

2013年9月18日

大学改革・グローバル人材育成に関する論点

〔大学改革〕

大学が、競争的環境の中で、世界で勝てる、真にユーザーにとって必要とされる、人材育成・イノベーション推進のエンジンとなるためには、日本再興戦略で提言された事項について、目に見える形でスピード感を持って実行に移すことが必要である。

(主な論点)

＜人事給与システム改革の目標設定と達成担保手段の確立＞

- ・国立大学のイノベーション機能を抜本的に強化するための教員ポスト・予算資源再配分、組織再編。年俸制、混合給与の導入等の人事給与システム改革の取り組みの具体化。

→2016年度から始まる第3期中期目標期間「開始」までに改革を「完成」させることが閣議決定されている。改革の中核である「人事給与システム改革」の「完成」の絵姿を数値目標として直ちに示すことが必要ではないか。

具体的には、例えば、「2015年度中に、国際競争力のある理工系・ライフ分野の全大学教員（定年制）を年俸制に移行するとともに、可能な限り企業等の外部からの資金を活用した混合給与の導入を推進（基本は年俸制）」等の目標を掲げる必要があるのではないか。

更に、マクロ的な目標を掲げるだけでは意味がなく、これを各大学レベルの目標達成メカニズムにブレークダウンすることが必要ではないか。

そして、目標達成を確実にするための政策手段及びPDCAサイクルの実施を明記することが必要ではないか。

- ・運営費交付金の選択的に配分される部分（現在約9%）の比率の大幅な増加。
→人事給与システム改革とイノベーション機能改革に係る各大学の改革度合に応じ、競争的に配分する部分の運営費交付金に占める割合を増加させるべきではないか。また、その配分に当たっては、真に優れた改革構想を選択的・重点的に支援すべきではないか。
- ・運営費交付金によって措置される人件費の相当額を占める50歳代以上の中高年齢教員の給与システムの改革が、優秀な若手・外国人材のポスト・給与財源捻出の鍵を握る。そのための実行手段を明確化すべきでないか。

<運営費交付金に関する新たな評価指標の具体化>

- ・具体的で明確な評価指標の速やかな策定。
 - 2016年度から確立することとされている新たな評価指標については、各大学における人事給与システム改革の方針となるものであることから、可能な限り早期の策定を目指すべきではないか。
 - 新たな評価指標の策定に当たっては、地方自治体、産業界等ユーザー主体の策定体制をとるべきであり、その中でも、産業界のメンバーを主体とした策定体制をとるべきではないか。また、新たな評価指標は単純明快なものとし、基準が明確でない総合評価は徹底的に排除すべきではないか。
 - 人事給与システム改革に関しては、例えば、ユーザー視点の教員業績評価に関する改革、年俸制・混合給与導入目標数値とその達成度等を指標にウェイト評価した体系を構築してはどうか。
 - 各大学に求められる役割を明確にした上で、例えば、大学のイノベーション機能の評価に関しては、特許実用化率、大学発ベンチャー売上高、対事業者技術指導料収入額等を指標としてウェイト評価した体系としてはどうか。

<ガバナンス改革>

- ・これら取組を、学長がリーダーシップを持って実行できるようにするためのガバナンス改革の速やかな実行。
 - 教授会の役割の明確化、部局長の職務や理事会・役員会の機能の見直し、監事の業務監査機能強化等について、所要の法案を次期通常国会に提出するとされていたが、効果的な法案の内容について早急に詰める必要がある。
 - 教授会の役割の明確化に当たっては、学長選挙等の際に慣行として行われている根拠なき大学運営決定への関与の排除について検討すべきでないか。
 - 現在、学長が理事長を兼ねている場合、事務局長が理事を兼ねている場合があるが、理事会・役員会の機能の見直しに当たっては、経営の監督機能と業務執行機能の分離についても検討すべきではないか。
 - 法制的対応以外に、ガバナンス改革に有効な施策について並行して実施すべきではないか。

<大学改革の工程管理>

- ・数値目標に基づく、体系的な「大学改革実行工程管理計画」の策定。
 - 2015年までに「改革」を「完成」するためにも、「大学改革実行工程管理計画」を策定するとともに、各大学の実行状況を具体的な数値目標と評価基準に基づきレビューし、その結果に基づいて、客観的に財源配分を変更する体制とすべきではないか。

[グローバル人材育成]

意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与を通じた日本人留学生の倍増、「留学生30万人計画」の実現などを通じ、世界で勝てる真のグローバル人材を育成する必要がある。

(主な観点)

<留学支援>

- ・単に留学機会を付与するだけでなく、世界で勝てる人材を育成するための戦略的なスキーム。
 - グローバル人材育成に資する「留学」・「留学生」の定義の明確化。→単に留学機会を付与するだけでなく、世界で勝てるグローバル人材を育成するための計画的かつ質の高い留学プログラム採択基準とする必要がある。そのために官民が協力しながらスキームを作り上げていくべきである。
 - その際、現在も行われている留学プログラムとの整合、調整も行ったうえで、資金確保するための合理的な枠組みを設計する必要があるのではないか。
 - 留学を終えた意欲ある学生と企業のマッチングまで見据えることが重要ではないか。
 - 2020年までに海外への大学生等の留学を6万人から12万人に倍増とすることがKPIで示されているが、このKPIの実現に向けた具体的な計画・見通しを示すべきではないか。

<留学生30万人計画の実現>

- ・優秀な外国人留学生を獲得するための工程管理。
 - 2020年までに30万人の優秀な外国人留学生を獲得するための海外の重点地域や外国人留学生を確保するための具体策をまとめ、その工程管理を毎年度行うべきではないか。

<その他>

- ・高度外国人材ポイント制度の見直しとともに、制度に関する積極的周知。
 - 制度改正により、高度外国人材の認定数はどの程度増えることを想定しているのか。認定数の飛躍的な増加のためにも、積極的な制度周知とともに、見直し後の制度による認定状況の検証を不断に行っていくことが不可欠ではないか。
- (※高度外国人材として認定を受けた外国人数 (H25.4時点) : 434人)