

財政健全化に向けた基本的考え方(概要)

平成26年5月30日
財政制度等審議会

I. 総論

経済社会の構造変化

（「団塊の世代」の超高齢化）

- 2020年には「団塊の世代」が71～73歳、2025年までには後期高齢者（75歳以上）となり、大半が労働力人口から被扶養人口に移行。2020年代前半以降、医療・介護の給付費が増加し、財政収支の更なる悪化が見込まれる。

（家計部門の資金余剰減少と経常収支の変化）

- 多額の国債発行を支えてきた家計部門の資金余剰は、高齢化の進展に伴う家計貯蓄率の低下とあわせて減少傾向。
 - 貿易収支赤字が所得収支黒字を上回り、経常収支が赤字となれば、「双子の赤字」に。国債市場や国債保有における海外投資家の割合が高まり、その投資動向が市場に大きな影響を及ぼす。
- **2020年度の国・地方PB黒字化の先送りは許されない。**

「我が国の財政に関する長期推計」

- 2060年度時点の債務残高対GDP比を100%にするためには、2020年代前半に対GDP比11.94%の収支改善が必要。2020年度に国・地方PB黒字化を達成した場合ですら、2020年代前半に対GDP比8.20%の収支改善が必要。
- **2020年度の国・地方PB黒字化は最終到達点ではなく出発点。**
- 経済成長率や人口動態の変動が必要収支改善幅に与える影響は大きくない。歳出・歳入両面の財政構造の改善が必要。
 - 主要先進国は、財政健全化に向けて、政府と議会がその必要性について認識を共有し、国民の理解を得て取り組む一方、我が国は、これまで財政健全化を達成できず、今回示された必要収支改善幅は、主要先進国と比較しても突出。

今後の予算編成における取組み

- 内閣府試算において2020年度の国・地方PB赤字が約12兆円と見込まれていることを踏まえれば、各年度の予算編成において収支改善が可能なきときにはできる限りの改善を進めるべき。
- 2015年度の国・地方PB赤字対GDP比の半減目標は出発点に至る前の単なる中間目標に過ぎず、内閣府試算よりも収支が改善する見通しとなった場合でも、その差額を歳出増や減税に充てるべきではない。
- **2020年度の国・地方PB黒字化に向けた具体的な取組みを早急に検討すべき。**その中で、現行の「中期財政計画」を踏まえ、社会保障については、中期的に給付と負担の均衡を実現できるよう、各年度において着実に取組みを進め、社会保障以外については各年度同程度の水準を基本としつつ、PB対象経費全体について極力抑制すべき。
- **来年度予算編成**においては、前年度同様、「**中期財政計画**」を上回る規模で収支改善を図るべき。その上で来年度予算に基づいて、その後の**5年間の取組み**について来夏までにさらに具体的な工程を明らかにする必要。

Ⅱ. 各歳出分野における取組み

1. 社会保障

(総論)

○ 「団塊の世代」がすべて75歳以上となる2025年までに給付と負担の均衡を図るため、以下の改革を進めていく必要。

(給付面での改革)

【年金】

○ マクロ経済スライドを来年4月以降着実に発動していくことが重要。

○ 世代内・世代間の公平性を確保する観点からの制度の見直し(名目下限ルールの撤廃、年金課税のあり方の見直し)が必要。

【医療・介護】

○ 公的給付範囲の見直しについて、以下の取組みが必要。

- ・ 受診時定額負担
- ・ 先発医薬品の保険償還額を後発医薬品に基づいて設定(ジェネリック推進)
- ・ 市販類似医薬品の保険適用除外(湿布、漢方薬など)
- ・ 柔道整復師の数の急増の抑制、保険適用の厳格化 等

○ 医療・介護サービスの提供体制改革を確実に医療費の効率化につなげていくため、フランスの医療費支出目標制度(ONDAM)を踏まえつつ、レセプトデータを活用して実効性ある地域ごとの「支出目標」を導入(国・保険者レベルでも設定)すべき。

○ 診療報酬・介護報酬の抑制とあり方の抜本の見直しとして、

- ① 診療報酬について、薬価の市場実勢の下落による「当然減」の毎年の反映(薬価調査・薬価改定の毎年実施)が重要。
「7対1入院基本料」算定病床の削減を継続する必要。
- ② 介護報酬について、「自然増」を検証し、介護事業者の収支状況や内部留保等も踏まえ、27年度介護報酬改定において適正化を図るべき。

【生活保護】

○ 27年度予算編成において、各種扶助・加算制度(例:住宅扶助、有子世帯の加算・扶助、冬季加算等)のあり方・水準を適正化する必要。

(負担面での改革)

○ 保険料負担の公費負担への付替えになる公費負担割合の引上げは厳に慎みつつ、保険料負担による支え合いを維持・強化する方向を目指すべき。保険料負担のあり方を「負担能力別」に切り替えていくと同時に、支え手を増やすため、以下の取組みを進めていく必要。

- ① 高齢者について、標準的な引退年齢としての年金支給開始年齢の引上げに中期的な課題として取り組む必要。
- ② 女性の就労促進に当たり、働く意欲を阻害しかねない仕組みをなくすべき。このため、短時間労働者に対する被用者保険の更なる適用拡大を検討する必要。
- ③ 子育て支援について、財源確保の範囲内で公費を拡充すべき。負担を子どもたちにつけ回さない。

Ⅱ. 各歳出分野における取組み

2. 地方財政

(地方財政計画の歳出見積等の適正化)

- 給与関係費など地方財政計画の歳出項目等について、20年秋のリーマン・ショック後、十分な見直しが行われておらず、国が財源保障すべき標準的な歳出となるよう、計上の適正化を行う必要。
- 地方税及び地方譲与税収が計画時の見積よりも決算で上振れした場合は、結果として過大となる地方交付税の特例加算(国の赤字国債)・地方の臨時財政対策債の発行額を後年度に減額できる仕組みを早急に検討すべき。
- 今後、地方法人税収の回復に伴い、地方公共団体間の税収の偏在は拡大する見込みであり、27年度においても適切な偏在是正措置を講ずる必要。

3. 公共事業

(社会資本整備の一層の重点化・効率化)

- 厳しさを増す財政事情の下、社会資本の整備水準の向上や今後の急速な人口減少を踏まえれば、今後の社会資本整備に際しては、一層の重点化を図るとともに、効率的かつ計画的に進める必要。
- 費用の増加が見込まれる社会資本の維持管理・更新について、それぞれの管理主体が人口減少等を見据え、インフラ長寿命化計画(行動計画)等を策定し、これに基づき効率的に対応する必要。
- 新規投資については、我が国にとって必要とされる国際競争力強化や防災対策であっても、費用対効果を厳しく見極め、厳選する必要。

4. 文教

(教育の質向上と規模の適正化)

- いじめ問題等、学校が抱える課題が多様化する中、教職員の増員ではなく、シルバー人材や外部専門人材の活用等により、きめ細かく対応。同時に、教員の質向上が重要であり、研修等の充実、退職教員を活用した補助・育成といった取組みも必要。
- 少子化が進む中で、既に標準規模(12~18学級)に満たない小規模校が約半数を占め、今後も増加。学校規模の適正化により、子どもが集団の中で能力を伸ばせる、人間関係に配慮した学級編成が出来るといった教育上の利点があり、子ども・保護者の意見を重視しつつ学校の統廃合に積極的に取り組む必要。

(国立大学の機能強化に向けた取組み)

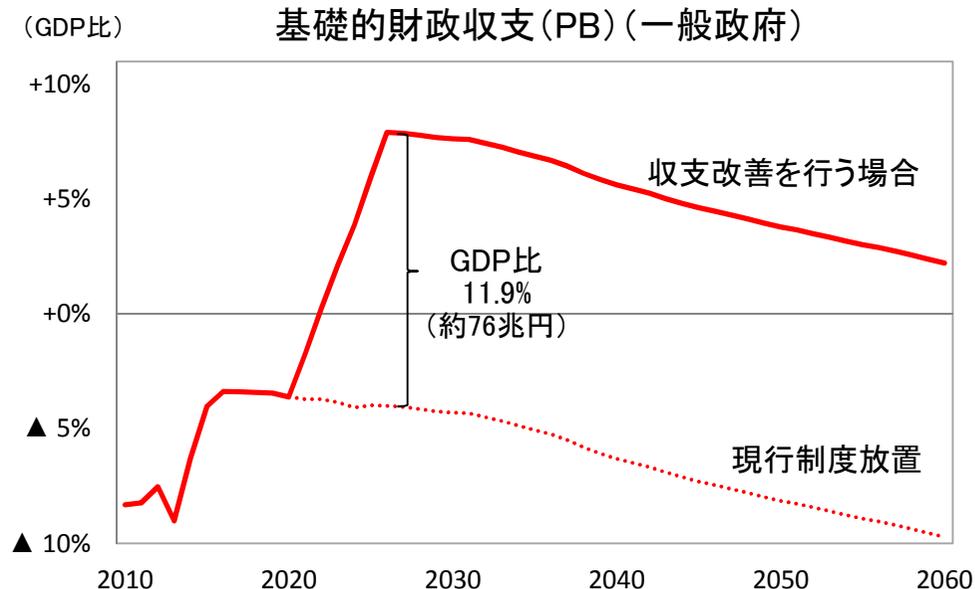
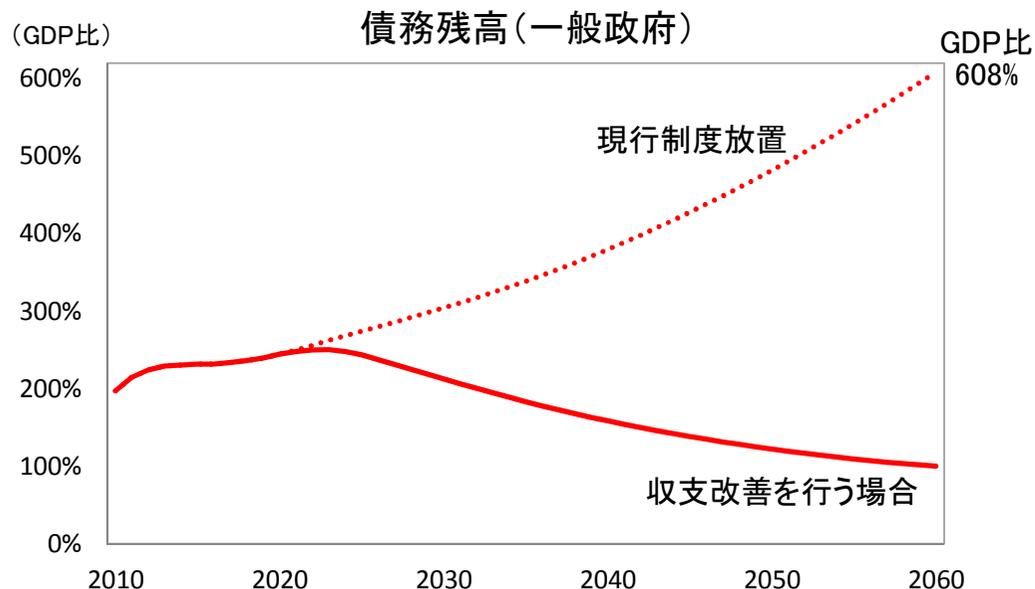
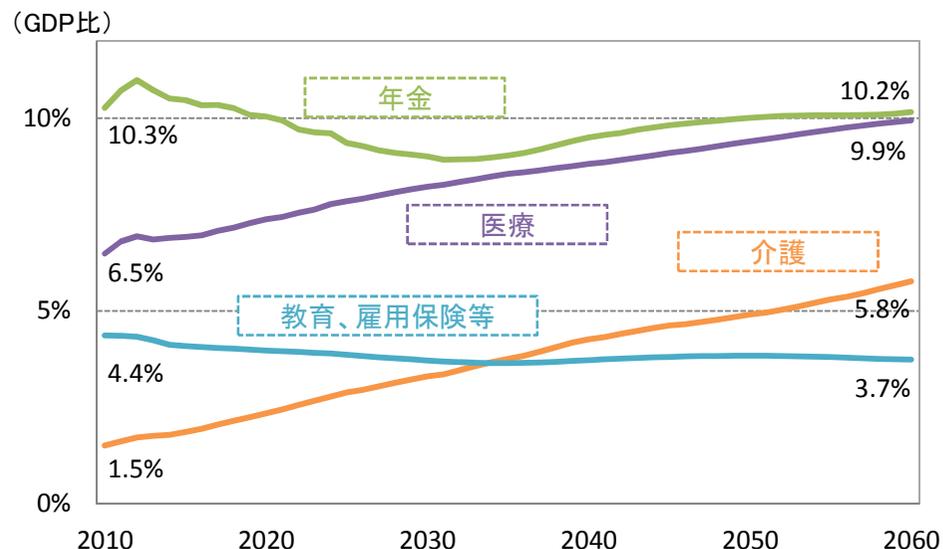
- 教育研究組織や学内資源配分の見直しや、自己収入の増など自助努力を率先して行う大学に対し、運営費交付金を重点支援する仕組みが必要。その前提として、各大学について比較可能な外部評価を厳正に行うとともに、積極的に情報公開を推進する必要。

(参考)「我が国の財政に関する長期推計」の概要

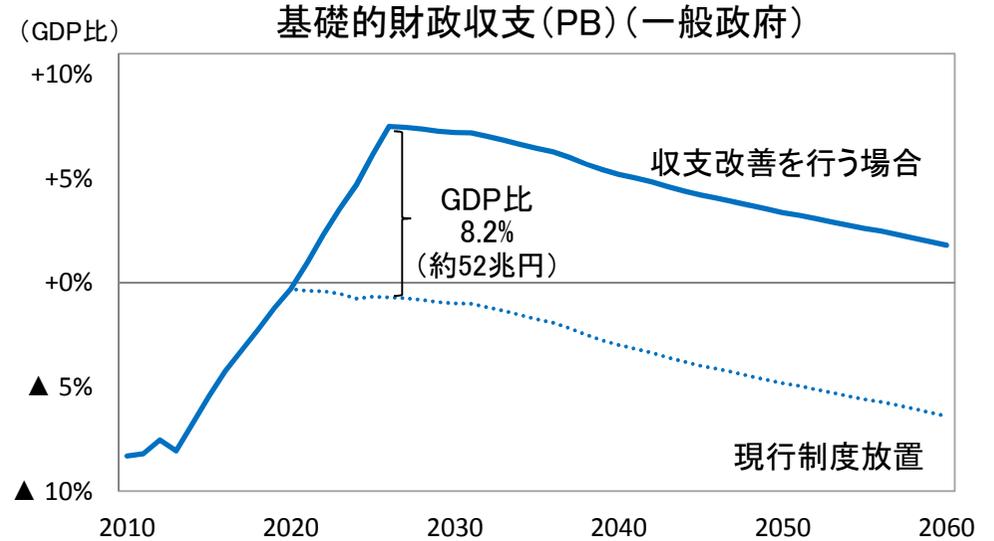
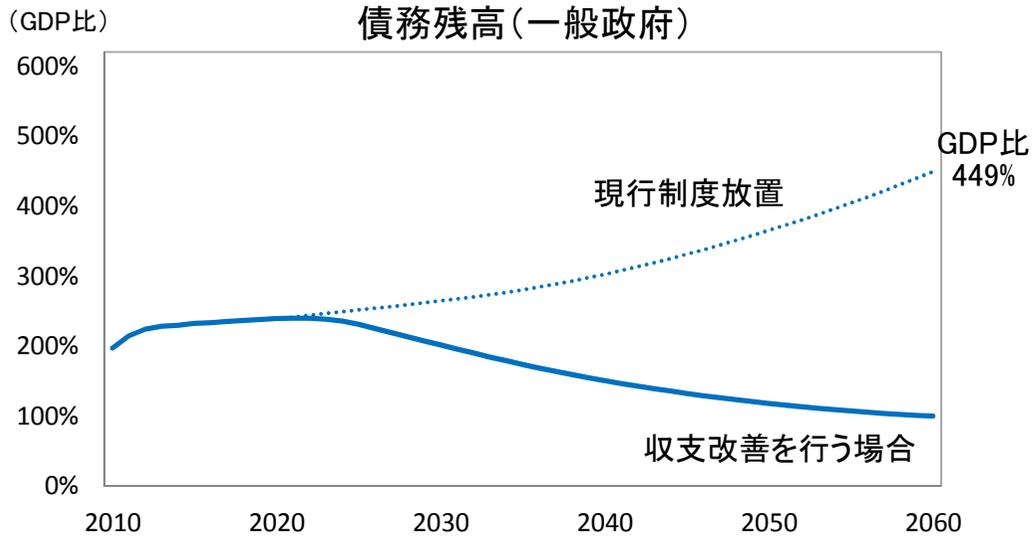
○ 欧州委員会が3年に1度行う分析方法(「Fiscal Sustainability Report」)に倣い、長期的な視点から、高齢化の進展に伴う社会保障給付の増加の影響及び我が国の財政の持続可能性を維持するために必要な収支改善幅などを試算。

○ 現行の社会保障制度を前提に、歳出・歳入をGDPで伸ばすと、今後2060年度まで実質成長率2.0%、名目成長率3.0%が継続しても、高齢化による社会保障給付(特に医療・介護)の増加などの結果、債務残高対GDP比は発散(608%)。

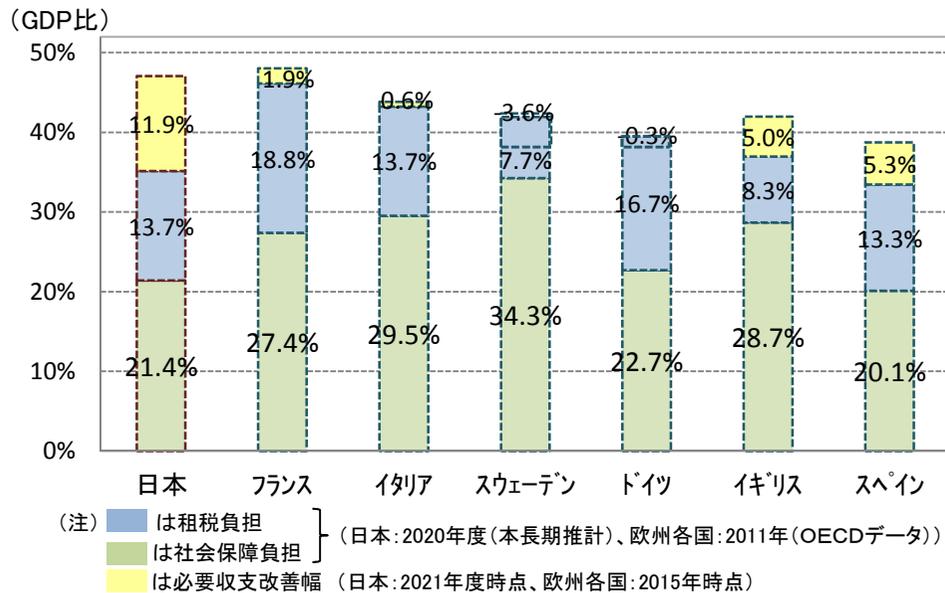
○ 債務残高対GDP比を2060年度に100%に低下させるためには、2020年代前半に、GDP比11.9%(2021年度の名目GDPで計算すると約76兆円)の収支改善が必要。
(2020年度までは財政改善努力をしない前提。)



- 2020年度に国・地方PB黒字化を達成した場合ですら、上記の必要収支改善幅はGDP比8.2% (2021年度の名目GDPで計算すると約52兆円)となる。



- 上記の必要収支改善幅(11.9%)を現在の国民負担率に加えると、概ねヨーロッパ諸国並みとなる。



- 成長率、出生率、金利が改善すれば必要収支改善幅も一定程度小さくなるが、なお相当程度の収支改善が必要。

<必要収支改善幅(11.9%)について、諸前提を変動させた場合>

	必要収支改善幅
実質1.0%・名目2.0%	14.1%
実質2.0%・名目3.0%	11.9%

	必要収支改善幅
出生低位(出生率1.12)・死亡低位	12.4%
出生中位(出生率1.35)・死亡中位	11.9%
出生高位(出生率1.60)・死亡高位	11.5%
2030年に出生率2.07に回復	10.3%

	必要収支改善幅
名目長期金利(+1%) 4.7%	14.9%
名目長期金利(+0%) 3.7%	11.9%
名目長期金利(-1%) 2.7%	9.4%

財政健全化に向けた基本的考え方
(抄)

平成 26 年5月30日
財政制度等審議会

財政制度等審議会 財政制度分科会 名簿

(平成26年5月30日現在)

[財政制度等審議会会長
兼 財政制度分科会長]

[財政制度分科会長代理]

[委員]

吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授
田近 栄治	一橋大学特任教授
秋山 咲恵	(株)サキコーポレーション代表取締役社長
井伊 雅子	一橋大学国際・公共政策大学院教授
井堀 利宏	東京大学大学院経済学研究科教授
碓井 光明	明治大学大学院法務研究科教授
岡本 園衛	日本生命保険相互会社代表取締役会長
倉重 篤郎	(株)毎日新聞社専門編集委員(論説室)
黒川 行治	慶應義塾大学商学部教授
古賀 伸明	日本労働組合総連合会会長
角 和夫	阪急電鉄(株)代表取締役会長
竹中 ナミ	(社福)プロップ・ステーション理事長
田中 弥生	(独)大学評価・学位授与機構教授、日本NPO学会会長
○土居 丈朗	慶應義塾大学経済学部教授
○富田 俊基	中央大学法学部教授
鳥原 光憲	東京ガス(株)取締役相談役
中里 透	上智大学経済学部准教授

[臨時委員]

赤井 伸郎	大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
板垣 信幸	日本放送協会解説主幹
遠藤 典子	東京大学政策ビジョン研究センター客員研究員
老川 祥一	読売新聞グループ本社取締役最高顧問・主筆代理
大宮 英明	三菱重工業(株)会長
葛西 敬之	東海旅客鉄道(株)代表取締役名誉会長
○小林 毅	(株)産経新聞東京本社編集局長
佐藤 主光	一橋大学国際・公共政策大学院教授
末澤 豪謙	SMB C日興証券(株)金融経済調査部部長金融財政アナリスト
十河 ひろ美	(株)ハースト婦人画報社ヴァンサンカン&リシェス編集部編集長
高原 豪久	ユニ・チャーム(株)代表取締役社長執行役員
田近 栄治	一橋大学特任教授
中空 麻奈	BNPパリバ証券(株)投資調査本部長
永易 克典	(株)三菱東京UFJ銀行取締役会長
浜 矩子	同志社大学大学院ビジネス研究科教授
増田 寛也	東京大学公共政策大学院客員教授

(注1) 上記は五十音順。

(注2) ○は起草委員。

財政制度等審議会 財政制度分科会
審議経過

<p>3月10日(月)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 財政健全化目標の達成に向けて ○ 有識者・委員ヒアリング <ul style="list-style-type: none"> －鈴木 準 大和総研 調査提言企画室長 「超高齢日本における政府財政の課題と長期展望」 －末澤 豪謙 委員 「最近の金融市場の状況と財政の持続可能性」
<p>3月28日(金)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会保障について ○ 有識者ヒアリング <ul style="list-style-type: none"> －松田 晋哉 産業医科大学医学部教授 「我が国の医療制度改革の方向性を考える」
<p>4月4日(金)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方財政について ○ 文教について ○ 公共事業について
<p>4月16日(水)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 海外調査報告
<p>4月28日(月)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 海外調査報告 ○ 財政の長期推計
<p>5月19日(月)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「財政健全化に向けた基本的考え方(案)」について
<p>5月27日(火)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「財政健全化に向けた基本的考え方(案)」について

目 次

I 総論

1. 財政健全化目標達成の必要性 1
2. 当面の経済社会の構造変化と財政の関係 2
3. 財政の長期の見通しと持続可能性について 4
4. 主要先進国の財政健全化の取組み 8
5. 我が国の財政健全化に向けた取組みについて 10

II 各歳出分野における取組み

1. 社会保障 13
2. 地方財政 30
3. 公共事業 37
4. 文教 40

(参 考)

1. 資 料 47
2. 我が国の財政に関する長期推計（起草検討委員提出資料） . 129
3. 財政健全化に向けた基本的考え方（概要） 161

4. 文教

教育は未来を担う人材を形成するものであり、子どもたちの学力・能力・人間性の向上を図ることは、日本の将来にとって極めて重要な課題である。こうしたことから、これまで、厳しい財政状況にもかかわらず十分な教育予算が確保されてきた。その結果、公教育費については、少子化の進展などにより、平成元年以降、児童生徒当たりで約6割も増加しているが、この間、学力低下、いじめ、不登校、暴力行為といった問題が指摘され続けている。児童生徒当たりで増加した予算が、効果的・効率的な教育投資に向けられていないのが現状と言わざるをえない。

国立大学においても、近年事業規模は増加しているにもかかわらず、それが評価の向上に結び付いていないことから、資金の有効活用がなされていないのが現状である。

我が国の厳しい財政状況の下では、教育予算についても、「質」の向上により、様々な問題に対応していくことが求められる。

(1) 義務教育関係予算

①教職員給与へ配分が偏った義務教育関係予算

文教予算全体の中で最も大きな割合（約37%）を占める義務教育関係予算については、教職員給与に配分が偏っているという問題がある。義務教育関係予算全体（約1.7兆円）のうち、我が国では教職員給与の負担が約90%（約1.5兆円）を占めており、諸外国と比べても極めて高い水準となっている²⁸。〔資料Ⅱ-4-1参照〕

公立小中学校の教職員定数については、少子化の進展や、これまでの大幅な予算措置により、平成元年以降、児童生徒当たりで約1.4倍に増加している。なかでも政策目的に応じて予算措置される定数（加配定数）は児童生徒当たりで約8.3倍に増加し、26年度予算額は約1,400億円と

²⁸ 小学校における消費支出別項目（2010年）で見ると、日本は86.2%が教職員給与に支出されているが、これは、OECD平均の79.1%、米国の81.5%、英国の69.8%、フランスの76.9%と比較して高い水準である（OECD「図表で見る教育2013」）。

なっている。一方、他の義務教育関係予算については、学校耐震化等の施設費（約 650 億円）や教科書購入費（約 400 億円）等を除けば、いじめ対策（スクールカウンセラーの活用等）、土曜日授業の支援、補習等のための外部人材の活用、教員研修等の個別課題に対応するための予算額は総額で約 140 億円と限られたものとなっている。〔資料Ⅱ－4－2 参照〕

他の政策分野と同様、教育予算についても、将来世代からの借金に依存している以上、より費用に対する効果が高い施策に限られた資金を投入すべきことは当然である。教育現場が抱える様々な課題に有効に対処し、教育の質を高めることは極めて重要な課題であるが、多様化するこれらの課題への処方箋として教職員定数を拡大することが、他の施策への投資よりも有効であるとは考えられない²⁹。

26 年度予算において政府は、いじめ対策、土曜日授業の支援等について充実を図る一方で、公立小中学校の教職員定数について、義務教育費国庫負担制度が創設されて以降初めて、自然減を上回る減員（▲10 人）を行った。しかしながら、児童生徒数が減少する中で、受益者である児童生徒当たりの教職員という観点で見れば、なお増加させているのが実情である。以下に述べる視点を踏まえ、引き続き予算の質向上に取り組むことを求める。〔資料Ⅱ－4－3 参照〕

②義務教育関係予算の質向上に向けた視点

義務教育関係予算の質向上の取組みに当たっては、以下の視点にたって取り組むべきである。

加配定数については、上述のとおり、これまでの大幅な予算措置により増員を行ってきたところである。しかし、学力向上やいじめ問題の解決等に大きな効果があったとは言えない。他の施策と比較して教育の質向上の観点から有効な投資と言えるかどうか政策効果を改めて厳しく問

²⁹ 教員一人当たりの年間授業時間数（2011 年）をみると、日本は小学校 731 時間、中学校 602 時間となっており、G5 平均の小学校 892 時間、中学校 769 時間と比べて約 2 割少ない（米国：小学校 1,097 時間、中学校 1,068 時間、ドイツ：小学校 804 時間、中学校 757 時間、フランス：小学校 936 時間、中学校 648 時間）。

う必要がある。〔資料Ⅱ－４－４参照〕

公立小中学校の教員採用倍率は、大量退職・大量採用を背景に大きく低下しており、教員の質が懸念されている³⁰。教員の大量退職は今後さらに加速する見込みであるが、安易に大量採用を行って充当すべき状況にはない。少子化が進む今こそ、研修等を充実して教員の質向上に向けた取組みを進める一方、採用者数の増加を防ぐ観点からも定数を抑制すべきである。経験豊かな退職教員を外部人材として用い、その経験を現任教職員の補助・育成に活用するといった取組みも必要である。〔資料Ⅱ－４－５参照〕

いじめ問題等の学校が抱える個別課題は多様化しており、単純に教職員数を増やすことにより問題に対応しようとすることは、多様化する個別課題への効果的・効率的な対応とは言い難い。スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の外部人材を活用して、専門知識を生かしてきめ細かく個別課題に対応する必要がある。また、社会全体として、高い専門的能力を有し、かつ、社会的な貢献への意欲を有するシルバー人材が今後増加していくことを考えれば、これらの人材の学校現場での有効な活用も積極的に検討されるべきである。

教育の効果には時間がかかり、目に見えにくいという主張もあるが、全国学力・学習状況調査をはじめ、将来に向けて教育の効果を測定するための取組みを強化する必要がある。PDCA サイクルを回しながら、人材に対する社会ニーズの変化、社会環境の変化に対応して真に効果の高い施策に予算を重点化すべきである。

③学校規模の適正化

少子化が進む中で、義務教育関係予算の質向上とあわせて取り組むべき課題は、学級規模がこれ以上小さくならないよう維持しながら、小中学校の規模を適正化することである。小中学校の児童生徒数が直近のピーク時から約30年間で4割以上減少しているのに対して、学校数については、小学校で約16.6%、中学校で約7.5%の減少にとどまっており、小

³⁰ 公立小学校の教員採用倍率は12.5倍（12年度）から4.3倍（25年度）まで低下している。

中学校とも、標準規模（小学校・中学校ともに12～18学級）に満たない小規模校が約半数を占めている。人口の将来推計によれば、児童生徒数の減少は当面続くと見込まれ、学校の統廃合が進まない現状を放置すれば、小規模校は今後もさらに増加すると考えられる。〔資料Ⅱ－4－6、7参照〕

一般的に、学校規模が適正化された場合、「子どもが集団の中で、多様な考え方に触れ、切磋琢磨することを通じて、一人一人の資質や能力を伸ばしやすい」「各学年複数学級とすると、人間関係に配慮した学級編成や、習熟度別指導等の多様な指導形態をとることが可能となり、また部活動が多く、種目、人数で出来る」「教員配置について、校務分掌を組織的に行いやすくなる」といった教育効果があると指摘されている。また、財政上も教職員人件費をはじめとした学校のランニングコストの縮減につながると考えられる³¹。

教育の受益者である子ども・保護者の意見を重視しつつ、子どもの安全の確保に十分配慮しながら、教育水準を効果的・効率的に向上させるため、国・都道府県・市町村がそれぞれの役割分担の下で学校の統廃合に積極的に取り組む必要がある。人口が減少するなかで、どのように社会的インフラを維持していくかが切実な課題となる中で、総人口よりも高い割合で児童生徒数が減少していくことに鑑みれば、学校を教育効果の高い有効なインフラとしてどのようにコミュニティの中で維持・機能させていくかは、その中でも喫緊の課題である。〔資料Ⅱ－4－8、9参照〕

学校の統廃合を進めるための地方公共団体に対するインセンティブ措置は既に一定程度存在（統合校の新築・改築等に対する施設整備補助、統廃合により減少する分の教職員定数を一定期間措置、スクールバスの購入補助等）するが、国としてはさらに、地方公共団体が地域に応じて地元の理解を得るための効率的な取組みを支援することを検討すべきで

³¹ 例えば、児童生徒数の減少幅ほど学校数が減っていないことが一因となって、学級数に応じて計算（法令で規定）される教職員定数（基礎定数）は児童生徒数の減少幅ほど減少しておらず、平成元年以降、児童生徒当たりで25.9%増加している。

ある。

(2) 国立大学改革

①次期中期目標期間に向けて必要な取組み

イ) 国立大学の現状

日本の大学の世界における評価は、現状、必ずしも高いものとはなっていない。近年国立大学への運営費交付金が削減されていることが日本の大学の評価が向上しない原因であるとする見解もあるが、正確とは言えない。なぜならば、国からの競争的資金や寄付金等の自己収入等を含めた国立大学の事業規模全体は近年毎年度増加しているにもかかわらず、大学を評価する一つの指標である大学ランキングなどの評価が連動していないからである³²。〔資料Ⅱ－4－10 参照〕

運営費交付金の配分額が上位の国立大学をみても、事業規模の増加が大学の評価と比例していない。これらの大学が世界トップレベルの教育研究拠点を目指すためには、マネジメント能力の強化、グローバル人材の育成、産学連携の強化等によって資金を一層有効活用していくことが必要である。〔資料Ⅱ－4－11 参照〕

また国立大学 86 校のうち、いわゆる総合大学は 47 校を占めているが、これらの大学が各々の特色を活かした大学運営を行っていないことも、日本の国立大学の評価が向上しない一因となっているのではないかと考えられる。〔資料Ⅱ－4－12 参照〕

ロ) 予算配分の重点化による教育研究組織の見直し

こうした状況を改善していくためには、各大学が、例えば世界トップレベルの教育研究拠点や地域活性化の中核的拠点といった機能強化の方向性を定めた上で、それを踏まえて教育研究組織を柔軟に見直し、資源配分の重点化を行っていくことが必要である。これまでの運営費交付金

³² 国立大学法人の収入額全体は、16 年度には 24,707 億円であったものが 23 年度には 29,659 億円に増加している。一方で、2013・2014 年における Times Higher Education “World University Rankings”でランキングトップ 100 に入る日本の大学はわずか 2 校にとどまっている。

の配分を見ると、必ずしも各大学の機能強化に向けた取組みを促すメリハリある配分とはなっていない。28年度から開始される国立大学法人の第三期中期目標に向けて、一般運営費交付金も含めた運営費交付金全体のメリハリある配分を行うことが出来るよう、実効性のある配分方法の見直しを行う必要がある。〔資料Ⅱ－4－13 参照〕

具体的には、自らの強みや特色、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の見直しを行う大学や、寄附金の獲得、授業料引上げによる自己収入の増などの教育研究環境充実に向けての自助努力を率先して行う大学については、重点的な支援を行う。その他の大学については、より有効に社会的要請を果たせるよう、教育研究組織の思い切った合理化や再編、アンブレラ化³³等による他大学との再編統合による機能強化を図っていくべきである。

こうした重点支援を行う前提として、国立大学の機能強化の方向性に対応した制度・規制の枠組みを検討するとともに、機能強化の方向性や学問分野に対応した評価基準を設けて比較可能な外部評価を厳正に行う必要がある。また、各大学は学生・企業・海外研究者・納税者等に対して主要なデータを積極的に公開する必要がある。〔資料Ⅱ－4－14 参照〕

②ポストドクターについて³⁴

これまで、少子高齢化により大学の教員ポストの増加が見込めない状況にあったにもかかわらず、「我が国の研究開発能力を強化する」³⁵との名目の下、ポストドクターの増加が図られてきた。

その結果、ポストドクターの総数は、1996年には6,274人であったも

³³ 一つの国立大学法人が複数の大学を運営すること。例えば、一つの国立大学法人が二つの大学を運営する場合、A大学は社会科学系中心、B大学は理工系中心といったように再編し、効率的な運営を行うことをいう。

³⁴ 「ポストドクター」とは、博士の学位を取得（博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学したいいわゆる「満期退学」を含む）後、任期付で任用される者であり、①大学等の研究機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の職にない者や、②独立行政法人等の研究機関において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等でない者をいう（文部科学省「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」における定義）。

³⁵ 第一期科学技術基本計画（8年7月2日）。

のが 2009 年には 17,116 人と約 2.7 倍に増加した一方、大学における若手教員数は、1998 年に 36,773 人であったものが 2010 年には 34,779 人と減少し、大量に増加したポストドクターの受け皿として不足を来している。このため、本来は「研究者のキャリアパスのステップ」として位置づけられていたはずのポストドクターの状態が、現実には継続・長期化する傾向にある。〔資料Ⅱ－4－15 参照〕

また、ポストドクターの分野別の内訳を見ると、例えば、生物系のポストドクターは人数が多いにもかかわらず、他の専攻と比べて教員や研究職への転換が進んでいないなど、分野別にも偏在が見られる。〔資料Ⅱ－4－16 参照〕

こうした問題を解決するため、ポストドクターが能力に応じたキャリアパスを的確に描けるようにしていく必要がある。具体的には、年俸制や混合給与³⁶の導入加速化によるシニア教員から若手研究者へのポスト振替等の推進や、産業界との連携・研究独法との人事交流・海外大学との共同研究を通じたポストドクターの進路の多様化が必要である。同時に、ポストドクターが滞留している学科については、学位授与を厳格に行い定員を抑制するなど供給の適正化を図る必要がある。こうした取組みを率先して行う大学については運営費交付金の配分において重点的に支援する仕組みを導入する一方、努力が不足している大学については縮減を図るなど、予算のメリハリのある配分を検討していく必要がある。〔資料Ⅱ－4－17 参照〕

³⁶ 大学教員が、大学以外の機関にも勤務することにより、複数の機関から給与を受領することをいう。