

国立大学法人等人事給与マネジメント改革の今後の流れ等

資料9-1
国立大学法人評価委員会
総会（第82回）R8.9.15

第1期 2004～

第2期 2010～

第3期 2016～

第4期 2022～

第5期 2028～

二〇〇一年
(平成十三年)

二〇〇四年
(平成十六年)

二〇一三年
(平成二十五年)

二〇一四年
(平成二十六年)

二〇一五年
(平成二十七年)

二〇一九年
(平成三十一年)

二〇二〇年
(令和二年)

二〇二一年
(令和三年)

二〇二五年
(令和七年)

二〇二六年
(令和八年)

二〇二九年
(令和十一年)
又は
二〇二八年
(令和十年)

大学（国立大学）の
構造改革の方針

国立大学法人化

国立大学改革プラン

クロスアポイントメント制度の
基本的枠組と留意点
年俸制導入促進費 導入

国立大学経営力戦略

人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン（追補版）
クロスアポイントメント制度の
基本的枠組と留意点（追補版）
人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン

国立大学法人等改革基本方針

人事給与マネジメント改革に
関する参考事例集作成
(第5期に向けた法人内の検討を目的) 予定

更なる
改革の
促進

人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン見直し
(法人の先行事例を波及させることを目的) 予定

活力に富み国際競争力のある
国公私立大学づくりの一環として

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（独立採算性）を導入

自主的・自律的な改善・発展を促す仕組みの構築

1. 社会の変化に対応できる教育研究組織づくり
2. 国際水準の教育研究の展開、積極的な留学生支援
3. 大学発ベンチャー支援、理工系人材の戦略的育成
4. **人事・給与システムの弾力化**
5. ガバナンス機能の強化

2015年度末までに年俸制
適用者 1万人目標（達成済）

2. 自己変革・新陳代謝の推進

- (1) 機能強化のための組織再編、大学間・専門分野間での連携・連合等の促進
- (2) 学長裁量経費によるマネジメント改革
- (3) **意欲と能力のある教員がより高いパフォーマンスを発揮する環境の整備**
- (4) 経営を担う人材、経営を支える人材の育成確保

<参考>
「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（R7.6 科学技術・学術審議会人材委員会）、「技術職員の人事制度等に関するガイドライン」（R8.3 同委員会）

国立大学法人等改革基本方針

1. 国立大学法人等の機能強化の視点の明確化
2. **機能強化の方向性に沿った財務戦略、人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化**
3. 機能強化の方向性に沿った組織見直し
4. 教育の質の向上
5. **研究力の強化**

国立大学法人等人事給与マネジメント改革(第5期中期目標期間)の方向性

- ✓ 国立大学法人等が取り組む人事給与マネジメント改革を進める上での基本的な考え方や検討すべきポイント、参考事例を掲載したガイドラインを平成31年2月に策定。令和3年12月には、教員の意欲を向上させるとともに多様で優秀な人材確保にもつながる具体的な取組事例を掲載したガイドライン(追補版)を策定し、各大学の取組を促進。
- ✓ 第5期中期目標期間(令和10年～15年度)に向けて、「国立大学法人等改革基本方針(令和7年11月4日文部科学省策定)」等を踏まえた人事戦略として、各国立大学法人等のミッション・機能強化の方向性に応じた、人事給与マネジメントの高度化を図るべく、人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの見直し等を行う。

人事給与マネジメント改革（第5期中期目標期間）

1. ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備

- ◆ 各法人の**ミッション・機能強化に応じた**、強化すべき機能の特定とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの**人員と組織の具体化**

3. 教育や研究への専念等、業務分担の見直し等

- ◆ 教育や研究への専念等、**業務分担の見直しやエフォートの重み付け等**
- ◆ 教育・研究及び社会貢献などの**パフォーマンスを最大化する環境の構築**

5. 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築

- ◆ **業務の複雑化や変化する社会のニーズに応じた**、財務、経営企画、法務等の分野における人材、組織運営に必要なテクノロジー、IRに係る人材、研究開発マネジメント人材や技術職員等の**専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築**

2. 全学的な人事戦略に基づく人事計画

- ◆ 教員のみならず、事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた**人事計画**（法人内における**人員のバランスを予め人事戦略において明確にし、適切な人事管理を計画的に行う**）の策定

4. 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合

- ◆ 専門分野によっては、法人内で人材を十分に確保、育成、配置が困難。専門人材のキャリアパス確保の観点からも、広がりやボリュームも考慮しつつ、各法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえ、法人内組織の再編にとどまらず、**他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合を検討**

6. 多面的な人事評価の構築、処遇への反映等

- ◆ 教職員の人事評価については、アカデミックな業績のみならず、**法人のミッションに応じた教育、産学連携、社会貢献、地域振興などの必要な観点を入れた評価の仕組みの構築と処遇への反映**
- ◆ 教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みの導入

7. 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

- ◆ **若手研究者の構成割合向上**（年齢構成バランスの見直し）や研究パフォーマンス向上の観点からの**業務の適正化、優秀な若手研究者のPI（研究主宰者）登用**
- ◆ **若手研究者への支援強化・処遇改善、意欲ある研究者**（若手からトップまで）への魅力ある研究環境の提供や安定した環境で挑戦的な研究に打ち込める環境整備
- ◆ 若手研究者等の活躍機会の拡大や流動性確保に向けた、**外国の大学への挑戦機会の提供、企業との組織的な連携・協力や共同研究の推進、クロスポイントメント制度等**を活用した人材交流等の取組の推進
- ◆ 研究開発マネジメント人材や技術職員等の活躍を促進するための**処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築**、研修プログラムの実施など、計画的な育成・確保