

## 第 1 回検討会における主な意見（案）

## 1. 運営費交付金の在り方と安定的な支援

- 基盤的経費と競争的資金の両輪によって学術研究を支えるという原則が大きく損なわれている。教授層の 1 人当たり研究費が 10 万円以下、中には 5 万円以下の例も存在し、研究基盤経費とは到底言えない水準にまで低下。この水準では、特に実験系の研究者にとって主体的な研究を展開することが不可能。期限付きの競争的資金への過度な依存が、我が国の学術研究基盤の弱体化や科学技術創造力の低下に直結する。運営費交付金は知の基盤に対する戦略投資として位置付け、中長期的な安定支援が不可欠。
- 地方から見た国立大学の役割に鑑み、人口減により大学そのものや学部の減少がないよう運営費交付金の総額の確保、少なくとも物価に連動した増額が必要。過去 10 年間運営費交付金がほぼ増えていない状況は、人が資源の日本において国の恥ではないか。少なくとも交付金全体を上昇基調に乗せていくことが必要。教員 1 人当たりの研究費が少ない現状は衝撃的。
- 運営費交付金に対する外部資金比率は、平成 16 年に 14～15%程度だったが令和 6 年には約 70%に達し、基盤的な人件費や事務部門のコスト等が賄えず、外部資金を獲得すればするほど大学の首が絞まる極めて厳しい状況。運営費交付金を増やしてデュアルサポートシステムのバランスを取り直すことが重要。
- 国として支援する部分の考え方が不明確。法人化以前は明確に積算根拠があったが、それが見えなくなったことで、何に使ってどこまでが必要なのかがわからなくなってしまっている。何が基盤で国がどこまで担保すべきなのかについて議論が必要。

## 2. 制度設計の方向性（シンプル・予見可能性・透明性）

- ヨーロッパにおいては、運営費交付金のような配分方式は、シンプル・透明・安定的・多様性の許容が理念であり、①基盤的な部分、②政策を踏まえて大学と政府が契約するような部分、③パフォーマンスによって影響される部分としている。配分した後どのように使うかは大学の自由としつつ、前年度の配分額をベースとするのではなく、アウトカム指標に基づいた算定を行うべき。
- 例えば、教育の質の高いところは学生定員数を増やすことが可能となることで交付金も増えるといった、教育研究の成果が出ているところに配分できるような仕組みを考えるべき。
- シンプルな評価の仕組みは重要。正確な評価を期すほど制度が複雑化してしまう一方、労力に見合ったメリットがないという指摘もある。
- 基盤的機能の維持と改革推進をどう両立するかが重要。国立大学が教育研究という基本的な営みを担う公共機関としての性格を持つ以上、安定的な基盤は不可欠。一方、社会からの期待に応えるためには、ミッションに応じた機能強化を促す仕組みも必要。この観点から、①教育研究の継続を担保する基盤的経費、②ミッションに

沿った取組を支援する配分、③成果や改革努力を反映するインセンティブ配分の三重構造が望ましい。シンプルかつ、安定した基盤の上に改革を積み上げる制度設計が重要。

### 3. 物価・人件費上昇（インフレ）への対応

- 運営費交付金算定ルールには、物価動向や社会経済情勢を踏まえて調整する仕組みである「教育研究政策係数（ $\beta$ ）」があるが、これまで実質的に発動されてこなかった。教育研究の質を維持向上させる観点から、同係数の適切な活用や代替の仕組みを設けることで、物価・人件費上昇といった社会経済情勢を反映した運営費交付金の確保が必要。
- 政府の2%物価上昇目標に合わせた予算要求は当然。少なくとも人件費の増加との連動ができていないのは問題。
- デフレからインフレ時代への転換を踏まえ、インフレに連動する形での運営費交付金の配分を基本とすることは必要。ただ、納税者の理解を得るため、低所得者への給付型奨学金を前提としつつ、授業料収入も総額として物価連動することも併せて検討が必要。
- 研究費が教員雇用費の1%程度に留まる現状に鑑みると、大学内で研究教育の優先順位を自律的に上げられるようエンカレッジすることも重要。
- 高等教育固有の物価上昇率を検討することは重要。その適用が実現されれば、現在の問題の大部分が解消されるのではないか。
- 高等教育固有の物価指数導入は必要。その際、AIの活用による大学運営の効率化の努力も評価する必要があるのではないか。

### 4. メリハリ付け・評価の仕組み・インセンティブの在り方

- 諸外国の大学の経営層によると、大学改革が成功するポイントは既存予算を削るゼロサム配分だけでは不十分。ゼロサムの外にお金をつくり、そこで競わせなければうまくいかない。ゼロサムではない自由度のあるお金で頑張る学長をしっかりと応援すべき。あわせて、学長を監視するシステムが必要。
- 現行の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について、共通指標による過度なランキングによりグループ内競争を煽る配分方式となっている。外部資金では十分に賄えない部分を運営費交付金で措置するため、外部資金と連動するような計算式にするなど、指標を踏まえた計算方法を考えるべき。
- ミッション実現加速化経費の配分指標による効果や進捗を文科省として中間評価し、第5期の効果的なメリハリづけの議論に生かすべき。また、安定的資金確保によって大学教員全体の悪い意味での安定性につながらないよう、学内での内部的な教員評価と資金配分のメリハリ付けを行い、パフォーマンスを上げてもらうことが必要。
- 「知の総和」答申の協調や共創の方向性を踏まえると、過度なグループ内競争は望ましい方向ではないのではないか。

- ミッション実現加速化係数の廃止について、役割を十分に果たして次の展開に進む段階に来ているため賛成。他方、この係数による再配分の仕組みで進めてきた大学改革の芽を枯らさないため、良い取組に対する継続的支援は必要。
- 現行の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」は、実績ベースのものや伸び率のものがあり複雑化している。その結果、再配分の額がいくらと提示されてよくわからない上に、その評価から得られるものも少ないため、見直しが必要。
- 配分のルールが細かくなったことで、トップダウン型の構想が増え、ボトムアップの概算要求が提案しにくくなった。そうした能力を伸ばしていく形も必要ではないか。
- 高騰する電子ジャーナルや施設・設備の共同利用など、国公私立の枠を超え、日本全体の高等教育の進展を図る意味でも、連携・協働を促す仕組みづくりの検討が必要。

## 5. 社会の変化に対応した新たな評価指標

- 大学が国の成長戦略にどれだけ協力するか、地域人材の育成の観点から地域人材の定着率などが評価指標として考えられるのではないか。
- 現在の米国等の状況に鑑み、第5期の新たな指標として、優秀な海外人材（インド、ASEAN等）の引き込みと、変化の激しいAIへの対応を位置づけることが必要。
- 研究費が上位10%の教員に62%集中している現状を踏まえ、若手育成のために個人格差を緩和する方策を基盤経費に盛り込むといった検討も必要ではないか。
- 指標の項目について、質の高い教育研究を図るため、例えば、ST比の改善率や労働需給ギャップに着目し、不足する人材の育成に対応した重点配分などは考えられないか。
- 人材育成には10年単位の時間を要するため、教育成果の評価については中期目標期間（6年）を超えた中長期的な観点が必要。
- 例えば、中央教育審議会大学分科会大学院部会など、高等教育政策の改革の動きと連動した指標の検討が必要。

## 6. 附属施設（附属病院、附属学校等）への支援の在り方

- 附属病院の規模が20年前の2倍に膨張し、その赤字が法人経営を著しく不安定化させている。赤字の要因である技術料の未手当や高価薬などの不採算医療に対し、財務状況の透明化等のチェックを前提として、運営費交付金による支援をしてはどうか。また、医師の地域派遣機能等を支えるため、自治体を含めた支援体制も含め、附属病院の在り方を見直す時期に来ている。
- 附属学校の中には地域の公立学校のクオリティーを下回る教育活動しかできない予算しか確保できていないところがある。附属学校への安定的かつ拡張的に予算確保していく観点が重要。