

人事制度・大学マネジメント改革に関する論点例について

<基礎研究力強化のための基盤づくり>

- 機関としての経営力をいかに強化するか
 - 機関のトップのリーダーシップを支える仕組みをどう作るか
 - 国立大学・研究独法に関する法制度上の課題、運営上の課題は何か
 - 機関の経営力強化に関する法人評価をどう設計するか
 - スケールメリットを生かした大学群の形成(法人統合)についてどう考えるか

- SWOT 分析に基づく、機関内の資源配分の最適化をどう進めるか
 - 民間企業では同分析により組織再編を恒常的に実施
 - 英国ではRAEの結果に基づく資源配分等によって、各大学が学部構成等を再編

- 基礎研究を支える大学の基盤的経費をいかに確保するか
 - 大学の基盤的経費の確保の必要について、国民的理解を得るロジックは何か
 - 具体的な方策の対象・規模、成果の評価基準、PDCA の回し方をどう考えるか
 - 私立大学との整合をどう考えるか

- 基礎研究を支える研究人材の人件費をいかに確保するか
 - 国立大学・研究独法が組織判断により、研究人材人件費を抑制対象から除外することをどう考えるか
 - 人件費の財源の多様化の可能性についてどう考えるか(競争的資金の活用を含む)

<基礎研究力強化のための人材マネジメント改革>

(若手研究者の養成確保)

- 若手研究者のポストをいかに拡充するか
 - 国立大学・研究独法における人事や給与費全体の大胆な合理化・効率化をどう進めるか

- テニュアトラック制度の普及・定着には何が必要か
 - 科学技術基本計画に掲げる目標である「全大学の自然科学系の若手新規採用教員数の30%」は年間690人程度に相当するが、24年度の新規支援予定者は168名(総数544名(平成22年度))

(研究支援者の養成確保)

- 専門性の高い研究支援者を養成確保する方策をどうするか
 - 各機関で雇用、別組織で雇用、資金交付団体で雇用等の方策をどう考えるか
 - 研究支援者に求められる能力・資格をどう考えるか