

文部科学省説明資料



令和元年11月28日

CSTI有識者議員懇談会



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

人事給与マネジメント改革の概要

人事給与マネジメント改革

・国立大学が教育研究力の強化・発展を目指し、社会からの要請を自覚しながら、自律的に人事制度を見直し、合理性・実効性のある人事給与制度を実現

・全学的な人事マネジメントや、給与制度、業績評価制度の見直し、クロスアポイントメント制度の活用等、総合的・複合的な取組を推進

<人事給与マネジメント改革>

全学的な人事マネジメントシステムの構築

- ◆ 年齢構成の適正化、人材の多様性の確保、流動性の向上を目指した人事計画の策定

業績評価、処遇への反映

- ◆ 教員の意欲や能力を引き出すことを目的とした業績評価と、その評価結果を適切に処遇へ反映した制度設計

総合的・複合的に
取組を推進

年俸制の見直し

- ◆ 硬直的な給与制度からの抜本的転換を図り、厳格な業績評価に基づきかつ柔軟な給与制度の実現

テニュアトラック制・クロスアポイントメント制度の活用

- ◆ 若手教員の雇用確保や、外部資金の活用など、目的に合わせ各種制度を効果的に活用

マネジメントの
検討ポイント

- **若手教員が安定的に研究に専念できる雇用と教育研究環境の確保**
 - ・年齢・職位のバランスを考慮した雇用計画とキャリアパスの構築等
- **外国人の雇用促進と国際化の推進**
 - ・優秀な外国人人材の獲得、海外で学位を取得した日本人の雇用、サバティカルの制度化等
- **女性教員の雇用促進**
 - ・女性教員数の目標設定、ライフイベントに応じた制度設計や学内託児所等の支援体制の充実等
- **流動性の向上**
 - ・優秀で多様かつ最適な人材の育成・確保につながる頭脳の好循環を実現する流動性の在り方の検証等
- **多様な財源の活用**
 - ・共同研究やクロスアポイントメント制度等による人件費を含む民間資金の獲得、教員のインセンティブ向上等

人事給与マネジメント改革の現状

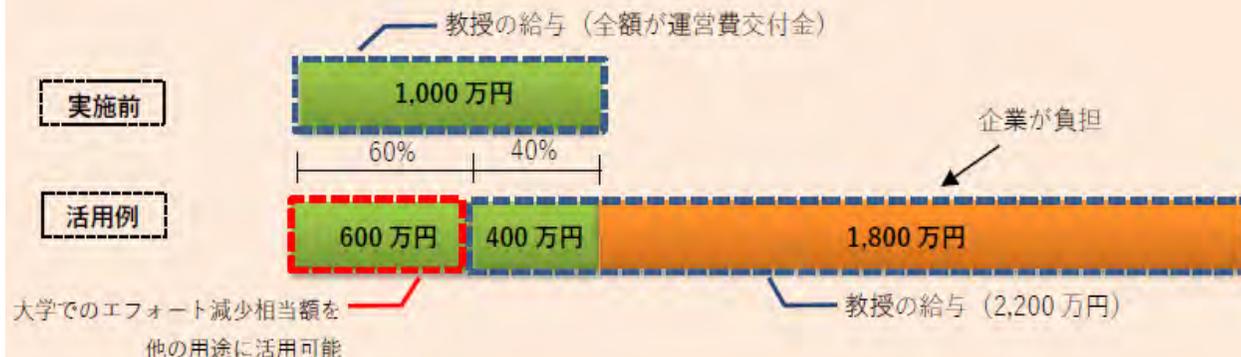
- 平成31年2月に文部科学省で作成した人事給与マネジメント改革に関するガイドラインを参考としながら、各大学が人事・給与制度の改革に取り組んでいるところ。
- 特に年俸制については、第3期中期目標期間中の導入を目指し、各大学で厳格な業績評価制度に基づく新たな年俸制の制度構築を進めている。
- 人件費への外部資金の活用については、ガイドラインの中で、民間資金活用による給与増額のイメージを示すとともに、民間企業とのクロスアポイントメント制度の活用を促すなど、大学に対して積極的な取組を推進。
- 2019年度の運営費交付金の予算配分にあたっては、若手教員の比率や人事給与マネジメント改革の実施状況を評価の指標として取り入れ、改革に取り組む大学に対し評価に応じた配分を実施。
- 令和元年6月に策定した国立大学改革方針では、強靱なガバナンスの実現を図るための取組として人事給与マネジメント改革を推進。

新年俸制の導入状況調査 (R元年6月) ※1

- ・導入済み 12法人
- ・未導入 78法人
- <未導入78法人内訳>
 - 令和元年度中に導入予定 14法人 ※2
 - 令和2年度中に導入予定 38法人
 - 令和3年4月 1法人
 - 未定 25法人

※1) 大学共同利用機関法人を含む90法人に調査。
※2) 令和元年度中に導入予定と回答した14法人のうち、6法人は既に導入済み (R元年11月現在)

クロスアポイントメント制度の活用イメージ (ガイドラインより)



人事給与マネジメント改革の課題と施策の方向性

外部資金活用の促進について

- 外部資金の活用については、人給改革のガイドラインの策定時にはまだ議論が熟していなかったこともあり、最近の議論を踏まえ大学の取組事例や活用上の課題を把握するなど情報収集に努めるとともに、ガイドラインを深化させていく必要がある。
- クロスアポイントメント制度については、文系学部でも民間企業からの受入を行う等、分野に関わらず各大学が実績を伸ばしている一方、民間企業との実施割合が低く、全体の約10%程度に過ぎない。



また、インセンティブの付与や高額給与の実施事例が少なく、民間資金獲得のツールとしての活用が不十分。

若手研究者の研究環境整備について

- 競争性と安定性の両立を目指し、任期制を効果的に活用しつつ、若手研究者にとって研究力向上に資するキャリアパスの在り方を議論する必要がある。

年俸制、業績評価制度の見直し

- 給与制度の見直しは学内の合意を得るために丁寧かつ慎重な対応が求められ、制度構築に時間を要する。また、現在月給制の教員を強制的に年俸制へ移行させるわけにはいかず、導入拡大には困難が見込まれる。

<施策の方向性>

- 2020年度の運営費交付金の予算配分において、人事給与マネジメント改革の進捗状況を指標に取り入れるべく検討中。2019年度予算の実績を踏まえ、指標の改善を図る
- 徹底対話等を通じて大学の現状・課題把握に努め、改革の検証を行うことで各種人事・給与制度の効果的な活用（※）の在り方を探る
 - ※ ①外部資金を活用した人件費の支出
②適正な年齢構成の実現
③能力主義の徹底を図るための工夫
- 外部資金の活用事例を中心とした好事例を積極的に横展開し、大学間での共有を促進する
- 政府の動向や、クロスアポイントメント制度のガイドライン作成等の他省庁の取組と連携しながら、第4期の中期目標・中期計画策定のタイミング等に向けて人事給与マネジメント改革のガイドラインを補強していく予定

人事給与マネジメント改革 取組事例

愛知教育大学

クロスアポイントメント（受入）

クロスアポイントメント協定の締結により、NTTラーニングシステムズ株式会社（NTTLS社）の教育ICT推進部の社員1名を、大学のICT教育基盤センターの研究者として受け入れている。

これにより、本人の研究活動等に係る知見を深めるとともに、大学・企業双方の業務を推進・向上を図ることを目的としている。

●学長裁量経費「教職実践力向上重点研究費」（学内公募）を措置

クロスアポイントメント制度により研究者を受け入れ、ICTを活用した次世代の教育に向けての研究と開発をNTTLS社と共同で行うICT教育プロジェクトに対し、学長裁量経費を措置。

当該プロジェクトを通じて、学習過程について様々なデータを活用して分析を行い、エビデンスをもって明らかにすることで、メディアを活用したより優れた教材開発を目指す。

電気通信大学

クロスアポイントメント（派遣）

コニカミノルタ株式会社に大学院情報理工学研究科の教授と准教授を派遣。対象教員が保有する技術と知見を活かして、社会的にも価値のある新技術の探索・評価や技術開発に携わり、事業の具現化・実用化を目指している。

企業が負担することとなった人件費分は、教育研究の充実にに向けた環境整備に活用。

●派遣者へのインセンティブ

クロスアポイントメント手当を支給。
（大学から、派遣先基準による給与額と大学基準による給与額の差額にエフォート率を乗じた金額を支給）

●民間企業とのクロスアポイントメント制度促進に向けた学内の取組

産学連携を検討している教員、企業に対し、URAや産学連携コーディネーターが選択肢のひとつとしてクロスアポイントメント制度を提案。

新潟大学

研究者活性化マネジメント

2018年12月から翌年5月にかけて、研究者の活性化に向けた価値観検討調査を実施し、研究者のモチベーションについて行動経済学に基づき分析。調査結果に基づく要因の検討や研究者の活性化に向けた具体的施策の検討を行うなど、限られた資源の中で研究者の生産性を最大限に活用するための仕組みを全学的に検討している。

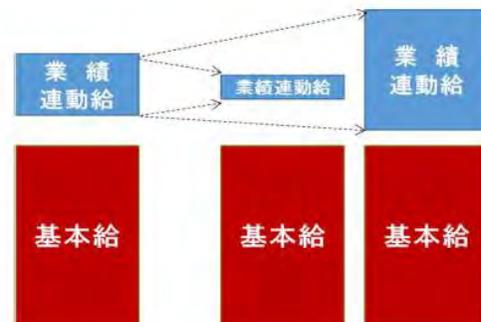
●研究者活性化のためのチャレンジマイル（褒賞システム）

今年チャレンジする意欲的活動（目標）を教員が自己申告。「チャレンジしているか」という評価基準により対象者を選出し、成果目標を達成するとマイルを獲得することができる。貯めたマイルは、学生補助アルバイト費用、海外研究者受け入れの補助、スペースチャージ代など教育研究に関わることや、家事代行システムの利用など仕事と生活の両立に関わることに活用可能である。用途はさらに教員のニーズに合わせて、より幅広く設定していく予定。

北陸先端科学技術大学院大学

新たな年俸制の導入

給与を職位ごとに定める「基本給」と、業績評価の結果に基づく「業績連動給」に二階層化。「基本給」は職位ごとに均一化している。（教授は3区分）



●期待される効果

- ・年齢や勤続年数によらない給与体系により、若い優秀な研究者を積極的に確保
- ・業績連動給の基準額は、大学の総間接経費等収入（大学全体の業績）に応じて変動させ、大学運営への積極的関与を促す 等

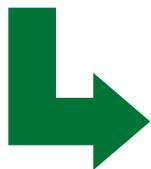
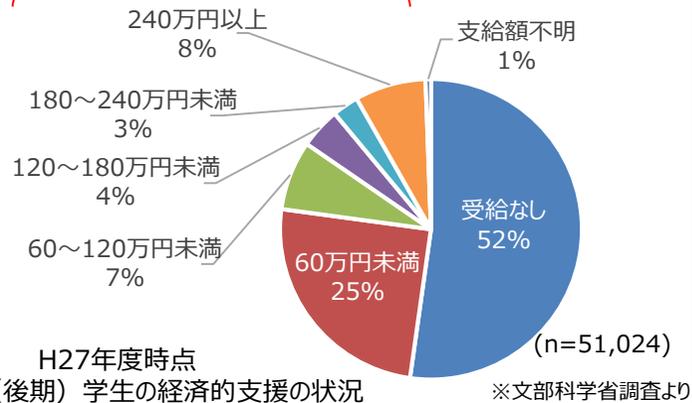
大学院生に対する支援について

現状

博士課程（後期）在籍者数
74,367人（H30年度）

- 科学技術基本計画では、「博士課程（後期）在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」とされている ※生活費相当額：年間180万円以上
- 平成27年度時点で、博士課程（後期）学生のうち、生活費相当額の経済的支援受給者は10.4% ※貸与型奨学金を除く
- 博士課程（後期）学生のTA・RA実施状況（平成28年度時点）
 - TA：約1.3万人 1人あたり月額約1.0万円
 - RA：約0.9万人 1人あたり月額約3.8万円
- 特別研究員事業（DC）の採用状況（令和元年度時点）
 - DC：約0.4万人 1人あたり月額20万円

生活費相当額受給者 10.4%



大学院生に対する支援を推進するためには以下の取組が必要

- 大学院生の支援に充てられる財源の多様化を図る
- 大学院生の処遇（RA等の給与水準）を改善する
- 大学院生に対する支援や処遇の改善に対する大学・研究者・産業界の意識を醸成する

課題

今後の方向性

- 大学との意見交換等を通じて、寄附金等の大学の自己収入増を踏まえた学内奨学金やRA等の充実等、**大学院生の支援施策を促進**
※文科省と国立大学との徹底した対話の一環として実施
- **特別研究員（DC）の充実**
- 公募型研究資金における公募要領において、大学院生に対するRA等の給与水準について、**生活費相当額を踏まえつつ、支援業務の性質や内容、労働時間に見合った適切な設定を促し、競争的資金を通じた大学院生支援を促進**
- 上記の普及により、**企業等との共同研究においても、RA等としての大学院生雇用、適正な給与設定を促進**

大学院生に対して
直接支援

研究代表者等が
外部資金を獲得して
大学院生に対して支援