

平成31年度予算の編成等に関する建議（抜粋）

（平成30年11月20日 財政制度等審議会）

（7）研究開発の主力たる国立大学

① 運営費交付金の配分

平成16年度（2004年度）の国立大学法人化以降、国立大学運営費交付金が約1,400億円の減額がなされたとの指摘がある。しかしながら、この間、実質的な運営費交付金に補助金も合わせれば、国立大学への公的な支援額は600億円増加している。また、日本の国立大学に対する公的な支援額は、主要先進国の国公立大学の中でトップクラスの水準にある。

- ・ 科学技術・学術政策研究所の分析によれば、教員1人当たりや事業費当たりのトップ10%論文の生産性には、大学間で大きな差がみられる。しかしながら、平成16年度（2004年度）に法人化されて以降、運営費交付金のほとんどの部分が、原則として前年同額で各大学に配分されており、大学間での配分に大きな変化は見られない、
- ・ 運営費交付金の一部を評価に基づいて配分してきたものの、ごく一部に限られている上に、必ずしもアウトカム指標ではなく、相対評価も行われていない、
- ・ 前述のように、トップリサーチャーの約5割が40歳未満の若手層であるにもかかわらず、大学のポストや研究費の配分がシニア層に偏っている

といったことを考えれば、これらを改善し、新陳代謝を促す配分の仕組みが必要であると考えられる。

このため、社会のニーズに応じた教育水準・グローバルレベルで通用する研究水準の確保のために実効性のある運営費交付金の配分において、

- ・ 各大学共通で、厳選されたアウトカム指標、すなわち、教育面では例えば就職率・進学率など、研究面では教員1人当たりトップ10%論文数・若手教員比率・外部資金獲得額などの指標を設定し、この指標に基づき相対評価かつ厳密な第三者評価を実施する、
- ・ 評価に基づいて配分する額を運営費交付金のまずは10%程度、1,000億円程度にまで拡大する、といった改善を行うべきである。

② 国立大学の研究環境

なお、国立大学教員の研究環境について、若手教員の処遇改善を求める指摘がある。日本の研究生産性の向上に向けて、一定の流動性を確保することは必要であるが、仮に改善が必要な場合には、前述の運営費交付金の配分に際して、若手教員比率などの指標を盛り込むとともに、各大学において、

- ・ 入学者が減少している一方、常勤教員数を増加させてきている、
- ・ 雇用や任期の判断が効果的になされていない、
- ・ 単純に定年延長をし、65歳以上教員を増加させてきている

といった現状についても、マネジメント機能を発揮して人事・給与システムを見直すことで、若手教員の処遇を改善することは可能であると考えられる。

また、個人研究費が減少している、個人の研究時間割合が減少しているといった指摘があるが、

- ・ 外部資金を含めた教員1人当たりの研究費は増加していること、
- ・ 大学全体としての研究時間は主要先進国と遜色がないこと、
- ・ 調査方法が異なるアンケートによるデータの単純な比較は必ずしも妥当ではないこと

に留意する必要がある。それぞれの教員の教育と研究の比重の置き方については、教員の業績評価や大学のマネジメント機能の発揮を通じて、教員個人への研究費や研究時間の配分のメリハリの中で議論すべきである。各大学内での配分の議論に資するよう、各大学において、セグメント別の予算・決算や、各学科・各教員の教育・研究成果の見える化が必要である。

さらに、博士課程への進学者数が減少しているとの指摘がある。しかしながら、博士課程在籍者数は大幅に増加したのち、高止まりしている実態がある。また、大学院の就職状況や大幅な定員割れとなっている大学院が多いこと等を踏まえれば、むしろ定員の見直しを含め、大学院教育の抜本的な改革が求められているのではないか。その際、

- ・ 大学院側は働き方の変化に応じて、修了後のキャリアパスにつながる教育内容の工夫や開発を行う、
- ・ 企業側は大学院教育の成果を適切に評価する

といった出口を見据えた改革が必要ではないか。そのため、産学連携を通じて、大学院・企業の意味疎通を図ることが望ましいと考えられる。