

秋の年次公開検証「秋のレビュー」

(3日目)

国立大学法人運営費交付金

平成30年11月15日(木)

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：山根行政改革推進本部事務局次長

評価者：田中弥生評価者（取りまとめ）、池田肇評価者、石田恵美評価者、
伊藤伸評価者、河村小百合評価者

府省等：文部科学省、財務省

○山根次長 本日、午後のセッションでございます。

午後、1つ目のセッションでございますが「国立大学法人運営費交付金」でございます。

まず、評価者を御紹介いたします。

私の右手から、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構特任教授、田中弥生様でございます。

野村證券株式会社常務広報担当、池田肇様でございます。

日比谷見附法律事務所弁護士・公認会計士、石田恵美様でございます。

政策シンクタンク構想日本総括ディレクター、伊藤伸様でございます。

株式会社日本総合研究所調査部上席主任研究員、河村小百合様でございます。

出席省庁は文部科学省、財務省主計局でございます。

それでは、まず行革事務局より説明します。

○事務局 「国立大学法人運営費交付金」、右下に行政改革推進本部事務局と書かれた説明資料を御覧ください。

レビューシート番号は0153です。

1 ページ、左下の棒グラフですが、青色の40歳未満教員数が減っている一方で、赤色の40歳以上の教員数は増えています。昨年の秋レビューの指摘を踏まえ、各大学が人事給与マネジメント改革に取り組んでいますが、実際に若手登用につながっているのかというアウトカムで進捗状況を評価する必要があります。

2 ページの左のグラフのとおり、人口減少が進む一方、右のグラフの潜在成長力を上げるには、生産性を上げる必要があります、そのためには教育研究の質の向上を図る必要があります。運営費交付金もめり張りづけ・有効活用を図る必要があります。

3 ページを御覧ください。文部科学省は、全国立大学を3つのグループに分け、運営費交付金の一部について、重点支援評価という形で評価に基づく再配分を行ってきました。しかしながら、青色の矢印の先にあるとおり、最高評価の大学と最低評価の大学とでは、配分にはほとんど差がありません。

4 ページを御覧ください。各大学が自ら設定した評価指標を表にしてありますが、インプット指標にすぎないものや教育研究関係と無関係な指標もあります。このように各大学が自ら指標を設定し、中身もインプットの的なものが多いという状況や、3ページで述べま

したように、評価をしている割に配分にほとんど差がない状況を踏まえ、客観的なアウトカム指標に基づく相対的な評価とメリハリある配分が必要ではないかと考えられます。

5 ページを御覧ください。学長裁量経費は使途が把握されていないなど、透明性、説明責任の確保について課題があります。学内予算配分については、研究の成果や進捗に応じた効果的な配分となっていない。また、学部・研究科ごとの予算・決算が公表されていないという課題があります。

6 ページを御覧ください。主な論点は4つです。第1に、昨年の秋レビューでの指摘を踏まえた文部科学省の取組内容は十分なものとなっているか。現在、各大学が進めている取組について、今後、文部科学省として、具体的にどのような基準で客観的に評価・検証していこうと考えているのか。

第2に、努力する大学を更に応援するために、重点3分野に基づく評価については、対象額を大幅に増額するとともに、教育研究の成果に係る定量的・相対的な評価を厳格な第三者において行い、これに基づき大胆に配分を見直す仕組みを導入すべきではないか。

第3に、学長裁量経費については、学長のリーダーシップに基づく改革の取組をきちんと行われているかどうか確認できるよう、学長裁量経費の使途について、透明性及び説明責任を確保すべきではないか。

第4に、国から大学への運営費交付金の配分の見直しと併せ、学内の予算配分についても見直しを図る必要はないか。

以上です。

○山根次長 それでは、次に、文部科学省、お願いします。

○文部科学省 文部科学省国立大学法人支援課でございます。

私どもの御提出させていただいている資料に基づきまして御説明をさせていただきます。大きく3点、御報告をさせていただきます。

1点目は若手の教育研究の活性化のための人給マネジメント改革について、2点目は国立大学法人の評価と運営費交付金の配分について、3つ目は学内の予算配分や情報の見える化についてということでございます。

まず、1点目の若手の教育研究の活性化のための人給マネジメント改革でございます。昨年のこのレビューでの御指摘を踏まえ、若手の人材の活躍できる環境を含めまして、人事給与マネジメントの総合的な改革を進めることが必要だと考えているところでございます。

左側でございますように、国立大学の教育研究を高める上で、教員の人事給与改革は非常に重要でございますので、改革の方向性にありますパッケージとして各大学が自律的に、総合的な人事給与マネジメント改革を進めていっていただく。こういうことが必要だろう

と考えています。

幾つか私どもとして取組を進めようとしておりますけれども、1つは左下にございます、「人事給与マネジメント改革に係る運用指針」、これを今年中、年内を目途に策定して、各大学にお示しする予定でございます。

また、各大学の進捗の状況を運営費交付金に反映させていくということで、例えば平成31年度予算から若手教員比率などのアウトカム指標を取り入れることで各大学の取組を更に後押ししたいと考えております。こうした全体的な改革の動向をしっかりと検証しながら進めていく。このような方向で進めていく予定でございます。

めくっていただきまして、2ページ目でございます。国立大学の評価と運営費交付金の配分の仕組みについてでございます。まず、国立大学法人の評価としましては、左側に法律に基づきます国立大学法人評価というものがございます。これは国立大学の中期目標、中期計画に基づいて、その達成状況を評価するというスキームでございますけれども、このうち特に左の中段以下にございますが、教育研究につきましては大学改革支援・学位授与機構が行います専門分野ごとの現況分析を行った上で評価につなげていく。こういうスキームでございます。

また、中期計画の遂行を確実に行っていただくという観点から、今回の第3期の中期目標スタート時の平成28年度からは、中期計画の中から特に重点的な取組につきまして、毎年度の予算上、重点支援評価を行いまして、再配分を行うという仕組みを設けてございます。毎年度、各大学から拠出した100億円を評価対象といたしまして、各大学が中期計画を踏まえて設定したKPIの達成状況などを評価して、再配分をしているところでございます。

ただ、これにつきましては、この中段にございますような幾つかの課題もございまして、平成31年度には見直しを行っていくという予定でございます。1つはKPIを精選することとございまして。特に精選の視点といたしましては、アウトカム、成果がよく見えるような、そういう形での精選を図ることがございます。また、2つ目としましては、経営改革に関する指標を導入することとございまして、特に経営改革については共通的な指標の導入を検討しているところでございます。3点目としましては、評価対象の経費を拡充していくということで考えているところでございます。

更に、一番下にございます重点支援評価と国立大学法人評価の統合についても、今後検討をしてみたいと考えております。

また、その次のページでございますけれども、今、申し上げました今後の評価の見直し、一層の改善の方向性というところでございます。1つ目につきましては、左側の上のほうにございますけれども、教育研究の成果につきまして、その水準をしっかりと評価する仕組みを設ける必要があるということでございます。この観点では、先ほど申し上げました国立大学法人評価の現況分析の仕組みの活用などによりまして、専門的な検証を得て、定量的な指標を含め学問分野の特性に応じた教育研究の水準を評価する観点を開発・設定いたしまして、中期目標期間終了時にその観点に基づいて大学間の評価を実施するというスキ

ームで検討したいと考えております。

2点目といたしましては、国立大学法人が多方面、多様な観点から大学の活動を評価する仕組みを導入したいと考えております。国立大学に関しましては、様々なステークホルダーが存在するという点でございますので、今、申し上げました専門家による評価に加えまして、全国調査に基づく学生の評価とか、あるいは企業、自治体による大学の評価、こういうものを組み合わせたいと考えております。

また、次の○にございますが、評価に基づく配分額の見直しということで、平成31年度につきましては、再配分の評価対象経費を400億円とすることを検討してございます。平成28年、29年とそれぞれ100億円ずつ評価をしてまいりました。平成30年、今年度の評価につきましては、100億円を評価対象経費としてKPIに基づいて評価した上で、過年度、28年、29年分の配分分につきましては、一定程度その評価結果を反映させたという取組を行っておりますが、これを来年度につきましては最初から400億円全体を評価対象経費として拠出して再配分するという点を考えております。

こうした仕組みを第4期に向けまして、しっかり構築して、右にございますような運営費交付金の配分にもつなげていく。このような仕組みを考えているところでございます。

なお、評価に基づく配分につきましては、今、申し上げました重点支援の枠組みのみならず4ページにございますような、そのほかにも幾つかの評価対象としているものもあるところでございます。全体としては、運営費交付金の11%に当たる平成31年度概算要求ベースですけれども、1255億円を対象としているということでございます。また、国立大学の基盤的経費とそれ以外の経費の推移が右のグラフにございます。今後、運営費交付金の評価に基づく配分ということに関しましては、教育研究の継続性・安定性と評価に基づく改革インセンティブ向上のバランスを考慮しながら行っていく。その際、大学の財政状況を踏まえながらやっていくということが肝要かと考えているところでございます。

最後、5ページ目でございます。学内予算配分や情報公表の強化というところでございます。運営費交付金等の国費が投入されておりますので、広く社会に対してその使い方や成果について説明責任を果たすことは極めて重要でございます。中段にございます学長裁量経費につきましては、今期より新たに学長裁量経費を区分しているところでございますけれども、3年目に当たります今年、この学長裁量経費の内容について、確認・評価をしているところでございます。今後、戦略的な学内予算配分が推進されるように取り組んでまいりたいと考えております。

また、各種情報の見える化ということについても大切なことだと思っております。「学内」での見える化、また「学外」への見える化、この両方の観点からそれぞれの取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

私からの御説明は以上でございます。

○山根次長 どうもありがとうございました。

それでは、先生方から意見、質問等をお願いします。

○伊藤評価者 よろしくお願ひいたします。

私は、昨年の秋のレビューにも参加させていただいて、実際には4年ぐらいずっとこの大学関連の事業に関わらせていただいているのですが、国立大学法人になって15年たつて、これは大前提として法人化されているから、飽くまでもこれは一つの国の管轄ではないのだという大前提の中で、ただ、この間、ずっとこの議論を継続されている趣旨というのは、やはり1兆1,000億円という交付金を出しているのだから、その投資をしている効果がどれぐらいあるのかは、これは出している国、文部科学省としてしっかり把握をする必要があるだろうという観点で、この間、ずっと議論していると認識しています。

そういう前提の中で、一つの論点でも出ていましたけれども、昨年度の秋のレビューの中で、特に若手の研究者についての雇用の面がかなり議論としても出てきたなと思うのです。

まず、最初に事実関係の確認をさせていただきたいと思うのですが、先ほど文部科学省からの御説明にもあった年俸制については、昨年度の時点では全大学ではないというお話があったと思うのですが、現時点で6万5,000人いる国大の教員のうち何人分が年俸制を導入しているか、分かれば教えていただけますでしょうか。

○文部科学省 お答えします。年俸制につきましては、現在、86国立大学法人のうち83国立大学法人で導入されています。具体的な人数ですけれども、平成30年5月の段階で、1万5,221人となっております。

○伊藤評価者 ありがとうございます。

昨年の時点で6万5,000人のうち1万3,000人という御説明をいただいているので、この1年間で2,000人ぐらいが導入をされた。これを多いと見るのか、少ないと見るのかは人によって違うかと思うのですが、多分、先ほど来の御説明の中で、昨年のレビューを踏まえて年俸制を強化しましたという中でいくと、これは価値判断になってしまうかもしれませんが、私の認識ではまだまだではないかと。6万5,000人の中の1万5,000人という感じでいくとそうかなと、まずは1つ思います。

更に、若手研究者をどう雇用するかという観点でいくと、なかなか運営費交付金全体が伸びるわけではない中で、いかに人件費を捻出するか。それは実際に定年が延長されていて、このままだったらより若手研究者にいく人件費が無くなる部分を、例えば60歳だったり55歳で給与を頭打ちにして据置きにしながら、その分の財源を若手研究者に回していこうという議論も去年していたかと思うのです。

だからこそ取りまとめの中に現状把握をしっかりすべきだというコメントが書かれていたかと思うのですが、そういう給与面での給与カーブであったりとか、据置きであったり

とか、そういうことをやっている大学が現時点で幾つあるか教えていただけますでしょうか。

○文部科学省 まず、年俸制につきまして、この導入が多いのか、少ないのかという点でございますけれども、私ども年俸制の必要性につきまして、これまでも周知、説明をしてきたところでございます。今年の夏の累次の閣議決定によりまして、年俸制につきましては、最終的に全教員への導入を目指して取り組んでいくべしというようなことが決められてございます。

私どもとしては、この年俸制も含めまして、人事給与の全体の在り方、その中で特に年俸制の意義、必要性といったことも含めたガイドラインを策定して、各大学での取組を更に加速していきたいと考えているところでございます。

また、人件費の捻出につきまして、お手元に参考資料といたしまして、お配りをしている冊子があるかと思えます。この1ページ目に各大学の経営努力による若手教員雇用の取組事例を掲載させていただいているところでございます。各大学で様々な取組をしているところでございまして、この取組状況を私ども各大学から聴取してまとめているところでございます。このうち、例えば右の上から黒い3つ目のところでございますが、定年延長を契機に64歳以上の教員については管理運営業務につかせないといった業務軽減を図ることにより、給与を7割程度に抑制した。こういった取組も出てきているところでございまして、こういう取組を更に各大学にも横展開をしていきたいと考えております。

○文部科学省 補足させていただきます。シニア教員の人件費の削減等に取り組んでいる大学というお話がございましたけれども、55歳での昇給停止という制度に関しましては、86大学で全て今、導入しておりまして、そういったシニア教員の別途人件費の抑制の取組というようなものは、今年の秋の段階の調査なのですけれども、47大学、55%の大学が今、そういった取組は既に導入し始めているという状況にございます。

○伊藤評価者 多分、今年の段階で47の数字はお答えをもらっているんですね。その中で、実際には、本来であればそれによって、これはもちろん概数にしかならないのですけれども、どれぐらいの財源が捻出できて、それをこの後、若手のほうに回すのだというところまでの現状把握が必要だというのが昨年度だったのではないかと思うのです。

何で最初、この話をしたかというところ、この後、若手研究者を増やす観点で、年俸制は飽くまでも手段だと思うのです。年俸制を全部導入したから必ずしも数が増えるわけではなくて、実際、先ほどの行革事務局の資料の中には、40歳未満の研究者は減っているという数字が、多分、これはただ何もしていなかったというよりは、きっと39歳から40歳になった数が、今年の段階で確か1,000人から2,000人ぐらいいるということをお聞きしていたので、全体の母数も減るけれども結果的に39から40にいつている人がこの1年間で増えてい

るから、結果的に40歳未満が減っているのではないかと思うのです。

ただ、それでもういいかといったら、当然そうではなくて、昨年度からずっと話をしているようなシニアの給与抑制であったりとか、そういうことをしなければいけない。1年でいきなり成果が見られるわけでは当然ないと思うのですけれども、少なくともその現状把握は、昨年からもう一步踏み込んで、大体どれぐらいの金額が捻出できるかというところまで把握しておく必要があったのではないか。

先ほどお話があった参考資料の1ページは飽くまでも事例であって、どうしても定量評価できなければ事例に逃げてしまいがちなのですけれども、少なくともこの部分においては、やはり定量把握をしておく必要があるのではないかと考えております。

○山根次長 もしコメントがあれば。

○文部科学省 私どもとして、過去3年間、若手の教員を採用する経費といたしまして、推計はいたしました。過去3年間、平均的に若手を雇うためにかかった経費、これは全大学でかかった経費としては、およそ88億円が必要になっただろうと考えております。これは今後これまでと同様の規模でやったとしても、毎年各大学が工夫をしてこれだけの額を捻出していかなければいけないということでございますけれども、更に、若手の比率を高めていくということになりますと、当然これに加えて経費が必要になってくるということでございます。

今回、昨年のレビューの結果を踏まえまして、若手支援の補助事業をストップしたということでございます。これは当然、運営費交付金の自立的な財源の中でしっかり各大学で捻出していただくという仕掛けに切り替えたということでございますので、今後、定量的な把握についても検討いたしますけれども、各大学がどのような工夫をすれば、これはかなり長期的な計画も立てながら、しっかりやっていく必要があると思いますので、そういう取組を捕捉しながら好事例も展開して、取組を進めるような加速をしていきたいと思っております。

○河村評価者 御説明ありがとうございます。

私から1点、最初に意見を言わせていただいて、その後、質問を1つさせていただきたいと思っております。

まず、問題の認識なのですけれども、行革事務局の資料の2ページ目にもありましたが、やはりこの国が置かれている状況を考えますと、本当に人口減少はある意味で先が結構見えていますね。避けられない状況の中で、どうやってこの国の潜在成長率を維持していくのかといったときに、行革事務局のほうで、2ページでグラフを作ってくれていますけれども、労働投入量の問題とかは限界がある。どこで上げるかといったら、いわゆる全要素生産性というものなのですけれども、技術力とかそういうところをいかに上げていくか。

その中で、研究と教育、とりわけ高等教育がどれだけ重要かということは、本当に改めて申し上げるまでもない大事なことなのではないかと思えます。

そういう意味で、大学自身が大変大事な役割を国の中で担っていますし、その中でも今日テーマになっている国立大学は教育研究両方で、やはり肝というか一番根幹の役割を担ってくださっている機関だと思いますので、そこをどう変えていくのか。そして、国として非常に財政事情が厳しくて、そんなに運営費交付金をじゃんじゃん出せるような状況などでは全然ないわけですね。限られたお金、国民の税金をいかに有効に使っていくのかということが非常に大事なのではないかと思えます。

研究が世界の競争にさらされているのは、それは本当に私たちもよく分かっていることで、でも、研究だけではなくて教育も、本当に社会的な変化も最近非常に大きいです。経済状況の変化も大きい。高等教育に求められている、どういう内容か、どういう成果かというのがもっと問われなければいけない。国民に説明もされなければいけないのではないかと思えます。この国全体の雰囲気として、大学の評価は有り体に言ってしまうと、入試の偏差値でみんな見ているというところがありませんか。でも、それだけではないですね。いろいろ難易度がそれぞれあって、大学の入試を突破するのは大変ですけれども、そこまでの高校時代までの努力で大学の評価が決まるわけではなくて、そこから大学に入って、4年間なり6年間なり、もっと院に行かれてどれだけ鍛えていただいて、どういう社会人になって外に出ていくのかということがもっと問われなければいけない。大学のほうも問われなければいけない。

そういった意味での客観的な指標をきちんと設定して、めり張りを付けた運営費交付金の配分に本当に取り組んでいくことが必要なのではないか。これは正直に申し上げて、今、国立大学法人第3期中期目標期間のちょうど真ん中ぐらいだと思うのですけれども、来期からぐらいなどというのんびりしたことを言っている状況ではない、この国の置かれている状況はもっと厳しいと思えます。

ですから、できるところから、本当に来年度からめり張りを付けたきちんとした評価、客観的な評価に基づく配分に取り組んでいかなければいけないのではないかと思えます。

以上、意見です。

1つこの考え方、意見に基づいて御質問があるのですが、評価指標をいろいろ客観化するということのようなことで、文部科学省のほうからもいろいろ御説明を下さって、今、お話しくださった資料の2ページで、重点支援評価の仕組みを見直すとか、課長が御説明くださった一番下にオレンジで書いてありますけれども、重点支援評価と国立大学法人評価の統合も検討されるということで、それはぜひ進めていただきたいと思うのです。

ただ、正直に申し上げて、これまで国立大学法人に対してされてきた評価はどうなのかなという気がいたします。評価はたくさんおありになるのですね。参考資料23ページでお付けくださっていると思うのですけれども、国民から見ると、こんなにたくさんあるのかという感じだと思います。

でも、私の目から見ると、一番根幹になるべきは、国立大学法人法に基づく国立大学法人評価であるべきであって、正直に申し上げて、ここがちょっと客観性に欠けていたのではないかというように私は感じます。だからこそこうやっっているいろいろな、後から付け足しのような重点支援評価が出てきたりとか、最近、補助金があったりとか、指定国立大学法人制度が出てきたりとか、そういうことになってしまっているのではないか。やはり大もとのところは国立大学法人評価のところをしっかりといただかなければいけないのではないかと思います。

重点支援評価のKPIと統合をお考えになっている国立大学法人評価で、これは現況分析部会でやっていらっしゃる課長から御説明がありました。ただ、これは一体今までどういう評価をされているのかなということで、私は、実は第2期中期目標期間の東大と京大の現況分析結果の資料を今日は持ってきました。これで拝見すると、どういう指標が出ているかという、例えば教育について、東大で見るといろいろな学部がおありになりますね。国家試験がおありになるような医学部だとか法学部、法科大学院とかがあると思いますが、そういうところは国家試験の合格とかそういうことも書いてあります。けれども、例えば理学部とかを拝見すると、いろいろな教育の実施体制、ほかの学部もそうなのですが、こういうプログラムをやりました、こういう展開をしました、そういうことばかりが書いてあって、後、留学生をどれだけ受け入れましたと。これは理学部には書いてあるけれども、ほかの学部には書いていない。これで評価なのかな、指標がないよな、どうやって見るのかなという感じがいたします。

先ほど申し上げた国家試験があるような学部についても、例えば司法試験にどれだけ合格した、医師の国家試験に合格したとあって、それが例えば学生の定員に対してどれぐらいの割合でとか、そういうものはないので、これが東大だからすごく高くいらっしゃるのでしょうかけれども、どういう水準なのかとか、東大なら東大として、過去と比べてどれほど改善というか伸びがあったのかというのが、正直に言って国民には分かりません。

京大の資料も持ってきたのですけれども、京大の、例えば研究のところ、文系の学部について見ると、科研費をどれだけ取って研究されたかが書いてある学部もあるのですが、これを見ますと文系の学部でも文学部、教育学部、経済学部は書いてあるのですが、法学部はありません。それもよく分かりません。

研究活動の状況を見ると、学部によっていろいろな種類が違ってくるのは分かります。論文の本数を書いていらっしゃる学部もあれば、文学部とかだったら翻訳とか校訂とか資料集とか、そういうことの件数も書いてあって、それはもちろん学部のお仕事が違うから当然だなど思うのですけれども、全部、何件、何件、何件と書いてあるだけなのです。これは中期目標期間中でやられて、この何件、何百件、何十件という件数が多いのか少ないのかが分からない。文学部も、京大ぐらいの規模がある大学もあればもっと小さいところもあるし、比較もできないし、大学としての伸びもとれない。

正直に申し上げて、今の国立大学の評価はこういう指標なのです。指標に基づいてこれ

から運営費交付金の配分も、もっと額を増やしてと言ってくださっていて、それはいいと思うのですけれども、こういう指標を基にやるのでいいのですか。

指標がたくさんあり過ぎるから精選するということがおっしゃっているのですけれども、それを精選するという方法で足りることなのか。指標の設計をもっと考える必要があるのではないかと、国立大学法人の現況評価、大学の先生方でやっていらっしゃると思いますが、どういう先生方でやっていらっしゃるかも今日の参考資料についていますが、こういう大学の先生方でなさるとこうなってしまうということであれば、私は独法の評価に長らく関わってきましたけれども、客観評価を徹底する立場からは、こういう評価はあり得ないです。相対評価もできない、目標も分からない、やった実績が何件、論文が何本、著作何本と書いてあるだけとか、教育にこういうプログラムを作りました、こういうプログラムを提供しましたとやっているだけで、独法だったらあり得ないですね。

ですから、こういう評価体制も見直していかないと、とてもではないけれども、客観評価によって運営費交付金の配分をと是非やっていただきたいのですけれども、客観評価の指標とか客観評価する体制をどうやっていくのかということをお尋ねしたいと思います。

○文部科学省 今の独法評価との違いのところにつきまして、現況分析の話等、少し御説明をさせていただきますが、本日、お配りさせていただいております参考資料の4ページに、国立大学法人評価の仕組みについて載せさせていただいております。今、委員から御説明いただきましたのは、現況分析評価と申しまして、先ほどこちらから説明させていただきましたが、中期目標期間の4年目終了時、また、6年目終了時に、教育研究の質の状況につきまして、客観的ピアレビューを行うという形で大学改革支援・学位授与機構に行っている評価でございます。

当然ながら通常の独法と同じように中期目標をそれぞれ各大学の目標を、計画を立てていただいておりますので、それについての達成度評価は、これは年度、ここに書いています業務運営の改善、財務内容、自己点検、それぞれ年度計画に基づきましてさせていただいているところでございまして、そういう意味で、独法と大きく違うわけではなく、更にプラスして言えば教育研究につきましては、それに加えて客観的な評価をさせていただいているというところでございます。

その教育研究の現況分析評価が相対評価ができないのではないかとこのところでございますが、今、御説明いただきましたように、2期につきましては、この現況分析の中では、教育活動と研究活動をそれぞれ分けておりまして、それぞれ、例えば教育でございまして、教育実施体制は、どのような内容をそれぞれ各研究科・学部に書いていただくかと申し上げますと、例えば教育組織編成や体制の工夫、その効果でございましてか、教育プログラム、質保証、質向上のためにどのような取組をしているかという、幾つか選択肢がございます。ここに正に共通的な視点というものはないというのは、2期の点では御指摘いただいたとおりでございます。

先ほどの参考資料の6ページに戻っていただきたいのですが、我々もその点は認識をしているところでございまして、下に「第3期中期目標期間4年目終了時評価（2020年実施予定）」と書いております。第3期中期目標期間は、先ほど御説明いただきましたとおり、今が3年目でございます、来年が4年目を迎えます。4年目終了時ですので、再来年にはこの4年目終了時評価をすることになっております。この評価の方法をただいま大学改革支援・学位授与機構で検討しているところでございますが、正にこの中で、下に11の学系部会で評価をしているところでございます。この学系ごとに必須記載項目、こういったものができるのかというところを今、検討させていただいているところでございまして、各研究科の中で比較できるような指標も考えているところでございます。

○山根次長 よろしいですか。

○河村評価者 目標設定とかはされないのですか。目標設定がない、ただ実績だけが書いてあるというのも、これは正直に言ってどうなのかなと私は思うのです。

○文部科学省 現況分析は目標を立ててそれに向けてというわけではなくて、その時点の状況を見させていただくという形になりますので、当然ながら、例えばその時点の就職率を見たときに、その就職率が妥当かどうかというところにつきましては、正にこの大学改革支援・学位授与機構の評価の中で行わせていただく形になります。

○山根次長 コメントがあればどうぞ。

○河村評価者 ちょっと理解できません。こういう取組の指標は、独法でも設定することはよくあるのです。でも、独法の場合は主務大臣の評価がかかりますから、目標を設定する時点で、例えばこれについて、この年については5件の取組を目標とする。その5件というのが高いかどうかということは、政策周りのいろいろな状況を鑑みて、きちんとした目標を立てて、難易度が極めて高いということになれば、それは総務省も認定してくれれば高い目標ということになって、それは評価のときに加味されることになりますけれども、必ず目標があった上での評価、取組の指標の設定ということになっていると思いますので、現況を把握するだけだから何件やった、著作を何件、本を何件、論文を何件、何件だけで、それで現況を把握したということになるのだったら、なかなか客観的な評価にはなじまないし、正直に言って、それを使ってせつかくこうやって運営費交付金を客観的な指標に基づいてということをやっているのに、もう少しその指標の在り方をがっちり検討していただかないと、せつかくの国のお金が生きないのではないかと思います。

以上です。

○文部科学省 繰り返しになりますが、独法と同じように教育研究の質の向上や業務運営の改善のところにつきましては、達成目標は当然作っております。それとは別に行っているのが現況分析評価ということで申し上げさせていただいておりますので、独法と同じように目標を立ててそれで見るといった評価はしております。

○山根次長 簡潔に。

○文部科学省 今のたてつけでございますけれども、議論をしていただいております重点支援評価の部分、それから、国立大学法人評価については正しく各大学が教育研究も含めて目標を設定して、その目標であるKPIの達成状況を確認して、資源配分をしていくといった仕組みになってございます。

それだけでいいかということ、教育研究の水準です。各大学が自ら設定したKPIがあって、その達成度を見る。同時に、各大学が行っている教育研究の水準というものが、国内あるいは海外とも比較をしてどうかといったことも確認をする必要があるということで、そういう意味で言うと、現況分析は、後者のほうの水準評価といったものを達成度評価と併せて補完していく。そのような性格になっていると理解してございます。

○山根次長 石田先生。

○石田評価者 若手の研究者を増やすというところの、去年の秋のレビューでなされた議論について、関連してなのですけれども、参考資料の3ページで、閣議決定文書における人事給与マネジメント改革関連の主な部分がありまして、その中の3つ目のところに統合イノベーション戦略ということで、今年6月15日の閣議決定である。この最初のところに、2020年度までに40歳未満の大学本務教員数を2013年水準から1割増加と書いてありますけれども、また、その下にも2023年度までにということ3割以上と書いてございます。

この上のほうの2020年度までに1割増加というのは、指標が、一番最初が2013年からなので、既に増加している部分というものがあると思いますけれども、2020年度までにあとのぐらい増加すればこれを達成できると考えておられるのか教えてください。

○文部科学省 数字は至急確認して御報告いたします。

○石田評価者 あとどのぐらい上げればいいのか教えてもらっていいですか。数字でなくても結構です。

○文部科学省 これと並行して科学技術基本計画で、第5期基本計画中に、本務教員の数を1割増加するという計画も、今日は載せてございませんけれども実はございます。これ

で平成27年度から32年度までに1割増やしていくためには、全体で1,750人の増加を必要といたしますので、年ベースで言いますと。

○石田評価者 だから、今までにどのぐらいまで来ているのですか。何を申し上げたいかという、2020年度はもうすぐなのです。私は、大学のことは、運営そのものは詳しくありませんけれども、ごく一般的に考えて、民間企業も含めて、人事給与とマネジメントの改革はものすごく難しいことで、というのは、今まで働いていらっしゃる方の労務の問題もありますので、そういう意味では、弁護士としては、法律的な観点からすると、そのところの契約条件とかを一気に変えるというのは、そんなに簡単ではないと思っております。

その中で、2020年度という極めてあともう数年というところでこの目標を達成させようと思ったら、かなり具体的な施策がもう進んでいないと無理ですし、あるいはほとんど手が届きかかっている、あとちょっとやればよいというところまで来ていれば達成できるかもしれないのですけれども、そうではないのだとすると、このところまでどのようなスケジュールで何をやるのかということが相当詰まっていないと、この目標は達成できないと思います。

何を申し上げたかったかは、去年の秋のレビューで若手のほうに採用するために予算を振り分けていきますと。いろいろな、こういう方法がいいですよというものを出示します。言うのは結構なのですが、各大学でこれは取り組まなければならないことは分かっているけれども、では、何年間でどのぐらい増やすのか。それも2013年からだったら、既にもう何年、2017年までは少なくとも去年の段階で増加は分かっている、減少と増加というところは、各大学ともそこは人事のところでは数字を持っているはずで、そうすると、そのためにはどのような人数をどうするのかということは、かなりこれだったら具体的な計画を立てさせられるはずで、これをちゃんと文部科学省のほうとしても計画を立てて、どのようにそれを実行していくのかと。その数値目標も、今年度は何にしますということを中心に具体的に立てられるはずだし、それをチェックしなければいけないと思うのですが、そういう観点からの各大学の計画を検証して、実績は評価されているのでしょうか。

○文部科学省 若手教員の数ですけれども、2013年度から2018年度に向けてという数の推移を見ると、正直に申し上げますと2,000人ぐらい減ってきているという状況です。若手が減っていることに対して、おっしゃるように、計画、目標として今回、閣議決定された数字として1割増という形があるわけなのですけれども、これはおっしゃるように、実際に大学の中でまずは自律的にやるべきことだと思いつつ、政府としてそこを後押ししていくためには、今回、正に人事給与とマネジメント改革を年俸制に限らず、例えばテニユア制度とか、クロスアポイントメントとか、様々な取組を併用する形で、若手をどう増やすかということ本部がマネジメントする形でしっかりと人事計画をまずは立てていただきたいと考えています。

本部が立てた計画を、全体が集まってきて、国立大学全体の人事計画というふうになるかと思うのです。おっしゃるように、そこは正直に申し上げて非常に厳しいとは思いますが、そこを何とか変えていくように、正に人事給与マネジメント改革ということで、文部科学省としては運用指針を策定したり、運営費交付金の中に評価指標として反映させるような形で進めていきたいと考えているところです。

○石田評価者 去年の秋のレビューでやっておられ、なおかつ、先ほど来からの話だと、もっと前からこの話は決まっていたのにも関わらず、去年、そうやってお金を出したのに、今から考えますというのはないのではないですか。それはおかしいでしょう。だって、人事というものに関しては、各企業さんだってもものすごいこれは少子化の中で、若手の確保はすごく苦労していますよね。その中で優秀な人材の奪い合いだと。その中で、団塊の世代の方から技術力を落とさないままに、どうやって若手にスライドしていくのだということは、各企業も5年、10年かかるスパンのものを、少なくとも3年間の中期計画等を立てて、その中で必死でやっていますよ。それは今まで大学だっただけでやっていたはずだと思います。

そのようなものの中で、お金を使っていくというように、お金を出すのだとするならば、既にそういうことについては指標を与えて出さなければいけないし、これから考えますということではなくて、既に進捗も御報告いただける状況でないといけないと思います。

そういった意味では、お金を出せば何とかなるという話でもないし、方法を出せば何とかなるという話でもないし、それは各学校によって全く環境も違うと思いますので、そういった意味では、評価指標とか、どのようなところで、どういうスケジュールで、どのような数字を持っていくのだということを文部科学省がまずはしっかりと自分たちで出さないと、これについては結局出したままになって、出したけれども無理でしたねということに終わりがねないと思いますので、ここの評価や検証については厳しくやっていただきたいと思います。

○山根次長 先生、それはコメントでよろしいですか。

○石田評価者 コメントでいいです。

○文部科学省 関連でいいですか。

○山根次長 もしあるなら簡潔に。

○文部科学省 ちょっと事実関係だけ、この統合イノベーション戦略で2013年水準から1割増加ということは、2013年からこの取組が進んでいたということではなくて、2013年水

準と比べて、比較する指標として2013年のデータが出されておりました、閣議決定されたのは今年ということでございます。昨年の秋のレビューもございまして、今年の閣議決定もございまして、先ほど申し上げたような取組を更に加速したいということで考えております。

○山根次長 では、人事給与関係に相当時間を費やしましたので、論点はまだ3つ残っていますので、ほかの論点にも移っていただければと思います。

○伊藤評価者 ニコ生のコメントで、40歳になると何か仕事ができないみたいで悲しいというコメントだったりとか、決して年齢に限られるものではないのではないかというお話があったように、これは認識が違ったときだけ教えていただきたいのですけれども、私の認識では、決して40歳を超えたら仕事ができないからどうにかしなければいけないという話ではなくて、もちろん年齢が50、60であっても優秀な方たちはたくさんいて、だから、年俸制という、今まではどうしても人事給与のシステムが硬直化していたから、その能力とは別な給与体系になっていた。これを変えていこうというのが、去年から出てきている話で、1つマクロで見たときに、どうしても若いポストクの問題も出ているから、それは相対的に見たときに40歳未満の研究者の比率を増やしていく必要があるだろうという認識で今の議論があったということによろしいですね。

○文部科学省 おっしゃるとおりです。全体の中で業績管理をしっかりとやるということと、大学全体の教育研究力を高めるということで、若手の活躍の場をしっかりと設ける。このいろいろなものを総合的に進めていくということでございます。

○山根次長 論点1はここで終わりにしまして、論点2、3、4でございませうか。

池田先生。

○池田評価者 本日は、お話をありがとうございます。2つございます。

1つは評価のめり張りというような観点になるのかもしれませんが、恐らく一律に86大学に共通したような評価の軸もあると思うのですけれども、ある程度状況に応じてグルーピングというか、そういうもので状況の似通ったようなグループに別の指標を導入して、全体としての評価軸とある程度グルーピングされた評価軸みたいなものがあつたほうが、より有効な実効性のある評価になるのではないかと思うのですが、その辺に關してもしお考えがあればお聞かせいただきたいというのが1つです。

もう一つは、評価の客観性、文部科学省の資料でいきますと3ページ目のステークホルダーからの評価ということに關連するかどうかと思うのですけれども、恐らく平成15年以降、国立大学も債券を発行することができるというように私は認識しておりました、そういう意

味では、投資家とのアクセスは、実際にはできるということです。これは完全に外部であり、投資家がお金を出すかどうかということは、正に大学を評価する、あるいは大学がその資金使途に応じてですが、そういうものに対して評価をする。何を期待され、何を評価するかということが、投資家から受けられる。そういう窓口が平成15年以降できたと認識しているのですが、これについては、私の認識ですと、ほとんど使われていないと思っております。

これは個々の大学が判断するお話だとは思いますが、非常に有効なステークホルダーであり、客観的な評価ができるのではないかと思いますが、ここについてはもっと活用すべきだと思っておりますが、御意見をお聞かせください。

以上、2点です。

○文部科学省 1点目、全体とグルーピングで指標をどう考えるかというお尋ねだったかと思えます。私どもも基本的に大学全体で横並びで見られるものと、グループごとあるいは教育研究などの場合には、もう少し分野ごと、こういったものをそれぞれ丁寧に考えていく必要があるだろうと思っております。

今回、今、検討しております共通指標で、経営面での共通指標を考えておりますけれども、これは人事給与マネジメント改革とか、あるいは外部資金の導入状況といったものを共通的な指標として見られないかと考えております。これはある程度、経営的に、もう少し細かい分析は要りますけれども、大きく言えば全体として見ることも考えられるかなという気はしております。

教育研究につきましては、分野ごとの特性もございますので、そういうものを踏まえた指標の開発を行っていく必要があるかなと思っております。

それから、大学債の発行についてでございますけれども、御指摘のとおり、制度はございますが十分に進んでいないという現状かと思えます。これは現状、大学債が発行できる要件がございますが、大学債を発行して何か建てた建物ないしそのものが、それ自体で大学債の償還ができる。このような仕組みで制度が設計されております。この辺の現行の仕組みについて、大学側からもう少し要件の緩和ができないか、もう少し大学の判断が可能なような仕組みがつかれないかというようなお話も聞いておりますので、そのような制度の検討も併せて考えていきたいと思っております。

○池田評価者 そのステークホルダーの中に、それを買う投資家というものをある程度入れていく。もちろん制度をもう少し使い勝手のいいものにするというのが前提だと思うのですが、それは中に入っているという認識でよろしいでしょうか。

○文部科学省 いわゆる大学のステークホルダーということになっていきますと、大学が何かしらの形で関わっているということになりますので、もちろん大学を支えていただく

ような者というのは全てステークホルダーに入ると考えております。

○文部科学省 補足をさせていただきます。今、申し上げたとおりでございます。先ほど少し申し上げたのは、大学の活動全体を様々なステークホルダーがしっかり見ていくという仕掛けは必要だろうと思います。その中には、大学が関わっている企業や自治体もごございますでしょうし、あるいは大学に対して寄附をしてくれている人、大学債を購入された方ももちろん入ってくるでしょうし、そういう様々な関わりの方々をしっかり大学の活動を評価していただく。こういう仕掛けは当然必要だろうと思っています。

○山根次長 ほかに御意見はございますか。

○田中評価者 田中弥生と申します。今日は大変お疲れさまです。

私も少し大学関係の仕事に関わらせていただいているので、どのように言ったらバランスよく伝わるかなということを考えながらなのですけれども、2つ申し上げたいと思います。

1つは学長の裁量経費の問題で、これも長らくというか、以前から指摘されていた問題だと思うのですけれども、一応事例などは出ているものの、ここで指摘されているのは、よい使い方ということもあるのですが、むしろどういう目的でどのように使っているかという透明性を増してほしいというところなのです。その点についての工夫をどのようにされているのかということが1点であります。

2点目なのですが、運営費交付金の議論は河村先生からも出ていました。それに根拠となるのが評価ということなのですけれども、そこについて、先ほどの御説明でも、文部科学省からも、それから財務省からも若干コメントが今まであったわけです。この点についてはこの文部科学省や財務省だけではなく、経済財政諮問会議、経団連、そのほか内閣の委員会、小委員会でも傾斜的な配分をめり張りを付けて、もっと大幅にその点を増やしていくべきであるというようなことを提言されています。この点についても、文部科学省側のプランについて御説明いただければと思います。

○文部科学省 ありがとうございます。

まず、1点目の学長裁量経費についてでございます。先ほど十分御説明をできなくて申し訳ございませんが、本日、お配りしております資料の5ページ目に学長裁量経費のことがございます。

学長裁量経費につきましては、第3期中期目標期間から、これを新たに区分しているわけでございますけれども、今年、今、正にこの全大学の学長裁量経費がどのように使われたのかということ調べてございます。もう全て大学から徴取したところでございまして、その際にはどういう学長先生のビジョンに基づいてその経費が使われているのかというこ

ととか、あるいはそれによってどのような成果が上がっているのか。こういったことを確認しているところでございます。

今、確認の作業の途上で有識者の方々にも御確認をいただいているというところでございます。この取組を更にしっかり戦略的な学長先生の経営に生かしていけるような工夫を私ども、今後、更に考えていきたいと思っております。

それから、評価の資源配分についてでございますけれども、めり張りを付けるということでございます。この点につきましては、先ほども御説明させていただきましたけれども、次年度、平成31年度の概算要求におきましては、400億円、各大学から拠出をしていただいて、これを再配分するというので、これまでの取組で積み上がっているものも全部含めまして400億円。これを評価の対象経費として評価に基づく再配分していきたいと考えているところでございます。

○田中評価者 今、御説明が、機能強化経費が100億円から400億円に一気に積みあがったように聞こえます。しかし、これは2016年度から毎年100億円ずつ積み上げてきたもので、決して一気に400億円を急増した、大幅に上げたということではなく、昨年来からの方法に基づき300億円から400億円に積み増されることではないかと理解しております。したがって、これは文科省がおっしゃるような新しいプランでも何でもなく、従来どおりのシステムに基づくものであると私は思います。

○文部科学省 これまで、基本的に毎年100億円ずつ拠出をしていただいて、その100億円について取組の状況などをもとに、配分をしているという状況でございます。

28年度、29年度はそれでやってまいりました。30年度、今年はどうのようにやったかと申し上げますと、まず、100億円を拠出していただきまして、その100億円の取組状況につきまして、しっかり評価に基づいて評価結果を出したということでございます。

その評価に基づく100億円の配分を考えた上で、その評価結果につきまして、過年度分、28年度、29年度の配分についても、事後的に一定程度反映させる。こういう取組を行ったわけでございますけれども、今年度につきましては何が違うかと申し上げますと、最初から400億円を全て1回拠出して、これを全て評価対象で、評価によって再配分するというところでございますので、これまでとは仕組みが異なっているということでございます。

○田中評価者 そうしますと、今までの379億円が記されていて、プラス400億円で779億円になるという理解でよろしいですか。

○文部科学省 そういうことではなくて、今申し上げましたが、今年度分の100億円だけではなくて、これまでに過年度、28、29、30年度、それぞれの年に評価対象にしたものも含めて400億円ということで評価を実施していくということでございます。

○山根次長 池田先生、どうぞ。

○伊藤評価者 多分、28年度が約100億円分、29年度が約100億円分、30年度が約100億円分で、一旦ここでリセットをして、31年度はもしかしたらかぶるところもあるかもしれないけれども400億円分の評価をしますよというのが今の御説明ですね。

そう考えると、過年度というか28、29、30で約300億円分の評価は対象として入っていて、必ずしも100億円から400億円、評価対象が4倍上がりましたというのは、何となくミスリードに聞こえてしまうのです。一旦今年度分までの評価はリセットして、新たに全体を対象とした結果、400億円分をやりたいです、評価をしたいのですというふうになるということは、今まで評価をした部分とかぶる部分もあるし、かぶらない部分も出てくるという理解ですね。

○文部科学省 評価に基づくメリ張りある配分をするということの目的は何かだと思っておりますけれども、それは大学にとってはなかなか厳しい場面もあると思いますが、大学のほうが改革を行っていく、何かしら取組を進めていくためのインセンティブとして、どれぐらいの額、どれぐらいの規模のものが評価によって配分されるかということになると思います。

そういう観点から言えば、大学のほうの視点から言えば、28年度、29年度、30年度、言われていたのは100億円というものをそのメリ張りある配分に使いますというようなことで、それで改革を進めてきたわけですが、今度の31年度に関しましては400億円のほうを評価対象経費とさせてもらって、それに基づくメリ張りをやっていきますと。それは逆に言うと、大学にとってみれば、それぐらいのインパクトの中で、自分たちの改革の取組を進めなければいけないのだなということになりますので、そこは仕組みとしては100億円から400億円になったということで、私はそう理解をしています。

○山根次長 田中先生。

○田中評価者 ここはクリアにしておいたほうが。非常に複雑なので分かりにくいので、もう一回確認させてください。今の説明ですと、基本は100億円なのですね。平成28年が96億円にしましたと。29年はそれに更に95億円がプラスされて、ですから、平成29年は191億円になっている。平成30年、今年は更に今年分、94億円を再配分にしたので、合算で285億円に今はなっています。31年はというと、先ほど379億円とおっしゃったのですが、それは今までの285億円にプラス94億円を加えたので、379億円になりますということですね。

○文部科学省 繰り返しになりますけれども、国立大学の運営費交付金の中から基幹的な

経費、機能強化経費といったところに持っていく額ということについてはそういう話になるのですが、評価を、大学にとってみれば一体何を、どれぐらいの規模を原資に自分たちはこのKPIに基づく評価をされるのかというところが改革のインセンティブという観点からは重要だと考えております。

そういう観点では、平成28年度も平成29年度も、あくまで100億円を対象にしている、29年度に、確かに28年度からの機能強化経費は積み上がっていますが、その28年度からの100億円の機能強化経費を29年度に行った評価によって、評価対象にしたわけではございません。あくまで評価対象経費にしたのは29年度に拠出をいただいた100億円だけでございますので、そこは御理解をいただければと思います。

○池田評価者 ということは、前の年に評価されたら、翌年評価をしていなくてももらえるということですか。前の年に評価されて、今年は評価をしていないのだけれども、前の年に評価していたので、それはそのまま渡しますということをおっしゃっていますか。

○文部科学省 28年度に評価がされた結果、例えばある大学においては、ある拠出をした額の、例えば80%ですと。2割は返ってきませんというような結果を出したという場合においては、29年度においてもその評価結果は生きているということでもあります。

29年度に行った評価結果は、29年度に出してもらった100億円に係っているという話ですので、その評価結果はある意味で言うと、根雪というよりも、ある意味で言うところに行われた評価結果が厳しく毎年問われ続けるといった状況になっております。

ただ、来年度につきましては、今回の評価結果を400億円全てに適用しているという話になりますので、状況は大きく変わると理解しております。

○山根次長 河村先生、どうぞ。

○河村評価者 戦略的な額の予算配分のところでお尋ねしたいと思います。

先ほど課長から御説明があったのですが、資料の5ページのところで、学内での見える化、マネジメントの強化ということで、学内での部局ごとの資金配分やコスト情報等を把握と書いてあるのですが、具体的にはどういうことをお考えなのか、もう少し御説明いただけたらと思います。

○文部科学省 学内でしっかり資金配分の状況を把握した上で、マネジメントを効かせながら配分する。こういうことは非常に大事だと思っておりますので、今、大学関係者などと協力しながら、コスト分析の手法を開発しようということで進めております。これを早急に開発をしながら各大学でそれぞれの中で何にどれぐらいのコストがかかっているのかということをしつかり分析しながら、それを学内配分でどのように生かしていくのかとい

ったことにつなげていきたいと思っております。

○河村評価者 ありがとうございます。

私も思うのですけれども、大学はいろいろな機能を担っていらっしゃるね。御研究もあれば教育もあれば、医学部を持っていらっしゃるところは附属病院もある。そういうことはきちんと勘定を分けて経理をしたほうがいいのではないかと思います。独法などでも、独法化したときにきちんと経理を分けて経理をするようになりましたね。

私は、今日は厚生労働省の所管の国立研究開発法人の数字を持ってきたのですけれども、6つあるナショセン、高度医療研究センターはきちんと独法化されてからいろいろな研究、教育、情報発信、診療、退職手当、全部ちゃんと勘定を分けていて、運営費交付金もその4つに分けてきちんと投入されているのです。そうすると、例えば診療事業は、独法化の初年度は14億円運営費交付金が入ったのが、もう何年かしたらゼロになったと。ちゃんと診療報酬で自立したと。

研究事業については、初年度で184億円入ったのが、一時期ボトムのところまで減ったけれども足元のところはまた177億円まで増えてきているというようなことです。これこそがきちんとなさっているお仕事ごとに分けてメリハリを付けているということで、国としてもこのような財政事情が厳しい中で、これだけ研究のところ運営費交付金を付けているということは、財務省としてもそこを十分配慮されているということがよく伝わると思うのです。当事者のナショセンにかかわる先生方も、私はこの改革の議論にいろいろかかわる機会もあるのですけれども、納得されているように感じます。

ですから、国立大学も、本来であれば同じ先生が研究をなさりながら学生の指導ももちろんやったださっていると思うのですけれども、そのエフォート管理とかを本来であればきちんとやって、勘定ごとに分けてきちんと数字を把握することによって、運営費交付金を出すときにも、今度、いろいろな360度評価という形で、資料の3ページでも御説明くださっているのですが、こうやっていろいろな評価の指標を入れていくのであれば、例えば病院を持っている大学、持っていない大学、教育のウエートだって大学によって違いますね。地元の自治体から受ける評価をどれだけ反映させたらいいかも各大学によって違うと思うので、やはりきちんとなさっているお仕事の勘定別の経理を考えて、これはもちろん長い意味での課題ですので、第4期ぐらいのところからできればという話だと思いますけれども、そういうこともぜひお考えいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○文部科学省 今、国立大学の会計基準などの運用の中で、各国立大学は病院とか附属の学校、こういうものは別にきちんと勘定を分けて管理しているというのが一般的でございます。

それから、通常の本部から各部局に配分をするということにつきましては、当然本部は部局にどれだけ配分しているのかというのは、これは全て把握をしながらやっているとい

うことをございまして、勘定を分ける、分けないに関わらず本部は部局に対して幾ら今年配っているかというのは把握をしているわけでございます。ただ、そこをもう少しどういうコストが本当にかかっている、この部局にどういう、部局ごとの違いもいろいろありますので、教育コストや研究コスト、あるいは管理コスト、こういうものがどのようにかかっているのかということ、分野の特性なども踏まえてしっかりコスト分析をしないといけないと思っております。

ですので、そこは実際の大学の協力を得ながら、しっかりコスト分析をして、マネジメントの効く配分ができるような仕掛けをつくっていきたくて考えております。

○山根次長 河村先生、今の第4期というのは、遅くとも第4期という御趣旨ですね。ちょっとそこは誤解が生じると思うので。

○河村評価者 だから、この指標に連動でももちろんいいのですけれども、そこが曖昧だと、やはり大学の側の方々もどれだけ納得されるかなということがあると思いますので、そこをきっちり分けて、部局ごとにももちろん分けてですけれども、その部局でもそれぞれやっけていっしょのお仕事があるでしょうから、教育のところはどれぐらい、御研究のところはどれぐらいという感じではっきりやっていったほうが納得感も得られるのではないかと私は思います。

○山根次長 早くやればやるということで。

池田先生。

○池田評価者 全般に関してなのですけれども、私は民間なのですが、民間から言うと、それぞれの取組は非常にスローのような感じが見えていまして、昨年参加された方が今年も参加して、そこまでですかというお話もあったかと思うのですが、やはり世の中、特に世界中のスピード感は相当なことになっていて、正にそういうところと競争しているわけでございます。そういう意味で、質を高めていくとか、いろいろな取組をおやりになっているのだけれども、そのスピード感が相当に遅いような気がしております、そこは申し訳ないのですが相当に危機感を持って、スピード感を上げていただきたいと思うのですが、どのようにお考えでしょうか。

○文部科学省 私どももそうのございますし、各国立大学の先生方と日頃いろいろ意見交換をいたしますけれども、各国立大学の先生方自身も、これからこの先の大きな社会変革を見据えて、各国立大学が自分たちのこれまでの経験を生かしながら、そこにどうやってチャレンジしていくのか。この意識は非常に高いものがあると、私どもはそう思っております。

これはいずれの学長の先生方もそのようなお考えで、大学経営をされているということが、これは大前提としてございます。

したがって、各国立大学の取組をしっかりと私どもとして後押しをする。これは基本的な考え方でございます。したがって、スピード感を持ってやっていく部分は、私どもも今後ともしっかりとやっていきたいと思っておりますけれども、もう片方で、教育研究の成果をどうするかということにつきましては、一定の時間もかかるということでございますし、これをしっかりと見きわめていくためには、その成果指標のようなもの、あるいはどのような仕掛けで評価をしていくのかということ、専門的な検討を得ながら形づくっていく必要があると考えておりますので、内容に応じながらしっかりと取組を進めてまいりたいと思っております。

○池田評価者 国立大学はイノベーションの最先端でいらっしゃると思っておりますので、是非スピード感を持ってお願いできればと思っております。

○伊藤評価者 今のスピード感の話とも関わるのかもしれませんが、先ほど今回の第3期の特徴としての重点支援で、また31年度から枠を増やしていく。ただ、実際に、ちょっと400億円の捉え方で先ほどから議論がありますが、仮に400億円と考えたとしても、今、運営費交付金は約1兆1,000億円で、そのうちの2,000億円弱ぐらいは退職手当だとか特殊要因だということになっているから、基盤的な経費でいくと9,100億円ぐらいというのが今日の資料の中にも出ていたかと思うのですが、9,100億円ぐらいの中の400億円を重点支援で再配分していくのですよというのは、私からすると、まだまだ小さいのではないかと。もちろんこれは国立大学法人になったときに、それまでの各大学の学生数とか教員数の規模に応じて基盤的経費は決められているという考え方があるから、基盤的経費は、基本的には前年度踏襲で来ている。そこを何とか少しずつでも経営努力のインセンティブを高めていこうということだと思うのですが、そこについては、基盤的経費というのは、基本的にはもうある程度今までと同じように、要は、100億円を1000億円にするかどうかという数字の話をしたいのではなくて、もっと規模を、100億円が400億円になったかということよりも、もっと枠を抜本的に見直していくというような考え方もあるのではないかと、私はずっと事前の勉強会やらでお聞きして感じていたのですが、9100億円はある程度基盤的で、これは仕方がないというような理屈があれば教えていただきたいのです。

○文部科学省 本日、お示しさせていただいている資料の4ページを御覧いただければと思います。下のほうに少し小さい字で恐縮でございますが、平成16年度と29年度の財源の区分によるグラフを載せてございます。

16年度につきましては、どういう状況だったかと申しますと、中のグラフが入りのグラフで、外が出てはなっておりますが、学生納付金と運営費交付金の収入、それから、流動的

資金から成っているわけですが、学生納付金と運営費交付金で教育の実施経費あるいは人件費、管理的経費、こういったものが賄われていた状況がございます。

また、研究の実施経費の中には、それぞれの基盤となる実施経費もございますので、こういうものが賄われていたという状況でございますけれども、平成29年度を御覧いただきますと、学生納付金と運営費交付金で教育実施経費と人件費、管理経費の一部という状況になっているということがございます。

こういう状況も踏まえながら、どれだけを再配分にしていくのかということは考える必要があると思っております。私ども400億円、今、私どもの計画では400億円全体をしっかりと再配分するというを考えているわけですが、まだ400億円を丸ごとやったという経験が今はないわけございまして、これをしっかりとやっていって、やった上で、大学の教育研究がしっかりと伸びる。全体としてパフォーマンスが上がる。これがこの仕組みの大前提だと思いますので、そういう状況を見極めながら、どの程度が本当に大事なのかといったことを見極めていきたいと考えています。

○伊藤評価者 先ほど池田さんの御質問の中で、当然ながら大学の一つの成果は教育研究の成果で、それは必ずしもすぐには見えないものがあって、これは当然の話だと思うのですね。ただ、そこは必ずしも運営費交付金の世界だけではなくて、研究予算であったり個別の補助金、今回のレビューの中でほかの補助金も出ていますけれども、そういうところは正にそういう成果を求められるので、運営費交付金の大部分が基盤的経費だからこそ、大学自体の経営とか運営面のことはしっかり見ていかなければいけないというのが今回の趣旨だったのではないかと思うのです。

そう考えたときに、基盤的経費の今、9,000億円強がどこまで使われているのか。そこが硬直化している部分があるから、再配分の枠をできるだけ増やしていこうという考え方だと私は認識しているのですが、そこを必ずしも400億円だったらもういいよねということではないのではないかと。

当然ながら経営的な観点をより見ていく中で、今までと同じように基盤的経費があるだけではなくて、こういう再配分、インセンティブの金額をより増やしていくことによって、更に大学自体の自主性が高められるのではないかというストーリーもできるのではないかと思うのです。

違いがあったら教えていただきたいのです。

○文部科学省 4ページには書かせてもらっていますけれども、そこはまさしくバランスだと思っております。

今回、400億円に上げるということも改革のインセンティブ向上をしたいということでもあります。同時に今、4ページの右側の下のグラフを説明させていただいたのですけれども、今、学生納付金と運営費交付金、ある程度安定して入ってきているお金で、学生に対する

教育サービスを行っている、例えばそれこそ教育の備品とか、図書費とか、そういったものを扱っている教育実施経費であったりとか、あるいは教育研究を行う本当に基盤的な人件費、例えばここは共同研究とかで雇用されている人件費はここに入っておりませんので、本当に外部資金ではないところで雇用された人件費のところだけを抽出して書いてあるのですけれども、人件費。更に言うと、水道光熱費であったりとか、今ある施設の保守・修繕をしっかりと行うというくらいのその管理経費といった、ここは大学を運用するための管理的経費といった、ここは大学を運営するための基盤的な経費と書かせてもらっていますが、ここは少なくとも担保されていないといけないと基本的には思っています。

そういう中で、一番改革インセンティブの向上を、改革中である意味で言うと心配するところがあるのは、例えばこれは単年度で、毎年とても大きな額で、お金が変わってしまつてしまうと、それこそ教育実施経費や人件費や管理的経費、全てどころか管理的経費の、今で言うと2分の1を切るぐらいしか賄えていない状況が、突然ぐっと寄ってきて、ある日、学生が目線から見れば、昨日まで教えてもらっていた先生の身分が突然不安定になったりとか、昨日まで受けられていた教育サービスが受けられなくなったりとか、急激な変化ということはやはり避けるべきだと思っていて、そこは常にバランスの問題なので、なかなかここでという線が難しいのはあるのですが、継続性・安定性と評価に基づく改革インセンティブの向上、そのバランスを取りながらというふうには考えてございます。

○伊藤評価者 ここは最後、言いつ放しになりますけれども、運営費交付金の世界だけで見ると正にそういう課題にはなると思うのですが、これは2年前のこのレビューの中で、いかに外部資金を獲得するか、その経営の観点で、アドミニストレーションのお金をどうやって持っていくのか。そことセットで、多分、ここはスピード感のギャップなのかもしれないのですけれども、こちらだけは急に改革インセンティブを増やしていくと困るので、この世界だけで見たらそうなのですが、やはり15年たってみて、どれぐらい外部、自主的な資金を獲得できているかということセットを見たときに果たしてどうなのかというところは、もっと考えていく必要があるのかなと感じました。

○山根次長 残り時間が少なくなってきましたが、田中先生は取りまとめの御用意をしていただきまして、石田先生、どうぞ。

○石田評価者 手短にといいながら3点教えていただきたいのですけれども、1つ目は文部科学省の資料の5ページの学長裁量経費のところでございます。

奈良女子大の例のところ、女子大学における居心地のよいトイレ整備は優先課題ということで学長の判断でトイレの改修を行ったということがございます。それから、参考資料としていただいております資料の中の28ページを見まして、執行実績というところの資料を見ますと、例えば群馬大学は武道場屋根改修、ボイラー更新省エネ化とか、大阪教育

大学さんのAEDの発電機というものがありまして、それもそれぞれ取組名というふうに見ると、新たな教育ニーズに対応した設備の導入だとかいろいろ書いてあるのですが、これは普通の設備の更新なのではないでしょうか。

このように学長経費というのは、特段改革とかに結びつかなくても、それらしいタイトルを使いさえすれば、今までの施設とかの維持管理みたいなものでも、何でも使っているというような内容のものがこの学長経費なのかということが1点目です。

2つ目につきましては、重点3分野についての分配については先ほどの伊藤先生がおっしゃっていたように、もっと大胆にやったほうがいいのではないかと私も思いますけれども、事務局のほうの最初の3ページ目のところで、30年度重点支援評価の状況があって、今、285億円を重点支援評価に基づいて配分したけれども、結局のところ最高評価のところと最低評価のところと余り差がないですというような分析結果も出ております。

こういうことも振り返ったときに、分配のところのKPIとかをもっとはっきりさせますというふうこれから研究しますというような、またゆっくりした話をされていましてけれども、これはもう納得感ということも、公平性ということも考えると、例えば優秀な論文を何本書いているとか、酷かもしれませんが、極めて客観的なもの、あるいは第三者評価とか極めて客観的なものによって評価を図ることによって、この辺りの格差を明確にして、各大学の努力、改革の努力をもっと加速度的にお願いすべきではないのかということが1つ。

最後の3点目なのですが、生産性とかをいろいろ向上するには、ともかくどうなっているのかという評価ができる指標がないとどうにもならないといった意味では、今ある財産をどうやって選択と集中をかけてより効率的な、効果的な改革を進めていくのか。例えばその中には、別に今もうかっている事業だけを伸ばせということになってしまうと、縮小均衡になるので、そういう意味ではなくて、もっとチャレンジングなことも含めて、どうやって取り組ませるのかということを見るためには、恐らくまず、大学ごとの予算とそれに対する実績評価みたいなものごとをどうしているのかということが大事で、それを更に細分化して、大学のほうの各セグメントとか事業とか、あるいは学部ごととか学科ごととか、そういうことにちゃんと予算を組ませて、事業計画を立てさせて、それに対してちゃんと進捗がどうなっているのかということ各大学がしっかりやっているかどうかを文部科学省さんがまずはチェックしなければいけないと思うのですが、現段階において学内配分のところでの予算実績管理だとか事業計画とかを見ていらっしゃるか。

この3点をお願いします。

○文部科学省 まず、1点目の学長裁量経費について、設備の更新に充ててもいいのかということでございます。これはこの間の大学における設備の老朽化の現状といったものが背景でございます。それぞれの各大学での設備について十分な取組が行われてこなかったといったことを背景としながら、各大学で、現時点でどこに優先的に学長裁量として回す

かということ判断をいただいているということですので、結果として大学の、全体の方針の中でどこを優先するかという判断の一つとしては、この設備というものもあり得ると考えております。

それから、2点目の評価指標のことです。論文のお話もございましたけれども、大学の中には様々な分野があるわけですので。論文だけではない、別のいろいろな形で、人文社会学とかの取組を行っているということもございます。

したがって、それぞれの評価をしっかりと行うということはもちろん大切でございますけれども、分野ごとにどのような成果指標が適切なのかということは、分野ごとの専門的な知見も借りながら開発をしていく必要があるかなと思っております。

それから、予算の進捗の状況の管理でございますけれども、これは各大学が運営費交付金については基本的にそれぞれの裁量で行っていくということでございます。それがどのように使われているのか、どのように効率的に使われているのかということは大事なことでございますので、現時点で私どもは各大学の非常に細かいところまでの分析ということには行っておりませんが、先ほど申し上げたコスト分析の手法を開発する中で、各大学が自らマネジメントをしてやっていけるような取組を促したいと思っております。

○石田評価者 長くなるからあれしますけれども、コスト分析だけでは事業は見られませんよ。新しいところにも取り組まなければいけないときに、コストなどがかかるほうが先ですから、どうやって全体を見ていくのかというところでは、もうちょっとコスト分析ができればいいとか、あるいは指標についても何となく耳障りはいいのですが、要するに、またこれから評価する方法を開発しますとまた先延ばしですかというふうにも感じられなくもないので、そこのところに対しては、場合によっては第三者の方の評価もいただくなどしながら、どうやって大学経営を評価すべきなのかということについてもしっかり取り組んでいただきたいと思います。

○文部科学省 1点、評価の観点の話でございますけれども、客観的な評価を導入すべきだと。それによって厳正な評価をすべきだというのは本当におっしゃるとおりだと基本的には思っております。ただ、客観的な評価を、例えばそれこそある種、ごく少数の特定の指標だけで評価をするということが、評価の公平性、公正性に本当に足りるのかという話がやはり大事だと考えております。例えばお手元の参考資料で14ページを開いてください。

○石田評価者 ごめんなさい。時間がないから、要は、評価の手法をこれから考えるというような時間軸ではないと思うので、そこところを研究するというのなら研究するで構わないのですけれども、だったらいつまでにやるのかということで、今年度中には結果を出していただくとか。

○文部科学省 少なくとも今年度中に開始はしたいと思っております。

○伊藤評価者 関連で、そもそもこの評価をするに当たって、例えば今回であればレビューシートという統一様式のものがありますけれども、そのような様式に沿って大学から提出してもらっているというようなものはあるのですか。それがあると、定量化まではいかななくても、何らかの基準を全大学が書くというようなことはできると思うのです。

○文部科学省 先ほど申しあげました大学改革支援・学位授与機構が行っております現況分析で、今、正にこれはオンゴーイングで検討しているところでございまして、私どもはその検討に参画をしていきたいと思っておりますけれども、その中に分野ごとにどういう共通指標、このことについては必ず出してください、このことについてはしっかりデータを出してくださいと。こういうことを検討している途上でございます。

今後、それが成案となって各大学にしっかり示していくということになってまいります。

○伊藤評価者 今の話は、現時点であるかないかと言うと、ないということですね。

○文部科学省 現況分析のものは今、正に開発しているという状況でございます。

○伊藤評価者 今、開発ということは、活用していないということですね。

○文部科学省 レビューシートの中身の問題かと思えますけれども、各大学が自らどういうことをやろうとしているかということ各年度に出してくるという意味で言うと、この重点支援評価のKPIの話は戦略を立て、それにひも付くKPIを立て、それに基づく成果を出していくというのは毎年やっておりますので、そういう意味では、かなり詳細なものを毎年とってございます。

○伊藤評価者 統一様式ですか。

○文部科学省 統一様式です。

○山根次長 まだ時間は大丈夫ですよ。

○田中評価者 私は努力しているのを見ているので、作業はしていると思うのですけれども、その作業の結果として、20ページに今、3つの重点論、KPIを1,847から944に減らしたと。よく減らしたなどと言ってさしあげたいのですけれども、果たして944もあってどうやっ

て比較するのか。もう一つ申し上げれば、それこそ評価の視点からなのですからけれども、増加の状況となっているではないですか。

これを用いると、前年度に成績が悪かったところがちょっと努力すると伸び率が上がるので、得をしてしまうのです。だから、こういうKPIでは精選したとはまだ言えないし、もう少し絞って上げたほうが良いのではないのでしょうか。大学もこれだけの数を出し、遂行するために物すごくエネルギーを使っているはずなのです。その負担感を減らしてあげるためにも、もっとすっきりさせなくてはいけないと私は思うのですけれども、この点はいかがですか。

○文部科学省 この944指標といいますのは86大学全てのものがございます。86大学ということでございますので、各大学について見ますと、指標の数は10からもう少しということになりますけれども、各大学の行っております取組は、それぞれに幾つかの戦略を立ててやってきているところがございますので、その戦略を見ていくために幾つかの指標が必要だと思っておりますので、この半分に精選をする中で、それぞれの戦略の取組の状況をしっかり把握をしていくということかと思っております。

○山根次長 よろしいですか。

では、そろそろお取りまとめをいただいてよろしいですか。

○田中評価者 皆さん、お疲れさまでした。

最初に皆さんからどのような論点が出されたのかというところの論点出しをした上で、まとめの説明をさせていただきたいと思っております。

まず、冒頭に、これは数年来の課題になっているので、前年からこのレビューに参加されている先生方から、若手の教員に関しての指摘があり、これは今、取り組んでいますという説明ではなく、何人減らすのか、増やしていくのかという目的に加え、それを達成するための道のりを明確なスケジュール感を持って示すべきという指摘がありました。なぜならば、この問題は人事に関わることなので、大変な作業になるからで、その点は以前から指摘されてきました。しかし、宿題ができていなかったという御指摘であったと思いません。

大学、評価の在り方については、ほぼ全ての先生方からコメントがありました。確かに大学は多様なのですが、評価といった場合に、特に資源配分に用いる場合には、何らかの比較をしなくては配分ができないわけです。そのときに、目安になるもの、例えばベンチマークだったり、何を水準として比較するのかというところがはっきりしないのではないかと、複数の先生方から御指摘が出たところであります。

それから、国立大学は債券を発行していないではないかという意見もありました。

もう一つは、これはいわゆる予算の管理の話でありまして、もっと部局ごとのセグメン

トの管理をして、それを表に出すべきではないかという意見がありました。それに対しては、文部科学省側からは今、コスト計算の開発の方法を行っている真っ最中だということでコメントがありました。

後は学長裁量経費に関しては、これが学長裁量経費にそぐうものなのかどうかということもありましたし、使途を明確にしてほしいという意見もありました。

そして、いわゆる3つの重点分野に基づく配分の額であります。ここについては文部科学省側とこちら側のレビュー側では、少し意見が違っていたように思います。レビュー側はもっと大胆に行っていくべきだし、そのときには外部資金というものもセットにして考えるべきではないかという意見もありました。

そして、これも全体、複数から出ている意見であります。これに関してはスピード感がなさ過ぎる。もっと早くするべきだし、これから着手するということではなくいつ終わるといところを明確に説明すべきであるという意見が出ていました。

以上を踏まえまして、まとめについて述べさせていただきます。

先ほど申し上げたように、昨年の秋のレビューで人事給与マネジメントの改革について取り組んでいるという説明があり、今回も説明があったわけですが、そこが年俸制だとかテニユアだとかクロスアポイントだとか、それを導入したというインプットではなくて、実際に若手教員がどのぐらいの確保につながっているのか、あるいは何年のうちにどのぐらいにつながるのかということ客観的なアウトカム指標を設定して、そのロードマップを踏まえて検証していく必要があるということです。

それから、国際競争が激しい中で人口減少があって、我が国の国力が問われていて、その中でいかに生産性を上げるかということは各分野で議論されているわけですが、そのときに大学が大事な鍵を握るとするのは万人が認めることであろうと思います。

そのためには教育と研究の質の向上を図ることが大学に求められていますし、期待されています。ですから、教育研究面で我が国の成長基盤の鍵を握るために、どうやって運営費交付金という限られた予算を使いながらもその効果を上げていくのか。その効果を上げていくためには、本日の議論に基づけば、評価を使いながらメリ張りを付けてより有効に活用していく必要があるということだと思います。

また、同時に、大学は確かに多様であります。ですから、規模の大小を問わず、各大学の特性は踏まえておくべきであり、その上での共通指標の議論であろうと思います。教育研究の成果については、頑張っている大学、成果を上げている大学については、運営費交付金を重点配分して、そうではない大学には減らすという、正にこれがメリ張りということになりますけれども、そういうインセンティブを大学によく見せていく。理解してもらう必要があると思います。

そうした観点から、大学の評価というものをきちんと見直し、そして、客観的な評価に基づいて、相対評価ができるような指標の開発だけでなくやり方、体制を見直した上で予算の配分の仕方を、抜本的に見直し、戦略的配分を大胆に増やすべきであるという意見

が大半でした。

併せて、これを有効に機能させるためには、何度も議論に出ましたが、重点3分野に基づく評価の在り方を抜本的に見直す必要がまだあるということです。具体的には、人事給与マネジメントや外部資金の獲得状況、研究面では例えば質の高い論文数を、共通指標を設定するとか、評価は厳格な第三者性を担保できる者が担うべきである。また、先ほどそういうものはできるだけ精選しましたという御説明があったのですが、インプット、アウトプット指標というのは、増えれば増えるだけ、結局その主体である大学の負担を増やすだけで、肝心の目的に達成を確認できないということにもなりますから、ここは見直すべきであると思います。

学長裁量経費については、やはり学長がリーダーで改革を行うのだという目的のために使っていただきたい。そのことが確認できるように、その使途と目的については透明性を担保していただきたいということです。

学内の予算の配分に当たっては、いわゆる学部・学科別のセグメントの予算の管理をしていただきたいですし、先ほどから説明のあったコストなどの換算が寄与するというのであれば、セットで勘案いただきたいと、考えていただくべきだと思います。

以上、全てのことに係りますけれども、この取組についてはスローだという意見が圧倒的に多かったと思います。これは2年後とか次の期とか言わずに、速やかに実施すべきであるということでもあります。

以上であります。

○伊藤評価者 1点、全然関係ないのですが、実は私、今日は私立大学の授業の時間がちょうどこの時間で、実は大学の講義を休まずに、今、ずっとネット中継を見てグーグルで評価をしてもらっていたのですけれども、今のまま進めるべき、やり方を見直して進めるべき、やめるべきの3択で、84%がやり方を見直して進めるべき。意見で多かったのが、議論を聞いていて評価の透明性がもう少し確保できたほうがいいのではないかと。それは何かというと、やはり1兆円はすごく金額が大きいので、大学側もいろいろな評価をしているととても大変だと思うから、そこをシンプルにして透明性を確保することによって、本来使うべきところに使っていくほうがいいのではないかと議論が非常に多かった。

済みません。最後に紹介だけさせていただきます。

○山根次長 ありがとうございます。

ほかの先生方、よろしゅうございますか。

では、これをもちましてこのセッションは終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。