

「国立大学改革プラン」 改革加速期間における取組 参考資料

平成26年3月18日

文部科学省提出資料



文部科学省

「産業競争力強化に関する実行計画」について

- 「産業競争力の強化に関する実行計画」(平成26年1月24日閣議決定)において、「国立大学改革プラン」については、産業競争力強化法第6条第3項に定める「重点施策」として、以下のように位置づけられたところ。

二. 重点施策の内容、実施期限及び担当大臣

1. 「日本産業再興プラン」関連

(2) 雇用制度改革・人材力の強化

施策項目	施策内容及び実施期限	担当大臣
大学改革	・ 平成25年11月26日に取りまとめられた「国立大学改革プラン」につき、ガバナンス改革、運営費交付金等による改革取組への重点支援（配分及びその影響を受ける額を3～4割に）、1万人規模での年俸制・混合給与の導入等について、平成27年度までの改革加速期間中にその実行を図るための具体の工程を平成25年度内の早い段階で提示した上で、順次具体化し、実現を図る。	文部科学大臣

「国立大学改革プラン」が目指す国立大学の姿

- 第3期中期目標期間(平成28年度～)においては、各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学を目指す。
- 改革加速期間(平成27年度まで)には、「強み・特色の重点化」、「グローバル化」、「イノベーション創出」、「人材養成機能の強化」を各大学の機能強化の視点として設定。

各大学の機能強化の方向性

◆世界最高水準の教育研究の展開拠点

- ・ 優秀な教員が競い合い人材育成を行う世界トップレベルの教育研究拠点の形成
- ・ 大学を拠点とした最先端の研究成果の実用化によるイノベーションの創出

◆全国的な教育研究拠点

- ・ 大学や学部の枠を越えた連携による日本トップの研究拠点の形成
- ・ 世界に開かれた教育拠点の形成
- ・ アジアをリードする技術者養成

◆地域活性化の中核的拠点

- ・ 地域のニーズに応じた人材育成拠点の形成
- ・ 地域社会のシンクタンクとして様々な課題を解決する地域活性化機関

ガバナンス改革(1)

- 大学が社会の期待にこたえていくためには、大学内の各組織が求められる役割を果たし、大学の機能を最大限に発揮できるよう、ガバナンス改革を行っていくことが重要。
- 文部科学省としては、本年2月12日、中央教育審議会大学分科会において審議とりまとめがなされたことを踏まえ、
 - ・教授会の役割の明確化等、制度改正を通じた支援
 - ・学長裁量経費の拡充、予算事業でのガバナンス改革の要件化等、予算を通じた支援等により、ガバナンス改革が着実に行われるよう、ガバナンス改革を推進。
- 学長のリーダーシップを確立するための「学長補佐体制の強化」、「教授会の役割の明確化」、「国立大学法人の監事機能の強化」等については、関係する法律の改正に向けて検討を行っているところ。
- 各大学においては、中央教育審議会における議論や、国による制度改正を踏まえて、内部規則等の総点検・見直しを推進。
- 国立大学については、第3期中期目標・計画の策定に向けて、検討を開始。今後、文部科学省としては、組織等の見直しの視点等の提示を行うなどし、ガバナンスの改善に関する中期目標を定めること等を含めて国立大学法人評価委員会の意見を聴きつつ、検討をすすめていく。

ガバナンス改革(2):中央教育審議会とりまとめ

- 「知識基盤社会」の到来、ICTの普及、急速なグローバル化の進展をはじめとする社会環境の急激な変化
- グローバル人材の育成、イノベーションの創出、経済再生、地域再生・活性化等、大学に対する社会からの期待の高まり

各大学が、国内・国外の大学間で競い合いながら人材育成・イノベーションの拠点として、教育研究機能を最大限に発揮していくためには、学長のリーダーシップの下で、戦略的に大学をマネジメントできるガバナンス体制の構築が不可欠。

- ◇ 各大学は、主体的・自律的にガバナンス体制の**総点検・見直し**を行い、教育・研究・社会貢献の機能を最大化。
学長のリーダーシップの下で、大学の強みや特色を生かしていくことができるようなガバナンス体制の構築
- ◇ 国は、学長のリーダーシップの確立と教職員の意識改革のため、**効果的な制度改革**と**メリハリある支援**を実施。
- ◇ 社会は、大学と積極的に関わり、**学長のリーダーシップ**を後押し。

大学

1. 学長のリーダーシップの確立

【学長補佐体制の強化】総括副学長の設置、高度専門職の創設、SD・IRの強化、大学運営会議等の活用

【人事】ポストの再配置、選考の適正性の確保、業績評価に応じた給与制度

【予算】学長のビジョンに沿ったメリハリある予算編成・配分、学長裁量経費の確保

【組織再編】ぶれない改革方針と客観的データによる説明を通じて、学長が責任を持って改革を推進

2. 学長の選考・業績評価

◆選考組織が主体性を持って大学のミッション、求められる学長像を示し、候補者のビジョンを確認して決定

◆安定的な運営ができる学長任期の設定

◆学長選考組織や監事による学長の業績評価、不適格者の解任

3. 学部長等の選考・業績評価

◆学長のビジョンを共有できる学部長等の任命

◆学長による学部長等の業績評価

4. 教授会の役割の明確化

◆教育課程編成、学生の身分、学位授与、教員の教育研究業績審査等を審議

◆設置単位の再点検

◆審議事項の透明化

5. 監事の役割の強化

◆ガバナンスの監査

◆監事の常勤化を推進

大学評価、経営組織と教学組織の関係整理、FD・SD、人材流動性、執行部人材育成、情報公開

<国公立共通の支援>

☆制度改革を通じた支援(所要の法令改正)

☆予算を通じた支援(学長裁量経費の拡充、ガバナンス改革の支援、補助事業の要件化)

☆評価、監査、大学団体等との協力

- 教授会の役割の明確化
- 学長補佐体制の充実(副学長、高度専門職)等

<国立大学法人への支援>

☆国立大学改革プランの確実な実施(ミッション再定義、改革構想(組織再編、資源再配分)への重点支援、年俸制等の導入等)

☆第3期中期目標・中期計画においてガバナンスにつき明記

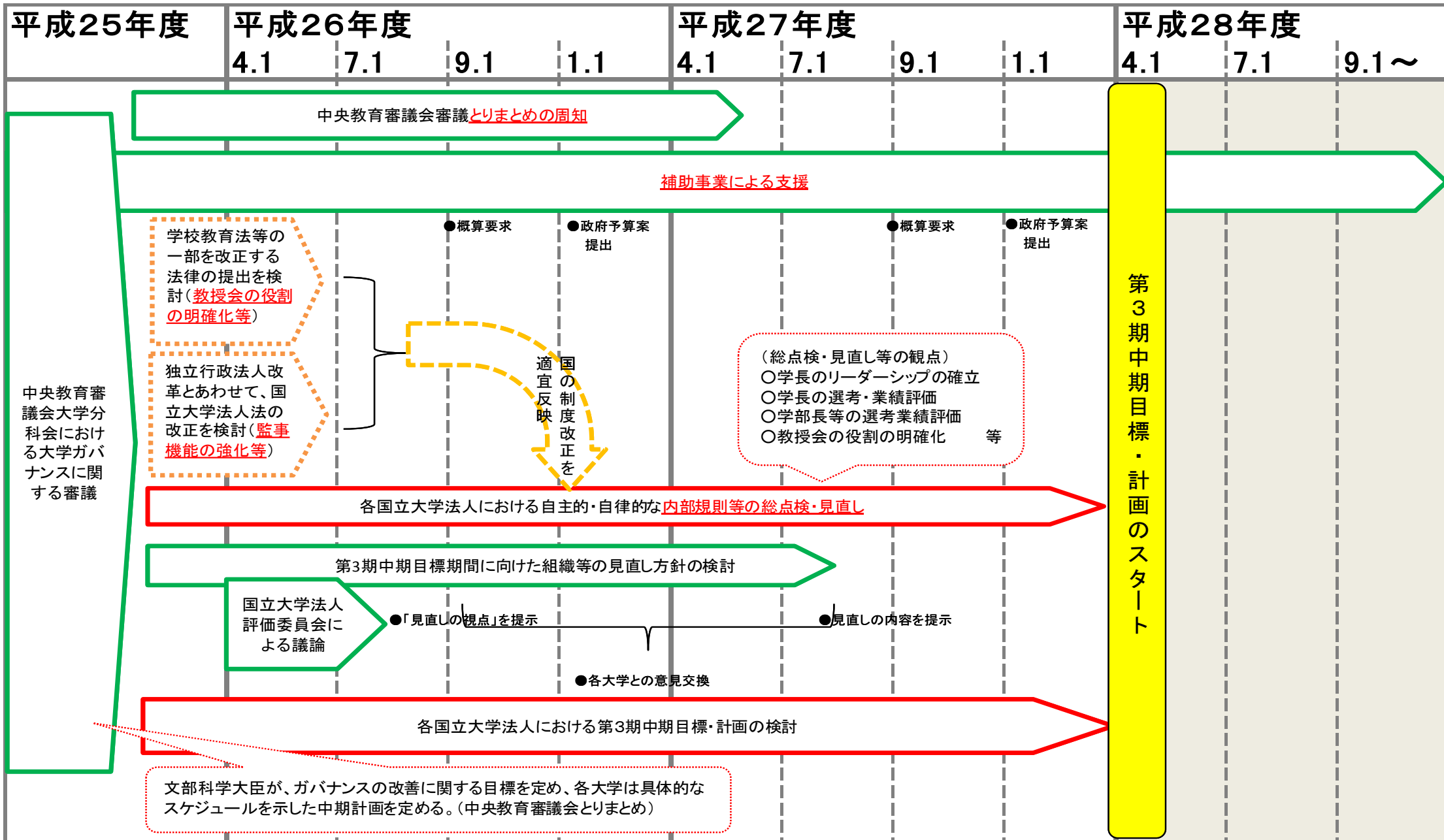
- 監事機能の強化
- 経営協議会の構成の見直し等

国

社会

学長のビジョンへの理解、物心両面からの支援

ガバナンス改革(今後の工程等)



運営費交付金等による改革構想への重点支援(1)

- 平成26年度政府予算案において、各国立大学の学部・研究科等を越えた学内資源配分(予算、人材や施設・スペース等)の最適化、大学の枠を越えた連携、人材養成機能強化等の改革を促進するため、国立大学法人運営費交付金において、18大学に対して重点配分を行うための予算を確保。
- また、「ミッションの再定義」で明らかにされる各国立大学の有する強みや特色、社会的役割を中心に第3期中期目標期間を見据えた改革構想をさらに加速化する重点支援として、「国立大学改革強化推進補助金」を所要の額確保。
- これらの取組を通じて、各大学の教育研究組織の改組等を支援・促進するとともに、併せて人事・給与システムの弾力化も支援。
- 上記重点支援を進めることにより、平成27年度末の段階において、各大学の改革の取組への配分及びその影響を受ける国立大学法人運営費交付金の額を3～4割を目指す。平成26年度以降、改革への配分額及び影響額を算出し、とりまとめ。
- 平成27年度概算要求に向けては、重点的・戦略的配分を促進する観点から検討を進めていく。また、第3期中期目標期間における運営費交付金の在り方については、平成27年度中に、産学の有識者の意見を広く聴取し、検討した上で、抜本的な見直し。

運営費交付金等による改革構想への重点支援(2)

- 学長の強いリーダーシップの発揮により、各大学の強み・特色の一層の伸長につながる取組であることを前提に、
 - ✓ 大学や学部を越えた
 - ・教育研究組織の再編成
 - ・組織運営等のシステム改革
 - ・学内資源(予算、人材や施設・スペース等)の再配分・重点化
 - ✓ 大学改革のモデルとなり得る先導的で大胆な取組
 - ✓ 大学全体としての中長期的な改革構想における戦略的位置付け等を重点支援に係る視点として設定。
- また、これまでの産業競争力会議等の議論を踏まえ、グローバル化、イノベーションの創出等を重点的な支援対象として位置づけ。
- 今後も、さらなる機能強化を促進する観点から、各大学との意見交換を通じて改革構想の重点支援を実施。

国立大学法人評価委員会の体制強化

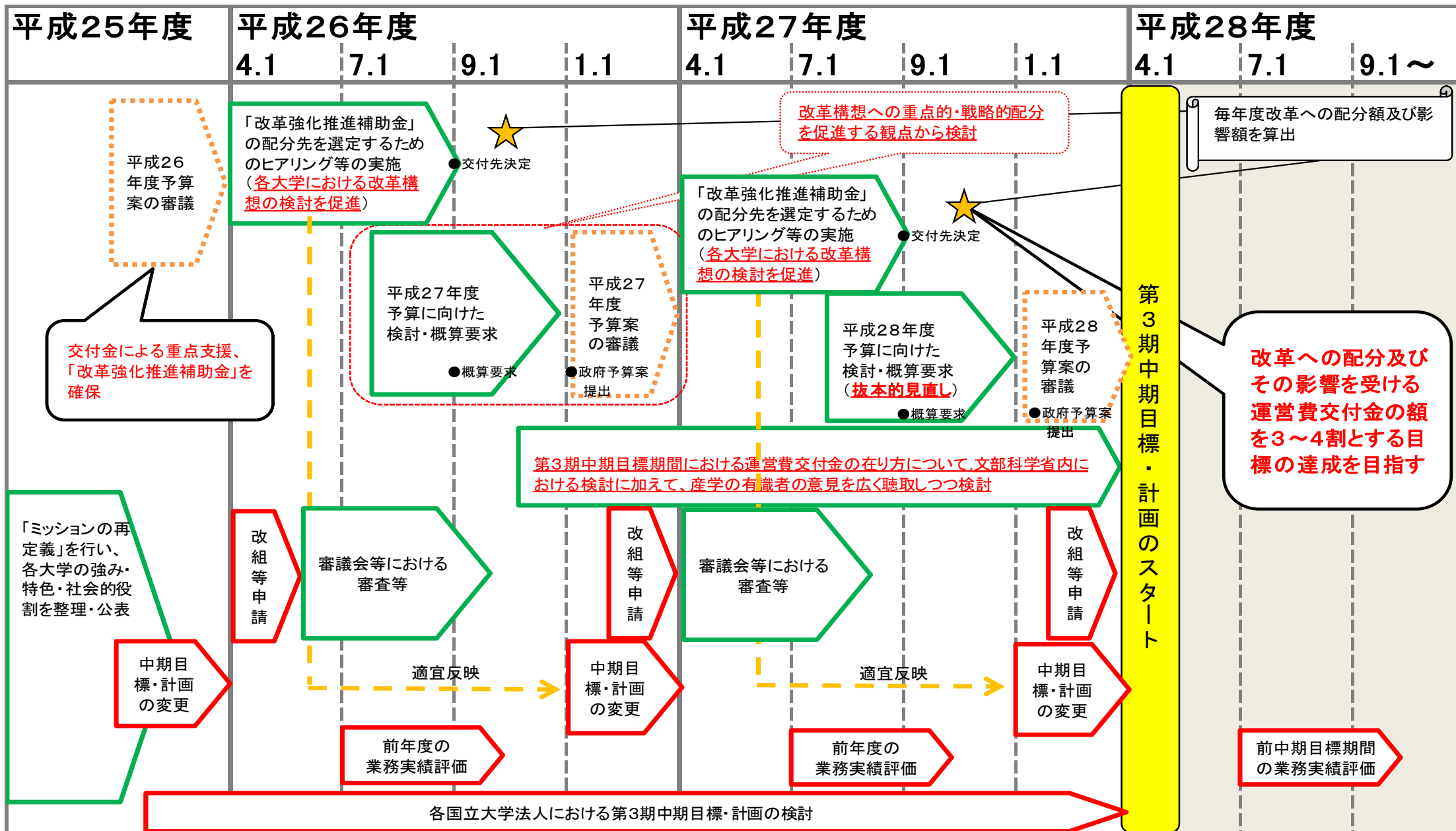
- 本年1月に、
 - ・臨時委員を含めた委員数を増員(23名→27名)
 - ・産業界等で国際的な視点・立場で活躍されている委員など多様なメンバーで構成するなど、体制の強化を図った。
- なお、各国立大学法人においては、改革を加速する観点から、改革加速期間中から積極的に中期目標・計画を見直し、その進捗状況を国立大学法人評価委員会において適正に評価する。

(委員) 20名

市川 太一	広島修道大学長	深見 希代子	東京薬科大学生命科学部長
○稲永 忍	ものづくり大学長	藤沢 久美	シンクタンク・ソフィアバンク代表
大滝 義博	株式会社バイオフィロンティアパートナーズ 代表取締役社長	前原 金一	公益社団法人経済同友会副代表幹事・専務理事
奥野 武俊	公立大学法人大阪府立大学理事長 大阪府立大学長	水野 弘道	内閣官房 健康・医療戦略参与
河田 悌一	日本私立学校振興・共済事業団理事長	宮内 忍	宮内公認会計士事務所公認会計士
北野 宏明	株式会社ソニーコンピュータサイエンス研究所 代表取締役社長・所長	(臨時委員) 7名	
◎北山 禎介	株式会社三井住友銀行取締役会長	伊丹 敬之	東京理科大学大学院イノベーション研究科教授・研究科長
桐野 高明	独立行政法人国立病院機構理事長	小林 良彰	慶應義塾大学法学部教授
熊平 美香	一般財団法人クマヒラセキュリティ財団代表理事	田中 隆治	星薬科大学長
佐野 慶子	佐野公認会計士事務所公認会計士	巻之内 茂	巻之内・上石法律事務所弁護士
田籠 喜三	株式会社TAGS 代表取締役社長	松川 禮子	岐阜県教育委員会教育長
橘・カシ・咲江	G&S Global Advisors Inc. 代表取締役社長	森山 幹弘	南山大学外国語学部教授・図書館長
津坂 美樹	ボストンコンサルティンググループ シニアパートナー	山田 礼子	同志社大学社会学部・社会学研究科教授
早川 信夫	日本放送協会放送総局解説委員室解説委員		
日比谷 潤子	国際基督教大学長		

◎委員長、○委員長代理

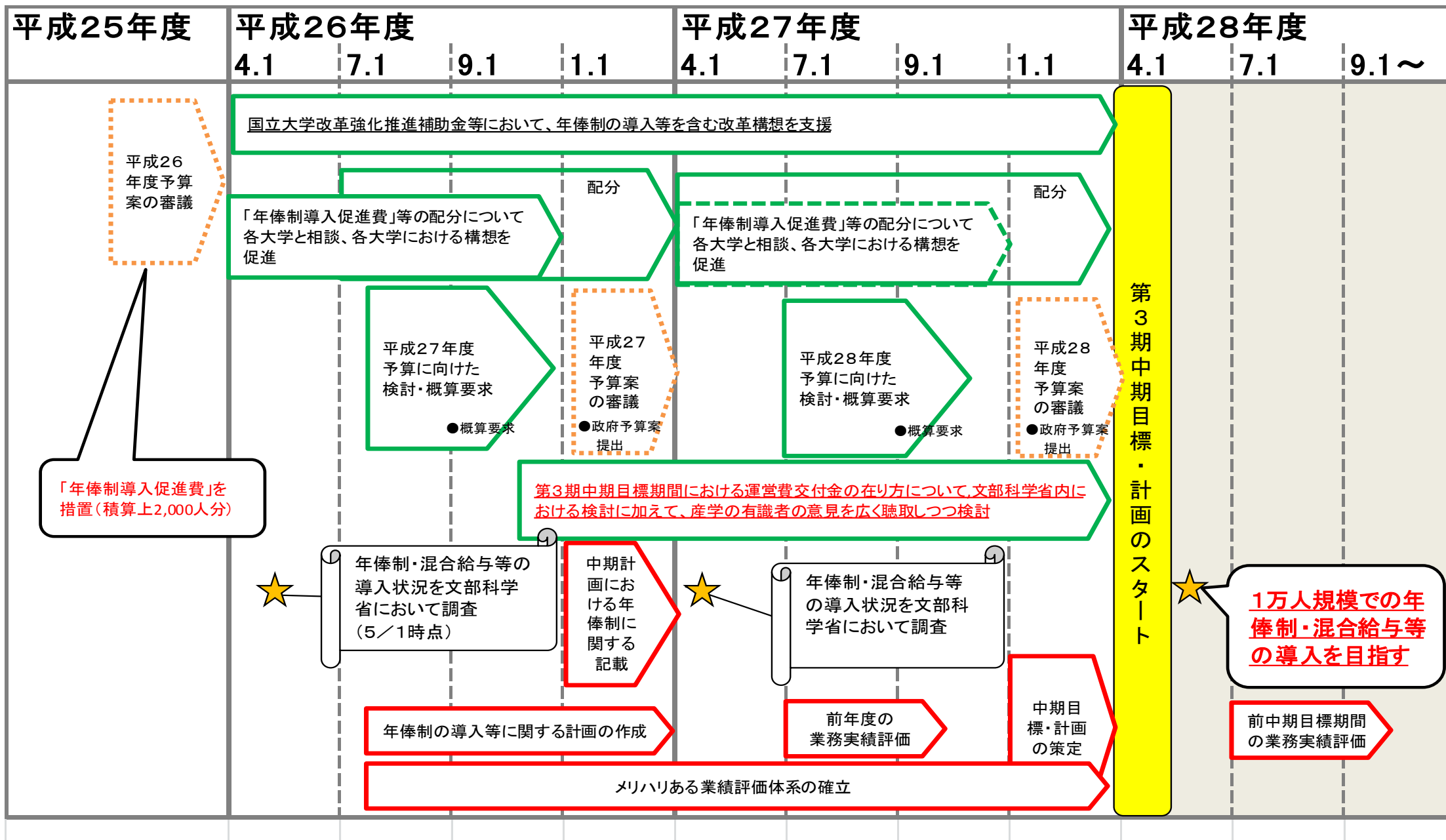
運営費交付金等による改革構想への重点支援(今後の工程等)



年俸制・混合給与等の導入

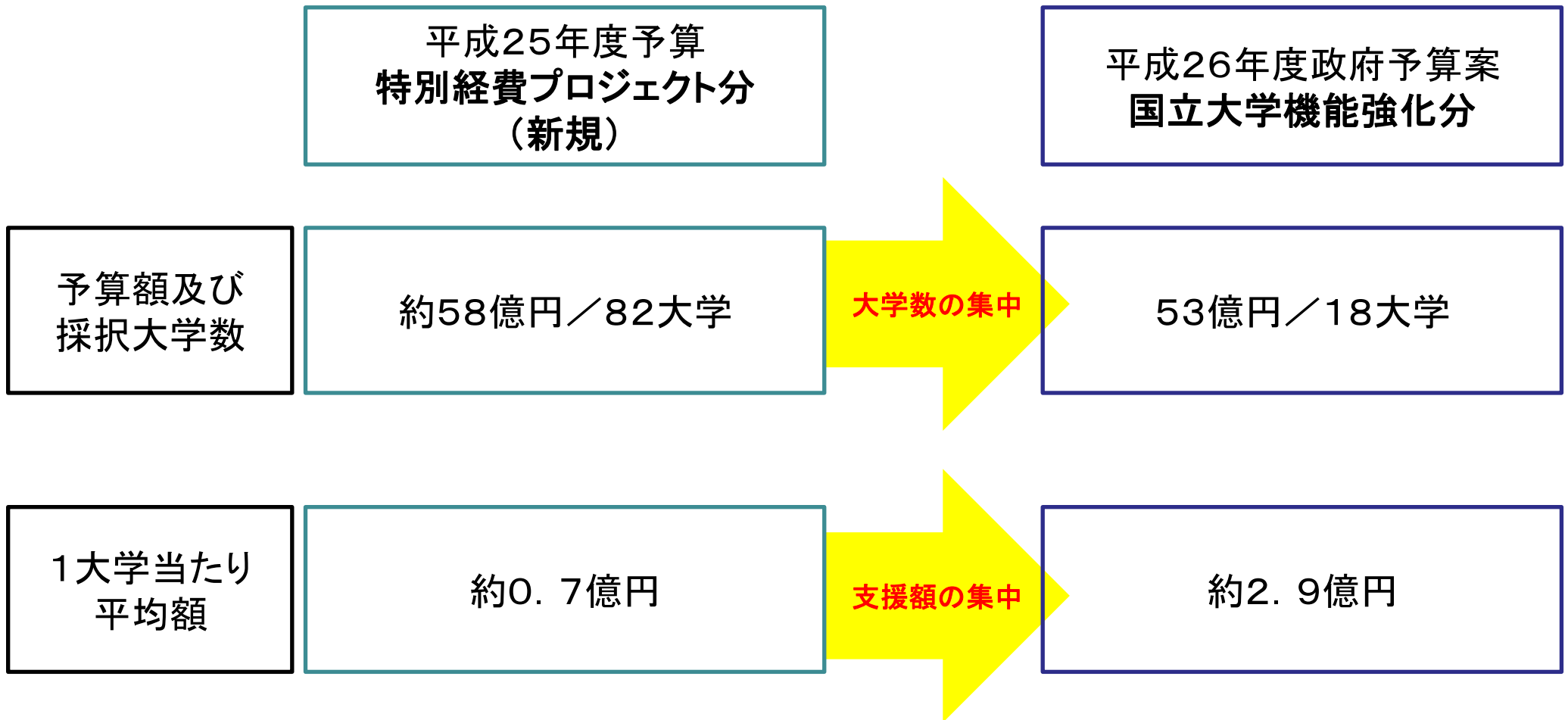
- 平成26年度政府予算案において、適切な業績評価に基づいた給与体系の構築を促進するため、国立大学法人運営費交付金において、「年俸制導入促進費」を新たに措置(予算積算上、2,000人分)。特に教員の流動性が求められる分野において、運営費交付金において退職金を措置する者のうち、年俸制への切替えを行う者(主としてシニア教員を想定)を対象とする。
- 「年俸制導入促進費」を各国立大学法人に配分するに当たっては、年俸制の導入等に関する計画の策定や、魅力ある年俸制給与体系とメリハリある業績評価体系の一体的構築を条件とする。各国立大学法人においては、中期計画を積極的に変更。
- こうした支援に加えて、国立大学改革強化推進補助金等において、年俸制の導入等を含む改革構想を支援。この中で、シニア教員から若手・外国人へのポスト振替については、教育研究環境整備費(スタートアップ支援)も含め支援。
- 改革加速期間の間の実績も踏まえて、第3期中期目標期間における運営費交付金の在り方を検討する中で、年俸制・混合給与等の導入も促進。
- 年俸制・混合給与等の導入状況については、文部科学省において適宜人数を把握。各国立大学法人による、自主的な取組を含め、平成26年度には6,000人、平成27年度には1万人規模での年俸制・混合給与等の導入を図る。

年俸制・混合給与等の導入(今後の工程等)



【参考】運営費交付金による重点支援

- これまで、各部局・教員個人による構想を中心として、各大学それぞれの教育研究ニーズに応じた取組を支援してきたが、平成26年度予算より、国の政策の方向性や学長の構想に基づく、各大学の強み、特色を活かした機能強化を支援する方向に転換。



【参考】国立大学改革強化推進補助金(平成25年度採択)

No.	大学名	事業名	事業概要
1	北海道教育大学	教員養成の質の向上を図るための教育学部の抜本的組織改革	課題解決型授業の実施、ステークホルダーの声を踏まえた授業評価及び教育課程評価や全ての教員が学校現場を経験することやテニユアトラック制の導入等により、教員の質の向上を図り、実践的指導力の強化を目指した教員養成の抜本的改革を行う。また、ガバナンス改革を進めるとともに、新学科については企業等から実務家教員の採用等を図り、国際性、創造性を有し、地域を活性化・再生しうる人材の養成を行う。
2	埼玉大学	学部の枠を越えた再編・連携による大学改革 ～ミッションの再定義に基づく研究力と人材育成の強化～	ミッションの再定義において、特定した大学としての強みや特色をさらに伸ばすために、全学的に資源の戦略的再配分を行い、ライフ・ナノバイオ、グリーン・環境、感性認知支援等、強みを有する研究分野への資源集中により研究力強化を図る。また理工系人材育成の量的・質的強化とともに、人文社会系人材育成の質的強化及び教員養成の質的強化に向けた組織再編により教育研究機能を強化する。
3	千葉大学	次世代対応型医療人育成と「治療学」創成のための亥鼻キャンパス高機能化構想	国立大学唯一の医療系3学部（医学・薬学・看護学）と附属病院が結集した亥鼻キャンパスにおいて、学内資源の再配分により、未来医療教育研究機構を司令塔として、医療イノベーション創出とグローバル化に対応するための教育研究組織改革及びガバナンス改革を強力に加速し、次世代の多様なニーズに応える医療人育成機能強化を果たすとともに、全学に改革を展開する。
4	横浜国立大学	世界の持続的発展に資する「リスク共生学」に基づく教育研究拠点の形成	都市イノベーション、安全工学、環境リスク等、これまでの強みを結集し、横断的に「リスク共生学」分野として創設し、グローバル社会が直面するリスク等の課題に対応する先端的研究を行う世界的拠点を構築する。また、その成果を踏まえた分野横断型の新学部を学長裁量ポストの活用その他、学内資源の再配分により設置し、我が国の課題である世界の持続的発展に資する理工系グローバルリーダーを養成する。
5	静岡大学	全学的な教育改革・組織改革によるグローバル人材育成機能の強化 －ターゲット・アジア人材育成拠点の構築－	グローバルに活躍し経済社会の変革を担うイノベーション人材の育成機能の強化を目的に、地元企業等と連携するアジア人材育成拠点と全学教育マネジメント体制の構築、教育研究組織の柔軟な編成と運営を可能にする教育組織と教員所属組織の分離、人材育成に係る強みと特色をいかした人材資源の再配分による全学的な教育研究組織の再編成に取り組む。
6	九州工業大学	社会と協働する教育研究のインタラクティブ化加速パッケージ ～技術者のグローバル・コンピテンシー獲得へ～	社会が求める技術者のグローバル・コンピテンシー（GCE）の策定・可視化及び国際通用性のある人材養成のための教育プログラムを構築し、アクティブ・ラーニング、グローバル化対応教育を強化する。重点的な教員配置により環境関連工学等の強みをいかした大学院改組の実施とともにガバナンス改革に取り組み、海外教育研究拠点強化等による共同研究・協働教育のグローバル化を加速する。
7	政策研究大学院大学	諸外国の研究大学とアカデミアの知識戦略及びガバナンス戦略の分析に基づく大学改革のリーディングモデルの実践	公共政策大学院大学のリーディングモデルとして、機能強化の取組を進めるため、諸外国のトップスクールのガバナンス戦略等について調査分析を行うとともにその体系化を図り、改革の実現に向けた中長期戦略、具体的なマネジメントシステムを提言する。また、その成果等を活用し、教育プログラムの再編・組織見直しやガバナンス改革を実践するとともに、アジア公共政策教育研究コンソーシアムを構築する。

【参考】国立大学の教育研究組織の見直し状況

- 各国立大学の有する強みや特色を中心に教育研究機能を一層強化するための教育研究組織の見直し等が進展。
- 特に、各国立大学の強みを更に促進するため、海外大学等から世界一線級の教育研究ユニットを誘致するなど、教育研究組織のグローバル化を促進。

大 学	内 容
北海道大学	動体追跡技術を駆使したがん治療の研究(量子医理工学)や人獣共通感染症制圧の総括的研究の強化を図るため、スタンフォード大学(米国)やメルボルン大学(豪州)などから教育研究ユニットを誘致。
京都工芸繊維大学	建築分野とデザイン分野の更なる強化を図るため、チューリッヒ工科大学(スイス)から都市・建築再生、スタンフォード大学(米国)からデザイン・シンキングの教育研究ユニットを誘致。

- 平成26年度は、53の学部・大学院等で改組等を実施〔うち学部の新設(2)、学部の改組(2)、学科等の改組(8)、研究科等の新設(3)、専攻の改組(38)〕。例えば、秋田大学や長崎大学では、学内の資源再配分により、強み・特色を明確化にした、新たな組織を整備。

大 学	内 容
秋田大学	既存学部の機能を整理・集約し、秋田大学の強みである資源学の機能強化を図るため、国内外の資源現場での実習・演習を重視したグローバル資源人材を養成する「国際資源学部」を設置。
長崎大学	既存学部の組織見直しにより、ライデン大学(オランダ)との協定に基づくコース開設など、長崎の個性を活かし、学生の英語力や主体的学習能力を徹底して鍛える「多文化社会学部」を設置。

- 今後の教育研究組織見直しに向けて、各国立大学において、ミッションの再定義等も踏まえつつ、学部・研究科等の見直し・検討に着手(例：全学的な組織再編による理工系・ライフ系の学部・研究科の機能充実など)。