

平成 24 年 5 月 10 日

国家戦略の視点から見た科学技術イノベーション を支える人材の育成について（提言）案

はじめに

現在、総合科学技術会議は、国家戦略として科学技術イノベーション政策を一体的に推進する体制の強化を急いでいる。このたび、国家戦略会議において、教育システムの改革に関する検討が進められるに当たり、国家戦略の視点から見た科学技術イノベーションを支える人材育成の観点から、次のように提言する。

1. 問題の所在

大学院を中心とする人材育成政策において、これまでの我が国のグローバル化対応は不十分と言わざるを得ない。喫緊の課題として、教育システムを、グローバル化対応の観点から再構築する必要がある。このためには、この政策課題について、全体を俯瞰した上で、国家戦略・関係府省・大学等の階層構造に従って取り組みを整理し、国全体として改革を推進すべきである（別添参照）。

2. 国家戦略としての目標

(1) 学位に関する国際標準の「質保証システム」を制度化する。これに基づいて、国際的な水準で働ける高度な専門人材（研究開発人材を含む）を確実に育成する。また、国際的な頭脳循環のハブを、我が国に保有するという人材戦略に資する。

(2) 最高水準の研究者を相当規模擁する研究領域のコアを強化することにより、研究大学（Research University）を形成する。これにより、世界から有為な研究人材を吸収する。また、研究開発法人、産業界等との間の人材循環をより活発にして、知の創造力とイノベーション創出の機能を強化する。

(3) 以上の目標の達成に向けて、最も重要な点は大学のマネジメント改革である。組織としての競争力を強化するために、過去の例に捉われない権限と責任を明確にしたマネジメントを確立する。

3. 目標達成のための重点的取り組み

(1) 教育に関する取り組み

大学及び大学院における教育カリキュラムの改革を推進する観点から、文部科学省において着手している分野別質保証制度の検討を加速し、国際標準の観点から適切なものとした上で、速やかに試行・実施に移す。また、教育カリキュラム修了者の学習成果を評価する仕組みを整備し、学位認定の質保証を実効あるものとする。さらに、教員のテニュア取得要件の一つとして教育能力を適切に評価する仕組みを導入し、定期的に能力・実績評価を行う。

以上の、教育カリキュラム、学習成果、教員の教育力に対する3つの質保証のためのシステムを政策として一体的に推進することにより、雇用に関してグローバル水準の競争力を有する学位取得者を育成する大学及び大学院教育システムの構築という目標の達成を早期に実現する。

このほか教育面における関連施策として、国立大学法人運営費交付金及び私立大学経常費助成補助金の配分基準の見直し、博士課程学生への経済的支援の充実、留学生30万人計画の推進による重点支援、教育改革に関する種々のプログラムの包括化・長期化、博士のキャリアパスの多様化（国内外のインターンシップを含む）等に重点的に取り組む必要がある。

(2) 研究に関する取り組み

世界をリードする持続的な研究拠点の形成を推進する。目指すのは、世界最高水準の研究者を相当規模擁する研究領域のコアとしての強化であり、領域ごとに研究パフォーマンスの国際的優位性を向上し、弛まず進化を続ける組織である。これらのコアは、世界に開かれ、つながり、グローバル・ネットワークのハブとして、世界を先導する役割を果たしうる。

このほか研究面における関連施策として、戦略的に重要な研究拠点への重点支援、科学研究費の配分方式の見直し、競争的資金制度の改革（執行ルールの一統化・柔軟化）、国際共同研究及び若手の海外派遣に関する戦略的取り組みの推進、ポストドクター制度の是正等に重点的に取り組む必要がある。

(3) マネジメントに関する取り組み

質の高い大学を構築するためには、基盤となる人事・財務・資産等に関する大学のマネジメントについて、グローバル水準の迅速性と柔軟性を持った判断が

できる環境を整備することが必要である。特に、国立大学に関しては、従来から、執行機関たる学長の権限の明確化、教職員の公正な人事評価と適切な処遇への反映、経営戦略に即した教育・研究組織の再編成等の課題が指摘されている。これらのガバナンスに関する課題について、国立大学法人制度の見直しを含めて方策の検討を急ぐ必要がある。

このほかマネジメント面における関連施策として、大学の機能分化によるランドデザインの策定、大学認証評価基準・方法のグローバル化、経営のPDCAサイクルに資する国立大学法人会計基準の見直し等に重点的に取り組む必要がある。

別添

高等専門人材育成改革の検討課題の例

政策課題	国家戦略会議	文部科学省	各国立大学法人
<p>●世界で働ける高等専門人材の育成 (期待効果:若年雇用確保、企業の世界展開に呼応した就業機会拡大)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 大学の再編経営統合 * 国立大学法人のガバナンス強化(学長/理事長の法制的区分、一法人複数校制度) * 国立大学運営費交付金の実績(傾斜)配分 * 社会による教育実績の評価と結果を大学へフィードバック(運営費交付金配分) 	<ul style="list-style-type: none"> * 「分野別質保証」制度の早期整備・実施 * 大学の組織機能は「教育」との確認 * 専攻別の実績(教育と研究)評価の整備・実施(交付金の傾斜配分) * 博士号認定基準の共通化(+各大学独自) * 任期無し大学教員の有資格化と要件整備 	<ul style="list-style-type: none"> * 大学毎「機能分化」の早期具体化 * 体系的カリキュラム整備・実施(特に大学院、博士課程) * 修士、博士号認定基準の明文化・公表
<p>●世界と競争できる研究開発人材の育成 (若年研究者の雇用確保、新陳代謝による研究開発の活発化)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 国際的先端研究機関(複数)の特定とそれに向けた研究独法、大学の機能再編 (若手人材へ財政支援) * 博士在学希望者全員に低利ローン貸与 * 本人の将来所得に応じた返済 	<ul style="list-style-type: none"> * 国立大学法人のガバナンス強化(理事長(学長)権限強化) * 資金配分機関JSPSの機能再編(含む特別研究員制度) * ポスドク運用要件整備 * TA、RA支援の配分法見直しによる実効化 	<ul style="list-style-type: none"> * 学内常勤人事の新陳代謝システムの早期整備・公表・実施 * 事務部門の大学間連携共同事業化(→国際化、効率化、教員負担軽減対応)

基本の「方針決定(国家戦略会議)」とその後の制度設計に基づく「実行決定」の2段階で推進