

イノベーション創出に向けた国立大学の改革について【概要】

2013 年 12 月 17 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

- イノベーション創出に向け、各国では大学の競争力強化を積極的に推進
- 安倍政権の「国立大学改革プラン」の実効ある推進に向け、経団連として具体的方策に関し提言を行う

I. 大学改革をめぐる国際的潮流と国立大学の法人化

1. 競争力強化に向けて変貌する世界の大学

…欧米諸国において、大学の競争力強化に向けた取組みを加速。近年は、アジア諸国においても同様の動き

2. わが国の国立大学改革の経緯と現状

…2004 年の法人化により形式的に組織体制を整備したが大きな変化なし。安倍政権下での本格改革の実現を期待

II. 国立大学改革の視点 ～再編・統合を伴う「機能分化」の実現～

- ・大学の数・規模を見直し、再編・統合を伴う形で「研究重点型」、「教育重点型」、「地域貢献重点型」等へ「機能分化」
- ・①「競争原理の導入」、②「組織力の強化」、③「透明性の確保」の3つの視点が重要

III. 競争原理の導入 ～新たな評価指標の導入～

1. パフォーマンスの高い大学の財政基盤の強化

…努力する大学が財政面等でメリットを受けられる仕組みの強化（PDCA サイクルの確立も必須）

2. 財政基盤強化の方策

(1) 運営費交付金の傾斜配分強化と評価軸の精緻化

…傾斜配分の強化にあたり、教育・研究・社会貢献（産学連携）等の機能別の評価指標を導入。産業界等も検討メンバーとする必要

(2) 授業料収入の料金設定の自由度向上

…教育・研究の質に見合った授業料設定

(3) 外部資金獲得のインセンティブ強化

…外部資金獲得による財政基盤強化、収入源の多様化

(4) 競争的資金の間接経費 30%の学長裁量経費への充填

…将来の研究環境整備、研究者確保のための間接経費確保

3. 人事・給与制度改革

(1) 年俸制への移行等の給与制度の見直し

…年俸制対象者の拡大、混合給与の導入、早期退職への対応

(2) 多様かつ厳格で差がつく評価の実施

…能力主義・実績主義の徹底、授業の厳格な評価等の実現

(3) 多様な教員の確保

…社会経験重視、学外との交流推進、複雑な課題の解決に資する学部を超えたプログラム編成の実現

IV. 組織力の強化 ～ガバナンス構造の改革～

1. 経営組織体としての大学のあり方

- …①企業のガバナンスを参考とした運営体制の強化、②企業など外部組織との連携強化、③社会的ニーズへの機敏な対応、④自らの強みの分析に基づくコアコンピタンスの明確化

2. 学内運営機構の集権化

(1) ビジョン・見識ある学長の選出に向けた学長選考方法の見直し

…学長選考委員会による決定、外部人材の学長登用

(2) 職務権限に基づく学長のリーダーシップの発揮

…学長の職務権限の認識共有、学長サポート体制の強化

3. 学内運営機構の適切な分権化

(1) 教授会の役割の見直し

…審議機関としての法的位置付けと審議範囲の明確化

(2) 大学経営を担うマネジメント人材の育成

…大学経営に知見のある教職員確保、グローバル化や広報等の専門性重視の事務職員採用

V. 透明性の確保 ～情報公開の徹底～

…内外からの改革のモメンタムを働かせるための「大学ポートレート（仮称）」（2014 年4月稼働予定）における教育研究活動等の開示内容の充実

VI. 結び

…大学改革は、産学官が協力して取り組んでいくべき重要課題。経団連として引き続き提言や対話に努力