

「イノベーションの観点からの大学改革の基本的考え方」の概要

参考資料2

(何故今大学改革か)

企業の中長期的な研究開発が減少する傾向。中長期の経済成長を実現する持続的なイノベーションを創出するために、大学の役割の重要性が増大。

(基本的考え方)

①改革を進める大学への重点支援を通じた大学間・学内の競争の活性化、②グローバル競争を勝ち抜くための制度整備(特定研究大学(仮称)、卓越大学院、卓越研究員)

大学の機能強化(3類型)

各国立大学はいずれかの類型を選択(強み・特性を伸ばす取組を実施)

地域活性化・
特定分野重点
支援拠点型

特定分野重点
支援拠点型

世界最高水準
の教育研究拠
点型

グローバルラン
キング上位を目指す
国立大学を指定

グローバル競争を勝ち抜くための新たな3つの制度

①特定研究大学制度の創設

- ◆ グローバルに競争する世界水準の研究大学のうち一定の要件を満たすものを指定
- ◆ グローバル評価を義務づける一方、特例措置を講じて支援

②卓越大学院制度の創設

- ◆ 世界的に突出した分野やICTベースの文理融合分野などで形成
- ◆ 研究分野で一定水準、教員の国際公募・年俸制導入、クロスアポイント実績等を要件。
- ◆ 特定研究大学のみならず、他の国立大学、公立、私大でも申請可能。

③卓越研究員制度の創設

- ◆ 優秀な若手研究員について、国全体での選定も視野に、長期雇用を一定規模で確保。
- ◆ 国立大学で定年退職する教授の研究室の助教ポスト等を活用
- ◆ 任期10年程度とし、任期後は、審査の上、無期雇用ポストに(他大学、他機関への流動化も可能)

大学間・学内の競争の活性化

評価と資源 配分の仕組 みの工夫

客観的な評価指標の設定

- ◆ 国立大学共通、類型ごとに共通、大学独自の指標

透明性のある評価の実施

- ◆ 評価構成点の明確化
- ◆ きめ細かい評価
- ◆ 情報公開の徹底
- ◆ 類型ごとの評価委員の選定(海外トップ大学、海外研究者、国際比較の専門家、産業界、自治体関係者等)

評価結果の 資源配分との連動

- ◆ 改革度合いに応じて運営費交付金を重点的に配分
- ◆ 学長のリーダーシップを強化

大学へのデュアルサポート

競争的資金等との 一体的改革

- ◆ 優れた研究者の支援と優れた研究拠点の形成支援(直接経費の使途の柔軟化、間接経費の改善等)

公
私
立
大
等

大学間・大学内の競争の活性化

①大学の機能強化

- 地域活性化・特定分野重点拠点、特定分野重点拠点、世界最高水準の教育研究拠点の3類型を踏まえた新たな枠組み

②客観的な評価指標の設定・評価の在り方

- 国立大学共通の指標、類型ごとに共通する指標、その他大学独自に設ける指標
- 類型ごとに評価を行う評価体制の検討。評価手法の透明性の向上（教育研究組織や分野を考慮しメリハリのある評価）
- 類型ごとに大学間の取組内容、状況の比較が可能となるようなきめ細かい評価。情報公開の徹底。

③評価結果の資源配分への反映

- 評価結果と資源配分を連動。（各大学の機能強化のための改革の取組状況の評価に基づく配分、各大学のビジョンによる取組状況の評価に基づく配分）
- 重点配分枠の一定割合は学長裁量経費。
- 第3期中期目標期間を通じての各大学の改革の取組への配分及びその影響を受ける総額を、運営費交付金の3～4割とする。

④競争的資金等との一体的改革

- 優れた研究者支援強化→例：直接経費の人件費充当可能化
- 優れた研究成果導出のための拠点形成→例：間接経費の改善・充実（例：30%ルール競争的資金以外への拡大）
- 大学・研究機関等の機能強化等→間接経費の在り方の見直し等

グローバル競争を勝ち抜くための制度整備

⑤特定研究大学制度

- 世界水準の教育研究機能を有する国立大学などで一定の条件を満たしている大学を指定し、特定措置を講じて支援する制度を創設。

（条件（例））

- －学長選考会議等への海外トップ研究大学経営陣の参画等
- －外国人教員・留学生の割合、英語による学位コースの割合等
- －海外の研究大学関係者参画による厳格かつグローバルな学内評価等

（特例制度（例））

- 組織編成の設置手続の弾力化（大学院と学部の定員見直し等）、授業料設定の自由度拡大、財務基盤の強化等

⑥卓越大学院制度

- 世界的に優位な分野、ICTベースの文理融合分野や日本が勝たなければならない分野で、世界水準の大学院学位プログラムと教育研究環境を整備。
- 他大学、研究機関、企業等が結集する「人材交流・共同研究のハブ」に。指定の要件（例）：論文被引用数、教員の国際公募・年俸制、クロスアポイントメントへの取組等

⑦優秀な若手研究者のための卓越研究員制度

- 定年退職する国立大学のポスト等を財源に、優秀な若手研究者が、大学、研究機関等を越えて活躍できる制度を創設。
- 国全体での研究員の選定も視野。10年等比較的長期間の任期付身分。上乘給与、教授と対等な立場付与。独立研究環境の保証。任期終了後の無期雇用化 等

- 大学共同利用機関や附置研究所等の意義やミッションの再定義、研究開発法人を含めた産学官連携のネットワークの強化