

反映状況票

(単位:百万円)

省庁名	調査事案名	調査主体	取りまとめ財務局	元年度予算額	2年度予算案	増▲減額	反映額
文部科学省	(15) 国立大学法人運営費交付金等	本省	—	1,097,055の内数	1,080,672の内数	▲16,383の内数	—
事案の概要	国立大学の教員の活動状況、特に、教員養成系大学(11大学)における大学別・年齢層別の教育・研究活動状況を分析するとともに、国立大学(86大学)の教員の採用年齢層を調査し、予算配分の適正化について検討する。 (本調査は、平成24年度予算執行調査のフォローアップ調査として実施。)						

調査結果の概要及び今後の改善点・検討の方向性

1. 教員養成系大学(11大学)における教員の活動状況について

- 教員養成系大学を例にとり教員の教育研究活動の状況を調査したが、質を問わない授業時間、論文数といった量的側面においてすら、大学間で格差が生じている状況にある。
- 教育研究活動の実績が明らかでない教員が相当程度存在しており、文部科学省においてより詳細な実態の分析を進めるとともに、教育研究の質の向上の観点から、より実効的に各大学自ら人事マネジメントを見直していくことが必要ではないか。その際、雇用継続や任期制教員の任期延長に活用するといった業績評価の在り方も改善していく必要があるのではないか。

2. 国立大学(86大学)の教員の採用年齢層について

- 採用された本務教員(その大学に籍を置く常勤教員)のうち、50歳以上で採用される割合は全体として上昇傾向にある。
- 若手研究者比率の減少が日本の研究力低下の一因であるとする指摘があるが、ほぼ全ての分野において、大学自らシニア層を以前よりも積極的に採用している状況にある。人事・任用は大学の裁量となっていることを踏まえれば、若年層の採用を積極化させるなど、大学自ら従来の人事慣行を見直すことで改善できる余地が大きいのではないか。

⇒ 以上を踏まえれば、運営費交付金等の配分に際しては、相対評価のメカニズムを活用するなどし、こうした改革に取り組む大学を重点的に支援していくことが必要ではないか。

反映の内容等

1~2. について

- 令和元年度より、国立大学法人運営費交付金のうち、成果に係る客観・共通指標により実績状況を相対的に把握し、これに基づく配分を実施することで、人事マネジメントの見直しや若手研究者の積極的な採用に取り組む大学へのインセンティブ付けを図ることとしている。
- その中で、左記の指摘事項も踏まえ、若手研究者比率の指標を継続するとともに、優れた業績の教員が適切に評価され、雇用継続や任期延長に活用される仕組みの導入状況を確認できるように、人事給与マネジメント改革の指標を見直し、更に、常勤教員当たりの研究業績数や常勤教員当たりの科研費獲得額・件数の指標を取り入れることとした。
- 更に、成果に係る客観・共通指標に基づく配分基礎額(700億円→850億円)及び再配分率(±10%→±15%)を拡大することにより、改革に取り組む大学への重点支援を強化することとした。