研究大学へ



東北帝国大学の創立 三番目の帝国大学, 1907



「仙台は学術研究に最適な都市」

アインシュタイン, 1922

多様性を力に



黒田 チカ

丹下 ウメ

牧田 らく

日本初の女子大学生の誕生

「女子の帝大入学は重大事件」文部省, 1913(111年前)



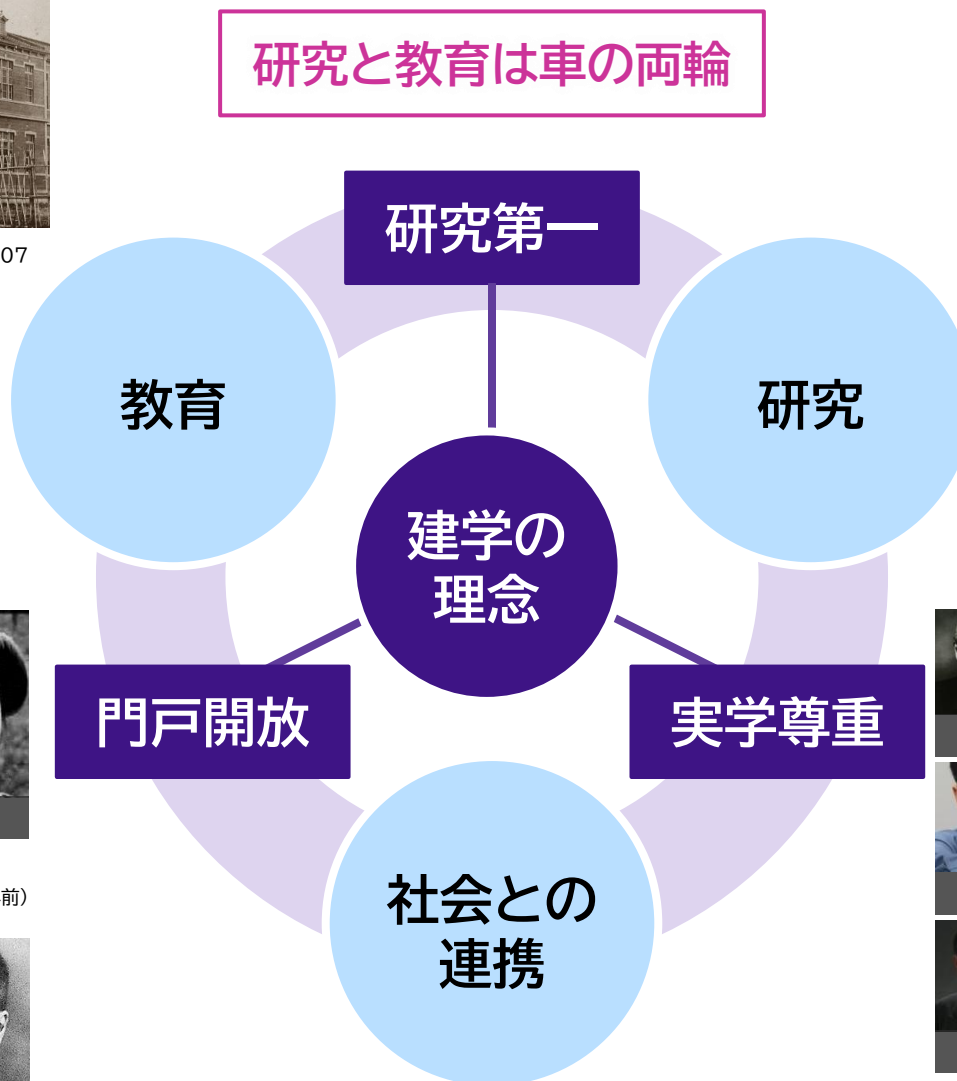
茅 誠司

松前 重義

魯迅

専門学校・師範学校・留学生へ開放

研究と教育は車の両輪



研究第一

教育

研究

建学の
理念

門戸開放

実学尊重

社会との
連携

社会価値を創造



アンテナ

半導体レーザー

質量分析技術

垂直磁気記録

フラッシュメモリ

コンパクト

「産業は学問の道場なり」 第6代総長 本多光太郎

民間および自治体等からの
寄附を受けて創設・発展

東日本大震災からの復興へ貢献
大学の社会的使命を構成員が強く自覚, 2011~

平和で公正な人類社会の実現に貢献
建学の理念を礎として知・人材・社会価値を創出

I . Commitment for **Impact**

未来を変革する社会価値の創造

- A) 国際的に卓越した研究エコシステム
(学術的インパクト)
Research Excellence
- B) 世界に変化をもたらす研究展開
(社会的インパクト)
Impactful Research and Innovation

研究第一

卓越性の追求

II . Commitment for **Talent**

多彩な才能を開花させ未来を拓く

- A) 世界の研究者を惹きつける研究環境
Campus for Aspiring Minds
- B) 世界に挑戦する学びの創造
Gateway to New Venture

3つのコミットメント
に基づく
システム変革

実学尊重

社会価値の創造

先入観にとらわれない大胆な変革

III . Commitment for **Change**

変革と挑戦を加速するガバナンス

- A) 全方位の国際化
Full-Scale Global Readiness
- B) 機動的で責任ある経営とガバナンス
Responsive and Responsible Governance

門戸開放

多様性と開放性

規制緩和等と連動したシステム改革

新たな知識経営体として機能拡張し、社会・世界への波及を拡大

1. 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
2. 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ュ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
3. 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

(参考) 文部科学省HP

2021.8.30 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)における審査の状況について(概要)より抜粋

国際卓越研究大学の認定にいたる評価について①

～国際卓越研究大学の体制強化計画の構造～

6

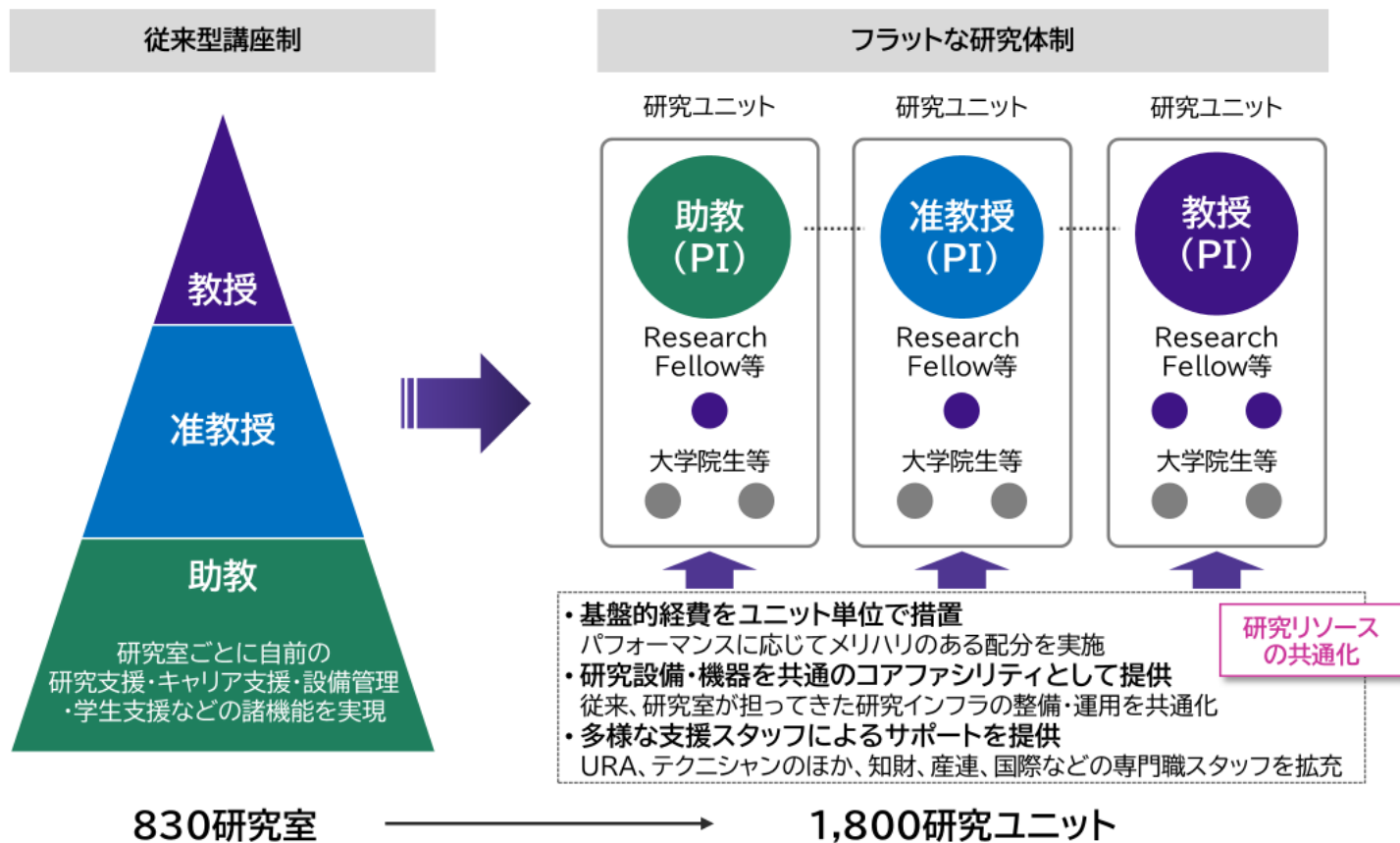
1. 3つのコミットメントの下、全方位の国際化などの6つの目標を達成するために、19の戦略を提示するなど、KPIやマイルストーンを明確にした体系的な計画である

Commitments(公約)	Goals(目標)	Strategies(戦略)
I . Commitment for Impact 未来を変革する社会価値の創造	A Research Excellence 国際的に卓越した研究エコシステム (学術的インパクト)	I-A-1 骨太の研究戦略に基づく卓越性の追求 I-A-2 独自の三階層研究力強化パッケージ I-A-3 活力ある新たな研究体制
	B Impactful Research & Innovation 世界に変化をもたらす研究展開 (社会的インパクト)	I-B-1 世界を動かす知識行動プラットフォーム I-B-2 投資を呼び込むSTIプラットフォーム I-B-3 イノベーションを加速する共創機能強化
II . Commitment for Talent 多彩な才能を開花させ未来を拓く	A Campus for Aspiring Minds 世界の研究者を惹きつける研究環境	II-A-1 魅力ある研究者キャリアパスと処遇 II-A-2 経営スタッフの高度化と役割の拡大 II-A-3 世界水準の挑戦を支える多様性キャンパス
	B Gateway to New Venture 世界に挑戦する学びの創造	II-B-1 大学院から広がるキャリアマネジメント II-B-2 国際性・開放性を基軸とする大学院変革 II-B-3 研究大学にふさわしい学部変革
III . Commitment for Change 変革と挑戦を加速するガバナンス	A Full-Scale Global Readiness 全方位の国際化	III-A-1 包括的国際化の推進 III-A-2 頭脳循環のためのグローバルリンケージ III-A-3 世界と共創する国際拠点形成
	B Responsive & Responsible Governance 機動的で責任ある経営とガバナンス	III-B-1 事業成長の新潮流に挑戦する経営 III-B-2 知識経営体のためのガバナンス進化 III-B-3 活力を高め成長を促す組織マネジメント III-B-4 多彩な才能の活躍を支える協働システム

2.-1 活力ある新たな研究体制へ

2. 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ュ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

- 優秀な研究者(約1,800名)が独立した研究ユニット主宰者(PI)として活動できるフラットで機動的な研究体制を制度化
- テニュアトラックを全学的に展開、初期・中堅キャリア研究者(EMCR)の独立を促進



国際卓越研究大学の中心テーマは「人への投資」

- 投資の約8割を人的資本(Human Capital)にあて組織を変革する
 - ✓ 2024.10にHCM※室を設置し、戦略に沿った研究者の卓越性や将来性を確認
 - ✓ テニュア・トラック制度の全学展開により研究者のキャリアパスを明示
 - ✓ 研究者の海外研鑽や国際的・学際的共同研究をさらに推進
 - ✓ 大学の研究や教育、産学連携などを支える多様なスタッフを拡充するとともに、研究者の研究時間を確保(FTEにおける研究活動割合を34.5%から50%へ)
 - ✓ 研究者である博士人材の活躍促進と経済支援を通じたロイヤリティ向上

※HCM : Human Capital Management

全組織の戦略的人事を統括するHCM室を新設

- 研究者人材マネジメントのための専門部署として設置
- 柔軟で魅力あるキャリアパスと雇用環境を整備、個人の特性に応じた能力開発を促進することで人的資本を最大化
- エビデンスに基づく透明性の高い人事評価制度と処遇体系を整備、人事の卓越性を追求



3. -1 エビデンスデータの戦略的活用

3. 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

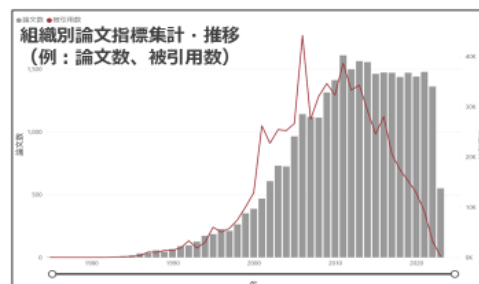
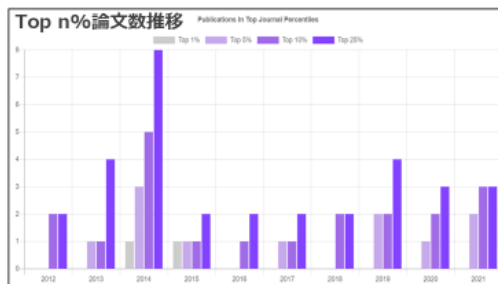
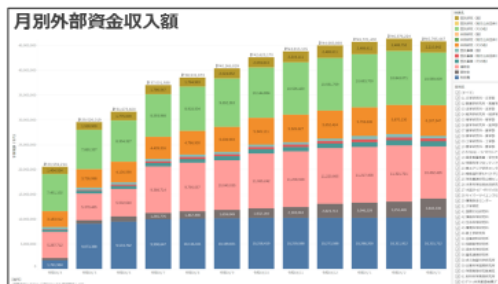
本学の重要な経営指標を組織ごとに分析する「経営戦略データベース」に加え、研究者個人ごとのパフォーマンスを見える化する「次世代型研究者データベース」を構築。エビデンスデータを活用した評価に基づく戦略的な資源配分により、組織と個人のパフォーマンス向上を促進

※参考：国立大学法人第3期中期目標期間（H28～R3）において、**法人評価第1位を獲得**

データを活用した多様な視点からの見える化・分析

● 今後のデータ活用例

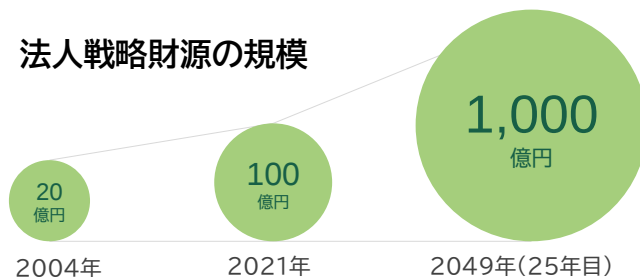
- ✓ 外部資金等収入額について月ごとの推移を収入区分別、組織別に見える化。他組織との比較や収入区分別の分析が可能となっており、組織間連携等収入獲得に向けた戦略策定に活用
- ✓ Top n%論文数について、研究者個人の年単位の推移を見える化。研究者自身の研究力把握のほか、組織における個人評価の一部に活用し処遇等へ反映
- ✓ 総論文数、被引用数等について、組織の階層別に推移を多面的に見える化。組織全体や専攻・部門等別の詳細について分析、比較が可能となっており、研究力向上のための戦略策定や組織改編等の参考データとして活用



本学のこれまでの実績例

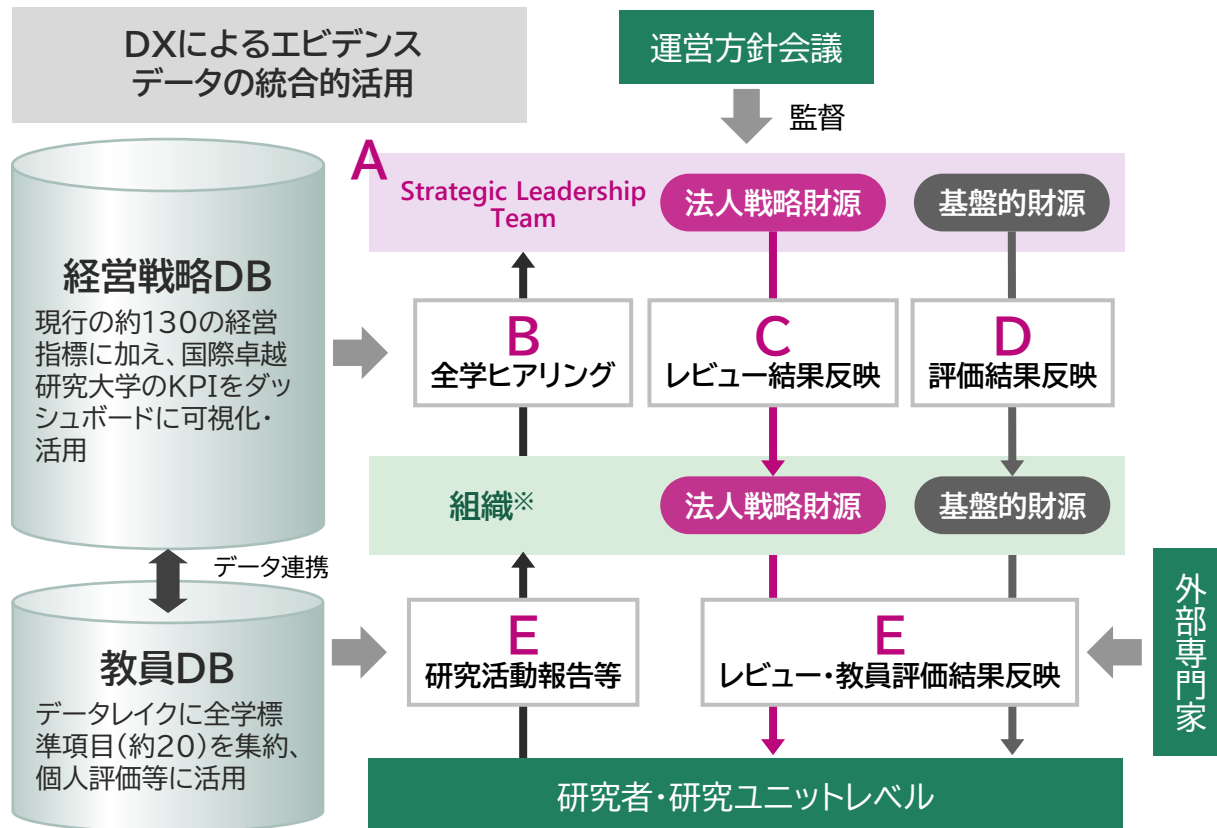
- 国立大学最大規模の法人戦略財源(約100億円:総事業費の約10%)を確保。本計画により1,000億円規模に拡大の予定
- 概算要求等を通して戦略的に設置した組織について、ステージゲート方式で組織の存続を審査、組織の新陳代謝を促進

法人戦略財源の規模



戦略資源配分

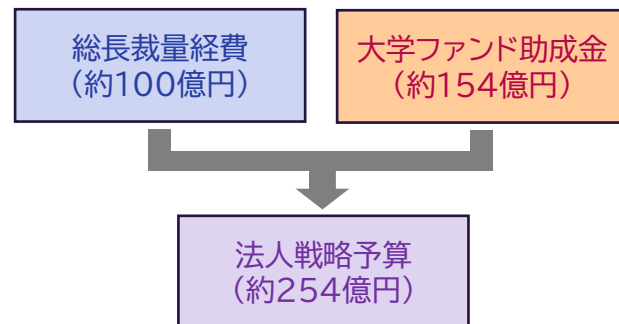
- 総長・プロボスト・CGO・CFOで構成するStrategic Leadership Team (SLT)にて予算の配分方針を決定
- 法人戦略財源については、提案に対して全学ヒアリングを実施
- SLTが法人戦略財源の配分を決定
- 組織を支える基盤的財源については、エビデンスデータを活用した組織評価を実施し、組織※の統廃合も含めて配分を決定
- 組織内においても、エビデンスデータと外部専門家のピアレビューに基づく教員評価を実施のうえ、組織長の戦略に沿った資源配分を実施



※組織とは、学部・研究科、研究所、センター等の部局を指す。

1. 法人戦略予算

「総長裁量経費」と「大学ファンド助成金」を一体として『法人戦略予算』とし、総長のリーダーシップによる資源配分を行う。



2. 資源配分の方針

「国際卓越研究大学研究等体制強化計画」に掲げた3つCommitments(公約)と6つの Goals(目標)に向けた19の Strategies(戦略)を強力に推進するため、全組織に対して総長によるヒアリングを実施し、丁寧な対話のもと、各組織の戦略を確認したうえで、法人戦略予算の配分方針を策定。

日 程 : 2025年2月17, 19, 27日の3日間(※合計20時間)

対 象 : 学部・研究科、附置研究所、センター等の49組織



3. ヒアリングスケジュール

月 日 等		時 間 割					
2月17日(月)	午 前	1-01 9:00 ~ 9:25 (25)	1-02 9:25 ~ 9:50 (25)	1-03 9:50 ~ 10:10 (20)	1-04 10:10 ~ 10:30 (20)	1-05 10:30 ~ 10:40 (10)	1-05 10:40 ~ 11:00 (20)
		生命科学研究所	変動海洋エコシステム 高等研究所	農学研究所	災害科学国際研究所	(休 憩)	創業戦略推進機構
		1-06 11:00 ~ 11:20 (20)	1-07 11:20 ~ 11:40 (20)	1-08 11:40 ~ 12:00 (20)			
	午 後	医学系研究所	未来型医療創成センター	東北メディカル・メガバンク機構			
		1-09 13:00 ~ 13:20 (20)	1-10 13:20 ~ 13:40 (20)	1-11 13:40 ~ 14:00 (20)	1-12 14:00 ~ 14:20 (20)	1-13 14:20 ~ 14:40 (20)	1-13 14:40 ~ 14:50 (10)
		データ駆動科学・AI教育研究センター	サイバーサイエンスセンター	未踏スケールデータ アナリティクスセンター	ニュートリノ科学研究センター	先端量子ビーム科学研究センター	(休 憩)
		1-14 14:50 ~ 15:10 (20)	1-15 15:10 ~ 15:35 (25)	1-16 15:35 ~ 15:55 (20)	1-17 15:55 ~ 16:15 (20)		
		学術資源研究公開センター	学際科学フロンティア研究所	文学研究所	統合日本学センター		
	午 前	2-01 9:00 ~ 9:20 (20)	2-02 9:20 ~ 9:40 (20)	2-03 9:40 ~ 10:00 (20)	2-04 10:00 ~ 10:20 (20)	2-05 10:20 ~ 10:30 (10)	2-05 10:30 ~ 10:50 (20)
		教育学研究所	法学研究所	経済学研究所	国際文化研究科	(休 憩)	東北アジア研究センター
		2-06 10:50 ~ 11:15 (25)	2-07 11:15 ~ 11:40 (25)				
2月19日(水)	午 前	工学研究所	環境科学研究所				
		2-08 13:00 ~ 13:20 (20)	2-09 13:20 ~ 13:40 (20)	2-10 13:40 ~ 14:00 (20)	2-11 14:00 ~ 14:20 (20)	2-12 14:20 ~ 14:45 (25)	2-13 14:45 ~ 15:05 (20)
		未来科学技術共同研究センター	グリーンクロステック研究センター	グリーン未来創造機構 (宇宙ビジネスフロンティア研究センター)	材料科学高等研究所	加齢医学研究所	スマート・エイジング 学際重点研究センター
	午 後	2-14 15:05 ~ 15:15 (10)	2-15 15:15 ~ 15:35 (20)	2-16 15:35 ~ 16:00 (25)	2-17 16:00 ~ 16:20 (20)	2-18 16:20 ~ 16:40 (20)	2-18 16:40 ~ 17:00 (20)
		(休 憩)	先端スピントロニクス 研究開発センター	金属材料研究所	先端電子顕微鏡センター	多元物質科学研究所	国際放射光イノベーション・ スマート研究センター
		3-01 9:00 ~ 9:25 (25)	3-02 9:25 ~ 9:50 (25)	3-03 9:50 ~ 10:10 (20)	3-04 10:10 ~ 10:30 (20)	3-05 10:30 ~ 10:40 (10)	3-05 10:40 ~ 11:05 (25)
	午 前	流体科学研究所	情報科学研究所	言語AI研究センター	タフ・サイバーフィジカル AI研究センター	(休 憩)	大学病院
		3-06 11:05 ~ 11:25 (20)	3-07 11:25 ~ 11:45 (20)				
		歯学研究所	附属図書館				
	午 後	3-08 13:00 ~ 13:20 (20)	3-09 13:20 ~ 13:40 (20)	3-10 13:40 ~ 14:00 (20)	3-11 14:00 ~ 14:20 (20)	3-12 14:20 ~ 14:30 (10)	3-12 14:30 ~ 14:55 (25)
		電気通信研究所	医工学研究所	国際集積エレクトロニクス 研究開発センター	半導体クリエイティビティハブ	(休 憩)	薬学研究所
		3-13 14:55 ~ 15:20 (25)	3-14 15:20 ~ 15:40 (20)				
2月27日(木)	午 後	理学研究所	アドミッション機構(仮称)				

人的資本経営※は今後の研究大学における最重要課題

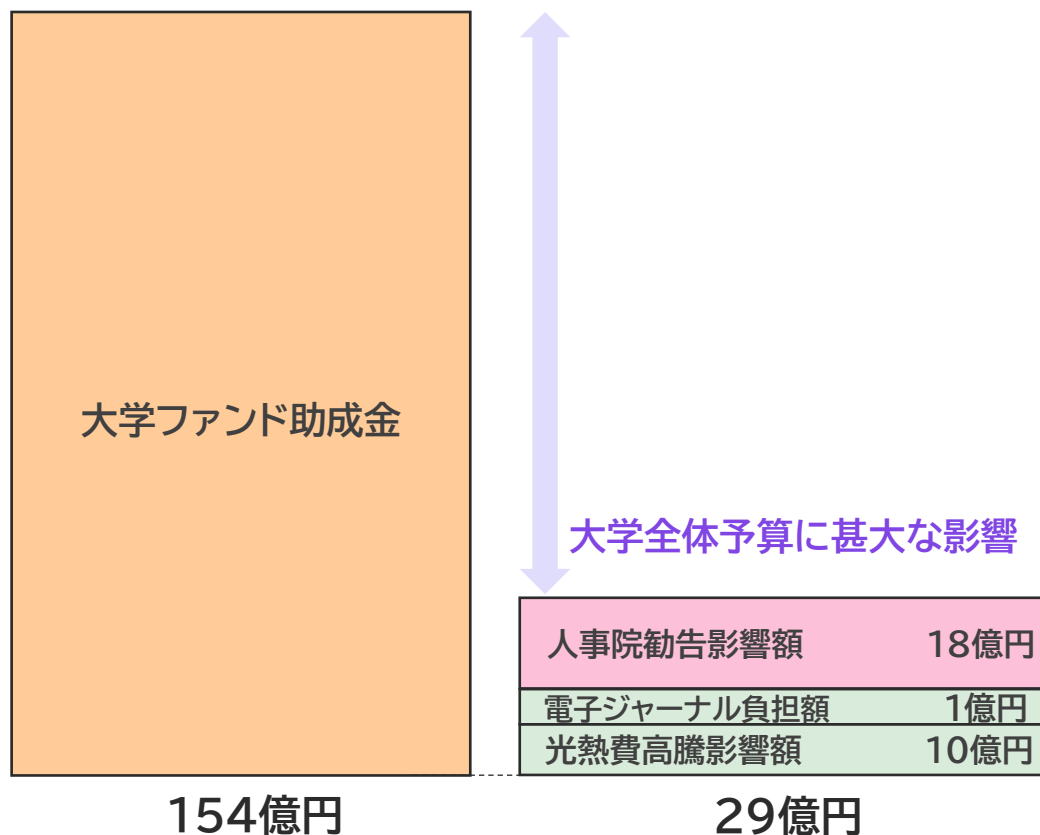
※人材を資本とみなして投資し、その価値を最大限に引き出すことで組織価値を高める経営

- **【給与水準に関する課題】** 国立大学では、法人化以降、運営費交付金の減少や組み換え等によって、教職員の非正規化・不安定雇用が拡大。これに近年の物価や人件費の上昇が追い打ちをかけ、実質的に大学の財政は大きく目減りし戦略的な投資が困難に
- **【国際的な人材獲得に関する課題】** 円安の進行により、海外の研究者や高度専門人材にとって魅力ある処遇／オファーが困難になり、研究大学の国際競争力が低下
- **【若手研究者に関する課題】** 「大学院生」から、「ポスドク」、「初期・中堅キャリア研究者（EMCR）」あるいは「社会を支える高度専門人材」への成長を後押しする仕組みが不足
 - ✓ 例えば、奨学金・フェローシップ、独立環境、研究支援、コアファシリティ、海外研鑽機会、テニュアトラック、キャリア形成支援等を、講座・研究室の単位を超えて、法人として組織的に提供する仕組みと財源が必要
- **【専門人材に関する課題】** 研究支援、国際、広報、マーケティング、法務、財務、知財、事業開発、IT、経営マネジメントなどを担う多様な専門人材が不足（雇用財源も不足）
- **【大学経営に関する課題】** 資金調達、事業範囲、収益モデルなどに関する制約が存在、無駄な手続き・評価や非効率な業務による労働生産性の低下（全方位のDXも不可欠）

＜大学が人への投資を拡大しつつ、持続的に成長するための要望事項＞

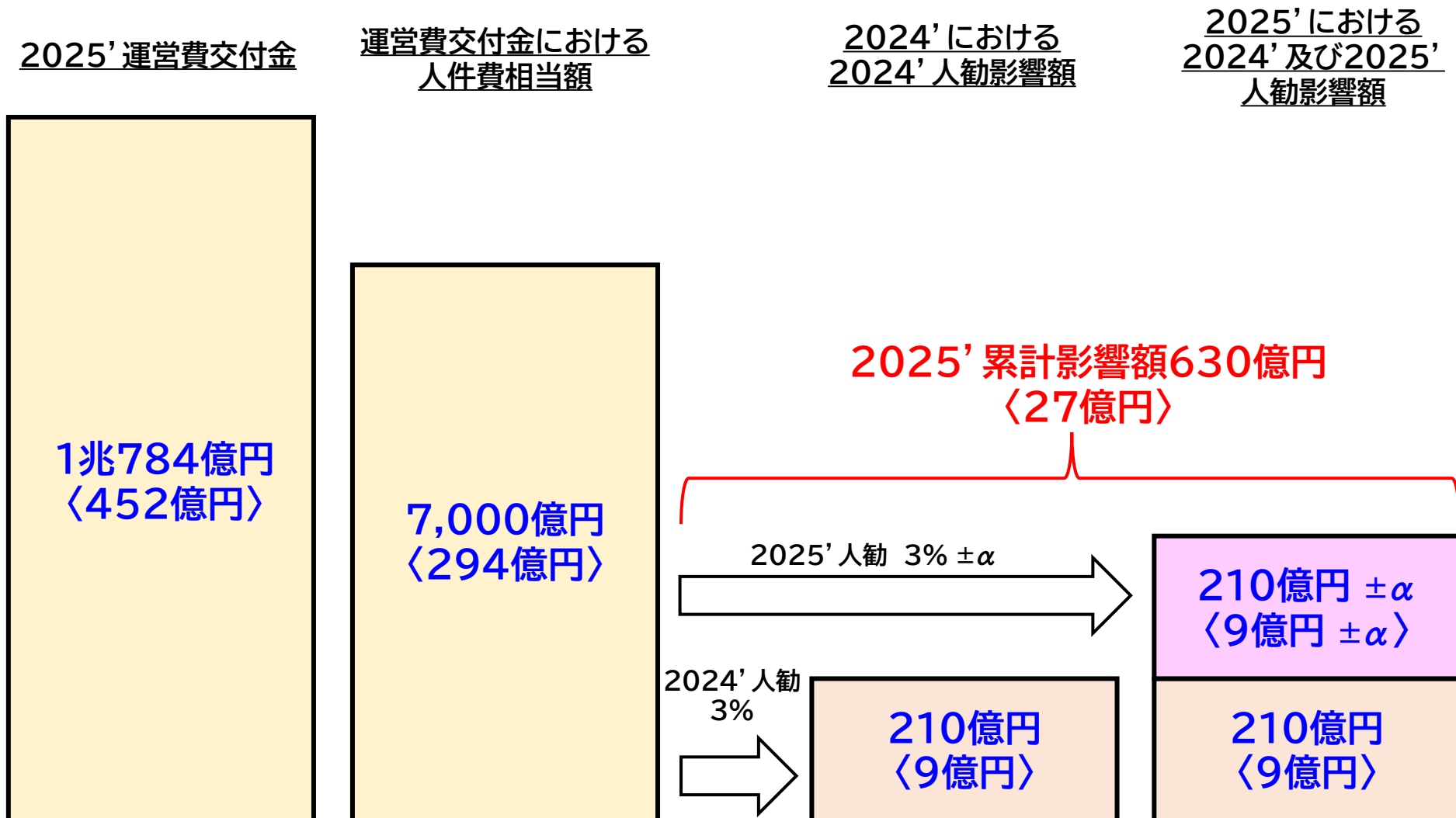
1. 人的資本(Human Capital)経営に向けた運営基盤に対する公的支援
2. 大学と民間企業等との間で高度人材の流動化を促進する支援
3. 国立大学の持続的成長を可能にする規制緩和(業務範囲の再定義など)

- 人事院勧告による給与水準の改定
- 大学を取り巻く物価の高騰（高度人材確保のための国際競争力、電子ジャーナル負担額、光熱水料など）



- ◆ 2025年度より研究等体制強化計画の実行に向けて、大学ファンド助成金154億円を受入
- ◆ 一方で、人事院勧告や光熱費高騰の影響等により、大学として29億円の負担が生じる見込
- ◆ これらにより、本学が国際卓越研究大学として掲げている体制強化計画の実行に甚大な影響を与える可能性

◆ 2025年度運営費交付金における人事院勧告の影響見込額について



※:下段< >書きは本学に置き直した場合の推計値である

※:2025' においても2024' と同様の人勧があったものと見込む

- 代表的な州立・国公立大学についてベンチマークを実施
- 特に、米国の待遇面での優位性が顕著

		アメリカ 1 	アメリカ 2 	アメリカ 3 	イギリス 1 	イギリス 2 
調査対象		UCB	UCSD	ワシントン大学	オックスフォード大学	ケンブリッジ大学
給与 (現地通貨)	Full Professor	USD 232,900	USD 213,100	USD 162,900	GBP 100,000	GBP 66,857 ~205,186
	Associate Professor	USD 156,700	USD 145,800	USD 117,600	GBP 62,000	GBP 61,198 ~70,917
	Assistant Professor	USD 129,500	USD 123,500	USD 104,400	—	GBP 45,585 ~64,914
給与 (日本円)	Full Professor	JPY 35,030,489	JPY 32,052,371	JPY 24,501,789	JPY 19,475,000	JPY 13,020,400 ~39,959,973
	Associate Professor	JPY 23,569,247	JPY 21,929,778	JPY 17,688,216	JPY 12,074,500	JPY 11,918,310 ~13,811,085
	Assistant Professor	JPY 19,478,095	JPY 18,575,635	JPY 15,702,804	—	JPY 8,877,678 ~12,642,001
備考		- AAUP(全米大学教授協会)の集計した各職位における平均値 - 上記は各種手当を含まないベース給与である			- Glassdoorの集計における中央値 - 各種手当を含まないベース給与である	- 大学HPより - 総支給額か、ベース給与かの言及無し

世界の大学のビジネスモデルは多様

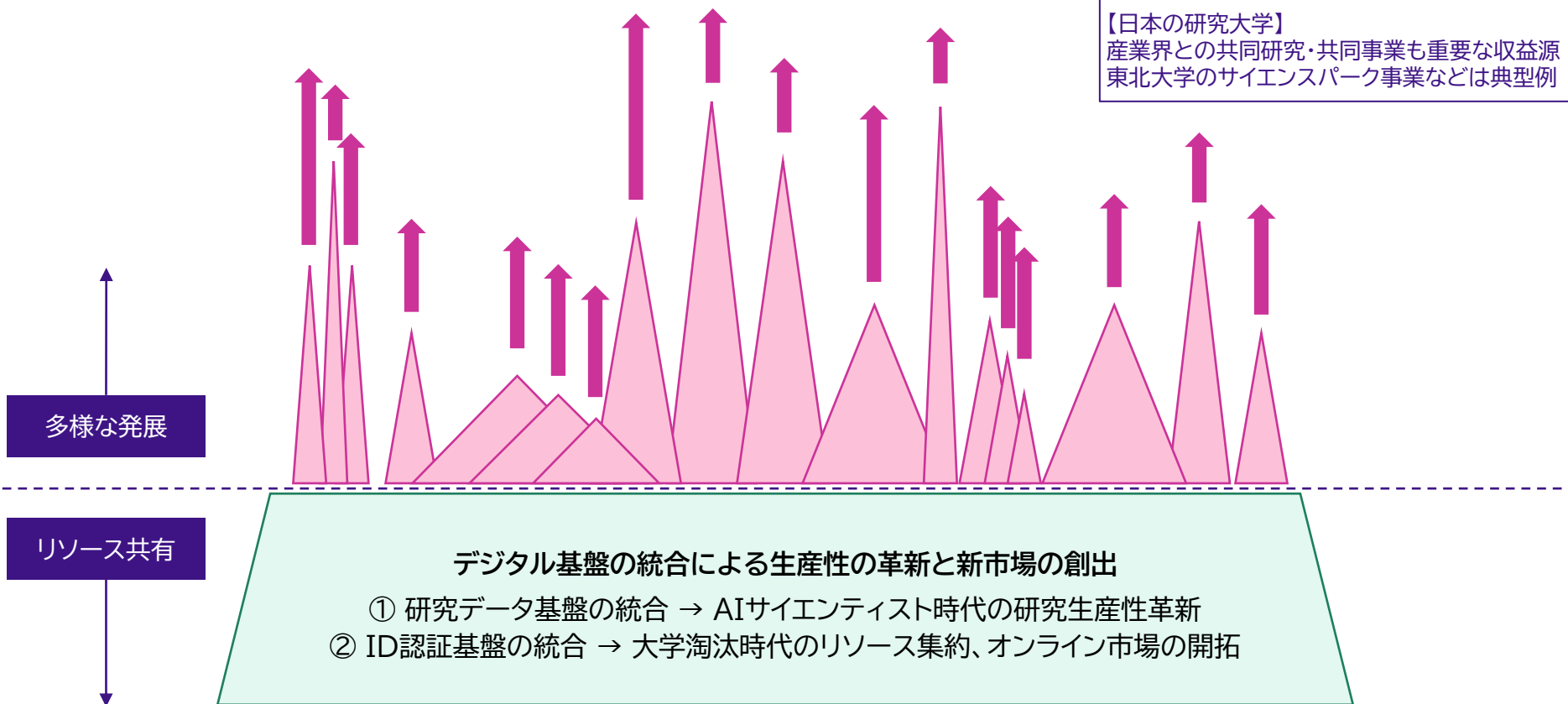
【アイビーリーグ】 営業収入に対する寄附金の比率は、プリンストン7割、イエールおよびハーバードが約5割。一般に米国主要大学への寄附金は年約8兆円を超え、日本の30倍以上

【大規模州立大学】 アリゾナ州立大学のM. クロウ学長は「第五の波大学」を提唱。技術革新、グローバル課題解決、包摂的教育アクセスを推進。研究費は3倍増、学生14.5万人へ

【小規模私立大学】 サザンニューハンプシャー大学のP. ルブラン元学長は、学生数3千人から16万人に一気に拡大。「スキルファースト」の波に乗り、AI重点教育をオンラインで提供

【英国大学】 英国では高額授業料を払う留学生が大学の収益源。近年の移民対策の影響で留学生が減少。政府は来年から英国人の授業料上限を年約190万円に引き上げ(8年ぶり)

日本でも法人ごとに特色あるビジネスモデルを開拓すべき(発想転換+規制緩和)



補足資料

MOVE AND SHAKE.

知の加速が、世を動かす。

目指すのは、

日本、そして世界を先導する研究大学の創造。

自ら動き、心を揺さぶる。

事を動かし、当たり前を塗り替える。

変革にコミットし、リーダーシップを発揮する。

国内外から集まる学生や教職員、

研究者や社会のパートナーが、

叡智を結集し、速やかに前進する。

一人ひとりの志、誇りと覚悟を礎に。

新しい時代を切りひらく、

世界最高水準の研究大学を目指して。

仙台市×東北大学 スマートフロンティア協議会

- スマートシティとして、仙台市と東北大学と参画事業者が連携し、データ連携を前提とした先端的なサービスの開発、規制改革の促進をすることで、多くのジャンルでスマートシティのフロンティア(最先端)を目指して2023年10月に発足

仙台市のスマートシティ化の鍵となる4つの要素



仙台市×東北大学 国際化共同推進センター

- 仙台市と東北大学は、本学の国際卓越研究大学認定候補を契機として、世界から優秀な人材を受入れるために更なる連携を強化
- 外国人受入支援における連携強化の一環として、「東北大学×仙台市国際化共同推進センター」を新設(2024年7月)
- 2024年10月、青葉区役所に外国人国外転入特設窓口を開設。秋に東北大学に入学する留学生を主とした約380名が窓口に来訪



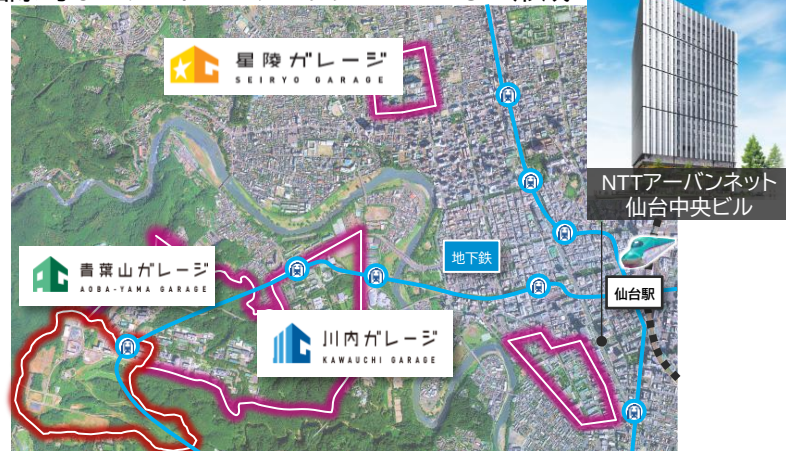
仙台市×東北大学 防災環境都市づくり

- 2015年3月国連主催の「第3回国連防災世界会議」を仙台で開催。2030年までの世界の防災の取組み指針「仙台防災枠組」を採択
- 2023年5月、仙台市と東北大学災害科学国際研究所が連携し、「仙台防災枠組」の中間評価を国連ハイレベル会合にて実施(自治体初)
- 2024年10月、「仙台防災枠組」を推進する取組が高く評価され、国連防災機関から「MCR2030レジリエンス・ハブ」に認定(国内初)



SENDAI STARTUP CAMPUS構想

- 2023年6月に東北大学・仙台市・宮城県・NTTグループにより連携協定を締結
- 仙台都市圏にアクセラレーション等を行う拠点を整備し、仙台の街全体を国際的なスタートアップ・キャンパスとして形成



東北・新潟の大学が一体となって アカデミア発スタートアップ創出に取り組む体制を強化



- 起業活動支援
「みちのくギャップファンド」
- アントレプレナーシップ人材育成
- 起業環境の整備
- スタートアップ・エコシステムの形成

※JST-START スタートアップ・エコシステム形成支援を活用
(期間:2022年度~2026年度の5年間)



MICHINOKU
ACADEMIA
STARTUP
PLATFORM

地域イノベーションプロデューサー塾（RIPS）

- 地域企業の経営人材を対象に、革新的なイノベーションによる新事業の開発を促進し、地域における新たな雇用機会の創出と産業振興に貢献できる革新的プロデューサーを育成



RIPS卒塾生

2012年度	11名	2019年度	29名
2013年度	35名	2020年度	21名
2014年度	29名	2021年度	25名
2015年度	26名	2022年度	29名
2016年度	41名	2023年度	40名
2017年度	33名	2024年度	32名
2018年度	30名		

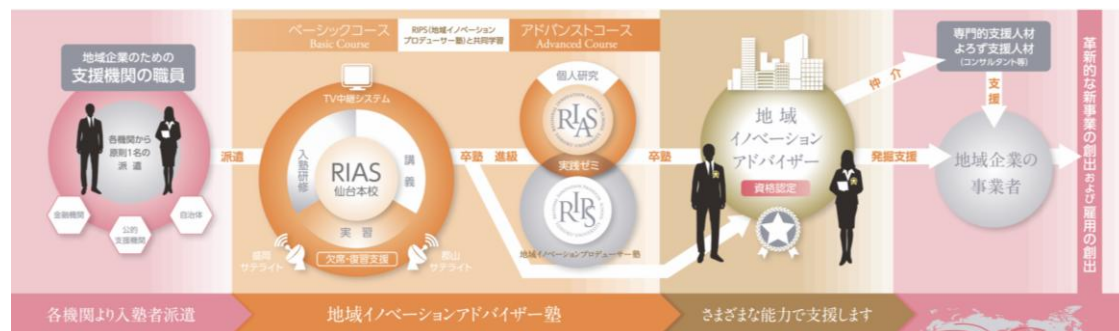
13期で381名が卒塾



藤本 雅彦 教授

地域イノベーションアドバイザー塾（RIAS）

- 地域企業の経営者の目線で事業革新を支援するパートナーとなるため、企業経営と事業革新に関する体系的な知識や支援に必要な実践的なスキルなどを学習する機会を提供



RIAS卒塾生

2015年度	25名	2020年度	22名
2016年度	32名	2021年度	23名
2017年度	28名	2022年度	21名
2018年度	27名	2023年度	21名
2019年度	22名	2024年度	23名

9期で244名が卒塾

学際融合グローバル研究者育成東北イニシアティブ

(TI-FRIS: Tohoku Initiative for Fostering Global Researchers for Interdisciplinary Sciences)

23

- 東北6県の国立大学の枠組みによる「学際融合グローバル研究者育成東北イニシアティブ」を、文部科学省「世界で活躍できる研究者戦略育成事業」として令和2年度より実施中。世界トップクラス研究者を育成するため、各大学の強みを活かし、これまでの強固な連携関係のもと、東北初の地域全体をカバーする研究者育成プログラムを構築



TI-FRIS

Univ. of Otago (ニュージーランド)
世界保健機関 (WHO)

- ・ 資源・リサイクル
- ・ 少子高齢化
- ・ 超高密度磁気記録

Stanford Univ. (米国)

石油資源開発株式会社

国立長寿医療研究センター

- ・ 有機エレクトロニクス
- ・ ソフトマテリアル
- ・ 分子疫学
- ・ ナスカ研究所

Simon Fraser Univ. (カナダ)
Johns Hopkins Univ. (米国)

三菱ケミカル株式会社

- ・ 震災原廃炉
- ・ 社会学

弘前大学

- ・ 自然環境と食
- ・ 被ばく医療

福島県立医科大学

富士電機株式会社
インタープロテイン株式会社

秋田大学

岩手大学

- ・ 農工連携
- ・ 獣医学
- ・ 防災街づくり

Bristol University (UK)

株式会社リンナイ

挑戦的
創造の場

東北大学

- ・ 材料科学
- ・ スピントロニクス
- ・ 未来型医療
- ・ 災害科学

Univ of British Columbia (カナダ)
Univ. of Geneva (スイス)

株式会社村田製作所

国立天文台水沢VLBI観測所

宮城教育大学

- ・ 教育学

福島大学

新たな
人材育成
システムの
特長

特長①

- ▶ 稀有な学際的若手研究者育成システム
- ▶ 参画機関の連携によるダイバーシティ

特長②

- ▶ 継続的な海外派遣による国際共同研究
- ▶ 国際メンターによるサポート

特長③

- ▶ 企業との連携による研究の社会実装
- ▶ 社会との連携による研究成果の活用

▶ 実績
▶ 新機軸

学際性

国際性

社会性

各大学の意欲的な若手研究者をTI-FRISフェローに採用し、支援(累計37名)



《成果事例》

大学・分野を超えた共同研究成果の創出

- 廃棄物を価値ある資源に変換する技術の開発(東北大学、秋田大学のフェローによる共同研究・論文出版)など

《中間評価》S評価

本学の実績



アドミッション機構

全ての入学者選抜を統括
教員を入試業務から解放

- ・ 総合型選抜へ段階移行
(現在AO入試30%超)
- ・ 海外を含め、戦略的な学
生リクルートの展開

高等大学院 ～ 大学院を統括

国際性・開放性を基軸とする大学院変革

- ・ 全大学院の定員、学生配置、学位授与等を一元管理
- ・ 国際共同大学院(現在10プログラム)などの横断型学位プログラムを全面展開
- ・ 海外大学等での国際経験を必須化(8%→100%)

博士課程学生を拡大

- ・ 給与支給など経済支援を大幅に拡充(180→300万円)、研究者として処遇
- ・ 修士から国際的視野で将来を見通せる一貫プログラム(12,000人)

博士(留学生)	修士(留学生)	25年後
6,000人(40%) 2,700人(30%)	6,000人(40%) 4,000人(17%)	↑

ゲートウェイカレッジ ～ 徹底した国際共修環境

研究大学にふさわしい学部変革

- ・ 既存学部から入学定員を確保し8,000人規模で展開(国家資格関係を除く)
- ・ 留学生2,000名と国内学生6,000名の国際共修環境を提供
- ・ ワールドクラスカレッジやトップスクールへの留学等を必須化(1～2年次)
- ・ 分野転換教育に基づきLate Specializationを実現
- ・ 強固な専門基盤と広い視野を養う専門教育

(3～4年次)

学部学生(留学生)	25年後
10,000人 (20%) (2%)	↑



博士課程後期学生の 包括的な経済支援パッケージ

～ 東北大学はドクターの学生を応援します！～

- 東北大学の博士後期課程学生約2,800名
➡ 1人当たりの平均経済支援額 年180万円
- 生活費相当額以上の受給率:54%(2023年度)
➡ 政府目標(30%)を大きく上回る

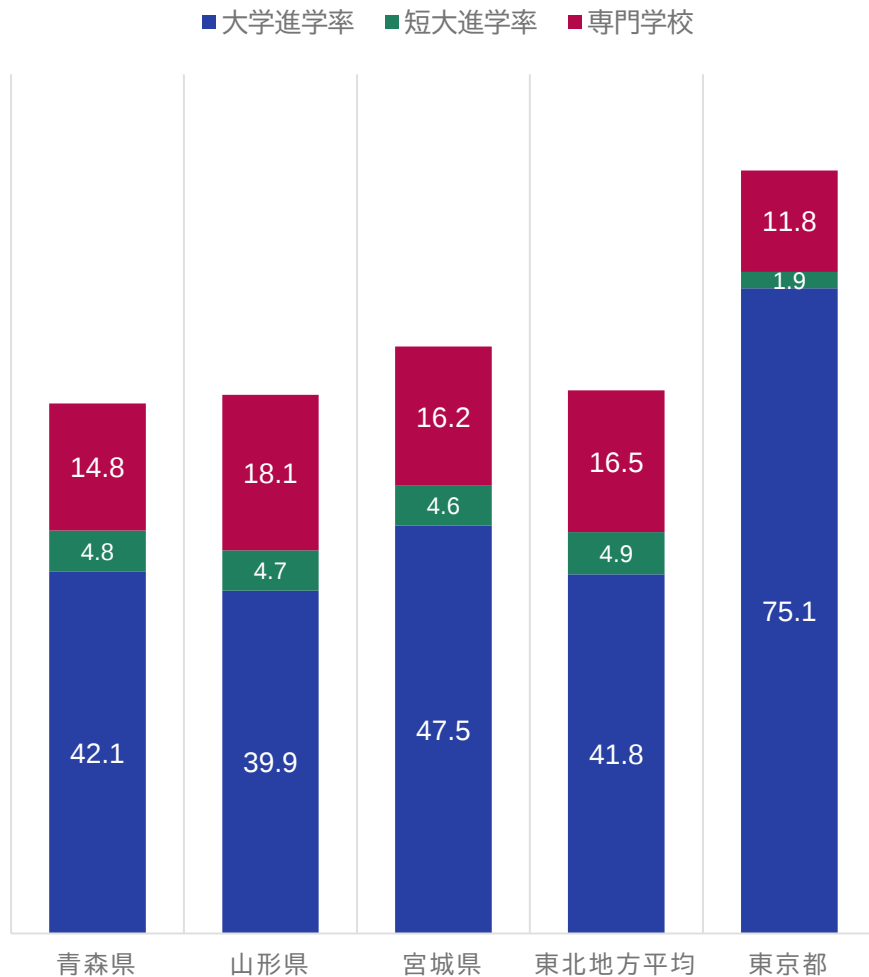
※ 第6期科学技術・イノベーション基本計画の目標値(2025年度):30%

主な支援財源

- 本学独自の支援(学位プログラム、グローバル萩奨学金)
- 大学フェロシップ創設事業、次世代研究者挑戦的研究プログラム、授業料免除制度、各研究科からの支援(TA・RA雇用)、日本学術振興会特別研究員、日本学生支援機構(奨学金返還免除制度)、各種民間等奨学金など

東北・宮城と首都圏の大学進学率の比較

- 首都圏とは大学進学率に大きな差



出典：2023-11-29 高等教育の在り方に関する特別部会での配付資料より、本学で作成

学部における入学状況生比率

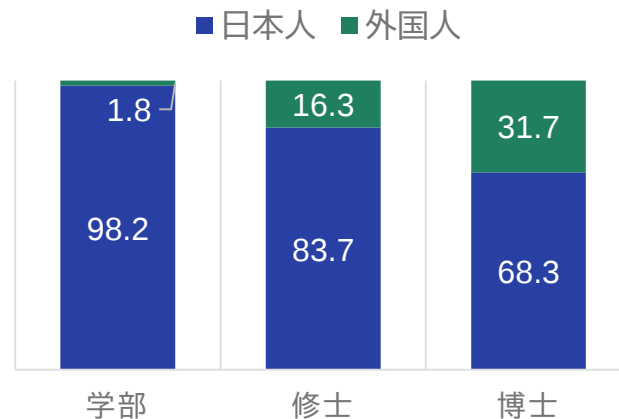
- 東北大学は全国から優秀な学生を受け入れている
(参考) 他の大規模国立大学では、地元地域比率がほぼ半数以上となっている

学部における入学状況(%)※2025.4入学

北海道	3.6	中部・北陸	15.4
東北	32.4	近畿	4.5
関東	39.4	中国・四国・九州	4.7

出典：本学の概要より。

留学生比率 ※2024.11.1現在



出典：本学の概要より。