

資料 1

総合科学技術・イノベーション会議
基本計画専門調査会（第7回）
2025.6.19

今後の大学改革の方向性について

－ 大学研究力強化に向けた今後の取組の全体像 －

高等教育局長 伊藤学司

令和7年6月19日



文部科学省

今後の高等教育の目指す姿

(『我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～(答申)』(中央教育審議会(令和7年2月21日))

- 社会の変化 …世界:環境問題やAI進展等、国内:急速な少子化
- 高等教育を取り巻く変化 …学修者本位の教育への転換等

大学進学者数推計(出生低位・死亡低位)

62.7万人 ▶ 59.0万人 ▶ **46.0万人**(約27%減)
(2021) (2035) (2040)

目指す未来像

一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさ(well-being)の実現を核とした、持続可能な活力ある社会

育成する人材像

持続可能な活力ある社会の担い手や創り手として、真に人が果たすべきことを果たせる力を備え、人々と協働しながら、課題を発見し解決に導く、学び続ける人材

我が国の「知の総和」の向上

目指す未来像の実現のためには、「知の総和」(数×能力)を向上することが必須

政策の
目的

教育研究の
「質」の向上

「規模」の
適正化

「アクセス」の
確保

大学研究力強化に向けた機能強化のイメージ

世界最高水準の研究大学

国際卓越研究大学



国際卓越
研究大学



国際卓越
研究大学

※大学ファンドの運用益による支援

人材流動や共同研究の促進等を通じ、
共に発展できる関係を構築



地域の中核・特色ある研究大学

魅力ある拠点形成による大学の特色化



共創の場



世界
トップレベルの
研究拠点



地方創生
のハブ

※地域中核研究大学等強化促進基金による支援

教育・人材育成や地域貢献を重視し、我が国の研究基盤を支える大学

地域産業に必要な専門人材や地方でイノベーションを創出



大学等連携推進法人や地域構想推進プラットフォーム等による連携



※大学・高専機能強化支援事業、大学教育再生戦略推進費など

例えば研究型大学を中心に学部から大学院へ資源のシフトを促進するなど、
全体の規模の適正化を図りつつ、個々の大学の機能強化を進め教育研究の質を高度化

基盤的支援

国立大学法人運営費交付金、施設整備費補助金、私立大学等経常費補助金など

研究力強化に向けた課題と対応の方向性

研究時間の減少

大学等教員の研究活動時間の割合の変化
H14:46.5% ⇒ R5:32.2%

若手研究者の減少

国立大学における40歳未満の本務教員の割合の変化
H16:30% ⇒ R4:22%

国際コミュニティでの存在感の低下

- 国際共著論文割合は令和2年頃から全分野で低下
- 日本人の留学は3.1%、外国人留学生の在籍は5.5%

成長分野における人材の不足

各産業でAIやロボット等の活用を担う人材は
合計で約300万人不足

物価や人件費の上昇の影響による 財務基盤の脆弱化

- 基盤的経費は物価高騰等で実質的に目減り
- 間接経費、寄附、基金等財源の多様化が不足

1. 人事給与マネジメントシステムの改革

2. 研究時間を生み出す体制構築

3. 博士課程学生の増加

4. 留学モビリティの拡大とその基盤となる大学の国際化

5. 地域も含めた成長分野における人材育成の強化

6. 知の価値化に向けた大学の体制強化

7. 基盤的経費の確保

1. 人事給与マネジメントシステムの改革

- 各国立大学法人が取り組む人事給与マネジメント改革をさらに進める上での基本的な考え方や検討すべきポイント、参考事例を掲載したガイドラインを平成31年2月に策定
- 令和3年12月には、教員の意欲を向上させるとともに、多様で優秀な人材を確保することにもつながる具体的な取組事例を掲載したガイドライン(追補版)を策定、各法人の取組を促進

人事給与マネジメント改革ガイドライン

全学的な人事マネジメントシステムの構築

- ◆ 中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定
- ◆ 持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用
- ◆ 組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築
- ◆ 人材の多様性の確保

雇用財源に外部資金を活用

競争的研究費、共同研究費、寄附金といった多様な外部資金を人件費に充当し、捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組

テニュアトラック制の活用

将来への安定的なキャリアパスの可能性を明示することで、高い研究成果を期待

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

年俸制の見直し

硬直的な給与度からの抜本的転換を図り、厳格な業績評価に基づく柔軟な給与制の実現

クロスアポイントメント制度の活用

優秀な人材が組織の壁を越えて活躍することが可能となり、技術の橋渡し機能が強化

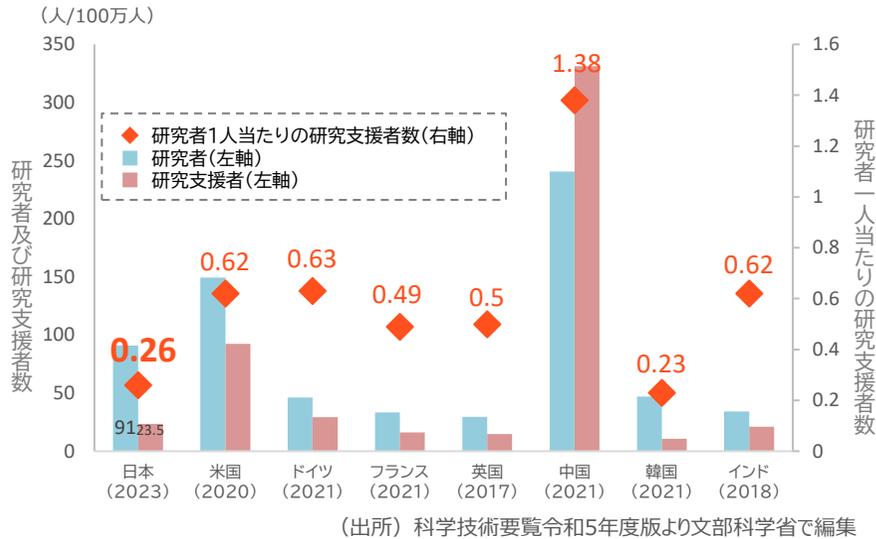
<今後の方向性と論点>

- 教員のみならず、職員やURA等の専門人材を含めた人事給与マネジメントシステムの改革を進めるべく、必要に応じたガイドラインの見直し
- 国立大学法人の第5期中期目標期間においても、各法人のミッションを踏まえた人事給与マネジメントシステムの見直しや、一層の取組促進を求めることを検討

2. 研究時間を生み出す体制構築

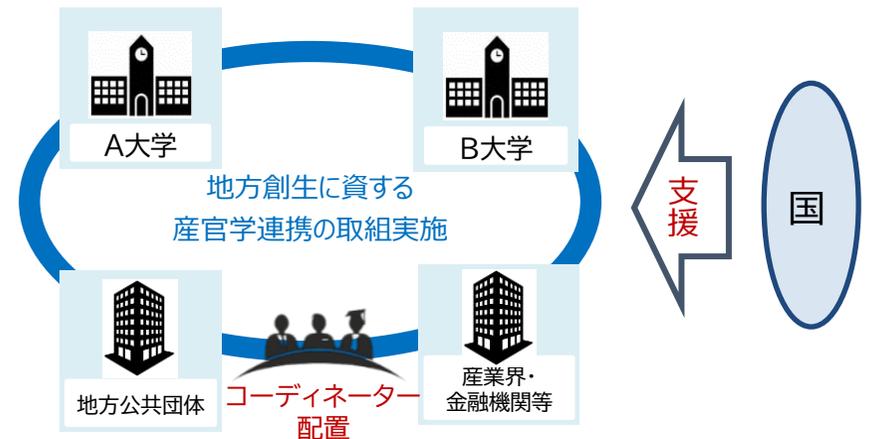
- 大学教員の研究時間は減少傾向にあるが、その背景には研究専門人材の不足とともに、教員の教育時間や学内事務の増加などが指摘
- 研究を支えるURAや技術職員等の専門職員の確保を促進してきているが、今後、研究時間の確保に向けて、各大学における業務の見直しを進めるとともに、大学間の連携による教育実施等を促進していくことが必要

日本は研究者1人当たりの研究支援者数が少ない



地域研究教育連携推進機構(仮称)を活用して地域における大学等間の連携の枠組みを強化し、多様な資源を活用する産学連携等に取り組むことにより、研究時間を確保

地域研究教育連携推進機構(仮称)のイメージ



<今後の方向性と論点>

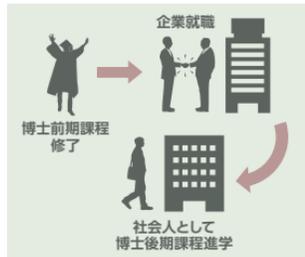
- 国立大学法人の人事給与マネジメントシステム改革において、各法人のミッションを踏まえつつ、教員・専門職員、技術職員の適切なバランスの確保や、教育、研究業務の適切な分業、研究開発マネジメント人材等のURAや技術職員等の専門人材の育成・確保・キャリアパスの構築など、研究力強化に向けた人事戦略の構築を促進
- 国立大学法人については、第5期中期目標期間において、業務の質向上や効率化に向けた他大学との連携などを促進する方向

3. 博士課程学生の増加

- 博士人材は新たな知を創造し、社会にイノベーションをもたらすことができる重要な存在であるが、人口100万人当たりで見ると、日本の博士号取得者数は諸外国に比べ1/3程度

九州大学における取組事例 (卓越社会人博士課程制度)

- 優秀な学生を博士前期課程修了後に企業が採用し、同時に社会人博士として博士後期課程に進学させ、博士号取得後は企業に戻る制度
- 令和4年4月には、連携先機関の富士通研究所への採用実績あり。今後は同制度を他企業にも広げる予定



東京科学大学における取組事例 (WISE-SSS)

- グローバルリーダーシップ力の涵養のため、海外の研究組織等への滞在支援等(3ヶ月以上)を実施

【修了者の声】

WISE-SSSのグローバルオフキャンパス研究プロジェクトで経済的支援を受け、米ウィスコンシン大学マディソン校に留学しました。現在は、留学前からの希望通り、同校でポスドクとして研究を続けています。



文部科学省 卓越大学院プログラム
東京科学大学 超スマート社会卓越教育院
Academy of Super Smart Society, Science Tokyo

経済産業省と連携して博士人材の活躍の場を拡大する取組を促進



※ 卓越大学院プログラムパンフレット(令和6年2月、令和7年3月発行)、東京科学大学ウェブサイト及び卓越社会人博士課程制度リーフレットを基に文部科学省作成

<今後の方向性と論点>

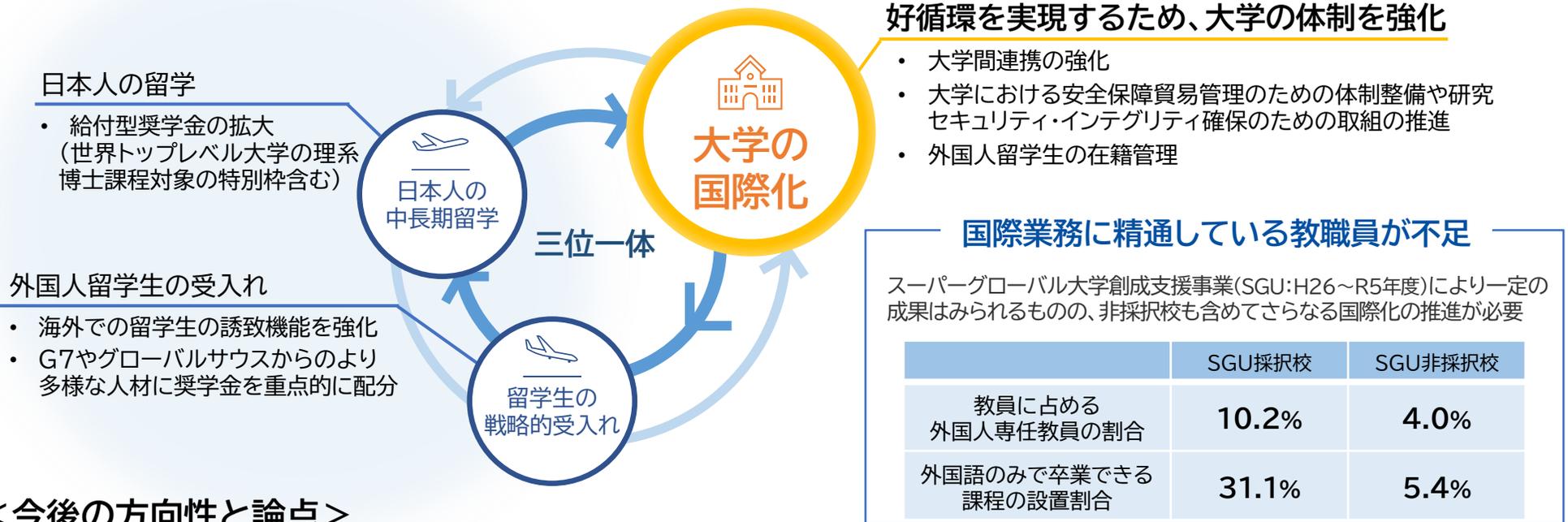
- 2040年に人口100万人当たりの博士号取得者数を世界トップレベルに引き上げる(2020年度比約3倍)
- 大学院教育の充実: 学内資源の大学院への集約や社会人学生の受入れ、日本人学生の海外派遣等により大学院教育を充実
- 博士後期課程学生への支援: SPRINGやDC、BOOST等による優秀な学生への経済的支援
- キャリア形成支援: 各大学におけるキャリア支援活動の促進に加え、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック」等の普及活動を展開

4. 留学モビリティの拡大とその基盤となる大学の国際化

- 我が国の研究力向上のためには、研究コミュニティが、海外の研究コミュニティに参画し、世界と渡り合えるグローバル人材の育成が急務
- 留学モビリティの拡大とその基盤となる大学の国際化を進め、イノベーション創出の環境を作ることが必要不可欠

(参考)統合イノベーション戦略2025(令和7年6月6日)(抜粋)

昨今の国際情勢の変化も踏まえつつ、米国や欧州を始めとする各国・地域からの優秀な研究者・留学生の積極的な呼び込みや、日本の研究者等が海外研さんに専念できる支援・環境整備を行うことにより、我が国の研究力の強化に向けた国際頭脳循環を促進していく。



<今後の方向性と論点>

- 国立大学法人においては外国人留学生の教育研究環境充実の観点から、授業料標準額を撤廃。外国人留学生へのきめ細かな支援を持続的・安定的に行うための適正な対価の徴収が必要
- 優秀な外国人留学生の受入れ強化につながる弾力的な定員管理方策を検討
- 外国人留学生を受け入れる環境の整備や、大学等における外為法に基づく安全保障貿易管理、研究セキュリティ・インテグリティ対応、外国人留学生の在籍管理などの体制を強化

5. 地域も含めた成長分野における人材育成の強化

- デジタル化の加速度的な進展や脱炭素の世界的な潮流をはじめとして、社会構造が急激に変化する中で、産業構造や労働需要の変化に対応し、我が国の持続的な成長・発展を実現するためには、成長分野や複雑化する地域課題の解決をリードする高度専門人材の育成が不可欠

(参考)第31回新しい資本主義実現会議における総理指示(令和7年2月27日)(抜粋)

文部科学大臣と経済産業大臣を中心に、産業側の需要と地域の大学・高等専門学校などの教育側の双方を一体的に捉え、教育機関での柔軟な学部・学科の再編や企業からの資金提供の後押しなども含めた産業人材教育のためのプランを6月をめどに具体化してください。

■ 意欲ある大学・高専が行う、デジタル・グリーン等の成長分野への学部再編等の改革を支援

【大学・高専機能強化支援事業】※令和6年度時点

- ① 学部再編等による特定成長分野への転換等に係る支援:126大学 ※理系学部を初めて設置する文系大学は約4割
- ② 高度情報専門人材の確保に向けた機能強化に係る支援:89大学

■ 実践的技術者教育を行う高専の高度化・国際化を支援

■ 半導体等の重要分野において、地域特性等も踏まえた産学協働の実践的な教育体制の構築など、地域の産業界と連携した人材育成を支援

■ デジタルの素養を兼ね備えた人材育成として、数理・データサイエンス・AI教育を推進

【数理・データサイエンス・AI教育認定制度】※令和6年度時点

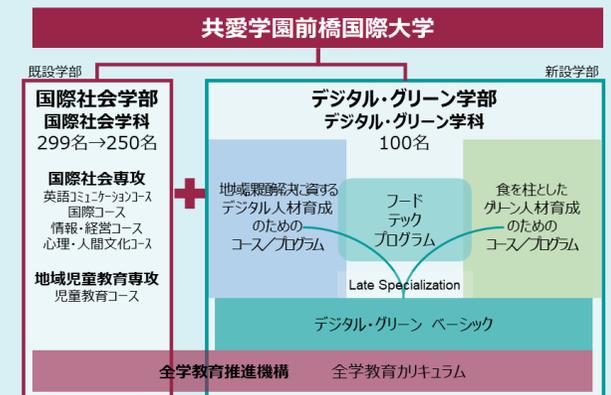
- ・ リテラシーレベル 認定数:494件(493校) 1学年当たり受講可能な学生数:約50万人(2025年度目標:50万人/年)
- ・ 応用基礎レベル 認定数:243件(166校) 1学年当たり受講可能な学生数:約19万人(2025年度目標:25万人/年)

■ 地域医療・臨床研究の担い手である大学病院等における高度医療人材の養成と、研究時間確保等の環境整備を通じた医学系研究の充実・強化

【共愛学園前橋国際大学】

デジタル・グリーン学部 (令和8年度改組予定)

- 地域課題解決に資するデジタル人材と群馬県の主要産業である食を柱とするグリーン人材の育成
- 「めぶく。プラットフォーム前橋」による産学官連携、各自治体や企業との協働による実践型PBLの実施



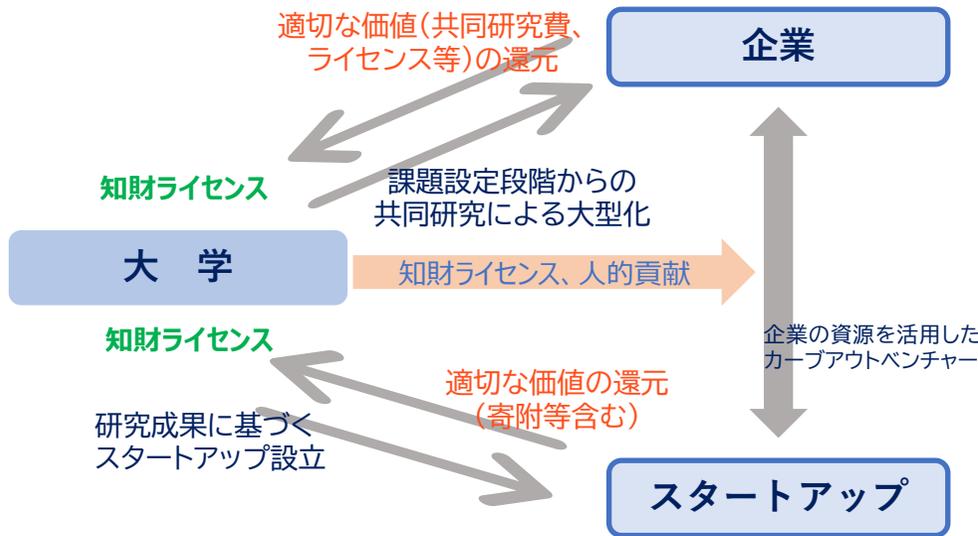
<今後の方向性と論点>

- 上記施策の推進に当たっては、産業界や経済産業省等とも連携することで、今後の産業ニーズ等を踏まえた人材育成を一層促進
- また、大学や高専が地域の自治体や産業界と連携して行う人材育成機能の強化等に向けた取組を通じ、我が国の産業を担う人材育成を推進

6. 知の価値化に向けた大学の体制強化

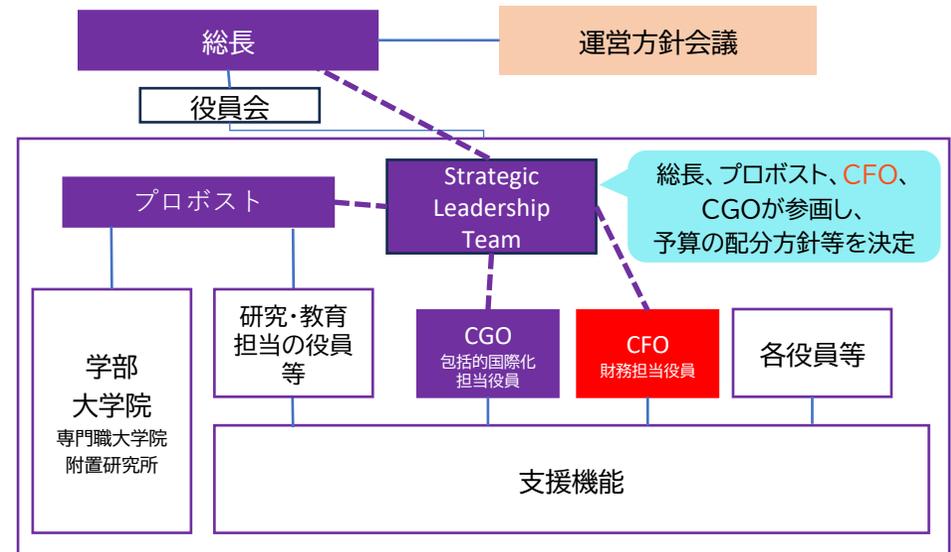
- 我が国の研究力向上には、大学が有する「知」の価値付けを適切に行い、その対価が大学の基礎研究を支える好循環を構築していくことが必要

大学が有する知から還元された価値を
基礎研究に投資し、新たな価値を創出



東北大学の事例

世界最高水準の研究大学を目指し、事業戦略策定、財源獲得、基金造成・運用等の管理を担うCFOを組み入れた体制を構築



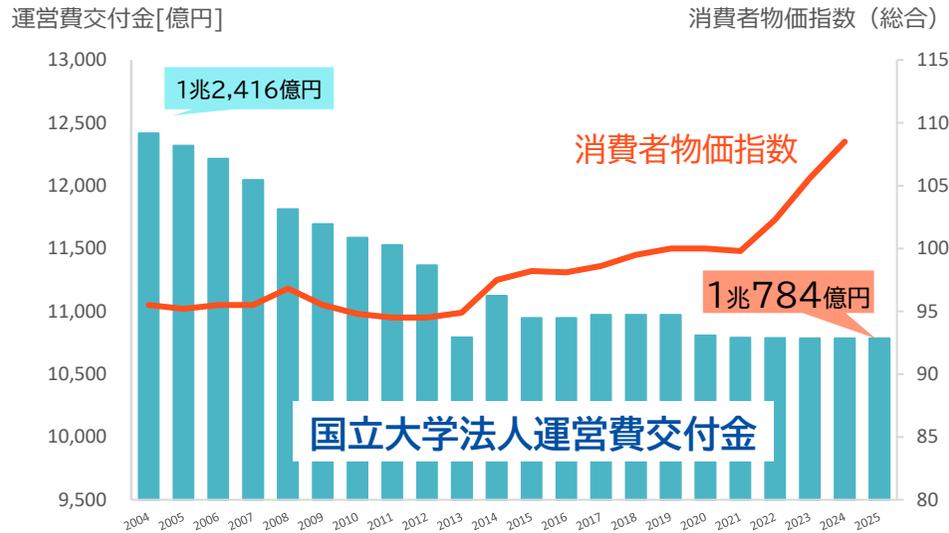
<今後の方向性と論点>

- オープンイノベーションの持続的発展に向けて、産学連携ガイドライン等に基づく知の適切な価値化を促進
- 大学内に対しては、自らが有する知的価値の見直し、組合せによる価値の向上、外部への価値化の提案など組織的な体制を構築することを促進。一大学で必要な体制が構築できない場合には大学連携による体制整備を促進

7. 基盤的経費の確保

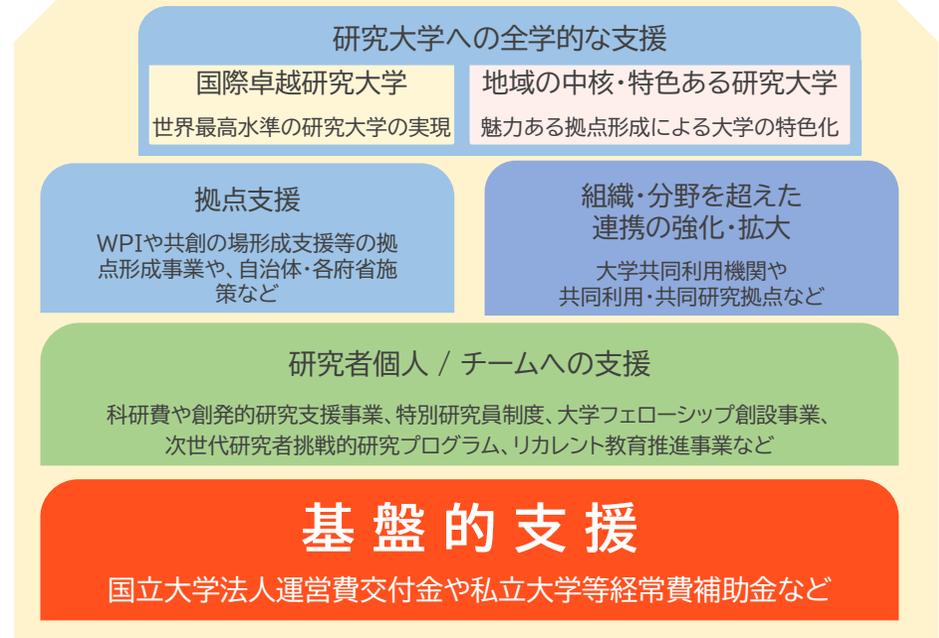
- 大学においては研究力強化に向けた各種改革を進める必要があるが、一方で国からの支援は物価・人件費の上昇等の中で実質的に目減りしている状況
- 大学の構造改革を前提として、国立大学法人運営費交付金、施設整備費補助金、私立大学等経常費補助金などの基盤的経費の適切な確保が不可欠

物価上昇に対し国立大学法人運営費交付金は実質目減り



※ 国立大学法人運営費交付金は当初予算額の値。各年度事由に応じて、当初予算とは別途補正予算が計上
 ※ 2013年度、2014年度予算額には、国家公務員の給与減額措置の影響による増減がある。2017年度、2018年度予算額には国立大学法人機能強化促進費を含む。2020年度予算から、高等教育修学支援新制度の授業料減免分164億円を内閣府に計上
 ※ 消費者物価指数は生鮮食品等の影響も考慮した総合の値で、2020年度を100とする（総務省統計より）

大学に対する主な公財政支援の全体像



<今後の方向性と論点>

- 運営費交付金等の基盤的経費について、物価や人件費の上昇も踏まえつつ確保
- 競争的研究費と運営費交付金の役割を踏まえたファンディングの在り方の見直し
- 産業政策・地域政策上必要な一定分野の人材育成等に着目した、各府省や民間からの投資の拡大

研究力強化に向けた対応の方向性

1. 人事給与マネジメントシステムの改革

改革を進めるガイドラインの見直し / 国立大学法人におけるマネジメントシステムの見直し、取組の推進

2. 研究時間を生み出す体制構築

教員・専門職員、技術職員のバランス確保 / 教育・研究業務の適切な分業 / URA等専門人材の育成・確保・キャリアパスの構築 / 業務の質向上や効率化に向けた他大学との連携など

3. 博士課程学生の増加

博士号取得者数を世界トップレベルに引上げ / 大学院教育の充実 / 博士後期課程学生への支援 / 活躍の場を拡大するキャリア形成支援

4. 留学モビリティの基盤となる大学の国際化

留学生の授業料標準額の撤廃を受けた積極的な活用 / 弾力的な定員管理方策 / 外国人留学生を受け入れる環境整備、安全保障貿易管理、研究セキュリティ・インテグリティ対応

5. 地域も含めた成長分野における人材育成の強化

産業界、経済産業省と連携しニーズを踏まえた人材育成を促進 / 地域の自治体等と連携して行う人材育成機能の強化

6. 知の価値化に向けた大学の体制強化

産学連携ガイドラインに基づく知の適切な価値化の促進 / 組織的な体制構築の促進 / 大学連携による体制整備

7. 基盤的経費の確保

物価・人件費の上昇等も踏まえつつ確保 / 競争的研究費と運営費交付金の役割を踏まえたファンディングの在り方の見直し / 一定分野の人材育成に着目した投資拡大

今後の検討スケジュール

