

国立大学改革プラン (人事給与システム改革) について

平成27年2月9日

高等教育局国立大学法人支援課

国立大学改革プラン（概要）

第3期中期目標期間（平成28年度～）には、各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へ

改革加速期間中の 機能強化の視点

- ✓ 強み・特色の重点化
- ✓ グローバル化
- ✓ イノベーション創出
- ✓ 人材養成機能の強化

自主的・自律的な改善・発展を促す仕組みの構築

- 第3期における 国立大学法人運営費交付金や評価の在り方については、平成27年度までに検討し、抜本的に見直し
- 改革加速期間中（平成25～27年度）の取組の成果をもとに、
 - 各大学が強みや特色、社会経済の変化や学術研究の進展を踏まえて、教育研究組織や学内資源配分を恒常的に見直す環境を国立大学法人運営費交付金の配分方法等において生み出す
 - 新たな改革の実現状況を、その取組に応じた方法で可視化・チェックし、その結果を予算配分に反映させるPDCAサイクルを確立する

学長のリーダーシップにより強み・特色を盛り込んだ中期目標・中期計画に基づき、組織再編、資源配分を最適化

各大学の 機能強化 の方向性

世界最高の教育研究の展開拠点

- ・ 優秀な教員が競い合い人材育成を行う世界トップレベルの教育研究拠点
- ・ 大学を拠点とした最先端の研究成果の実用化によるイノベーションの創出

全国的な教育研究拠点

- ・ 大学や学部の枠を越えた連携による日本トップの研究拠点
- ・ 世界に開かれた教育拠点
- ・ アジアをリードする技術者、経営者養成

地域活性化の中核的拠点

- ・ 地域のニーズに応じた人材育成拠点
- ・ 地域社会のシンクタンクとして様々な課題を解決する「地域活性化機関」

- ◆ 第3期には、教育研究組織や学内資源配分について恒常的に見直しを行う環境を生み出す
- ◆ 第3期には、国内外の優秀な人材の活用により教育研究の活性化につながる人事・給与システムに
- ◆ 学長がリーダーシップを発揮し、各大学の特色を一層伸長するガバナンスを構築
- ◆ 2020年までに、日本人海外留学者数、外国人留学生の受入数を倍増
- ◆ 今後10年間で世界大学ランキングトップ100に我が国の大学10校以上を目指す
- ◆ 今後10年で20以上の大学発新産業を創出

当面の 目標

改革加速期間中（平成25～27年度）の国立大学の機能強化の取組

ミッションの再定義

各大学と文部科学省が意見交換を行い、研究水準、教育成果、産学連携等の客観的データに基づき、各大学の強み・特色・社会的役割を平成25年中に整理・公表

社会の変化に対応できる教育研究組織づくり

- 機能強化のための改革の取組（組織再編、予算、人材や施設・スペース等の資源再配分）を国立大学法人運営費交付金等により重点支援
 - 各大学の改革の取組を第2期中期計画に反映
- 各大学の取組への配分及び影響額を3～4割に

グローバル化

国際水準の教育研究の展開 積極的な留学生支援

- 海外大学のユニット招致、国際共同大学院の創設、外国人教員の積極採用、英語による授業拡大等の国際化を断行する大学を重点支援
- 日本人学生等の海外留学を支援する官民が協力した新たな制度の創設
- 重点地域等を設定し、外国人留学生を戦略的に受入れ
- 海外拠点を活用した現地選抜、渡日前入学許可を促進する仕組みの構築

イノベーション創出

大学発ベンチャー支援 理工系人材の戦略的育成

- 国立大学から大学発ベンチャー支援会社等への出資を可能とする仕組みの創設
- 臨時国会に産業競争力強化法案を提出
- 理工系人材育成戦略の策定
- 平成25年度中に策定

人事・給与システムの弾力化

- 国立大学法人運営費交付金の必要額を確保した上で退職手当にかかる配分方法を早期に見直し、競争的資金における間接経費の確保
- 改革の取組への重点支援に際して、年俸制等の導入を条件化、適切な業績評価体制の確立
- シニア教員から若手・外国人へのポスト振り替えを積極支援
- 1万人規模で年俸制・混合給与を導入
- 若手・外国人に対し、1,500人の常勤教員のポストを政策的に確保することを目指す

ガバナンス機能強化

中央教育審議会にて年内を目途に審議を取りまとめ、所要の制度改正や支援

評価の体制強化

国立大学法人評価委員会の評価体制の強化（産業界等大学関係者以外からの委員増等）、先進的取組の積極的発信 等

国立大学における退職金の制度と課題

法人化以前は、教職員は国家公務員であり、国家公務員退職手当法に基づき、国が退職手当を予算措置

法人化の際、円滑な移行に資するべく、国家公務員から引き続き国立大学法人職員となった者等（承継職員）については引き続き国が退職手当を予算措置

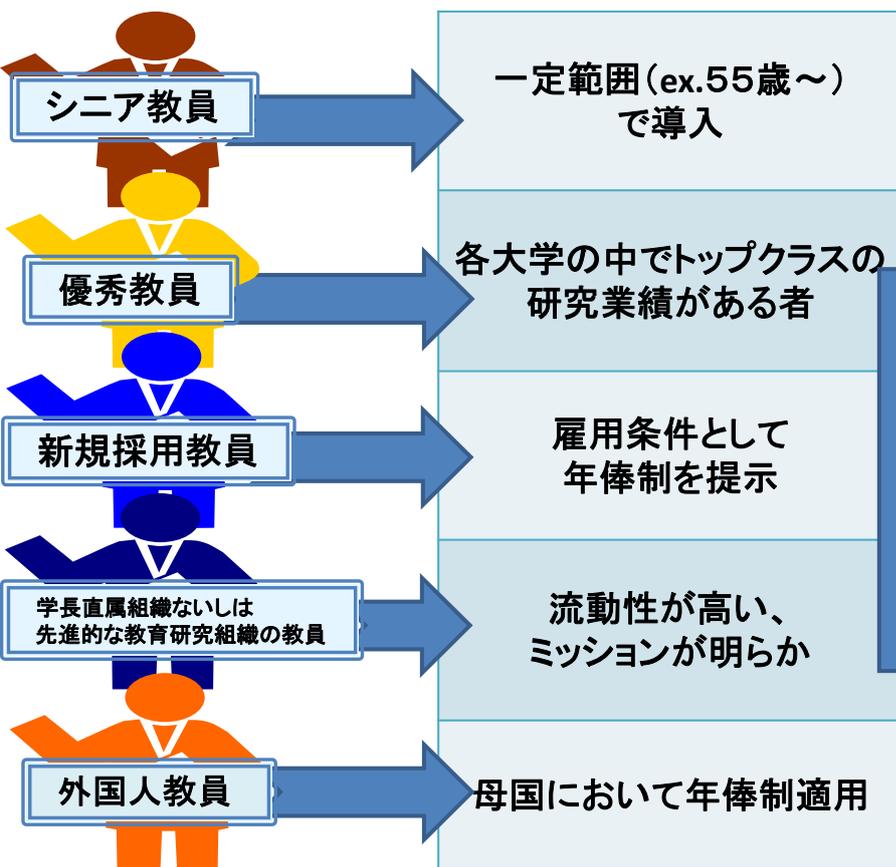
（参考）

- 教職員は少なくとも約12万人以上
- 教員の定年時の平均給付額 約2,500万円
- 運営費交付金に占める退職金の割合
23年度 運営費交付金収益 10,741億円
退職給付実績 974億円（約9%）
- 毎年度の退職者のうち、自己都合退職者等の割合は約5割

退職給付は当然に、退職時でなければ支給することはできない。
当該給付額は、勤続年数に比例して支給率が加速度的に高くなっていくため、教員の流動性を妨げている一つの要因ではないかとの指摘有り。
また、承継職員について、月給制から年俸制へ円滑に移行するためには、当該退職給付相当額を毎年度確実に措置する必要性。

国立大学における年俸制の導入について②年俸制導入促進費-4

導入状況：主な適用対象



(H27年1月時点)

平成26年度
年俸制導入促進費
配分法人

53法人

当該法人における
導入計画人数

約1,400名

(上記法人以外)
平成26年度導入予定

10法人

平成27年度導入予定

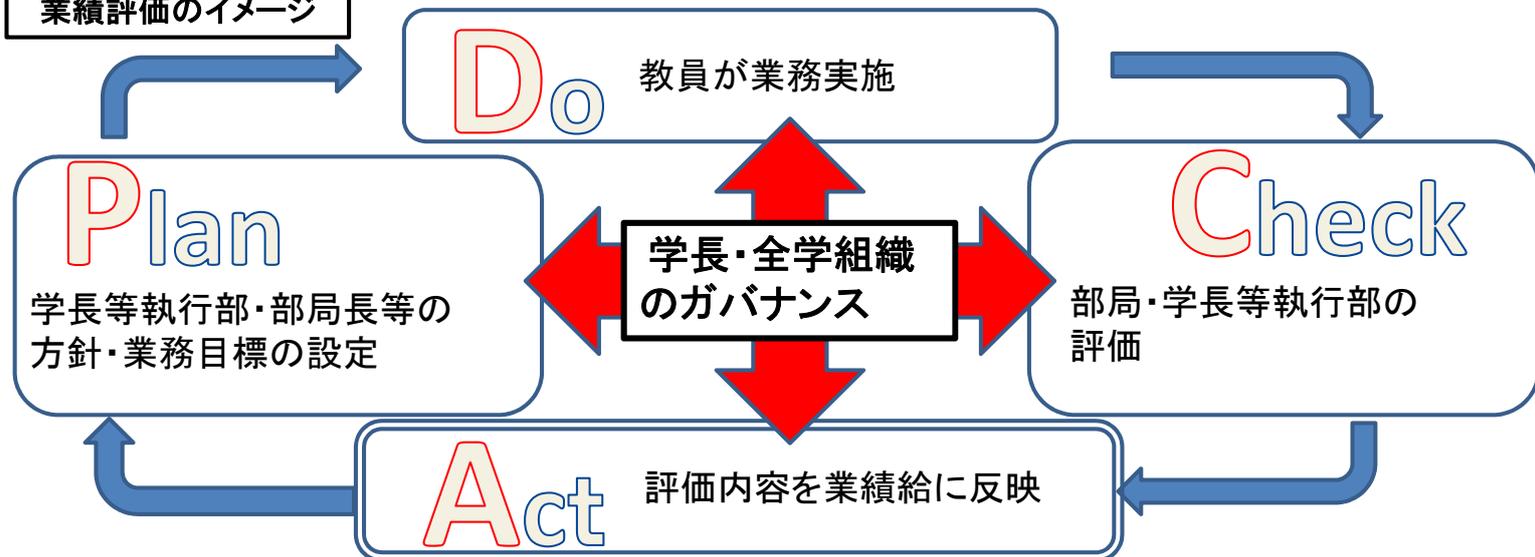
15法人

検討中

12法人

国立大学における年俸制の導入について②年俸制導入促進費-5

業績評価のイメージ



(特色ある評価方法)

活動目標自体をその内容に応じて高レベル～低レベルに仕分け、その達成度の掛け合わせで評価するもの

各評価項目について業務上のエフォートをかけ、各項目の数値評価に反映するもの

当該法人の中期目標・中期計画・各法人の改革プラン等を踏まえた活動目標を策定させる。

(評価項目の例)

教育	授業科目の担当、学位授与数、FDの取組
研究	著書、論文数、研究成果、外部資金獲得額
社会貢献	公開講座の開催、地域貢献への参画
大学運営	学内委員としての活動

将来的な課題

年俸制にふさわしい適切な業績評価

- ◆ 教員が納得のいく給与反映の実現には、業績評価の基準・方法の明確化が必要

人材流動性と若手ポストの安定的創出の一体的確保

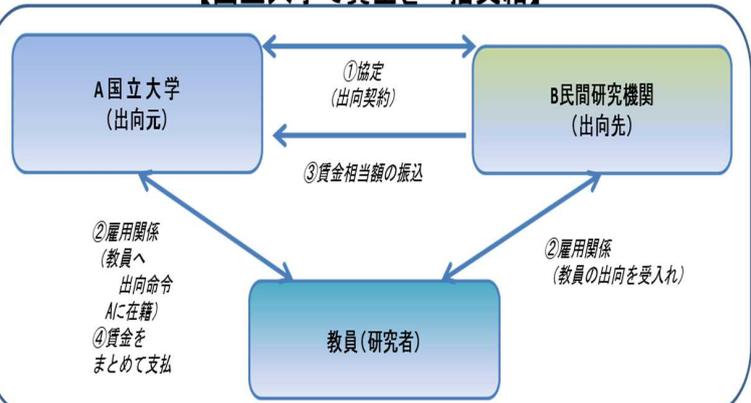
- ◆ 本予算措置は、年俸制への切替や年俸制の定着、人材の流動化には寄与するが、若手テニユアポストの創出には直ちにつながらない。
- ◆ 混合給与(クロスアポイントメント)の活用拡大などと組み合わせることでインセンティブが向上

今後の年俸制の在り方

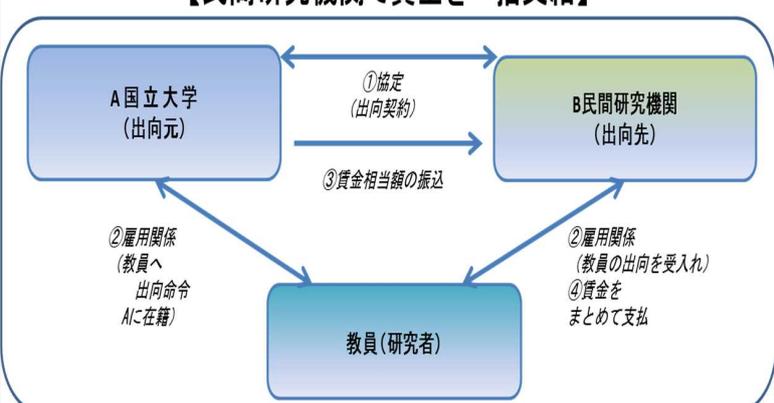
- ◆ 導入人数
- ◆ 対象分野
- ※ 当面、各大学の業績評価を含めた取組状況を検証していくことが必要

クロスアポイントメント制度のパターン

【国立大学で賃金を一括支給】



【民間研究機関で賃金を一括支給】



機関	A国立大学	B民間研究機関
年金	○(A共済を継続)	各保険掛金相当を振込 (ただし、継続長期の場合はA共済の長期(年金)を継続)
医療	○(A共済を継続)	
雇用	○(A雇用保険を継続)	
児童手当	○(拠出金を負担)	
労災	○(合算給与を基礎に一括して納付)	
退職金	(Aに復帰する前提で) B勤続期間について通算可	(Aに復帰する前提で) B勤続期間について通算可

機関	A国立大学	B民間研究機関
年金		○(B厚生年金へ加入。ただし継続長期組合員制度により共済年金が継続されることがあり)
医療		○(B健康保険へ加入)
雇用		○(B雇用保険へ加入)
児童手当		○(拠出金を負担)
労災		○(合算給与を基礎に一括して納付)
退職金	(Aに復帰する前提で) B勤続期間について通算可	(Aに復帰する前提で) B勤続期間について通算可