

大学改革の推進について

平成 30 年 6 月 14 日

総合科学技術・イノベーション会議

上 山 隆 大

年俸制の拡大（人事給与とマネジメント改革の推進）

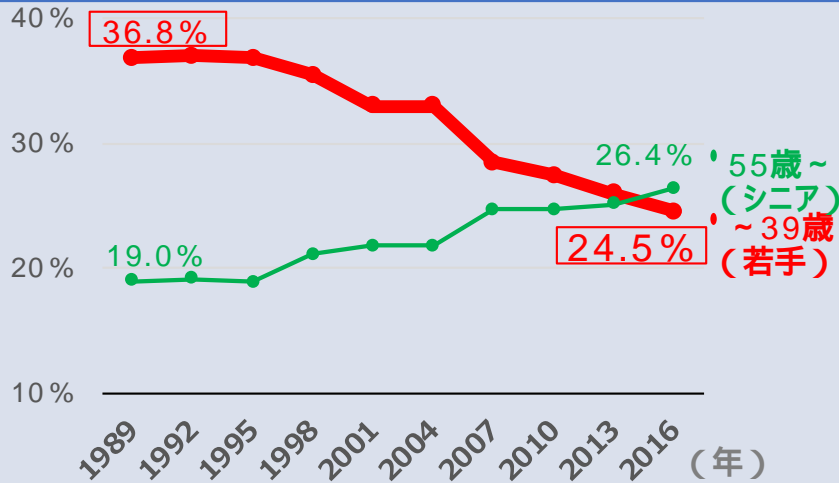
国立大学教員への年俸制() 完全導入を目指し、新規採用教員は原則年俸制、シニア教員にも導入促進。
 () 厳格な業績評価、在職期間の長期化により処遇が有利にならないもの（退職手当の前払いを伴わない）

若手教員の研究意欲の向上、能力を開発・発揮できる環境整備。

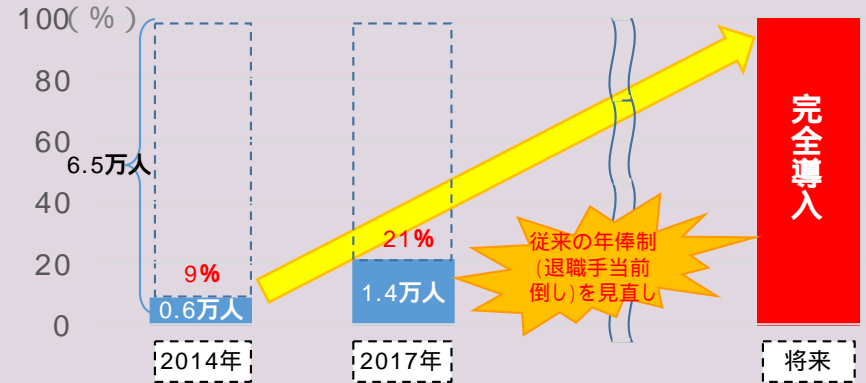
国立大学運営費交付金の配分に各大学の人事給与とマネジメント改革の進捗を反映。

【現状】

- 人事が固定化し、シニア教員が増加
- 若手教員の減少 36.8% 24.5%



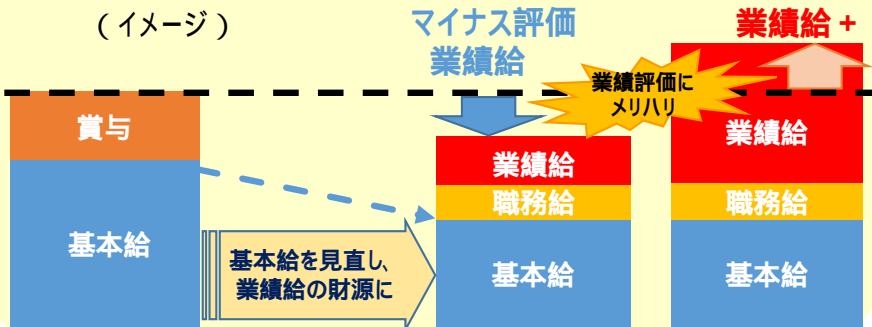
- 年俸制の完全導入により、
- 人材流動性向上
- 若手研究者の活躍機会創出



国立大学の新規採用教員は原則導入、在職シニア教員への導入についても大胆に加速を図る。(参考)学校教員統計調査(2016年)：国立大学の採用教員数4,438人

厳格な業績評価に基づく年俸制の導入

(イメージ)



在職期間の長期化により 当然に処遇が有利にならない仕組みの整備

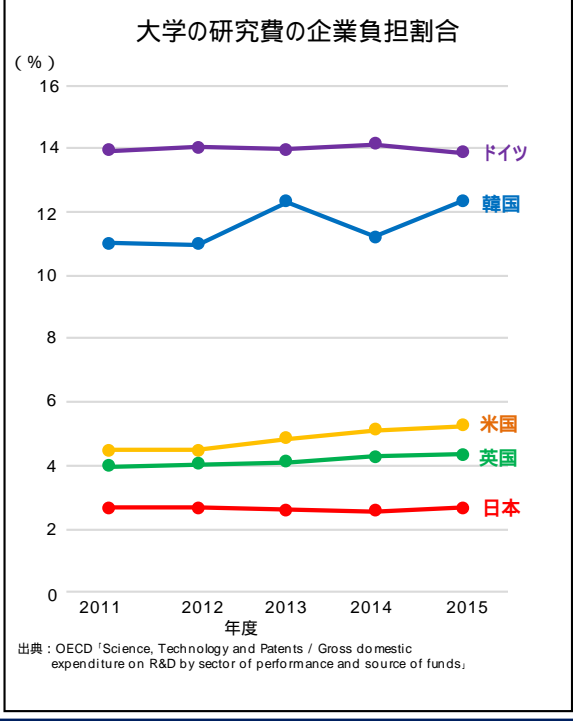
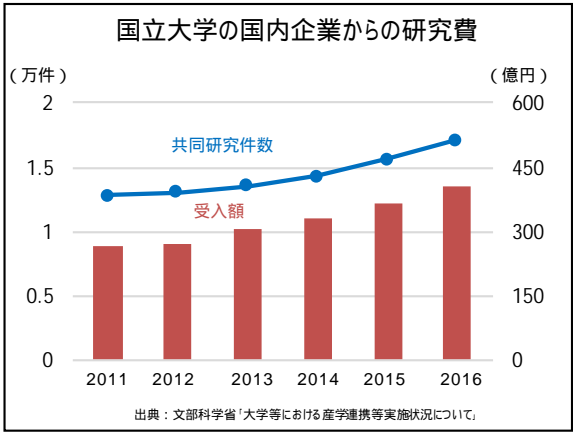
- シニア教員については、例えば、
- 退職手当の在り方の見直し
- 任期制の導入
- 国家公務員の定年の引き上げに関する検討動向等を反映した給与水準の見直し等

大学の人事給与と改革進捗に応じ運営費交付金を配分

- 第3期中期計画期間中に、
- 機能強化再配分（これまで毎年約100億円）
- 学長裁量経費（約400億円）の評価に各大学の人事給与とマネジメント改革の進捗等を反映。

国立大学における民間資金獲得等のための仕組みの導入

国立の研究大学を中心に、民間資金の獲得等を促進する仕組みを導入。



新たな仕組みの導入により、自立的な経営を促進

民間資金の獲得等



併せて、多様な民間資金獲得方を推進

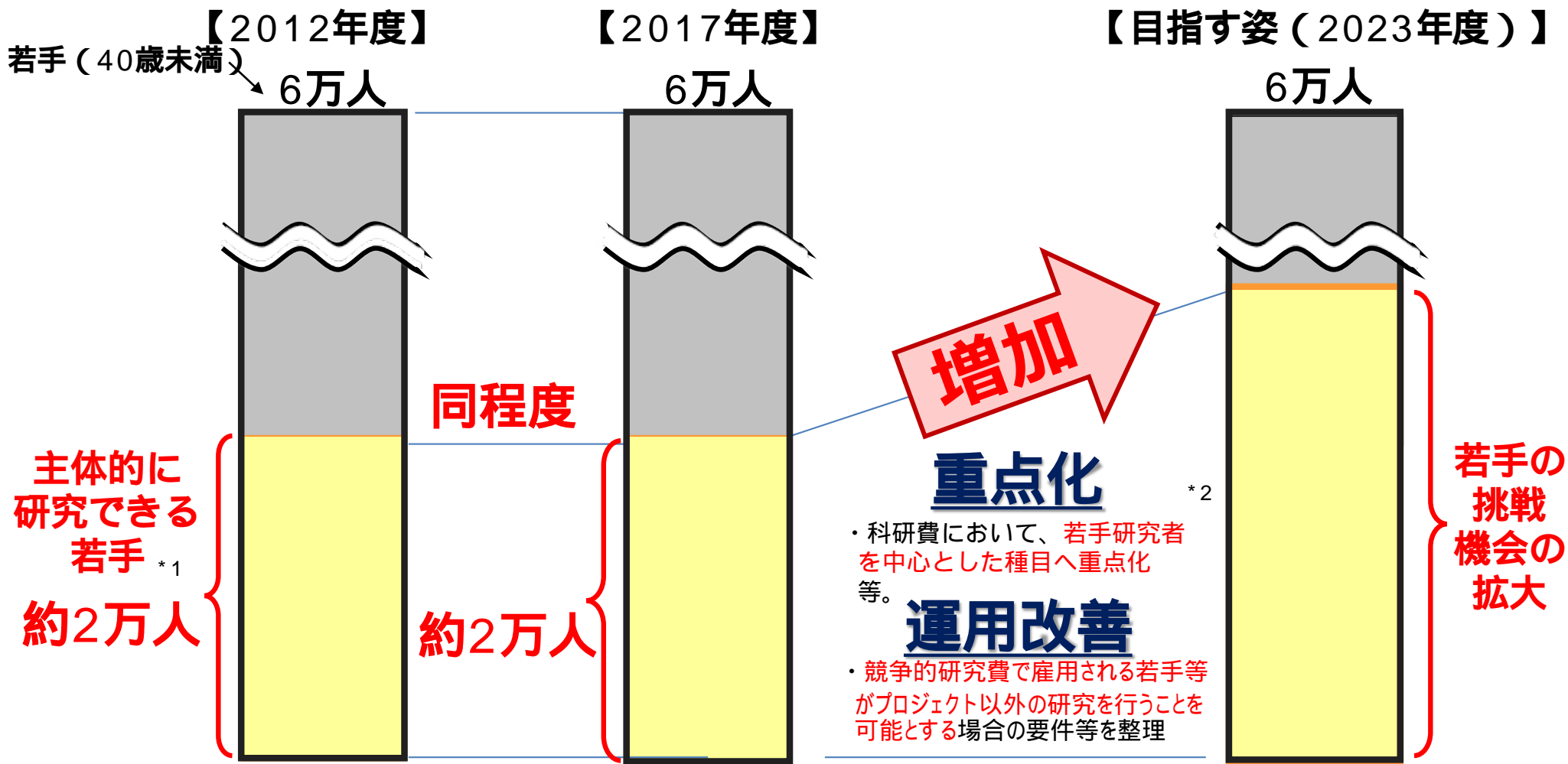
- ✓ 国立大学が企業と共同研究を行う際の**間接経費の拡大**
- ✓ 民間資金獲得に向けた**規制緩和** など

(抜粋)「統合イノベーション戦略(案)」
 <民間資金獲得等のための仕組みの導入>
 ・研究大学を中心とした国立大学に対し、民間資金の獲得等に応じ、評価を通じた運営費交付金の配分のメリハリ付け 等によるインセンティブの仕組みについて2018年中に検討し、早急に試行的導入

運営費交付金の重点支援評価の中に、外部資金獲得状況も共通指標化し、配分に反映することを検討

若手の活躍促進（競争的研究費の若手への重点化等）

競争的研究費全体について若手支援に重点化しつつ、競争的研究費の使い勝手の改善等により、若手研究者による新興・融合領域の開拓に資する挑戦的な研究を促進。



*1 ここでの「主体的に研究できる若手」は、科学研究費助成事業（科研費）等の若手採択者

*2 例えば、KPIとして、「科研費における採択件数に占める若手研究者の比率が、応募者に占める若手研究者の比率を10ポイント以上上回る。」を設定し、このKPIを達成すべく、大型種目から若手研究者を中心とした種目への重点化等を図る。