

## 国立大学の教育研究活性化を促進する人事給与マネジメント改革の基本的な方向性について

平成30年 6月28日  
一般社団法人 国立大学協会  
会長 山 極 壽 一

去る6月15日に、「経済財政運営と改革の基本方針2018」、「未来投資戦略2018」及び「統合イノベーション戦略」が閣議決定された。

いずれにも国立大学に対する期待と改革が記載されており、特に人事給与マネジメント改革の重要性が強調されている。

国立大学は、現在、少子高齢化、地域創生、グローバル化、人生100年時代などの社会変化の中で、各大学の強み・特色を一層活かして地域・国・世界に貢献するための様々な改革に懸命に取り組んでいるが、法人化以来の運営費交付金の削減により、人件費の削減、教員数の削減を行わざるを得ず、それが教育研究基盤の弱体化をもたらす深刻な弊害をもたらしている。

一方、この間、高等教育の国際競争の激化による国立大学の国際的な存在感の低下や企業における研究活動の低下もある中で、あらためて国立大学への期待が急速に高まってきた。

国立大学協会は、そのような状況を踏まえ、これまで取り組んできた改革の一層の推進と必要な資金の確保に真摯に取り組み、国立大学の教育研究機能の強化に全力を傾注する所存である。

その重要な柱が人事給与マネジメント改革であり、若手教員をはじめとする多様な教員を確保するとともに、各教員のモチベーションを高め、教育研究活動等の活性化を図ることが急務であると認識している。

以上を踏まえ、ここに国立大学における今後の人事給与マネジメント改革の基本的な方向性を明らかにするものであり、このような取組について、ぜひ政府や産業界をはじめ、各方面のご理解とご支援をいただきたいと考えている。

- 1 全学戦略に基づく教員配置を可能とする全学的な人事システムを構築し、各世代の人員構成バランスを配慮しつつ、若手、女性、外国人などの雇用を促進して多様で優秀な人材を確保する。
- 2 教員・研究者の流動性を向上させ、年齢・性別、国籍等を問わず、優秀な教員・研究者が十二分に活躍できるチャンスを創出し、多様でダイナミックな教育研究活動が可能なキャンパスをつくる。特にワーク・ライフ・バランスを推進するため、育児・介護支援や保育園の整備など、職場の状況に対応した働きやすい職場環境を整備する。

- 3 適切なエフォート管理、支援体制の充実、諸業務の効率化等により教員の研究・教育に充てる時間を確保し、研究面での生産性向上や学生の様々な学修活動への指導充実など教育研究活動の一層の活性化を図る。
- 4 学問分野等の特性に応じた教員業績評価の運用を一層実質化し、各大学で運用している月給制、年俸制等の様々な給与制度について、業績評価の結果が処遇にメリハリを持って適切に反映される仕組みの整備を進めることを基本的な考え方とし、教育研究意欲の向上と活性化につながるような人事給与システムを実現する。
- 5 国立大学間や国立研究開発法人との間のみならず、公私立大学や民間企業、海外の大学・研究機関との間でのクロスアポイントメントの導入を積極的に進め、教育研究上の連携を促進するとともに教員の研究力・流動性を高める。
- 6 運営費交付金に加え多様な外部資金（海外資金を含む）の獲得を一層推進し、これら資源の一体的かつ柔軟な活用により雇用財源を確保して、若手教員等の雇用促進をはじめ、大学のミッション達成に必要なポストの戦略的な確保・運用を実現する。

国立大学協会においては、以上の基本的な方向性に沿って、その実現のための具体的な改革方策について、さらなる検討を早急に進める所存である。

これらの人事及び給与に関する改革の実現のためには、将来にかけての安定的な財源の確保が必須である。したがって、この改革を支える基盤的経費である運営費交付金の安定的・確実な措置と将来にわたる財政計画を明示するとともに、改革を促進・加速化するための財政面の支援や税制改正・規制緩和等の制度面での環境整備を行うことを国に強く要請するものである。

また、これらの改革は、組織・ガバナンスや教育研究体制の改革とともに、国の将来を見据えて総合的かつ着実に進めていく必要があり、短期的・一面的な評価に基づく不安定な財源措置に陥ることのないよう留意すべきである。

さらに、将来の我が国を担う若手教員の育成・雇用の促進及びテニユアトラックからテニユアに至るキャリアパスの整備と安定的なポストの確保については、国においても、財政支援等を含む特段の配慮を願いたい。

最後に、我が国の研究力の向上のためには、国立大学のみならず、公私立大学、研究開発法人、民間企業等においても同様の改革を進め、セクターを越えた教員・研究者の流動性の向上と連携協働の促進を図ることが不可欠であり、国においては、省庁の枠を越えてそのための諸施策を総合的に推進することを要請する。

## 【趣旨説明】

このたび、政府の基本方針を示す「経済財政運営と改革の基本方針2018」等の文書において、国立大学教員に係る年俸制の拡大を含む人事給与マネジメント改革の推進が示されている。

各国立大学法人においては、現在、各方面の期待に応え、また将来の社会変化を見据えて、高度な教育研究を通じて地域・国・社会に貢献すべく懸命の取組を行っているが、教育研究の活性化を一層促進するために、人事給与マネジメント改革を行う必要性は強く認識している。

一方、実効性のある改革を進めるためには、次のような視点が不可欠である。

- 改革は、個々の教員のモチベーションを高め、教育研究活動の活性化を促進することを第一義とするものでなければならない。
- 研究者コミュニティ全体の流動性を高め活性化を図るためには、国立大学のみならず、セクターを越えた一体的な改革を進めなければならない。
- 若手研究者等の雇用の促進や研究時間の確保などの教育研究環境の改善につながるものでなければならない。
- 各国立大学法人が、長期的な見通しを持って、中期目標・計画に沿って主体的かつ戦略的に改革を進められるよう、安定した財政的及び制度的な基盤が確保されなければならない。

今後、政府において、人事給与マネジメント改革に係る具体的な制度設計等を進められることにかんがみ、国立大学協会として、上記の視点に基づいて考え方を明確に示すことが急務と考えたため、このたびの「基本的な方向性」を明らかにしたものである。

国立大学協会においては、「基本的な方向性」の実現のための具体的な改革方策について、さらなる検討を早急に進め、積極的に提言を行っていく所存である。