

国際卓越研究大学としての人材戦略

2025年 6月 13日

東北大学 理事・副学長(企画戦略総括)・プロボスト・CDO

青木 孝文



役職歴(大学関係)

- 2006年11月～2012年3月
総長特任補佐
東日本大震災への対応など
- 2012年4月～2018年3月
副学長(広報・社会連携・情報基盤)
指定国立大学法人構想の策定など
- 2018年4月～
理事・副学長(企画戦略総括)、プロボスト、CDO
国際卓越研究大学(大学ファンド)への対応など
- 2023年5月～ **大学ICT推進協議会(AXIES) 会長**



研究歴

1992年 東北大学 大学院工学研究科(電子工学専攻)博士課程修了

2002年 東北大学 大学院情報科学研究科 教授

- 専門: コンピュータ工学、デジタル信号処理、画像認識、バイオメトリクス(生体認証)とセキュリティ、法歯学と個人識別などの研究に従事
- 社会貢献: 「東日本大震災における身元確認の支援」に関して、社会貢献財団社会貢献者表彰(2013年)、河北文化賞(2014年)など

国際水準の研究環境と研究エコシステムの実現

- 伝統的講座制の改革、フラットで機動的な研究体制の確立
- 人事、処遇、評価、キャリアパス等に関する制度改革
- 基盤的予算、研究支援、コアファシリティ等の拡充
- 初期・中堅研究者(EMCR)のキャリアマネジメント、独立支援
- 研究を支える専門人材の拡充と戦略的処遇の実現 など

研究大学にふさわしい教育改革

- 国際的視座での課題解決を重視した学部改革
- ディシプリンを横断する大学院改革
- 博士課程学生の拡大と経済支援の強化
- 研究人材の初期キャリアマネジメントの強化
- 全学を俯瞰する一元的な教育ガバナンスの確立 など

研究

教育

戦略的研究ポートフォリオマネジメントの確立

- 戦略性と多様性の高度な両立
- 国際プレゼンスの抜本的向上
- 研究セキュリティ、インテグリティの確立
- 社会実装への橋渡し、BD・IP支援の強化
- 研究費の獲得強化、財源の多様化 など

経営の高度化

- 民間的経営手法の導入
- 経営人材の登用(CFO等)
- 戦略的投資と成長を可能にするシステム改革

新たな潮流の先導、新市場の開拓

- 「18歳」「対面」「国内」からの脱却
- 海外を含め、戦略的な学生リクルートの展開
- 社会人向けリスキリング、リカレント教育の拡大
- 成長戦略としてのマイクロクレデンシャルの展開
- 教育系ファンディングの獲得強化、財源の多様化 など

経営と連動する
仕組みが重要

社会連携
特に産学共創

産学共創の拡大と高度化

- 重点戦略分野の設定と支援の拡大・重点化
- 「共同研究」を超える仕組みの展開(「共創研究所制度」等)
- 戦略的プライシング、収益モデルの確立(「知的貢献費制度」等)
- 知財マネジメントの高度化、投資対効果に立脚した国際連携の強化
- 産学共創を支える専門人材集団の拡充と戦略的処遇の実現 など

スタートアップの創出と成長の加速

- 学生・研究者向けアントレプレナーシップ教育の強化
- ギャップファンドをはじめとする事業性検証支援の拡大
- 投資の高度化(大学直接出資、大学VC出資、外部連携等)
- 機関を超えた支援の拡大(DEEP & DIVERSE戦略)
- 大学と都市エコシステムのコ・デザイン など

多様なアクターが共創するプラットフォーム事業の展開

- 民間投資を呼び込む先端研究ファシリティの戦略的整備
- サイエンスパーク事業等への投資と事業成長の実現
- 大学子会社、共同出資会社、多様な事業法人の戦略的活用 など

- 科学技術や人材の力こそがわが国の存在・発展の礎 ～ 中間まとめ(案)
- 卓越した研究は豊かな研究環境に宿り、豊かな研究環境は優れた経営に宿る
- 大学にとって、魅力ある研究環境を生み出すことは、まさに経営課題と言える
 - ✓ 「研究」を「経営」と独立に議論することは不可能
 - ✓ そもそも現代的な意味での学問の自由や大学の自治の基盤は何か？
- 研究者を中心とする「人的資本経営」は、これからの研究大学の生命線
 - ✓ 人材を資源ではなく資本として捉え、その価値を最大限に引き出す
 - ✓ 人への投資を通して中長期的な組織価値を高める

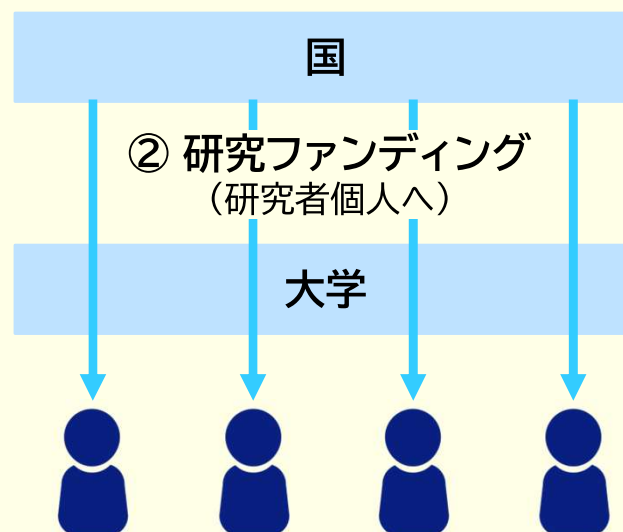
すべてのファンディングを大学の人的資本経営を後押しする方向へ
(人材委員会の最重要テーマではないか)

③ 社会からの支援
(知・人材・資金の循環)

人への投資

中長期的な視点
法人の戦略性
経営の自由度

豊かな研究環境



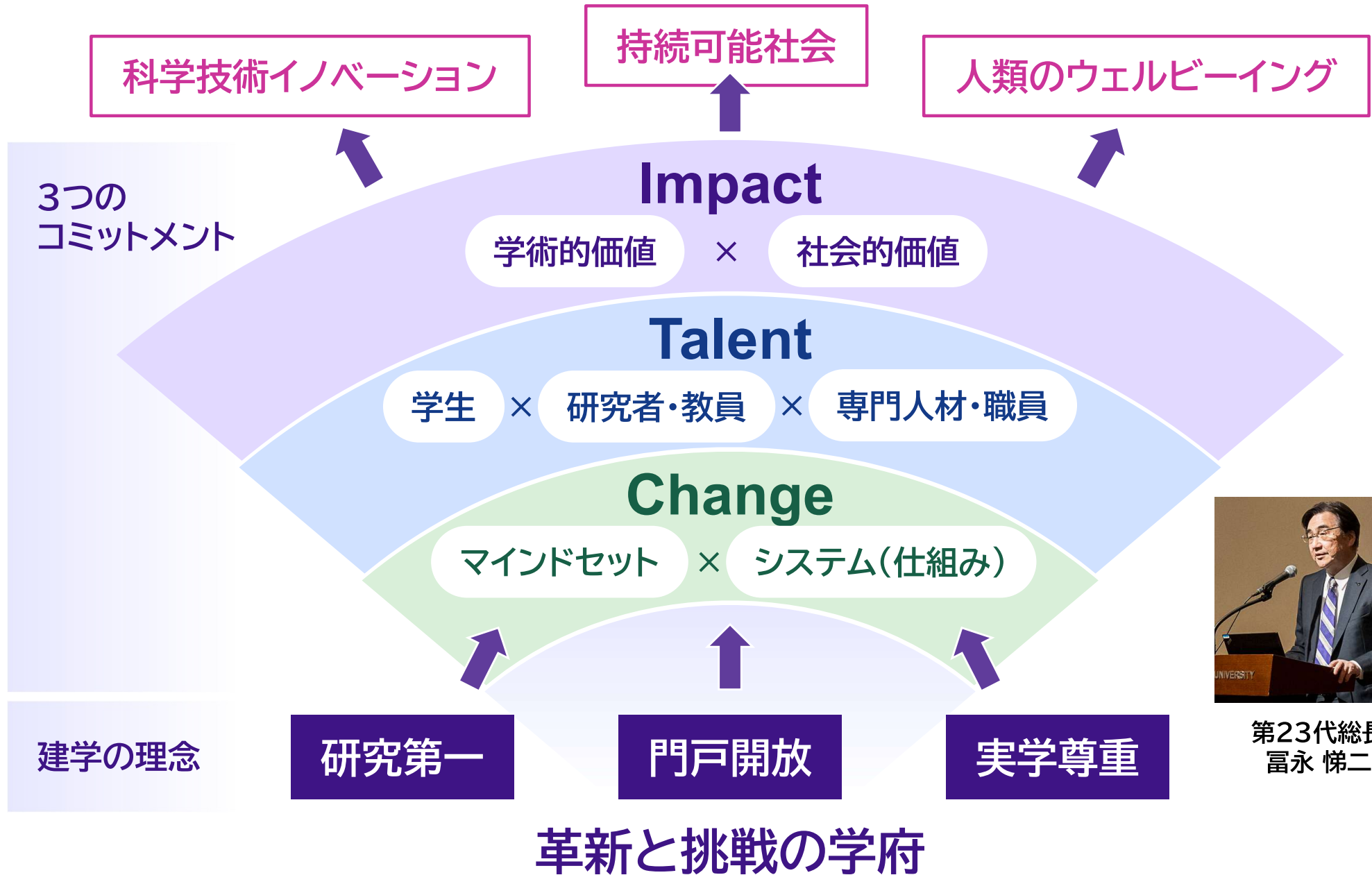
② 研究ファンディング
(研究者個人へ)

① 機関ファンディング
(法人の効率性を重視)

研究者

- **【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
 - ✓ 米国における政策変更をはじめとする世界の環境変化への対応も後手に回る
- **【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」への成長を連続体として後押しする仕組みが不足
 - ✓ 例えば、奨学金・フェローシップ、独立研究環境、各種研究支援、コアファシリティ、海外研鑽機会、キャリア形成支援、見通しの良いテニュアトラック制度などを、研究室・学科の単位を超えて、法人として組織的に整備・提供することが必要
- **【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。産業界との双方向人材流動を含め専門人材にとって魅力ある環境や仕組みの整備が道半ば
- **【財務・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、全方位のデジタル変革（DX）も喫緊の課題

平和で公正な人類社会の実現に貢献



第23代総長
富永 悌二

Commitments(公約)	Goals(目標)と重点KPIs	Strategies(戦略)
<p>I . Commitment for Impact 未来を変革する社会価値の創造</p> <p>東北大学は、世界的に卓越した研究成果をもとに社会価値の創造を先導する開かれたプラットフォームである。我々は、東日本大震災からの復興への貢献を通じ、多様なステークホルダーとともに、社会的使命を共有し、その自覚を強固なものとした。東北大学は、研究の卓越性と多様性を力として、固定観念にとらわれずに挑戦を続け、未来を変革する社会価値の創造を行う。</p>	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 論文数 ● Top10%論文数 ● Top10%論文割合 ● 若手研究者Top10%論文数 ● 若手研究者Top10%論文割合 <p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 民間企業等からの研究資金等受入額 ● 産学共創拠点設置件数 ● 大学発スタートアップ数 ● 知的財産権等収入 ● 産学共著論文数 	<p>I-A-1 骨太の研究戦略に基づく卓越性の追求</p> <p>I-A-2 独自の三階層研究力強化パッケージ</p> <p>I-A-3 活力ある新たな研究体制</p> <p>I-B-1 世界を動かす知識行動プラットフォーム</p> <p>I-B-2 投資を呼び込むSTIプラットフォーム</p> <p>I-B-3 イノベーションを加速する共創機能強化</p>
<p>II . Commitment for Talent 多彩な才能を開花させ未来を拓く</p> <p>東北大学は、すべての教職員、学生・卒業生を中核とした本学コミュニティメンバーの未来価値の向上に対して継続的・重点的に投資し行動する。東北大学は、開放性と多様性を追求し、様々な社会的・文化的背景をもった多彩な才能を受け入れ、その個性を尊重するとともに、一人ひとりの成長と自己実現を促す魅力ある環境を作り上げ、活力ある未来社会を担う人材の育成に貢献する。</p>	<p>A Campus for Aspiring Minds 世界の研究者を惹きつける研究環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人研究者比率 ● 女性研究者比率 ● PI研究ユニット数 ● PI対象教員とスタッフの比率 ● 国際対応力のあるスタッフ比率 <p>B Gateway to New Venture 世界に挑戦する学びの創造</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 留学生比率 ● 博士課程学生の修了時までの国際経験割合 ● 博士課程学生への平均経済支援額 ● 博士課程学生数 ● 博士号取得者数 	<p>II-A-1 魅力ある研究者キャリアパスと処遇</p> <p>II-A-2 経営スタッフの高度化と役割の拡大</p> <p>II-A-3 世界水準の挑戦を支える多様性キャンパス</p> <p>II-B-1 大学院から広がるキャリアマネジメント</p> <p>II-B-2 国際性・開放性を基軸とする大学院変革</p> <p>II-B-3 研究大学にふさわしい学部変革</p>
<p>III . Commitment for Change 変革と挑戦を加速するガバナンス</p> <p>東北大学は、卓越性と成長をともに追求する新たな知識経営体へと進化する。東北大学は、グローバル社会の一員として行動するため、それにふさわしい組織体制を構築するとともに、ここに記載し約束したすべての事項を実現可能とする実効性の高い大学ガバナンスを確立する。</p>	<p>A Full-Scale Global Readiness 全方位の国際化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人研究者比率 ● 国際対応力のあるスタッフ比率 ● 留学生比率 ● 博士課程学生の修了時までの国際経験割合 ● 執行部の外国人比率 <p>B Responsive & Responsible Governance 機動的で責任ある経営とガバナンス</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自己収入比率 ● 事業規模 ● 独自基金造成状況 ● 法人戦略財源の規模 ● 執行部の外国人比率 	<p>III-A-1 包括的国際化の推進</p> <p>III-A-2 頭脳循環のためのグローバルリネージュ</p> <p>III-A-3 世界と共創する国際拠点形成</p> <p>III-B-1 事業成長の新潮流に挑戦する経営</p> <p>III-B-2 知識経営体のためのガバナンス進化</p> <p>III-B-3 活力を高め成長を促す組織マネジメント</p> <p>III-B-4 多彩な才能の活躍を支える協働システム</p>

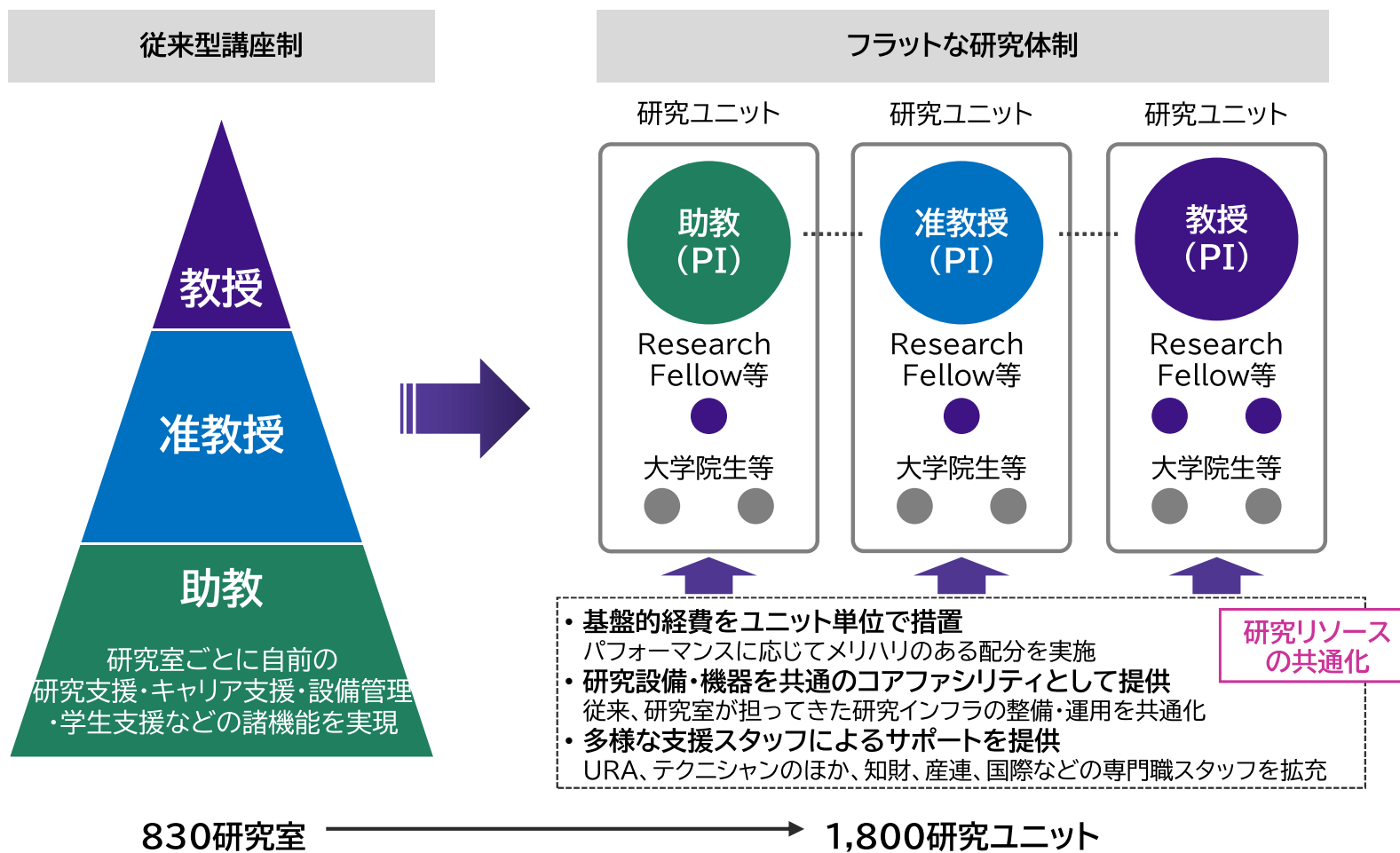
1. 3つのコミットメントの下、全方位の国際化などの6つの目標を達成するために、19の戦略を提示するなど、KPIやマイルストーンを明確にした体系的な計画である
2. 新たな研究体制の確立に向けては、初期・中堅キャリア研究者が独立した環境で挑戦できる機会を拡大するため、従来型の講座制を独立した研究体制に移行することやテニュアトラック制度の全学展開を図るなど、明確な戦略が示されていると評価できる
3. 自律と責任あるガバナンス体制の構築に向けては、各部局単位・月単位での収支把握と戦略的な資源配分を可能とするデータ基盤が整備されているなど、学内リソースの再配分の必要性を執行部が強く認識しており、改革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

課題認識: 若手研究者が早期に独立し、独自の自由な発想に基づく野心的な研究に挑戦する機会や海外経験の機会が不足

- 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



若手研究者に独立研究環境を提供する 学際科学フロンティア研究所 (FRIS)

若手50名が世界トップレベルの学際研究に挑戦

- 分野を限定しない国際公募
(競争率10倍以上)
- 独立した研究環境(若手PI)
- テニュアトラック制度
- 年間最大250万円の支援
- 国際頭脳循環、共用設備

FWCI
1.51

※2017~2022年

TOP10%
論文割合
13.8%

※2017~2022年



若手研究者の活躍が際立つ大学

文科大臣表彰
若手科学者賞

85名
(全国2位)

※2016~2024年度
受賞件数

大学フェロー
シップ創設事業

採択120件
(全国1位)

※博士後期課程学生
※2021年度実績

創発的
研究支援事業

採択74件
(全国3位)

※2020~2023年度
採択件数

日本学術
振興会賞

9件
(全国2位)

※2021~2023年度
受賞件数

日本学術
振興会育志賞

5名
(全国2位)

※2021~2023年度
受賞件数

トップクラスのフィジシャン・サイエンティストを育成



学際科学フロンティア研究所(FRIS)における先行事例 コアファシリティ「分野横断型研究環境FRIS-CoRE」について

- 現在、化学系、生命科学系、工学系の3つのコアファシリティが稼働中
- 独立研究環境における助教の研究活動を支え、大きな効果を発揮

コアファシリティ統括センター(CFC)を司令塔として全学展開へ

- 各キャンパスにCFC全学共通機器センターを設置、上記先行モデルを全学展開
- 研究者とともに課題解決にあたる研究支援人材(コアファシリティスタッフ)を配置し、新たに着任した研究者に対して速やかに研究が開始できる環境を提供

分野横断型研究環境FRIS-CoRE



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
 - ✓ テニユア・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

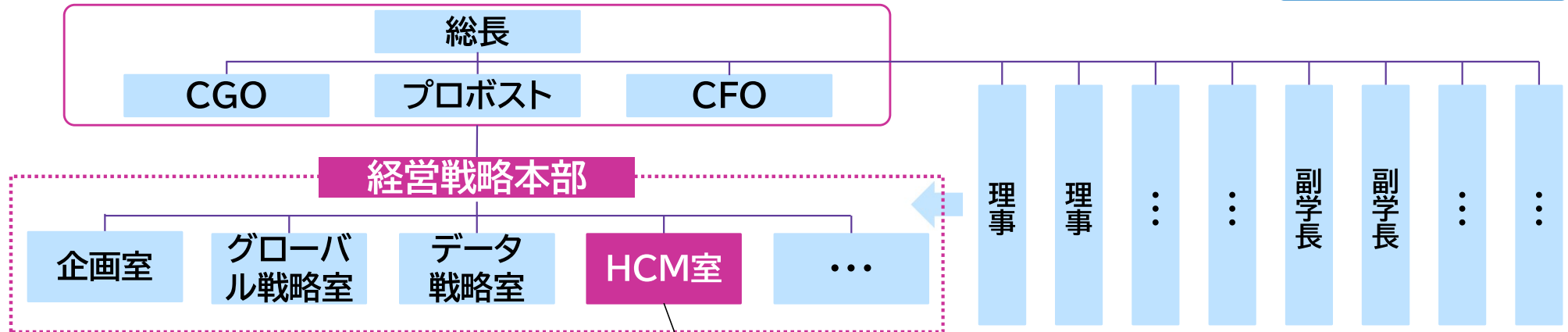
- 研究者人材マネジメントのための専門部署として設置
- 柔軟で魅力あるキャリアパスと雇用環境を整備、個人の特性に応じた能力開発を促進することで人的資本を最大化
- エビデンスに基づく透明性の高い人事評価制度と処遇体系を整備、人事の卓越性を追求



課題認識: 大学にとって、研究者および研究支援人材は、最も重要な人的資本であるにもかかわらず、法人としての戦略性をもったマネジメントが不足

- 研究室ごとのアドホックな管理が中心
- 特に若手において課題

Strategic Leadership Team (SLT)



HCM (Human Capital Management) 室

室長: プロボスト、理事・副学長・副理事11名、専従職員7名、兼務職員23名の計41名体制 (2025.5)

- 研究人材マネジメントのための専門部署を新設 ← これまで研究者の人事部門は存在しなかった
- 国際卓越人事トラックを創設、国際水準の処遇やテニユア基準、評価等を整備、人事の卓越性を追求
- 研究時間(FTE)を確保するために専門職スタッフを拡充、専門職スタッフの人事改革も推進
- すでに2024年10月より活動開始、全学の研究力強化に向けた新たな研究者人事を統括 (これまでに延33部局の人事計画の審査・承認を完了、現在、17部局と人事計画を協議中)

研究者人材部門

経営スタッフ人材部門

共通企画部門

支援スタッフの拡充、コアファシリティの整備



- 研究支援人材として、URAを本学全体で56名公募。現職研究者51名を含む102名の応募から、42名を選考
- 教育担当教員として、教育に強みを有する教員を配置予定
- 次世代のグローバルリーダーを戦略的に育成、輩出し、国際的学術コミュニティを牽引するため、トップレベル研究者に対してリサーチフェローを配置予定
- このほか高度専門人材(国際化推進、広報、知財コーディネーターなど)を戦略的に配置
- 各キャンパスのコアファシリティとして、研究組織・研究者グループ等より必要な共用設備を公募。約200件(150億円)の応募から、書類審査・ヒアリング審査等により選考中

次世代研究者の育成・人文社会系分野への支援



- 「海外派遣プログラム」として支援を拡充(代替要員確保支援500万円を加えた最大支援額1,300万円/人)。若手研究者に海外研鑽機会を提供することで、国際ネットワークの確立を通じた研究力向上を促進
 - ✓ 毎年30名程度の海外派遣(3ヶ月～1年程度)を予定
(参考) JSPS : 2026年度 海外特別研究員制度 募集130名、支援額450～750万円
- 全学的な論文のオープンアクセス(OA)化支援に加え、人文社会系分野における電子ブックのOA出版支援等を実施

学内構成員に対するインセンティブの例



- 特に優れた業績(国際的な賞の受賞者等)による本学への貢献を処遇に反映する特別加算を実施(2020年度~)。2023年度実績85名
- 産学連携等により獲得した民間共同研究収入から給与への加算(上限設定なし)(2021年度~)。2023年度実績237名(現給+500万円以上の加算15名)
- 外部資金獲得を通じて本学への貢献に寄与した者及び、研究業績が顕著であり特定プロジェクトにおいて中心的な役割を担っている者に対する特別加算を実施。2023年度実績45名

研究ユニット主宰者(PI)への処遇



- 競争力ある雇用条件やテニユア基準等を実現する「国際卓越人事トラック」を全学的に整備。学内研究者も含めて、これまでの国立大学の給与水準によらない柔軟な給与設定を可能とするとともに、研究の卓越性により年俸額を設定し、称号を付与
- PIからの意向を踏まえた、勤務場所にとらわれない柔軟な契約形態を適用
 - ✓ Cross-appointment : 双方の機関で研究者を雇用
 - ✓ Affiliate Professor Appointment : 海外研究者との個人契約
 - ✓ Employer of Record : 代行業者を活用して、現地で海外研究者を雇用

新たな教員個人評価の実施

- 2006年に定めた全学統一のガイドラインを踏まえ、各研究科等がそれぞれの理念や目標に基づき教員個人評価を実施。現在の課題として、評価データの収集に係る作業負担が大きいこと、評価結果を処遇に反映する財源の確保などがあげられる
- 教員一人ひとりのパフォーマンスを最大限に引き出すため、分野の特性や業務エフォートを踏まえた「個人評価フレームワーク」を検討中(HCM室)
- DXを活用し、教員の全方位の活動データを収集する「研究者データレイク」を整備開始。活動状況の見える化を実施するとともに、収集データの拡充と評価への活用を計画

高度専門人材(URA、法務、広報、テクニカルスタッフ等)

- 年1回の人事評価を経て、人材育成、人材配置、給与処遇に活用しているものの、多様なスキルに対応する評価制度の体系化が不十分。今後拡大が予想される多様な職種に応じた適切な評価制度の構築が課題
- URAについては、業務実績、適性等を把握するため、2016年に「評価に関する実施要領」を策定し、全学統一の評価を実施。本学の研究力強化に寄与

事務職員

- 年2回の評価を通じて、人材育成、人材配置、給与処遇のPDCAサイクルが機能
- 職員一人ひとりの成長目標が可視化され、キャリア支援と連動した育成体制が定着
- DXツールを活用し、評価プロセスの可視化と運用の効率化を実現していることが特長

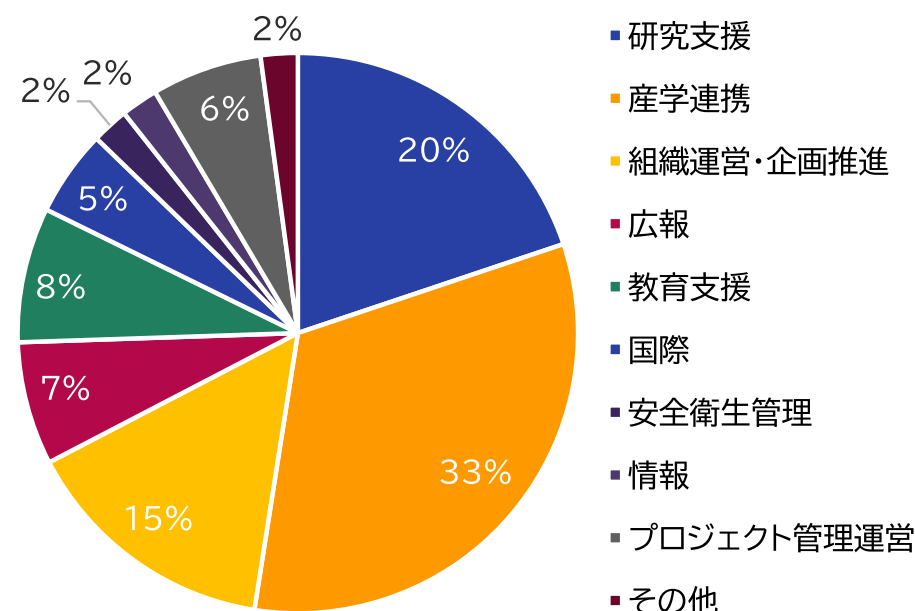
特任教員(運営)の現状

【2024.4.1在職者】

職名	人数	年俸額
特任教授	49	500万円～1,600万円
特任准教授	54	600万円～900万円
特任講師	14	580万円～800万円
特任助教	24	350万円～700万円
計	141	

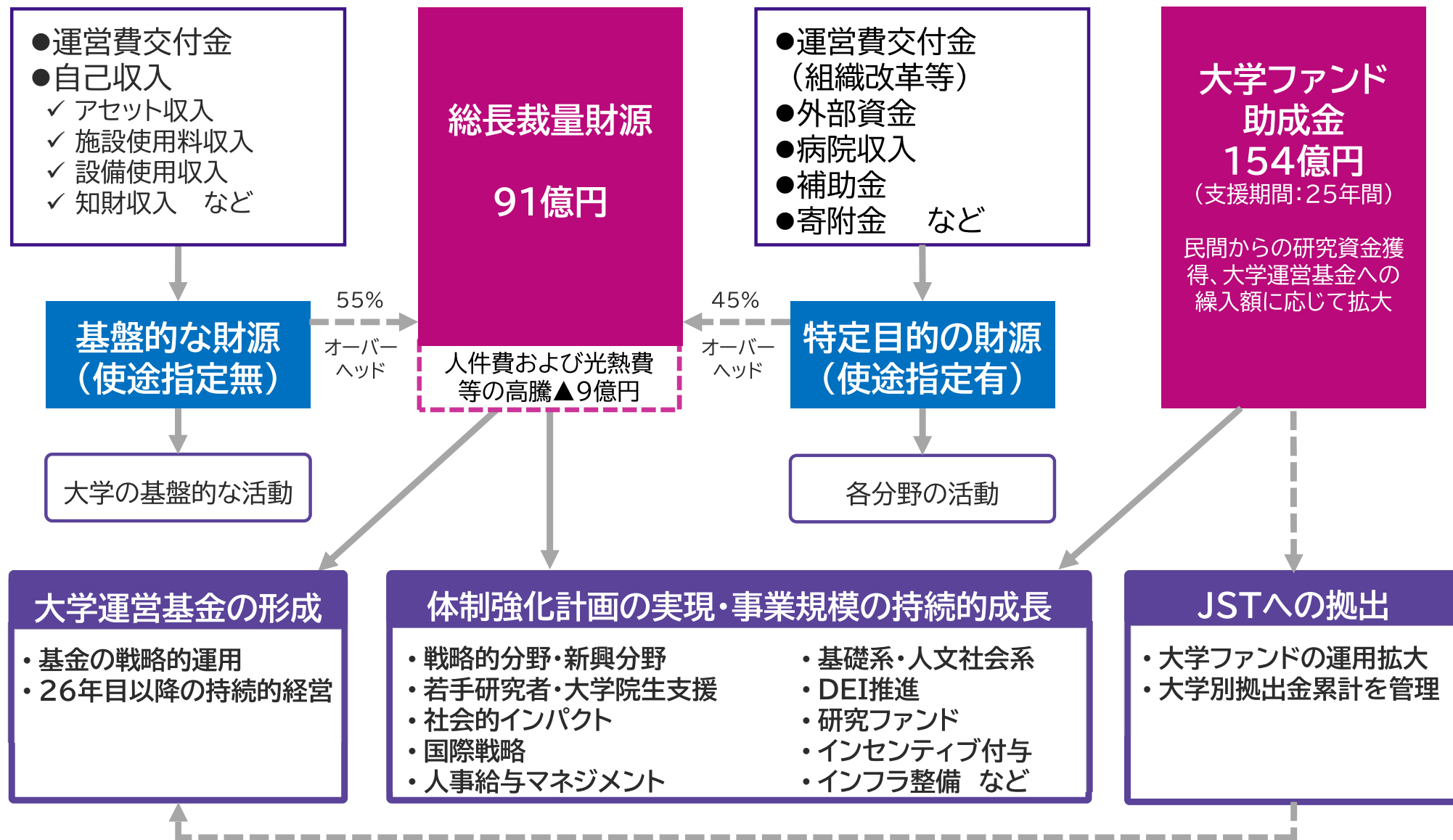
特任教員(運営)の主な業務内容

- 研究支援(URA、研究費獲得、調査分析、研究DX、コアファシリティ等)
- 産学連携(知財、特許、企業との連携、共同研究等の契約・企画、事業化推進、社会実装、放射光関係等)
- 組織運営・企画推進(各種企画、調整、渉外等)
- 教育支援(入試関係、キャリア支援等)
- 広報 ● 国際 ● 安全衛生管理 ● 情報
- プロジェクト管理運営
- その他(キャンパスデザイン、埋蔵文化財調査関係)等



法人戦略予算(245億円)の戦略的配分

成長を促す人的投資、魅力ある研究環境整備など
総長のリーダーシップに基づき配分



最高デジタル責任者(CDO)が全方位のDXを推進

距離・時間・国・組織・文化・価値観などの壁を越えて世界と繋がる

ビジネスモデルの変革、新サービスの創出
研究生産性の革新、ウェルビーイングの向上

インクルーシブな教育環境の創造

- オンライン学位
- マイクロレディンシャル
- アナリティクス
- 国際共修

データ駆動型研究とオープンサイエンスの推進

- 研究データ戦略
- 研究生産性革新
- AIサイエンティスト
- オンライン共用

デジタル空間を駆使した共創の展開

- AI共生社会
- ビジネス革新
- リスキリング
- 国際価値共創

業務のデジタル変革の推進

- 経営戦略データベース
- EBPM
- 働き方改革
- 大学間連携DX



**大変革への挑戦
社会価値の創造**

(東北大学ビジョン2030の
加速戦略として位置付け)

DXを、ともに。

現在、74大学、1行政機関、30企業、2学生団体から
429名が参加しています
(2025年6月現在)



お問い合わせや参加希望についてはどうぞお気軽に、
こちらからご連絡ください。

<https://www.dx.tohoku.ac.jp/efforts/alliance/>

MOVE AND SHAKE.



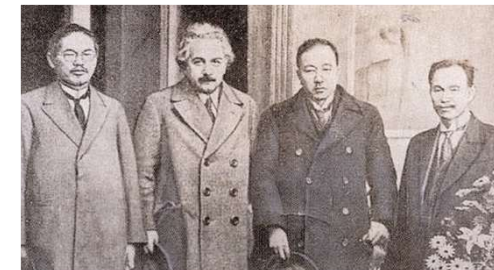
TOHOKU
UNIVERSITY

国際卓越研究大学 認定第1号

參考資料

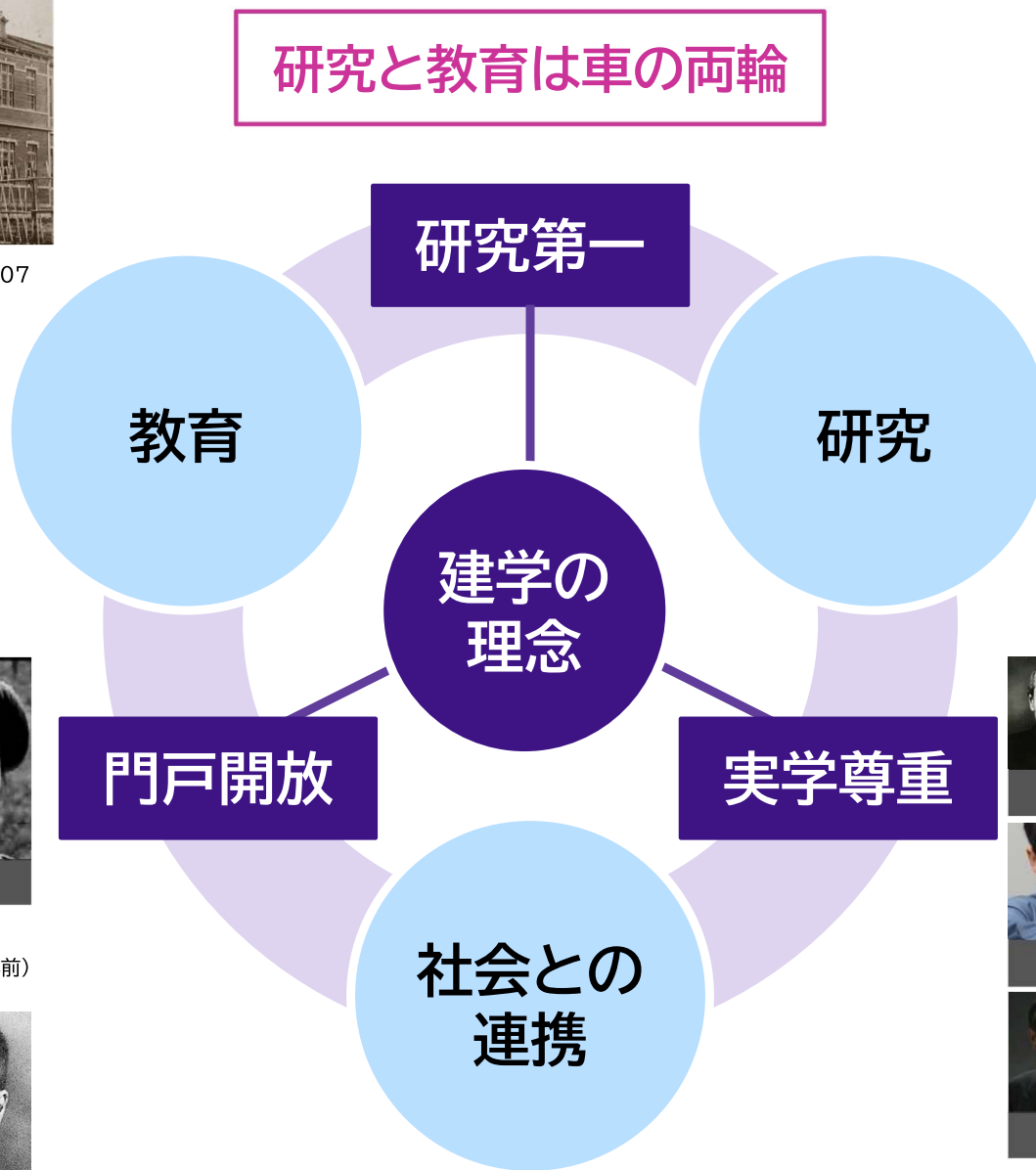


東北帝国大学の創立 三番目の帝国大学, 1907



「仙台は学術研究に最適な都市」
アインシュタイン, 1922

研究と教育は車の両輪



多様性を力に



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)

社会価値を創造



「産業は学問の道場なり」 第6代総長 本多光太郎



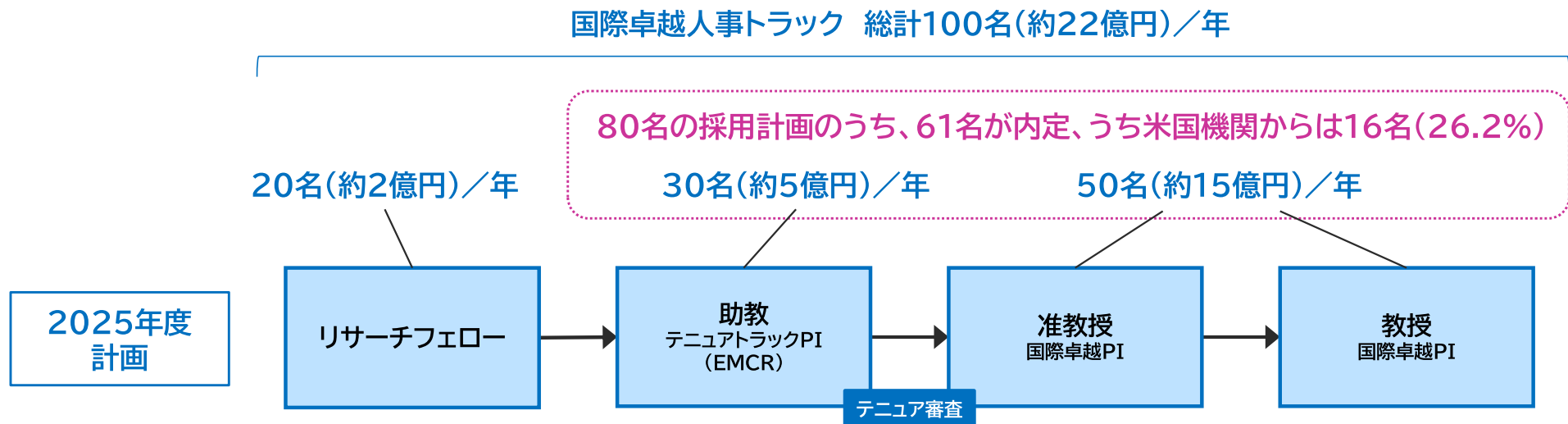
専門学校・師範学校・留学生へ開放

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~

国際卓越人事トラックの全学展開:今後5年間で約500名を採用予定【総額 約300億円】

- ✓ 卓越したPI(研究主宰者)に対して、国際競争力ある雇用条件や研究環境等を提供
- ✓ 若手研究者(EMCR※)もPIとして早期に独立し研究ユニットを指揮して、米国など海外の研究者にとって魅力あるテニュアトラック制度を運用 ※Early and Mid-Career Researcher



- ✓ HCM (Human Capital Management)室で年俸2,000万円を超える11名の海外研究者との交渉を実施
- ✓ 米国研究者等をターゲットとした説明会(キャラバン)の実施:サンフランシスコで2回、ボストンで3回の計5回
- ✓ 米国の主要大学と連携した研究拠点形成を展開(ワシントン大学、シカゴ大学、MIT等)

- 海外の有力大学は、BSの中に成長核をつくり、それを戦略的に投資・運用することで、自由度の高い経営資源を獲得、知識経営体として進化

BS: 貸借対照表
PL: 損益計算書

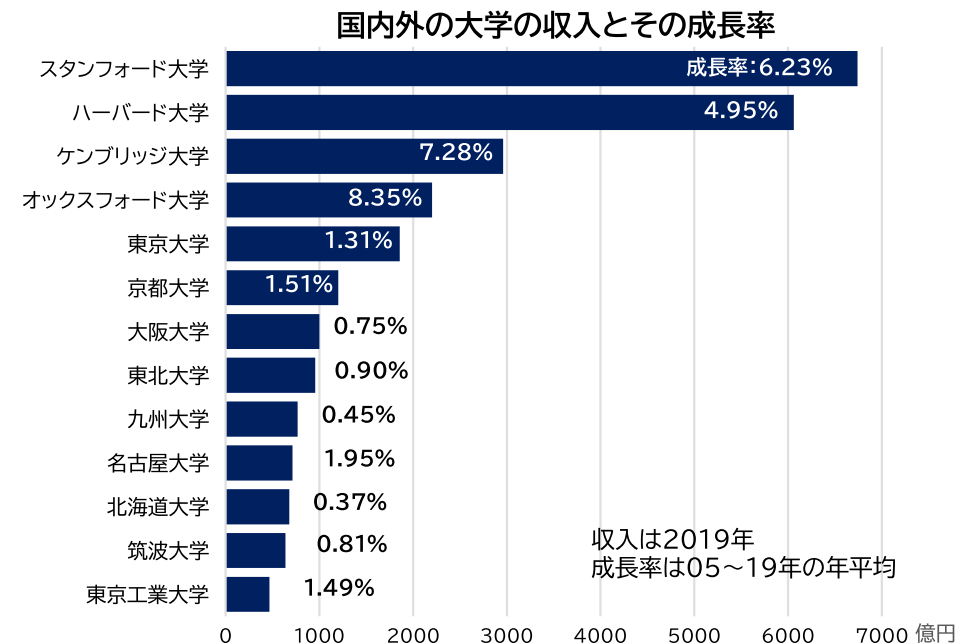
- ✓ 例:ハーバード4.5兆円、スタンフォード3兆円、オックスフォード8千億円
- ✓ 寄附金(エンダウメント)は有名だが、大学ごとにビジネスモデルは異なる

- 世界の有力大学と比較して、なぜ日本の国立大学が成長してこなかったのか？

- ✓ 単年度での「**損益均衡**」を重視する会計原則(PL経営であり、BS経営とならない)
- ✓ 会計基準は「**大学は公共的な性格**」=「**利益の獲得を目的としない**」と明記
ポジティブリスト型の規制も多く、大学の経営マインドセットが委縮する傾向
- ✓ 法人化後も長い間、**利益の蓄積、債券の発行、それらの運用**はできなかった
- ✓ 近年、規制緩和が段階的に進展
例えば、**昨年の会計基準改訂**は重要

国立大学法人会計基準の改訂
「運営方針会議」を設置する法人は、業務上の余裕金の一部を、資本剰余金(BS)の「大学運営基金」に組み入れて運用可能

さらなる規制改革を誘導するとともに
経営手法を高度化



法人の意思で戦略的に投資ができる大学へ

【目的】

世界中から優秀な研究者を獲得するための取り組みのひとつとして、米国サンフランシスコで2回、ボストンで3回、国際卓越研究大学としての本学の魅力を伝える説明会を対面及びオンラインで開催し、関心がある者を本学担当者にお繋ぎするほか、研究者が日本で働くうえで優先される事項やニーズ等の聞き取り調査を行う。本キャラバンを通じて、優秀な研究者の獲得、継続的な人材確保のためのネットワーク構築、そして東北大学の国際的プレゼンス向上という成果が期待される。

【ターゲット】

1. 日本人研究者で帰国も選択肢の者
2. 非米国人若手研究者
3. 米国人若手研究者、サブカルチャーなど日本に関心高い者
4. 若手アントレプレナー 日本からビジネスをスタートさせたい者

【現地説明者】

中川敦寛 副理事(国際共創担当)および事務スタッフ(グローバル戦略室)1名

【オンライン説明者】

オンライン説明者:張替秀郎 理事(広報・医療・共創戦略担当)、植木俊哉 理事(総務・国際・学術資源担当)、山口昌弘 副学長(教育改革・国際戦略担当)、新妻邦泰教授(SiRIUS)、今谷晃教授(医学系研究科研究支援室長)、研究推進部、HCM室

【説明事項】

国際卓越研究大学説明、専門領域別説明、質疑応答、現地ネットワーキングを実施。
今後の連絡先として、各種問い合わせ先QRコード、東北大学着任時に利用できる支援の例(スパウズプログラム(配偶者帯同雇用支援)、インターナショナルスクール授業料優遇、学内保育所など)の資料も配付。