

国立大学の改革の方向性

平成30年5月22日



一般社団法人 国立大学協会
The Japan Association of National Universities

改革の方向性

昨今の国立大学を取り巻く厳しい状況を乗り越え、我が国社会の持続的発展に貢献すべく、国立大学協会では「**高等教育における国立大学の将来像**」をとりまとめ、今後国立大学が果たすべき役割・機能を明示した上で、**将来像を実現するために**、特に昨年度新たに2つのWGを設置し、種々具体の方策について検討を行っている。

➤ ガバナンス改革 (H29.12.25設置)
地域と国の発展を支え世界をリードする国立大学の機能強化を促進するガバナンス制度改革WG

座長：永田 恭介（筑波大学長）

➤ 人事給与改革 (H29.12.25設置)
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WG

座長：松尾 清一（名古屋大学長）

改革の方向性

国立大学協会 ガバナンス、人事・給与マネジメントのWGにおける議論の進捗状況

I. ガバナンス

- 1 法人複数大学制度の創設：各大学が選択可能な柔軟な設計に
 - ・「法人の長」と「学長」をそれぞれ置くことを可能とする
 - ・「理事」・「役員会」・「経営協議会」は法人に、「教育研究評議会」は各大学に必置
- 産業界等の外部理事の複数登用のルール化
 - ・理事数の規定の大幅緩和
- 経営人材キャリアパスの形成等
 - ・経営人材に関する研修の充実と経営人材ネットワークの構築
- 経営力強化の在り方
 - ・学長選考、教学と経営の機能強化、経営協議会・教育研究評議会の活性化 等

ガバナンスコード策定
必要に応じて
改正及び
法改正

II. 人事給与マネジメント

- 教員の適正な業績評価と処遇への反映により、モチベーションを向上
- 年俸制の計画的導入拡大と確実な財源措置の確保により、人事給与マネジメント改革を加速
- クロスアポイントメント制度の活用により、教員の流動性を促進
- 外部資金の獲得等財源の多様化による長期的・安定的ポストの確保

運用指針策定

ガバナンス改革にかかる新たな取組み

- 優れたマネジメント力を有する執行部の育成のため、ユニバーシティ・デザイン・ワークショップ（UDWS）事業を国立大学協会として実施（平成30年度～）

趣 旨

【背景】

国内外の状況の急速な変化の中、国立大学が将来にわたり、地域・日本・世界の持続的発展に貢献し続けるため、リーダー人材を育成し、その人材バンクを形成

【目的】

- 1 高等教育を取り巻く環境、政策、内外の大学の動向等の理解
- 2 ビジョンを構想する視野と能力の養成
- 3 戦略を構築し、組織・仕組みを整え、遂行する能力の養成
- 4 多数の構成員の理解を得て、巻き込み、実行するリーダーシップの涵養
- 5 参加者間のネットワーク構築

概 要

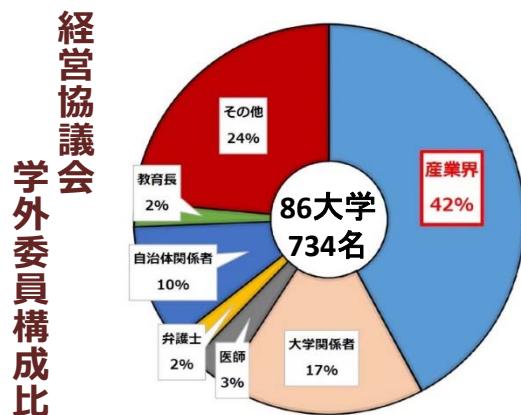
- ・国立大学法人のマネジメントを担う強い意志のある役員・副学長・事務局長等を対象とする
- ・研修は2泊3日の合宿形式（本年は、8月末から9月初めに実施）
- ・（海外大学の状況も含めた）大学マネジメントや、大学改革に関する講義
- ・所属大学の将来像とそれを実現するための方策や課題に関する発表・意見交換
- ・「高等教育を取り巻く環境、政策動向」等に関するディスカッション 等

(参考) ガバナンス改革の取組み状況

学外の意見を取り入れ、大学のガバナンス強化を図るために、経営協議会の委員の過半数は学外委員としている →**学外委員のうち約42%は産業界から**

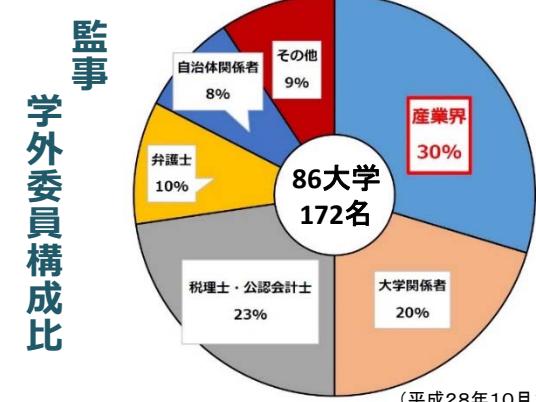
経営協議会

- 経営協議会は、国立大学法人の経営に関する重要事項を審議する国立大学法人法上の基本的な運営組織であり、**委員の過半数は学外委員**
- 経営協議会の学外委員には、産業界、他の国公私立大学、地方自治体など各方面の有識者を選任
※全国立大学の学外委員のうち約42%は産業界から
- 年平均6回程度開催されており、実質的な意見交換の充実に努力
- 各大学においては、学外委員に対する丁寧な説明や学内視察・教職員との意見交換の機会の設定などにより、大学の強みや課題を含め、大学の現状についての十分な理解を得るよう努めている



監事

- 国立大学法人の監事は、各大学の意向を踏まえた上で文部科学大臣が任命している
- 監事の現職は産業界関係者が最も多く、その他国公私立大学関係者、税理士・公認会計士、弁護士、自治体関係者等となっている
- 各大学においては、役員懇談会や学長との定期的な意見交換会などを通じた監事と執行部との意思疎通の充実、監査室員の増員等の監事補佐体制の強化に努めている

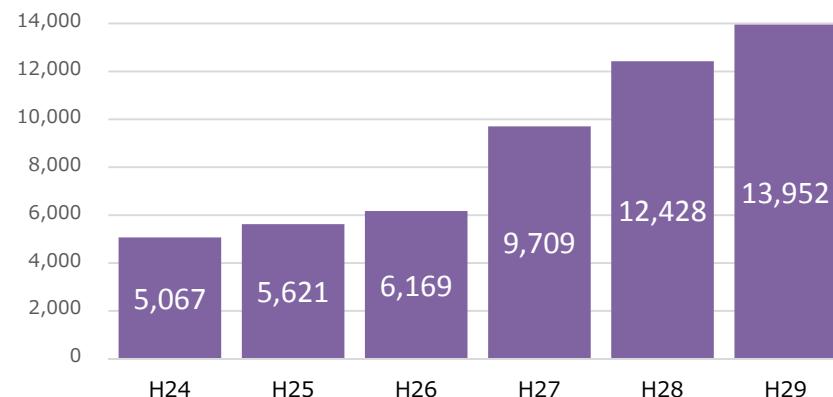


(参考) 人事給与改革の取組み状況

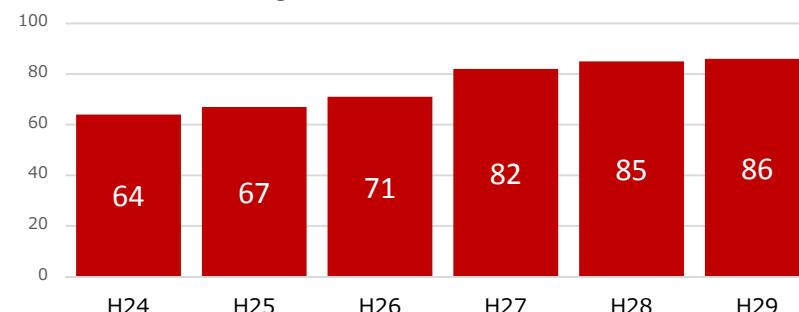
- 国立大学改革プラン（H25.11）や国立大学経営力戦略（H27.6）において、組織の活性化や人材の流動性の促進を図る観点から、人事・給与改革システムの弾力化やメリハリある給与体系への転換と業績評価の充実が掲げられたところ。
- 各大学において、年俸制やクロスアポイントメント制度の導入、適切な教員業績評価システムなどの人事・給与システム改革を推進。
- 意欲と能力のある教員がより高いパフォーマンスを発揮できるよう、メリハリある給与体系への転換と業績評価の充実を前提とした、年俸制、クロスアポイントメント制度などの人事給与システム改革が着実に進捗。

1. 年俸制導入状況

①年俸制適用人数

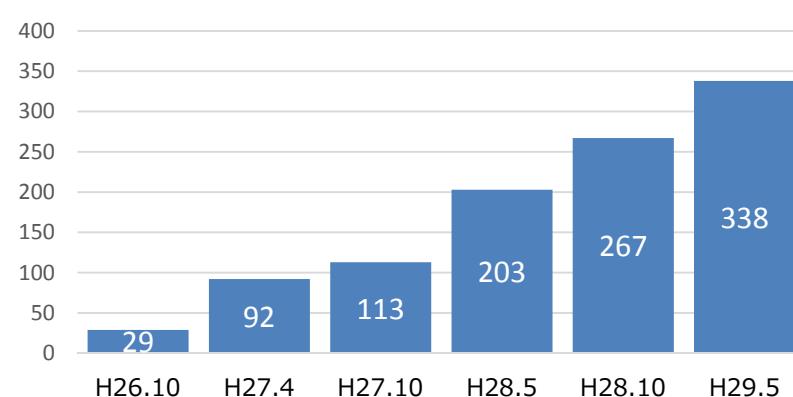


②年俸制導入法人数

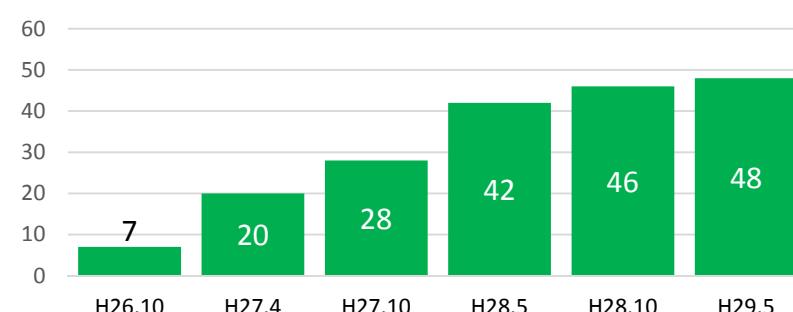


2. クロスアポイントメント制度導入状況

①クロスアポイント制度適用人数



②クロスアポイント制度導入法人数



(出典) 文部科学省 国立大学法人支援課作成資料をもとに国大協事務局作成。