

参 考 資 料

I. 国民からの意見聴取の概要	27
II. 有識者からの意見聴取の概要	35
III. 各国立大学法人への実地調査による意見聴取の概要	42
IV. 全国立大学法人への意見聴取の概要	50
V. 参考データ	59

I. 国民からの意見聴取の概要

1. 意見数

233件

<内訳>

(性別)

男性：185名（79.4%）、女性：27名（11.6%）、無回答：21名（9.0%）

(年齢)

10代：2名（0.9%）、20代：15名（6.4%）、30代：29名（12.4%）、40代：40名（17.2%）、50代：53名（22.7%）、60代以上：64名（27.5%）、不明：30名（12.9%）

(回答者の国立大学との関係等)

分類		人数	割合	
(1)国立大学と関係のある方		258	88.1%	
	1 国立大学の教職員	144	49.1%	
	ア 教員	A 常勤	82	28.0%
		B 非常勤	77	26.3%
	イ 事務職員	A 常勤	5	1.7%
		B 非常勤	40	13.7%
	ウ 技術系職員	A 常勤	38	13.0%
		B 非常勤	2	0.7%
	エ その他	A 常勤	3	1.0%
		B 非常勤	2	0.7%
		A 常勤	1	0.3%
		B 非常勤	19	6.5%
	2 国立大学の学生	9	3.1%	
3 国立大学に在籍する学生の保護者	7	2.4%		
4 国立大学の卒業生	47	16.0%		
5 国立大学と共同研究等を実施又は予定がある方	8	2.7%		
6 国立大学の卒業生を企業等組織で雇用している方	3	1.0%		
7 過去、国立大学に教職員として在籍された方	27	9.2%		
8 その他	13	4.4%		
(2)公私立大学と関係のある方		8	2.7%	
	1 公私立大学の教職員	6	2.0%	
	2 公私立大学の学生	1	0.3%	
	3 その他	1	0.3%	
(3)その他		5	1.7%	
	1 就業されている方	1	0.3%	
	2 就業されていない方	4	1.4%	
(4)不明		22	7.5%	
合計		293	100.0%	

(注) 国立大学との関係等については、複数回答されている方もいるため、表中の人数と意見数とは一致しない。

2. 主な意見

(1) 法人化の成果

- 学生支援、サービスの面では組織的対応がみられ、かなり向上している。
- 独自の判断で教育・研究ができるようになった点は評価できる。
- 個々の法人の自主性・自律性の増大、個性的で特色のある取組の創出、地域や産業界との連携の重視、効率的な組織運営、外部資金の増加などが法人化の成果として認められる。
- 法人化は、国立大学に対して運営責任という点で警鐘を与え、教育の重要性を再認識させた面で大きな成果があった。また、国立大学が「個性化」の必要性を認識したことは、多様な教育・研究を発展させる上で重要であったと高く評価している。
- 大学の独法化は独法化の趣旨になじまず、見かけ上の国家公務員の削減でしかなかった。教育に関してはロングタームで考えなければならない。

(2) 教育研究等関係

- 事務職員の削減によって教員が事務書類を捌くことになり、教育・研究に割く時間が減少し、卒業生や研究生、修了生の質の低下を招きかねない。
- 様々な改革事業、書類作成などの業務等に時間をとられ、特に若手の助教等の研究・教育時間を奪っており、効率的な処理システムを導入する等、研究に集中できる時間を増やすべき。
- 学生へのきめ細やかな配慮が要求され、教員の負担が増大している。特に法科大学院教育と研究との両立は極めて困難。
- 教員一人当たりが本来の職務である教育と研究に使える時間は、法人化前と比べてむしろ少なくなっており、効率的な処理システムを導入すべき。
- 大学共同利用機関では、単独法人化がなされなかったため、「機構」にまとめられたが、事務的に煩瑣になったばかりでなく、「機構」としての活動も生じてしまい、負担が大きい。また、「総合研究大学院大学」が別法人となり、その本部でも同様に活動が求められるため、4重組織となってしまう、教員は本来の研究を阻害され、疲弊している。
- 法人化自体は、望ましい制度化であったと考える。法人化以前に比べ、相対的に各大学の裁量権が増し、独自の判断に基づき特色ある教育研究を進める余地が増えた。
- 法人化は競争の成果が短期間に見えやすい研究領域への焦点化をもたらしつつあるので、成果の見えにくい理系における基礎的研究や人文学が軽視されている。大きな方向転換を望みたい。
- 法人化して、組織として系統的に教育を行う取り組みが進んだ。具体的には、学科等が組織として教育目標を立て、それを実現するカリキュラム等を整備し、教育成果をチェックして継続的に改善する、といったPDCAサイクルができつつある。
- 法人化後、利益優先的な活動が目につくが、本質的な研究・教育活動や基礎研究、人文分野の研究など大学教育の地道な部分にスポットを当てる議論を行うべき。
- 短期的に成果の出る研究が中心になり、長期的視点での研究が少なくなった。経常

研究費を一定程度保証する仕組みがなければ、基礎研究が崩壊し、国の将来を危うくする。

- 法人化によって、情報が集中する旧帝大系の大学は有利になるが、地方大学は不利な状況に置かれており、地方大学の存続を脅かしている。
- 地方大学であっても、地方ならではの発想と独自性を生かし、活気と活力に溢れた活動を展開している法人が多く存在し、地方経済効果に及ぼす影響も多大。
- 研究業績偏重主義が横行している。とくに研究業績だけ重視されているため、実習などの教育に力を注がない教員が出てきた。また、研究業績は学生の数に大きく影響するため、施設や規模の小さな研究室では不利になる。教育や社会貢献についてもきちんと評価して、予算配分をしてほしい。
- 法人の規模、立地条件等により東京大学等旧帝国大学（7大学）と地方大学との資金獲得に差異が生じ、大学間格差につながっている。

（3）管理運営組織等関係

- 学長、副学長、学部長などのリーダーシップを強化し、実務能力を向上させるための組織的・長期間の実践的プログラムを開発、実施すべき。
- 大学としての運営（教育・研究・社会貢献）と、法人としての運営（経営）の2つの観点を明確に区分し、それぞれに適した人材を配置すべき。
- 選考された学長の活動について評価を行う委員会等を設置すべき。
- 学長が選出された後は、その者に対する学長職としての研修制度を設けるべき。
- 大学運営は、研究者からの選抜でなく、公正な判断が可能な経営及び人材育成のプロフェSSIONALが行う制度に改められたい。
- 「大学経営主体としての法人」と「大学教育（研究）主体としての大学」を分ける制度上の考えと実質が伴わない現象が起こっている。
- 法人組織と大学組織との分離を明確にすべき。教授会や教育研究評議会が、今でも大きなウェイトを占めており、学長のリーダーシップの発揮は無理。
- 本部に機能が集中しすぎ。きめの細かい対応ができていない。とくに施設など末端の置かれた状況を把握できていない。もう少し、本部機能を弱め、部局の事務機能を強めるべき。
- 複数の人員で複数の大学の担当ができるようにブロック内での兼業体制を構築すべき。
- 運営に携わるスタッフの独断ではなく、大学構成員の各種決定への参加の拡大や、教授会の位置づけを高めるべき。
- 経営協議会はどの程度有効なのか。日常的に大学業務に関わっている内部の委員と、短時間だけ審議に参加する外部の委員とでは、その義務感に違いが出てくるのはやむを得ないのではないか。
- 教育研究評議会や経営協議会の構成員として、学長や学長が指名する理事が含まれ、議長はともに学長とすることとなっている。よって、これら二つの組織のチェック機能も働かなくなる可能性が高い。

機能も働かなくなる可能性が高い。

- 監事は文部科学大臣が任命することになっているが、事実上任命には学長の同意が必要であり、監事が積極的なことを言えない。文部科学大臣への監査報告の提出を義務付ける必要がある。
- 法人化により監査機能は充実しているが、監査法人の監査、監事監査、内部監査、そして会計検査院の实地監査等とあり、評価と同じく法人の負担が過重となっているので、法人の監査機能についても軽減されるよう措置願いたい。

(4) 人事関係

- 公務員時代の年功序列が従来のまま。課長職が異動対象の部下を気に入るか気に入らないかなど、適材適所を主眼にした人事になっていない。
- 法人化後の新たなパラダイムに適した自律型組織とするためには、構成員間の機能分化、特に事務職員における人材モデルの多様化を進める必要がある。
- 国立大学法人等職員採用試験については、統一して行う試験は全国から専門性の高いオンリーワンの人材を採るもの（スペシャリスト）に限定し、一般職については、各大学の個性化に応じ、個々の大学において選考採用すべき。
- 法人化により人事制度が変わったにもかかわらず、依然として年功序列となっており、リーダーシップを期待できる人材が登用されていない。
- 教員に対する支援スタッフあるいは事務職員の人数が圧倒的に少ない。支援スタッフを充実させることが極めて重要である。
- 意思決定システムや事務組織の改革、職員の体系的な職能開発（SD）を行い、調査・分析・企画・立案・渉外といった非定型業務や知財・国際などの専門業務をこなせる人材を学内に確保していくことが必要。
- 非常勤については、大学側は研究機関としての当該大学への所属を認めないのが一般的であり、その結果、非常勤の教員は科研費の応募などで著しく不利な立場に置かれている。教員側が求めれば、大学側は当該教員が研究者として（も）同大学に所属することを義務づけるべき。
- 教員の採用について、旧来からのコネや学閥を中心とした採用が行われている。もっと可視的で公平なものにしていかないと優秀な研究者は育たない。
- 教員の選考過程・結果について、情報公開するなどして透明化すべき。
- 事務職員の削減は、教員の教育研究の時間を著しく奪う側面もあり、さらに、事務の専門的能力・技術の継続的維持を困難にしかねない。この点の柔軟な運営を検討してほしい。
- 法人化に伴い業務量は格段に増加している一方で、国の人件費削減政策や、人件費を節約して教育研究費に充てる大学独自の措置等によって、常勤の教職員は削減せざるを得ないような状況にある。
- 予算の定率削減により人件費削減が進められており、若手教員の雇用がその調整弁として利用されていることは、将来の日本の科学技術振興等に大きな影響を及ぼすと考えられる。

- 若手教員の割合が低く、雑務がこの年代に過度に集中している。若手教員の積極的な登用の道を開いてほしい。
- 教職員数の減少により、学生と向き合う時間とゆとりがなくなっている。このために、非正規で職員を雇用しているが、3年から5年が経てば、次の職場へと渡り歩かねばならない。
- 若手研究者の職の多くが任期付きとなっており、大学院を修了しても安定した生活を確保することが難しい。こうした状況を抜本的に改善すべき。
- 人件費年1%削減については、どれだけ人件費を投入できるかは運営主体が自主的に考えることであって、政策的に縛られること自体が問題。
- 文部科学省との人事交流については、双方がそれぞれの現場を知ることにより、教育研究を国と国立大学法人が一緒になって推進する上で非常に有益で重要。
- 文部科学省との人事交流を継続すべき。リーダーの養成の一つの方法として、一つの大学経験者だけで組織を形成するのではなく、「人事交流」によって、他大学経験者や文部科学省の優秀な人材を交流させることは有益な方策。国立大学法人と文部科学省との「人事交流」は、他省庁行政の「天下り」や「現役出向」ではない。
- 国立大学は優秀な文部科学省出向事務職員の定着化を図りつつ、中核となる法人採用事務職員の管理・運営能力を高めるべき。
- 大学に出向する役人については、人事交流やインターンシップの意味では歓迎すべきだが、管理部門の職制に赴任する場合は概ね不適と言わざるを得ない。
- 異動官職は国立大学全体の人材レベルを担保する機能もあるので、専門プロジェクトを担うポストについては、各法人が求める人材を文部科学省に伝えることにより、適材適所の異動が叶うのではないか。
- 多くの国立大学法人に文部科学省の天下りポストがあるが、文部科学省の顔色をうかがいながら法人経営をすることにつながるため、なくすべき。
- 文部科学省から出向といった形で天下りしてくる職員は国立大学法人の管理運営に対する知識も能力もなく、腰掛の姿勢である。特に国立大学法人の管理運営と関係のない局からの天下りは現場を混乱させるだけで、全く無意味で迷惑。こういった腰掛天下り人事は直ちに改めるべき。
- 幹部級職員が数年で異動し、生え拔きがその仕事内容を認められないで昇任できないようでは、法人本部の成果の向上は望めない。大学も幹部職以上の人材育成が文部科学省任せでおろそかになっている。

(5) 財務会計関係

- 目的積立金制度を有効活用し、以前より合理的な大学運営ができるようになった。
- 目的積立金として中期期間中であれば自由に使えるようになったことは法人化の大きなメリットであるが、中期期間中の6年間という縛りがあり、期間終了間際には若干の無駄を生じさせてしまうのは避けられない。
- 現行制度をさらに進め、より柔軟な予算執行が可能となるよう、複数年度（6年間など）での予算執行を幅広く認める。目的積立金については、中期目標期間中は自

動的に繰越を認め、中期目標期間を跨る場合に、現行の定員充足率等の基準により積極的に繰り越し承認を行うべき。

- 「半官半民」の業務に係る法律、制度について、簡素化等の見直しが必須。
- 目的積立金の埋蔵金報道でも、会計制度が複雑なため、世間の人には理解できていない。簿記や会計がある程度わかる人が素早く理解できる会計制度に変更すべき。
- 会計制度を国に準拠させては、何のための法人化かわからない。随意契約の少額基準や旅費については機動的な事務処理を重視すべき。
- 政府調達制度や官公需、会計検査院実地検査及び官民競争入札等々の対象外とすべき。また、給与や労務管理等公務員に近い仕組みを改めるべき。
- 変更契約を行うための手続き等の事務量が増加しており、政府調達に係る仕事量に苦慮している。国立大学が「WTO政府調達協定の対象機関」から除外され、学校法人のように契約事務に職員を割かなくても良い事務体制で行えることを望む。
- 運営費交付金の1%削減は運営のスリム化に役立ったが、そろそろ限界に来ており、これ以上の削減は大学運営に歪みをもたらす。
- 全国共同利用・共同研究拠点に手当てされる資源は、拠点形成を実現できるような額には遠く及ばず、これをさらに縮減することは拠点を名ばかりの制度にしてしまい、真の拠点形成が進められない。
- 全国共同利用の附置研究所については、裏付けとなる十分な予算措置がなされていない。国立大学附置研究所の機能が十分に発揮され、我が国の優れた研究活動を推進するためにも、財政支援の充実が不可欠。
- 特定の学科等に対する社会的ニーズが高いことを具体的に示すには、学生が十分に確保できることを示す必要があるが、学生を受け入れると、定員超過によってペナルティを受けてしまい、定員を厳守すると学生や社会のニーズに応えられず、実績も示せない。制度として矛盾があるので、改善が必要。
- 最低限の基盤研究費を確保するとともに、国家的戦略・地域特性に根ざしたメリハリをつけた重点配分を行うべき。
- 日本の大学への競争的資金の導入はある程度の成果があり、必要だが、過度の競争的資金制度の導入は短期に資金獲得に結びつく研究が流行り、時間を費やす教育や基礎研究の充実を阻害するデメリットもある。
- 競争的資金について、資金間で運用方法が違うなど、「資金の使い勝手」が悪い。一元的にして欲しい。
- 基盤的経費を削減して競争的経費を増額し、競争的資金配分により大学の施策を誘導する方法には矛盾を蓄積する危険性がある。年限がつけられた競争的資金は、期限後当該大学が独力で維持していくことになるが、基盤的経費が削減されつつある現状では困難である。
- 競争的資金、外部資金への依存度が高まり、ステークホルダー等への説明責任が重要となって、地域に密着した活動、社会貢献に力を注ぐようになった。
- 複数年度会計制度や、将来の競争的資金の審査の際に不利益にならない形で未使用金を国に返納する制度を作ることで、競争的資金をより効率的に活用できる。
- 科学研究費にも間接経費を交付するようにしたことは、大きな経営努力を強いられ

ている国立大学法人にとって、素晴らしい配慮である。

- 施設が狭いので改善して頂きたい。博物館施設や附属教育施設の標本や資料等の研究資料を保管するスペースがほとんどない。こういった基礎資料は研究を進める上で非常に重要。
- 国立大学法人の出資対象を拡大し、一定の範囲で子会社の設立を認めた方が、利潤が出資者たる法人に還元され、最終的に国民の利益に資する。特に、障がい者雇用に係る特例子会社は障がい者雇用の促進も期待される。
- 個々の法人が財政的に自立を強める方向で法改正を考えていただきたく、具体的に、収益事業の実施、出資対象の拡大を認めていただきたい。
- 法人化によって、コスト意識ができたことにより無駄遣いが減少した。
- 研究に「効率」を求めることは間違っている。効率は成果がないと評価できず、成果が出るのは何年先になるかわからないからである。非効率と思われた研究が、多大な成果を挙げた例は歴史上にいくらでもある。よって、「研究の効率化をすすめる」という考えも間違いである。
- アウトソーシング、民間方式が馴染む業務は民間委託し、組織のスリム化、迅速な意思決定ができる組織体に生まれ変わる必要がある。

(6) 中期目標・計画、評価関係

- 中期目標・計画は結局、全国的に横並び的構造となり、計画内容も最初から評価を念頭に置いたものとなっている。長期的ビジョンのもとに、もっと時間をかけ、絞り込んだ策定を行うべき。
- 中期目標・計画の策定は、限られた時間と項目の多さ故に計画を立てる時点で十分な検討ができない仕組みといえる。また、現状を踏まえて改善する計画とはならず、思いつきの羅列となっている傾向があり、法人が評価を気にしすぎて、本質を見失っている。
- 中期目標・計画及び法人評価制度は、抜本的に簡素化すべき。少なくとも利用者ニーズに即した評価方法を確立すべき。
- 大学の重要な使命である教育の成果は目に見えにくく、数値目標の設定や成果を客観的に評価するのは難しく、基本的に成果主義になじまない。教育面での現行の評価制度を見直すべきである。
- 第2期に入るにあたり、評価量の縮減など改善の兆しは見えてきたが、評価のための評価にならないよう、更なる改善が必要。
- 基盤的研究費の充実を図りつつ、学長・学部長裁量による研究費配分を促す大学評価基準を撤廃すべき。
- 評価が問われる為、形だけの真の改革とは関係のないみかけだおしの「改革案」が横行し、重い課題に正面から向き合っていない。
- 国立大学の評価も問題である。評価法として、下記を提案したい。
 - ・各大学で、思い切った目標を掲げる。この高低も評価する。
 - ・各大学、その中から10項目の得意点を挙げ、他大学との評価比較に供する。

- ・大学の規模に応じて標準化を考える。
 - ・評価結果は公表する。
 - ・順位付けなどは行わないで、運営交付金などにも反映させない。
- すべての国立大学法人が、中期目標・中期計画を同じ期間で定め、毎年度それを点検するという作業は、評価に投入された資源量に見合うだけの、教育研究の向上につながっていないのではないか。
- 大学の評価の順位付けにより交付金に格差を付けるやり方は、大学運営を短期的・近視眼的にしている。成果がすぐに出る試みと、成果を出すのに何年も要する試みとを評価できる視点を確立すべき。
- 中期目標・中期計画の制度はやめるべき。各大学の自主性は名ばかりのものであり、国家が責任を負わない強力な国家統制の道具となっている。また、書類作成業務は膨大で、本来業務であるはずの教育・研究を脅かしている。
- 業務改善として、大学の自主性・自律性を尊重するのであれば、年度計画とそれに対する実績報告書は各大学に委ねるべき。

(7) その他

- 国際人権規約（A規約）の留保を撤回し、日本の高等教育を無償とするべき。
- 18歳人口の減少を考えると、大学数が多すぎる。大学の設置を安易に認め、大学数を制限できなかった文部科学省の責任を再認識いただきたい。
- 有名私大を見習って、国立大学は附属校を充実させ、中高大か小中高大一貫体制を確立すべき。
- 国立大学について、取得単位は、全て時間・空間を問わず互換性を持ち、学位の授与も一元化すべき。
- 教員及び医師・看護師等養成大学は公立大学に移管する、一つの都道府県に同じような学部がある場合は廃止するなど、道州制（地方分権）等も踏まえ、国立大学と公立大学の統合等も検討すべき。
- 地方国立大学、文系単科大学に重点的に資金投入を行い、魅力ある地方再生の切り札とすべき。
- 学生納付金については、授業料減免枠の拡大、授業料等標準額について引き続き学部・分野別の差を設けない、第2期中は増額変更しないとすべき。
- 大学は情報をもっと活用していく努力をすべきだし、情報公開や情報インフラの整備も推進して行かなくてはならない。
- 日本の大学は留学生の受入れについて問題意識が低すぎる。受入れ環境整備は日本が最も遅れてる。
- 給付型の奨学金の創設やそれと同様の効果を持つと考えられるティーチングアシスタントやリサーチアシスタント、特別研究員等に対する支援措置の拡充、無利子奨学金も含めた奨学金の拡充が急務である。

Ⅱ. 有識者からの意見聴取の概要

1. 日程及び有識者

<第1回：2月2日>

佐々木 毅 学習院大学法学部教授（元国立大学協会会長）
宮原 秀夫 独立行政法人情報通信研究機構理事長（元大阪大学総長）
天野 郁夫 東京大学名誉教授
鈴木 守 上武大学長（元群馬大学長）

<第2回：2月24日>

亀山 郁夫 東京外国語大学長
稲永 忍 地方独立行政法人鳥取県産業技術センター理事長
金田 章裕 人間文化研究機構長
嘉山 孝正 山形大学医学部長
伊永 隆史 首都大学東京教授

<第3回：3月9日>

舘 昭 桜美林大学大学院教授
有信 睦弘 株式会社東芝顧問
南 学 横浜市立大学エクステンションセンター長
赤井 伸郎 大阪大学大学院准教授

<第4回：3月11日>

松井 孝典 千葉工業大学惑星探査研究センター所長
五神 真 東京大学大学院教授
玉井 康之 北海道教育大学釧路校教授
山田 礼子 同志社大学教授
渡辺 三枝子 立教大学大学院特任教授

<第5回：3月24日>

櫛山 博 東京大学医学部附属病院事務部長
土屋 了介 国立がんセンター中央病院長
河野 茂 長崎大学病院長
宮下 保司 東京大学大学院医学系研究科教授

※ 敬称略

※ 役職は意見聴取時のものであり、現在と異なる場合がある。

2. 主な意見

(1) 法人化の成果等

- 法人化していなければ、行財政改革による影響はさらに深刻であっただろうから、その意味で法人化には一定の成果があった。
- ようやく新しい法人制度に教職員が慣れてきており、今年からの第2期中期目標期間の6年は、これを大学の活性化につなげていく時期である。当面、法人制度の拙速な見直しは避けるべき。
- 法人化の良い面として、地方の大学は明白に地域と様々な形で連携をとり、地域の活性化のためのインフラとして定着しつつある。
- 国立大学が教育という極めて重要な機能を有している組織であるという認識を十分持つことなく、他の角度からのみこれを議論することは非常に危険。
- 知的資産をより豊かにし、日本が世界の中で知的に尊敬される基盤づくりを国立大学が担わなければならない。
- 国立大学には世界のトップと伍してもらいたい必要があるという国民の期待と、金銭的な面と地理的な面で高等教育に対するアクセスを良くすることも期待されており、これは私立に任せていてもうまくいかない。
- 国立大学法人が国の政策の実現にとって重要なツールであるという特性が後退してきている。重要な政策と国立大学をどう組み合わせるかは検討に値する。

(2) 教育研究等関係

- 法人化後、教育活動へのウエイトが上がった。ただし、優秀な学生に充てる時間が減少している。
- 附属病院においては、診療報酬点数のマイナス改定や病院再開発のための借入金の返済などの中での経営重視となっており、スタッフが疲労困憊している。臨床医学関係の年間論文数も減っており、大きな損失。
- 診療自体の仕事が相当増加している。学部・研究科と病院を分けていかないと研究ができない。
- 人文学は短期的・経済的尺度では評価が難しいが、知的社会の基盤であり底上げが必要。
- 優秀な研究者の数は地方国立大には少なく、競争的資金を取るには、研究者にある程度人数が揃っていないと難しいため、東大と地方国立大では圧倒的な差がある。地方国立大学は地方国立大学なりの特色を出していくことが重要で、東大と同じ道では意味がない。
- 国際競争力のある教育研究体制構築のためには、大学のみを視野に入れるだけでは不十分。大学共同利用機関及び研究独立行政法人と大学との連携を強化して、目標設定・役割分担を明確化し人事交流を促進すべき。
- 医学部において、附属病院の疲弊にともなって、研究医の養成というミッションの遂行が困難になってきている。現場の医師不足という短期的問題にのみ注目すると中長期的な日本の医療水準低下をきたすので、早期の対応が必要。ことに研究型国

立大学医学部における体制整備が急務。

(3) 管理運営組織等関係

- 国立大学法人はトップのリーダーシップが重要。トップがある程度継続しないと法人制度は破綻する。
- 学長候補者は自らの方針を掲げて立候補することがない。候補者がビジョンを掲げることを指示すれば大学は変わっていく。
- 学部・教授会自治が学長のリーダーシップを発揮する上で障害になっている。
- 学校教育法の教授会の規定はあった方がいいが、意思決定の仕組みが問題。学科が力を持っており、全会一致主義の下では機動的な意思決定は困難。
- 学長・理事長の分離は巨大な大学ではありうるかもしれないが、単科大学ではあまり意味がない。
- 大学の長は学問をやっていないと大学運営は困難。経費の削減等は理事に1人わかる人がいればよい。学問を理解していない学長は好ましくない。
- 大学においては、大学教育とは何かという学長の見識が大切。学長が経営がわかる人をコントロールすればよく、分離する必要はない。
- 国立大学は理事に民間出身の人がおり、それで十分という意見もあるが、理事長でなければ主導権を発揮できない。理事長・学長の分離はうまくすれば成功事例が出る。
- 附属病院でも、診療科や体制等をかなり自由に運営できるようになった。
- 法人化以降、組織改革に後ろ向きになっている。新しい学問には新しい器が必要であり、組織改革への重点配分をお願いしたい。
- 大学固有のガバナンスの中での法人毎の多様化の進展と、それを国がどうサポートするかが重要。国が方針を出してああしろ、こうしろ、では法人化した意味がない。
- 大学側は税金を投入しただけの価値があるということを説明できるだけのガバナンスの仕組みを整えることが必要。
- 附置研究所が個々の大学の中に縛られており、共同研究施設としてのサービスを提供しにくい。
- 病院を活性化させるためには医学部附属病院よりも大学附属病院の方がよい。

(4) 人事関係

(非公務員化)

- トップマネジメントが始まったことも重要。また、法人化後、人事は柔軟化しており、学術専門員として現場の教員の判断で適任者をフルタイム雇用できる制度を作った。
- 法人化の結果として、教職員において一人一人が組織の構成員という認識が高まり、大学のミッションについて議論、対話が深まるようになったし、社会の動きにも目を向けざるを得なくなった。人事では、意欲ある職員が認知されるようになり、昇進や昇格が進むようになった。

- 附属病院でも、ME（メディカル・エンジニア）や臨床心理士等の専門性の高い職種が採用が可能となった。
- 私学が国立大に比して低い教職員比率でも上手くいっているのは職員の力。SD等を通じて専門性を高めた職員がいることで大学の組織力は向上する。
- 学生支援の問題については、教員だけでなく、職員の力も必要だが、今の事務職員のレベルではとても対応できない。学生支援や厚生補導など学生支援のプロフェッショナルを育てないといけない。
- 大学独自採用の看護師等が他の大学病院へ異動した際に退職金等が引き継がれないため、不利益が生じている。
- 常勤の医師の給与については、県内の公立病院と比べ平均給与は半分程度。大学に勤める医師は自由に研究ができるからいいというが、あまりに悲惨な状況。
- 人件費削減により、採用が30代前半に限られ、優秀な40代が採用できない。
- 若手の特任教員ポストが激増しており、安定性がなくなっている。
- 若手についてはテニユアトラック制の議論が必要。
- 定員削減も医学部・病院にそのまま当てはめられているが、業務量がある中で定員削減されており現場は崩壊している。
- 研究面での一番の問題は人であり、運営費交付金が減っていく中で、人を長期的に雇用・確保していくことは難しい。競争的資金では長期的な観点から難しい。
- アメリカでは職員は教員の2倍いるが、日本は1倍程度しかおらず不足。アメリカでは専門職化しており労働マーケットもあるが、日本では難しく、法人間で、少なくともブロック単位で人事交流を行わないと回らない。
- 採用、研修、昇進について一定の方針を持っている大学が少ない。ブロック単位で人事を考えなければいけないような段階に来ているのではないか。
- ブロック別の制度等を作るには大きなエネルギーが必要。
- ヒト、モノ、情報、資金の流れを明確にした具体的な組織設計と、スムーズな移行が果たせるよう、特にその運営を担える人材を計画的に養成することが必要。
- 財務的な面に関心が集まっていて、財務系には手厚く人員が配置されているが、学務・教務系には人員が不足している。
- 総括責任者が不在。異動官職が担っていると解決できず、学長と同じく在職6年間の事務局長を育成する必要がある。
- 文部科学省のローテーション人事は大変良い面もあり、この仕組みを生かすような仕掛けというのはあっていい。
- 文部科学省から大学への人事は文部科学省人事の一環として行われており、短期間で転任する。人事交流は重要だが、相互に交流する仕組みを作った方がよい。

（5）財務会計等関係

- 附属病院でも、予算科目等の廃止により予算編成等が自由になった。
- 法人化は成功だが、基盤経費が削減されすぎており、地方大学は深刻な状況である。最低限の部分は削減すべきでない。

- デュアル・サポート体制を維持していくことが不可欠。
- 会計制度が問題。今の会計制度では成果が見えず、大学内部も含め関係者に努力・成果が理解されないのを見直す必要がある。
- 運営費交付金の削減について、減らすことができない共通経費が大きな割合を占めており、各教員に配分される日常的な教育研究経費に大きなしわ寄せがいつている。
- これ以上の運営費交付金の削減はやめるべきである。
- 社会貢献や短期的取組には予算がつきやすいが、地道に取り組んでいるものや長期的取組は認められにくい。評価も定量的なものが重視されてしまう。
- 人文社会科学系と自然科学系、学部と大学院など、どう戦略的に資金を配分すれば大学が活性化されるか、総合的な管理も考える必要がある。
- 法人間の格差解消が必要。国家的な戦略に照らした予算の重点配分を行い、悪しき平等主義はやめてほしい。
- 人文社会科学系は自然科学系との格差はもちろん、人文社会科学系の中でも格差がある。人文社会科学系の中の不平等といったものも根本的に見直してほしい。
- 運営費交付金は、どういう学部であればどれだけのコストが必要で、どのように積算しているのかを国民に示す必要がある。
- 博士課程の定員の未充足は、ペナルティを課せば改善されるという問題ではない。
- 10年後、100年後に出る成果について、民間がリスクを取るの難しい。その部分には国が率先してお金を投入していくべき。
- 運営費交付金が減っており、教員から見たら研究費はほとんどが外部資金に頼らざるを得ない状況。外部資金も重要であるが、継続性、安定性の欠如が問題。
- 間接経費を減らされるということは、大学全体の運営管理費が減らされるということであり、非常に問題である。
- 競争的資金の継続性確保が必要。支援期間の終了後は各大学で根幹に組み入れるべきというが、人件費が削減され予算配分する余力がない。
- G Pは大きな成果を上げているが、大学は常に新しいものを出さないといけないう強迫観念に駆られている。各大学を教育・研究でカテゴリー分けした上で基盤的経費による資金配分が重要。
- 最も大きな問題は外部資金の管理運営コストが増加していること。間接経費を拡大することが必要。
- 若手の研究者が研究をして伸びていくためには、科学技術研究費補助金が、地方大学にも広く行き渡るような形にしないとけない。
- 競争的資金を導入する際に評価の仕方をもう少し考えるべき。論文数ではなく、中身の問題と評価する人の質をきちんと考えるべき。
- 出資の制限を緩和すべき。
- 寮の整備等、自力でできる範囲を拡大する方向で継続的に検討していくべき。
- 病院の建物の整備は財政融資資金からの借入金に頼っているが、その償還に追われている。

(6) 中期目標・計画、評価関係

- 大学評価は教員の意識の向上に大いに効果があったが、評価に伴う事務作業の増加によって評価疲れが生じている。軽減化すべき。
- 評価システムの簡略化、評価期間の複数年化を図るべき。
- 様々に異なる国立大学を一律に扱うのではなく、機能別分化や異なる評価体制が必要。
- 企業では目標を3年で立てても、変化に伴い、見直しをかける。法人評価も毎年のローリングを前提とすることが不可欠である。
- 現在の評価はプロセスを見るものになっているが、効果が上がっているかを見るために明確な目標を立てることが重要。
- インプットではなく、アウトプットでの評価を行うために、客観的評価指標や評価体制の確立が不可欠。
- 中期目標を文部科学大臣が定めることとしていて国際競争力が保てるか疑問。
- 中期目標の策定について、現在の仕組みではなく、「国民の要請」を体現した国と「自主性・自律性」のもとで運営される法人がコントラクトを結ぶという方向を検討する必要がある。
- 水資源の問題や生物多様性の問題など、国家的な問題に関しては優秀な研究者を評価から外す特区のような仕組みをつくってもいいのではないか。

(7) その他

- 大学院の充実強化を戦略的にやらなければならない。企業にいてPhDを取るべき人で取っていない人が多く、彼らをピックアップしてPhDの学位を与えて世界に伍していく必要がある。
- 教員養成改革が必要。教えなければいけない課題も増えているが、教育職員免許法がついていっていないし、教える人も不足。
- 教職大学院については、現場の中堅リーダーで優秀な人はなかなか来られないため、予算措置など制度的な補償が必要。
- 今までの高等教育行政は画一的。ドクターを増やすというのが分野で事情が全く異なる。分野ごとの事情を見て対応しないといけない。
- 学術会議と文部科学省等と一緒に議論していくべき。
- 国立大学だけが大学ではないので、国立大学をコアとする「地域関連圏」というものも非常に重要。
- グローバル化時代の国家教育戦略として、科学技術一辺倒ではなく成熟した文化大国としてのイメージ構築を世界に向けて戦略的に展開していくべき。
- 人文科学、社会科学、自然科学、応用科学の4つの領域で濃淡に合わせた教養教育プログラムのモデル化が必要。
- 人文科学系の研究教育の実績の検証を行い、グローバル化する方法を検討すべき。
- 授業料値上げと、奨学金の充実とをセットで考えるのではなく、授業料を上げないということを重視すべき。

- 授業料と奨学金を戦略的な観点で検討すべき。アメリカでは授業料と教育の質をリンクさせているので授業料は高いが、給付型の奨学金が手厚くなっている。
- 大学院で受給した奨学金については、卒業後に貸付金として残る仕組みは改めてほしい。また、理科離れを防ぐためにも、文系よりも理系が高い生涯給料水準を作ることが必要。
- 奨学金について、昔は返済免除の割合は各大学で決めており、免除は学生にとってかなり魅力であったが、今は一律になっている。
- 個々の国立大学の資源や規模を考慮の上、明確に区分すべき。また、整理・縮小ではなく、維持・拡大の方向で改革すべき。
- 日本は幾つの研究大学を持つ必要があるのか、国公私を通じて幾つなのかということについても、もっと検討することが必要。
- 大学病院が運営費交付金の削減等で経営のみの管理運営になりつつある。大学病院本来の使命を遂行することが重要。
- 国立大学のミッションを考え直さないと規模が増えるだけである。
- 大学は統合しない方が良いが、形態として大きな括りをとれば、研究教育のバランスを崩さず経営の規模感を整え、経営効率化されるかもしれない。
- 単に数で大学の経営を考えるのは良くない。

Ⅲ. 各国立大学法人への実地調査による意見聴取の概要

1. 実地調査実施法人及び日程

小樽商科大学	: 3月24日、25日
群馬大学	: 3月4日、5日
東京大学	: 3月29日、30日
愛知教育大学	: 3月11日、12日
京都大学	: 3月25日、26日
徳島大学	: 3月11日、12日
九州工業大学	: 3月9日、10日
自然科学研究機構	: 3月29日

2. ヒアリング対象者

総数 250名

<内訳>

○マネジメント系職員等：48名

理事・副学長等19名、学部長・研究科長等12名、経営協議会学外委員8名、
監事9名

○教員：60名

[人文系]教授8名、准教授11名、助教2名、附属学校2名

[医理工系]教授12名、准教授14名、助教11名

○職員：50名

事務長等：17名、一般職員等：33名（国際6名、研究支援6名、施設8名、学務7名、
人事2名、財務1名、総務1名、その他2名）

○附属施設職員：41名

附属図書館関係：14名、附置研究所関係：9名、附属病院関係：18名

○学生：47名

人文系：18名、医理工系：29名

○外部共同研究者：4名

3. 主な意見

(1) 法人化の成果

○分野横断型のユニット形成等が機動的にできるようになり、教育研究活動は活性化している。

○社会貢献・地域貢献活動が充実し、学生への教育的効果もある。

○資料作成にあたり客観的指標を用いるなど、外部への説明責任に関する意識向上は明らかに見受けられる。

○地域との関係を重視した競争的資金の獲得により、大学の特色を出す取り組みがなされている。競争的資金獲得に対する意識も変わった。

- 教育研究や学生サービスについて、1つの法人としてまとまりを持ち、法人としてタックスペイヤーに説明責任を果たすという意識が出てきた。
- 「地域社会貢献」に大学は積極的に目を向けるようになった。
- 学生の地域との密着も高くなってきている。
- 評価を意識して数字に表れるものを求められるため、刺激になっている。
- 法人化によるメリットは大きいにも関わらず、運営費交付金の削減により、成果が出せていない。

(2) 教育研究等関係

- （社会人学生であるが）十数年前に自分が学部生であった時代に比べ、はるかに分かりやすい授業が行われている。
- 企業に採用された学生の質も高い。
- 学生の授業評価等もあり、学生のニーズに沿った教育研究を行うことへの意識が高まった。
- 若手の教員の中でFD等を通して改善意欲の高い教員が増えた。
- 法人化以降、積極的な学生確保のため、カリキュラムの充実が目立っている。
- 研究面で成果を出さなければならないという意識改革が進んでいる。
- 機構内各研究所主体の共同利用・共同研究の実施により、研究者コミュニティに対して新しい共同研究の形を生み出し、研究が活性化されている。
- 自由度が高まり、産学連携や海外との共同研究等が活発化している。予算を海外で執行できるなどの経費的な面のメリットがある。
- 教育について、総人件費削減により教職員が手薄となり、それが課題の深化、卒業研究など、教育の質の確保に響いている。
- 教員の昇進には研究成果が必須であり、教育が疎かになっている。事務職員も同様に、目につきにくい学生サービスの担当等が評価では不利になっている。
- 法人化後に必要となった業務（評価、広報、社会貢献、競争的資金獲得のための申請書作成等）により教育研究に費やす時間が減少している。特に研究時間が減少している。
- 学内における研究が外部資金が導入しやすい分野に傾いており、競争的資金を獲得しやすい分野とそうでない分野で差が生じている。国立の大学として本当に進めなければいけない研究分野が、財政に影響され手薄になっている。
- 国立大学として進めるべき診療領域があるにも関わらず、診療収入の得られやすい診療分野ばかり注目されている。
- 評価を意識し成果が出やすい短期的な研究が多く行われ、時間やリスクを伴う新しい研究や画期的な研究が減少傾向にある。他国の研究が加速する中、大きな課題。
- 人文系では発明や特許など目に見えるものが少なく、外部資金を取ってくるのは難しいが続けることに意義のある分野もある。
- 運営費交付金の減により教員が少なくなり、1人当たりの授業負担が増えている。
- 事務職員が学生サービスを意識し、対応が良くなっている。

- TA、RA等博士課程の学生に、研究計画を立てさせ、学費と同額の予算をつけてもらえるなど学生サービスの向上を感じる。
- 大学の裁量で独自の奨学金制度を創設できるようになった。
- 寄付金を活用した留学生向けの奨学金の充実を実施。
- 出前授業や訪問科学実験等、教員や学生が一体となって地域に出向いているが、教える学生・教わる子供双方に好評。
- アドミッションポリシーを打ち出すための入試説明会に学長をはじめとして執行部も力を入れている。
- 法人化後、大学の学生確保に対する意識の変化があり、大学の個性を対外的にPRする積極的な取り組みがなされている。
- 就職支援について、就職相談室の設置、面接練習の実施等、大学がきめ細やかに面倒をみている。
- 学生確保に対する意識の高まりによって、国内外で開催される会議に要する旅費等の学生支援が強化されている。
- 図書館の蔵書も法人化以降改善されている。
- 図書館での学生によるコンサート開催や教員のパネル展示等、大学のサービスに対する意識改革が進んでいる。
- 新しい本が増えてきている。また、自分の研究分野にマッチする図書も購入してくれる。

(3) 管理運営組織等

- ガバナンスは上手く機能している。法人化前は全事項を教授会で決定してきたことを引きずっている教員もいるが、大学運営に影響を与えるほどではない。
- 意思決定のプロセスが短縮化され、意思決定がスピードアップしている。
- 法人化後、トップダウン形式へと大きく変化した。
- 法人化以降、大学運営に対する国の関与は弱まった感がある。
- 国と大学現場との距離感が大きくなってきている。
- 経営という考えのなかった大学に経営を委ねたことで学内ガバナンスが上手くいっていない。
- 大学の運営がトップダウンで行われるようになってきているが、役員会、教育研究評議会、経営協議会等における議論の内容が個々の教員にまで下りてきておらず大学の進む方向について学内の意思疎通が上手くいっていない。
- 法人化以降も人事院規則等従来の制度をそのまま運用している点がある。大学はもっと自由に発想し、個性を発揮することが必要。
- 法人化時に学内の委員会等は少なくしたが、それでも多い。
- 法人の役員会等の決定プロセスが若干わかりにくい。また、会議自体が増えている気がする。
- 学長のリーダーシップが発揮できる仕組みになっている。
- 教授会の開催回数も減ってスリム化され、事務職員の負担も軽減された。

- 高等教育機関としての自主性を保つため、教学と経営の長は一致すべき。
- 学長が法人の長であることに特に問題はない。
- 現在の国立大学法人に理事長制度を導入する必要性は感じられない。国立大学だから経営感覚がないという状況はない。
- 経営面の強化を考えるのであれば、財務担当理事を強化することで問題ない。
- 学長や理事のマネジメント能力を高めることが必要。
- 経営協議会は有効に機能している。地域連携の深化及びコンプライアンス意識の向上等に特に効果をあげている。
- 経営協議会は大学と他業界の連携のきっかけとなっている。
- 経営協議会は活発な意見が出されており、大学運営に反映されている。
- 監事監査は不正行為を未然に防ぐ意味でも十分に機能している。
- 単科大学では教授会と教育研究評議会と同じ内容を議論しており、重複感がある。
- 経営協議会の報告事項や審議事項の資料が膨大すぎる。また、大学の経営方針など自由な討議の時間が十分に持てていない。
- 監事監査について、教育研究にどこまで関与するかについては今後の課題。また、監事の任命について、学長が選ぶべきか疑問。
- 監事業務がどうあるべきか文部科学省として積極的に発信することが必要。また、内部監査と監事監査が同様と見受けられる。

(4) 人事関係

- 定員管理がなくなり、裁量による採用が可能になった。専門人材の採用やコメディカルの増員が可能となった。
- 研究費で特任の研究者として雇用することがやりやすくなった。
- 課長の公募制を行い、自薦、他薦で行ったが、従来ではなれなかった人がなっているし、女性の登用も進んでいる。また、職員の独自採用で能力の高い人も来ている。
- 国家公務員時代の規制が外れ、変形時間労働制や裁量労働制を導入するなど、教育研究機能の活性化につながっている。
- 英語に堪能な者を採用し、留学生業務に対応させるなど、人事面の柔軟性がプラス面に働いている。
- 法人化後、優秀な職員も育ててきている。自大学出身の職員も非常に優秀。
- 職員の学生サービスについてもSDを進め、学生を大事にする認識を持つべき。
- 非常勤職員も職員採用試験を受けられる制度をとっており、年間数人いる。
- 専門知識を有する人を育てるには時間がかかるため、専門技能を有している外部人材の登用をもっと進めるべき。
- 育休の対象となる子を小学生まで拡充したかったが、国家公務員共済制度との関係から断念せざるを得なかった。
- 退職金が国家公務員であったときの退職金額になっているため、思い切った人事戦略が打てない。
- 以前より人数が減っていることもあり、国際交流や評価活動など新たな業務につ

- ては、特に教員と職員が協力しないと物事が進まず、結果として連携強化された。
- 人員削減のなか、ポストの継続的確保の必要性を検証することが増え、改めて業務を捉え直す良い機会となっている。
 - 研修への出席率は高い。法人化前から在職する職員の意識改革を目指した研修を開催している。
 - 法人化後、若手の教員の中でFD等を通して改善意欲の高い教員が増えた。
 - 競争的資金次第となる任期付教員の立場の不安定さを感じる。じっくり腰をすえた研究に取りかかりにくい。
 - 人件費削減や再雇用の問題もあり、若手の長期採用ポストが減っている。
 - 研究者の常勤ポストが限られているため、優秀な日本人の若手研究者が海外研究機関から日本に戻って来られないケースが生じている。
 - 博士後のキャリアが不明なため、諦める学生が多い。若手の長期採用ポストが必要。
 - 競争的資金で特任教授を雇っても、じっくり組織のことを考えることは困難。基盤的経費を充実させることが必要。
 - 人件費削減に伴い、職員の人数を削っているが、職員の仕事を教員が担うこととなり、教員の業務負担が大きくなっている。
 - 若手職員が私学に流れてしまう傾向がある。
 - 人件費削減に伴い、図書館職員も削減され、非常勤職員を採用しているため、専門性を有しながら継続的に業務に従事できる者が減っている。
 - 人件費削減について、削ることができない技術職員の人件費も対象に含まれているため、事務職員の削減で対応せざるを得ない。
 - 研究設備の共同利用は、研究を効果的・効率的に進める上で有効であるが、その設備利用等に関係する技術職員の育成と確保が課題となっている。
 - 異動官職はパイプ役になっている。知識・ネットワークが幅広く、学内の生え抜きスタッフのみならず、違う空気が入ることは大変良い。
 - 他大学と良い部分を補完し合いながら大学運営を向上させる意味において、人事交流は必要。
 - 法人化以降、他法人との人事交流が減少している。切磋琢磨するためにも他法人との人事交流はもっと増やして欲しい。
 - 異動官職は共通認識が図れた時期に転出するということがあり残念。

(5) 財務会計制度等関係

- 渡し切りの運営費交付金となり用途の縛りがなくなったため、予算執行が弾力化したことにより、旅費などの使い勝手が良くなった。
- 翌年度への繰越が可能になり、年度を越えた計画的執行が出来るようになった。
- 学長裁量経費、部局長裁量経費の積極的活用により、一律の配分ではなく、若手支援など必要なところにより予算が投じられている。
- 年度末に各学部の資金を本部に戻して、緊急的な整備にあてるようにでき、機動性が高まった。

- 学内の資金配分のルールや研究室への配分額等は担当教授以外はよく把握されていない。
- 附属病院において過誤納があった場合に、返還に4カ月も5カ月もかかっていたが、1週間、遅くとも1ヶ月で返せるようになったのは大きな利点。診断書料金等も病院独自に判断できるようになり、スピードが上がった。
- 国立大学法人制度は財政面の十分な支援があれば上手くいく。予算は少なくとも現状維持としてほしい。
- 施設の減価償却、退職金等の積立ができない仕組みとなっているが、真の経営体を目指すためにはこれらの仕組みが不可欠。
- 中期目標期間の予算の繰越については、原則認められるべき。各大学の努力の結果であり、国庫に返納するのはおかしい。
- 会計基準が理解しにくい。
- 様々な基金を作りやすくするような仕組みが必要。
- 政府調達について、政府全体でも何件あるか疑問。当大学では1件も海外からの応札はない。制度として形骸化しているが、事務負担は非常に重く、調達期間も長くなる。
- 会計検査院の検査について、法人化して大学の裁量が拡大したのだからもう少し配慮してほしい。
- 法人化前の附属病院施設整備のための借入金債務が法人化後も引継がれており、診療に目を向けた病院運営を迫られてしまう。
- 運営費交付金の減も学内にムチを入れるという意味で刺激にはなったがそろそろ限界。
- 基盤的経費を確保しない点は問題。単科大学では競争的資金が取れないなどの問題もある。大学の規模に応じた運営費交付金の配分への配慮などがあってもいい。
- 法人化により日常的な教育研究に使える予算が大きく減らされた。
- 競争的資金は目的外使用が厳しく、基盤的経費の代わりになりえない。例えばスペースの確保、横断的な人の採用など、資金の取得で増えた業務に対応するため、基盤的経費にしわ寄せがいく悪循環となっている。競争的資金の弾力化を進めて欲しい。
- 外部資金の獲得については、総合大学であれば学内で連携して申請できるが、地方の小規模大学では厳しい。
- 競争的資金を取得すると、その分業務が増え、本来業務に影響を及ぼしている。
- 目的積立金、寄付金などの資金で施設整備ができる点はメリット。
- 剰余金の繰越制度を活用し、学生宿舎等学生向けの施設整備に対する重点投資が可能となった。
- 施設整備については財源が不足しており、自己財源を考えたいが、減価償却引当もできないなどの課題がある。
- 運営費交付金の短期運用で年間4～5千万の自己収入をあげている。
- 法人化により、大学の裁量で駐車料収入をトイレ等の修繕に充てることができるようになった。

- 法人化後、外部資金を積極的に獲得する取り組みがなされており、競争意識も高まっている。
- 寄付などで集めた資金の運用をもう少し自由にしてほしい。
- 出資について、障がい者雇用、施設整備メンテナンス、HPの作成、バックオフィス業務等にも行えるようにしてほしい。
- 自治体からの寄附には要件等が緩和されたとはいえ、依然として総務省との協議を要するため、多くの自治体が及び腰。
- 職員レベルにまでコスト意識がでてきたのが大きな変化。厳しくなったという印象はあったが、どうすれば効率化できるかということに大学全体で考えている。
- 外注できるものについては積極的に行っているし、一括契約、複数年契約などを行い経費節減に努めている。
- 経営効率を高める状況に追い込まれたことが、無駄をなくす意識の向上につながっている。
- 管理経費、一般経費で節減した経費を教育研究に回すようになった。
- 法人化前は各図書館が図書を購入していたが、共同購入し、値引きしてもらっている。図書館経由でない図書も、集中化して値下げを求めるようにしている。
- 外注業者の質が低下しており、結局は病院でフォローしなければならず、負担が大きい。業者側に対策を求めても、地方の業者数は限られ、足下を見られる。

(6) 中期目標・計画、評価関係

- 主体的・効率的な運営のための目標・計画の設定、業務の実施、第三者による事後の評価、評価を踏まえた見直しというサイクルが認識されてきている。
- 評価制度の導入は自らの活動を振り返る良い機会となり、毎年の改善状況を意識するようになった。
- 評価制度は、労力や時間等かなりの負担があるものの、教職員の意識改革につながったことは間違いない。
- 評価の影響により、個々の教員のスキルが上がっている。教育研究のクオリティ維持にも必要。
- 評価制度は、教員の意識改革につながっているだけではなく、中期目標達成に向け自発的な改革、自分たちに欠落している観点の改善方策が見えやすくなった。
- 現在の評価システムでは、高い目標を掲げ、評価が悪いと運営費交付金の削減につながるため、大学は低い目標を掲げることになってしまう。弱点を目標として掲げ、努力することが一番重要。
- 評価の簡素化や負担減を検討すべきであり、認証評価と法人評価のような評価の重複は改善の余地がある。
- 教育を評価するのは難しい。毎年度評価を行うのではなく、社会からの評価に任せる、評価期間を延ばすなどすべきではないか。
- 評価に対する重要性は理解できるが、一つの文章を記載するだけでも、委員会における様々な議論が必要で、さらに膨大なバックデータの作成もあり、担当教員の業

務負荷が相当ある。

- 真面目で熱心な教員に業務が集中している。
- 教員養成大学、単科大学などの特性に応じた評価項目を検討することが必要。
- 中期目標・計画に関する会議など、会議数は以前より確実に増えている。
- 中期計画における中期目標期間を通した収支計画については、国の単年度予算の下では、必要性を感じない。
- 評価指標として論文の引用回数や受賞歴等の数値化できるものが使われているが、それができないものもあり、評価の在り方に疑問がある。
- 中期目標や中期計画が日々変わりゆく大学情勢に関係なく、6年間変更できないというのは大学運営上の弊害。

IV. 全国立大学法人への意見聴取の概要

◆意見聴取対象

全国立大学法人等90法人

◆主な意見

(1) 教育研究等関係

①教育研究・学生サービスの状況

- 学生の授業アンケート結果に基づきFD研修会を実施し、必要に応じて評価の高い教員による講義方法等の説明を行うなど、教育の充実と実質化を図っている。
- 運営費交付金における特別教育研究経費により、競争的資金には馴染まない又は財源として不足をきたす教育改革プロジェクトの推進が可能となり、新しい教育課程開発や新教育システムの立ち上げに極めて有効に機能した。
- 各種教育関係GPとその後継事業が相次いで実施されたことにより、研究から教育重視へと教職員の意識改革が進んだ。
- 法人独自の判断で学内組織の設置等も可能となったことで、学内横断的な研究組織の設置や、大学の方針に沿った重点的な教育研究支援の実施など、時代や地域のニーズに迅速に対応ができるようになった。
- 法人化後の教職員の意識改革を基礎として、高校生に分かり易い入試広報活動の展開が図られた。
- 運営費交付金の配分が伸び悩む中で、研究費は科研費等の外部資金により獲得するという意識や産学連携に対する認識が向上している。
- 産学官連携に関する窓口の一本化に伴い、企業との共同研究、受託研究が大幅に増加するとともに、特許出願件数、技術移転件数も増加した。
- 法人化により重要性が認識された知的財産管理に関して、知的財産本部整備事業及びポスト知財の事業採択により、知的財産に関する体制の整備、維持が図られた。
- 自律的な予算執行が可能となり、新たな奨学制度の導入や授業料免除枠の拡大が可能となった。
- 奨学金制度の導入や学生相談窓口の充実、キャリア・サポートセンターの整備、目的積立金を活用した学習サービス施設、課外活動施設の整備など、学生支援のための取り組みが進んだ。
- 大学共同利用機関法人においては、機構内の機関間連携により新たな学問分野の創成や分野の融合等を目指した新しい共同研究が活発に行われるようになった。
- 法人化後、大学教員（研究者）がかかわる管理運営業務は増加の一途を辿っており、研究に費やす時間が確保できない。
- 評価を意識し、短期に成果の出やすい研究や社会から注目される応用研究に重点がおかれ、大学が最も重要な役割を果たしてきた基礎研究への資源配分が軽視されている。
- 家庭の経済状況、経歴や考え方の異なる多様な学生が入学していることから、授業

料免除枠の拡大、給付型奨学金の導入を含む奨学金の充実、学生の自立を促し就業力を育む教育・指導など、きめ細かな学生支援が必要。

- 経済情勢等を踏まえ、博士後期課程の学生に対して、経済的支援を含め、多方面からの支援を検討する必要がある。
- 学生の実員を定員の110%以内に押さえる定員超過抑制措置は、進路選択を誤った学生を救済する方策としての転学部、転学科（転課程）や、編入学を推進する立場と相容れない側面があり、定員超過の理由如何によっては緩和措置も必要。
- 電子ジャーナルについては購読料が年々増加し購読が困難になっている。
- 産学官連携の推進が図られ、特許出願件数も増加している反面、諸経費も増加しているため、再度、特許料等の減免制度導入が必要。
- 法人化により、中期目標期間の枠で法人が運営されることから、数年で成果をあげる意識は向上した反面、長期的な研究への取組みが困難になっている。
- 海外拠点及び国際企画推進本部の設置、サポートオフィスの設置等を行った。

②地域貢献・社会貢献

- 地域の知的拠点として、地域産業・自治体との連携による技術交流等の推進、産学官連携の共同研究や共同事業、リカレント教育や障がい者教育の支援など様々な地域貢献に係る取り組みが推進された。
- 法人化により研究支援制度が見直され、多くの地域課題研究に係る経費を獲得したことにより、地域連携の強化が図られた。
- 大学が寄付金を募ることができ、寄付金をベースにした社会貢献が可能になった。
- 大学が社会組織の一員であるとの自覚や責任が強く認識されるようになり、教職員が地域連携、産学連携等を通して積極的な協力関係を築き、社会貢献活動により一層取り組むようになった。
- 地方自治体から国立大学等への寄付制限が大幅に緩和され、自治体が保有する土地・建物の無償譲渡や国立大学への助成などが認められることとなった。
- 地方自治体や地域の企業との連携体制の整備が進み、連携事業数が増加し、地域への貢献度が増した。
- 教員、事務職員ともに、各種社会貢献に係る業務量が著しく増大したため、日常的な教育研究活動に支障が出ている。
- 社会との連携課題が多様であり、外部との継続的な協力関係を維持するにはコーディネータ的役割の人材や課題に直接対応する実施協力者及び対応するスタッフの充実が必要。
- 地方自治体との連携協定による事業を展開するに当たり、地方自治体からの寄付金（助成金的なものとして）を受け入れる際の制限と手続きの緩和が必要である。

(2) 管理運営組織等関係

- 学長、役員会、学長・副学長会議によるマネジメントを通じて、従来の学部、教授

- 会自治を基本とする大学運営から、学長のリーダーシップによる運営へと転換できた。
- 教授会の機能が主として教学の面に限定されたことにより、学長の意思決定が迅速にできるようになった。
 - 経営協議会のほか、学外有識者等から組織・運営に関して幅広い観点から助言を得る「アドバイザー会議」や、「総長懇話会」を開催し、得られた助言を今後の大学運営に反映させている。
 - 法人としての社会への説明責任や情報公開への適切な対応を含め、大学全体の危機管理意識が高まり、防災・防疫に加え、リーガルリスクマネジメントを行うマネジメントセンターを設置するなど、危機管理体制の整備が進んだ。
 - 全学的な課題に対応するため、特定課題対応組織（評価室、地域連携室、外部資金戦略推進室、男女共同参画推進室等）を組織し、教職員が一体となった取組が進んだ。
 - 研究の進展状況等により組織改編や人的配置を自主的な判断で柔軟かつ機動的に行えるようになった。
 - 役員会委員とその他の構成員の意識の乖離を縮めるため、学内情報を共有して共通認識を深めるなど、一層のガバナンスの充実を図ることが必要。
 - チェックアンドバランスについては、今後の制度設計上の課題。
 - 法人化により課題が山積しており、現行の理事数では、適正に処理することが困難な状況となっており、理事数の増を願う。
 - トップマネジメントを強化した結果、管理職の業務負担が増える傾向にある。
 - 外部有識者を非常勤理事として任命したほか、経営協議会学外委員等の外部有識者の意見を運営改善に活用した。
 - 定期的・計画的に大学の全ての業務について監査が行われ、結果のフィードバック・改善活動への反映・改善状況のフォローアップまで、一連のサイクルが定着した。
 - 単科大学においては、教授会と教育研究評議会の構成員が重複していることから、同一の案件を同一の出席者に再度附議することとなり、形骸化している側面もある。
 - 部局長は、事実上部局での選挙で選ばれるため、教育研究評議会等の場で部局の利益代表の立場に終始することがあり、必ずしも学長の意向が反映されない場面がある。
 - 法人化後、「監査法人による監査」、「競争的資金獲得による競争的資金の種類毎の額の確定調査」等、資金ごとに監査が多様化し、業務量が増大している。
 - 全学的委員会を見直し、委員会数を73から15に整理した。また、教育研究評議会について、学部選出委員を2人から1人とし、意思決定のスピードアップを図った。
 - 旧省令施設や研究所の設置・改廃が大学の裁量に任されることになり、柔軟で迅速な組織改編が可能となった。また、講座・学科目制の廃止により、柔軟な教員組織の編成が可能となった。
 - 事務系組織をグループ化することにより業務が平準化した。
 - 法人化により増加した計画の作成、評価への対応、財務諸表の作成、各種調査・届出書類の作成、競争的資金・外部資金獲得のための申請・会計処理、勤務時間等の

管理などに対応できる更なる事務組織の見直し、改善が引き続き必要。

(3) 人事関係

- 外部資金を活用して雇用する特任教員、診療助教等の給与を、月額制、年俸制として決定できるようになった。
- 教職員定員の一定割合を学長運用枠として確保し、その一部を教育研究部門に対して戦略的に配置することが可能となった。
- 定員による人員管理が廃され、弾力的な予算執行が可能となったため、定員ではなく、職種に応じたポイントによる新たな人員（人件費）管理方式を導入した。
- 育児や介護を行っている職員が働きやすくなるよう、休暇・休業制度などについて、適用範囲等を国家公務員や民間労働者のものより拡大し充実させた。
- 事務職員の昇進について、課長、事務長及び課長補佐等には、学内公募制や登用試験による選考の導入など、昇進制度の可視化を図った。
- 総長直轄の「男女共同参画室」を設置し、仕事と子育ての両立支援、女性教員の参画及び女子学生を増やすための取り組みを推進している。
- 従来、大学教授が兼務していた附属学校園の校（園）長について、専任制を導入し、校長のリーダーシップによる学校運営を実現した。
- 多様な教員人事制度を整備し、国内外の研究者・行政官・実務家など研究分野、職業経歴などにおいて多種多様な教員の人材構成を維持することに取り組んでいる。
- テニユアトラック制の導入、附属病院の診療スタッフの充実などが図られた。
- 教員の採用・昇任に関して、4項目（教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営への貢献）を適切に評価する人事評価システムを構築し、実施した。
- 教員の専門的知識等を社会に還元する趣旨から、公益性の高いもの等については兼業の許可基準を緩和し、手続を簡略化した。
- 教員の公募制・任期制の導入・拡大が行われるようになった。
- 勤務の実態にあわせて、大学教授には「裁量労働制」を、附属学校教員には「1年単位の変形労働時間制」を導入できるようになった。
- 柔軟で多様な人事制度が導入されたが、給与制度、退職手当等については、依然として制度的制約があり、更なる進展の妨げとなっている。
- 組合交渉を経て就業規則等の改正等を行っているが、人事面において大学間に差が現われ、対応が難しくなっている。
- 退職手当額の算定方法が国の基準に準拠しているため、その基礎となる給与の決定においても、人事院規則等に準拠せざるを得ず、給与制度の抜本的な改革が困難。
- 大学経営を担う職員の資質向上が一層強く求められており、教員と協働する専門性の高い職員の育成に向けてSDの推進が必要である。
- 労働安全衛生法により、事業場ごとに、総括安全衛生管理者・衛生管理者・産業医等の配置が義務づけられているが、職員数の少ない事業場においては資格を有する職員を配置することが難しい。
- 法定雇用数算出における除外率（軽減措置）の拡大や、外部委託事業者に雇用され

ている障がい者も法定雇用数に加算できるよう要望したい。

- 附属学校教員の修学旅行等の宿泊を伴う指導や、休日のクラブ活動手当などの、学校固有の勤務形態と、労働基準法との乖離がある。
- 教員の年齢構成に歪みが生じており、若手研究者の育成に大きな悪影響が出ている。運営費交付金削減等により助教ポスト等を削減せざるを得ないため、優れた外部研究者の獲得に支障が生じていることも事態の悪化に拍車をかけている。
- 法人化以降、各方面で教職員に大幅な負担がかかっており、心身に障害をきたしている教職員が増加している。
- 地域手当支給率の1%据置き等の自助努力により総人件費削減を実行しているが、対応には限界があり、一部では教員の後任補充が出来ないような状況となっている。
- 人事院勧告に対応し給与改定を行う場合の国の財源措置が必要。
- 特殊で困難な職務に従事する職員について、手当支給の必要性が認められる場合であっても、現実的に国の給与制度にない新たな手当の新設は、財源の確保も含め困難となっている。
- 教育、研究に加え診療に対する負担が増しているにも拘わらず、給与面での処遇が国立病院機構と比較して不十分。
- 外部人材の登用を進めているが、外部資金の確保が厳しい地方大学においては、期限付き任用や財源などの制約により、教職員の確保、安定的な運用に苦慮している。
- 在籍出向制度も可能となったことから、民間企業や公益法人への在籍出向も実施しており、職員の資質向上につながっている。
- 文部科学省との交流人事について、交流人材の質確保のため、公募制に近い交流制度をとるべき。
- 事務系幹部職員の人事については、法人化後、全国人事、ブロック内人事、学内人事などにより行われているが、それぞれのポスト調整が難しくなっている。
- 法人化前から事務職員の人事交流を実施しているが、法人化後は年々人事交流が停滞している。
- 希望者が大都市に集中することから、地方の小規模大学では、職員の採用が困難になっている。また、学内登用により他大学を経験することなく管理職になれることから、大学間交流が減少し、地方大学では人材確保が難しくなっている。
- 国内外の私立大学、企業等との給与差、退職手当上の制約及び日本と社会保障協定（二国間協定）を締結していない国との問題等があり、人材の流動化が困難。

（４）財務会計関係

- 運営費交付金については、用途が限定がされず柔軟な対応が可能となり、効果的な執行が図れるようになった。
- 年度を越えた執行が可能となったため、予算を消化するというような意識がなくなり、教職員のコスト意識が高まった。
- 学長裁量経費を機動的に活用し、教育・研究活動の高度化・活性化を支援した。
- 法人の戦略的な運営に必要な基盤的財源の確保のため、基金を設立した。

- 検定料、教員免許状更新講習料、公開講座講習料支払いについてのコンビニ収納の導入や、海外在住の受験者が検定料を支払う際の、クレジットカード決済の導入が可能となり、夜間、休日等の支払いができるなど学生・受講者の利便性の向上も図られた。
- 法人化前は、支払いデータ（業者等名、振込銀行、金額等々）と小切手を日銀代理店に持参しており、かなり困難な作業と小切手の持ち運びに伴うリスクを抱えていた。
- 中期計画期間終了時における目的積立金の繰越制度について、次期計画策定以前に一部財源の次期への繰越しを承認する制度が創設できないか。
- 目的積立金（剰余金）については原則として中期目標期間を越えて繰り越せるように制度を改正してほしい。
- 目的積立金の認可時期の早期化及び期限の設定をお願いしたい。
- 法人化により、多額の振込み手数料が発生しているとともに、監査法人委託費、労働保険料、固定資産税等の負担が生じている。
- 大学独自で会計規程等を制定することとなり、社会情勢を勘案し大学の状況にあった会計処理業務が可能となった。
- 会計監査人監査、監事監査、税務署の検査（売上台帳との照合等）が増加したことによって、適正な会計処理への意識付けが強くなった。
- 各大学において財務諸表や財務レポートなど決算関係書類が作成・公表されることになったことから、これらの情報を大学運営に活用することができるようになった。
- 国立大学法人会計基準について、一般的な理解を得られにくい会計処理部分についての改善が課題。
- 財務諸表について、教育研究活動の成果と財務内容の関係が分かるような工夫が必要。
- 費用対効果の観点からも、財務諸表等の公表を官報ではなくWEB上で可としてほしい。
- 会計監査人の監査の継続性、選任、効率性の観点並びに任期も含めて、複数年度の選定ができるように見直しをお願いしたい。
- 一般病院は病院会計準則に準じており、ナショナルセンターは企業会計基準を優先して適用するとされており、適用基準が異なるため、経営状況比較が難しい。
- 長期借入金に伴う債務償還について、病院収入が増額した場合にも前倒しで償還することができず、目的積立金となってしまっている。一部または全部を前倒しで償還できるように改善していただきたい。
- 大学運営に当たっては、内部留保が認められていないため、急速かつ予想外の研究の進展や不測の事故などに対し、大学自らが迅速かつ機動的に対応できない状況にある。
- 大学が特徴を出しながら、教育の質を保証し、創造的かつ先導的な研究活動を進め、学術の発展に貢献していくためには、基盤的活動を支え、個性を伸張させるための基盤的経費の確保が不可欠。
- 小規模な地方大学においては、経費節減は限界にきており、大学間格差の解消のため

めにも、地方大学に配慮した財政支援の充実が必要である。

- 法人化時に再評価された承継資産（設備）額は、購入額を大幅に下回るものとなっており、設備更新費の確保が必要。
- 第2期中期計画期間の運営費交付金の算定ルールにおいては、「大学改革促進係数」など係数値が未確定なものがあり、中長期的な財政計画を立てられない状況にある。
- 産学・地域連携推進機構に産官学連携コーディネータを配置し、その県内外における積極的な活動（研究成果報告会、ビジネス交流会等の開催）が、外部資金獲得につながった。
- 外部資金の獲得について、都市部の大学と地方の大学の環境格差は如何ともしがたい状況であり、大学間格差に配慮した採択・配分をお願いしたい。
- 各省庁の競争的資金（補助金等）に係る申請書や結果報告書の様式、及び、使用ルールが統一されておらず、複雑化しているため、改善してほしい。
- 委託業務による取得資産の所有権移転及び無償貸与手続きが煩雑である上、現状に即していない。取得資産の所有権が大学帰属となる制度の整備を期待する。
- 寄附金等の資金運用が認められるようになり、自己収入増の一方策として、大学独自の余裕金運用規則を整備し、余裕金の安全かつ効率的な運用が可能となった。
- 資金運用先の拡大（特に大学が独自に獲得した寄附金等の運用条件の緩和）が望まれる。
- 研究シーズに基づく起業促進のため、大学のベンチャー企業株式保有を認めるべきである。
- 複数年契約が可能となり、事務の効率化や経費節減が図られた。
- 業務の効率化及びスケールメリットを活かした調達コストの削減を図るため、北海道地区11高等教育機関等での共同調達を実施した。
- 業務委託における一括契約・複数年契約方式の導入、電力契約の見直しや節水・節電等の機器の導入による光熱水費の節約など、管理経費の節減が進んだ。
- 国費の投入を理由に国と同等の契約事務や証拠書類の整備を求められるため、法人化による民間並みの簡素化ができず負担になっている。
- 政府調達、官公需、官民競争入札等国の機関と同様の制度が適用されているため経営の効率化に支障が生じている。
- 特に附属病院関係の医療機器の導入においては、患者への治療・診断の早期実施が望まれることから、政府調達に関する協定の適用から除外していただきたい。
- 国の会計検査は当然であるが、法人化により大学独自の基準、ルールによる会計処理の簡素化が可能になったにもかかわらず、検査を前提にした煩雑な経理手続きが行われている。
- 随意契約を含む契約方式について、必ずしも大都市圏（首都圏）と同様の方式がとれるとは限らないため、地域の実情に応じた制度設計が必要。
- 長期借入金等多様な財源による施設整備が可能となり、これらを活用した施設整備が進んだ。
- 保全業務の複数年契約が可能になり、経費削減及び業務発注作業の効率化が進んだ。
- 自助努力による集中的な投資で、学生の視点に立った修学環境の整備が進んだ。

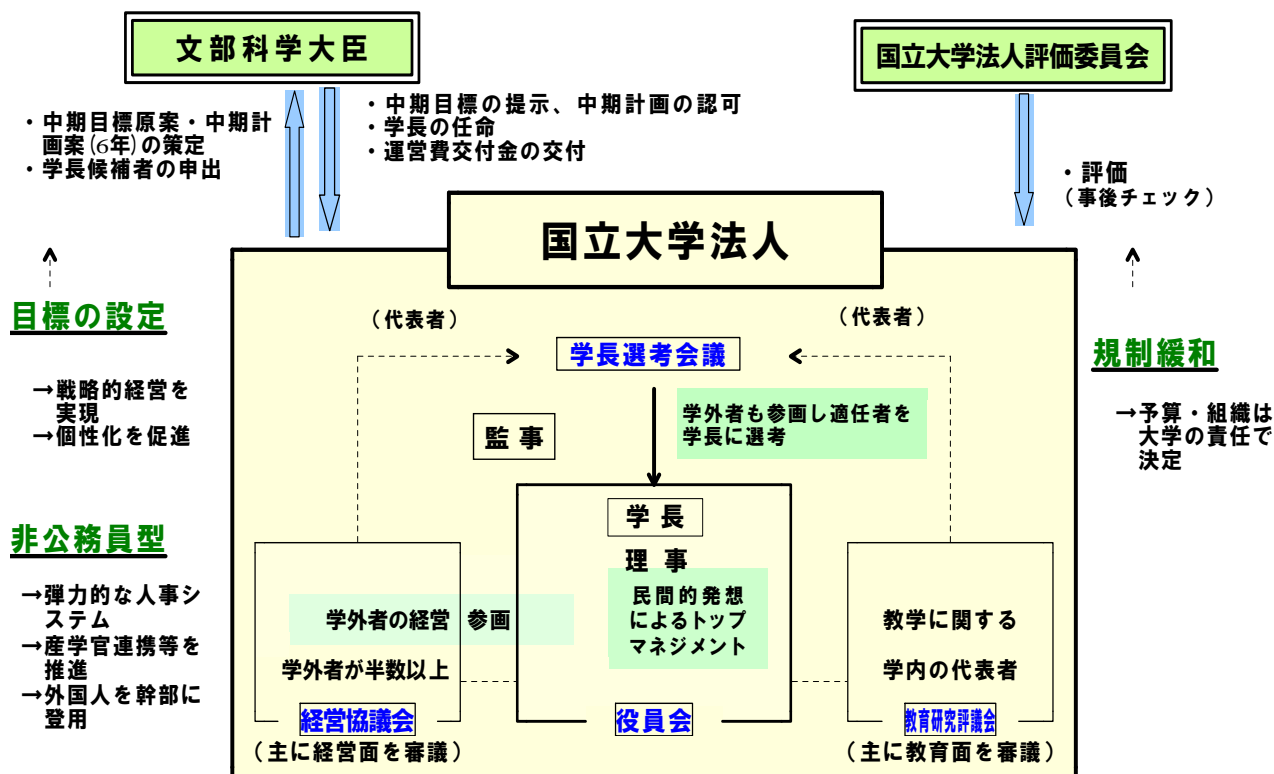
- 研究室等について学長名による一元管理を徹底し、外部資金・プロジェクト等の研究スペースとして優先的に再配分するなど、施設の全学的な有効活用が促進された。
- 目的積立金を活用し、当該年度の学内予算では措置できない大型の建物等を改修することなど、教育研究環境の整備が効果的に進んだ。
- 法人化に伴い、施設に関する技術的な統一基準の適用義務がなくなり、大学の責任のもと、民間等で使用している工法、機器等の選定に自由度が増し、積極的な採用によって、事業費等の削減につながった。
- 文部科学省より新たな整備手法等の具体的な事例が示され、施設マネジメントを戦略的に進める上でキャンパスマスタープラン等の位置づけが明確になり、新たな課題に対する施設整備の取組み等に役立っている。
- 営繕費が国立大学財務・経営センターからの交付金に変わったため、使途の自由度が増し、障がい学生に対する施設整備など大学の判断で弾力的な使用が可能となった。
- 今後、増加する施設の老朽化に対応する財源を教育・研究等の質を落とさずに確保するのは困難であり、施設整備費補助金の予算額を増額していただきたい。
- 学生支援施設及び学生寮・研究者宿泊施設等の整備を推進するための財源の確保が必要。
- 施設整備に係る債務負担等により、経営上困難になる可能性もあることから、附属病院に係る債務負担の軽減等、財政的な措置が必要である。
- 補助金制度に伴う報告や調査・分析のための資料作成など様々な書類の作成が増え、契約や技術についても、例えば「公共工事の品質確保の促進に関する法律」等、国と同等の内容が求められ、全体的に業務量が増加している。
- 土地の売却益について、各法人が自助努力により実施する施設整備等の原資とする場合は、100%（現行50%）活用できるなどの柔軟な制度を検討願いたい。
- 民間マンションでは、管理費を積み立て建物改修に充てているが、大学でも長期間（10～20年）にわたり、資金を積み立てられるような制度が必要。
- 企業会計では認められている引当金制度が国立大学法人会計基準では認められておらず、施設整備計画の策定に限界がある。
- 施設整備費についても、大学がある程度弾力的・柔軟に使用できる運営費交付金に一元化して措置するなど、予算制度の見直しについて検討すべきである。
- CO₂削減に当たって、大学は事業所として種別され高い削減目標が課せられているが、実験機器等の省エネ化には限界があり達成は困難。

(5) 中期目標・計画、評価関係

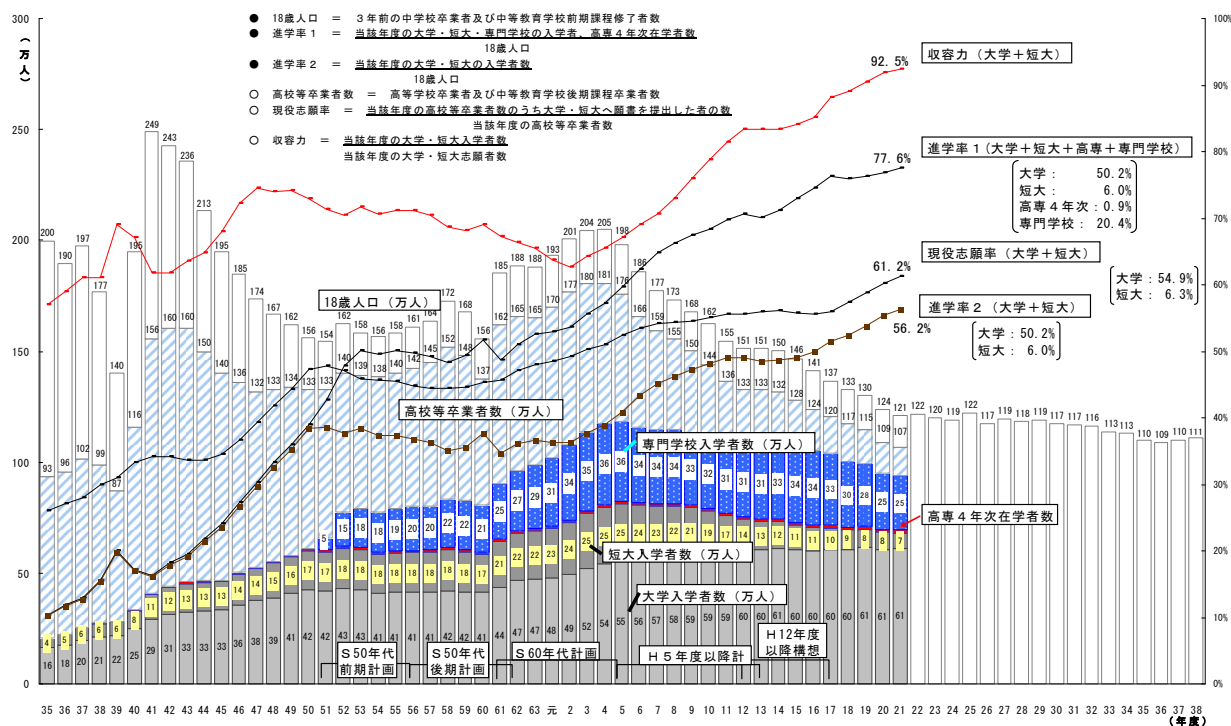
- 法人評価に対応する過程を通じて、各種大学活動を遂行する責任者の間に「説明責任」という意識が強く浸透するようになった。
- 法人化前に比べ、経営計画や経営戦略がより明確になった。
- 各学部・研究科等の現状を大学全体として把握することができ、学長のリーダーシップによる改善に向けた組織的な取り組みが可能となった。

- 各大学が大学評価・学位授与機構の「大学情報データベース」へデータを入力することにより、同機構から法人評価や認証評価で必要とされる組織毎の分析データが提供されるようになった。
- 教育研究活動等の活性化につなげるため、部局等における教育研究等の評価結果を踏まえた「評価反映分」を学内予算配分に導入した。
- 国立大学法人評価においては計画が公約としての意味を持つため、実現可能性に配慮して目標の設定が無難なレベルに落ち着き、表現が抽象的になりがちである。
- 評価結果に関する評価機関からの情報開示が限定されており、実際の改善に活用できず、評価による実質的な改善成果が得られていない。
- 中期目標期間の評価では高評価を得ても、運営費交付金への反映分はわずかな金額となったため、評価対応にあたった教職員の徒労感を生んでいる。
- 国立大学法人評価のほか、学校教育法において認証評価及び自己点検・評価の実施が義務付けられているが、それぞれの作業に大学全体で相当の人数の時間と労力を費やしており、大学の業務を圧迫している。
- 評価結果について、マスコミに対する説明不足から誤解が生じる現状があり、情報公開の在り方についても検討願いたい。
- 評価に際して提出する資料はかなり膨大であり、評価に関する作業が過重な負担となっている。評価作業のさらなる合理化・効率化のための工夫をお願いしたい。
- 今後の第一期期間評価の確定及び第二期の評価に際して、評価結果の運営費交付金への反映や、その算定方法等を検証する必要がある。
- 国内では評価に係る研究が進んでいない。もっと評価に係る教員の増員を図るべきである。

国立大学法人制度の仕組み



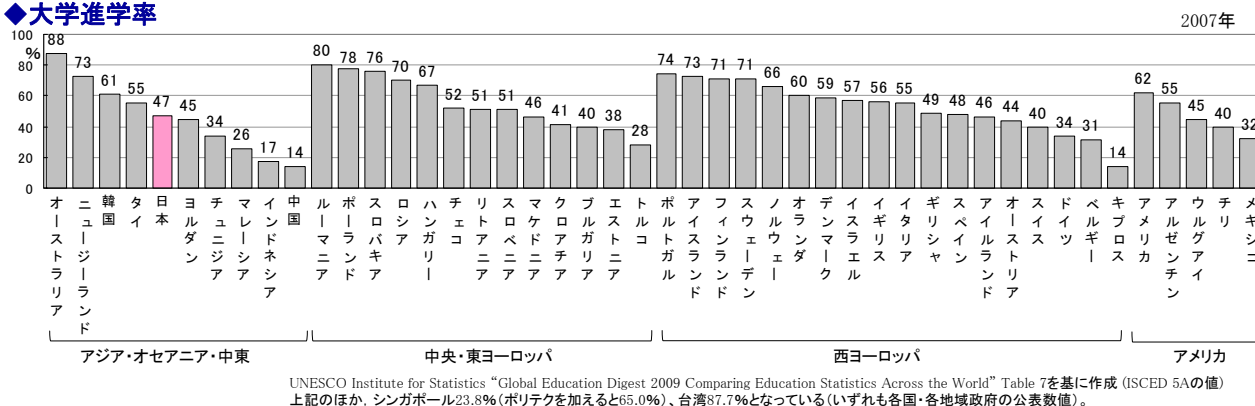
18歳人口及び高等教育機関への進学率等の推移



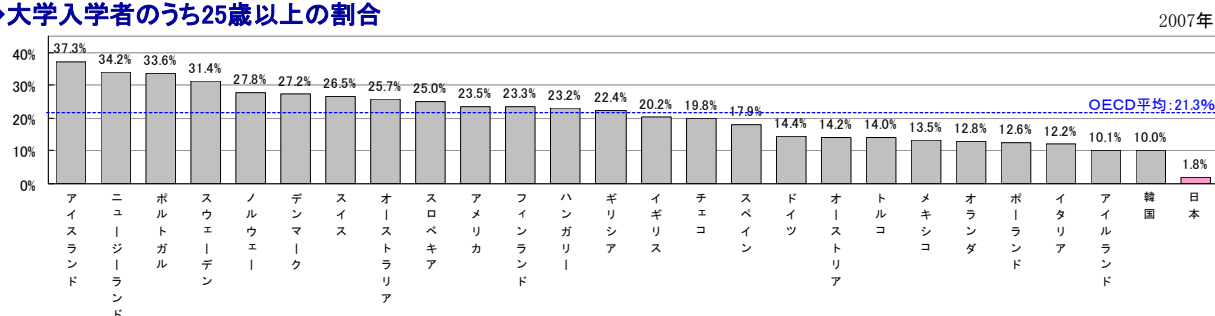
各国の大学進学率の比較

○ 各国と比較すると日本の大学進学率は高いとはいえない。また、大学入学者のうち25歳以上の割合は、OECD平均21.3%に対して日本は1.8%と低い。

◆大学進学率



◆大学入学者のうち25歳以上の割合

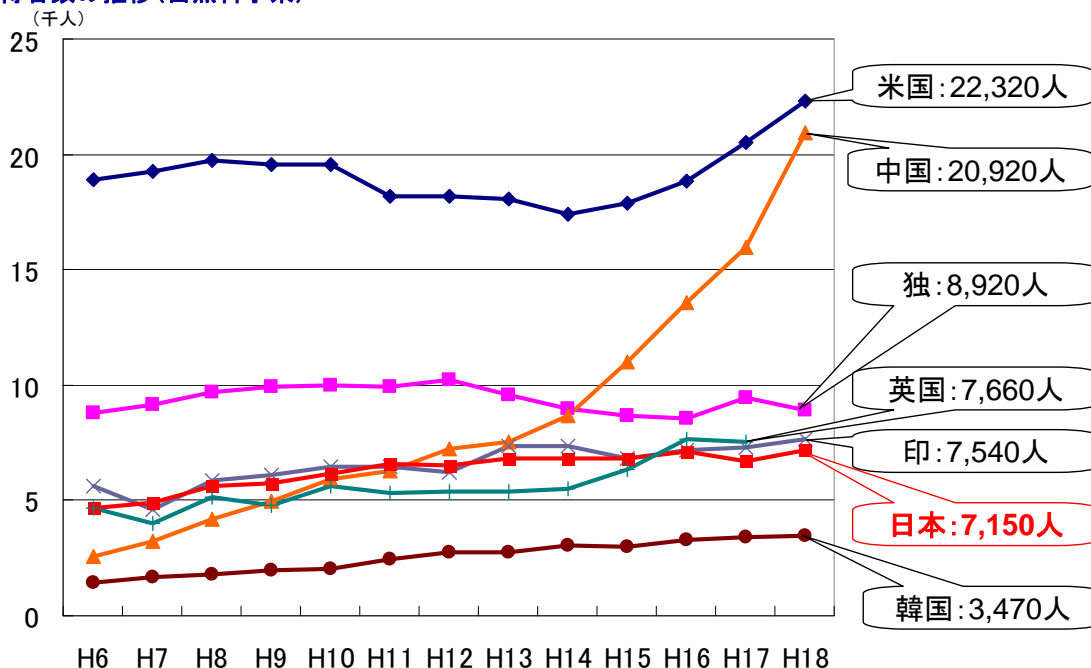


出典: OECD教育データベース(2007年)。ただし、日本の数値については、「学校基本調査」及び文部科学省調べによる社会人入学生数

博士号取得者の推移

○ 日本の博士号取得者は少なく、近年、進学者が減少している。

◆博士号取得者数の推移(自然科学系)

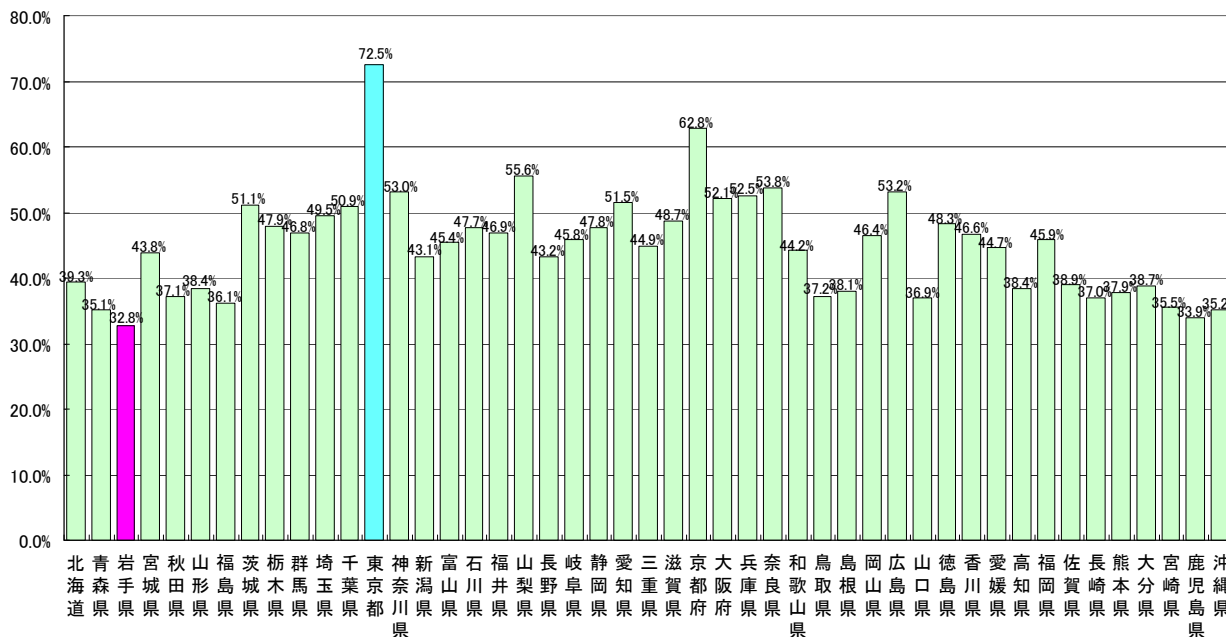


(NSF Science and Engineering Indicators 2010を基に作成)

都道府県別の大学進学率の比較

○ 大学への進学率を都道府県別にみると、大都市部では70%を超える一方、30%台の道県も多くある。

◆都道府県別の大学進学率(平成21年度)

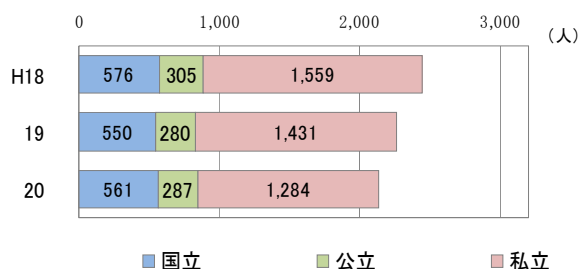


出典: 学校基本調査

社会人学生等の受入に関連する状況

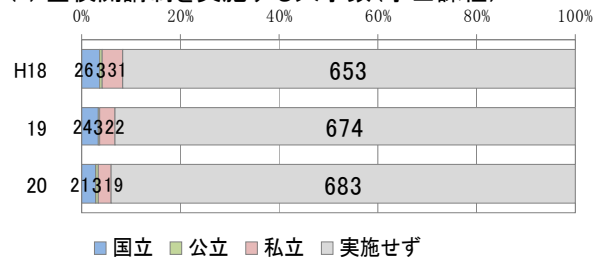
○ 昼夜開講制を取り入れる大学は、学士課程では1割未満にとどまり、大学院では約半数。学士課程の社会人特別選抜入学者数は、近年減少傾向。大学院の社会人入学者数はやや増加傾向。

(1) 社会人特別選抜入学者数(学士課程)



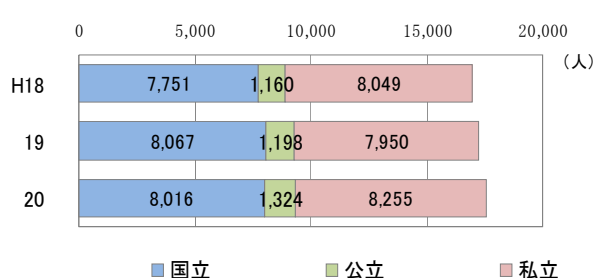
「国公私立大学入学者選抜実施状況」を基に作成

(3) 昼夜開講制を実施する大学数(学士課程)



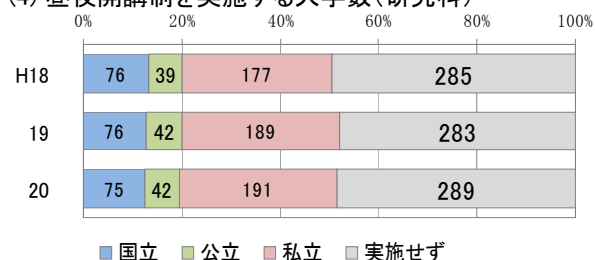
「全国大学一覧」を基に作成

(2) 社会人入学者数(大学院)



「学校基本調査報告書」を基に作成

(4) 昼夜開講制を実施する大学数(研究科)



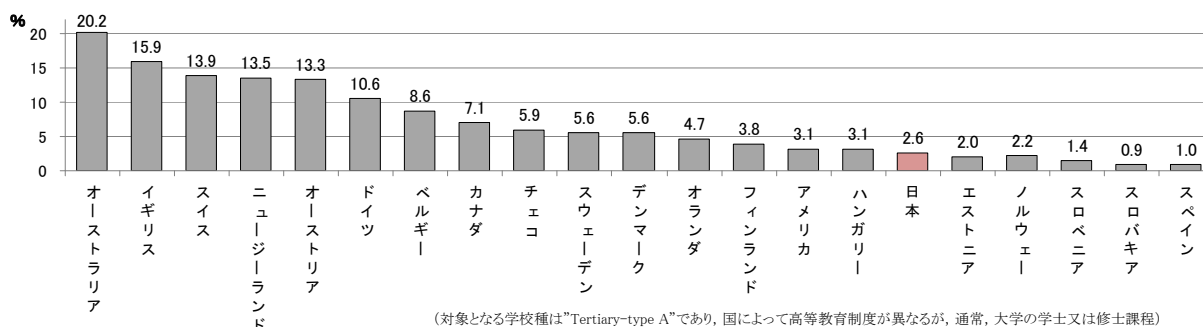
「全国大学一覧」を基に作成

昼夜開講制: 時間的制約の多い社会人等の便宜に配慮して、同一学部において、昼間と夜間の双方の時間帯において授業を行う制度。ここでは、同一学部の中で「昼間主コース」、「夜間主コース」を設けている大学のみを集計。

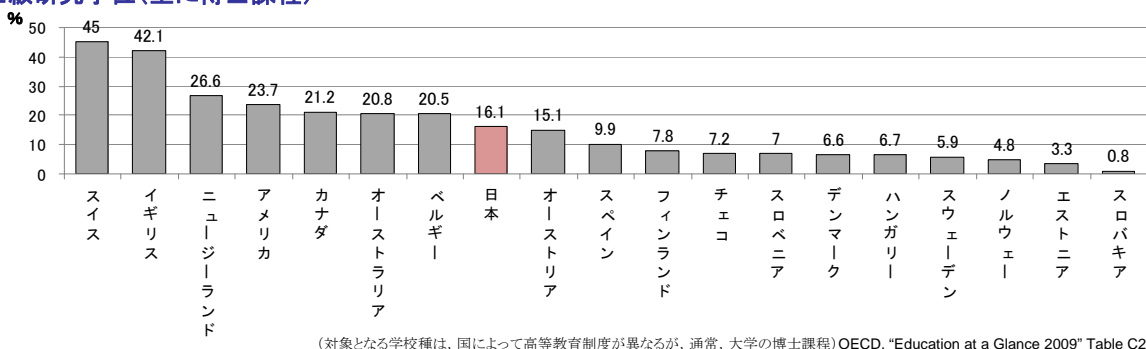
学生に占める留学生の内訳

○学士・修士課程については、OECD平均は7.3%、EU19カ国平均は6.6%であるのに対して、日本は2.6%にとどまる。博士課程については、OECD平均は16.3%、EU19カ国平均は12.3%であるのに対して、日本は16.1%。イギリスの42.1%、アメリカの23.7%に比較して少ない。

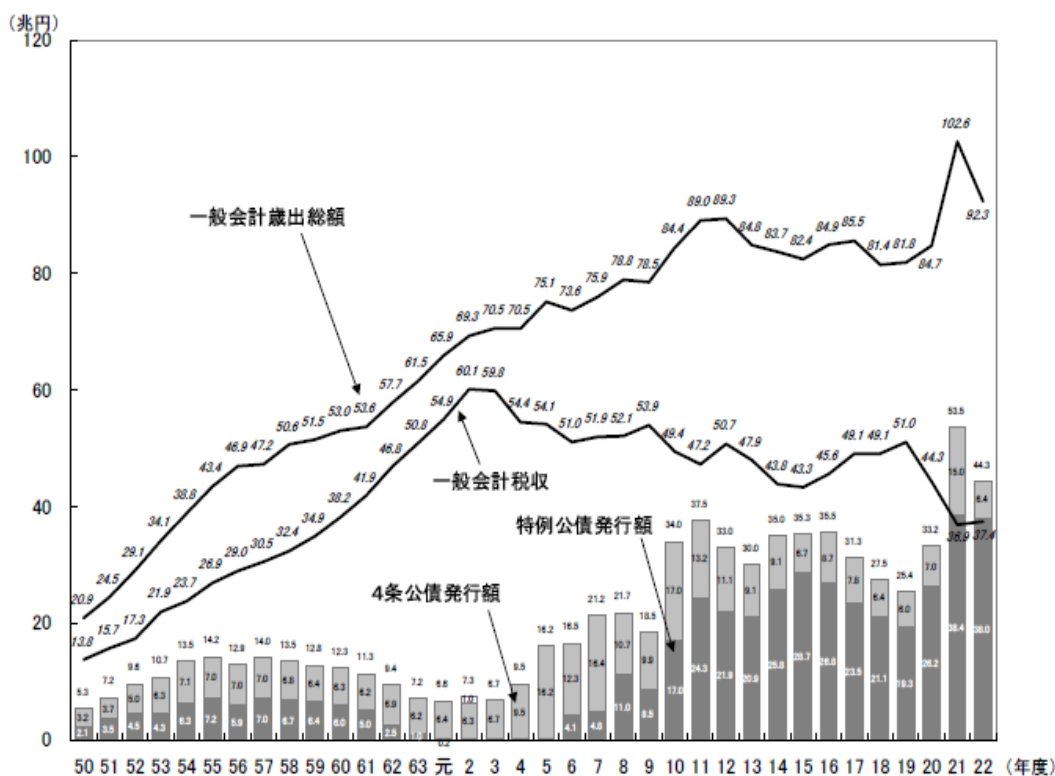
◆大学型高等教育(主に学士課程・修士課程)



◆上級研究学位(主に博士課程)



一般会計税収、歳出総額及び公債発行額の推移



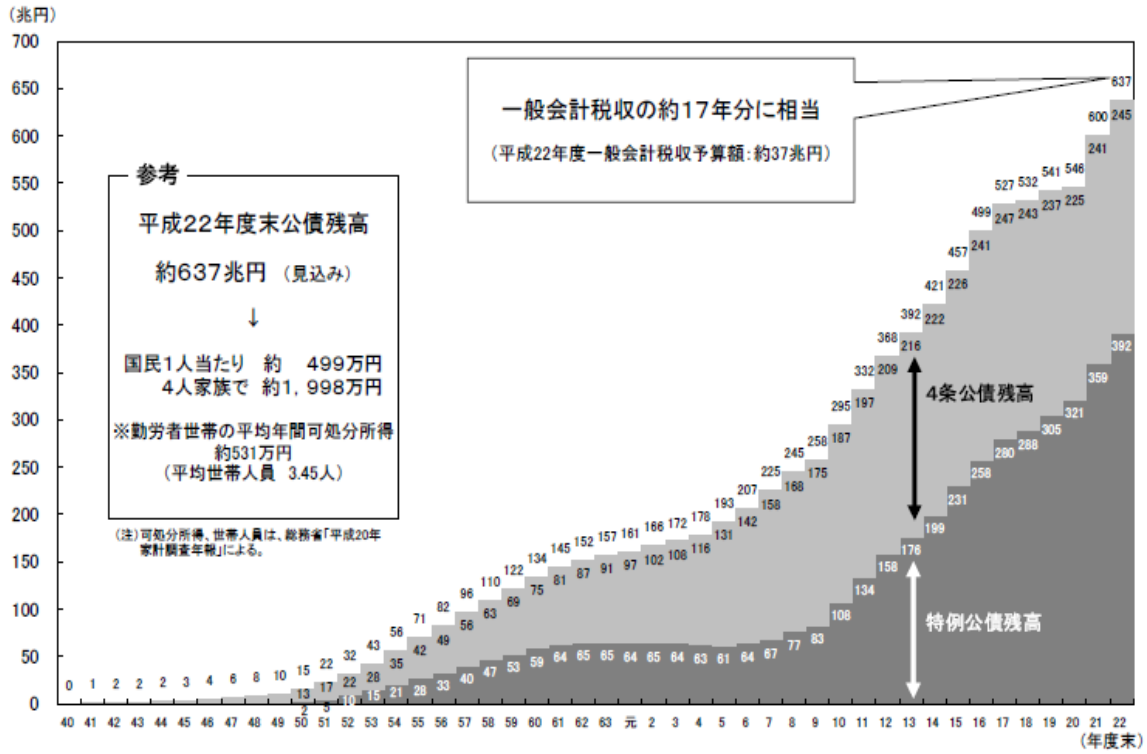
(注1) 平成20年度までは決算、21年度は第2次補正後予算、22年度は政府案による。

(注2) 平成2年度は、沿岸地域における平和回復活動を支援するための財源を調達するための臨時特別公債を約1.0兆円発行。

出典: 財務省ホームページ

なお、4条公債とは国有資産を形成するものとして、公共事業費、出資金及び貸付金財源に充てるために発行される国債。(建設国債)
特例公債とは税収及び税外収入等に加えて、建設国債を発行してもなお不足する歳出財源を補うため特例的に発行される国債。(赤字国債)

公債残高の累増

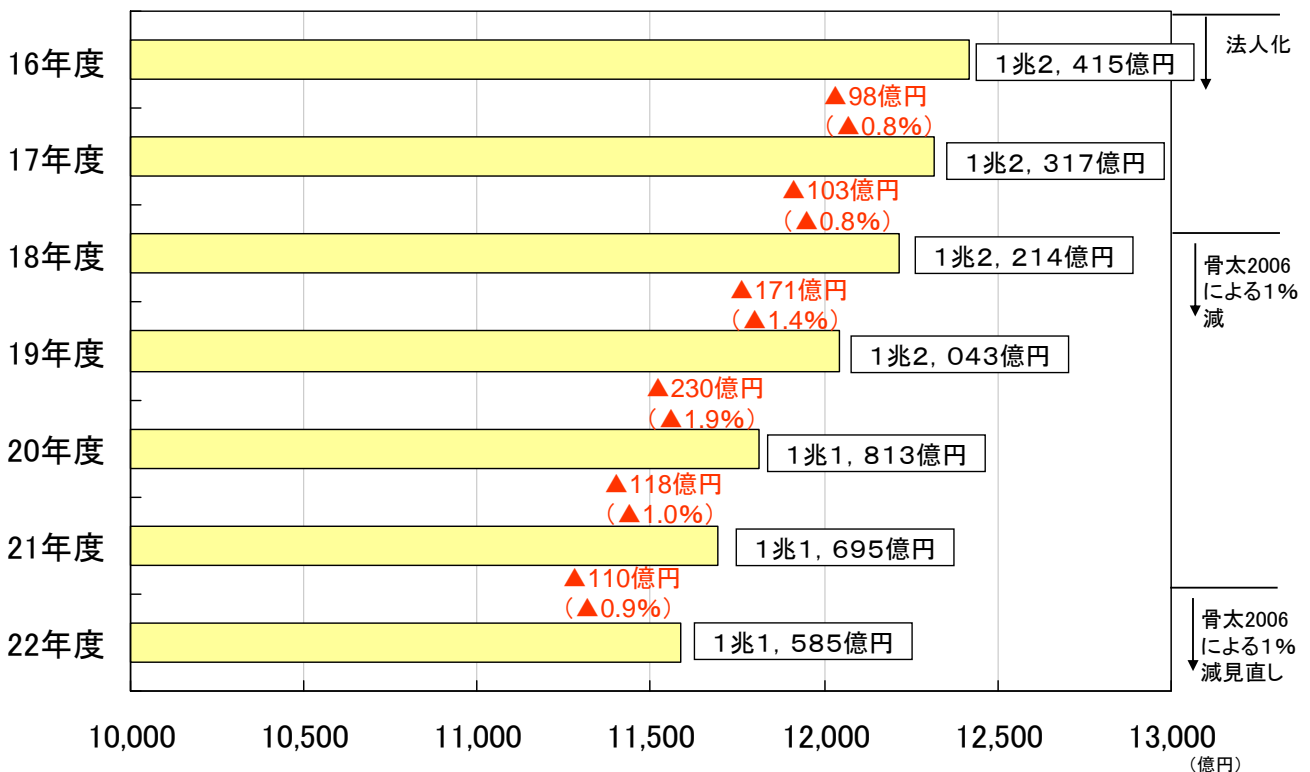


(注1) 公債残高は各年度の3月末現在額、ただし、平成21年度末は第2次補正後、22年度末は当初の見込み。
 (注2) 特例公債残高は、国鉄長期債務、国有林累積債務等の一般会計承継による借換国債を含む。
 (注3) 平成21、22年度末の翌年度借換のための前倒借換額を除いた見込額はそれぞれ、588兆円程度、625兆円程度。

(出典：財務省ホームページ)

国立大学法人運営費交付金の推移

- 法人化以降、運営費交付金は減少しており、平成16年度と比較して、平成22年度で約830億円の減少。
- 平成22年度予算は、それまでの骨太の方針2006による1%削減の方針を見直したものの、削減傾向は継続。

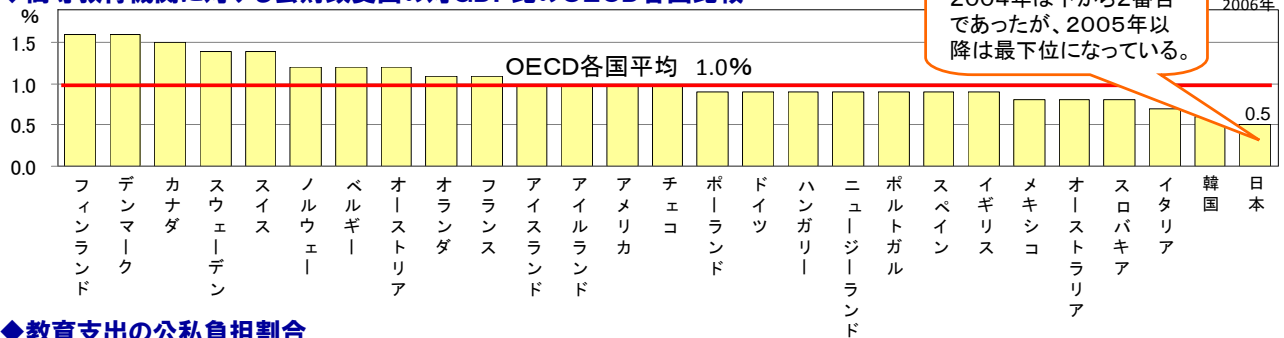


高等教育への公財政支出と公私負担割合の比較

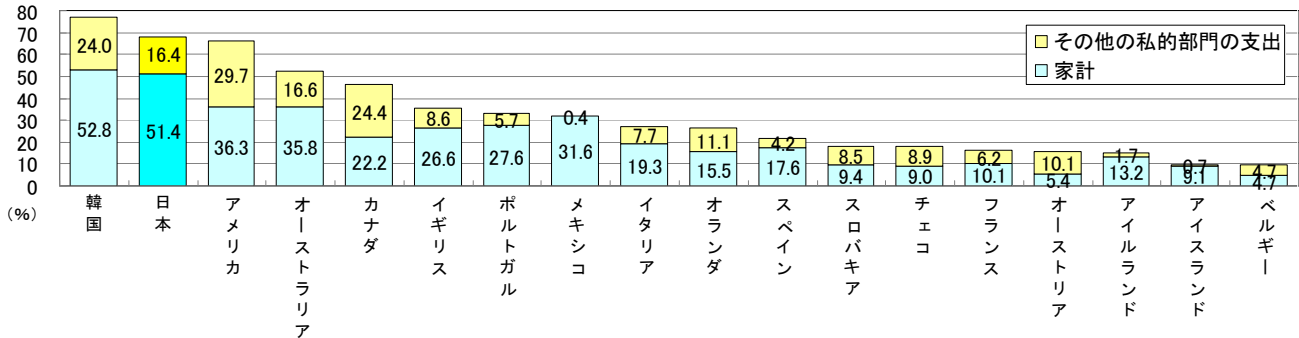
○日本の高等教育への公財政支出は、対GDP比ではOECD加盟国中最下位となっている(OECD平均1.0%に対して、日本は0.5%)。

○高等教育に対する支出のうち家計負担割合は韓国に次いで2番目に高い。

◆高等教育機関に対する公財政支出の対GDP比のOECD各国比較



◆教育支出の公私負担割合

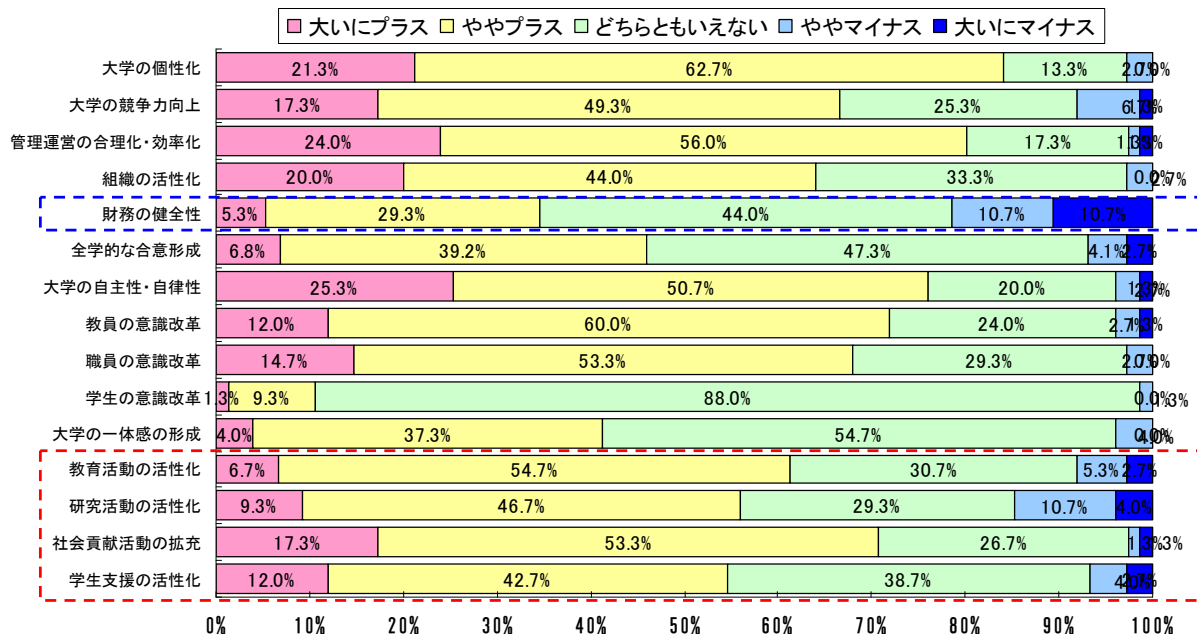


「OECD, Education at a Glance 2009」を元に文部科学省が作成

国立大学法人化後の評価

○各学長は、法人化により多くの項目でプラスの効果があったと捉えており、教育活動、研究活動、社会貢献活動、学生支援の活性化にプラスであったとの回答が多い。なお、財務の健全性については比較的マイナスであったとの回答の割合が高い。

◆国立大学全体に対する法人化の評価(学長アンケート)

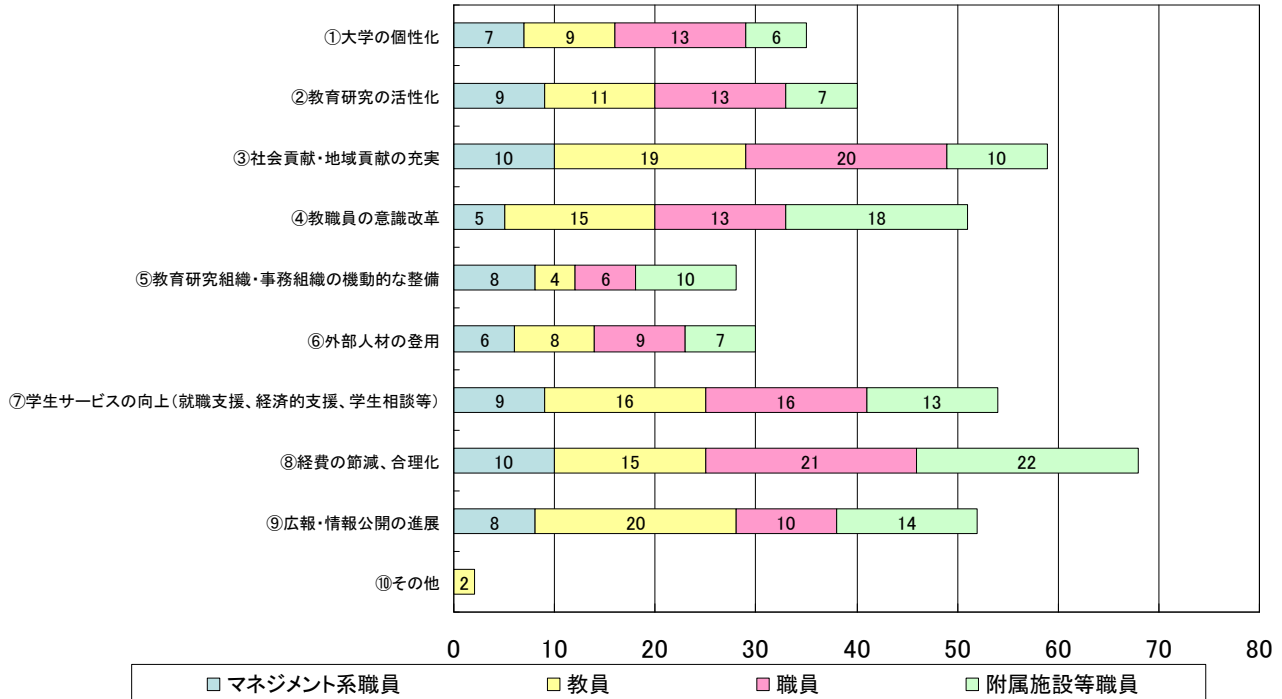


出典:国立大学法人の経営財務の実態に関する全国調査(平成21年6月中間報告書)(国立大学財務・経営センター)

法人化後特に取組が進んだ事項(実地調査アンケート)

○実地調査における各職員等へのアンケートによると、法人化以降、様々な取組が進んでいる。

◆法人化後特に取組が進んだ事項



※実地調査を行った七大学へのアンケート結果によるもの。なお、「⑩その他」としては、大学キャンパスの整備、学内意思決定のトップダウン体制の整備が挙げられている。
七大学への実地調査におけるアンケート結果

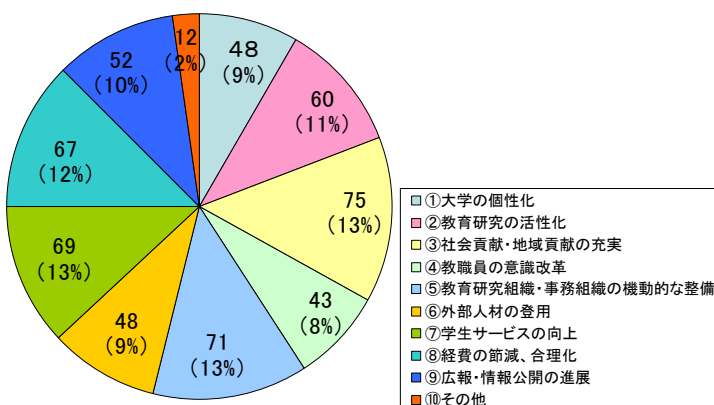
法人化後に取組が進んだ事項

○全法人への書面による意見聴取でも、法人化によって様々な成果があったとされている。

各法人に対して、法人化以前と比べて、取組が進んだと思われるものについて、①大学の個性化、②教育研究の活性化、③社会貢献・地域貢献の充実、④教職員の意識改革、⑤教育研究組織・事務組織の機動的な整備、⑥外部人材の登用、⑦学生サービスの向上、⑧経費の節減、合理化、⑨広報・情報公開の進展、⑩その他の中から選択してもらっている(複数選択可)。なお複数選択する場合は、取組が進んだと思われる順に選択してもらっている。

◆法人化後取組が進んだ事項

概ね全ての項目について取組が進んだと認識されているが、特に社会貢献・地域貢献の充実、教育研究組織・事務組織の機動的な整備、学生サービスの向上、経費の節減、合理化の回答が多い。



◆法人化後最も取組が進んだ事項(上位3位までの出現数)

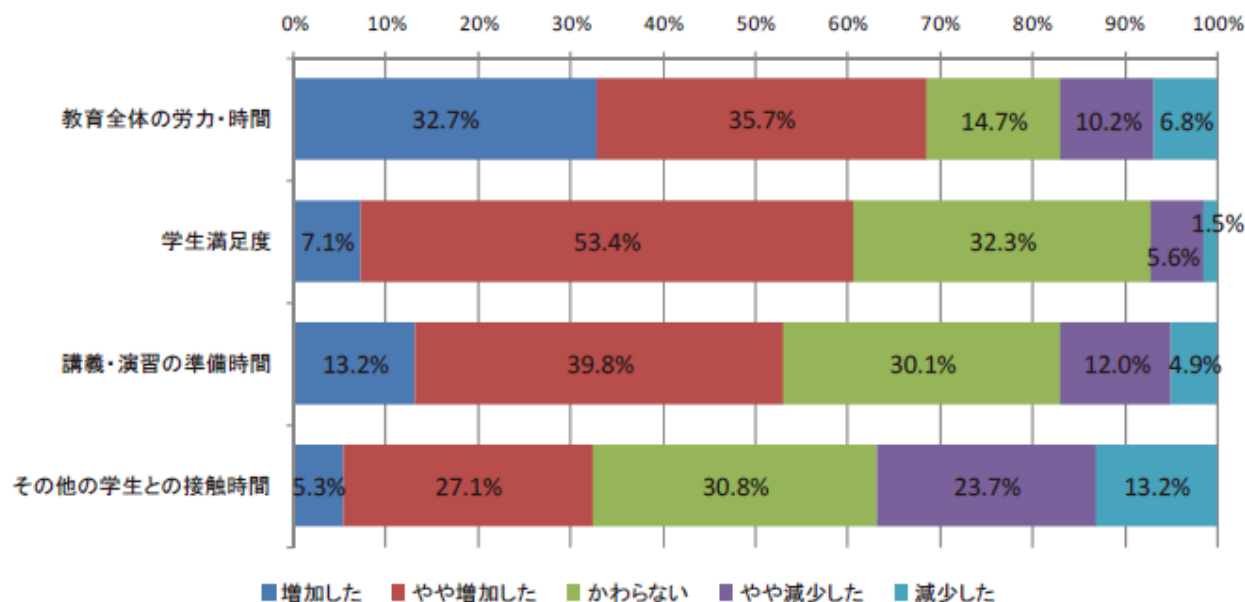
取組が進んだ事項のうち、最も取組が進んだ事項としては、教育研究組織・事務組織の機動的な整備、教育研究の活性化、社会貢献・地域貢献の充実の順となっている。

⑤教育研究組織・事務組織の機動的な整備	51	(1位)	57%
②教育研究の活性化	46	(2位)	51%
③社会貢献・地域貢献の充実	45	(3位)	50%
⑦学生サービスの向上	34	(4位)	38%
①大学の個性化	25	(5位)	28%
⑧経費の節減、合理化	25	(5位)	28%
⑥外部人材の登用	16	(7位)	18%
④教職員の意識改革	9	(8位)	10%
⑨広報・情報公開の進展	8	(9位)	9%
⑩その他	5	(10位)	6%

教育活動の変化

○教育全体の労力・時間や講義・演習等の準備時間などの公式的な活動は増加しているが、その他の学生との接触などの広義の教育活動の時間が減少しているという意見もある。

◆教育活動の変化(学部長アンケート)



出典: 国立大学法人の経営財務の実態に関する全国調査(平成21年6月中間報告書)(国立大学財務・経営センター)

第1期中期目標期間の業務実績に関する評価

○第1期の中期目標期間(平成16年度～21年度)のうち、平成16年度～19年度の4年間の業務実績について、平成20年度に評価を実施(平成21年3月26日公表)。

中期目標の達成状況の評価結果

	教育研究の状況				業務運営・財務内容等の状況			
	教育	研究	社会連携	共同利用	業務	財務	自己点検・評価	その他業務
非常に優れている	1 (1%)	3 (3%)	2 (2%)	0 (0%)	11 (12%)	3 (3%)	2 (2%)	2 (2%)
良好	10 (11%)	27 (30%)	34 (38%)	2 (50%)	56 (62%)	83 (93%)	84 (94%)	75 (83%)
おおむね良好	79 (88%)	60 (67%)	54 (60%)	2 (50%)	18 (20%)	1 (1%)	2 (2%)	11 (13%)
不十分	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (6%)	3 (3%)	2 (2%)	2 (2%)
重大な改善事項	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

9割以上の法人が、中期目標の達成状況が「良好」又は「おおむね良好」

学部・研究科等の現況分析結果

	教育の水準				研究の水準		
	教育の実施体制	教育内容	教育方法	学業の成果	進路・就職の状況	研究活動の状況	研究成果の状況
水準を大きく上回る	7 (1%)	6 (1%)	7 (1%)	6 (1%)	2 (1%)	34 (6%)	26 (4%)
水準を上回る	121 (15%)	157 (19%)	154 (19%)	85 (10%)	79 (10%)	248 (40%)	231 (37%)
水準にある	668 (83%)	636 (79%)	635 (79%)	687 (86%)	676 (86%)	327 (53%)	354 (58%)
水準を下回る	5 (1%)	2 (1%)	5 (1%)	22 (3%)	22 (3%)	5 (1%)	3 (1%)
組織合計	801	801	801	800	779	614	614

9割以上の組織の教育及び研究が、「期待される水準にある」又は「期待される水準を上回る」

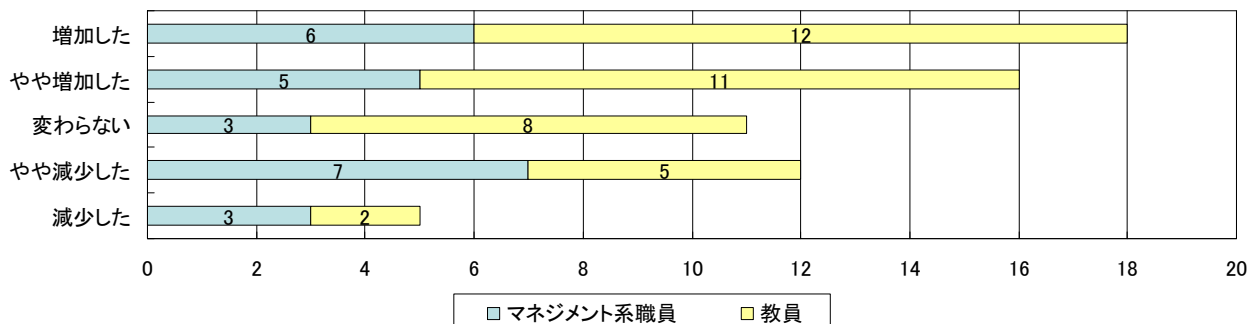
上記のいずれの評価とも、それぞれの目標・目的に応じてなされたものであり、各法人及び各学部・研究科等を相対的に比較するものではない。

中期目標期間終了後(平成22年度)に確定作業予定

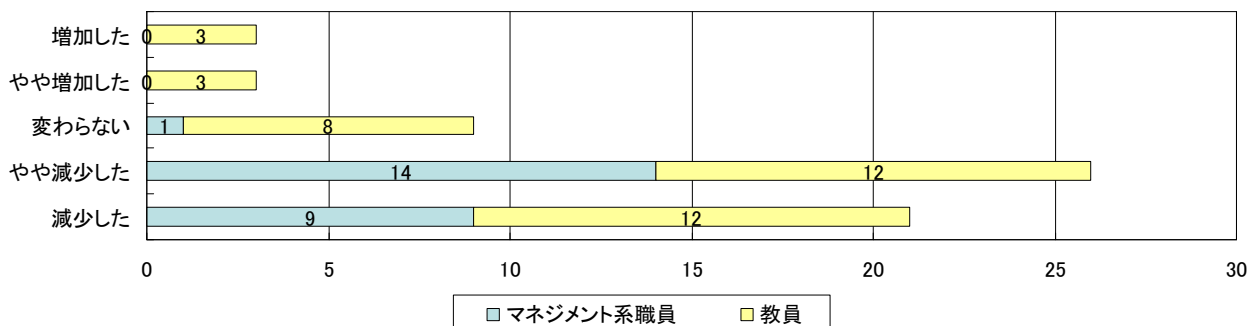
教育研究時間の変化①(実地調査アンケート)

○実地調査における各職員等へのアンケートでは、教育時間は増加したが、研究時間は減少したという意見が多い。

◆教育時間の変化



◆研究時間の変化



七大学への実地調査におけるアンケート結果

教育研究時間の変化②

○文部科学省で行っている研究者のフルタイム換算係数の調査においても、大学等の教員の研究時間は減少傾向。

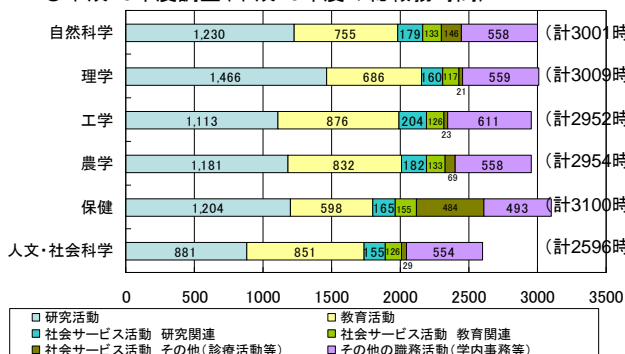
◆フルタイム換算係数の変化

調査対象	フルタイム換算係数		
	今回調査 (H20年)	前回調査 (H14年)	前々回調査 (H4年)
教員	0.362	0.465	0.526
博士(後期)課程在籍者	0.659	0.709	未調査
医局員・研究員	0.387	未調査	未調査

※OECDでは研究者数の国際比較について、「頭数(ヘッドカウント)」以外に「研究開発業務に専従した時間割合を勘案した研究者数(フルタイム換算値)」等の測定を推奨しており、我が国では文部科学省において、総職務時間の内で研究開発に専従した割合を示す係数である「フルタイム換算係数」を測定している。

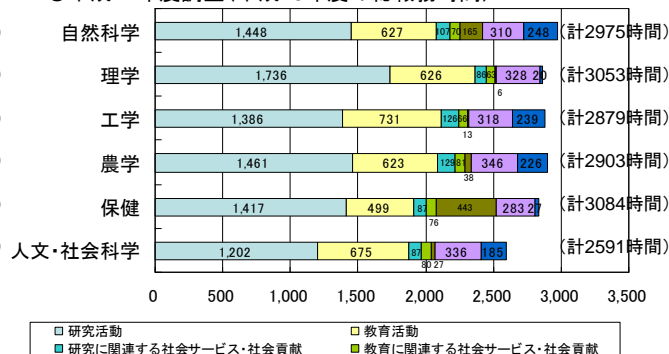
◆分野別の教員の総職務時間の変化

○平成20年度調査(平成19年度の総職務時間)



※「その他活動」と「その他活動/本務校の運営」はH20調査では「その他の職務活動(学内事務等)」に統一。

○平成14年度調査(平成13年度の総職務時間)

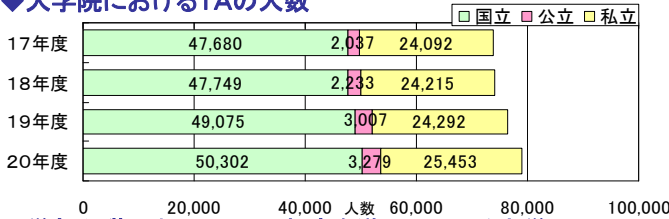


「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」について(平成21年9月14日)

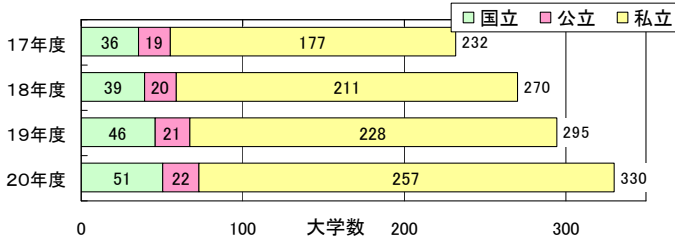
教育の状況

○法人化以降、国立大学法人においてもTAの導入、GPA制度の活用、授業評価の結果の反映等が行われている。

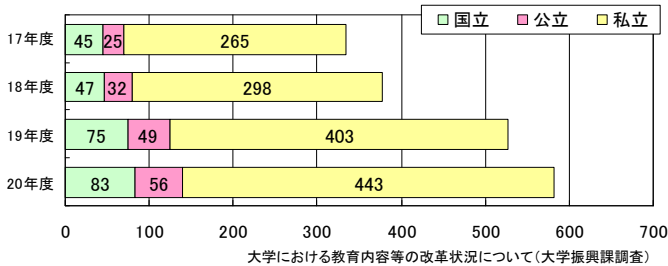
◆大学院におけるTAの人数



◆学部段階においてGPA制度を導入している大学



◆授業評価の結果を授業改革に反映させている大学



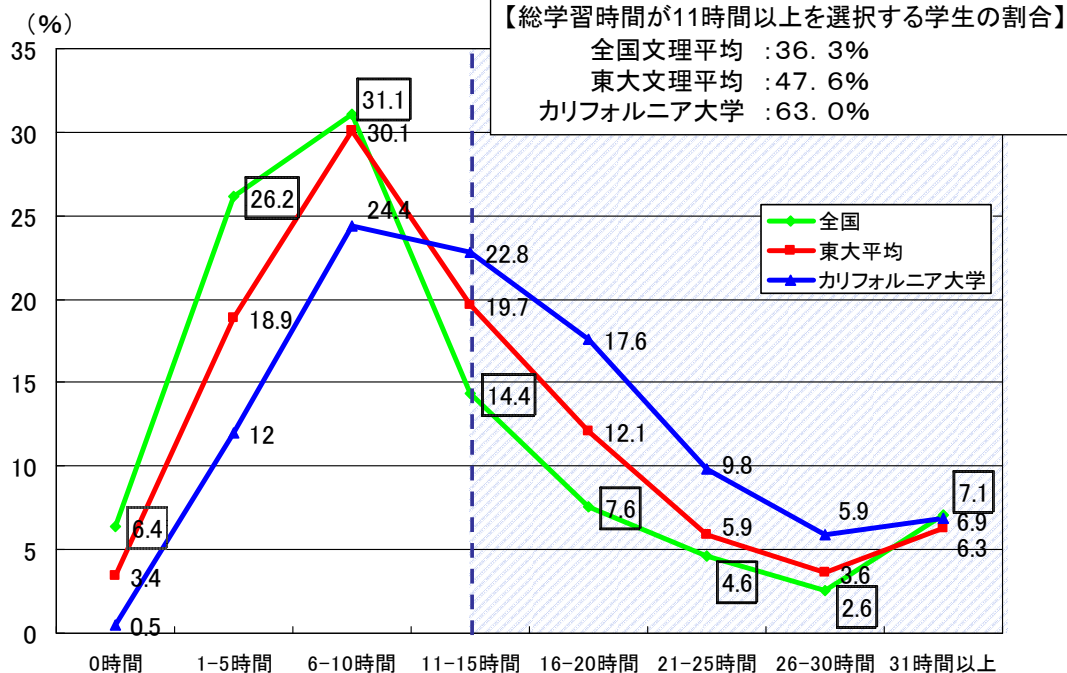
◆教育改革の具体的事例

- すべての学部学生に対して授業評価アンケートを毎学期実施し、集計結果を全教員に配付しており、また平成18年度からの全教員の教育改善に関する具体的な取組・授業改善計画を「教育者総覧」として公表している。【弘前大学】
- 大学及び研究科の人材養成目的を達成するために体系的な教育課程を編成し、高水準の学位授与率を維持し、大学院博士前期課程修了者の大部分が大学等研究機関や企業において専門性が要求される職種に就職し、就職先企業から専門的知識、論理的思考力等が高く評価されている。【奈良先端科学技術大学院大学】
- カリキュラム改訂を行い「自己デザイン領域(基本科目・キャリア創造科目・自己学習プログラム)」を開設し、「キャリア形成論」等の授業科目を設置することにより、学生の主体的な人生設計と職業選択のできる教育を実施することとしたほか、少人数制の授業を多く採用するなど、学生が主体的に学ぶ環境を整備し、学生から高い評価を受けている。【福島大学】
- 「グレード・ポイント・アベレージ(GPA)制度」、「アドバイザー制度」、「学習サポート教員制度」の3つの柱で構成された修学支援体制である「YUサポーティングシステム」を平成16年度から立ち上げ、修学支援を実施し、アンケート調査結果等を教育課程の改善・充実に反映させ、教養セミナーの科目数を増加させている。【山形大学】

学習時間の比較

○海外の大学と比較して我が国の大学の総学習時間は少ない。

◆総学習時間(学部1～3年)



(東京大学まとめ「東京大学の行動シナリオFOREST2015 参考データ集」を参考に文部科学省で作成)

法人化後の教員数の変化

○法人化後の教員数については、国立大学法人全体では学部・大学院等の教員数が微減。法人によっては、大きく教員数を減らしているところもある。

◆国立大学法人全体の教員数の変化(学校基本調査)

		H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
教員数	学部・大学院 合計	— 47,117	3.03 48,546	△ 0.37 48,366	△ 1.07 47,847	△ 0.19 47,754	△ 1.67 46,957	△ 0.43 46,753
	学部	— 28,007	△ 9.47 25,356	△ 4.63 24,182	△ 12.77 21,094	△ 10.58 18,862	△ 7.50 17,448	△ 5.20 16,540
	教養部	— 40	35.00 54	14.81 62	82.26 113	3.54 117	△ 5.13 111	0.90 112
	大学院	— 19,070	21.32 23,136	4.26 24,122	10.44 26,640	8.01 28,775	2.17 29,398	2.39 30,101
	学部大学院以外合 計	— 13,485	△ 10.74 12,037	1.69 12,240	2.30 12,522	2.88 12,883	6.45 13,714	2.94 14,117
	附属病院	— 5,559	△ 0.90 5,509	△ 0.13 5,502	1.02 5,558	2.28 5,685	0.60 5,719	2.83 5,881
	附置研究所	— 3,039	△ 0.03 3,038	1.81 3,093	4.40 3,229	△ 0.84 3,202	1.84 3,261	△ 2.61 3,176
	その他	— 4,887	△ 28.59 3,490	4.44 3,645	2.47 3,735	6.99 3,996	18.47 4,734	6.89 5,060
	合計	— 60,602	△ 0.03 60,583	0.04 60,606	△ 0.39 60,369	0.44 60,637	0.06 60,671	0.33 60,870

◆個別法人の変化(実地調査)

		H15	H21	増減率
(単 科 系 教 育 大 学)	合計	285人	261人	▲8.4%
	教育学部	280人	242人	▲13.6%
	大学院	3人	12人	400%
	その他	2人	7人	350%

		H15	H21	増減率
(地 方 総 合 大 学)	合計	875人	861人	▲1.8%
	学部等	685人	674人	▲1.6%
	病院	129人	122人	▲5.4%
	その他	61人	65人	6.6%

国立大学法人への実地調査におけるアンケート結果

法人化後の職員数の変化

○法人化後の職員数については、国立大学法人全体では医療系職員を除けば微減。法人によっては、大きく職員数を減らしているところもある。

◆国立大学法人全体の職員数の変化(学校基本調査)

		H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
職員数	事務系	— 24,041	△ 0.21 23,991	0.20 24,039	0.74 24,216	△ 1.50 23,853	△ 0.45 23,745	0.85 23,948
	技術技能系	— 8,290	△ 4.04 7,955	△ 3.47 7,679	△ 0.22 7,662	△ 2.94 7,437	△ 3.33 7,189	△ 1.47 7,083
	医療系	— 21,835	1.91 22,253	5.91 23,568	3.73 24,447	14.81 28,067	7.91 30,286	3.88 31,462
	教務系	— 692	9.97 761	△ 7.88 701	△ 5.42 663	△ 32.73 446	14.35 510	△ 0.39 508
	その他	— 635	△ 7.87 585	△ 17.44 483	△ 4.76 460	△ 12.61 402	0.00 402	6.22 427
	合計	— 55,493	0.09 55,545	1.67 56,470	1.73 57,448	4.80 60,205	3.20 62,132	2.09 63,428

◆個別法人の変化(実地調査)

		H15	H21	増減率
(単 科 系 教 育 大 学)	合計	155人	141人	▲9.0%
	事務系	134人	130人	▲3.0%
	技術系	13人	10人	▲23.1%
	医療系	3人	1人	▲66.7%
	教務系	3人	0人	—
	その他	2人	0人	—

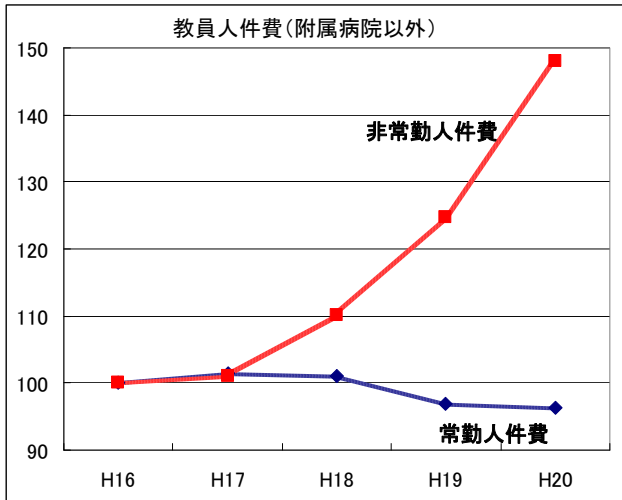
		H15	H21	増減率
(地 方 総 合 大 学)	合計	935人	860人	▲8.0%
	事務一般	423人	392人	▲7.3%
	技能	19人	12人	▲36.8%
	教務	25人	5人	▲80%
	医療	98人	96人	▲2.0%
	看護職	370人	355人	▲4.1%

国立大学法人への実地調査におけるアンケート結果

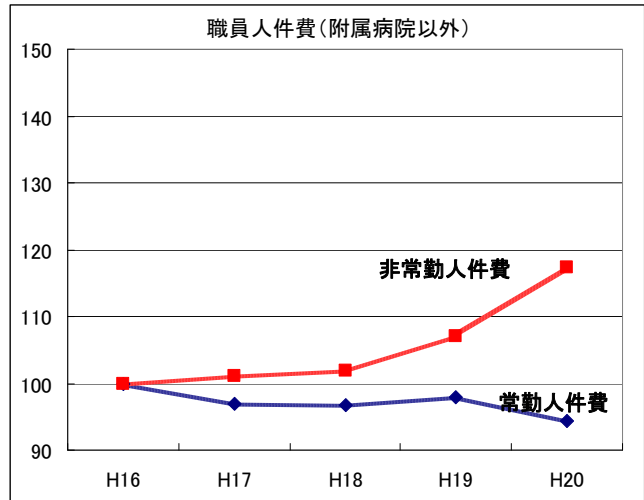
教職員人件費の推移

○法人化以降、常勤教員の人件費は減少傾向にあるが、非常勤教員の人件費は急激に増加している。

◆教員人件費の推移(国立大学法人及び大学共同利用機関法人)



◆職員人件費の推移(国立大学法人及び大学共同利用機関法人)



※平成16年度を100とした場合の増減を表したもの。

※平成19年度以降の人件費には、会計基準変更に伴うセグメント間の人件費配賦方法の見直しによる影響額を含んでいる。

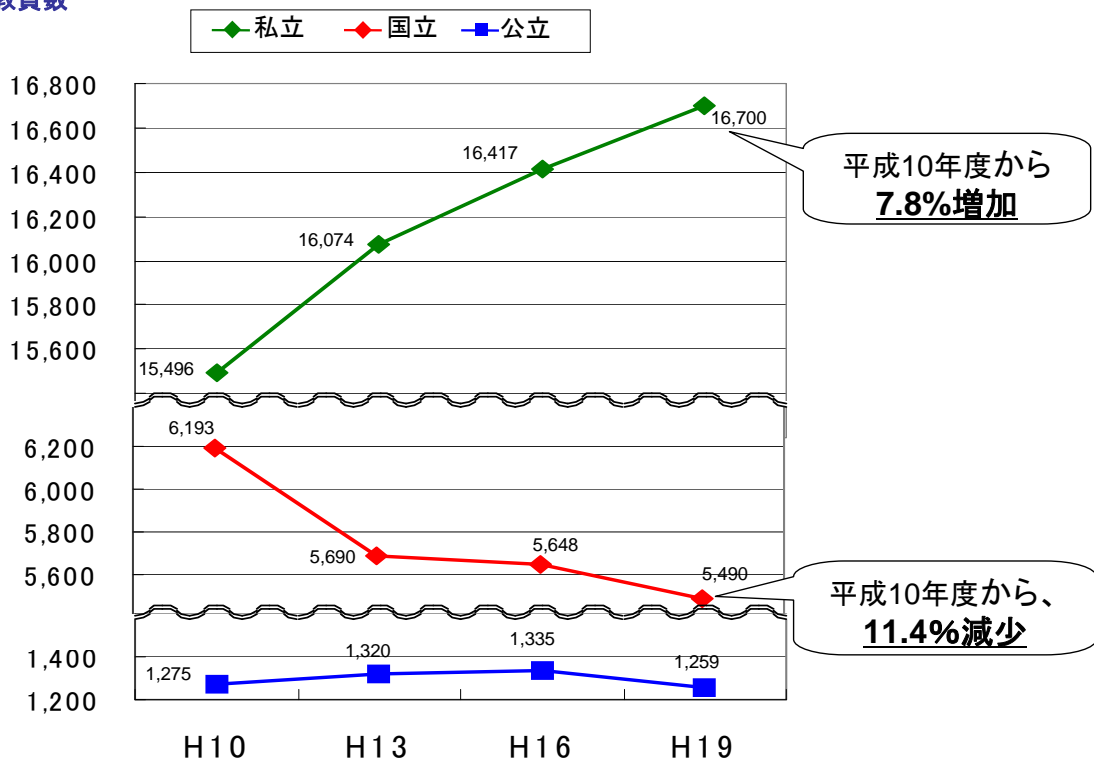
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	16-20増減額
常勤	6,816	6,910	6,882	6,606	6,564	▲ 252
非常勤	259	262	285	323	384	125
合計	7,076	7,172	7,169	6,930	6,949	▲ 127

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	16-20増減額
常勤	2,492	2,415	2,412	2,438	2,351	▲ 141
非常勤	434	439	442	464	509	75
合計	2,927	2,855	2,856	2,904	2,861	▲ 66

人文学分野の教員数

○国立大学の人文学分野の教員数は一貫して減少している。

◆人文学分野の教員数



文部科学省「学校教員統計調査」を基に作成

学生数と教職員数

○我が国の学生と教員・職員の比率は他国のトップレベルの大学と比較して高くなっている。

◆TIMES 世界トップ200大学における上位大学の学生数と教職員数

	大学名	学生数(人)	教員数(人)	職員数(人)	学生数/教員数	学生数/職員数	教員数/職員数
1	ハーバード大学(米)	16,520	3,788	11,881	4.36	1.39	0.32
2	イエール大学(米)	10,845	2,902	9,590	3.74	1.13	0.30
3	ケンブリッジ大学(英)	18,309	3,933	4,340	4.66	4.22	0.91
4	オックスフォード大学(英)	18,667	4,197	4,575	4.45	4.08	0.92
5	カリフォルニア工科大学(米)	2,195	395	2,775	5.56	0.79	0.14
	上位5大学	66,536	15,215	33,161	4.37	2.01	0.46

注) The Times Higher Educationの大学ランキングにおける上位5大学の学生数と教員数であり、職員数は各大学のwebサイトで公表されている数値。学生数、教員数は、平成20年度科学技術人材養成等委託事業委託業務成果報告書(日本物理学会キャリア支援センター)の数値。

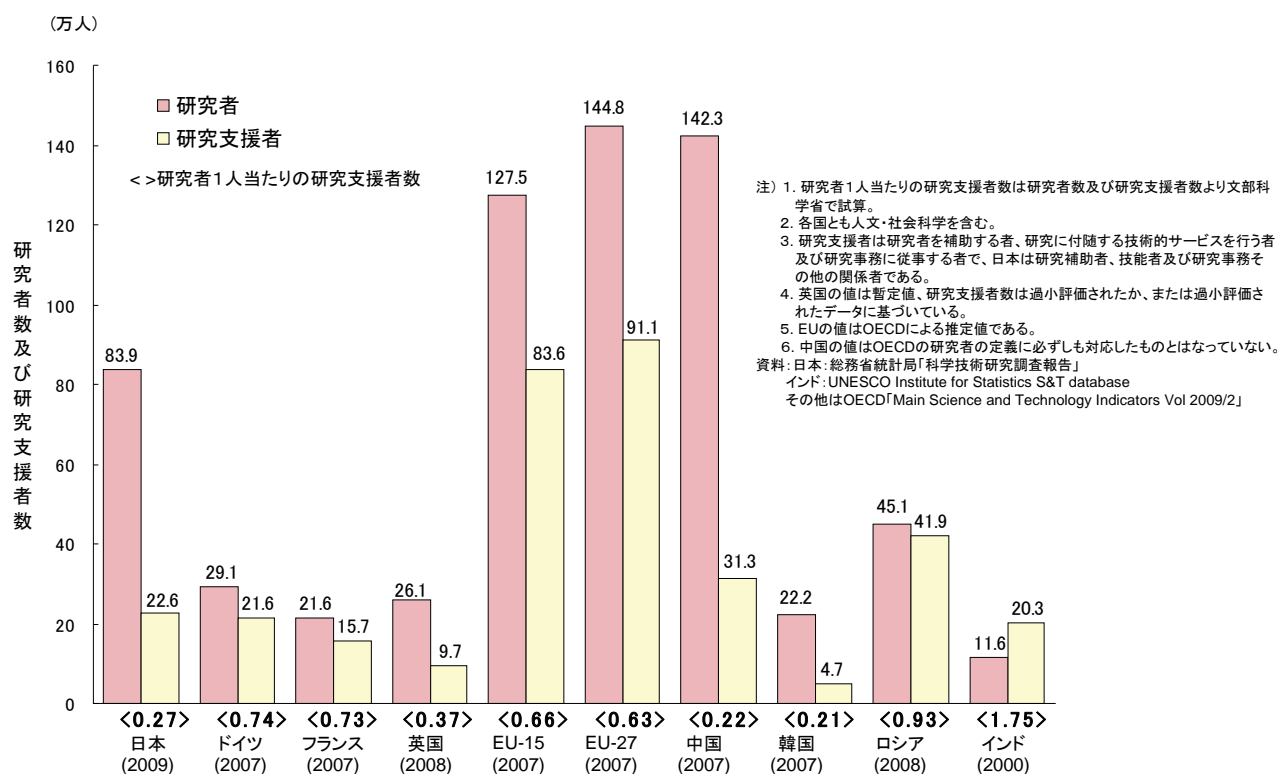
◆主な国立大学における学生数と教職員数

	大学名	学生数(人)	教員数(人)	職員数(人)	学生数/教員数	学生数/職員数	教員数/職員数
19	東京大学	27,817	3,953	1,468	7.04	18.95	2.69
25	京都大学	22,397	3,163	1,107	7.08	20.23	2.86
44	大阪大学	24,241	2,883	952	8.41	25.46	3.03
61	東京工業大学	9,925	1,105	408	8.98	24.33	2.71
112	東北大学	17,847	2,715	965	6.57	18.49	2.81
	上位5大学	102,227	13,819	4,900	7.40	20.86	2.82

注) 学生数は学部・大学院の合計、教員数は学部・大学院及びその他の所属の合計、職員数は大学全体の数値。(平成20年度学校基本調査より)

研究支援職員の国際比較

○我が国においては、研究者1人当たりの研究支援者数が、主要国等と比べて低水準。



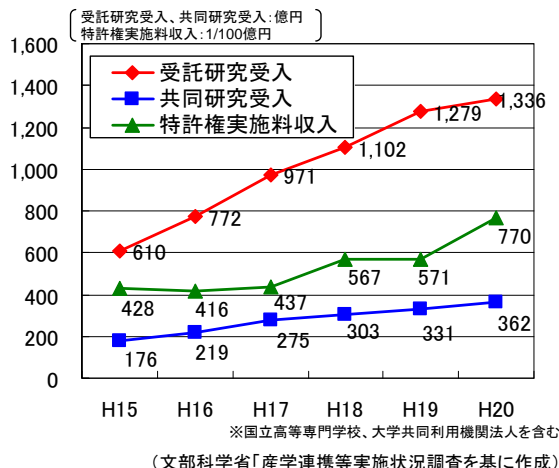
研究の状況

○国立大学法人等では、地方の中小企業等との共同研究等を数多く行っており、地域の活性化に貢献。

◆共同研究等の実施状況

■国立大学等における産学連携の取組の推移

- ・受託研究受入
件数 H15:6,986件→H20:10,682件(1.53倍)
金額 H15:610億円→H20:1,336億円(2.19倍)
- ・共同研究受入
件数 H15:8,023件→H20:14,303件(1.78倍)
金額 H15:176億円→H20:362億円(2.06倍)
- ・特許権実施等件数及び収入
件数 H15:79件→H20:4,233件(53.58倍)
金額 H15:4.3億円→H20:7.7億円(1.80倍)



◆共同研究の事例

【香川大学】

香川大学が地域ブランドの製品化を目指して開発を進めてきたブドウのオリジナル品種について、地元企業等との共同研究により、香川大学オリジナルワインを製品化。

新品種「香大農B-1」



【名古屋工業大学】

名古屋工業大学が開発した高精度な指紋認証システムの仕組みを活用し、地元企業と連携して、入退出管理用やモバイル機器への組み込み用指紋照合装置を開発し、市場開拓に成功。総務省、会計検査院、名古屋市役所、NTT西日本などにおけるセキュリティ対策として導入。



【信州大学】

研究の中で偶然発見された痒みを抑制する機能について、そのメカニズムを解明し、その機能を活用した繊維製品を産学連携で開発。全国1200万人のアトピー性皮膚炎の患者の治癒補助具として期待。



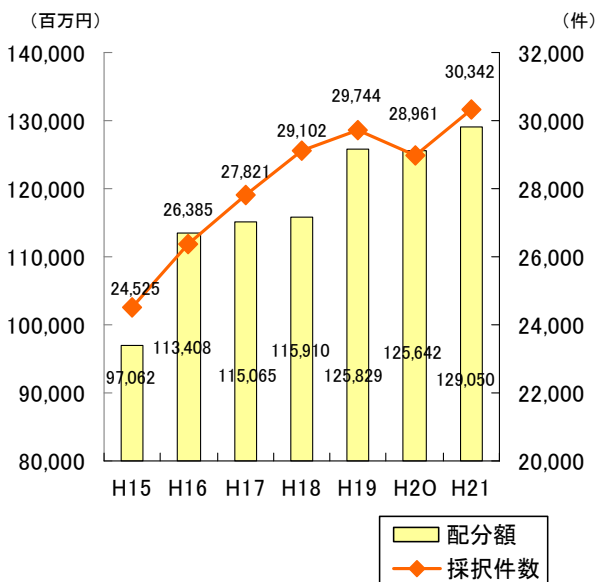
【山形大学】

山形大学では平成5年に世界に先駆けて白色有機EL素子の開発に成功し、山形県が設立した有機エレクトロニクス研究所や民間企業と連携し、有機EL照明の実用化に取組む。白色有機EL素子は、高効率・省エネの次世代照明として将来的に世界の照明市場9兆円が有機ELで置き換わるとも予想。

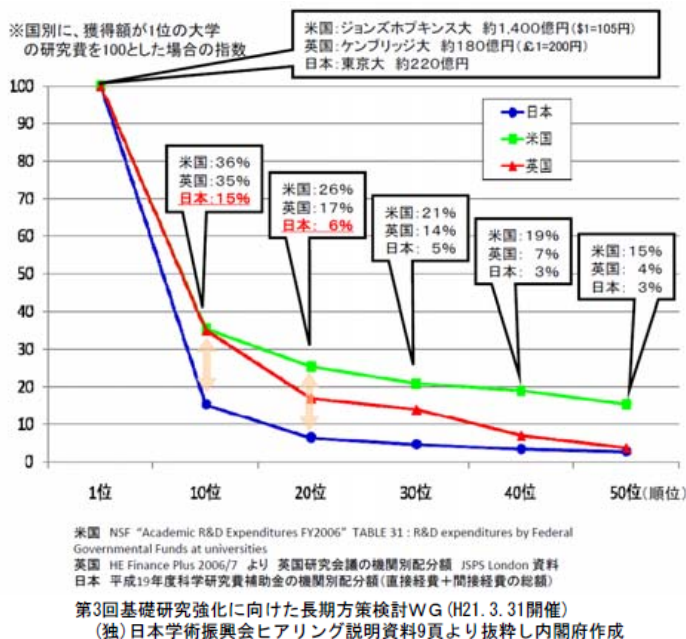
科学研究費補助金の獲得額の推移と配分状況

○国立大学への科学研究費補助金の配分額は増加傾向にあるが、他国と比較すると上位大学に集中して配分されている。

◆国立大学法人に所属する研究代表者による科学研究費補助金の採択件数と配分額の推移

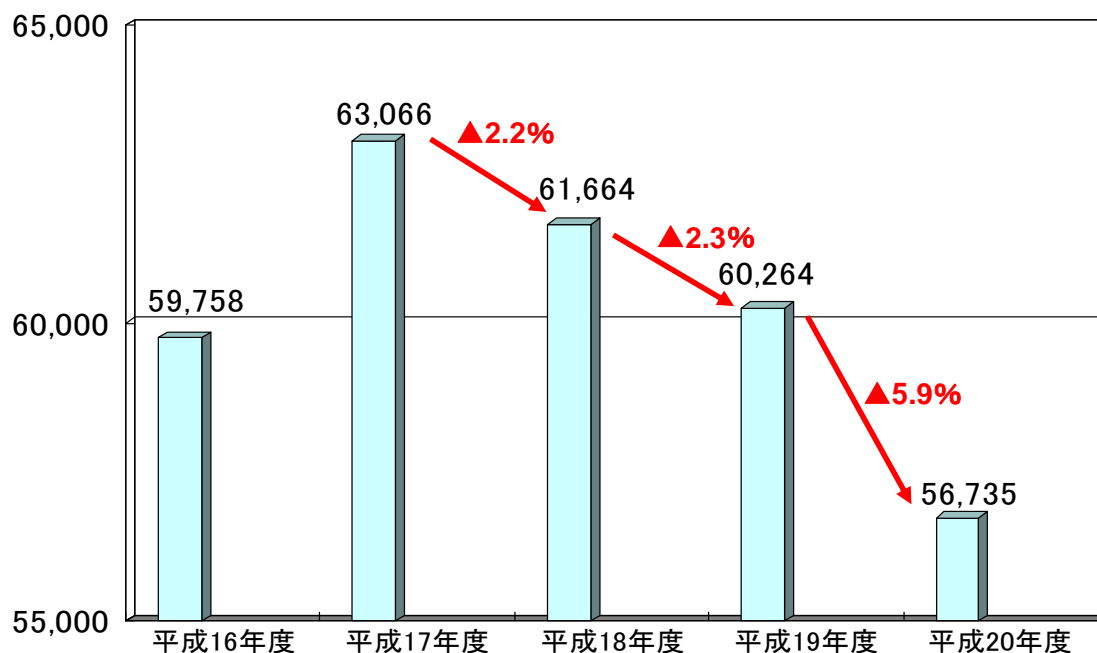


◆日米英の研究費の配分状況



国立大学法人等における学術論文数の推移

○ 国立大学法人等の学術論文数は、近年、減少傾向にある。



「国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査結果」より作成

世界大学ランキングにおける位置づけ

○ 学術論文の被引用数は世界の中でも上位を占める。

◆「トムソン・ロイター：1999-2009 日本の研究機関ランキング」

【総合】

世界順位	機関名	被引用数
11	東京大学	1,041,057
31	京都大学	732,732
37	大阪大学	628,365
65	東北大学	473,014
67	(独)科学技術振興機構	462,433
110	名古屋大学	338,129
124	九州大学	312,666
129	(独)理化学研究所	306,754
146	北海道大学	284,189
151	(独)産業技術総合研究所	270,838
171	東京工業大学	255,204

【材料科学】

世界順位	機関名	被引用数
3	東北大学	43,561
4	(独)産業技術総合研究所	36,313
6	(独)物質・材料研究機構	32,531
10	大阪大学	27,902
16	東京大学	24,226

【物理学】

世界順位	機関名	被引用数
2	東京大学	195,722
10	東北大学	129,103
22	大阪大学	97,202
24	京都大学	92,550
30	東京工業大学	79,960

【化学】

世界順位	機関名	被引用数
4	京都大学	138,816
5	東京大学	134,348
11	大阪大学	91,939
14	(独)産業技術総合研究所	86,946
18	東北大学	83,144

【生物学・生化学】

世界順位	機関名	被引用数
3	東京大学	133,359
19	京都大学	92,242
28	大阪大学	77,318
32	(独)科学技術振興機構	70,255
47	(独)理化学研究所	53,060

【免疫学】

世界順位	機関名	被引用数
5	大阪大学	58,468
16	(独)科学技術振興機構	38,918
20	東京大学	31,623
24	京都大学	29,375
65	(独)理化学研究所	15,527

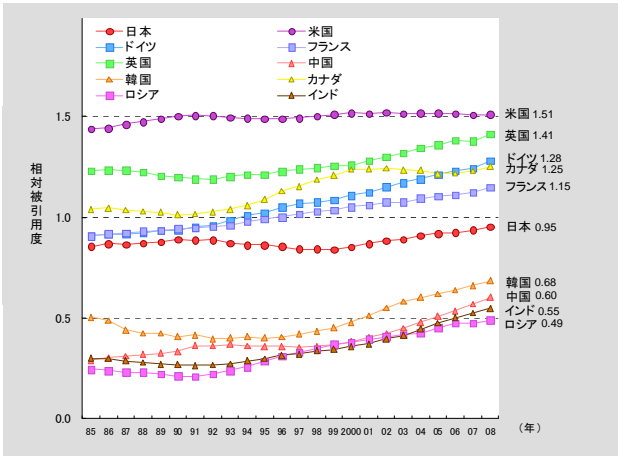
【薬理学・毒物学】

世界順位	機関名	被引用数
5	東京大学	17,385
32	京都大学	10,909
64	東北大学	7,956
84	九州大学	6,984
104	金沢大学	6,469

主要国等の論文相対被引用度の推移・論文シェアの推移

○日本の相対被引用度(被引用回数シェア/論文数シェア)は主要国等の中では6位。
論文のシェアは米国が首位を維持。中国・韓国が近年急速にシェアを伸ばす一方、日本のシェアは減少に転じている。

◆主要国等の論文相対被引用度の推移



1. 各国の論文数当たりの被引用回数を世界全体の論文数当たりの被引用回数で除して基準化した値である。
 2. 人文・社会科学分野を除いた値を文部科学省で試算。
 3. 各年の値は5年間累積値であり、例えば1985の値は1981-85年の累積値である。
 4. 複数の国の間の共著論文は、それぞれの国に重複計上されている。
- 資料: トムソン・ロイター「National Science Indicators, 1981-2008 (Standard Version)」

◆主要国等の論文シェアの推移

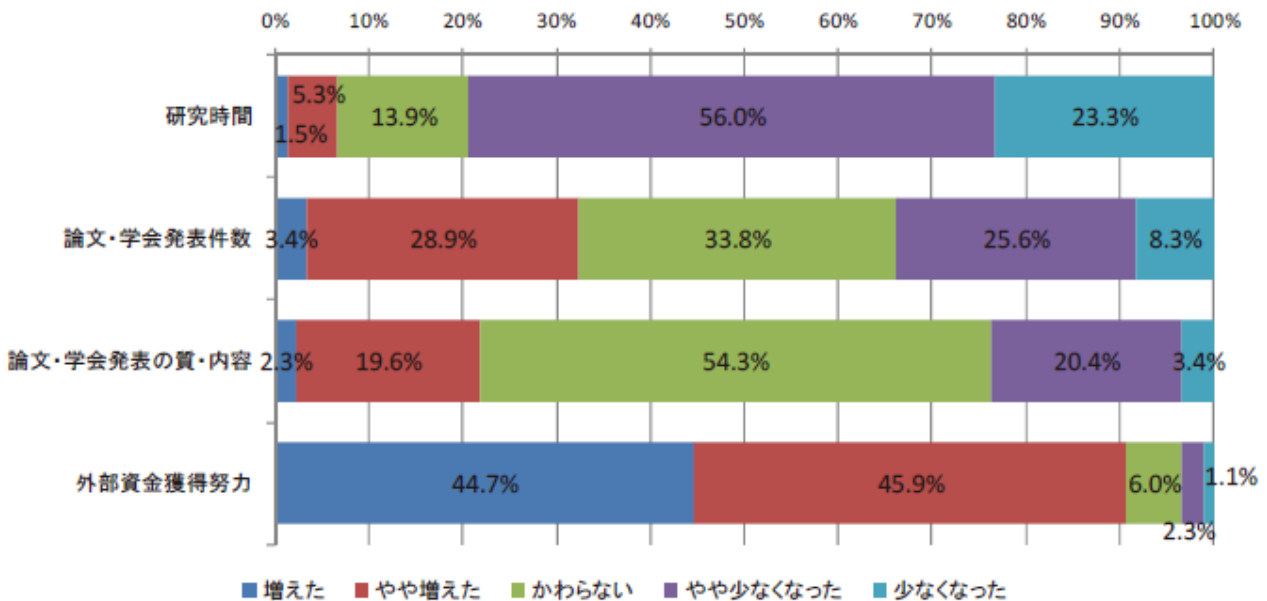
1997			2002			2007		
順位	国・地域	論文数シェア(%)	順位	国・地域	論文数シェア(%)	順位	国・地域	論文数シェア(%)
1	米国	33.45	1	米国	31.14	1	米国	29.32
2	日本	9.57	2	日本	10.07	2	中国	9.98
3	ドイツ	8.86	3	ドイツ	8.91	3	日本	8.18
4	英国	8.55	4	英国	8.45	4	ドイツ	8.06
5	フランス	6.60	5	フランス	6.42	5	英国	7.86
6	カナダ	4.35	6	イタリア	5.34	6	フランス	5.81
7	イタリア	4.17	7	イタリア	4.57	7	イタリア	4.73
8	ロシア	4.15	8	カナダ	4.21	8	カナダ	4.60
9	中国	2.85	9	ロシア	3.52	9	スペイン	3.59
10	スペイン	2.73	10	スペイン	3.28	10	インド	3.28
11	オーストラリア	2.57	11	オーストラリア	2.74	11	韓国	2.99
12	オランダ	2.51	12	インド	2.47	12	オーストラリア	2.90
13	インド	2.23	13	オランダ	2.47	13	ロシア	2.85
14	スウェーデン	1.97	14	韓国	2.32	14	オランダ	2.42
15	スイス	1.84	15	スウェーデン	2.03	15	ブラジル	2.12
16	ベルギー	1.28	16	スイス	1.86	16	台湾	2.00
17	韓国	1.27	17	ブラジル	1.74	17	スイス	1.94
18	イスラエル	1.22	18	ポーランド	1.55	18	スウェーデン	1.82
19	ポーランド	1.21	19	台湾	1.53	19	トルコ	1.73
20	台湾	1.17	20	ベルギー	1.40	20	ポーランド	1.51
21	ブラジル	1.06	21	イスラエル	1.23	21	ベルギー	1.42
22	デンマーク	1.00	22	トルコ	1.14	22	イスラエル	1.09
23	フィンランド	0.92	23	デンマーク	1.04	23	デンマーク	1.01
24	オーストラリア	0.91	24	オーストラリア	1.02	24	オーストラリア	1.00
25	ウクライナ	0.63	25	フィンランド	0.98	25	ギリシャ	0.99
26	ルウウェー	0.61	26	ギリシャ	0.76	26	フィンランド	0.90
27	ギリシャ	0.56	27	メキシコ	0.73	27	イラン	0.84
28	チェコ	0.55	28	アルゼンチン	0.66	28	メキシコ	0.80
29	トルコ	0.53	29	ルウウェー	0.64	29	ノルウェー	0.73
30	メキシコ	0.52	30	チェコ	0.64	30	チェコ	0.73

注) 人文・社会科学分野は除く。複数の国の間の共著論文は、それぞれの国に重複計上した。
出典: トムソン・ロイター「National Science Indicators, 1981-2007(standard version)」の Essential Science Indicators の分野分類に基づいて文部科学省で集計。

研究活動の変化

○研究活動にかかる外部資金獲得努力の時間が増加している一方、研究活動にかかる時間は減少。

◆研究活動の変化(学部長アンケート)

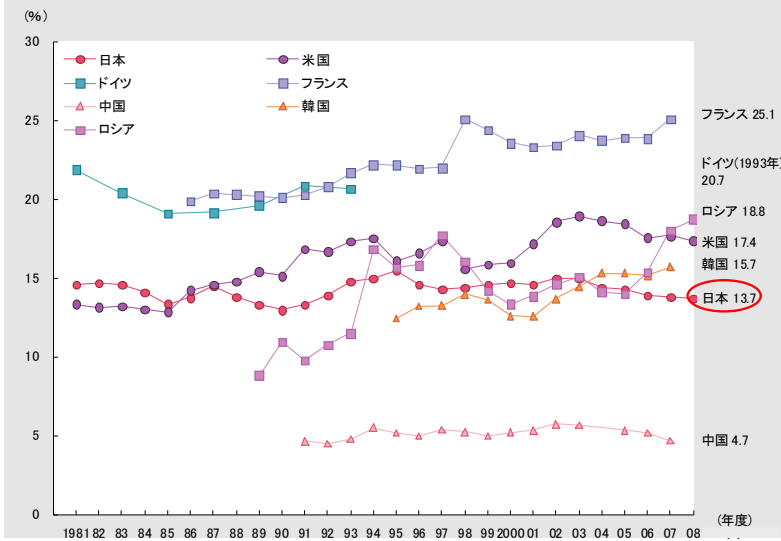


出典: 国立大学法人の経営財務の実態に関する全国調査(平成21年6月中旬報告書)(国立大学財務・経営センター)

基礎研究費の状況

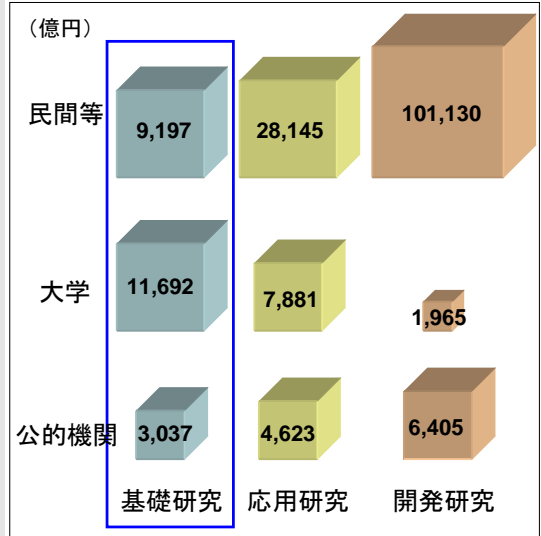
- 日本の研究費(官民合計)における基礎研究費の割合は主要国と比較して低い傾向。
- 日本国内では、大学が基礎研究の主な担い手となっている。

◆主要国の基礎研究費の割合の推移



注) 1. 日本及び2006年度までの韓国を除き、各国とも人文・社会科学が含まれている。
 2. 米国の2008年度、フランスの2007年度の値は暫定値である。
 資料: 日本: 総務省統計局「科学技術研究調査報告」
 その他の国: OECD「Research and Development Statistics Vol 2009/1」

◆日本における研究開発費の性格別内訳



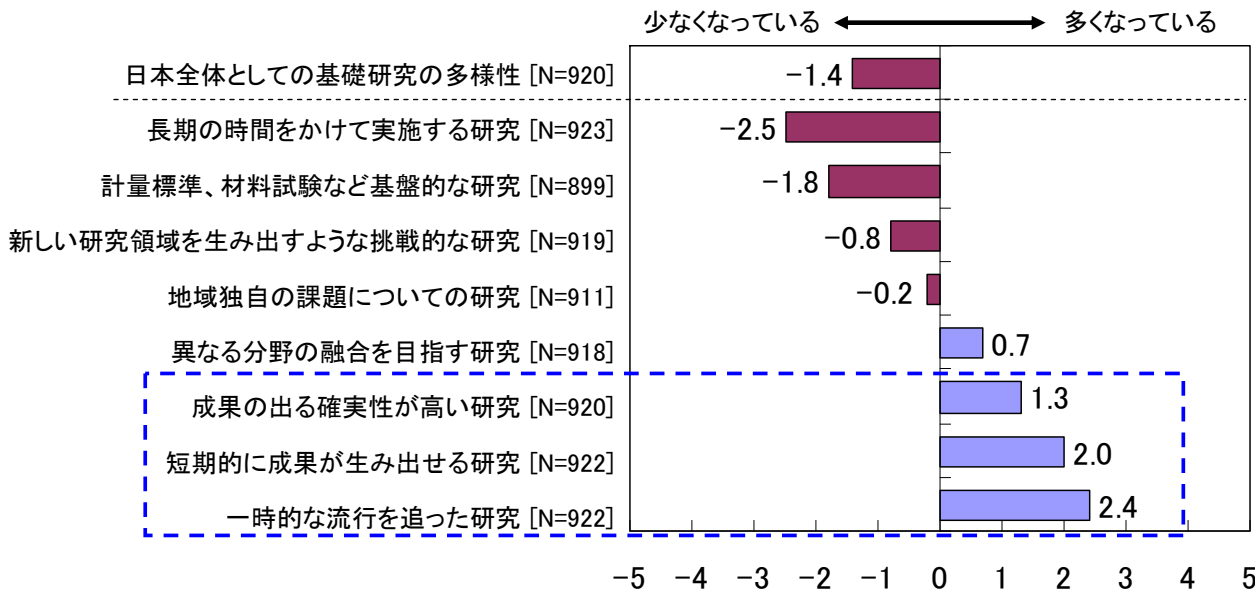
「平成21年科学技術研究調査」を基に文部科学省で作成

基礎研究の多様性の状況

- 「成果の出る確実性が高い研究」、「短期的に成果が生み出せる研究」、「一時的な流行を追った研究」が多くなってきているとの認識が強くなっている。

◆研究の多様性の状況

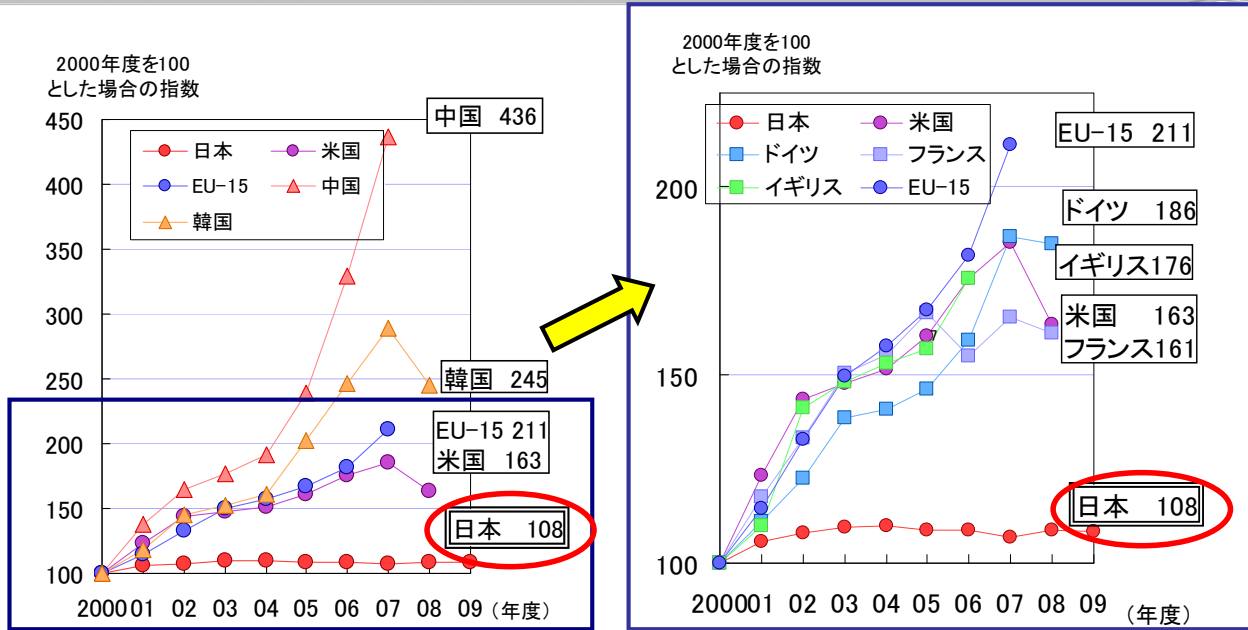
研究者や科学技術政策立案に携わったことのある方等を対象に、2001年頃と比べた基礎研究の状況に関する認識(多くなっている・少なくなっている)について調査



出典: 科学技術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査2009)総合報告書」(NISTEP REPORT No.136)を基に文部科学省作成

科学技術予算の推移

○近年、諸外国の科学技術関係予算は大幅に拡充。特に、中国の科学技術関係予算の増加が著しい。このような中で、我が国の科学技術関係予算は、ほぼ横ばい。



注) 1. 各国の科学技術関係予算をIMFレートにより円換算した後、2000年度の値を100とした指数を算出。

2. 日本は科学技術基本計画の策定を踏まえ、1996年度、2001年度及び2006年度に対象経費の範囲が見直されている。

3. 英国(08)、EU-15の値は推計値、米国(08)、フランス(08)、韓国(08)の値は暫定値である。

出典: 文部科学省作成

資料) 日本: 文部科学省調べ。各年度とも当初予算。

米国、ドイツ、フランス、イギリス、韓国: OECD「Main Science and Technology Indicators Vol 2009/2」

中国: 科学技術部「中国科技統計データ」

EU-15: Eurostat

IMF為替レート: IMF「International Financial Statistics Yearbook」

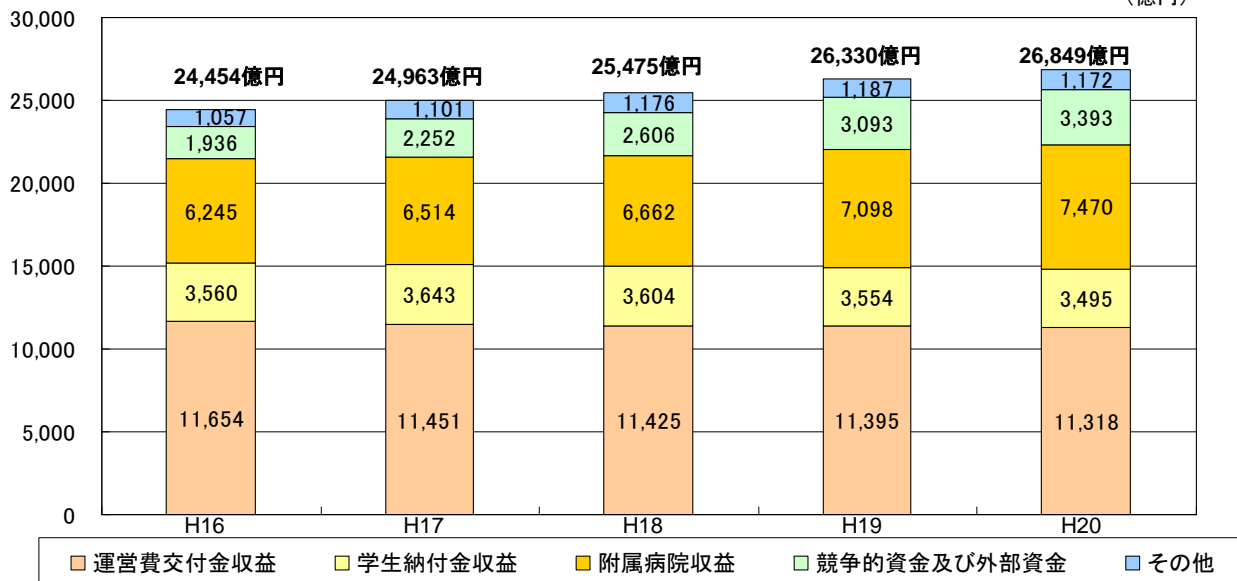
法人化後の経常収益の推移

○法人化以降、国立大学法人等は、運営費交付金が減少する中、附属病院収益や競争的資金・外部資金の獲得に尽力しており、経常収益は増加。

◆経常収益の推移

※運営費交付金収益は当該年度において収益化した額を記載しているため、交付額とは一致しない。

(億円)



附属病院収益の増加状況

H16: 6,245億円 → H20: 7,470億円 (19.6%増)

競争的資金及び外部資金の増加状況

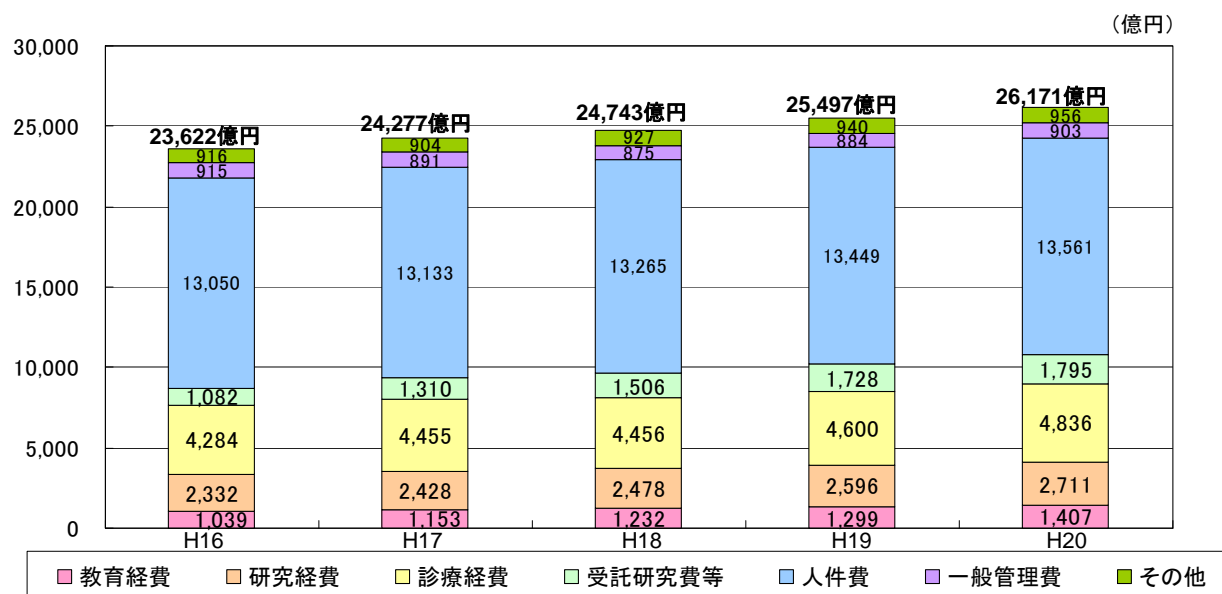
H16: 1,936億円 → H20: 3,393億円 (75.2%増)

(国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度財務諸表から文部科学省作成)

法人化後の経常費用の推移

○法人化以降、国立大学法人等の経常費用は増加する傾向にある。

◆経常費用の推移



教育経費の増加状況

H16:1,039億円 →H20:1,407億円(35.4%増)

研究経費の増加状況

H16:2,332億円 →H20:2,711億円(16.3%増)

(国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度財務諸表から文部科学省作成)

グループ別の外部資金等の増減状況

○国立大学法人等に対する競争的資金及び外部資金の収益は法人の属性や性格によって差がある。

◆外部資金収益の増減率

(億円)

	大学数	平成16年度外部 資金等収益	平成20年度外部 資金等収益	増減額 (16年度比)	1大学当たり の増減額
A-1グループ (大規模総合大学)	7	953	1,770	817	116.7
Eグループ (教員養成系単科大学)	11	17	31	14	1.3
Gグループ (医科系部を有する中規 模総合大学)	25	384	592	207	8.3
Hグループ (医科系学部を持たない 中規模総合大学)	9	64	119	55	6.1

A-1グループ: 北海道大学、東北大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学

Eグループ: 北海道教育大学、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、京都教育大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、奈良教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学

Gグループ: 弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、三重大学、鳥取大学、島根大学、山口大学、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、琉球大学

Hグループ: 岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、静岡大学、奈良女子大学、和歌山大学

※ グループの分類は国立大学法人の財務分析上の分類に基づく(参考:「国立大学法人等の平成20事業年度財務諸表の概要」)

国立大学の地域への貢献

- 国立大学は、地方における産学連携の中核を担う。
- その教育研究活動により、地域全体に大きな経済波及効果。

国立大学は地方における産学連携の中核

■中小企業との共同研究実績(件数ベース)・上位50大学

	国立大学		公立大学		私立大学	
	三大都市圏	その他地域	三大都市圏	その他地域	三大都市圏	その他地域
大学数	14校	32校	2校	0校	2校	0校
件数	1,081件	1,668件	110件	0件	96件	0件
件数のシェア	37%	56%	4%	0%	3%	0%

(文部科学省作成)

知事会も国立大学に期待

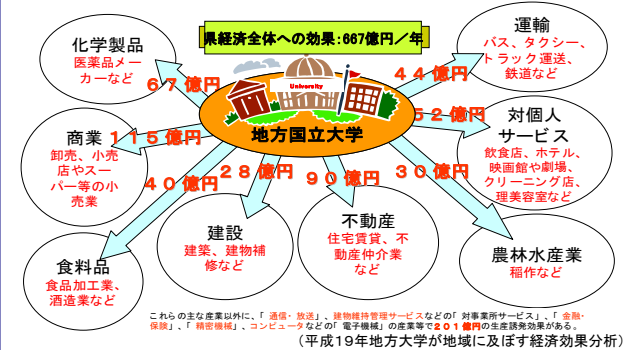
◆平成22年度国の施策並びに予算に関する提案・要望
(平成21年7月14日全国知事会)

4 国立大学法人運営費交付金の在り方

国立大学が安定的な運営の下で、**高等教育への進学機会の保障や中核的な人材の育成、行政・民間企業等との連携による貢献など地域における「知の拠点」としての重要な機能、役割を持続的に果たせるよう、必要な運営費交付金を措置**すること。

地方国立大学の経済効果

◆国立大学が地方にあることにより、様々な経済波及効果が発生。(山口大学の事例)



各国立大学で地域活性化に資する教育研究を実施している例

- 企業と連携の上、異なる学問領域の研究者が共同し、特産のドウ中の老化抑制物質の効果を網羅的、多角的かつ系統的に検証。(山梨大学)
- セラミックス関連研究機関等と連携し、セラミックス環境材料工学の教育研究に取り組み、地域養成の高い、技術イノベーションに強い人材を育成。(名古屋工業大学)
- 県、企業と連携し、徳島県のLEDバレー構想を視野に、LEDライフ(生命、医療)産業創出のための基礎技術の研究・開発と地域における人材育成のための拠点を形成。(徳島大学)

地方公共団体から国立大学法人への寄附

地方公共団体の財政の健全化に関する法律において、地方公共団体による国立大学法人への寄附は禁止されているが、地方公共団体の要請に基づき大学等が行う研究開発や医療業務などには寄附を行うことが可能であり、地域活性化のために大学等と地方公共団体の連携が進んでいる。

◆地方公共団体から国立大学への寄附

○地方公共団体の財政の健全化に関する法律により、地方公共団体が国立大学法人等及び独法等に対し寄附金等を支出することは原則禁止。

○ただし、地方公共団体の要請に基づき国立大学法人等及び特定の独法等が行う科学技術に関する研究開発等の実施に要する経費については、一定の要件の下で、総務大臣との協議・同意を経て、寄附金等の支出が可能となっており、その範囲について、平成19年11月の「地方再生戦略」(地域活性化統合本部決定)等を受け、以下の範囲についても寄附が可能となっている。

- ・地域の産業振興等に資する研究開発等の用に供する土地や建物の無償譲渡
- ・住民に対する医療の提供に要する費用への補助等
- ・地域の産業振興等に資する特定の人材育成(学生への教育も含む)や産学連携のための施設等の無償貸与や経費負担等

◆寄附の実績

○寄附実績は増加傾向。

平成15年	9件	(寄附金額)	430,897千円)
平成16年	10件	(寄附金額)	347,023千円)
平成17年	12件	(寄附金額)	614,770千円)
平成18年	8件	(寄附金額)	364,927千円)
平成19年	11件	(寄附金額)	976,335千円)
平成20年	23件	(寄附金額)	1,637,214千円)
平成21年(1~3月)	16件	(寄附金額)	726,081千円)
計	89件	(寄附金額)	5,097,247千円)

◆地方公共団体からの寄附の事例

【勝山市、大野市→福井大学】

奥越地域で唯一の分娩機能を有する総合病院の分娩取扱いの中止により、福井大学医学部附属病院産婦人科が分娩をサポートする体制を整備するために必要な設備の費用として500万円を寄附。

【新潟市→新潟大学】

新潟市内における産婦人科救急医療体制整備のため、新潟大学医歯学総合病院の診療体制整備に必要な経費として3600万円を寄附。

【山梨県→山梨大学】

山梨県では、地域産業の活性化と燃料電池技術を含むクリーンエネルギー産業の集積拠点の形成を図るため、山梨大学がNEDOと進める燃料電池研究に対して、新センターの設置に必要な土地(1億1236万円)を無償貸与。

【秋田県→秋田大学】

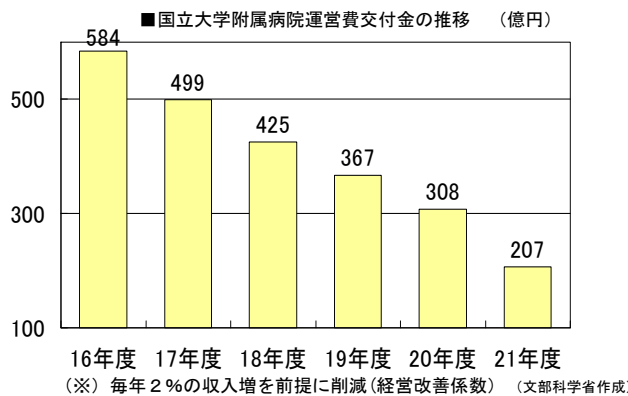
人口10万人当たりのがん死亡率が日本一である県内のがん医療体制の整備充実を図るため、秋田大学医学部附属病院に依頼し、普及が遅れていた放射線治療を推進するために必要な経費として3500万円を寄附。

国立大学附属病院の状況

- 附属病院に対する運営費交付金はこの5年間で半分以上に激減。
- 附属病院収益は急速に増加(H16:6,245億円→H20:7,470億円)。
- 施設設備整備のための多額の借入金債務(約9200億円(21年度末))。
- 教育研究への悪影響が懸念。

◆附属病院の現状

◆国立大学附属病院運営費交付金は毎年度減少してきている。



◆さらに、施設設備整備のための長期借入金の債務残高が約9200億円(21年度末)となっており、毎年多額の償還が必要。
(承継債務残高:約5,600億円、法人化後の新規債務:約3,600億円)

◆教育研究への影響

◆診療の時間が増加し、その分、教育・研究の時間が減少。

- 教育の時間が減少したと答えた割合
平成17年:11.1% → 平成20年:24.4%
- 研究の時間が減少したと答えた割合
平成17年:48.9% → 平成20年:77.8%
- 診療の時間が増加したと答えた割合
平成17年:48.0% → 平成20年:66.7%

(国立大学附属病院の経営問題に関する第5次アンケート調査)

◆06年～07年にかけて国立大学全体の臨床医学論文数が1.3%低下。一方、世界全体では2.7%増加。

	国立大学全体	日本全体	世界全体
2003	11,043	16,063	181,303
2004	10,003	14,209	170,695
2005	11,300	16,146	198,382
2006	10,456	14,549	195,663
2007 (対前年度)	10,324 (▲1.3%)	14,758 (1.4%)	200,901 (2.7%)

(トムソン・ロイター社調査)

マネジメントの状況

○法人化以降、各大学においては、学長のリーダーシップを発揮。また、役員会、経営協議会、教育研究評議会については十分に機能しているとの意見が多い。

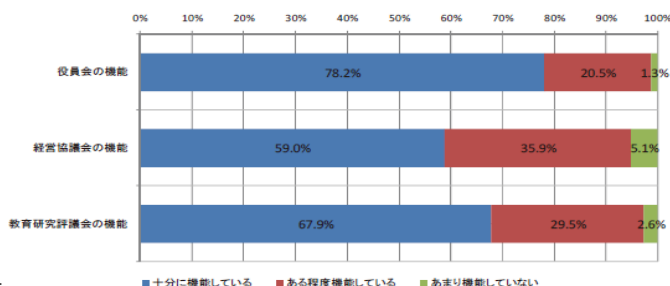
◆リーダーシップ発揮

- ◆全ての大学において、学長がリーダーシップを発揮するための工夫をしている。
- ◆全法人において学長等の裁量経費を設けており、学長等の裁量定員・人件費を設定している法人は83法人
(国立大学法人・大学共同利用機関法人の改革推進状況(平成20年))

◆リーダーシップ発揮の具体的事例

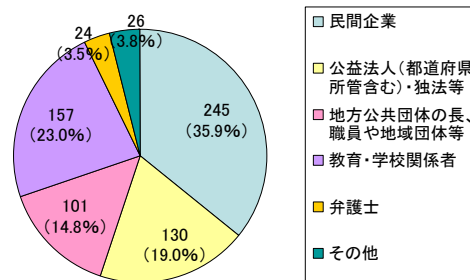
- ◆大学運営を円滑にし、活性化を図るために、主要会議資料の迅速な開示及び学長メッセージの配信に加え「学長オフィスアワー」の設定を行い、情報の共有、意思決定過程の透明化、広範な意見聴取に取り組んでいる。【山梨大学】
- ◆平成18年度に策定したミッション・ビジョンステートメント「神戸大学の使命」と「神戸大学ビジョン2015」、「神戸大学ビジョン2015アプローチ」を公表するとともに、平成19年度にはビジョン実現に向けて、20の「政策」と各政策の下に計50の「実施項目」を設定し、各年度に重点的に実施する行動計画を策定している。【神戸大学】

◆審議組織の機能状況(学長アンケート)



国立大学法人の経営財務の実態に関する全国調査(平成21年6月中旬報告書)(国立大学財務・経営センター)

◆経営協議会の学外委員の状況



平成20年9月時点(大学共同利用機関法人除く)

国立大学法人の理事数

○各国立大学法人に置くことができる理事の人数は国立大学法人法において定められており、各法人はその範囲内で理事を置くことができる。

法定の理事人数	法人名
8人	筑波大学、大阪大学、神戸大学(7人)、九州大学
7人	北海道大学、東北大学、東京大学、名古屋大学(6人)、京都大学、岡山大学、広島大学(5人)
6人	千葉大学、新潟大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学(5人)、信州大学、島根大学、香川大学、高知大学、佐賀大学(5人)、長崎大学、熊本大学、大分大学(5人)、宮崎大学(5人)、鹿児島大学
5人	弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学(4人)、東京医科歯科大学、岐阜大学、三重大学、鳥取大学(4人)、山口大学、徳島大学、愛媛大学、琉球大学、自然科学研究機構
4人	北海道教育大学、旭川医科大学、岩手大学、福島大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京芸術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、一橋大学、横浜国立大学、静岡大学、浜松医科大学、愛知教育大学、滋賀大学、滋賀医科大学、京都工芸繊維大学、大阪教育大学、奈良女子大学、和歌山大学、九州工業大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学、人間文化研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構
3人	室蘭工業大学、宮城教育大学、東京外国語大学、長岡技術科学大学、上越教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、京都教育大学、兵庫教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学
2人 (非常勤の理事を置く場合は理事を3人置くことが可能)	小樽商科大学(3人)、帯広畜産大学(3人)、北見工業大学(3人)、筑波技術大学、奈良教育大学(3人)、鹿屋体育大学(3人)、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学

※法人名の後に括弧内で記述している人数は、平成22年3月1日現在で実際に置いている理事の数

教育研究組織の改組の実績

○国立大学法人化後の組織の見直しについては、法人化以前と比較して活発化しているとは言えない。

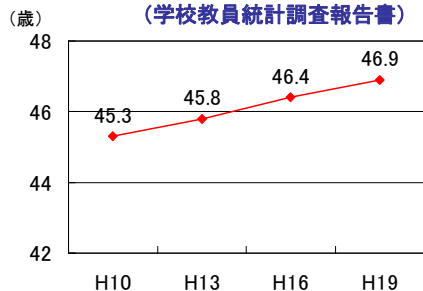
		H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
大学学部	学部の新設	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(2)	(0)
		0	0	0	0	0	0	2	0
	学部の改組	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
		0	0	2	3	2	7	4	0
大学院	学科等の新設	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	(0)
		2	4	6	3	1	4	3	0
	学科の改組	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
		18	6	30	23	70	40	52	22
大学院	研究科等の新設	(14)	(10)	(16)	(10)	(9)	(5)	(8)	(8)
		14	10	27	12	18	18	13	9
	修士課程	(5)	(2)	(1)	(1)	(0)	(1)	(4)	(3)
		5	2	2	1	2	1	5	3
	専門職学位課程	-	(0)	(14)	(7)	(4)	(1)	(2)	(1)
		-	0	14	7	4	1	2	1
	博士課程	(9)	(8)	(1)	(2)	(5)	(3)	(2)	(4)
		9	8	11	4	12	16	6	5
	専攻の設置	(61)	(74)	(32)	(15)	(6)	(16)	(18)	(9)
		61	74	138	88	97	52	96	70
修士課程	(37)	(29)	(8)	(6)	(3)	(7)	(3)	(2)	
	37	29	61	27	51	21	43	40	
専門職学位課程	(0)	(0)	(10)	(6)	(0)	(1)	(13)	(2)	
	-	0	10	6	0	1	13	2	
博士課程	(24)	(45)	(14)	(3)	(3)	(8)	(2)	(5)	
	24	45	67	55	46	30	40	28	

※()は設置審において教員審査が必要な意見伺い案件で内数(平成16年度開設組織より設置認可を弾力化している)。また、大学の再編統合は含めていない。

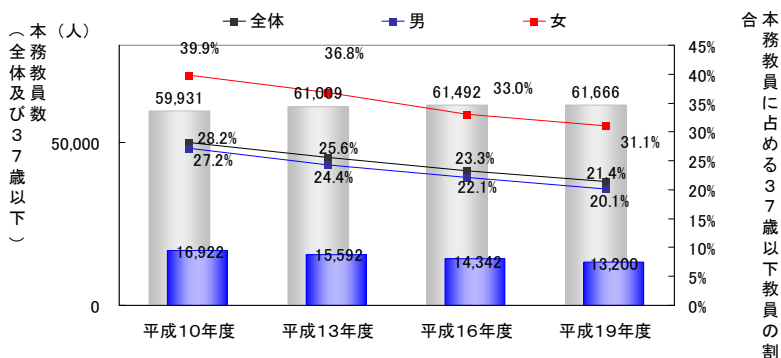
法人化後の若手教員の変化

○法人化後若手教員の数が増加しており、年齢構成のバランスが崩れてきている。

◆国立大学法人の教員の平均年齢 (学校教員統計調査報告書)



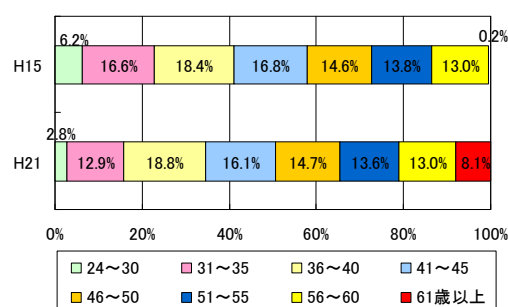
◆国立大学法人全体の若手教員の変化(学校教員統計調査報告書)



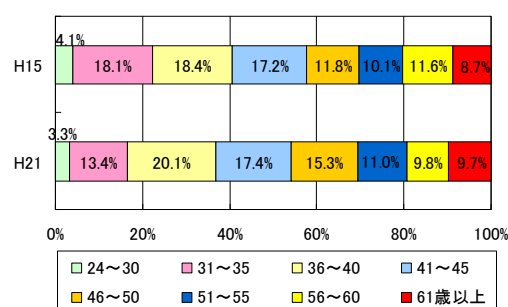
合本務教員に占める37歳以下教員の割合

◆個別法人の変化(実地調査)

(旧帝大)



(地方総合大学)

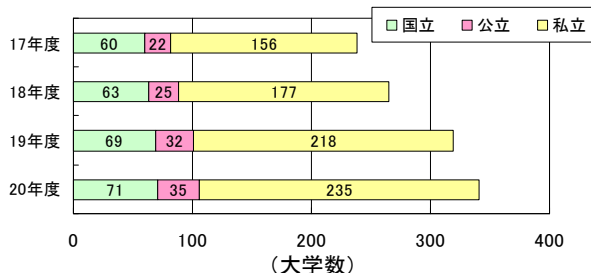


国立大学法人への実地調査におけるアンケート結果

教員の業績評価等の状況

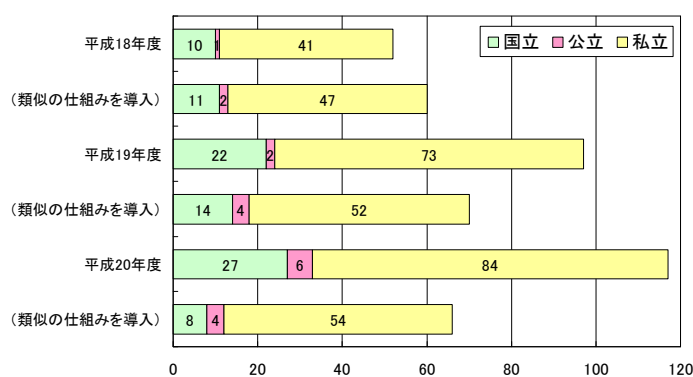
○法人化以降、教員の評価の導入、FD、SDを活発に実施。

◆教員の教育面における業績評価を行っている大学



出典: 大学における教育内容・方法等の大学教育改革に関する調査分析

◆テニユア・トラック制の導入状況



※(類似の仕組みを導入)には、テニユア・トラック制を導入している大学を含まない
(文部科学省調べ)

◆各国立大学における評価の具体的事例

◆教員については、平成17年度から教員評価制度の評価結果について5段階に区分して勤奨手当、昇給及び教育研究費の傾斜配分に反映させている。また、平成18年度には事務職員、平成19年度には技術員の評価制度が構築され、教員評価制度と合わせて勤奨手当及び昇給制度に反映している。【北見工業大学】

◆教員については、教員業績データベースを構築し、これを活用した教員の業績評価を実施し、給与等処遇(昇給、勤奨手当支給率)に反映しており、技術職員及び事務職員については、過去1年間の勤務成績をAからEまでの5段階評価とし、それぞれに対応する昇給区分に直結させ、処遇に反映している。【北陸先端科学技術大学院大学】

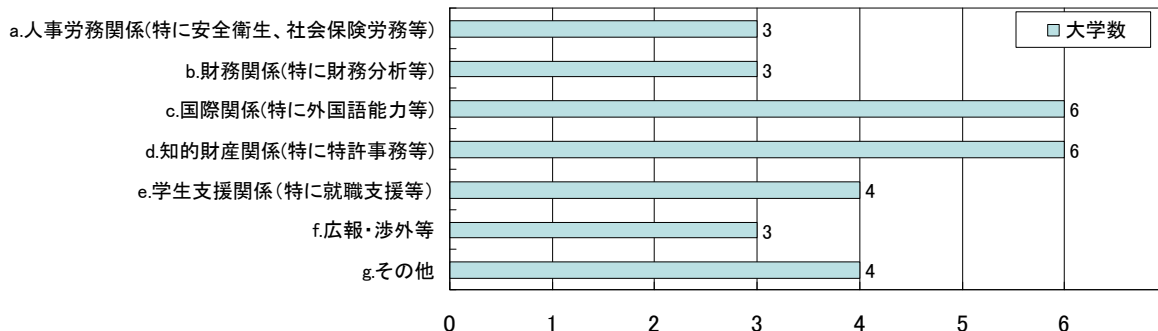
◆ファカルティ・ディベロップメント(教員の職能開発)を実施している大学は、年々増加しており、平成19年度現在、727大学(約97%)の大学が実施している。国立大学は100%。

◆スタッフ・ディベロップメント(職員の職能開発)を実施している大学は、平成19年度現在、680大学(約91%)の大学が実施している。国立大学は100%。

専門的人材の採用状況と人事交流の状況(実地調査アンケート)

○実地調査の各法人へのアンケートでは、全ての大学が法人化後、専門性をもつ職員の採用を行っているとは回答。
○人事交流については、法人化後出向も受入も減っているとの事例が見られる。

◆専門的人材の採用状況



※実地調査を行った七大学へのアンケート結果によるもの。なお、「g.その他」としては、情報教育研究支援、安全保障貿易管理、評価対応、施設系職員、医療事務職員(診療情報管理士、医療ソーシャルワーカー)等が挙げられている。

七大学への実地調査におけるアンケート結果

◆人事交流の状況(実地調査での聴取)

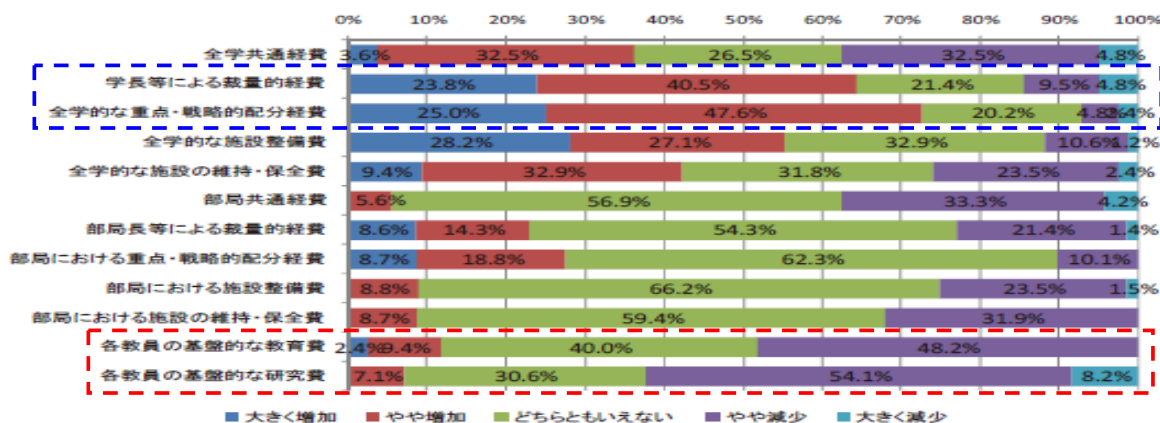
	出向者数		転入者数	
	H16	H21	H16	H21
旧帝大	87人	77人	15人	10人
教育系単科大学	8人	2人	9人	2人
工科系単科大学	6人	6人	7人	7人
地方総合大学	15人	10人	13人	8人

七大学への実地調査におけるアンケート結果

大学内における予算配分の状況

○平成17年度(法人化2年目)と平成20年度を比較して、各教員の基盤的な教育費、基盤的な研究費はやや減少又は減少したと感じているとの意見がやや増加又は増加しているとの意見より多い。

◆予算額の変化(財務担当理事アンケート)



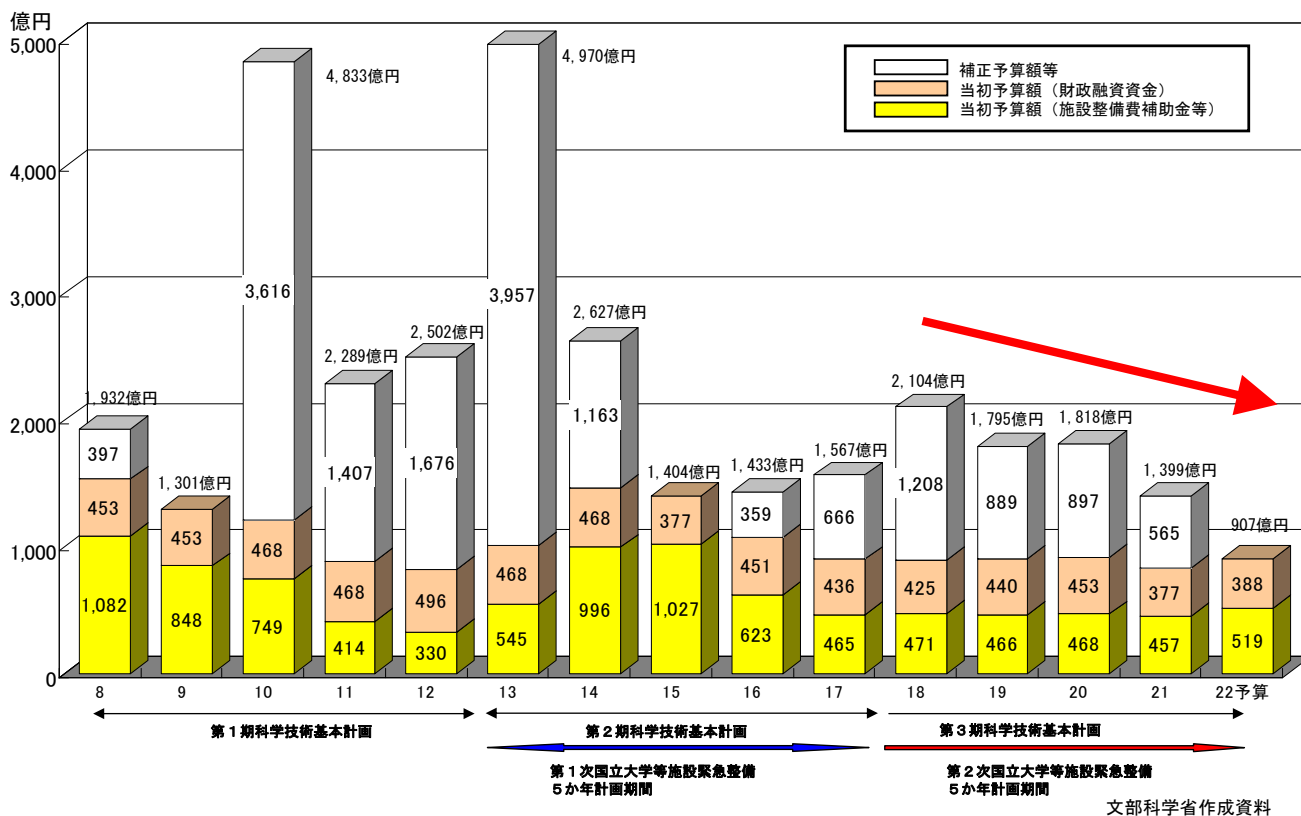
国立大学法人の経営財務の実態に関する全国調査(平成21年6月中間報告書)(国立大学財務・経営センター)

＜各大学における教育研究経費の配分の事例＞

- 間接経費の100分の70に相当する額は全学の共通的な経費とし、100分の30に相当する額は当該間接経費にかかる競争的資金を取得した研究者が所属する部局の長に配分。(地方総合大学)
- 科研費の間接経費と治験を除く受託研究等間接経費は全学50%、部局50%。治験の受託は全学35%、部局65%。共同研究経費は特許出願経費等として全学10%。(地方総合大学)
- 研究業績(70%)を当該年度の科研費の申請件数(14%)、昨年度の産学連携等研究費の採択件数(14%)、昨年度の産学連携・科研費の獲得実績額(14%)と研究評価(28%)に応じて配分。教育業績(30%)を卒業生総数及び卒業生数/卒業有資格者数で積算し、配分。(工科系単科大学)
- 外部資金を獲得した教員には、獲得した間接経費の30%を配分。(教育系単科大学)

国立大学法人等施設整備費予算額の推移

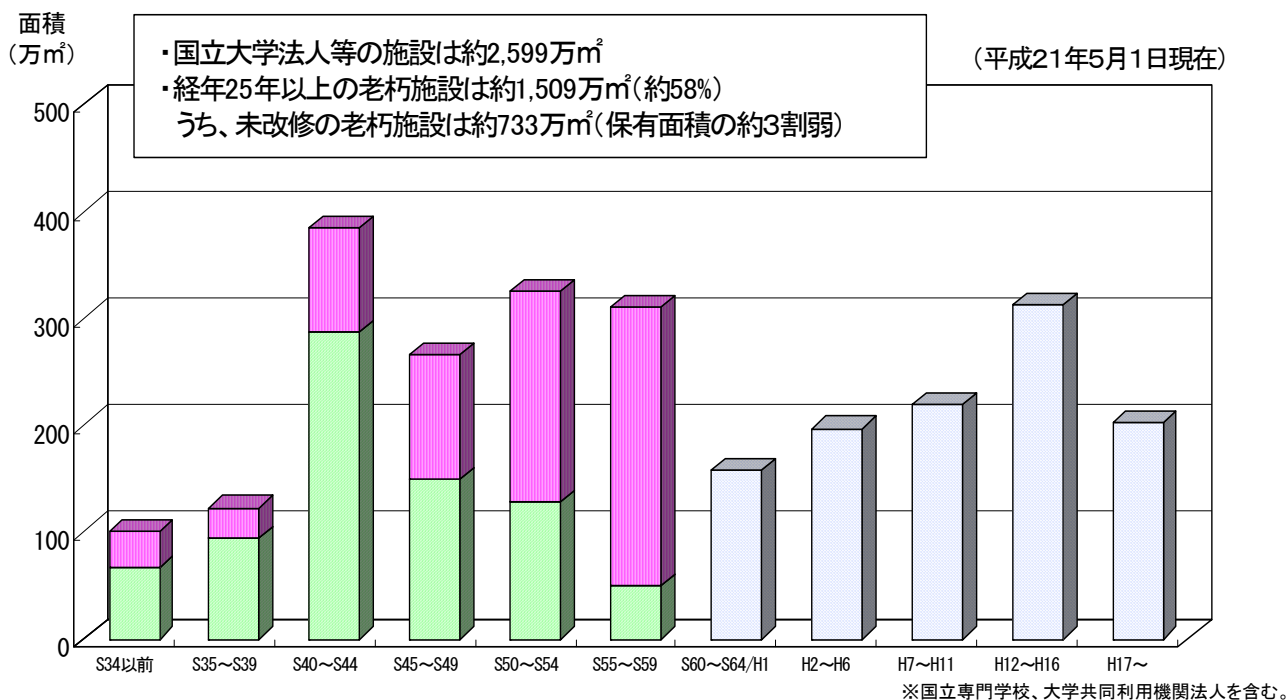
○国立大学法人等施設整備費予算額は、近年減少傾向にあり、補正予算に依存している状況。



国立大学法人等施設の老朽化の状況

○現在、老朽再生を最重要課題として整備を推進しているものの、国立大学等には、経年25年以上で未改修の老朽施設が平成21年度第1次補正予算執行後見込みで全体の施設の約3割弱(733万㎡)も存在。

◆国立大学法人等施設の経年別保有面積



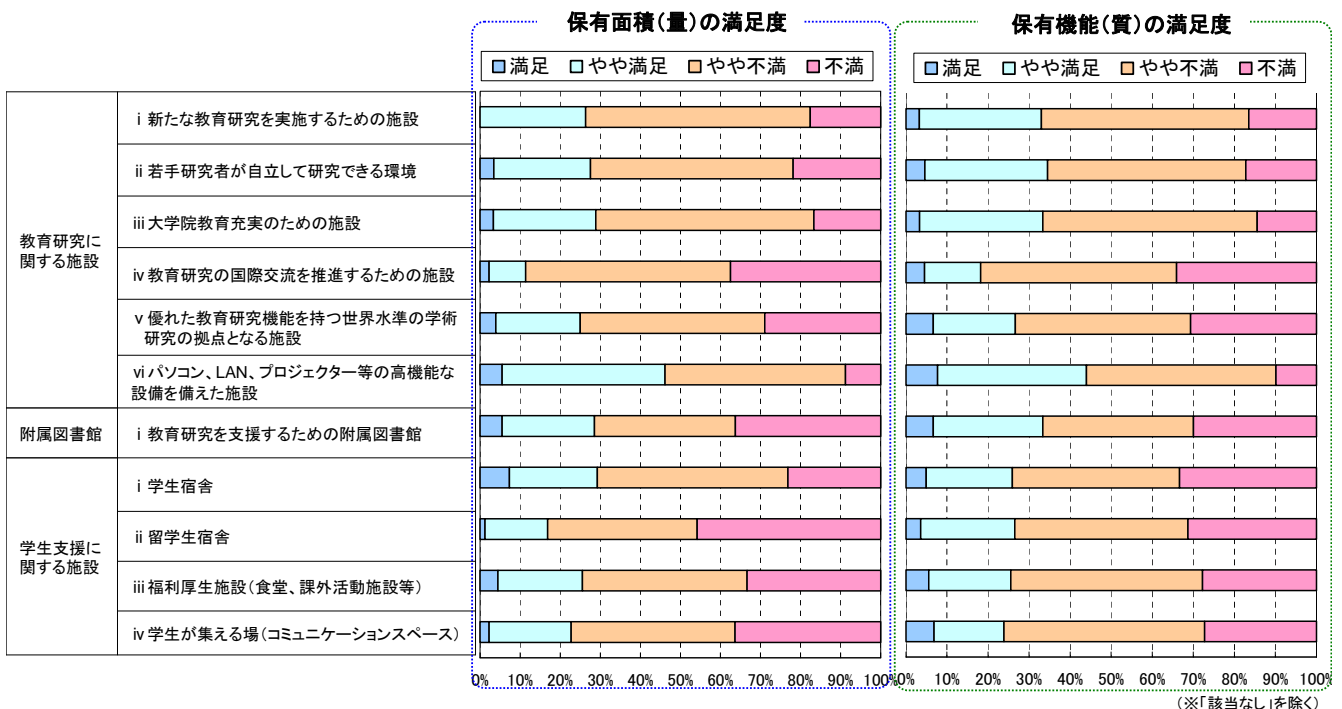
多様な財源を活用した施設整備の実績 (2006~2008年度)

1. 寄附による整備 221件 約10万1千㎡ ○主たる内容 ・教育研究施設 43件 41,900㎡ ・福利施設・課外活動施設 45件 18,300㎡ ・講堂等 16件 13,400㎡ ・附属病院 30件 21,400㎡	3. 他省庁等との連携による整備 44件 約3万7千㎡ ○主たる内容 ・国土交通省(景観施設整備推進費) 2件 ・経済産業省(新事業支援施設) 2件 ・〃(地域企業立地促進等共用施設整備事業)1件 ・文化庁(重要文化財等保存整備費補助金) 1件 ・中小企業基盤機構(企業家育成施設) 5件 ・21世紀職業財団(保育所) 14件	8. 受託研究費(間接経費)による整備 68件 約1万5千㎡ ○主たる内容 ・東京大学 世界トップレベル研究拠点プログラム ・熊本大学 若手研究者支援等共用棟の整備 ・横浜国立大学 若手研究者用実験研究室の整備
2. 地方公共団体との連携による整備 2-1. 自治体からの寄附等(施設関連) 9件 約5千㎡ ○主たる内容 ・水産研究センターのための庁舎の無償貸与	4. 企業による整備 11件 約9千㎡ ○主たる内容 ・共同研究施設 2件 6,500㎡ ・福利厚生施設等(独立採算型) 7件 2,400㎡	9. 目的積立金による整備 168件 約10万㎡ ○主たる内容 ・教育研究施設 67件 41,900㎡ ・福利厚生施設等 23件 13,000㎡ ・宿泊施設 17件 26,100㎡
2-2. 地方公共団体による整備 5件 約1万5千㎡ ○主たる内容 ・大学研究棟を市が整備しその一部を有償借用 ・県の補助金を活用し財団法人が共同研究施設を整備	5. 借用による学外スペースの確保 66件 約1万㎡ ○主たる内容 ・教育研究スペース 32件 4,200㎡ ・留学生宿舎等 7件 2,900㎡	10. その他自己財源による整備 172件 約3万5千㎡ ○主たる内容 ・教育研究施設 28件 9,300㎡ ・附属病院 67件 7,600㎡
2-3. 地方公共団体等からの借用によるスペースの確保 40件 約2万3千㎡ ○主たる内容 ・教育研究スペース 28件 20,100㎡ ・診療スペース等 3件 700㎡	7. 長期借入金による整備 12件 約3万4千㎡ ○主たる内容 ・学生宿舎 9件 32,600㎡ ・動物病院 3件 1,500㎡	11. 土地処分収入を活用した整備 23件 約7万3千㎡ ○主な内容 ・東京大学 海洋研究所移転整備 ・九州大学 伊都キャンパス移転整備

実績計 839件 約46万㎡

国立大学法人等施設の保有施設に関する満足度

○国立大学法人等の長を対象に、現在保有している施設の面積(量)や機能(質)について満足度を調査したところ、約7割が「不満」又は「やや不満」という回答。特に「国際交流を推進するための施設」や「学生寄宿舍」の面積(量)については、「不満」又は「やや不満」が8割を超えており、満足度が低い。



※文部科学省「国立大学法人等における施設整備の成果・効果等に関する調査(平成22年3月中間報告)」。国立大学法人等の長を対象として全91法人が回答。

出資、余裕金運用の状況

- 承認TLOへは現在、2法人が出資。
- 余裕金については、平成20年3月から、財投機関債、金融債、社債等による運用が可能。

◆承認TLOに出資している国立大学法人の事例

- 産学連携(技術移転)活動をますます活性化させるため、学内の産学連携本部との一体的な事業運営を目指して、(株)東京大学TLOに対し平成19年2月に1億7千万円を出資し、発行済株式総数の過半数を取得。その後、平成21年に1億4790万円を出資し、発行済株式全てを取得。【東京大学】
- 研究成果を組織的、効果的に社会へ還元することを目的として、(株)新潟ティーエルオーに対し5百万円を出資。【新潟大学】

◆余裕金の運用状況

- 国立大学法人については、業務上の余裕金の運用が、①国債、地方債、政府保証債、②銀行等への預金、③金銭信託に限定されていたが、平成20年3月に、新たに①財投機関債、②金融債、③社債、④貸付信託の受益証券、⑤外債(外国政府、地方公共団体、国際機関等の発行する円建て債券のみ)も運用対象として追加。

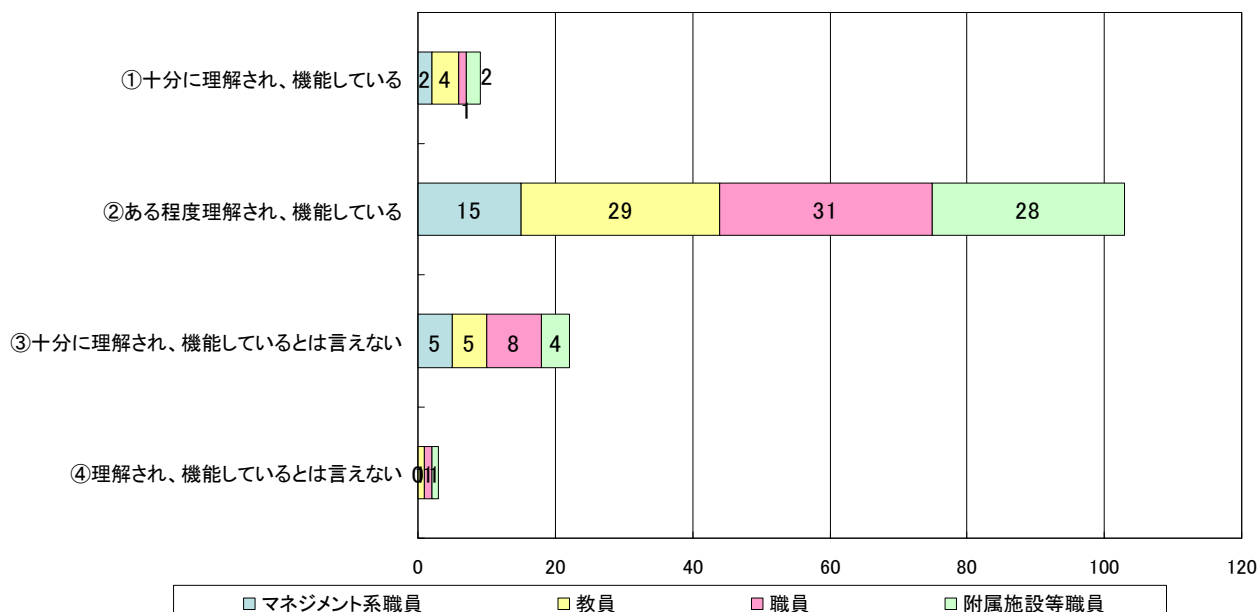
債券の種類	留意点
財投機関債	特殊法人等が発行する債券であって、指定格付け機関のうち少なくとも1社以上がA以上で、BB以下の格付けがないもの。
金融債	特定の金融機関が発行する債券であって、指定格付け機関のうち少なくとも1社以上がA以上で、BB以下の格付けがないもの。
社債	担保付き普通社債であって、指定格付け機関のうち少なくとも1社以上がA以上で、BB以下の格付けがないもの。※転換社債、新株予約権付き社債を除く。
貸付信託の受益証券	貸付信託において、信託財産を運用することによって得られた利益を受けることができる権利を表示した有価証券。
外債(本邦通貨をもって表示されるもののみ)	指定格付け機関のうち少なくとも1社以上がAA以上で、BB以下の格付けがないもの。

※ただし、国立大学法人の余裕金の運用は、元本保証があるものに限られている。

目標、評価等の学内での理解(実地調査アンケート)

- 実地調査における各職員等へのアンケートでは、目標・計画の設定、業務の実施、第三者による事後の評価、評価を踏まえた見直しというサイクルについて、ある程度理解され、機能しているとの回答が多い。

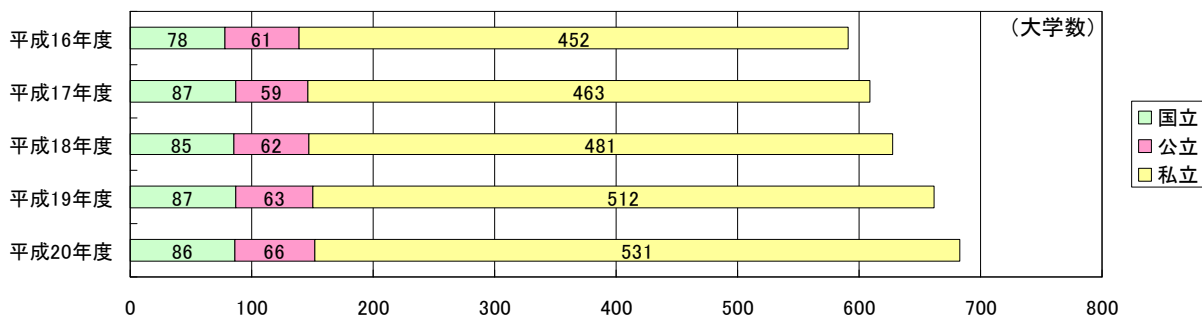
◆目標・計画の設定、業務の実施、第三者による事後の評価、評価を踏まえた見直しというサイクルへの理解(実地調査)



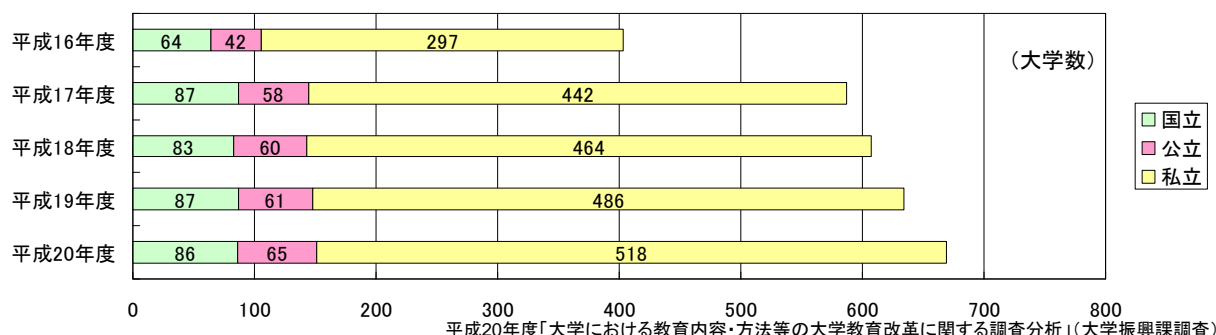
自己点検・評価の実施状況

○法人化以降、各大学の自己点検、評価を行う大学は増えており、国立大学については、平成19年度以降全ての大学が自己点検、評価を全学として実施しており、その結果を公表している。

◆平成11年度からこれまでに自己点検・評価を全学として実施した大学



◆大学全体において、自己点検・評価結果を全学として実施した大学のうち、何らかの形で結果を公表した大学



(参考) 附帯決議 (衆議院・文部科学委員会)

- 一 国立大学の法人化に当たっては、憲法で保障されている学問の自由や大学の自治の理念を踏まえ、国立大学の教育研究の特性に十分配慮するとともに、その活性化が図られるよう自主的・自律的な運営の確保に努めること。
- 二 国立大学の運営に当たっては、学長、役員会、経営協議会、教育研究評議会等がそれぞれの役割・機能を十分に果たすとともに、相互に連携を密にすることにより自主的・自律的な意思決定がなされるよう努めること。また、教授会の役割についても十分配慮すること。
- 三 役員等については、大学の教育研究や運営に高い識見を有し、当該大学の発展に貢献し得る者を選任するよう努めること。
- 四 文部科学大臣は、中期目標の作成及び中期計画の認可に当たっては、大学の自主性・自律性を尊重する観点に立って適切に行うこと。
- 五 国立大学の評価に当たっては、明確かつ透明性のある基準に従って行うとともに、基礎的な学問分野の継承発展や国立大学が地域の教育、文化、産業等の基盤を支えている役割にも十分配慮すること。また、中期目標等の業績評価と資源配分を結びつけることについては、大学の自主性・自律性を尊重する観点に立って慎重な運用に努めること。さらに、評価に係る業務が国立大学の教職員の過度の負担とならないよう努めること。国立大学法人評価委員会の委員は、大学の教育研究や運営について高い識見を有する者から選任すること。
- 六 運営費交付金等の算定に当たっては、公正かつ透明性のある基準に従って行うとともに、法人化前の公費投入額を十分に確保し、必要な運営費交付金等を措置するよう努めること。また、学生納付金については、経済状況によって学生の進学機会を奪うこととならないよう、適正な金額とするよう努めること。
- 七 国立高等専門学校については、各学校の自主性・自律性を尊重し、教育研究の個性化・活性化、高度化が一層進むよう配慮すること。
- 八 国は、高等教育の果たす役割の重要性に鑑み、国公立全体を通じた高等教育に対する財政支出の充実に努めること。また、高等教育及び学術研究の水準の向上と自立的な発展を図る立場から、地方の大学の整備・充実に努めること。
- 九 職員の身分が非公務員とされることによる勤務条件等の整備については、教育研究の特性に配慮し、適切に行われるよう努めること。また、大学の教員等の任期に関する法律の運用に当たっては、教育研究の進展に資するよう配慮すること。
- 十 公立の義務教育諸学校の教職員の処遇については、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法を今後とも堅持し、国家公務員に準拠する規定が外されることにより、同法の趣旨が損なわれることがないよう、十分配慮すること。

(参考)附帯決議 (参議院・文教科学委員会①)

- 一 国立大学の法人化に当たっては、憲法で保障されている学問の自由や大学の自治の理念を踏まえ、国立大学の教育研究の特性に十分配慮するとともに、その活性化が図られるよう、自主的・自律的な運営を確保すること。
- 二 国立大学法人の運営に当たっては、学長、役員会、経営協議会、教育研究評議会等がそれぞれの役割・機能を十分に果たすとともに、全学的な検討事項については、各組織での議論を踏まえた合意形成に努めること。また、教授会の役割の重要性に十分配慮すること。
- 三 役員等については、大学の教育研究や運営に高い識見を有し、当該大学の発展に貢献し得る者を選任するとともに、選任理由等を公表すること。また、政府や他法人からの役員の選任については、その必要性を十分に勘案し、大学の自主性・自律性を阻害すると批判されることのないよう、節度を持って対応すること。監事の任命に当たっては大学の意向を反映するように配慮すること。
- 四 学長選考会議の構成については、公正性・透明性を確保し、特に現学長が委員になることについては、制度の趣旨に照らし、厳格に運用すること。
- 五 中期目標の実際上の作成主体が法人であることにかんがみ、文部科学大臣は、個々の教員の教育研究活動には言及しないこと。文部科学大臣が中期目標・中期計画の原案を変更した場合の理由及び国立大学法人評価委員会の意見の公表等を通じて、決定過程の透明性の確保を図るとともに、原案の変更は、財政上の理由など真にやむを得ない場合に限ること。
- 六 法人に求める中期目標・中期計画に係る参考資料等については、極力、簡素化を図ること。また、評価に係る業務が教職員の過度の負担とならないよう、特段の措置を講ずること。
- 七 国立大学の評価に当たっては、基礎的な学問分野の継承発展や国立大学が地域の教育、文化、産業等の基盤を支えている役割にも十分配慮すること。また、評価結果が確定する前の大学からの意見申立ての機会の付与について法令上明記し、評価の信頼性の向上に努めること。
- 八 国立大学法人法による評価制度及び評価結果と資源配分の関係については、同法第三条の趣旨を踏まえ慎重な運用に努めるとともに、継続的に見直しを行うこと。
- 九 国立大学法人評価委員会の委員は大学の教育研究や運営について高い識見を有する者から選任すること。評価委員会の委員の氏名や経歴の外、会議の議事録を公表するとともに、会議を公開するなどにより公正性・透明性を確保すること。
- 十 独立行政法人通則法を準用するに当たっては、総務省、財務省、文部科学省及び国立大学法人の関係において、大学の教育研究機関としての本質が損なわれることのないよう、国立大学法人と独立行政法人の違いに十分留意すること。
- 十一 独立行政法人通則法第三十五条の準用による政策評価・独立行政法人評価委員会からの国立大学法人等の主要な事務・事業の改廃勧告については、国立大学法人法第三条の趣旨を十分に踏まえ、各大学の大学本体や学部等の具体的な組織の改廃、個々の教育研究活動については言及しないこと。また、必要な資料の提出等の依頼は、直接大学に対して行わず、文部科学大臣に対して行うこと。

(参考)附帯決議 (参議院・文教科学委員会②)

- 十二 運営費交付金等の算定に当たっては、算定基準及び算定根拠を明確にした上で公表し、公正性、透明性を確保するとともに、各法人の規模等その特性を考慮した適切な算定方法となるよう工夫すること。また、法人化前の公費投入額を踏まえ、従来以上に各国立大学における教育研究が確実に実施されるに必要な所要額を確保するよう努めること。
- 十三 学生納付金については、経済状況によって学生の進学機会を奪うこととならないよう、将来にわたって適正な金額、水準を維持するとともに、授業料等減免制度の充実、独自の奨学金の創設等、法人による学生支援の取組についても積極的に推奨、支援すること。
- 十四 国立大学附置研究所については、大学の基本的組織の一つであり、学術研究の中核的拠点としての役割を果たしていることにかんがみ、短期的な評価を厳に戒めるとともに、財政支出の充実に努めること。全国共同利用の附置研究所についてもその特性を生かすこと。また、各研究組織の設置・改廃や全国共同利用化を検討するに当たっては、各分野の特性や研究手法の違いを十分尊重し、慎重に対応すること。
- 十五 法人化に伴う労働関係法規等への対応については、法人の成立時に違法状態の生ずることのないよう、財政面その他必要な措置を講ずること。また、法人への移行後、新たに必要とされる雇用保険等の経費については、運営費交付金等により確実に措置すること。
- 十六 国立大学法人への移行について、文部科学省は、進捗状況、課題などを明らかにし、当委員会に報告を行うこと。
- 十七 学校教育法に規定する認証評価制度の発展を通じ、国立大学等が多様な評価機関の評価を受けられる環境を整備し、ひいては我が国における大学評価全体の信頼性の向上を図るため、認証評価が円滑に行われるよう必要な資金の確保、その他必要な援助に努めること。
- 十八 国立高等専門学校については、各学校の自主性・自律性を尊重し、教育研究の個性化、活性化、高度化が一層進むよう配慮すること。
- 十九 国は、高等教育の果たす役割の重要性にかんがみ、国公私立全体を通じた高等教育に対する財政支出の充実に努めること。また、高等教育及び学術研究の水準の向上と自立的な発展を図る立場から、地方の大学の整備・充実に努めること。
- 二十 職員の身分が非公務員とされることによる勤務条件等の整備については、教育研究の特性に配慮し、適切に行われるよう努めること。また、大学の教員等の任期に関する法律の運用に当たっては、選択的限定的任期制という法の趣旨を踏まえ、教育研究の進展に資するよう配慮するとともに、教員等の身分保障に十分留意すること。
- 二十一 法人への移行に際しては、「良好な労働関係」という観点から、関係職員団体等と十分協議が行われるよう配慮すること。
- 二十二 公立の義務教育諸学校の教職員の処遇については、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法を今後とも堅持し、国家公務員に準拠する規定が外されることにより同法の趣旨が損なわれることがないよう、十分配慮すること。
- 二十三 高等教育のグランドデザインの検討に当たっては、生涯学習社会の形成の観点から、専門学校を含む高等教育全体について、関係府省、地方公共団体等とも連携しつつ、広範な国民的論議を踏まえ行うこと。