

令和5年6月14日

長崎大学学長選考会議議長

永田 泉 殿

永安 武

回 答 書

1 自由でかつ多様な教育の推進について

多様で先進的な教育プログラムは極めて魅力あるものである。その教育プログラムにおいて地域と世界を繋ぐための具体的な方策についての考えを伺いたい。また、社会的・経済的な環境の変化に柔軟かつ大胆に対応するための学部学科の名称変更等の具体的な考えがあれば伺いたい。

不確実な状況が常態化している現代で、変化に対応し、適応性の高い人材育成と研究開発を行うためには、地域に根ざした視点とグローバルな視点の2つのアプローチが不可欠です。長崎オープンイノベーション拠点の持つ産学官金のネットワークを活用することにより、本学の研究・技術シーズを共同研究の推進・事業化及び知的財産化に結びつけるとともに、PBL

(Project-based Learning : 問題解決型学習) による地域の課題解決に貢献する人材育成を行う一方で、関連した教育研究を通して海外の学術交流協定校との相互交流を積極的に推進することで、地域の課題解決を通して世界の課題解決に貢献し、地域の国際的な競争力を高めることにも繋がります。具体的な例として、海外校との共同シンポジウム開催、海外研究者との共同研究、プラネタリーヘルスに関する社会人向けの教育プログラムの提供、地域住民向けの講座やイベントの開催、などが挙げられます。

一方、大学自体の基本的目標も各中期計画に応じて変化していますので、各学部においてもそれらを踏まえたうえで時代に応じた独自性を明確にしなければなりません。少子高齢化時代の中で日本の最西端にある本学が生き残っていくためには、学生、研究者に対する提供価値を明確にしていくブランディング戦略は重要です。学部学科の名称変更は、学部学科が取り扱う領域をより明確に示すことで学生や研究者の関心を引き、呼び込みやすくなります。具体的には、入試倍率が低迷している学部学科においては、受験生の多様なニーズを反映した名称変更やミッションの再定義を外部有識者などの意見も参考にしながら進めていきたいと思っております。

2 産学官共創イノベーションについて

産学官連携による共創イノベーションを推進するに当たり、今後特に力を入れていきたい具体的な課題内容とその推進方法についての考えを伺いたい。

産学官共創イノベーションを推進するために以下の4つに注力したいと考えています。

①長崎オープンイノベーション拠点の推進：2020年7月に長崎大学研究開発推進機構、長崎県産業労働部及び長崎県産業振興財団の3者による包括連携協定締結により立ち上げた長崎OI拠点では、主な連携分野として「AI・IoT・ロボット」、「海洋」、「航空機産業」、「ライフサイエンス」、「カーボンニュートラル」、「アントレプレナーシップ」を掲げている。今後、この5分

野6領域を中心に、長崎大学の研究・シーズを活用した企業との共同研究、知財化、県内への企業誘致などを推進していくために、県を中心とした自治体との連携を一層深めていく必要があると考えます。

②スタートアップ創出支援体制の強化：2019年に研究開発推進機構内に開設されたFFGアントレプレナーシップセンターは、この3年半で学生・大学院生・社会人を対象とした起業家人材育成（2021年度、学部生220名、大学院生104名、社会人37名受講）やベンチャー創出支援（2021年度、10件支援）で一定の成果が出ているが、より地域に根ざしたスタートアップエコシステムの構築を推進していくことを目的として、4月より新たに100%エフォート教員として学内よりセンター長を、常勤職員を十八親和銀行から採用し、地域との連携強化を図っている。今年度より研究成果の事業化に向けて、各学域長、長崎経済同友会、長崎県産業労働部と連携した事業創造型ワークショップの定期開催を行う予定です。今後、FFGベンチャービジネスパートナーズと連携し、研究開発型スタートアップにつながるように研究者と経営人材をつなぐ場の提供や研究成果と事業化の間を埋めるギャップ資金獲得などにつなげていきたいと思います。

③異分野融合研究支援による次世代研究コア発掘：令和2年度に立ち上げたCHODAI共創プラットフォームは、WEB上で研究について語り合うオンライン掲示板とCHODAI共創グラント（異分野融合研究の学内研究経費）及び異分野交流会（学内研究者が交流するイベント）の3つの取組を推進していますが、これらの対象を学内から学外のステークホルダーに計画的に拡大していきます。さらに、本学の挑戦的・融合的で発展の期待できる多様な研究を支援し、世界をリードする新たな研究領域の創出を目指すことを目的とした学内公募事業「STAR創出プログラム（STAR=States of the Art Research）」の成果を分析評価し、事業の継続・拡大又は事業内容の変更を検討したいと思います。

④研究支援体制の強化：現在、学術研究支援室にはURA（University Research Administrator）3名、産学連携室には専任教員1名とURA3名、知的財産室には専任教員2名とURA2名、リスクマネジメント部門にはURA2名、総合生産科学域に特化した学域URA1名を配置しています。今後はURA間の連携を更に強化していくとともに、特にAMEDなどの大型研究費獲得や研究支援強化のために生命医科学域のURA人材の獲得を積極的に進めていく必要があると思います。

### 3 学際的な組織改革の推進について

(1) 今後、学際的な組織改革の推進に係る取り組みの重要性はますます大きくなると考えられるが、具体的な計画があれば、その内容と推進スケジュール、また、その計画の取り組みに関して、全学と関連部局等との意識共有の方法についての考えを伺いたい。

近年、国は各大学のミッション実現を加速化するための教育研究組織改革整備をミッション実現加速化経費による事業として推進しています。本学でも、感染症研究出島特区に続いて工学、水産、環境、情報データ科学部を統合した総合生産科学研究科が2024年4月に設置予定であり、学際的な組織改革が進む中、大学院の在り方が問われている人文社会学域の活性化の為には、文理融合型の研究教育組織の構築が重要であろうと思います。具体的には、本学の強みを生かした取り組みとして、これまで原爆後障害医療研究所が培ってきた放射線医療科学分野

の知見と核兵器廃絶研究センター及び多文化社会学研究科が行ってきた核廃絶・グローバル巨大リスク研究の知見を発展させ、放射線影響学、人文社会学、核軍縮・政策学、経済学分野を融合し包括的に放射線リスク管理に貢献する研究・人材育成組織の構築などが挙げられます。学域を超え異なる文化や背景をもった専門家が集う文理融合の教育研究組織では、関連部局が納得いくディプロマポリシーとプログラムの策定が重要であり、腰を据えた話し合いと既存の枠組みに捉われない柔軟な対応が求められると思われま

(2) 民間企業や他大学からの実務家教員の採用計画について、その規模感と導入に向けての具体的な方策や運用方法についての考えを伺いたい。

基幹教員制度を利用した他大学からの実務家教員の登用は教員養成の効率化が求められている教育学部では現実的であり積極的に進めていくこととなりますが、学外の方々が本学の基幹教員になった場合のメリットを明確にしていく必要があります。

一方、産業界や企業から実務家教員を採用することで、最新の技術やビジネス環境での知識や課題など、多様な視点を学生に提供できます。これからのイノベーション・エコシステムには、産学官に金（金融）と民（地域、学生）を加えた産学官金民の有機的な連携が必要であり、長崎オープンイノベーション拠点を中心とした県との産学連携推進の橋渡し役としても複数の分野に精通した人材は大学側にとって重要になってきます。特にアドミッションポリシーに実践的問題解決能力をもった人材育成を掲げている学部には、クロスアポイントメント制度を積極的に活用し、全体の30%を目標に実務家教員の積極的な受け入れを求めていくのが良いのではないかと考えます。

#### 4 多様な人材を受け入れる柔軟な体制への転換について

(1) 多様性の推進の重要性に鑑み、LGBTQ等のマイノリティに関する差別撤廃等を含む「ダイバーシティ」全般について、長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針及び長崎大学の性的少数者（LGBT等）の性自認及び性的指向の多様性に関する基本理念等も踏まえうえで、今後課題と考える事項について、その内容と対応策についての考えを伺いたい。

①ジェンダーバランスの偏りのない女性活躍社会の積極的な推進、②積極的なライフイベントサポートや働き方見直しプログラムの実施を中心としたワークライフバランスの実現、③ダイバーシティ&インクルージョンを実現する大学として多様性のさらなる理解の促進、の3つは本学が維持継続していくべきダイバーシティ推進の基本方針です。

今後もダイバーシティ推進センターを中心に積極的に推進するとともに、いわゆるLGBT法案の国の法制化の動向等を踏まえ、差別の撤廃と多様性尊重の社会実現の一つとして、基本理念の見直しやガイドラインの作成にも取り組む必要があります。

前述の方針から、誰もが集いやすいキャンパスづくりの継続が重要です。既存施設の構造的課題や予算などの課題はありますが、オールジェンダー対応を含めたバリアフリー機能トイレの整備などを含め今後も積極的に推進する一方、学生のダイバーシティ教育に関しても、教養教育における領域科目群の整備など、更なる機会の提供を図っていくことが必要であると思われま

- (2) 女性教職員や外国人研究員の採用や役職への登用について、数値目標を含めた具体的な施策についての考えを伺いたい。

本学は国立総合大学49校における女性教員在籍率は最上位に位置し、女性活躍推進のリーダーとして今後も他大学を牽引していかねばなりません。今後の数値目標については、ダイバーシティ推進センターとの協議の中で、令和10年度末までの目標値として教授在籍率20%（現況値16.6%）、研究者在籍率30%（同25.1%）を掲げています。本学でもこれまで以上に早期に女性研究者が活躍できる仕組みの構築は必須であり、女性研究者向けの奨学金や助成金の提供、研究資金の確保、大学院博士後期課程進学者の生活支援、育児支援策など、女性研究者が安心して働けるインクルーシブな研究環境の整備を推進していくことが重要です。2024年度に水・環・工・情報の大学院が統合された総合生産科学研究科が設置予定ですので、懸案である総合生産科学域の女性リーダー育成を強化していく良い機会であると捉えています。

（外国人研究員については5(1)の国際化の部分で述べさせていただきます。）

## 5 国際化について

- (1) 国際的な研究プロジェクトや共同研究を推進するための環境整備について、具体的な課題とその解決に向けた取り組み内容についての考えを伺いたい。

本学が採択を目指している世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）では、研究者全体の30%以上の外国人研究者、英語が標準環境の事務・研究支援体制などが求められており、今後、これに準じた取り組みを行っていかねばなりません。

優秀な研究者の確保手段として、1) ポテンシャルのある若手研究者に対して、大型外部資金の採択を機に昇格やテニユアのポストに移行させるなどポスト確保支援を行う、2) ポストドクター（PD）の受け入れ機関での雇用を可能とする日本学術振興会の若手研究者雇用支援事業などに本学独自の待遇改善を付加した魅力ある若手研究者のキャリア形成支援プランの策定、3) 海外からトップクラスの外国人研究者を招聘するために戦略年俸教員の基準年俸や間接経費等の運用方法の見直し、4) 優秀な研究者へのPD、学術研究支援員、URA等の優先的配置、などが挙げられます。これらは、その財源確保を含めて取り組むべき喫緊の課題と思われます。

一方、本学の強みである感染症研究や総合海洋研究では近年、次々に大型外部資金が導入され、それに対応する事務・研究支援体制の業務負担が増えています。前述のWPIへの対応も含めて、研究国際部を中心とした事務体制の強化も重要と考えます。

- (2) 所信表明において、国際ネットワークに関連して「国際アルムナイネットワーク」の構築が挙げられているが、具体的な組織や運営についての考えを伺いたい。

国際アルムナイネットワークは、本学を卒業して世界中で活躍している卒業生（正規、非正規、国籍、在籍期間を問わず、ポスドク等含む）とのつながりを強固なものにし、長崎大学のグローバルな評価の向上および人脈構築に貢献するべく組織されるネットワーク機構です。本ネットワークは、卒業生自身が自国の同窓生を募って組織する現地同窓会組織（チャプター）をとりまとめるものであり、ネットワークによる情報収集、情報拡散を通じて、優秀な留学生

の獲得や国際共同研究、校友会への加入者増など大学の国際化に貢献します。このネットワークは私が国際担当理事の時に本学のグローバル化への政策提言の1つにグローバル連携機構として盛り込んだものですが、現担当理事の下で、チャプターの設立支援が着実に進んでいます。また、現地での情報発信、国際交流活動を支援してくれる卒業生を推薦・就任してもらい、国際アルムナイネットワークの活動を支援してもらうグローバルアルムナイネットワーク・アンバサダーという制度が設けられています。ネットワークの構成員となる各国チャプター、アンバサダーを増やしていく必要があるため、チャプターに関しては、卒業生数の多い中国や韓国、本学の海外拠点をもつベトナム、ケニア、マレーシア、フィリピンなどを対象に、設立支援を行っていく予定になっており、アンバサダーについては、第1回目の就任セレモニーを2023年度のホームカミングデイに実施する計画を進めています。

さらに、この国際アルムナイネットワークで企画するアルムナイイベントなどを通して、卒業生と本学との関係を構築し、寄付や支援を促進するファンドレイジング活動にも繋げていきたいと考えています。

## 6 社会との共創について

- (1) 地域教育界と連携した優秀な学生の獲得や教員養成・研修といった地域教育界への関与について、国の制度が大きく変化する中で、大学として地域教育界への貢献をどのように推進するかの考えを伺いたい。

大学は地域の教育に関する拠点として、小中学校から高校、社会人まで幅広く関わっていく必要があると思います。教員不足が深刻な問題となっている今、教員養成学部を有する本学にとって、優秀な学生の確保は喫緊の課題です。小規模化が進む学校教育の中で、離島教育や複式学級、スーパーサイエンススクール事業などを先進的に行ってきた本学の強みを改めて問い直すとともに、高大連携事業や地域枠の活用など入学者選抜の検討を更に進め、地域とのつながりを深めて学生の確保に努めて行きたいと思います。

教員養成への関与については、今後もすべての教科の免許を出し続けることが可能かどうか、地域に優秀な教員を輩出するためにはどのような方法があるか、学部の枠を超えた教員免許センターの設置や新たな基幹教員制度など様々な方法も模索し、検討を進めることが重要です。

教員免許状更新講習の終了により、国の研修制度が様変わりしましたが、今後、教育学部や生涯教育センターなどが中心となり、リカレント教育の充実も含め、緊密に地域の研修にかかわっていくために、県教育委員会や教育センター、市町の教育委員会などとの連携を更に深めて行く必要があると考えます。

- (2) 産学官共創イノベーションなど、社会との接点が大きな取り組みを、これまでも、また今後も、強力に進められることは評価に値する。そこで、産学官共創イノベーションやその他の所信で述べられた様々な取り組みを社会へ正確に発信し、理解・認知していただくための広報の在り方とその方策についての考えを伺いたい。

広報は学生や地域住民の長崎大学への関心を高めるうえで重要であるばかりでなく、教職員のモチベーションアップにもつながる重要な部署です。本学広報は現在も積極的に広報誌 Chohoなどの刊行物やTwitter、Instagram、YouTube、Facebookなど様々なSNSを利用して長崎大学の情報を学内外に発信し、最近では産学連携事業の取り組み紹介にも積極的ですが、今後考慮してほしい点として、以下の2点が重要であると思います。

①研究開発推進機構との連携：学外からの産学連携の窓口は研究開発推進機構の産学連携・知的財産部門に一元化されたことによりURAらの情報共有も円滑になりましたが、産学連携事業をテーマにした広報による情報発信については研究開発推進機構関係者が事前に把握していることが望ましく、これは教育開発推進機構やグローバル連携機構も同様かと思います。今後、機構の運営委員会に部員を派遣するなど、情報共有の仕組みを検討し、これまで以上の積極的な連携に期待します。

②外国人留学生に対する広報、イベント企画：人口減少が進む長崎県において、国内外の企業誘致による新たな産業と雇用の創出を推進し、経済を活性化するためには高度外国人材の呼び込みを自治体との共同により進めていかねばなりません。外国人留学生が安心して生活できる環境整備の一環として、外国人留学生に対する広報やイベント企画は重要です。外国人留学生はSNSを積極的に活用し情報収集していますので、留学生同志の交流や情報共有を促進するためにも、留学生専用のプラットフォームの構築を考えていきたいと思っています。キャンパスのグローバル化を推進していくためには、グローバル連携機構や留学生支援センターと共同して、留学生向けのイベントの企画開催なども積極的に取り組んでいかねばなりません。今後は、広報戦略本部職員に外国人の採用を検討していく必要もあると思います。

## 7 事務組織について

国際的な研究プロジェクトや共同研究の推進，学生を含めた多様な人材を受け入れる柔軟な体制の構築などのためには、事務組織の国際化や高度化が必要になると考えられる。そのために長崎大学としてはどのようなことができるかなど、取り組み方法についての考えを伺いたい。

本学が今後、世界トップクラスの機関と並ぶ研究拠点となっていくためには事務組織の国際化や高度化は重要です。これまで熱研の海外拠点関連やTMGH、熱研、プラネタリーヘルス学環などの総務、学務関係を熱帯医学研究支援課や国際企画課を中心に対応してきましたが、BSL-4施設を持つ高度感染症研究センターや感染症研究出島特区など新たな部局等にも対応できる新たな国際研究支援部署の改組と共に、正規職員の増員やURAとの連携強化、英語が標準環境の事務・研究支援体制の構築などが必須となっています。

また、事務組織の高度化の観点からすると、業務の必要性に応じ一定程度継続的に担当することにより、専門性の向上や関係性の継続など、業務継続性やチームワークなど運営の安定性に繋がります。総務、人事担当理事の意見も尊重しながら、適切な人材配置や海外拠点や国際会議への積極的な派遣による継続的なスキル開発が重要と思われます。

## 8 長崎大学の強み・特徴について

長崎大学としての研究面での強みや特徴について、その一つであるプラネタリーヘルスを含めて、他大学との比較における特徴の明確化の観点から考えを伺いたい。

長崎大学は第4期中期目標において、プラネタリーヘルスに貢献する大学へと進化することを掲げています。このビジョンを支える研究には大きく分けて、グローバルヘルス、グローバルリスク、グローバル環境の3つが挙げられます。

グローバルヘルス分野では、これまで熱帯医学・感染症分野、放射線医療科学分野において豊富な実績を有しており、特に熱帯医学研究所、BSL-4施設・高度感染症研究センター、医歯薬学総合研究科、熱帯医学・グローバル研究科、長崎大学病院の5部局を糾合し、感染症研究資源の統合的運用と人材育成を行う感染症研究出島特区は、2022年10月に採択されたAMED/SCARDA の「ワクチン開発のための世界トップレベル研究開発拠点の形成事業」を運用しており、今後、この分野の更なる発展が期待されます。

グローバルリスク分野では、原爆後障害医療研究所がネットワーク型共同利用・共同活動拠点を研究活動基盤として、国際（ウクライナ）及び地域（福島）をフィールドとした放射線健康リスクや放射線災害医療に資する研究教育を行ってきました。一方、核兵器廃絶研究センター（RECNA）では独自の英文学術雑誌（J-PAND）刊行などを通して北東アジアの平和と安全保障への政策提言や情報発信を行い、多文化社会学部などと共に「総合知」に基づくグローバル巨大リスク研究を推進しており、近年、文理融合型の研究教育組織構築が検討されています。

グローバルヘルス及びリスクに資する長年の研究に強みを持つ中で、地域貢献と社会実装・イノベーションに資する研究コアが少ないことが本学の弱点でしたが、近年、これらを強化する取組として、グローバルな環境保全に資するため、長崎大学の総合海洋研究の英知を結集し、長崎県の海洋資源環境を活用したブルーエコノミー・イノベーションを異分野連携により推進しています。2023年3月にCOI-NEXT地域共創分野本格型に採択された「ながさきBLUEエコノミー」では、遠隔操作の自動給餌システムや浮沈式生簀、人工種苗等による海の食料生産を持続させる養殖業産業化共創拠点形成を目指しています。2020年7月に設立した長崎オープンイノベーション拠点の推進分野の1つであるカーボンニュートラルへの取組として潮流発電を利用したスマートブイやマイクロプラスチックなどの海中情報収集のための海洋ロボット、長崎大学発ベンチャーによる昆虫を原料とした養殖用飼料のAI開発、Bio3Dプリンターによる人工培養魚肉生成など先駆的に実施してきた技術シーズ等の社会実装に取り組んでいます。さらに医療分野における島嶼課題を解決するために次世代ネットワークによる遠隔診療支援システムや広域ドローンによる薬剤運搬などの導入が五島を実証フィールドとして進行中です。一方、先端創薬領域研究では、長崎県沿岸の海洋微生物抽出物ライブラリーを用いた次世代中分子医薬の創出や底生ザメ重鎖抗体由来の次世代抗体薬であるナノボディ創薬を医水連携で推進すると同時に、長崎大学病院発の次世代細胞医療ベンチャー設立を目指しています。地域の課題解決が、結果的にグローバル環境に資する取り組みになると考えています。

これら3つの強みを全学的に推進していくことが新たな学術領域の誕生にも繋がるものと思います。