

国立大学法人等の制度・データに関する参考資料



【目次】

• 法人制度	-----	2
• 財務関係	-----	9
• 財源の多様化	-----	37
• ガバナンス	-----	47
• 人事給与マネジメント改革	-----	58
• 大学共同利用機関法人等	-----	99
• その他	-----	114

法人制度

教育基本法（抄）（昭和二十二年法律第二十五号）

第二章 教育の実施に関する基本

（大学）

第七条 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

学校教育法（抄）（昭和二十二年法律第二十六号）

第九章 大学

第八十三条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道德的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

2 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

国立大学法人法（抄）（平成十五年法律第百十二号）

第一章 総則

第一節 通則

（目的）

第一条 この法律は、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため、国立大学を設置して教育研究を行う国立大学法人の組織及び運営並びに大学共同利用機関を設置して大学の共同利用に供する大学共同利用機関法人の組織及び運営について定めることを目的とする。

大学(国立大学)の構造改革の方針

―― 活力に富み国際競争力のある

国公立大学づくりの一環として

1. 国立大学の再編・統合を大胆に進める。

- 各大学や分野ごとの状況を踏まえ再編・統合
 - ・教員養成系など→規模の縮小・再編（地方移管等も検討）
 - ・単科大（医科大など）→他大学との統合等（同上）
 - ・県域を越えた大学・学部間の再編・統合 など
- 国立大学の数の大幅な削減を目指す

スクラップ・アンド・ビルドで活性化

2. 国立大学に民間的発想の経営手法を導入する。

- 大学役員や経営組織に外部の専門家を登用
- 経営責任の明確化により機動的・戦略的に大学を運営
- 能力主義・業績主義に立った新しい人事システムを導入
- 国立大学の機能の一部を分離・独立（独立採算制を導入）
 - ・附属学校、ビジネススクール等から対象を検討

新しい「国立大学法人」に早期移行

3. 大学に第三者評価による競争原理を導入する。

- 専門家・民間人が参画する第三者評価システムを導入
 - ・「大学評価・学位授与機構」等を活用
- 評価結果を学生・企業・助成団体など国民、社会に全面公開
- 評価結果に応じて資金を重点配分
- 国公立を通じた競争的資金を拡充

国公立「トップ30」を世界最高水準に育成

大学を起点とする日本経済活性化のための構造改革プラン

ー大学が変わる、日本を変えるー

平成13年6月11日
文部科学省

大学を核とした3つの改革

改革の方向性

具体的プラン

I. 世界最高水準の大学作り

評価に基づく競争原理の徹底

- ・競争と評価を通じ国公私立を問わず「トップ30」（全体の約5％）の大学を世界最高水準に引き上げる重点投資
- ・最先端の研究施設の重点的整備
- ・競争的研究資金を5年で倍増
- ・第三者機関による公正な評価を徹底
- ・社会のニーズへの一層主体的機動的対応を可能とする大学の組織編制の弾力化
- ・情報公開の徹底による外部への透明性の確保

大学発の新産業創出の加速

- ・大学発の成果の産業化の目標
- 特許取得 : 現在年間100件を10年後約1500件に
- 特許の企業化 : 現在70件（TLO関連）を5年後約700件に
- 大学発ベンチャー : 「日本版シリコンバレー」を今後10年で全国に10ヶ所以上創出
- ・上記目標の達成のための取組み
- 大学の取組 : 全理工学部にビジネス講座を設置し、起業家人材を育成（企業人の教員への登用推進）
 - ：企業人の積極的受け入れ、共同研究の推進等による研究における企業ニーズの反映
 - ：学内施設の利用促進、共同研究センターの機能強化等による大学発起業の強力な支援
- 企業に期待される取組 : 企業から大学への委託研究費を5年で10倍
 - ：企業資金によるキャンパス内産学共同研究施設の整備促進
 - ：「冠講座」、「冠奨学金」の大幅増加
- 産学連携の環境作り
 - ：企業との共同研究のためのマッチング機能の強化（目利き人材の養成、ファンド提供 等）
 - ：発明補償金制度の上限撤廃等による研究者の産学連携へのインセンティブ強化
 - ：「大学・産業界対話会議」の設立（産業界の要請の明確化と産業界による大学の育成支援促進）

国立大学を民の発想を活かした新しい経営システムへ転換

- ・民間の経営原理の導入による法人化 経営責任の明確化、外部人材の経営への参画、学部セクショナリズムの排除、学長リーダーシップの強化、新しい人事システム）
- ・任期付任用・公募制と業績評価による能力主義の徹底

II. 人材大国の創造

世界に通用するプロフェッショナルの育成

- ・大学院に企業人を早期に2万人受入れ 学位取得者の処遇改善）
- ・ロースクール、ビジネススクール等プロフェッショナル・スクールの重点的整備
- ・企業の能力を大学教育に大幅に活用（連携大学院・企業からの教員採用拡大）
- ・世界の最先端現場への派遣による若手人材育成
- ・大学教員の国際公募の推進
- ・理数教育の抜本的強化による創造力ある人材の育成

社会・雇用の変化に対応できる人材の育成

- ・大学の「社会人キャリアアップ100万人計画」の推進（e-ユニバーシティ、コミュニティカレッジ、サテライト・キャンパス、社会人向け短期集中プログラムの整備）
- ・キャリアアップを目指す人材へのインセンティブの付与、意欲ある人材への奨学金制度の充実
- ・IT社会を支える情報化教育の強化

III. 都市・地域の再生

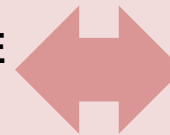
都市・地域と一体となった大学への転換

- ・大学と都市機能を一体化した21世紀型産業・頭脳拠点都市の整備
- ・大学を核とする自治体主導の知的センターの全国展開（大学、企業、NPO等のニーズのマッチング）
- ・自治体から地域の大学への協力を可能に（新たな国・地方協力関係の樹立）

国立大学法人に期待される機能と役割 ～過去の中教審答申より～

■ 我が国の高等教育の将来像（答申） 平成17年1月28日 中央教育審議会

国からの公的支援により支えられているという**安定性**
学長任命や、中期目標・計画に関する**国の関与**

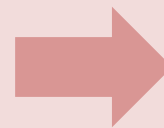


国の高等教育政策
を直接的に**体現**

- ✓ 世界最高水準の研究・教育の実施
 - ✓ 計画的な人材養成等への対応
 - ✓ 大規模基礎研究や先導的・実験的な教育・研究の実施
 - ✓ 社会・経済的な観点からの需要は必ずしも多くはないが重要な学問分野の継承・発展
 - ✓ 全国的な高等教育の機会均等の確保
- 等について、**国立大学が政策的に重要な役割を担う**ことが求められる

■ 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申） 平成30年11月26日 中央教育審議会

「将来像答申」で述べられた役割が、
2040年に向けてどう変化していくのか？



社会の変化の方向性を踏まえた
新しい役割の再整理

- ✓ 世界及び我が国の「知」をリードする研究・教育を推進する役割
- ✓ **イノベーション創造のための知と人材の集積拠点**としての役割
- ✓ Society5.0の実現に向けた人材養成など計画的な人材養成の役割
- ✓ 経済的な観点からの需要は必ずしも多くはないが重要な学問分野の継承・発展のため
存続が必要な学問分野の維持や、理工系分野など教育研究の施設整備に多額の予算を要するために財政的な負担を伴う教育・研究を推進する役割
- ✓ **地域の教育研究の拠点**としての役割（リカレント教育や留学生交流、産学連携や国際展開、教員間のネットワークを含めた連携等において積極的・先導的な役割）

国立大学法人化以後の流れ

平成16年度～

第1期

新たな法人制度の
「始動期」

<国立大学法人化の意義>

自律的・自主的な環境の下で国立大学をより活性化し、優れた教育や特色ある研究に積極的に取り組む、より個性豊かな魅力ある国立大学を実現

- ・大学ごとに法人化し、自律的な運営を確保
- ・民間的発想のマネジメント手法を導入
- ・学外者の参画による運営システムを制度化
- ・能力主義人事の徹底
- ・第三者評価の導入による事後チェック方式への意向

平成22年度～

第2期

改革加速期間
(平成24～27年度)

法人化の長所を生かした
改革を本格化

ミッションの再定義

各国立大学と文部科学省の意見交換により、各大学の強み・特色・社会的役割を整理。

ガバナンス改革

- ・教授会等の組織の規定の見直し
- ・学長選考の透明化

- ・大学発ベンチャー支援会社（VC）への出資を可能に

大学改革実行プラン

（平成24年6月）
社会の変革のエンジンとなる大学づくり
・大学の機能再構築
・大学ガバナンスの充実強化

国立大学改革プラン

（平成25年11月）
・ミッションを踏まえ、改革を改革加速期間中に実施する大学に対し、国立大学法人運営費交付金等により重点支援

平成28年度～

第3期

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

機能強化の推進

- ・運営費交付金による重点支援
- 3つの重点支援の枠組みによる重点支援
学長裁量経費の導入
客観・共通指標による配分（令和元年度～）
- ※第3期期間中は同額程度を確保
- ・指定国立大学法人制度の創設
- ・経営と教学の分離、一法人複数大学制の導入

自律的な経営環境の確保

- ・学生への修学支援・ポスドク等への研究助成等に対する個人寄附への税額控除導入
- ・評価性資産の寄附に係る非課税要件緩和
- ・土地等の第三者貸付対象の範囲拡大
- ・余裕金の運用対象の拡大
- ・大学債・長期借入の対象拡大

国立大学経営力戦略（平成27年6月）

「社会変革のエンジン」として知の創出機能を最大化

- ・大胆な発想で、学長がリーダーシップとマネジメント力を発揮し、組織全体をリードする将来ビジョンに基づく自己改革・新陳代謝を実行
- ・確かなコスト意識と戦略的な資源配分を前提とした経営的視点で大学運営を行うことで経営力を強化
 - ✓ 3つの重点支援の枠組みを新設
 - ✓ 機能強化のための組織再編
 - ✓ 学長の裁量による経費（仮称）によるマネジメント改革
 - ✓ 「特定研究大学（仮称）」「卓越大学院（仮称）」「卓越研究員（仮称）」

令和4年度～

第4期

機能拡張により公共を担う経営体への転換

国立大学法人と国の自律的契約関係

- ・中期目標・中期計画の在り方の見直し
※国が示す大枠の方針（中期目標大綱）から法人が自らのミッションとして位置づけるものを選択
- ・評価全体の効率化、年度評価の廃止
- ・学長選考・監察会議の権限追加、監事の体制強化
- ・ガバナンス・コードの適合状況の積極的な公表

社会のステークホルダーとのエンゲージメント

- ・運営費交付金に「ミッション実現戦略分」を導入、社会的インパクトの創出に向けた取組を後押し
- ・大学の大きな運営方針の継続性・安定性を確保し、ステークホルダーと共に継続的な大学の成長を支えるための運営方針会議の創設

経営裁量の拡大を可能とする規制緩和等

- ・大学債・長期借入の対象拡大
- ・土地等の第三者貸付につき計画の一括認可を可能に
- ・個人寄附の税額控除対象を、障害学生支援や留学生宿舍建設目的の寄附にも拡大

国立大学改革方針（令和元年6月）

知識集約型社会において知をリードし、イノベーションを創出する知と人材の集積拠点としての役割。「国立大学こそが社会変革の原動力」

地域の教育研究拠点として、各地域のポテンシャルを引き出し、地方創生に貢献する役割

1. 徹底的な教育改革
 2. 世界の「知」をリードするイノベーションハブ
 3. 世界・社会との高度で多様な頭脳循環
 4. 地域の中核として高度な知を提供
 5. 強靱なガバナンス
 6. 多様で柔軟なネットワーク
 7. 国立大学の適正な規模
- ⇒手厚い支援と厳格な評価の徹底、規制緩和と体制整備

国立大学改革強化推進事業（平成24年度～）

国立大学経営改革促進事業（平成30年度～）

国立大学改革の全体像

ガバナンス

◆学長のリーダーシップの強化

- ・法人化により、
 - ①「学長」を法人の長かつ大学の長として位置付け
 - ②学内者と学外者の原則同数の構成員により学長を選考（学長選考会議）【2004】
- ・法律改正等により、
 - ①学長補佐体制として、副学長の職務内容を明確化
 - ②教授会が決定機関ではない旨を明確化
 - ③学部長等は学長の定めるところにより任命されることを明確化
 - ④意向投票の結果をそのまま学長の選考結果に反映させることは不適切であることを明確化【2015】
 - ⑤法人の長と大学の長の分離を可能化【2020】

◆意思決定システムの透明化・明確化

- ・法人化により、
 - ①役員会制を導入
 - ②学外の理事・監事を義務化
 - ③経営協議会の半数を学外委員【2004】
- ・法律改正により、
 - ①学長選考の基準を策定・公表
 - ②経営協議会の委員の過半数を学外委員【2015】
 - ③学外の理事複数を義務化【2020】

◆機能強化の促進支援策

- ・指定国立大学法人制度の創設【2017】
- ・経営と教学の分離・一法人複数大学制の選択を可能化【2020】
- ・運営方針会議制度の創設【2024】

経営マネジメント

◆人事給与マネジメント

- ・法人化により、非公務員型の能力・業績に応じた人事・給与システムを各法人の責任で導入可能化【2004】
- ・独立行政法人改革等に関する基本的な方針を踏まえ、法人において柔軟な報酬・給与設定等を行うよう閣議決定【2014】
- ・指定国立大学法人の特例として、国際的に卓越した人材確保の必要性を報酬・給与の基準設定の考慮事項として法定【2017】
- ・人事給与マネジメントに係るガイドライン策定【2018】
- ・運営費交付金の配分に人事給与マネジメント改革に係る共通指標を導入【2019】

◆財務会計マネジメント

- （資金の使途）
- ・法人化により、費目の別なく渡し切りの運営費交付金を措置【2004】
- （財源多様化）
- ・法人化により授業料は標準額の上限110%まで、2007年に上限120%まで、各法人において設定可能
- ・外部資金獲得により、交付金は減額しない「経営努力認定」
- ・寄附を促進する税制優遇【2016、2018、2020】
- ・法律改正により、資産の運用の規制緩和【2018】
- ・運営費交付金の配分に外部資金獲得に係る共通指標を導入【2019】
- ・留学生授業料の上限撤廃【2024】

情報公開

◆教育研究面の情報公開

- ・法律改正により、国公私通じて大学は、教育研究活動の状況を公表するものとする（具体的な事項の列記はなし）【2007】
- ・国公私通じて大学は、教育研究目的の明示の義務化、シラバス・成績評価基準の明示の義務化【2008】
- ・国公私通じて大学が公表すべき情報を具体的に明示【2011】
- ・国公私通じて3つのポリシーの策定・公表を義務化【2017】

◆財務経営面の情報公開

- ・法人化により、
 - ①中期目標、中期計画等を公表しなければならない。
 - ②財務諸表、事業報告書、決算報告書等を公表しなければならない。
 - ③特定の資料を除き、開示請求があれば、法人文書を開示しなければならない【2004】
- ・国公私通じて大学は、自己点検・評価の公表を義務化【2004】

評価

◆国立大学法人評価

- ・法人化により、国が設立し、公金が支出される法人として、中期目標の達成状況を評価する国立大学法人評価を導入。業務運営・財務内容の目標は毎年、教育研究の目標は4年目と6年目終了時に評価。【2004】
- ・令和6年度から年度計画及び年度評価が廃止【2024】

◆認証評価

- ・全ての大学等が、文部科学大臣が認証した評価機関の評価を7年以内ごとに受けることを義務化【2004】
- ・認証評価において統一的に評価すべき事項として3つのポリシーに関することや、各大学における自律的な改革サイクル（内部質保証）に関することを新たに設定【2018】

◆重点支援評価

- ・機能強化を実現するための「ビジョン」「戦略」「評価指標」を各大学が主体的に作成し、その進捗状況を対象に外部有識者からの意見を踏まえて評価し、運営費交付金予算の重点支援に反映【2016】

◆成果に係る客観・共通指標

- ・成果に係る客観・共通指標により実績状況を相対的に把握し、運営費交付金予算の配分に反映【2019】

大学共同利用機関法人の法令上の位置付け

○ 国立大学法人法(抄)

- (定義)
- 第二条 この法律において「国立大学法人」とは、国立大学を設置することを目的として、この法律の定めるところにより設立される法人をいう。
- 2 この法律において「国立大学」とは、別表第一の第二欄に掲げる大学をいう。
- 3 この法律において「大学共同利用機関法人」とは、大学共同利用機関を設置することを目的として、この法律の定めるところにより設立される法人をいう。
- 4 この法律において「大学共同利用機関」とは、別表第二の第二欄に掲げる研究分野について、大学における学術研究の発展等に資するために設置される大学の共同利用の研究をいう。
- 5 この法律において「中期目標」とは、国立大学法人及び大学共同利用機関法人(以下「国立大学法人等」という。)が達成すべき業務運営に関する目標であって、第三十条第一項の規定により文部科学大臣が定めるものをいう。
- 6 この法律において「中期計画」とは、中期目標を達成するための計画であって、第三十一条第一項の規定により国立大学法人等が作成するものをいう。
- 7 この法律において「年度計画」とは、準用通則法(第三十五条において準用する独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)をいう。以下同じ。)第三十一条第一項の規定により中期計画に基づき国立大学法人等が定める計画をいう。

(大学共同利用機関法人の名称等)

- 第五条 各大学共同利用機関法人の名称及びその主たる事務所の所在地は、それぞれ別表第二の第一欄及び第三欄に掲げるとおりとする。
- 2 別表第二の第一欄に掲げる大学共同利用機関法人は、それぞれ同表の第二欄に掲げる研究分野について、文部科学省令で定めるところにより、大学共同利用機関を設置するものとする。

別表第二(第二条、第五条、第二十四条、附則第三条関係)

大学共同利用機関法人の名称	研究分野	主たる事務所の所在地	理事の員数
大学共同利用機関法人 人間文化研究機構	人間の文化活動ならびに人間と社会及び自然との関係に関する研究	東京都	四
大学共同利用機関法人 自然科学研究機構	天文学、物質科学、エネルギー科学、生命科学その他の自然科学に関する研究	東京都	五
大学共同利用機関法人 高エネルギー加速器研究機構	高エネルギー加速器による素粒子、原子核並びに物質の構造及び機能に関する研究並びに高エネルギー加速器の性能の向上を図るための研究	茨城県	四
大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構	情報に関する科学の総合研究並びに当該研究を活用した自然科学及び社会における研究諸現象等の体系的な解明に関する研究	東京都	四

○ 国立大学法人法施行規則(抄)

(大学共同利用機関法人の設置する大学共同利用機関)

- 第一条 国立大学法人法(以下「法」という。)第五条第二項の規定により大学共同利用機関法人が設置する大学共同利用機関は、別表第一の上欄に掲げる大学共同利用機関法人の区分に応じ、それぞれ同表の中欄に掲げる大学共同利用機関とし、当該大学共同利用機関の目的は、同表の下欄に掲げるとおりとする。

別表第一(第一条関係)

大学共同利用機関法人	大学共同利用機関	大学共同利用機関の目的
大学共同利用機関法人 人間文化研究機構	国立歴史民俗博物館	我が国の歴史資料、考古資料及び民俗資料の収集、保管及び公衆への供覧並びに歴史学、考古学及び民俗学に関する調査研究
	国文学研究資料館	国文学に関する文献その他の資料の調査研究、収集、整理及び保存
	国立国語研究所	国語及び国民の言語生活並びに外国人に対する日本語教育に関する科学的な調査研究並びにこれに基づく資料の作成及びその公表
	国際日本文化研究センター	日本文化に関する国際的及び学際的な総合研究並びに世界の日本研究者に対する研究協力
	総合地球環境学研究所	地球環境学に関する総合研究
大学共同利用機関法人 自然科学研究機構	国立民族学博物館	世界の諸民族に関する資料の収集、保管及び公衆への供覧並びに民族学に関する調査研究
	国立天文台	天文学及びこれに関連する分野の研究、天象観測並びに暦書編製、中央標準時の決定及び現示並びに時計の検定に関する事務
	核融合科学研究所	核融合科学に関する総合研究
	基礎生物学研究所	基礎生物学に関する総合研究
	生理学研究所	生理学に関する総合研究
大学共同利用機関法人 高エネルギー加速器研究機構	分子科学研究所	分子の構造、機能等に関する実験的研究及びこれに関連する理論的研究
	素粒子原子核研究所	高エネルギー加速器による素粒子及び原子核に関する実験的研究並びにこれに関連する理論的研究
	物質構造科学研究所	高エネルギー加速器による物質の構造及び機能に関する実験的研究並びにこれに関連する理論的研究
大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構	国立極地研究所	極地に関する科学の総合研究及び極地観測
	国立情報学研究所	情報学に関する総合研究並びに学術情報の流通のための先端的な基盤の開発及び整備
	統計数理研究所	統計に関する数理及びその応用の研究
	国立遺伝学研究所	遺伝学に関する総合研究

第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について(審議のまとめ)【概要】 (2018(平成30)年12月14日 科学技術・学術審議会 学術分科会 研究環境基盤部会)

背景

- 近年、我が国の基礎科学力は、基盤的な研究費の減少、研究時間の減少、若手研究者の雇用の不安定化等を原因として、諸外国に比べ相対的に低下傾向にあり、今後、共同利用・共同研究体制の強化をはじめ、研究力向上に向けた改革を総合的に展開していくことが求められる
- このため、中核的な学術研究拠点である大学共同利用機関が、第4期中期目標期間に向けて、我が国の基礎科学力の復権を牽引するとともに、今日の社会的課題の解決に貢献できるよう、科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会において2018年5月から審議

取組の方向性

<u>I 大学共同利用機関の研究の質の向上</u>	(i)法人のガバナンスの強化 ○ 大学共同利用機関を設置・運営する法人(「機構法人」)の機構長のリーダーシップを強化するため、産業界等の外部人材の登用促進や機構長裁量経費を充実 (ii)人的資源の改善 ○ 所属研究者の流動性や多様性を高めるためクロスアポイント制度や年俸制導入を促進 ○ ポストドクターの任期終了後のキャリアパス支援を充実 (iii)物的資源の改善 ○ 厳しい財政状況の下、マネジメントを強化し、保有施設・設備の重点化、関係機関との共用の推進や国際的な共同利用を推進 (iv)機関構成の見直し ○ 大学共同利用機関について、12年間の存続を基本とし、学術研究の発展に資するものとなっているかを、中期目標期間毎に科学技術・学術審議会において、検証 ○ 検証は、審議会が定める「ガイドライン」に基づき実施し、その結果を踏まえ、再編・統合等を含む在り方を検討
<u>II 人材育成機能の強化</u>	○ 総合研究大学院大学の人材育成の目的を、「他の大学では体系的に実施することが困難な研究領域や学問分野の研究人材の育成」に特化 ○ 機構法人との組織的な連携を図るため、5法人による「連合体」を設立 ○ 「連合体」では、総合研究大学院大学の主導の下、人材育成に係る方針を決定し、取組を推進
<u>III 関係機関との連携</u>	○ 大学共同利用機関が中核を担う分野では、大学共同利用機関が中心となり、大学の共同利用・共同研究拠点等とのネットワークを構築し、スケールメリットを生かした研究基盤を実現 ○ 国は、研究所における自由で多様な活動を尊重しつつ、ネットワーク形成を重点支援 ○ 大学共同利用機関と大学共同利用・共同研究拠点それぞれの特色・強みを生かすため、両者の間の移行に向けたプロセスを明確化 ○ 大学共同利用機関のイノベーション創出・地方創生に向けた機能を向上
<u>IV 法人の枠組み</u>	○ 現在の4機構法人の体制を維持しつつ、法人の枠組みを越えた異分野融合や経営の合理化に取り組むため、4機構法人と国立大学法人総合研究大学院大学で構成される「連合体」を設立 ○ 「連合体」では、i)研究力の強化、ii)大学院教育の充実及びiii)運営の効率化に資する取組を効率的に実施 ○ 2022年度の発足に向けて、管理体制や業務内容等を関係法人が検討し、進捗状況を研究環境基盤部会において確認 ○ 「連合体」発足後も、その成果を定期的に検証し、法人の枠組みや設置する大学共同利用機関の構成について引き続き検討

財務関係

(全86法人) 国立大学法人等の経常費用・経常収益

【経常費用】

教育研究の高度化や国立大学等が果たすべき役割の多様化に加え、光熱水料の単価の上昇、消費税増税といった外的要因もあり、全体として増加傾向。

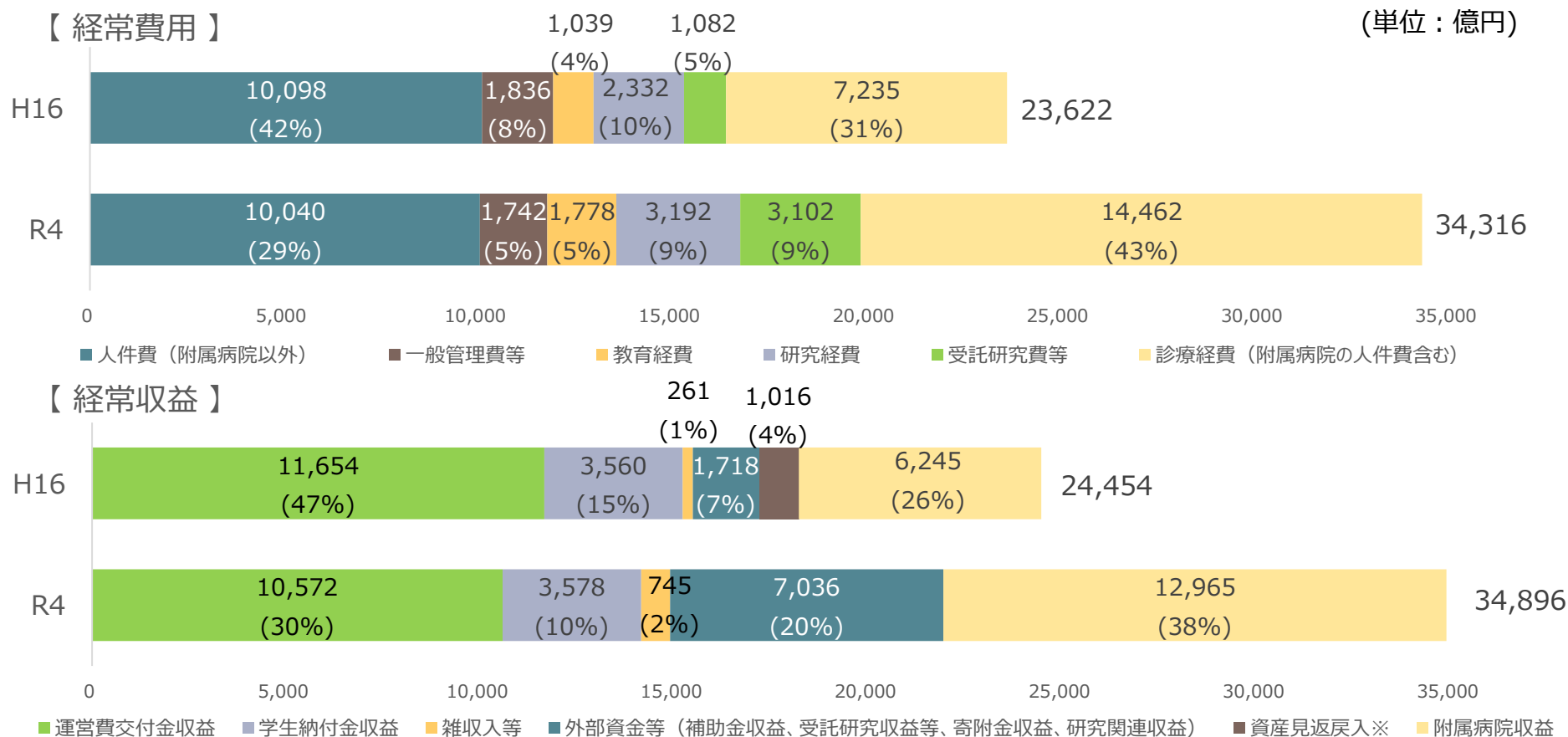
【経常収益】

高度先端医療の実施等に伴う附属病院収益の増加や、共同研究や寄附金といった外部資金の受入額増に伴い、経常費用と同様に全体として増加傾向。

<主な変動>

・経常費用 + 10,694億円：診療費用 + 7,227億円、受託研究費等 + 2,020億円など

・経常収益 + 10,442億円：附属病院収益 + 6,720億円、外部資金 + 5,318億円、運営費交付金△1,082億円など



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

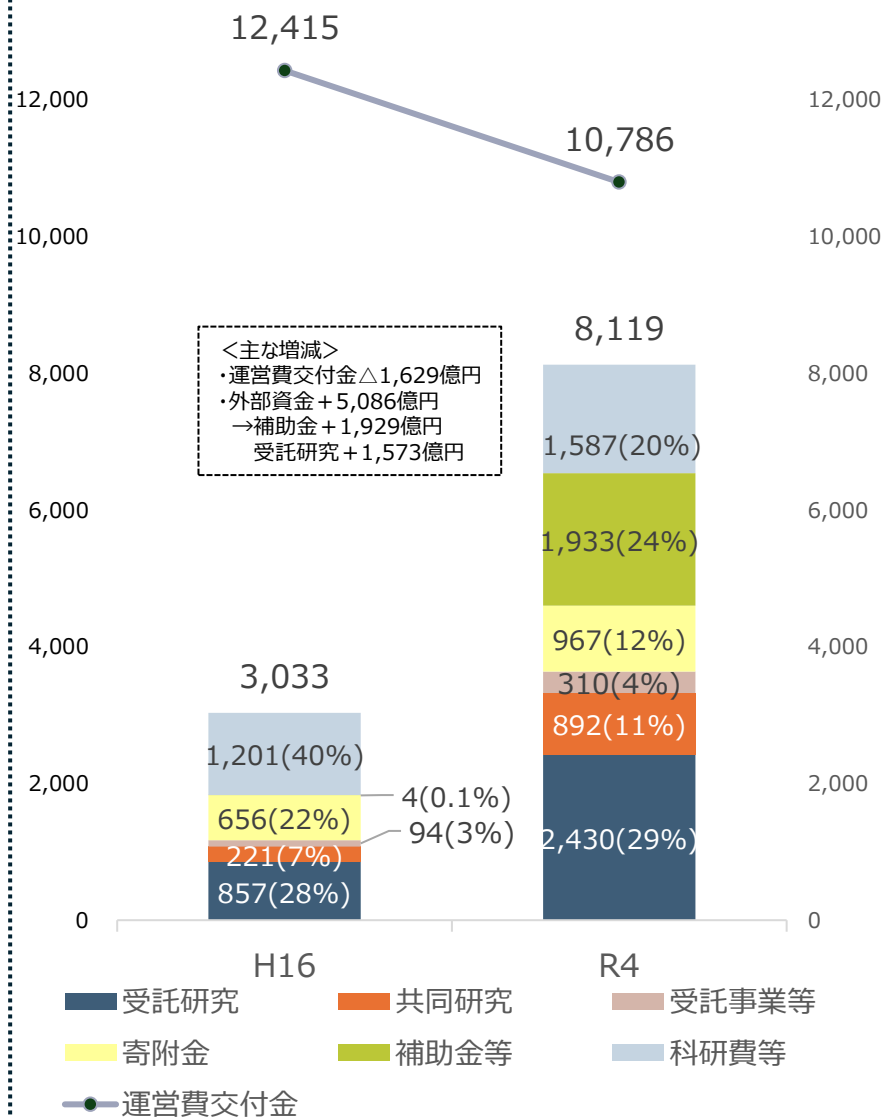
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(全86法人) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

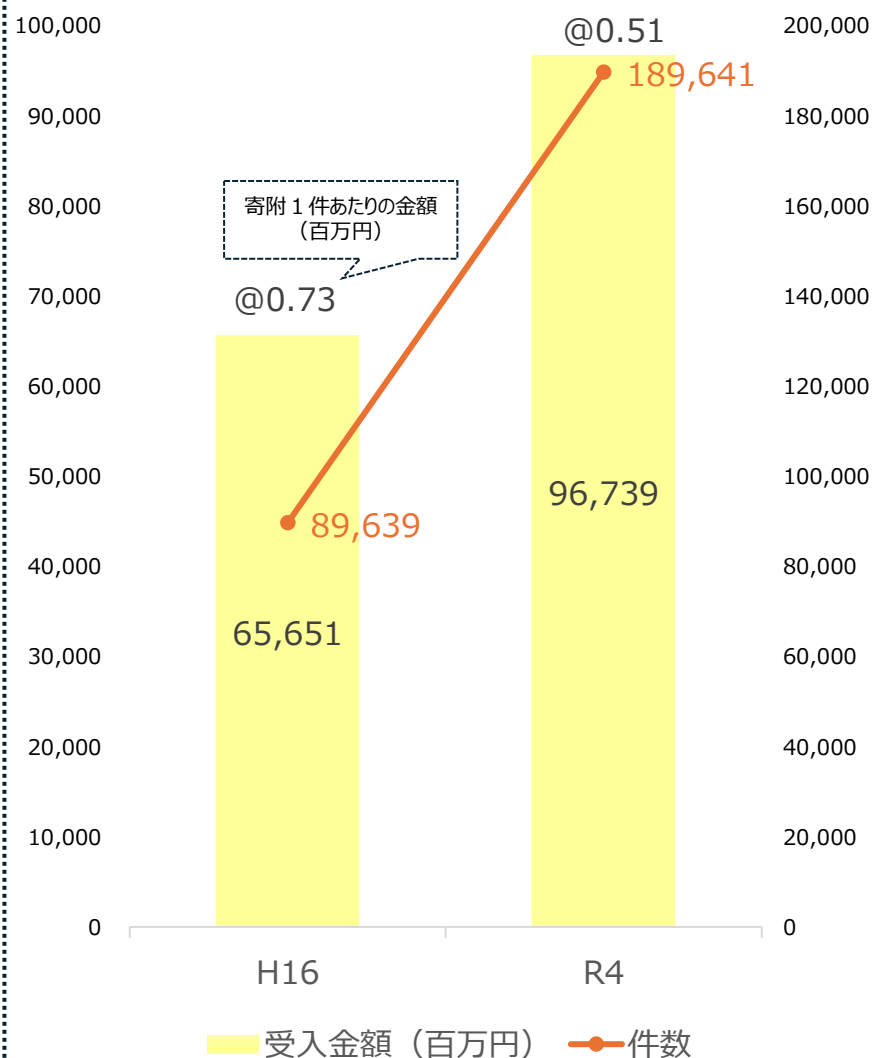
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Aグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Aグループ<大規模>：

学生収容定員1万人以上、学部等数概ね10学部以上の国立大学法人（学群、学類制などの場合は、学生収容定員のみ）

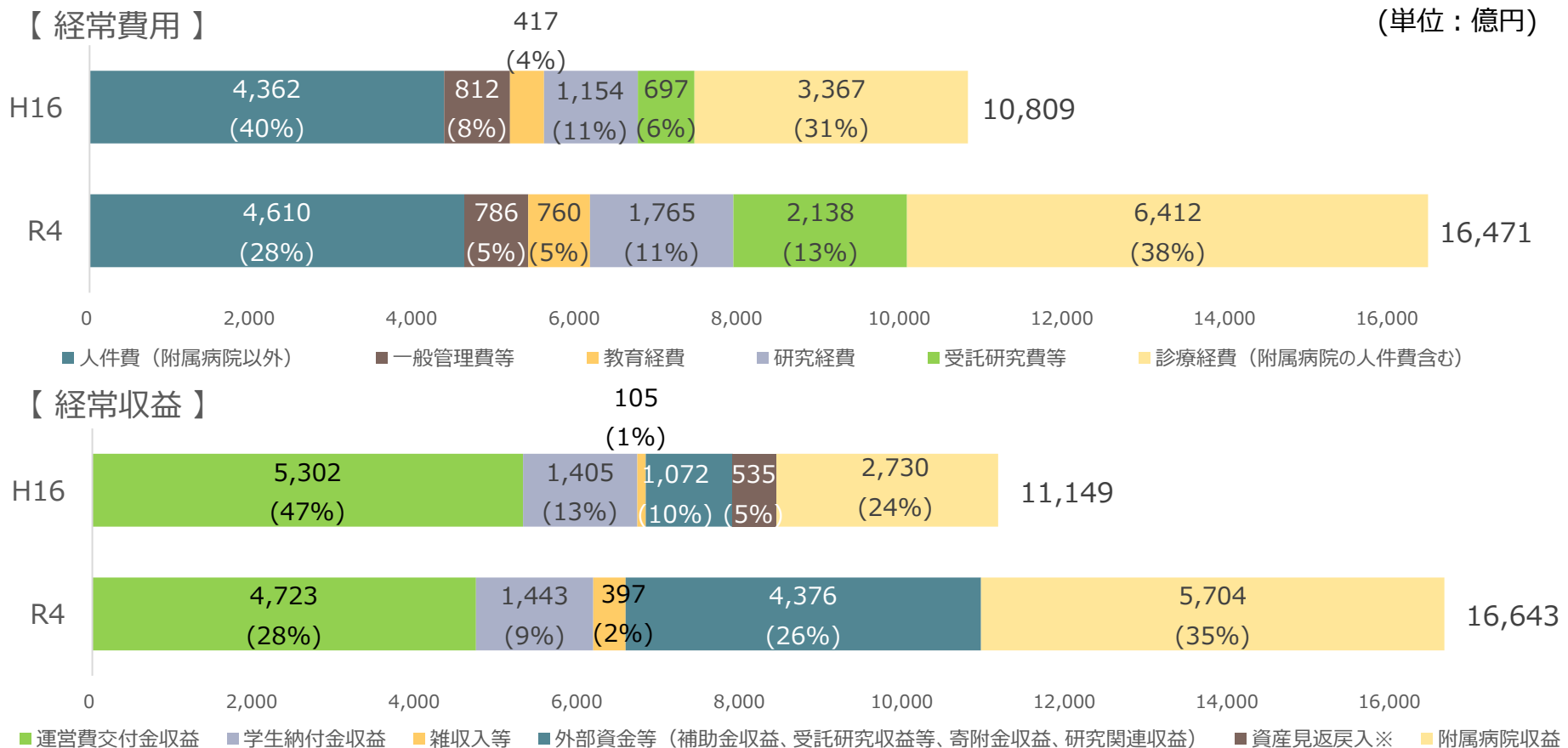
対象法人<13法人>：

北海道大学、東北大学、筑波大学、千葉大学、東京大学、新潟大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学、東海国立大学機構

<主な変動>

・経常費用+5,662億円：診療費用+3,045億円、受託研究費等+1,441億円など

・経常収益+5,494億円：外部資金+3,304億円、附属病院収益+2,974億円、運営費交付金△579など

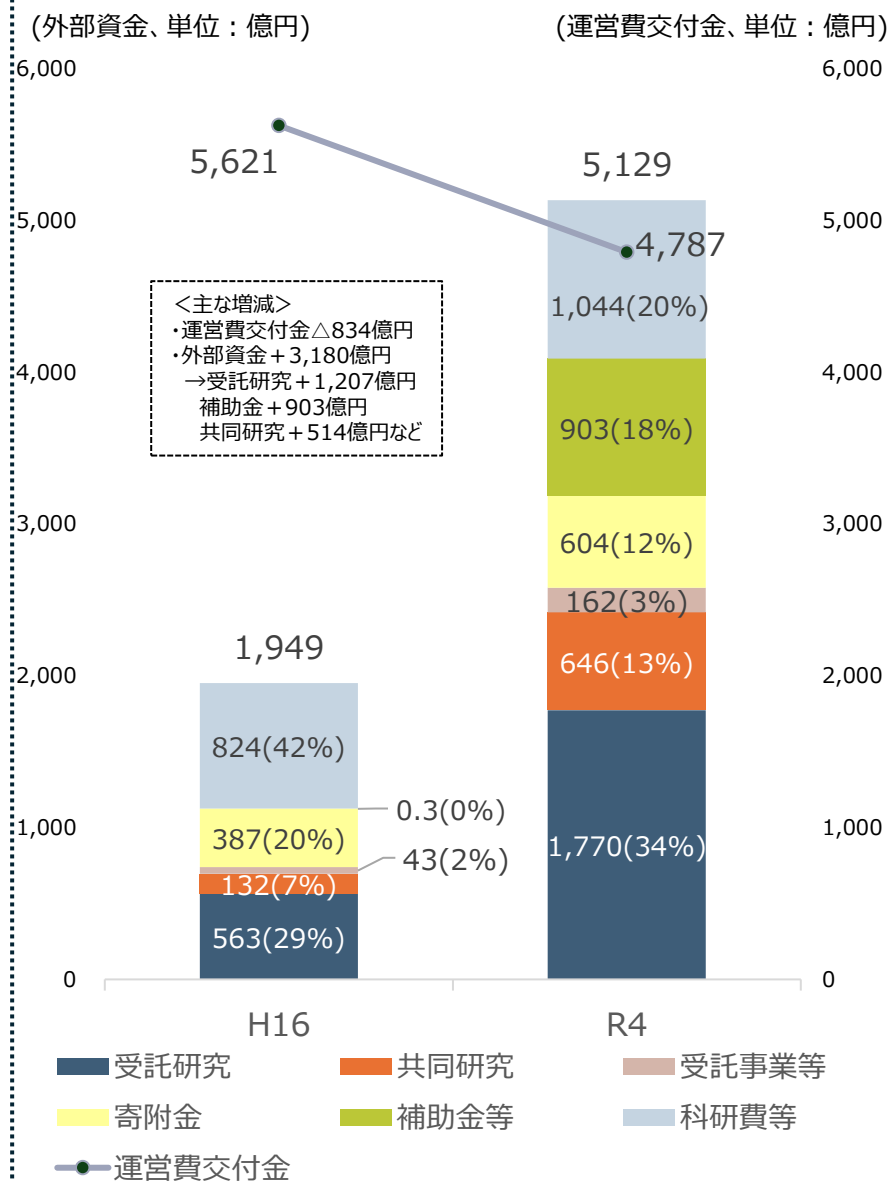


※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

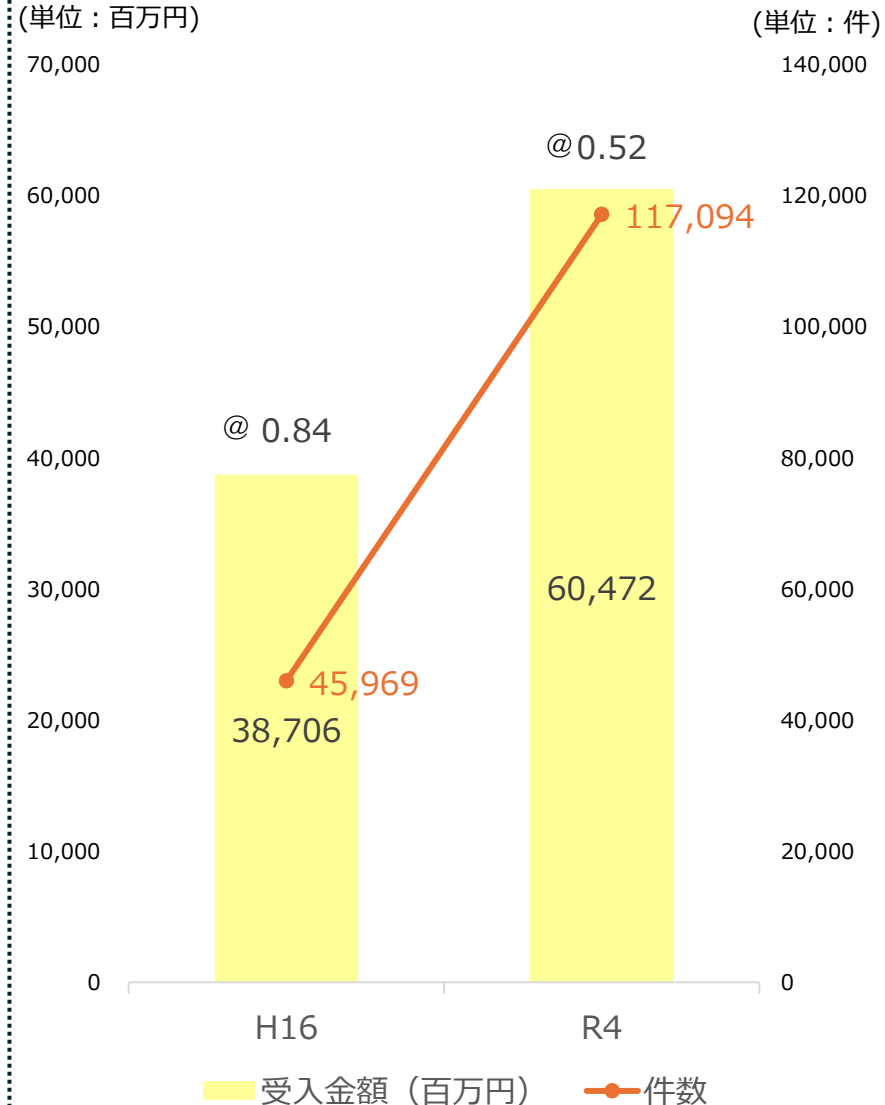
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Aグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金



寄附金受入額と受入件数



(Bグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Bグループ<理学生>W文>：

医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文科系学生数の概ね2倍を上回る国立大学法人

対象法人<11法人>：

室蘭工業大学、東京農工大学、東京工業大学、東京海洋大学、電気通信大学、長岡技術科学大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、京都工芸繊維大学、九州工業大学、鹿屋体育大学

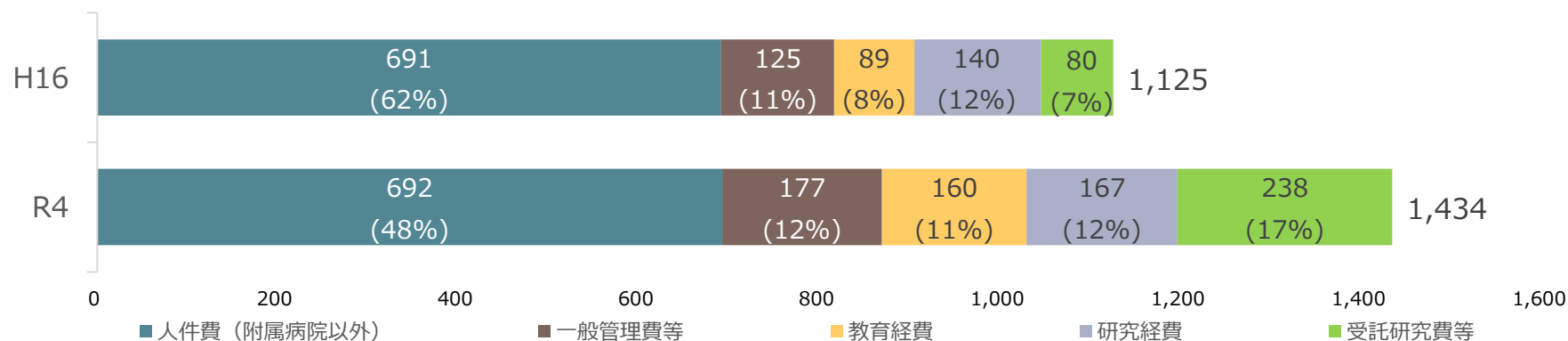
<主な変動>

・経常費用+309億円：受託研究費等+158億円、教育経費+71億円など

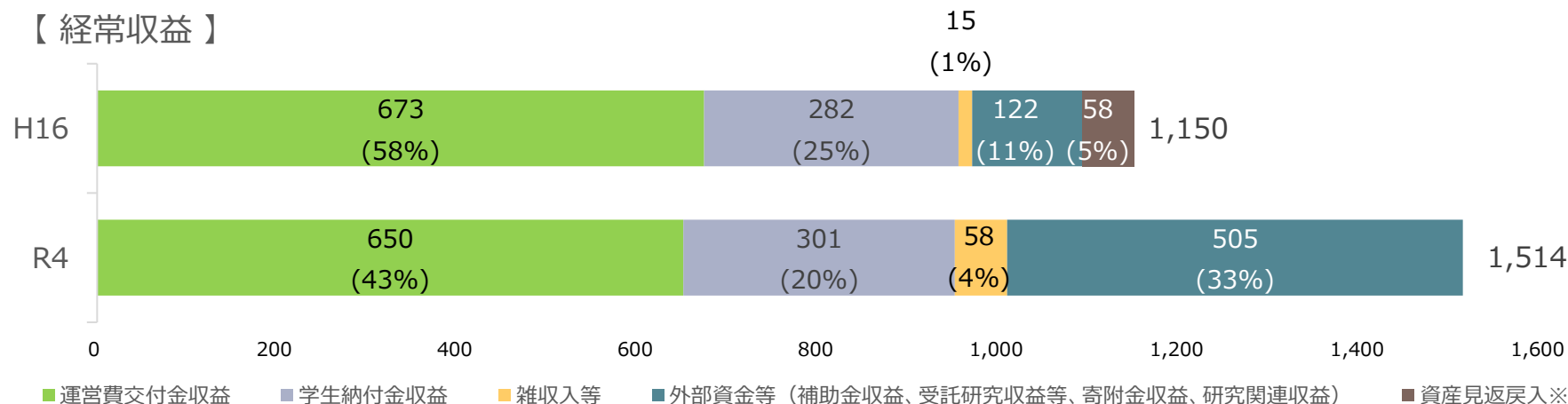
・経常収益+364億円：外部資金+383億円、運営費交付金△23億円など

【経常費用】

(単位：億円)



【経常収益】



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

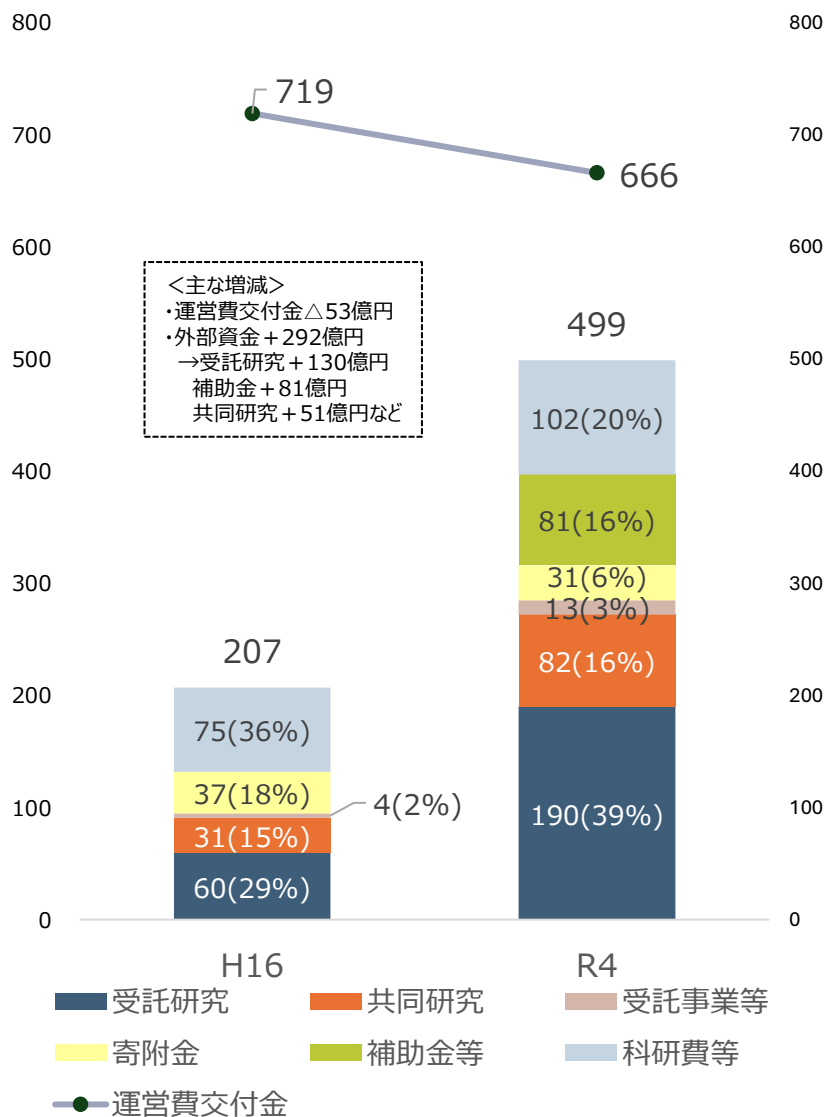
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Bグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

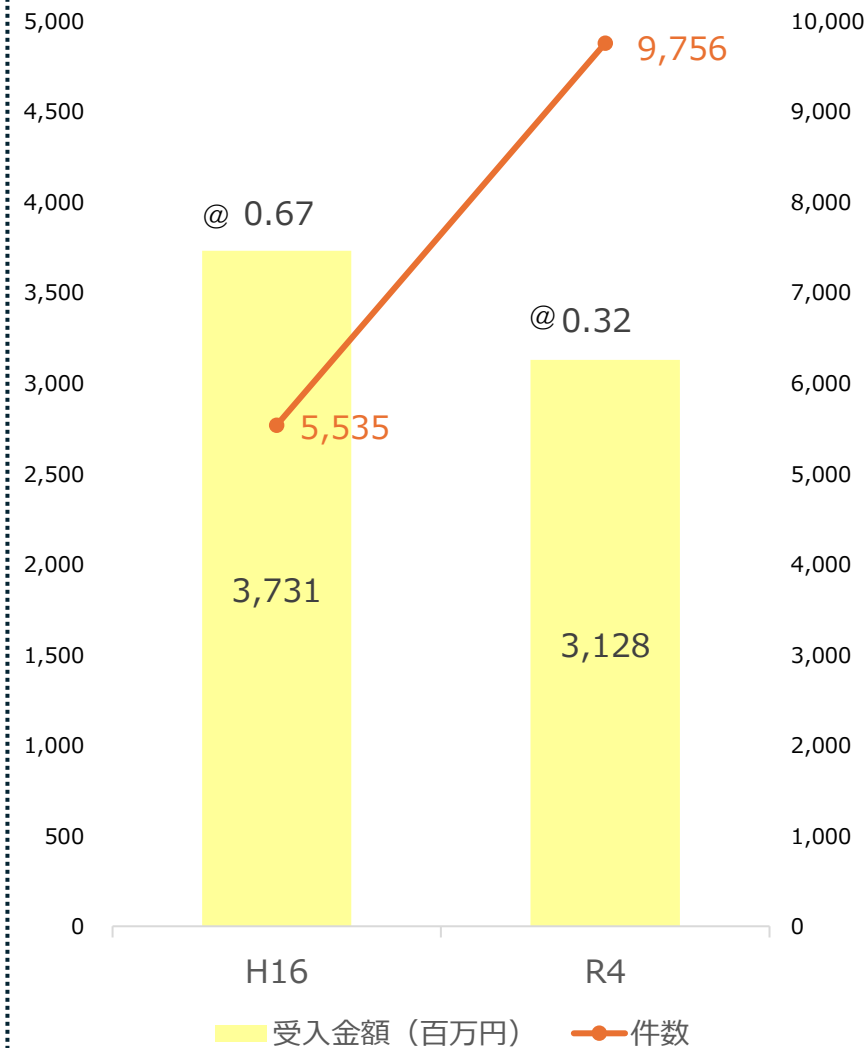
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Cグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Cグループ<文学生>W理>：

医科系学部を有さず、学生収容定員に占める文科系学生数が理工系学生数の概ね2倍を上回る国立大学法人

対象法人<6法人>：

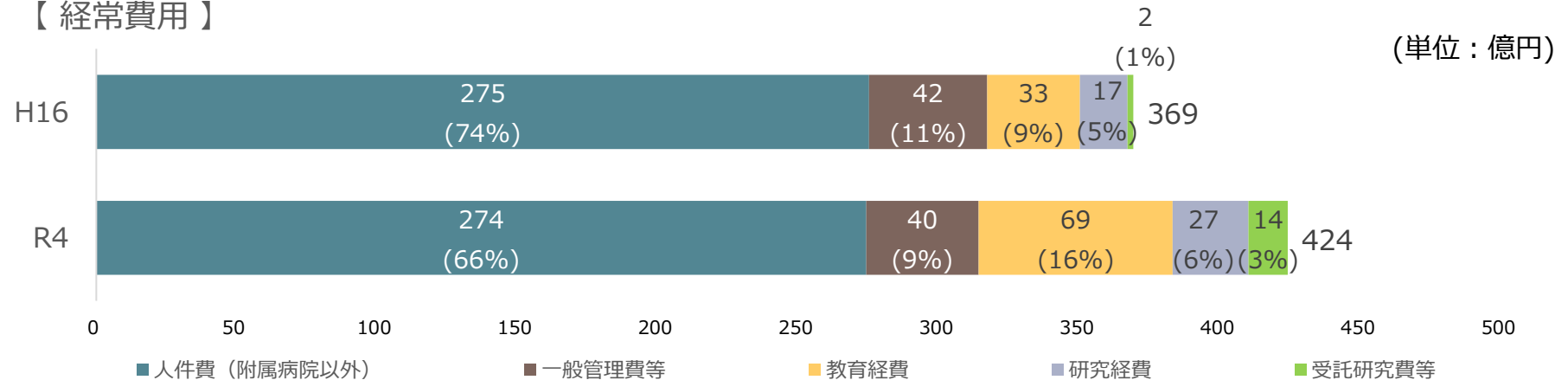
福島大学、筑波技術大学、東京外国語大学、東京藝術大学、一橋大学、滋賀大学

<主な変動>

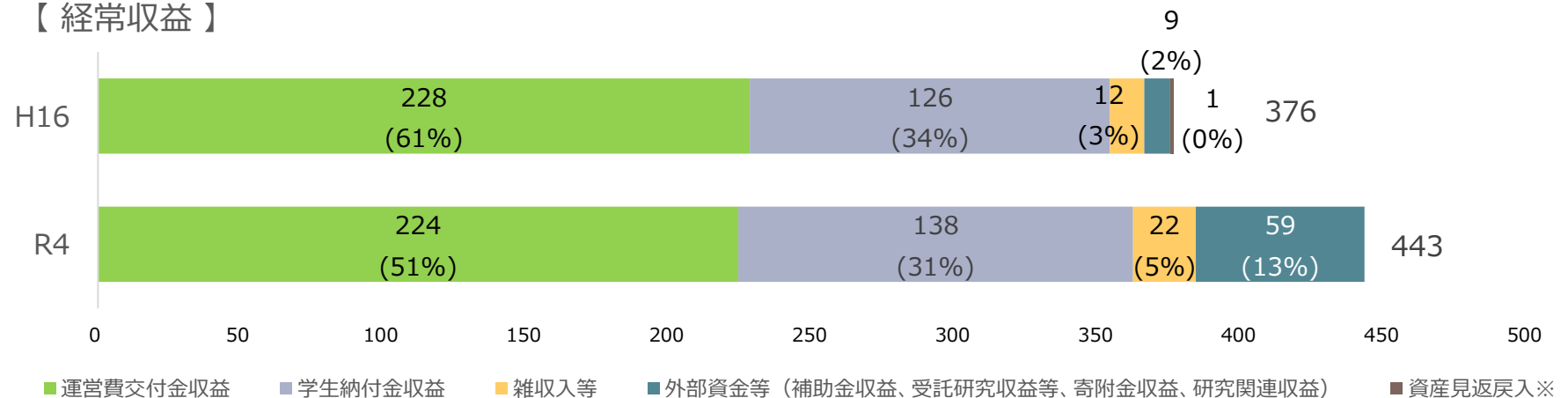
・経常費用+55億円：教育経費+36億円、受託研究費等+12億円など

・経常収益+67億円：外部資金+50億円、学生納付金収益+12億円など

【経常費用】



【経常収益】



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

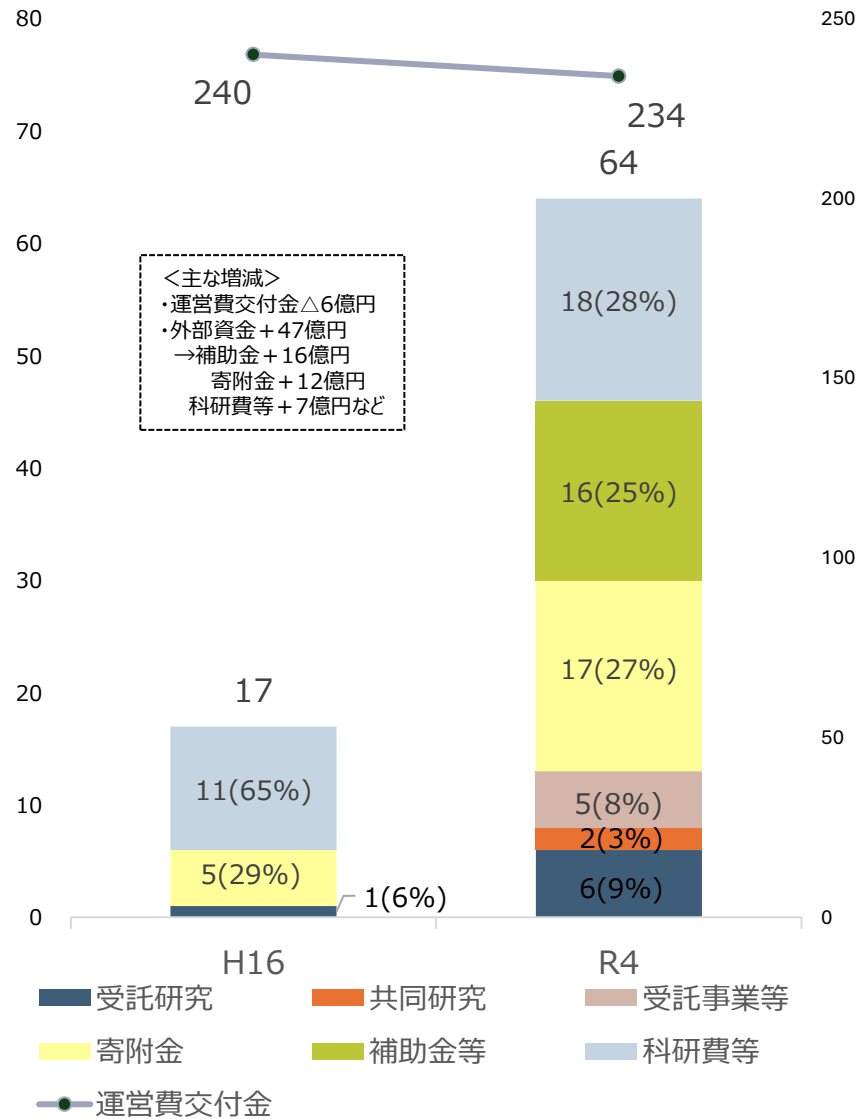
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Cグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

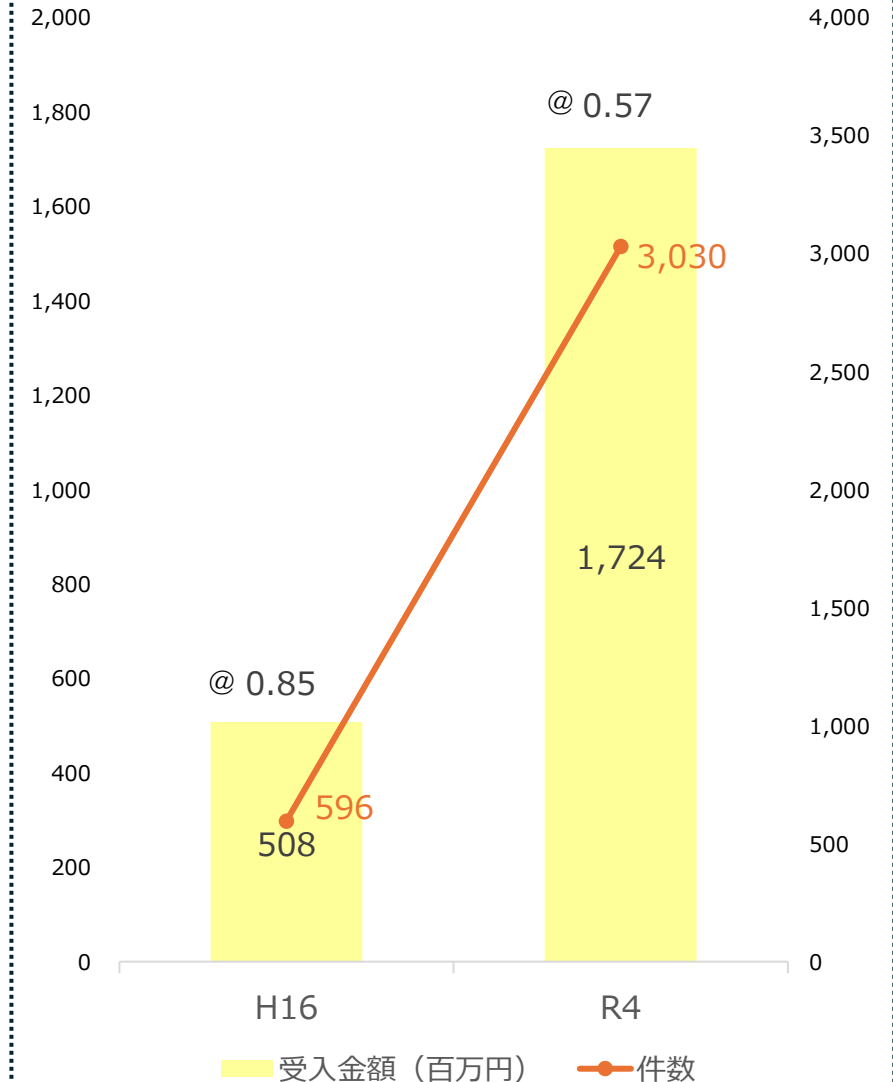
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Dグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Dグループ<医のみ>：

医科系学部のみで構成される国立大学法人

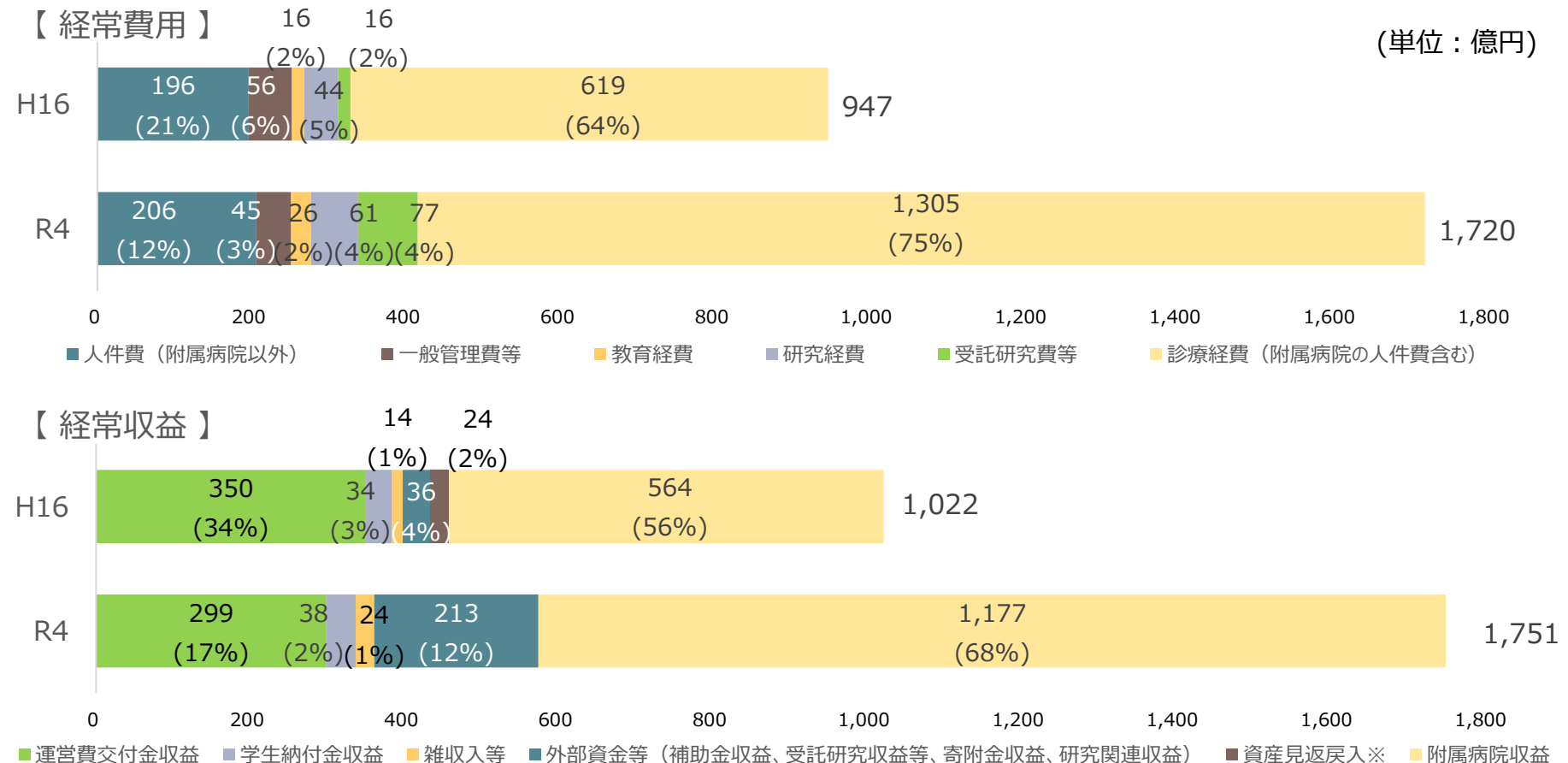
対象法人<4法人>：

旭川医科大学、東京医科歯科大学、浜松医科大学、滋賀医科大学

<主な変動>

・経常費用+773億円：診療経費+686億円など

・経常収益+729億円：附属病院収益+613億円など

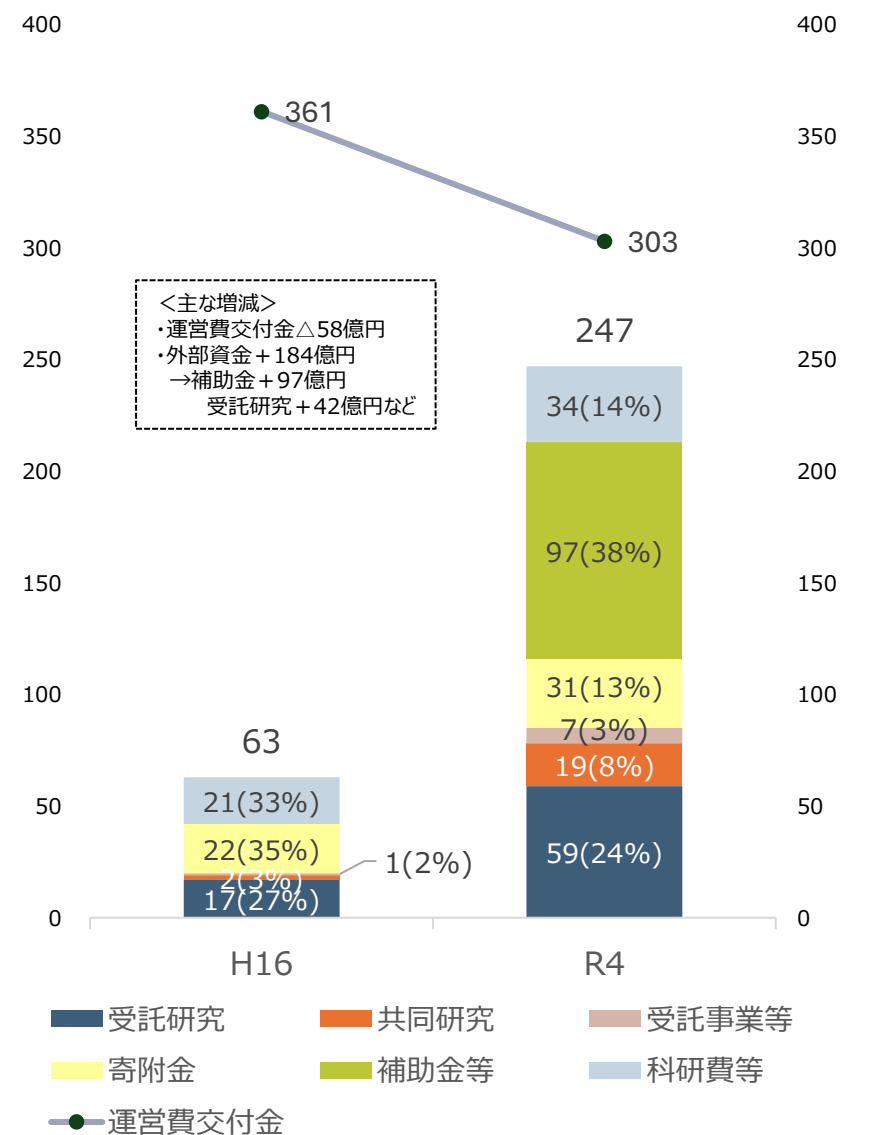


(Dグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

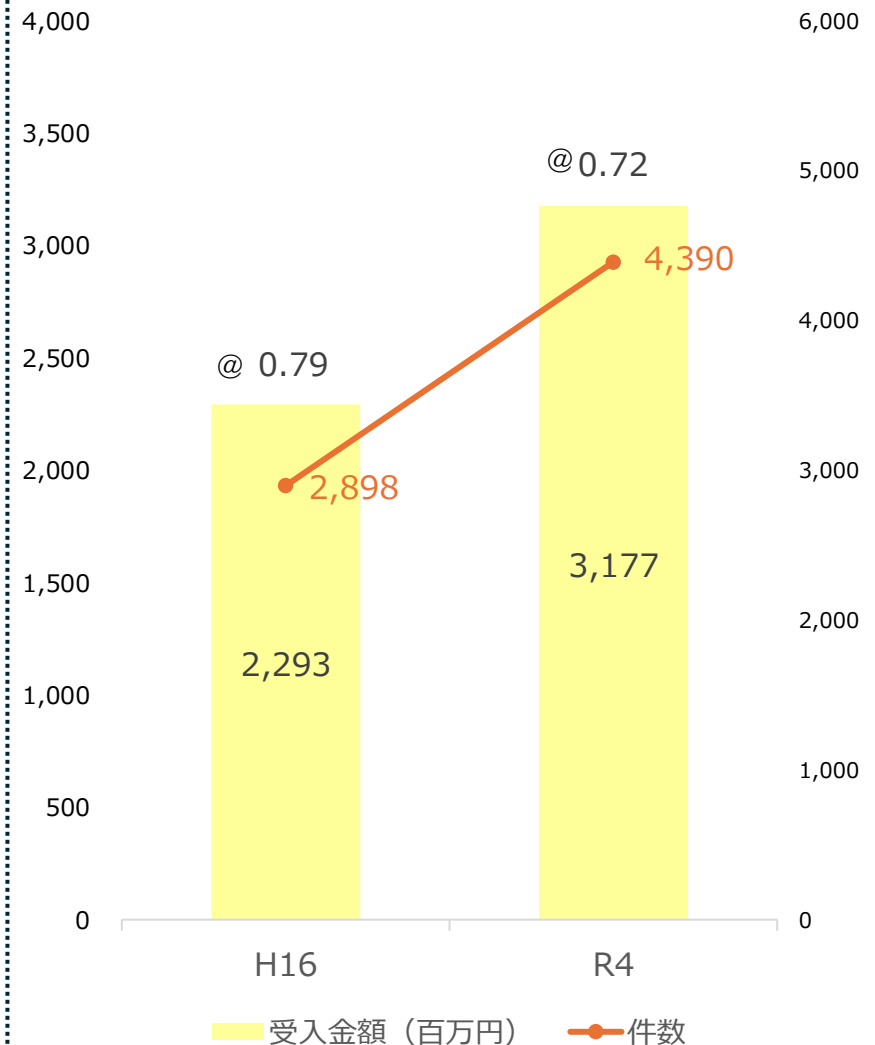
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Eグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Eグループ<教のみ>：

教育系学部のみで構成される国立大学法人

対象法人<10法人>：

北海道教育大学、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、京都教育大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学

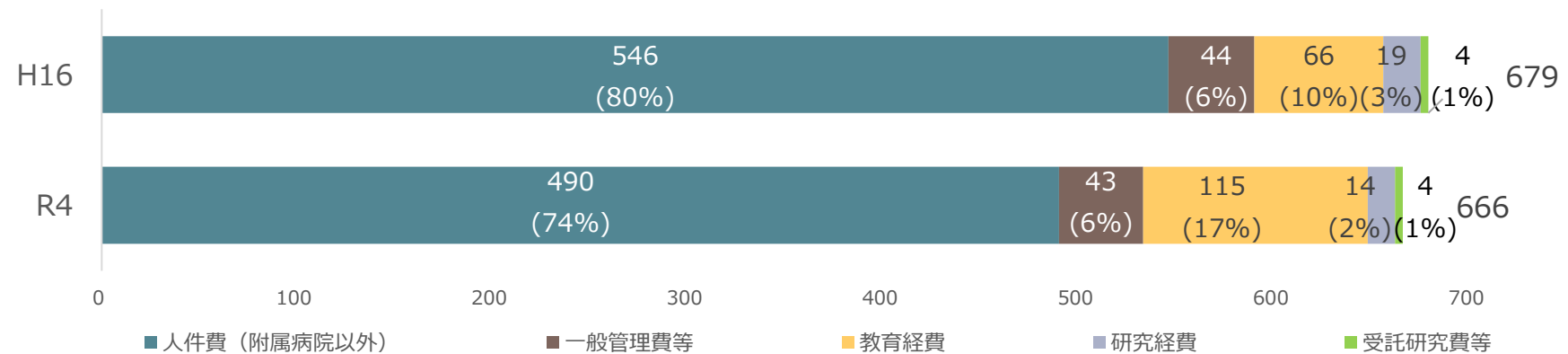
<主な変動>

・経常費用△13億円：人件費△56億円、研究経費△5、教育経費+49億円など

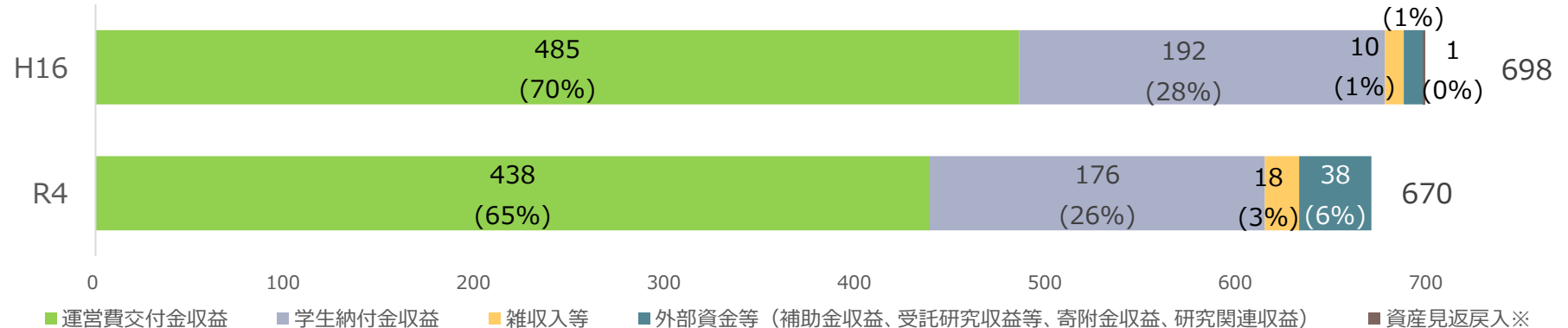
・経常収益△28億円：運営費交付金収益△47億円、学生納付金収益△16億円、外部資金等+28億円など

【経常費用】

(単位：億円)



【経常収益】



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

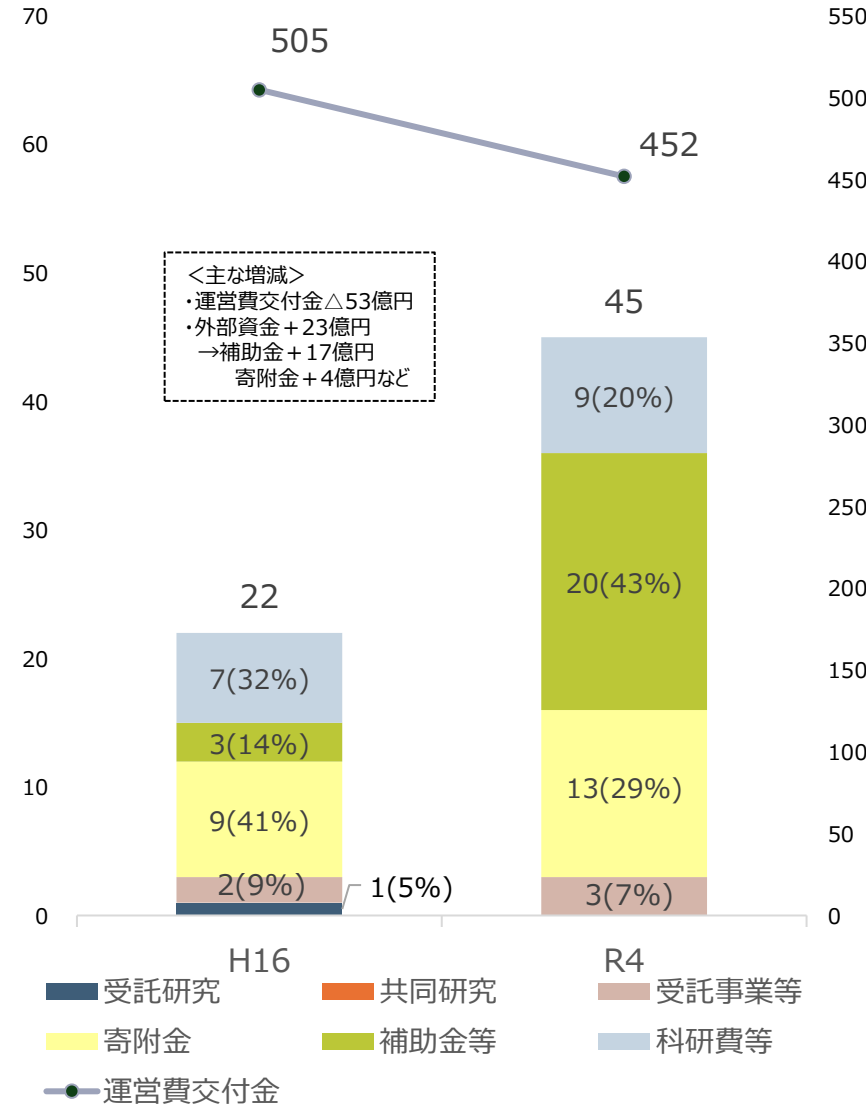
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Eグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

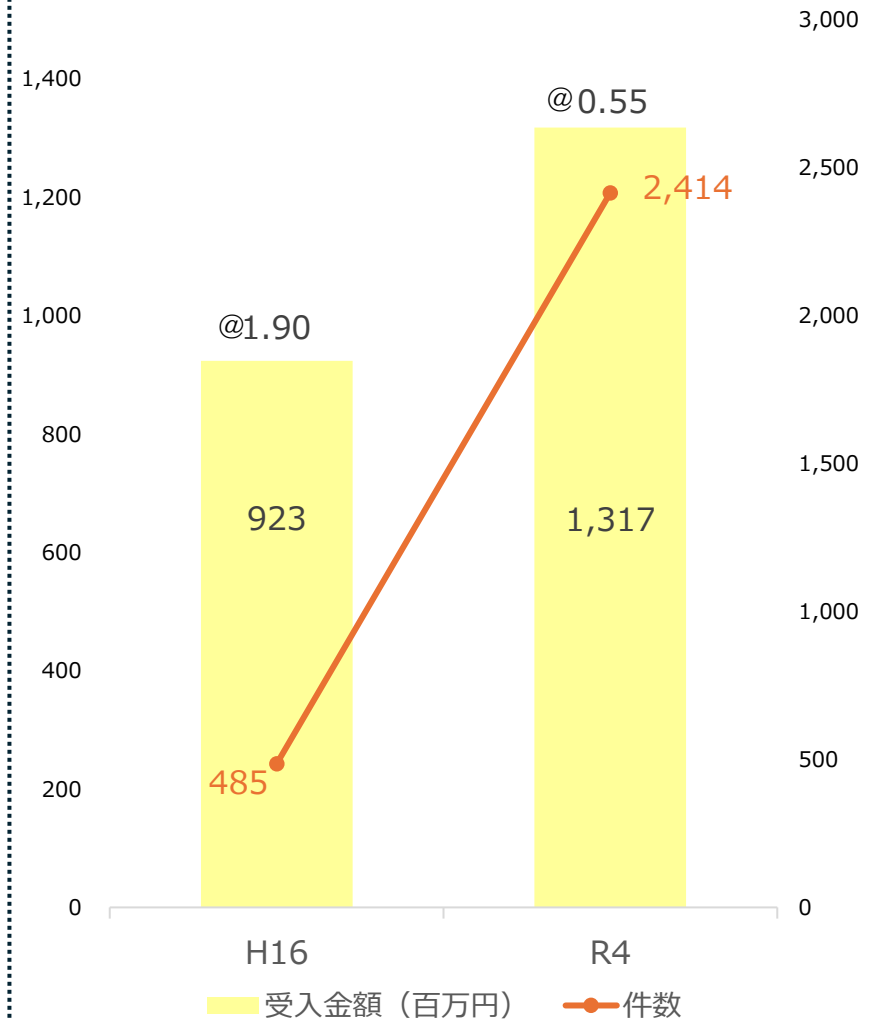
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Fグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Fグループ<院のみ>：

大学院のみで構成される国立大学法人

対象法人<4 法人>：

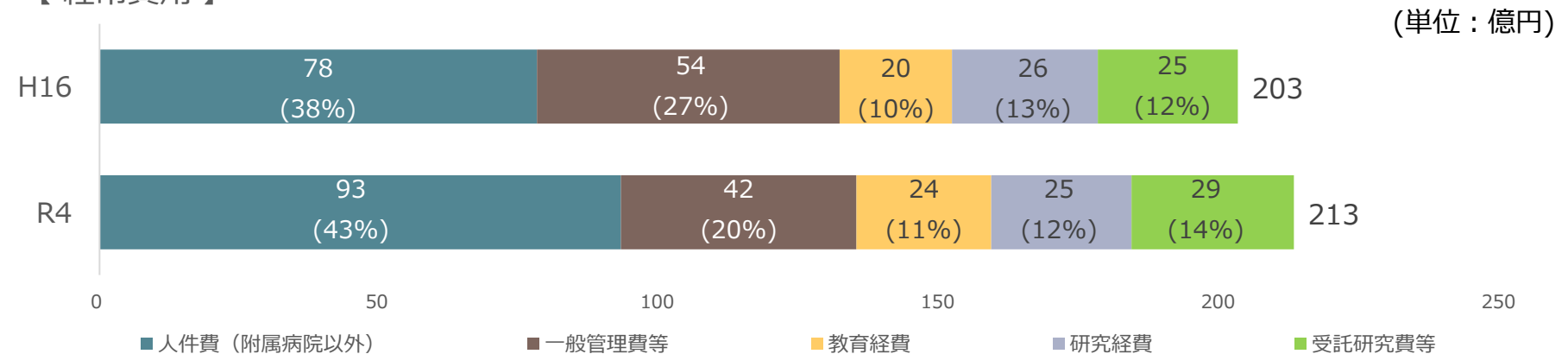
政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学

<主な変動>

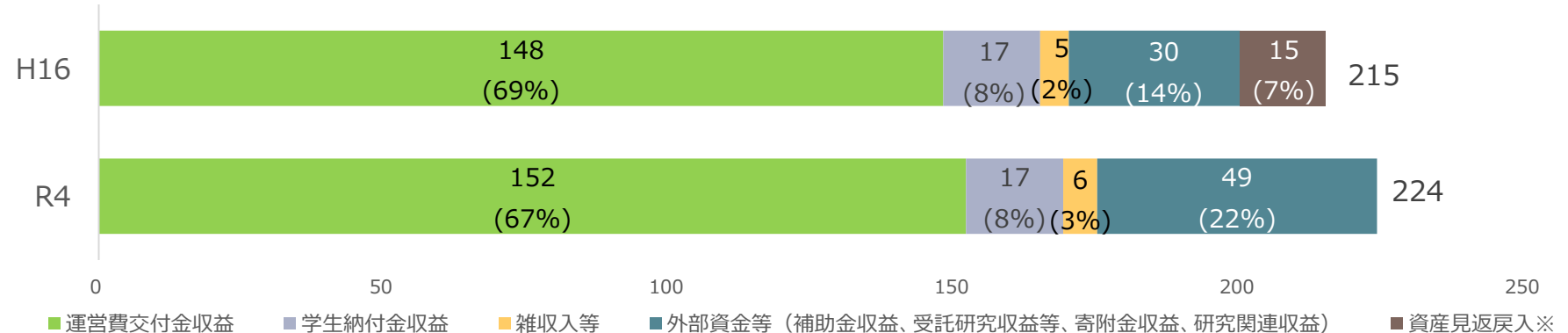
・経常費用+10億円：人件費+15億円、教育経費+4億円、受託研究費+4億円、一般管理費△12億円など

・経常収益+9億円：外部資金等+19億円、運営費交付金収益+4億円、資産見返戻入△15億円など

【 経常費用 】



【 経常収益 】



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

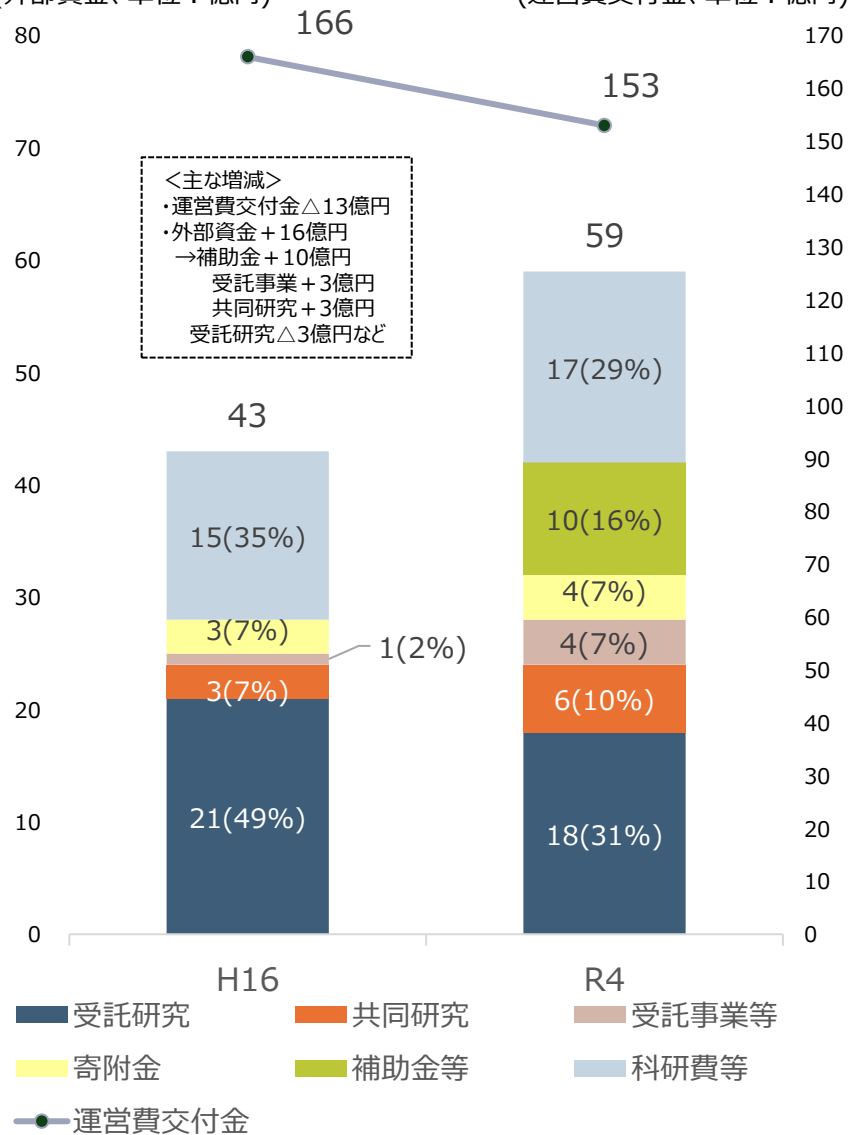
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Fグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

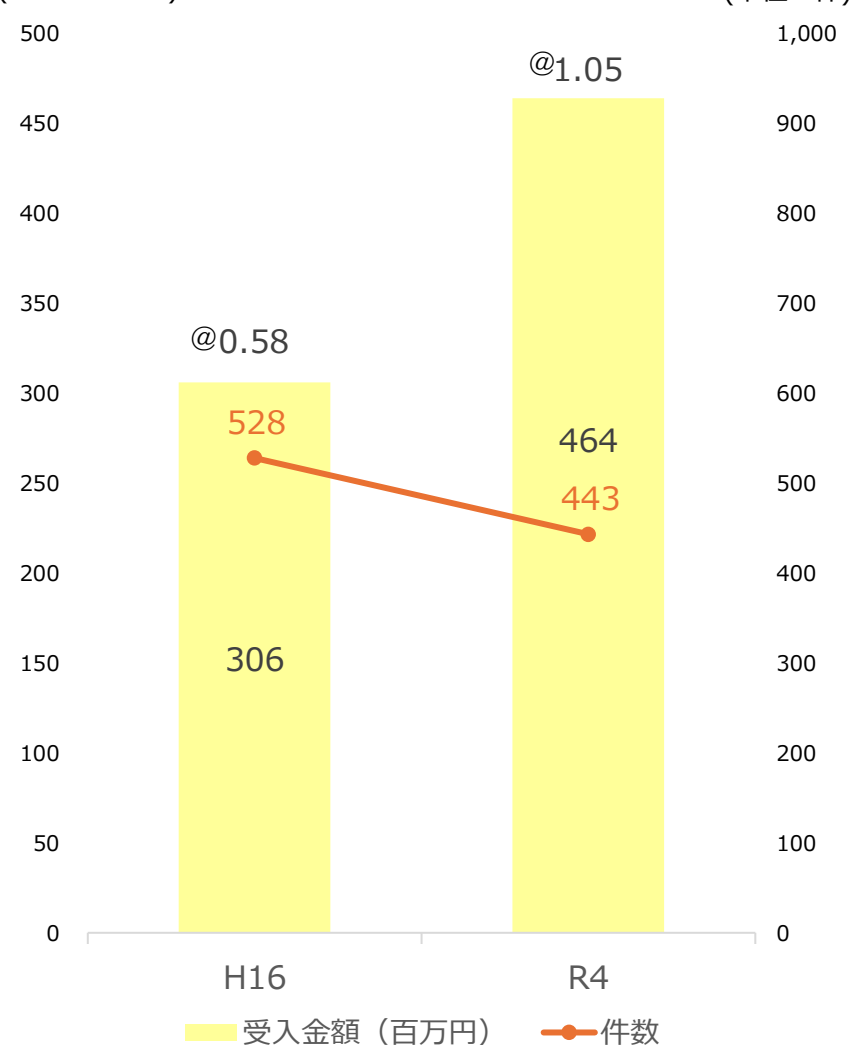
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Gグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Gグループ＜病有複学＞：

医科系学部その他の学部で構成され、A～Fのいずれにも属さない国立大学法人

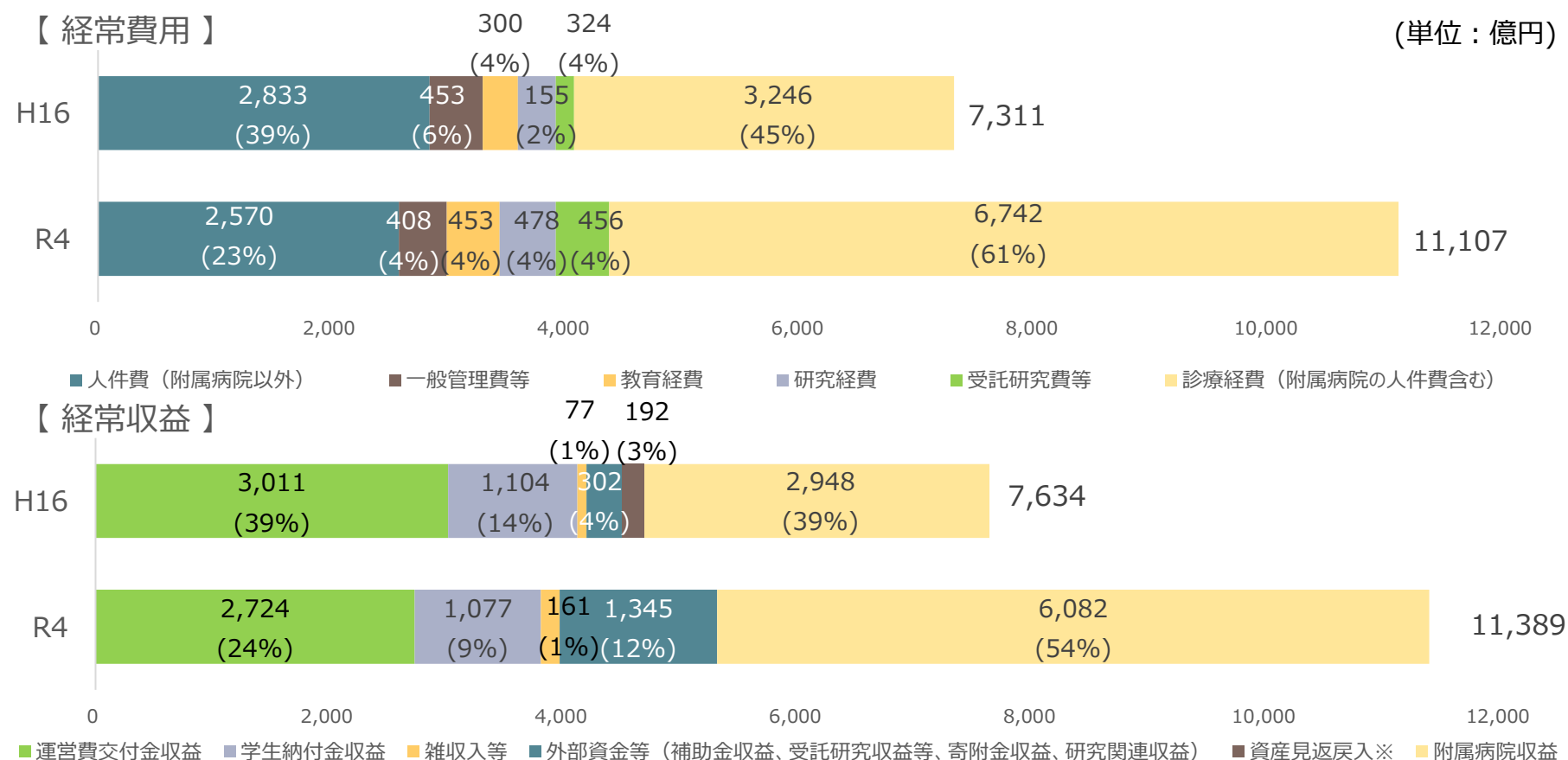
対象法人＜24法人＞：

弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、三重大学、鳥取大学、島根大学、山口大学、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、琉球大学

＜主な変動＞

・経常費用＋3,796億円：診療経費＋3,496億円など

・経常収益＋3,755億円：附属病院収益＋3,134億円など

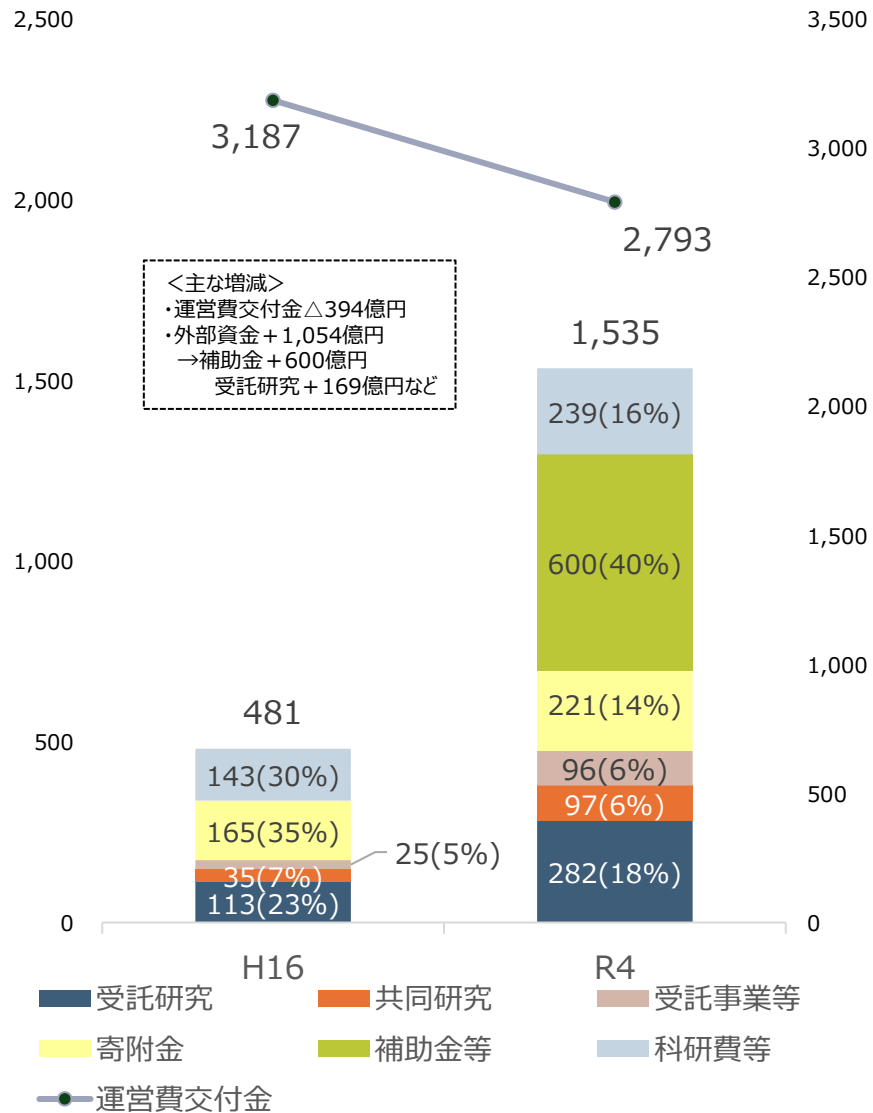


(Gグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

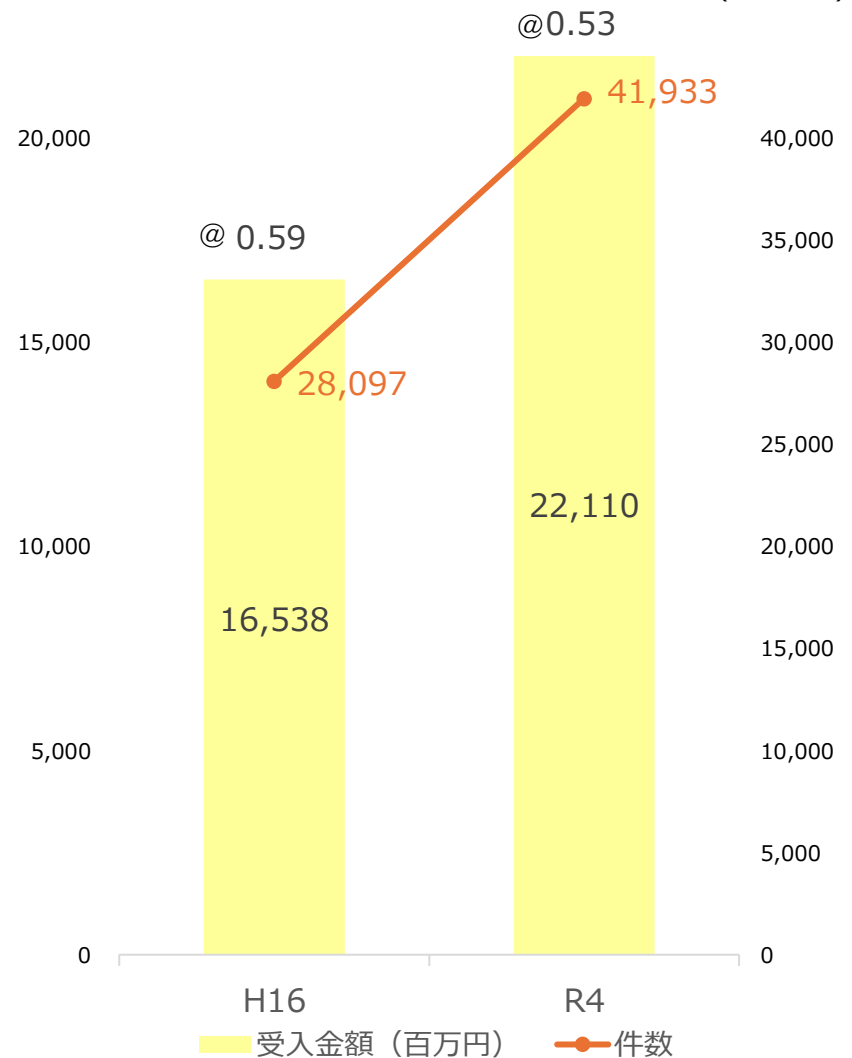
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Hグループ) 国立大学法人の経常費用・経常収益

Hグループ＜病無複学＞：

医科系学部を有さず、A～Fのいずれにも属さない国立大学法人

対象法人＜10法人＞：

岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、静岡大学、和歌山大学、北海道国立大学機構、奈良国立大学機構

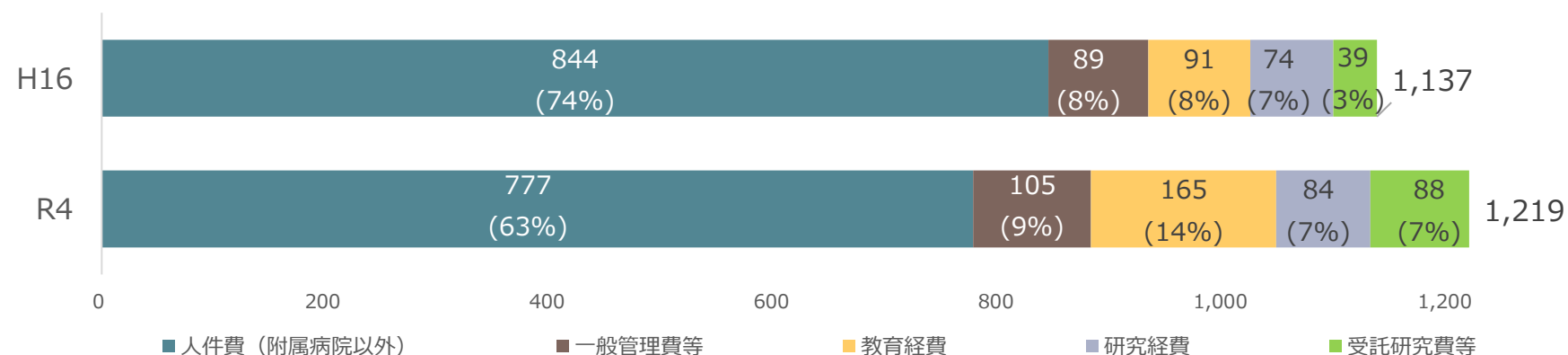
＜主な変動＞

・経常費用＋82億円：教育経費＋74億円、受託研究費等＋49億円、一般管理費＋16億円、人件費△67億円など

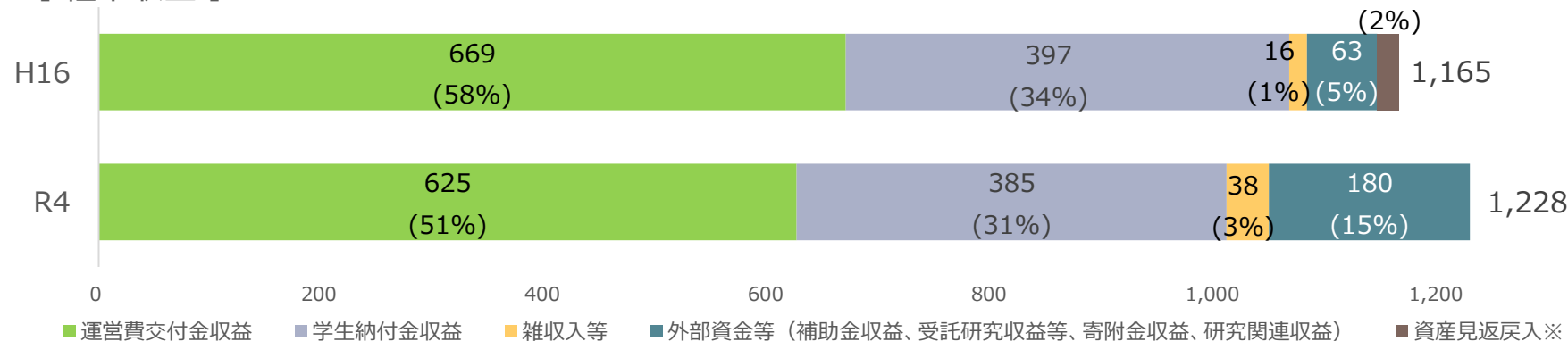
・経常収益＋63億円：外部資金＋117億円、運営費交付金収益△44億円、学生納付金収益△12億円など

【経常費用】

(単位：億円)



【経常収益】



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

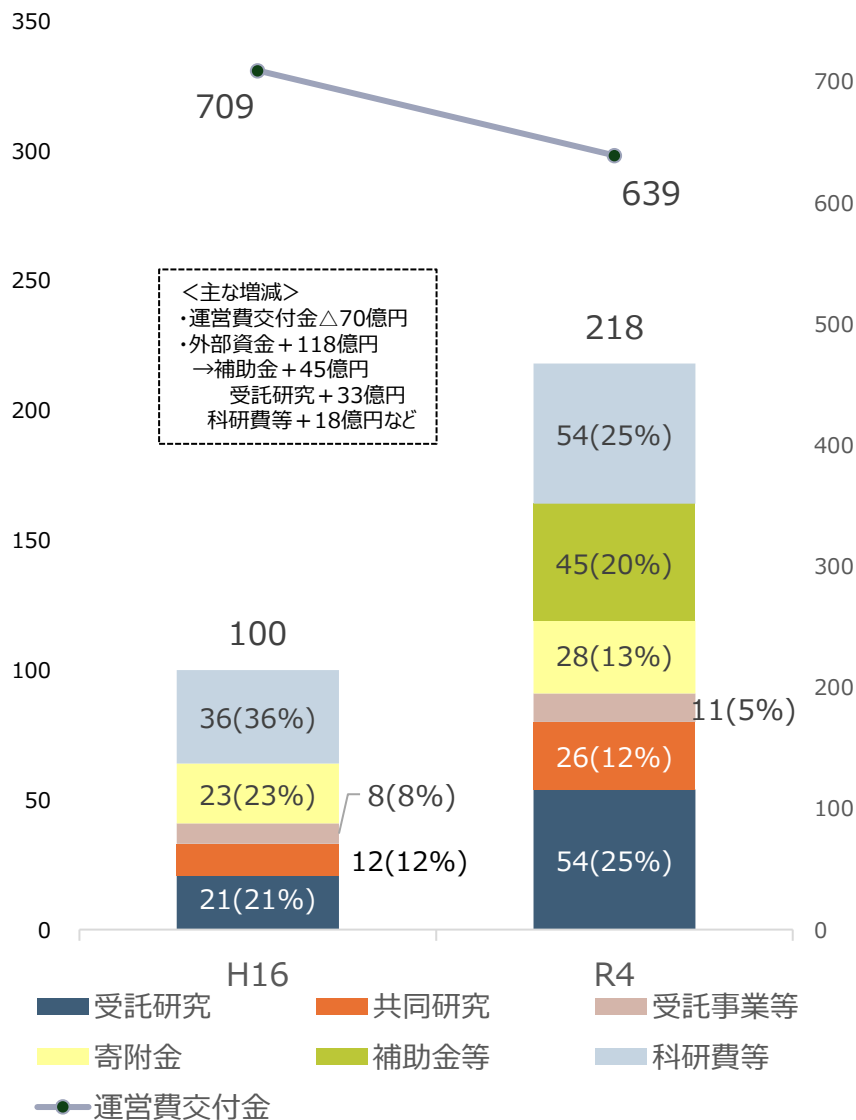
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Hグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

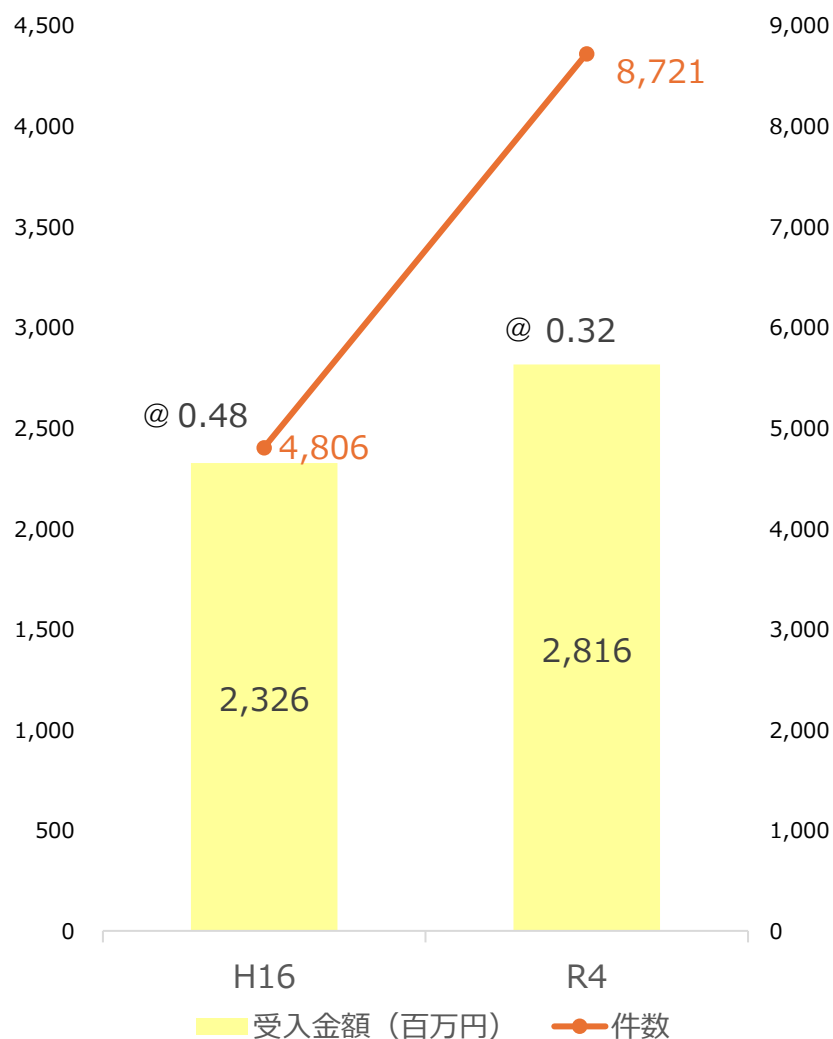
(運営費交付金、単位：億円)



寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(Iグループ) 大学共同利用機関の経常費用・経常収益

Iグループ＜共同利用機関＞：

大学共同利用機関法人

対象法人＜4 法人＞：

人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構

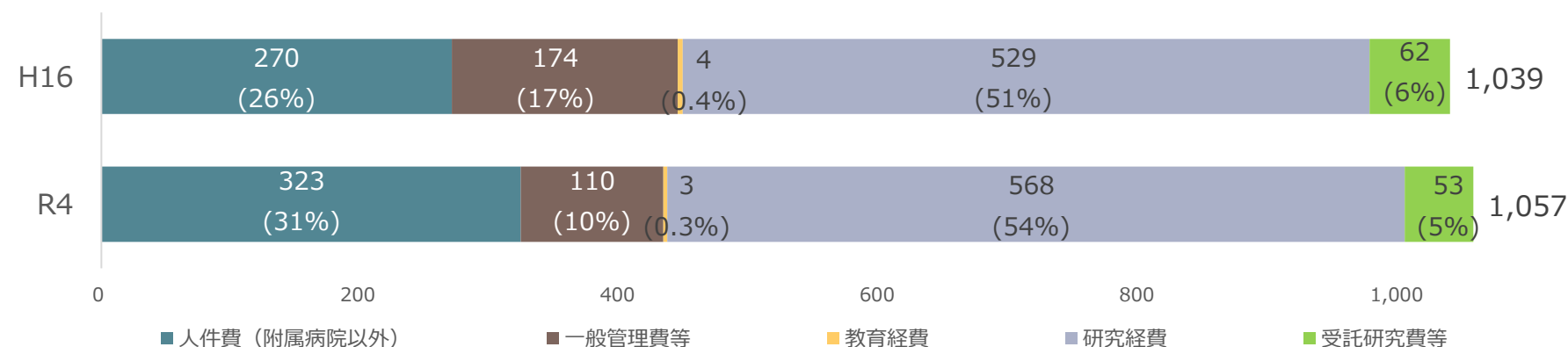
＜主な変動＞

・経常費用＋18億円：研究経費＋39億円、人件費＋53億円、一般管理費△64億円など

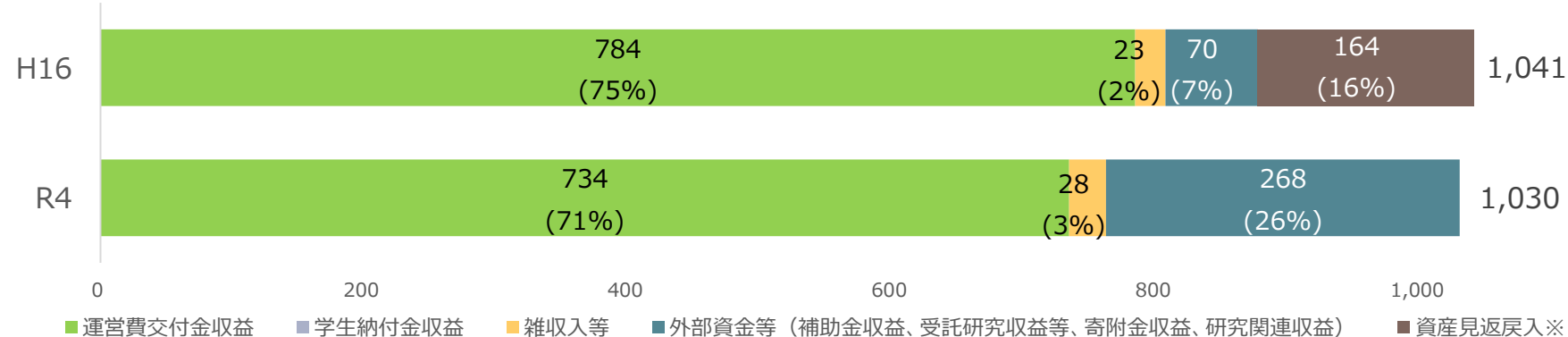
・経常収益△11億円：外部資金＋198億円、運営費交付金収益△50億円など

【 経常費用 】

(単位：億円)



【 経常収益 】



※ 資産見返負債戻入が令和4年度より0となっているのは、会計基準の改訂によるもの

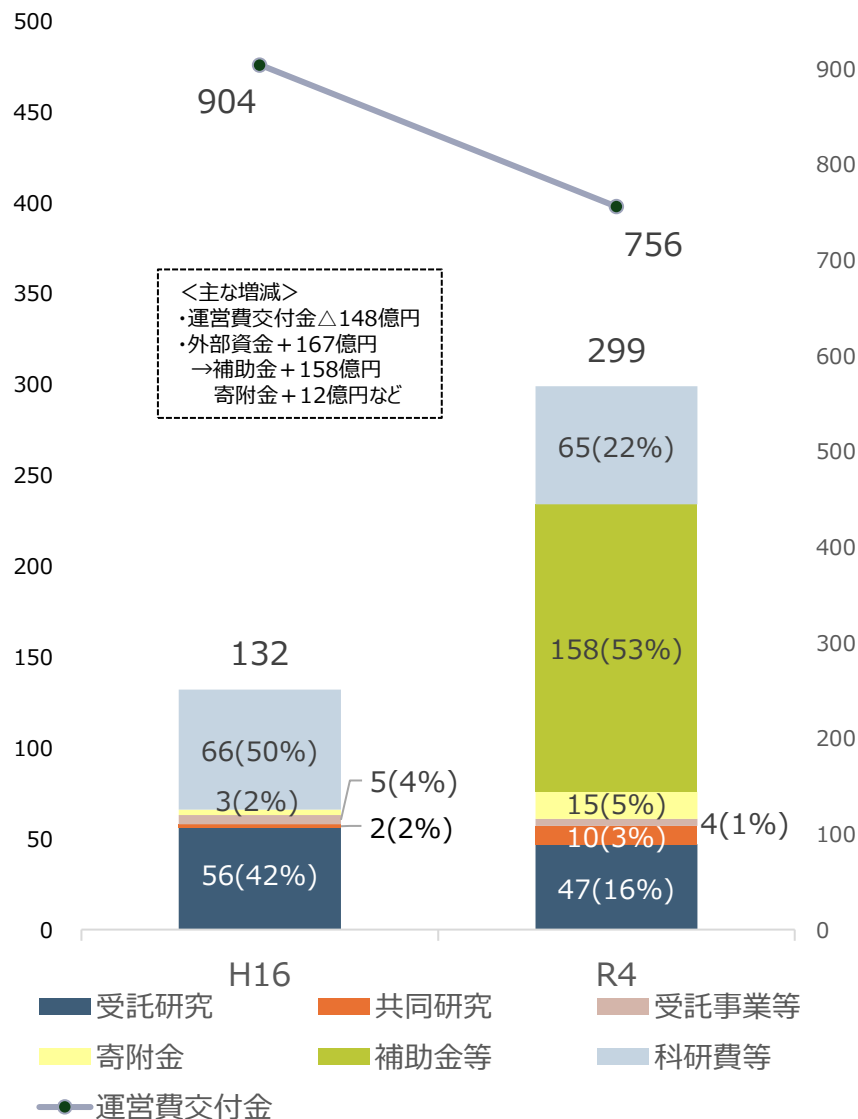
各国立大学法人等の財務諸表等を基に作成

(Iグループ) 運営費交付金と外部資金の獲得状況

外部資金と運営費交付金

(外部資金、単位：億円)

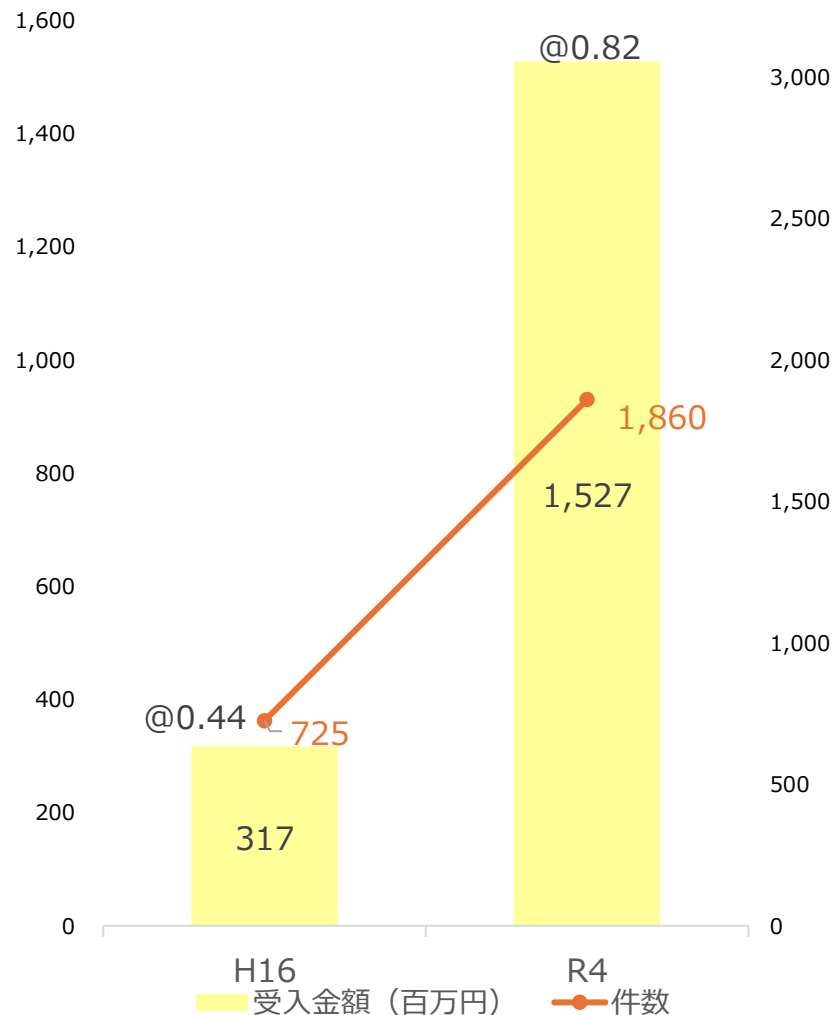
(運営費交付金、単位：億円)



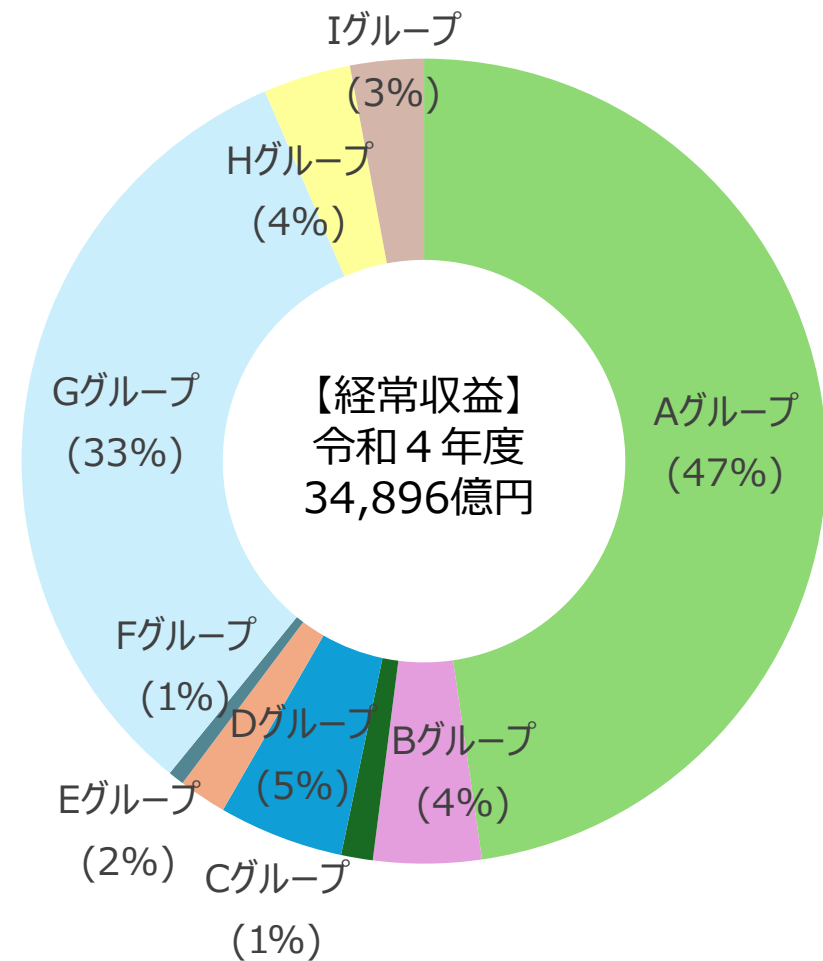
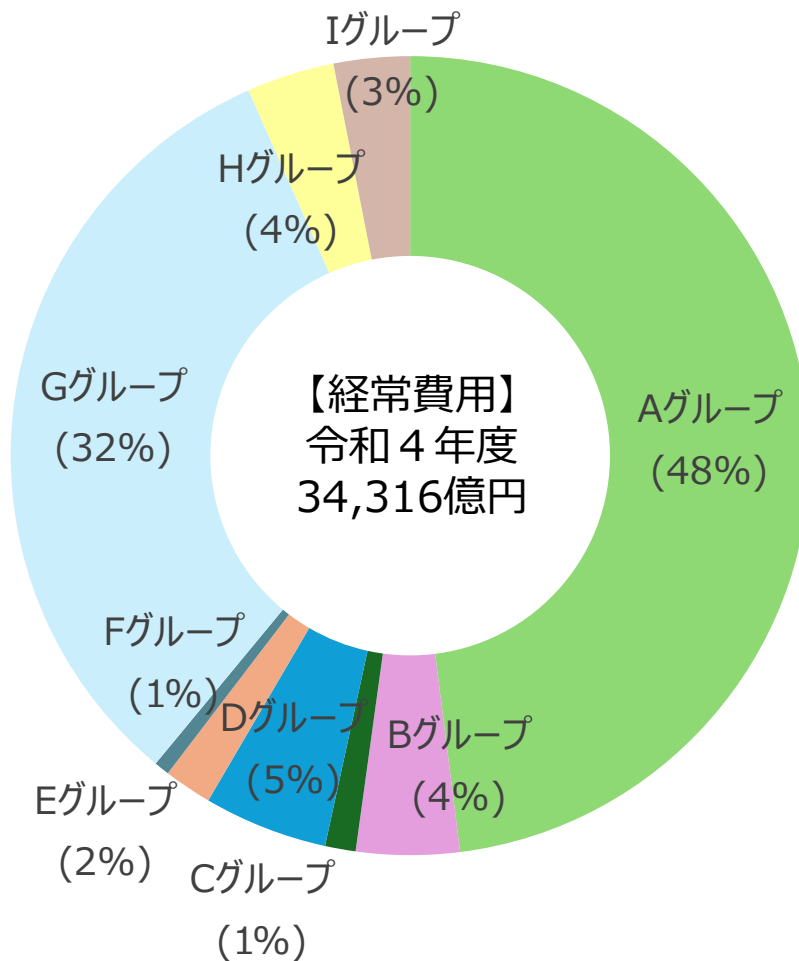
寄附金受入額と受入件数

(単位：百万円)

(単位：件)



(参考) 経常費用・収益の総額に占める各グループの割合



■ Aグループ<大規模>
■ Dグループ<医学単科>
■ Gグループ<その他病院有り>

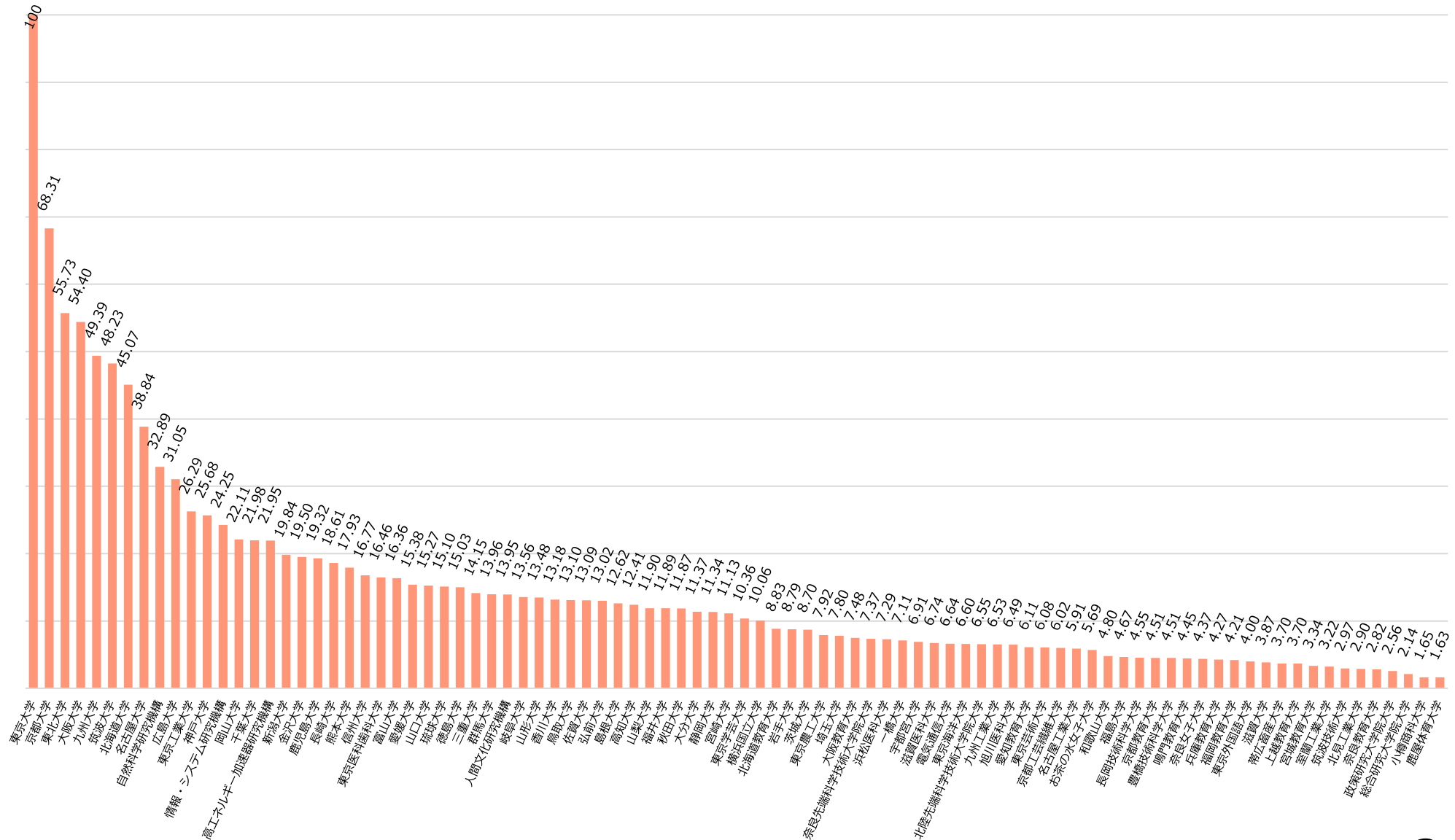
■ Bグループ<理工系>
■ Eグループ<教育単科>
■ Hグループ<その他病院無し>

■ Cグループ<文科系>
■ Fグループ<大学院のみ>
■ Iグループ<大共法人>

略称変更

国立大学法人運営費交付金の配分状況

東京大学の運営費交付金予算額を「100」とした際の各大学等の値は以下のとおり。（令和元年度当初予算額）



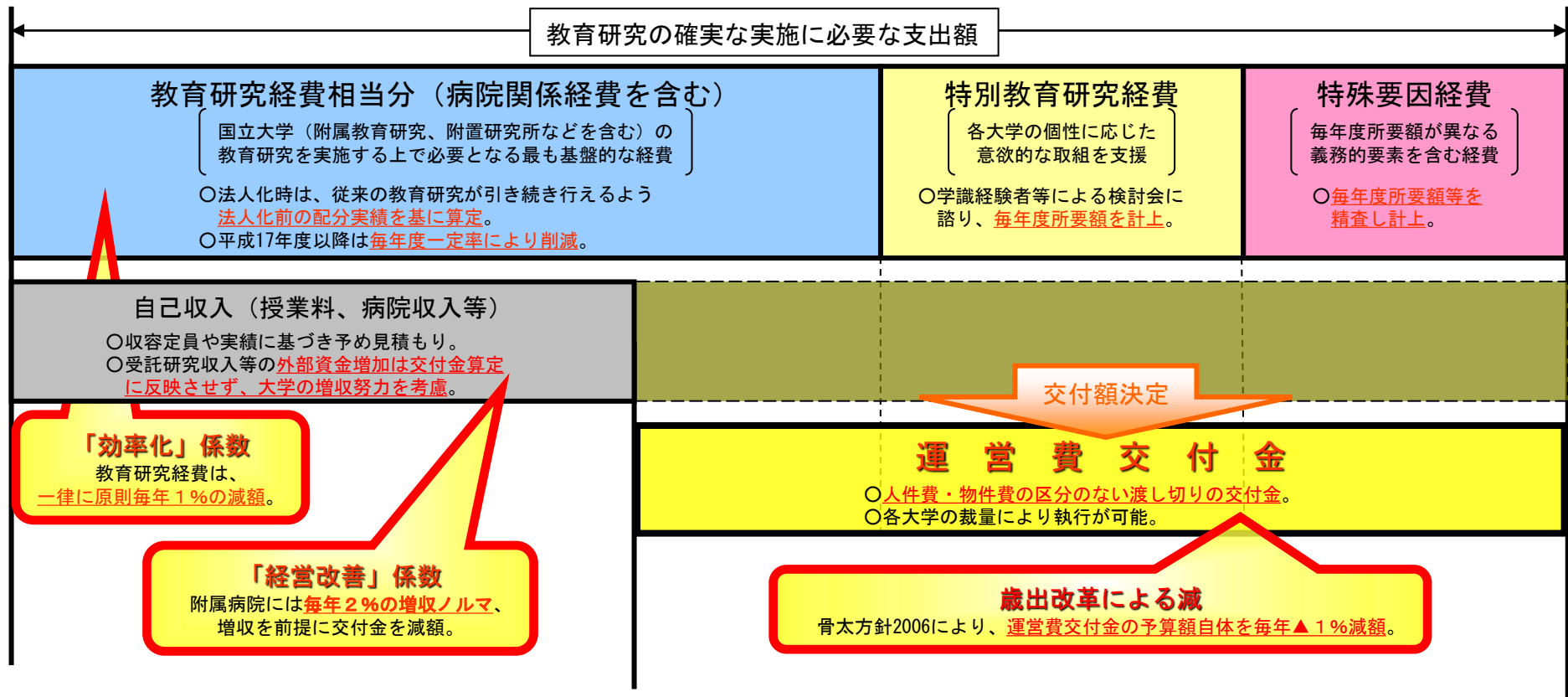
令和元年度 国立大学法人運営費交付金 大学等別予算額

(単位：億円)

大 学 等 名		予算額	大 学 等 名		予算額	大 学 等 名		予算額
01	北海道大学	370	31	電気通信大学	55	61	和歌山大学	39
02	北海道教育大学	73	32	一橋大学	58	62	鳥取大学	108
03	室蘭工業大学	26	33	横浜国立大学	83	63	島根大学	104
04	小樽商科大学	14	34	新潟大学	163	64	岡山大学	182
05	帯広畜産大学	30	35	長岡技術科学大学	37	65	広島大学	255
06	旭川医科大学	53	36	上越教育大学	30	66	山口大学	125
07	北見工業大学	24	37	富山大学	134	67	徳島大学	124
08	弘前大学	107	38	金沢大学	160	68	鳴門教育大学	37
09	岩手大学	72	39	福井大学	98	69	香川大学	108
10	東北大学	458	40	山梨大学	98	70	愛媛大学	126
11	宮城教育大学	27	41	信州大学	138	71	高知大学	102
12	秋田大学	98	42	岐阜大学	111	72	福岡教育大学	35
13	山形大学	111	43	静岡大学	93	73	九州大学	406
14	福島大学	38	44	浜松医科大学	60	74	九州工業大学	54
15	茨城大学	72	45	名古屋大学	319	75	佐賀大学	108
16	筑波大学	396	46	愛知教育大学	50	76	長崎大学	153
17	筑波技術大学	24	47	名古屋工業大学	49	77	熊本大学	147
18	宇都宮大学	57	48	豊橋技術科学大学	37	78	大分大学	93
19	群馬大学	115	49	三重大学	116	79	宮崎大学	92
20	埼玉大学	64	50	滋賀大学	32	80	鹿児島大学	159
21	千葉大学	181	51	滋賀医科大学	55	81	鹿屋体育大学	13
22	東京大学	822	52	京都大学	561	82	琉球大学	124
23	東京医科歯科大学	135	53	京都教育大学	37	83	政策研究大学院大学	21
24	東京外国語大学	33	54	京都工芸繊維大学	50	84	総合研究大学院大学	18
25	東京学芸大学	85	55	大阪大学	447	85	北陸先端科学技術大学院大学	54
26	東京農工大学	65	56	大阪教育大学	62	86	奈良先端科学技術大学院大学	61
27	東京芸術大学	50	57	兵庫教育大学	35	87	人間文化研究機構	115
28	東京工業大学	216	58	神戸大学	211	88	自然科学研究機構	270
29	東京海洋大学	54	59	奈良教育大学	23	89	高エネルギー加速器研究機構	180
30	お茶の水女子大学	47	60	奈良女子大学	36	90	情報・システム研究機構	199

(参考) 第1期運営費交付金算定方法の概要

- ・ 法人化時（平成16年度予算）においては、法人化前の公費投入額を踏まえ、引き続き従来の教育研究を行うのに必要な経費と自己収入額を算定し、交付額を決定。
- ・ 平成17年度以降は、前年度の算定をベースに、各法人の経営努力を踏まえ、「効率化係数」や「経営改善係数」を乗じるなどして交付額を決定する仕組み。



第4期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の「係数」について

基本的な考え方

- ミッション実現加速化係数は、あくまでも各大学の意識改革を促す仕組みであることを踏まえ、過度な影響額とならないよう留意すべきであり、このためには、各大学のミッションや財務構造を踏まえた値となるような設定が必要
- 「成果を中心とする実績状況に基づく配分」のグループは、各大学の属性や事業規模等を踏まえ設定していることから、係数の設定においても、このグループ分けを活用する

<第3期>

重点支援① (55大学) 主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学を支援	基準値：▲0.8% 加算値込み：▲0.8%～▲1.2%
重点支援② (15大学) 主として、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で地域というより世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学を支援	基準値：▲1.0% 加算値込み：▲1.0%～▲1.4%
重点支援③ (16大学) 主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学を支援	基準値：▲1.6% ※加算値なし
大学共同利用機関法人 (4機構)	基準値：▲1.6% ※加算値なし

附属病院を有する大学と
それ以外の大学で
グループ分け

指定国立大学と
それ以外の大学で
グループ分け

<第4期>

グループ① (28大学) 主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学のうち、附属病院を有する国立大学	▲1.2%
グループ② (27大学) 主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学のうち、附属病院を有しない国立大学	▲0.8%
グループ③ (14大学) 主として、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で地域というより世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学	▲1.0%
グループ④ (10大学) 主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学のうち、指定国立大学	▲1.6%
グループ⑤ (7大学) 主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学	▲1.6%
グループ⑥ (4機構) 研究基盤の共同利用や、大学の枠を越えたネットワーク化を推進する大学共同利用機関	▲1.0%

第4期中期目標期間の国立大学法人運営費交付金におけるグループ分けについて

グループ1 (28大学)	主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学のうち、附属病院を有する国立大学	旭川医科大学、弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学、新潟大学、富山大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、浜松医科大学、三重大学、滋賀医科大学、鳥取大学、島根大学、山口大学、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、琉球大学
グループ2 (27大学)	主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学のうち、附属病院を有しない国立大学	北海道教育大学、室蘭工業大学、小樽商科大学、帯広畜産大学、北見工業大学、岩手大学、宮城教育大学、福島大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、横浜国立大学、長岡技術科学大学、上越教育大学、静岡大学、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、滋賀大学、京都教育大学、京都工芸繊維大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、奈良教育大学、和歌山大学、鳴門教育大学、福岡教育大学
グループ3 (14大学)	主として、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で地域というより世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学	筑波技術大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京芸術大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、奈良女子大学、九州工業大学、鹿屋体育大学、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学
グループ4 (10大学)	主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学のうち、指定国立大学	東北大学、筑波大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京工業大学、一橋大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学
グループ5 (7大学)	主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学	北海道大学、千葉大学、東京農工大学、金沢大学、神戸大学、岡山大学、広島大学
グループ6 (4機構)	研究基盤の共同利用や、大学の枠を越えたネットワーク化を推進する大学共同利用機関	人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構

※「ミッション実現加速化係数」、「成果を中心とする実績状況に基づく配分」に活用

国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について

配分の趣旨

- ・各国立大学の行動変容や経営改善に向けた一層の努力を促すとともに、国立大学への公費投入・配分の適切さを国民・社会に示すため、教育研究活動の実績・成果等を客観的に評価し、その結果に基づく配分を実施。
- ・国立大学の教育研究活動の継続性・安定性とのバランスに留意しつつ、教育研究の更なる質の向上を図る。

令和6年度予算における配分の概要

【配分対象経費・配分率】

配分対象経費： **1,000億円**
(基幹経費に設定)

配 分 率： **75%～125%**
(指定国立大学は70%～130%)

※令和4年度、5年度予算と同額・同率

※各大学の改革努力を適切に反映するため、研究の指標を中心に「実績」に加え「伸び」を加味

【配分指標】

教育	卒業・修了者の就職・進学等の状況	60億円	【教育】 170億円
教育	博士号授与の状況	60億円	
教育	大学教育改革に向けた取組の実施状況	50億円	
研究 経営	若手研究者比率	新規採用教員に占める 若手研究者比率を加味 155億円	【研究】 470億円
研究	運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数 (グループ④～⑥)	115億円	
研究	常勤教員当たり研究業績数	※ 100億円	
研究	常勤教員当たり科研費獲得額・件数	※ 100億円	
研究 経営	常勤教員当たり受託・共同研究等受入額	※ 100億円	【経営】 360億円
経営	人事給与マネジメント改革状況	40億円	
経営	会計マネジメント等改革状況 (ダイバーシティ環境醸成の状況等を含む)	70億円	
経営	寄附金等の経営資金獲得実績	※ 150億円	

※「伸び」を加味

財源の多様化

国立大学法人における自律的な経営環境の確保・財源の多様化について

国立大学は、大学の活動から離れて、収益を上げることが目的とした事業はできないが、大学の教育研究成果を活用することで収益を得ることは可能（平成28年にその旨の解釈を通知）。

※国立大学法人は法人税法上の非課税法人であり、それとの関係からも収益を目的とすることは困難。

また、法人法を改正し、平成29年4月以降それまで国立大学では規制されていた、

- ・大学に関係のない用途で利用するための不動産の第三者への貸付け
 - ・一定の収益性の高い金融商品の運用
- による自己収入の確保が可能。

※大学の用途に関係のある貸付けは従前より可能 ※国債、地方債等の安全資産の運用は従前より可能

平成16年度の法人化以降可能

平成29年度の改正法人法施行以降可能

1



教育研究成果を活用した収益の獲得

- 企業の技術相談や法律相談
- 教育研究活動の成果物の販売



九州大学 バイオ有機肥料 宇都宮大学 牛乳

- 教員・学生の教育研究成果の展覧会・発表会

1



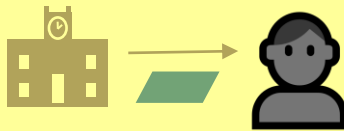
大学の資産を活用した収益の獲得

- キャンパス・ツアーの実施
- 学内の施設(ジム、保育所等)の一般利用者への供与
- ネーミングライツの施設等への設定



山形大学 ニクドーム 神戸大学 NTTDATA IT Room

2



不動産の貸付けによる収益の獲得

- 大学が保有する不動産を業務に関係のない用途で第三者に貸付け
※文部科学大臣の認可が必要
- 2024年3月末時点で26法人(40件)が認可



長崎大学 老朽化したテニスコートを第三者利用の駐車場用に貸付け

2



金融商品の運用による収益の獲得

- 無担保社債、投資信託、外貨建債券などの収益性の高い金融商品の運用
※運用の原資は寄附金等の自己収入のみ
※運用体制を確認するため文部科学大臣の認定が必要
- 2024年6月時点で37法人が認定
※指定国立大学法人10法人は特例で認定免除

取組・収益実績は各大学において様々であるが、

例) 京都大学: 2.7億円(H16) ⇒ 20.0億円(R3) ※

※財務諸表上の「財産貸付料収入」「入場料収入」「講習料収入」「版權料・特許料収入」「農畜産物収入」の合計

平成29年4月以降、認可・認定を受けた大学において、具体的な貸付け契約の手续や運用等が進められている

国立大学法人法施行令の一部を改正する政令 概要

令和2年6月24日公布・施行

改正の概要

- 現在は、償還確実性の観点から、長期借入金の借入れ・債券発行の対象を附属病院、施設移転、宿舍、産学連携施設等に要する土地の取得等に限定し、その償還財源は当該土地等による収入を充てることを基本としている
- 今回の改正により、国立大学法人等が行うことができる長期借入金の借入れ・債券発行の対象事業及び償還財源として、以下を追加
 - 対象事業：国立大学等における先端的な教育研究の用に供するために行う土地の取得等
 - 償還財源：当該土地、施設又は整備を用いて行われる業務に係る収入、国立大学法人等の業務上の余裕金
 - ※ 業務上の余裕金…寄附金、動産又は不動産の使用又は収益など
 - ※ 大臣の認可に際しては、収支状況、規模・投資余力、安定性等を総合的に評価し、法人組織全体としての財務の健全性を支える組織体制等も基準とする。また、専門的知見を有する外部有識者による委員会を設置し、意見聴取を行う。
- これにより、先端的な教育研究活動の展開を実現し、我が国の国立大学等における教育研究機能の二層の向上を図る

省令改正

- 今回の政令改正に関連して、以下のとおり、国立大学法人等の行う長期借入金・債券の償還期間を定める国立大学法人法施行規則(省令)を改正

(現行制度)

長期借入金の借入れ・債券発行の対象ごとに償還期間を定めている（土地が最長15年間、施設が最長30年間、設備が最長10年間。同施行規則第21条）

(改正内容)

今回の政令改正により新設する対象事業にかかる長期借入金又は債券の償還期間については、土地、施設、設備の区分にかかわらず最長40年間に設定

国立大学法人法の一部を改正する法律の概要

趣 旨

国立大学法人等の管理運営の改善並びに教育研究体制の整備及び充実等を図るため、事業の規模が特に大きい国立大学法人についての運営方針会議の設置及び中期計画の決定方法等の特例の創設、国立大学法人等が長期借入金等を充てることができる費用の範囲の拡大、認可を受けた貸付計画に係る土地等の貸付けに関する届出制の導入等の措置を講ずるとともに、国立大学法人東京医科歯科大学と国立大学法人東京工業大学を統合する。

概 要

1. 運営方針事項の決議及び法人運営の監督等を担う運営方針会議の設置

(1) 運営方針会議の権限【第21条の5、第21条の6、第21条の8関係】

- ① 運営方針会議を設置する国立大学法人において、中期目標・中期計画及び予算・決算に関する事項（運営方針事項）については、運営方針会議の決議により決定する。
- ② 運営方針会議は、決議した内容に基づいて運営が行われていない場合に学長へ改善措置を要求することができる。
- ③ 運営方針会議は、学長選考の基準その他の学長の選考に関する事項について、学長選考・監察会議に意見を述べることができる。

(2) 運営方針会議の組織等【第21条の4関係】

運営方針会議は、運営方針委員3人以上と学長で組織する。運営方針委員は、学長選考・監察会議との協議を経て、文部科学大臣の承認を得た上で、学長が任命する。

(3) 運営方針会議を設置する国立大学法人【第21条の2、第21条の3、第21条の9関係】

- ① 理事が7人以上の国立大学法人のうち、収入及び支出の額、収容定員の総数、教職員の数を考慮して事業の規模が特に大きいものとして政令で指定するもの（特定国立大学法人）は運営方針会議を設置することとする。
- ② 特定国立大学法人以外の国立大学法人は、運営の監督のための体制強化を図る特別の事情があるときは、文部科学大臣の承認を受けて、運営方針会議を設置することができる（準特定国立大学法人）こととする。

2. 国立大学法人等の資金調達方法の対象拡大及び資産管理方法の弾力化

- ① 国立大学法人等が長期借入金や債券発行できる費用の範囲について、現行制度上可能である土地の取得、施設の設置又は整備、設備の設置に加え、先端的な教育研究の用に供する知的基盤の開発又は整備についても可能とする。【第33条関係】
- ② 国立大学法人等の所有する土地等の第三者への貸付けについて、あらかじめ文部科学大臣の認可を受けた貸付計画に基づいて土地等の貸付けを行う場合にあっては、現行制度上個別の貸付けごとに必要となる文部科学大臣の認可を要せず、届出によって行うことができることを可能とする。【第33条の4関係】

3. 国立大学法人の統廃合【別表第1関係】

国立大学法人東京医科歯科大学と国立大学法人東京工業大学を統合して国立大学法人東京科学大学とする。

施行期日 令和6年10月1日（ただし、2. に係る規定は令和6年4月1日、3. のうち準備行為に係る規定は公布日）

※その他、令和元年の改正の際に手当する必要があった別表第一及び別表第二について、所要の手当を行う。

(参考) 国立大学法人法第三十四条の三における業務上の余裕金の運用にかかる文部科学大臣の認定基準等 概要

【自家運用】(第1～第3) ※2

	第1	第2	第3
対象の 金融商品	・貯金、外貨預金(決済用) ・資産流動化法に規定する特定社債券 ・無担保社債券(仕組債を除く) ・コマーシャルペーパー 【投資適格債のみ】	・外貨預金(為替差益目的など、決済用以外) ・(外国)投資信託の受益証券 【第2までの商品を対象とするもののみ】 ・投資証券／新投資口予約権証券／投資法人債券／外国投資証券 【投資適格債のみ】 ・外貨建ての有価証券(金融商品取引法第1号から第5号、第12号、第15号) 【投資適格債のみ】 など	・投資証券／新投資口予約権証券／投資法人債券／外国投資証券【第2以外】 ・外貨建ての有価証券(金融商品取引法第1号から第5号、第12号、第15号) 【第2以外】 ・(外国)投資信託の受益証券【第2以外】 ・資産流動化に規定する特定社債券 ・無担保社債券 ・コマーシャルペーパー 【第1以外】 など
大学の 体制整備	○資金運用管理規程(※1)の策定 ○資金運用管理委員会 ・必要に応じ設置(既存の会議体での代替可) ・複数の委員から構成 ・半期に1回以上開催 ○資金運用を担当する役員及び複数名の職員を配置	○資金運用管理規程(※1)の策定 ○資金運用管理委員会 ・必置 ・四半期に1回以上開催 ・5人以上の委員(2人以上が学外委員、「業務として2年以上の資金運用の実務経験者」と「同窓会会員か寄附者」がそれぞれ1人以上) ○資金運用を担当する役員及び複数名の職員(うち、1人以上は常勤職員)を配置	○左記と同様かそれ以上の体制(第3の運用が可能な体制)

資金運用認定 委員会(国)の 確認	実施しない	実施する (第3の運用に必要な体制が 備わっているかを確認する)
-------------------------	-------	--

【委託運用】(金銭信託)(第4) ※2

	一	二
ポートフォリオ内 アセット別リスク	投資対象が全て ・元本割れしない安全資産 及び ・自家運用の第1・第2(上掲)の対象の金融商品	投資対象の中に ・自家運用の第3(上掲)の対象の金融商品 又は ・自家運用の対象外の金融商品(株式等) が含まれる。
大学の 体制整備	○資金運用管理規程(※1)の策定 ○資金運用管理委員会 ・必置 ・四半期に1回以上開催 ・5人以上の委員(2人以上が学外委員、「業務として2年以上の資金運用の実務経験者」と「同窓会会員か寄附者」がそれぞれ1人以上) ○資金運用を担当する役員及び複数名の職員を配置	

資金運用認定 委員会(国)の 確認	実施しない	実施する (リスク・リターンバランスや運用の手法等を定めている運用ガイドライン 案等を確認し、大学が委託運用を適切に行う知識・経験を有しているか等 を確認する)
-------------------------	-------	---

個人寄附にかかる税額控除制度の導入（平成28年度）

平成28年度税制改正より、一定の要件を満たした国立大学法人が行う学生の修学支援にかかる事業への個人からの寄附については、従来の所得控除に加え、税額控除の選択が可能となった。

○税額控除とは、

- ・寄附者の所得税率に関係なく、所得税額から直接、寄附金額の一定割合が控除される仕組み

○税額控除のメリット（所得控除との違い）

- ・寄附金額を基礎に算出した控除額を、税率に関係なく、税額から直接控除するため、寄附者にとっては所得や寄附金額の多寡にかかわらず、減税効果が非常に大きい点が特徴（より幅広い関係者から、小口の寄附金を集めやすくなる）。

⇒ **平成29年度実績では、この仕組みを活用して、約18,100件、5.8億円の寄附を集める**

所得控除方式（従前も認められていたもの）

各寄附者の所得に応じた税率を寄附金額に乗じて、控除額を決定

寄附金額_{※1} - 2000円 × (所得に応じた) 税率 → **所得税額から控除**

税額控除方式（改正により認められたもの）

各寄附者の税率に関係なく、所得税額から直接寄附金額の一定割合を控除

寄附金額_{※1} - 2000円 × 40% = 控除対象額_{※2} → **所得税額から控除**

※1 寄附金支出額が、総所得額等の40%に相当する金額を超える場合には、40%に相当する額が税額控除対象寄附金となります。

※2 控除対象額は、所得税額の25%を限度とします。

例

年収500万円（平均的な税率10%）の方が1万円を寄附した場合

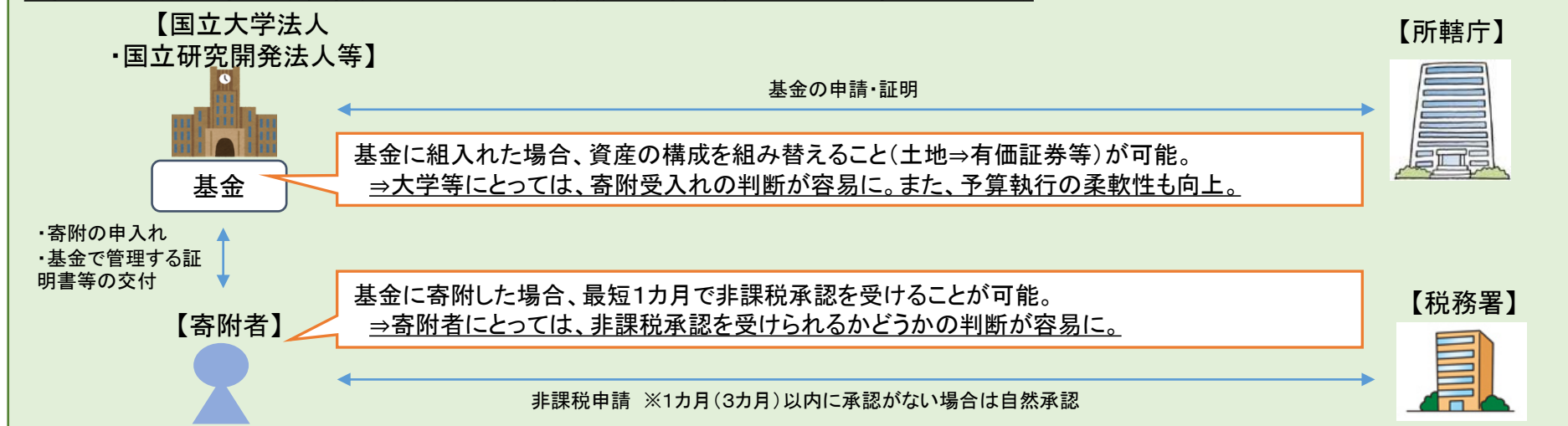
所得控除 (10,000円 - 2,000円) × 10% = 800円
税額控除 (10,000円 - 2,000円) × 40% = 3,200円 控除額

国立大学法人等に対する評価性資産寄附へのみなし譲渡所得税の非課税承認を受けるための要件の緩和等（平成30年度）

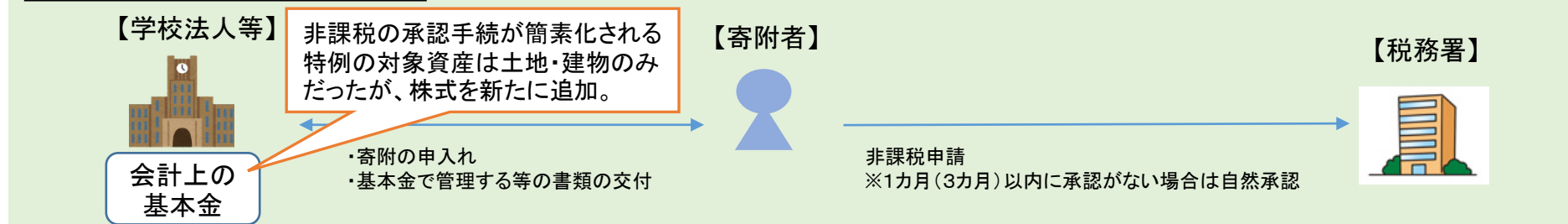
- 国立大学法人、大学共同利用機関法人、公立大学法人、独立行政法人国立高等専門学校機構、国立研究開発法人、公益社団法人、公益財団法人に対して個人が現物資産（土地、建物、株等）の寄附を行い、これらの法人が当該資産を所轄庁の証明を受けた基金で管理する場合、みなし譲渡所得税の非課税要件を緩和。また、当該基金内での資産の代替要件も緩和。
- 学校法人、社会福祉法人についても、現行のみなし譲渡所得税の非課税の承認手続きが簡素化される特例の要件の対象資産に新たに株式を追加。
※みなし譲渡所得課税の非課税承認…現物資産の寄附に当たり、キャピタルゲイン（値上がり益）がある場合、当該金額に対しては所得税が寄附者に課される。ただし、公益目的事業に寄附する場合は国税庁長官の承認を受け、非課税とすることができる。

これまでの課題 ①みなし譲渡所得税非課税の承認要件として原則、寄附資産を当該資産のまま（土地なら土地のまま）保有することが必要、
②非課税承認を受けるまでに時間がかかる等の課題あり。

◆国立大学法人・国立研究開発法人等への現物資産の寄附（認められた内容のイメージ）



◆学校法人等への現物資産の寄附

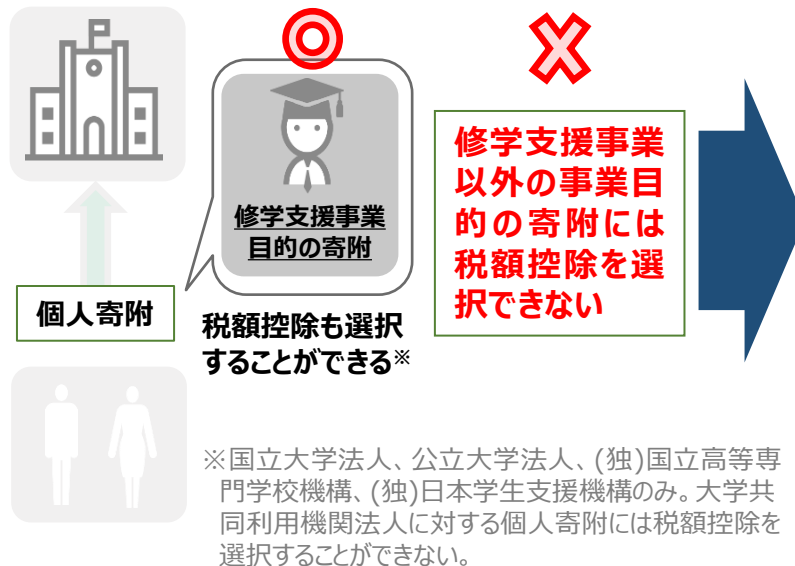


個人寄附にかかる税額控除制度の拡大（令和2年度）

改正内容

- 現在、国立大学法人等に対する個人寄附は、**経済的理由により修学が困難な学生等の修学支援に係る事業**（修学支援事業）を対象とする場合に限り、税額控除が選択できる。
- 今回の措置により、これらの機関及び大学共同利用機関法人が行う**学生やポスドク**に対する**研究助成・能力向上のための事業**を対象とした**個人寄附**にも、**税額控除を選択できる**ようにする。

スキーム図



◎ **学生又は不安定な雇用状態である研究者（ポスドク）**に対する**研究への助成**又は**研究者としての能力の向上のための事業**を対象とした個人寄附にも税額控除を選択できるようにする。



対象者

学生、
ポスドク

対象事業

- 公募型プロジェクトにおいて、自立した研究者として行う研究活動に要する費用を負担する事業
- 研究活動の成果を発表するために必要なものを負担する事業
- 異分野の研究者との交流その他の他の研究者又は実務経験を有する者との交流を促進する事業

対象機関

国立大学法人、大学共同利用機関法人、公立大学法人及び(独)国立高等専門学校機構

国立大学法人等への個人寄附に係る税額控除の対象事業の拡大 障害者支援事業及び留学生受入れ環境整備事業

国立大学法人、公立大学法人、独立行政法人国立高等専門学校機構に対する個人寄附のうち、**①障害者の修学支援、②留学生受入れ環境整備を対象とした個人寄附についても、税額控除を選択**できるように措置する。

個人寄附の税制優遇措置(現行制度)

(1) 所得控除

課税所得から2千円を超える寄附金額を控除
(控除できる寄附金額は所得の40%が上限)

(2) 税額控除

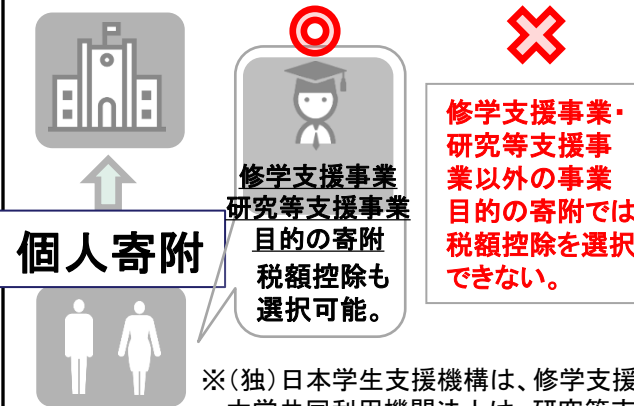
2千円を超える寄附金額の40%を所得税額から控除
(限度額: 所得税額の25%)

税額控除対象事業

- ①学生等に対する修学の支援のための事業
- ②研究への助成又は研究者としての能力の向上のための事業

※寄附者が(1)、(2)のいずれかを選択

スキーム図



※(独)日本学生支援機構は、修学支援事業のみ。
大学共同利用機関法人は、研究等支援事業のみ。

背景・現状

- ・【第6期科学技術イノベーション基本計画等】
「2025年度までに大学への寄附税制に係る優遇措置を拡大し、大学の自主財源の拡大を促進する」
- ・【障害者基本計画(第5次)令和5年3月】
「授業等における情報保障やコミュニケーション上の合理的配慮を含めた必要な配慮、教科書・教材に関する合理的配慮を含めた必要な配慮等及び施設のバリアフリー化を促進する」。
- ・【経済財政運営と改革の基本方針2023】
「教育の国際化の推進等に必要な取組を速やかに進める。」

目標・効果

【目標・効果】

- ・障害学生の修学環境の充実による障害学生の進学率の向上、留学生受入れ拡大とより質の高い留学生交流が見込まれる。
- ・国立大学法人等に対する個人寄附は、その多くが小口(5万円以下)であり、税額控除の対象拡大により、国立大学法人への個人寄附金が増加する。

【減収見込額】 73.6百万円

※国立大学法人に対する個人からの現金寄附(令和3年度実績)を元に算出。

国立大学等の授業料その他の費用に関する省令の一部を改正する省令について

経緯

- 国立大学等の授業料等は、各国立大学法人が、省令で定められている標準額の120%を上限に、その範囲内で学則等において設定する仕組みとなっている。
- 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ 第二次提言(令和5年4月27日 教育未来創造会議)」において示された以下の方針に基づき、省令を改正する必要がある。
 - ① 学習支援、相談体制の充実など、留学生受入れの質の向上を図るために必要な対価の徴収としての授業料設定の柔軟化を図る。
 - ② 海外分校の設置促進に向けた国内制度等見直し等を通じて、国内大学等の海外分校設置に係る環境整備を推進する
- 令和6年4月から、奈良教育大学が国立大学附属では初の幼保連携型認定こども園を開園するため、その授業料等の標準額を設定する必要がある。

改正概要

①外国人留学生の授業料等の設定の柔軟化

国立大学法人は、当該法人が設置する大学又は専修学校(専門課程)における外国人留学生(留学の在留資格を有する者。以下同じ。)の受入れのための環境の整備その他の事情を考慮して特に必要があると認めるときは、標準額に関わらず、外国人留学生の授業料等を設定できることとする。

② 海外分校における授業料等の設定の柔軟化

国立大学法人は、外国に国立大学の学部等を設ける場合は、標準額に関わらず、当該学部等が所在する外国の他の大学の授業料その他の事情を考慮して、授業料等を設定できることとする。

【参考】令和6年9月に筑波大学がマレーシアに海外分校(学際サイエンス・デザイン専門学群)を設置予定。

③ 国立大学附属幼保連携型認定こども園の授業料等の標準額の新設

幼稚園や保育所の保育料等を考慮し、子供の年齢や保育の要否に応じて授業料の標準額を設定する(授業料以外の費用は幼稚園と同一に設定。)。

施行期日 令和6年4月1日

ガバナンス

国立大学法人のガバナンス改革の経緯（概要）

- 法人化の趣旨を実現するため、学長のリーダーシップの発揮と意思決定システムの透明化・明確化等、ガバナンス強化のための制度改革を実施。

平成16年

国立大学法人制度の創設
(国立大学の法人化)

- 国立大学…を法人化し、自律的な環境の下で国立大学をより活性化し、優れた教育や特色ある研究に積極的に取り組む、より個性豊かな魅力ある国立大学を実現（国立大学法人法提案理由説明）

①大学ごとに法人化し、自律的な運営を確保、②民間的発想のマネジメント手法を導入、③学外者の参画による運営システムを制度化、④能力主義人事を徹底、⑤第三者評価の導入による事後チェック方式に移行 等

● 平成27年

学校教育法及び
国立大学法人法改正

- 大学運営における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革を促進
 - 教授会等の組織の規定を見直し
 - 国立大学法人の学長選考の透明化 など

● 令和元年

国立大学法人法改正

- 法人の長と大学の長の役割分担を可能に（同時に一法人複数大学制度も導入）
- 学外理事原則2人以上を設置義務化

● 令和2年

国立大学法人
ガバナンス・コード策定

- 国立大学協会が原案を作成。文科省、内閣府と3者の合意の下でガバナンス・コードを公表
- 各国立大学法人が、毎年ガバナンス・コードへの適合状況を公表

● 令和3年

国立大学法人法改正

- 学長選考会議（学長選考・監察会議）の権限の強化
- 監事の体制強化

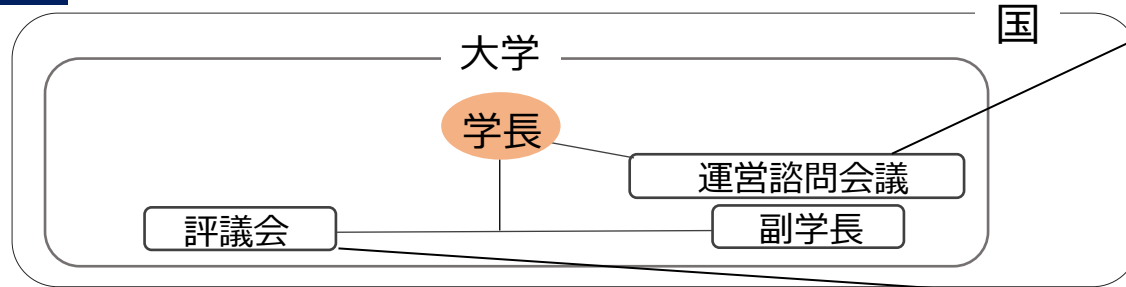
● 令和6年

国立大学法人法改正

- 法人における運営方針事項（中期目標についての意見・中期計画の作成・変更等）の決定等を行う運営方針会議の設置（必置5法人、任意に設置可能）

国立大学法人化によるガバナンス体制の変化（2004年4月～）

《法人化前》



●学外者から構成されているが、助言・勧告に留まる

●部局長を中心とした評議会が学長を選考

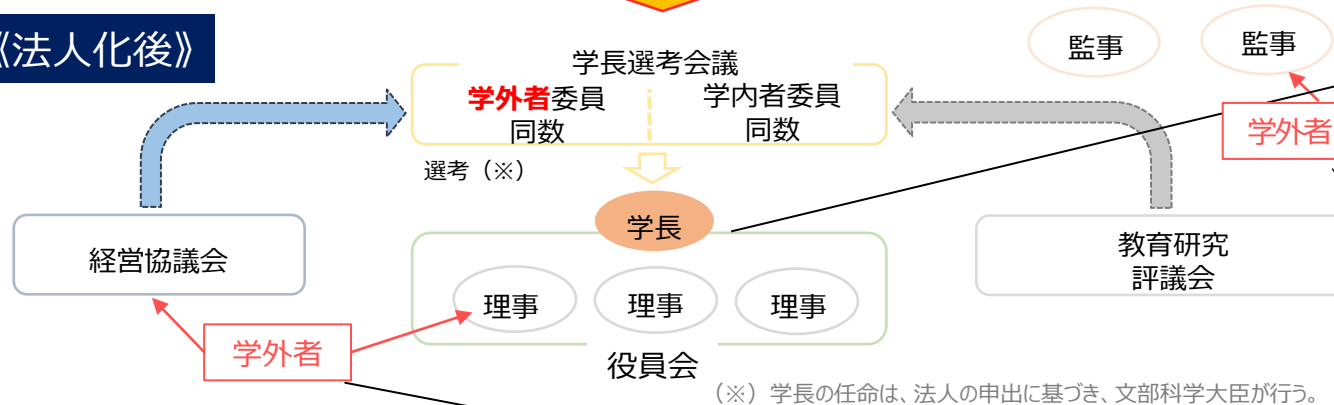
学長：大学運営の包括的な責任者

副学長：学長の職務を助ける

運営諮問会議：外部有識者から構成され、重要事項について学長の諮問に応じて審議、助言・勧告

評議会：**学部長など部局長を中心に、重要事項について審議**する全学的審議機関。**学長採用のための選考を実施。**

《法人化後》



●学長の下に**役員会**制を導入し、**トップマネジメント**

●全学的視点から資源を最大限に活用した**戦略的な経営**を実現

学長：**法人を代表し、業務を総理**

経営協議会：経営に関する重要事項を審議

理事：学長を補佐し、業務を掌理

教育研究評議会：教育研究に関する重要事項を審議

役員会：重要事項について議を経て学長は決定

監事：法人の業務を監査

●「**学外者の参画**」による運営システム

法改正による更なるガバナンス機能強化①

(学校教育法及び国立大学法人法の一部改正：2015年4月1日施行)

【背景】

- 学内の慣行により、**教授会が事実上の意思決定**を行う等、**学長の決定権が適切に発揮されず**、権限と責任が不一致
 - 学内の**意向投票を追認**するなど、学長選考会議が主体的に選考を行っているとはいえない状況
 - より社会や**地域のニーズを反映した大学運営**が求められ、**経営協議会の学外委員が主導的に参画**することが必要
- ⇒**大学運営における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革の促進が必要に。**

1. 学校教育法の改正 (教授会の役割の見直し)

改正前：「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」とだけ規定され、取扱があいまい

- ・ 教授会は、学長が教育研究に関する重要な事項について決定を行うに当たり**意見を述べる**こととする
- ・ 教授会は、学長及び学部長等がつかさどる教育研究に関する事項について**審議**し、及び学長及び学部長等の**求めに応じ、意見を述べる**ことができることとする

2. 国立大学法人法の改正

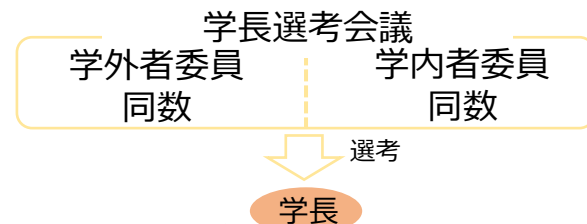
(1) 学長選考の透明化

- ・ 学長選考会議は**学長選考の基準を定める**こととする
- ・ 国立大学法人は、**学長選考の基準、学長選考の結果**その他文部科学省令で定める事項を、**遅滞なく公表しな**なければならないこととする

(2) 経営協議会における学外者の一層の参画

- ・ 国立大学法人等の経営協議会の委員の**過半数を学外委員とする**

(1) 学長選考の透明化



学長の選考の基準策定、基準・選考結果・理由等を公表するよう改正 ⇒**学長選考の透明化**

(2) 経営協議会における学外者の一層の参画



経営協議会において半数だった学外委員を、過半数とするよう改正 ⇒**学外者の一層の参画**

法改正による更なるガバナンス機能強化② (学校教育法等の一部改正：2020年4月1日施行)

【背景】

- 経営基盤強化と効率的な経営の推進等のため、「**国立大学の一法人複数大学制度**」を導入
- 国立大学が機能強化を進めるため、**対外的な発信力を高め、社会との対話を行う**とともに、経営を効率化し、自己収入を確保するなど、**運営・財務戦略を強化**することがますます必要に。
- ⇒ **経営を担う法人の長と、教学事項を担う大学の長の役割分担**を可能とする。（同時に一法人複数大学制度も導入）
- 学外の意見を積極的に反映させるため、**学外理事を複数設置することを義務化**。（これまでは1人以上）

※高等教育の修学支援新制度において、役員のうち学外者2名以上を対象大学の要件化。（2019年）

国立大学法人法の改正

1. **国立大学法人岐阜大学と国立大学法人名古屋大学を統合**して国立大学法人東海国立大学機構を創設。同機構が岐阜大学と名古屋大学を設置
2. **法人の長と大学の長の役割分担**を可能に（同時に一法人複数大学制度も導入）

国立大学法人が複数の大学を設置する場合その他管理運営体制の強化を図る特別の事情がある場合には、学長選考会議の定めるところにより、設置する大学の学校教育法上の**学長の職務を行う大学総括理事を設置できる**こととすること

3. **学外理事原則2人以上**を設置義務化

理事数が4人以上の国立大学法人は、**理事に学外者を複数含める**ものとする

法改正による更なるガバナンス機能強化②

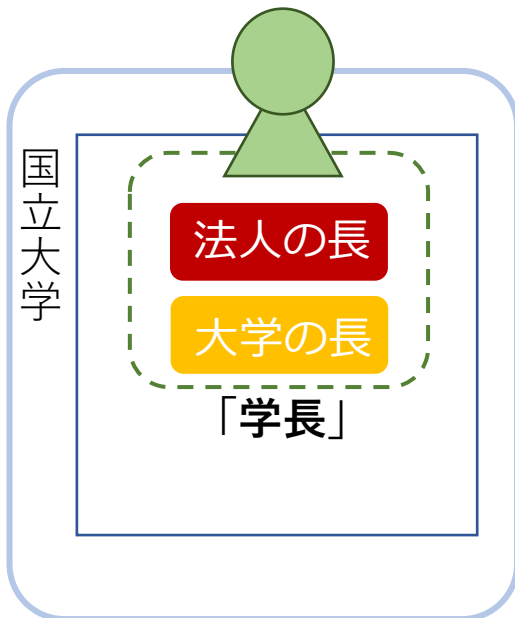
(学校教育法等の一部改正：2020年4月1日施行)

- 法人の判断により、教学と経営の長を分担し、新たに理事長職を置けることとする（同時に一法人複数大学制度も導入）
- 学外理事について、原則二人以上を設置義務とする

改正前

現行は、国立大学法人法上
法人の長と大学の長を兼ねる
「学長」を置く体制のみ

国立大学法人

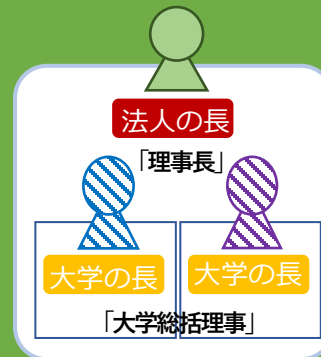


改正法施行日（2020年4月1日）以降

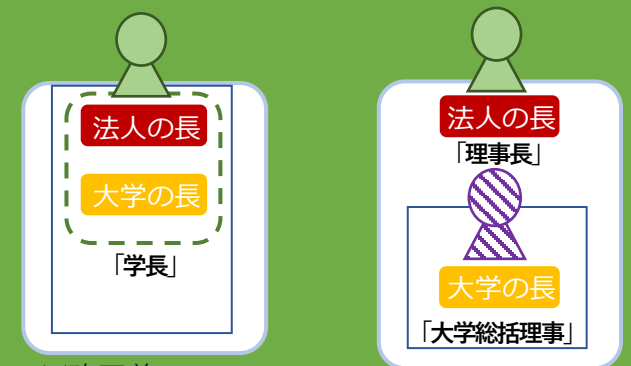
国立大学法人の判断で、以下の体制を選択できるような仕組みを設ける

- 一つの国立大学法人が複数の大学を設置することができる
- 大学の長を分担して置くことができる

一法人二大学の場合（例）



一法人一大学の場合



※改正前

国立大学の一法人複数大学制度について

経緯

- 経営基盤の強化と効率的な経営の推進等のため、「国立大学の一法人複数大学制度等」の導入が閣議決定文書や中央教育審議会における議論の中で提言。

- ✓ 「大学の組織再編等を促進するため、国立大学においては、国立大学法人法を改正し、一法人の下で複数の大学を運営できる制度を導入する。」（経済財政運営と改革の基本方針2018）
- ✓ 「経営基盤の強化と効率的な経営の推進のため、国立大学の一法人複数大学制の導入、経営と教学の機能分担等にかかる国立大学法人法等の改正について次期通常国会への提出を念頭に作業を行う。」（未来投資戦略2018）
- ✓ 「文部科学省は2019年度中に国立大学法人法を改正し国立大学の一法人複数国立大学経営を可能化する」（統合イノベーション戦略）
- ✓ 「複数の大学等の人的・物的リソースを効果的に共有できるよう、一法人一大学となっている国立大学の見直し…など…大学等の連携・統合を円滑に進めることができる仕組みや、これらの取組を推進するための支援体制の構築など実効性を高める方策について検討することが必要である」（今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ（平成30年6月 中央教育審議会大学分科会将来構想分科会）

- 制度の設計等について必要な検討を行うため、「国立大学の一法人複数大学制度等に関する調査検討会議」を設置。同会議の検討の結果を踏まえ、一つの国立大学法人が複数の大学を設置できるよう、令和2年4月に「学校教育法等の一部を改正する法律」により国立大学法人法の一部を改正。

これまでの制度の活用状況

	統合前の法人名	統合後の法人名	統合時期
1	国立大学法人岐阜大学、国立大学法人名古屋大学	国立大学法人東海国立大学機構	令和2年4月1日
2	国立大学法人小樽商科大学、国立大学法人帯広畜産大学 国立大学法人北見工業大学	国立大学法人北海道国立大学機構	令和4年4月1日
3	国立大学法人奈良教育大学、国立大学法人奈良女子大学	国立大学法人奈良国立大学機構	令和4年4月1日

法改正による更なるガバナンス機能強化③

(国立大学法人法の一部改正：2022年4月1日施行)

【背景】

- 年度評価を廃止することと合わせ、法人内における内部ガバナンスをさらに強化することの必要性
 - 学長がリーダーシップを発揮して大学改革を進めるにあたり、自浄作用を働かせるとともに、広く社会から信頼される経営を実現するため、学長の職務執行に一層の透明性を持たせる必要性
- ⇒ 学長選考会議に対し、学長に対するけん制機能の強化のための権限を追加、監事の体制を強化

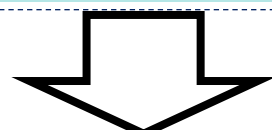
1. 学長選考会議の権限の追加等

- (1) 学長選考会議の名称を「学長選考・監察会議」とする
- (2) 同会議は、2. (2) の報告を受けたとき又は学長の解任要件に該当するおそれがあると認めるときは、学長に職務の執行状況について報告を求めることができることとする
- (3) 同会議の委員について、学長を加えることができないこととするとともに、理事は教育研究評議会において選出された場合に委員となることができることとする

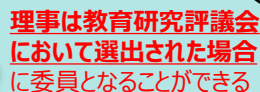
2. 監事の体制の強化

- (1) 監事のうち少なくとも一人は常勤とする
- (2) 監事は、学長に不正行為や法令違反等があると認めるときは、学長選考・監察会議に報告することとする

(国立大学法人法の一部改正：2022年4月1日施行)



経営協議会：法人の経営に関する重要事項を審議
教育研究評議会：大学の教育研究に関する重要事項を審議



国立大学法人法の一部を改正する法律の概要

趣 旨

国立大学法人等の管理運営の改善並びに教育研究体制の整備及び充実等を図るため、学長選考会議に学長の職務執行の状況の報告を求める権限を付与し、その名称を学長選考・監察会議とすること、監事の体制を強化すること等の措置を講ずるとともに、小樽商科大学、帯広畜産大学及び北見工業大学を設置する各国立大学法人を統合する等の措置を講ずる。

概 要

1. 中期計画の記載事項の追加並びに年度計画及び年度評価の廃止

- ①中期計画の記載事項として、目標の実施状況に関する指標を追加する【第31条第2項第3号】
- ②年度計画及び各事業年度に係る業務の実績等に関する評価（年度評価）を廃止する【第2条第7項及び第31条の2第1項】

2. 国立大学法人等の組織体制の見直し

（1）学長選考会議の権限の追加等

- ①学長選考会議の名称を「学長選考・監察会議」とする【第12条第2項】
- ②同会議は、（3）③の報告を受けたとき又は学長の解任要件に該当するおそれがあると認めるときは、学長に職務の執行状況について報告を求めることができることとする【第17条第4項】
- ③同会議の委員について、学長を加えることができないこととするとともに、理事は教育研究評議会において選出された場合に委員となることができることとする【旧第12条第3項の削除等】
※大学共同利用機関法人の「機構長選考会議」についても①～③と同様の措置を講ずる【第26条等】

（2）指定国立大学法人の理事の員数の増加

指定国立大学法人の理事は、2名まで増員できることとする【別表第一備考第3号】

（3）監事の体制の強化

- ①複数の大学を設置する国立大学法人に置く監事の員数を、設置する大学の数に応じて増員する【第10条第1項】
- ②監事のうち少なくとも一人は常勤とする【第10条第2項等】
- ③監事は、学長に不正行為や法令違反等があると認めるときは、学長選考・監察会議又は機構長選考・監察会議に報告することとする【第11条の2等】

3. 国立大学法人等による出資の範囲の拡大

- ①指定国立大学法人のみに限定している研究成果活用事業者への出資を全ての国立大学法人等について可能とする（③に関するものを除く）
【第22条第1項第7号等】
- ②教育研究に係る施設、設備又は知的基盤の管理及び当該施設等の他の大学、研究機関その他の者の利用の促進に係る事業者への出資を可能とする
【第22条第1項第6号等】
- ③指定国立大学法人について、大学発ベンチャー（大学の研究成果を活用して商品等の開発・提供を行う事業者）への出資を可能とする
【第34条の5第1項】

4. 国立大学法人の統廃合【別表第一】

- ①国立大学法人小樽商科大学及び国立大学法人北見工業大学を国立大学法人帯広畜産大学に統合する
- ②国立大学法人奈良教育大学を国立大学法人奈良女子大学に統合する

施行期日

令和4年4月1日（ただし、概要中4.のうち準備行為に係る規定は公布日）【附則第1条】

趣 旨

国立大学法人等の管理運営の改善並びに教育研究体制の整備及び充実等を図るため、事業の規模が特に大きい国立大学法人についての運営方針会議の設置及び中期計画の決定方法等の特例の創設、国立大学法人等が長期借入金等を充てることができる費用の範囲の拡大、認可を受けた貸付計画に係る土地等の貸付けに関する届出制の導入等の措置を講ずるとともに、国立大学法人東京医科歯科大学と国立大学法人東京工業大学を統合する。

概 要

1. 運営方針事項の決議及び法人運営の監督等を担う運営方針会議の設置

(1) 運営方針会議の権限【第21条の5、第21条の6、第21条の8関係】

- ① 運営方針会議を設置する国立大学法人において、中期目標・中期計画及び予算・決算に関する事項（運営方針事項）については、運営方針会議の決議により決定する。
- ② 運営方針会議は、決議した内容に基づいて運営が行われていない場合に学長へ改善措置を要求することができる。
- ③ 運営方針会議は、学長選考の基準その他の学長の選考に関する事項について、学長選考・監察会議に意見を述べることができる。

(2) 運営方針会議の組織等【第21条の4関係】

運営方針会議は、運営方針委員3人以上と学長で組織する。運営方針委員は、学長選考・監察会議との協議を経て、文部科学大臣の承認を得た上で、学長が任命する。

(3) 運営方針会議を設置する国立大学法人【第21条の2、第21条の3、第21条の9関係】

- ① 理事が7人以上の国立大学法人のうち、収入及び支出の額、収容定員の総数、教職員の数を考慮して事業の規模が特に大きいものとして政令で指定するもの（特定国立大学法人）は運営方針会議を設置することとする。
- ② 特定国立大学法人以外の国立大学法人は、運営の監督のための体制強化を図る特別の事情があるときは、文部科学大臣の承認を受けて、運営方針会議を設置することができる（準特定国立大学法人）こととする。

2. 国立大学法人等の資金調達方法の対象拡大及び資産管理方法の弾力化

- ① 国立大学法人等が長期借入金や債券発行できる費用の範囲について、現行制度上可能である土地の取得、施設の設置又は整備、設備の設置に加え、先端的な教育研究の用に供する知的基盤の開発又は整備についても可能とする。【第33条関係】
- ② 国立大学法人等の所有する土地等の第三者への貸付けについて、あらかじめ文部科学大臣の認可を受けた貸付計画に基づいて土地等の貸付けを行う場合にあっては、現行制度上個別の貸付けごとに必要となる文部科学大臣の認可を要せず、届出によって行うことができることを可能とする。【第33条の4関係】

3. 国立大学法人の統廃合【別表第1関係】

国立大学法人東京医科歯科大学と国立大学法人東京工業大学を統合して国立大学法人東京科学大学とする。

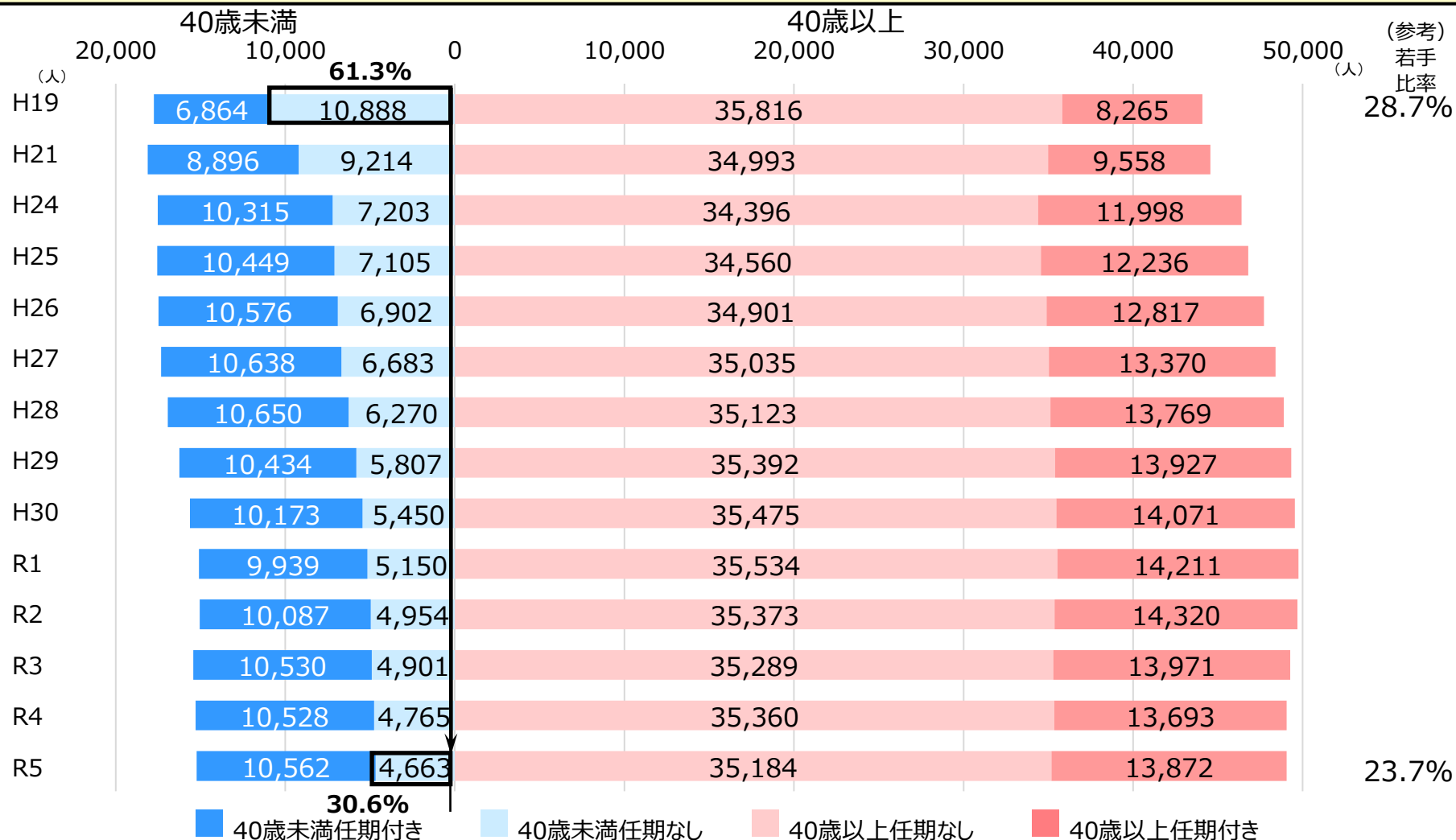
施行期日 令和6年10月1日（ただし、2. に係る規定は令和6年4月1日、3. のうち準備行為に係る規定は公布日）

※その他、令和元年の改正の際に手当する必要があった別表第一及び別表第二について、所要の手当を行う。

人事給与マネジメント改革

国立大学の本務教員数の推移（年代・任期別）

○ 40歳未満の国立大学の本務教員のうち「任期なし」の割合が低下している。



(令和2年度以前) 対象職位：教授、准教授、講師、助教

(令和3年度以降) 対象職位：教授、准教授、講師、助教、助手（学長、副学長、役員である教授は除く）

クロスアポイントメント制度適用教員の扱い：派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

- 40歳未満の国立大学の本務教員のうち「任期付き」には、テニュアトラック教員が含まれる。
 テニュアトラック教員：1,580人 / 10,562人 = 15%

区分	任期なし	任期付き						合計	
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条1項 1号	法4条1項 2号	法4条1項 3号				
40歳未満	4,663	10,562	1,580	4,754	2,611	1,724	419	4,228	15,225
40歳以上	35,184	13,872	770	7,716	6,368	1,004	344	5,386	49,056
合計	39,847	24,434	2,350	12,470	8,979	2,728	763	9,614	64,281

（参考1）テニュアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニュア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

（令和2年度以前）対象職位：教授、准教授、講師、助教

（令和3年度以降）対象職位：教授、准教授、講師、助教、助手（学長、副学長、役員である教授は除く）

クロスアポイントメント制度適用教員の扱い：派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

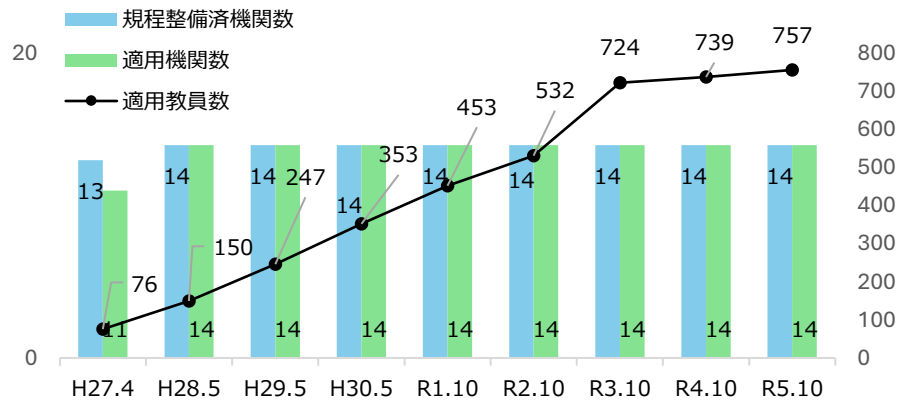
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Aグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

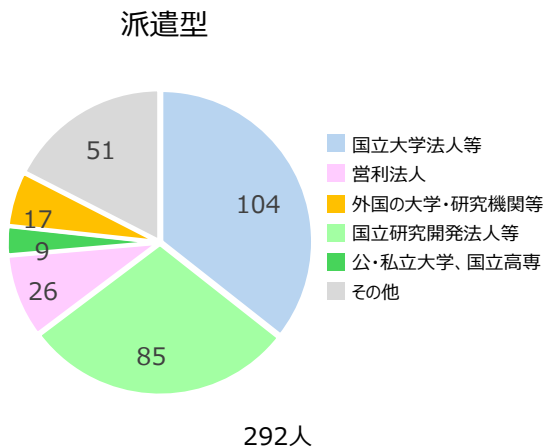
Aグループ 13法人 (14機関)

北海道大学、東北大学、筑波大学、千葉大学、東京大学、新潟大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学、東海国立大学機構 (名古屋大学、岐阜大学)

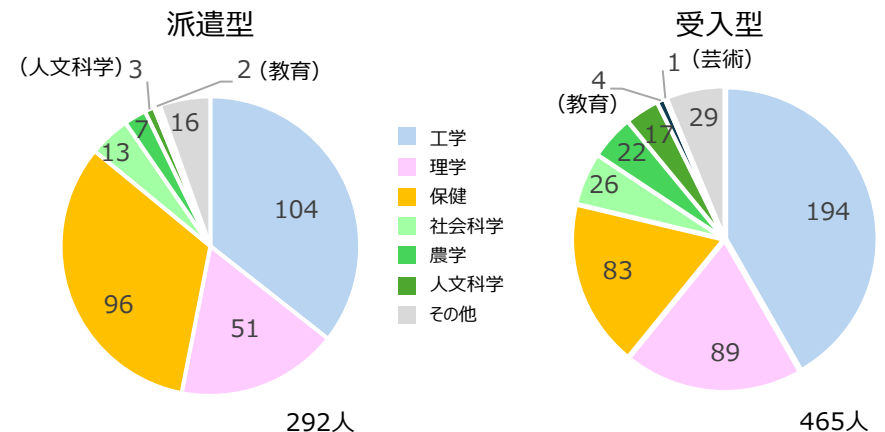
クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5



クロスアポイントメント制度適用教員数 (相手機関別) R5.10

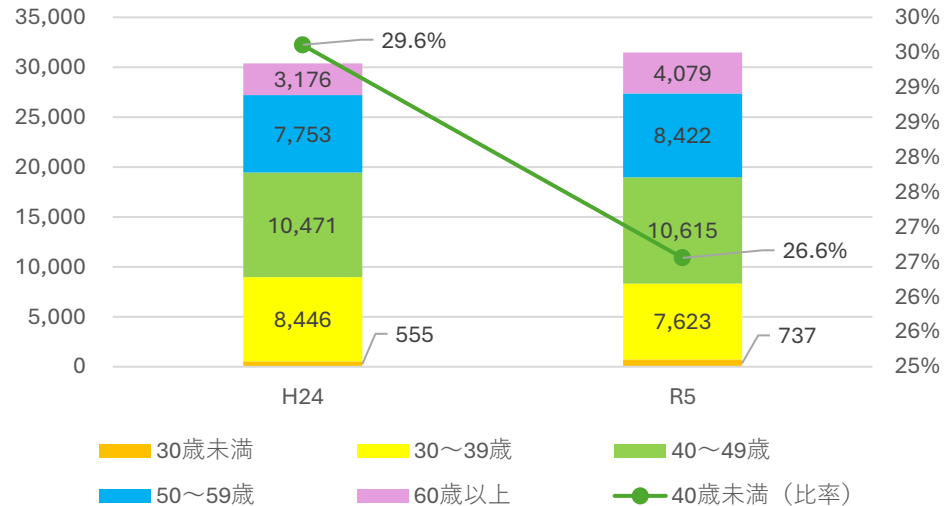


クロスアポイントメント制度適用教員数 (専門分野別) R5.10

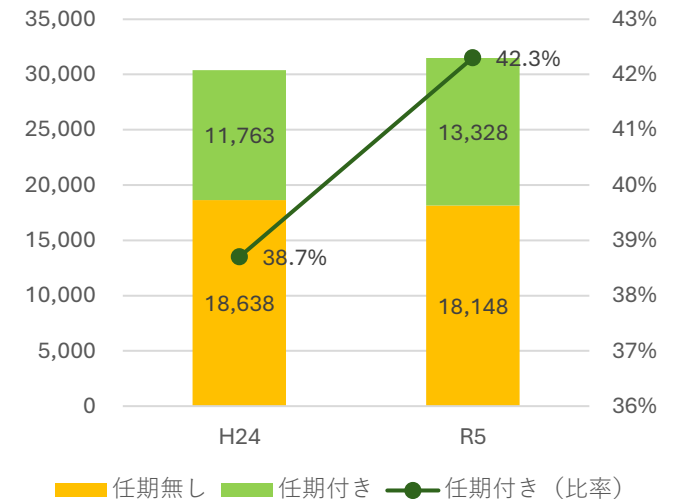


(Aグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

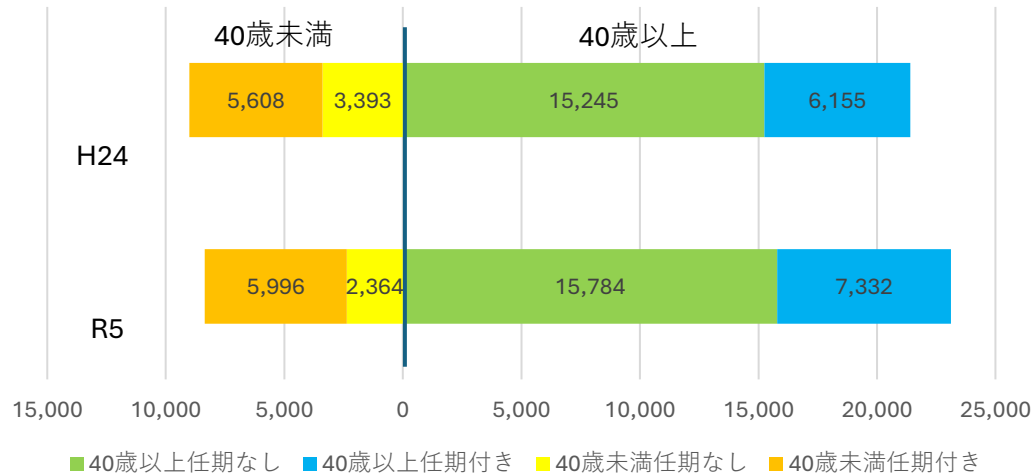
本務教員数の推移（年齢構成①）



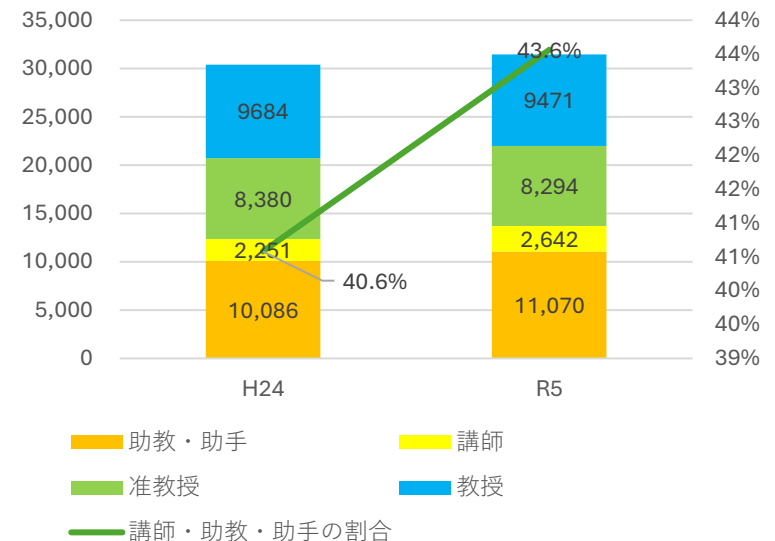
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教
（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手
※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Aグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き						合計	
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	2,364	5,996	936	2,011	1,413	521	77	3,049	8,360
40歳以上	15,784	7,332	521	3,226	2,949	252	25	3,585	23,116
合計	18,148	13,328	1,457	5,237	4,362	773	102	6,634	31,476

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

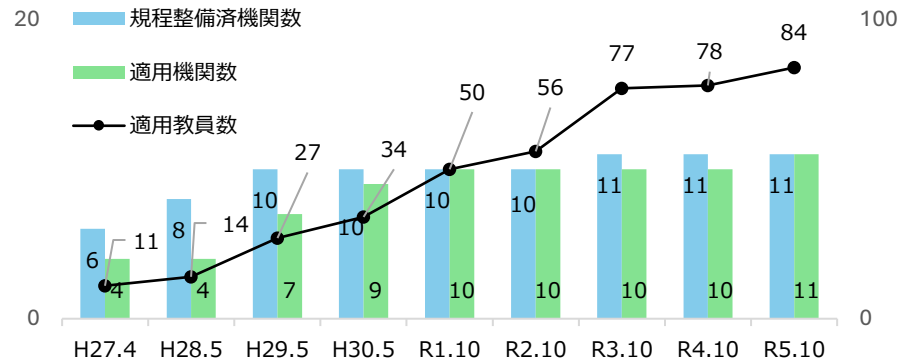
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Bグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

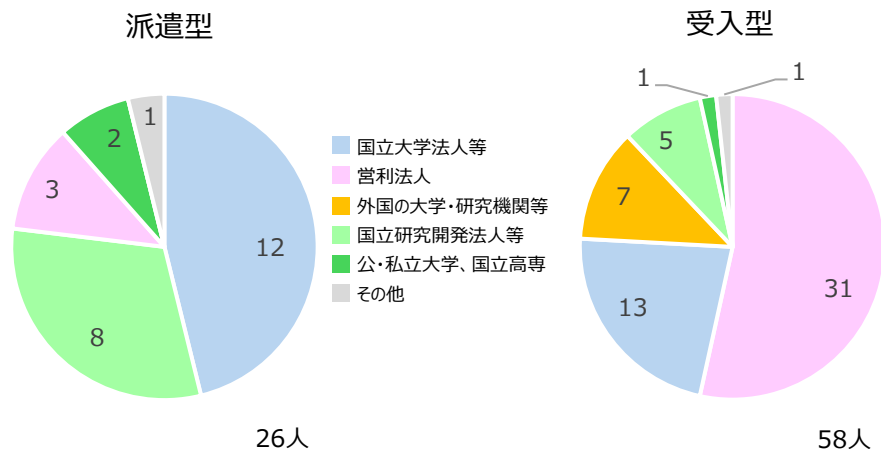
Bグループ 11法人

室蘭工業大学、東京農工大学、東京工業大学、東京海洋大学、電気通信大学、長岡技術科学大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、京都工芸繊維大学、九州工業大学、鹿屋体育大学

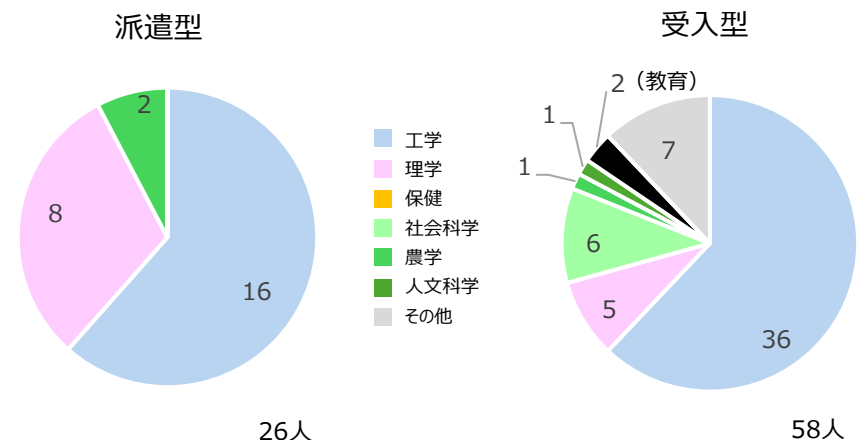
クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5



クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

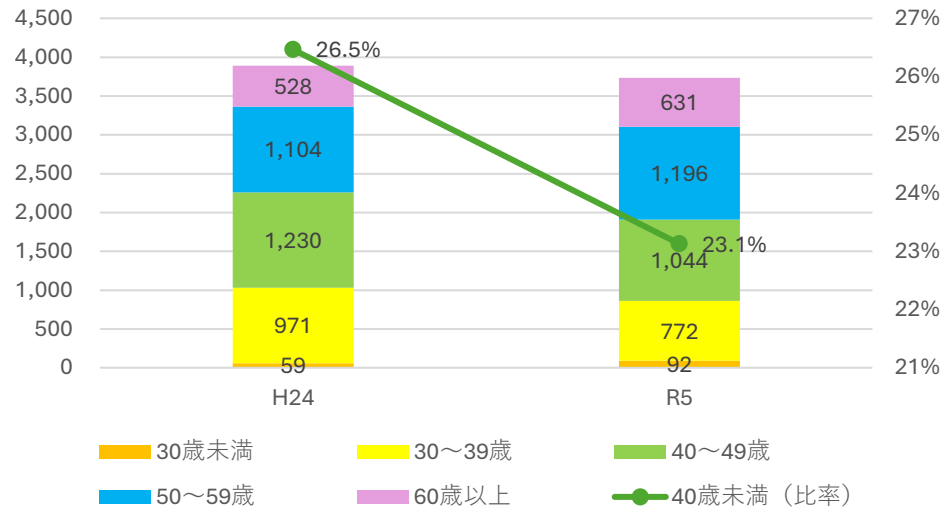


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

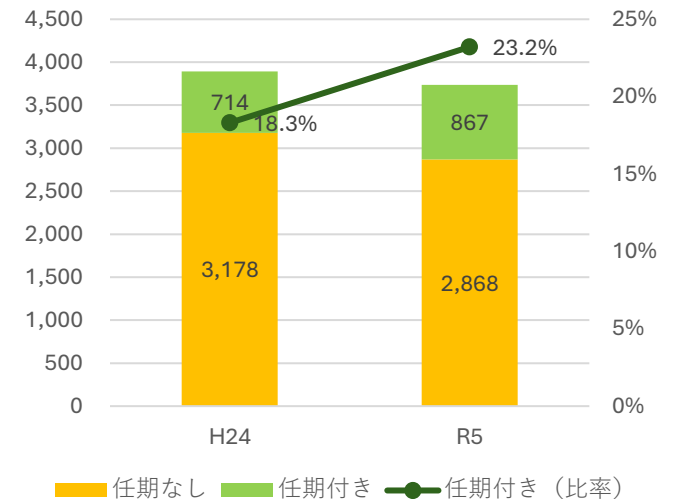


(Bグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

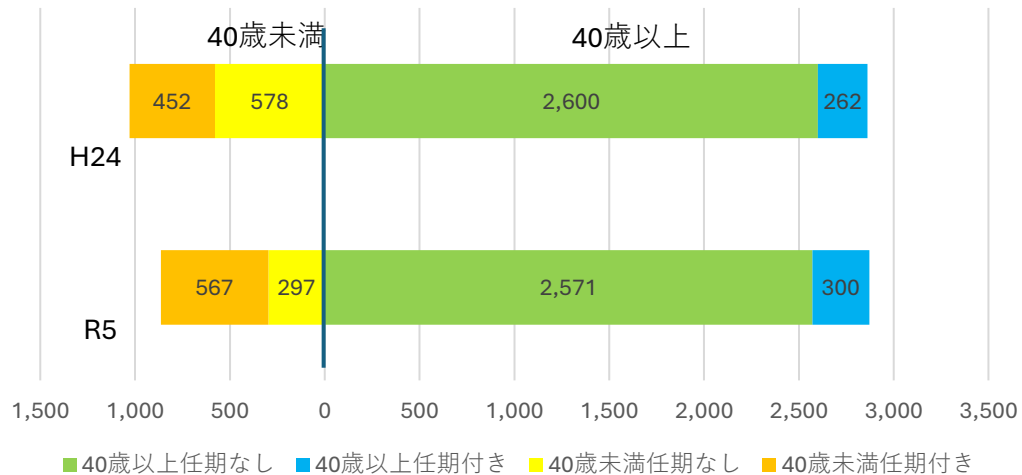
本務教員数の推移（年齢構成①）



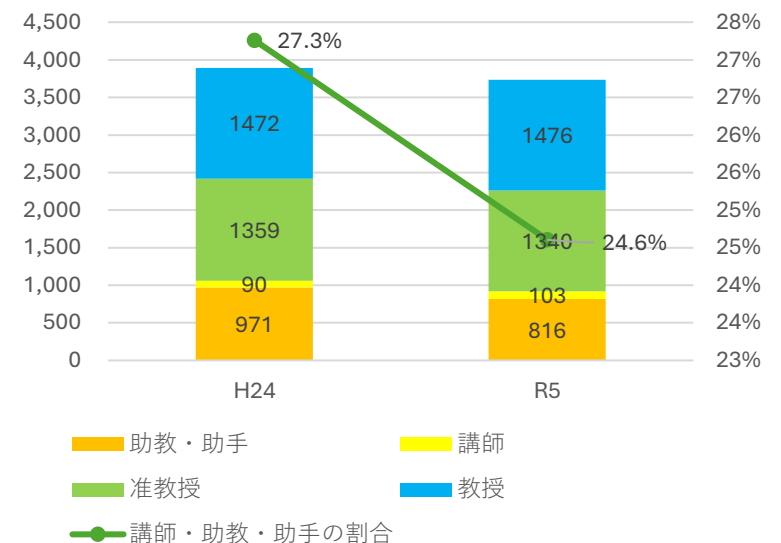
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Bグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き						合計	
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	297	567	174	292	57	232	3	101	864
40歳以上	2,571	300	43	72	45	20	7	185	2,871
合計	2,868	867	217	364	102	252	10	286	3,735

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

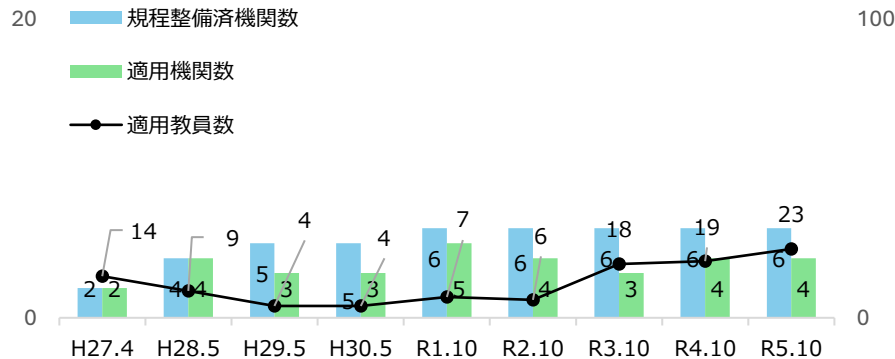
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Cグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

Cグループ 6法人

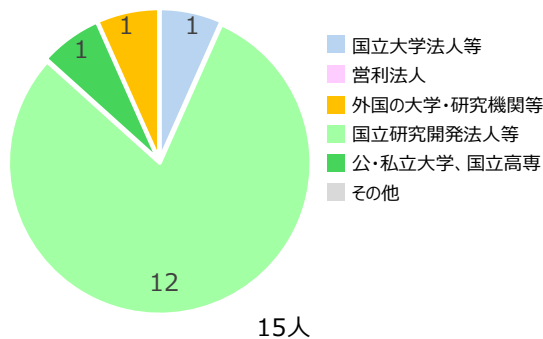
福島大学、筑波技術大学、東京外国語大学、東京藝術大学、一橋大学、滋賀大学

クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5

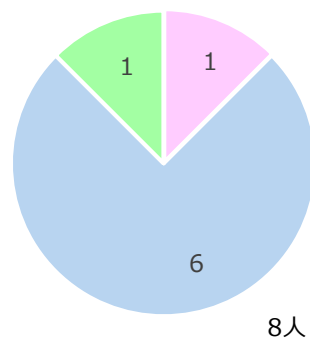


クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

派遣型

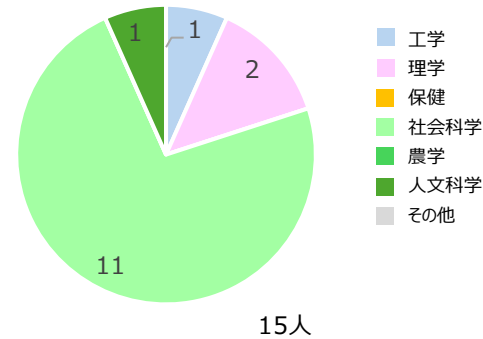


受入型

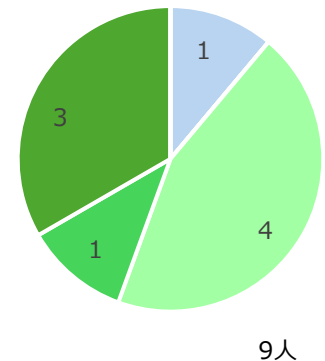


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

派遣型

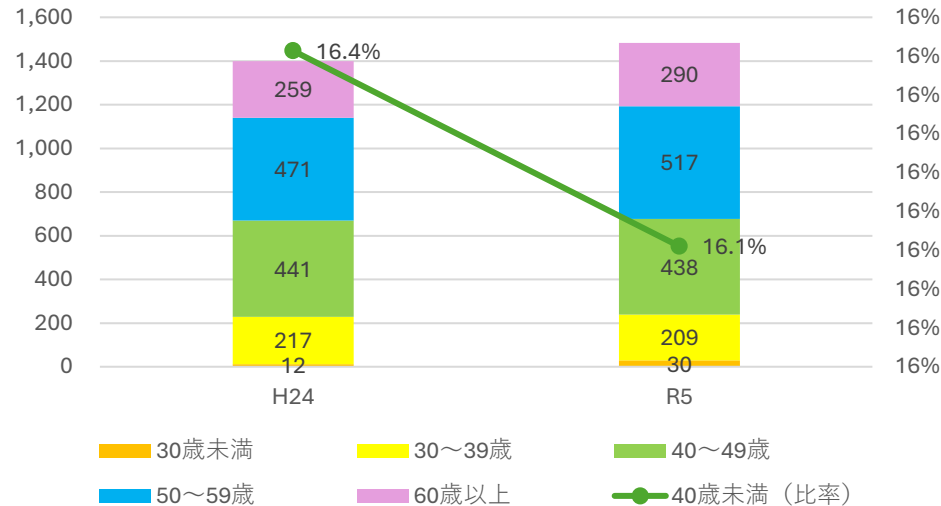


受入型

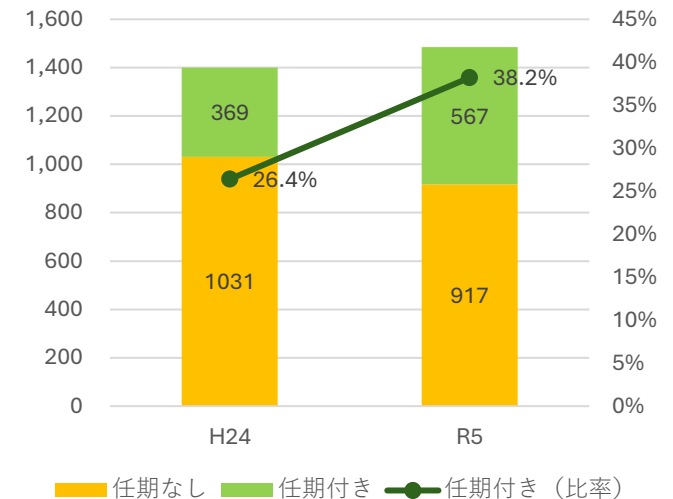


(Cグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

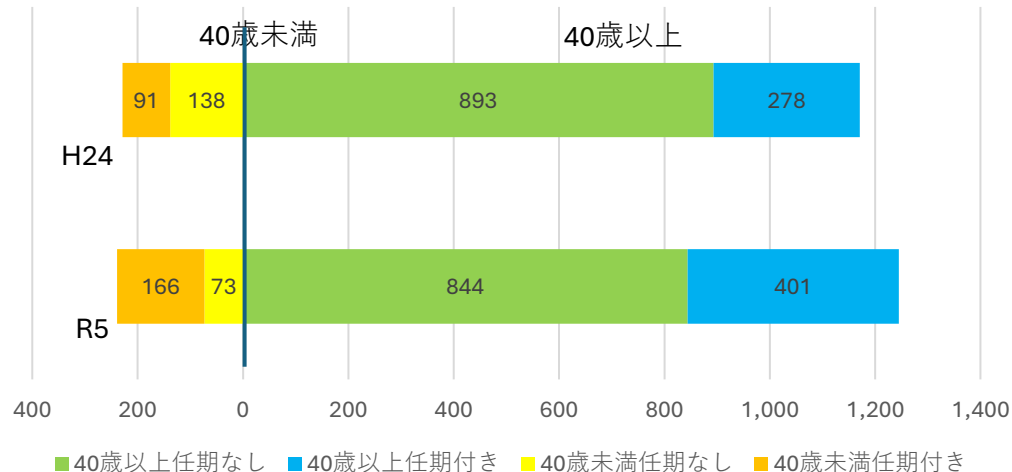
本務教員数の推移（年齢構成①）



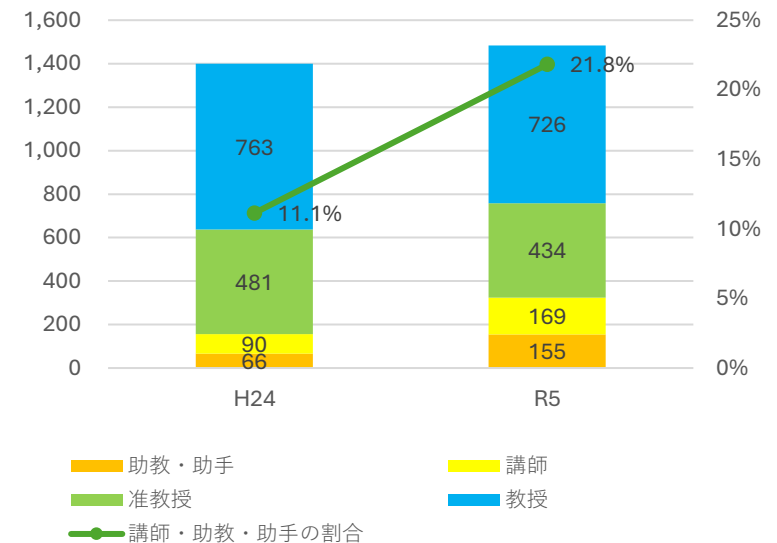
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教
 （令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手
 ※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Cグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き						合計	
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	73	166	29	57	43	14	80	239	
40歳以上	844	401	25	243	238	5	133	1,245	
合計	917	567	54	300	281	19	0	213	1,484

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

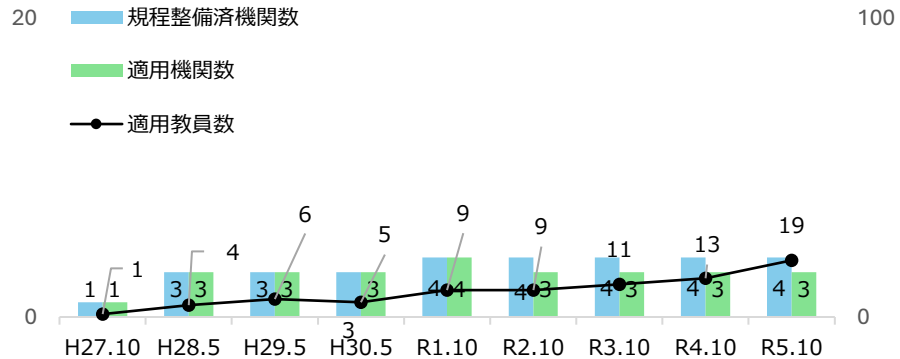
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Dグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

Dグループ 4法人

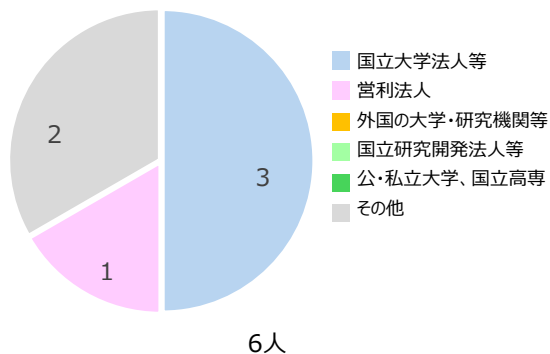
旭川医科大学、東京医科歯科大学、浜松医科大学、滋賀医科大学

クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5

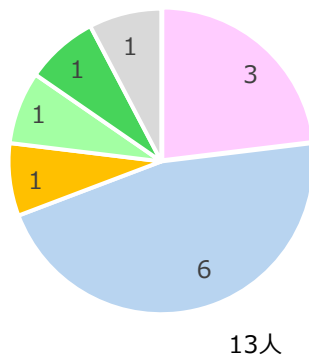


クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

派遣型

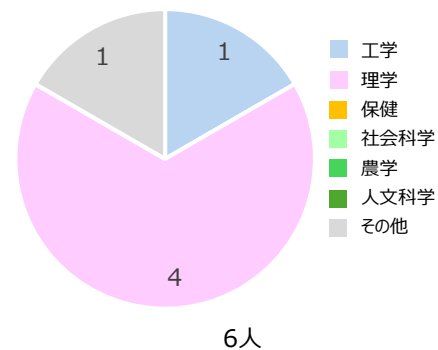


受入型

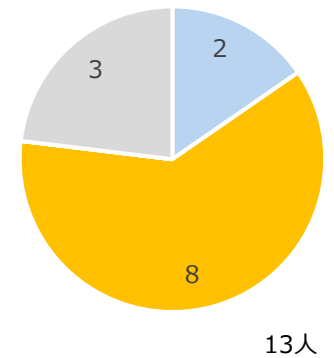


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

派遣型

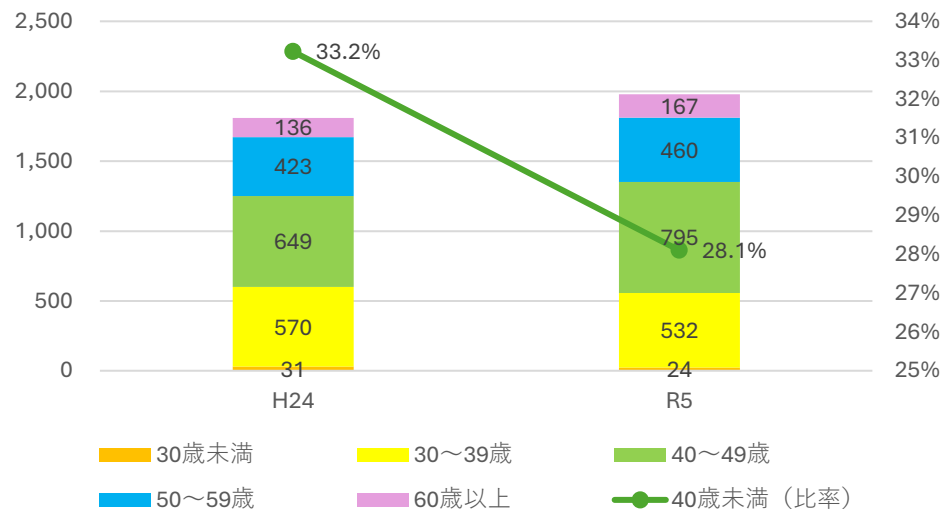


受入型

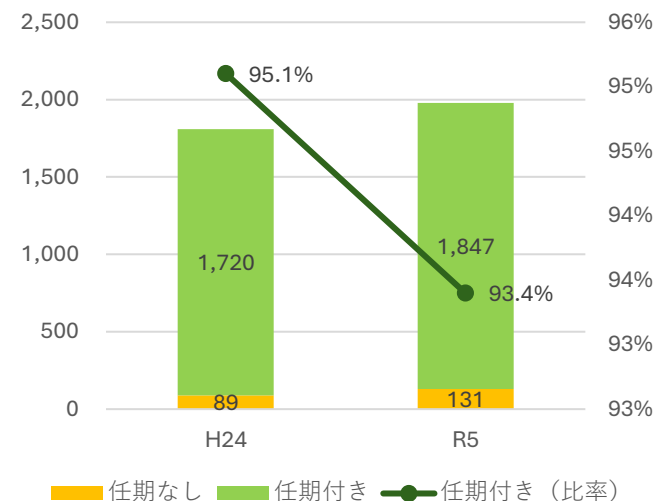


(Dグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

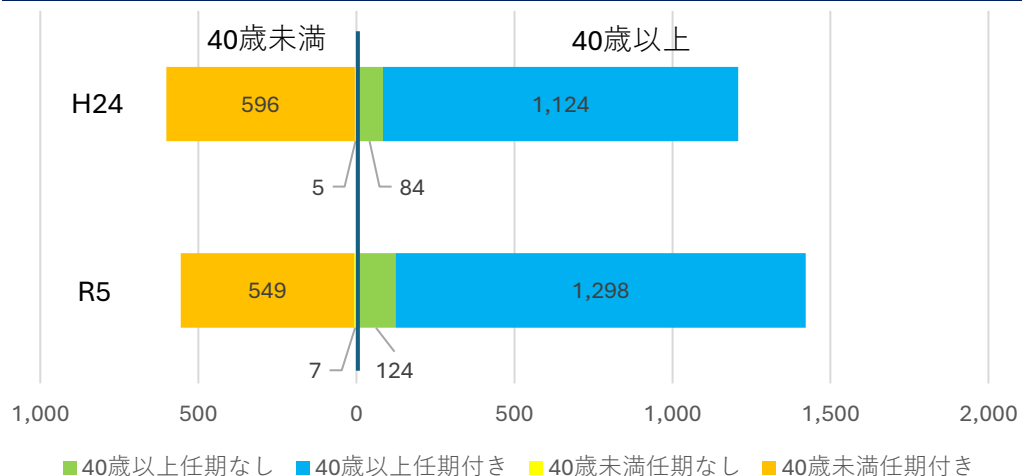
本務教員数の推移（年齢構成①）



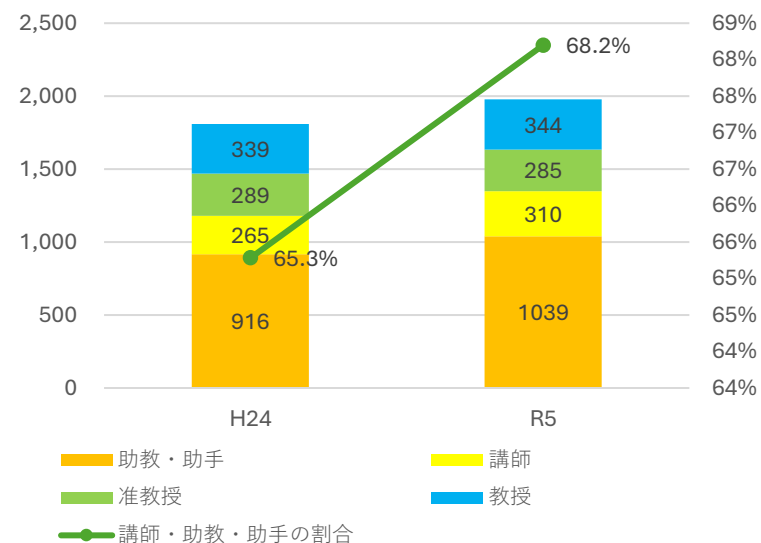
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Dグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし		任期付き					合計	
			テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他		
				法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号			
40歳未満	7	549	4	364	280	83	1	181	556
40歳以上	124	1,298		1,070	891	177	2	228	1,422
合計	131	1,847	4	1,434	1,171	260	3	409	1,978

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

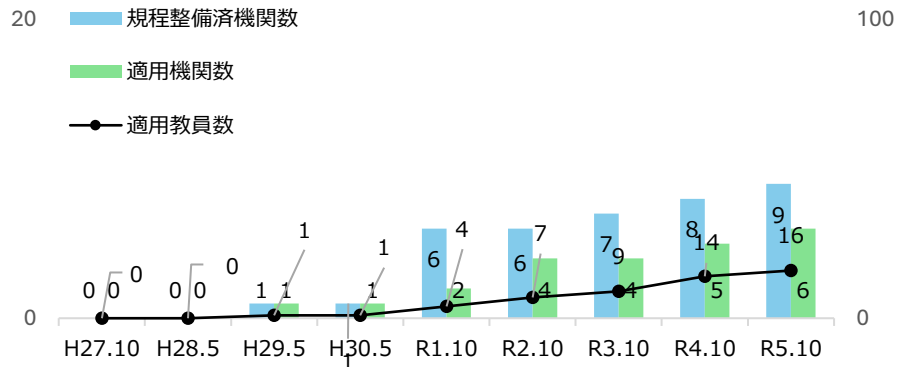
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Eグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

Eグループ 10法人

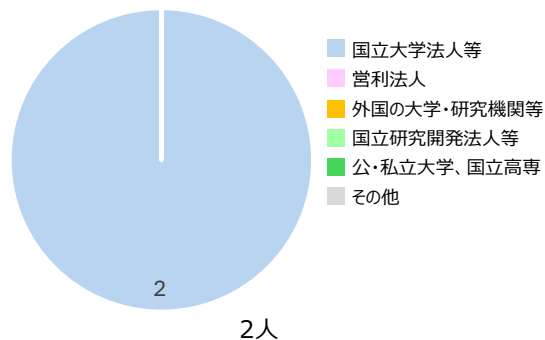
北海道教育大学、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、京都教育大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学

クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5

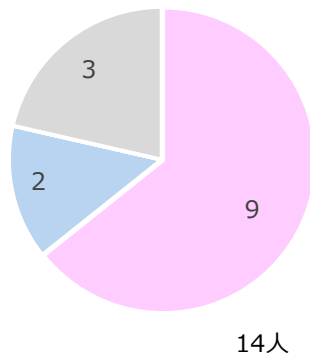


クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

派遣型

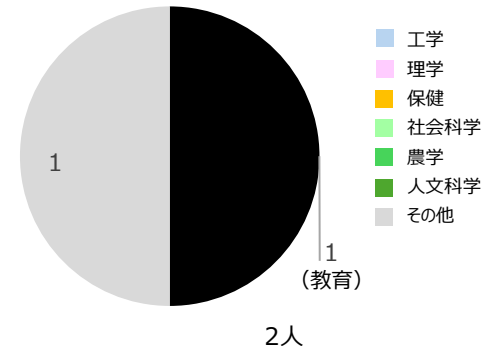


受入型

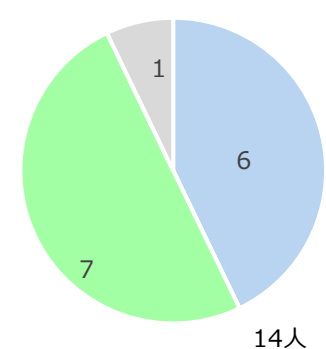


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

派遣型

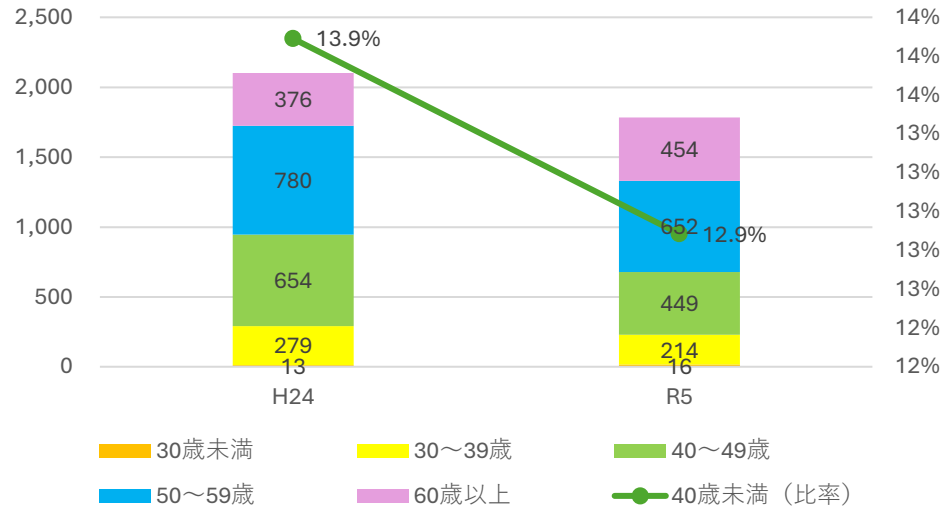


受入型

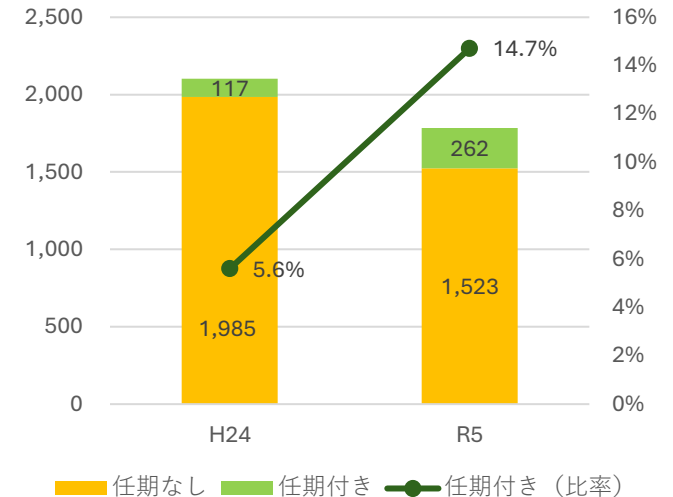


(Eグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

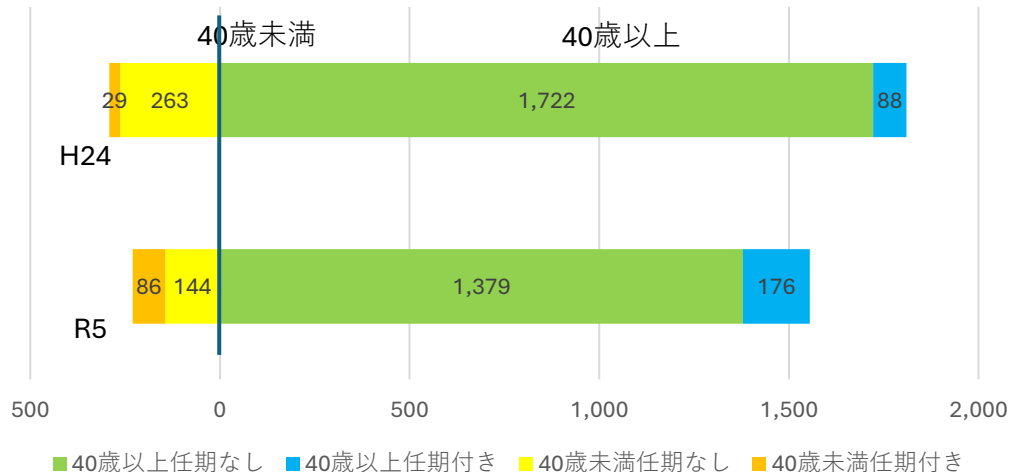
本務教員数の推移（年齢構成①）



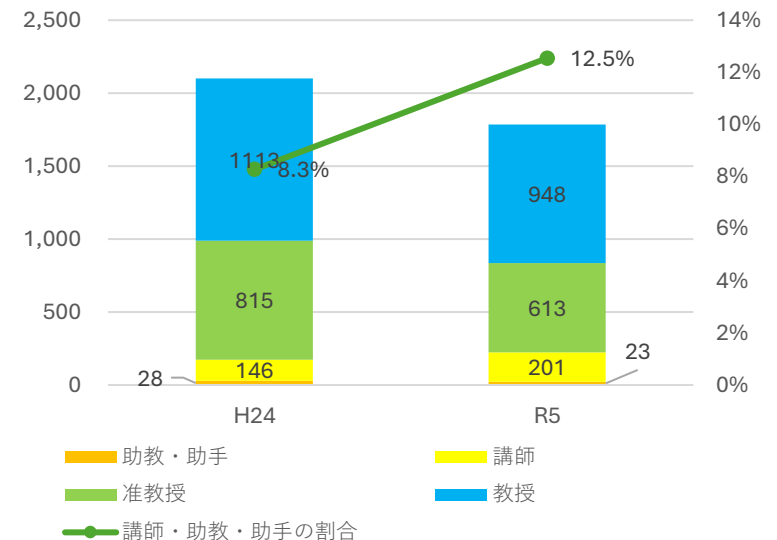
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Eグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き							合計
			テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他		
				法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号			
40歳未満	144	86	75	9		6	3	2	230
40歳以上	1,379	176	44	70	40	3	27	62	1,555
合計	1,523	262	119	79	40	9	30	64	1,785

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

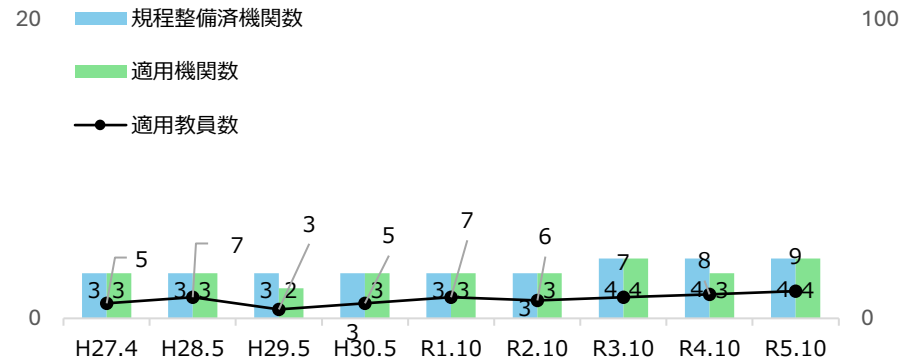
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Fグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

Fグループ 4法人

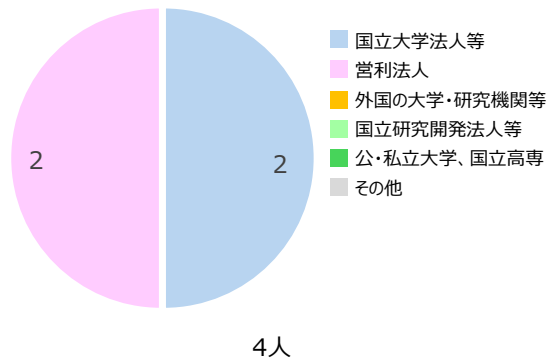
政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学

クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5

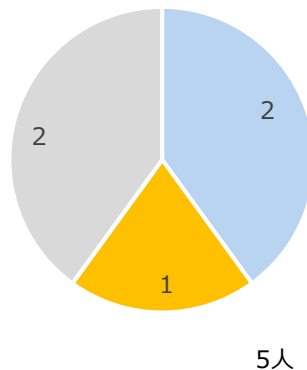


クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

派遣型

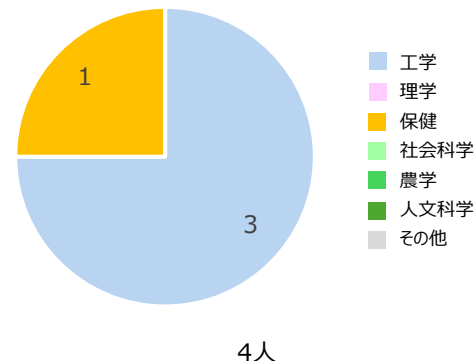


受入型

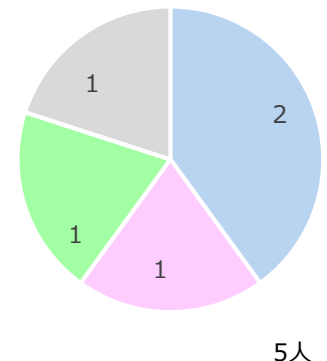


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

派遣型

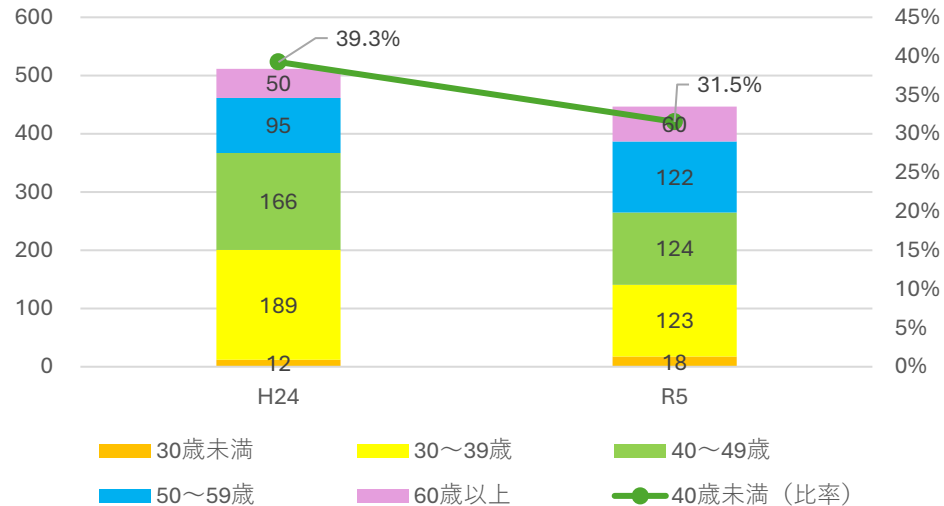


受入型

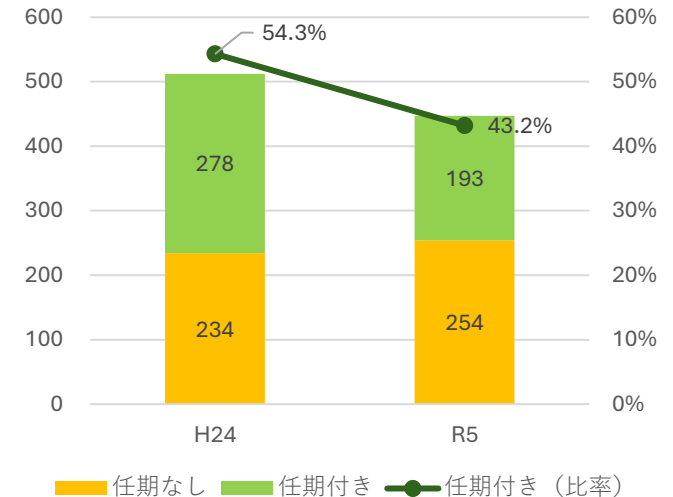


(Fグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

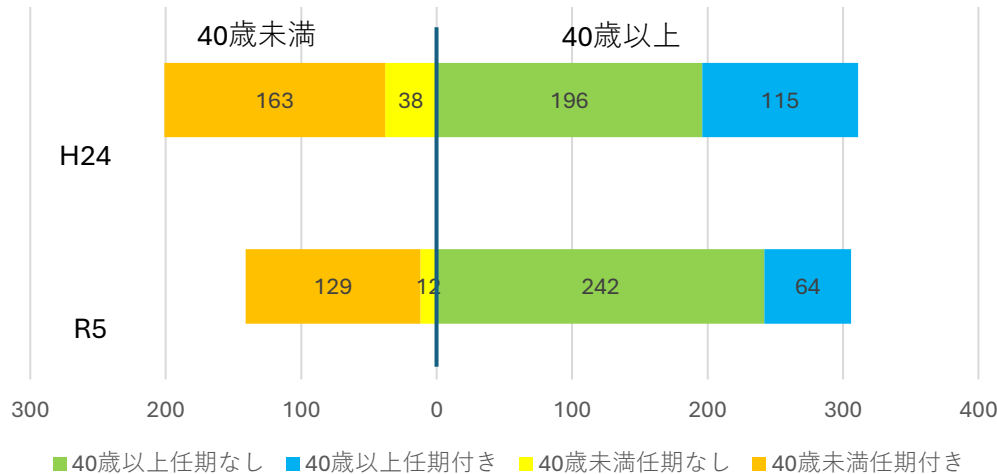
本務教員数の推移（年齢構成①）



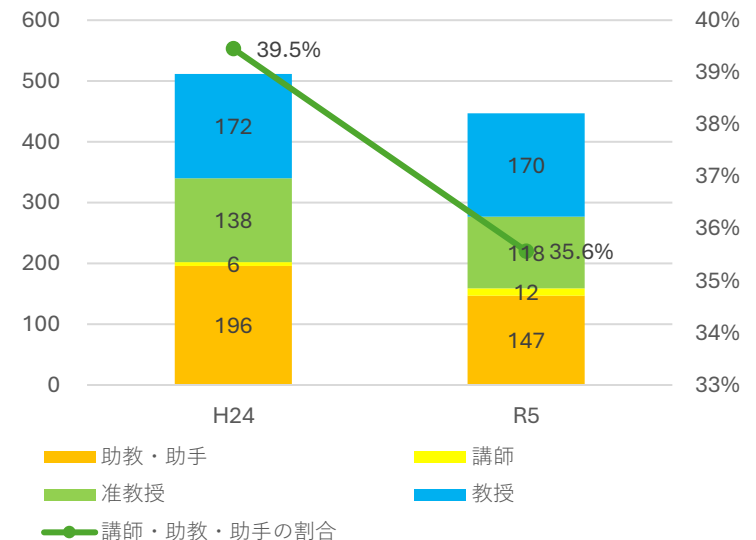
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Fグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き							合計
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	12	129	9	102	7	88	7	18	141
40歳以上	242	64	8	37	16	16	5	19	306
合計	254	193	17	139	23	104	12	37	447

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

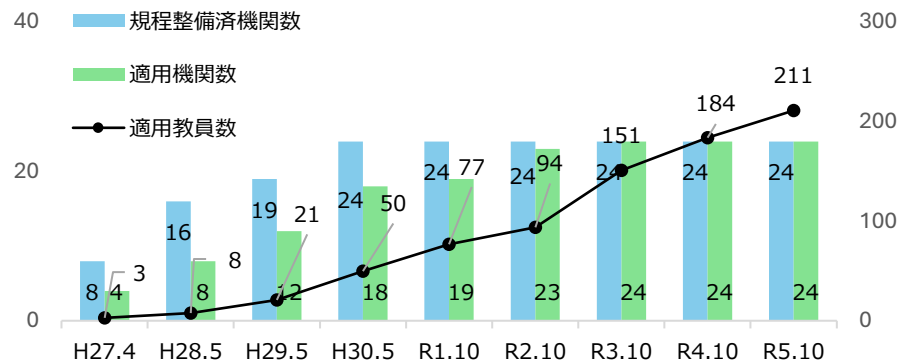
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Gグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

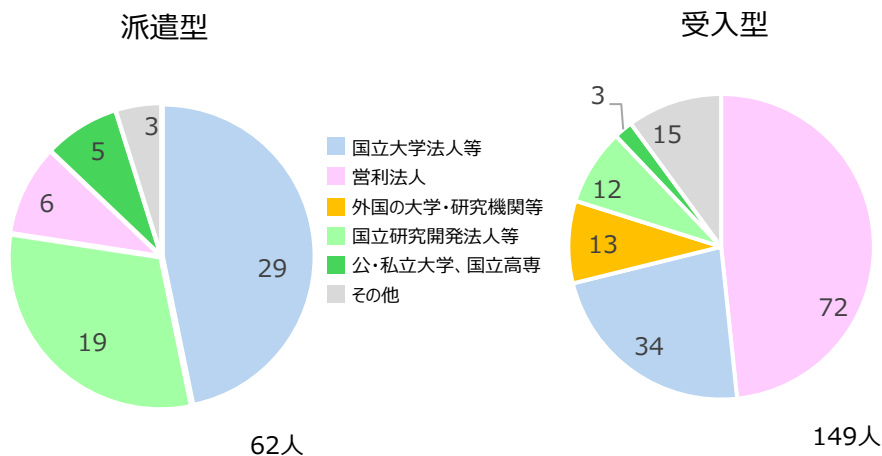
Gグループ 24法人

弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、三重大学、鳥取大学、島根大学、山口大学、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、琉球大学

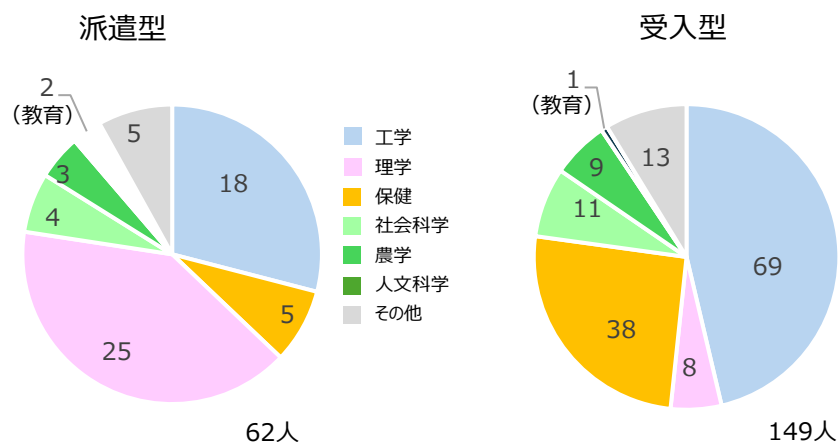
クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5



クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

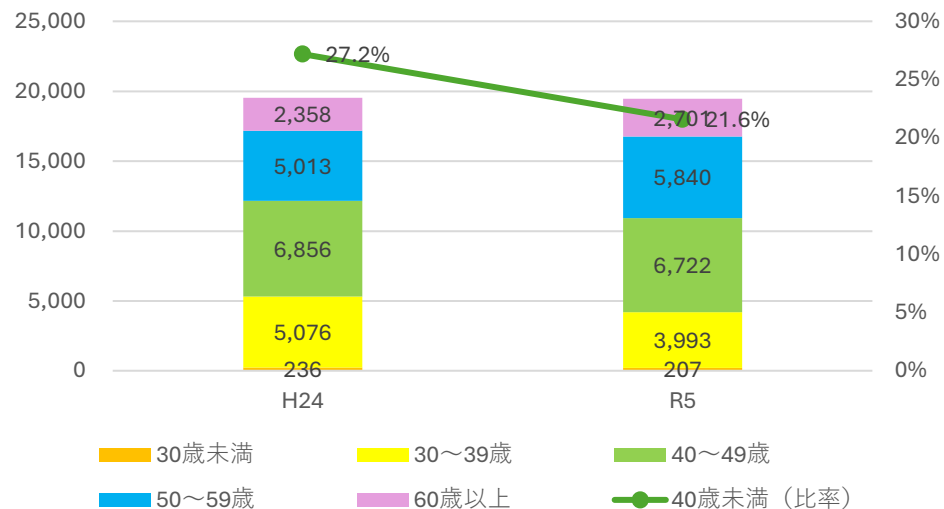


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

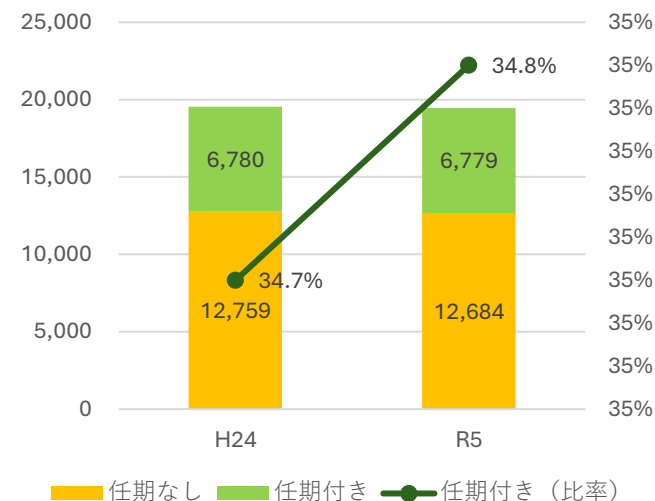


(Gグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

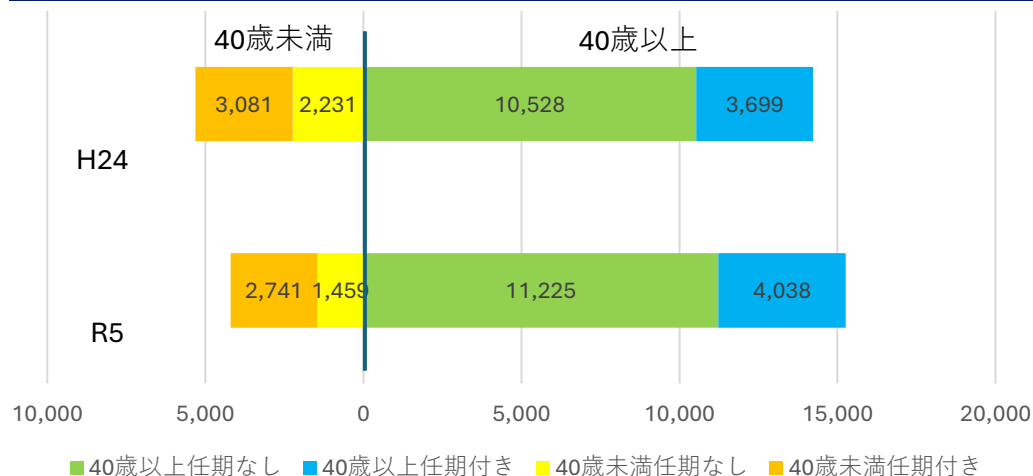
本務教員数の推移（年齢構成①）



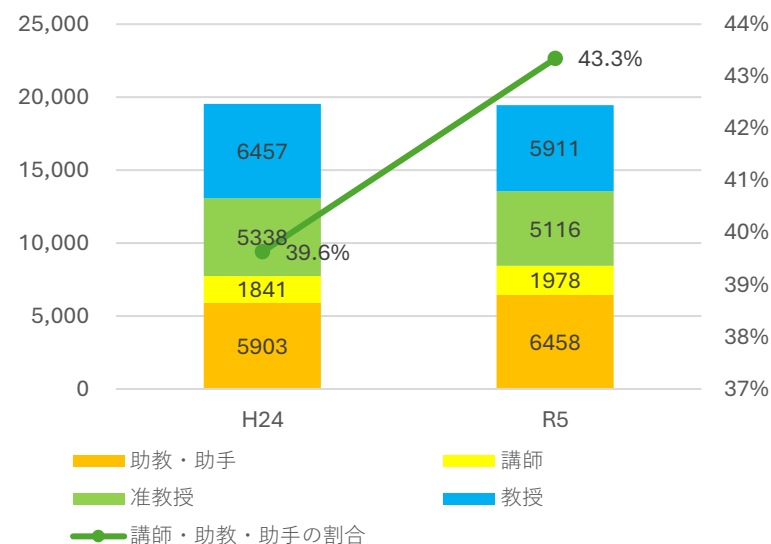
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Gグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き							合計
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	1,459	2,741	206	1,794	804	693	297	741	4,200
40歳以上	11,225	4,038	82	2,915	2,152	519	244	1,041	15,263
合計	12,684	6,779	288	4,709	2,956	1,212	541	1,782	19,463

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

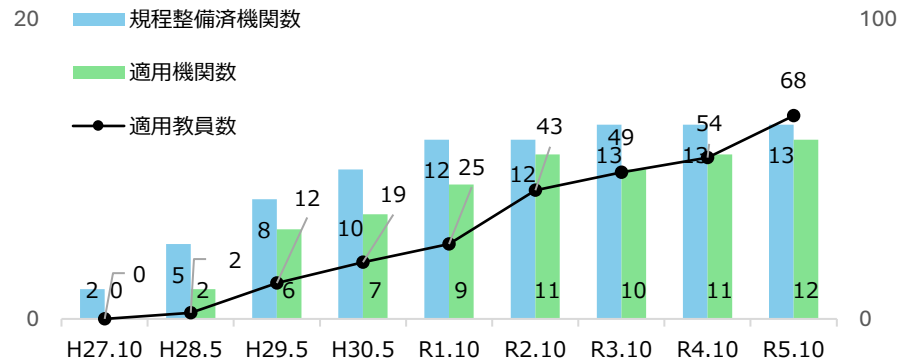
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Hグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

Hグループ 10法人（13機関）

岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、静岡大学、和歌山大学、
北海道国立大学機構（小樽商科大学、帯広畜産大学、北見工業大学）、奈良国立大学機構（奈良教育大学、奈良女子大学）

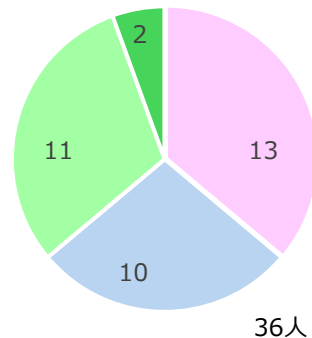
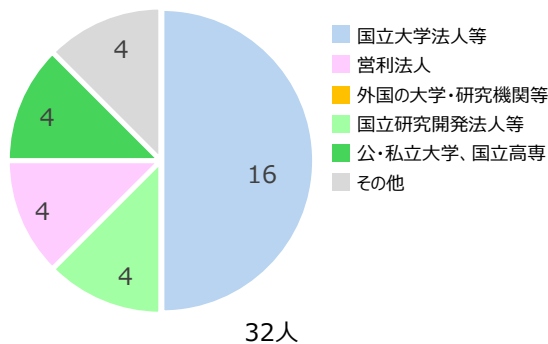
クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5



クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

派遣型

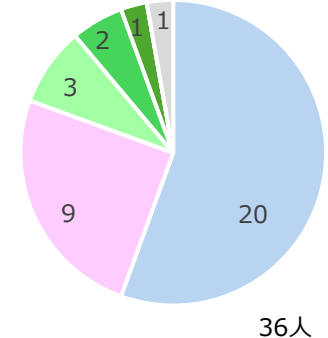
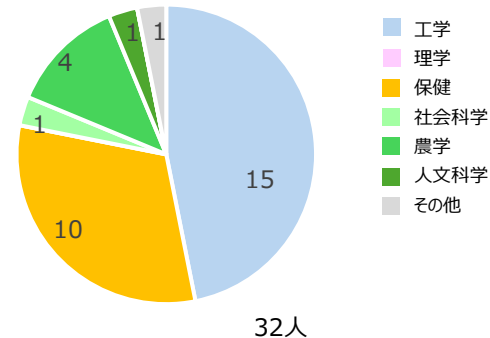
受入型



クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

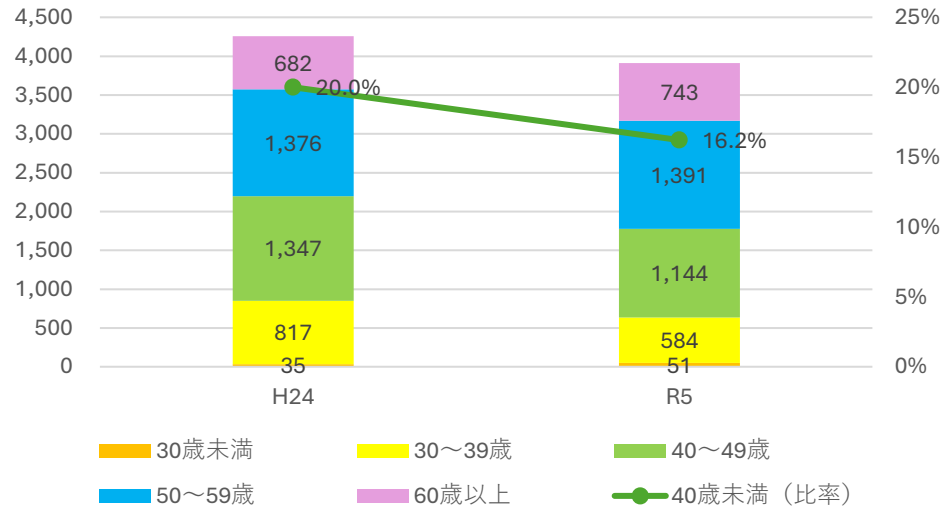
派遣型

受入型

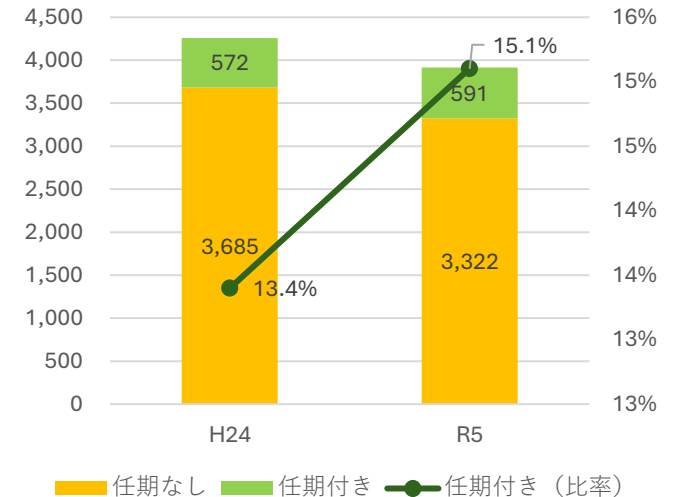


(Hグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

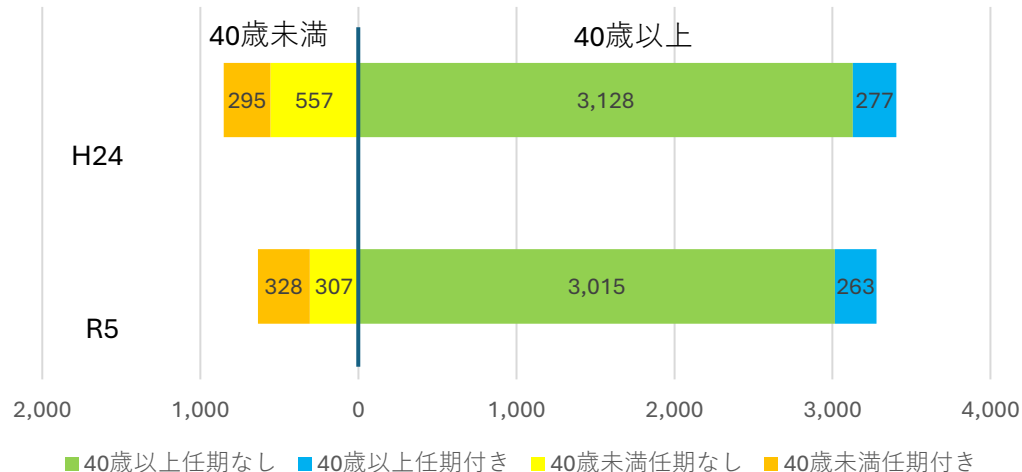
本務教員数の推移（年齢構成①）



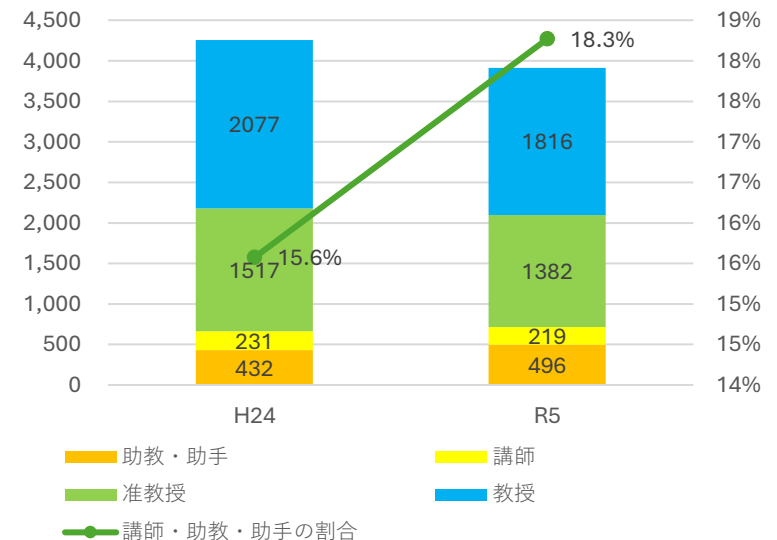
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Hグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き							合計
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	307	328	147	125	7	87	31	56	635
40歳以上	3,015	263	47	83	37	12	34	133	3,278
合計	3,322	591	194	208	44	99	65	189	3,913

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

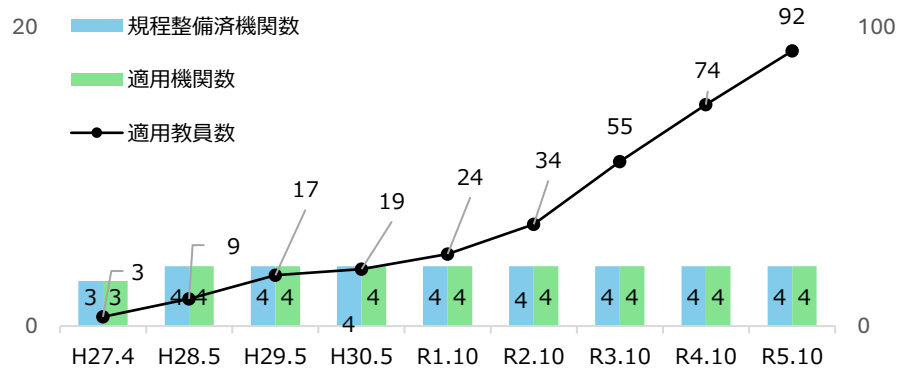
出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Iグループ) 人事給与マネジメント改革の状況①

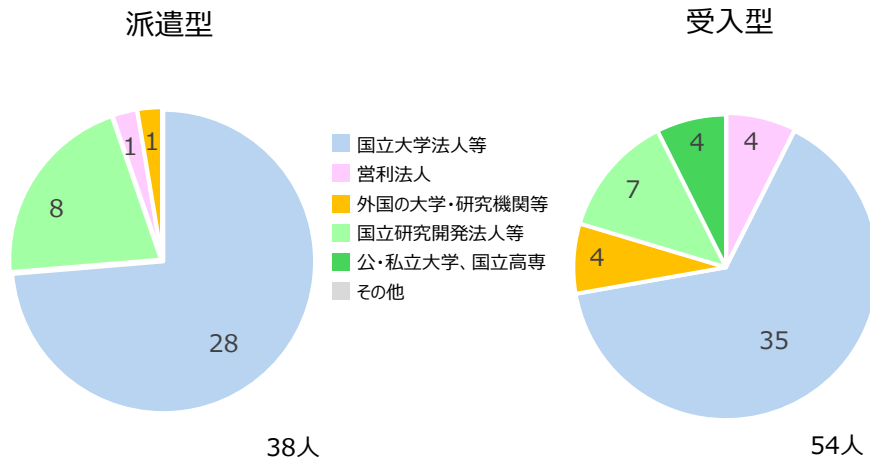
I グループ 4 法人

人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構

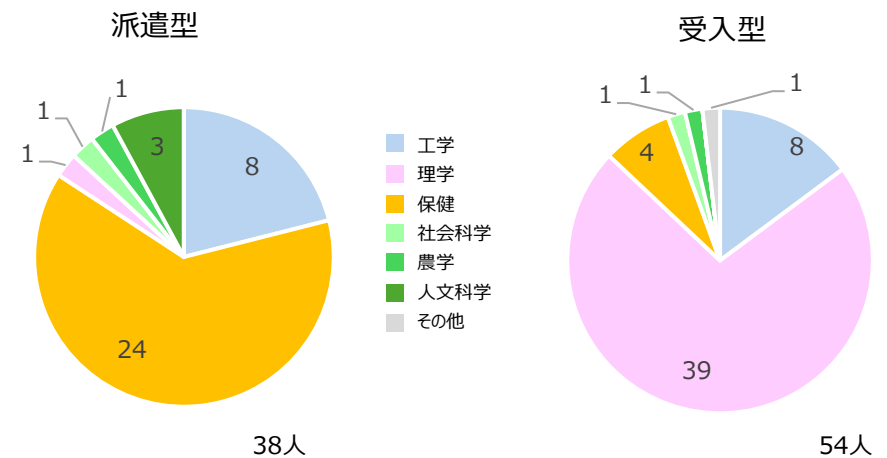
クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R5



クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R5.10

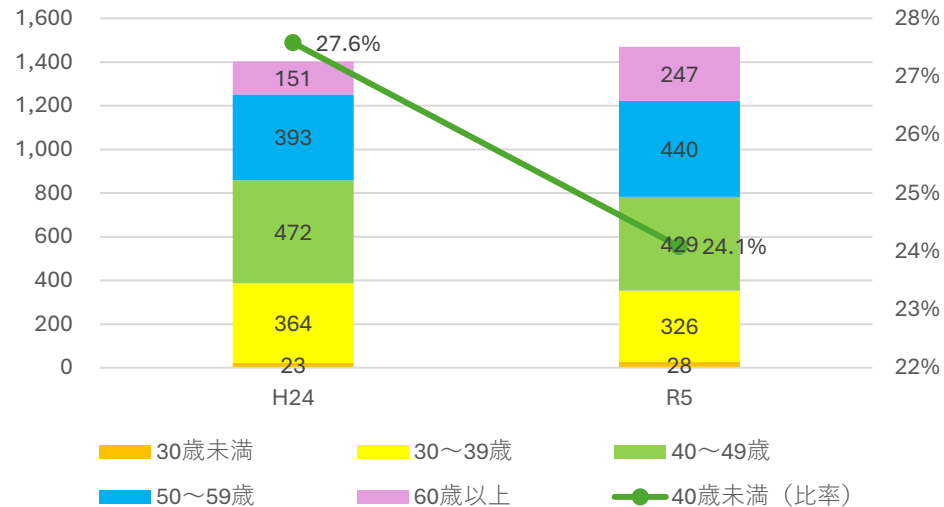


クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R5.10

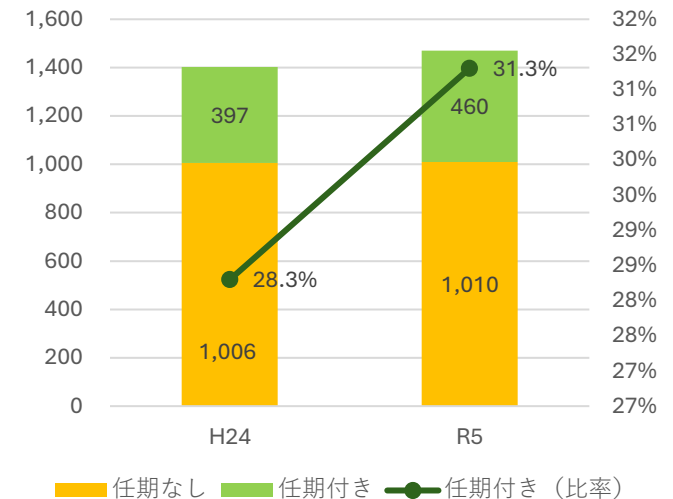


(Iグループ) 人事給与マネジメント改革の状況②

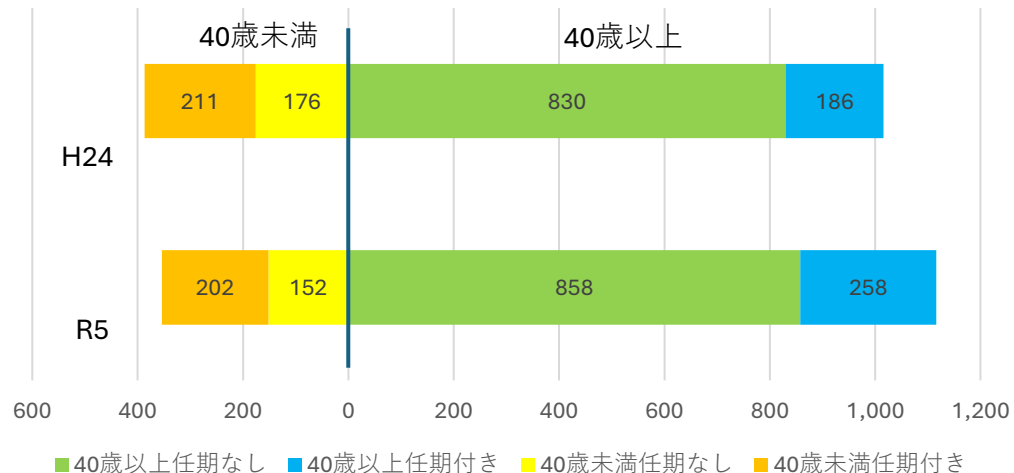
本務教員数の推移（年齢構成①）



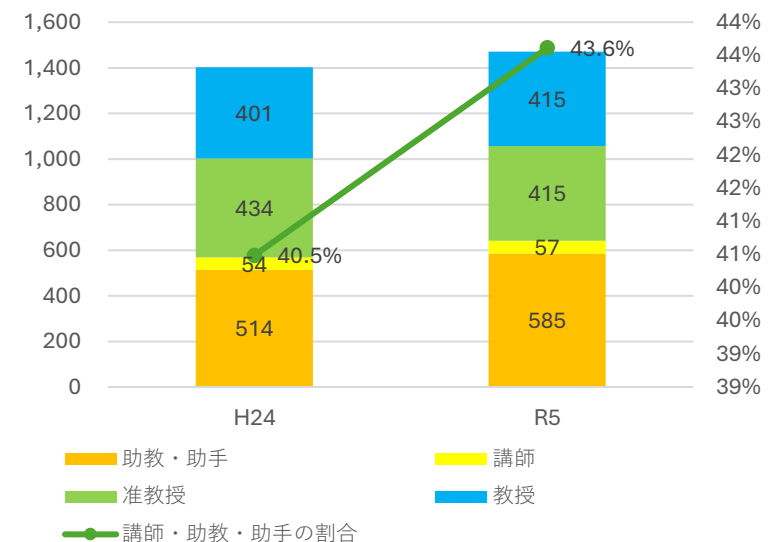
本務教員数の推移（任期の有無別）



本務教員数の推移（年齢構成②）



本務教員数の推移（職位別）



【対象職位】（平成24年）教授、准教授、講師、助教

（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

(Iグループ) 人事給与マネジメント改革の状況③

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和5年度）

区分	任期なし	任期付き						合計	
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	152	202	6	78	8	52	18	118	354
40歳以上	858	258	7	100	46	40	14	151	1,116
合計	1,010	460	13	178	54	92	32	269	1,470

（参考1）テニユアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニユア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【対象職位】（令和5年）教授、准教授、講師、助教、助手

※学長、副学長、役員である教授は除く

【クロスアポイントメント制度適用教員の扱い】 派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋①

2. 人事給与マネジメント改革の取組事例

（1）理想の年代構成の実現

国立大学等の教育研究の活力を維持し伸ばすためには、年齢や職位の構成等の偏りによる組織の硬直化を避け、一定程度の新陳代謝を常に維持することが不可欠であるが、そのためには人事配置・人材育成等が計画的かつ戦略的に行われる必要がある。

その際は、教育の質保証等の観点から必要な教員数の確保は当然としつつ、国籍や年齢、性別にかかわらず優秀で多様な人材の確保に係る中長期的な展望をもって計画を立案・遂行すべきである。

具体的には、例えば年齢構成の在り方について、若手教員確保の観点から、シニア教員の退職を見据えた教員全体の中での構成比率のみならず、採用時点での比率に係る原則を策定することなどが考えられる。あわせて、若手の成長につながるキャリアパスの実現を念頭に置くこと、また、年齢のバランスに加え職位のバランスも検討しておくことが重要である。

以上を踏まえ、次の2つの観点から、各国立大学等の取組事例を取り上げることとする。

- ①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
- ②年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用

①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

《帯広畜産大学》

若手研究者の活躍機会を増やすため、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員のうち 40 歳未満の若手教員の採用比率を年平均 60%以上にすることを目標として設定している。

本学教員の属性データを職位バランス、年齢構成、ジェンダーバランス、退職までのライフサイクル等の様々な視点から、現状及び将来的な教員属性の推移をわかりやすく把握・予測するツール（市販のデータ分析・可視化ソフトを活用）により経営層の意思決定をサポートし、適切な年齢構成等の達成に向けた教員採用方針を作成している。また、助教のポストはすべてテニュアトラックとし、若手教員の自立的な研究環境を確保するとともに、若手研究者が自らのキャリアパスを意識しつつ応募可能な公募を行っている。

（開始時期：2016.4）

《名古屋大学》

さらなる研究力の強化を達成するためには、挑戦的な研究を実施する意欲ある若手教員が一定割合以上（具体的には、総合科学技術・イノベーション会議が提示している 30%が目標値）在職していることが必要との認識から、全学として 30%を若手比率の目標値として設定、各部署が作成する中長期ビジョンにおける共通指標としても若手比率を提示し、各部署は学術分野の特性を踏まえつつ 2027 年度までの若手比率の目標値を設定している。その上で各世代の人数に偏りがなく、すべての世代がバランスよく在職している状態を基

準として、本学の現状の年齢構成も踏まえ、比較的若年層の割合が高く、高年齢層（50 代以上）の割合が低い状態を本学の適正な年齢構成として設定し、ホームページにおいて公開している。

（開始時期：2020.4）

《名古屋工業大学》

令和 3 年 4 月 1 日時点で本学の若手教員（40 歳未満）比率（承継職員）は、20.6%であり、教授、准教授、助教の割合は、41%、41%、18%である。本学における教育研究活動の将来にわたる活性化のためには、ダイバーシティ環境の構築が不可欠であり、その重要な要素である多様な年齢層の教員構成を実現することが急務となっていることから、従来の学内方針を整理発展させた「名古屋工業大学の教職員に関する人事方針」を新たに策定し、若手教員比率の増加を含む目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する数値目標を設定している。

（若手教員比率目標）22%（令和 9 年度まで）

（職位構成比率目標）教授 30%、准教授 30%、助教 40%（長期目標値）

（開始時期：2021.8）

《京都大学》

教員定員削減や不安定な雇用形態などの影響を受け若手教員比率は低下しており、本学における 40 歳未満の定員内教員、特定有期教員の各々の比率は 2009 年では 29.1%/69.2%であったものが、2017 年では 20.7%/49.8%となっている。かかる状況に鑑み、本学では指定国立大学法人構想において若手教員割合を第 4 期中期目標期間内に 30%とすることを目標としている。

（開始時期：2017.6）

《京都工芸繊維大学》

平成 26 年 5 月時点において、40 歳未満の若手研究者の比率が 13.5%と、国立大学平均 27.3%の半分程度の水準であり、助教 1 人が教授 2.5 人、准教授 2 人を支えている教員組織構造となっていたことに鑑み、教授：准教授：助教の割合を当時の現状である 5：4：2 から 1：1：1 にシフトするという目標を設定している。

令和 3 年 7 月時点では、教授、准教授、助教の割合は、2：1.5：1。

（開始時期：2014.10）

《長崎大学》

令和 2 年 5 月 1 日時点では、40 歳未満の若手教員在籍率は 22.4%、全体の教員における助教の割合は 28.4%となっているところである。

未来社会構築の原動力となる教育研究を持続するため、教員の年齢構成のバランスを見直すこととし、今後の教員数の変動要因などを踏まえたシミュレーションを実施した上で、令和 6 年度までに 40 歳未満の若手教員在籍率を 23.4%、全体の教員における助教の割合を 31%にシフトすることを大学の目標として設定している。

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋②

（開始時期：2020.10）

②年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用

《北海道大学》

中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「国立大学法人北海道大学における総合的な人事計画」（以下「人事計画」という。）及び人事計画において本学が掲げる目標に関して、目標達成に向けた進捗状況を把握するための指標及び当該指標達成に向けた具体的方策等を定めた「国立大学法人北海道大学における総合的な人事計画の実行計画」（以下「実行計画」という。）を策定している。

（「人事計画」の概要、特色）

計画期間を令和3年度から令和9年度の7年間とし、その間の目標として、1）年齢構成の適正化（教授・准教授及び講師・助教の割合1：1：1）、2）人材の多様性の確保（若手教員、女性教員及び外国人数員の雇用促進）、3）流動性の向上（クロスポイントメント制度の適用促進による民間企業との活発な人事交流）を掲げている。

（「実行計画」の概要、特色）

人事計画において本学が掲げる目標に関して、目標達成に向けた進捗状況を把握するための指標として、若手教員比率、女性教員比率等を掲げている。

また、当該指標達成に向けた具体的方策等として、1）博士（後期）課程学生のキャリアパス構築のため、一貫した人材育成制度の確立、2）女性教員及び外国人数員の採用後の定着を図る観点から、新たなポジティブアクション制度の創設を掲げている。

（開始時期：2021.4）

《香川大学》

2016（平成28）年4月に策定した全学的な人事計画において、教員の削減（6年間で△30名）を進めるとともに、本学の大学改革・機能強化への対応のため、学長裁量の再配分ポスト（60名）を確保し、大学改革に必要なポスト数を踏まえ、教員の再配分を進めている。

また、その後の状況変化に対応するため、2019（平成31）年4月に、全学的な人事計画を見直し、人件費の増嵩抑制を図りつつ、継続的、安定的な教育・研究・地域貢献活動を実施するための体制を構築するとともに、年齢構成の是正を実現するための中長期的な人事計画として「人事計画に係る今後の対応方針について」を策定している。

（「人事計画に係る今後の対応方針について」等の概要、特色）

①大学改革に係る学長裁量ポストによる教員の再配分

大学改革関連部局教員数 2016（H28）：129名→2021（R3）：156名（+27名）

大学改革関連部局以外教員数 2016（H28）：388名→2021（R3）：357名（△31名）

②年齢構成の適正化

年齢構成の適正化方策として、複数名の教員採用を承認する場合は、半数程度の若手教員の雇用を条件とする「若手雇用枠」を創設

（2019（R1）年度）教員雇用枠17名中、若手雇用枠9名を確保（52.9%）

（2020（R2）年度）教員雇用枠20名中、若手雇用枠11名を確保（55.0%）

（2021（R3）年度）教員雇用枠13名中、若手雇用枠8名を確保（61.5%）

③ポスト数総枠の設定

第3期中期目標期間中に進めてきた教職員数削減について、今後の事業の継続性等を考慮し、ポスト数総枠（503名）を設定

④人件費増嵩抑制方策の推進

ポスト数総枠の設定に伴う総額人件費の増嵩抑制について、今後の方針の策定

（開始時期：2016.4（①）、2019.6（②～④））

（2）雇用財源に外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）を活用することで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

人件費については、承継職員ポストを使用する教員であっても、財源は必ずしも運営費交付金に限るものではなく、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効果的に活用することが可能である。獲得した外部資金を人件費の一部又は全部に充てることができれば、そこで捻出された財源で若手教員のポストを確保することや、研究支援体制の整備の観点からURAといった研究支援人材の確保や処遇の改善に計画的に取り組むことも可能となる。

各国立大学等においては、優秀な人材の確保に向けて、外部資金の獲得を通じて教員本人がその能力や貢献度に相応しい給与を得ることができると同時に、教員を支える部局等にも財源が有効に活用されるよう、様々な方策が検討・導入されることが期待される。

令和2年度以降、「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について」（令和2年10月9日 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）により、国の競争的研究費制度において、研究活動に従事するエフォートに応じ、PI本人の希望により、直接経費から人件費を支出することが可能とされた。これにより研究機関は、PIの人件費として支出していた財源を、PI自身の処遇改善や、研究に集中できる環境整備等によるPIの研究パフォーマンス向上、多様かつ優秀な人材の確保等を通じた機関の研究力強化に資する取組に活用することができ、研究者及び研究機関双方の研究力の向上が期待されている。

ここでは、競争的研究費の直接経費等を含めた様々な外部資金を活用することで捻出された学内財源の有効活用といった取組を中心として各国立大学等の取組事例を取り上げることとする。

《室蘭工業大学》

国内外の優秀な人材を確保するとともに、若手・優秀教員が働きやすく力を発揮できる環境整備を目的として、研究・教育業績に重きを置いた業績評価重視の新たな年俸制を令和2年7月1日より導入し、令和3年7月1日現在で適用者は25名となっている。

従来の月給制では、年齢や在職期間により、下位の職位の給与が上位の職位の給与を上回る例があったが、新たな年俸制では、業績給の評価区分を標準とした場合、教授、准教授、講師の各職位別の最低年俸額が、一つ下位の職位の最高年俸額を上回るように設定した。これにより、優れた業績を有する若手教員が上位の職位に昇任した場合、年齢や在職

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋③

期間に関わらず、高額な給与を得ることが可能となっている。

また、業績評価額の算定に使用する業績評価率の設定にあたり、月給制適用職員に支給している勤勉手当の成績率よりも高い率を設定し、評価が高ければより高額な給与を得られるようにしている。

さらに、科研費等の外部資金を獲得した場合、当該外部資金の間接経費の3分の1（上限額は1,000万円）を、業績給付加額として通常の給与に上乗せして支給することとしている。

上記により、優れた業績を有する教員が、年齢や在職期間に関わらず、業績や成果に応じた処遇を受けられるようにすることで、教員の研究・教育に関するモチベーションの向上を期待している。

（開始時期：2020.7）

《秋田大学》

任期なし教員の雇用財源に間接経費を活用し学内財源を捻出した。また、外部資金（間接経費）の獲得額に連動した業績給を設定したことにより、標準を上回る高額給与の支給を可能にすることで、教員のモチベーションの向上を図り、持続的に新たな価値の創出を促進しているが、その財源に外部資金（間接経費）を活用することで、学内財源を捻出している。

捻出された学内財源は学長のリーダーシップやマネジメントのもと、戦略的かつ効率的な資源配分を行っている。例えば、本学研究者の科学研究費採択率や学術論文数の増加及びその研究領域におけるトップ10%に入る学術論文公表を目指すことを目的に、若手研究者が中心的役割を担う研究プロジェクトへの強化支援事業等の財源に充当し、研究支援体制の整備に努めている他、若手教員の雇用財源や、女性研究者が出産・育児・家族の介護等と研究活動の両立を支援するために配置している研究支援員の雇用財源等にも活用している。

（開始時期：2020.10（雇用財源に間接経費の活用）、2020.7（業績給の設定））

《福島大学》

本学に食農学類が開設されたことを契機に、「福島県農林水産業の振興に向けた福島県と国立大学法人福島大学食農学群食農学類の連携協定書」を締結し、この協定書のもと交付されている「福島大学食農学類地域課題解決実践講座設置支援事業補助金」を活用することで捻出された学内財源およそ2,000万円を学長裁量経費の一部にあてた上で、令和元年度に研究員3名及び事務職員1名を雇用し、食農地域連携推進室を設置した。

（開始時期：2019.4）

《筑波大学》

競争的研究費の直接経費から、研究代表者（PI）の人件費を支出できるよう2021年3月10日付けで学内通知を発出し、令和3年度（2021年4月）から制度の施行をしている。

確保された財源は、学内で策定した下記の活用方針に従い、本学の研究力強化に活用することとしている。

(1) 本制度により人件費を拠出したPI自身への研究力強化支援

- ・PI自身に対するインセンティブ
- ・研究室の環境整備のための費用
- ・論文費用、特許出願費用等研究成果の公開・活用のための費用
- ・その他、PIの研究推進に必要な経費

(2) 本学の研究力強化に資する方策

- ・基盤的な研究や挑戦的・萌芽的研究に対する研究費の支援
- ・博士課程学生等、若手研究者活躍のための支援に係る費用
- ・研究人材、支援人材（URA・技術職員等）雇用に係る費用
- ・研究設備・機器の共用化に係る費用
- ・その他、本学の研究力強化に資する取り組みにかかる費用

（開始時期：2021.4）

《お茶の水女子大学》

外部資金の間接経費を財源としてリサーチ・アドミニストレーター（URA）を雇用し、また任期付だったURAを任期の定めのない職員へと移行させ、常勤化することにより研究支援の体制を強化することに取り組んでいる。

URAの活用により科学研究費補助金の獲得、共同研究、受託研究や人材交流などの活発化を促し、研究支援体制を強化することで教育・研究の拡充を図っている。体制の強化が外部資金獲得の増加の一因となり、更に獲得した資金をURAの増員をはじめ各種研究支援体制の整備に充てていくことで産学連携等のさらなる拡大に繋げる、という循環を作ることを行っている。

（開始時期：2020.4）

《長岡技術科学大学》

競争的研究費、共同研究費等に係る間接経費を活用することで捻出された財源により、若手教員を中心とする教員採用を進め、教員数の5%増を目指す。また、捻出された財源は従前より研究支援員の雇用財源とするなど研究支援体制の充実に充てている。また、2020年4月に導入した新年俸制においては独自のインセンティブとして新たに「外部資金獲得手当」を創設し、獲得した外部資金（共同研究費、受託研究費、科学研究費助成事業等）に係る間接経費の10%相当額を支給し、インセンティブの拡大を図り、モチベーション向上、教育研究活動の活性化等に活用している。

（開始時期：2021.9）

《富山大学》

間接経費を財源に、学長自ら重点分野を指定して戦略的に若手研究者を配置する「若手研究者雇用支援プロジェクト」による「特命助教」の公募を実施し、令和2年度に4名採用した。採用された特命助教については、学内運営業務の負担を軽減し、研究活動に専念できる環境を整備している。

（開始時期：2020.4）

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋④

《金沢大学》

共同研究においては、共同研究業績手当として、エフォートの範囲内で直接経費に人件費を計上し、共同研究を担当する教員に支給できるとしている。

（開始時期：2019.4）

年俸制適用教員については、業績給に、当該教員が交付を受けた競争的資金に係る間接経費の額の100分の5（リサーチプロフェッサーは100分の10）を加算している。

（開始時期：2015.1）

《山梨大学》

外部資金（補助金、受託研究費、共同研究費等）を獲得した研究代表者（PI）の人件費を直接経費に計上できるよう学内方針を定め、2021年3月から制度施行している。

本学の研究者が希望する場合は、外部資金（補助金、受託研究費、共同研究費等）により、エフォートに応じて当該研究者の人件費の一部又は全部を措置する。

大学は、研究者のエフォートが守られるよう、教育活動や社会貢献活動又は大学の管理運営事務の業務負担の軽減を図る。

（開始時期：2021.3）

《信州大学》

研究担当者である研究に係る競争的研究費の直接経費から人件費の支出を受けた職員に対し、当該手当の支給日が属する年度において、研究担当者である研究に係る競争的研究費の直接経費から人件費の支出を行った額の合計の4分の1に相当する額（上限あり）を支給する「競争的研究費業績手当」を令和2年11月に新たに設置した。

（開始時期：2020.11）

《岐阜大学》

競争的研究費を獲得した研究代表者（PI）の人件費を直接経費に計上できるよう学内規則改正を行い、2020年7月から制度施行を開始した。

PI研究者として独立し、研究に専念できる環境を希望する者に対し、学内業務の負担軽減、研究室等の研究スペース、学内予算による研究費、共用設備の無償利用、事務的支援などを提供する。

直接経費から人件費を支出した研究者については、その財源を原資として、研究者自身の処遇の改善、同一の研究チームに所属する若手研究者の処遇改善及び新規雇用、研究以外の業務の代行にかかる経費（パイアウト経費）などに充当できる。

これらは岐阜大学の人事給与マネジメント改革と一体的な運営を行うものとし、エフォート管理から研究実績評価に至るまで、全学的な取り組みを行い、年次ごとの改善を行うとともに、制度導入後一定期間を経た段階で、検証（評価）を実施する。

PI研究者の研究環境を整備・充実させるため、経費の範囲内で、希望する施策に対して、優先的に充当する。

（開始時期：2020.7）

《名古屋工業大学》

任期無しの大学教員3名の雇用財源を競争的研究費で充当した。

雇用財源に外部資金を活用することで捻出された学内財源を用い、以下のとおり有効活用している。

名古屋工業大学の若手教員確保に関する人事方針に基づき、名古屋工業大学版若手人材支援制度を策定している。本制度は、捻出された学内財源を活用した学長裁量経費を原資として、定年退職教員の後任を前倒して若手教員を採用するもので、人件費のほか研究費やスタートアップ経費を措置し、若手ポストの増設を図っている。

捻出された財源を活用した学長裁量経費を原資として、研究支援員を雇用し、出産等や生活上の理由のために十分な研究時間が確保できない教員等に配置することで生活と研究業務の両立が図れるように支援している。

外部資金間接経費を原資として、研究支援課（産学官金連携機構）に渉外係を創設し、配置する事務職員の雇用財源に充てることで、研究支援体制の整備を行っている。

（開始時期：2020.4）

《京都大学》

競争的研究費を獲得した研究代表者（PI）の人件費を直接経費に計上できるよう学内ルールを策定し、2021年4月から制度を施行している。

また、人件費エフォート分を積算できる共同研究費等を獲得した研究者の人件費を全学で財源活用できるよう学内ルールを策定し、2021年4月から制度を施行している。

確保された財源は、PIの希望に基づき、研究に係る「人材」「資金」「環境」の機能強化に資する取り組みに充てることとしており、若手研究者の雇用財源としての充当や、若手研究者を対象とする学内ファンドの拡充等への使用を可能としている。

（開始時期：2021.4）

《大阪大学》

外部資金や総長裁量経費等を活用し、リサーチアドミニストレーター（URA）を配置し、有期雇用から無期雇用へ切り替えることに加え、事務職員の新たなキャリアとしてURA業務を担う事務職員（URAの呼称を付与）の育成を行っている。

また、URAに対する本学独自の研修プログラムを用いた能力開発を進めるなど、教育研究及び産学連携活動のマネジメント体制の整備・強化を図ることで、更なる外部資金の獲得につなげており、URA等のマネジメント人材を活用した好循環を構築している。

（開始時期：2009.7）

《山口大学》

競争的研究費の直接経費から、研究代表者・研究分担者（PI等）の人件費を支出できるよう、令和3年度（2021年10月）から学内制度を制定し施行している。

確保された財源は、研究者が安定して研究に専念できる環境整備や研究支援体制の強化のため、以下に活用することとしている。

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋⑤

(1) 研究人材の戦略的強化

①PI等の給与水準の向上

②若手研究者の雇用研究室の環境整備のための費用

③博士課程学生等への支援（RA経費等）

④研究支援人材（技術系職員等）の雇用

(2) 多様かつ継続的な挑戦を支援する研究資金の配分

①若手研究者のスタートアップ研究の支援

②当該研究からスピニングアウトした研究への支援

(3) 魅力ある研究環境の整備

①PI等の研究環境整備

②研究用共用設備・機器の整備

③若手研究者やPI等向けの共用設備等の無償化や低廉な使用料の設定

（開始時期：2021.10）

《徳島大学》

本学では教員の人事管理をポイント方式（教授 1.00、准教授 0.82、講師 0.77、助教 0.64）により実施している。

令和3年度から外部資金を財源とするポイントを創設し承継教員を雇用できることとし各部署に配分した。

外部資金ポイントは5年間の時限付き付与とし、以降、5年毎に見直す予定である。財源は、外部資金の間接経費をもって充て、各部署への配分は付与年度直近過去5年間の共同研究費獲得額の平均に基づき按分し配分している。

外部資金ポイントによる雇用は若手教員に限ることとし、若手教員のポストを増設するとともに外部資金の獲得を促進している。

（開始時期：2021.4）

《高知大学》

高知大学共同研究取扱規則において、研究代表者の人件費を直接経費に計上できるよう規則改正を行い（令和2年11月1日施行適用）、直接経費に研究代表者本人の人件費を計上した共同研究を獲得した場合は、以下の配分方針で教員にインセンティブを与えることとした。

人件費見合い分の

80% 教員本人が次の2つから選択（給与に上乗せ）または「研究費として配分」)

20% 研究環境整備や若手研究者支援分、研究支援体制の整備に活用

（開始時期：2020.11）

《熊本大学》

競争的研究費や民間資金による共同研究等の直接経費の一部を研究者本人の人件費に充当することで、大学として、活用財源を確保する。具体的には、研究担当者個人の給与（手当として追給）、当該テーマ以外の用途に使用できる自由裁量経費のほか、特に若手研究者

を雇用するための若手ポスト増設に充てる取組として資金の活用に関する学内規則改正を行い、2021年4月から制度施行している。

（開始時期：2021.4）

（注）上記の事例に加え、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点【追捕版】（2020年 経済産業省、文部科学省）」に掲載された、茨城大学、名古屋大学、大阪大学、島根大学における民間企業とのクロスアポイントメントの事例も参考となる。

(3) シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、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する取組

若手教員については、大学本務教員全体に占める割合が低下傾向にあることを受け、比率の向上をはじめ、安定して教育研究に専念できる環境をいかに確保するか、その成長につながるキャリアパスをどう構築し魅力的なものとして示していくかが、わが国全体の研究力向上のための喫緊の課題となっており、多くの国立大学等においても組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成活躍を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組が進められているところである。

特に、若手教員に対する人事給与施策のみならず、シニア教員に対する様々な人事給与施策を組み合わせた大学全体としての取組も多く見受けられるところである。

ここでは、そのような観点から各国立大学等の取組事例を取り上げることとする。

《帯広畜産大学》

任期無しの教員を配置していた分野にシニア特任教員（クロスアポイントメント）を配置し人件費の支出を抑制することで学内財源を有効に活用している。また、研究支援員を雇用するとともに、企業主導型保育所と未就学児の優先入所契約を締結し、ライフイベント期にある主に若手教員の研究支援体制を整備している。

（開始時期：2019.4）

《弘前大学》

年功序列型とならない給与制度として、教員業績評価の結果により職階ごとに5段階、高評価者と低評価者で最大33%の給与差（教授職）となるメリハリのある年俸制を導入しており、シニア教員（56歳以上）に適用し、昇給による人件費の増加を抑制している。シニア教員であっても評価結果によっては、若手教員以下の給与となる仕組みとなっており、その結果、シニアの教授が若手の准教授の給与を下回った例もあった。

（開始時期：2015.4）

《東北大学》

2021年2月に若手教員のキャリアパスの明確化と優れた教員の確保を目的として、全学的な指針である「テニユアトラック制度ガイドライン」を制定。未導入部局におけるテニ

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋⑥

キャリアアップ制度の導入と運用の状況を全学の人事戦略会議において進捗管理し、全学として、キャリアアップ制度等を用いて若手が展望を描けるようなキャリアパスの見える化を進めている。

（開始時期：2021.2）

《筑波大学》

年度末年齢が64歳以上の承継教員について、原則として、直前の給与支給状況に基づき算出した年間支給見込額の7割に抑制した額を支給している（同時に業務負担も7割に縮減）。この抑制により、令和3年度では、助教に換算して約37人相当の財源を捻出し、若手研究者のポスト確保や大学全体の研究支援体制の強化に充てている。

（開始時期：2010.4）

《埼玉大学》

クロスアポイントメント制度により、平成29年4月から、本学の大学院理工学研究科のシニア研究者（教授）を宇宙航空研究開発機構に対して、同機構の宇宙科学研究所「X線天文衛星代替機計画」の科学責任者（特任教授）として派遣している。

従事比率（エフォート）は埼玉大学20%、宇宙航空研究開発機構80%としており、当該教授の給与額の先方負担分を財源として、理工学研究科に若手研究者（助教）を1名採用・配置している。

（開始時期：2017.4）

《東京大学》

「部局内クロス・アポイントメント制度」

当該部局内に設置される寄付講座及び寄付研究部門等の特任教員として教育研究活動を行わせることにより、勤務の実質化、人材流動の向上、本学の教育研究活動の活性化及び柔軟化を目的とした制度。勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、若手教員ポストの確保に取り組んでいる。

「部局経費を財源とした承継教員の採用承認制度」

部局経費を財源とした承継教員の採用を認めることにより、優秀な若手教員等のポスト確保及び雇用安定化に取り組んでいる。

（開始時期：2016.4）

《東京医科歯科大学》

定年退職者の承継ポストを活用して雇用する若手教員は、「特定若手研究者」（助教相当）として採用し、退職した教員のポストに限らず重点研究分野への戦略的な教員配置を行い、承継職員への切替を行った。

また、次世代研究者ユニットを設置し、未来のトップ研究者の育成をしつつ、新領域での研究展開を支援しており、卓越した研究成果を持つシニア研究者をアドバイザーとして配置している。

さらに、研究大学強化促進事業のもと、若手研究者の研究力向上を目的として、URA 室

による競争的資金申請書作成や英語学術論文執筆の指導、湯島若手塾による英語学術発表指導の他、学長裁量優秀若手研究者奨励賞による研究費支援など、多様な支援を行っている。

（開始時期：2018.5）

一般職の職員の給与に関する法律第8条第8項第1号の規定による昇給抑制に加え、本学では、人材の滞留の解消、組織の高齢化の解消、若手ポストの確保などを目的として、職位別の昇給停止年齢を設け、年齢や在職期間に関わらない成果に応じた処遇を可能としている。助教で45歳以上、講師及び准教授で50歳以上の者は、原則昇給を行わないこととしている。

（開始時期：2018.4）

《東京外国語大学》

シニア教員（概ね55歳以上を中心）についても本学で導入する年俸制への切り替えを促進し、成果主義型の給与体系による教育研究の活性化を図るとともに、教員の流動化を促進している。

欠員等による後任人事は原則として若手教員をキャリア・アップ制の適用により雇用することとしているが、教育カリキュラム上の観点から止むを得ない場合に限り、シニア教員（本学の定年年齢に達する者）を年俸制かつ有期ポストで雇用することを認めている。当該ポストは職務負担を軽減させる等により人件費単価を抑制し（約30%減、教授ポストで300万円程度減）、創出された余剰分の人件費は教員人件費ポイント制の枠組みの中で再配分され、若手教員の雇用促進や研究環境の整備を行っている。

（開始時期：2015.4）

《東京農工大学》

これまで退職金対象者台帳に登載できる教員を運営費交付金による教員のみとしてきた取り扱いを変更し、外部資金を雇用財源とする教員も搭載可能とする申し合わせを作成した。これにより、シニア教員を外部資金に移行し新たな雇用財源を生み出し、若手教員を新規採用する人事計画を促進できることとした。

現役教授が理事に就任した場合に発生する教員人件費財源を学長管理とし、使途を若手教員の新規採用のための財源とすることとした。

（開始時期：2020.4）

《東京芸術大学》

芸術という実力主義的な特性上、適正な年齢構成を定めることは難しいが、シニア教員に対する人事給与施策を通じて、若手教員の安定的なポスト確保を図っている。

55歳以上は成績優秀者以外は昇給なし、60歳以上は昇給なし、として人件費を抑制している。一方で、雇用財源に外部資金を活用することにより、常勤教員の能力や貢献度に応じた、標準を上回る給与の支給を可能にする給与制度を実施することで、インセンティブとしている。

上記施策により人件費を抑制し、さらにはポイント制を活用することにより、柔軟な

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追捕版）抜粋⑦

ストの設定や雇用を実施している。

若手教員に対する人事給与施策としては、平成 27 年度にはテニユアトラック制度の導入、若手（採用時 40 歳未満）・女性・外国人のいずれかの条件を満たす者を採用決定した部局に対して、インセンティブ予算の配分を行う制度の導入が挙げられる。

（開始時期：2016.1）

《一橋大学》

教員人件費ポイントを単位とする管理方式に改めたことにより、従来の教授ポストから複数の若手教員の雇用につなげられるようにした。また、本学の教員は 63 歳定年制であるほか、65 歳以上の非常勤教員を雇用しようとする場合は全学の人事委員会の許可制にすることにより、より若手教員を雇用しやすい環境を作っている。

若手教員に対して、研究経費の助成（30 万円/件まで）や、外国語による学術雑誌等へ投稿する際の校閲費用の支援（15 万円/件まで）、国内外の国際学会等のための旅費の支給（30 万円/人まで）等を行っている。また、若手もシニアと同規模の研究室を確保している。さらに、テニユア・トラック制の若手教員に対し、メンター教員の配置を行っている。

（開始時期：2016.6）

《新潟大学》

国内外の多様な分野で活躍する優秀な若手研究者が、本学において更に飛躍できるよう、手厚い支援を用意した「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」制度を設置した。

この若手教員スイングバイ・プログラムでは、分野を超えて一括公募採用を行い、採用後はそれぞれの専門分野の研究はもとより、分野を超えた融合研究へと展開していくための環境整備や、確実な研究資金獲得のための支援等を行う。

採用においては、各分野での専門性を中心とした一次選考、役員による総合的な観点での二次選考を行い、採用者を決定する。採用後は、専門分野に応じた学系等に所属するとともに、若手研究者等の育成・支援を担う研究推進機構に兼務し、新たな挑戦をサポートする。

（開始時期：2020.4）

《富山大学》

寄附金及び共同研究費で設置する講座等の任期付き教員は定年の対象外としており、定年間近の教員を含め多様な知見を有するシニア研究者の受入れを可能としている。令和 3 年度以降、シニア教員（承継職員）から寄附講座教員への転換実績も生じている。

（開始時期：2021.4）

《静岡大学》

本学の教員構成は、シニア教員が多く若手教員が少ないという、いわゆる逆ピラミッド構造となっており、将来にわたる優秀な若手教員の確保の継続性が課題となっている。また、人件費抑制やそれに伴う効率的な資源配分のため、定年退職教員の約半数を不補充にするなどの方針を定め、全体の採用予定数を逆減せざるを得ない状況である。

こういった中、早期退職制度及びテニユアトラック制度の活用並びに教員採用数の概ね 8 割を 40 歳未満の優れた若手教員の採用に充てることにより、教員組織の年齢別人員構成を適正化し組織の活性化を図ることとしている。

（開始時期：2016.5）

《浜松医科大学》

本学の目的及び使命に掲げられている地域医学・医療の中核的な役割を果たすため、地域社会等からの健康と福祉のニーズを受けて、地域行政をはじめとして関係団体や企業等から多様な寄附講座を受け入れている。

それら寄附講座に配置される特任教授及び特任准教授ポストに、シニア教員のキャリアアップを兼ねて、選考の上、配置する運用としている。

シニア教員のキャリアアップにより空席となった教員ポストについて、教育、研究、診療、社会貢献等の実績のある優秀な若手教員を配置することで、若手ポストの確保に努めている。

令和 3 年 5 月現在で、5 つの教員ポストを確保した。

（注）寄附講座の例：周術期等生活機能支援学講座（静岡県）、臨床医学教育学講座（社会福祉法人）

（開始時期：2016.4）

《名古屋工業大学》

一定年齢（55 歳）を超えた教員に対する昇給停止、早期退職制度の実施及び 63 歳を超えた教員の管理運営業務を免除することで給与を一定割合減額する勤務延長制度等、シニア教員の雇用環境に配慮しながら、更なる活躍の機会に挑戦できるような健全な流動性を促進する制度を導入することにより、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利にならないものとなっている。

また、年俸制を「基本給＋業績給＋生活補助給」で構成し、特に業績給について支給幅の拡大（300%～50%）及び外部資金獲得手当（獲得した外部資金の間接経費の 10%に相当する額（年額 120 万円を上限とする））の設定を行い、メリハリのある処遇を実施することで、在職期間ではなく業績が給与額を大きく左右する仕組みとしている。

なお、シニア教員にかかわらず、新規採用される教員については年俸制を適用している。

（開始時期：2019.4）

《三重大学》

平成 25 年 4 月に大学教員の定年年齢を 63 歳から 65 歳に引き上げた際に、「国立大学法人三重大学職員給与規程」を改正し、年度末年齢が 64 歳となる年度以降の給与については、本給の月額を 63 歳年度末における額の 73%とし、昇給も停止することとしたほか、期末手当の期別支給割合を抑えることにより、年間支給ベースで 63 歳時の 70%程度に抑制することを併せて決定して、実施している。また、「国立大学法人三重大学教員早期退職規程」を定め、本学の定年年齢 65 歳に対し、63 歳、64 歳の年度末に退職手当の特例を適用して退職手当が減額されることなく退職できることも併せて導入したことにより、大学教員の流動性を高め、組織の若返りの促進が期待できる取組となっている。

（開始時期：2013.4）

《広島大学》

教員措置方針により、若手教員（下位職への振替人事を含む）の人員要求に対して優先配置を行い、年齢構成の改善を目指している。

なお、実績は以下のとおりである。

2019年度：131人（うち、若手教員71人（措置全体の54.2%））

2020年度：110人（うち、若手教員75人（措置全体の68.2%））

2021年度：106人（うち、若手教員75人（措置全体の70.8%））

（開始時期：2020.4）

2019年度から、若手研究者の雇用をさらに推進するため、35歳以下の助教雇用ポストとして「育成助教」を新設し、適正な年齢構成の実現を図っている。

2019年度：52人採用

2020年度：42人採用

2021年度：55人採用予定

（開始時期：2019.4）

《熊本大学》

シニア層の教員を対象に「シニア研究教員制度」を行っている。

定年退職者のポストを活用した教員選考が抑制されている状況において、定年退職後も一定期間、優れた研究実績のある教員が研究を継続することで、大学全体の研究力の急激な低下を回避し、定年退職教員の研究領域を継続できる次世代研究者を育成することが趣旨である。

雇用条件としては、雇用年度において、間接経費の獲得額が300万円以上の者を対象とし、当該獲得間接経費の30%を活動費、70%を雇用財源として使用。当該70%に当たる額が人件費相当額を超える場合、その超過額の2分の1の額を報奨金として支給している。また、間接経費の雇用財源額が人件費相当額に満たない場合は、学長裁量経費で不足分を支援している。

（開始時期：2017.10）

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン抜粋①

第2章 業績評価と処遇への反映

2. 1 教員業績評価

「はじめに」で述べたとおり、国立大学の教育研究力の強化と発展を実現するためには、その組織の礎たる教員が高い意欲を維持し充実させることが不可欠である。教員業績評価はそのための重要なツールであり、評価結果を適切に処遇等に反映させモチベーションの向上を図ることはもちろんのこと、目標設定や評価基準の明確化により大学として期待する成果や行動について方向性を示し共通理解を図ること、評価を通じた進捗状況の把握とともに評価結果の本人へのフィードバック等により人材育成に資すること、執行部と個々の教員の円滑なコミュニケーションの向上に資することなど、教員個人ひいては組織全体のパフォーマンス向上に資するものとすべきである。

また、業績評価は、個々人の業務遂行状況やエフォートを管理する性格を持つことは一定程度不可欠である一方で、個々の教員が遺憾なくその能力を発揮するとともに更なる教育研究意欲の向上に資するよう、人材がどう伸びているか、人材をどう伸ばしていくかといった視点もあわせて尊重すべきであり、これらを踏まえ各国立大学は、教員の能力や成果が厳格かつ公正に評価され、かつその評価結果が適切に処遇等に反映される業績評価制度を取り入れる必要がある。

2004年の法人化以降、国立大学においては様々な改革や制度整備によって組織の評価として認証評価や法人評価が確立されてきた一方で、教員個人の評価としては、単なるエフォート管理に止まっていたり、組織全体としての取組が不徹底であるとの指摘がある。

国際化を背景に多くの研究分野において国境なく世界との接続・連携の中で物事が進展し、さらには教育についても学生の世界的なモビリティが年々拡大する中で、我が国の学術研究をけん引する国立大学においても世界的な視野をもって多様な教員を輩出し、受け入れ、その教員が高い意欲をもって活躍できる、パフォーマンスを最大限に発揮できる基礎となる人事給与と制度の構築とマネジメントの確立が急務である。

2. 1. 1 基本的な考え方

いかなる組織においても、構成員の仕事ぶりや業績を公正・適切に評価することは、組織としてのパフォーマンス向上に不可欠である。国立大学においても、まずは当然にして、「国立大学法人」であることの社会的意義や責務を十分に踏まえ、教員個々人の研究者・教育者としての業績を公正・適切に評価すべきであることは言を俟たない。

その観点から、月給制や年俸制といった給与体系の違いにかかわらず、大学や学部等のミッションに応じた各教員の的確な目標設定や、その業績の適切な評価が国籍や年齢を問わず分野や職位等の特性を反映した形で公平・公正に行われることが不可欠である。また、その際は、教

員の理解を得て評価制度の定着が円滑に進むようにするためにも、個々の部局単位ではなく全学統一的な透明性ある仕組みとすべきである。

あわせて、各国立大学はそれぞれ有する学術分野や組織の歴史的背景等を踏まえ、自律的に制度を構築することが望まれる。

2. 1. 2 検討のポイント

○評価の対象者

業績評価の導入に当たってその対象となる者を検討する際、任期有り／任期無し、月給制／年俸制等様々な雇用形態が混在する中において、公平・公正性及び経営的観点から、教員皆等しく教育研究意欲の向上と活動の活性化を実現することが重要であることに鑑み、雇用形態にかかわらず原則として全ての常勤教員を対象とする評価制度を構築することを基本とすべきである。

また、学長や理事に関しても、何らかの業績評価を実施することが、各国立大学のガバナンス強化の観点からも不可欠と考えられる。

○評価の対象項目、評価基準

評価の対象とする項目については、大学の基本業務である教育、研究及びその成果の還元による社会貢献に加え、学内の管理運営等、業務ごとに設定されることが基本となる。その際は、ガバナンス強化、教員間での公平・公正性の確保、モチベーションの維持・向上といった観点から、各国立大学が目指す方向性を踏まえて全学共通の枠組みを構築するとともに、学問分野別、職位別等に項目立てするなど、それぞれの特性を反映できるように設定すべきである。

加えて、評価基準についても、学問分野や職位別の基準設定や重みづけなど、教育研究等の特性に配慮した対応が望ましい。

具体的イメージとしては、評価の対象とする項目において、全教員に共通する項目・基準が一定の割合であり、加えて各学問分野の特性を踏まえた項目・基準を設定し、さらに職位の特性に配慮する形で項目の修正や重みづけが設定されるといったことが考えられる。また、学内センターなどの設備管理等を主たる業務とする教員については、評価項目や基準を工夫するなど、実態に合わせた対応を取ることも想定される。

○評価の実施体制

大学全体として組織的に公平性・公正性を確保する観点から、評価者及び被評価者双方が十分に評価制度を理解した上で、全学的に制度展開を図ることが重要である。例えば、以下のような取組は有効な手段として検討に値する。

- 全ての教員を対象とした、評価制度に関する事前及び期中の研修機会の十分な提供により、組織を通じた共通理解を徹底すること

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン抜粋②

- 特に評価者に対しては、評価作業の意義、大学全体としての方針、公正な評価手法、評価者間の評価の目線合わせ等について、あらかじめ十分に研修を行い評価を実質化すること
- 被評価者に対し、評価結果をフィードバックすることにより、後の活動の改善やモチベーション向上に役立てること
- 評価結果のフィードバックに対する、個々の教員のその後の取組を組織的にフォローアップし、改善を着実に進展させること
- 被評価者には、一定のルールの下、評価について異議申立ての機会を設定すること
- ①教員による自己評価、②学生による授業評価の全学的実施、③各教育研究組織におけるピアレビュー、④専攻長や研究科長等による統一的基準に基づく評価、といった異なる評価を組み合わせて実施すること
- 最終的な評価を、全学的な評価委員会等を経て決定すること
- ティーチング・ポートフォリオの作成と活用により、教育活動の評価に役立てること

○評価作業に係る負担軽減

評価の実施に当たっては、評価作業の円滑な定着化のためにも、評価に係る各種業務を可能な限り簡素化する等工夫し、評価者及び被評価者の負担軽減を図ることが望ましい。具体的には、既存データの活用によるデータ入力等の省力化や、簡易化されたシステムの活用による入力作業の軽減、ＩＲ部門の整備充実による情報の集約一元化等を検討すべきである。

こうした教員の負担軽減策は、結果的に教育研究時間の確保にもつながるため、積極的に検討し取り組むことが望まれる。

○評価のサイクル

評価のサイクルは、長期的な展望に立った高度な学術研究の推進という大学教員としての特性を十分に踏まえた形とすべきである。具体的には、毎年度評価と複数年度評価を効果的に併用するなど、成果が短期間では現れない分野であっても適切に評価できるよう工夫をすることも検討されるべきである。

例えば、年度ごとに教員の各種の活動実績等を確認・評価しつつ、複数年ごとに大括りですべて総合評価を実施することで、大学の教育研究の特性により配慮した形となり教員の納得感ある評価制度を実現することも可能であると考えられる。

なお、年度ごとの評価は毎年の業績給に、複数年ごとの総合的な評価は基本給の決定に活用するなどの考え方があがるが、これは「2.2 処遇への反映」において詳述する。

また、「複数年」の設定の仕方については、以下のような方法が考えられる。

- 1) 個人の経歴や年齢に応じて実施する方法
 - 採用から一定年数が経過するごとに（例えば、採用年を基準に以後5年ごとに）評価
 - 評価実施年齢をあらかじめ定めてその年齢に達した者に対して評価

- 2) 大学として評価実施年を定めて全学一斉に実施する方法
 - 大学として2年に1回、3年に1回など評価実施年度をあらかじめ定め、実施年度には全ての教員を対象に一斉に評価

○評価の透明性の確保と評価結果の活用

業績評価の定着のためには、学内における評価制度の透明性の確保が不可欠である。加えて、評価結果を生産的な形で活用し改善に生かすことが、評価のための評価とせずに実質化するためにも極めて重要である。具体的には、以下のような取組が考えられる。

- 評価制度の目的、基準等の内容、手続、評価結果の活用等について、あらかじめ全教員に十分に説明・周知し、公平性・透明性の確保に努めること
- 評価のプロセスにおいて、被評価者のために異議申立ての機会を設け、評価結果の通知に際しては根拠を明確に示すなど、各教員の十分な理解を得られるように配慮すること
- 評価結果を、給与への反映以外にも、教育研究環境への支援や業務負担の軽減等、教育研究のモチベーション向上につながる方策にも活用できるよう大学独自の取組を創意工夫すること

2. 2 処遇への反映

2. 2. 1 基本的な考え方

各国立大学が教員の評価制度を構築し、評価を実施した後は、その評価結果をどのような方法で教員にフィードバックするのが重要である。

業績評価は教員の意欲と能力を引き出すことを目的とすべきであり、評価の結果を効果的に活用し得る処遇の在り方について、各国立大学で議論を展開することが望まれる。

加えて、能力や成果を適切に評価し処遇に反映することで、優秀な業績を残した教員に対しては達成感を与えとともに一層の教育研究意欲の向上につなげることができるよう、また、業績が振るわなかった教員に対しては、評価結果を活用して必要な支援策を講じることで将来の成果に繋げることができるよう、総じて全ての教員に対してモチベーションの向上につながるような制度の構築を目指すことが重要である。

2. 2. 2 検討のポイント

○給与への反映

処遇への反映といっても、給与への反映、昇任や雇用更新等の任用審査での活用、研究費等の予算への反映、研究スペースや時間等研究環境への反映、表彰等名誉の付与、FDの実施と

人事給与マネジメント改革に関するガイドライン抜粋③

いった能力向上の機会の付与等、処遇への反映方法は様々であるが、一義的には、給与への反映が考えられる。昇給や賞与等給与へ反映することで、教員に対して公平かつ定期的に評価結果を処遇へ反映する機会を設定することが可能となる。

なお、給与は教員の生活設計に直接影響するものであることから、評価結果の給与への反映に当たっては、厳格性、公正性及び透明性が確保された制度設計が求められる。この点については、業績評価制度の信頼性につながるものでもあり、特に留意が必要である。

○様々な活用方法

給与以外の方法で、教員の意欲向上に資する取組を処遇として活用することも期待される。教員の教育研究力を向上させる手段は、給与への反映のみならず、幅広く展開されることが望ましい。例えば、研究費の付与、教育・研究支援者の配置のほか、管理運営業務の免除やサバティカル制度の適用による研究時間の確保といった、様々な活用方法も工夫次第で可能である。教員のニーズを踏まえ、どのような活用策が教員の教育研究活動の向上につながるかを検討し、その実現を目指すことが望ましい。

○分野の特性への配慮

業績評価制度については、全ての教員が平等に評価されることが必要であることから全学統一的に制度が導入されることが望ましいが、一方で、各研究分野の特性が配慮された上で適切に実施されることが望ましい。

よって、全学的に各教員を共通に評価する部分を設定しつつも、研究分野の特性等に応じた評価プロセスやその基準の設定は、全学共通部分に加えて部局（部局長）が主体となっていくことが一般的である。

この場合、例えば複数の評価者による評価を実施することで被評価者の研究分野の多様性をカバーする等、各国立大学で工夫した制度設計が求められる。

○参考事例

（i）岐阜大学

● 関門評価の実施

岐阜大学では、2011年から、人事評価に当たっては年度評価に加えて、6年ごとの業績評価（関門評価）を実施している。

関門評価とは、関門年齢（35歳、41歳、47歳、53歳、59歳）に達する年度に、前年度までの6年度の貢献度を「極めて顕著」から「要努力」までの5段階で評価する制度であり、評価結果は昇給に反映させるとともに、「要努力」と評価された教員に対しては、部局長による長期改善指導を実施している。

● 処遇への反映

関門評価に加えて実施している年度評価では、その結果を賞与（年俸制教員の場合は業績年俸）に反映している。また、給与以外でも下記のように業績を処遇に反映させている。

<極めて顕著な場合>

- ・大学として表彰を行い、名誉を授与
- ・学外の各種学術賞に、優先的に推薦
- ・シニア教授等の称号付与
- ・サバティカル研修の対象とする（希望者のみ）
- ・全学・部局内の委員免除

<要努力の場合>

- ・部局長による改善指導、改善勧告

このほか、前年度の間接経費の総額に応じた報奨金を6月の賞与の際に支給しており、財務上の貢献が顕著な者に対するインセンティブ付与を実行している。また、59歳に該当する教員は、セルフセットアップシートを作成して定年までの教育研究上の目標を明確にし、より一層の貢献を目指し自らの職務を遂行するため、これまでの教育研究業績等を振り返り、60歳から定年までの教育研究上の目標について定めることとしている。

（ii）金沢大学

● 全教員に対し評価結果を処遇に反映

2007年度に評価制度を導入、2008年度以降は評価結果の処遇への反映について議論と試行を重ねてきた。2014年度以降は具体的な制度の構築を行い、導入に係る学内の合意形成を経た後、2016年度には評価結果を処遇に反映させる新教員評価制度を開始するに至っている。

年俸制教員については、2015年度の年俸制導入に伴い、業績評価を年俸に反映させる仕組みを既に導入しており、2016年度に月給制の教員を対象とした新教員評価制度を導入したことで、全教員に対する厳格な業績評価の実施と評価結果を給与（昇給）に反映させる仕組みを実現させている。

● 教員評価システムの整備：評価作業の効率化と負担軽減

教員情報データベースを整備し、評価作業の効率化を図っている。目標の設定から評価の実施まで、全ての処理をシステム上で行うことが可能であり、評価者及び被評価者双方の負担軽減の一助となっている。また、同データベースは、学外公開用の研究者情報公開システムとも連動しており、システム間で業績の情報共有を図ることで、入力負担を軽減しつつ情報を有効に活用している。

● 評価におけるピアレビュー方式の採用

評価の実質化を担保するため、被評価者の研究分野や活動に応じた複数の評価者を選定し、ピアレビュー方式を採用している。評価者は他部局の者が務める場合もある。これにより、一人の評価者（部局長）に負担が集中することがないため、評価の公平性を保ちつつ評価者の負担も軽減されている。

大学共同利用機関法人等

各大学共同利用機関法人（4法人）の構成

※職員数は令和6年5月1日現在
事業規模は令和4年度決算による

人間文化研究機構

研究分野：人間の文化活動並びに人間と社会
及び自然との関係に関する研究

職員数： 534名

研究教育職員	263名
技術職員	26名
事務職員	245名

事業規模：120.0億円（うち運営費交付金 112.0億円）

設置する大学共同利用機関（6機関）：

- 国立歴史民俗博物館（千葉）
- 国文学研究資料館（東京）
- 国立国語研究所（東京）
- 国際日本文化研究センター（京都）
- 総合地球環境学研究所（京都）
- 国立民族学博物館（大阪）

【主な共同利用の研究設備】

- ・高分解能マルチコレクタICP質量分析装置
- ・安定同位体比測定用質量分析装置等



【主な共同利用の研究資料・データ】

- ・統合検索システムnihuINT（歴史学、国文学、民族学等の資料・研究成果）
- ・言語コーパス（大規模なテキスト・音声のサンプルデータベース）
- ・書籍（和漢書、古典籍、古文書等の原本・写本・マイクロフィルム等）
- ・標本資料（民族学、文化人類学、歴史学、考古学、民俗学等）
- ・映像音響資料（日本映画、伝統芸能、民族文化等）

日本語の歴史的典籍

自然科学研究機構

研究分野：天文学、物質科学、エネルギー科学、
生命科学その他の自然科学に関する研究

職員数： 960名

研究教育職員	485名
技術職員	244名
事務職員	231名

事業規模：318.8億円（うち運営費交付金 251.0億円）

設置する大学共同利用機関（5機関）：

- 国立天文台（東京ほか）
- 核融合科学研究所（岐阜）
- 基礎生物学研究所（愛知）
- 生理学研究所（愛知）
- 分子科学研究所（愛知）

【主な共同利用研究設備】

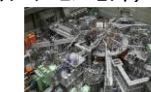
- ・すばる望遠鏡（ハワイ島）
- ・アルマ望遠鏡（チリ）
- ・大型ヘリカル装置LHD
- ・UVSOR（放射光施設）



すばる望遠鏡【国立天文台】

【主な共同利用の研究資料・データ】

- ・災害に備えた生物遺伝資源の保存・管理（バイオバンク・プロジェクト）
- ・天文観測アーカイブ
- ・LHD実験データベース
- ・ナショナル・イリウム・プロジェクトにおけるメダカ、霊長類等



大型ヘリカル装置【核融合科学研究所】

高エネルギー加速器研究機構

研究分野：高エネルギー加速器による素粒子、原子核並びに
物質の構造及び機能に関する研究並びに高エネ
ルギー加速器の性能の向上を図るための研究

職員数： 789名

研究教育職員	410名
技術職員	173名
事務職員	206名

事業規模：306.8億円（うち運営費交付金 157.2億円）

設置する大学共同利用機関（2機関）：

- 素粒子原子核研究所（茨城）
- 物質構造科学研究所（茨城）

【主な共同利用の研究設備】

- ・Bファクトリー（スーパーKEKB + Belle II 測定器）
- ・J-PARC（大強度陽子加速器施設）
- ・PF/PF-AR（放射光科学研究施設）



SuperKEKB / Belle II 実験

【主な共同利用の研究手段】

- ・放射光、中性子、ミュオン、低速陽電子の利用研究
- ・代行測定・解析（放射光）
- ・加速器関連技術の支援（超伝導、低温他）



大強度陽子加速器（J-PARC）

情報・システム研究機構

研究分野：情報に関する科学の総合研究並びに当該
研究を活用した自然科学及び社会における
研究諸現象等の体系的な解明に関する研究

職員数： 694名

研究教育職員	358名
技術職員	104名
事務職員	232名

事業規模：285.3億円（うち運営費交付金 214.0億円）

設置する大学共同利用機関（4機関）：

- 国立極地研究所（東京）
- 国立情報学研究所（東京）
- 統計数理研究所（東京）
- 国立遺伝学研究所（静岡）

【主な共同利用の研究設備】

- ・低温実験施設
- ・二次イオン質量分析計
- ・スーパーコンピュータシステム（統計科学、遺伝研）
- ・SINET 6



SINET 6
【国立情報学研究所】

【主な共同利用の研究資料・データ】

- ・極域関係資料（アイスコア、隕石等）
- ・日本人の国民性と国際比較調査データ（南極観測【国立極地研究所】）
- ・モデル生物リソース（マウス、ショウジョウバエ、ヒト、イネ、大腸菌等）
- ・DDBJ（日本DNAデータベース）

大学共同利用機関法人の枠組みについて

H16.4 法人化前の大学共同利用機関（15機関18研究所）を4法人16機関に再編。

※宇宙科学研究所は他機関と統合、メディア教育開発センターは単独で独立行政法人に。

H21.10 （独）国立国語研究所が廃止され、人間文化研究機構に移管。4法人17機関に。

人間文化研究機構	国立歴史民俗博物館 国文学研究資料館 国際日本文化研究センター 総合地球環境学研究所 国立民族学博物館 国立国語研究所（H21～）
自然科学研究機構	国立天文台 核融合科学研究所 基礎生物学研究所 生理学研究所 分子科学研究所 (法人化前)岡崎国立共同研究機構
高エネルギー加速器研究機構	素粒子原子核研究所 物質構造科学研究所 (法人化前)高エネルギー加速器研究機構
情報・システム研究機構	国立極地研究所 国立情報学研究所 統計数理研究所 国立遺伝学研究所

【大学共同利用機関法人の枠組みの考え方】（「第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）」(H30.12研究環境基盤部会)抜粋）

○大学共同利用機関の法人格の単位については、科学技術・学術審議会において検討が行われ、平成15(2003)年の報告「大学共同利用機関の法人化について」において、概ね以下のとおり整理された。

- ・法人化する機会を捉えて大学共同利用機関に、新分野の創出に向けて効率的に自らを発展させる仕組みを持たせることが重要である。このため、各大学共同利用機関が将来の学問体系を想定して分野を越えて連合し、機構を構成することによって、総合的な学術研究の中核の一つとして今後の我が国の学術全体の発展に資するという観点が重要である。
- ・大学共同利用機関の再編については、人間文化あるいは自然と人間の関わりを対象とする研究領域、自然界そのものを広く対象とする研究領域及びその両者に関わりつつ複雑な現象を情報とシステムの観点からとらえようとする研究領域の3領域にくり、それぞれに対応する機構を設けることが適当である。
- ・高エネルギー加速器研究機構については、自然分野に分類されるべきと考えられるが、①加速器という大型の特殊装置を中心として構成された機構であり、実態的にも、研究手段として加速器を利用する研究者が広く集い、交流等が行われていること、②機構の規模としても、3機構に比して遜色のないものであることなどから、そのまま1つの機構とする。

【大学共同利用機関法人の枠組みの考え方】（「第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）」（H30.12研究環境基盤部会）抜粋）

2（4）大学共同利用機関法人の枠組み

○ 本部会においては、第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人の枠組みについて、現在の4大学共同利用機関法人が、上記の考え方に基づき設立されたものであることを踏まえつつ、各大学共同利用機関が、時代の変化に対応しながら、現下の厳しい財政状況においても、その機能を十分に発揮し、我が国の学術研究の発展に資することができるような体制の在り方を検討した。具体的には、現在の4大学共同利用機関法人を統合して、一つの大学共同利用機関法人を設立し、当該法人が、全ての大学共同利用機関を設置する案について検討したところである。

○ この案の利点としては、

- ・現在の4大学共同利用機関法人の人員・予算及び各法人本部が現在実施している業務が全て一元化されるため、柔軟な資源配分及び効率化が図れること
 - ・全ての大学共同利用機関が同一の大学共同利用機関法人に属するため、異分野の融合など、時代の要請に対応した大学共同利用機関の在り方の検討が進めやすくなること
- が挙げられる。

○ 一方で、懸念される点として、

- ・法人本部が、研究分野や研究目的が多岐にわたり、地理的に広く分散して所在している17の大学共同利用機関を適切にマネジメントできないこと
 - ・分野ごとの自律的かつ迅速な意思決定が困難となること
 - ・現在の4大学共同利用機関法人がこれまで各々築いてきた対外的な知名度や信頼が維持されないこと
- が挙げられる。

○ これらを踏まえ、第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人の枠組みとしては、現在の4大学共同利用機関法人を存続することとした上で、4大学共同利用機関法人で構成する「連合体」を創設し、厳しい財政状況の下、大規模学術プロジェクトをはじめとする共同利用・共同研究の取組を安定的かつ継続的に推進していくために求められる運営の効率化や異分野融合の推進等による研究力の強化を図ることが適当である。

さらに、大学共同利用機関の特色を生かした大学院教育の充実を図るため、この「連合体」には総合研究大学院大学を加えることが適当である。なお、「連合体」については、例えば、一般社団法人の枠組みを活用して構築することが考えられる。

「一般社団法人大学共同利用研究教育アライアンス」について

設立の経緯

- 科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会「第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）2018年12月14日」において、4大学共同利用機関法人を存続した上で、
 - ・共同利用・共同研究の取組を安定的かつ継続的に推進するために求められる運営の効率化
 - ・異分野融合研究の推進等による研究力の強化
 - ・大学共同利用機関の特色を生かした大学院教育の充実を図るため、**4大学共同利用機関法人と総合研究大学院大学**で構成される「**連合体**」を設立することが提言された。
- これを受け、5法人で「連合体」の具体的な体制や事業内容等が検討され、これまで連携してきた異分野融合・新分野創成に関する取組等を基盤として、2022年3月15日に「**一般社団法人大学共同利用研究教育アライアンス**」が設立された。

目的等

- 大学共同利用機関法人（人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構）及び国立大学法人総合研究大学院大学が一体的な研究教育活動を通じてその機能を十分に発揮するための事業を推進し、もって我が国の学術研究の発展に寄与することを目的とする。

➡ **研究教育・共同利用の両面から、広く大学や研究機関等の機能強化に貢献**

<主な事業内容>

① 研究力強化事業

各機構が主導する異分野融合関係の研究事業を5法人に対象を拡大・展開、さらに新たな異分野融合研究事業を企画し、推進。

- （1）異分野融合・新分野創出に向けたプログラム
- （2）大学法人との意見交換の場の構築
- （3）大学共同利用機関全体に関わる研究戦略・広報に向けたIR
- （4）アライアンス下におけるデータサイエンスの推進

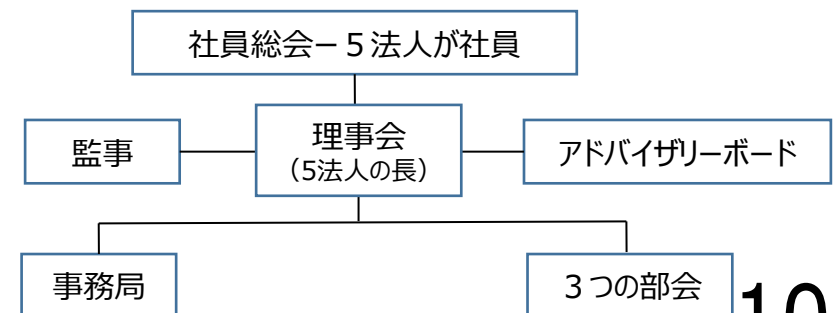
② 大学院教育事業

- ・大学共同利用機関「特別研究員」事業

③ 業務運営の効率化事業

- ・共通業務の集約、共通業務に係る研修の合同開催
- ・新規採用者・専門職（技術職員等）研修など人材育成（SD）等
- その他、国際展開に関する連携事業を検討。

【アライアンスの組織】



大学共同利用機関設立の経緯①

機関の数	創設時期	機関名	
1	昭46.4	高エネルギー物理学研究所	
2	昭47.5	国文学研究資料館	← 史料館(文部省付属施設 昭26.5)
3	昭48.9	国立極地研究所	← 国立科学博物館極地観測センター(所轄研究所:昭45.4)
4	昭49.6	国立民族学博物館	
5	昭50.4	分子科学研究所	
6	昭52.5	生物科学総合研究機構(基礎生物学研究所、生理学研究所)	
7	昭53.4	放送教育開発センター	
8	昭56.4	国立歴史民俗博物館	
9	昭59.4	岡崎国立共同研究機構	← 分子科学研究所(昭50.4) + 生物科学総合機構(昭52.5)
		宇宙科学研究所	← 東京大学宇宙航空研究所(全国共同附置研:大7)
		国立遺伝学研究所	← 国立遺伝学研究所(所轄研究所:昭24.6)
10	昭60.4	メディア教育開発センター	← 放送教育開発センター(昭53.4)
		統計数理研究所	← 統計数理研究所(所轄研究所:昭19.6)
11	昭61.4	学術情報センター	← 東京大学文献情報センター(全国共同研究施設:昭58.4)
12	昭62.5	国際日本文化研究センター	
13	昭63.7	国立天文台	← 緯度観測所(所轄研究所:大9) + 東京大学東京天文台(附置研究所:大10) + 名古屋大学空電研究所の一部(附置研究所:昭24.5)
14	平元.5	核融合科学研究所	← 名古屋大学プラズマ研究所(全国共同附置研:昭36.4) + 京都大学ヘリオトロン核融合研究センター(附属研究施設:昭51.4) + 広島大学核融合理論研究センター(附属研究施設:昭53.4)
14	平9.4	高エネルギー加速器研究機構 (素粒子原子核研究所、物質構造科学研究所)	← 高エネルギー物理学研究所(昭46.4)、東京大学原子核研究所(全国共同附置研:昭30.7)
14	平12.4	国立情報学研究所	← 学術情報センター(昭61.4)から改組
15	平13.4	総合地球環境学研究所	
16	平16.4	素粒子原子核研究所、物質構造科学研究所 分子科学研究所、基礎生物学研究所、生理学研究所 宇宙科学研究所(廃止) メディア教育開発センター(廃止)	← 高エネルギー加速研究機構(平9.4)から改組 ← 岡崎国立共同研究機構(昭56.5)から改組 → 独立行政法人宇宙航空研究開発機構へ → 独立行政法人メディア教育開発センターへ
17	平21.10	国立国語研究所	← 国立国語研究所(独法:平13.4←所轄研究所:昭23.12)

大学共同利用機関設立の経緯②

機 関 名	創 設	設 置 目 的	創 設 経 緯 等	日本学術会議勧告
高エネルギー物理学研究所 ※平9.4 高エネルギー加速器研究機構に廃止・転換	昭46. 4	高エネルギー陽子加速器による素粒子に関する実験的研究及びこれに関連する研究	昭37. 5 日本学術会議勧告 昭44. 8 学術審議会答申 昭45. 7 日本学術会議申入れ	昭37
国文学研究資料館 (昭26.5 史料館(文部省付属施設))	昭47. 5	国文学に関する文献その他の資料の調査研究、収集、整理及び保存	昭41.12 日本学術会議勧告 昭45. 9 学術審議会答申 昭47. 5 史料館を改組	昭41
国立極地研究所 (昭45.4 極地研究センター(国立科学博物館))	昭48. 9	極地に関する科学の総合研究及び極地観測	昭36. 5 日本学術会議勧告 昭36. 5 日本学術会議申入れ 昭48. 9 国立科学博物館から独立	昭36
国立民族学博物館	昭49. 6	世界の諸民族に関する資料の収集、保管及び公衆への供覧並びに民族学に関する調査研究	昭40. 5 日本学術会議勧告 昭40. 7 学術奨励審議会学術研究体制分科会報告	昭40
分子科学研究所	昭50. 4	分子の構造、機能等に関する実験的研究及びこれに関連する理論的研究	昭40.12 日本学術会議勧告 昭48.10 学術審議会報告 昭56. 4 岡崎国立共同研究機構として再編成	昭40
基礎生物学研究所	昭52. 5	基礎生物学に関する総合研究	昭41. 5 日本学術会議勧告 昭48.10 学術審議会報告 昭52. 5 生物科学総合研究機構 昭56. 4 岡崎国立共同研究機構として再編成	昭41
生理学研究所	昭52. 5	生理学に関する総合研究	昭42.11 日本学術会議勧告 昭48.10 学術審議会報告 昭52. 5 生物科学総合研究機構 昭56. 4 岡崎国立共同研究機構として再編成	昭42
国立歴史民俗博物館	昭56. 4	我が国の歴史資料、考古資料及び民俗資料の収集、保管及び公衆への供覧並びに歴史学、考古学及び民俗学に関する調査研究	昭41.11 明治百年記念準備会議(総理府) 諮議報告 昭55. 6 学術審議会了解	—
国立遺伝学研究所 (昭24.6 国立遺伝学研究所(所轄研究所))	昭59. 4	遺伝学に関する総合研究	昭48.10 学術審議会答申 昭57. 1 学術審議会審議まとめ 昭58. 3 臨時行政調査会答申 昭58. 5 閣議決定 昭59. 2 学術審議会答申 昭59. 4 所轄研究所から改組	—
統計数理研究所 (昭19.6 統計数理研究所(所轄研究所))	昭60. 4	統計に関する数理及びその応用の研究	昭48.10 学術審議会答申 昭57. 1 学術審議会審議まとめ 昭58. 3 臨時行政調査会答申 昭58. 5 閣議決定 昭59. 2 学術審議会答申 昭60. 4 所轄研究所から改組	—
学術情報センター (昭58.4 東大・文献情報センター) ※平12.4 国立情報学研究所に廃止・転換	昭61. 4	学術情報の収集、整理及び提供並びに学術情報及び学術情報システムに関する総合的な研究及び開発	昭48.10 学術審議会答申 昭49.11 日本学術会議勧告 昭52.11 日本学術会議勧告 昭55. 1 学術審議会答申 昭55.11 日本学術会議勧告 昭61. 4 東大文献情報センターを改組	昭49
国際日本文化研究センター	昭62. 5	日本文化に関する国際的及び学際的な総合研究並びに世界の日本研究者に対する研究協力	昭60. 7 学術審議会審議	—
国立天文台 〔大9 緯度観測所(所轄研究所)〕 〔大10 東大・東京天文台〕	昭63. 7	天文学及びこれに関連する分野の研究、天象観測並びに暦書編製、中央標準時の決定及び現示並びに時計の検定に関する事務	昭48.10 学術審議会答申 昭58. 3 臨時行政調査会答申 昭59. 2 学術審議会答申 昭63. 7 東京大学東京天文台等を改組統合	—
核融合科学研究所 (昭36.4 名古屋大・プラズマ研究所)	平元. 5	核融合科学に関する総合研究	昭61. 2 学術審議会核融合部会報告	—
高エネルギー加速器研究機構 (昭46.4 高エネルギー物理学研究所)	平9. 4		平5. 7 学術審議会とりまとめ 平9. 4 高エネルギー物理学研究所、東京大学原子核研究所等を廃止・転換	—
素粒子原子核研究所	平9. 4	高エネルギー加速器による素粒子及び原子核に関する実験的研究並びにこれに関連する理論的研究	平9. 4 高エネルギー物理学研究所、東京大学原子核研究所等を廃止・転換	—
物質構造科学研究所	平9. 4	高エネルギー加速器による物質の構造及び機能に関する実験的研究並びにこれに関連する理論的研究	平9. 4 高エネルギー物理学研究所、東京大学原子核研究所等を廃止・転換	—
国立情報学研究所 (昭61.4 学術情報センター)	平12. 4	情報学に関する総合研究並びに学術情報の流通のための先端的な基盤の開発及び整備	平9. 5 日本学術会議勧告 平10. 1 学術審議会提言 平12. 4 学術情報センターを廃止・転換	—
総合地球環境学研究所	平13. 4	地球環境学に関する総合研究	平7. 1 内閣総理大臣私的諮問提言 平7. 4 学術審議会建議	—
国立国語研究所 (昭23.12 国立国語研究所(所轄研究所))	平21.10	国語及び国民の言語生活並びに外国人に対する日本語教育に関する科学的な調査研究並びにこれに基づく資料の作成及びその公表	昭21. 9 国語審議会総会建議 昭23. 4 閣議決定 平19. 2 文化審議会答申 平19.12 独立行政法人整理合理化計画閣議決定 平20. 7 科学技術・学術審議会学術分科会報告 平21.10 (独) 国立国語研究所を解散・移管	—

大学共同利用機関の所在地

- : 4大学共同利用機関法人(機構本部)
- ▲: 17大学共同利用機関
- : 機構・機関が設置する研究施設等

■ 人間文化研究機構 (東京都港区)

- ▲ 国立歴史民俗博物館 (千葉県佐倉市)
- ▲ 国文学研究資料館 (東京都立川市)
- ▲ 国立国語研究所 (東京都立川市)
- ▲ 国際日本文化研究センター (京都府京都市)
- ▲ 総合地球環境学研究所 (京都府京都市)
- ▲ 国立民族学博物館 (大阪府吹田市)

■ 自然科学研究機構 (東京都港区)

- ▲ 国立天文台 (東京都三鷹市)
- 水沢VLBI観測所 (岩手県奥州市)
- 【VLBI6局】
- VERA水沢観測局 ● VERA入来観測局
- VERA小笠原観測局 ● VERA石垣島観測局
- 茨城観測局 ● 山口観測局
- 野辺山宇宙電波観測所 (長野県南佐久郡南牧村)
- 重力波プロジェクト推進室神岡分室 (岐阜県飛騨市)
- ハワイ観測所岡山分室 (岡山県浅口市)
- ハワイ観測所 (米国ハワイ州)
- チリ観測所 (チリ共和国)
- ▲ 核融合科学研究所 (岐阜県土岐市)
- ヘリカル研究部六ヶ所研究センター (青森県上北郡六ヶ所村)
- ▲ 基礎生物学研究所 (愛知県岡崎市)
- ▲ 生理学研究所 (愛知県岡崎市)
- ▲ 分子科学研究所 (愛知県岡崎市)
- 新分野創成センター (東京都港区)
- アストロバイオロジーセンター (東京都三鷹市)
- 生命創成探究センター (愛知県岡崎市)
- 国際連携研究センター (東京都港区)
- 岡崎共通研究施設 (愛知県岡崎市)

■ 高エネルギー加速器研究機構 (茨城県つくば市)

- ▲ 素粒子原子核研究所 (茨城県つくば市)
- 和光原子核科学センター (埼玉県和光市)
- ▲ 物質構造科学研究所 (茨城県つくば市)
- 加速器研究施設 (茨城県つくば市)
- 共通基盤研究施設 (茨城県つくば市)
- J-PARCセンター (茨城県那珂郡東海村)

■ 情報・システム研究機構 (東京都港区)

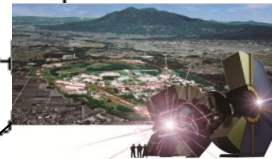
- ▲ 国立極地研究所 (東京都立川市)
- 南極昭和基地、ドームふじ基地 (南極)
- 北極ニールスン基地 (ノルウェー)
- ▲ 国立情報学研究所 (東京都千代田区)
- 柏分館 (千葉県柏市)
- 国際高等セミナーハウス (長野県軽井沢町)
- ▲ 統計数理研究所 (東京都立川市)
- ▲ 国立遺伝学研究所 (静岡県三島市)
- データサイエンス共同利用基盤施設 (東京都立川市)



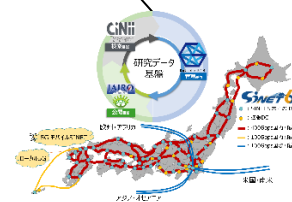
(国立民族学博物館)
文化人類学・民族学に関する
調査研究及び資料の展示公開



(分子科学研究所)
極端紫外光研究施設(UVSOR)



(高エネルギー加速器研究機構)
「スーパーBファクトリー」による
新しい物理法則の探求



(国立情報学研究所)
研究データの活用・流通・管理を促進する
次世代学術研究プラットフォーム

ハワイ諸島



(国立天文台)
大型光学赤外線望遠鏡による
国際共同研究の推進

(国立天文台)
ハワイ観測所

南米



(国立天文台)
宇宙と生命の起源を探究する
大型ミリ波サブミリ波望遠鏡
アルマ2計画

(国立天文台)
チリ観測所

南極



(国立極地研究所)
昭和基地

(国立極地研究所)
ドームふじ基地

(国立極地研究所)
南極地域観測事業

大学共同利用機関の検証

- ・「第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）」（平成30年12月研究環境基盤部会）に基づき、大学共同利用機関について、学術研究の動向に対応し、大学における学術研究の発展に寄与しているかなどを定期的に検証するために実施する。
- ・大学共同利用機関は、以下の「大学共同利用機関として備えるべき要件」に即し、適切な指標を設定し、検証を行う。その後、科学技術・学術審議会は、当該検証の結果について審議し、意見を述べる。

【検証時期】

○大学共同利用機関の教育研究等の検証に関する告示(R2.8.25)(抄)

第2条 大学共同利用機関は、当該大学共同利用機関の教育研究等の状況について、次条に定める観点に照らし、自らその検証を行うものとする。

2 前項に定める検証は、国立大学法人法第三十条に規定する中期目標の期間の最後の事業年度の前々事業年度の終了後に行う。

○「第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）」（平成30年12月研究環境基盤部会）（抄）

②大学共同利用機関法人の中期目標期間の最後の年度の前々年度終了後に、各大学共同利用機関及び各大学共同利用機関法人において、①のガイドラインに基づき、海外の研究機関に属する研究者からの意見を聴き、自己検証を実施する。

③②の自己検証の結果を踏まえ、科学技術・学術審議会において、同審議会に置かれる関係の分科会、部会における審議等を踏まえつつ、検証を実施する。

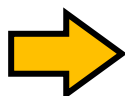
大学共同利用機関として備えるべき要件（R2文科省告示より）

- ①【運営面】 開かれた運営体制の下、各研究分野における国内外の研究者コミュニティの意見を踏まえて運営されていること
- ②【中核拠点性】 各研究分野に関わる大学や研究者コミュニティを先導し、長期的かつ多様な視点から、基盤となる学術研究や最先端の学術研究等を行う中核的な学術研究拠点であること
- ③【国際性】 国際共同研究を先導するなど、各研究分野における国際的な学術研究拠点としての機能を果たしていること
- ④【研究資源】 最先端の大型装置や貴重な学術資料・データ等の、個々の大学では整備・運用が困難な卓越した学術研究基盤を保有・拡充し、これらを国内外の研究者コミュニティの視点から、持続的かつ発展的に共同利用・共同研究に供していること
- ⑤【新分野の創出】 社会の変化や学術研究の動向に対応して、新たな学問分野の創出や展開に戦略的に取り組んでいること
- ⑥【人材育成】 優れた研究環境を生かし、大学院生を含む若手研究者などの人材育成やその活躍の機会の創出に貢献していること
- ⑦【社会との関わり】 広く成果等を発信して、社会と協働し、社会の多様な課題解決に向けて取り組んでいること

国公立大学を通じた「共同利用・共同研究拠点」制度について

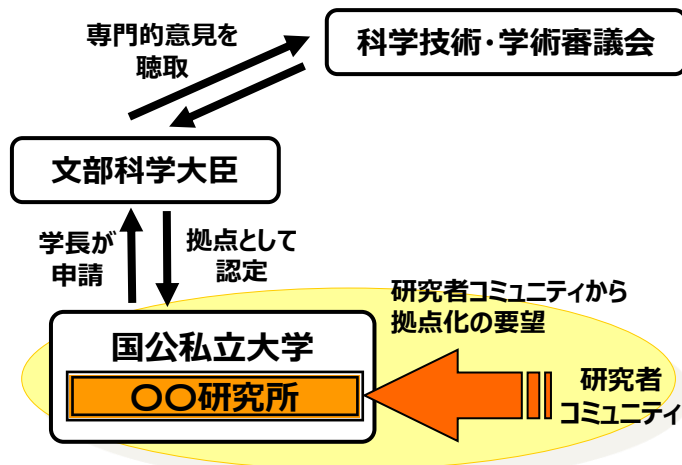
制度の趣旨等

- **個々の大学の枠を越えた共同利用・共同研究**は、従来、国立大学の全国共同利用型の附置研究所や研究センター、大学共同利用機関を中心に推進
- 我が国全体の学術研究の更なる発展のためには、個々の大学の研究推進とともに、国公立を問わず**大学の研究ポテンシャルを活用して研究者が共同で研究を行う体制を整備**することが重要
- このため、**国公立大学を通じたシステムとして、文部科学大臣による共同利用・共同研究拠点の認定制度を創設**（平成20年7月）



我が国の学術研究の基盤強化と新たな学術研究の展開

制度の仕組み



- 認定期間は原則6年間
- 認定後、科学技術・学術審議会において中間評価、期末評価を実施

制度の特徴

3つの類型の拠点を認定

① 単独型拠点

② 拠点ネットワーク

複数拠点の研究ネットワークにより構成

③ 連携型拠点

大学以外の研究施設(大学共同利用機関や国立研究開発法人の研究施設等)が「連携施設」として参画

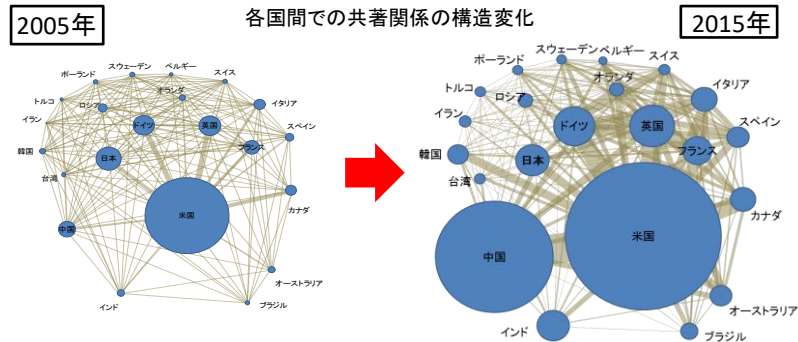
- 国際的な拠点を別途、「国際共同利用・共同研究拠点」として認定（平成30年度～）



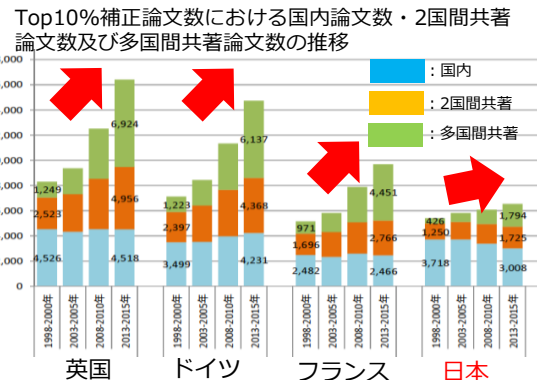
国際共同利用・共同研究拠点制度について

背景・目的

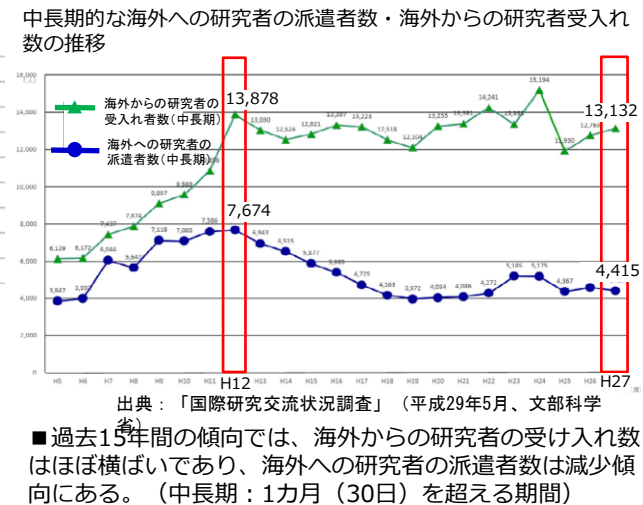
- **共同利用・共同研究拠点**は、我が国における当該研究分野の中核的研究拠点であり、**国際的なレベルの研究を推進し**、当該分野の研究の発展をリードする役割を果たしている拠点や当該分野の**国際的な連携・協力の窓口としての役割を果たしている拠点も少なくない**。
- 一方、我が国の科学技術・学術分野においては、近年、論文数の伸びが停滞し、国際的なシェア・順位は大幅に低下。主要国においては、論文数のうちの国際共著率を増加させ全体の論文数を増加させているが、我が国においては、国際共著率の伸びも停滞している。
- このため、**国際的にも有用かつ質の高い研究資源等を最大限活用し、国際的な共同利用・共同研究を行う拠点を「国際共同利用・共同研究拠点」として認定し、重点支援**することで、国際的なプレゼンスを向上させ、我が国の基礎科学力を強化させる。



- 国際的に科学論文数や国際共著論文数が伸びているが、我が国の伸びは鈍い



- Top10補正論文数における2国間・多国間共著論文数の伸びが他国と比較して、我が国はあまり大幅な増が見られない。



概要

- 「共同利用・共同研究拠点」制度とは別に、新たに「国際共同利用・共同研究拠点」制度を創設（平成30年度～）。国際的に有用かつ質の高い研究資源等を活かして、国際的な共同利用・共同研究を実施する研究拠点を「国際共同利用・共同研究拠点」として認定。
- 国際的な共同利用・共同研究を一層活性化させるための外国人研究者招へい費（滞在費・旅費）、外国人研究者支援のための職員人件費、共同研究費、設備費、世界的な中核拠点に求められる若手研究者育成費（研究費、人件費）等を支援。

共同利用・共同研究拠点及び国際共同利用・共同研究拠点一覧（令和6年4月現在）

単独型(国立大学):28大学65拠点

- 北海道大学
 - 遺伝子病制御研究所
 - 人獣共通感染症国際共同研究所
 - スラブ・ロシア研究センター
 - 低温科学研究所
- 帯広畜産大学
 - 原虫病研究センター
- 東北大学
 - 加齢医学研究所
 - 電気通信研究所
 - 先端量子ビーム科学研究センター
 - 電子光物理学部門
 - 流体科学研究所
- 筑波大学
 - 計算科学研究センター
 - つくば機能植物イノベーション研究センター
 - ヒューマン・バイオ・フォーラム先端研究センター
- 群馬大学
 - 生体調節研究所
- 千葉大学
 - 環境リモートセンシング研究センター
 - 真菌医学研究センター
- 東京大学
 - 空間情報科学研究センター
 - 地震研究所
 - 史料編纂所
 - 素粒子物理国際研究センター
 - 大気海洋研究所
 - 物性研究所
- 東京医科歯科大学
 - 難治疾患研究所
- 東京外国語大学
 - アフリカ言語文化研究所

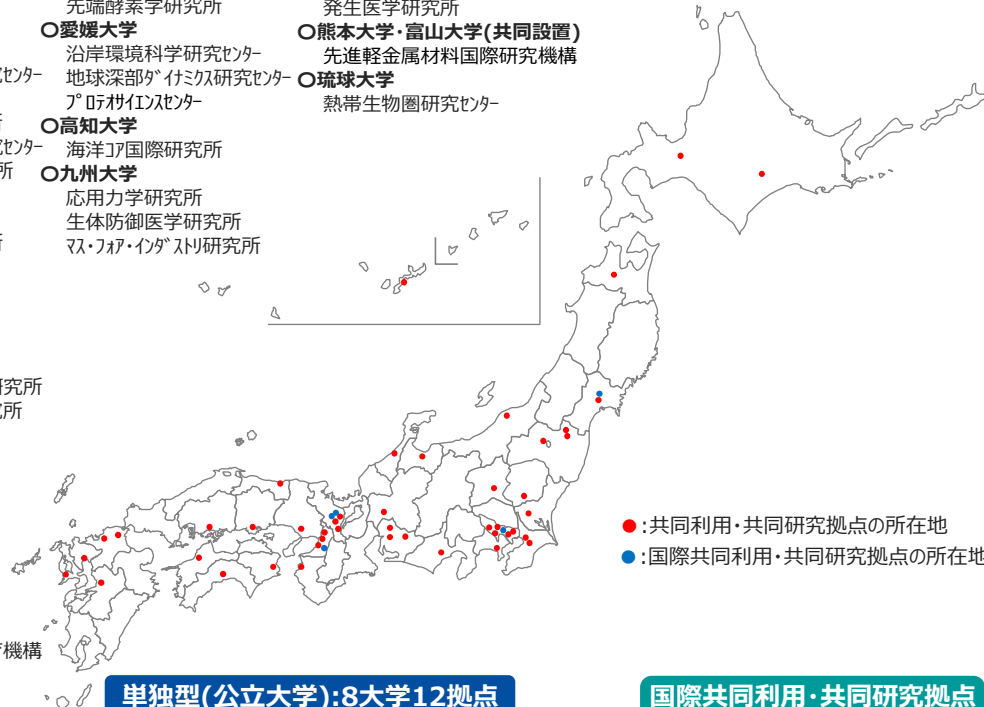
- 東京工業大学
 - 科学技術創成研究院
 - フロンティア材料研究所
- 一橋大学
 - 経済研究所
- 新潟大学
 - 脳研究所
- 金沢大学
 - がん進展制御研究所
 - 環日本海域環境研究センター
- 名古屋大学
 - 宇宙地球環境研究所
 - 低温プラズマ科学研究センター
 - 未来材料・システム研究所
- 京都大学
 - 医生物学研究所
 - 地球・環境・理工学研究
 - 基礎物理学研究所
 - 経済研究所
 - 人文科学研究
 - 生存圏研究所
 - 生態学研究所
 - 東南アジア地域研究所
 - 複合原子力科学研究
 - 防災研究所
 - 野生動物研究センター
- 大阪大学
 - 社会経済研究所
 - 接合科学研究
 - 蛋白質研究所
 - 微生物病研究所
 - レーザー科学研究所
- 鳥取大学
 - 国際乾燥地研究教育機構
 - 乾燥地研究センター

- 岡山大学
 - 資源植物科学研究
 - 惑星物質研究所
- 広島大学
 - 放射光科学研究
- 徳島大学
 - 先端酵素科学研究
- 愛媛大学
 - 沿岸環境科学研究センター
 - 地球深部ダイナミクス研究センター
 - アロイド研究センター
- 高知大学
 - 低温室外科学研究センター
 - 海洋CO2国際研究所
- 九州大学
 - 応用力学研究所
 - 生体防御医学研究所
 - マシナリー・インダストリー研究所

- 佐賀大学
 - 海洋工機研究
- 長崎大学
 - 高度感染症研究センター
 - 熱帯医学研究所
- 熊本大学
 - 発生医学研究所
- 熊本大学・富山大学(共同設置)
 - 先進軽金属材料国際研究機構
- 琉球大学
 - 熱帯生物圏研究センター

国際共同利用・共同研究拠点(国立大学):4大学6拠点

- 東北大学
 - 金属材料研究所
- 東京大学
 - 医科学研究
 - 宇宙線研究所
- 京都大学
 - 化学研究所
 - 数理解析研究所
- 大阪大学
 - 核物理研究センター



単独型(公立大学):8大学12拠点

- 自治医科大学
 - 先端医療技術開発センター
- 慶應義塾大学
 - バネ・材料設計・解析センター
- 昭和大学
 - 発達障害医療研究所
- 玉川大学
 - 脳科学研究
- 東京農業大学
 - 生物資源ゲノム解析センター
- 東京理科大学
 - 総合研究院火災科学研究所
- 法政大学
 - 野上記念法政大学能楽研究所
- 明治大学
 - 先端数理科学イニシアティブ
- 早稲田大学
 - 各務記念材料技術研究所
 - 坪内博士記念演劇博物館
- 東京工芸大学
 - 風工学研究センター
- 中部大学
 - 中部高等学術研究所国際GISセンター
- 藤田医科大学
 - 医学研究センター
- 京都芸術大学
 - 舞台芸術研究センター
- 大阪商業大学
 - JGSS研究センター
- 関西大学
 - リソネットワーク戦略研究機構

- 札幌医科大学
 - フロンティア医学研究所
- 会津大学
 - 宇宙情報科学研究センター
- 横浜国立大学
 - 先端医科学研究センター
- 名古屋大学
 - 創薬基盤科学研究
 - 不育症研究センター
- 大阪公立大学
 - 数学研究所
 - 都市科学・防災研究センター
 - 附属植物園
 - 全固体電池研究所
- 和歌山県立医科大学
 - みらい医療推進センター
- 兵庫県立大学
 - 自然・環境科学研究所天文学センター
- 北九州市立大学
 - 環境技術研究所先制医療工学研究センター/計測・分析センター

国際共同利用・共同研究拠点(私立大学):1大学1拠点

- 立命館大学
 - アート・リサーチセンター

国立大学が 中核の拠点	拠点数 計	単独型	拠点 ネットワーク	国際 拠点
	78	65	7	6

公私立大学が 中核の拠点	拠点数 計	単独型	拠点 ネットワーク	国際 拠点
	29	28	0	1

7拠点ネットワーク :19大学27拠点、5連携施設

※★印は中核施設

【学際的大規模情報基盤共同利用・共同研究拠点】

- 北海道大学
 - 情報基盤センター
- 東北大学
 - サイバー・サイエンスセンター
- ★東京大学
 - 情報基盤センター
- 東京工業大学
 - 学術国際情報センター
- 名古屋大学
 - 情報基盤センター
- 京都大学
 - 学術情報メディアセンター
- 大阪大学
 - サイバー・メディアセンター
- 九州大学
 - 情報基盤研究開発センター

【物質・デバイス領域共同研究拠点】

- 北海道大学
 - 電子科学研究所
- 東北大学
 - 多元物質科学研究所
- 東京工業大学
 - 科学技術創成研究院・化学生命科学研究
- ★大阪大学
 - 産業科学研究所
- 九州大学
 - 先端物質化学研究所

【生体医工学共同研究拠点】

- ★東京医科歯科大学
 - 生体材料工学研究所
- 東京工業大学
 - 科学技術創成研究院・未来産業技術研究所
- 静岡大学
 - 電子工学研究所
- 広島大学
 - 半導体産業技術研究所

【放射線災害・医学科学研究拠点】

- ★広島大学
 - 原爆放射線医学研究所
- 長崎大学
 - 原爆後障害医療研究所
- 福島県立医科大学
 - ふくしま国際医療科学センター

【放射能環境動態・影響評価ネットワーク共同研究拠点】

- 弘前大学
 - 被ばく医療総合研究所
- 福島大学
 - 環境放射能研究所
- ★筑波大学
 - 放射線・アイソトープ地球システム研究センター
- <連携施設>
 - 日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門
 - 福島研究開発拠点 廃炉環境国際共同研究センター
 - 国立環境研究所 福島地域協働研究拠点
 - 環境科学技術研究所

【触媒科学計測共同研究拠点】

- ★北海道大学
 - 触媒科学研究
- 大阪公立大学
 - 人工光合成研究センター
- <連携施設>
 - 産業技術総合研究所触媒化学融合研究センター

【糖鎖生命科学連携ネットワーク型拠点】

- ★名古屋大学・岐阜大学(共同設置)
 - 糖鎖生命コア研究所
- 創価大学
 - 糖鎖生命科学融合研究所
- <連携施設>
 - 自然科学研究機構生命創成探究センター

趣旨

- 我が国全体の大学研究力を底上げするには、大規模な研究大学の支援にとどまらず、**全国の国公私立大学等に広く点在するポテンシャルを引き出す**必要。他方で、各大学単位の成長や競争が重視される中、大学の枠にとどまらない研究組織の連携が進みにくい状況がある。
- 我が国では、**個々の大学の枠を越えて大型・最先端の研究設備や大量・希少な学術資料・データ等を全国の研究者が共同利用・共同研究する仕組みが整備**され、学術研究の発展に大きく貢献してきている。
- 各研究分野単位で形成された共同利用・共同研究体制について、**分野の枠を超えた連携による、新しい学際研究領域のネットワーク形成・開拓を促進**することで、我が国における研究の厚みを大きくするとともに、全国的な次世代の人材育成にも貢献する。

事業概要

これまでの
役割

大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点
個別の研究分野における中核（ハブ）



新しい
機能

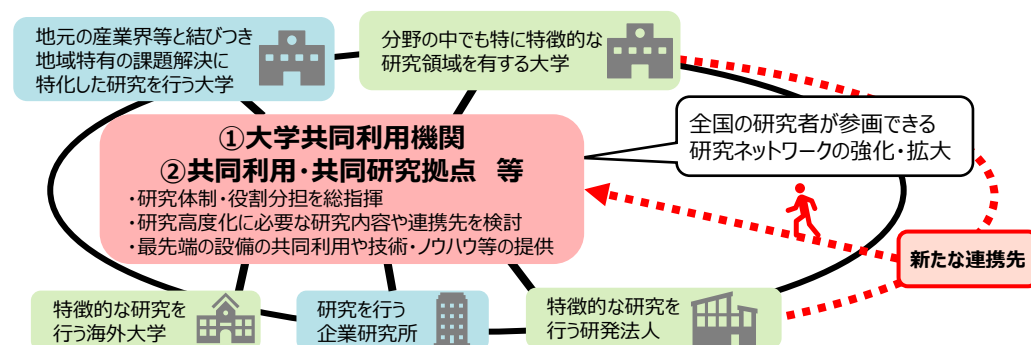
異分野の研究機関と連携し、より多くの研究者に機会を提供する
分野を超えたネットワークを形成



1 学際領域展開ハブ形成プログラム：500百万円

全国の研究者が集まる共同利用・共同研究機能を持つ大学共同利用機関や国公私立大学の共同利用・共同研究拠点等がハブとなって行う、**異分野の研究を行う大学の研究所や研究機関と連携した学際共同研究、組織・分野を超えた研究ネットワークの構築・強化・拡大**を推進する。

- ＊学際的な共同研究費、共同研究マネジメント経費等を支援（人材育成や国際展開の観点を奨励）
- ＊支援額については、1拠点あたり5千万円を基準に、プログラム予算の範囲内で、取組の内容・特性等を踏まえて決定。
- ＊ステージゲートを設定し、最長10年支援
- ＊令和6年度は2件の新規採択を予定。



2 特色ある共同利用・共同研究拠点支援プログラム：220百万円

文部科学大臣の認定を受けた**公私立大学の共同利用・共同研究拠点を対象に、拠点機能の更なる強化**を図る取組等への支援を行う。

- ＊運営委員会経費や共同研究者の旅費等を支援

世界の学術フロンティアを先導する大規模プロジェクトの推進

令和6年度予算額
(前年度予算額)

340億円
340億円



文部科学省

目的

- 最先端の大型研究装置・学術研究基盤等により人類未踏の研究課題に挑み、**世界の学術研究を先導**。
- 国内外の優れた研究者を結集し、**国際的な研究拠点を形成**するとともに、国内外の研究機関に対し**研究活動の共通基盤を提供**。

大規模学術フロンティアの促進及び学術研究基盤の構築を推進

これまでも学術的価値の創出に貢献

○ ノーベル賞受賞につながる研究成果の創出に貢献

スーパーBファクトリー による新しい物理法則の 探求

H20小林誠氏・益川敏英氏

→「CP対称性の破れ」を実験的に証明
※高度化前のBファクトリーによる成果

スーパーカミオカンデに よるニュートリノ研究の 推進

H14小柴昌俊氏、H27梶田隆章氏

→ニュートリノの検出、質量の存在の確認

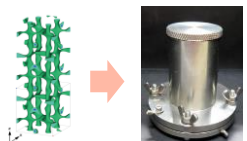
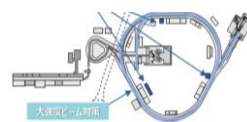
○ 年間1万人以上の国内外の研究者が集結する 国際的な研究環境で若手研究者の育成に 貢献

○ 研究成果は産業界へも波及

大強度陽子加速器施設 (J-PARC)

〔高エネルギー加速器研究機構〕

最大級のビーム強度を持つ陽子加速器施設に
よる2次粒子ビームを用いた物性解析



⇒リチウムイオンの動作の解析による安全かつ急速充電が可能な新型電池開発

⇒次世代電気自動車の実用化・カーボンニュートラルの実現へ



すばる望遠鏡

〔自然科学研究機構国立天文台〕

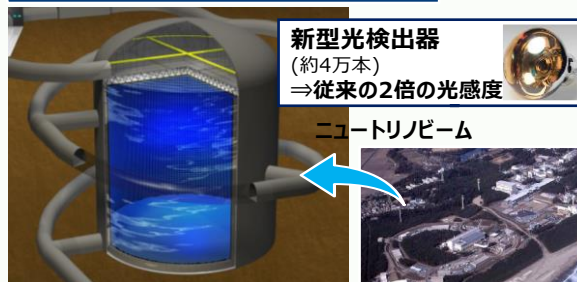
遠方の銀河を写すための超高感度カメラ技術
⇒医療用X線カメラへの応用

学術研究の大型プロジェクトの例

ハイパーカミオカンデ計画の推進

〔東京大学宇宙線研究所、高エネルギー加速器研究機構〕

ハイパーカミオカンデ(岐阜県飛騨市神岡町)



新型光検出器

(約4万本)

⇒従来の2倍の光感度

ニュートリノビーム

大型検出器(直径74m,高さ60m)

⇒従来の5倍規模 総重量26万トン

大強度陽子加速器

J-PARC(茨城県東海村)

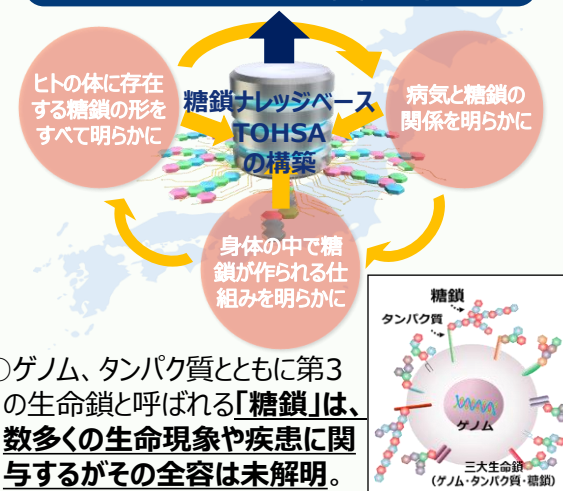
- 日本が切り拓いてきたニュートリノ研究の国際協力による次世代計画として、新型の超高感度光検出器を備えた大型検出器の建設及びJ-PARCの高度化により、ニュートリノの検出性能を著しく向上。
(スーパーカミオカンデの約10倍の観測性能)

- 素粒子物理学上の未証明な理論(大統一理論)の実証に資する長年の物理学者の夢である陽子崩壊の初観測や、物質で構成される宇宙の起源に迫るニュートリノ研究を通じ、新たな物理法則の発見、宇宙の謎の解明を目指す。

ヒューマングライコームプロジェクト

〔東海国立大学機構、自然科学研究機構、創価大学〕

病気で苦しむことのない未来を目指して



- ゲノム、タンパク質とともに第3の生命鎖と呼ばれる「糖鎖」は、数多くの生命現象や疾患に関与するがその全容は未解明。

- ヒトの糖鎖情報を網羅的に解読し、医学をはじめ幅広い研究分野との新たな連携を産み出す糖鎖情報の基盤を構築。

- ヒトの生命現象の解明、老化・認知症・がん、感染症等に関する革新的な治療法・予防法の開発を通じ、生命科学の革新、病気で苦しむことのない未来を目指す。

令和6年度 学術研究の大型プロジェクトの一覧

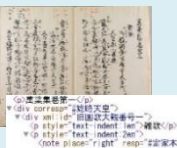
大規模学術フロンティア促進事業(11事業)

データ駆動による課題解決型人文学の創成

～データ基盤の構築・活用による次世代型人文研究の開拓～

(人間文化研究機構国文学研究資料館)

国内外機関等との連携による更なる画像データの拡充、画像データのAI活用等によるテキストデータ化、データ分析技術開発の推進など、国文学を中心とするデータインフラを構築し、様々な課題意識に基づく国内外・異分野の研究者との共同による大規模データを活用した次世代型人文研究を開拓する。



大型光学赤外線望遠鏡による国際共同研究の推進 (すばる)

(自然科学研究機構国立天文台)

米国ハワイ島に建設した口径8.2mの「すばる」望遠鏡により、銀河が誕生した頃の宇宙の姿を探る。太陽系の最も遠くで発見された天体の記録を更新するなど、多数の観測成果。



宇宙と生命の起源を探究する大型ミリ波サブミリ波望遠鏡アルマ2計画

(自然科学研究機構国立天文台)

日米欧の国際協力によりチリに建設した口径12mと7mの電波望遠鏡からなる「アルマ」により、生命関連物質の探索や惑星・銀河形成過程の解明を目指す。



30m光学赤外線望遠鏡 (TMT) 計画の推進

(自然科学研究機構国立天文台)

日米加印の国際協力により口径30mの「TMT」を米国ハワイ島に建設し、太陽系外の第2の地球の探査、最初に誕生した星の検出等を目指す。(※2021年度に計画期間終了)



KEK スーパーBファクトリー計画

(高エネルギー加速器研究機構)

加速器のビーム衝突性能を増強し、宇宙初期の現象を多数再現して「消えた反物質」「暗黒物質の正体」「質量の起源」の解明など新しい物理法則の発見・解明を目指す。前身となる装置では、小林・益川博士の「CP対称性の破れ」理論(2008年ノーベル物理学賞)を証明。



大強度陽子ビームで究める宇宙と物質の起源と進化 (J-PARC)

(高エネルギー加速器研究機構)

日本原子力研究開発機構と共同で、世界最大級のビーム強度を持つ陽子加速器施設を運営。ニュートリノなど多様な粒子ビームを用いて基礎研究から応用研究に至る幅広い研究を推進。



高輝度大型ハドロン衝突型加速器 (HL-LHC) による素粒子実験

(高エネルギー加速器研究機構)

CERNが設置するLHCについて、陽子の衝突頻度を10倍に向上し、現行のLHCよりも広い質量領域での新粒子探索や暗黒物質の直接生成等を目指す国際共同プロジェクト。日本はLHCにおける国際貢献の実績を活かし、引き続き加速器及び検出器の製造を国際分担。



「スーパーカミオカンデ」によるニュートリノ研究の推進

(東京大学宇宙線研究所)

ニュートリノの観測を通じて、その性質の解明やニュートリノを利用した宇宙観測を目指す。(2015年梶田博士はニュートリノの質量の存在を確認した成果によりノーベル物理学賞を受賞。また、2002年小柴博士は、前身となる装置でニュートリノを初検出した成果により同賞を受賞。)



大型低温重力波望遠鏡 (KAGRA) 計画

(東京大学宇宙線研究所)

一辺3kmのL字型のレーザー干渉計により重力波を観測し、ブラックホールや未知の天体等の解明を目指すとともに、日米欧による国際ネットワークにより、重力波天文学の構築を目指す。



大型先端検出器による核子崩壊・ニュートリノ振動実験 (ハイパーカミオカンデ計画の推進)

(東京大学宇宙線研究所、高エネルギー加速器研究機構)

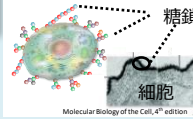
ニュートリノ研究の国際協力による次世代計画として、新型の超高感度光検出器を備えた大型検出器の建設及びJ-PARCの高度化により、ニュートリノの検出性能を著しく向上。素粒子物理学の大統一理論の鍵となる陽子崩壊の初観測や、CP対称性の破れなどのニュートリノ研究を通じ、新たな物理法則の発見、宇宙の謎の解明を目指す。



ヒューマングライコムプロジェクト

(東海国立大学機構、自然科学研究機構、創価大学)

多くの生命現象や疾患に関与するものの全容が未解明である「糖鎖」について、ヒトの糖鎖情報を網羅的に解読し、医学をはじめ幅広い研究分野との新たな連携を産み出す糖鎖情報の基盤を構築。ヒトの生命現象の解明、老化・認知症・がん、感染症等に関する革新的な治療法・予防法の開発を通じ、生命科学の革新、病気で苦しむことのない未来を目指す。



南極地域観測事業

(情報・システム研究機構国立極地研究所)

国立極地研究所を中核機関とし、関係省庁が連携・協力して研究観測の企画・実施、観測に関わる昭和基地等の設営活動を行っている。新たにドームふじ観測拠点Ⅱにおいて約3,000mの深層掘削を開始。100万年を超える最古級のアイスコアを採取し、地球環境変動の解明を目指す。これまでオゾンホールの発見など多くの科学的成果を獲得。



超高温プラズマ学術研究基盤 (LHD) 計画

(自然科学研究機構核融合科学研究所)

超高温プラズマを安定的に生成できる大型ヘリカル装置 (LHD) を学際的な研究基盤として活用し、世界最高の時空間分解能をもつ計測システムによって、核融合に限らず、宇宙・天体プラズマにも共通する様々な複雑現象の原理を解明。



学術研究基盤事業(3事業)

研究データの活用・流通・管理を促進する次世代学術研究プラットフォーム (SINET)

(情報・システム研究機構国立情報学研究所)

国内1,000以上の大学等を高速通信回線ネットワークで結び、約300万人の研究者・学生が活用する、多岐にわたる学術情報の流通促進を図るための学術ネットワーク基盤である「SINET」と、データ駆動型研究を推進するための研究データの「管理」「公開」「検索」基盤から構成される研究データ基盤を一体的に運用。



その他

国が国立大学法人に期待する役割・機能

- 世界最高水準の教育研究の先導、イノベーションや知の多様性の源泉となる学問分野の継承・発展、全国的な高等教育の機会均等の確保など、**人類社会全体の発展**へ寄与【**普遍的使命**】
- 世界的規模で公共的な価値への投資が活発化・加速化する中、**機能拡張により公共を担う経営体へ転換**し、全国の知的インフラのネットワーク集積機能を活かし、**成長戦略の切り札**として貢献【**新たな役割**】

国立大学法人と国との関係（自律的契約関係）

- **国との関係性における新たな枠組み（自律的契約関係）を構築**
 - ➡ 国は、国立大学法人に負託する役割や機能の発揮が出来る環境構築に責任を持つとともに、法人が自らの裁量で機能を拡張できるよう、規制による事前管理型から事後チェック型へ
 - ➡ 国が毎年度財政措置を講ずるに当たって求められる必要な関与と、国立大学法人の自主性・自律性に基づく発展とを両立させた形へ（国が個々の国立大学法人の経営全般にわたる目標を予め設定して管理する枠組みは、自ら多様な目的を持って自律的に発展していく国立大学法人には馴染まない）
- **多様なステークホルダーを巻き込み、社会変革の駆動力として成長し続ける経営体※1へ転換**
 - ➡ 国立大学法人は、国から負託された業務を確実に遂行することに加え、多様なステークホルダーとのエンゲージメント※2を通じて信頼関係を深める、ステークホルダーを巻き込んだ大学経営モデルへ

※1 新たな資金循環を駆動する機能を持ち、自ら成長し続ける仕組みを内包し、その機能で経済社会システムを変革させることを目指す組織体
 ※2 主体的に深い対話や共創等を通じた強い関与により、築き上げた信頼関係をともに、責任を果たし、相互理解を得て、互恵的に協働すること

経営裁量の拡大を可能とする規制緩和

- 国立大学法人が真の経営体となるためには、「経営裁量を拡大出来る手段」が必要
- 国は、資金獲得や組織変更の柔軟性など、国立大学法人が機能を拡張し新しい価値を社会に提供し続けるために不可欠な規制緩和を行うべき

（主な検討事項）

- | | |
|----------------------------------|--|
| ◇先行投資財源の確保とその循環拡大 | ◇定員管理等の柔軟化 |
| ✓ 大学債発行等の対象事業及び償還期間の更なる拡大・長期化 | ✓ 学位分野の変更に収容定員の総数が増えない場合の学部・学科の再編等を伴う定員変更手続きの簡素化 |
| ✓ 共同研究・受託研究等の研究開発機能の出資可能な対象事業化 | ✓ 不断の改革に取り組むような場合に限り特例的に、学部収容定員の増を実施（地域ニーズが高く認められることが前提） |
| ✓ 複数法人による余裕金の共同運用の大臣認定に関する運用の見直し | ✓ 優秀な留学生の確保のため、定員管理の弾力化、留学生の授業料の設定の在り方の柔軟化 |
| ✓ 間接経費収入の運用ルールの柔軟化等 | ✓ 国際連携教育課程制度（JD）に係る最低修得単位数の軽減等について柔軟化 |

今後に向けて

- 経営体へ転換する度合いやスピードは、法人の設立背景や活動規模によって差異があり、**法人自らの特性に応じたガバナンスを選択できるようにすることが必要**
- 世界最高水準の研究を牽引する大学の抜本的強化のため、**高い自律性と厳しい結果責任と同時に、大きな経営自由度や裁量の経営資源を持ち、戦略的な変容力を発揮できるガバナンスを適用**することが不可欠
- ガバナンスを含め抜本的強化を行う法人が、創設される**大学ファンドを大幅な機能拡張にレバレッジを効かせる支援**として大いに活用

中期目標・中期計画の在り方

- 国：国立大学法人に求める役割や機能に関する基本的事項を大枠の方針として示すべき
- 法人：その中から、**自らの大学経営の目標に照らして、自身のミッションとして位置付けるものを選択**し、それを達成するための方策について、**自らの責任で6年間で達成を目指す水準や検証可能な指標を中期計画に明確に規定**することが不可欠

評価の在り方

- 国：評価全体を簡素化するとともに、法人評価について、**毎年度の年度評価を廃止**し、原則として、6年間を通じた業務実績を評価することとすべき
- 法人：**ガバナンス・コードへの適合状況等の積極的な公表により情報発信**を行うとともに、自らの取組について**自己評価**において、国以外のステークホルダーの視点も取り入れ、**充実・強化**を図るべき

エンゲージメントの在り方

- 国：ステークホルダーとの関係構築の有り様については、国立大学法人の自律性に委ね、その**プロセスの透明性や包摂性の観点からモニタリングするに留めるべき**
- 法人：**透明性を確保し、積極的な情報公開により説明責任を果たす**ことで信頼を獲得していくことが不可欠であり、**ステークホルダーとの対話により得られた意見や要望などを、大学経営に活用**すべき

内部統制に係る組織の在り方

- 国：法人に置くべき組織やその構成、役割などの大枠を示すに留め、その他の事項については、**法人の経営判断に委ねるべき（経営の柔軟性）**
- 法人：多様なステークホルダーからの信頼を確実に獲得していくため、学長選考会議及び監事が持つ**牽制機能について可視化し、実効性のあるものとするべき（牽制機能の可視化）**
- 法人：**学長選考会議が自らの権限と見識**において、法人の長に求められる人物像に関する**基準を明らかにするとともに、広く学内外から法人の長となるにふさわしい者を求め、主体的に選考**を行うべき。また、学長等の**幹部候補を発掘、育成、プールする仕組みも重要**

会計制度・会計基準

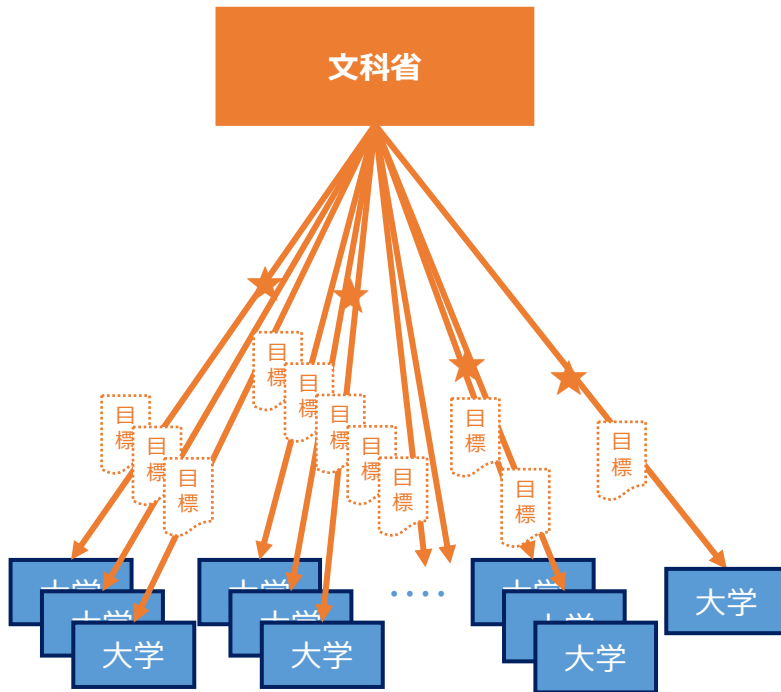
- 国以外の**多様なステークホルダーの目線からも理解しやすい財務諸表等へ改善**を図ることが必要
- 国立大学法人が自ら獲得した多様な財源を**戦略的に積立てる仕組みの創設**や、次期中期目標期間に**繰り越しが出来るよう目的積立金の見直し**を行うべき

人事給与マネジメント

- 教育研究の一層の活性化や全世代の活躍促進に向けて、**組織全体としての人事給与マネジメント**に取り組むことが必要
- **経営を支える職員**について、高度な専門スキルに応じた**専門職の配置や能力に応じた給与制度の導入**を行うとともに、**キャリア形成や専門性の強化**など、他機関との対等な人事交流を積極的に行いながら進めていくべき

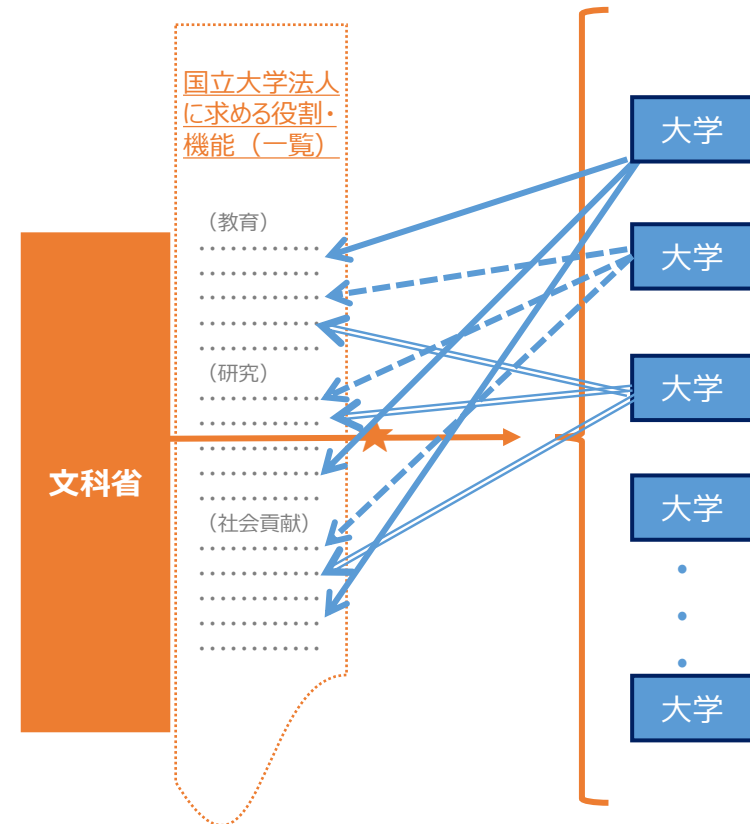
組織の新陳代謝やリソースの戦略的再配分を可能とする**経営力の実行性を高める**とともに、ステークホルダーへの**徹底した情報公開と厳しいモニタリング**を通じて資金循環を駆動させ、社会変革をもたらすといった、**世界に類のない「公共を担う経営体」に相応しい新たな法的枠組みの在り方**について、大学ファンドの創設の動向も踏まえつつ検討し、大学経営のニューノーマルを日本発モデルとして創出することを期待

国立大学法人と国との関係（見直し前後の比較）



＜現行制度＞

1. 国は（国立大学法人が作成した原案を尊重し）**それぞれ**の国立大学法人の経営全般にわたる中期目標を提示（★）
2. 国立大学法人は、国から示された中期目標を達成するための中期計画を作成



＜自律的契約関係＞

1. 国は**国立大学法人全体に求める役割や機能に関する基本的事項（一覧）**を提示（★）
2. 国立大学法人は、1の中から、自らの大学経営の目標に照らして、自身のミッションとして位置付けるものを選択し、中期目標素案を作成
3. 国は、（2を踏まえつつ）中期目標を提示
4. 国立大学法人は、中期目標を達成するための中期計画を作成

「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」について

経済財政運営と改革の基本方針2019における関連箇所の記載

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

2. 経済・財政一体改革の推進等 (2) 主要分野ごとの改革の取組 ④ 文教・科学技術 (基本的考え方)

イノベーション創出の中核としての国立大学法人については、指定国立大学が先導して、世界の先進大学並みの独立した、個性的かつ戦略的大学経営を可能とする大胆な改革を可及的速やかに断行する。そのため、より高い教育・研究に向けた自由かつ公正な競争を担保するため、**国は国立大学との自律的契約関係を再定義し、真の自律的経営に相応しい法的枠組みの再検討を行う。**その際、**現行の「国立大学法人評価」、「認証評価」及び「重点支援評価」に関し、廃止を含め抜本的な簡素化を図り、教育・研究の成果について、中長期的努力の成果を含め厳正かつ客観的な評価に転換する。**また国は、各大学が学長、学部長等を必要な資質能力に関する客観基準により、法律に則り意向投票によることなく選考の上、自らの裁量による経営を可能とするため、**授業料、学生定員等の弾力化等、新たな自主財源確保を可能とするなどの各種制度整備を早急に行う。**また各大学は、**グローバル人材を糾合できる世界標準の能力・業績評価制度とそれに基づく柔軟な報酬体系を早期に確立**させる。あわせて、現代の世界において英語が共通言語化されている状況を踏まえ、**真に世界に伍していける大学実現に向け、日常的な英語による教育研究の早期実現**を目指す。

経済財政運営と改革の基本方針2020における関連箇所の記載

第3章「新たな日常」の実現

3. 「人」・イノベーションへの投資の強化－「新たな日常」を支える生産性向上 (1) 課題設定・解決力や創造力のある人材の育成

②大学改革等

国立大学法人改革について、**戦略的な大学経営を可能とする新たな法的枠組みを検討⁷¹**し、年内に結論を得る。国と**新たな自律的契約関係を結ぶ国立大学法人は、グローバルな評価・処遇制度の下、人事の独立性を確保し、学生定員を自律的に管理、デジタル化を活かした質の高い教育を実践、リモート留学生・教員も含めたグローバル・キャンパスを実現**する。

⁷¹ 骨太方針2019に基づき設置された「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」において、独立行政法人通則法等の対象外とすることも含め検討。

検討事項

- 国と国立大学法人との関係（「自律的契約関係」）について
 - ✓ 中期目標・中期計画の在り方、評価の在り方
 - ✓ エンゲージメントの在り方
 - ✓ 内部統制に係る組織の在り方
 - ✓ 会計制度・会計基準、
 - ✓ 人事給与マネジメント
 - ✓ 高い自律性と厳しい結果責任を求める新たな法的枠組み
- 経営裁量の拡大を可能とする規制緩和
 - ✓ 先行投資財源の確保とその循環拡大
 - ✓ 定員管理等の柔軟化
- 今後に向けて

検討会議メンバー（敬称略、五十音順）

上山 隆大	総合科学技術・イノベーション会議議員
大野 英男	東北大学長
金丸 恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長、グループCEO（座長）
五神 真	東京大学長
小林 喜光	株式会社三菱ケミカルホールディングス取締役会長、総合科学技術・イノベーション会議議員（非常勤）
篠原 弘道	日本電信電話株式会社取締役会長、総合科学技術・イノベーション会議議員（非常勤）
曄道 佳明	一般社団法人日本私立大学連盟副会長、上智大学学長
富山 和彦	株式会社経営共創基盤IGPIグループ会長
濱口 道成	国立研究開発法人科学技術振興機構理事長
星 岳雄	東京大学大学院経済学研究科教授
松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
松本 美奈	一般社団法人Qラボ代表理事、ジャーナリスト
湊 長博	京都大学長
宮内 忍	宮内公認会計士事務所所長
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授

「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」の開催経過

第1回 2月21日（金）

- ・ 検討会議の議事運営等について
- ・ 国立大学改革の変遷と現行制度について
- ・ 意見聴取及び自由討議

第2回 3月19日（木）

- ・ 委員からの意見聴取
- ・ 国と国立大学法人との契約関係について
中期目標・計画、法人評価の在り方
- ・ 自主財源確保に向けた方策について
長期借入・大学債発行の要件緩和について

第3回 4月24日（金）

- ・ 諸外国の大学制度について
東京大学 福留教授からヒアリング
- ・ 国立大学法人に期待される役割について
- ・ 自主的財源確保に向けた方策について
出資対象事業の拡大について

第4回 5月22日（金）

- ・ 地方国立大学の機能強化に向けて
金沢大学 山崎学長（国立大学協会副会長）からヒアリング
- ・ 国立大学の学生定員管理の柔軟化について

第5回 6月19日（金）

- ・ 戦略的な国立大学法人経営に求められるガバナンスについて
東海国立大学機構（名古屋大学 松尾総長、岐阜大学 森脇学長）
からヒアリング
- ・ ニューノーマル社会における国立大学の国際化について
学事歴の柔軟化、英語による教育研究活動促進など
ジョイント・ディグリーを実施する国際連携学科の設置認可の条件緩和

第6回 7月28日（火）

- ・ 内閣府における大学改革の議論について
名古屋大学 木村副総長からヒアリング
- ・ ニューノーマル社会における自律的契約関係の在り方
中期目標・計画、法人評価の在り方

第7回 8月31日（月）

- ・ これまでの審議概要（骨子）（案）について

第8回 9月25日（金）

- ・ 中間とりまとめ（案）について
- ・ 今後の検討事項について

第9回 10月23日（金）

- ・ 国立大学法人のエンゲージメントの在り方について
政策研究大学院大学 林教授からヒアリング
- ・ 学生視点からの国立大学の収容定員総数の在り方について

第10回 11月27日（金）

- ・ 戦略的な経営実現に向けたガバナンスの在り方について
- ・ 経営体の人事給与マネジメントの在り方について

第11回 12月23日（水）

- ・ 最終とりまとめ（案）について
- ・ 今後に向けて