

総合科学技術・イノベーション会議有識者議員懇談会 [公開議題]

議事概要

- 日 時 令和7年1月16日(木) 10:04~10:50
- 場 所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室
- 出席者 城内科学技術政策担当大臣、上山議員、伊藤議員、梶原議員、佐藤議員、篠原議員、菅議員、波多野議員、光石議員
(事務局)
森総理補佐官、原府審(Web)、濱野事務局長、柿田統括官、塩崎事務局長補、徳増審議官、川上審議官、藤吉審議官、彦谷審議官(Web)、渡邊参事官、柿澤参事官、岩渕参事官
松本外務大臣科学技術顧問、大野経産大臣科学技術顧問、小安文科大臣科学技術顧問
(文部科学省)
坂本サイバーセキュリティ・政策立案総括審議官、井上課長、小川室長
(東北大学)
富永総長、青木理事副学長
- 議題 (1) 国際卓越研究大学体制強化計画の認可を踏まえて

○ 議事概要

午前10時04分 開会

○岩渕参事官 それでは、お時間になりましたので、始めさせていただきます。

本日は、科学技術政策担当の城内大臣に御出席を頂いてございます。議題に入る前に一言御挨拶を頂ければと思います。

それでは、城内大臣、よろしくお願ひ致します。

○城内大臣 皆様、おはようございます。本日は大変お忙しい中有識者議員の皆様にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。科学技術政策担当大臣の城内実でございます。

科学技術イノベーションは、正に国力の源泉でありまして、我が国の未来をつくる礎、そしてまた経済成長や社会課題解決のための原動力となるものであります。

世界の安全保障環境が大変厳しい状況になっている中、先端科学技術等をめぐる主導権争い

が激化しております。

他方で、我が国の相対的な研究力は低下しており、科学技術立国の実現に向けては様々な課題がございます。この研究力の低下の背景には、研究者の研究時間の減少という研究環境の課題がございます。また、日本の大学が世界の大学と比べて予算規模が小さい等の研究資金に関するもう一つの大きな課題があるというふうに私自身は認識しております。

本日は、東北大学の富永悌二総長より、国際卓越研究大学第1号として、これから進めていくとされている計画内容について発表いただきまして、またこの発表いただく内容につきましては、正に我が国の研究力に関する、私が今述べた課題に果敢に立ち向かうための大学改革、大学改革といっても改革のための改革ではなく、国際社会に伍していけるような真の改革、これを実行し、我が国の新たな大学の在り方を示していくものになると期待するものです。

皆様方におかれましては、今後実行に移される東北大学の計画がよりよいものとなりますよう、有意義な議論を交わしていただければ幸いです。

また、本年は第7期科学技術・イノベーション基本計画に向けた、極めて重要な1年であります。この毎週木曜日に行われておりますこの懇談会での議論の蓄積が次の基本計画の姿に結びついていくと考えております。

有識者議員の皆様、また事務局をはじめ関係府省の皆さんには、現場の課題の克服と、国民の皆様、そして世界からも注目される計画となることを目指して、今後の議論を進めていただくことを期待しております。どうかよろしくお願い申し上げます。

以上で私からの挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

○岩淵参事官 ありがとうございました。

それでは、早速議題に移らせていただきます。本日の議題としては、国際卓越研究大学体制強化計画の認可を踏まえてを予定しておりますほか、日本学術会議の在り方に関する政策討議を予定してございます。

それでは、以降、上山議員、進行をよろしくお願い致します。

○上山議員 ありがとうございます。

本日の公開議題につきましては、東北大学の富永総長、青木副学長をお招きをしております。国際卓越研究大学体制強化計画の認可を踏まえまして御発表いただきます。

それでは、早速でございますが、東北大学の富永総長、御発表どうぞよろしくお願い致します。

○富永総長 御紹介いただきました東北大学総長の富永でございます。よろしくお願い致します。

す。

本日は、先般国際卓越研究大学の体制強化計画を認可いただきまして、その概略についてお話しさせていただきたいと思います。

最初のスライドでございますのは、「東北大学の歴史と理念」でございますが、1907年にちょうど日露戦争の後でしたので、国家財政が厳しい状況下であり、民間、自治体の寄附を受けて創建された大学でありまして、社会と共に歩んでまいりました。我々のモットーは、研究第一、門戸開放、実学尊重でありまして、教育と研究を車の両輪として、そして我が国で初めて1913年に女子大学生を受け入れる、あるいは魯迅のような留学生を早くから受け入れる、そのほか多くの有意義な人材に門戸を開いて、言わば多様性を力として社会価値を創造してまいりました。

特に2011年の東日本大震災では復興に貢献すると共に、大学だけで閉じ籠もっては何もできないということを再認識し、社会的使命を構成員が強く自覚する契機となりました。

次のスライドでは、我々の国際卓越研究大学の体制強化計画の概要ですが、この三つの公約を掲げました。一つ目は、Impactでありまして、これは未来を変革する社会価値の創造であります。二つ目は、Talent、多彩な才能を開花させ、未来を拓く。三つ目は、Change、変革と挑戦を加速するガバナンスであります。

このImpactというのは、我々建学の理念で言えば研究第一あるいは実学尊重を受け継いでいるものでありまして、門戸開放の理念は、正にこのTalentという公約につながります。我々そしてさらに新たな知識経営体として、機能を拡張して、世界のリーディング大学を目指すものであります。

次の、スライド4には我々の公約・目標・戦略とありますが、先ほどお話しした3つの公約、それを達成するための6つの目標、19の戦略をこの表にまとめたものでございます。非常に細かいので読みにくいとは思いますが、非常に包括的な、そして構造的な内容になっております。

それぞれの公約の概略を御説明させていただきます。

まず、スライド5番目になりますと、Commitment for Impactとございますが、このA、Bの目標に示したように、学術的インパクトと社会的インパクトをもたらす研究を展開するというのがその目標でありまして、次のスライドにその我々の戦略がございます。

研究のインパクトを生み出すために、多様性と戦略性という観点から、3階層の研究力強化

パッケージを作りました。

まず、3階層目の一番上のレベルのワールドクラスのトップレベル研究強化では、五つのコアリサーチクラスター、すなわち災害科学、材料科学、スピントロニクス、未来型医療、環境・地球科学を重点強化するということでありますし、そして第2階層の分野融合研究強化として、次世代のリサーチコアを目指して、日本学をはじめ、様々な分野でリサーチクラスターを形成して、半導体・AI・量子などの研究所機構、研究共創体をも強化致します。

そして、一番下の層ですね、基盤的研究強化、これが何より重要だと考えておりました、これに関しましては後に示しますが、国際卓越人事トラックを整備して、若手が自由な発想で活躍できる研究環境を整備していきたいと考えてございます。

スライドの7番目には、学術的インパクトから社会的インパクトへというタイトルがございますが、東北大学では様々な分野で生み出された学術的インパクトを社会的インパクトとすべく多くの課題解決の場があります。そして、世界に開かれた社会価値創造のプラットフォームとしての大学というものに成長していきたいと考えています。

御承知のように、我々は、知的価値創造の好循環を構築する必要がある、つまり創出した知的価値を社会価値につなげ、そこで得られる資金を基に更に研究を推進して知的価値創造を行う、このような好循環を構築することが重要であると考えています。

スライドの8番目は、その舞台となる東北大学の330万平米のキャンパスでございますが、これはもう歴史的に百万都市仙台市のまちづくりと呼応して、仙台の市街中心部に形成されてきました。我々は五つのキャンパスを持っておりますが、その全てを共創空間、イノベーションの場としたいと考えております。

一番新しい青葉山新キャンパスには、新たに世界最先端の次世代放射光施設ナノテラスが建造されました。このスライドでいいますと一番左下でございます。これドーナツ型に見えるのがナノテラスです。そして、仙台市と連携しまして、地下鉄が延伸されまして、このスライドの中ではブルーのラインで書いてありますが、仙台からこの青葉山駅というところまで僅か10分足らずということで利便性が大変向上しました。

我々はこの青葉山新キャンパス、この地図上の一番左側の下の部分ですが、ここにサイエンスパークの整備を進めております。キャンパス内にサイエンスパークを置くということはこれまで余りなかったことだと思っておりますが、この4万平米というのはナノテラスを起点に企業のR&D拠点をキャンパス内に設置して、いわゆる産学官金を巻き込んだイノベーションエコシステムの構築というものを目指しております。

大学債等によりまして昨年竣工した二つの研究棟が、このドーナツ型のナノテラスの前に青葉山ユニバースというのと国際放射光イノベーション・スマート研究棟というのがありますが、この2棟の研究棟は竣工後すぐに企業あるいはスタートアップ等で満室となってしまいまして、2027年に新たなビルがここに竣工予定でございます。

そのほか、現在企業と共に研究者と企業事業をつなぐリサーチコミュニティの整備も行ってございます。

続きまして、スライド10枚目のCommitment for Talentですね、世界の研究者を惹きつける研究環境の整備と世界に挑戦する学びの創造を目標に掲げております。スライド11にあるとおり、活力ある新たな研究体制を整備します。これは従来の縦型の講座制から、研究ユニット単位のフラットな研究体制へと移行するものであります。

そして、基盤的経費を研究ユニット単位で措置、コアファシリティの強化、支援スタッフの増員によるいわゆる研究リソースの共通化によりまして、若手も独立した研究者、PIとして活躍できる体制を構築したいと考えています。それによりまして、現在の830研究室が、将来は1,800研究ユニットになるということを想定してございます。

そして、次のスライドですが、またこのような研究体制の移行のために新たに国際卓越人事トラックを設定いたしました。そして、既存人事トラックとの併存からの移行を目指します。国際卓越人事トラックへは国内外あるいは世界中から優秀な研究者を雇用したいと考えておりますが、その採用に当たっての選考基準、雇用形態や処遇、また提供する研究環境など、戦略的な人事が必要でありまして、全部局の人事が統括されているということが重要かと考えます。

このような戦略的人事を行う上での課題というのは、振り返ってみますと、我々大学にとって研究者あるいは研究支援人材というのは最も重要な人的資本でありながら、法人としての戦略性を持ったマネジメントが不足していたということを我々は課題として考えておりまして、そこで今回、昨年10月にHCM室（ヒューマンキャピタルマネジメント室）を設置いたしました。このHCM室は、経営戦略本部内に設置しまして、30名体制で、研究人材部門、研究者人材部門、経営スタッフ人材部門、共通企画部門から構成されております。この秋全ての部局を我々執行部が訪問しまして、この国際卓越人事の方向に関して合意を得て現在人事は進められておりますが、これが我々まず直近の課題だと考えております。既に6部局の人事計画の審査承認を完了しまして、現在その他19部局と人事計画を協議中であります。

スライド14に若手躍進イニシアチブとございますが、今までお話ししたPIユニットによる研究体制というのは若手の活躍を促すものではありませんが、本当に若手研究者が独立して成

果を残せるのかとの疑問もあるかもしれませんが、我々は中盤にあります学際科学フロンティア研究所、F R I Sというものを10年前に設立しまして、そこで若手研究者の活躍というものを経験してございます。すなわち国際公募した50名規模の若手研究者に独立研究環境を与えて支援することによりまして、ここに示すような優れた研究成果を得ているということでございます。

スライド15には、そのコアファシリティのことが書いてございますが、この学際科学フロンティア研究所では、コアファシリティを共通化するということが非常に研究推進に効果的でした。我々はこれを全学に展開するために、既に設置している全学のコアファシリティを統括するセンターにおいて、各キャンパスのファシリティの整備と、それからコアファシリティスタッフの配置を現在計画しているところであります。

次のスライド16番目には、環境整備についてですが、個々の研究者、教職員のキャリアをつなぐための環境整備として、ここに示すような様々な支援プログラムを展開しております。特にこの中ではベビーシッター利用料金等補助、あるいは子の出張帯同支援等の補助などが大変好評を博しております。また、国立大学最大規模の事業所内保育施設では、教職員の子育てを支援しているというところでございます。

スライド17に移りますが、医学、医療の領域におきましても、我々が学際科学フロンティア研究所で経験したようなことを更に展開したいと、トップクラスのフィジシャン・サイエンティストを育成したいということを目的として、S i R I U S（医学イノベーション研究所）を、この4月からの設置を目指してございます。これは診療領域の課題を熟知した研究志向の臨床医が独立研究環境の下で5～6年研究に専念することでイノベーションの創出を目指すというもので、我々医療のアカデミアは、これまで例えば働き方改革や地域医療といったところにフォーカスが当たりがちでしたが、本来のやはり医療開発のプラットフォームとしての機能というものをもう一回考えては如何かというように考えております。

スライド18には、その星陵キャンパス、医療系の集まるところの真ん中に大学債によるライフサイエンスラボ棟を建設、2027年に竣工します。

スライド19には、大学院、学部変革について書いてございます。東北大学は既に社会の皆様から高い評価を頂いておりますが、この研究大学にふさわしい教育を目指して三つの強化計画を立てております。

一つは、アドミッション機構を設置して、現在30%のAO入試選抜を段階的に総合型選抜に移行するというを考えております。学部教育では徹底した国際共修環境を備えたゲート

ウェイカレッジ、大学院では博士課程学生数を拡大し、大学院を一元管理する高等大学院を設置したいと考えています。

20ページには、大学院生の経済支援・キャリア支援というものが書いてございますが、我々は博士後期課程学生約2,800人を対象に、一人当たり平均年180万円の経済支援を行い、生活費相当額以上の受給率54%と政府目標の30%を大きく上回っております。

一方、スライドの21番目ですが、各研究科の教育機能を束ねるアンブレラ組織として大学院全体を統括する高等大学院を設置します。このスライド中盤にありますとおり様々な機能を担って、今後ディシプリン横断型学位プログラムを拡大する予定であります。

また、スタートアップにおきましても、これはスライド22番目ですが、Deep&Diverseを特徴としまして、地域を巻き込んで加速しているところであります。中段右にみちのくアカデミアスタートアッププラットフォームがございますが、これは東北6県と新潟の大学・高専の22機関が参加して、シードファンド、ギャップファンド等を創設するなどして成果を上げつつあるというところです。

実際、東北大発のスタートアップはこれまで199社、今年の方は入っていませんが、東北ベンチャーパートナーズの支援もあり、ユニコーン1件、IPO6件、M&A2件という実績でございます。

続いて、スライド24番目、Commitment for Changeであります。国際化とガバナンスについてでございます。

これは25ページにCGOを示してございます。我々は際限のない国際化を目指しており、全方位の国際化を推進するために、新たにチーフグローバルオフィサー（CGO）を創設しました。そのミッションは学外においては戦略的なグローバルリンケージの推進、学内においては組織の国際対応力を高める変革ということで、フランスからCGOがこの4月に着任致します。

続いて、ガバナンスにおきましては、御承知のように緑で示すような教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議という枠組みがございましたが、今回新たに加わった赤で示す運営方針会議は、過半数を学外委員とし、多様性に配慮した委員構成となっております。

次の27枚目に運営方針会議の構成員を示しますが、全9名からなる上段の学外者が5名と過半数を占めております。運営方針会議はこれまで2回開催してございます。女性が9名中3名、海外の方が2名を占めるという割合です。

そして、スライド28番目は、これまで我々コネクテッドユニバーシティ戦略の一環として、

最高デジタル責任者として、チーフデジタルオフィサー（CDO）を任命しております。ここにいらっしゃる青木理事です。教育研究のデジタル推進はもちろんです、事務部門のデジタル改革も進捗しております、これは我が国の先端を走っているというふうに自負しております。

スライド29枚目は、仙台市との連携ですが、これまでスマートフロンティア協議会の設置、国際化共同推進センターの設置、防災環境都市づくり、SENDAI STARTUP CAMPUS構想と多分様々な面で密に連携してまいりました。特にこの右上にある国際化共同推進センターでは、ワンストップで海外から来た留学生が手続きが済むというふうなことを大学と仙台市で進めておりました、これも非常に好評を博したところでございます。

最後、スライド30番目ですが、本計画は世界と伍して成長するための大学のシステム改革というものに主眼があるというふうに考えておりました、我々東北大学はこの変革の結節点となって日本の大学改革を先導する決意でありますということを申し述べたいと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

○上山議員 ありがとうございました。

ここで城内大臣は次の用務がありますので、御退席と聞いておりますが、何かございますでしょうか。

○城内大臣 私は巳年、今年還暦ですが、生まれ変わったら東北大学に入り直したいと思いました。以上です。本当に大変すばらしい内容なので、感動しました。是非頑張ってください。それでは、失礼します。

（城内大臣 退室）

○上山議員 それでは、今の東北大学からの御報告につきまして、御意見、コメントを頂きたいと思いますが、時間が許す限りどうぞ。

では、光石議員、どうぞ。

○光石議員 ありがとうございます。

3点ほどお伺いしたいと思います。21ページに高等大学院がありますが、これのガバナンスは、既存の研究部局から出て来た人が行うのか、どのような形で行うのかという質問が一つ。

それから、11ページ、12ページの辺にフラットな研究体制が示されておりHCMというものも設けられるということですが、既存の研究科とどのように関わるのか、特に人事に対してという点の一つ。

それから、6ページを見ますと、最後のところのコアリサーチクラスターのところに環境・地球科学がありますが、7ページを見るとそれが人文社会科学に置き換わっています。これは全分野に関係するのでしょうか。その際には、環境・地球科学の科学技術的な側面はまた別で実施するのか、あるいはこの人文社会科学に置き換わっているのか。それともやはり人文社会科学は全体に関わるのかという、以上3点、質問です。

○富永総長 人文社会科学のところからお話しさせていただきたいと思いますが。ここに日本学のこと書いてございますが、これは我々総合知をもって取り組んでいかなければならないところが非常に多いというように考えていまして、そういった面では文系の方にも十分活躍していただくこと、これは三つの柱を立てています。

この日本学というのを以前より欧米の大学とコンソーシアムを25の大学と作っておりまして、支倉リーグ等を作っていて、そういった中で海外での日本研究と国内での日本研究を今後統合して新たな価値観を発信していこうというプロジェクトで、今後グローバルサイズにも展開していくというところでありまして。こういったところも一つ社会的なインパクト、我々独自の価値観を今後発信していけるという意味ではプラットフォームになるというように考えております。

そのほか、文系の先生たちは災害医療ですね。災害国際研究所というのが今我々にはありませんが、やはり理系の人間が津波や地震のことを考えるだけでなく、被災地のケアや文化財の保護、復興の経済的なシミュレーションなど、そういったことも含めて、文系の方も参画いただいています。その他にも、例えば言語AIに関しても文系の方が入っていただいているという形で、様々なところで文系の方も一緒になってプラットフォームを作っていくという形が、この趣旨でございます。

それからもう一つ、御質問の人事に関して部局の役割はどうかということではございますが、これはやはり人事の主体は部局にあって、その部局が今後10年、20年を見据えて戦略を練っていただいて、そういった中で人事を考えていくということをもう既に各部局を訪問して伝えてございます。

ただ、それが「戦略的にどうか？」ということを確認するため、副理事や副学長などの研究科長の経験があるような方々からなる10人程度のチームを作っており、いろんな部局からいろんな相談を受けて、「このような人事をしたい」、「このような方向を考えている」ということに関して、そこで相談をいただき、方向性が決まったら、その人事戦略について、最終的には人事戦略会議で承認を受けるというような形になっています。

ですから、ある意味やはり人事というのは、もちろん最初の部分というのは各部局で、それぞれの専門のところ、「こんなことをしたいからこんな人たちが必要なんだ」というようなことをやはり考えていただくというのが始まりですね。それを支えるのが、それを手伝うのがヒューマンキャピタルマネジメント室ということになると考えています。

高等大学院は青木先生からお願いします。

○青木理事副学長 高等大学院について、これは今のお話にもあったんですが、いかに全学的なガバナンスを発揮するかというのが重要になります。今の人事もそうなんですが、トップは人事の場合は私が担当しています。チームを作って、ある意味ギリギリとやるところもあったりします。

同様に大学院も、例えば御存じのように、学生の配属とか、非常にセンシティブなテーマになってまいります。例えば研究所群に、研究が中心のところ、学生をどういうように配属していくかとかというのもやはりどの大学でもいろんな問題になっているんですが、そのようなところをある意味今の場合には副学長がいまして、そこが私、理事と一緒にしっかりガバナンスをしながらそのようなところを決めています。

そのときのリーダーシップの源泉というのは、ある意味、こういうことを言うとなんですが、資金なんですね。要は奨学金ですとかそういった部分のガバナンスを。

○富永総長 一つその前提となるのは、我々やはり博士課程の学生を増やしたいというのがベースなんです。既存の限られた大学院生を各研究科が奪い合うような形にメンタリティになると、やはりどうしてもうまくいかないんです。我々大学院生は今2,800人を25年後には2倍にしたいというふうに考えていて、設置基準ギリギリまで、中期目標、中期計画よりも我々の長期計画の方を優先して設置基準ギリギリまで大学院生を増やすという方針にしていますので、まずその大学院生の数が増えるということが前提になって、そして適切に学生ファーストで考えると、学生が本当に学びたい、優れた研究者、それをつなぐということの一つ土台に考えてやっていければいいんじゃないかなというように考えています。そのための調査を今青木先生がおっしゃったように、実際には非常に難しい面も多々ありますが、ただ現状の大学院生を奪い合うんじゃないんだと、もっと大学院生が増えるんだという前提の下で我々は戦略を進めていきたいというように考えています。

○上山議員 ありがとうございます。では、伊藤議員。

○伊藤議員 パッケージとしての塊として、非常にまとまりのあるすばらしい提案を頂き、ありがとうございます。

その上で私も人事体制、11ページ、12ページに非常に興味を持ちました。まず私の理解が正しいかどうかをまず最初の部分で確認して、もし正しければということで質問を続けたいんですが。

まず、130研究室が1,800研究ユニットになる、これは例えば講座制というのが日本の伝統的なものであって、それに対してアメリカのように、アシスタントプロフェッサーもアソシエイトプロフェッサーもみんな一つずつの研究室を自分で持つ。そのときはテニユアトラック制度というのがあって、もちろん出版も問われるんですが、結果的にはどういう目標を持ってどういう取組をしているかということが結構実力として見られて、将来的な伸びも含めてしっかりと見ていかれると。その結果テニユアが取れるか取れないかというある意味試験を通るか通らないかによって振り落とされていく、これが結構研究者として伸びる一つのやり方だと思います。

もし今回のやり方、私の理解が正しいとすれば、研究室というものはある程度講座制はある程度保たれながらも、中でユニットとしてそれぞれの資金が配分されて、若手にもそれなりの自由度が研究室の講座の中で与えられる。場合によっては助教という人が70%は講座の仕事をするとしても、30%は自分で好きなことができるような余地を作るとか、そのようなイメージなのでしょうか。アメリカのやり方と今までの日本のやり方のハイブリッドなのかなという印象を受けたんですが、その辺をどうやって伸ばすかというのを。

○富永総長 全くおっしゃるとおりで、ハイブリッドの部分が出てくるかもしれません。これを全ての研究科でやろうと思うと、例えば医療系、私は外科系ですが、医療系で技術を伝承しなきゃいけないようなところで若手を独立させてなんていうことはなかなか難しいわけです。

ただ、我々FRISというところで国際公募した若手に独立環境を与えると、確かにみんな研究を一生懸命やるということもありますので、できるだけ国際的に優れたアーリーミッドキャリアのリサーチャーをリクルートしたいということがまず一つあります。

学内においても、優秀な若手をそのような形で研究環境を与えたいと。現状全てが今の講座制の中で、あなたは独立したPIですと言われてもなかなか大変だと思いますので、一つはスペースの問題ですよね。やはり現状の研究室の中にいるだけでは駄目だと思うので。我々各キャンパスに一つは研究棟が新しく建つようなことを今考えていて、それは大学債等々色々工夫して研究棟を建てるんですが、そういったところに若手がどんどん入っていただいて、独立研究環境でやっていく。

じゃ、従来の講座制はなくなってしまうのかという話ですが、これはもちろん100年来日

本がやってきたこの講座制もいいところは多々あるわけで、講座制の中で例えばメンタリングとかグルーピングとか様々な形でいい部分は残していくことができるのではないかなというように思っています。

先生おっしゃるように、全てが欧米型で行くのがいいのか、それとも日本なりのやり方があるって、その中でモディファイしていった方がいいのかということが基本的な御質問だと思いますが、やはり我々今は欧米型のフラットなPI制をもちろん目指していこうと思いますが、その中で様々な状況はあり得るということですね。

○上山議員 佐藤議員、どうぞ。

○佐藤議員 ありがとうございます。富永総長のお話は何回か伺っていますので、ポイントだけ絞ってお伺いします。

一つ目は、26ページのガバナンスの点です。理論的な整理というのはこれまでもされてきていると思いますので、より実態的な観点で御質問申し上げます。いわゆる総長の役割とは何なのかということなんです。教育サイドでいうと、教育研究評議会というところに学内構成員がいて、恐らく教育の在り方あるいはカリキュラムも含めてここが中心的に議論を担ってくるわけですが、その中には総長もメンバーとして入っておられるわけです。

一方で、経営については、運営方針会議が担うことになりますが、こちらにも総長がメンバーとして入っておられる。こちらの方はむしろ大学の経営の在り方というところから議論が進められるというふうに理解しています。

この教育研究評議会は、学部の代表として、自分達の研究や教育をどう行っていくのかというのを決めていくわけですが、一方で、この教育研究評議会の中に大学の財務的あるいは人的な状況というものがあることが十分理解されていないと、経営的に無理な教育体制を希求する、という様な事になりかねない。ここが実は大学のガバナンスの中で今までも相当大的な問題だったんじゃないかと私は理解しています。したがって、こちらは教育だけ議論すればいい、経営全体は運営方針会議だ、というやり方で困るのは総長ということになってくるんじゃないかと案じます。

したがって、経営の実態を、教育研究評議会にもしっかりと情報として伝えておかないと建設的な意見がしにくいのではないかと考えています。その点、総長どうお考えになっているかというのをお聞きしたいと思います。

二つ目です。ここから先は今日御説明いただいた資料と関係ないことですが、昨今非常に重要な問題になってきているのは研究インテグリティ、研究セキュリティーの議論だと思います。

この組織の中で総長として、今後のこの重要性を考えて、どこにどのような形でこの分野における対応を考えていかれるのか、これは国際卓越の1号目の東北大学のどうするのかということが学会全体をリードするという事にもなってきたかねないので、今現在でのお考えをお聞かせいただきたい。

最後三つ目ですが、これは国際卓越は、地域中核（J-PEAKS）との間における車の両輪の事業であるとの前提で始められました。そのときに国際卓越に選ばれた大学は自ら、積極的に地域中核あるいは他の大学に対して支援の手を差し伸べる必要があるとされていました。今日の東北大学のプレゼンテーションの中もそのようなご説明はありませんでしたが、他大学との協働・連携について国際卓越大学として選ばれた東北大学の役割というものを総長はどのようにお考えになっておられるのでしょうか。

以上、3点です。

○富永総長 まず、教育研究評議会、おっしゃるとおりで、経営協議会だけのこと、財務のことで、教育研究評議会はそうではないかといいますと、教育研究評議会にも財務のことはお話ししています。例えばこの国際卓越研究大学のことに关しましても、前総長の時代からきちんとここで報告をして議論をしてということで、お金のことも含めてやってきているというのが実情です。

それから、研究インテグリティに关しましては、大変今大事な問題で、我々のところでは特に経済安全保障が言われている中で、輸出管理を厳格化するのは当然のことなんですが、学内に研究インテグリティ・マネジメント委員会というのがございまして、ここで例えば個々の案件に关して、この人を雇用するのにどうかとか、そういったことや、研究インテグリティ・マネジメント委員会というのは研究セキュリティーも所掌しておりまして、そこで相談に乗ってくれるというような体制を取っています。ここの委員会の委員長をしているのは佐々木先生で、よく内閣府とか自民党の方々にも講演をしている方なので、造詣が深いということですね。

そのほか、情報共有をして検証を行うというのは当然ですが、我々のところでは全職員が研究セキュリティーに关するeラーニングとを義務化しておりまして、今年から全職員がeラーニングを受けなければいけないというような形でも研修を進めているということです。

特に私個人的には、今後ナノテラスというのができて、そこに150の会社が入っていますので、そこを今度どのように研究セキュリティーを担保していくのかということも一つ大きな課題だと我々自身が受け止めていまして、そこでも一つ皆様の先進的なモデルになれるようにセキュリティーを考えていきたいというように考えています。

それから、地域中核支援に関しましては、やはり我々国際卓越研究大学スタンドアローンではなくて、国内の様々な大学を支援していく、あるいは引っ張っていくという立ち位置にあるということを重々承知してございます。

いろんな面で挙げればいっぱいあるんですが、研究拠点から我々地域中核にも十幾つの大学に申請を一緒に参画していますし、それから東北地方についても、先ほどお話しした学際科学フロンティア研究所非常にうまくいってるので、東北6県の各国立大学に全て同じような形で優秀な研究者を出していただいて、お互いダブルメンター制にして研修をしたり合宿をしたりして研鑽を積んでいるというようなこともございますし。先ほど御紹介したスタートアップも一緒にやっているというようなこともございまして、様々な形でほかの大学とは関わっていきたいというように思っています。

○佐藤議員 ありがとうございます。是非よろしくお願い致します。

研究、特にセキュリティーは新しい議論でございますので、国際卓越に選ばれた1校として、大学にもいろんな難しい問題がたくさんあるわけですが、オピニオンリーダーとして頑張りたいと思います。

ありがとうございます。

○上山議員 では、菅議員、どうぞ。

○菅議員 ありがとうございます。大変丁寧な御説明ありがとうございました。

ほとんどのセクションは昔から聞いておった内容ではあるわけですが、今回恐らく富永総長がイニシアチブを取って提案されているS i R I U Sですか、こちらを御質問したいと思います。

あめりかでは、ハーバード大学のエリアとか、ヒューストンのエリアとか、すばらしいメディカルエリアがあって、そこで臨床研究が盛んにされているわけですが、そのやはり源泉になっているのは、MD－P h Dプログラムだと思います。私がアメリカで育てた学生の一人もハーバード大学に入ってMD－P h Dプログラムを終了し、もうハーバード大学医学部の教授をしつつ臨床医になっています。やはりすごい優れた人を最初から基礎研究も含めて教育をしていく、これがMD－P h Dプログラムの強みで、そこから巣立った人たちが、様々な大学の医者になり先生になるので、アメリカでは臨床研究も速いスピードで進むというスキームだと思います。

そういったことを考えますと、このS i R I U Sの中でどれだけMD－P h Dプログラムを特別な形として活性化し、そしてここの中で運用していくのかというのが、この絵では分から

なかったので、そこを少し教えてください。

○富永総長 ありがとうございます。非常に素晴らしい御指摘で、MD－PhD制度はありながら、そんなに今のところ多くはないというのが実情で。我々こういった考えで研究所を作って、これがMD－PhDとつながれば、将来的にこういった研究所のリソースとしてMD－PhDの方がつながれば非常に素晴らしいなと思って今聞いておりました。

現状は、やはりMD－PhDの数は、学生時代から来るというのは少ないので、臨床現場で非常に研究志向が強くて研究したいと、研究のセンスもあると、頑張りたいというんだが、やはり臨床もあると、それから教育もあるという中で、もったいないと。とにかくそういった優秀な人材を集めて独立研究環境で、基礎研究が必要だったらもう基礎まで行っていいからと、出口を目指してやってほしいというのがその趣旨でございます。

私もボストンにいたときにMGHプリンガムがもうハーバードやMITを足したよりも多くのロイヤリティ収入が得られているということを見ますと、やはり日本は大学病院がもういろんな医療研究が厳しくて、それまで顧みられていませんでしたが、やはり医療開発のプラットフォームというのが大学病院の医療アカデミアとしての基本じゃないかということを思い知りまして、やはり自分たちの未来の医療には自分たちが投資しないで、自分たちが自分たちの未来に投資しないでどうするんだということで、そういった人間をとにかく研究時間を与えようということがこの研究の趣旨でありました。

先生おっしゃるように、将来MD－PhDのコースと、そういったものところいったものがちゃんとつながってくれば本当に素晴らしいものになるというふうに思っています。

○菅議員 今回の時点ではMD－PhDプログラムを作って、そこまでは考えられていないということですか。是非考えていただけたら。

○富永総長 是非考えていきたいと思います。

○上山議員 よろしいでしょうか。

国際卓越大学制度につきましてはもう数年にわたっているんじゃないきさつがございましたが、ここで初めて第1号という形で東北大学が選ばれたこと、またその間に様々な御努力をしていただいた関係者の方々にお礼申し上げたいですし、今日も大野先生来ておられますが、東北大学の選定に向けて多大な御尽力を頂いたこと、改めてお礼を申し上げたいと思います。

それでは、この国際卓越大学の議題についてはここまでとさせていただきます。どうもありがとうございました。

○富永総長 どうもありがとうございました。

午前10時50分 閉会