

国立大学法人評価委員会（第82回）の資料を掲載しました

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/gijiroku/1411366_00009.html

記事ページ本文

現在位置

トップ

>

政策・審議会

>

審議会情報

>

国立大学法人評価委員会

> 国立大学法人評価委員会（第82回）配付資料

国立大学法人評価委員会（第82回）配付資料

1．日時

令和8年9月15日（火曜日）

2．場所

文部科学省3階3F1特別会議室※ハイブリッド会議

3．議題

国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて

国立大学法人等の第5期中期目標・中期計画について

国立大学法人等の第5期中期目標・中期計画及び評価等に関するワーキンググループの設置について

「第5期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する中間まとめ」について
（報告）

「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する参考事例集」について（報告）

その他

4．配付資料

【資料1-1】組織及び業務全般の見直しを取り巻く状況について (PDF:1.3MB)

【資料1-2】国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点＜案＞（概要） (PDF:588KB)

【資料1-3】国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点＜案＞ (PDF:512KB)

【資料1-4】大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点＜案＞（概要）
(PDF:549KB)

【資料1-5】大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点＜案＞ (PDF:408KB)

【資料2-1】国立大学法人の第5期中期目標期間における中期目標・中期計画の方向性（概要）＜案＞
(PDF:513KB)

【資料2-2】大学共同利用機関法人の第5期中期目標期間における中期目標・中期計画の方向性（概要）＜案＞ (PDF:532KB)

【資料3-1】第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）＜案＞ (PDF:288KB)

【資料3-2】第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）＜案＞
(PDF:285KB)

【資料4-1】国立大学法人の第5期中期目標・中期計画の項目等について＜案＞ (PDF:300KB)

【資料4-2】大学共同利用機関法人の第5期中期目標・中期計画の項目等について＜案＞
(PDF:270KB)

【資料5】2040年を見据えた第5期中期目標期間における機能強化の全体像（様式）＜案＞
(PDF:724KB)

【資料6】第5期中期目標期間における「機能強化を先導する評価指標」等の指定について＜案＞
(PDF:664KB)

【資料7】国立大学法人等の第5期中期目標・中期計画及び評価等に関するワーキンググループの設

置について<案> (PDF:203KB)

【資料8-1】第5期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会について (PDF:496KB)

【資料8-2】第5期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する中間まとめ（概要） (PDF:610KB)

【資料8-3】第5期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する中間まとめ (PDF:443KB)

【資料9-1】国立大学法人等人事給与マネジメント改革の今後の流れ等 (PDF:716KB)

【資料9-2】国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する参考事例集（概要） (PDF:532KB)

【資料9-3】国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する参考事例集 (PDF:5.3MB)

【参考資料1】第12期国立大学法人評価委員会委員名簿 (PDF:123KB)

【参考資料2】国立大学法人等の組織及び業務全般の見直し等に関するワーキンググループの設置について（令和7年11月10日国立大学法人評価委員会決定） (PDF:214KB)

【参考資料3】国立大学法人等改革基本方針（令和7年11月4日文部科学省） (PDF:1.2MB)

【参考資料4-1】国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点（第4期に向けて） (PDF:378KB)

【参考資料4-2】大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点（第4期に向けて） (PDF:523KB)

【参考資料4-3】国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて（通知） (PDF:1.3MB)

【参考資料5-1】国立大学法人の第4期中期目標・中期計画の項目等について (PDF:252KB)

【参考資料5-2】大学共同利用機関法人の第4期中期目標・中期計画の項目等について (PDF:386KB)

【参考資料6】意欲的な評価指標の指定に係る基本的な考え方について（令和5年3月23日 国立大学法人評価委員会決定） (PDF:427KB)

【参考資料7】令和9年度 高等教育局・大臣官房文教施設企画・防災部概算要求関係資料 (PDF:7.4MB)

お問合せ先

高等教育局国立大学法人支援課国立大学戦略室

PDF形式のファイルを御覧いただく場合には、Adobe Acrobat Readerが必要な場合があります。

Adobe Acrobat Readerは開発元のWebページにて、無償でダウンロード可能です。

（高等教育局国立大学法人支援課国立大学戦略室）

ページの先頭に戻る

文部科学省ホームページトップへ

組織及び業務全般の見直し の前提となる状況について

成長分野の発展と地域産業の振興に貢献する国立大学

【分野②デジタル・サイバーセキュリティ】滋賀大学

データサイエンス・AI領域を核とした**先進的教育研究拠点を形成し、DXを担うデジタル・サイバーセキュリティ分野の人材を育成**

【分野①創薬・先端医療】富山大学

世界最速レベルでの抗体作出技術を基盤に、**診断薬・治療薬の研究開発・社会実装**に取り組み、地域ニーズに応える**医薬品開発研究者・技術者を育成**

【分野①AI・半導体】北海道大学

北海道地域における**半導体教育研究の中核拠点**として、**道内大学・高専や産業界との連携を強化し、実践的な学びによる高度半導体人材を育成**するとともに、**研究開発の高度化を推進**

【地域産業人材育成】帯広畜産大学

食農産業界や地元自治体等と協働して次世代農畜産業を牽引する新技術を活用した教育プログラムを開発し、食農産業人材の育成及び食農産業の成長産業化等に貢献

【分野⑭防災・国土強靱化】京都大学

既存の防災・減災研究に加え、**被災可能性を認識する「未災学」**についての**共同研究・社会実装**により我が国の防災力強化に貢献

【分野⑯フードテック】新潟大学

食品関連企業と連携して、2028年4月に国内初の「契約学科」を設置し、食に関する社会課題を、科学技術とビジネスの両面から解決できる高度専門人材を育成

【分野④量子】東北大学

全国の5国私立大学の連携により**学術研究基盤と連携ネットワーク拠点を形成し、超低消費電力で動く新しい情報技術（スピントロニクス研究）の基盤を構築**

【分野⑫資源・エネルギー安全保障GX】九州大学

グリーン水素の製造、貯蔵、輸送、利用に関する**基礎研究から社会実装までを一貫して推進する国際研究拠点を形成し、水素科学分野で世界をリード**

【分野⑰コンテンツ】東京藝術大学

IT・ゲーム産業界の企業や自治体等との連携により「アート×デジタル」の研究開発や教育プログラム・リカレント教育を実施するとともに、若手アーティストの起業・スタートアップを支援

【分野①AI・半導体】熊本大学

半導体研究・人材育成に特化した全学的組織を整備し、自治体、地元関連企業等との連携を通じて、地域社会からの要請に応える半導体産業をリードする高度専門人材を育成

【分野⑨マテリアル】東京大学

物性科学研究の**共同利用・共同研究拠点**として国際ハブ機能を展開し、次世代マテリアル等の**分野融合研究を推進し、学術成果の社会還元や量子ネイティブ人材を育成**

【分野⑦海洋】広島大学

国際的な海洋・海事ネットワークにより、海洋関連技術開発、学際融合研究、教育プログラム等の教育研究活動を推進し、グローバルな海洋人材を育成

【分野⑥航空・宇宙】名古屋大学

安全・安心な宇宙利用の実現に向け、国際共同研究や異分野融合研究を通じて宇宙地球環境分野の最先端の研究成果を創出

【分野⑩合成生物・バイオ】東京科学大学

我が国の**バイオ分野を牽引する研究拠点を形成し、学内外の研究機関への最先端研究設備の共用や技術支援を通じ、バイオエコノミー戦略の実現に寄与する高度な研究と人材育成を実施**

【分野⑧造船】愛媛大学

造船分野を核とした海事産業高度専門人材育成拠点を整備し、今治市や地域の海事産業関連企業との連携や、今治工業高校と高大一気通貫により高度技術者を育成

【分野⑬フュージョンエネルギー】大阪大学

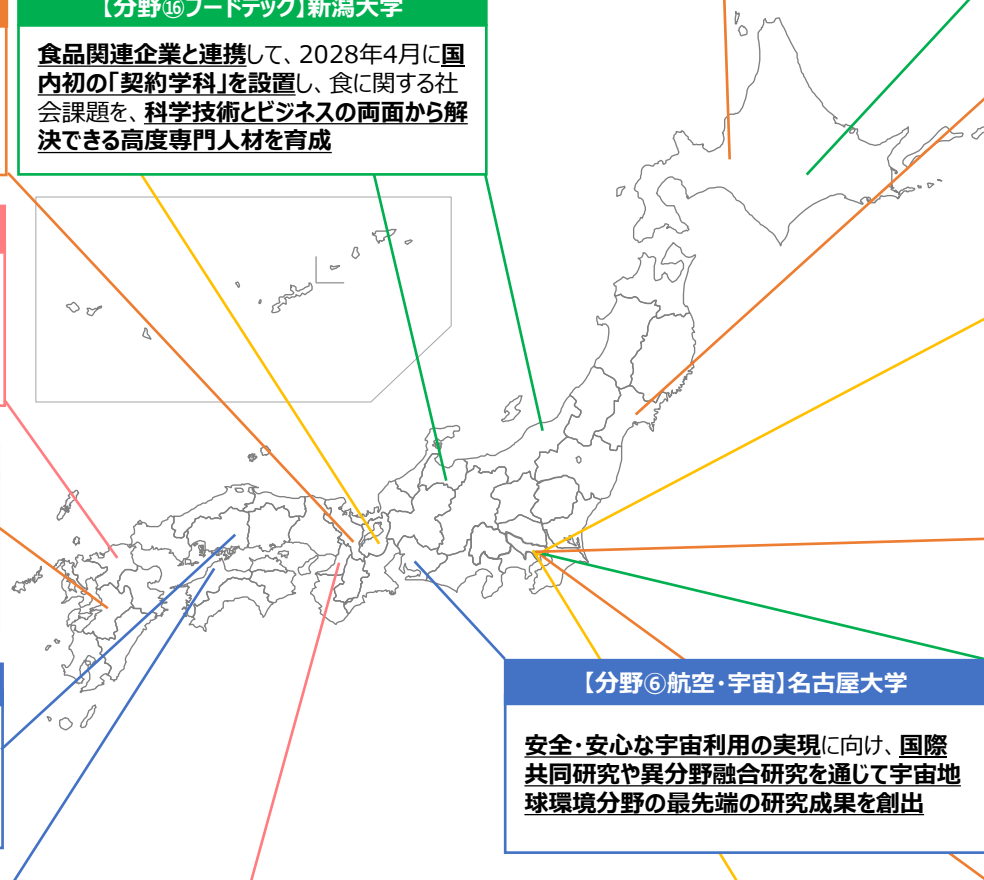
産学連携によるフュージョンエネルギーの実用化に向けたレーザー技術の開発

【分野③情報通信】電気通信大学

通信事業者との産学連携等により研究拠点を形成し、最先端の無線情報通信技術の教育研究や社会実装を実施

【分野⑮港湾ロジスティクス】東京海洋大学

海事産業界等と連携し、自動運航等の高度船舶運航技術や環境に配慮した海上輸送効率化等の教育研究を実施。社会工学的視点も踏まえた海運の高度専門人材を育成



国立大学の基盤強化

令和9年度要求・要望額

国立大学法人運営費交付金 1兆2,512億円

うち「強く豊かな日本」投資枠 1,554億円

(前年度予算額 1兆971億円)

令和7年度補正予算額

486億円

国立大学法人運営費交付金 421億円

国立大学法人設備整備費補助金 66億円



文部科学省

国立大学への運営費交付金を大幅に拡充し、我が国の成長分野や地域産業の担い手となる人材育成を強力に推進

人材育成に向けた基盤の強化

「強く豊かな日本」投資枠：1,554億円

成長分野や地域産業の担い手となる人材育成に向けた国立大学の機能・基盤の強化 1,554億円

- ▶これまで国立大学は、世界最高水準の研究の展開、高度専門人材育成、産学連携による研究開発等により成長分野の牽引や地域産業の振興に大きく貢献
- ▶国立大学が成長分野や産業クラスターの形成を担う人材育成を強力に推進するためには、優秀な人材の確保や高度な教育研究環境の維持が必要であり、物価・人件費の上昇に対応する基幹経費を拡充
- ▶更に国立大学の取組を発展・深化し、全国に展開すべく、成長分野を牽引する人材育成等に取り組む大学における組織体制・機能、教育研究設備等の基盤を強化

ミッション実現に向けた機能強化の推進

基礎研究の充実などの国立大学の機能強化

- ▶貴重な知的資産を創造し、イノベーションの源泉となる基礎研究の充実等の各大学の機能強化に向けた取組を支援

※成果を中心とする実績状況に基づく配分を実施

第7期「科学技術・イノベーション基本計画」〔令和8年3月27日閣議決定〕

第7章 推進体制・ガバナンスの改革

2. 基盤的経費の確保と研究大学におけるマネジメント改革 (2) 基盤的経費について

国立大学法人等の基盤的経費である国立大学法人運営費交付金について、物価・人件費の上昇等を踏まえつつ、基礎研究の充実等を行うため、大幅な拡充を図る。

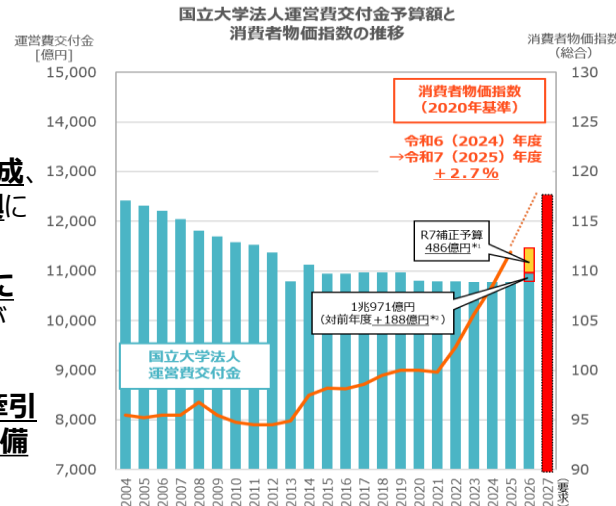
経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2026〔令和8年7月21日閣議決定〕

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

3. 主要分野ごとの重要課題と取組方針 (2) 公教育の再生、研究活動の活性化

大学における研究活動を安定的、継続的に支える国立大学法人運営費交付金や科研費の大幅な拡充を図る……など、基礎研究を含めた科学技術研究の基盤を強化し、また、日本を国際頭脳循環の主要なハブとし、イノベーションを通じた経済成長や国際的地位の確保を達成する。

物価・人件費の上昇に対応する当初予算の増額が必要

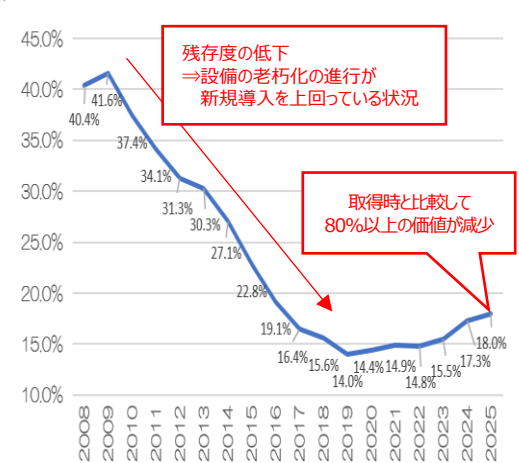


*1 令和7年度補正予算486億円には、設備整備費補助金66億円が含まれる。

*2 令和8年度当初予算の増額分188億円には、国立大学改革・研究基盤強化推進補助金からの振替分53億円が含まれる。

教育研究設備の価値の減少

<教育研究設備の残存度の推移>



※残存度 = 工具機器備品・機械装置の価値/取得価値 (文部科学省作成)

世界の学術フロンティアを先導する大規模プロジェクトの推進、共同利用・共同研究拠点の強化

- ▶人類未踏の研究課題に挑み、世界の学術研究を先導する大規模プロジェクトや、文部科学大臣が認定した共同利用・共同研究拠点の活動等を支援

日本成長戦略〔令和8年7月21日閣議決定〕

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

4. 人材育成 ii) 「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成

国立大学法人運営費交付金・科研費の大幅拡充等、基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化を図るほか、産学官が活躍する共創拠点としての国立大学法人等の機能を強化する。

地域未来戦略〔令和8年7月21日閣議決定〕

第3章 政府が講ずべき本戦略に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

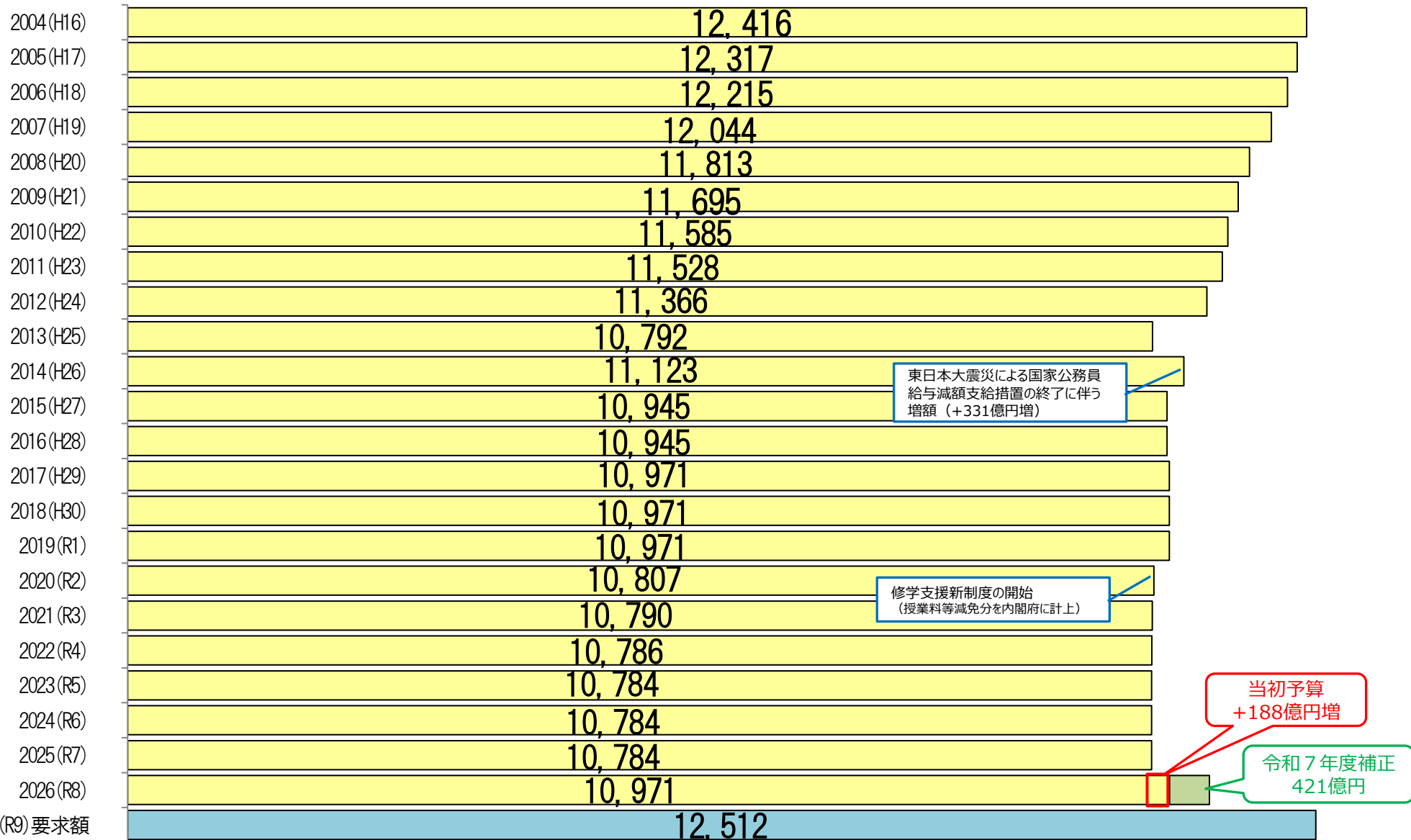
(5) 産業人材育成

17の戦略分野等の成長分野への学部再編等の重点分野に係る大学、大学院及び高専の体制・機能強化や公立高専の設置促進、国立大学法人運営費交付金の大幅拡充を図ることや、高専機構運営費交付金や私学助成等の着実な確保を通じた産業人材の育成強化

(担当：高等教育局国立大学法人支援課)

国立大学法人運営費交付金予算額の推移

(単位：億円)



(注1) グラフは当初予算額の推移。

(注2) 令和8年度予算には、国立大学経営改革促進事業からの組替(53億円)を含む。

(注3) 令和7年度補正予算において、国立大学法人運営費交付金421億円及び国立大学法人設備整備費補助金66億円の合計486億円を計上。

I. はじめに

- 国立大学法人運営費交付金は、国立大学法人及び大学共同利用機関法人が教育、研究及びこれらを通じた社会貢献を安定的かつ継続的に実施していくための基盤となる財源として、我が国の知の基盤を支える根幹となる仕組みであり、近年の物価上昇や人件費の増加等への対応は喫緊の課題
- 「国立大学法人等改革基本方針」（令和7年11月）等を踏まえ、第5期中期目標期間（令和10～15年度）における運営費交付金の算定ルールの基本的な考え方及び主な論点を中間的に取りまとめたものであり、今後、更なる具体化に向けた検討が必要
- 各国立大学法人等の規模や組織の在り方については、第5期中期目標期間に向けた組織及び業務全般の見直しの取組の中で検討が進められており、これらに基づき各法人の規模等が適切に設定されることを前提として検討

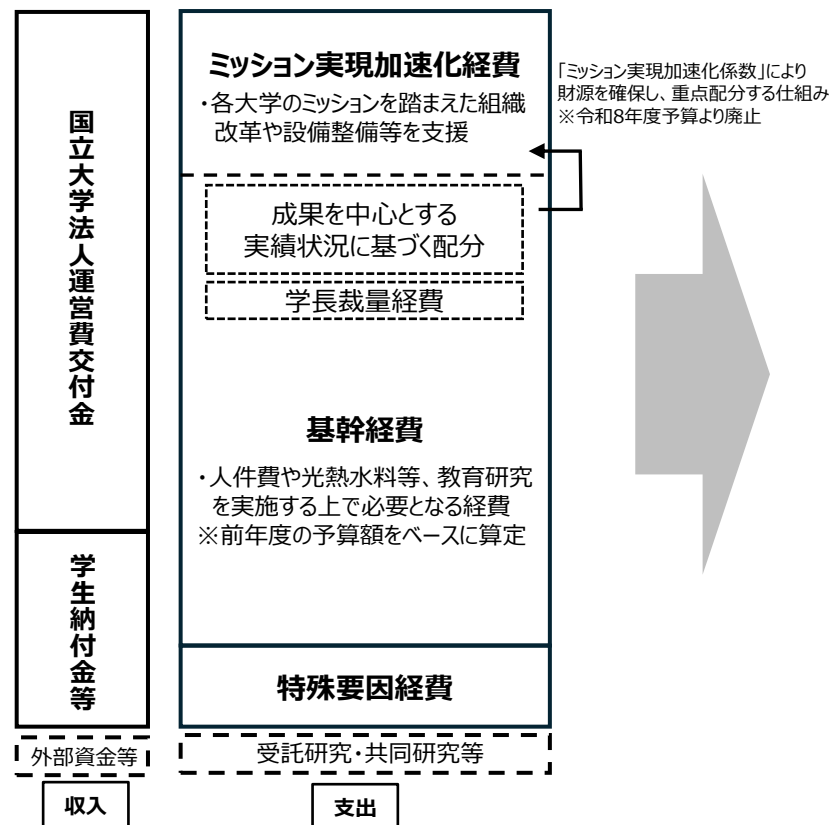
II. 第5期中期目標期間における運営費交付金の算定ルールの考え方

基本的な考え方

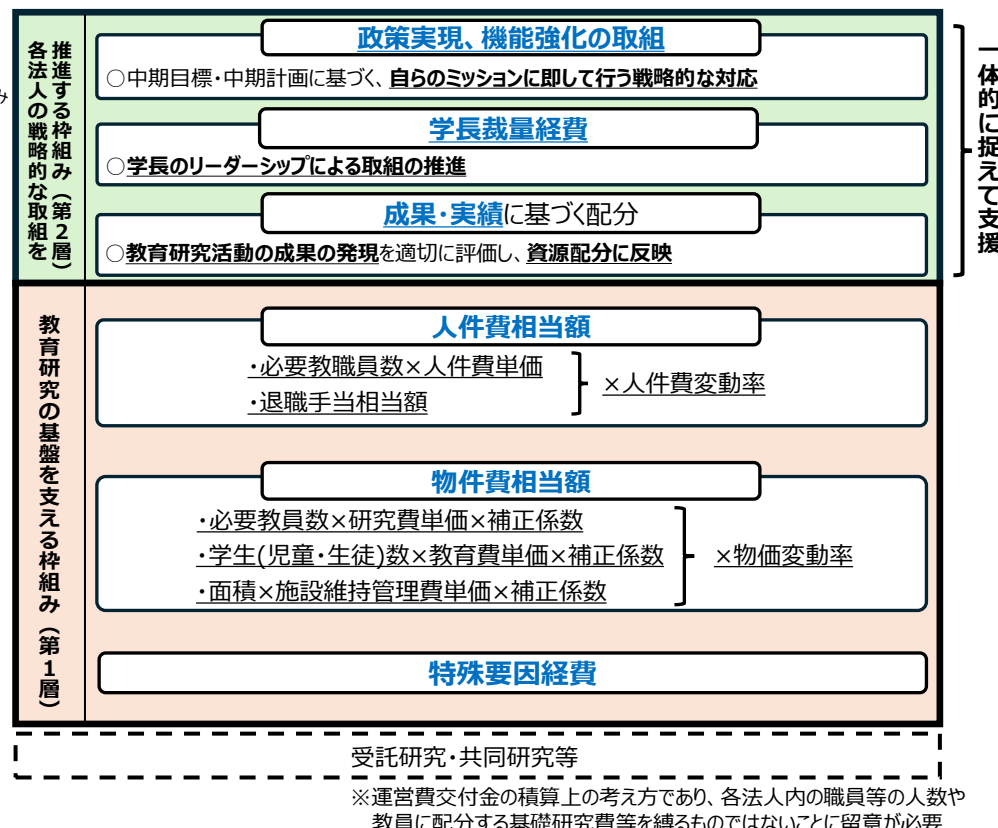
- 安定的な基盤の確保**とともに、各法人の**戦略的な取組や成果を評価し、その結果を資源配分に反映**させることも重要
- また、どのような経営資源を充実させていくかといった**経営戦略を構築し、自らがリスクを取って経営判断**をしていくことが必要
- このような方向性が体现されるよう、①**教育研究の基盤を支える枠組み（第1層）**及び②**各法人の戦略的な取組を推進する枠組み（第2層）**の二つに大別
- 第1層は**物価・人件費の変動に連動**することとし、**安定性、継続性及び予見可能性を重視**。第2層は**中期目標・中期計画の達成に向けた戦略的な取組を促すインセンティブ**として機能することを期待

構成のイメージ

第4期

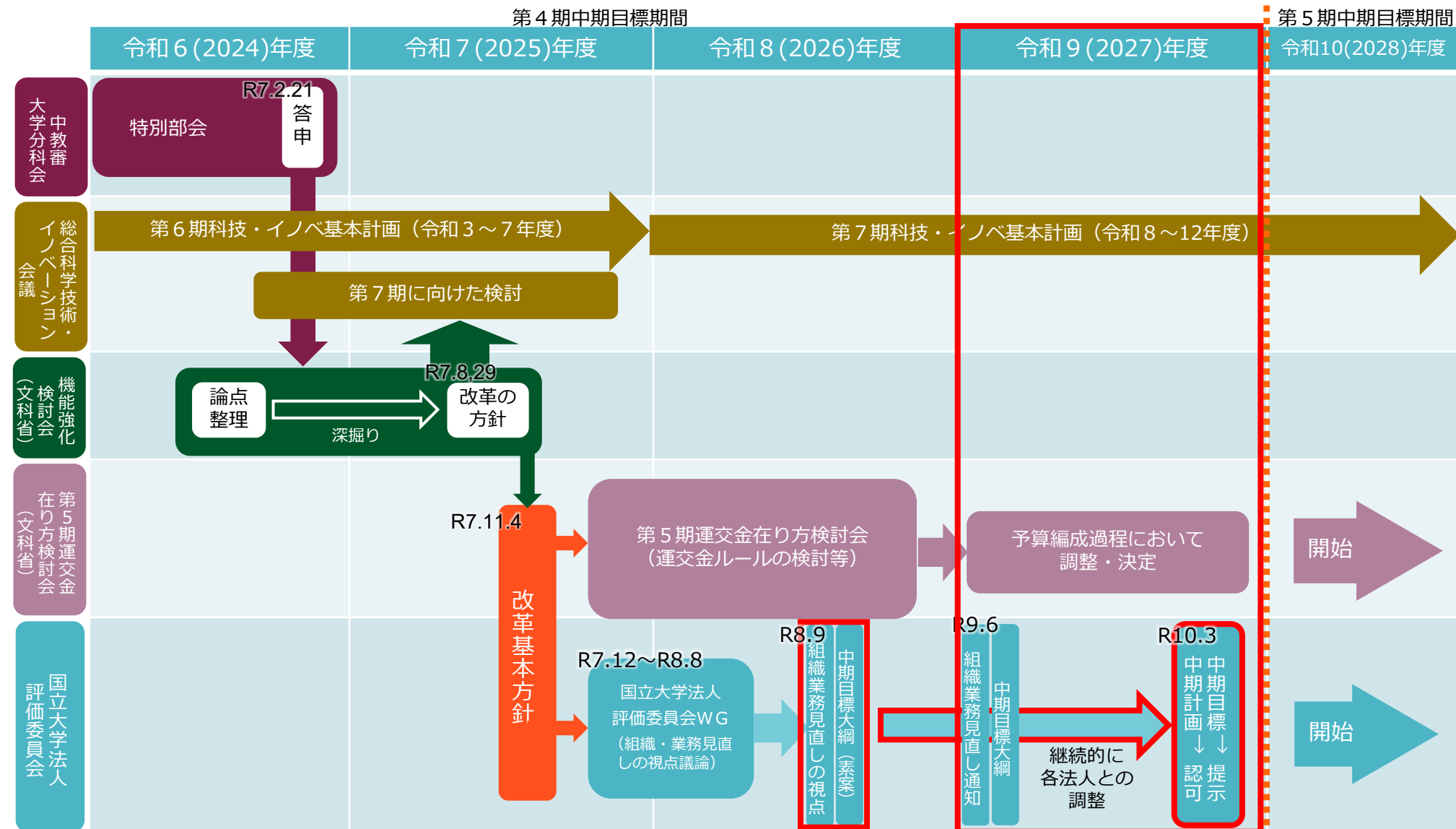


第5期の構成イメージ



国立大学法人等の機能強化に向けた検討スケジュール（イメージ）

- ✓ 第5期中期目標期間に向けて、国立大学法人等の機能強化に向けた検討会において「改革の方針」を取りまとめ（令和7年8月29日）。
- ✓ 当方針を踏まえ、文部科学省においては、「改革基本方針」を提示（令和7年11月4日）。
- ✓ 期またぎのタイミングで設置している交付金在り方検討会及び評価委員会WG（組織業務の見直し）において制度の詳細を検討。



1 ミッションの明確化 多様なステークホルダーとの対話を通じて、大学としての強みを打ち出していく。

国立大学法人等の全体のミッション

①不確実な社会を切り開く
世界最高水準の研究の展開と
イノベーションの牽引

②変化する社会ニーズに応じた
高度専門人材の育成

③地域社会を先導する人材の育成
と地域産業の振興

2 教育 世界をリードする高度専門人材の育成 地域社会を先導する人材の育成

※ 自大学のみならず、都道府県内の他の教育機関も
含めた人材育成をリード

◆ 人材需給のミスマッチ解消のための学部・研究科等の見直し、学部から大学院への収容定員・資源のシフト、デマンドサイドに立ったり・スキリング等の推進、「質の向上」の観点にも留意した多様な国や地域からの優秀な外国人留学生の受入れ・日本人学生の海外派遣拡大等の教育のグローバル化

3 研究 イノベーションを牽引する
世界最高水準の研究の展開 成長分野や地域の産業振興
に資する研究の推進 基礎研究・学術研究の
卓越性・多様性の強化

◆ 実需に照らした重点研究分野・領域の設定、教育研究組織の大括り化、附置研究所等の新陳代謝・再編、研究インテグリティ・研究セキュリティの強化

4 ガバナンス ミッションが持続的に実現されるための各法人のガバナンス強化、法人間連携・統合の推進

◆ 複数法人間でのリソース共有による教育研究の質の向上、法人を超えた事務組織やシステムの連携・統合、財務・人事戦略やマネジメント体制の強化

第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）【概要】

各法人が中期目標に位置付ける項目を、以下の例のように「**中期目標大綱**」の中から選択。



国として、2027年度予算で1兆2,512億円を要求することと併せて、各大学においては、構想に基づく改革の実現に、リソースを結集して取り組む。

- 国立大学法人の第5期中期目標期間（令和10～15年度）に向け、各法人が中期目標・中期計画の素案の作成に当たって踏まえることが望ましいものとして、国立大学法人評価委員会（委員長：橋本雅博 住友生命保険相互会社取締役会長）が各法人とのヒアリング・意見交換等を経て明らかになった視点を示すもの。
※今後とりまとめられる各法人の組織・業務見直しに関する大臣決定に反映。
- 必ずしも全ての法人が一律に実施することを求めるものではないが、各法人において、これらを十分に踏まえつつ、自法人の目指すミッションや機能強化の方向性に基づき、自らの戦略を具現化する挑戦的・先導的な取組を実現していくことが求められる。

全体構成

第5期中期目標期間に向けた国立大学法人等の改革の基本的な方向性を示した「国立大学法人等改革基本方針」（R7.11.4）の構成に従い、改革基本方針の記載を抜粋した上で、2040年を見据えて追加的に留意すべき観点を記載。

1. 機能強化の視点の明確化に関する視点

◆国立大学法人等の全体のミッション（改革基本方針で提示）

- ① 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ② 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③ 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

<法人のミッションの明確化関係の視点>

- ・ 3つのミッションへの寄与に関する比重の置き方・リソース配分の明確化
- ・ 2040年を見据えた自法人の強みの描き直し、魅力化・ブランディング
- ・ 他の教育機関等との役割分担の中での育成すべき人材像の明確化
- ・ ミッションの明確化のためのステークホルダーとの対話
 - 入学者・卒業生等の状況や人口動態を分析した上でのターゲット圏域の設定
 - ステークホルダーの精緻なニーズ把握等のための対話（地域構想推進プラットフォーム等の活用）
 - 「地域未来戦略」で示された産業クラスター計画への寄与等、産業振興への貢献
 - 将来のニーズ創出、AI時代の学びの在り方等の社会を先導する役割

<ミッションを実現するための他の大学との連携関係の視点>

- ・ 他大学とのリソース共有・役割分担の明確化等のコーディネート
- ・ 「国立大学システム」の観点からの大学間連携による全体最適の実現
- ・ 公私立大学も含めた高等教育全体の先導役としての役割

2. 財務・人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化に関する視点

- ・ 現状を適切に分析した上での具体的な財務・人事戦略
- ・ 自法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた持続的なマネジメント体制

6. 第5期中期目標・中期計画の在り方

- ・ 社会からの負託に応えつつ、自法人の役割の自律的な検討・活動の戦略的な展開の推進

3. 組織の見直しに関する視点

<学部・研究科等の規模や組織の在り方関係の視点>

- ・ 2040年を見据えた、ニーズを踏まえた規模・組織の在り方の早期の見直し（「第7期科学技術・イノベーション基本計画」や「日本成長戦略」も踏まえた人材需給のミスマッチ解消、社会から求められる人材の確保）
- ・ 強みの明確化や教育の質の担保の観点も踏まえた教育研究組織の大括り化
- ・ 学部・研究科の見直しとも連携した附置研究所等の新陳代謝

<事務組織の見直し、デジタル・AI活用関係の視点>

- ・ 法人を超えた事務機能の連携・統合の検討
- ・ 全学的なAX（AI Transformation）の推進

<附属病院、附属学校関係の視点>

- ・ 全学的なガバナンスの観点にも留意した附属病院の機能強化
- ・ 現代的な教育課題への貢献等、国立大学の附属学校としての役割の明確化

4. 教育の質の向上に関する視点

- ・ 教育のグローバル化（在籍管理、安全保障貿易管理等の「質の向上」の観点も踏まえた多様な国・地域からの優秀な外国人留学生受入れ、多様性の中での切磋琢磨を通じた新たな価値創出のための日本人学生の海外派遣拡大）
- ・ 博士等の高度人材の育成（ニーズを適切に把握した上での大学院修了の標準化等）
- ・ デマンドサイドに立ったリ・スキリング等の持続可能な体制整備
- ・ 教職課程認定基準の改正を踏まえた教職課程に関するリソース共有

5. 研究力の強化に関する視点

- ・ 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の安定したポストの確保
- ・ 研究インテグリティ・研究セキュリティの強化等の全学的なリスクマネジメント体制
- ・ AI for Scienceの推進のための学内全体の体制整備

- ・ 法人のミッション・中期目標・中期計画全体の整合性・全体最適の実現
- ・ 法人の特色・強みを明確にした挑戦的・先導的な計画、評価指標の策定

国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点 《案》

国立大学及び大学共同利用機関の法人化から 20 年が経過したことを契機として、文部科学省が設置した「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」がとりまとめた「改革の方針」（令和 7 年 8 月 29 日）や、それに先立つ「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）」（令和 7 年 2 月 21 日 中央教育審議会）を踏まえ、文部科学省において、「国立大学法人等改革基本方針」（令和 7 年 11 月 4 日。以下「改革基本方針」という。）がとりまとめられた。

改革基本方針において述べられているとおり、我が国がコストカット型経済から脱却し、「知・人への投資」の好循環を生み出し、STEAM に代表されるサイエンスやアートといった知的資産への投資とそこからのイノベーションによる新たな価値の創出、現在の産業構造を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消を図っていくに当たり、大学等は重要な役割を果たしていくことが期待される。また、AI、IoT 等により人々の生活様式が飛躍的に便利で豊かなものになるデジタル社会の到来、グローバル化を経た複雑な国際環境、災害や感染症といった危機的事象の発生、脱炭素といった地球規模課題の顕在化、我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展といった、激変とも言える事象が国内外で発生しており、今後もこのような社会の大きな変化は加速していくことが想定される。

改革基本方針は、このような社会状況の変化を踏まえて、国立大学法人等の第 5 期中期目標期間（令和 10～15 年度）に向けた国立大学法人等の改革の基本的な方向性を示したものであり、文部科学大臣が第 4 期中期目標期間終了時までに行う組織及び業務全般の見直しに当たっても、同方針に基づき行っていくことが望まれる。

加えて、令和 8 年 3 月から 6 月にかけて、国立大学法人評価委員会のワーキンググループにおいて、組織及び業務全般の見直しに関する各国立大学法人等及び一般社団法人国立大学協会とのヒアリング・意見交換を実施したところ、現在各国立大学法人が果たしている役割を踏まえた取組については一定の説明があった一方、2040 年を見据えた検討という観点では、各国立大学法人に一定程度共通して留意すべき観点も見られた。

以上を踏まえ、各国立大学法人が行う第 5 期中期目標・中期計画の素案の作成に当たっては、改革基本方針及びその基となった「改革の方針」を十分踏まえるべきことはもとより、改革基本方針の項目ごとに以下の視点も踏まえて検討されることが望ましい。

なお、これらは、必ずしも全ての法人に対して一律に実施することを求めるものではなく、各法人において、これらを十分に踏まえつつ、目指すべきミッションや機能強化の方向性に基づき、自らの戦略を具現化する挑戦的・先導的な取組を実現してい

くことが必要である。

国立大学法人は我が国の知的基盤を担う重要な存在であり、多額の公的資源が投入されている。しかしながら、一部の法人においては、自らの存在意義や強み、市場や社会における役割を客観的かつ戦略的に示し切れているとは言い難い状況も見られる。このような状況が続けば、社会に対する説明責任を十分に果たしているとは言えない。各法人においては、以下に示す観点を踏まえながら、現状維持を前提とした発想ではなく、危機感とスピード感を持って改革に取り組むことを期待したい。

1. 国立大学法人の機能強化の視点の明確化に関する視点

【ヒアリング・意見交換を踏まえた主な指摘】

- (a) 国立大学法人等の全体のミッションに対して、各大学が具体的にどのように貢献していくかを明確にしていくことが必要であるが、自らの既存の取組をミッションに総花的に関連づけることに終始し、どこに比重を置くかが明確でない場合が見られた。
- (b) 国立大学法人等の全体のミッション①「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」に貢献するとして法人において、自法人の強みが「世界最高水準」というミッションに照らしてどのような位置にいるのか、また、社会との関係でどのような意義を有するのかは必ずしも明確でない場合が見られた。
- (c) 国立大学法人等の全体のミッション②「変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成」又は③「地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興」を選択した大学においては、域内あるいは類似の機能を有する他の教育機関と比較して、国立大学として具体的にどのような人材を育成するのかが明確になっていない場合が見られた。
- (d) 国立大学法人等の全体のミッション③「地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興」について、人材育成にとどまらず「地域産業の振興」までを見据えた積極的な取組が明確でない場合が見られた。
- (e) ステークホルダーとの対話について、所在自治体との意見交換は一定程度実施している法人が多かったが、現時点で各法人が果たしている役割を所与のものとした短期的な視野からの対話や一般的な対話にとどまり、2040年を見据えた長期的な視点や、客観的なデータ等も用いながら「人材の輩出先」という出口から精緻に人材像を明確化する視点が不十分な場合も見られた。

【改革基本方針の記載】

我が国がコストカット型経済から脱却し、「知・人への投資」の好循環を生み出し、STEAMに代表されるサイエンスやアートといった知的資産への投資とそこからのイノベーションによる新たな価値の創出、現在の産業構造を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消を図っていくに当たり、大学等は重要な役割を果たしていくことが期待される。また、AI、IoT等により人々の生活様式が飛躍的に便利で豊かなものになるデジタル社会の到来、グローバル化を経た複雑な国際環境、脱炭素といった地球規模課題の顕在化、我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展といった、激変とも言える事象が国内外で発生しており、今後もこのような社会の大きな変化は加速していくことが想定される。このような外的環境の変化を踏まえ、国立大学法人等がこれまでに果たしてきた役割も考慮した上で、改めて、国立大学法人等の全体のミッションとして、以下の3点を示す。

- ①不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ②変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

第5期中期目標・中期計画の策定に当たり、各国立大学法人等に対し、このような全体のミ

ミッションと自らを取り巻く環境を踏まえつつ、自らがどのようなミッションに重きを置くのか、また、そのミッションに基づき、何をすべきかという点まで掘り下げ、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化していくことを求めることとする。

- 各国立大学法人が、国立大学法人等の全体のミッションとして改革基本方針で掲げられた3つのミッションにどのように寄与していくかを検討するに当たっては、1つの法人が複数のミッションに寄与することは当然に想定されるが、各法人の有するリソースが有限であることも踏まえて、各ミッションへの比重の置き方及び各ミッションを実現するためのアクションにどのようにリソースを配分していくのかを明確にすることが必要ではないか。

なお、国際卓越研究大学として認定を受けた大学を設置する法人や指定国立大学法人（指定国立大学として指定を受けた大学を設置する法人¹を含む。以下同じ。）については、主としてミッション①「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」に寄与することが想定されるところ、当該制度を通じて得られた知見やリソース等も活用して取組を進めていくことが求められるのではない。

- ミッションの比重の置き方等の明確化の際、各法人がこれまでに果たしてきた役割を所与のものとするのではなく、自らの有するリソースや取り巻く環境、国立大学法人の総体の中での自法人の立ち位置や役割を見極めた上で、2040年を見据えつつ第5期中期目標期間に向けて自法人の強みを描き直し、魅力化・ブランディングしていく視点も重要ではないか。
- 国立大学法人が各ミッションに寄与していくに当たっては、ミッションごとに以下の点に留意することが必要ではないか。

- ・ ミッション①「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」については、重点を置く研究分野・領域において「世界最高水準」を目指すものであることから、その卓越性はどのように評価されるものであるのかを分野・領域の特性等も踏まえて検討しつつ、例えば海外のベンチマークとなる大学・機関を設定し、それらと比較したときの現時点の自法人の立ち位置や2040年を見据えたときに目標とする立ち位置、ステークホルダーと対話して把握した実需に照らして当該分野・領域に重点を置く意義を明確にすることが必要ではないか。

その際、法人全体として当該ミッションに寄与していく上では、不確実な社会の変化に自律的・能動的に対応できるよう、重点を置く研究領域の幅の広さと、

¹ 国立大学法人法第34条において、「文部科学大臣は、国立大学法人のうち、（略）世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれるものを、その申請により、指定国立大学法人として指定することができる。」とされているところ、一法人複数大学の場合については、同法第34条の6において、「文部科学大臣は、二以上の国立大学を設置する国立大学法人が設置する国立大学のうち、（略）世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれるものを、当該国立大学法人の申請により、指定国立大学として指定することができる。」とされている。

そうした研究領域において世界最高水準の研究を展開するための研究者の質及び量の確保に留意することが必要ではないか。

- ・ ミッション②「変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成」及びミッション③「地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興」については、人材育成を主たるミッションとするものであるが、2040 年に向けた人口減少などの高等教育を取り巻く環境変化に伴い、高校、専門学校、高等専門学校、他の国公立大学など他の教育機関との役割分担の議論は避けて通れない。このため、ミッションに基づき育成すべき人材像を設定するに当たっては、分野・地域をリードする国立大学として、他の教育機関との役割分担に関する対話を積極的に推進するコーディネート役としての役割を果たしつつ、当該役割分担の中で、国立大学で育成すべき具体的な人材像を明確に設定することが必要ではないか。

その際、国立大学法人のミッションは、国内外で活躍する「高度」専門人材の育成や、地域社会を「先導」する人材の育成であることから、単に社会を支えていくのみならず、新しい価値を生み出すイノベーション人材や高度な経営判断力を持つ人材の育成といった観点も踏まえて人材像を設定することが必要ではないか。

- ・ ミッション③「地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興」については、人材育成のみならず、「地域産業の振興」までをミッションとするものであり、各法人は、地域のニーズに受動的に responding していくのみならず、自法人が有するシーズを踏まえて、地域に新たな産業やニーズを生み出していく役割を積極的に果たしていくことが必要ではないか。

【改革基本方針の記載】

その際、各国立大学法人等においては、

- ・ 各法人を取り巻く様々なステークホルダーとの対話等を通じた自らの役割やミッションの客観的な検証
- ・ ミッションや機能強化の方向性に沿った取組の検証が可能な適切な指標（KPI）の設定
- ・ 自らのリソースだけに頼らず、他の国公立大学や国立研究開発法人等との連携等を通じてミッションの実現を目指すといった視点からの検討

を行うことを求める。

- ステークホルダーとの対話については、2040 年を見据え当該大学に輩出が求められる精緻な人材像を明確化する視点が必要であり、入学者の出身地や卒業・修了生の輩出先、今後の人口動態等を客観的なデータ等も用いて分析した上で、必ずしもキャンパスが所在する都道府県に限定することなく、自らがターゲットとする圏域を特定するとともに、ステークホルダーとして自治体のみならず産業界等を含めて設定すべきではないか。
- その上で、地域構想推進プラットフォーム等を活用し、自治体のトップである都道府県知事等との対話を通じて、人材ニーズ等の目指すべき方向性の認識共有や高

等教育機関が果たす役割に関するステークホルダー側の意識醸成を図るとともに、精緻かつリアルティを持ったニーズ（実需）把握のため、例えば個別企業の経営幹部との対話等も積極的に行っていくことが必要ではないか。

- 同時に、社会からのニーズは所与のものではなく、かつ、常に変化していくものである。国立大学には社会を先導する役割を果たすことが求められており、そのためには、現在のニーズを把握するのみならず、2040 年を見据えた将来のニーズを根拠をもって予測したり、大学から社会の側にも積極的に働きかけて、顕在化していないニーズを明らかにし、新たなニーズを生み出していったりする観点も重要であり、単発の対話にとどまらず、社会と継続的な対話を続けていく視点も必要ではないか。
- 特に、AI が飛躍的に発展して社会に浸透し、単なる知識の取り出しや大量の情報の整理・分析などが AI に代替されつつある中において、教育の在り方にも変革が求められている。初等中等教育段階においては、次期学習指導要領に向けて、個別の知識の集積に止まらない概念としての習得や深い意味理解、それらを通じた知識の構造化や問題意識の醸成、これらを総動員して思考・判断・表現し、自分なりに課題を設定し現実の複雑な課題に取り組む力の重要性が指摘されており、これに資する学習指導要領の構造化が検討されている。また、こうした学びを支えるため、デジタル技術を効果的に活用して課題を解決する力や、AI を含む情報技術の特性やリスクを理解し、情報を吟味するといったメディアリテラシーの育成など、情報活用能力の抜本的強化が構想されている。高等教育段階においても、初等中等教育で培った資質・能力も踏まえつつ、AI に代替されるのではなく、AI をはじめとしたデジタル等の最先端の技術も使いこなし、持続可能な社会の担い手や創り手として真に人が果たすべきことを果たせる力を、学生一人一人がそれぞれの個性に応じて身に付け、最大限伸ばすことができるよう、文理併修と知的鍛錬を必修化する学部教育改革等、課題設定力、批判的思考力等を伸ばし、学生一人一人の学びの密度を最大化する学びへの質的転換が求められる。こうした中で、国立大学においては、AI 時代における高等教育段階の学びの在り方について、中長期的な視点をもって先導して考えていくことも必要ではないか。
- なお、特に地域において各法人が果たしていく役割の明確化に当たっては、現在、「地域未来戦略」（令和 8 年 7 月 21 日閣議決定）に基づき、多様な産業クラスターや地場産業を含む地域の産業の形成を進めるため、「戦略産業クラスター計画」、「地域産業クラスター計画」、「地場産業成長プラン」の 3 つの種類の計画策定が進められており、国立大学法人においては、都道府県知事等と密接なコミュニケーションをとり、当該計画の中で当該法人が果たしていく役割を積極的に位置付けていく視点も必要ではないか。
- 大学間連携については、人口減少下において特に人的リソースの制約は今後一層強まることが想定される中、国立大学においても、域内あるいは類似の機能を有す

る法人・機関等との対話を積極的に推進し、公私立大学等を含めた域内の高等教育機関とのリソース共有のコーディネートや役割分担の明確化、自法人が十分なリソースを有しない分野等における他の大学とのリソース共有といった観点からの検討が求められるのではないかと。

- 特に、研究インテグリティ・研究セキュリティの確保や産学官連携など、一定の専門的な知見が求められる事柄については、強みを有する大学を拠点として複数大学でリソースを共有して進めていくなどの工夫が一層求められるのではないかと。
- また、国立大学法人等の全体のミッションを全体最適を図りながら実現していくため、国立大学の総体を「システム」と捉えて、多面的・多角的な連携により個々の法人の取組の総和以上の効果を発揮していく観点（「国立大学システム²」としての観点）から、個別の大学間の連携にとどまらず、多くの国立大学法人に共通して裨益する取組についても検討していくことが必要ではないかと。
- 同時に、国立大学として、他の高等教育機関等との積極的な対話等を通じて、公私立大学等も含めた我が国の高等教育全体の発展を先導する役割を果たしていく視点が必要ではないかと。

2. 機能強化の方向性に沿った財務戦略、人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化に関する視点

【ヒアリング・意見交換を踏まえた主な指摘】

- (a) 財務戦略や人事戦略について、一般論にとどまり、自法人の状況（強み・弱み）を適切に分析した上で具体的に検討しているとは言いがたい場合も見られた。
- (b) 各法人が目指す教育研究の高度化や組織見直しについて、財政リソース・人的リソースに照らした実現可能性が不明確である場合も見られた。
- (c) マネジメント体制の検討について、例えば法人の規模、総合大学か単科大学かといった大学の性質、目指すべき機能強化の方向性等によってもマネジメント上の課題は異なりうるどころ、その点の考慮が不十分な場合も見られた。

（1）財務戦略

【改革基本方針の記載】

- 法人内の資金の流れを一元的に把握する体制の構築等、管理会計的視点により現状の財務状況を詳らかに把握する仕組みの導入
- 資金に加え、自らが保有する土地や建物等の現物資産、知の資産の棚卸し
- ミッション・機能強化の方向性に応じた法人内での資産の活用や学内配分の最適化
- 自らの教育・研究や社会貢献といった活動の高度化に向けた知の資産の価値化
- ミッション・機能強化の方向性に応じた共創拠点化の推進、現有施設の機能や使い方の見直し
- 自法人の財政状況についての構成員への適切な情報共有の仕組みの構築

² 一般社団法人国立大学協会が令和8年7月に公表した「わが国の将来を担う国立大学の新たな将来像 2040年に備え、2035年までに実現させる7つのアクション・プラン（中間まとめ）」においては、「国立大学システムとは、国立大学間で連携・協働することでシナジー効果を発揮し、単独の大学では困難な教育研究の実現、新たなイノベーションの創出を牽引する取り組みである。」とされている。

○法人化以降に規制緩和された制度等を活用した共同研究や社会実装等の推進による、法人活動を継続的に維持・発展させていくための新たな財源の確保

- 各国立大学法人においては、財務戦略の策定に当たり、一般論にとどまらず、各法人が有するリソースや強みを踏まえ、適切に現状を分析した上で、それを基に具体性を持った財務戦略を策定することが必要ではないか。その際、現状分析に当たっては、例えば外部資金比率、人件費比率といった客観的かつ定量的な指標を活用するとともに、戦略策定に当たっても、進捗度合いの確認や他法人との比較可能性等の観点から、可能な限り定量的な目標設定を行うことが必要ではないか。
- また、教育研究の高度化や組織見直しの取組には、それを進めるための財源的な裏付けが必要であり、現状の財務状況や今後の財務戦略に照らした実現可能性を踏まえた検討という観点が必要ではないか。
- その際、今後の財務戦略という観点からは、自らリスクを取った経営判断を行っていくことも通じながら、産業界からの投資をはじめとした外部資金の確保等、自法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた積極的な財政リソースの拡充を図っていくことが必要であり、我が国全体で 600 兆円を超える企業の内部留保³、2,300 兆円を超える家計の金融資産⁴を国立大学に呼び込み、それによって社会に新たな価値を創出し、新たな資金の流れを生み出していくという観点から、市場、企業、個人との対話を進めていくことが求められるのではないか。
- 財務戦略の一環と位置付けられる施設マネジメントについては、地域構想推進プラットフォーム等も活用しつつ、各法人の第5期中期目標期間におけるミッション・機能強化の方向性と連動する形で、戦略的リノベーションを通じた共創拠点の実装化に取り組むとともに、地域の避難所等の役割や災害拠点病院としての機能を確実に発揮できるような耐災害性と防災機能の強化を推進することが必要ではないか。その際、全学での戦略的な施設マネジメント（長寿命化ライフサイクルの定着や保有面積の総量最適化等に向けた取組、これらを踏まえた施設に関する中長期的な計画の再構築等）、施設整備にかかる多様な財源の確保に取り組むべきではないか。

（２）人事戦略

【改革基本方針の記載】

- ミッション・機能強化の方向性に応じた、強化すべき機能の特定とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの人員と組織の体制の具体化
- 教員のみならず、事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた人事計画（法人内における人員配置の仕方や人数のバランスの見直し等）の策定
- 教育や研究への専念等、業務分担の見直しやエフォートの重み付け等、教育・研究及び社会貢献などのパフォーマンスを最大化する環境の構築

³ 財務省「法人企業統計調査」（令和6年度年次調査）

⁴ 日本銀行「資金循環統計」（2026年第一四半期：速報）

- 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合の検討
- 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築
- 人事評価について、アカデミックな業績のみならず、法人のミッションに応じた教育、産学連携、社会貢献、地域振興など必要な観点を入れた評価の仕組みの構築と処遇への反映等、教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みの導入
- その他、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（※令和8年度前半を目途に見直し予定）を踏まえた人事給与制度の見直しなど人事給与マネジメントの高度化

- 各国立大学法人においては、人事戦略の策定に当たり、一般論にとどまらず、各法人が直面している人事上の課題を明確化した上で、各法人のミッションや機能強化の方向性、各法人が有するリソースや強みを踏まえ、適切な処遇やそのための多様な財源を確保した上での人的リソースの育成・確保の方策など具体性を持った人事戦略を策定⁵することが必要ではないか。
- 特に、生産年齢人口が減少する一方で、研究開発マネジメント人材や技術職員といった高度な専門性を有する人材の需要はますます高まっており、処遇改善やキャリアパスの明確化といった職の魅力化を行ったとしても、そうした人材の確保には不十分である場合も多く、管理部門における AI の活用等を通じたリソースの効率的な活用を検討すること、他法人とのリソースの共有化や一部機能の統合を検討することが強く求められるのではないか。
- また、教育研究の高度化や組織見直しの取組については、人的リソースが制約条件となりうるものであり、現状の人的リソースや今後の人事戦略に照らした実現可能性を踏まえた検討という観点が必要ではないか。

（３） マネジメント体制

【改革基本方針の記載】

- 理事長や学長がリーダーシップを発揮し、各役員等が経営戦略に基づき経営全体を俯瞰しつつ、明確な役割分担と有機的な連携が図られる役員体制の構築
- 理事長や学長、役員に担務に応じた必要な知識や経験、資質の明確化
- 機能強化に向けた経営戦略の内容や法人の規模に応じた経営と教学の分離、CFO やプロボストといった経営と教学それぞれに責任と権限を付与したポストの設定、運営方針会議の活用等の検討
- 法人の社会的信用を失墜する事案を含む経営のモニタリングの実施、モニタリングにおける学長選考・監察会議や監事の活用、モニタリングの結果に応じた理事長や学長をはじめとする役員等の責任の明確化など、マネジメント体制の強化・改善

- マネジメント上の課題は、例えば大学の規模、総合大学か単科大学かといった大学の性質、大学として目指すべき機能強化の方向性等によっても異なりうるため、マネジメント体制の変更や新たな組織の設置等を自己目的化せず、各法人が目指す

⁵ 人事戦略の策定に当たっては、見直しを予定している「国立大学法人等人事給与マネジメント改革ガイドライン」（平成31年2月25日）、「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（令和7年6月 科学技術・学術審議会人材委員会）、「技術職員の人事制度等に関するガイドライン」（令和8年3月 科学技術・学術審議会人材委員会）等を参考にすることが考えられる。

ミッションや機能強化を果たすために何が望ましいかという観点から検討することが必要ではないか。

- また、マネジメント体制の構築に当たっては、持続可能な体制の構築の観点が重要であり、特定のリーダーシップに依存しないようなシステム化や計画的な経営幹部の育成、災害や感染症の際も教育研究や業務運営を継続できるような大学間連携も含めたレジリエントな体制の構築といった観点にも留意することが必要ではないか。

3. 機能強化の方向性に沿った組織の見直しに関する視点

【ヒアリング・意見交換を踏まえた主な指摘】

- (a) 定員規模の検討について、2040 年を見据えた人口規模の見通しを踏まえた検討を一定行っている法人は多かったが、人口急減期はまだ先であるとの分析に基づき、具体的な定員規模の検討を先送りする例も見られた。
- (b) 定員規模について、当該大学における教育水準や入学者受入れの方針との関係を考慮せず、単に定員が充足する見込みがあることを根拠に現状維持としている場合が見られた。
- (c) 規模や組織の在り方の検討が、自大学に求められる期待やニーズを踏まえた検討にとどまり、他の高等教育機関との役割分担等を踏まえた検討が不十分な場合が見られた。
- (d) 理工農・デジタル系学部等の定員増や大学院への資源シフトを検討する法人も多く見られ、人材需給のミスマッチ解消等の観点から組織見直しを積極的に検討いただいていることは望ましいものの、当該法人のミッションや強み、具体的なニーズを踏まえた検討がなされているかは不明確な場合も見られた。
- (e) 第 5 期中期目標期間中に機能強化していく分野に関する高度化や組織見直しの方向性は明確になっていても、それ以外の分野を含めた大学としての全体像が不明確な場合が見られた。
- (f) 多くの法人において、複数の大学が連携することによる教育研究の質の向上に関する取組については何らかり取り組まれていたが、生産年齢人口の減少等に伴い今後一層強く求められる、リソースの共有や事務統合等の検討については濃淡が見られた。

(1) 教育・研究組織等

【改革基本方針の記載】

- 1. で示した「知・人への投資」の好循環を生み出すに当たっての大学等への期待や社会の大きな変化、自らのミッション・機能強化の方向性に沿った、現在の学部の規模や組織の在り方の見直し
- ミッション・機能強化の方向性に基づく、学部から大学院への収容定員・資源のシフト、大学院修了の標準化を視野に入れた観点からの検討
- 多様な留学生の受入れに伴う環境構築に係るコスト負担の観点も踏まえた、学内の国際化の検討
- 附置研究所等について、既存の附置研究所等の新陳代謝や再編など、研究力の強化に向けて必要な見直しを図る仕組みの導入
- 一定の規模を確保する観点からの教育・研究組織の大括り化や統廃合、他法人との連携等の検討
- 事務組織や研究開発マネジメント人材等の属する組織について、教育・研究及び社会貢献の活動を効果的かつ効率的に実施する体制実現に向けた見直し
- 事務組織について、法人内の複数部局や他法人との連携によるリソースの共有化、デジタル・AI 等を活用した効率化など、既存の法人内のルールに縛られない効率的な仕組みの構築

(学部の規模や組織の在り方の見直しに関すること)

- 学部の規模や組織の在り方については、組織を見直した際に完成年度や人材輩出に至るまでには一定期間がかかること、また、入学を目指す生徒等をはじめとして社会に対して影響の大きい事柄であることから、具体的な検討を先送りすることなく、第5期中期目標期間を2040年までの予測を踏まえたステップと捉え、状況の変化に応じて変更が生じうることに留意しつつ早期に検討し、方向性を明らかにしていくことが必要ではないか。
- また、組織全体の適正化という観点からは、第5期中期目標期間中に強化していく分野の組織について検討するのみならず、リソース配分の適正化の観点等も踏まえながら、それ以外の分野の組織に関する見直しも併せて検討していくことが必要ではないか。
- 定員規模の検討に当たっては、当該大学における教育水準や入学者受入れの方針との関係を踏まえ、単に定員が充足するかどうかのみならず、当該大学において目指す教育にマッチした学生が確保できるのかといった観点も十分に考慮することが必要ではないか。
- 加えて、規模や組織の在り方は、自法人に求められる期待やニーズのみから導き出されるものではなく、他の高等教育機関等との対話を積極的に推進するコーディネート役としての役割を果たしつつ、域内あるいは類似の機能を有する他の高等教育機関等との役割分担の中で検討していくことが必要ではないか。
- 「第7期科学技術・イノベーション基本計画」（令和8年3月27日閣議決定）において、「首都圏・大都市圏の大学の理工・デジタル分野への展開等による文理分断からの脱却を強力に推進することで、日本全体の大学の分野、地域のリバランスを実現する」旨が明記されており、「日本成長戦略」（令和8年7月21日閣議決定）においては、「A X時代の産業基盤を支える人材育成に向けた高校教育と高等教育の一体改革」や「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成」が掲げられている。例えば、2040年の産業・就業構造を踏まえると、我が国全体で事務職の人材の大幅な余剰が見込まれ、新しい価値を生み出すイノベーション人材や技術とビジネスを繋ぐ人材等が求められている。また、改正された教職課程認定基準を踏まえて、例えば教科に関する科目に関して教員養成大学・学部・学科以外のリソースを活用するなど、大学内・大学間の連携を通じた教員養成大学・教育学部・学科内外の資源配分の最適化の検討を促進することをはじめとして、教師の質と量の担保・向上を図る観点から多様な有為の人材が教師を目指せる環境整備など、教員免許制度や教師の養成・採用・研修に係る改革の検討が中央教育審議会において進められている。このような社会の最新動向を常に把握しながら、人材需給のミスマッチ解消や社会から求められる人材の確保といった観点からの組織再編の検討が強く望まれるのではないか。
- 同時に、2040年を見据えたとき、例えば地域毎にも人材需給のミスマッチの状況は大きく異なることが予想されているなど、各法人の具体的な見直しの方向性を検

討するに当たっては、単に国全体の方針をそのまま援用するのではなく、各法人がステークホルダーとして設定する地域や業界等の人口推計・分析や、ステークホルダーから具体的に把握された人材ニーズ等を十分に踏まえて検討することが必要ではないか。例えば、理工農・デジタル系人材といっても様々であり、ニーズや法人の強みを踏まえて、具体的にどのような人材を育成するのかを明確にすることが必要ではないか。

(学部から大学院への収容定員・資源のシフト、大学院修了の標準化に関すること)

- 大学院への収容定員・資源のシフトや大学院修了の標準化を検討するに際しては、特にミッション②や③を主とする大学においては、具体的なステークホルダーからの人材ニーズを適切に把握し、自治体や企業との間でも大学院修了者の輩出先等の出口の認識共有を図った上で検討することが必要ではないか。
- 特に大学院の定員を大幅に増加させる場合には、必要な教員数の確保等を通じて教育の質を担保した上で、当該大学院での教育にマッチした入学者の人数に対して当該定員数が適切かどうかという点も重要になってくるところ、こういった形で教員の確保・育成や学生の確保を行っていくのかという具体的な計画を含め、入口側のニーズ（学生確保の見通し）を適切に把握することも必要ではないか。
- 関連して、学士・修士5年一貫制の検討を行っている法人もあるが、学修期間の短期化による大学院教育の質の低下を招くことのないようにすべきであり、輩出する人材の質保証の観点から踏まえた育成する人材像を明確化することも必要ではないか。
- なお、ミッション①を主とする大学においては、世界最高水準の研究を目指していく観点から、大学院への収容定員・資源のシフトや大学院修了の標準化を積極的に検討していくことが期待されるが、その場合であっても、学部段階を含めた教育の充実の観点は重要であることから、学部・大学院のそれぞれの段階や分野ごとにどのような人材を育成していくのかを明確化し、育成すべき人材像との関係で必要な教育研究組織の在り方や定員規模についても、データやニーズに基づき十分に検討することが必要ではないか。

(留学生の受入れ、学内の国際化に関すること)

- グローバル化が進展する社会において、学内の国際化を積極的に検討することは意義のあることだが、留学生の受入れの検討にあっては、法人のミッションや機能強化の方向性、ステークホルダーからのニーズを踏まえて育成を目指す人材像との関係で、留学生の受入れがどのような意義を有するのかを明確にすることが必要ではないか。併せて、在籍管理や安全保障貿易管理の徹底に留意しながら、多様な国及び地域から優秀な外国人留学生を受け入れるという「質の向上」の観点も重要ではないか。
- 多様性の中で切磋琢磨し、新たな価値を生み出せるよう、日本人学生の海外派遣

の拡大を図ることが重要であり、法人のミッションや育成すべき人材像等を踏まえつつ、日本人学生の海外派遣の拡大に法人として取り組むことの検討も必要ではないか。

(附置研究所等の新陳代謝や再編に関すること)

- 附置研究所については、研究成果や課題を評価した上で、国全体の研究力強化及び研究ネットワークの形成に資する観点も踏まえつつ、定期的に見直しを図る仕組みを設けることが望ましいのではないか。その際、附置研究所の観点に加えて、法人のミッションを踏まえ重点化を図る分野、学部・研究科の見直しなどとも連携し、より積極的な役割の再設定なども図ることが必要ではないか。

(教育研究組織の大括り化や統廃合に関すること)

- 将来のニーズに柔軟に対応しうる組織とする観点からの教育研究組織の大括り化については、同時に、大括り化した組織において、変動しやすいニーズに対応できる教職員をどう育成・確保していくかという観点も重要であり、組織の大括り化を検討する場合には、そうした観点から人事戦略を検討していくことが必要ではないか。
- また、組織の大括り化は、大学が有する分野の強み・専門性の曖昧化につながりうるリスクも存在するところ、コアとなる分野等の強み・専門性の明確化という観点にも留意することが必要ではないか。
- 加えて、組織の大括り化を通じて学生の流動性を高めることを検討する場合には、学生の流動性に対応しうる教員数の確保や学生のサポートを行う組織の体制整備など、組織全体として教育の質を担保する工夫が必要ではないか。

(事務組織等の見直し、リソースの共有化、デジタル・AI活用等に関すること)

- 生産年齢人口の減少下では、法人を支える事務職員の確保も一層困難になってくる中で、大学の所在地域や規模によって、事務組織を単一法人で維持しきることが困難な場合も出てくることが予想される。そのような中で、事務組織やシステムの連携・統合等を進めていくことは、一時的には負担が増えるとしても、長い目で見れば効果的・効率的な法人運営に大きく寄与しうるものであり、法人を超えた連携・統合の検討を積極的に行っていくことが必要ではないか。
- また、デジタル・AI活用については、海外大学との国際連携あるいは産官金連携において、対等かつ円滑な関係構築を促進していく上でも重要であるため、事務業務から教育研究の質の向上、社会貢献の活動に至るまで、全学的な AX (AI Transformation) を推進していくことが必要ではないか。その際、法人の役職員のリ・スキリング等を通じた AI リテラシーの醸成についても留意が必要ではないか。

(2) 附属施設

【改革基本方針の記載】

- 附属施設（附属学校、附属病院、農場、演習林、家畜病院、飼育場又は牧場、練習船、養殖施設、薬用植物園等）の規模等について、機能強化の方向性に沿った見直し
- 附属病院について、
 - ・附属病院の診療科別の収支分析のさらなる推進、大学病院の貸借対照表の作成など資産状況の把握の在り方の検討、将来の地域での医療需要を見据えた診療規模の適正化など、経営基盤強化の推進
 - ・地域の医療提供体制について自治体を含めたステークホルダーとの対話とコスト負担を含めた必要なリソース分担の積極的推進等を通じた持続的な病院経営の実現に向けた方策の推進
- 附属学校について、各法人のミッション・機能強化の方向性、社会からの期待を踏まえた在り方の検証や、設置される附属学校の数、種類、規模等についての整理と必要な見直し及びそれに併せた教員養成大学・学部のある在り方の見直し

（附属病院に関すること）

- 附属病院については、一義的には、各病院で令和6年に策定した「大学病院改革プラン」⁶に基づく改革を推し進めていくことが肝要だが、附属病院に限らない国立大学法人全体の経営を通じたリソース配分や機能強化の全体最適の観点にも留意しながら、必要に応じ、同プラン等に基づくこれまでの取組の進捗状況・成果や、物価高騰などのその後の社会状況の変化等も踏まえて、プランを不断に見直しつつ取組を進めていくことが必要ではないか。

（附属学校に関すること）

- 附属学校については、教員養成大学・学部における教育実習の場としての機能をはじめ、教育方法の実証研究や先導的な教育実践の展開等の実験校としての役割が期待されている。一方、我が国の学齢人口が減少する中で、附属学校本来の役割に立ち返り、設置される数、種類、規模等についての説明責任を果たしていくことがより求められる。特に、1つの法人が同一学校種で複数の附属学校を有しており、それを維持する場合には、複数の学校間の特色の違いや果たすべき役割を明確にしていくことがより必要ではないか。
- また、実験的な取組は、公私立の学校においても、研究開発学校等の制度を活用して一定程度実施することが可能である中で、附属学校における教育研究の方向性については、大学本部や教員養成学部等が地域の教育委員会等の状況や教育課題を十分に把握した上で、教員養成学部が取り組む教員養成の高度化の方向性と軌を一に進めるなど、国立大学に附属し、連携しているからこそ効果的に行える取組であるかという観点から検討することが必要ではないか。
- その際、附属学校において、近年重要性を増す教育課題の解決により大きな貢献をするため、例えば、次期学習指導要領の確実な実装に向けて、①通常教育課程

⁶ 各大学病院は、運営、教育・研究、診療、財務・経営のそれぞれの改革内容からなる「大学病院改革プラン」を策定し、当該プランに基づき改革を推進し、持続可能な経営基盤の確立に取り組んでいる。

における調整授業時数制度の積極的活用を含めた先導的モデルの開発、②特定分野に特異な才能のある児童生徒に対する特別の教育課程の編成をはじめとする多様な児童生徒の包摂に向けた指導モデルの開発、③公立学校の実態を踏まえた、在籍者の多様性を確保するための入学者選抜の実施等、などに率先して取り組むことが必要ではないか。

- 併せて、大学本部や教員養成学部等においても、附属学校や教育委員会をはじめとする域内の関係機関とも連携しつつ、特定分野に特異な才能のある児童生徒等の教育の充実に関し、特別の教育課程の編成及び実施を含めた指導や支援の在り方について、教育委員会や学校等を対象とする相談支援体制を構築することが期待されるのではないか。

(3) 再編統合・連携等

【改革基本方針の記載】

- 自らのミッションの達成、法人や大学等としての一定の規模の確保、教育・研究の質や機能の強化、効率的な法人・大学等運営といった観点からの法人統合や大学等統合、大学等連携の検討
- 一定の規模が機能強化に有効と考えられる産学連携・スタートアップ創出・成長支援機能、汎用性の高い研究基盤設備、共通事務や各種システムの共用化の実施、地域の様々なステークホルダーとの連携や戦略的な施設の共有による共創拠点化など、機能面に応じた連携の検討

- 教育研究の質や機能強化の観点からの大学間連携については、人口減少下において特に人的リソースの制約は今後一層強まることが想定される中、国立大学においても、域内あるいは類似の機能を有する法人・機関等との対話を積極的に推進し、公私立大学等を含めた域内の高等教育機関とのリソース共有のコーディネートや役割分担の明確化、自大学が十分なリソースを有しない分野等における他の大学とのリソース共有といった観点からの検討が強く求められるのではないか。【再掲】
- 生産年齢人口の減少下では、法人を支える事務職員の確保も一層困難になってくる中で、大学の所在地域や規模によって、事務組織を単一法人で維持しきることが困難な場合も出てくることが予想される。そのような中で、事務組織やシステムの連携・統合等を進めていくことは、一時的には負担が増えるとしても、長い目で見れば効果的・効率的な法人運営に大きく寄与しうるものであり、法人を超えた連携・統合の検討を積極的に行っていくことが必要ではないか。【再掲】

4. 教育の質の向上に関する視点

【ヒアリング・意見交換を踏まえた主な指摘】

- (a) 留学生の受入れによる学内の国際化の推進を検討している法人は多かったが、法人のミッションや機能強化の方向性、育成を目指す人材像等とのつながりが必ずしも明確ではない場合も見られた。
- (b) リ・スキリングを含むリカレント教育の充実にについては、多くの法人において一定の検討がなされていた一方、社会・企業からのニーズを把握した上でのデマンドサイドに立った検

討や、受益者による適切なコスト負担を含む持続的な体制の形成についての検討は明確でない例が多かった。

(1) 教育のグローバル化

【改革基本方針の記載】

- ミッション・機能強化の方向性に沿った、国内外からの多様な教職員の採用や事務組織等を含めた学内システム見直しなど大学等の国際化の推進
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人における、研究者の処遇改善、言語の壁の撤廃など、多様なバックグラウンドを持つ者が快適に教育・研究を継続できる環境の構築など一層の国際化の推進
- 多様性・流動性を確保する観点から、性別や年齢、特定の国・地域に偏らず幅広い学生・教職員等が集まる多様な場の実現

- グローバル化が進展する社会において、学内の国際化を積極的に検討することは意義のあることだが、留学生の受入れの検討にあっては、法人のミッションや機能強化の方向性、ステークホルダーからのニーズを踏まえて育成を目指す人材像との関係で、留学生の受入れがどのような意義を有するのかを明確にすることが必要ではないか。併せて、在籍管理や安全保障貿易管理の徹底に留意しながら、多様な国及び地域から優秀な外国人留学生を受け入れるという「質の向上」の観点も重要ではないか。【再掲】
- 多様性の中で切磋琢磨し、新たな価値を生み出せるよう、日本人学生の海外派遣の拡大を図ることが重要であり、法人のミッションや育成すべき人材像等を踏まえて、日本人学生の海外派遣の拡大に法人として取り組むことの検討も必要ではないか。【再掲】

(2) 博士等の高度人材の育成

【改革基本方針の記載】

- ミッション・機能強化の方向性に沿った、大学院修了の標準化を視野に入れた検討や、博士後期課程への進学による経済的不安を排除取組の充実・強化
- 博士課程における教育内容について、企業との共同課題に取り組む PBL (Project Based Learning) の実施や産学が連携したプログラムの展開、外国の大学等環境が異なる場への学生派遣などの取組の実施
- キャリア支援のための組織的な支援体制の整備、インターンシップ等の機会の創出、修了後の進路やロールモデルの把握・公表等の取組を通じた博士課程修了者が社会において広く活躍できる環境の整備

- 大学院への収容定員・資源のシフトや大学院修了の標準化を検討するに際しては、特にミッション②や③を主とする大学においては、具体的なステークホルダーからの人材ニーズを適切に把握し、自治体や企業との間でも大学院修了者の輩出先等の出口の認識共有を図った上で検討することが必要ではないか。【再掲】
- 特に大学院の定員を大幅に増加させる場合には、必要な教員数の確保等を通じて教育の質を担保した上で、当該大学院での教育にマッチした入学者の人数に対して

当該定員数が適切かどうかという点も重要になってくるところ、こういった形で教員の確保・育成や学生の確保を行っていくのかという具体的な計画を含め、入口側のニーズ（学生確保の見通し）を適切に把握することも必要ではないか。【再掲】

- 関連して、学士・修士5年一貫制の検討を行っている法人もあるが、学修期間の短期化による大学院教育の質の低下を招くことのないようにすべきであり、輩出する人材の質保証の観点から踏まえた育成する人材像を明確化することも必要ではないか。【再掲】

（３）社会に開かれたリ・スキリング等の実施

【改革基本方針の記載】

- 法人のミッションや強み・特色に応じて、社会が抱える人材ニーズ等の調査と分析を踏まえた、社会人教育を行う体制の整備
- リカレント教育に必要なリソースや魅力的な環境を確保・構築しつつ、受益者への適切なコスト負担による持続的な体制の形成・発展に向けた取組の実施

- 2040 年を見据えた我が国の産業等の持続的な発展や社会における新たな価値創出、現在の産業構造を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消のためには、リ・スキリングを含むリカレント教育（以下「リ・スキリング等」という。）の充実が強く求められ、「高校から大学・大学院を通した人材育成システム改革ビジョン～人への投資の好循環による強い経済の実現～」（令和8年4月28日 日本成長戦略会議 人材育成分科会）においても、「成長分野のニーズに対応したリ・スキリング推進のため、大学等における社会人のための教育プログラムの開発や全学的な体制整備と収益化の推進等」が掲げられるなど、AI の発達や社会構造の変化等に伴ってその重要性は一層指摘されている。

こうした状況を踏まえ、各国立大学法人においては、法人のミッションや強み・特色、大学全体として育成を目指す人材像との関係を十分に踏まえた上で、リ・スキリング等に関する地域の企業等のステークホルダーをはじめとする社会からのニーズを把握し、デマンドサイドに立ったリ・スキリング等の体制整備について検討することが必要ではないか。

- 正規課程への社会人の受入れや社会人向けの教育プログラムの実施は、大学にとっては追加のコストを要するものであり、リ・スキリング等の充実に当たっては、受益者である企業等にも働きかけた上で、受益者への適切なコスト負担による収益化の取組を検討することが必要ではないか。

（４）教育の質向上に向けた大学等間の連携

【改革基本方針の記載】

- 公私立の大学・高等専門学校の数や種類が限られた地方に所在する国立大学において、地域産業等の中核となる高度専門人材、地域活性化の担い手となる地域中核人材の育成など、地域の人材育成インフラのハブとしての機能の発揮

- 公私立大学をはじめとした地域の高等教育機関とともに、オンラインも活用しつつ、地域の大学に所属する学生への、より多様な教育プログラムを提供できる仕組みの整備
- 地域における知の拠点として、大都市に所在する大学等との連携強化に向けたネットワーク形成・強化等の取組を推進し、より多くの教育コースを提供できる体制の構築

- 国立大学法人等の全体のミッションを全体最適を図りながら実現していくため、国立大学の総体を「システム」と捉えて、多面的・多角的な連携により個々の法人の取組の総和以上の効果を発揮していく観点（「国立大学システム」としての観点）から、個別の大学間の連携にとどまらず、多くの国立大学法人に共通して裨益する取組についても検討していくことが必要ではないか。【再掲】
- 教育研究の質や機能強化の観点からの大学間連携については、人口減少下において特に人的リソースの制約は今後一層強まることが想定される中、国立大学においても、域内あるいは類似の機能を有する法人・機関等との対話を積極的に推進し、公私立大学等を含めた域内の高等教育機関とのリソース共有のコーディネートや役割分担の明確化、自大学が十分なリソースを有しない分野等における他の大学とのリソース共有といった観点からの検討が強く求められるのではないかと。【再掲】
- なお、令和8年5月に行われた教職課程認定基準の改正により、令和10年度以降、大学内における教職科目の共通化や基幹教員の活用、大学間の単位互換や大学等連携推進法人が開設する連携開設科目の制度を活用した教職課程に関する大学内・大学間連携が柔軟に行いやすくなる予定であり、そうした制度改正を見据えた教職課程に関する教職員のリソース共有を通じて、教職員組織をより筋肉質なものに転換していくことも検討していくことが必要ではないか。

（５）教育の価値付けとコスト負担

【改革基本方針の記載】

- 教育コストの可視化とともに、卒業後の学生の便益の可視化と学内外への積極的な発信

- 教育コストの可視化、卒業後の学生の便益の可視化と学内外への積極的な発信については、法人が社会に対してその取組の価値を伝えていく上で重要な観点であり、中期目標・中期計画に適切に位置付けた上で計画的に取り組んでいくことが必要ではないか。

5. 研究力の強化に関する視点

【ヒアリング・意見交換を踏まえた主な指摘】

- (a) 政府としての方向性を踏まえ、融合領域への対応や大学院の一研究科体制への移行などを検討している法人は見られたが、法人のミッションやステークホルダーからのニーズとのつながりは必ずしも明確ではない場合も見られた。
- (b) 今後新たに目指していく研究に関する説明はあるものの、それを実現するための具体的な研究体制やどのようなインパクトがある研究成果につながるかの説明が不十分な場合も見られた。

(1) 研究の幅の確保

【改革基本方針の記載】

- 世界トップレベルの研究拠点としてのミッションが期待される法人において、いわゆるスモールアイランド型の研究領域への積極的な投資など研究の多様性の確保
- 学問の進展や新たな学問分野・融合領域に迅速に対応する研究体制を構築するためのシステム改革や、高度な研究マネジメント（研究開発マネジメント人材・技術職員等の専門人材、施設・設備・機器の共用等）の体制構築
- 大学や大学共同利用機関同士、他機関との連携による研究の多様性の確保や、確実かつ継続的・安定的な研究推進体制の構築

- 研究の高度化や研究体制の見直しを検討するに当たっては、法人のミッションに照らして強化すべき分野、目指す研究の水準（海外大学等と比較して世界最高水準の研究、地域の産業を支える特色ある研究等）、ステークホルダーと対話して把握した実需等に照らした必然性を明らかにしつつ検討していくことが必要ではないか。
- 特にミッション①を主とする法人においては、法人の有するリソースの配分に留意しつつ、挑戦的な研究を促す法人内の資源配分ができる体制を構築し、そうした研究領域への積極的な投資を検討していくことが必要ではないか。
- また、一般社団法人日本経済団体連合会の提言「科学技術立国戦略」（令和8年5月11日）において、官民研究開発投資を世界トップ水準に引き上げることが示されていることも踏まえ、産学連携による研究力強化の取組を加速するため、国立大学が取り組む研究に対し、継続的な民間投資や大型の民間投資を呼び込む方策や体制を検討していくことが必要ではないか。
- 加えて、産学連携の取組を総合的な大学の研究力の底上げにつなげていくには、産学連携によって生まれる資金・人材・新たな知を次の研究力の原資として汲み上げる好循環の構築が必要であり、そうした方策や体制を検討していくことも必要ではないか。

(2) 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

【改革基本方針の記載】

- 若手研究者の構成割合向上に向けた、年齢構成のバランス見直しや研究パフォーマンスの向上の観点からの業務分担の適正化、優秀な若手研究者のPI（Principal Investigator）としての登用など、慣習に縛られない、能力による適切な評価・処遇とポストの配分
- 若手研究者への支援強化・処遇改善に加え、若手からトップ研究者に至るまで意欲ある研究者への魅力ある研究環境の提供や安定した環境で挑戦的な研究に打ち込める環境の整備
- 若手研究者等の活躍の機会の拡大や流動性確保に向けた、外国の大学等への挑戦機会の提供、企業等との組織的な連携・協力や共同研究等の推進、クロスアポイントメント制度等を活用した人材交流等の取組の推進
- 医学の分野における、地域の中核的な病院等で臨床を主たる業務とする若手医師が継続して研究に携わることができる環境の醸成等、若手医師に関する人事の仕組みの工夫
- 研究開発マネジメント人材や技術職員等の活躍を促進するための処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、研修プログラムの実施などによる計画的な育成と確保
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人における、諸

外国からの優秀な人材招へいのための国際研究ネットワークの強化に向けた、機関の枠を超えた国際頭脳循環や国際共同研究の推進、企業研究者や若手研究者、女性研究者、外国人研究者など多様性に富んだ研究環境の構築

- 若手研究者・研究開発マネジメント人材等が安心して研究活動等に専念できるようにするためには、基盤的経費や外部資金を活用して、一定の流動性を確保しつつ、安定したポストを確保していくことが重要であり、そうした取組を検討していくことが必要ではないか。
- 「第7期科学技術・イノベーション基本計画」を踏まえ、外部資金を含めた多様な財源の活用により、博士後期課程学生を研究者として雇用し、給与を支払うこと等により、研究者としての社会的位置付けの変更を促すとともに、経済的不安を取り除くような取組が必要ではないか。
- また、イノベーションを加速させるためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが重要であり、例えば女性研究者がその能力を最大限に発揮できるように研究環境を整備するといったダイバーシティの確保に向けた取組の検討も必要ではないか。
- 特に、生産年齢人口が減少する一方で、研究開発マネジメント人材や技術職員といった高度な専門性を有する人材の需要はますます高まっており、処遇改善やキャリアパスの明確化といった職の魅力化を行ったとしても、そうした人材の確保には不十分である場合も多く、管理部門における AI の活用等を通じたリソースの効率的な活用を検討すること、他法人とのリソースの共有化や一部機能の統合を検討することが強く求められるのではないかと【再掲】
- 国内・海外機関との連携で進められている研究プロジェクトについて、その効果・課題の分析を行うとともに、費用負担の在り方など、資金マネジメント等の観点からもその在り方を検討することが必要ではないか。併せて、実施するにふさわしい成果が得られない見込みがある場合には、プロジェクトの抜本的見直しなど研究計画のマネジメントも検討していくことが必要ではないか。

(3) 研究ネットワークの強化

【改革基本方針の記載】

- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人において、多様な研究大学等との連携強化と、研究のハブとしての機能の発揮
- 大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点において、それぞれが目指す機能強化の方向性に基づく組織間ネットワークの強化や、組織・分野を超えた連携・人材流動のハブ機関としての機能強化による研究の幅や裾野の拡大
- 各大学共同利用機関の意義や成果、課題の整理・検証を通じた、組織改革も含めた在り方等の見直しと具体的な検討
- 大規模集積研究基盤の整備・運用、集積される設備等の自動化・自律化・遠隔化等、情報基盤の強化や AI for Science に向けた機能を有する大学共同利用機関における、共同利用・共同研究拠点や研究開発法人等との連携を含め、既存の枠組みを超えた機能強化
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする国立大学法人等に

において、先端的な共用研究設備等と技術専門人材による共用拠点の形成、共用の場を活かした研究の進展を牽引する先端計測・分析機器等の開発推進

- 今後、単独の大学における研究リソース（人的・技術・研究設備）だけでは、世界最高水準の研究を展開することや、新たな研究の芽となる可能性を生むために研究の裾野を拡大することは困難になることが予想される。そのため、研究力を強化していくためには、個別分野で研究の強みを持つ機関間で役割分担を行う必要があることから、法人の枠を超えた研究リソースの集約や役割分担・機関間連携による効率化を図ることを強く求められるのではないかな。
- また、「第7期科学技術・イノベーション基本計画」の期間中に我が国の研究基盤を刷新していくことが重要であり、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、全国の研究大学等において、地域性や組織の強み・特色等も踏まえ、研究開発マネジメント人材及び技術職員を含めたコアファシリティを戦略的に整備するとともに、競争的研究費で整備した設備・機器を公共財として組織内外で共用していくことが必要ではないかな。
- 研究力の抜本的な強化のためにはAI for Scienceの推進が不可欠であり、その両輪としてのAI そのものの研究開発であるScience for AIの推進も重要である。これらを推進する上では、研究活動により創出・取得される高品質な研究データを、いかに活用できる形で蓄積・管理するかが重要になるため、学内全体の体制を整備するとともに、オープン・アンド・クローズ戦略⁷を踏まえAI が利活用しやすい形で管理することが必要ではないかな。

（4）研究インテグリティ・研究セキュリティの確保

【改革基本方針の記載】

- コンプライアンスの徹底及び危機管理体制の機能の充実・強化、研究開発環境がグローバルに変化する中における経済安全保障とオープンイノベーションの両立
- 安全保障貿易管理や研究インテグリティの取組の徹底による経済安全保障上の重要技術の流出防止、研究セキュリティの確保に係る取組の高度化推進

- 「第7期科学技術・イノベーション基本計画」においては、国家安全保障や経済安全保障の重要性が謳われる中、研究インテグリティ・研究セキュリティの強化等が求められているところであり、デジタルの活用も含め、全学的なリスクマネジメント体制を高度化することが必要ではないかな。特に研究大学においては、機微性を含め分野特性も踏まえた物理面・サイバー面でのアクセス制限等、セキュアな研究環境の構築等を含めて検討することが必要ではないかな。

（5）研究の価値付けとコスト負担

⁷ 研究データについて、我が国の安全保障、産業競争力や科学技術・学術上の優位性の確保等の観点で、公開・共有、非公開・非共有を適切に判断し、管理・利活用すること。

【改革基本方針の記載】

○研究コストの可視化とともに、共同研究等の便益の可視化と社会や直接のステークホルダーへの積極的な発信

- 研究コストの可視化、共同研究等の便益の可視化と社会や直接のステークホルダーへの積極的な発信については、法人が社会に対してその取組の価値を伝えていく上で重要な観点であり、中期目標・中期計画に適切に位置付けた上で計画的に取り組んでいくことが必要ではないか。

6. 第5期中期目標・中期計画の在り方

- 1. ～5. までに示した視点を踏まえた組織及び業務全般の見直しは、第5期中期目標・中期計画を策定する上での基礎となるものであり、それを見据えて検討される必要がある。
- 第4期中期目標・中期計画においては、「自律的契約関係」としての国と国立大学法人との関係の新たな枠組みとして、社会からの負託に存立基盤を有する国立大学法人が引き続きその負託を得るとともに、自律した経営を実現する観点から、国が総体としての国立大学法人に求められる役割や機能の大枠の方針を提示し、各国立大学法人は、その中から、自らが果たすミッションや機能強化の方向性を中期目標として位置付けて、その達成に向けた計画に取り組むこととした。
- 大きな転換点を迎える社会において、国立大学法人が未来に向かって変革の歩みを着実に進めるためには、第5期中期目標・中期計画においても、各国立大学法人が社会からの負託に応えるとともに、自らの役割の自律的な検討と活動の戦略的な展開が一層促進されるようにしていくことが必要である。このことは、2040年を見据えて、各国立大学法人が、自法人のこれまでの取組も踏まえたコアとなる強みを明確にしつつ、同時に社会の変化に機動的に対応できる体制を構築していくことにつながるものである。
- なお、特に国際卓越研究大学として認定を受けた大学を設置する法人や指定国立大学法人については、国際的な競争環境の中で世界の有力大学と伍していくことが求められていることを踏まえ、自律的に既存の枠を超えた改革を推進し、そのことが中期目標・中期計画の中でも明らかになるようにしていくことが重要である。
- 中期計画は単なる法人の取組の羅列ではなく、法人の果たすべきミッション及びそれを踏まえた中期目標との一貫したつながり、計画間の整合性・全体最適やリソース配分の最適化といった観点を踏まえて策定されるべきものである。このため、各法人の中期目標の位置付けに当たって、そのミッションとの関係が明確になるように国としても促していく枠組みが必要である。
- 加えて、各法人が中期目標・中期計画に掲げる挑戦的な取組・評価指標等をステークホルダーをはじめ広く社会に対して発信し、対話を通じて法人経営に対する理解や支援を得ていく手段として活用する観点も重要である。そのためには、各国立

大学法人が、総花的かつ無難な計画・評価指標を設定するという考えを捨て去り、達成水準や目標値の妥当性を十分に検証した上で、法人の特色や強みを明確にした挑戦的・先導的な計画・評価指標を設定することが必要である。

- このため、国においては、国立大学法人評価やリソース配分においてどのように活用されるかをあらかじめ明確にした上で、各法人が挑戦的・先導的な計画・評価指標を設定しやすくなるような手立てを検討することが求められる。
- また、社会とのコミュニケーションの手段という観点からは、学内外のステークホルダーとの対話を中期目標・中期計画の策定に生かしていくこと等を通じて、納得感を醸成し、説明責任を一層果たしていく観点も重要である。
- 上記に示した観点も踏まえつつ、中期目標・中期計画が、各国立大学法人の自律的かつ戦略的な改革を促す実効的な契機となるよう、国においては、中期的な目標を示して計画的にそれに取り組んでいくという中期目標・中期計画の本来的な意義と、一方で、加速度を増す社会変化に迅速に対応していく必要性という両方の観点のバランスにも留意しながら、中期目標・中期計画に関する評価の大枠も含めて、早期に検討し、各法人に対して示していくことが望まれる。

- 大学共同利用機関法人の第5期中期目標期間（令和10～15年度）に向け、各法人が**中期目標・中期計画の素案の作成に当たって踏まえることが望ましいもの**として、国立大学法人評価委員会が**各法人とのヒアリング・意見交換等を経て明らかになった視点**を示すもの。 今後とりまとめられる**各法人の組織・業務見直しに関する大臣決定に反映**
- 必ずしも全ての法人が一律に実施することを求めるものではないが、各法人において、**これらを十分に踏まえつつ、自法人の目指すミッションや機能強化の方向性に基づき、自らの戦略を具現化する挑戦的・先導的な取組を実現していく**ことが求められる。

全体構成

第5期中期目標期間に向けた国立大学法人等の改革の基本的な方向性を示した「**国立大学法人等改革基本方針**」（R7.11.4）の構成に従い、改革基本方針の記載を抜粋した上で、**2040年を見据えて追加的に留意すべき観点**を記載。

1. 機能強化の視点の明確化に関する視点

◆国立大学法人等の全体のミッション（改革基本方針で提示）

- ① 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ② 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③ 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

＜法人のミッションの明確化関係の視点＞

- ・ ミッション①「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」を主たるミッションとしつつも、3つのミッションへの寄与に関する**重さの置き方・リソース配分の明確化**
- ・ 2040年を見据えた**自法人の強みの描き直し、魅力化・ブランディング**
- ・ 総合研究大学院大学との連携協力による**複合領域の研究人材育成、育成すべき研究人材像の明確化**

＜ステークホルダーとの対話関係の視点＞

- ・ 「大学共同利用機関」を設置していることから、当該研究分野の**研究者等のニーズを踏まえ、学術研究の発展等に資する観点からの検討**
- ・ 特に強みを有する分野における他大学や研究機関との**リソース共有・役割分担の明確化等のコーディネート**

2. 財務・人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化に関する視点

- ・ 現状を適切に分析した上での**具体的な財務・人事戦略**
- ・ 自法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた**持続的なマネジメント体制**

5. 第5期中期目標・中期計画の在り方

- ・ **社会からの負託**に応えつつ、**自法人の役割の自律的な検討・活動の戦略的な展開の推進**

3. 組織の見直しに関する視点

＜事務組織の見直し、デジタル・AI活用関係の視点＞

- ・ 法人を超えた**事務機能の連携・統合**の検討
- ・ **法人全体でのAX**（AI Transformation）の推進

＜再編統合・連携等関係の視点＞

- ・ 近接する分野の研究拠点との**リソース共有**や**コーディネート**の検討
- ・ 異分野融合研究に向けたプログラムの実施等による研究力強化の取組において、**「アライアンス」（※）の枠組みをより一層活用**

（※）一般社団法人 大学共同利用研究教育アライアンス・・・4つの大学共同利用機関法人と総合研究大学院大学の5法人が一体的な研究教育活動を通じてその機能を十分に発揮するための事業を推進し、我が国の学術研究の発展に寄与することを目的として設立。

4. 研究力の強化に関する視点

＜研究の幅、若手研究者等の育成確保関係の視点＞

- ・ **挑戦的な研究を促す法人内資源配分**ができる体制の構築、そうした研究領域への積極的な投資の検討
- ・ 基盤的経費や外部資金等を活用し、**若手研究者・研究開発マネジメント人材等**の安定したポストの確保

＜研究ネットワークの強化、研究インテグリティ・研究セキュリティ関係の視点＞

- ・ 組織を超えた**研究ネットワーク形成**や**若手研究者の人材流動のハブ機関**としての機能強化
- ・ 研究力強化のための**AI for Scienceの推進**や、**オープン・アンド・クローズ戦略**を踏まえ、創出される**研究データを活用・管理できる体制の整備**
- ・ **研究インテグリティ・研究セキュリティの強化**などリスクマネジメント体制の高度化

- ・ **法人のミッション・中期目標・中期計画全体の整合性・全体最適**の実現
- ・ 法人の特色・強みを明確にした**挑戦的・先導的な計画、評価指標**の策定

大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点 《案》

国立大学及び大学共同利用機関の法人化から 20 年が経過したことを契機として、文部科学省が設置した「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」がとりまとめた「改革の方針」（令和 7 年 8 月 29 日）や、それに先立つ「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）」（令和 7 年 2 月 21 日 中央教育審議会）を踏まえ、文部科学省において、「国立大学法人等改革基本方針」（令和 7 年 11 月 4 日。以下「改革基本方針」という。）がとりまとめられた。

改革基本方針において述べられているとおり、我が国がコストカット型経済から脱却し、「知・人への投資」の好循環を生み出し、STEAM に代表されるサイエンスやアートといった知的資産への投資とそこからのイノベーションによる新たな価値の創出、現在の産業構造を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消を図っていくに当たり、大学等は重要な役割を果たしていくことが期待される。また、AI、IoT 等により人々の生活様式が飛躍的に便利で豊かなものになるデジタル社会の到来、グローバル化を経た複雑な国際環境、災害や感染症といった危機的事象の発生、脱炭素といった地球規模課題の顕在化、我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展といった、激変とも言える事象が国内外で発生しており、今後もこのような社会の大きな変化は加速していくことが想定される。

改革基本方針は、このような社会状況の変化を踏まえて、国立大学法人等の第 5 期中期目標期間（令和 10～15 年度）に向けた国立大学法人等の改革の基本的な方向性を示したものであり、文部科学大臣が第 4 期中期目標期間終了時までに行う組織及び業務全般の見直しに当たっても、同方針に基づき行っていくことが望まれる。

大学共同利用機関法人が行う第 5 期中期目標・中期計画の素案の作成に当たっては、改革基本方針及びその基となった「改革の方針」を十分踏まえるべきことはもとより、改革基本方針の項目ごとに以下の視点も踏まえて検討されることが望ましい。

加えて、見直しに当たっては、「一般社団法人 大学共同利用研究教育アライアンス」（以下「アライアンス」）における取組の推進や「大学共同利用機関検証ガイドライン」（令和 8 年 2 月）に基づく検証を行い、各大学共同利用機関等について、共同利用・共同研究機能の向上や新たな学問領域の創成に資する観点からの機能強化を図り、大学に還元するとともに、それぞれの強み、特色を明示していくことが重要である。

また、機構本部のイニシアティブにより、機構としての戦略的かつ一体的な運営を行うガバナンス体制を更に強化し、組織の再編等による新たな研究組織の整備等を推進すること、また、各法人においては、これらを十分に踏まえつつ、目指すべきミッションや機能強化の方向性を踏まえ、自らの戦略を具現化する挑戦的・先導的な取組

を実現していくことが必要である。

1. 大学共同利用機関法人の機能強化の視点の明確化に関する視点

【改革基本方針の記載】

我が国がコストカット型経済から脱却し、「知・人への投資」の好循環を生み出し、STEAMに代表されるサイエンスやアートといった知的資産への投資とそこからのイノベーションによる新たな価値の創出、現在の産業構造を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消を図っていくに当たり、大学等は重要な役割を果たしていくことが期待される。また、AI、IoT等により人々の生活様式が飛躍的に便利で豊かなものになるデジタル社会の到来、グローバル化を経た複雑な国際環境、脱炭素といった地球規模課題の顕在化、我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展といった、激変とも言える事象が国内外で発生しており、今後もこのような社会の大きな変化は加速していくことが想定される。このような外的環境の変化を踏まえ、国立大学法人等がこれまでに果たしてきた役割も考慮した上で、改めて、国立大学法人等の全体のミッションとして、以下の3点を示す。

- ①不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ②変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

第5期中期目標・中期計画の策定に当たり、各国立大学法人等に対し、このような全体のミッションと自らを取り巻く環境を踏まえつつ、自らがどのようなミッションに重きを置くのか、また、そのミッションに基づき、何をすべきかという点まで掘り下げ、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化していくことを求めることとする。

- 大学共同利用機関法人は、改革基本方針で掲げられた3つのミッションのうち、
 - ①「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」を主たるミッションとしつつも、1つの法人が複数のミッションに寄与することは当然に想定されるが、各法人の有するリソースが有限であることも踏まえて、各ミッションへの重きの置き方及び各ミッションを実現するためのアクションにどのようにリソースを配分していくのかを明確にすることが必要ではないか。
- その際、各法人がこれまでに果たしてきた役割を所与のものとするのではなく、学術研究の発展等に資するために、自らの有するリソースや取り巻く環境、自法人の立ち位置や役割を見極めた上で、自法人の強みを描き直し、魅力化・ブランディングしていく視点も重要ではないか。
- 大学共同利用機関法人が各ミッションに寄与していくに当たっては、ミッションごとに以下の点に留意することが必要ではないか。
 - ・ ミッション①「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」については、「世界最高水準」を目指すものであることから、その卓越性はどのように評価されるものであるのかを分野の特性等も踏まえて検討しつつ、例えば海外のベンチマークとなる機関を設定し、それらと比較したときの現時点の自法人の立ち位置や2040年を見据えたときに目標とする立ち位置を明確にすることが必要ではないか。
 - ・ ミッション②「変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成」及びミッション③「地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興」については、人材育

成を主たるミッションとするものであるが、大学共同利用機関法人は総合研究大学院大学との連携協力によって大学院教育を実施していることから、これまでも行ってきた分野に特化した研究人材の育成に加えて、複数の分野が関連する複合領域の研究人材の育成を目指すことが必要ではないか。

また、その際、「高度」専門人材や、新しい価値を生み出すイノベーション人材の育成といった観点を踏まえて人材像を設定することが必要ではないか。

- ・ ミッション③「地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興」については、大学等との連携等を通じて、地域に新たな産業やニーズを生み出していく役割を果たしていくことが必要ではないか。

【改革基本方針の記載】

その際、各国立大学法人等においては、

- ・ 各法人を取り巻く様々なステークホルダーとの対話等を通じた自らの役割やミッションの客観的な検証
- ・ ミッションや機能強化の方向性に沿った取組の検証が可能な適切な指標（KPI）の設定
- ・ 自らのリソースだけに頼らず、他の国公私立大学や国立研究開発法人等との連携等を通じてミッションの実現を目指すといった視点からの検討

を行うことを求める。

- ステークホルダーとの対話については、2040 年を見据えた長期的な視点も踏まえ、人口減少下において特に人的リソースの制約は今後一層強まることが想定される中で、大学共同利用機関法人は、大学の共同利用の研究所である大学共同利用機関を設置していることから、当該研究分野の研究者や大学等のニーズを踏まえ、学術研究の発展等に資する観点からの検討が強く求められるのではないかと。
- 大学や他の機関との連携については、大学共同利用機関法人においても、特に強みを有する分野における大学や研究機関とのリソース共有のコーディネートやコンサルティング機能の強化、自法人が十分なリソースを有しない分野等における他の機関とのリソース共有といった観点からの検討が求められるのではないかと。
- 特に、研究インテグリティ・研究セキュリティの確保や産学官連携など、一定の専門的な知見が求められる事柄については、強みを有する機関を拠点として大学や他の機関でリソースを共有して進めていくなどの工夫が一層求められるのではないかと。

2. 機能強化の方向性に沿った財務戦略、人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化に関する視点

（1）財務戦略

【改革基本方針の記載】

- 法人内の資金の流れを一元的に把握する体制の構築等、管理会計的視点により現状の財務状況を詳らかに把握する仕組みの導入
- 資金に加え、自らが保有する土地や建物等の現物資産、知の資産の棚卸し

- ミッション・機能強化の方向性に応じた法人内での資産の活用や学内配分の最適化
- 自らの教育・研究や社会貢献といった活動の高度化に向けた知の資産の価値化
- ミッション・機能強化の方向性に応じた共創拠点化の推進、現有施設の機能や使い方の見直し
- 自法人の財政状況についての構成員への適切な情報共有の仕組みの構築
- 法人化以降に規制緩和された制度等を活用した共同研究や社会実装等の推進による、法人活動を継続的に維持・発展させていくための新たな財源の確保

- 各大学共同利用機関法人においては、財務戦略の策定に当たり、一般論にとどまらず、各法人が有するリソースや強みを踏まえ、適切に現状を分析した上で、それを基に具体性を持った財務戦略を策定することが必要ではないか。その際、現状分析に当たっては、例えば外部資金比率、人件費比率といった客観的かつ定量的な指標を活用するとともに、戦略策定に当たっても、進捗度合いの確認や他法人との比較可能性等の観点から、可能な限り定量的な目標設定を行うことが必要ではないか。
- また、教育研究の高度化や組織見直しの取組には、それを進めるための財源的な裏付けが必要であり、現状の財務状況や今後の財務戦略に照らした実現可能性を踏まえた検討という観点が必要ではないか。
- その際、今後の財務戦略という観点からは、産業界からの投資をはじめとした外部資金の確保等、自法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた積極的な財政リソースの拡充を図っていくことが必要であり、我が国全体で 600 兆円を超える企業の内部留保¹、2,300 兆円を超える家計の金融資産²を大学共同利用機関法人に呼び込み、それによって社会に新たな価値を創出し、新たな資金の流れを生み出していくという観点から、市場、企業、個人との対話を進めていくことが求められるのではないか。
- 財務戦略の一環と位置付けられる施設マネジメントについては、各法人の第 5 期中期目標期間におけるミッション・機能強化の方向性と連動する形で、戦略的リノベーションを通じた共創拠点の実装化を推進することが必要ではないか。その際、法人全体での戦略的な施設マネジメント（長寿命化ライフサイクルの定着や保有面積の総量最適化等に向けた取組、これらを踏まえた施設に関する中長期的な計画の再構築等）、施設整備にかかる多様な財源の確保に取り組むべきではないか。

（２）人事戦略

【改革基本方針の記載】

- ミッション・機能強化の方向性に応じた、強化すべき機能の特定とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの人員と組織の体制の具体化
- 教員のみならず、事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた人事計画（法人内における人員配置の仕方や人数のバランスの見直し等）の策定
- 教育や研究への専念等、業務分担の見直しやエフォートの重み付け等、教育・研究及び社

¹ 財務省「法人企業統計調査」（令和 6 年度年次調査）

² 日本銀行「資金循環統計」（2026 年第一四半期：速報）

会貢献などのパフォーマンスを最大化する環境の構築

- 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合の検討
- 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築
- 人事評価について、アカデミックな業績のみならず、法人のミッションに応じた教育、産学連携、社会貢献、地域振興など必要な観点を入れた評価の仕組みの構築と処遇への反映等、教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みの導入
- その他、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（※令和8年度前半を目途に見直し予定）を踏まえた人事給与制度の見直しなど人事給与マネジメントの高度化

- 各大学共同利用機関法人においては、人事戦略の策定に当たり、一般論にとどまらず、各法人が直面している人事上の課題を明確化した上で、各法人のミッションや機能強化の方向性、各法人が有するリソースや強みを踏まえ、適切な処遇やそのための多様な財源を確保した上での人的リソースの育成・確保の方策など具体性を持った人事戦略を策定³することが必要ではないか。
- 特に、生産年齢人口が減少する一方で、研究開発マネジメント人材や技術職員といった高度な専門性を有する人材の需要はますます高まっており、処遇改善やキャリアパスの明確化といった職の魅力化を行ったとしても、そうした人材の確保には不十分である場合も多く、管理部門における AI の活用等を通じたリソースの効率的な活用を検討すること、他法人とのリソースの共有化や一部機能の統合を検討することが強く求められるのではないか。
- また、教育研究の高度化や組織見直しの取組については、人的リソースが制約条件となりうるものであり、現状の人的リソースや今後の人事戦略に照らした実現可能性を踏まえた検討という観点が必要ではないか。

（3）マネジメント体制

【改革基本方針の記載】

- 理事長や学長がリーダーシップを発揮し、各役員等が経営戦略に基づき経営全体を俯瞰しつつ、明確な役割分担と有機的な連携が図られる役員体制の構築
- 理事長や学長、役員に担務に応じた必要な知識や経験、資質の明確化
- 機能強化に向けた経営戦略の内容や法人の規模に応じた経営と教学の分離、CFO やプロボストといった経営と教学それぞれに責任と権限を付与したポストの設定、運営方針会議の活用
- 法人の社会的信用を失墜する事案を含む経営のモニタリングの実施、モニタリングにおける学長選考・監察会議や監事の活用、モニタリングの結果に応じた理事長や学長をはじめとする役員の実任の明確化など、マネジメント体制の強化・改善

- マネジメント体制の変更や新たな組織の設置等を自己目的化せず、各法人が目指すミッションや機能強化を果たすために何が望ましいかという観点から検討する

³ 人事戦略の策定に当たっては、見直しを予定している「国立大学法人等人事給与マネジメント改革ガイドライン」（平成31年2月25日）、「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（令和7年6月 科学技術・学術審議会人材委員会）、「技術職員の人事制度等に関するガイドライン」（令和8年3月 科学技術・学術審議会人材委員会）等を参考にすることが考えられる。

ことが必要ではないか。

- また、マネジメント体制の構築に当たっては、持続可能な体制の構築の観点が必要であり、特定のリーダーシップに依存しないようなシステム化や計画的な経営幹部の育成、災害や感染症の際も教育研究や業務運営を継続できるような大学や他の機関との連携も含めたレジリエントな体制の構築といった観点にも留意することが必要ではないか。

3. 機能強化の方向性に沿った組織の見直しに関する視点

(1) 教育・研究組織等

【改革基本方針の記載】

- 1. で示した「知・人への投資」の好循環を生み出すに当たっての大学等への期待や社会の大きな変化、自らのミッション・機能強化の方向性に沿った、現在の学部の規模や組織の在り方の見直し
- ミッション・機能強化の方向性に基づく、学部から大学院への収容定員・資源のシフト、大学院修了の標準化を視野に入れた観点からの検討
- 多様な留学生の受入れに伴う環境構築に係るコスト負担の観点も踏まえた、学内の国際化の検討
- 附置研究所等について、既存の附置研究所等の新陳代謝や再編など、研究力の強化に向けて必要な見直しを図る仕組みの導入
- 一定の規模を確保する観点からの教育・研究組織の大括り化や統廃合、他法人との連携等の検討
- 事務組織や研究開発マネジメント人材等の属する組織について、教育・研究及び社会貢献の活動を効果的かつ効率的に実施する体制実現に向けた見直し
- 事務組織について、法人内の複数部局や他法人との連携によるリソースの共有化、デジタル・AI 等を活用した効率化など、既存の法人内のルールに縛られない効率的な仕組みの構築

(教育研究組織の大括り化や統廃合に関すること)

- 将来のニーズに柔軟に対応しうる組織とする観点からの教育研究組織の大括り化については、同時に、大括り化した組織において、変動しやすいニーズに対応できる教職員をどう育成・確保していくかという観点も重要であり、組織の大括り化を検討する場合には、そうした観点から人事戦略を検討していくことが必要ではないか。

(事務組織等の見直し、リソースの共有化、デジタル・AI 活用等に関すること)

- 生産年齢人口の減少下では、法人を支える事務職員の確保も一層困難になってくる中で、機関の所在地域や規模によって、事務組織を単一法人で維持しきることが困難な場合も出てくることが予想される。そのような中で、事務組織やシステムの連携・統合等を進めていくことは、一時的には負担が増えるとしても、長い目で見れば効果的・効率的な法人運営に大きく寄与しうるものであり、法人を超えた連携・統合の検討を積極的に行っていくことが必要ではないか。
- また、デジタル・AI 活用については、海外機関との国際連携あるいは産官金連携において、対等かつ円滑な関係構築を促進していく上でも重要であるため、事務業

務から教育研究の質の向上、社会貢献の活動に至るまで、法人全体で AX（AI Transformation）を推進していくことが必要ではないか。その際、法人の役職員のリ・スキリング等を通じたAI リテラシーの醸成についても留意が必要ではないか。

（２）再編統合・連携等

【改革基本方針の記載】

- 自らのミッションの達成、法人や大学等としての一定の規模の確保、教育・研究の質や機能の強化、効率的な法人・大学等運営といった観点からの法人統合や大学等統合、大学等連携の検討
- 一定の規模が機能強化に有効と考えられる産学連携・スタートアップ創出・成長支援機能、汎用性の高い研究基盤設備、共通事務や各種システムの共用化の実施、地域の様々なステークホルダーとの連携や戦略的な施設の共有による共創拠点化など、機能面に応じた連携の検討

- 教育研究の質や機能強化の観点からの機関間連携については、人口減少下において特に人的リソースの制約は今後一層強まることが想定される中、研究分野が近接する附置研究所や共同利用・共同研究拠点など他の研究拠点とのリソース共有のコーディネート、自機関が十分なリソースを有しない分野等における他の機関とのリソース共有といった観点からの検討が強く求められるのではないかと。
- 生産年齢人口の減少下では、法人を支える事務職員の確保も一層困難になってくる中で、機関の所在地域や規模によって、事務組織を単一法人で維持しきることが困難な場合も出てくることと予想される。そのような中で、事務組織やシステムの連携・統合等を進めていくことは、一時的には負担が増えるとしても、長い目で見れば効果的・効率的な法人運営に大きく寄与しうるものであり、法人を超えた連携・統合の検討を積極的に行っていくことが必要ではないか。【再掲】
- 異分野融合研究・新分野創成に向けたプログラムの実施等による研究力強化や、共通業務に係る研修の合同開催による運営の効率化推進といった取組により大学共同利用機関法人等が連携するアライアンスの枠組みを、より一層活用することも考えられるのではないかと。

4. 研究力の強化に関する視点

（１）研究の幅の確保

【改革基本方針の記載】

- 世界トップレベルの研究拠点としてのミッションが期待される法人において、いわゆるスモールアイランド型の研究領域への積極的な投資など研究の多様性の確保
- 学問の進展や新たな学問分野・融合領域に迅速に対応する研究体制を構築するためのシステム改革や、高度な研究マネジメント（研究開発マネジメント人材・技術職員等の専門人材、施設・設備・機器の共用等）の体制構築
- 大学や大学共同利用機関同士、他機関との連携による研究の多様性の確保や、確実かつ継続的・安定的な研究推進体制の構築

- 研究の高度化や研究体制の見直しを検討するに当たっては、法人のミッションに

照らして強化すべき分野、目指す研究の水準（海外機関等と比較して世界最高水準の研究、地域の産業を支える特色ある研究等）、ステークホルダーと対話して把握した実需等に照らした必然性を明らかにしつつ検討していくことが必要ではないか。また、そのニーズに迅速に対応できるような、大学共同利用機関同士や他機関との連携による研究推進体制の構築が必要ではないか。

- 大学共同利用機関法人においては、有するリソースの配分に留意しつつ、挑戦的な研究を促す法人内の資源配分ができる体制を構築し、そうした研究領域への積極的な投資を検討していくことが必要ではないか。
- また、一般社団法人日本経済団体連合会の提言「科学技術立国戦略」（令和8年5月11日）において、官民研究開発投資を世界トップ水準に引き上げることが示されていることも踏まえ、産学連携による研究力強化の取組を加速するため、法人が取り組む研究に対し、継続的な民間投資や大型の民間投資を呼び込む方策や体制を検討していくことが必要ではないか。
- 加えて、産学連携の取組を総合的な研究力の底上げにつなげていくには、産学連携によって生まれる資金・人材・新たな知を次の研究力の原資として汲み上げる好循環の構築が必要であり、そうした方策や体制を検討していくことも必要ではないか。

（２）若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

【改革基本方針の記載】

- 若手研究者の構成割合向上に向けた、年齢構成のバランス見直しや研究パフォーマンスの向上の観点からの業務分担の適正化、優秀な若手研究者のPI（Principal Investigator）としての登用など、慣習に縛られない、能力による適切な評価・処遇とポストの配分
- 若手研究者への支援強化・処遇改善に加え、若手からトップ研究者に至るまで意欲ある研究者への魅力ある研究環境の提供や安定した環境で挑戦的な研究に打ち込める環境の整備
- 若手研究者等の活躍の機会の拡大や流動性確保に向けた、外国の大学等への挑戦機会の提供、企業等との組織的な連携・協力や共同研究等の推進、クロスアポイントメント制度等を活用した人材交流等の取組の推進
- 医学の分野における、地域の中核的な病院等で臨床を主たる業務とする若手医師が継続して研究に携わることができる環境の醸成等、若手医師に関する人事の仕組みの工夫
- 研究開発マネジメント人材や技術職員等の活躍を促進するための処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、研修プログラムの実施などによる計画的な育成と確保
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人における、諸外国からの優秀な人材招へいのための国際研究ネットワークの強化に向けた、機関の枠を超えた国際頭脳循環や国際共同研究の推進、企業研究者や若手研究者、女性研究者、外国人研究者など多様性に富んだ研究環境の構築

- 若手研究者・研究開発マネジメント人材等が安心して研究活動等に専念できるようにするためには、基盤的経費や外部資金を活用して、一定の流動性を確保しつつ、安定したポストを確保していくことが重要であり、そうした取組を検討していくことが必要ではないか。

- また、イノベーションを加速させるためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが重要であり、例えば女性研究者がその能力を最大限に発揮できるように研究環境を整備するといったダイバーシティの確保に向けた取組の検討も必要ではないか。
- 特に、生産年齢人口が減少する一方で、研究開発マネジメント人材や技術職員といった高度な専門性を有する人材の需要はますます高まっており、処遇改善やキャリアパスの明確化といった職の魅力化を行ったとしても、そうした人材の確保には不十分である場合も多く、管理部門における AI の活用等を通じたリソースの効率的な活用を検討すること、他法人とのリソースの共有化や一部機能の統合を検討することが強く求められるのではないかと【再掲】
- 国内・海外機関との連携で進められている研究プロジェクトについて、その効果・課題の分析を行うとともに、費用負担の在り方など、資金マネジメント等の観点からもその在り方を検討することが必要ではないか。併せて、実施するにふさわしい成果が得られない見込みがある場合には、プロジェクトの抜本的見直しなど研究計画のマネジメントも検討していくことが必要ではないか。

(3) 研究ネットワークの強化

【改革基本方針の記載】

- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人において、多様な研究大学等との連携強化と、研究のハブとしての機能の発揮
- 大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点において、それぞれが目指す機能強化の方向性に基づく組織間ネットワークの強化や、組織・分野を超えた連携・人材流動のハブ機関としての機能強化による研究の幅や裾野の拡大
- 各大学共同利用機関の意義や成果、課題の整理・検証を通じた、組織改革も含めた在り方等の見直しと具体的な検討
- 大規模集積研究基盤の整備・運用、集積される設備等の自動化・自律化・遠隔化等、情報基盤の強化や AI for Science に向けた機能を有する大学共同利用機関における、共同利用・共同研究拠点や研究開発法人等との連携を含め、既存の枠組みを超えた機能強化
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする国立大学法人等において、先端的な共用研究設備等と技術専門人材による共用拠点の形成、共用の場を活かした研究の進展を牽引する先端計測・分析機器等の開発推進

- 今後、単独の法人における研究リソース（人的・技術・研究設備）だけでは、世界最高水準の研究を展開することや、新たな研究の芽となる可能性を生むために研究の裾野を拡大することは困難になることが予想される。そのため、研究力を強化していくためには、個別分野で研究の強みを持つ機関間で役割分担を行う必要があることから、法人の枠を超えた研究リソースの集約や役割分担・機関間連携による効率化を図ることを強く求められるのではないかと。
- また、「第7期科学技術・イノベーション基本計画」（令和8年3月27日閣議決定）の期間中に我が国の研究基盤を刷新していくことが重要であり、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、全国の研究大学等に

において、地域性や組織の強み・特色等も踏まえ、研究開発マネジメント人材及び技術職員を含めたコアファシリティを戦略的に整備するとともに、競争的研究費で整備した設備・機器を公共財として組織内外で共用していくことが必要ではないか。

- 研究力の抜本的な強化のためには、AI を活用して科学研究を高度化する AI for Science の推進が不可欠であり、その両輪としての AI そのものの研究開発である Science for AI の推進も重要である。これらを推進する上では、研究活動により創出・取得される高品質な研究データを、いかに活用できる形で蓄積・管理するかが重要になるため、機構内全体の体制を整備するとともに、オープン・アンド・クローズ戦略⁴を踏まえ AI が利活用しやすい形で研究データを管理することが必要ではないか。
- 大学共同利用機関法人においては、世界最高水準の研究を推進し、我が国の学術研究を牽引するとともに、組織を超えて大学等の研究者が結集することにより形成される研究ネットワークや、特に若手研究者の人材流動のハブ機関としての機能強化が求められるのではないか。

（４）研究インテグリティ・研究セキュリティの確保

【改革基本方針の記載】

- コンプライアンスの徹底及び危機管理体制の機能の充実・強化、研究開発環境がグローバルに変化する中における経済安全保障とオープンイノベーションの両立
- 安全保障貿易管理や研究インテグリティの取組の徹底による経済安全保障上の重要技術の流出防止、研究セキュリティの確保に係る取組の高度化推進

- 「第７期科学技術・イノベーション基本計画」においては、国家安全保障や経済安全保障の重要性が謳われる中、研究インテグリティ・研究セキュリティの強化等が求められているところであり、デジタルの活用も含め、法人全体でリスクマネジメント体制を高度化することが必要ではないか。機微性を含め分野特性も踏まえた物理面・サイバー面でのアクセス制限等、セキュアな研究環境の構築等を含めて検討することが必要ではないか。

（５）研究の価値付けとコスト負担

【改革基本方針の記載】

- 研究コストの可視化とともに、共同研究等の便益の可視化と社会や直接のステークホルダーへの積極的な発信

- 研究コストの可視化、共同研究等の便益の可視化と社会や直接のステークホルダーへの積極的な発信については、法人が社会に対してその取組の価値を伝えていく上で重要な観点であり、中期目標・中期計画に適切に位置付けた上で計画的に取り

⁴ 研究データについて、我が国の安全保障、産業競争力や科学技術・学術上の優位性の確保等の観点で、公開・共有、非公開・非共有を適切に判断し、管理・利活用すること。

組んでいくことが必要ではないか。

- 博物館機能を有する機関については、利用者・学習者が多様な考え方を学び、主体的に学習することに資するよう、研究の成果を発信するに当たり、利用者・学習者の視点を十分に取り入れることが必要ではないか。また、展示方法・内容の検証・改善のため、適切な体制を整備することが必要ではないか。

5. 第5期中期目標・中期計画の在り方

- 1. ～ 4. までに示した視点を踏まえた組織及び業務全般の見直しは、第5期中期目標・中期計画を策定する上での基礎となるものであり、それを見据えて検討される必要がある。
- 第4期中期目標・中期計画においては、社会からの負託に存立基盤を有する大学共同利用機関法人が引き続きその負託を得るとともに、自律した経営を実現する観点から、国が大学共同利用機関法人に求められる役割や機能の大枠の方針を提示し、各大学共同利用機関法人は、その中から、自らが果たすミッションや機能強化の方向性を中期目標として位置付けて、その達成に向けた計画に取り組むこととした。
- 大きな転換点を迎える社会において、未来に向かって変革の歩みを着実に進めるためには、第5期中期目標・中期計画においても、各大学共同利用機関法人が社会や研究者コミュニティからの負託に応えるとともに、自らの役割の自律的な検討と活動の戦略的な展開が一層促進されるようにしていくことが必要である。
- なお、中期計画は単なる法人の取組の羅列ではなく、法人の果たすべきミッション及びそれを踏まえた中期目標との一貫したつながり、計画間の整合性・全体最適やリソース配分の最適化といった観点を踏まえて策定されるべきものである。このため、各法人の中期目標の位置付けに当たって、そのミッションとの関係が明確になるように国としても促していく枠組みが必要である。
- 加えて、各法人が中期目標・中期計画に掲げる積極的な取組・評価指標等をステークホルダーをはじめ広く社会に対して発信し、対話を通じて法人経営に対する理解や支援を得ていく手段として活用する観点も重要である。そのためには、特色や強みを明確にした挑戦的・先導的な計画・評価指標を設定することが必要である。
- このため、国においては、大学共同利用機関法人評価やリソース配分においてどのように活用されるかをあらかじめ明確にした上で、各法人が挑戦的・先導的な計画・評価指標を設定しやすくなるような手立てを検討することが求められる。
- また、社会とのコミュニケーションの手段という観点からは、様々なステークホルダーとの対話を中期目標・中期計画の策定に生かしていくこと等を通じて、納得感を醸成し、説明責任を一層果たしていく観点も重要である。
- 上記に示した観点も踏まえつつ、中期目標・中期計画が、各大学共同利用機関法人の自律的かつ戦略的な改革を促す実効的な契機となるよう、国においては、中期的な目標を示して計画的にそれに取り組んでいくという中期目標・中期計画の本来

的な意義と、一方で、加速度を増す社会変化に迅速に対応していく必要性という両方の観点のバランスにも留意しながら、中期目標・中期計画に関する評価の大枠も含めて、早期に検討し、各法人に対して示していくことが望まれる。

国立大学法人の第5期中期目標期間における中期目標・中期計画の方向性（概要）

資料2-1
国立大学法人評価委員会
総会（第82回）R8.9.15

各法人の組織及び業務全般の見直し

国立大学法人法第31条の4に基づき、中期目標期間終了時までには文部科学大臣が行う、各法人の業務継続の必要性、組織の在り方等の組織及び業務の全般にわたる検討

「組織及び業務全般の見直しに関する視点」

※国立大学法人評価委員会により取りまとめ

➤ 改革の基本的な方向性を示した「国立大学法人等改革基本方針」（R7.11.4）等に加え、**各法人とのヒアリング・意見交換等を通じて特に踏まえるべき点を摘示。**

- （例）・自らのリソースや取り巻く環境等を踏まえた**自法人の強みの明確化・ブランディング** ・ステークホルダーとの対話を通じた将来を含めた**ニーズの把握・創出**
・**学生の出身地・輩出先や人口動態等を分析した上でのターゲットの特定** ・**自法人のコアを明確にしつつ変化に機動的に対応できる組織体制の構築**
・**域内等の他の教育機関との役割分担のための対話のコーディネート** ・**人口減少下における大学間連携（リソースの共有化等）の推進**
・**2040年を見据えた規模・組織の在り方の早期の見直し** ・**法人ごとの状況に即した人材需給のミスマッチ解消の観点を含めた組織再編**
・**リ・スキリング等に係る実需を踏まえた持続的な体制の形成、発展** ・**財務戦略・人事戦略を踏まえた実現可能な機能強化の検討**

第5期中期目標期間（令和10～15年度）における各法人の中期目標・中期計画の策定

※ **Point**は第4期からの新規・改善点

中期目標 国が「中期目標大綱」を提示し、各法人が自らのミッションとして位置付けるものを選択（項目の修正や独自目標の設定も可能）

中期目標大綱（素案）

Point 各法人のミッションとそれを実現するためのアクション（計画）とのつながりを踏まえた目標設定を促す項目立て、選択方式

I 教育研究の質の向上

1. **社会との共創**（6項目から2項目程度選択）
 - ・世界最高水準の研究の展開を通じた新たな価値・市場の創出
 - ・地域社会を先導する人材の輩出と地域産業の振興への寄与 等
2. **教育**（5項目から3項目程度選択）
 - ・ミッションに照らした教育目的の明確化と教育内容・組織の改善
 - ・リ・スキリング等の持続的な体制整備 等
3. **研究**（3項目から2項目程度選択）
 - ・基礎研究・学術研究の強化、ミッションに照らした研究開発推進 等
4. **その他社会との共創、教育、研究**（4項目から選択 ※選択数目安なし）
 - ・附属学校、附属病院の機能強化 等

II 業務の改善及び効率化（4項目 ※各法人共通）

- ・法人のマネジメント体制の構築、規模・組織の恒常的見直し
- ・人事戦略に基づく人材の育成・確保、人事管理
- ・全学的なAX推進等による効果的・効率的な事務遂行
- ・施設・設備の戦略的マネジメント

III 財務内容の改善（1項目 ※各法人共通）

- ・財務戦略に基づく資源配分の最適化、新たな財源確保

IV 自己点検・評価及び情報提供（1項目 ※各法人共通）

- ・法人経営の検証・改善、成果やコストの可視化

V その他業務運営（1項目 ※各法人共通）

- ・全学的なリスクマネジメント体制の高度化

2040年を見据えた機能強化の全体像

（中期目標・中期計画に添付）

- Point** ②
- ・2040年を見据えた各法人のビジョンを可視化
 - ・全体像における第5期期間の位置付けを明確化

中期計画 各法人が、中期目標の項目ごとに、**達成水準、具体的方策、評価指標（KPI）**を示した中期計画を作成（各目標1～2つ程度）

評価指標 中期計画で目指す水準が達成されたかどうか、第三者が検証可能な評価指標を設定（各計画1～2つ程度）

各法人の挑戦的・先導的な取組を促すため、以下を指定し、国立大学法人評価の評価方法において考慮。

- ・「**機能強化を先導する評価指標**」…当該法人にとって達成に相応の挑戦性を要する指標
- ・「**卓越した評価指標**」…他に類を見ない先駆的な取組に係る指標や他法人と比較して高い水準の指標

※これらの評価指標の設定について、運営費交付金の配分への活用を検討

Point ③ 計画の項目数、指標数の一層の精選

Point ④ 各法人の挑戦的・先導的な取組を可視化すべく、2段階設定

大学共同利用機関法人の第5期中期目標期間における中期目標・中期計画の方向性（概要）

資料2-2
国立大学法人評価委員会
総会（第82回）R8.9.15

各法人の組織及び業務全般の見直し

国立大学法人法第31条の4に基づき、中期目標期間終了時までには文部科学大臣が行う、各法人の業務継続の必要性、組織の在り方等の組織及び業務の全般にわたる検討

「組織及び業務全般の見直しに関する視点」

※国立大学法人評価委員会により取りまとめ

➤ 改革の基本的な方向性を示した「国立大学法人等改革基本方針」（R7.11.4）等に加え、**各法人とのヒアリング・意見交換等を通じて特に踏まえるべき点を摘示。**

- （例）・自らのリソースや取り巻く環境等を踏まえた**自法人の強みの明確化・ブランディング** ・**学術研究の牽引と研究人材流動のハブ機関**としての機能強化
- ・人口減少下における**大学間・機関間連携（リソースの共有化等）**の推進
 - ・研究力の抜本的な強化のための**AI for Science**の推進
 - ・ステークホルダーとの対話を通じた将来を含めた**ニーズの把握・創出**
 - ・異分野融合研究の推進など「**アライアンス**」の一層の活用
 - ・財務戦略・人事戦略を踏まえた**実現可能な機能強化**の検討
 - ・研究インテグリティの徹底など**リスクマネジメント体制**の高度化

（※）一般社団法人大学共同利用教育研究アライアンス・・・4つの大学共同利用機関人と総合研究大学院大学が一体的な研究教育活動を通じてその機能を十分に発揮するための事業を推進し、我が国の学術研究の発展に寄与することを目的として設立。

第5期中期目標期間（令和10～15年度）における各法人の中期目標・中期計画の策定

中期目標

国が「**中期目標大綱**」を提示し、各法人が自らの**ミッション**として位置付けるものを選択（項目の修正や独自目標の設定も可能）

中期目標大綱（素案）

- Point ①** ・主たるミッションである「1.研究」及び「2.共同利用・共同研究」から機能に応じた目標を選択
・I「1.研究～5.その他」については、それぞれ1項目は必ず選択

I 教育研究の質の向上（1～5から10項目程度選択）

1. 研究（4項目）
 - ・世界最先端の学術研究プロジェクト等の推進 等
2. 共同利用・共同研究（6項目）
 - ・研究基盤について、AXへの対応等による共同利用機能の充実
 - ・コミュニティの中核として大学等との組織間ネットワークの強化 等
3. 教育・人材育成（2項目）
 - ・総合研究大学院大学と緊密な協力による複合領域人材の育成 等
4. その他社会との共創、教育、研究（3項目）
 - ・産業界との連携による研究開発の推進 等
5. その他（1項目）
 - ・異分野融合などの課題に向け法人の枠組みを超えた対応を進める 等

II 業務運営の改善及び効率化（5項目 ※各法人共通）

- ・法人のマネジメント体制の構築
- ・人事戦略に基づく人材の育成・確保、人事管理
- ・研究者コミュニティの意見も踏まえた開かれた運営の推進
- ・法人全体のAX推進等による効果的・効率的な事務遂行
- ・施設・設備の戦略的マネジメント

III 財務内容の改善（1項目 ※各法人共通）

- ・財務戦略に基づく資源配分の最適化、新たな財源確保

IV 自己点検・評価及び情報提供（1項目 ※各法人共通）

- ・法人経営の検証・改善、成果やコストの可視化

V その他業務運営（1項目 ※各法人共通）

- ・全学的なリスクマネジメント体制の高度化

※ **Point**は第4期からの新規・改善点 等

2040年を見据えた機能強化の全体像

（中期目標・中期計画に添付）

- Point ②** ・2040年を見据えた各法人のビジョンを可視化
・全体像における第5期期間の位置付けを明確化

中期計画 各法人が、中期目標の項目ごとに、**達成水準、具体的方策、評価指標（KPI）**を示した中期計画を作成（各目標1～2つ程度）

評価指標 中期計画で目指す水準が達成されたかどうか、第三者が検証可能な評価指標を設定（各計画1～2つ程度）

各法人の挑戦的・先導的な取組を促すため、以下を指定し、評価方法において考慮。

- ・「**機能強化を先導する評価指標**」…当該法人にとって達成に相応の挑戦性を要する指標
- ・「**卓越した評価指標**」…他に例を見ない先駆的な取組に係る指標や他法人と比較して高い水準の指標

※ これらの評価指標の設定について、運営費交付金の配分への活用を検討

Point ③ 各法人の挑戦的・先導的な取組を可視化すべく、2段階設定

第 5 期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）《案》

現在、大学を取り巻く社会は、大きな転換点を迎えている。

AI や IoT 等の急速な発展は、人々の生活様式を飛躍的に便利かつ豊かなものにするとともに、社会を支える人材需要も大きく変化させている。我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展は、社会の基本的な機能の維持さえ困難になりうる懸念をもたらしている。グローバル化を経た複雑な国際環境や脱炭素等の地球規模の課題の顕在化なども含め、社会状況の激変とも言える事象が国内外で発生し、今後も変化が加速していくことが想定される。さらに、仮説生成からそのシミュレーション、実験、データの解析までの科学研究の全過程に AI が組み込まれる「AI for Science」が科学研究の在り方そのものに急速かつ抜本的な変革をもたらしている。

そのような中で、18 歳人口の急減をはじめとする 2040 年の社会・就業構造の変化などを見据え、大学も、現状維持バイアスにとらわれることなく、変わらないことはむしろリスクであるとの危機感を持って、現状を直視し、未来に向かって変革の歩みを進めることが必要である。

一方で、そうした社会状況であるからこそ、大学、とりわけ国立大学に期待される役割は大きい。

変化の激しい社会において、我が国の潜在力を生かし、我が国への投資を呼び戻していくために必要なのは、「人」と「知」の力である。

国立大学法人は、我が国の高等教育、学術及び科学技術・イノベーションを牽引するとともに、世界の知に貢献してきた機関であり、その蓄積を生かして、我が国の未来に責任を持って役割を果たしていくことが期待される。

国立大学法人等が総体として果たしていくべき役割については、外的環境の変化や国立大学法人がこれまで果たしてきた役割を踏まえ、「国立大学法人等改革基本方針」（令和 7 年 11 月 4 日 文部科学省）において、以下の 3 つのミッションに整理されている。

- ① 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ② 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③ 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

各国立大学法人においては、このような全体のミッション及び自らを取り巻く環境を踏まえつつ、自らがどのようなミッションに重きを置くのか、また、そのミッションに基づき何をすべきかという点まで掘り下げ、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化していくことが求められている。

国立大学は、学術の中心として、学問を通じ、言語や文化等を越えて様々な障壁を克服し、人類社会全体を持続的発展へと導く力を有している。これらは、時代の変化に依らず、国からの負託に基づいて国立大学が担うべき基本的な役割、国立大学の存在意義とも言うべきものである。

一方で、社会状況の変化に対応して国立大学法人に寄せられる期待の大きさを踏まえれば、各国立大学法人においては、普遍的な存在意義に安穩とするのではなく、社会における広範なステークホルダーとの対話の中で、その果たしている役割や存在意義を明確にし、説明責任を十全に果たしていくことが求められる。

各法人は、こうした状況をむしろ好機と捉え、単なる縮小均衡思考に陥ることなく、自ら

の強み・特色を明確にした中期目標・中期計画を策定し、それを社会に対して明確に発信していくことで、社会からの投資を呼び込み、それを活用して自らの機能強化を更に進めていく好循環を生み出していくことが望まれる。

それとともに、国においても、国立大学法人がそのように社会との共創を通じて役割を果たしていくことを支えるパートナーとして、ともに社会に対する責任を果たしていくものである。

本大綱は、第5期中期目標期間において、国が国立大学法人に負託する役割・機能及びその発揮のために求められる体制の整備等に係る方向性を明らかにするものである。

各法人においては、これらを踏まえた上で、自らの果たすべき役割を自律的に検討し、その役割を果たしていくために取るべきアクションを明確にした戦略的かつ挑戦的・先導的な中期目標・中期計画を策定し、ステークホルダーを含む社会に対して明確に提示していくことを求めたい。

Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項【18項目】**1. 社会との共創【6項目】**

- ✓ 世界的に強みを有する分野における不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引を通じて、それらから生じる知をベースとした新たな価値や市場の創出、それに伴う新たな資金の流れの創出を実現する。①
- ✓ 世界的に強みを有する分野における我が国の研究のハブとして、多様な研究大学等との連携・協働を主導することを通じて、自大学のみならず我が国全体の研究力向上を牽引する。②
- ✓ 強み・特色のある分野に関する世界的又は全国的なステークホルダーとの対話及び当該分野に関する高度な教育研究を通じて把握した育成すべき人材像を踏まえ、変化する社会ニーズに応じた高度専門人材を輩出する。③
- ✓ 強み・特色のある分野等において、類似の機能を有する教育機関等のコーディネーター役として、機関間の役割分担や連携・協働を主導することを通じ、当該分野等の我が国全体における着実な人材輩出に寄与する。④
- ✓ 地域構想推進プラットフォーム等を活用し、都道府県知事をはじめとする地域の行政機関や産業界等のステークホルダーとの対話を通じて把握した人材ニーズを踏まえ、地域社会を先導する人材を輩出するとともに、大学が有するシーズを生かして地域に新たなニーズを呼び込み、地域産業の振興に寄与する。⑤
- ✓ 地域構想推進プラットフォーム等において、地域における教育機関等のコーディネーター役として、機関間の役割分担や初等中等教育機関を含めた機関間の連携・協働を主導することを通じ、当該地域における着実な人材輩出に寄与する。⑥

2. 教育【5項目】

- ✓ 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引を目指すため、大学院修了の標準化や文理分断からの脱却、AI時代の教育の在り方等の観点も踏まえて学部・大学院の教育目的を明確化し、それに即した教育組織の見直し、入学者選抜や教育課程、修了要件の改善、初等中等教育との接続の強化等を通じて教育の高度化を進める。⑦
- ✓ 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成を目指すため、ステークホルダーからの人材需要や他の教育機関との役割分担、文理分断からの脱却、AI時代の教育の在り方等の観点も踏まえて学部・大学院の教育目的を明確化し、当該目的や定量的な人材需要に即した教育組織の見直し、入学者選抜や教育課程、修了要件の改善、初等中等教育との接続の強化等を通じて教育の高度化を進める。⑧
- ✓ 地域社会を先導する人材の育成を目指すため、ステークホルダーからの人材需要や他の教育機関との役割分担、地域の産業振興、文理分断からの脱却、AI時代の教育の在り方等の観点も踏まえて学部・大学院の教育目的を明確化し、当該目的や定量的な人材需要、地域への人材の呼び込みの観点に即した教育組織の見直し、入学者選抜や教育課程、修了要件の改善、初等中等教育との接続の強化等を通じて教育の高度化を進める。⑨
- ✓ 法人のミッションや強み・特色に応じて、我が国の産業等の持続的な発展や新たな価値の創出に貢献する人材を養成するため、地域や産業界のニーズの調査と分析を踏まえ、リ・スキリングを含むリカレント教育について、受益者への適切なコスト負担の観点も踏まえた持続的な実施体制を整備する。⑩

- ✓ 日本人学生の海外派遣の拡大、在籍管理や安全保障貿易管理の一層の徹底等を通じて量ありきではなく「質の向上」を図る視点を重視し、必要コストの適切な負担の観点にも留意した多様な国及び地域からの優秀な外国人留学生の受入れ、それらの基盤となる大学の国際化により、我が国の創造的な成長をリードし国際的に活躍できる人材を輩出する。⑪

3. 研究【3項目】

- ✓ 法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえつつ、真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑫
- ✓ 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引を目指すため、挑戦的な研究や世界的に強みを有する分野における研究への資源配分を可能にする体制構築とそれらへの投資、博士後期課程学生・若手・女性等の研究者、研究開発マネジメント人材・技術職員等の研究者と協働する高度専門人材の育成・確保・安定的雇用の拡大、先端研究設備・機器の整備・共用・高度化の推進等、魅力ある研究環境の実現に取り組む。⑬
- ✓ 強み・特色を有する分野の発展や地域産業の振興を目指すため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進める観点から、法人の強みを生かした研究への投資や、博士後期課程学生・若手・女性等の研究者、研究開発マネジメント人材・技術職員等の研究者と協働する高度専門人材の育成・確保・安定的雇用の拡大等、魅力ある研究環境の実現に取り組む。⑭

4. その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項【4項目】

- ✓ 性別や国籍、年齢や障害の有無等によらない学生や研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。⑮
- ✓ 国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を超えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的・研究資源、データの共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑯
- ✓ 附属学校において、全学的なガバナンスの下、学部・研究科等と連携し、実践的な実習・研修の場を提供するとともに、国立大学の附属学校であるからこそその強み・特色を明確にした全国あるいは地域における先導的な教育モデルを開発し、その成果を展開することで学校教育の水準の向上を目指す。⑰
- ✓ 附属病院において、全学的なガバナンスの下、機動的な病院マネジメントを実践し教育研究機能の強化や診療規模の適正化に取り組むとともに、2040年に向けた効率的で持続可能な医療提供体制の確保のために、都道府県等と連携し、地域医療構想において求められている医育及び広域診療機能等を果たしていく。⑱

II 業務運営の改善及び効率化に関する事項【4項目】

- ✓ 学長がリーダーシップを発揮し、明確な役割分担と有機的な連携が図られる役員体制を基に、法人のミッションや機能強化の方向性、規模等に応じた適切なマネジメン

ト体制を構築し、ステークホルダーとの継続的な対話等を通じ、18歳人口の急減をはじめとする2040年の社会・就業構造の変化などを見据え、教育研究の高度化、組織の規模の適正化や法人を超えた組織・リソースの最適配置の検討を含む組織の見直しのための取組を恒常的に行い、経営状況のモニタリングを踏まえた効果的な経営を行う。⑲

- ✓ 法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえ、教員のみならず事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の研究者と協働する高度専門人材も含め、強化すべき機能とそれに必要な人員・組織の体制を明確にした人事戦略を策定、全学的に認識共有し、それに基づく法人間連携も含めた人材の育成・確保や人事管理を計画的に実施する。⑳
- ✓ 事務業務から教育研究の質の向上、社会貢献の活動に至るまで、学内の複数部局や他の法人との連携によるリソースの共有化、全学的なAX（AI Transformation）の推進をはじめとするデジタル・AI活用の取組により、効率的・効果的な事務遂行、教育研究や社会貢献の効果的な実施を含む法人活動全体の高度化を推進する。㉑
- ✓ 大学の教育研究機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、各法人のミッション・機能強化の方向性を踏まえ、戦略的リノベーションを通じた共創拠点の実装化に取り組むとともに、地域の防災拠点の実現に資するような耐災害性と防災機能の強化を図る。その際、長寿命化ライフサイクルの定着や保有面積の総量最適化等といった全学での戦略的な施設マネジメントや、施設整備に係る多様な財源の確保、他大学を含む多様なステークホルダーとの連携を推進する。㉒

Ⅲ 財務内容の改善に関する事項【1項目】

- ✓ 法人全体の財務状況の詳細な把握及び法人の有する現物資産や知の資産の棚卸しを行った上で、法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた資源の活用・強化・配分、資源の価値化について明確にした財務戦略を策定、全学的に認識共有し、それに基づく資源配分の最適化や新たな財源確保を計画的に実施する。㉓

Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項【1項目】

- ✓ 学長選考・監察会議や監事も活用して外部の意見を取り入れつつ、法人経営がミッション・機能強化の方向性やそれに基づく経営戦略に沿って適切に行われているかを客観的なデータに基づいて常に検証・改善し、エビデンスベースの法人経営を実現する。併せて、教育研究の成果やコスト、社会発展への貢献等の状況について、学内外のステークホルダーに対して分かりやすく可視化、積極的に発信し、双方向の対話を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。㉔

Ⅴ その他業務運営に関する重要事項【1項目】

- ✓ コンプライアンスの徹底、情報セキュリティの確保、安全保障貿易管理の徹底やセキュアな研究環境の構築等の研究インテグリティ・研究セキュリティの強化といった観点から、全学的なリスクマネジメント体制の高度化を進める。㉕

第 5 期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）《案》

大学共同利用機関法人は、我が国の学術研究を支える共同利用・共同研究体制の中核として、その機能の強化・拡充を図ってきており、令和 10 年度から第 5 期となる中期目標期間を迎える。

AI や IoT 等の急速な発展は、人々の生活様式を飛躍的に便利かつ豊かなものにするとともに、社会を支える人材需要も大きく変化させている。我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展は、社会の基本的な機能の維持さえ困難になりうる懸念をもたらしている。グローバル化を経た複雑な国際環境や脱炭素等の地球規模の課題の顕在化なども含め、社会状況の激変とも言える事象が国内外で発生し、今後も変化が加速していくことが想定される。さらに、仮説生成からそのシミュレーション、実験、データの解析までの科学研究の全過程に AI が組み込まれる「AI for Science」が科学研究の在り方そのものに急速かつ抜本的な変革をもたらしている。そのような中で、大学共同利用機関法人に期待される役割はますます大きくなっている。

大学共同利用機関法人が設置する大学共同利用機関は、「大学の共同利用の研究所」として、個々の大学では整備・運用が困難な大型研究施設や先端的研究設備、貴重な学術資料・データ基盤等を整備し、全国の研究者コミュニティの共同利用に供するとともに、大学の枠を超えた共同研究を推進してきた。

また、それぞれの研究分野における中核拠点として、学術コミュニティとの対話を基盤に、新たな知の創出と学術基盤の発展に重要な役割を果たしてきた。人口減少や研究人材の流動化、研究設備・施設の高度化・高額化が進む中、我が国全体の研究力の維持・向上を図っていくためには、個々の大学や研究機関の枠を超えた研究基盤の共有とネットワーク化を一層推進し、大学にも還元していくことが不可欠である。

大学共同利用機関法人には、全国の大学や研究機関を結び付けるハブとして、研究基盤の整備・共用、人材育成、学際・融合領域や新たな学問分野の創出及び国際的な研究協力を主導し、我が国の研究力強化を牽引することが期待される。

また、学術研究は、人類共通の知的資産の創出を通じて社会の持続的発展に貢献するものであり、その成果は、経済成長やイノベーション創出のみならず、人類が直面する複雑な課題の解決や文化の継承・発展にも寄与するものである。

大学共同利用機関法人は、短期的な成果のみを追求することなく、長期的視点の下で独創的、先導的かつ挑戦的な研究を推進し、我が国及び世界の知の発展に貢献する責務を有している。

大学共同利用機関法人を含む国立大学法人等が総体として果たしていくべき役割については、外的環境の変化やこれまで果たしてきた役割を踏まえ、「国立大学法人等改革基本方針」（令和 7 年 11 月 4 日 文部科学省）において、以下の 3 つのミッションに整理されている。

- ① 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ② 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③ 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

各大学共同利用機関法人においては、このような全体のミッション及び自らを取り巻く環

境を踏まえつつ、自らがどのようなミッションに重きを置くのか、また、そのミッションに基づき何をすべきかという点まで掘り下げ、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化していくことが求められている。

各法人が設置する大学共同利用機関は、学術の発展を支える公共的な研究基盤として、研究者コミュニティとの信頼関係の下に発展してきた。我が国の学術研究を支える基盤的機能の強化はもとより、変化の激しい社会の中にあっても、知の創造と継承の拠点としての役割を果たし続けることが求められている。

一方で、社会状況の変化に対応して、大学共同利用機関法人に寄せられる期待の広がりや踏まえれば、研究者コミュニティとの対話に加え、産業界、地域社会、政策立案者、国際社会を含む多様なステークホルダーとの対話を通じて、上に述べたような自らの役割や存在意義を明確にし、説明責任を果たしていくことが必要である。

各法人は、こうした状況をむしろ好機と捉え、自らの強み・特色を明確にした中期目標・中期計画を策定し、それを社会に対して明確に発信していくことで、社会からの投資を呼び込み、それを活用して自らの機能強化を更に進めていく好循環を生み出していくことが望まれる。

本大綱は、こうした状況を踏まえ、第5期中期目標期間において、国が大学共同利用機関法人に負託する役割・機能及びその発揮のために求められる体制の整備等に係る方向性を明らかにするものである。

各法人においては、これらを踏まえた上で、自らの果たすべき役割を自律的に検討し、その役割を果たしていくために取るべきアクションを明確にした戦略的かつ挑戦的・先導的な中期目標・中期計画を策定し、研究者コミュニティをはじめとする多様なステークホルダーを含む社会に対して明確に提示していくことを求めたい。

Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項【16項目】**1. 研究【4項目】**

- ✓ 各分野の学術研究を先導する中核拠点として、国際的な研究競争の激化や国際協力の進展等の動向を踏まえながら、大規模プロジェクトをはじめとした世界最先端の学術研究プロジェクト等の推進を図り、世界最高水準の研究成果を創出して、我が国のプレゼンスを高める。①
- ✓ 各分野の特性を踏まえつつ、学術的又は社会的な要請を踏まえた学術研究を戦略的に推進し、その卓越性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。②
- ✓ 国内外の学術研究の動向や社会の変化等にも対応しつつ、新たな知のフロンティアを開拓するよう、異分野の融合や新たな学問分野の創出に向けた研究活動を展開する。③
- ✓ 強み・特色を有する分野の発展や地域産業の振興を目指すため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進める観点から、法人の強みを生かした研究への投資や、研究者、研究開発マネジメント人材・技術職員等の研究者と協働する高度専門人材の育成・確保・安定的雇用の拡大等、魅力ある研究環境の実現に取り組む。④

2. 共同利用・共同研究【6項目】

- ✓ 実験施設、研究設備、情報流通基盤・研究データ基盤等の研究基盤について、ユーザーのニーズを的確に把握し、かつ、関係機関との連携・分担等を考慮した上で、高度化、利用の利便性向上、研究のAX(AI Transformation)への対応等を適切に進め、共同利用機能の充実を図る。⑤
- ✓ 文献、標本、バイオリソース等をはじめとした学術資料について、学術的価値を踏まえた適切な保存・維持管理を行うとともに、関係機関との連携・分担を考慮しつつ、強みを持つ分野の資料、利用ニーズの高い資料等の収集・整備を戦略的に進めるなど、共同利用機能の充実を図る。
各分野における共同利用・共同研究体制の中核機関として、オープン・アンド・クローズ戦略を踏まえAIを活用したデータ駆動型サイエンス・国際的なオープンサイエンスの潮流等も踏まえた、AI for scienceの基盤となるデータの収集、公開・提供、利活用等への対応について、方針を明確化し、戦略的な対応を図る。⑥
- ✓ 博物館等における展示施設について、貴重な資料の収集・保存等に取り組むとともに、魅力ある企画展示等の積極的な展開、確実な情報を用い、卓越した研究活動の成果を取り入れた展示内容の充実、利用者・学習者の視点に立った展示方法の改善等を不断に推進し、大学の教育等に貢献し、利用者・学習者の学びの機会を提供するなど、適切な体制のもと、大学共同利用機関としての特性を活かした展示機能の充実を図る。⑦
- ✓ 研究者コミュニティのニーズや国際動向を踏まえつつ、開かれた運営により、幅広い研究者の参画を得てプロジェクト型や公募型の共同研究を推進するなど、各分野の中核としての共同研究機能の強化を図る。⑧
- ✓ 各分野における研究者コミュニティの中核として、新たな課題に対応するための研究者グループの組織化等を支援・促進するとともに、組織的連携の拡充、クロスアポ

イントメントによる人的交流の拡大など、大学等との組織間ネットワークの強化を図る。また、競争力の高い海外の研究機関等との連携構築を戦略的に推進し、これら機関との研究者交流等を促進する。異分野融合の促進も視野に入れ、特に若手研究者の人材流動のハブ機関として大学の共同利用・共同研究拠点との連携による共同利用・共同研究機能のネットワーク化を推進する。⑨

- ✓ AI の活用や大規模集積研究基盤の整備による共同利用・共同研究機能の高度化など、新しい時代における共同利用・共同研究体制の基盤を支えるとともに、強み・特色を有する分野における他大学等へのコンサルテーション機能の強化を含め、新たな研究の在り方を先導する取組を推進する。⑩

3. 教育・人材育成【2項目】

- ✓ 総合研究大学院大学との緊密な関係・協力による大学院教育について、大学共同利用機関が有する優れた研究環境を活用し、分野に特化した研究者人材の育成に加えて、複数の分野が関連する複合領域の研究者人材の育成を行う。連携大学院制度、特別共同利用研究員制度等による大学院教育への協力について、受入れ学生に対し、先端的・国際的な共同研究への参加機会を積極的に提供するなど、各大学共同利用機関の特色を活かした教育の充実を図る。⑪
- ✓ ポストドクター等の若手研究人材について、その育成方針を明確化し、多様な経験機会を付与しつつ実践的な研究指導を行うなど、大学共同利用機関の研究環境を活かした人材育成の充実を図る。また、これら人材の研究者としてのキャリアパス形成を支援する。⑫

4. その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項【3項目】

- ✓ 産業界との連携による研究開発の推進について、研究者個人ベースでの受託研究・共同研究等に留まらず、組織対組織の連携の強化、オープンイノベーションの推進等に向けた取組を進める。特許等の知的財産の戦略的活用も視野に入れつつ、研究成果を活用する事業者への技術移転等の取組を進める。⑬
- ✓ 地域の多様なステークホルダーと連携し、地域の課題解決に資する研究開発等の取組を推進する。全国の地方大学や地方の研究者等に対し共同利用・共同研究の機会を積極的に提供し、これら大学・研究者等を通じた地方創生への取組に貢献する。⑭
- ✓ 性別や国籍、年齢や障害の有無によらない研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として持続的に新たな価値を創出し、発展し続ける基盤を構築する。⑮

5. その他【1項目】

- ✓ 社会が大きく変化する中、機関等の垣根を超えた組織体制の見直しを不断に行い、柔軟かつ機動的な組織の改編・整備を推進する。異分野融合による研究力強化や人材育成の充実、運営の効率化などの課題に対し、「一般社団法人 大学共同利用研究教育アライアンス」の枠組み等も活用し、法人の枠組みを超えた対応を進める。⑯

II 業務運営の改善及び効率化に関する事項【5項目】

- ✓ 機構長のリーダーシップのもと強靱なガバナンス体制を構築し、明確な役割分担と

有機的な連携が図られる役員体制を基に、法人のミッションや機能強化の方向性、規模等に応じた適切なマネジメント体制を構築し、経営状況のモニタリングを踏まえた恒常的な検証・見直しを行いながら、効果的な経営を行う。⑰

- ✓ 法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえ、教員のみならず事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の研究者と協働する高度専門人材も含め、強化すべき機能とそれに必要な人員・組織の体制を明確にした人事戦略を策定、法人内に認識共有し、それに基づく法人間連携も含めた人材の育成・確保や人事管理を計画的に実施する。⑱
- ✓ 大学共同利用機関の運営について、研究者コミュニティの意見を効果的に取り入れるとともに、その運営状況について積極的な情報発信を行うなど、開かれた運営の推進を図る。⑲
- ✓ 事務業務から教育研究の質の向上、社会貢献の活動に至るまで、機構内の複数部局や他の法人との連携によるリソースの共有化、法人全体での AX の推進をはじめとするデジタル・AI 活用の取組により、効率的・効果的な事務遂行、教育研究や社会貢献の効果的な実施を含む法人活動全体の高度化を推進する。⑳
- ✓ 大学共同利用機関等の教育研究機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、各法人のミッション・機能強化の方向性を踏まえ、戦略的リノベーションを通じた共創拠点の実装化を図る。その際、長寿命化ライフサイクルの定着や保有面積の総量最適化等といった法人全体での戦略的な施設マネジメントや、施設整備に係る多様な財源の確保、他法人を含む多様なステークホルダーとの連携を推進する。㉑

Ⅲ 財務内容の改善に関する事項【1項目】

- ✓ 法人全体の財務状況の詳細な把握及び法人の有する現物資産や知の資産の棚卸しを行った上で、法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた資源の活用・強化・配分、資源の価値化について明確にした財務戦略を策定、機構内へ認識共有し、それに基づく資源配分の最適化や新たな財源確保を計画的に実施する。㉒

Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項【1項目】

- ✓ 機構長選考・監察会議や、監事も活用して外部の意見を取り入れつつ、法人経営がミッション・機能強化の方向性やそれに基づく経営戦略に沿って適切に行われているかを客観的なデータに基づいて常に検証・改善し、エビデンスベースの法人経営を実現する。併せて、教育研究の成果やコスト、社会発展への貢献等の状況について、機構内外のステークホルダーに対して分かりやすく可視化、積極的に発信し、双方向の対話を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。㉓

Ⅴ その他業務運営に関する重要事項【1項目】

- ✓ コンプライアンスの徹底、情報セキュリティの確保、安全保障貿易管理の徹底やセキュアな研究環境の構築等の研究インテグリティ・研究セキュリティの強化といった観点から、法人全体でリスクマネジメント体制の高度化を進める。㉔

国立大学法人の第5期中期目標・中期計画の項目等について《案》

資料 4-1

国立大学法人評価委員会
総会（第82回）R8.9.15

中 期 目 標	中 期 計 画
(前文) 法人の基本的な目標 「国立大学法人等改革基本方針」（令和7年11月4日文科科学省）に示された国立大学法人等の全体のミッションに対し、自法人が、自らの強みや特色、社会的役割を踏まえてどのような役割を果たしていくかという観点から、2040年を見据えた法人の基本的な目標や使命を明確かつ簡潔に記載。	※記載に当たっては、留意事項を参照し、次の事項を明記ください。 ①選択した中期目標について各法人の特色や強みを踏まえ具体的に達成を目指す水準 ②その水準を達成するための方策 ③その水準に向けた進捗状況や達成状況について検証可能な評価指標
◆ 中期目標の期間 中期目標の期間は、令和10年4月1日～令和16年3月31日までの6年間とする。	
I 教育研究の質の向上に関する事項 ※「第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から、留意事項を踏まえて選択し、記載 1 社会との共創 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	I 教育研究の質の向上に関する事項を達成するためにとるべき措置 1 社会との共創に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
2 教育 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	2 教育に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
3 研究 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	3 研究に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項 ※「第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 261 2110 300"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
Ⅲ 財務内容の改善に関する事項 ※「第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	Ⅲ 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 536 2110 574"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項 ※「第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 849 2110 887"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
Ⅴ その他業務運営に関する重要事項 ※「第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	Ⅴ その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 1082 2110 1120"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
（その他の記載事項）（別途連絡）			

※別表に記載する学部等の名称や学生収容定員に係る記載例は、別途連絡

留意事項

1. 全般的な留意事項

- 一 本資料は、中期目標・中期計画の記載事項と記載に当たって盛り込んでいただく必要のある内容を示したものです。
- 二 「法人の基本的な目標」、「中期目標の期間」及びローマ数字部分の項目は必須の記載事項です。中期目標・中期計画の記載方法は以下の2及び3を参照ください。
- 三 記載に当たっては、各法人の特性に応じて工夫してください。記載内容は原則として全学的な観点からのものとしますが、各法人の基本的な目標や使命と密接な関連を有し、全学的な観点から機能強化を図る事項については、特定の分野や個々の学部・研究科等に係る内容でも積極的にその具体的な内容を記載してください。
- 四 各法人の基本的な目標や使命と密接な関連を有し、各法人において一層の機能強化を図る事項を中心に記載するものとし、必ずしも全ての活動を記載する必要はありません。ただし、個別の取組の単なる列挙にとどまらず、法人の基本的な目標や使命、目指すべき機能強化の方向性に向けて、中期目標・中期計画全体の整合性が明確になるよう留意してください。
- 五 具体的な事項の記載に当たっては、各法人の方針に照らし、以下の内容等も参考にして作成してください。
 - ・2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）（平成30年11月26日 中央教育審議会）
 - ・2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿（審議まとめ）（平成31年1月22日 中央教育審議会大学分科会）
 - ・教学マネジメント指針（令和2年1月22日 中央教育審議会大学分科会）・我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）（令和7年2月21日 中央教育審議会）
 - ・改革の方針（令和7年8月29日 国立大学法人等の機能強化に向けた検討会）
 - ・国立大学法人等改革基本方針（令和7年11月4日 文部科学省）
 - ・科学の再興に向けて 提言（令和7年11月28日 「科学の再興」に関する有識者会議）、第7期科学技術・イノベーション基本計画（令和8年3月27日 閣議決定）
 - ・高校から大学・大学院を通じた人材育成システム改革ビジョン～人への投資の好循環による強い経済の実現～（令和8年4月28日 日本成長戦略会議 人材育成分科会）
 - ・国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日） ※令和8年●月●日改定
 - ・研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン（令和4年3月 大学等における研究設備・機器の共用化のためのガイドライン等の策定に関する検討会）
 - ・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（令和7年6月 科学技術・学術審議会人材委員会）
 - ・技術職員の人事制度等に関するガイドライン（令和8年3月 科学技術・学術審議会人材委員会）
 - ・第6次国立大学法人等施設整備5か年計画（令和8年3月31日 文部科学大臣決定）
- 六 中期目標・中期計画は、国立大学法人評価委員会による中期目標期間終了後の評価の基本的な基準や要素としての性格を持つこと、また、国立大学法人運営費交付金の配分に当たり、中期目標・中期計画における指標の設定や国立大学法人評価が活用される可能性があることに御留意ください。
- 七 大学関係者以外にもわかりやすい表現となるよう、特にアルファベットの略称については初出の場合は省略せず記載する、一般的にわかりにくいと思われるカタカナ語については可能な範囲で説明を付すなど、工夫し記載してください。

2. 中期目標

- 一 「第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」（以下「大綱（素案）」という。）から、以下を踏まえて選択し、各法人の中期目標としてください。
- (1) 「Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項」からは、以下の点に留意して選択してください。
- ・ 「1. 社会との共創」に関する項目（①～⑥）から、国立大学法人等の全体のミッションに対して法人が果たす役割を踏まえ、2項目程度選択してください。国立大学法人等の全体のミッションのうち、複数のミッションに同程度に重きを置く場合には、3項目以上選択してもかまいません。
 - ・ 「2. 教育」に関する項目（⑦～⑪）から、国立大学法人等の全体のミッションに対して法人が果たす役割を踏まえ、3項目程度選択してください。国立大学法人等の全体のミッションのうち、複数のミッションに同程度に重きを置く場合には、4項目以上選択してもかまいません。
 - ・ 「3. 研究」に関する項目（⑫～⑭）から、国立大学法人等の全体のミッションに対して法人が果たす役割を踏まえ、2項目程度選択してください。
 - ・ 「4. その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項」（⑮～⑰）から、各法人が第5期において特に変革を進め、機能強化を図ろうとする項目を選択してください（選択する項目数の目安は指定しません）。ただし、教員養成学部を有する大学を設置する法人にあっては、⑰（附属学校に関する項目）を、医学部を有する大学を設置する法人にあっては、⑱（附属病院に関する項目）を、原則として選択することが望まれます。
- (2) 「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項」、「Ⅲ 財務内容の改善に関する事項」、「Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項」及び「Ⅴ その他業務運営に関する重要事項」からは全ての項目を選択してください。
- 二 法人の機能強化の方向性を適切に反映した中期目標とする観点から、一に示す留意点に拠らない選択をすること、大綱（素案）に記載の項目を修正すること又は大綱（素案）にない法人独自の中期目標を追加することも可能です。その場合には、法人の基本的な目標や使命、機能強化の方向性に照らして、そのような中期目標の設定の必要性が十分に説明可能なものとなるように留意してください。
- 三 中期目標の設定に当たっては、中期目標の文末に、大綱（素案）における中期目標番号を記載してください。法人独自の中期目標を設定する場合は、Ⅰ～Ⅴのカテゴリー内のいずれかの項目の中に追記し、中期目標の文末に【独自】と記載してください。

3. 中期計画

- 一 中期目標ごとに、当該中期目標について具体的な達成を目指す水準、その水準を達成するための方策、その水準に向けた進捗状況や達成状況について検証可能な評価指標を明記してください。
- 二 機能強化を図る事項をより明確化・焦点化する観点から、原則として、中期計画は1つの中期目標当たり1～2項目程度、評価指標は1つの中期計画当たり1～2項目程度としてください。ただし、中期目標・中期計画全体として特に重点を置く中期目標であり一層の機能強化を図る事項が複数領域にわたる場合、一法人複数大学の法人で大学ごとに取り組を書き分ける必要がある場合など、必要な場合にはこの限りではありません。なお、複数の中期目標に対応する中期計画を作成しても構いませんが、同一の計画

を設定した場合には、2回目以降は末尾に「（再掲）」と記入してください。

三 中期計画の作成に当たっては、以下の点に留意してください。

- (1) 当該中期目標の達成との関係が明確であり、それが達成されたか否かを検証・評価することが可能な中期計画としてください。このため、中期目標期間と比較して過度に長期的な事項や過度に短期的な事項は含めないように留意してください。
- (2) 達成を目指す水準については、各法人の第4期中期目標期間の成果等を踏まえて妥当性が説明できるようにしてください。その際、実現可能性に配慮しつつも、計画達成の社会的価値や意義の大きさが社会一般から見て客観的に理解されるものとなるよう、法人の規模や特性等に照らして達成を目指す水準が十分に高いものであることが説明可能な計画を設定することに留意してください。
- (3) 達成を目指す水準については、達成度の評価が困難となる表現（「検討する」「図る」「努める」など）は控えてください。

四 評価指標の設定に当たっては、以下の点に留意してください。

- (1) 当該中期計画において達成すべき水準との関係が明確であり、それが達成されたかどうかの検証に資する指標としてください。
- (2) 評価指標は定量的、定性的いずれでもかまいませんが、三(2)のとおり、法人の規模や特性等に照らして十分に高い達成水準の中期計画を設定することとしていることを踏まえて、評価指標についても、目指すべき水準や目標値として適切なものとなっているか、その妥当性を十分に検証した上で、単にアウトプットの量を測るものにとどまらず、各取組の進捗状況及びその成果等を第三者が検証可能な指標を設定してください。このため、達成度の評価が困難となる表現（「検討する」「図る」「努める」など）は控えてください。
- (3) 定性的な評価指標を設定する場合には、当該中期計画において達成すべき水準の評価が定量的な評価指標によっては困難であるなど、定性的な評価指標によって評価する必然性が説明可能なものとなるよう留意してください。

五 別途案内する「機能強化を先導する評価指標」及び「卓越した評価指標」としての設定を申請する指標については、指標の末尾に「【先導】」及び「【卓越】」と記載してください。

六 その他の記載事項については、国立大学法人法第31条第2項第4号から第7号まで及び同項第8号に基づく国立大学法人法施行規則第7条各号に定める事項のほか、安全管理に関する計画等について記載して頂く予定ですが、詳細については別途御連絡します。

七 「大学・高専機能強化支援事業」（高度情報専門人材育成枠）に選定され、大学全体の収容定員の増加を伴う学部定員の増員を行った法人においては、令和8年3月27日付事務連絡「国立大学における学部定員の取扱いに係る留意点等について」のとおり、第5期中期目標期間終了時までには他学部・他学科を中心に同規模の定員減を行うことが必要であり、中期計画の別表において、定員減を行う学部及びその人数の計画を記載してください。

また、「大学・高専機能強化支援事業」（重点分野支援枠）に選定され、大学全体の収容定員の増加を伴う学部定員の増員を行った法人においては、同事務連絡のとおり、第6期中期目標期間終了時までには他学部・他学科を中心に同規模以上の定員減を行うことが必要であり、中期計画の別表において、入学定員減を行う学部・学科、人数及び時期の計画を記載してください。

なお、いずれの場合についても、当該機能強化に関連する中期計画を設定する場合には、当該中期計画の項目においても、可能な限り、同様の内容を記載するようにしてください。

4. その他

一 指定国立大学法人（指定国立大学を含む。以下同じ。）に関し、第4期まで提出を求めていた指定国立大学法人構想調書については、第5期においては中期目標・中期計画をもって代えることとします。これに伴い、指定国立大学法人が策定する中期目標（前文含む。）、中期計画や評価指標については、国際ベンチマークとなる大学・機関を明確に設定の上、指定国立大学法人が備えるべき6つの要素（①人材育成・獲得、②研究力強化、③国際協働、④社会との連携、⑤ガバナンスの強化、⑥財務基盤の強化）を適切に盛り込むなど、指定国立大学法人として目指す水準が明確になるような形で策定してください。

なお、指定国立大学法人の第5期中期目標・中期計画の素案については、国立大学法人評価委員会の指定国立大学法人部会による第4期全体フォローアップ（令和9年度実施予定）において、第4期における構想の進捗と併せて、指定国立大学法人として世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれるかどうかという観点から内容を確認する予定です。

二 第5期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱は、4年目終了時評価、国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しの検討を経た上で、令和9年6月頃を目途に改めて提示する予定です。

大学共同利用機関法人の第 5 期中期目標・中期計画の項目等について《案》

中 期 目 標	中 期 計 画
(前文) 法人の基本的な目標 「国立大学法人等改革基本方針」（令和 7 年 11 月 4 日 文部科学省）に示された国立大学法人等の全体のミッションに対し、自法人が、自らの強みや特色、社会的役割を踏まえてどのような役割を果たしていくかという観点から、2040 年を見据えた法人の基本的な目標や使命を明確かつ簡潔に記載。	※記載に当たっては、留意事項を参照し、次の事項を明記ください。 ①選択した中期目標について各法人の特色や強みを踏まえ具体的に達成を目指す水準 ②その水準を達成するための方策 ③その水準に向けた進捗状況や達成状況について検証可能な評価指標
◆ 中期目標の期間 中期目標の期間は、令和 10 年 4 月 1 日～令和 16 年 3 月 31 日までの 6 年間とする。	
I 教育研究の質の向上に関する事項 ※「第 5 期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から、留意事項を踏まえて選択し、記載 1 研究 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	I 教育研究の質の向上に関する事項を達成するためにとるべき措置 1 研究に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
2 共同利用・共同研究 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	2 共同利用・共同研究に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
3 教育・人材育成 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	3 教育・人材育成に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 評価指標

5 その他 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	5 その他に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 193 2110 229"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
II 業務運営の改善及び効率化に関する事項 ※「第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 411 2110 448"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
III 財務内容の改善に関する事項 ※「第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	III 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 687 2110 724"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項 ※「第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 1000 2110 1037"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
V その他業務運営に関する重要事項 ※「第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	V その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1189 1230 2110 1267"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
（その他の記載事項）（別途連絡）			

留意事項

1. 全般的な留意事項

- 一 本資料は、中期目標・中期計画の記載事項と記載に当たって盛り込んでいただく必要のある内容を示したものです。
- 二 「法人の基本的な目標」、「中期目標の期間」及びローマ数字部分の項目は必須の記載事項です。中期目標・中期計画の記載方法は以下の2及び3を参照ください。
- 三 各法人の基本的な目標や使命と密接な関連を有し、一層の機能強化を図る事項を中心に記載するものとし、必ずしも全ての活動を記載する必要はありません。ただし、個別の取組の単なる列挙にとどまらず、法人の基本的な目標や使命、目指すべき機能強化の方向性に向けて、中期目標・中期計画全体の整合性が明確になるよう留意してください。
- 四 具体的な事項の記載に当たっては、各法人の方針に照らし、以下の内容等も参考にして作成してください。
 - ・我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）（令和7年2月21日 中央教育審議会）
 - ・改革の方針（令和7年8月29日 国立大学法人等の機能強化に向けた検討会）
 - ・国立大学法人等改革基本方針（令和7年11月4日 文部科学省）
 - ・第7期科学技術・イノベーション基本計画（令和8年3月27日 閣議決定）
 - ・国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日） ※令和8年●月●日改定
 - ・研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン（令和4年3月 大学等における研究設備・機器の共用化のためのガイドライン等の策定に関する検討会）
 - ・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（令和7年6月 科学技術・学術審議会人材委員会）
 - ・技術職員の人事制度等に関するガイドライン（令和8年3月 科学技術・学術審議会人材委員会）
 - ・第6次国立大学法人等施設整備5か年計画（令和8年3月31日 文部科学大臣決定）
- 五 中期目標・中期計画は、国立大学法人評価委員会による中期目標期間終了後の評価の基本的な基準や要素としての性格を持つこと、また、国立大学法人運営費交付金の配分に当たり、中期目標・中期計画における指標の設定や国立大学法人評価の結果が活用される可能性があることに御留意ください。
- 六 大学・研究機関関係者以外にもわかりやすい表現となるよう、特にアルファベットの略称については初出の場合は省略せず記載する、一般的にわかりにくいと思われるカタカナ語については可能な範囲で説明を付すなど、工夫し記載してください。

2. 中期目標

- 一 「第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」（以下「大綱（素案）」という。）から、以下を踏まえて選択し、各法人の中期目標としてください。
 - (1) 「Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項」からは、各法人の全体のミッションに対して法人が果たす役割を踏まえ、10項目程度を選択してください。「1. 研究」～「5. その他」について、それぞれ1項目は必ず選択してください。
 - (2) 「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項」、「Ⅲ 財務内容の改善に関する事項」、「Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項」及び「Ⅴ その他業務運営に関する重要事項」からは全ての項目を選択してください。

- 二 法人の機能強化の方向性を適切に反映した中期目標とする観点から、一に示す留意点に拠らない選択をすること、大綱（素案）に記載の項目を修正すること又は大綱（素案）にない法人独自の中期目標を追加することも可能です。その場合には、法人の基本的な目標や使命、機能強化の方向性に照らして、そのような中期目標の設定の必要性が十分に説明可能なものとなるように留意してください。
- 三 中期目標の設定に当たっては、中期目標の文末に、大綱（素案）における中期目標番号を記載してください。法人独自の中期目標を設定する場合は、Ⅰ～Ⅴのカテゴリー内のいずれかの項目の中に追記し、中期目標の文末に【独自】と記載してください。

3. 中期計画

- 一 中期目標ごとに、当該中期目標について具体的な達成を目指す水準、その水準を達成するための方策、その水準に向けた進捗状況や達成状況について検証可能な評価指標を明記してください。
- 二 機能強化を図る事項の明確化・焦点化する観点から、原則として、中期計画は1つの中期目標当たり1～2項目程度、評価指標は1つの中期計画当たり1～2項目程度としてください。ただし、中期目標・中期計画全体として特に重点を置く中期目標であり一層の機能強化を図る事項が複数領域にわたる場合、大学共同利用機関ごとに取り組を書き分ける必要がある場合など、必要な場合にはこの限りではありません。なお、複数の中期目標に対応する中期計画を作成しても構いませんが、同一の計画を設定した場合には、2回目以降は末尾に「（再掲）」と記入してください。
- 三 中期計画の作成に当たっては、以下の点に留意してください。
 - (1) 当該中期目標の達成との関係が明確であり、それが達成されたか否かを検証・評価することが可能な中期計画としてください。このため、中期目標期間と比較して過度に長期的な事項や過度に短期的な事項は含めないように留意してください。
 - (2) 達成を目指す水準については、各法人の第4期中期目標期間の成果等を踏まえて妥当性が説明できるようにしてください。その際、実現可能性に配慮しつつも、計画達成の社会的価値や意義の大きさが社会一般から見て客観的に理解されるものとなるよう、法人の規模や特性等に照らして達成を目指す水準が十分に高いものであることが説明可能な計画を設定することに留意してください。
 - (3) 達成を目指す水準については、達成度の評価が困難となる表現（「検討する」「図る」「努める」など）は控えてください。
- 四 評価指標の設定に当たっては、以下の点に留意してください。
 - (1) 当該中期計画において達成すべき水準との関係が明確であり、それが達成されたかどうかの検証に資する指標としてください。
 - (2) 評価指標は定量的、定性的いずれでもかまいませんが、三(2)のとおり、法人の規模や特性等に照らして十分に高い達成水準の中期計画を設定することとしていることを踏まえて、評価指標についても、目指すべき水準や目標値として適切なものとなっているか、その妥当性を十分に検証した上で、単にアウトプットの量を測るものにとどまらず、各取組の進捗状況及びその成果等を第三者が検証可能な指標を設定してください。このため、達成度の評価が困難となる表現（「検討する」「図る」「努める」など）は控えてください。
 - (3) 定性的な評価指標を設定する場合には、当該中期計画において達成すべき水準の評価が定量的な評価指標によっては困難であるなど、定性的な評価指標によって評価する必然性が説明可能なものとなるよう留意してください。
- 五 別途案内する「機能強化を先導する評価指標」及び「卓越した評価指標」としての設定を申請する指標については、指標の末尾

に「【先導】」及び「【卓越】」と記載してください。

六 その他の記載事項については、国立大学法人法第31条第2項第4号から第7号まで及び同項第8号に基づく国立大学法人法施行規則第7条各号に定める事項のほか、安全管理に関する計画等について記載して頂く予定ですが、詳細については別途御連絡します。

4. その他

一 第5期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱は、4年目終了時評価、国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しの検討を経た上で、令和9年6月頃を目途に改めて提示する予定です。

2040年を見据えた第5期中期目標期間における機能強化の全体像

様式《案》

<法人番号：法人名>

1. 2040年を見据えたミッション・機能強化の方向性

(注) 各項目の枠の大きさやフォントサイズは適宜変更してかまわないが、全体として2ページ以内に収まるように作成すること。

<法人を取り巻く環境>

法人のミッション特定の前提となる、法人を取り巻く環境について記載すること。

例：入学者の出身地、卒業生の輩出先の状況
強みを有する分野（世界/国内における位置付け）
ターゲットとする圏域や分野の現況
地域又は類似の機能を有する高等教育機関の状況 ...

<第5期における見通し>

左に記載した環境が第5期及び2040年にどのように変化するかを見通しを記載すること。

【留意事項】

- ・ 確定的な予測ができないことは当然だが、可能な範囲でデータ等のエビデンスに基づく予測を記載すること。

<2040年における見通し>

<法人が果たすべきミッション>

国立大学法人のミッション●関係

~~~~~

#### 国立大学法人のミッション●関係

~~~~~

国立大学法人全体のミッション①～③のうち、自法人が役割を果たしていこうとするミッションについて、具体的にどのような役割を果たすのかを記載すること（複数のミッションに貢献していこうとする場合には、重きを置くミッションが明確になるように記載）。

【留意事項】

- ・ 上記の法人を取り巻く環境及び2040年の見通しとのつながりが分かるように記載すること。
- ・ ミッション①については、ターゲットとする分野、それを通じて社会にどのような新たな価値や市場を創出していくのかといった観点を明確にすること。
- ・ ミッション②については、同様の分野・領域での人材育成を担っている他の教育機関と比べて国立大学としてどのような人材を育成するのかを明確にすること。
- ・ ミッション③については、ターゲットとする圏域、域内の他の教育機関と比べて国立大学としてどのような人材を育成するのか、当該地域の振興にどのようにつながるのかを明確にすること。

2. 教育研究の高度化の方向性

＜法人番号：法人名＞

＜第5期におけるアクション＞

教育研究の高度化のための取組のうち、2040年を見据えて第5期中に取り組む取組及び当該取組に関する評価指標（KPI）を記載すること。

【留意事項】

- ・ 取り組もうとしている内容（中期計画に盛り込もうとする内容）全てを記載する必要はなく、特に法人として重点を置く取組（中期計画において「機能強化を先導する評価指標」の設定を考えているもの等）を中心に記載すること。
- ・ 1. に記載した果たすべきミッションにどう寄与するのが明確になるように記載すること。

＜2040年を見据えた将来像＞

教育研究の高度化のための取組のうち、左記の取組に連続して2040年までに取り組む取組を記載すること。

3. 組織の見直しの方向性

＜根拠＞

＜第5期におけるアクション＞

＜2040年を見据えた将来像＞

項目ごとに、根拠（可能な限り定量的なものが望ましい）と併せて、2040年を見据えた組織見直しの取組及びそれを踏まえて第5期に取り組む組織見直しの取組について記載すること。

【留意事項】

- ・ 2. で記載した教育研究の高度化に取り組むためのリソースの最適配分（法人間の連携・統合等を通じた組織・リソースの最適配置を含む。）という観点を明確にした形で、組織の見直しについて記載すること。
- ・ 教育研究組織の改編や定員の見直しを検討しているものについては、その全体像が分かる形でこの様式に記載すること。その際、見直しのスケジュール、具体的な定員増減の人数（既に決まっていれば/課程別・学部等別の入学定員・収容定員の別を明確化※）を明確に記載すること。
※記載例）〇〇学部（〇〇人→△△人：R12～）、〇〇研究科（修）（〇〇人→△△人：R14～）
- ・ 附属組織（附属学校、附属病院、附置研究所等）に関する組織の見直しについても、あれば記載すること。

第5期中期目標期間における「機能強化を先導する評価指標」等の指定について《案》

1. 第4期中期目標・中期計画における意欲的な評価指標

各法人の教育研究の更なる質向上等を促進する観点から、中期計画の評価指標の設定に当たって、**実現可能性だけでなく、意欲的・挑戦的な達成水準を設定することを促す**ことを目的として、各法人の申請に基づき、国立大学法人評価委員会が意欲的な達成水準を掲げていると認めるものを「**意欲的な評価指標**」として指定し、**達成水準を満たした場合は他の評価指標が同じく満たした場合よりも高く評価するとともに、達成水準を満たしていない場合でも、取組に係る進捗を確認した上で評価を行う**こととしている。

しかしながら、**意欲的な評価指標が認められた法人は40法人**（国立大学法人36法人、大学共同利用機関法人4法人）にとどまり、**無難な評価指標が設定されがちな状況が継続**し、質向上等の促進の効果が限定的となっている。

《現在の意欲的な評価指標例》

- ・ 東京大学関連スタートアップの累積社数 650社（第4期中期目標期間最終年度における累計）【東京大学】
- ・ QS世界大学ランキング（社会科学分野）第4期中期目標期間最終年度までに40位以内（2020年度101位）【一橋大学】
- ・ 半導体関連企業への輩出人材数／第4期中期目標期間最終年度までに第3期中期目標期間最終年度の人数の2.5倍以上の人材輩出を達成する。【熊本大学】

2. 第5期中期目標期間に向けた方向性

① 「機能強化を先導する評価指標」の指定 ※新たに設定

（指定の在り方）

中期目標・中期計画は、大学が特色的に取り組んでいく事項を社会に示していくツールでもあることも踏まえ、中期計画の素案提出段階で、全ての法人から、**各法人が特色的と考える取組に関する評価指標**を選択して申請。**文部科学省及び評価委員会でその内容を重点的に確認・助言**した上で、**自法人にとって達成に相応の挑戦性を要する指標**について、評価委員会において「**機能強化を先導する評価指標**」として指定（申請数・指定数の規模感については今後検討 ※第4期における1法人あたりの評価指標数：平均61）。

（指定された指標の取扱い）

- ・ 国立大学法人評価に当たって、達成水準を満たしていない場合でも、**取組に係る進捗を確認した上で評価**を行う。
- ・ 運営費交付金における**政策実現・機能強化の取組に対する支援の採択**に当たって考慮。

② 「卓越した評価指標」の指定 ※第4期における「意欲的な評価指標」に相当

（指定の在り方）

「機能強化を先導する評価指標」のうち、**他に類を見ない先駆的な取組・指標**や、**自法人における過去の実績にとどまらず、機能や規模等の類似する法人との比較の中で高い達成水準の指標を掲げているもの**について、法人の申請に基づき、評価委員会において「**卓越した評価指標**」として指定。

（指定された指標の取扱い）

- ・ 国立大学法人評価に当たって、達成水準を満たしていない場合でも、**取組に係る進捗を確認した上で評価**を行うとともに、**達成水準を満たした場合には高く評価**することとする（運営費交付金における成果・実績に基づく配分に間接的に影響する）。
- ・ 運営費交付金における**政策実現・機能強化の取組に対する支援の採択**に当たって考慮。

第4期

○意欲的な
評価指標

: 40法人で指定

- ・客観性
- ・新規性、先駆性、
困難性

の観点から審査

評価指標

(第4期における平均設定数 : 61)

○卓越した評価指標

◎ 機能強化を先導する評価指標のうち、法人の申請に基づき、以下の観点で指定。

- ・ 他に類を見ない先駆的な取組であるか、又は、自法人における過去の実績にとどまらず、機能や規模等の類似する法人との比較の中でトップレベルの達成水準の指標となっているか。
- ・ 当該目標を達成することが、他の国立大学法人の先駆的なモデルとなるなど、自法人を超えた大きな意義・影響力を有するものであるか。

は指標の
大学が
証明性

⇒ 国立大学法人評価に当たって、達成水準を満たしていない場合でも、取組に係る進捗を確認した上で評価を行うとともに、達成水準を満たした場合には高く評価する。

・ 運営費交付金における政策実現・機能強化の取組に対する支援の採択に当たって考慮。

○機能強化を先導する評価指標 ※全ての法人が申請することを想定

- ① 各法人が、特色的と考える指標を選択して申請。
- ② 文部科学省及び評価委員会において確認・助言の上、以下の観点で指定。

- ・ 組織・業務見直しにおいて示した各法人のミッションに照らして、本質的・特色的な取組に関わる指標となっているか。
- ・ 目指すべきアウトカムにつながる指標となっているか。
- ・ 何らかの取組や活動を行うことのみで判断されるものではなく、取組を通じたアウトカム・アウトプットを表す指標となっているか。
- ・ 自法人における現状と比較して、十分に高い（達成に相応の挑戦性を要する）あるいは新規性のある目標値となっているか。

は指標の
大学が
意欲性

⇒ 国立大学法人評価に当たって、達成水準を満たしていない場合でも、取組に係る進捗を確認した上で評価。

・ 運営費交付金における政策実現・機能強化の取組に対する支援の採択に当たって考慮。

評価指標

【参考】第4期中期目標期間における意欲的な評価指標の判定状況

	評価指標	意欲的な 評価指標 (うち再申請)	申請数	
			当初	再申請
合 計	5,042	64 (6)	614	32

参考 各国立大学法人の評価指標数、意欲的な評価指標数および意欲的な評価指標再申請数

法人 番号	法人名	評価指標	意欲的な 評価指標 (うち再申請)	申請数	
				当初	再申請
1	北海道大学	58	1	10	
2	北海道教育大学	48	—	1	
3	室蘭工業大学	47	—	5	
6	旭川医科大学	63	—	3	1
8	弘前大学	79	—	6	
9	岩手大学	30	—	1	
10	東北大学	50	3	19	2
11	宮城教育大学	51	—	7	1
12	秋田大学	95	—	10	1
13	山形大学	71	—	3	
14	福島大学	59	—	5	
15	茨城大学	22	—	1	
16	筑波大学	76	1	3	1
17	筑波技術大学	37	—	2	1
18	宇都宮大学	41	—		
19	群馬大学	101	—	29	
20	埼玉大学	55	1	6	
21	千葉大学	40	2	11	
22	東京大学	122	5	18	
23	東京医科歯科大学	76	2	20	3
24	東京外国語大学	31	1	12	
25	東京学芸大学	45	—	1	
26	東京農工大学	56	2	21	
27	東京芸術大学	44	1	16	
28	東京工業大学	29	—	6	
29	東京海洋大学	80	—	7	
30	お茶の水女子大学	55	2 (2)	3	3
31	電気通信大学	66	1	6	

法人 番号	法人名	評価指標	意欲的な 評価指標 (うち再申請)	申請数	
				当初	再申請
32	一橋大学	49	3	9	
33	横浜国立大学	47	—	6	
34	新潟大学	73	1	11	1
35	長岡技術科学大学	56	—	5	
36	上越教育大学	76	—	5	
37	富山大学	87	—	3	1
38	金沢大学	31	—	19	2
39	福井大学	71	2	12	
40	山梨大学	90	—	4	
41	信州大学	40	—	4	
43	静岡大学	60	1 (1)	3	1
44	浜松医科大学	66	—	6	
46	愛知教育大学	60	—	8	
47	名古屋工業大学	29	—	1	1
48	豊橋技術科学大学	53	1	1	
49	三重大学	67	—	3	
50	滋賀大学	76	—	3	
51	滋賀医科大学	57	1	5	
52	京都大学	72	3	8	
53	京都教育大学	69	—	9	1
54	京都工芸繊維大学	43	—	9	
55	大阪大学	87	3	20	
56	大阪教育大学	56	1	12	
57	兵庫教育大学	58	—	7	
58	神戸大学	45	4	15	
61	和歌山大学	37	—	4	
62	鳥取大学	60	—	5	1

法人 番号	法人名	評価指標	意欲的な 評価指標 (うち再申請)	申請数	
				当初	再申請
63	島根大学	74	1	8	
64	岡山大学	31	—	2	1
65	広島大学	56	2	6	
66	山口大学	63	—	6	
67	徳島大学	74	3	11	
68	鳴門教育大学	17	1	6	
69	香川大学	64	—	4	1
70	愛媛大学	84	1	10	
71	高知大学	83	1	9	
72	福岡教育大学	44	—	3	
73	九州大学	98	3	16	
74	九州工業大学	31	—	2	2
75	佐賀大学	53	—	2	1
76	長崎大学	85	1	11	
77	熊本大学	106	2 (1)	7	1
78	大分大学	43	1 (1)	9	1
79	宮崎大学	107	—	13	1
80	鹿児島大学	83	2	3	
81	鹿児島体育大学	53	—	4	
82	琉球大学	55	—	3	
83	政策研究大学院大学	37	—	6	
84	総合研究大学院大学	49	—		
85	北陸先端科学技術大学院大学	25	—		
86	奈良先端科学技術大学院大学	92	—	4	
91	東海国立大学機構	173	1	23	
92	北海道国立大学機構	31	1	11	1
93	奈良国立大学機構	89	2 (1)	6	2

国立大学法人等の第 5 期中期目標・中期計画及び評価等に関する ワーキンググループの設置について

令和 8 年 9 月 1 5 日
国立大学法人評価委員会決定

1. 設置目的

第 5 期中期目標期間に向け、各国立大学法人等から提出される第 5 期中期目標及び中期計画の素案の審議方針及び第 5 期中期目標期間における国立大学法人評価の実施方法等について専門的な観点から検討を行うため、国立大学法人等の第 5 期中期目標・中期計画及び評価等に関するワーキンググループを設置する。

2. 位置付け

国立大学法人評価委員会の下にワーキンググループを設ける。

3. 委員構成

ワーキンググループの構成員は、委員長の指名する委員及び臨時委員、専門委員で構成する。

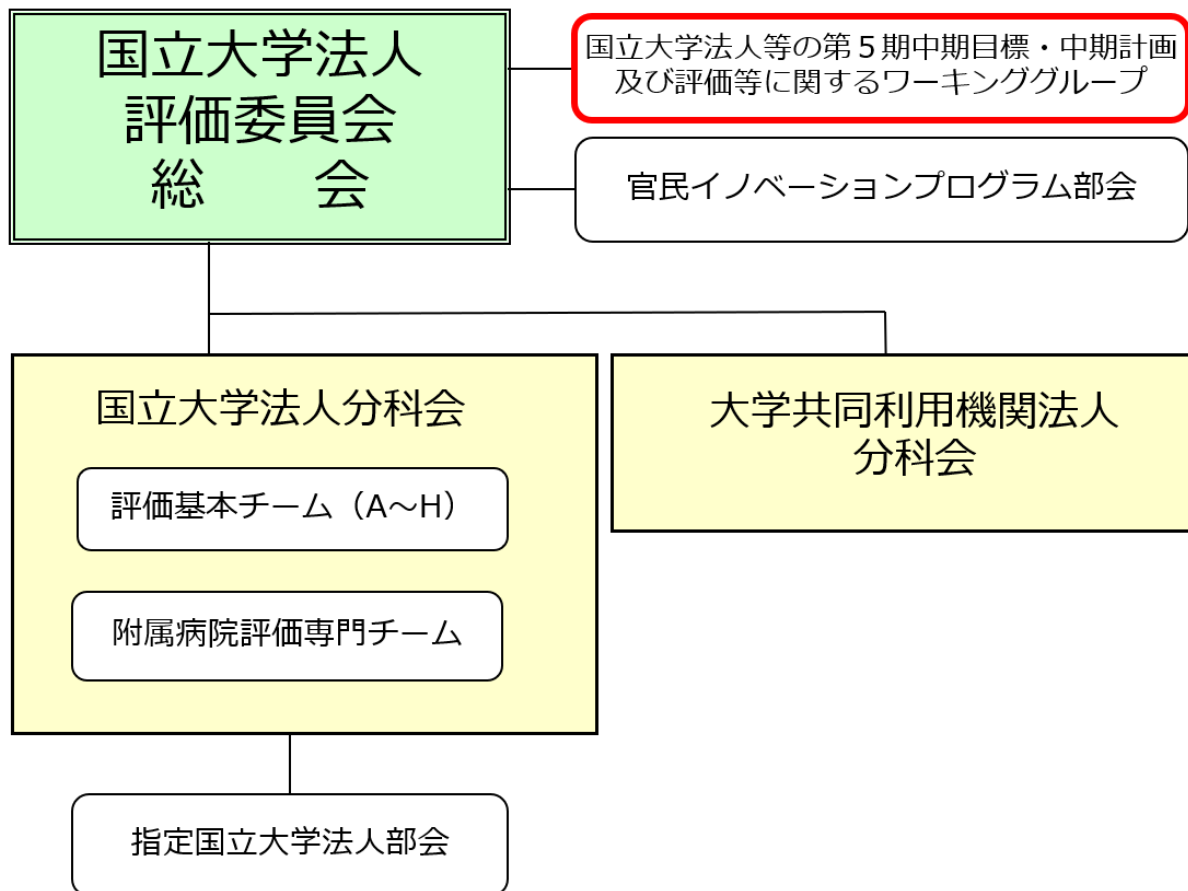
4. 検討事項

- （１）国立大学法人等の第 5 期中期目標・中期計画の審議方針
- （２）第 5 期中期目標期間における国立大学法人評価の実施方法
- （３）その他、第 5 期中期目標・中期計画及び評価等に関し審議が必要な事項

国立大学法人評価委員会の構成・主な所掌業務

国立大学法人評価委員会

- 国立大学法人法第9条に基づき設置
- 産業界・マスコミ・大学関係、会計関係など様々な委員により構成



主な所掌事務

- 法人の業務実績評価（4年目終了時、中期目標期間終了時）の実施
- **中期目標の策定・中期計画の認可に係る意見を述べること**
- 中期目標期間終了時における組織・業務の検討に係る意見を述べること
- 指定国立大学法人の指定に係る意見及び指定の取消しに係る意見を述べること

国立大学法人等の第5期中期目標・中期計画及び評価等に関する
ワーキンググループ委員

【委員】

【14名】

あさい 浅井	きよふみ 清文	名古屋市立大学学術顧問・特任教授 公立大学協会専務理事
いしかわ 石川	まさとし 正俊	東京理科大学 学長
おおの 大野	ひでお 英男	国立研究開発法人情報通信研究機構 理事長 経済産業省 特別顧問
くになか 國中	ひとし 均	総合研究大学院大学特任教授・執行役
くりはら 栗原	みつえ 美津枝	株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所 シニアエグゼクティブフェロー
たでぬま 蓼沼	こういち 宏一	東京女子大学現代教養学部・経済経営学科教授
つかもと 塚本	めぐみ 恵	一般社団法人デジタルソサエティフォーラム 代表理事、 artience株式会社社外取締役
てるみち 曄道	よしあき 佳明	上智学院理事、上智大学理工学部教授
にしおか 西岡	かつこ 佳津子	株式会社日立製作所人財統括本部 研究開発人事総務本部長
はっとり 服部	やすなお 泰直	独立行政法人大学改革支援・学位授与機構長
ひらこ 平子	ゆうじ 裕志	ANAホールディングス株式会社 特別顧問
ふくはら 福原	ただひこ 紀彦	日本私立学校振興・共済事業団 理事長
やまぐち 山口	ひろき 宏樹	独立行政法人大学入試センター 前理事長、顧問
よこた 横田	きょうこ 響子	株式会社コラボ 代表取締役

検討会の趣旨

- 令和10年度から国立大学法人等の第5期中期目標期間が開始されるに当たり、同期間における国立大学法人運営費交付金に関し、その在り方の方向性等に関する検討を行う。

国立大学法人等改革基本方針（令和7年11月4日文部科学省）における記載

6. 1. ～ 5. を踏まえた文部科学省における取組

（2）各国立大学法人等の機能強化の促進に向けた財政的支援方策等の検討

○ 基盤的経費について、適切なインセンティブ設計の下、各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、**第5期中期目標期間に向けて運営費交付金の在り方に関する会議体を設置し、「改革の方針」において例示された基本的な視点※も踏まえ検討。**

※「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」でとりまとめられた「改革の方針」では、基盤的経費の在り方の見直しの際の基本的な視点として以下が例示されている。

- ・各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に沿った活動に安定的に取り組むことができるよう、基盤的経費の配分額について**中期目標期間中の見通しを立てやすい明快な配分ルール**を構築すること
- ・上記の考え方をベースとしつつ、各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に応じた取組の成果について、**指標等を基に何らかのインセンティブを持たせる仕組み**を入れるとともに、その成果を測るに当たっては、**大きな改革を進める観点と、シンプルな評価の仕組みとする観点**を持つこと
- ・最低限必要と考えられる**教育研究をベースとした経費**については、**社会経済状況の変化に左右されず活動ができるよう、物価等の変動に対応させる観点**も含め、安定性をより向上させた仕組みとすること

検討事項

- 第5期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の配分方法等について
- その他、国立大学法人運営費交付金に関する事項について

検討のスケジュール

- 令和8年2月24日：第1回会合
- 令和8年7月27日：第4回会合 中間まとめ（案）について座長一任
- 令和8年7月29日：中間まとめ
- 令和9年春頃（予定）：最終まとめ

検討会構成員（敬称略、五十音順）

- | | | |
|------|-----|--------------------------|
| 貞広 | 齋子 | 千葉大学副学長・教育学部教授 |
| 杉村 | 美紀 | 上智大学長 |
| 土居 | 丈朗 | 慶應義塾大学経済学部教授 |
| 永井 | 良三 | 自治医科大学長 |
| ○ 西尾 | 章治郎 | 国際高等研究所長 ※座長代理 |
| 橋本 | 和仁 | 科学技術振興機構理事長 |
| ◎ 橋本 | 雅博 | 住友生命保険相互会社取締役会長代表執行役 ※座長 |
| 服部 | 泰直 | 大学改革支援・学位授与機構長 |
| 林 | 隆之 | 政策研究大学院大学教授 |
| 平子 | 裕志 | ANAホールディングス株式会社特別顧問 |
| 藤井 | 良一 | 日本極地研究振興会理事長 |
| 宮下 | 宗一郎 | 青森県知事 |
| 両角 | 亜希子 | 東京大学大学院教育学研究科教授 |

第5期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する中間まとめ【概要】

資料8-2

国立大学法人評価委員会
総会（第82回）R8.9.15

I. はじめに

- 国立大学法人運営費交付金は、国立大学法人及び大学共同利用機関法人が教育、研究及びこれらを通じた社会貢献を安定的かつ継続的に実施していくための基盤となる財源として、我が国の知の基盤を支える根幹となる仕組みであり、近年の物価上昇や人件費の増加等への対応は喫緊の課題
- 「国立大学法人等改革基本方針」（令和7年1月）等を踏まえ、第5期中期目標期間（令和10～15年度）における運営費交付金の算定ルールの基本的な考え方及び主な論点を中間的に取りまとめたものであり、今後、更なる具体化に向けた検討が必要
- 各国立大学法人等の規模や組織の在り方については、第5期中期目標期間に向けた組織及び業務全般の見直しの取組の中で検討が進められており、これらに基づき各法人の規模等が適切に設定されることを前提として検討

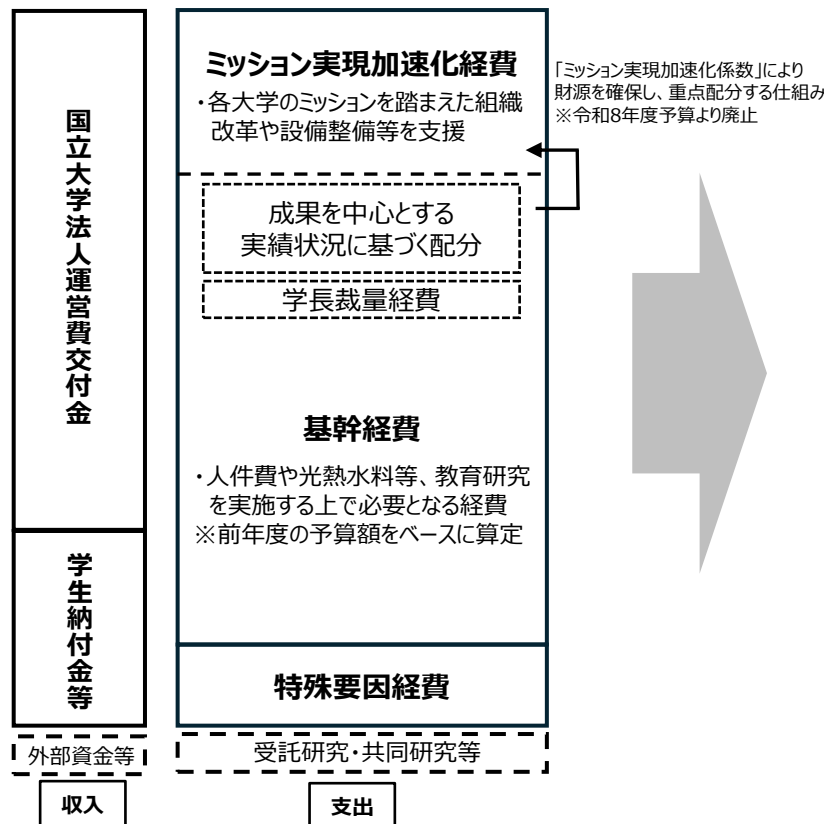
II. 第5期中期目標期間における運営費交付金の算定ルールの考え方

基本的な考え方

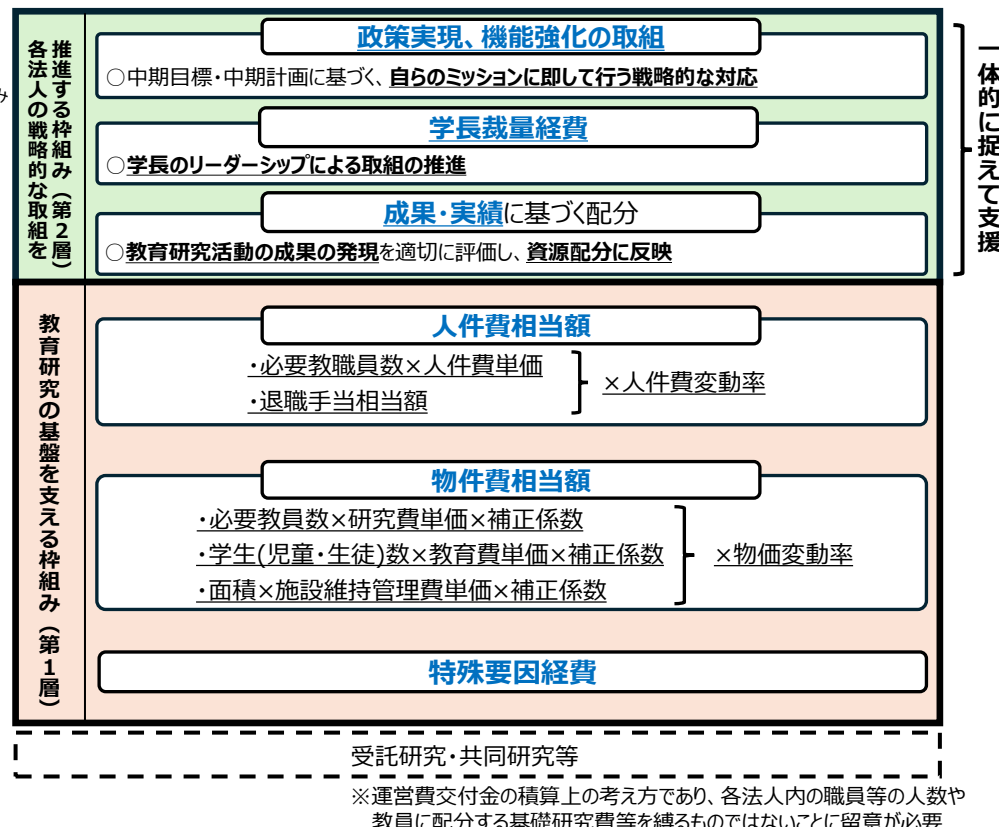
- 安定的な基盤の確保**とともに、各法人の**戦略的な取組や成果を評価し、その結果を資源配分に反映**させることも重要
- また、どのような経営資源を充実させていくといった**経営戦略を構築し、自らがリスクを取って経営判断**をしていくことが必要
- このような方向性が体现されるよう、①**教育研究の基盤を支える枠組み（第1層）**及び②**各法人の戦略的な取組を推進する枠組み（第2層）**の二つに大別
- 第1層は**物価・人件費の変動に連動**することとし、**安定性、継続性及び予見可能性を重視**。第2層は**中期目標・中期計画の達成に向けた戦略的な取組を促すインセンティブ**として機能することを期待

構成のイメージ

第4期



第5期の構成イメージ



今後の主な論点

教育研究の基盤を支える枠組み（第1層）

- 各法人の規模（教員・学生の数や施設面積等）をベースとし、分野や地域性を考慮しつつ支援単価や係数を具体化
- 物価変動率の設定について、消費者物価指数の活用や教育研究活動に必要な物件費の変動を適切に反映する指標の在り方
- 運営費交付金への物価・人件費の変動の適切な反映に連動した授業料など学生納付金の在り方 等

各法人の戦略的な取組を推進する枠組み（第2層）

- 評価指標（KPI）の設定、第5期中期目標・中期計画の策定・評価プロセスとの連動
- 学長裁量経費について、従来の規模に応じた配分に加え、学長の改革構想や取組を反映する仕組み 等

【附属施設（附属病院、附属学校、附置研究所及び研究施設等）】

- 基本的な考え方としては全体の算定方法に則りつつ、それぞれが果たす固有の機能や役割を踏まえた調整が必要と考えられるが、今後詳細な検討が必要

<附属病院>

- 診療報酬に代表される診療機能に対する支援と教育研究に対する支援の役割分担を踏まえた上で、国公立共通となる大学附属病院に対する支援の枠組みと国立大学附属病院特有の課題に対する支援の明確化などの観点からの支援策の検討

<附属学校>

- 教育課題の解決に実験校としてより大きな貢献をするため、次期学習指導要領においても重視されている多様な児童生徒に対応する指導モデルの開発など、これまでの附属学校の在り方を変えるような、新たな取組に挑戦する附属学校に対する支援の在り方

<附置研究所及び研究施設等>

- 研究コミュニティの拠点である共同利用・共同研究拠点に対する他制度との連携を含めた総合的な支援の在り方

【大学共同利用機関法人の特例】

- 国立大学法人と同様の算定とすることが適当と考えられるが、必要な光熱水費や共同利用に係る算定に当たり、特別に配慮した仕組みの検討が必要 等

Ⅲ. 第4期中期目標期間中の運営費交付金の確実な確保について

- 第5期中期目標期間に向けた制度の見直しの議論と並行して、足下の第4期中期目標期間（令和4～9年度）においても、教育研究活動の基盤を支える観点から、その必要な予算を確実に確保していくことが不可欠
- 特に、近年の物価上昇や人件費の増加等により、教育研究活動に必要な基盤的経費の実質的な価値が低下している状況にあることや、教育研究に必要なとなる設備の老朽化が著しく、十分な更新や最新の設備の導入が滞っていることへの対応は喫緊の課題
- 第4期中期目標期間においても、「国立大学法人等改革基本方針」で示した改革を徹底するとともに、国立大学法人等が社会からの期待に応え、教育研究活動を安定的かつ継続的に実施するため、「第7期科学技術・イノベーション基本計画」等に盛り込まれている運営費交付金の大幅な拡充を強く期待

第 5 期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する中間まとめ

令和 8 年 7 月 2 9 日
第 5 期中期目標期間における
国立大学法人の運営費交付金
の在り方に関する検討会

I. はじめに

- 国立大学法人運営費交付金（以下、「運営費交付金」という。）は、国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下、「国立大学法人等」という。）が教育、研究及びこれらを通じた社会貢献を安定的かつ継続的に実施していくための基盤となる財源として、我が国の知の基盤を支える根幹となる仕組みである。
- 運営費交付金に係る検討に当たり、近年の物価上昇や人件費の増加等により、教育研究活動に必要な基盤的経費の実質的な価値が低下している状況にあることや、教育研究に必要な施設設備の老朽化が著しく、安全・安心な教育研究環境の維持が困難になっていること、十分な設備更新や最新の機器等の導入が滞っていることなどへの対応は喫緊の課題である。
- また、これまで大学への支援は、運営費交付金等の基盤的経費や競争的資金によるデュアルサポートを基本としてきたところ、基盤的経費の削減等によりシステムに機能不全が生じ、安定的な教育研究活動や全学的視点に立った大学の構想力が阻害されているとの指摘もある。
競争的資金は特定の事業や研究活動を支援する上で重要である一方、使途や期間に制約があるため、教職員の安定的な雇用、教育研究基盤の維持、各大学の中長期的な構想力を支える財源を代替することは困難であることから、国立大学法人の第 5 期中期目標期間（令和 1 0 ～ 1 5 年度）に向けて、運営費交付金の確保が必要である。
- 運営費交付金を巡る政府の方針としては、令和 8 年 3 月に閣議決定された「第 7 期科学技術・イノベーション基本計画」において、科学技術・イノベーション政策の効果的な推進のためには大学等における基盤的経費の確保が不可欠であるとされた上で、「国立大学法人等の基盤的経費である国立大学法人運営費交付金について、物価・人件費の上昇等を踏まえつつ、基礎研究の充実等を行うため、大幅な拡充を図る」ことが盛り込まれている。
また、第 5 期中期目標期間に向けて、「各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、教育研究をベースとした経費について物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとするなど、運営費交付金の在り方を見直す」とされている¹。

¹ 「第 7 期科学技術・イノベーション基本計画」（令和 8 年 3 月 2 7 日閣議決定）（抜粋）

- 文部科学省においては、令和7年8月に「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」において取りまとめられた「改革の方針」を踏まえ、令和7年11月に「国立大学法人等改革基本方針」を策定し、第5期中期目標期間に向けて、組織業務の見直しや財務・人事戦略の強化とともに、運営費交付金を含めた基盤的経費の在り方について検討を進めることとしている。

この基本方針においては、運営費交付金について、各法人のミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援しつつ、その成果に応じたインセンティブを付与する仕組みとすること、また、物価変動等も踏まえた安定性の高い制度とすることなどが基本的な視点として示されている。
- このような改革の方針の下で、運営費交付金の在り方を検討するため、文部科学省において本検討会を設置し、4回にわたり議論を行うとともに、その間に詳細の算定方法を検討するためのワーキンググループを設け、より具体的な算定方法等について4回にわたり検討を進めてきた。
- 本中間まとめは、以上のような背景及び検討の経緯を踏まえ、本検討会におけるこれまでの議論を整理し、第5期中期目標期間における運営費交付金の算定ルールの基本的な考え方及び主な論点を中間的に取りまとめたものである。
- なお、各国立大学法人等の規模や組織の在り方については、文部科学省において並行して進めている第5期中期目標期間に向けた組織及び業務全般の見直しの取組の中で、国立大学法人評価委員会の下にワーキンググループを設置し、各法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえた検討が進められているところであり、本検討会における運営費交付金の在り方の検討は、これらに基づき各法人の規模等が適切に設定されることを前提として行ったものである。
- また、本中間まとめは、あくまで現時点における基本的な方向性及び論点を示すものであり、今後、更なる具体化に向けた検討を進めていく必要がある。今後、令和9年度予算編成や第5期中期目標・中期計画の策定に向けた検討状況を踏まえ、さらに整理を進めることとしたい。

第7章 推進体制・ガバナンスの改革

2. 基盤的経費の確保と研究大学におけるマネジメント改革

(2)基盤的経費について

科学技術・イノベーション政策の効果的な推進のためには、多様で卓越した知を創造する基盤である大学・国研等における基盤的経費の確保が不可欠である。関係府省は、それぞれの社会・経済課題の対応には大学・国研等における基礎研究・学術研究の成果の活用が極めて重要になってきていることを踏まえ、それらへの投資の拡充と基盤強化に取り組むことが必要である。その際、国立大学法人等の基盤的経費である国立大学法人運営費交付金について、物価・人件費の上昇等を踏まえつつ、基礎研究の充実等を行うため、大幅な拡充を図る。なお、第5期中期目標期間（2028～2033年度）に向けて、各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、教育研究をベースとした経費について物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとするなど、運営費交付金の在り方を見直す。

Ⅱ. 第5期中期目標期間における運営費交付金の算定ルールのかえ方

1. 基本的かえ方

- 第1期中期目標期間（平成16～21年度）から第4期中期目標期間（令和4～9年度）までの運営費交付金の算定ルールについては、基盤的経費と評価・再配分的要素が複雑に組み合わさった構造となっている。これは、各法人の教育研究等の基盤的な活動に対して、その活動規模に応じた必要な資金がどの程度確保されているのかが分かりにくく、また、各法人及び国双方にとって仕組みの理解が容易ではないほか、配分結果の予見可能性も十分に確保されているとはいひ難い状況にある。
- 社会経済環境の変化に伴い、国立大学法人等には、各法人の強みやミッションに即して、教育研究に加え、地域連携、産学連携、国際化、リ・スキリング、高度人材育成等の多様な機能を発揮することが期待されている。このため、安定的な基盤の確保とともに、各法人の戦略的な取組や成果を評価し、その結果を資源配分に反映させることも重要であり、この両立を図ることが求められる。
- また、第5期中期目標期間においては、各法人がミッションや機能強化の方向性に沿って、教育研究及びこれらを通じた社会貢献等のパフォーマンスを最大化していくため、自らが有する経営資源の棚卸しを行った上で、どのように機能強化の方向性に沿って経営資源を活用していくか、また、どのような経営資源を充実させていくかといった経営戦略を構築し、自らがリスクを取って経営判断をしていくことが必要である。
- このような方向性が体現されるよう、第5期中期目標期間における運営費交付金の算定ルールについては、第4期中期目標期間までの算定の枠組みとの連続性にも配慮し、各法人の運営に過度な混乱を生じさせないよう留意しつつ、
 - ①教育研究の基盤を支える枠組み（第1層）
 - ②各法人の戦略的な取組を推進する枠組み（第2層）の二つに大別することが考えられる。
- ①教育研究の基盤を支える枠組み（第1層）は、全ての国立大学法人等が教育研究及びこれらを通じた社会貢献等の基盤的な活動を実施するに当たり必要となる基礎的経費を措置するものとし、物価・人件費の変動に連動することとし、安定性、継続性及び予見可能性を重視することが期待される。②各法人の戦略的な取組を推進する枠組み（第2層）は、各法人のミッションや戦略に応じた取組及び成果に基づき資源配分を行うものとし、中期目標・中期計画の達成に向けた戦略的な取組を促すインセンティブとして機能することが期待される。

2. 教育研究の基盤を支える枠組みの算定のかえ方

- 教育研究の基盤を支える枠組み（第1層）は、各法人による教育研究を中心とする基盤的経費を積算上の基礎としつつ、各法人が教育研究及びこれらを通じた社会貢献等を安定的に実施するための基盤的な財源として措置するものであり、機能やミッションが異なる国立大学法人等が共通的に必要となる経費を対象とすることが適当であり、各法

人の規模（教員・学生の数や施設面積等）をベースとし、それぞれに支援単価を設定して計算した上で、物価や人件費の変動係数を乗じるといった方法が考えられる。

○ 具体的には、

① 必要教員数×人件費単価×人件費変動率

② 必要職員数×人件費単価×人件費変動率

③ 退職手当相当額×人件費変動率

により必要な人件費相当額を計算したうえで、

④ 必要教員数×研究費単価×補正係数×物価変動率

⑤ 学生（児童・生徒）数×教育費単価×補正係数×物価変動率

⑥ 面積×単価×補正係数×物価変動率

により必要な物件費相当額を計算することが考えられる。

（１）人件費相当額

○ 必要教職員数の設定については、例えば、法人化時に国から承継した教職員に対するポスト数（以下、「承継ポスト」という。）を参照して検討することが考えられるが、その際、法人化以降の各国立大学法人等の組織見直しによる教職員数の増減など、各法人のこれまでの教育研究等の活動実績や組織運営上の実態も踏まえつつ、今後詳細な検討が必要である。

○ 人件費単価については、例えば、各法人の平均給与額を基に算定するといった方法が考えられるが、これまでの各法人の裁量による給与等の増減が直接反映されることとなり、法人間で不公平な算定となる懸念がある。例えば、第４期中期目標期間の運営費交付金の算定において、専任教員の給与費相当額を算定しており²、国として支援する部分を特定するという観点から、この方法を参考として算定することが考えられる。

○ 退職手当相当額については、第４期中期目標期間までは、運営費交付金での措置対象となる教職員の個々人の退職手当に対して文部科学省において個別に算定し、特殊要因経費として精算を行っているが、法人化以降２０年以上が経過したことも踏まえ、例えば、法人化以降の支給実績の平均単価を活用すること等により第５期中期目標期間中は固定額を配分することなどが考えられる。これにより、個別精算の簡素化だけではなく、各法人が承継ポストに過度に左右されることなく、中長期的な財源の見通しを立てながら、年俸制の活用を含む人事給与体系や多面的な人事評価の構築、処遇への反映等といった人事給与システム改革や、新たなテニユアポストの創出や若手教員ポストの確保、専門人材（URA³をはじめとする研究開発マネジメント人材やアカデミックアドバイザー⁴などの第３の専門職、技術職員等）の確保、企業等とのクロスアポイントメント制度等

² 第４期中期目標期間においては、「ミッション実現加速化係数」を乗じる基幹経費の対象外とする経費部分の算定に活用している。

³ 研究者とともに研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行うことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する人材。

⁴ 学生の成績（GPA）や履修状況等を考慮しながら、履修相談や学生指導を行う人材。

を活用した人材交流等の取組の推進に取り組めるよう検討すべきである。

- 人件費変動率については、国として支援する部分を特定するという観点を踏まえ、人事院勧告を参考に設定することが考えられる。

（２）物件費相当額

- 研究費の設定に当たっては、各分野等により必要となる経費が異なる状況等を踏まえ、一律の単価設定ではなく、例えば、人文・社会科学、自然科学といった分野等により単価や補正係数を設定し、調整を行う枠組みの検討が必要である。その際、各法人の現状の水準のみを根拠として設定するのではなく、我が国の知の基盤を支える戦略的投資として、研究者が主体的に研究を展開するために安定的に支援する観点も踏まえ、検討することが重要である。
- 学生数の設定に当たっては、各法人の学生定員を上限としつつ、定員が未充足となっている学部・研究科等については減額調整を行うことで、毎年度の学生数が適切に反映されるようにすることが適当と考えられる。
- 教育費の設定に当たっては、研究費と同様、各分野等により必要となる経費が異なる状況等を踏まえた単価や補正係数の設定を検討する必要があることに加え、博士をはじめとする高度人材の育成を拡大し、大学院における適切な研究指導体制を担保する観点から、教育に係る経費が異なる学部と大学院を区別し、大学院への支援を充実させた単価や補正係数を検討することも重要な観点であり、今後詳細な検討が必要である。
- 施設維持管理に必要となる経費については、面積に所要単価及び補正係数を乗じて算定することが考えられるが、面積の設定に当たっては、第６次国立大学法人等施設整備５か年計画に示された保有面積の総量最適化等の観点^５を踏まえ、今後更なる検討が必要である。
- 物価変動率については、消費者物価指数を使うことが考えられるが、他方で、大学や研究活動等については、研究設備・実験装置や研究用消耗品、電子ジャーナル、国際的な取引を伴う物品・サービスなど、一般的な物価指数では十分に把握しにくい特有のコスト上昇が生じていることから、国立大学法人等における教育研究活動に必要な物件費の変動をより適切に反映する指標の在り方について、大学関係者の協力を得つつ、今後検討することが考えられる。
- なお、地域における国立大学については、高等教育へのアクセス確保に寄与し、特に、地域の人材育成インフラのハブとしての役割を果たすこと等を踏まえ、単価や補正係数

^５ 「第６次国立大学法人等施設整備５か年計画」（令和８年３月３１日文部科学大臣決定）において、施設整備の優先順位付けを行い、老朽化が進み利用頻度が著しく低い既存施設は取壊しを行うなどにより、各国立大学法人等の状況を踏まえ保有面積の抑制に努め、法人の規模（各法人における機能強化に向けた改革を踏まえたものを指す）に応じた施設総量の適正化を図ることとしている。

の設定も含め、特別に配慮した仕組みを検討する必要がある。

(3) その他

- この他、これまで運営費交付金において計上している特殊要因経費の枠組みについては、従来の考え方を踏襲し、国が責任を持って措置すべき義務的な経費を支援する枠組みとして整理することが適当である。
- ここでの算定は、あくまで運営費交付金の積算上の考え方であり、各法人内の教員及び職員等の人数や教員に配分する基礎研究費等を縛るものではないことに留意する必要がある。例えば、各法人における専門人材への活用を妨げることなく、多様な人材構成を反映できる仕組みとするなど、各法人の自主性・自律性を尊重した仕組みとなるよう検討が必要である。なお、積算上の単価については、各法人が公表する教育及び研究に係るコストの情報等を活用しつつ、実態と著しく乖離しないよう、例えば、中期目標期間切り替えに併せて、定期的な見直しを図ることも検討する必要がある。
- また、各法人への配分額はここで示した計算方法により算定されることが基本と考えるが、算定の結果、第4期中期目標期間における基幹経費分の運営費交付金配分額から大きく乖離する場合には、教育研究活動等の継続性の観点に配慮しつつ、激変を緩和するための対応が必要と考えられる。
- 併せて、各法人の大学運営の効率化の努力を反映させる仕組みや、運営費交付金への物価・人件費の変動の適切な反映に連動した授業料などの学生納付金の在り方についても、検討が必要である。

3. 各法人の戦略的な取組を推進する枠組みの算定の考え方

- 各法人の戦略的な取組を推進するに当たり、各学長は自らの大学のリソースや立地地域の高等教育機関の状況等を踏まえ、自らの大学がどのような役割を果たすのかを適切に判断し、リーダーシップを持って教育研究組織の見直しやプロジェクトの推進を行っていく必要がある。
- このような取組を着実に支援するとともに、その成果を適切に評価していく仕組みとするため、各法人の戦略的な取組を推進する枠組み（第2層）は、社会経済環境の変化や各法人に期待される機能・役割を踏まえ、①自らのミッションに即して行う戦略的な対応、②学長のリーダーシップによる取組の推進、③これらの活動実績による成果の発現を、一連の流れとして一体的に捉えて支援を行うものとして位置付けることが考えられる。このような枠組みにより、各法人の自律的・戦略的な取組を支援し、その成果を適切に評価して資源配分に反映することで、中期目標・中期計画の達成に向けた戦略的な取組を促すインセンティブとして機能する枠組みとすることが重要である。
- 具体的には、上述の一連の流れを一体的に捉えた支援策を構築するため、
①政策実現・機能強化の取組

②学長裁量経費

③成果・実績に基づく配分

の三つの要素に整理し、それぞれの役割を明確化した上で、三位一体の取組として、実現可能性や KPI の設定、成果・実績の測定、評価等の具体的な制度設計を行うことが適当と考えられる。

- なお、大学ごとの規模や機能、地域的役割等の違いを踏まえた評価の在り方も重要な論点であり、各々の支援の枠組みの検討に当たり、大学をグループに分けることの適否を含め、今後詳細な検討が必要である。

(1) 政策実現・機能強化の取組

- 政策実現・機能強化の取組に対する支援は、各法人が担うべきミッションや国の政策の実現に対応した取組を促進する観点から、重要な役割を果たすものであり、2040 年を見据えて、各法人が自らのミッションに即して経営改革等に取り組むに当たってのインセンティブとなることが期待される。
- 近年、地域との連携強化、産学連携の高度化、国際化の推進、リ・スキリングの推進、デジタル人材の育成等、国立大学に求められる機能は拡大・多様化している。これらの新たな役割に対応するためには、既存の基盤的経費のみでは十分でなく、新たな機能の創出や体制整備に必要な追加的財源を確保することが不可欠である。
- このため、こうした政策的取組に対し、一定期間にわたり継続的に支援する仕組みを構築する必要がある。その際、個別の取組ごとに短期間での成果を求めるのではなく、中期的な視点に立って進捗を評価しつつ支援を行う枠組みとすることが求められる。
- 具体的には、例えば、中期目標・中期計画に基づき第5期中期目標期間を通じて法人としてのミッションを達成するために必要となる新たな機能の創出や体制整備等を行うプロジェクトへの支援を行うことなどが考えられる。
- その際、ミッションや機能強化の方向性に沿った取組の検証が可能となるよう、指標（KPI）の設定を行うことが必要と考えられるが、指標については第5期中期目標・中期計画における指標（KPI）と密接に関連するものとすることが考えられる。それにより、当該指標が第5期中期目標・中期計画の策定プロセスにおいて優れていると評価されるものであるかどうかを支援対象の選定に当たっても考慮することや、プロジェクトの進捗評価を第5期中期目標・中期計画評価のプロセスと連動させることも考えられる。
- なお、この枠組みにより一定期間にわたり支援したプロジェクトや、例えば、成長分野転換基金などの他の補助事業等の活用により教育研究組織の改編等を実施する取組のうち、特に優れた実績を上げ、各法人内で恒常的に取組を継続する必要があるものについては、第1層に組み入れて各法人の基盤として位置付けるという観点も重要であり、今後検討が必要である。

(2) 学長裁量経費

- 学長裁量経費については、学長のリーダーシップを予算面で発揮し、組織の自己変革や新陳代謝を促すため、教育研究組織の見直しや学内資源配分の転換を推進する仕組みとして位置付けられてきたものであり、第5期中期目標期間においても、従来の趣旨を踏襲しつつ、政策実現・機能強化の取組を支援する枠組みとして整理することが適当である。
- その際、配分については、従来の規模に応じた配分に加え、学長の改革構想や取組を反映する仕組みとすることが重要であり、例えば、政策実現・機能強化の取組に対する支援と連動した上乗せ措置によるメリハリ付けを通じて、学長の戦略的判断に基づく柔軟かつ重点的な資源配分を可能とする方策について検討が必要である。

(3) 成果・実績に基づく配分

- 成果・実績に基づく配分は、教育研究の更なる質の向上及びこれらを通じた社会貢献等の活動について、その実績や成果を把握し、優れた活動の維持・拡大を支援することによりインセンティブを付与しつつ、国立大学法人等全体として教育研究活動の質の向上を図るためのものである。
- 現行の評価配分については、共通指標に基づく相対評価が中心となっているが、指標の数が多く複雑であるとの指摘もあり、評価項目を過度に拡大することは制度の複雑化を招くことから、第5期中期目標期間においては、評価指標について、シンプルで分かりやすく、政策目的との関係を明確化した上で、法人自らの行動変容に繋がる指標体系とし、その数及び内容の整理・重点化を図ることが必要である。
- また、評価指標の設定に当たっては、単にアウトプットの量を測るものにとどまらず、教育や研究の質保証・質向上や社会的インパクト等を適切に捉える観点が重要である。具体的には、研究成果の評価、教育成果の中長期的な効果、地域や社会への貢献等について、多面的な評価の在り方を検討することが求められる。
- 評価指標による配分への反映については、第4期中期目標期間においては、共通指標による大学の実績値に基づきグループ内で順位付けを行い、大学間の差がわずかであっても順位による区分で配分額に差をつける運用を行っているが、例えば、実績値を用いてその差を直接的に配分に反映させるなどの配分方法の検討が必要である。
また、第4期中期目標期間は基幹経費に位置付けて毎年度の配分額を増減させているところ、第5期中期目標期間は各法人に対するインセンティブの付与として第2層に位置付ける方向で検討することを踏まえ、配分規模⁶についても改めて適切な設定を検討する必要がある。

⁶ 第4期中期目標期間においては、配分対象経費 1,000 億円、配分率 75%～125%（指定国立大学は 70%～130%）として「基幹経費」の枠組みにおいて設定している。

- 評価の時期及び方法については、毎年度の評価に基づく配分は短期的な成果を過度に重視する傾向を生じさせるおそれがある。このため、一定期間ごとに評価を行うなど、複数年度で評価する枠組みへと転換することが適当である。なお、その際、国立大学法人評価に代表される既存の評価制度や、中央教育審議会において、現在、議論されている認証評価制度の見直しとの関連性や評価内容の重複性などを検証の上、より効率的・効果的な評価方法を検討すべきである。
- さらに、評価結果の活用も重要である。単に交付金の配分に反映するだけでなく、各法人における経営改善や戦略策定に資するよう、フィードバックの充実を図るとともに、社会に対して評価結果を明らかにすることにより、活動の可視化を図ることが求められる。
- なお、中期目標・中期計画の評価との連動を検討する際、第4期中期目標期間の運営費交付金においては、第3期中期目標期間（平成28～令和3年度）の国立大学法人評価結果に基づき、高評価の法人に重点支援を行っており、その枠組みと一体的に取扱いを検討することが考えられる。

4. 附属施設（附属病院、附属学校、附置研究所及び研究施設等）の算定の考え方

- 附属施設に関しては、基本的な考え方としては全体の算定方法に則りつつ、それぞれが果たす固有の機能や役割を踏まえた調整が必要と考えられるが、特に以下の点について留意の上、今後詳細な検討が必要である。

（1）附属病院

- 近年、国立大学附属病院の規模は拡大しており、その収支規模は法人全体の財務に大きな影響を及ぼす状況となっている。加えて、医療材料費や人件費の高騰等により、経営環境は一層厳しさを増しており、附属病院の収支状況が大学本体の教育研究活動にも影響を及ぼしている。
- こうした状況を踏まえ、国立大学附属病院の教育研究診療機能を維持するための支援が必要であるが、支援の検討に当たっては、社会に対して附属病院の財務状況を詳らかにするとともに、診療報酬に代表される診療機能に対する支援と教育研究に対する支援の役割分担を踏まえた上で、国公立立共通となる大学附属病院に対する支援の枠組みと国立大学附属病院特有の課題に対する支援の明確化などの観点から、今後詳細を検討する必要がある。
- なお、附属病院における教員については、大学設置基準において附属病院には相当数の基幹教員の配置が求められているものの、その具体的な人数が明確でないことから、教育・研究・診療・地域貢献といった附属病院の使命を踏まえた必要な基幹教員数の検討を進めた上で、教育研究の基盤を支える枠組みにおける必要教員数として追加支援を行うことも考えられる。

(2) 附属学校

- 附属学校については、教員養成大学・学部における教育実習の場としての機能をはじめ、教育方法の実証研究や先導的な教育実践の展開等の実験校としての役割が期待されているところ、運営費の制約や施設の老朽化等により、教育環境の維持・向上が困難となっているとの指摘がある。また、一部においては地域の公立学校と比較して教育環境が劣る状況も見られ、附属学校としての機能発揮に支障を来しているとの課題もある。
- 他方、我が国の学齢人口が減少する中で、附属学校本来の役割に立ち返り、設置される数、種類、規模等についての整理を行い、それを踏まえて必要な見直しを実行することが求められている。
- こうした状況を踏まえつつ、附属学校への支援の検討に当たっては、附属学校教員の約3分の2が公立学校との人事交流により着任していることを踏まえ、公立学校との人事交流継続のため、人件費変動率の設定において教職調整額の増額分相当を考慮することが考えられる。
- また、スクールカウンセラー等の専門家や教員業務支援員等の支援スタッフの配置も必要であることから、これらのスタッフの配置に係る経費について、児童・生徒数に乘じる教育費の単価や補正係数に反映することが考えられる。
- さらに、現在、多くの附属学校が教科教育や探究学習等の研究を行っているが、近年重要性を増す教育課題の解決に実験校としてより大きな貢献をするため、各附属学校が次期学習指導要領の確実な実装に向けたモデルとなることで、他の学校における柔軟な教育課程の編成及び実施等を牽引することが期待される。その具体的な取組としては、①通常教育課程における調整授業時数制度の積極的活用を含めた先導的モデルの開発、②特定分野に特異な才能のある児童生徒に対する特別の教育課程の編成をはじめとする多様な児童生徒の包摂に向けた指導モデルの開発、③公立学校の実態を踏まえた、在籍者の多様性を確保するための入学者選抜の実施等が想定されるところであり、研究活動を含め、これまでの附属学校の在り方を変えるような、新たな取組に挑戦する附属学校に対する支援の在り方についても検討する必要がある。

(3) 附置研究所及び研究施設等

- 附置研究所及び研究施設等については、特定の研究課題に取り組む個別の研究プロジェクトとは異なり、各研究分野における拠点として、組織的・体系的な研究活動を展開し、若手研究者や大学院博士課程学生の育成、人材循環を含め、我が国の研究力の強化・発展に重要な役割を果たしている一方、近年の消耗品費や電気代の高騰、施設設備の維持や運営予算の制約により、研究者の利用や研究活動を支援できていないことから、これらの組織については、人的・物的資源を継続的に確保することが必要であり、中長期的な観点から安定的な支援が求められる。

- 他方、各法人においては、ミッションや機能強化の方向性に沿って、その成果や課題、在り方を今一度検討するとともに、新たに生じる研究分野や一定の規模を持つ研究組織について、より研究を活性化させる観点から、それらの組織の成果に応じて既存の附置研究所等の新陳代謝や再編など、研究力の強化に向けて必要な見直しを図る仕組みを導入し、機能させることが求められているところ、国全体の研究力強化及び研究ネットワークの形成に資する観点などを踏まえつつ検討することも必要であり、国としても各法人のこれらの検討を促していくことが必要である。
- こうした状況を踏まえつつ、これらの施設は、先端的な研究の推進や特殊な大型研究装置・機器の開発研究や運転維持等が必要となるため、物件費相当額の単価や補正係数の設定に当たって各研究分野の特性を考慮することが考えられ、その対象となる施設も含めて検討が必要である。
- また、共同利用・共同研究拠点に認定されている附置研究所等は、個々の大学の枠を超えて国全体の学術研究の発展に資するものであり、限られた資源を最大限に活用するシステムとして、活動に関する経費を安定的に支援することが求められる。
- 一方で、現状の支援策については、法人に所属する組織である研究所等と国立大学に限らない研究コミュニティの拠点である共同利用・共同研究拠点に対する支援の整理が曖昧となっているとの指摘もあり、国立大学法人制度の枠内に閉じた財政措置にとどまらず、他制度との連携を含めた総合的な支援の在り方について、今後詳細を検討する必要がある。

5. 大学共同利用機関法人の運営費交付金の算定についての特例

- 大学共同利用機関法人は、4つの法人のもと、研究分野の特性に応じて、大学における学術研究の発展等に資するために17の共同利用の研究機関を設置しており、個々の大学単位では維持・保有が困難な大型実験施設、膨大なビッグデータ、国際的な大規模プロジェクトのプラットフォームなどを国内外の研究者や学生に提供することで、先端研究の中核を担う「知のインフラ」として機能しており、大学のリソースが限られる中、共同利用・共同研究の仕組みを活用していくことは日本全体の教育研究力の底上げに直結すると考えられる。
- 大学共同利用機関法人は、大学の研究者に対して大学の枠を超えた共同利用・共同研究を提供することをミッションとしているところ、組織運営に必要な経費への支援と同時に新たな研究動向等に応じた改革も進めていく必要があるため、運営費交付金の算定ルールも、原則として、国立大学法人と同様にすることが適当と考えられる。
- 他方で、研究に係る比重が高く、例えば、高エネルギー加速器研究機構における加速器を用いた大型実験施設のように、実験に係る運転経費や施設維持管理に必要な経費が大学と比較して大きくならざるを得ないため、必要な光熱水費や共同利用に係る経費の算定に当たっては、特別に配慮した仕組みを検討する必要がある。

- このほか、大学共同利用機関法人を中心に進めている学術研究の大型プロジェクトについて、第4期中期目標期間においては、採択されている大学共同利用機関法人及び国立大学法人を対象として、国際協力による分担金等について運営費交付金により支援してきたところであり、今後も国際協力により事業を進める上で支障が生じないよう、国としての支援が必要と考えられる。他方、国の分野別の科学技術政策と密接に連携して進められているものも多いことから、学術研究の大型プロジェクトに対する支援の在り方についても検討する必要がある。
- 大学共同利用機関は、研究者コミュニティによるボトムアップの要望を踏まえて設置された経緯があるが、近年の学術動向の変化への対応や国の政策に機動的に対応し、我が国全体の研究力の向上に向けた更なる変革を図ることが必要である。また、連携大学院制度の活用による若手研究者や大学院博士課程学生の国際レベルでの人材育成、人材循環も重要である。このような観点を踏まえ、共同利用・共同研究拠点を含めた我が国の学術研究拠点形成の在り方について、別途、科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会において実施される外部検証⁷等を通じて、文部科学省において今後検討を深められることが求められる。

6. その他

- 算定方法全体を通しての透明性及び説明責任の確保も重要な課題である。国民に対し、運営費交付金の意義や算定の考え方、成果等を分かりやすく説明することが重要であり、制度への理解と信頼を確保することが求められる。
- また、各法人においても、教育や研究のコストがどの程度のものとなっているか、例えば、従来からの費目（人件費、物件費等）による予算管理に加え、教育、研究、社会貢献等の具体的な活動を単位としてコスト情報を管理するといった手法を用いる等により活動を分析・可視化するとともに、その成果や便益について、学内外に対して情報発信していくことが重要である。

Ⅲ. 第4期中期目標期間中の運営費交付金の確実な確保について

- 国立大学法人運営費交付金については、第5期中期目標期間に向けた制度の見直しの議論と並行して、足下の第4期中期目標期間においても、教育研究活動の基盤を支える観点から、その必要な予算を確実に確保していくことが不可欠である。
特に、近年の物価上昇や人件費の増加等により、教育研究活動に必要な基盤的経費の実質的な価値が低下している状況にあることや、教育研究に必要となる設備の老朽化が著しく、十分な更新や最新の設備の導入が滞っていることへの対応は喫緊の課題である。
- 冒頭で述べた「第7期科学技術・イノベーション基本計画」における記載に加え、令

⁷ 各大学共同利用機関が、学術の動向に対応し、大学における学術研究の発展に寄与しているか、などを定期的（6年間ごと）に検証するもの。

和8年4月に日本成長戦略会議人材育成分科会によりまとめられた「高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン」においても、「基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化（国立大学法人運営費交付金と科研費の大幅拡充を含む）」ことが盛り込まれている。

- また、令和8年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2026」において、「大学改革を進めるとともに、大学における教育研究活動を安定的、継続的に支える国立大学法人運営費交付金や科研費の大幅な拡充を図ること」⁸が盛り込まれるとともに、「日本成長戦略」においても、「国立大学法人運営費交付金・科研費の大幅拡充等、基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化を図る」⁹ことが盛り込まれている。
- 国立大学の法人化当初の国立大学法人運営費交付金の平成16年度予算は1兆2,416億円であったが、令和8年度予算は、前年度比で188億円の増額があったことを踏まえても、1兆971億円であり、法人化時の水準に達していない。上述の文書等にも記されているように、第4期中期目標期間においても、「国立大学法人等改革基本方針」で示した改革を徹底するとともに、国立大学法人等が社会からの期待に応え、教育研究活動を安定的かつ継続的に実施するため、第4期中期目標期間の最終年度にあたる令和9年度予算については、第5期中期目標期間における運営費交付金の算定の基礎となることを踏まえ、法人化当初の運営費交付金の規模も参照しつつ、大幅な拡充が図られることを強く期待したい。

⁸ 「経済財政運営と改革の基本方針 2026」（令和8年7月21日閣議決定）（抜粋）

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

3. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（2）公教育の再生、研究活動の活性化

（略）大学改革を進めるとともに、大学における研究活動を安定的、継続的に支える国立大学法人運営費交付金や科研費の大幅な拡充を図ることや、施設の計画的整備への着実な支援、私学助成の成長分野や地域を支える人材育成等への重点化・充実など、基礎研究を含めた科学技術研究の基盤を強化し、また、日本を国際頭脳循環の主要なハブとし、イノベーションを通じた経済成長や国際的地位の確保を達成する。（略）

⁹ 「日本成長戦略」（令和8年7月21日閣議決定）（抜粋）

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

4. 人材育成

ii) 「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成

（略）また、国立大学法人運営費交付金・科研費の大幅拡充等、基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化を図るほか、産学官金が活躍する共創拠点としての国立大学法人等の機能を強化する。（略）

国立大学法人等人事給与マネジメント改革の今後の流れ等

資料9-1
国立大学法人評価委員会
総会（第82回）R8.9.15

第1期 2004～

第2期 2010～

第3期 2016～

第4期 2022～

第5期 2028～

二〇〇一年
(平成十三年)

二〇〇四年
(平成十六年)

二〇一三年
(平成二十五年)

二〇一四年
(平成二十六年)

二〇一五年
(平成二十七年)

二〇一九年
(平成三十一年)

二〇二〇年
(令和二年)

二〇二一年
(令和三年)

二〇二五年
(令和七年)

二〇二六年
(令和八年)

二〇二九年
(令和十一年)
又は
二〇二八年
(令和十年)

大学（国立大学）の
構造改革の方針

国立大学法人化

国立大学改革プラン

クロスアポイントメント制度の
基本的枠組と留意点
年俸制導入促進費 導入

国立大学経営力戦略

人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン（追補版）
クロスアポイントメント制度の
基本的枠組と留意点（追補版）
人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン

国立大学法人等改革基本方針

人事給与マネジメント改革に
関する参考事例集作成
(第5期に向けた法人内の検討を目的) 予定

更なる
改革の
促進

人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン見直し
(法人の先行事例を波及させることを目的) 予定

活力に富み国際競争力のある
国公私立大学づくりの一環として

2. 国立大学に民間的発想の経営手法を導入する。

- 大学役員や経営組織に外部の専門家を登用
- 経営責任の明確化により機動的・戦略的に大学を運営
- **能力主義・業績主義に立った新しい人事システムを導入**
- 国立大学の機能の一部を分離・独立（独立採算性）を導入

自主的・自律的な改善・発展を促す仕組みの構築

1. 社会の変化に対応できる教育研究組織づくり
2. 国際水準の教育研究の展開、積極的な留学生支援
3. 大学発ベンチャー支援、理工系人材の戦略的育成
4. **人事・給与システムの弾力化**
5. ガバナンス機能の強化

2015年度末までに年俸制
適用者 1万人目標（達成済）

2. 自己変革・新陳代謝の推進

- (1) 機能強化のための組織再編、大学間・専門分野間での連携・連合等の促進
- (2) 学長裁量経費によるマネジメント改革
- (3) **意欲と能力のある教員がより高いパフォーマンスを発揮する環境の整備**
- (4) 経営を担う人材、経営を支える人材の育成確保

<参考>
「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（R7.6 科学技術・学術審議会人材委員会）、「技術職員の人事制度等に関するガイドライン」（R8.3 同委員会）

国立大学法人等改革基本方針

1. 国立大学法人等の機能強化の視点の明確化
2. **機能強化の方向性に沿った財務戦略、人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化**
3. 機能強化の方向性に沿った組織見直し
4. 教育の質の向上
5. **研究力の強化**

国立大学法人等人事給与マネジメント改革(第5期中期目標期間)の方向性

- ✓ 国立大学法人等が取り組む人事給与マネジメント改革を進める上での基本的な考え方や検討すべきポイント、参考事例を掲載したガイドラインを平成31年2月に策定。令和3年12月には、教員の意欲を向上させるとともに多様で優秀な人材確保にもつながる具体的な取組事例を掲載したガイドライン(追補版)を策定し、各大学の取組を促進。
- ✓ 第5期中期目標期間(令和10年～15年度)に向けて、「国立大学法人等改革基本方針(令和7年11月4日文部科学省策定)」等を踏まえた人事戦略として、各国立大学法人等のミッション・機能強化の方向性に応じた、人事給与マネジメントの高度化を図るべく、人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの見直し等を行う。

人事給与マネジメント改革（第5期中期目標期間）

1. ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備

- ◆ 各法人の**ミッション・機能強化に応じた**、強化すべき機能の特定とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの**人員と組織の具体化**

3. 教育や研究への専念等、業務分担の見直し等

- ◆ 教育や研究への専念等、**業務分担の見直しやエフォートの重み付け等**
- ◆ 教育・研究及び社会貢献などの**パフォーマンスを最大化する環境の構築**

5. 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築

- ◆ **業務の複雑化や変化する社会のニーズに応じた**、財務、経営企画、法務等の分野における人材、組織運営に必要なテクノロジー、IRに係る人材、研究開発マネジメント人材や技術職員等の**専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築**

2. 全学的な人事戦略に基づく人事計画

- ◆ 教員のみならず、事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた**人事計画**（法人内における**人員のバランスを予め人事戦略において明確にし、適切な人事管理を計画的に行う**）の策定

4. 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合

- ◆ 専門分野によっては、法人内で人材を十分に確保、育成、配置が困難。専門人材のキャリアパス確保の観点からも、広がりやボリュームも考慮しつつ、各法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえ、法人内組織の再編にとどまらず、**他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合を検討**

6. 多面的な人事評価の構築、処遇への反映等

- ◆ 教職員の人事評価については、アカデミックな業績のみならず、**法人のミッションに応じた教育、産学連携、社会貢献、地域振興などの必要な観点を入れた評価の仕組みの構築と処遇への反映**
- ◆ 教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みの導入

7. 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

- ◆ **若手研究者の構成割合向上**（年齢構成バランスの見直し）や研究パフォーマンス向上の観点からの**業務の適正化、優秀な若手研究者のPI（研究主宰者）登用**
- ◆ **若手研究者への支援強化・処遇改善、意欲ある研究者（若手からトップまで）への魅力ある研究環境の提供や安定した環境で挑戦的な研究に打ち込める環境整備**
- ◆ 若手研究者等の活躍機会の拡大や流動性確保に向けた、**外国の大学への挑戦機会の提供、企業との組織的な連携・協力や共同研究の推進、クロスポイントメント制度等を活用した人材交流等の取組の推進**
- ◆ **研究開発マネジメント人材や技術職員等の活躍を促進するための処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、研修プログラムの実施など、計画的な育成・確保**

- ✓ 各国立大学法人等は、第5期中期目標期間(令和10～15年度)に向け、「国立大学法人等改革基本方針(令和7年11月4日文科科学省)」等を踏まえ、それぞれのミッションや機能強化の方向性に応じた強化すべき機能の特定とそれに必要な人員・組織体制を具体化し、人事戦略の構築と人事給与マネジメントの高度化を一体的に推進することが求められている。
- ✓ これらを推進するに当たり、各国立大学法人等が創意工夫のもとに、教育・研究機能の強化をはじめ、教育・研究組織や事務組織の在り方、それを支える業務及び教職員の配置や、人事給与制度の見直しなど、第5期中期目標期間に向けた人事給与マネジメントシステムの高度化を図るための参考資料として本参考事例集が活用されることを期待。

第5期中期目標期間に向けた人事給与マネジメントの高度化に向けた取組事例

1. ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備

- ◆ ビジョン2050の実現にむけた「人事基本方針」の策定

3. 教育や研究への専念等、業務分担の見直し等

- ◆ 優秀な若手研究者に対する管理業務等の免除、多くの教員が自主的な研究活動を可能とする仕組みの構築
- ◆ 研究エフォート70%以上確保に向けたユニットの設置
- ◆ 定年退職教員の知識活用による現役教員の教育研究時間の確保 など

5. 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築

- ◆ 「University Administrator(UA)」職の構築を通じた機能的な大学、大学改革の牽引
- ◆ 教育版URAの新設・育成・キャリアパスの構築
- ◆ 学内ジョブマッチング等を通じた流動性の確保とキャリアパスの多様化
- ◆ URAの採用、育成、キャリアパスの一連の流れの体系化 など

7. 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

- ◆ 「研究助教制度」と人件費ポイントを活用した研究力強化
- ◆ 生え抜きキャリアパス制度の制定
- ◆ 学長のトップダウンによる33歳以下の採用を推進
- ◆ 「選拔助教」「育成助教」制度による若手研究者の確保・計画的な育成
- ◆ 若手研究者の早期PI(Principal Investigator)への登用制度
- ◆ 多様な財源を活用した博士後期課程学生への給与の支給による研究者としての雇用を促進する制度 など

2. 全学的な人事戦略に基づく人事計画

- ◆ 教員、事務・技術系職員等の総合的な人事方針に基づく計画的な人事配置
- ◆ 年齢構成の可視化による計画的採用を通じた組織の活性化

4. 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合

- ◆ 他法人との連携による教員配置の最適化、教育機能の維持
- ◆ 機関と県境を越えた各機関の設備共同利用のノウハウ共有や組織間連携の推進
- ◆ 共通プラットフォームによる各大学に共通する業務の効率化・集約化 など

6. 多面的な人事評価の構築、処遇への反映等

- ◆ 約100項目にも及ぶ教員の多面的な人事評価制度の構築(全学統一基準)
- ◆ 技術職員を対象にした能力重視型評価制度の導入と多様な活動の後押し
- ◆ 機能強化の方向性に基づくスタートアップ、標準化、知財活用等の人事評価項目の明確化

8. その他(女性教員の活躍に向けた環境構築等)

- ◆ 女性教員の活躍に向けた環境構築等

国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する参考事例集

～法人の機能強化の方向性に応じた人事戦略の構築に向けて～

文部科学省

令和 8 年 9 月 日

目次

1. はじめに	P1
2. 人事給与マネジメント改革の取組事例	
（1）ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備	P3
（2）全学的な人事戦略に基づく人事計画	P5
（3）教育や研究への専念等、業務分担の見直し等	P10
（4）他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合	P16
（5）専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築	P24
（6）多面的な人事評価の構築、処遇への反映等	P29
（7）若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保	P32
（8）その他	P43
3. おわりに	P44

1. はじめに

国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」という。）は、我が国の知の創造と継承を担う中核的な機関として、教育、研究及び社会貢献を通じて社会の発展に重要な役割を果たしている。一方で、急速な少子化の進展、国際的な研究・人材獲得競争の激化、デジタル技術の進展、地域社会が直面する諸課題の複雑化など、国立大学法人等を取り巻く環境は大きく変化している。

こうした状況を踏まえ、文部科学省は令和7年11月に「国立大学法人等改革基本方針」を策定し、2040年を見据えつつ第5期中期目標期間（令和10年度から令和15年度）に向けて、国立大学法人等の全体のミッションとして、①不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引、②変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成、③地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興を示し、各法人に対しては、機能強化の方向性の明確化、経営戦略・マネジメント体制の抜本的強化、組織の見直し、教育の質の向上及び研究力の強化を推進することを求めている。

これらの改革を実効あるものとするためには、財務戦略と並び、人事戦略の高度化が不可欠である。とりわけ、多様で優秀な人材の確保・育成・活躍を支える人事給与マネジメントは、大学の機能強化と持続的な発展を支える基盤であり、各法人のミッションや戦略に基づく経営資源配分の中核を担うものである。

国立大学法人等においては、これまでも各国立大学法人等のミッションに応じて、組織の見直しや柔軟な人事給与制度の構築等を進めてきたところであるが、上記の「国立大学法人等改革等基本方針」における人事戦略の構築として、①ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備、②全学的な人事戦略に基づく人事計画（法人内における人員配置の仕方や人数のバランスの見直し等）、③教育や研究への専念等、業務分担の見直し等、④他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合、⑤専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築、⑥多面的な人事評価の構築、処遇への反映等、⑦若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保など、各国立大学法人等におけるそれぞれの実情を踏まえ、人事戦略の要素について着実に取り入れ、人事給与マネジメントシステムの高度化を図ることが求められる。

また、累次の閣議決定において、我が国の研究力強化の観点から、研究活動の中核を担う大学について、ガバナンス強化と一体となった基盤的経費・競争的研究費の確保について記載されており、若手研究者の育成若しくは多様な財源を活用したポストの確保等のための人事給与マネジメント改革の重要性が指摘されている。

今般、文部科学省では、一部の国立大学法人等に協力を得て、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する参考事例集」（以下「本参考事例集」という。）を策定した。本参考事例集は各国立大学法人等が創意工夫のもとに、教育・研究機能の強化をはじめ、教育・研究組織や事務組織の在り方、それを支える業務及び教職員の配置や、人事給与制度の見直しなど、第5期中期目標期間に向けた人事給与マネジメントシステムの高度化を図るための参考資料として活用されることを目的とするものである。

本参考事例集に加え、科学技術・学術審議会人材委員会において作成された「研究マネジメント人材の人事制度に関するガイドライン（令和7年6月）」、「技術職員の人事制度等に関するガイドライン（令和8年3月）」等の人事制度等にかかるガイドラインもあわせて活用することにより、一層魅力ある人事給与制度を構築することが重要となる。

また、知的財産戦略推進計画 2026（令和 8 年 6 月知的財産戦略本部決定）において、「大学や研究機関といったアカデミアにおいて、標準化人材育成を図るとともに、研究開発を社会実装するための国際標準化の取組が組織として人事評価において適切に評価されるよう、政府として国際標準化の重要性及び優良事例の大学等への幅広い周知等、その取組を後押しする。」とされたことから、多面的な人事評価を検討するに当たっては、国際標準化の取組についても人事評価において、適切に反映する仕組みを構築することが重要である。

なお、各国立大学法人等において、各種取組や制度の整備に伴い就業規則等の改正を行う際には、その内容の合理性に十分留意するとともに、制度改正の円滑な実施に向け、法人内において適切な調整を図りながら、各種取組を推進することが求められる。

各国立大学法人等においては、本参考事例集等を参考としつつ、2040 年を見据え、人材への投資を通じて教育の質の向上及び研究力の強化、地域社会への貢献の拡大、社会の変化に機動的に対応できる体制の構築等を実現し、我が国の高等教育・学術研究の一層の発展に貢献することを期待する。

（参考資料）

- 「改革の方針」（令和 7 年 8 月 29 日 国立大学法人等の機能強化に向けた検討会）

別添 1

- 「国立大学法人等改革基本方針」（令和 7 年 11 月 7 日 文部科学省）

別添 2

2. 人事給与マネジメント改革の取組事例

(1) ミッション・機能強化の方向性に応じた、人員と組織の体制整備

すべての国立大学法人等においては、多様な人材の獲得を目指した人事計画、人事方針を定め、取組を推進している。このような中、一部の法人では、中長期的な法人のビジョンを明確にし、全職種を対象に具体的な人事に関する基本方針を定め、学外にも当該基本方針を公にすることで、責任ある法人の運営をより一層推進する取組を実施するとともに、従来の体制・組織やポスト等にとらわれず、大学や各部局の将来構想等に基づき、真に必要な人材の確保等に取り組んでいる。

このような取組を参考に、各国立大学法人等においては、2040年（令和22年）を見据え各法人のミッション・機能強化の方向性に応じて第5期中期目標期間において強化すべき機能の特定とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの人員と組織の体制の具体化が求められる。

○ビジョン2050の実現にむけた「人事基本方針」の策定

【岡山大学】

「研究大学」としての理念・ビジョンの実現及び目的の達成を目指して、中長期的な財政展望を踏まえた最適な資源配分による適正な人員配置を行い、教職員の評価や組織と自身の能力や将来性を考慮した様々なキャリアパスなどを含めた人材マネジメントに取り組むべく、ビジョン2050の実現に向けた「人事基本方針」を策定している。本方針に基づき、教員の採用は、人文学・社会科学分野を含め、博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者の中から行い、研究者としてのキャリア形成の見通しを明確にするとともに、多様なキャリアパスへの展開を可能とする観点から、准教授等への採用・昇任については、原則として博士号取得後15年以内の者を対象とすることとし、併せて、脱教員中心の大学法人経営改革を進めるべく、職員から将来の経営層を育成することを目的としたマネジメント研修の強化促進、研究開発マネジメント業務などを積極的・主体的に担える人材を学内で養成するための研究開発マネジメント人材認定制度の創設などにより、職員の高度化を促進するための取組を実施している。

また、教育研究及び経営基盤強化を図るため、「高度専門職制度」を構築し、産業界や教育研究機関等外部の経験を有する人材を適切なポストに適切な処遇により積極的・戦略的に登用するとともに、必要に応じて「特定教員」制度により教育、教育マネジメント及び研究マネジメント等の業務を担う職員の増加を図るほか、ダイバーシティ&インクルージョンの推進のため、女性教員及び外国人教員の採用を促進し、女性教員の上位職、女性教職員の指導的立場への積極的な登用等を進めることとしている。

ビジョン 2050 の実現にむけた「人事基本方針」(岡山大学)

1. 基本目標

「研究大学」としての本学の理念・ビジョンの実現及び目的の達成を目指して、大学機能強化と変化に強い大学組織を目指した人事システム構築を行う。また、均衡ある年齢構成に留意しつつ、多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できるようダイバーシティ&インクルージョンの推進に努める。さらに、教職員一人ひとりの豊かで健康的な職業人生の実現を目指し、中長期的な財政展望を踏まえた最適な資源配分による適正な人員配置を行うとともに、教職員の評価やキャリアパスなどを含めた人材マネジメントに取り組む

2. 人材確保等

(1) 基本的考え方

ア) 急速な社会情勢の変化や技術革新等に適時適切に対応した教育研究活動を展開できるようにするとともに、国立大学法人に係る厳しい財務状況を踏まえた人件費抑制の必要性等に対応するため、教職員の人事に当たっては、別に定める人件費管理の基本方針も踏まえつつ、従来の体制・組織やポスト等にとらわれず、本学や各部局の将来構想等に基づき、真に必要な人材を確保するよう努める。

イ) 教職員の雇用については、組織の活性化と効率的かつ効果的な業務運営を目指し、幅広い視野を持ち、複雑化する社会の変化に柔軟に対応できる有為な人材の確保に努める。その選考は、目的を明確にし、原則として教員は公募により、職員は競争的試験により、優秀な人材を幅広く採用する。ただし、教育研究戦略上、特に必要な場合には、リファラル採用を認めることがある。

ウ) 教育研究及び経営基盤の強化を図るため、「高度専門職制度」を構築し、産業界や教育研究機関等外部の経験を有する人材を適切なポストに適切な処遇により積極的・戦略的に登用するとともに、必要に応じて「特定教員」の制度により教育等の業務を担うものとする。その選考は、透明性を確保した上で、柔軟に優秀な人材の確保を図る。

エ) ダイバーシティ&インクルージョンの推進のため、女性教員及び外国人数員の採用を促進し、女性教員の上位職、女性教職員の指導的立場への積極的な登用を進めるとともに、高齢者の雇用は、再雇用制度の活用等により、個人の経験・能力に応じて適材適所の活用を図り、障がい者の雇用は、法定雇用率の達成・維持はもとより、障がいの程度、特性に応じた活用により健常者と協働する体制を目指す。

オ) 本学のコンプライアンスを確保・維持するとともに、学生をはじめとする構成員の心理的安全性を担保するため、性暴力やハラスメントに係る過去の処分歴等については厳正に確認する。

(2) 大学教員の採用、昇任、配置換え等

ア) 本学が研究大学として地域の中核的な役割を果たしていくとともに、我が国における博士人材の活用推進等を図るため、教員の採用は、人文学・社会科学分野を含め、博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者の中から行うものとする(専門職課程における実務家教員を除く)。ただし、研究分野の特性や教育研究上の必要性等にかんがみ、この方針により難しい場合は、選考方針案にその理由とともに明記し、学術研究院人事戦略・評価委員会(以下「委員会」という。)の承認を得て選考を行うものとする。

イ) 大学教員の選考は、広く優秀な人材を確保するため、原則として国際公募によるものとし、若手、女性、外国人を積極的・戦略的に採用する。

ウ) 若手教員を積極的に登用する観点から、採用及び昇任に係る業績の審査にあたっては、博士の学位取得後の経過年数についても審査の対象とし、業績や能力に明確な差異がない場合には、経過年数が短い者を優先的に選考する。また、准教授、講師、助教の採用及び講師、助教から准教授、講師への昇任については、博士の学位取得後 15 年(医学、歯学又は獣医学に係る博士の学位取得者で、学位取得後に医師法、歯科医師法又は獣医師法に定める臨床研修を修了した者については、学位取得後 17 年)以内の者を対象とする。ただし、研究分野の特性や教育研究上の必要性等、特別な理由がある場合に限り、それ以上の者を対象とすることがある。なお、博士の学位取得後、出産・育児・介護等のライフイベントを経ている者については、個別にその状況を斟酌するものとする。

エ) 選考に係る基準のうち研究業績に関する基準については、原則として、J-Peaks の一角を担う研究大学の教員としてクリアすべき定量的指標及び研究の質を客観的に示す指標を、分野の特性等も踏まえ盛り込むものとする。なお、指標の設定例については、委員会から提示するものとする。

オ) 各教員の特性を勘案しつつ、本学全体としての教育研究パフォーマンスの最大化を図る観点から、国立大学法人岡山大学職員人事規程(平成 16 年 4 月岡大規程 第 6 号。以下「人事規程」という。)第 9 条の規定に則って、教員の配置換えを適切に実施するとともに、人事規定第 9 条の 2 に規定する特定教員の制度を積極的に活用する。

(3) 一般職員の採用、昇任、配置換え等

ア) 職員の高度化を図るとともに、我が国の博士人材の積極的な活用を図る観点から、博士の学位取得者を積極的に採用する。

イ) 障がい者については、従来の契約職員としての雇用に加え、独自の採用試験を実施し、一般職員としての雇用を推進する。

ウ) 人事規程第 9 条の 3 の規定を積極的に活用し、特定教員の制度により業務として教育、教育マネジメント及び研究マネジメントなどを行う職員の増加を図る。

3. 人材育成

ア) 教員について、本学が目指す教育の提供のために必要な能力・資質を明確にし、その向上のため、組織的かつ体系的な FD 研修を実施する。

イ) 職員について、教職協働を通じた大学全体の経営力強化を支える人材を計画的に育成するため、組織的かつ体系的な SD 研修を実施する。また、教員中心の経営運営からの脱却のため、職員から将来の経営層を育成することを目的としたマネジメント研修を強化推進する。

ウ) 大学院修学支援制度により、職員の修士・博士の学位取得を奨励する。学位取得者については、本人の意向及び適性等を踏まえ、特定教員や高度専門職としての登用を促進する。

エ) 教職員の能力の向上と組織の活性化を図るため、産業界や教育研究機関等外部機関との人事交流を積極的・戦略的に行う。

4. 人事評価

ア) 教職員の人事評価は、公正かつ透明性の高い適切な業績及び能力評価を行うための制度を設けて、適切に行う。

イ) 人事評価の結果は、処遇に適切に反映させるとともに、組織の活性化に繋がるよう、適切かつ効果的に活用する。

ウ) 教員の評価については、教育研究評価に加え、個々の教員の業務状況の全体を適切に評価できるような新たな評価制度を構築し、これを適切に運用する。

エ) 本学のコンプライアンスを確保・維持するとともに、学生をはじめとする構成員の心理的安全性を担保するため、性暴力、ハラスメント、研究不正その他違法行為については厳正に対処する。

(2)全学的な人事戦略に基づく人事計画

各国立大学法人等においては、教育研究の活力を維持し伸ばすため、年齢や職位構成等の偏りによる組織の硬直化を避け、一定程度の新陳代謝を常に維持しながら、教員（研究者含む、以下同じ。）の人事配置・人材育成等を計画的・戦略的に推進するため、教員の年代構成や職位構成などを踏まえた持続可能な中長期的な人事計画を策定している。このような中、一部の法人では、全学的な人事戦略のもと人事方針に基づき教員のみならず、事務職員、技術職員、URA等の人事を計画的に行い、各職種の教育研究分野や職務内容の特性に配慮しつつ、職位に応じた年齢構成の適正化等を図る取組を推進している。

このような取組を参考に、各国立大学法人等においては、教員のみならず、事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた全学的な人事計画の策定等を推進し、法人内における人員のバランスを予め明確にした上で、適切な人事管理を計画的に行うことが求められる。

○教員、事務・技術系職員等の総合的な人事方針に基づく計画的な人事配置 【九州大学】

「職員の総合的な人事方針」を定め、全学的な人事戦略のもと、人事方針に基づき教員のみならず、事務職員、技術職員等の人事配置を計画的に実施している。

教員については、教育研究分野や職務内容の特性に配慮しつつ、職位に応じた年齢構成の適正化を図っており、教授は概ね 50 歳以下、准教授・講師は概ね 40 歳以下、助教は概ね 35 歳以下を目安として採用し、助教（35 歳以下）の人数割合は、令和 7 年度には対令和 4 年度比 4.1%増となる 29.0%、准教授・講師（40 歳以下）においても令和 7 年度には対令和 4 年度比 3 %増となる 19.2%とするなど、着実に若手教員の人数割合を増加させるとともに、国内外の大学との国際競争に対応するため、原則、教員の採用に当たっては、英文による国際公募とし、外国人、女性、他大学出身者、若手研究者（40 歳未満）及び多様な経歴を持つ者等の採用を積極的に行うものとしている。

また、事務・技術系職員についても、全体最適を考え判断する力、経営的視点、変化への対応力等を兼ね備えた長期的な法人経営に資する人材を計画的に育成する観点から、多様な選考方法により必要な人材を確保するとともに、若年層の積極的雇用により年齢構成のバランスを確保している。

併せて、教育・研究組織と事務組織の連携を重視し、業務支援を担う事務部門を部局等に適切に配置するとともに、事務職員については、ジョブローテーションを通じて、教育・研究支援業務に関する理解を深め、教育・研究組織と事務組織の連携強化に寄与している。技術職員についても、研究支援や施設管理等の専門性を活かし、教育・研究活動の基盤整備に貢献している。このような体制により、大学における教育・研究活動の質の向上と、ガバナンス強化を図っている。

九州大学職員の総合的な人事方針

九州大学は、教育憲章に掲げる教育の目的と学術憲章に掲げる研究の使命の達成に向けた取組を通じて、最高水準の研究教育拠点となり、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展に貢献する。そのために、大学として適正なガバナンスを構築・確保して、自主的・自律的な改革により組織を活性化し、次に掲げる採用、育成、処遇の改善など総合的な人事方針に基づき、長期的な視点に立って、本学の教学運営に必要な多様な経歴等を有する人材を計画的に確保・育成しつつ、職種・職位に応じた年齢構成の適正化と、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの推進を図るものとする。

1. 職員の人事方針

(1) 教員人事の基本方針

- ① 本学の教員となる者は、本学の「教育憲章」「学術憲章」の理念を認識し、その実践の意志を有すること。
- ② 本学の教員となる者は、高い教育能力、研究能力及び倫理観を有すること。
- ③ 本学は、組織の活性化を図り、国内外の大学との国際競争に対応するため、教員の採用に当たっては、英文による国際公募を原則とし、外国人、女性、他大学出身者、若手研究者(40歳未満)及び多様な経歴を持つ者等の採用を積極的に行うものとする。
- ④ 本学は、多様な経歴を持つ者等の採用を通じて教育研究の活性化を図るため、各部局等の教育研究分野及び教育研究方法の特性に配慮しつつ、任期制あるいはフェニシアトラック制の導入を推進するものとする。
- ⑤ 本学は、各部局等の教育研究分野及び教育研究方法の特性に配慮しつつ、教員の選考及び業績評価において、対象者の教育研究業績等の実績について適切な評価を行うものとする。
- ⑥ 本学教員の人員配置及び選考は、「九州大学教員の人員配置及び選考に関する規程」に基づき行うものとする。

(2) 事務・技術系職員等人事の基本方針

- ① 本学の事務職員、技術職員、教務職員、技能職員、労務職員及び高度専門職員(以下、この方針において「事務・技術系職員等」という。)となる者は、本学の「教育憲章」「学術憲章」の理念を認識し、その遂行の意志を有すること。
- ② 本学の事務・技術系職員等となる者は、誠実かつ公正に職務を遂行可能な高い倫理観を有すること。
- ③ 本学は、事務・技術系職員等の勤務実績を評価するため、業績等評価又は勤務評価を実施するものとする。
- ④ 本学事務・技術系職員等の選考は、筆記試験又は職務に必要な経験、免許、資格を有する者等から面接審査により行う。
- ⑤ 事務職員においては、目標意識の確立や職務に対する意欲の向上を図るための指標として、キャリアパスを策定する。

2. 職種・職位に応じた年齢構成の適正化

(1) 教員

各部局等の教育研究分野及び教育研究方法の特性に配慮しつつ、教授にあたっては概ね50歳程度以下、准教授及び講師にあたっては概ね40歳程度以下、助教にあたっては概ね35歳程度以下を、採用時の年齢の目安とし、職位に応じた年齢構成の適正化に努める。

(2) 事務・技術系職員等

長期的な視点に立った法人経営を行う人材の計画的な育成を行う観点から、多様な選考方法により必要な人材を確保するとともに、若年者を積極的に雇用し、職種・職位に応じた年齢構成の適正化に努める。

3. ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの推進

本学が、最高水準の研究教育拠点として、多様でグローバルな教育・研究を積極的に展開し、我が国の最先端研究や知識集約型社会の形成を牽引するため、国籍・性別・年齢などの区別なく、また多様な経歴等を有する人材の積極的な採用を通じて、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの推進を図るものとする。

○年齢構成の可視化による計画的採用を通じた組織の活性化

【名古屋工業大学】

長期・中期目標値の設定による年齢構成の可視化等を行っている「名古屋工業大学の教職員に関する人事方針」を定めたことにより、計画的採用が可能となり、若手採用促進や年代別比率の調整により組織の活性化が進んでいる。

また、教育・研究活動を将来にわたり活性化し、機能を最大限発揮していくため、次代の経営人材の確保・育成方針を明確化するとともに、業務の内容、規模及び組織形態などに応じて最適の人数の設定・運用しているほか、事務組織については1係3名体制を基本とし、業務経験が継続できる体制を構築している。技術職員については、専門性に応じて適切な配置体制を構築している。さらにURA等の高度専門職を配置し、教育研究支援機能の強化を図っている。シニア層の比率が高い現状であり、中期目標値を設定し若手採用の加速、早期退職制度の活用及びシニア層の昇給停止等により人事ポストと財源の確保を図っている。

名古屋工業大学の教職員に関する人事方針

I. 策定の趣旨

本学は、客観的・俯瞰的な視点と様々な人々との対話によって新たな社会を創出する技術者を様々な側面から育成し、また、地域産業界を牽引して「中京地域産業界との共創」による技術開発、課題解決を進めることを念頭に、ダイバーシティに富む研究環境の構築を目標としている。

この目標の達成に向け、本学における教育・研究・社会貢献活動を将来にわたり活性化し機能を最大限発揮していくためには、ダイバーシティ&インクルージョン環境の拡充が不可欠であり、適切な年齢構成、職位、処遇、性別、国籍、障がいの有無等の観点において、望ましい教職員構成を実現し、安定的に維持していくことが重要となる。このために、長期的な展望の下で長期目標値、中期目標値を設定して、大学経営を担う役員を含めた教職員に関する人事方針を決定するものである。なお、この人事方針において「教員」とは、教授、准教授、助教の職にある者をいい、「一般職員」とは、事務職員、技術職員、高度専門職等をいう。

教員の総数については、2014年度の総数である340人を維持することとし、また、一般職員の総数については、2020年度の事務職員及び技術職員の合計187人を基本とし、URA等の高度専門職を配置して、業務の内容、規模及び組織形態などに応じて適宜見直しを行い、業務維持に必要な最適の人数を設定し運用していくこととする。なお、本人事方針は、常に変化する社会情勢及びステークホルダーの意向等に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行うものとする。

II. 年齢構成等について

1. 年齢構成における在職者比率の設定

(1) 教員

① 長期目標値

理想的な年齢構成割合について、長期目標値を設定する。

40歳未満25%、40歳以上50歳未満30%、50歳以上60歳未満30%、60歳以上15%。

② 中期目標値

現状では、シニア層及びシニア直前層の占める割合が大きく、直ちに長期目標値を達成することは困難であることから、40歳未満の構成割合が減少しないよう注意しつつ、2027年度終了時点における年齢構成割合について、中期目標値を設定する。

40歳未満22%、40歳以上50歳未満22%、50歳以上60歳未満33%、60歳以上23%。

(2) 一般職員

① 長期目標値

全ての年齢層において、ほぼ同じ割合となるよう長期目標値を設定する。

40歳未満40%、40歳以上50歳未満25%、50歳以上60歳未満25%、60歳以上10%。

② 中期目標値

現状では、事務職員は20歳代の割合が少なく、新規採用者も20代後半が多い状況にある。また、技術職員は50歳代が半数近くを占め、一方で、20歳代が極めて少ない状況にあることから、長期目標値までの移行を考慮し、2027年度終了時点における年齢構成割合について、中期目標値を設定する。40歳未満30%、40歳以上50歳未満30%、50歳以上60歳未満30%、60歳以上10%

2. 職位別の在職者比率

(1) 教員

① 長期目標値

理想的な職位別の在職者比率について、長期目標値を設定する。 教授30%、准教授30%、助教40%

② 中期目標

長期目標値に向けた取組として、学術分野の特性に応じて各部局が求める教育研究業績や経験等を教員選考基準として明確にし、学内の人事に関する事項を審議する人事企画院で共有する。また、新規採用及び学内昇任とともに、学内外の委員で構成する人事部会において候補者決定に伴う調査等を行うなど、教員選考はエビデンス（候補者が学内の教員の場合は、毎年度実施している教員評価の結果を含む。）を基に公平、公正に行う。これらにより、能力や業績等と職位の関係を可視化し、職位別の在職者比率を長期目標値に近づけていく。

（次ページに続く）

(2)一般職員

①長期目標値

理想的な職位別の在職者比率について、個々の適正や能力を活かすよう配置するとともに、人材育成の観点からも業務経験や技術が継続できる体制を目指し、事務職員では業務遂行上の最小単位となるユニットにおいて、係長級1名、主任又は係員級2名の合計3名を基本とした複数名体制を構築し、技術職員では専門性に応じて技術専門職員、技術職員を同じ比率とした体制を構築する。

②中期目標

管理運営業務の見直しを経て業務の合併や削減、業務改善や効率化により、2027年度終了時点までに、事務職員においては、課・室の規模及び業務量の適正化のほか、係等のユニットを複数名体制が構築できる適正数に整理する。また、技術職員においては、技術や技能の継承が可能であり、チームとして能力が発揮できる体制を整理する。

3. 理想の年齢構成達成に向けた採用方針

(1)教員

①若手教員の採用方針

新規採用者(自己都合退職者等、あらかじめ予測できない退職者の補充を含む。)については、原則として、40歳未満の若手教員の採用を奨励する。なお、できるだけ早期に年齢構成の適正化を目指すため、2027年度までの採用比率は平均して80%以上を維持する。また、学内における各部局への予算配分において、40歳未満の若手教員の採用実績に応じたインセンティブを設けるなどにより、若手教員採用の推進を図る。

②若手教員の支援・育成方針

若手人材の支援及び育成の内容を定めた「名工大版若手人材支援・育成制度」に従い支援を行うとともに、新たに採用したテニュアトラック助教及びスタートアップ助教を若手研究イノバータ養成センターに所属させ、センターのコーディネータがサポートするとともに、助教毎に1人のメンターを配置して、研究活動等を支援する。

(2)一般職員

新規採用者は、国立大学法人等職員採用試験合格者からの採用の他に、本学独自の採用試験を検討して多様な採用方法を採択できるようにし、関係機関との人事交流も含め、理想の年齢構成となる体制を構築する。また、能力向上に向けた研修は、OJTを基本とし、年齢、職位及び専門性に応じた研修を適宜実施する。なお、高度専門職の採用においては、一般公募を原則とし、専門的能力と業務遂行能力を評価して採用できるものとする。

4. 人事給与制度の運用

(1)教員

①年俸制

教育研究活動におけるモチベーションを高く保ち、公正な業績評価を処遇に反映できる年俸制を、新規採用の教員に適用する。これにより、2050年代初頭には教員全員を年俸制とする。

②クロス・アポイントメント

クロス・アポイントメント制度を活用し、大学の負担を軽減しつつ、国内外で活躍する研究者が本学のエデュケーション活動に従事することで、教育研究活動の推進、人的ネットワークの構築、ダイバーシティ環境の構築、などを図るとともに、本学教員に適用する場合は、自由な発想に基づく研究環境だけでなく、処遇に反映できる仕組みを用意しており、協定等の締結とクロス・アポイントメント制度の活用を推進していく。

(2)一般職員

能力と業績について、自己評価と上司による客観的な評価を組み合わせた評価を行い、各職員の能力向上を図るとともに処遇の参考に活用する。

Ⅲ. 多様性の確保について

1. 男女別の在籍者比率の設定

(1)長期目標値

理想的な男女別割合について、長期目標値を設定する。女性比率教員15%一般職員50%

(2)中期目標値

教員においては、男性の占める割合が大きく、直ちに長期目標値を達成することが困難であることから、2027年度終了時点における男女別割合について、中期目標値を設定する。女性比率教員10%一般職員40%

2. 理想の多様性に向けた採用方針

(1)新規採用

教員の新規採用については、毎年度、原則として1件以上の女性限定公募を行う。また、女性限定としない公募においても、選考過程の最終段階において、性別が異なる候補者のどちらかを最終候補者に決定する場合は女性を優先することを公募に明記する。

加えて、学内における各部局への予算配分において、女性教員の採用実績に応じたインセンティブを設けるなどにより、女性教員採用の推進を図る。なお、できるだけ早期に教員の性別構成の適正化を目指すため、2027年度までの各年度における女性教員採用率は23%に設定する。

(2)女性が活躍できる環境整備

教員及び一般職員の女性が活躍できる環境整備を目指し、学長のトップダウンによるポジティブアクションにより、管理職登用などにより活躍の場を用意する。

(次ページに続く)

3. 外国人等の雇用について

(1) 外国人等(日本国籍で海外の大学での学位取得者、又は教育研究業務従事経験者を含む。)の在籍者比率の設定

① 長期目標値

教員において、現状の外国人等在籍割合を維持することを目標に、長期目標値を設定する。なお、一般職員については目標値を設けない。

外国人等比率5%以上。

② 学内環境の整備に関する目標

学内における活動に支障を生じさせないことを目標に、規則及び各種マニュアルの英訳を2023年度終了時点までに完了させる。

また、グローバル化に向け、英語のコミュニケーション能力や海外での業務経験を有する一般職員を各部署に配置するとともに、2024年度終了時点までに全ての一般職員のTOEICスコアを把握し、従来から実施している英語研修に加え、TOEICスコアに応じた英語研修を用意する。

(2) 理想の国籍構成に向けた採用方針

選考過程の最終段階において、候補者のどちらかを最終候補者に決定する場合は外国籍の研究者を優先することを公募に明記する。また、学内における各部局への予算配分において、外国人教員の採用実績に応じたインセンティブを設けるなどにより、外国人教員採用の推進を図る。

4. 障がい者の雇用について

(1) 法定雇用率達成に向けた採用方針

教員及び一般職員を含む大学が雇用する教職員数(特任職員、パートタイマー、再雇用職員を含む。)に応じて、法定雇用率を上回る人数を雇用する。

また、法定雇用率を下回らないように必要に応じて新たに雇用する。

(2) 障がい者の就業に向けた環境整備等

障がい者の適正に応じた業務を適宜見直し、長期的に就業できる環境を整備する。また、障がい者と役割を分担しながら一緒に仕事をすることで、ダイバーシティ&インクルージョン環境の拡充を図る。なお、教職員が障がいを負うことになっても、能力を発揮して働き続けられるよう就業環境に合理的な配慮を行う。

IV. 経営人材の確保・育成について

1. 経営人材の確保

学長が定める職務や特定の業務を担える人材を選任し、副学長及び学長特別補佐として配置し、次代の経営人材を確保する。

また、経営層の厚みを確保するため、産業界、他の教育研究機関等外部の経験を有する経営人材を登用する。

2. 経営人材の育成

将来的な役員登用を踏まえ、副学長には、大学経営に関する知見を深めさせるため、大学業務の執行機能を担う各種会議等に参画させ、学長特別補佐には、学長から指示された特定の業務を担当させ、大学の取組みの一端を担わせる。また、学内の取組みだけでなく、外部機関が実施する経営人材を育成するための多様な啓発の研修等に積極的かつ計画的に参加させる。

以上、2点の方針を踏まえて、経営人材の育成状況を適宜把握し、必要な対応を行う。

(3)教育や研究への専念等、業務分担の見直し等

各国立大学法人等においては、教育等の業務を代行させることができるバイアウト制度や研究へ専念できる機会を提供するサバティカル制度等が構築されている。このような中、一部の法人では、教員の管理業務等を免除し、教育や研究に専念できる環境の整備や、定年退職した教員を活用し教育や研究の支援業務に従事させるなどの取組が推進されている。

このような取組を参考に、各国立大学法人等においては、教育や研究への専念等の分担の見直しやエフォートの重み付け等も教員のキャリアの時間軸にも留意しつつ検討し、教育、研究、社会貢献など、それぞれのパフォーマンスを最大化する環境を構築することが求められる。

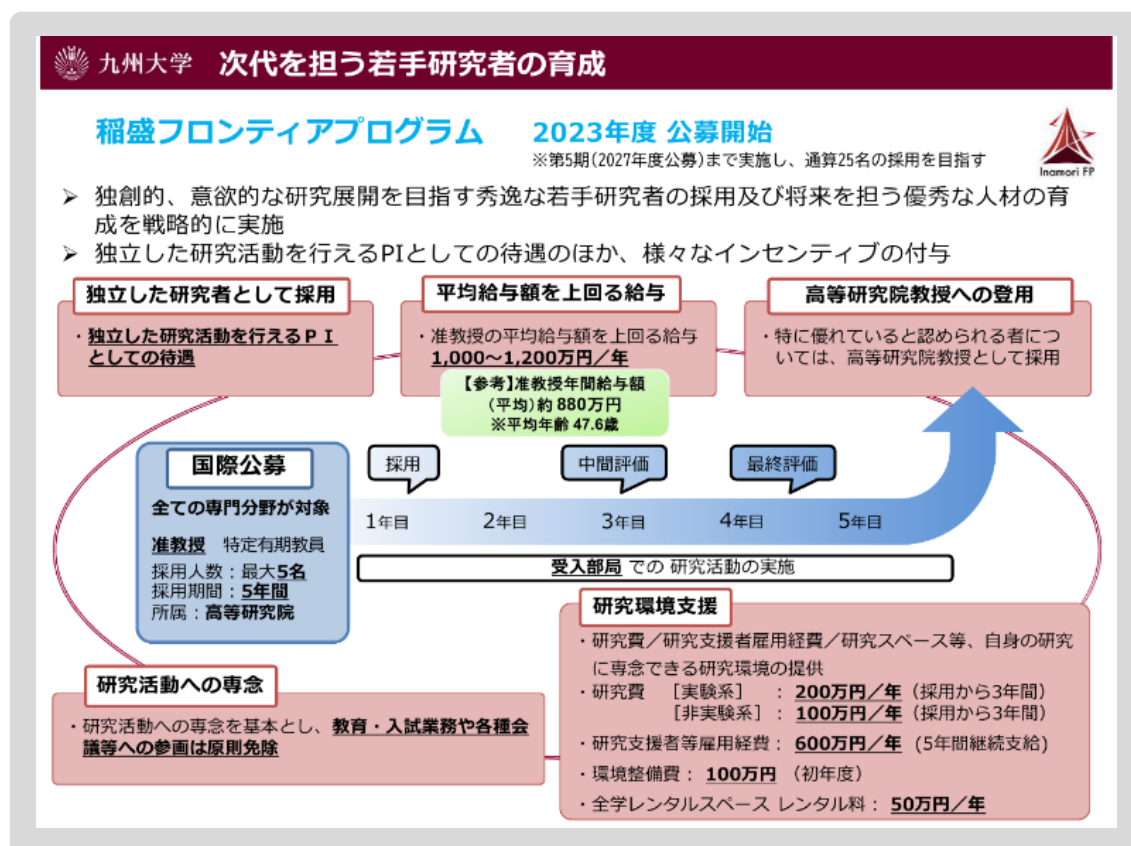
① 教育や研究への専念等

○優秀な若手研究者に対する管理業務等の免除、

多くの教員が自主的な研究活動を可能とする仕組みの構築【九州大学】

大学独自の若手研究者雇用プログラムである稲盛フロンティアプログラム（以下「稲盛FP」）において、独創的、意欲的な研究展開を目指す秀逸な若手研究者については、研究活動への専念を基本とし、教育・入試業務や各種会議等への参画を免除している。採用者（稲盛FP教員）には、独立した研究活動を行える PI としての待遇のほか、経費の支援等の様々なインセンティブを付与している。

※稲盛FP教員は、通常の教員ポストとは別に、本学が研究力強化のため戦略的に創設した研究専念型の追加ポストとして採用・配置。稲盛FP教員には専ら研究活動に従事することを期待しており、研究以外の業務は採用時点では求めていないが、本人が希望する場合は受入部局の承認の下、エフォート30%の範囲で教育、入試に関する業務及び学内マネジメント業務への従事可能としている。



また、若手に限定しないフリークォーター制度（FQR 制度）は、研究に専念できる環境を創出するため、教員の教育や管理運営業務を一定期間免除し、自主的な研究活動を行うことができる制度（海外のみでなく、国内での活用も想定）であり、FQR 制度では、取得期間を1クォーター（3か月）の継続した期間を原則とする一方、在職年数などの取得要件を設けておらず、6か月以上1年以内の継続した期間を原則とし在職年数などの条件のあるサバティカルより取得要件を緩和することで、多くの教員が取得しやすい仕組みを構築し、令和7年度までに10名が本制度を取得している。

○研究エフォート 70%以上確保に向けたユニットの設置

【筑波大学】

高等研究院内に自発研究ユニットを設置し、研究力の高い若手～中堅研究者の研究エフォートを70%以上として研究時間を確保する施策を行っている（令和7年度実績合計23名採用）。

当該ユニットは、若手・中堅研究者が自由な発想で自らの研究を深める場であり、大学は所属する研究者に対し全学で協力して研究時間を確保し、研究者は専門分野を超えた交流を通じて斬新なアイデアを生み出し、多様な視点が交差する環境の中で、研究者が主体的に未来を創造する力を育み、世界トップレベルの研究者としてさらに成長することを目指す。

自発研究ユニットに参画する教員には初年度にスタートアップ経費（自発研フェロー、自発研助教若手イノベーション型）または渡航費・研究費（自発研助教グローバル型）を支

援し、支援総額は5,000万円程度（いずれもR7年度）を措置している。その他、共用設備の利用負担金補助やURAによる伴走支援を実施している。



② 業務分担の見直しやエフォートの重み付け

○定年退職教員の知識活用による現任教員の教育研究時間の確保

【九州大学】

頭脳バンクは、九州大学を定年退職した教員が定年退職後も大学における教育及び研究支援業務に従事することが可能である場合に、頭脳バンクに登録を行うことで、定年退職した教員と、当該定年退職教員に業務を依頼したい教職員とのマッチングを行う仕組みを構築し、現任教員が担っている授業、入試業務（採点、試験監督等）、研究費獲得支援業務などの業務を委託することができ、これにより、依頼者は教育・研究に集中できる時間を確保することが可能となっている。



頭脳バンク活用状況について

■ 効果（利用実績のある部局から提出された報告書から抜粋）

研究時間の確保

- 支援者がカウンセリング業務に専事することにより、現職の教員の研究時間の確保に繋げることができた。
- 過去期間に相当する時間を確保でき、多くの教員が本来の研究に集中できる環境を醸成することができた。
- 確保できた時間を研究チーム内のディスカッションに充てることができた。

業務負担の軽減

- 利用担当教員の退職に伴う、現職教員の負担を軽減でき、業務の質の確保につながった。
- 数多くの教育研究の経験を持っており、当該業務の内容についても熟知している支援者に依頼することができた。また、同時に多数の重層業務が重なる他の現職教員の業務の負担を軽減することができた。
- これまで学内教員に依頼していた審査や調査業務を経験豊富な定年退職教員等に依頼したことで、審査や調査業務に携わる学内教員の負担軽減へと繋がった。
- URAなど支援スタッフが少ない中、より多くの研究者を支援できた。

知識・経験の活用

- 長年教養上げてきた独自の学習体系を提供する副教授もあり、受講した学生の満足度も高く、学生に幅広い学びを与える機会となり、高い教育的効果が得られた。
- 英語・中国語と対応可能かつ本学の事情に精通している人材を引き続き確保できたことにより、留学生支援の面で非常に高い効果が得られた。
- 研究費（特に若手研究、基礎C）の採択率が上がった。また、URAによって、申請書を改善するための注意点が今後の申請支援のための参考になった。
- 依頼した先生との積極的交換を通じて、新たな知見や専門知識を得ることができ、研究内容の深化につながった。また、将来的な共同研究の可能性も見出された。
- 留日韓国国際交流協定2校への訪問による研究交流を行うことができた。

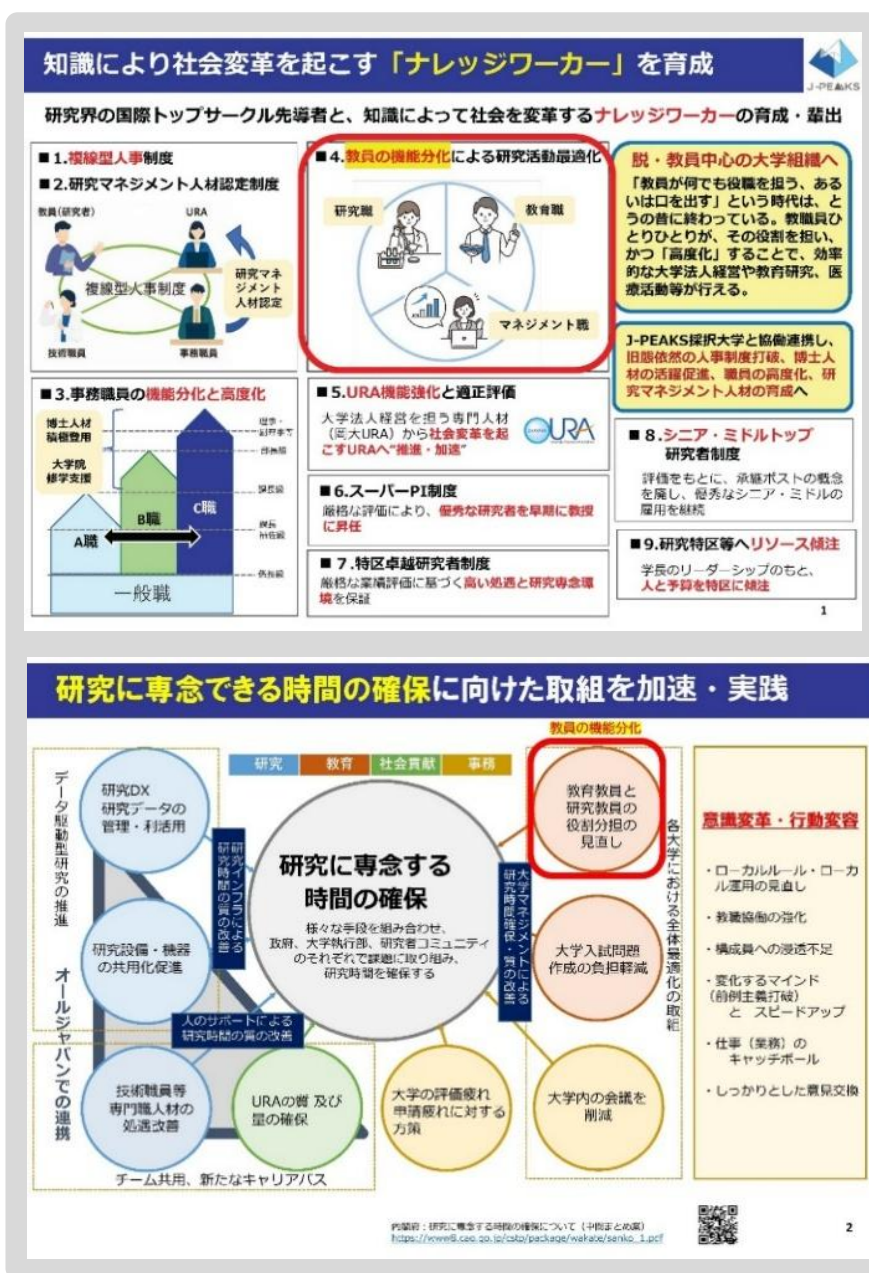
本来現役教員等が行うべき業務を当該定年退職教員が実施したことにより、導入3年目の令和7年度には、支援者による業務従事時間は合計 6,737 時間となっており、現役教員が研究活動に充てる時間を大幅に確保できているほか、業務の代替だけでなく、当該定年退職教員が科学研究費の申請書のレビューを行うことで、若手研究者への効率的な研究費獲得を支援している。限られた予算の中で、人的資源を柔軟かつ効率的に活用し、教育・研究の両面で実質的な成果を上げている。

○各教員の特性を活かした機能分化を通じた

教育研究パフォーマンスの最大化 【岡山大学】

教員の機能分化を行うための制度として、大学の指定する特定の業務（教育、教育マネジメント、研究、研究マネジメント、産学共創、技術開発等）に専ら従事する教員に、「特定教員」の称号を付与する制度を設けている。この制度により教員の機能分化を行うことで、各教員の特性を勘案しつつ、大学全体としての教育研究パフォーマンスの最大化が実現できるよう具体的実施について検討している状況にある。

なお、特定教員の称号付与人数は、令和6年度に5名（特定教授3名、特定助教2名）、令和7年度に7名（特定教授3名、特定准教授1名、特定助教3名）となっている。



○教育・運営にエフォートを一定程度特化する教員制度の構築等を通じた研究に

強みを有する教員の教育業務軽減、特任教授等を活用した入試負担軽減等【東北大学】

研究力の向上とともに、教育を高度化するため、教育・運営支援に強みを有する教員（優れた教育実績を有することを示す定量的な指標（当該教員が担当した授業の授業評価が概ね上位 10%以内である等）、又は客観的な指標（受賞歴等）を設定）を「主幹教員」として任命し、教育・運営にエフォートを一定程度特化する教員制度の構築や、従来の TA（ティーチング・アシスタント）に加えて、TF（ティーチング・フェロー）※を新設し、教員に代わって授業の一部を担当（教員の監督や指導の下、授業の計画・実施及び成績管理の一部を教員とともに行う）する人材を育成することにより、研究力に裏打ちされた教育力を育成するとともに、研究に強みを有する教員の教育業務を軽減している。

また、大学入学共通テストの監督業務について、令和 7 年 1 月実施より一部に事務職員（計 43 名）を配置することにより、教員の配置人数を 43 名（約 27%）、教員 1 人あたり 2 日間（約 20 時間相当）削減しているほか、入試問題の作題・採点業務の支援のため、特任教授（高校教員経験者）・特定教授（名誉教授）を（令和 8 年 4 月 1 日現在、特定教授 7 名・特任教授 5 名）配置するなど、学部教員の業務を補完する体制を構築するとともに入試業務を専門的・継続的に支援することで、教員の負担軽減・研究時間の確保に貢献しているほか、入試問題の質的向上と制度運営の安定化が図られている。

※TF の対象は、大学院博士課程後期以上の学生。応募要件として、本学又は他大学での TA 経験を有し、かつ大学院共通科目「大学教授法開発論」の単位取得、もしくは「TF 研修」を修了していなければならない。

○バイアウト制度の活用による研究時間の組織的な確保

及び次世代研究者のキャリア形成支援【東京外国語大学】

競争的研究費の直接経費から、研究代表者の業務代行経費を支出する「バイアウト制度」を学内規程として整備し、競争的研究費を獲得した教員に対し、その直接経費を活用した非常勤講師の雇用等による授業代行を認めることで、教育・運営業務と研究業務の分業化を推進している。これにより、研究者のライフステージや研究状況に応じた柔軟なエフォート管理を可能とし、研究活動への重点化及び研究に専念できる時間の組織的な確保を実現している。

また、代行者として、若手研究者を雇用することで、次世代の研究者に対する教育・研究機会の提供とキャリア形成支援を同時に実現しており、大学全体の研究力強化と人材育成の相乗効果を図っている。令和 7 年度のバイアウト制度利用者は合計 6 名。非常勤講師の雇用等による授業代行を認めることで研究に専念するための時間の確保に寄与している。

(4)他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合

各国立大学法人等においては、将来の理想的な教員、事務職員、研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材のバランスを考慮しつつ、計画的な配置、育成が行われている。一方で、専門分野によっては、単独の法人で人材を十分に確保、育成、配置していくことが難しいことも想定され、専門人材のスキルアップや人脈の幅を広げる観点からは、一定程度広がりやボリュームをもった現場が必要と考えられる。このような中、一部の法人においては、他法人との連携による教員配置の最適化や、技術職員等の専門人材の組織化、学内の複数部局のリソースの共有化を図り、人的リソースを有効的に活用するなど業務の効率化が進められている。

このような取組を参考に、各国立大学法人等においては、現在の学内組織の役割分担や機能を見直しつつ必要な組織の再編にとどまらず、各法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえ、他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合を検討していくことが求められる。

○他法人との連携による教員配置の最適化、教育機能の維持

【鳴門教育大学】

四国地域5国立大学（徳島大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、高知大学）では、大学等連携推進法人の認定を受け、教学上の特例を活用し、全国初の「連携教職課程」を開設した。

大学間で連携した教職課程運営にとどまらず、教職課程認定上必要となる専任教員を大学間で共有するなど、人的リソースを広域的に有効活用しており、連携教職課程の枠組の下で、単独大学で必要教員数を満たさずとも、連携大学間で必要教員数を満たすことで、教職課程を開設・運営を可能としている。これにより、単独大学では人的配置上の制約から広域な分野・領域の専任教員確保が難しい免許教科についても、他法人との連携による教員配置の最適化によって、課程の開設・継続的運営が可能となっている。

特に、高校一種免許状（情報）については、連携大学間で教員を共有することにより、新たな教職課程の開設につながった事例であり、他法人との連携による人的リソース共有が、教育機能の維持だけでなく機能強化にも結び付いているほか、少子化や教員組織の規模制約の下でも、各大学が必要な教職課程を持続的に運営できる体制を確保するとともに、専門人材の有効活用が図られている。

免許種	徳島大学 総合科学部	鳴門教育大学 学校教育学部	香川大学 教育学部	愛媛大学 教育学部	高知大学 教育学部
中・高一種（美術）	○	○	○	—	—
中・高一種（家庭）	—	○	○	—	○
高一種（情報）	—	○	○	○	○



1. 連携のねらい

各大学の教育の主体性を担保しつつ、教育リソースを共有できる**大学等連携推進法人**の教学上の特例を活用

教職課程の豊富化	教職課程の特色化	学生間交流の活性化
教育リソースの相互利用が可能	複数大学が協力して授業実施	複数大学の学生が同じ授業を受講
各大学の教職課程を維持するだけでなく幅広い専門分野の授業を学生に提供可能	単独大学では実現困難な魅力的な授業科目を創出	同じ教科の教師を目指して学んでいる学生間の切磋琢磨を促進

2. 連携教職課程の運用

単独大学で幅広い専門科目を設定することが困難な、美術（中高）、家庭（中高）、情報（高）の3免許教科で、2023年度から運用開始

	各大学の学長で構成 社団法人としての事業計画や予算などを審議	各大学の学部長、担当理事・副学長等で構成 連携教職課程全体に関する情報共有と調整（授業評価や、支援金など）	各大学の教科担当教員で構成 授業実施に関する具体的情報交換と調整、特色科目の検討
理事会			
教職連携委員会			
教科部会			

	連携開設科目数	延べ受講者数 (2023～2025年)
全体	46	716
美術	14	117
家庭	14	259
情報	18	340

3. 成果

連携によるリソース共有により、香川・愛媛・高知大学の教育学部に、情報（高）の教職課程を新規開設。
美術・家庭は、3大学の枠を越えた連携により、単独大学では実施困難な授業科目を創出。

① 若手専門家等との連携は単独大学では困難

② 参画大学が共同で経費負担し、最先端の講義が受講可能に！

「先端芸術表現」
(56～64歳)

「持続可能な生活づくり」
(56～64歳)

③ 専任教員不在領域の授業困難

④ 「地域ワークショップデザイン」
(R7～R10)

「ワールドクラス」
グローバル現代美術教育の可能性

「地域ワークショップデザイン」
参画大学教員の協働で多面的な視点・領域の授業履修が可能に！

参画大学教員が協働して香川県立大学FWを予定66にプラン授業実施

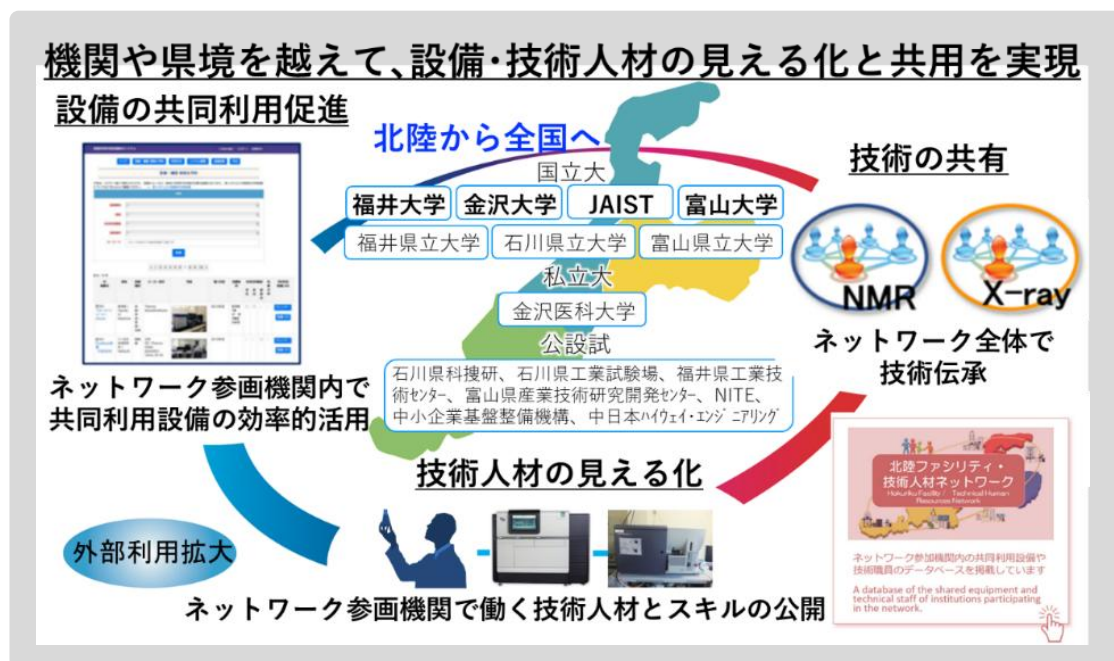
○機関と県境を越えた各機関の設備共同利用の

ノウハウ共有や組織間連携の推進【金沢大学】

<北陸ファシリティ/技術人材ネットワーク>

機関と県境を越えた共同利用設備の利用促進と技術職員の交流活性化を目的として、令和3年度から「北陸ファシリティ・技術人材ネットワーク」の活動を進めており、「北陸ファシリティデータベース」及び「北陸技術人材データベース」を構築・運営し、設備情報と技術者情報の一元的な蓄積を行っている。参画機関は段階的に拡大し、令和7年度末には設備・サービス 574 件、技術者 93 名が登録されている。

当該データベースを活用することで、地域全体における技術交流の機会を創出し、技術講習会の相互乗り入れを実現するとともに、令和5年度からはワークショップ開催を通じて、各機関の設備共同利用のノウハウ共有や組織間連携の推進を図っている。また、地域ネットワークサミット等により、ネットワーク運営や講習会の相互乗り入れを進めている。



<リカレント教育>

社会インフラとして社会に開放されている最先端研究設備を用いて、大規模データ取得・管理・活用人材及び次世代研究支援人材の育成を目的に令和5年度に創設した「大規模データ取得・管理・活用を進める技術人材」育成プログラムでは、科学技術の高度化に伴う企業や大学での人材不足を踏まえ、ITリテラシーや計測基礎から最先端機器によるデータ取得・解析、研究データ基盤までを段階的に学べる教育体系を整備しており、北陸3県の経済団体である北陸経済連合会とも連携し、次世代技術支援人材の育成を図っている。同プログラムでは、分野や職歴を問わず受講可能であり、北陸ファシリティ/技術人材ネットワーク参画機関の所属者は無料で受講できるほか、各機関の施設利用促進や技術職員募集の周知にも活用され、人材育成と人材確保の双方に資する内容となっている。

○共通プラットフォームによる各大学に共通する業務の効率化・集約化

【九州大学】

九州・沖縄の全11国立大学において、共通プラットフォーム「九州・沖縄オープンユニバーシティ（KOUU）」を形成し、研究者交流等の取組を展開するとともに、各大学に共通する業務の効率化・集約化に関する検討を目的として、「業務効率化・集約化ワーキンググループ」を令和7年7月に設置した。今後、改善効果が広く実施難易度の高い人事・財務・学生支援などの基幹業務に対してBPR（業務改善）を実施し、業務の効率化・スリム化を図り、BPRに関する情報を共有するなど、法人間の連携を図って行くこととしている。

また、セキュリティ関連では、福岡教育大学と「情報セキュリティ相互監査の実施に関する覚書」を締結の上、事務情報システムの相互監査に加えて内部監査員養成研修を合同で実施し、それぞれの事務情報システムに対する情報セキュリティ対策の強化を推進するとともに、効率的な人材育成を行っている。

九州・沖縄オープンユニバーシティ（KOUU）について

（概要）

2023年3月に、九州・沖縄の全11国立大学が研究力向上に関する連携協力の共通プラットフォーム「九州・沖縄オープンユニバーシティ（KOUU）」を形成し、以下の取組を推進

- ① 研究者や学生の研究力向上・交流
- ② 研究設備・機器の共用化
- ③ 研究データの管理・利活用
- ④ 研究支援人材の資質向上 等



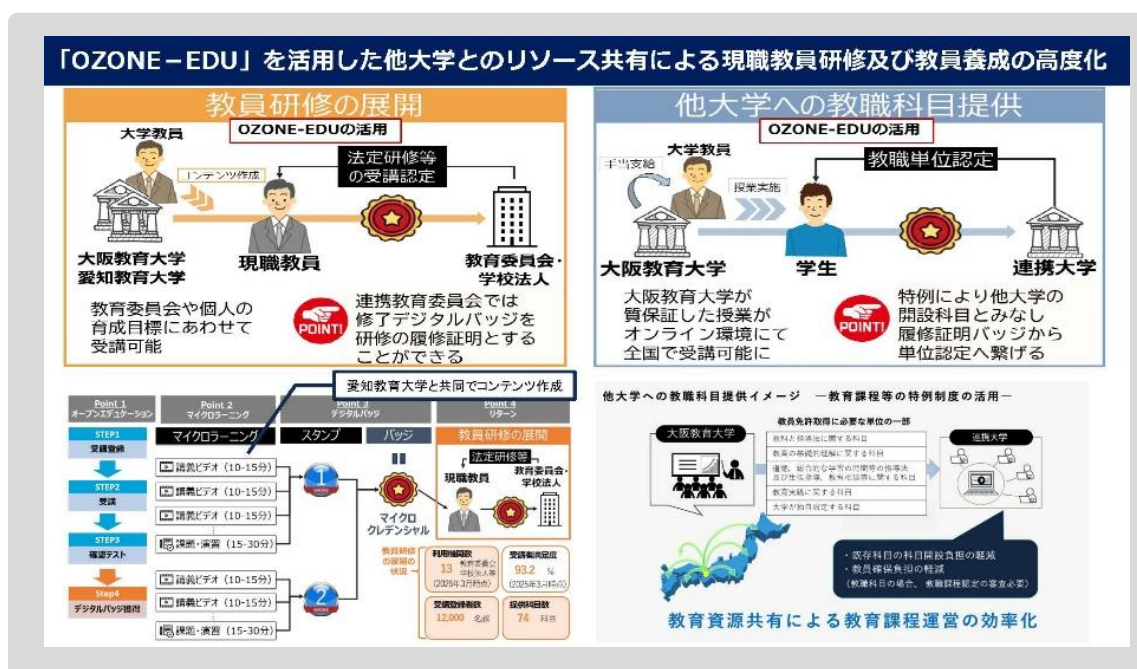
（推進体制）

会議体の名称	任務	構成員
九州・沖縄オープンユニバーシティ推進会議	KOUUの重要事項の審議	各大学の学長
運営委員会	連携事項の進め方や、各連携事項を推進するWGの設置を審議	各大学の代表者 (理事・副学長クラス)
ワーキンググループ (WG)	連携事項の具体的な連携推進方策等について検討・実施（現状下記5WGを設置） ① 研究者・学生の研究力向上・交流WG ② 研究設備・機器の共用化WG ③ 研究支援人材の資質向上WG ④ 研究データ管理・利活用WG ⑤ 業務効率化・集約化WG	各大学の代表者 (連携事項に応じ、希望する大学がWGに参画)

KOUU

<https://kouu.kyushu-u.ac.jp/>

教職志望学生から現職教員まで生涯にわたる専門性向上を支援するため、令和5年にオンライン学習プラットフォーム「OZONE-EDU」を開発し、他大学等との連携により、現職教員研修や全国における教員養成の高度化に資する取組を展開している。現職教員研修の高度化においては、愛知教育大学との連携の下、両大学が持つリソースを活かした多様な研修コンテンツを教育委員会や学校現場へ提供しており、令和8年4月現在、プラットフォーム上で74科目を提供し、受講登録者は12,000名を超える規模となっている。今後、他大学や自治体との連携をさらに拡大し、一層の高度化を図るとともに全国への波及を目指していくこととしている。



○一法人複数大学制のメリットを生かした教育研究活動の強化

【奈良国立大学機構】

令和4年度に奈良教育大学と奈良女子大学の法人統合により発足した奈良国立大学機構では、機構直下に奈良カレッジズ連携推進センター、国際戦略センター及び環境安全管理センターを置き、両大学の教育研究活動の連携と効率化を支援している。

特に奈良カレッジズ連携推進センターでは、一法人では配置できなかった専任の産学連携コーディネータ（教員待遇）を2名採用し、機構が奈良に活動拠点を置く国の機関や地方公共団体、研究機関、企業との連携を図るために発足させた「なら産地学官プラットフォーム」の事業等を推進しており、2大学の教育・研究に係る成果を、企業との共同研究、学生・企業・自治体との地域連携活動、県内10高等教育機関による連携講義「学問祭」の開催、リカレント教育という形で奈良県を中心とした地域への還元に貢献している。

なら産地学官連携プラットフォームの概要

【目的】

奈良県内の産業界、地域・住民、高等教育機関等、地方公共団体等が連携、協働して、恒常的な対話の場を設置することにより、恒常的に新たな価値を生み出す基盤の構築と可能性を広げるとともに、各機関・団体の特色を活かした共創・イノベーションを推進して、新産業の創出や地域課題の解決・活性化に取り組み、地域力・産業競争力の一層の強化を図ることにより、奈良の魅力度を高め、奈良への学生・若者の定着や人材・投資の流入等を促進する。

＜設立年＞ 令和5年11月16日

＜事務局＞ 奈良国立大学機構
奈良カレッジズ連携推進センター

＜予算＞ 運営費交付金
(ミッション実現加速化経費 教育研究組織改革分)

奈良市からの補助金 500万
(なら産地学官連携プラットフォーム事業補助金)



＜プラットフォームの事業内容＞

- (1) プラットフォーム参加会員の産地学官連携の取組に関する助言並びに情報提供及び発信
- (2) 産地学官の協業、プロジェクト推進に関するアライアンス結成や資金確保等の支援
- (3) 企業や地域の若手人材等の育成
- (4) 学生の地域における協働・交流活動や県内就職・定着の支援
- (5) その他、本プラットフォームの目的を達成するために必要な事業



○学内の複数部局のリソースの共有化、デジタル・AI等を活用した効率化 【九州大学】

データ駆動イノベーション推進本部では、複雑化・肥大化した業務プロセスの標準化・シンプル化を実現するため、学内業務 DX 推進プロジェクトを推進している。

同プロジェクトは、令和5年度に学内公募による実践型プロジェクトとして開始され、令和6年度以降は事務局及び部局事務部との協働による組織的な取組へと発展しており、約40名の事務職員が本務と並行して参画し、「オンライン申請」「情報伝達の改善」「業務の自動化」「バックオフィスデータ連携」などのテーマに取り組むことで、業務の効率化及び教員の研究時間確保、学生サービスの向上に寄与している。また、改善効果が広く実施難易度の高い人事・財務・学生支援など基幹業務に対してBPR（業務改革）の実施や問い合わせ対応AIアシスタントの開発等を通じて、業務の効率化・スリム化を図っており、年間約15,000時間の業務削減効果（見込みを含む）を実現している。

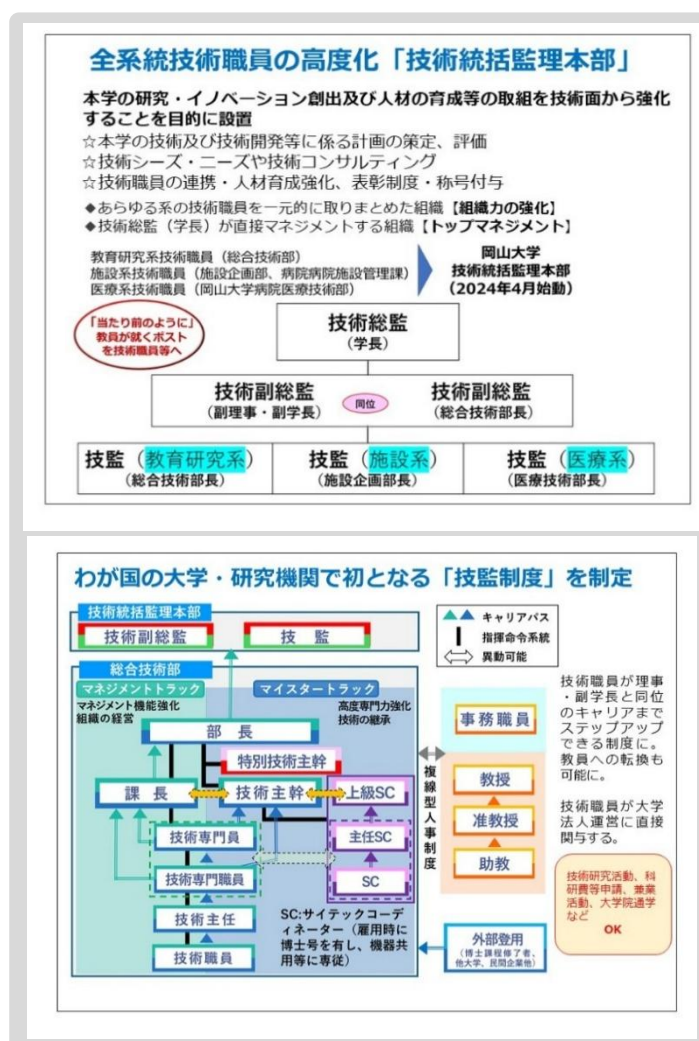
今後、全学府が利用可能な「大学院入試 Web 出願システム」の導入や、日々のメールでの情報提供や照会業務の煩雑さの解消を目的とした「全学お知らせポータル」の整備、AI等を活用した窓口サービスの改善等を進め、年間約7,000時間の削減効果を見込んでいる。

○教育研究系、技術系、医療系技術職員の

一元的な管理によるシナジー効果の創出 【岡山大学】

教育研究系技術職員を組織化した「総合技術部」を令和5年度に新設し、人事権も総合技術部とすることで、限られた人的リソースを戦略的研究設備（クライオ電子顕微鏡、ヘリウム液化装置等）へ重点配置し、全学的な機器共用体制の強化とイノベーション創出強化を推進している。

さらに、技術者総覧を通じて教育研究系技術職員のスキルや業績を見える化し、学内外に公表することで、学内における教員（研究者）と技術職員の相互理解の深化やコラボレーション強化、学外での技術コンサルティング対応力を高めるとともに、令和6年度には、教育研究系技術職員、施設系技術職員、医療系技術職員を一元的に管理する「技術統括監理本部」を創設し、わが国初となる「技監制度」を導入した。これにより、組織の枠を超えた情報交換を促し、技術職員の高度化及び教育・研究・臨床活動におけるパートナーシップの強化を推進している。また、外部連携面では、令和5年度に公益財団法人高輝度光科学研究センター（JASRI）と包括的連携協定を、令和7年度には佐賀県立九州シンクロトロン光研究センター（SAGA Light Source）と相互利用覚書をそれぞれ締結し、技術職員が、これら機関の放射光施設と岡山大学の研究者、企業、研究機関との間に入り、高度専門人材であるサイテック・コーディネータがコンサルティングや分析サポート、放射光関係ワークショップの企画・運営を行うなど、研究の促進を図っている。



(5) 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築

各国立大学法人等においては、学内人材のより積極的な活躍促進を図るため、教員や事務職員も含めた柔軟な職種移動や、学内研修・奨励制度や自己研鑽を支援するプロジェクト等推進しているものの、法人化以降の業務の複雑化等に伴い、財務、経営企画、法務等の分野における人材、組織運営に必要なテクノロジー・IRに係る人材、研究開発マネジメント人材のほか、技術系職員等の専門知識や経営マインドを有する人材の必要性が高まっている。このような中、一部の法人では、専門人材を集約した組織化を進め、教員や事務職員から独立した新たな職を設定、また、大学経営を推進するマネジメント人材を学長直下の組織に配置し、独自の階級や業績評価による業績連動型年俸制を盛り込んだ制度を確立、研究開発マネジメントの強化を図る観点から、研究開発マネジメント業務などを積極的・主体的に担える人材を学内で養成する制度を開始するなど専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築を進めている。

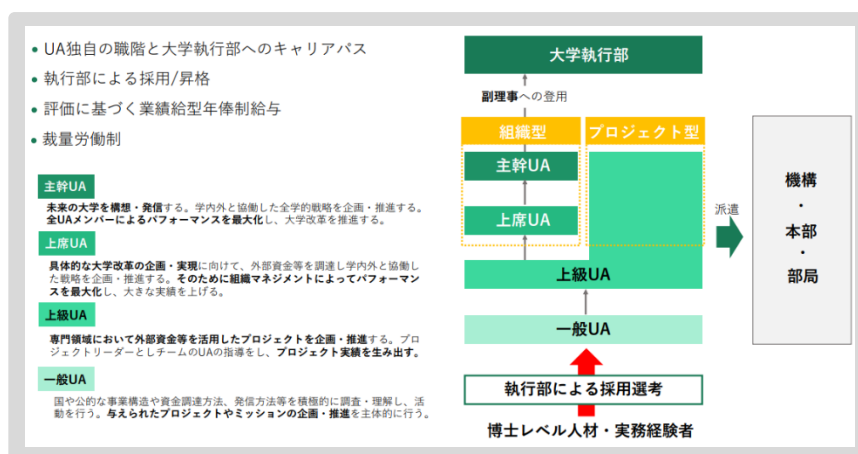
このような取組の他、特に研究開発マネジメント人材や技術職員については、科学技術・学術審議会人材委員会が公表しているガイドライン等も参考に、専門人材を如何に採用、育成し、学内に配置していくのか、また、キャリアパスをどのように構築していくのかといった具体的な仕組みを構築・運用していくことが求められる。

① 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築

○UA職の構築を通じた機能的な大学、大学改革の牽引

【新潟大学】

URAをはじめとして産学・地域連携、教育、国際、DX等の専門人材を教員・事務職から独立した大学経営マネジメント人材「UA (University Administrator) 職」と位置づけ、学長直下の経営戦略本部UA室に集約、執行部による採用、配置変更、独自の職階や業績評価による業績連動型年俸制などを盛り込んだ「UA制度」を整備しており、本制度の導入により、教学と経営の分離・協働を図り、教員職、事務職、UA職による機能的な大学経営を担う体制を構築している。UA職は、外部資金を主な原資とし、その職責や職務内容に応じて、主幹・上席・上級・一般の職階を設定しており、一般・上級については、主として自身の専門性をベースにプロジェクトベースの取組を行い、上席・主幹にあっては、専門性を超えて、よりマネジメント色の強い業務に当たることとしている。なお、主幹UAについては、担当理事を補佐し法人経営に関する業務を担う副理事（教学機能を担う副学長相当の役職）として執行部に登用されるキャリアパスも整備し、新たな職として実質的に確立させ、大学改革を牽引していくこととしている。



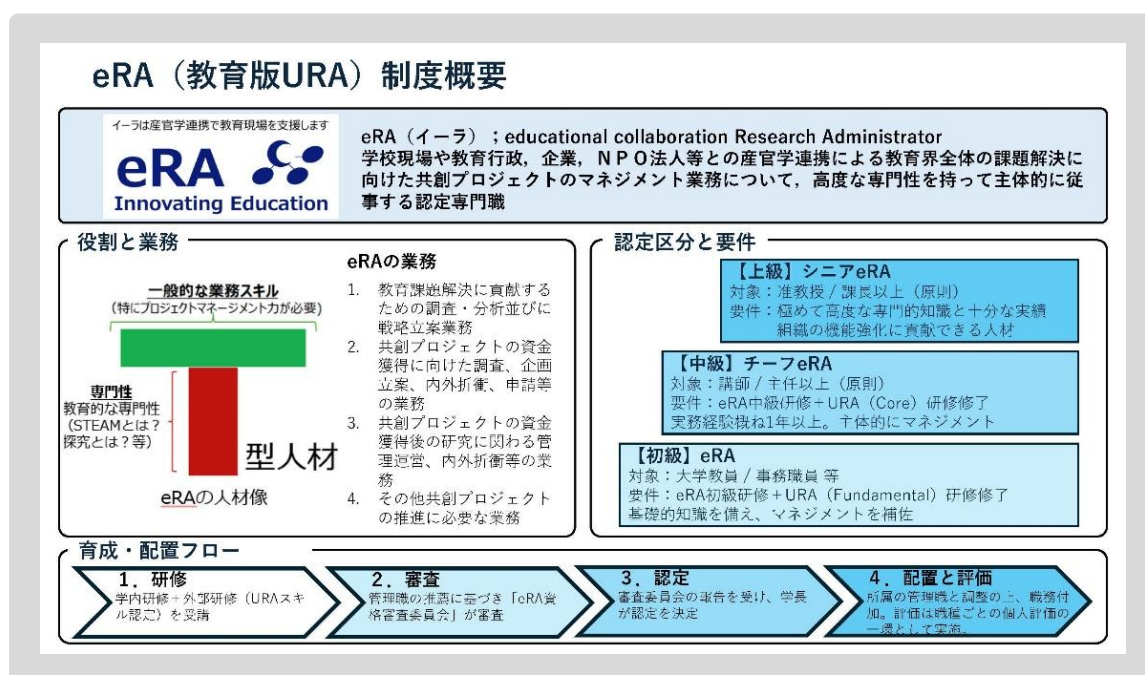
○教育版URAの新設・育成・キャリアパスの構築

【大阪教育大学】

教育界全体の課題解決に向け、産官学連携による共創プロジェクトをマネジメントできる人材を育成・認定し、職務付加を行う、教育版URA「eRA」(educational collaboration Research Administrator) 制度を新設している。教員・職員の職種を問わず、学内外の研修を経て、審査の上、認定・職務付加を行っており、令和8年度時点で認定者は計25名（教員5名、職員20名）、業務従事者は計10名（教員3名、職員7名）となっている。

eRAは、教育に関する専門知識に加え、研究資金獲得支援などの一般的なURAスキルを併せ持つ「T型人材」と定義し、その育成においては国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）のURA研修を通じた汎用的スキルを獲得し、大学独自研修により教育分野特有の知見を補完する二層型研修制度を導入している。また、「初級」「中級」「上級」の3段階認定制度を設け、認定者のうち職務付加を受けた者は通常業務と併せて全学的な産官学連携活動を担うチームに所属し、研究ネットワークの拡充と継続的運営に従事する体制を整備しており、その活動の成果は、職種ごとの個人評価に反映される仕組みとしている。

なお、職員がeRAに認定された場合、業務担当を命ずる形をとることで、事務職員のキャリアパスを基盤としながら、産官学連携・研究支援に係る専門性を高めることができる体制としており、本人の意向や組織の状況に応じて柔軟なキャリア形成を図ることができる仕組みとなっている。



○学内ジョブマッチング等を通じた流動性の確保とキャリアパスの多様化 【東北大学】

東北大学では、リサーチ・アドミニストレーター（URA）について、職務経験や実績に応じた4つの職種とそれに応じた呼称を設けており、「国立大学法人東北大学リサーチ・アドミニストレーターの上位職登用に関する実施要領」に基づき、面接選考により上位職への登用機会を設けるとともに、URA組織であるリサーチマネジメントセンターの副センター長は研究担当の副理事として大学経営にも関与している。また、URAの採用に当たっては、学内別職種からのキャリア転換及び博士課程学生からの新規採用を積極的に促進していく方針を打ち出し、URAの業務や活動に興味を持っている教職員・博士課程学生と、URAの配置を希望する部局のニーズをマッチングし、より効果的な人事選考につなげるための制度「学内ジョブマッチングシステム」を創設しており、これまでに200名を超える学内関係者からの登録があり、研究者や技術職員、事務職員からのキャリア転換や職種の枠を超えた人材流動やキャリアパス多様化に寄与している。

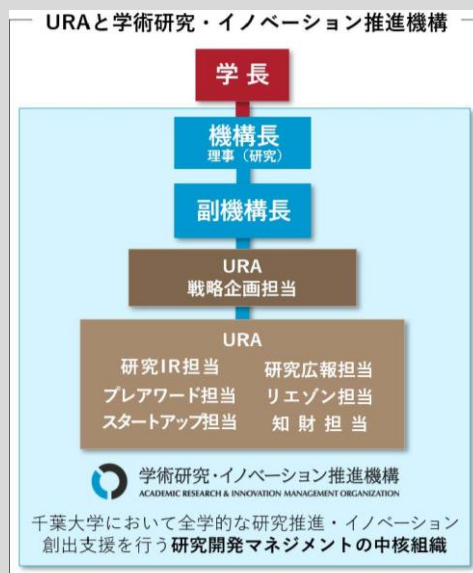
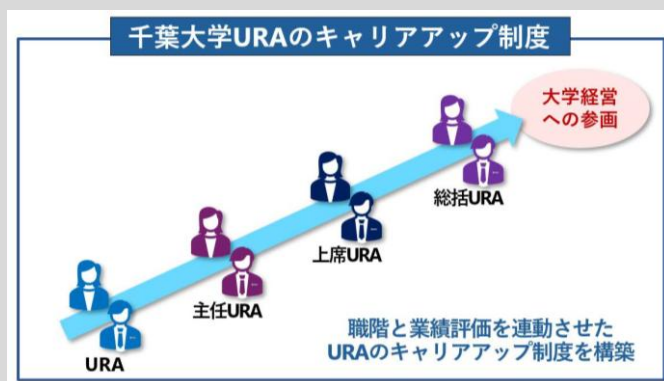


OURAの採用、育成、キャリアパスの一連の流れの体系化

【千葉大学】

URAについて、博士人材の雇用を原則とし、「国立大学法人千葉大学のリサーチ・アドミニストレーターに関する規定」（令和6年4月1日制定）等に基づき、職階制度及び評価制度を整備している。千葉大学学術研究・イノベーション推進機構（IM0）所属のURAは、総括URA・上席URA・主任URA・URAという4つの職位に区分され、業績評価に基づきキャリアアップが可能な制度設計となっており、大学経営に参画する総括URAによる他のURAに対するメンタリングやOJTによる実践的な育成を開始しているほか、博士後期課程の学生を対象とした、学内限定のURAジョブ型研究インターンシップを導入するなど、専門人材の採用、育成、キャリアパスの一連の流れが体系化されている。

また、業績評価においては、職階ごとに求められる知識・経験・マネジメント能力が明確に定義されている。



○技術系職員の組織化、複線型人事制度の構築

【岡山大学】

学長直下に、教育研究系技術職員を組織化した総合技術部を令和5年度に設置するとともに、技術系職員の組織化（総合技術部）を図り、事務系職員と同等の部長級や課長級のポストを新設・キャリアパスを構築している。併せて、大学院修学支援制度、研究開発マネジメント人材認定制度等による職員の高度化を図るとともに、複線型人事制度において教員、高度専門職URA、技術職員、事務職員間での異動が可能となる仕組みを整備している。

また、事務職員又は技術職員のまま特定教員（特定教授、特定助教）の称号付与する制度を運用しているほか、事務職員の機能分化（キャリアセレクト制度）として、総合職、一般職等を選択できる仕組みの導入を検討している。さらに、特定分野の専門的なスキル・能力を有する高度専門職（研究・教育・国際・法務等）へのキャリア変更を可能とするなど、職員の専門性や能力に応じた多様なキャリアパスを実現するための制度構築に向けた検討を進めている。

○デジタル分野の専門性を高めたプロフェッショナル集団の形成

【東北大学】

「東北大学事務職員人事マネジメント基本方針」に基づく複線型人事の一環として令和6年4月に情報系職員を新設し、情報部に配置の教育研究系技術職員や事務職員の中で情報系職員を希望する者を情報系職員へ移行（令和6年度に事務職員と教育研究系技術職員の双方からあわせて18名）するとともに、部長級までのキャリアパス構築、事務職員とは異なる採用試験を独自に実施し、学外からも専門性の高い人材を獲得するなど、デジタル分野の専門性を高めたプロフェッショナル集団の形成を進めている。



(6)多面的な人事評価の構築、処遇への反映等

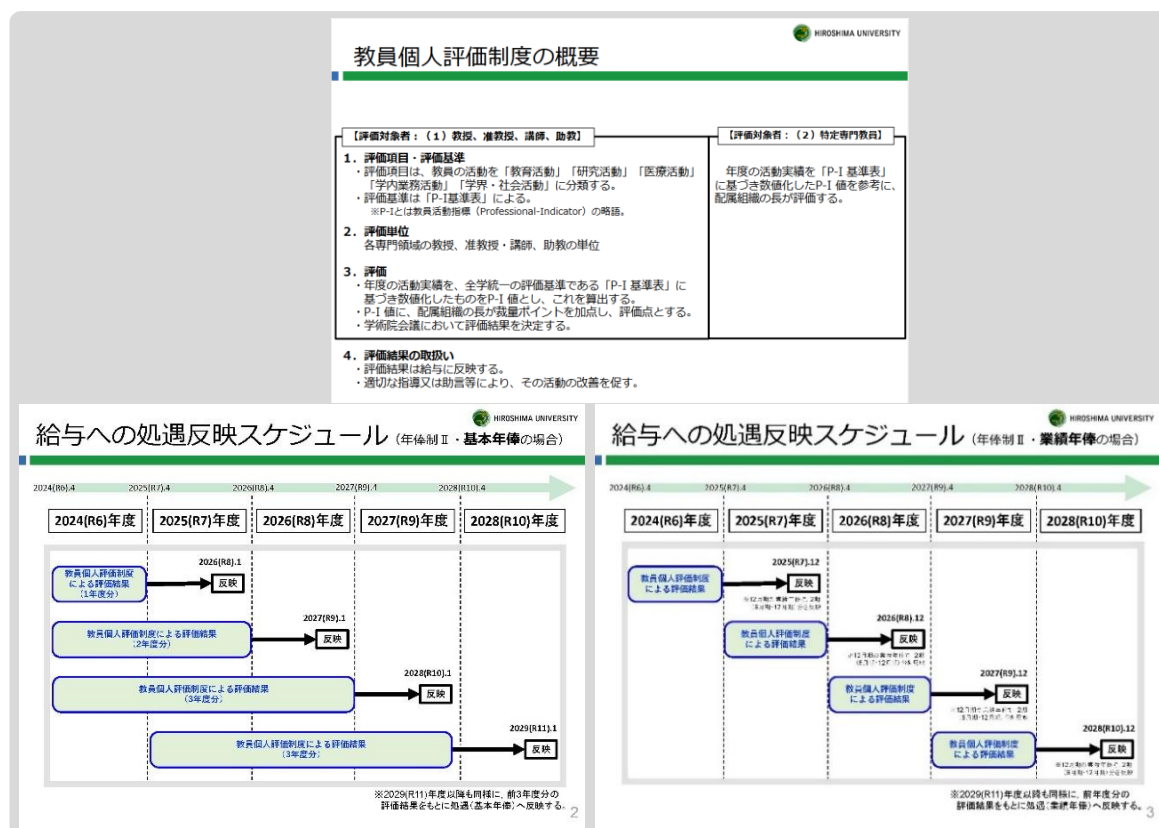
各国立大学法人等においては、教員をはじめ事務職員等の人事評価を処遇に反映させる仕組み等の構築がなされている。このような中、一部の法人では、教員の評価に係る全学統一基準を策定し、教育、研究、医療、学内業務及び学界・社会活動に分類して評価し、よりきめ細やかな評価制度を導入している。また、技術職員に統一的な人事制度を構築し、職務遂行の状況及び実績の評価を、勤勉手当や昇給等に反映し、技術職員の能力向上と適切な処遇を実現している。

このような取組を参考に、各国立大学法人等においては、アカデミックな業績のみならず、法人のミッションに応じた教育・産学連携、社会貢献、地域振興など必要な観点を入れた多面的な評価の仕組みの構築とメリハリのある処遇への反映の推進や、教員のみならず、事務職員、技術職員等を含めた教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みの導入が求められる。

○約 100 項目にも及ぶ教員の多面的な人事評価制度の構築(全学統一基準) 【広島大学】

教員の高い意欲を維持し充実させることを目的に新たな教員個人評価制度として、令和3年度に全学統一基準である「P-I(Professional Indicator)基準」を策定・導入している。

本制度では、教員の研究分野を11区分した専門領域における職位を評価単位とし、その活動を教育、研究、医療、学内業務及び学界・社会活動に分類した約100項目に及ぶP-I基準を用いて評価しており、その評価結果については処遇（昇給及び賞与）への反映を令和7年度から開始している。具体的な処遇反映として、昇給は、学術研究の成果創出の期間に配慮し、前3年度間の評価結果に加重（直近の実績に比重を置く）を行い、平均点を算出したものをを用いることとし、賞与は、リアルタイムの業績を反映できるよう、前年度の評価結果を用いることとしている。

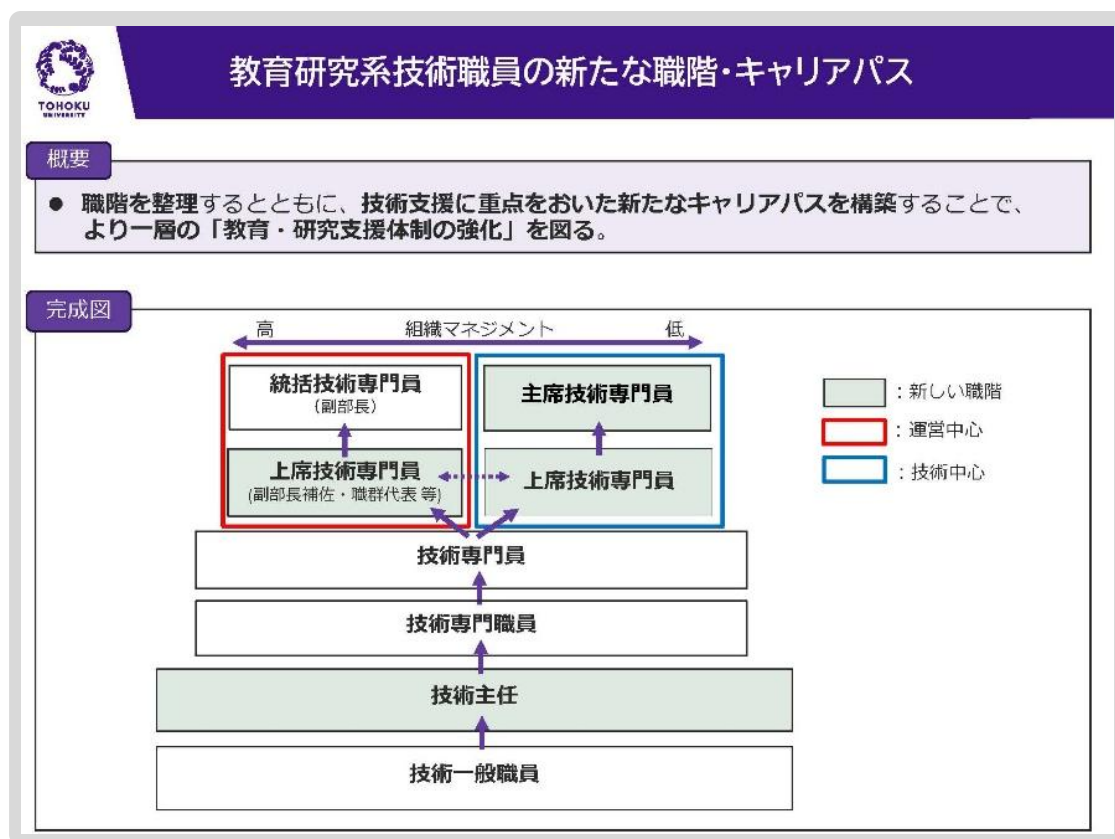


○技術職員の全学的な評価体制の構築・キャリアパスの明確化

【東北大学】

全学の技術職員について、令和元年度から配置部局ごとに異なる形で運用されていた人事評価制度を総合技術部に一本化し、評価方法を統一しており、7段階評価による職務遂行行動評価及び実績評価を年次ごとに実施している。評価は、目標設定面談から始まり、配属先教員の意見聴取を経て、複数段階の評価者により実施され、被評価者へのフィードバック面談のほか、評価結果は上位職への登用における必須要件として活用・勤勉手当及び昇給に反映することで、技術職員の能力向上と適切な処遇を実現している。

令和7年度からは、技術力のさらなる向上とキャリアパスの明確化を目指し、職階制度を従来の4区分から6区分への細分化とともに、「運営中心ルート」と「技術中心ルート」の2つのキャリアパスを整備し、運営中心ルートでは副部長を目指す組織マネジメント型、技術中心ルートでは研究者と対等に協働できる高度技術スキルを持つ主席技術専門員を目指す専門技術型のキャリア形成を可能としている。

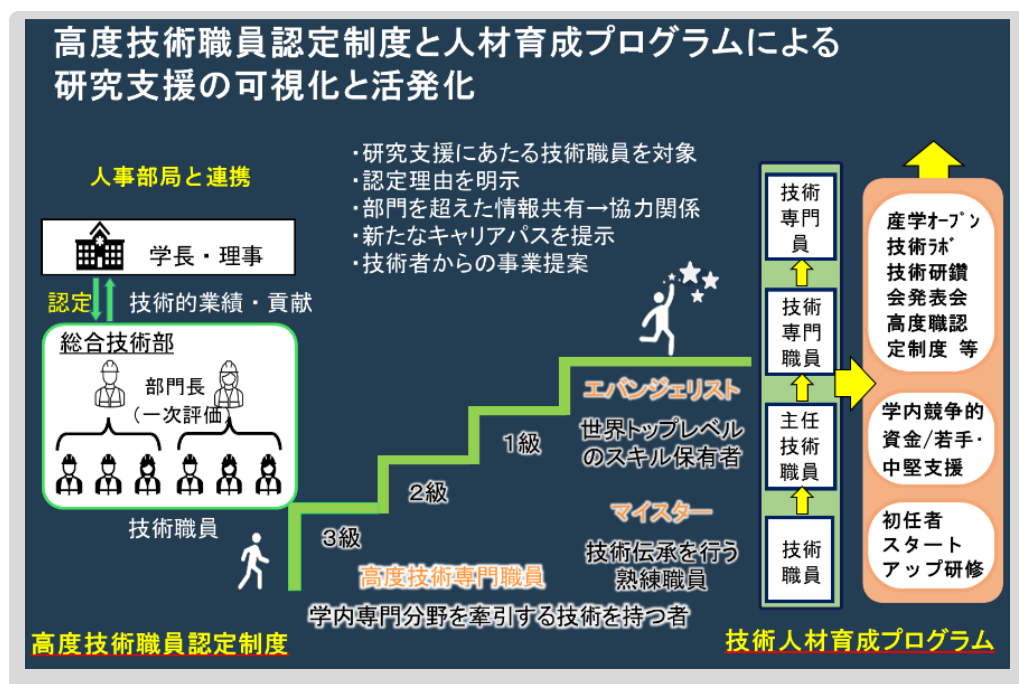


○技術職員を対象にした能力重視型評価制度の導入と多様な活動の後押し 【金沢大学】

<能力重視型評価制度>

年功序列型から能力重視型への給与体系導入のため、大学全体で実施する従来の人事制度（人事評価、昇任、学長表彰等）に加えて、技術職員を対象とした能力重視型の評価制度を新たに構築しており、技術職員が実施した技術支援の実績や獲得した技術・技能を評価して、「高度技術専門職員（1級～3級）」「マイスター」「エバンジェリスト」として認定する高度技術職員認定制度を設置するとともに、令和3年度から本制度を運用し、認定者に対して手当を支給している。

また、総合技術部長賞や新規技術開発に対する学内助成など、技術職員の多様な活動を後押しする制度の整備とともに、卓越技術職員育成に向けた「技術人材育成プログラム」の実施、技術職員のスキルアップのために継続的に技術研修会を開催しているほか、これまでの知見・ノウハウをまとめた動画コンテンツを人材育成に活用している。なお、同動画コンテンツの一部については、他機関における高度な技術職員育成に資するため、共有を検討している。



○機能強化の方向性に基づくスタートアップ、標準化、

知財活用等の人事評価項目の明確化 【電気通信大学】

第5期におけるミッション・機能強化の方向性として、研究成果を社会課題・産業ニーズ・自治体ニーズへ接続を図っていく社会実装先導型の大学として、論文発表にとどまらない多様な研究活動を人事評価制度改革と併せて推進することとしている。この実効性を高めるべく、共同研究・外部資金獲得、社会実装への寄与、知財活用、スタートアップ創業、標準化・ガイドライン策定、国際共同研究、博士人材育成、リカレント教育、学内外連携への貢献等について、教員評価制度における評価項目として明確化する。さらには自己申請によるインセンティブ制度（外部資金を獲得した教員に対して給与への反映）なども一体的に活用することで、教員の実績を適切に評価・処遇していくこととしている。

(7)若手教員・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

各国立大学法人等においては、若手教員のポスト確保をはじめ、若手の育成・活躍を後押しし、研究に専念できる環境整備など、持続可能な研究体制を構築する取組が推進されている。このような中、一部の法人では、若手教員を計画的に雇用する枠の設定や自大学の博士後期課程修了直後の有望な学生を、特任助教として採用するなど、毎年度、一定数を確保することで若手教員の構成割合向上を促進するとともに、優秀な若手教員については、慣習に縛られず、多様な財源も活用しつつ、能力による評価（審査）を実施し、上位職等へ抜擢できる仕組みを構築している。また、一部の大学では優れた研究者としての更なる研究遂行能力の向上を目的に、博士後期課程学生を研究者として位置づけ雇用する取組により、若手研究者の育成に繋げている。

国際的流動性については、教員がチームを組み、メンバーが輪番でサバティカル支援を受けることで研究に専念できる体制を構築するなど、研究活動の高度化を図る取組を推進している。また、研究開発マネジメント体制を強化するため、研究開発マネジメント人材」の認定制度を実施し、人材を育成・確保する仕組みを構築・運用している。

このような取組を参考に、更なる若手教員の構成割合向上に向けた、年齢構成のバランス見直しや研究パフォーマンスの向上の観点からの業務分担の適正化、優秀な若手研究者の PI (Principal Investigator) としての登用など、慣習に縛られない、能力による適切な評価・処遇とポストの配分、外国の大学等への挑戦機会の提供など、国際的流動性の確保、研究開発マネジメント人材等の専門人材の育成、キャリアパスの構築・運用等が求められる。

≫若手研究者の構成割合向上に向けた、年齢構成のバランス見直しや研究パフォーマンスの向上の観点からの業務分担の適正化、優秀な若手研究者の PI としての登用など

① 若手研究者の育成、確保等

○「研究助教制度」と人件費ポイントを活用した研究力強化

【岡山大学】

第6期科学技術基本計画において、多様で卓越した研究を生み出すには、若手研究者の力が必要であり、若手研究者が失敗を恐れず未来に向けたイノベーション創出の源泉となるための体制整備が求められていることから、全学的な取組として「研究助教」という雇用枠を設け、部局からの推薦に基づき、研究内容が大学の最重点研究分野に合致し、採用後当該分野の研究促進に貢献できると認められる 40歳未満の若手研究者を毎年度一定数雇用している。

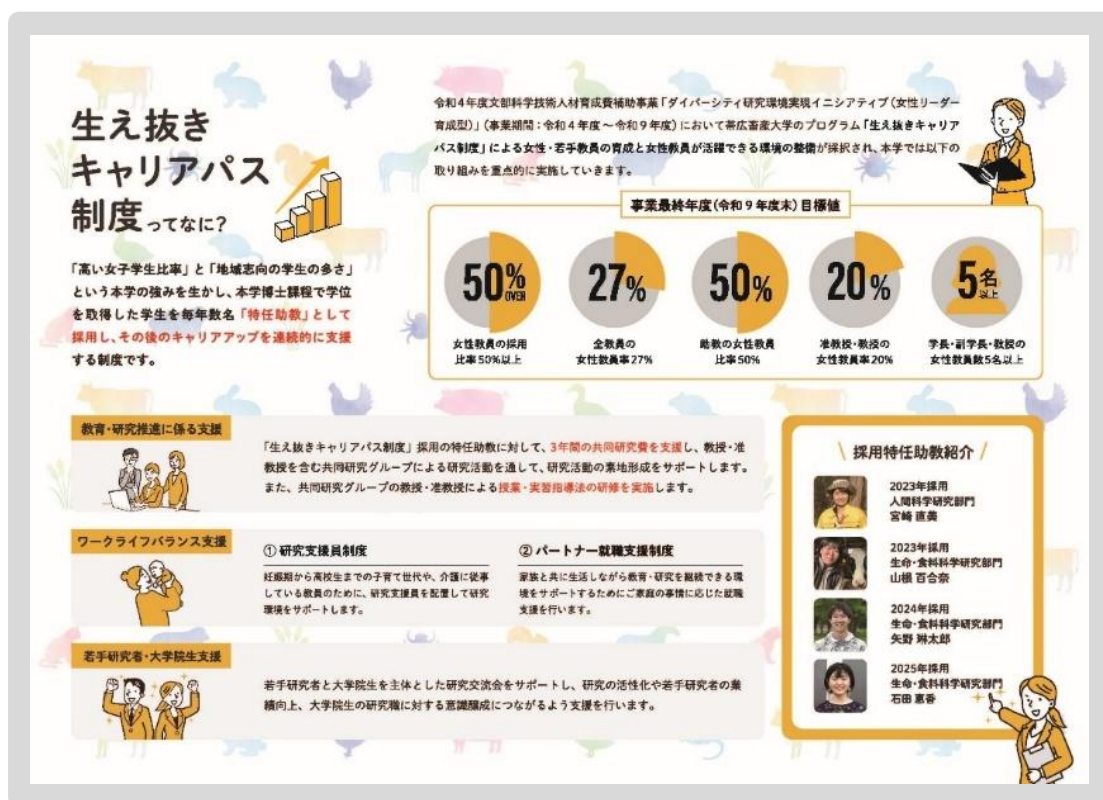
また、令和7年度から、教員の人事管理を定員管理から人件費ポイント（教授120、准教授100、講師88、助教76）による管理に改めることにより、ポストにとらわれずより柔軟な人事を可能としている。教員の退職時には、退職教員の職位に応じたポイントのうち、その半数を所属部局に配分するが、助教については半数とせず76ポイントの全てを所属部局に配分する制度としている。なお、残りのポイントは全学管理分として留保し、その一部を学長裁量政策分として若手教員、女性教員、研究力強化に向けた教員の採用など大学の掲げるビジョンの実現のための施策に活用することとしており、令和8年度には、このポイントを使用して、「研究助教」とは別に8名の若手女性教員を採用している。

○生え抜きキャリアパス制度の制定

【帯広畜産大学】

高い女子学生比率のほか、地域志向性が高い学生が多いという大学のポテンシャルを活用し、自大学で博士取得する（した）学生を、特任助教（任期3年）として採用し、特任助教任期満了後に引き続き助教として採用する「生え抜きキャリアパス制度」を制定しており、特任助教任期中は共同研究費を支援し、教授・准教授を含む共同研究グループによる研究活動を通して、研究活動の素地形成をサポートするとともに、授業・実習指導法の研修を実施している。

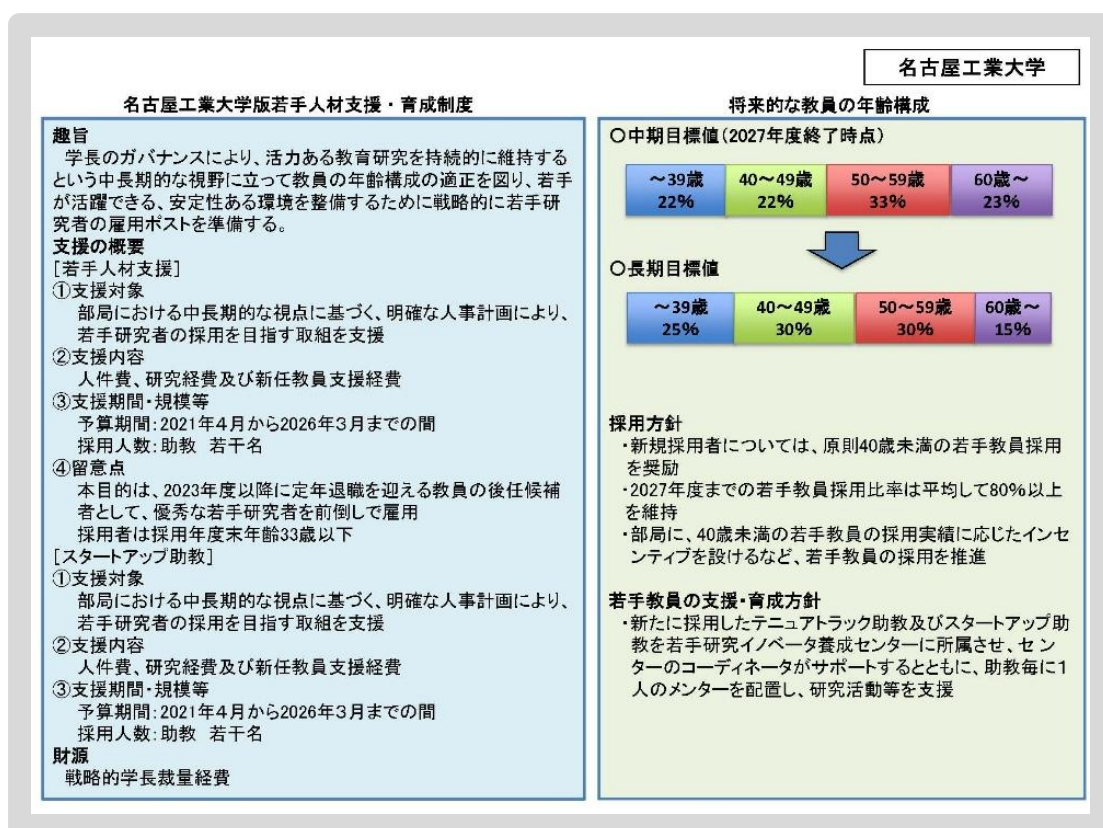
当該制度により、令和5年度2名、令和6年度1名、令和7年度1名の特任助教を採用し、令和8年度には、任期を満了した特任助教1名が引き続き助教として採用されている。



○学長のトップダウンによる 33 歳以下の採用を推進

【名古屋工業大学】

「名古屋工業大学の教職員に関する人事方針」に基づき、「名古屋工業大学版若手人材支援・育成制度」等を活用し、学長のトップダウンにより、33 歳以下の採用を推進する施策を実施している。また、博士前期課程修了見込み者で、在職中に博士学位を取得し、テニユア助教を目指す若手の女性を対象に国際公募を行い、専ら研究業務を行う「スタートアップ助教制度」を構築している。教員の年齢構成中期目標値として、令和 9 年度終了時点において 40 歳未満 22%となるよう設定し、令和 4 度：18.8%から令和 7 年度：22.1%に上昇している。引き続き、新規採用に占める若手教員の採用割合を 80%以上維持する取組の推進により、目標値を達成できる見込みとなっている。



○「選拔助教」「育成助教」制度による若手研究者の確保・計画的な育成 【広島大学】

博士課程後期修了直後やポスドク時期の有望な若手研究者（想定年齢：30 歳前後）を育成するため、全学一元管理の下、教育研究系契約職員の特任助教として雇用している。当該制度下で雇用される特任助教は、雇用期間は2年で、「選拔助教」の呼称を名乗り、教育及び研究(特に研究に重点を置く)業務に専念させるため、管理運営業務等を原則行わないこととしている。

また、教育研究の活性化を図るほか、若手研究者（想定年齢：35 歳前後）の能力を育成することを目的として、広島大学を牽引する特徴ある教育研究分野に、助教（フルタイム）として雇用しており、当該制度下で雇用される助教は、雇用期間は3年で、「育成助教」の呼称を名乗り、将来につながる様々な教育研究経験を広島大学で経た後、学内外を問わず次世代を担う若手教員として活躍することが期待されている。令和7年度には、選拔助教38名、育成助教18名をそれぞれ採用している。なお、令和2年度より助教については、テニユア審査に合格した場合は、年齢に関係なく、上位職（講師または准教授）へ昇任し、テニユア付与となる新たなテニユアトラック制度に見直し、助教として採用後、71名（令和8年1月現在）がテニユア審査に合格し、講師又は准教授の上位職へ昇任している。

○募集職種を可能な限り「講師又は助教」に限定 【兵庫教育大学】

「国立大学法人兵庫教育大学人事基本方針」において「40 歳未満の若手研究者の在職割合を18%以上とするため、採用人事において、可能な限り若手教員での配置を検討する。」ことを明記し、大学HPで公開している。

令和7年度に実施した大学教員公募においては、募集職種を可能な限り「講師又は助教」に限定するとともに、助教のテニユア付与の要件を一部緩和することにより、若手教員の採用増加を図る取組を実施しており、令和6年度の若手研究者の割合が12%であったところ、令和7年度では16.8%まで増加している。

○若手研究者の早期 PI(Principal Investigator)への登用制度 【岡山大学】

非常に優秀な若手研究者を早期にPIに登用し、研究に専念することができる「早期PI昇任制度」を構築している。年齢制限（例：40 才未満）でハイレベルな研究業績基準をクリアした者、かつ部局長から推薦のあった者を審査対象とするほか、昇任した者には、研究費の助成や研究専念環境の享受などのインセンティブを用意し、優れた研究業績に応じた適切な処遇反映を図っている。

○多様な財源を活用した博士後期課程学生への給与支給による

研究者としての雇用を促進する制度 【九州大学】

大学院学生等を特定の研究プロジェクト等の研究補助者として参画させる RA（リサーチ・アシスタント）制度に加え、博士後期課程学生を対象として、研究に専念させる環境を整備し、優れた研究者としてのさらなる研究遂行能力の向上を図ることを目的として、SRA（スーパー・リサーチ・アシスタント）制度を実施している。

具体的には、研究指導・授業等に支障がないよう配慮しつつ、週30時間を上限として雇用し、SRAの経験等に応じて時給1,900円あるいは2,300円の給与を支給することで、1人当たり最大で330万円/年程度の支給を可能としている。財源として、運営費交付金や自己収入のほか外部資金等を活用することにより、20名程度の博士後期課程学生を研究者として雇用し、優れた研究者の育成を図っている。

≫若手研究者への支援強化・処遇改善に加え、若手からトップ研究者に至るまで意欲ある研究者への魅力ある研究環境の提供や安定した環境で挑戦的な研究に打ち込める環境の整備

② 若手研究者への支援強化等

○学内 COE 制度等による若手研究者の支援強化・処遇改善

【金沢大学】

次世代若手研究人材の育成を目的とした金沢大学独自の学内 COE 制度「自己超克（じこちょうこく）プロジェクト」により、優れた若手研究者を対象に、研究費（10,000 千円上限/件、総支援件数・金額：18 件・129,960 千円（令和 7 年度までの実績））の支援しているほか、「未来知実証センター」※に学内研究者等が共同で使用する実験室（シェアラボ）を整備し、当該スペースを使用する若手研究者に対して原則 3 年間の使用料支援（10～12 万円/月）や、創発的研究支援事業（JST）に採択された若手研究者を対象とした研究機器の運用や実験補助等を担う技術補佐員を配置できる仕組みを設けている。また、育児・介護中の研究者に対し、実験補助、研究データの解析、統計処理、文献調査及び発表資料作成等の補助業務を行う研究パートナーの雇用を支援する研究パートナー制度を設けている。累計支援者は延べ 416 名（令和 6 年時点）となっている。

※企業・市民・自治体との幅広いステークホルダーと連携し、大学の文理医融合研究及び研究成果の社会実装を推進するショーケースの場

戦略的研究推進プログラム 各プロジェクト概要（2025年度）				
拠点化・異分野融合・次世代中核人材・海外連携に着眼				
区分	研究の拠点化・先鋭化支援			海外連携支援
	超然プロジェクト CHOZEN	先魁プロジェクト SAKIGAKE	自己超克プロジェクト JIKO-CHOKOKU	燐燈プロジェクト SANTO
創設	2014年度		2020年度	2021年度
直近公募	2025年度	2024年度	2025年度	2025年度
目的	多様な構成による有機的な連携のもと、次代を先導する世界的研究拠点の形成	優位性のある学術領域を中核とした世界的な研究拠点の形成	・従来の概念を超える新たな創造やイノベーションの創出 ・次世代の中核人材の育成	若手研究者の国際共同研究ネットワークや人的ネットワークの形成
支援対象	高い研究実績と国際ネットワークを有し世界的研究拠点形成に資する研究	将来の世界的研究拠点形成に資する研究	“尖っている”研究（者）	海外での研究活動の経験が十分ではない若手研究者
研究体制	グループ型 （10名以内）	グループ型 （10名以内）	個人型 or 少人数型 （5名以内）	個人型
代表※1	常勤研究者（特任不可） 55歳未満	常勤研究者（医員含） ・50歳未満の研究者 ・55歳未満の女性研究者	常勤研究者（医員含） ・45歳未満の研究者 ・50歳未満の女性研究者	常勤研究者（医員含） 45歳未満の研究者（ライフイベントによる研究中断期間を考慮）
支援数	2件程度	6件程度	6件程度	8件程度
支援期間	3年	2年	2年	1年
支援上限額	総額6,000万円/1課題	総額2,000万円/1課題	総額1,000万円/1課題	100万円/1課題

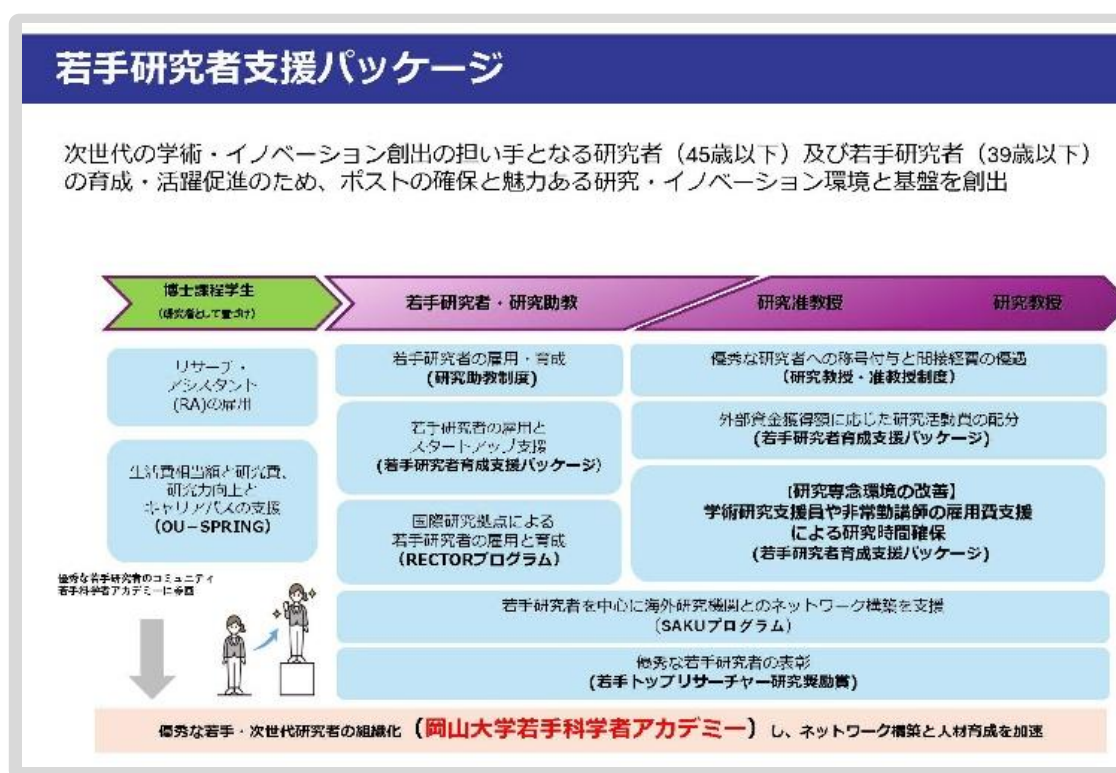
※「常勤研究者」とは、次の①②をすべて満たす者。①本学に所属する常勤の教職員 ②e-Res 研究者番号をもつ者

○若手研究者支援パッケージ等

【岡山大学】

「若手研究者支援パッケージ」により、若手研究者支援として、研究代表者として一層活躍することを促進するため、優れた研究力を有する准教授に対しては「研究教授」、講師、助教に対しては「研究准教授」の称号を付与（平成30年度から令和7年度までの実績として、研究教授は累計で24名、研究准教授は累計で40名に対して称号付与）しており、間接経費の配分に係る優遇措置のほか、45歳以下の者には、学術研究支援員の雇用経費を支援するなど研究時間の確保や共用設備を利用しやすいように料金割引などの優遇措置を実施している。

なお、平成30年度から令和3年度に称号付与した者を対象に、称号付与前の5年間（平均）と称号付与後の5年間（平均）を比較した結果、論文数は47%増加、Q1ジャーナルは44%増加、中心的著者としての論文は38%増加、h5-index論文は27%増加、国際共著論文は87%増加するなどの成果が上がっている。



○若手研究者の研究活動への研究費等の支援

【広島大学】

採用後、速やかに自立して研究活動を行うことのできる環境整備のための支援として、採用されたテニュアトラック制適用助教へ令和2年度より、スタートアップ経費を配分しており、令和6年度から支援を50万円増額（50万円→100万円）するとともに、育成助教へ30万円、選抜助教へ20万円のインセンティブ経費を配分している。

また、40歳未満の若手教員への基盤研究費支援として、令和6年度から基盤研究費の積算単価を実験系教員には10万円、非実験系教員には5万円増額しているほか、令和5年度より広島大学の研究力を強化することを目的として、論文をオープンアクセスにするために必要なAPC（論文投稿料）の支援※を開始している。

※Q1 ジャーナル掲載論文：APCの30%を支援（令和7年度は、50%に拡充）

（筆頭著者あるいは責任著者が35歳以下の若手研究者（学生を除く）の場合は全額支援）

※Nature 姉妹誌及び ScienceAdvances 掲載論文：全額支援

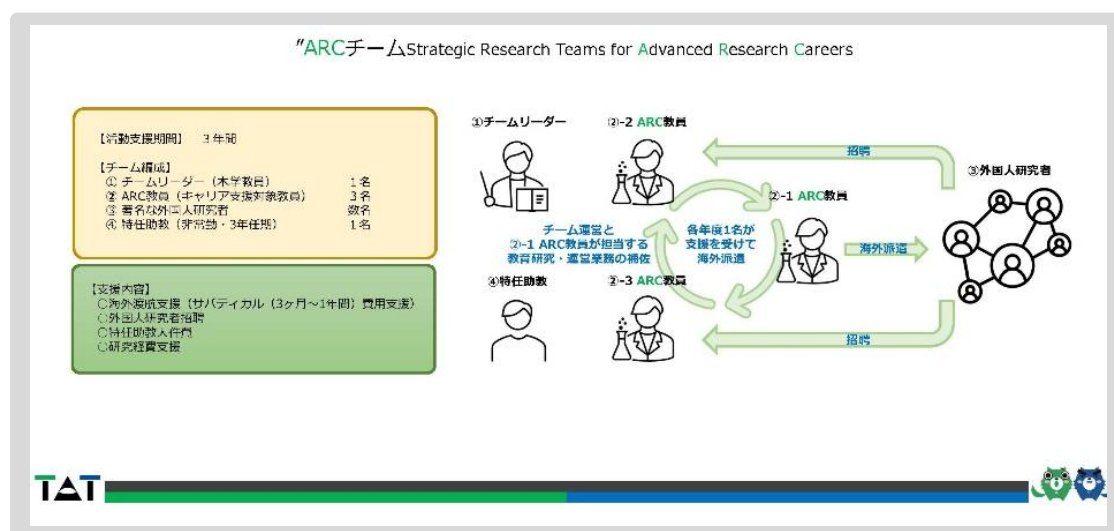
③ 国際的流動性の確保等

○若手研究者の研究キャリア支援制度を兼ねた

国際共同研究チーム支援制度の整備【東京農工大学】

令和6年度に外国人研究者招へいと、教員のサバティカル・海外派遣を含む若手研究者の研究キャリア支援を兼ねた国際共同研究チーム支援制度（ARC チーム）を整備している。当該制度では、各年度に1名の教員を3ヶ月～1年間海外派遣し、著名な外国人研究者との双方向交流を通じて、研究活動の高度化を図るとともに、教育・業務はチーム内で分担し、特任助教を配置することで学内業務の継続性を確保する体制を整備している。

なお、令和7年度から3つのチームで活動し、3名の教員が海外で研究を行っており、チーム内で教育・業務の分担と特任助教の配置により、チーム教員が海外派遣時に所属学科等の構成員に過度な負担がないよう工夫をしている。



○若手研究者に対する海外研鑽機会の提供・支援の拡充

【東北大学】

将来の学術研究を担う優れた若手研究者に対し、海外のトップレベルの研究機関や研究者のもとで研究に専念し、研鑽する機会を提供するため、「若手リーダー海外派遣プログラム」により、若手研究者の海外渡航を支援している。令和7年度からは支援人数を従来の毎年度15名程度から30名程度に倍増するとともに、滞在費の増額や渡航期間中の派遣部局への支援として代替要員の雇用経費を措置するなど、支援内容を拡充している。

本プログラムを通じて、過去3年間（令和4-令和6年度）において、若手研究者48人の海外渡航を支援し、積極的な国際ネットワーク基盤の構築を図っており、「若手リーダー海外派遣プログラム」で過去に派遣した研究者40名程度を対象に渡航前後の国際共著論文率、国際共著論文数を比較した結果、国際共著論文率が平均で渡航前の22.3%から渡航後は35.5%に増加、国際共著論文数が渡航前の0.85報/年から渡航後は2.07報/年に上昇している。

2026年度「若手リーダー海外派遣プログラム」の公募について		
◆ 従来制度の支援を強化し、若手研究者が世界トップレベル研究機関において研鑽を積む機会をより多く提供するとともに、次代を担う若手研究者を核として戦略的に国際ネットワークを構築・深化することにより、国際卓越研究大学としてふさわしい研究力強化、および国際化を加速的かつ持続的に推進する。 ◆ 法人戦略予算を措置（最大4億円/年間 ※合計30名程度）し、若手研究者や部局からの申請に基づき支援。		
【公募の内容】		
	若手研究者申請型	国際卓越戦略派遣型
目的	若手研究者の自由な発想に基づく海外研鑽の機会を提供し、次代のリーダー研究者を育成	各部局等の研究戦略に基づき、戦略的に若手研究者を派遣することで研究力強化を推進
申請主体	研究者個人（若手研究者） ※45歳以下の者（ライフイベントの考慮あり）	部局長、コアリサーチクラスター長、国際研究クラスター長、学際研究重点拠点長 ※渡航者は若手研究者を想定
派遣機関	若手研究者の希望する世界トップレベル研究機関	戦略的パートナー研究機関 （クロスアポイントメントで雇用する国際卓越PIの海外所属機関等）
派遣期間	・ 長期渡航（6ヶ月～原則最長12ヶ月） ・ 短期渡航（3～5ヶ月）	各部局等の戦略に基づき自由設定（原則最長12ヶ月）
採択件数	長期渡航 27名程度（※予算状況により採択人数は変更となる場合があります。） 短期渡航 8名程度（※予算状況により採択人数は変更となる場合があります。）	
支援経費	1名当たり 最大約1,300万円（渡航期間1年間の場合） ①渡航者への支援：最大約770万円 （内訳） 日当宿泊費 上限60万円/月×12ヶ月， 交通費 約40万円，その他雑費等 約10万円 ②渡航者が所属する部局への支援：最大500万円 （短期渡航の場合は上限250万円） （使途） 代替する既存教員への特別手当（1～5万円/月）， 代替する新規職員雇用経費等	1名当たり 最大約1,300万円（渡航期間1年間の場合） ①渡航者への支援：最大約770万円 （内訳） 日当宿泊費 上限60万円/月×12ヶ月， 交通費 約40万円，その他雑費等 約10万円 ②渡航者が所属する部局への支援：最大500万円 （渡航期間6ヶ月未満の場合は上限250万円） （使途） 代替する既存教員への特別手当（1～5万円/月）， 代替する新規職員雇用経費等 ※コアリサーチクラスター長、国際研究クラスター長、学際研究重点拠点長からの申請に関しても、渡航者が所属する部局へ予算を配分する。
備考	テニユアトラック教員の場合、渡航期間分の任期延長も可	

○国際的学術コミュニティを牽引する活力ある研究体制を構築

【東北大学】

国内外から優秀なリサーチフェローを獲得し、東北大学の卓越した研究者のもとで研究活動を展開することにより国際的学術コミュニティを牽引する活力ある研究体制を構築することを目的として、「東北大学 NEXUS リサーチフェロープログラム」を創設している。

本プログラムでは、東北大学に所属する教員(PI)で、卓越した研究実績を有し、フェローの受け入れを通じて研究の更なる発展が見込まれる者(受入研究者)に対して、リサーチフェローの雇用経費と研究費を最長5年間支援している(令和7年8月に受入研究者20名を採択、令和8年4月時点で13名のリサーチフェローを採用)。



(参考) 東北大学 NEXUSリサーチフェロー プログラム

Tohoku University NEXUS Postdoctoral Research Fellow Program 概要

- ▶ 東北大学が国際卓越研究大学として構築する先進的研究環境のもと、**世界トップレベルの研究室で研究に従事するリサーチフェローを国内外から獲得**し、活力ある研究体制を構築する。
- ▶ **本学の既存のトップレベル研究者に対してリサーチフェローの雇用経費を支援**(法人戦略予算最大約8億円(1.5億円×5年))することで次世代のグローバルリーダーを戦略的に育成、輩出し、国際卓越研究大学として国際的学術コミュニティを牽引することを目指す。

プログラムの概要

※年俸額530万円+福利厚生費100万円
※日本学術振興会特別研究員(PD・RPD)と同水準

支援対象経費と支援額	リサーチフェロー1名当たり最大730万円/年、採用初年度に赴任旅費(実費)を支援(内訳) フェロー雇用経費(上限630万円/名・年)、研究費(上限100万円/年)、赴任旅費(実費)
支援予定者数	20名程度
手続き	受入研究者を募集し、審査を経て採択する。 - リサーチフェロー決定後、人事戦略会議において当該受入研究者及びリサーチフェローの確認を行う。
受入研究者(応募者)の要件	東北大学に所属する教員(PI)で、卓越した研究実績を有し、フェローの受け入れを通じて研究のさらなる発展が見込まれる者(国際卓越研究者・次世代研究者を除く)
受入研究者の審査の観点	過去5年間の研究活動の卓越性 - 研究の卓越性の概要 ▶代表的論文5報の要約 - 研究費獲得状況 ▶国際的な研究活動(招待講演、国際共同研究等) フェロー受け入れによる研究発展の可能性 - 採用によりPIの研究がどのように強化されるかの具体的な展望
フェローの選考	国内外の公募により選考(直ちにフェローの受け入れの見込みがある場合、公募によらない選考も可能)
フェローの要件	国内外の博士号取得者(取得予定者を含む)
フェローの任期	最長5年間(本プログラムの中間審査(3年任期中2年目終了時)結果により最長5年まで支援)
フェローの身分	特任研究員(日本学術振興会特別研究員PDと同等の身分) ※「東北大学リサーチフェロー」と称することができる。
スケジュール	6月上旬: 2025年度分受入研究者の公募開始 7月下旬: 受入研究者の採択決定、順次リサーチフェロー採用開始
留意事項	- 採用するフェローは、受入研究者の研究室(ユニット)において研究活動を実施、育成すること - 研究室(ユニット)における卓越した研究成果創出に関する報告・評価に協力すること

○若手研究者の研究活動への研究費等の支援

【広島大学】

「若手研究者海外派遣プログラム (HU Global-TOBU! Program for early career researchers)」を構築し、博士の学位取得後 15 年以下または DR※に認定された若手教員の 2 ヶ月以上の渡航を対象に、派遣者の渡航費（往復）及び滞在費として一人あたり上限 100 万円（令和 5 年度）または 200 万円（令和 6 年度以降）、派遣者が所属する部局等に派遣者一人あたり上限 100 万円の支援経費を措置している（採択者実績：令和 5 年度 1 名、令和 6 年度 4 名、令和 7 年度 5 名）。

※DR: Distinguished Researcher とは優れた人材の確保と的確な研究支援を組織的に機能させるため、平成 25 年より重点的に取り組むべき研究を行う「特に優れた研究」を行う若手教員の認定制度。

若手教員海外派遣プログラム「HU Global-TOBU! Program for early career researchers」

- 目的：本学の優秀な若手教員を海外の教育研究機関に派遣することにより、若手教員の教育研究上の能力の向上を図るとともに、広島大学を中心とした研究者間の国際ネットワークの拡大に資する。
- 対象：（1）「特に優れた研究を行う若手教員（DR：Distinguished Researcher）」認定者
（2）博士の学位取得後15年以下の本学教員（部局推薦）
- 派遣期間：2か月以上
- 派遣予定者：15名程度
- 支援内容：派遣者の旅費 1名につき200万円（上限）
派遣者が所属する部局等への支援経費 1名につき100万円（上限）



「特に優れた研究を行う教授職(DP: Distinguished Professor)」及び 「特に優れた研究を行う若手教員(DR: Distinguished Researcher)」公募

- 趣旨・目的：本学の研究力強化にあたり、優れた人材を確保して的確な研究支援を行う目的で、顕著な研究業績・功績をあげている教授職をDPとして、また、新たな社会価値創造に繋がる研究に挑戦している若手教員をDRとして認定する。
- 内容：[DP] 認定期間は原則6年間、本学本務教員に限り付与。Webページでの研究紹介記事（日・英）の作成等を支援。
[DR] 認定期間は原則3年間、本学在籍中に限り付与。海外での研究の機会を与え、それに係る旅費や滞在費等を補助（30万円/年）。担当URAの配置による大型外部資金獲得を支援。研究活動の国際広報を支援。
- 要件：[DP] 本学在籍中の本務教員（教授）。本学の研究力強化に責任ある役割を担う意志と能力を持つ者。
[DR] 45歳以下の本学専任教員（教授を除く）。
- 審査の観点：①研究業績：論文業績、著書・作品・資料等の業績、受賞など
②外部資金獲得状況
③社会、経済、文化的な貢献
④その他：上記①～③以外に、国際・国内的に評価されている顕著な業績など
- 選考方法：部局長またはセンター長の推薦（本人の了承を得たもの）

DP・DR認定者↓



④ 研究開発マネジメント人材の育成、確保

○博士学位取得支援による職員の高度化

及び研究開発マネジメント人材認定制度の導入【岡山大学】

人事基本方針において、一般職員の採用等に当たっては、「職員の高度化を図るとともに、我が国の博士人材の積極的活用を図る観点から、博士の学位取得者を積極的に採用する」旨明記し、採用活動を実施している。また、大学経営等の中核を担うナレッジワーカーとして大学職員の高度化を図るためのひとつの手段として、令和6年度後期から大学院修学支援制度を開始し、本制度は、職員（事務職員、技術職員、図書職員）を対象に岡山大学大学院修士課程及び博士課程を対象として修士・博士の学位取得を支援している。

また、研究マネジメント体制を強化するため、令和7年度から「岡山大学研究開発マネジメント人材認定制度」として、教職員の高度化を促進し、研究開発マネジメント機能を強化（URA機能の内製化）するとともに、博士人材がアカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現に向けたキャリアパス整備に貢献すること等を目的として、研究開発マネジメント業務などを積極的・主体的に担える人材を学内で養成する制度として開始、特定の資格取得や研修受講の実績をポイント化し、条件を満たした者を研究開発マネジメント人材として認定する仕組みとしている。

岡山大学研究開発マネジメント人材認定制度

【ヒアリングポイント】

■1.複線型人事制度（複線キャリア）
採用時の職種に縛られることなく、能力や適性を資者のト、職種の異動を可とし、人材を最適配置・活性化

■2.研究マネジメント人材認定制度
URA機能の内製化を目指し、研究マネジメント機能を強化。
事務職員の専門人材化を促進

【アウトカム・アウトプット指標（修正後）】

年度	アウトプット指標	申請時点	1年度	2年度	3年度	4年度	5年度	10年度
認定者数	研究開発マネジメント人材として認定した者の数（累計）	0人（2023年度）	0人	2人	4人	6人	10人	30人

（指標設定の考え及び測定方法）

研究力強化を促進することを目的に、URA業務（教職）の内在化と事務職員の高度化・専門化を図るべく、学内に研究開発マネジメント人材の認定制度を設ける。

これは、**既存の研修制度や資格制度等**【例：URAスキル認定制度（（一社）リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構）、プロジェクトマネジメント関係の研修・資格（（一社）Project Management Institute日本支部）と、**研究開発マネジメント現場での実践経験、外部資金獲得の実績経験、プレアワード・ポストアワードの実績経験**など、複数の項目のうち一定の達成率をもって認定するものである。

これにより研究開発マネジメントを担える職員が増加し、大型の補助金事業などへの申請・獲得、獲得後のプロジェクトマネジメント、法令対応等の推進を通じ、研究者の研究意欲を構築し、研究力の向上を図る。

岡山大学研究開発マネジメント人材認定制度 定義【1・2】

■ 定義（認定基準）

以下の【1】又は【2】の基準を満たすことを持って認定する。

【1】一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構（以下「URA認定機構」という。）が行う『URAスキル認定制度』において、**『認定URA』または『認定専門URA』の認定を得ている者。**

（参考）

『認定URA』（※外部機関によるURA質保証制度）

- ・Fundamentalレベル 修了（テストあり）
- ・Coreレベル 修了（テストあり）
- ・URA業務が、申請期間の締切日の直近5年間で合計3年以上、
- ・業務経験説明書（要：所属長の自筆の署名）と自己アピール書をもって、URA認定機構の審査員5名にて審査を実施。

『URA業務の量と質』について**スキル標準のスキルカード（中級）**レベル以上に認められる場合、認定。

<https://www.ams.or.jp/skillcard/>

- ・認定証の有効期限は、審査を申請した翌年度から5年間。

【2】本学が指定する資格等を取得し、**合計ポイントが10点以上**であること。
ただし、研究開発業務歴として、「URA業務の量と質」におけるスキル標準の**スキルカード（中級）レベル以上であることを必須**とする。

(8)その他

○女性教員の活躍に向けた環境構築等

【奈良国立大学機構】

女性教員比率の維持・向上に資するため、寄附金を活用した大学院学生及び若手女性研究者への研究費支援、育児・介護等に携わる教員への支援員配置、女性管理職への非常勤講師もしくは特任教員の配置、ワークライフバランス支援相談室の運営を行うとともに、女性研究者の積極採用、研究を中断した女性研究者の復帰支援を行う一方で、ライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した教育・研究環境を整備するため、独自の子育て支援システムを発展させた、病院を持たない大学における「訪問型」病児・病後児保育システムを構築している。また、「大学院生→若手・中堅研究者→上位職・管理職」のライフコースの歩みに沿った、「総合的な女性研究者のキャリア形成プログラム（みかさプログラム）」を推進しており、①若手研究者の裾野拡大を目指した「みがく」ための支援では博士後期課程学生への研究費支援、女性研究者コミュニティの形成、②若手・中堅の女性研究者の研究力向上を目指した「かがやく」ための支援では、博士取得直後の若手研究者の特任助教採用、ヤングP Iの登用、大型共同研究の獲得につなげるための研究費支援、③女性上位職・管理職登用を加速させる「さきほこる」ための支援では、非常勤講師・ポスドク等の配置、女性教員昇任促進など、各種プログラムを展開している。



3. おわりに

「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する参考事例集～法人の機能強化の方向性に応じた人事戦略の構築に向けて～」の作成に当たり、各国立大学法人等から多数の取組事例の情報提供をいただいたことにあらためて感謝申し上げたい。

国立大学法人等が行う教育・研究及び社会貢献等を担うのは人であり、人事戦略の構築に当たっては、財務戦略の構築と一体となり、国立大学法人等が求める人材や必要な人材の確保を進める上で、必要な財源の確保を戦略的に進める必要がある。国立大学法人等においては、第5期中期目標期間に向けて、国立大学法人等改革基本方針を踏まえた人事戦略の検討を進め、積極的に人事給与マネジメントシステムの高度化を図っていくことが重要である。

国立大学法人等の教職員は組織の礎であり、人が極めて貴重な資源であることを改めて認識し、如何に教職員のモチベーションを高め、組織全体の活動を活性化していくか、という視点を持って、計画的に人事給与マネジメント改革に取り組む必要がある。

各国立大学法人等が人事給与マネジメントシステムの高度化に取り組む上で、基本的な考え方や検討すべきポイントに関する参考事例を本参考事例集に掲載することにより、各国立大学法人等において取組が推進され、更なる機能強化、ひいては我が国の教育研究力の強化につなげる必要がある。

本参考事例集が各国立大学法人等の人事給与マネジメント改革の参考資料として活用され、それぞれの創意工夫のもとで、教育研究機能の強化に資する人事制度が実現されることを期待したい。

第12期 国立大学法人評価委員会 委員 (任期：令和8年4月23日～令和10年4月22日)

◎：委員長 ○：委員長代理

いとう	ゆきひろ	浜松地域イノベーション推進機構副理事長	フォトンバレーセンター長
伊東	幸宏		
うえき	ともこ	同志社大学	文学部教授
植木	朝子		
うちべ	まなぶ	時事通信社編集委員	
内部	学		
えがわ	まさこ	学校法人成蹊学園学園長	
江川	雅子		
おりも	みほ	ボストンコンサルティンググループ合同会社	
折茂	美保		
		マネージング・ディレクター&パートナー	
くりはら	みつえ	株式会社日本政策投資銀行	設備投資研究所
栗原	美津枝		
		シニアエグゼクティブフェロー	
こながや	ゆき	武雄アジア大学長	
小長谷	有紀		
たかはま	しげる	高濱公認会計士事務所所長	
高濱	滋		
たでぬま	こういち	東京女子大学現代教養学部経済経営学科教授	
蓼沼	宏一		
たにもと	かずこ	関西外国語大学副理事長、関西外国語大学短期大学部学長	
谷本	和子		
つかもと	めぐみ	一般社団法人デジタルソサエティフォーラム代表理事、	
塚本	恵	artience株式会社社外取締役	
てるみち	よしあき	上智学院経営企画担当理事、上智大学理工学部教授	
曄道	佳明		
◎	はしもと	住友生命保険相互会社取締役会長・代表執行役	
橋本	まさひろ		
	雅博		
はまだ	くにひろ	一般財団法人浅間リサーチエクステンションセンター	理事長
濱田	州博		
はまなか	じゅんこ	早稲田大学教育・総合科学学術院教授	
濱中	淳子		
ひがし	ようすけ	森・濱田松本法律事務所	外国法共同事業 パートナー
東	陽介		
ほった	たかし	東京都立大学副学長	
堀田	貴嗣		
よこた	きょうこ	株式会社コラボ代表取締役	
横田	響子		
わかめだ	みつお	株式会社日本総合研究所	創発戦略センター シニアスペシャリスト
若目田	光生		
○	わたなべ	日本大学業務執行理事、特定非営利活動法人ウッドデッキ代表理事	
渡辺	みよこ		
	美代子		

(職名は令和8年6月30日現在)

国立大学法人等の組織及び業務全般の見直し等に関するワーキンググループの設置について

令和 7 年 11 月 10 日
国立大学法人評価委員会決定

1. 目的

第 5 期中期目標期間に向けて国立大学法人等の課題の整理を行い、組織及び業務全般の見直し等について専門的な観点から検討を行うため、国立大学法人等の組織及び業務全般の見直し等に関するワーキンググループを設置する。

2. 位置付け

国立大学法人評価委員会の下にワーキンググループを設ける。

3. 委員構成

ワーキンググループの構成員は、委員長の指名する委員及び臨時委員、専門委員で構成する。

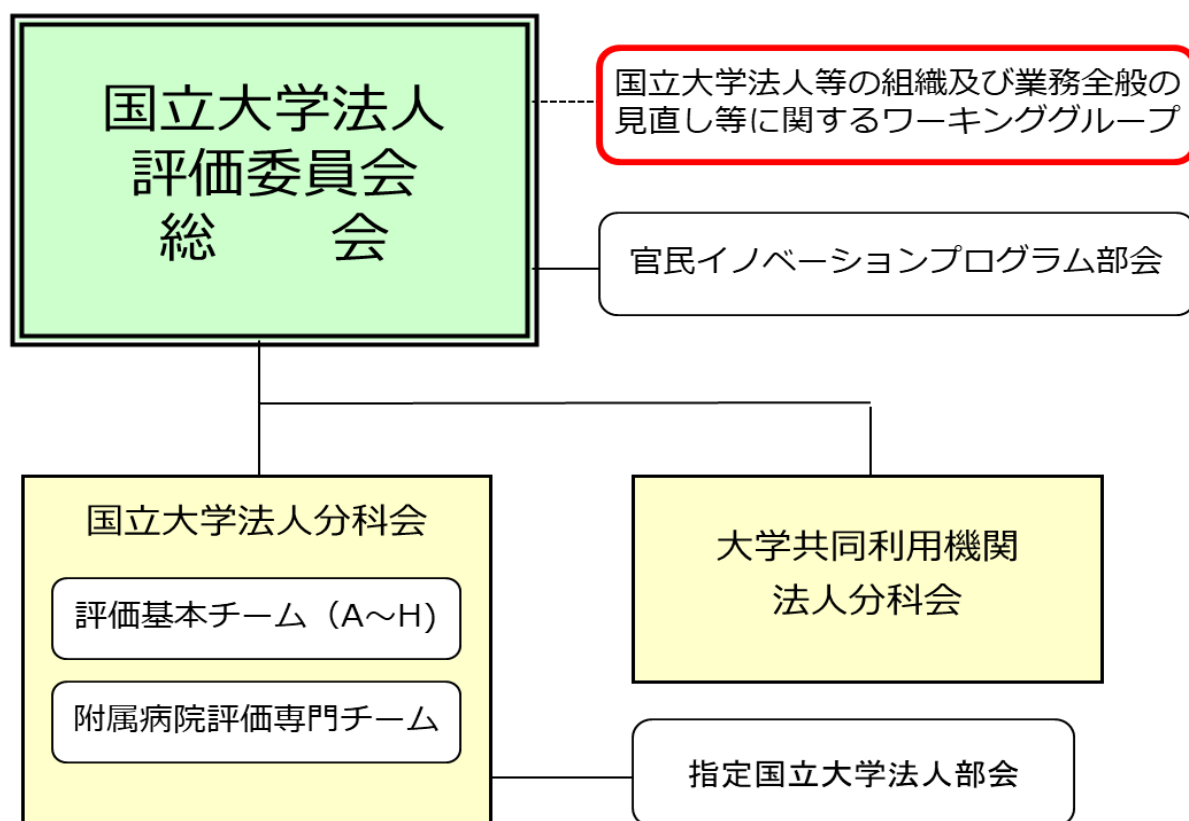
4. 検討事項

- (1) 「国立大学法人等改革基本方針」を踏まえた各法人の機能強化の方向性の明確化
- (2) 国立大学法人等の組織・業務全般の見直し等に関する視点（案）
- (3) 第 5 期中期目標大綱（素案）及び中期目標・中期計画の項目等（案）
- (4) その他

国立大学法人評価委員会の構成

国立大学法人評価委員会

- 国立大学法人法第9条に基づき設置
- 産業界・マスコミ・大学関係、会計関係など様々な委員により構成



主な所掌事務

- 法人の業務実績評価(4年目終了時、中期目標期間終了時)の実施
- 中期目標の策定・中期計画の認可に係る意見を述べること
- 中期目標期間終了時における組織・業務の検討に係る意見を述べること
- 指定国立大学法人の指定に係る意見及び指定の取消しに係る意見を述べること

第 1 2 期 国立大学法人評価委員会
国立大学法人等の組織及び業務全般の見直し等に関する
ワーキンググループ 委員

◎：座長

【 1 4 名】

	あさい 浅井	きよふみ 清文	名古屋市立大学学術顧問・特任教授 公立大学協会専務理事
	いしかわ 石川	まさとし 正俊	東京理科大学 学長
◎	おおの 大野	ひでお 英男	国立研究開発法人情報通信研究機構 理事長 経済産業省 特別顧問
	くになか 國中	ひとし 均	総合研究大学院大学特任教授・執行役
	くりはら 栗原	みつえ 美津枝	株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所 シニアエグゼクティブフェロー
	たでぬま 蓼沼	こういち 宏一	東京女子大学現代教養学部・経済経営学科教授
	つかもと 塚本	めぐみ 恵	一般社団法人デジタルソサエティフォーラム 代表理事、 artience株式会社社外取締役
	てるみち 曄道	よしあき 佳明	上智学院理事、上智大学理工学部教授
	にしおか 西岡	かつこ 佳津子	株式会社日立製作所人財統括本部 研究開発人事総務本部長
	はっとり 服部	やすなお 泰直	独立行政法人大学改革支援・学位授与機構長
	ひらこ 平子	ゆうじ 裕志	ANAホールディングス株式会社 特別顧問
	ふくはら 福原	ただひこ 紀彦	日本私立学校振興・共済事業団 理事長
	やまぐち 山口	ひろき 宏樹	独立行政法人大学入試センター 前理事長、顧問
	よこた 横田	きょうこ 響子	株式会社コラボラボ 代表取締役

- 法人化から20年を契機に「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」を設置。今後の機能強化の方向性について、令和7年8月に「改革の方針」をとりまとめ
- 「改革の方針」を踏まえ、文部科学省において「国立大学法人等改革基本方針」を策定。第5期中期目標期間（R10～15年度）に向けた組織業務や運営費交付金等の見直しの具体化をはじめ、国立大学法人等の改革を推進

1. 機能強化の方向性の明確化

- 第5期中期目標・中期計画の策定に当たり、各法人は、下記の国立大学法人等の全体としてのミッションと自らを取り巻く環境を踏まえつつ、どのようなミッションに重きを置くのか、何をすべきかという点まで掘り下げ、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化

【国立大学法人等の全体としてのミッション】

- ① 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ② 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③ 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

【機能強化を進めるに当たっての留意点】

- ・ステークホルダーとの対話等を通じた自らの役割・ミッションの客観的な検証
- ・機能強化の方向性に沿った取組の検証が可能な適切な指標（KPI）の設定
- ・他の国公立大学等との連携等を通じてミッションの実現を目指す視点からの検討

2. 経営戦略・マネジメント体制の抜本的強化

- 自らの有する経営資源の棚卸しを行った上で、機能強化の方向性に沿って、資源の活用、経営資源の充実に向けた経営戦略（財務戦略・人事戦略）とそれを支えるマネジメント体制を構築

4. 教育の質の向上

- 教育のグローバル化、博士等の高度人材育成、リカレント教育、地域の人材育成インフラのハブとしての大学等間の連携、教育コストや学生の便益の可視化と学内外への発信

3. 組織の見直し

- 18歳人口が減少する中、日本人学部学生の規模縮小は不可避。学部から大学院へのシフト、附属病院・附属学校等の規模の見直し、法人や大学として一定の規模の確保等の観点からの統合・連携

5. 研究力の強化

- 研究の多様性確保、若手研究者や研究開発マネジメント人材等の育成・確保、研究ネットワークの強化、研究インテグリティ・セキュリティの確保、研究コストや共同研究等の便益の可視化と社会・ステークホルダーへの発信

6. 文部科学省における取組

（1）機能強化の促進に向けた取組等

- 第5期中期目標期間（R10～15年度）に向けた組織業務見直しの議論のスキームにおける各法人のミッション・機能強化の方向性の明確化、再編統合・連携に関するコーディネートを実施

（2）財政的支援方策等の検討

- 近年の物価・人件費の上昇等も踏まえた運営費交付金・施設整備費補助金等の基盤的経費の着実な確保の推進
- 附属病院について、大学病院が担う教育・研究等の観点からの支援の推進
- 地域構想推進プラットフォームにおいて中心的な役割を果たすために必要な支援の推進

- 「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」の見直し
- 制度的あい路の点検と規制緩和も含む適切な見直し
- 各府省の政策課題に国立大学・大学共同利用機関の力を活かしていくため、関係府省との対話を含む有用な情報共有の在り方の検討

- 第5期中期目標期間（R10～15年度）に向けて運営費交付金の在り方について、「改革の方針」において例示された以下の基本的な視点も踏まえ検討

- ・基盤的経費の配分額について中期目標期間中の見通しを立てやすい明快な配分ルールとすること
- ・指標等を基に何らかのインセンティブを持たせる仕組みとするとともに、その成果を測るに当たっては、大きな改革を進める観点と、シンプルな評価の仕組みとする観点を持つこと
- ・最低限必要と考えられる教育研究をベースとした経費については、社会経済状況の変化に左右されず活動できるよう、物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとすること

国立大学法人等改革基本方針

文部科学省

国立大学及び大学共同利用機関の法人化から20年が経過したことを契機として、文部科学省が設置した「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」においては、今後の国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」という。）の機能強化の方向性について、令和7年8月に「改革の方針」（別添参照）がとりまとめられた。

また、本「改革の方針」に先立ち、中央教育審議会においては、同年2月に「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）」がとりまとめられた。「知の総和」向上に向けては、長期的な視野に立って価値の軸の変化を予測・先導したりする観点と、真理の発見や原理の解明など新たな知識の獲得や実用化に向けた応用・利用を行ったりする観点を踏まえ、大学が人類や地球社会の普遍的な価値を探究する役割を果たしていくことが重要であり、ディシプリンに基づく大学の独立性や自由を確保しつつ、新しい状況に適応する戦略性や効率性を備えた組織的な取組についてバランスをとりながら進めていくことが求められる。

文部科学省においては、こうした点に留意しつつ、「改革の方針」を踏まえ、以下のとおり、「国立大学法人等改革基本方針」を策定し、第5期中期目標期間（令和10～15年度）に向けた組織業務や運営費交付金等の見直しの具体化をはじめとして、国立大学法人等の改革を進めていくこととする。

1. 国立大学法人等の機能強化の視点の明確化

我が国がコストカット型経済から脱却し、「知・人への投資」の好循環を生み出し、STEAMに代表されるサイエンスやアートといった知的資産への投資とそこからのイノベーションによる新たな価値の創出、現在の産業構造を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消を図っていくに当たり、大学等は重要な役割を果たしていくことが期待される。また、AI、IoT等により人々の生活様式が飛躍的に便利で豊かなものになるデジタル社会の到来、グローバル化を経た複雑な国際環境、脱炭素といった地球規模課題の顕在化、我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展といった、激変とも言える事象が国内外で発生しており、今後もこのような社会の大きな変化は加速していくことが想定される。このような外的環境の変化を踏まえ、国立大学法人等がこれまでに果たしてきた役割も考慮した上で、改めて、国立大学法人等の全体のミッションとして、以下の3点を示す。

- ①不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ②変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

第5期中期目標・中期計画の策定に当たり、各国立大学法人等に対し、このような全体のミッションと自らを取り巻く環境を踏まえつつ、自らがどのようなミッションに重きを置くのか、また、そのミッションに基づき、何をすべきかという点まで掘り下げ、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化していくことを求めることとする。

その際、各国立大学法人等においては、

- ・各法人を取り巻く様々なステークホルダーとの対話等を通じた自らの役割やミッションの客観的な検証
- ・ミッションや機能強化の方向性に沿った取組の検証が可能な適切な指標（KPI）の設定
- ・自らのリソースだけに頼らず、他の国公私立大学や国立研究開発法人等との連携等を

通じてミッションの実現を目指すといった視点からの検討を行うことを求める。

2. 機能強化の方向性に沿った財務戦略、人事戦略、マネジメント体制の抜本的強化

各国立大学法人等が設定するミッションや機能強化の方向性に沿って、各法人は自らの教育・研究及び社会貢献のパフォーマンスを最大化していくことが必要であり、そのためには、自らが有する経営資源の棚卸しを行った上で、どのように機能強化の方向性に沿って資源を活用していくか、また、どのような経営資源を充実させていくかといった経営戦略を構築していくことが必要となる。この経営戦略は、(1) 財務戦略、(2) 人事戦略に区分され、それを支える(3) マネジメント体制の構築が必要である。このため、各国立大学法人等に対し、具体的には以下のような内容に留意し、構築することを求めていくこととする。

(1) 財務戦略

- 法人内の資金の流れを一元的に把握する体制の構築等、管理会計的視点により現状の財務状況を詳らかに把握する仕組みの導入
- 資金に加え、自らが保有する土地や建物等の現物資産、知の資産の棚卸し
- ミッション・機能強化の方向性に応じた法人内での資産の活用や学内配分の最適化
- 自らの教育・研究や社会貢献といった活動の高度化に向けた知の資産の価値化
- ミッション・機能強化の方向性に応じた共創拠点化の推進、現有施設の機能や使い方の見直し
- 自法人の財政状況についての構成員への適切な情報共有の仕組みの構築
- 法人化以降に規制緩和された制度等を活用した共同研究や社会実装等の推進による、法人活動を継続的に維持・発展させていくための新たな財源の確保

(2) 人事戦略

- ミッション・機能強化の方向性に応じた、強化すべき機能の特定とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの人員と組織の体制の具体化
- 教員のみならず、事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた人事計画（法人内における人員配置の仕方や人数のバランスの見直し等）の策定
- 教育や研究への専念等、業務分担の見直しやエフォートの重み付け等、教育・研究及び社会貢献などのパフォーマンスを最大化する環境の構築
- 他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合の検討
- 専門人材の採用、育成、キャリアパスの構築
- 人事評価について、アカデミックな業績のみならず、法人のミッションに応じた教育、産学連携、社会貢献、地域振興など必要な観点を入れた評価の仕組みの構築と処遇への反映等、教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みの導入
- その他、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（※令和8年度前半を目途に見直し予定）を踏まえた人事給与制度の見直しなど人事給与マネジメントの高度化

(3) マネジメント体制

- 理事長や学長がリーダーシップを発揮し、各役員等が経営戦略に基づき経営全体を俯瞰しつつ、明確な役割分担と有機的な連携が図られる役員体制の構築
- 理事長や学長、役員らの担務に応じた必要な知識や経験、資質の明確化
- 機能強化に向けた経営戦略の内容や法人の規模に応じた経営と教学の分離、CFO やプロ

ポストといった経営と教学それぞれに責任と権限を付与したポストの設定、運営方針会議の活用を検討

- 法人の社会的信用を失墜する事案を含む経営のモニタリングの実施、モニタリングにおける学長選考・監察会議や監事の活用、モニタリングの結果に応じた理事長や学長をはじめとする役員の責任の明確化など、マネジメント体制の強化・改善

3. 機能強化の方向性に沿った組織の見直し

我が国の少子化は避けることができないものとなっており、国立大学についても、18歳人口が減少する中において、日本人学部学生の規模の縮小は避けられず、現在の学部の規模や組織の在り方についても1.で示した「知・人への投資」の好循環を生み出すに当たっての大学等への期待や社会の大きな変化、及び自らのミッションや機能強化の方向性に沿って見直しを図っていくことが不可欠である。一方、国立大学法人等には、総体として、地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興というミッションを果たすことが期待されており、特に高等教育機関が不足する地域に立地する国立大学については、他の高等教育機関の状況等を考慮して学部の規模や組織の在り方について検討を行うことが必要である。第5期中期目標期間に向けて、各国立大学法人等に対し、以下のような観点に沿って、組織の見直しを求めていくこととする。

(1) 教育・研究組織等

- 1.で示した「知・人への投資」の好循環を生み出すに当たっての大学等への期待や社会の大きな変化、自らのミッション・機能強化の方向性に沿った、現在の学部の規模や組織の在り方を見直し
- ミッション・機能強化の方向性に基づく、学部から大学院への収容定員・資源のシフト、大学院修了の標準化を視野に入れた観点からの検討
- 多様な留学生の受入れに伴う環境構築に係るコスト負担の観点も踏まえた、学内の国際化の検討
- 附置研究所等について、既存の附置研究所等の新陳代謝や再編など、研究力の強化に向けて必要な見直しを図る仕組みの導入
- 一定の規模を確保する観点からの教育・研究組織の大括り化や統廃合、他法人との連携等の検討
- 事務組織や研究開発マネジメント人材等の属する組織について、教育・研究及び社会貢献の活動を効果的かつ効率的に実施する体制実現に向けた見直し
- 事務組織について、法人内の複数部局や他法人との連携によるリソースの共有化、デジタル・AI等を活用した効率化など、既存の法人内のルールに縛られない効率的な仕組みの構築

(2) 附属施設

- 附属施設（附属学校、附属病院、農場、演習林、家畜病院、飼育場又は牧場、練習船、養殖施設、薬用植物園等）の規模等について、機能強化の方向性に沿った見直し
 - 附属病院について、
 - ・附属病院の診療科別の収支分析のさらなる推進、大学病院の貸借対照表の作成など資産状況の把握の在り方の検討、将来の地域での医療需要を見据えた診療規模の適正化など、経営基盤強化の推進
 - ・地域の医療提供体制について自治体を含めたステークホルダーとの対話とコスト負担を含めた必要なリソース分担の積極的推進
- 等を通じた持続的な病院経営の実現に向けた方策の推進

- 附属学校について、各法人のミッション・機能強化の方向性、社会からの期待を踏まえた在り方の検証や、設置される附属学校の数、種類、規模等についての整理と必要な見直し及びそれに併せた教員養成大学・学部の在り方の見直し

(3) 再編統合・連携等

- 自らのミッションの達成、法人や大学等としての一定の規模の確保、教育・研究の質や機能の強化、効率的な法人・大学等運営といった観点からの法人統合や大学等統合、大学等連携の検討
- 一定の規模が機能強化に有効と考えられる産学連携・スタートアップ創出・成長支援機能、汎用性の高い研究基盤設備、共通事務や各種システムの共用化の実施、地域の様々なステークホルダーとの連携や戦略的な施設の共有による共創拠点化など、機能面に応じた連携の検討

4. 教育の質の向上

国立大学法人等はこれまでも我が国の知の基盤として、地域における高等教育の機会均等、博士をはじめとする研究人材の養成等に大きな貢献を果たしてきた。今後ともこのような役割を果たし、変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成や地域社会を先導する人材の育成等のミッションを総体として果たしていくに当たり、各国立大学法人等に対し、自らのミッションや機能強化の方向性に応じて、教育の質の向上に向け、以下のような取組を進めることを求めていることとする。

(1) 教育のグローバル化

- ミッション・機能強化の方向性に沿った、国内外からの多様な教職員の採用や事務組織等を含めた学内システム見直しなど大学等の国際化の推進
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人における、研究者の処遇改善、言語の壁の撤廃など、多様なバックグラウンドを持つ者が快適に教育・研究を継続できる環境の構築など一層の国際化の推進
- 多様性・流動性を確保する観点から、性別や年齢、特定の国・地域に偏らず幅広い学生・教職員等が集まる多様な場の実現

(2) 博士等の高度人材の育成

- ミッション・機能強化の方向性に沿った、大学院修了の標準化を視野に入れた検討や、博士後期課程への進学による経済的不安を排除する取組の充実・強化
- 博士課程における教育内容について、企業との共同課題に取り組むPBL (Project Based Learning) の実施や産学が連携したプログラムの展開、外国の大学等環境が異なる場への学生派遣などの取組の実施
- キャリア支援のための組織的な支援体制の整備、インターンシップ等の機会の創出、修了後の進路やロールモデルの把握・公表等の取組を通じた博士課程修了者が社会において広く活躍できる環境の整備

(3) 社会に開かれたリカレント教育の実施

- 法人のミッションや強み・特色に応じて、社会が抱える人材ニーズ等の調査と分析を踏まえた、社会人教育を行う体制の整備
- リカレント教育に必要なリソースや魅力的な環境を確保・構築しつつ、受益者への適切なコスト負担による持続的な体制の形成・発展に向けた取組の実施

(4) 教育の質向上に向けた大学等間の連携

- 公私立の大学・高等専門学校の数や種類が限られた地方に所在する国立大学において、地域産業等の中核となる高度専門人材、地域活性化の担い手となる地域中核人材の育成など、地域の人材育成インフラのハブとしての機能の発揮
- 公私立大学をはじめとした地域の高等教育機関とともに、オンラインも活用しつつ、地域の大学に所属する学生への、より多様な教育プログラムを提供できる仕組みの整備
- 地域における知の拠点として、大都市に所在する大学等との連携強化に向けたネットワーク形成・強化等の取組を推進し、より多くの教育コースを提供できる体制の構築

(5) 教育の価値付けとコスト負担

- 教育コストの可視化とともに、卒業後の学生の便益の可視化と学内外への積極的な発信

5. 研究力の強化

国立大学法人等はこれまでも我が国の多様な研究の基盤を支えてきた。今後ともそのような役割を果たし、不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引を総体として果たしていくに当たり、各国立大学法人等に対し、自らのミッションや機能強化の方向性に応じて、研究力の強化に向け、以下のような取組を進めることを求めていくこととする。

(1) 研究の幅の確保

- 世界トップレベルの研究拠点としてのミッションが期待される法人において、いわゆるスモールアイランド型の研究領域への積極的な投資など研究の多様性の確保
- 学問の進展や新たな学問分野・融合領域に迅速に対応する研究体制を構築するためのシステム改革や、高度な研究マネジメント（研究開発マネジメント人材・技術職員等の専門人材、施設・設備・機器の共用等）の体制構築
- 大学や大学共同利用機関同士、他機関との連携による研究の多様性の確保や、確実かつ継続的・安定的な研究推進体制の構築

(2) 若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

- 若手研究者の構成割合向上に向けた、年齢構成のバランス見直しや研究パフォーマンスの向上の観点からの業務分担の適正化、優秀な若手研究者のPI (Principal Investigator) としての登用など、慣習に縛られない、能力による適切な評価・処遇とポストの配分
- 若手研究者への支援強化・処遇改善に加え、若手からトップ研究者に至るまで意欲ある研究者への魅力ある研究環境の提供や安定した環境で挑戦的な研究に打ち込める環境の整備
- 若手研究者等の活躍の機会の拡大や流動性確保に向けた、外国の大学等への挑戦機会の提供、企業等との組織的な連携・協力や共同研究等の推進、クロスアポイントメント制度等を活用した人材交流等の取組の推進
- 医学の分野における、地域の中核的な病院等で臨床を主たる業務とする若手医師が継続して研究に携わることができる環境の醸成等、若手医師に関する人事の仕組みの工夫
- 研究開発マネジメント人材や技術職員等の活躍を促進するための処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、研修プログラムの実施などによる計画的な育成と確保
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人における、

諸外国からの優秀な人材招へいのための国際研究ネットワークの強化に向けた、機関の枠を超えた国際頭脳循環や国際共同研究の推進、企業研究者や若手研究者、女性研究者、外国人研究者など多様性に富んだ研究環境の構築

(3) 研究ネットワークの強化

- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする法人において、多様な研究大学等との連携強化と、研究のハブとしての機能の発揮
- 大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点において、それぞれが目指す機能強化の方向性に基づく組織間ネットワークの強化や、組織・分野を超えた連携・人材流動のハブ機関としての機能強化による研究の幅や裾野の拡大
- 各大学共同利用機関の意義や成果、課題の整理・検証を通じた、組織改革も含めた在り方等の見直しと具体的な検討
- 大規模集積研究基盤の整備・運用、集積される設備等の自動化・自律化・遠隔化等、情報基盤の強化やAI for Scienceに向けた機能を有する大学共同利用機関における、共同利用・共同研究拠点や研究開発法人等との連携を含め、既存の枠組みを超えた機能強化
- 世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする国立大学法人等において、先端的な共用研究設備等と技術専門人材による共用拠点の形成、共用の場を活かした研究の進展を牽引する先端計測・分析機器等の開発推進

(4) 研究インテグリティ・研究セキュリティの確保

- コンプライアンスの徹底及び危機管理体制の機能の充実・強化、研究開発環境がグローバルに変化する中における経済安全保障とオープンイノベーションの両立
- 安全保障貿易管理や研究インテグリティの取組の徹底による経済安全保障上の重要技術の流出防止、研究セキュリティの確保に係る取組の高度化推進

(5) 研究の価値付けとコスト負担

- 研究コストの可視化とともに、共同研究等の便益の可視化と社会や直接のステークホルダーへの積極的な発信

6. 1. ～5. を踏まえた文部科学省における取組

各国立大学法人等が前述の1.～5.の改革の推進を支えるため、文部科学省においては、以下の取組を進めることとする。

(1) 各国立大学法人等の機能強化の促進に向けた取組等

- 第5期中期目標期間に向けた組織業務の見直しの議論のスキームにおける法人と文部科学省との対話を通じた、1.で示した「知・人への投資」の好循環を生み出すに当たっての大学等への期待や社会の大きな変化を踏まえた各法人のミッションや機能強化の方向性の明確化
- 第5期中期目標期間に向けた組織業務の見直しの議論のスキームにおける各法人が再編統合・連携を行うに当たってのコーディネートの実施
- 事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等も含めた人事給与体系や評価の仕組みの構築に向けた「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」の見直し

- 各法人が「知」の高付加価値化を進めるに当たっての制度的あい路の点検と規制緩和も含む適切な見直し
- 各府省の政策課題に国立大学、大学共同利用機関の力を活かしていくため、関係府省との対話を含む有用な情報の共有の在り方の検討

(2) 各国立大学法人等の機能強化の促進に向けた財政的支援方策等の検討

- 各法人における教育コストと便益の可視化を踏まえた、公財政支援の在り方の検討と、現在実施している高等教育の修学支援新制度による効果なども考慮した個人・保護者負担の軽減
- 産業界や個人からの投資を促進するため、現在の研究開発税制や寄附税制の優遇等の措置の効果検証とともに、様々なステークホルダーから投資を得るための促進策の検討
- 機関等向けの競争的資金について、教育・研究を支援することだけに留まらず、採択の条件や配分の仕組みなどにおいて、1. ～ 5. で記載したような各法人の改革が進むような仕組みの導入の検討
- 基盤的経費と競争的資金の役割を踏まえたファンディングの在り方の見直し
- 近年の物価・人件費の上昇等も踏まえつつ、国立大学法人運営費交付金や施設整備費補助金等の基盤的経費の着実な確保の推進
- 附属病院について、現下の深刻な状況や地域医療の最後の砦としての役割を踏まえ、大学病院が担う教育・研究等の強化といった観点からの支援の推進
- 地域における様々な機関における人材の供給拠点としての役割を引き続き果たしていくに当たり、地域構想推進プラットフォームにおいて中心的な役割を果たすために必要な支援の推進
- 基盤的経費について、適切なインセンティブ設計の下、各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、第5期中期目標期間に向けて運営費交付金の在り方に関する会議体を設置し、「改革の方針」において例示された基本的な視点[※]も踏まえ検討。

※「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」でとりまとめられた「改革の方針」では、基盤的経費の在り方の見直しの際の基本的な視点として以下が例示されている。

- ・各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に沿った活動に安定的に取り組むことができるよう、基盤的経費の配分額について中期目標期間中の見通しを立てやすい明快な配分ルールを構築すること
- ・上記の考え方をベースとしつつ、各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に応じた取組の成果について、指標等を基に何らかのインセンティブを持たせる仕組みを入れるとともに、その成果を測るに当たっては、大きな改革を進める観点と、シンプルな評価の仕組みとする観点を持つこと
- ・最低限必要と考えられる教育研究をベースとした経費については、社会経済状況の変化に左右されず活動ができるよう、物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとすること

改革の方針

令和7年8月29日

国立大学法人等の機能強化に向けた検討会

(目 次)

1. 趣旨	1
2. 今後の国立大学法人等の機能強化に向けた改革の方向性	
(1) 2040 年を見据えた機能強化の視点の明確化	3
①社会の大きな転換点における大学	
②機能強化を進めるに当たっての留意点	
(2) ガバナンスの抜本的強化	6
①基本的な考え方	
②機能強化に向けた経営戦略の構築 (財務戦略の構築) (人事戦略の構築)	
③規制緩和された制度の活用と更なる規制緩和の推進	
④マネジメント体制の見直し	
(3) 機能強化の方向性に沿った組織の見直し	11
①教育・研究組織や事務組織の見直し	
②附属施設の見直し	
③再編統合・連携等	
(4) 教育の質の向上に向けた取組	15
①教育のグローバル化	
②博士等の高度人材の育成	
③社会に開かれたリカレント教育の実施	
④教育の質向上に向けた大学間の連携	
⑤教育の適切な価値付けと便益を受ける主体間での負担・投資の考え方・留意点	
(5) 研究力の強化に向けた取組	18
①研究の幅の確保	
②若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保	
③研究ネットワークの強化	
④研究インテグリティ・研究セキュリティの確保	
⑤研究の適切な価値付けと便益を受ける主体間での負担・投資の考え方・留意点	
3. 国立大学法人等への支援の考え方	
(1) 社会情勢の変化を踏まえた運営費交付金等による支援	22
(2) 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興を行う国立大学への支援	23
(3) 大学の機能強化を促進するための施策	24
(4) 政府を挙げた大学支援策の検討	25

1. 趣旨

平成 16 年 4 月、全ての国立大学・大学共同利用機関（以下「国立大学等」という。）は、国立大学法人・大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」という。）として、国の一機関から国の一定の関与を残しながらも、独立した経営体である国立大学法人等へとその存立基盤を大きく変え、新たなスタートを切った。これは、明治期の大学の創設、昭和期の学制改革に次ぐ第三の改革とも言えるべき大きな改革であったが、それから 20 年が経過し、本検討会においては、国立大学法人等は当初目指した目的が達成できているのか、また、達成できていないとすれば真の経営体となるためにどのような課題があるのかという観点から、国立大学法人等の現状の分析を行い、これを踏まえた課題を整理するとともに、機能強化に向けた対応策の方向性について本年 1 月に論点整理¹を行い、議論を続けてきた。

法人化後の 20 年間は「失われた 30 年」ともいわれる我が国の低成長下の期間とも重なり、我が国全体がリスクを避けたコストカット型の経済に陥る中、国立大学法人等においても同様にコストカット型の経営にならざるを得ず、結果として諸外国との研究力の格差や財政基盤の格差の拡大を招くこととなった。我が国の潜在力を活かし、新たな世界秩序の中でオール・インクルーシブな社会を実現していく²ためには、コストカット型の経済から脱却し、「知・人への投資」の好循環を生み出していくことが必要であり、大学等については、STEAM に代表されるサイエンスやアートといった知的資産への投資とそこからのイノベーションによる新たな価値の創出、現在の産業を前提とした人材育成からの転換による人材のミスマッチの解消を図っていくことが期待される。また、我が国の潜在力を活かし、我が国への投資を呼び戻していくことも必要であり、大学等が中心となり、地域活性化に必要な人材の育成や、地域の新たな産業の育成を進めていくことが期待され、これらに向けた社会からの投資を高めていくことが必要となる。

国立大学法人等は、我が国の高等教育、学術及び科学技術・イノベーションを牽引するとともに、世界の知に貢献してきた機関であり、国と国立大学法人等は、これらの機関が我が国の未来に大きな責任を有していることを改めて認識するとともに、現在、国内外の社会が大きな転換期にあることを踏まえ、将来的な社会の変化を見据えて、法人化という第三の改革に続く、第四の改革を今まさに、未来に責任を持って、ステークホルダーからの信頼を得つつ、共同で行っていくとの断固たる意志を持ち、

¹ 「国立大学法人等の機能強化に向けての論点整理」（令和 7 年 1 月 15 日 国立大学法人等の機能強化に向けた検討会）

² 第 6 期「科学技術・イノベーション基本計画」（令和 3 年 3 月 26 日 閣議決定）の P5 「はじめに」において、「科学技術とイノベーションの力によって、地域、ジェンダー、言語、文化の多様性を尊重し、互いの自由と信頼という原則を共有できる国々とともに、新たな世界秩序の中でオール・インクルーシブな社会を実現していかなければならない。」との記述がある。

実行することが求められる。

国においては、今後の国立大学法人等の機能強化に向けて、このような認識の下、国立大学法人等の改革を進めるとともに、特に、第5期中期目標期間（令和10～15年度）に向けた組織・業務や運営費交付金等の見直しを具体化するに当たっては、本「改革の方針」の方向性に沿って進めることを要請する。

2. 今後の国立大学法人等の機能強化に向けた改革の方向性

(1) 2040 年を見据えた機能強化の視点の明確化

①社会の大きな転換点における大学

国立大学法人等の機能強化に向けた改革の方向性を示す前提として、まず、今大学を取り巻く社会そのものが大きな転換点を迎えていることに常に意識を持つことが不可欠である。平成 16 年の法人化以降、20 年の間に大学を取り巻く環境は絶えず変化してきたが、今日、AI、IoT 等により人々の生活様式が飛躍的に便利で豊かなものになるデジタル社会の到来、グローバル化を経た複雑な国際環境、脱炭素といった地球規模の課題の顕在化、また、我が国における少子高齢化の想定以上の急速な進展といった、激変とも言える事象が国内外で発生している。このような社会の大きな変化は今後も加速度的に進むことこそあれ、大きく後戻りすることは考えにくい。

デジタル社会の到来は、大学の存在そのものにも大きな変化をもたらしており、今後とも、大学の在り方に大きなうねりをもたらすことになるかと予想される。大学が知の拠点としての役割を果たしてきた背景には、大学に知が集積され、そこに集まる教員と学生との相互作用によって新たな知を生み出す「場」として機能してきたことが挙げられるが、デジタル社会の到来により、人々は、莫大な量の国内外の情報を容易かつ瞬時に入手、共有、また活用することが可能となり、新たな知や価値も、物理的な「場」を持たずして創られ得る状況へと変化してきている。大学の中にも、こういった社会的な変化の上に成り立ち、キャンパスという物理的空間を持たず、教職員と学生等がオンライン上においてのみ交流を行うことを基本とする形態や、時間と空間を共有しないオンデマンド型の授業の提供も進んできている。このような新たな授業形態を全面的に取り入れる大学の登場に伴い、全都道府県に立地する国立大学は、キャンパスや建物など、リアルに人が集まることができる環境そのものの価値や強みを改めて認識し、学生や研究者の視点で、そこで行う教育研究の価値をどう高めていくかを考え、実行することが求められる。

また、デジタル化社会の到来に伴い、知の修得という観点からは、国境のボーダーレス化も加速度的に進展している。学生は様々な情報に触れ、知的好奇心を大いに満たすリアルな経験を求め、自国以外での学びの経験を得る者が増えている。世界における留学生の数は、平成 12 年当時には 160 万人であったが、令和 5 年には 640 万人にまで増加しており、また、留学生の受入れ国も多様化してきている³。このような変化は、もはや大学が自国の人材の育成を自国の人材のみの環境で行うの

³ 平成 12 年当時では上位 7 か国で 75%を超えていたが、令和 5 年には 13 か国で 75%程度となっている。

ではなく、如何に海外から優秀な人材を惹きつけ、DEI⁴が確保された環境において、国内外の個々の学生にとって価値のある教育や経験を提供していくかという、グローバルな視点を持つことを求めてきたと言える。

例えば、脱炭素といった地球規模の課題は、新たな知、技術、また、これらが社会で実装される上で必要となる新たなルールやファイナンスの形成等がお互いに影響し合い、社会が受容できる形で進化しなければ乗り越えられないものである。そのため、多様な知と、知を生み出す人がリアルに集結する公共的な場である大学には、DEI を体現し、知をベースとした社会システムの変革のエンジンとなることが期待されるのである。こういった期待に応える役割を積極的に果たしていくことを志向し、行動する大学は、その営みをエンカレッジする文化、ガバナンス、ファイナンスの仕組みなどをつくり、学内外の人々と知を共創し、ダイナミックに活動を展開している。

また、近時においては、国内外の社会状況の変動を背景に、学生や研究者の日常的な学びと研究の環境が急変させられるという、未だかつてない事象も顕在化してきている。大学はその活動の持続的な発展に向けて、改めて、社会に対して謙虚な姿勢を持ちつつ、その活動を広く社会に発信するとともに対話を重ね、その活動の基盤をゆるぎないものにしていく努力を続けるとともに、高いレジリエンスを備えていくことも求められる。

各国立大学法人等も文部科学省をはじめとする関係機関も、これからの 20 年がこれまでの 20 年と同じような環境には全くないということを念頭に、今、大きな時代の転換点にあるとの認識を強く持つとともに、現状維持ありきという意識を捨て去り、現状を直視するとともに、未来に向かって、変革の歩みを進めるときである。

こういった環境において、改めて、国立大学法人等の全体としてのミッションを整理すると、大きく以下の三点となる。

- ① 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- ② 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- ③ 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引に当たっては、それらから生じる知をベースとした新たな価値や市場の創出、そしてそれに伴う新たな資金の流れの創出までを国立大学法人等が担うこととなる。また、変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成や、地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興に当たっては、我が国の産業や地域の多様な基盤を支える人材の育成に向けて、域内の行政機関や高等教育機関との連携を通じ、未来を見据えて取り組むことが国立大学

⁴ DEI（ダイバーシティ：多様性、エクイティ：公平性、インクルージョン：受容性）

法人等には求められる。そして、国においても、国立大学法人等がそのような役割を果たすことができるよう、支援の在り方を抜本的に見直していくことが求められる。

その上で、各法人においては、上記の国立大学法人等の全体のミッションと自らを取り巻く環境を踏まえつつ、重きを置くミッションの特定とともに、何をすべきかが見える形までミッションを掘り下げて言語化し、ミッションの実現に向けて取るべきアクションを具体化することとなる。その具体化にあたっては、従来型の教育や研究のアプローチや考え方からの脱却、また、イノベーションを含め、大学の活動を支える強固なガバナンスの構築など、これまでにないリソースや考え方を貪欲に取り入れて、大学のパフォーマンスの最大化に向けた変革を断行していくことが求められる。

そして、文部科学省は、各法人と丁寧に対話を重ねながら、関係府省や産業界等のステークホルダーとも連携して、法人の取組を後押しする有効な施策を講じていくことが不可欠である。

②機能強化を進めるに当たっての留意点

各法人において、ミッションの明確化及びミッションを果たすために必要な強化すべき機能の具体化、そして、アクションへの落とし込みを行うに当たっては、法人を取り巻く様々なステークホルダーとの対話をしていくことが求められる。法人を取り巻くステークホルダーとしては、教職員や学生といった内部の構成員だけに留まらず、立地する自治体、卒業生、共同研究先の企業や団体、国内外の研究コミュニティなど多岐にわたる関係者が想定され、自らがどのような役割やミッションを果たしていくことが期待されているかを客観的に検証していくことが必要である。

また、ミッションや機能強化の方向性に沿って各法人が適切に取組を進めているかを検証できるよう、適切な指標（KPI）の設定もこのプロセスに組み込むことが求められる。このような指標の設定については、国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画の達成状況の評価⁵を行うに当たっても有効であり、大きな改革を進める観点とシンプルな評価を可能とする観点を踏まえて設定することが期待される。

さらに、こういったプロセスにおいて、期待される役割やミッションを今の法人だけでは果たしていくことが困難、又は効果が限定的である場合も想定される。ま

⁵ 国立大学法人法に基づき、各国立大学法人等は国立大学法人評価委員会による中期目標・中期計画の達成状況の評価を中期目標期間4年目終了時、中期目標期間終了時に受けることが義務付けられている。

た、各法人が現在の組織形態で期待される役割を果たしていこうとした結果、どの役割も中途半端なことになってしまう可能性もある。こういったことを踏まえれば、現状維持ありきとの意識を捨て去り、各法人における特色や強みを明確にした上で、後述するような再編統合や連携等も視野に入れ、他の国立大学や公私立大学、国立研究開発法人をはじめとした研究機関等との対話を行い、その役割やミッションを果たしていく視点を持つことが必要である。

(2) ガバナンスの抜本的強化

①基本的な考え方

国立大学等の法人化は、自律的な環境の下で国立大学等を一層活性化し、優れた教育や特色ある研究に向けてより積極的な取組を促し、より個性豊かな魅力ある国立大学等を実現することを目的として行われた。この趣旨を踏まえ、国立大学法人等が真に自律した経営体となる上では、経営力の強化に向けた法令や税制といった制度の改正に留まらず、制度の趣旨を踏まえてその仕組みが存分に活用されることが不可欠であり、そのためには、国立大学法人等に関わる全ての関係者の意識改革を進め、国立大学法人等が経営体となることの認識が共有されていることが必要である。

その上で、各国立大学法人等のミッションや機能強化の方向性に沿って、各法人が行う教育・研究及び社会貢献のパフォーマンスを最大化していくためには、自らが有する経営資源の棚卸しを行った上で、どのように機能強化の方向性に沿って資源を活用していくか、また、どのような経営資源を充実させていくかといった経営戦略を構築していくことが求められる。この経営戦略は、大きく、教育・研究や社会貢献に必要な資金をどう確保し学内に配分していくかといった財務戦略、教育・研究及び社会貢献を行う上で必要となる人材を如何に確保、育成し、配置していくか、また、その評価や処遇に係る制度を体系的に整備し、実行するかといった人事戦略とに区分することができるが、国立大学法人等においては、自らの知恵を総動員し、多様なネットワークからの新たな知も得て、これらの戦略を適切に構築した上で、一体的かつ効果的に実行していくマネジメント体制を構築していくことが求められる。

マネジメント体制の構築に当たっては、各法人の戦略に基づいて、各法人が実質的に動きやすい形となっていることが重要である。その素地として、法人の長はリーダーシップを十分に発揮するとともに、法人の長を支える役員等は、自身の担務に閉じた視点ではなく、経営戦略に基づき経営全体を俯瞰しつつ担務の責任を果たす意識を持ち、実行することが求められる。

②機能強化に向けた経営戦略の構築

(財務戦略の構築)

法人化後の運営費交付金の減少等に伴い、各法人の財務状況の窮状が指摘されるが、運営費交付金や外部資金を含む法人内の全資金が法人本部及び各部局でどのように確保されているか、また各部局等にどのような考え方で配分され、法人全体でどのような財務状況になっているのか、といった管理会計的視点が未だに不十分な点が見られることから、財務戦略を構築するに当たっては、まず、法人内の資金の流れを一元的に把握する体制を構築し、現状の財務状況を詳らかに把握することが必要である。

特に附属病院については、事業規模に占める割合が高いことから、法人の財務への影響度も高くなっていることを意識しつつ、後述するとおり、どのような要因が病院経営を圧迫しているのか等についての分析を進め、分析に基づく適切な対応方策について検討を進めるとともに、その役割と位置づけの明確化及び組織の在り方を検討することが必要である。

併せて、資金に加え、自らが保有する土地や建物等の現物資産、また、知の資産の棚卸しも行うことが必要であり、これらの資源を機能強化の方向性に沿って、如何に法人内で活用、強化、また配分し、強みや特色を伸ばしていくか、また、それらを如何に価値化し、自らの教育・研究や社会貢献といった活動の高度化を図っていくかといった点を財務戦略で明らかにしていくことが必要となる。そして、棚卸しの結果を踏まえて構築した財務戦略に基づき、ミッションや機能強化の方向性に応じて、保有する資産や資産のアロケーションの最適化を図ることが求められる。また、施設については、維持管理や小規模修繕等も含め、全学的な体制の下で戦略的なマネジメント体制を整備することが求められる。さらに、現有施設の機能や使い方を前提とするのではなく、自らのミッションや機能強化の方向性に応じて、ステークホルダーと共に活動する場となる共創拠点化を進める視点も重要である。

これら財務状況の分析と財務戦略の構築については、法人の長と担当役員などにとどまらず、法人の構成員が、それぞれの役職や担務に応じた必要な認識を共有しつつ、法人全体で必要な取組を進めることが必要である。この観点から、構成員の認識共有が不十分である場合には、これらの情報について、構成員への適切な情報共有の仕組みを改めて構築することも必要である。また、国立大学法人等は営利を追求する法人ではないことから、例えば、財務状況の芳しくないことのみをもって、当該部局のパフォーマンスに問題があると評されるような情報の共有であってはならず、この情報共有は、法人の構成員が自法人の財務状況を正しく認識し、機能強化の方向性やその課題、また解決策等を導き出すに当たって必要な情報として共有するために行うことを明確にした上で取り組むことが必要である。

また、財務戦略を各法人の機能強化の方向性や人事戦略に沿ったものとするのは当然のことながら、明らかになった財務状況などに基づき、後述するような機能強化の方向性に沿った教育・研究組織や事務組織の見直しを検討していくことが求められる。

(人事戦略の構築)

国立大学法人等が行う教育・研究及び社会貢献を担うのは人であり、人事戦略を如何に構築するかは、国立大学法人等の経営戦略として、財務戦略と並んで極めて重要である。ついては、各法人のミッションや機能強化の方向性に応じて、強化すべき機能とそれに必要な知識、経験、スキル、人数などの人員と組織の体制を具体化するとともに、人事給与制度の見直しなど人事給与マネジメントの高度化を図っていくことが必要である。

人事給与マネジメントの改革については、各国立大学法人等が取り組む上での基本的な考え方や検討すべきポイント及び参考事例を掲載したガイドライン⁶を文部科学省において策定しているが、現状は、研究者に関する内容が中心となっている。人事戦略の構築に当たっては、教員のみならず、事務職員やURA⁷をはじめとする研究開発マネジメント人材⁸、技術職員等の専門人材も含め、全体で構築することが必要であることを踏まえ、各法人がミッションや機能強化の方向性に沿って人事給与体系や評価の仕組みを構築しやすいよう、文部科学省においては、ガイドラインに加えるべき事柄について整理の上、ガイドラインの見直しを行うことが求められる。

また、教職員の人事評価については、例えば教員は、論文創出数などアカデミックな業績だけによるのではなく、ミッションに応じた教育、産学連携、社会貢献、地域振興など必要な観点を入れた評価の仕組みを構築するとともに処遇に反映するなど、教職員に期待される役割や意欲、能力を高める仕組みを導入していくことが求められる。さらに、個々の教員の勤務態様について、例えば、教育や研究への専念等の分担の見直しやエフォートの重み付け等も教員のキャリアの時間軸にも留意しつつ検討し、教育、研究及び社会貢献など、それぞれのパフォーマンスを最大化する環境の構築に取り組むことも必要である。

また、教員と事務職員や研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材の法人内における配置の仕方や人数のバランスについて、ミッションや機能強化の方向性に沿って、成果を上げる観点はもとより、効率性の観点から見直すことも必要で

⁶ 「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」(平成31年2月25日)、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン(追補版)」(令和3年12月21日)

⁷ University Research Administrator

⁸ URAに加え、幅広くマネジメント業務に携わる教員・研究者、事務職員、様々な専門職を指す。

ある。見直しに当たっては、機能強化の方向性に沿った将来の理想的な教員、事務職員、研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材のバランスを予め人事戦略において明確にし、それに向けた適切な人事管理を計画的に行っていくことが求められる。

特に専門人材については、法人化以降の業務の複雑化等に伴い、財務、経営企画、法務等の分野における人材や、組織運営に必要なテクノロジー、IR（インスティテューショナルリサーチ）に係る人材、研究開発マネジメント人材や技術系職員等の専門知識や経営マインドを有する人材の必要性が高まってきている。このような人材を如何に採用、育成し、学内に適切に配置していくのか、また、キャリアパスをどのように構築していくかといったことを検討の上、具体の仕組みを構築・運用していくことも求められる。また、専門の分野によっては、法人内で人材を十分に確保、育成、配置していくことが難しいことも想定される。そして、専門人材のスキルアップや人脈の幅を広げる観点からは、一定程度広がりやボリュームをもった現場が必要と考えられることから、現在の学内組織の役割分担や機能を見直しつつ必要な組織の再編にとどまらず、各法人のミッションや機能強化の方向性を踏まえ、他法人との連携によるリソースの共有化や一部機能の統合を検討していくことも必要である。このような「知」の資産等の活用にあたっては研究開発マネジメント人材が重要な役割を果たすことになるが、自大学のみでは十分な確保が困難であることも想定される。

こういった人事戦略について、各国立大学法人等において学内の構成員で認識の共有を図った上で、丁寧に取り組を進めていくことが必要となる。

③規制緩和された制度の活用と更なる規制緩和の推進

各国立大学法人等においては、前述のとおり、財務戦略を立案するに当たり、自らが有する「知」の資産等として何を有しているかの棚卸しを行うことが必要であり、これらの資産をどのように活用していくかを検討することが求められる。その際、法人化以降進められてきた規制緩和された制度を活用し、共同研究や社会実装等を通じて、法人の活動を継続的に維持・発展させていくための新たな財源を確保する視点を持つことが必要である。

法人化以降、国立大学法人等においては、土地の貸付対象、余裕金の運用範囲、長期借入や債権の発行対象、また出資対象の拡大等の規制緩和が行われ、自らが有する資産や知を価値化する仕組みが充実してきているとともに、国立大学法人の業務運営に関するFAQ等を通して、緩和された制度の活用が適切に進むよう、実務上のあい路を解消する上で必要な制度を運用するにあたっての考え方の明確化などが図られてきているが、これらの制度の活用状況は法人間において差異がある状況となっている。一方、世界最高水準の教育研究活動の展開を目的に指定国立大学法

人制度⁹が設けられ、他の法人に先行して規制緩和を行い、様々な改革が進んでいる。

「知」の高付加価値化に取り組み、その「知」の資産等を活用して産学連携や社会実装の活動を持続的に強化していくに当たっては、「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」等に基づき、戦略的産学連携経費¹⁰など質の高い産学連携活動を持続的に行うために必要な経費や、目標を超えた成果が上がった場合の成功報酬の設定が有効である。また、共同研究等の価値に応じた共同研究費の設定等について、共同研究のパートナーである企業等と目標設定及び知の価値の共通認識を図りながら、適切な価値付けを行っていくことや、大学知財ガバナンスリーダーの活用による戦略的な知財の獲得が必要となるほか、国立研究開発法人の橋渡し機能等も活用することも有効と考えられる。さらに、スタートアップの創出・成長に向けては、学内の取組とともに、拠点都市などのネットワークに参画して、学内にはないリソースの活用を図りながら取組を進めることが重要である。

国においては、後述するとおり、各国立大学法人等において「知」の高付加価値化を進めるに当たっての制度的あい路について、引き続き、さらなる規制緩和も含め、適切な見直しを行っていくことが求められ、その際には、指定国立大学法人制度を活用することも考えられる。

④マネジメント体制の見直し

経営戦略の立案、実行に当たっては、理事長や学長がリーダーシップを発揮し、明確な役割分担と有機的な連携が図られる役員体制を基に、マネジメント体制を構築することが必要である。その際、法人の機能強化に向けた経営戦略の内容や規模に応じて、例えば、国立大学法人法において可能とされている経営と教学の分離を行うこと、又はCFOやプロボストといった経営と教学それぞれに責任と権限を付与したポストを設定するなど、各国立大学法人等のミッションや機能強化の方向性や規模等に応じた適切なマネジメント体制を構築することが必要となる。また、新たな課題に的確に対応していくため、法人内のマネジメント体制について柔軟に見直しを行う必要も生じ得るものとする。

特に、各国立大学法人等の運営がミッションや機能強化の方向性やそれに基づく経営戦略に沿って適切に行われているかを常に検証する観点からは、まずは、学長

⁹ 国立大学法人法第34条に基づき、文部科学大臣は、国立大学法人のうち、当該国立大学法人に係る教育研究上の実績、管理運営体制及び財政基盤を総合的に勘案して、世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれるものを、その申請により、指定国立大学法人として指定することができる。現在、9法人が指定されている。

¹⁰ 今後の産学官連携活動の発展に向けた将来への投資や、そうした活動に伴うリスクの補完のための経費（「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」（平成28年11月30日イノベーション促進産学官対話会議））

選考・監察会議や監事の活用、既存の自己点検等において、効果的な経営のモニタリングが図られているかを振り返り、モニタリングの結果に応じて学長・理事長をはじめ役員の責任を明確にする方策の構築や、学長・理事長や役員の担務に応じて必要な知識や経験、また、資質を明確化し、経営の高度化を図ることも重要となる。また、法人として一定の規模を確保して、多様な財源で活動の拡張を図る経営を支える観点などから、運営方針会議を設置した法人の経営力強化に向けた取組の効果や課題について、他の法人の参考となるよう、可能な範囲で共有されることを期待する。

(3) 機能強化の方向性に沿った組織の見直し

①教育・研究組織や事務組織の見直し

令和4年の出生数は70万人を下回るなど、我が国の少子化は避けることができないものとなっている。国立大学についても、18歳人口が減少する中において、日本人学部学生の規模の縮小は避けられず、教育の質を持続的に確保していくためには、学部定員を含め、現在の学部の規模や組織の在り方についても自らのミッションや機能強化の方向性に沿って見直しを図っていくことが不可欠である。一方、前述のとおり、国立大学法人等には、総体として、地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興というミッションを果たすことが期待されており、特に高等教育機関が不足する地域に立地する国立大学については、他の高等教育機関の状況等を考慮して学部の規模や組織の在り方について検討を行うことが必要である。

また、中央教育審議会の答申¹¹においても、少子化が進展する中で、我が国の「知の総和」の向上の観点から、修士・博士課程への収容定員・資源の重点化の必要性が言及されている。国立大学についても各法人のミッションや機能強化の方向性に基づきながら、学生が国内外における国際的な競争環境下で活躍できるよう、従来の高等教育の概念を変え、分野の特性等に応じて、学部から大学院への収容定員・資源のシフトを図るとともに、大学院修了の標準化を視野に入れた検討を行うことも期待される。

さらに、前述のようなグローバル化が進展する社会においては、自国の人材の育成を自国の人材のみの環境で行うのではなく、如何に海外から優秀な人材を惹きつけるかという視点を持つことが必要であり、多様な価値観や異文化を背景とする学生が相互に刺激を与えながら切磋琢磨し視野を広げるとともに、日本人学生と外国人留学生とが一体感を持ってともに学ぶことができるよう、多様な留学生の受入れ

¹¹ 「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）」（令和7年2月21日中央教育審議会）

を増加させていく視点を持つことも考えられる。その際には、留学生の受入に伴う環境構築にかかるコストの負担の観点も踏まえ、大学の国際化に向けた仕組みを整えるべきことに留意が必要である。

また、各国立大学等には研究の実施を主な役割とする附置研究所や研究センター等の各種組織（以下「附置研究所等」という。）が設置されており、これらの附置研究所等についても、各国立大学法人等のミッションや機能強化の方向性に沿って、その成果や課題、在り方を今一度検討するとともに、新たに生じる研究分野や一定の規模を持つ研究組織について、より研究を活性化させる観点から、それらの組織の成果に応じて、既存の附置研究所等との入替えや再編等を図るなど、研究力の強化に向けて必要な見直しを図る仕組みを導入し、機能させることが求められる。

このような教育・研究組織の見直しによって、各教育・研究組織の規模が極端に小さくなる場合には、多様な教育の提供が困難となることや学生一人当たりの教育コストがよりかかること、また、研究活動の幅が限定されること等も想定され、一定の規模を確保しつつ、教育・研究の質の確保や向上、また、これらの機能の強化を図ることも重要な視点と考えられることから、教育・研究組織の大括り化や統廃合、他の大学との連携による規模の確保などを検討していくことが必要となる。

なお、教育組織の見直しについては、進学を検討する高校生をはじめ社会への影響を踏まえ、長期的な見通しを早い段階で示して社会からの理解を得ていくことが必要であり、次期以降の国立大学法人等の中期計画等において、2040年を見据えた見直しの方向性や内容を明確にし、社会やステークホルダーの理解を深めていくことが必要である。

これら教育・研究組織の見直しと併せ、事務や研究開発マネジメント人材等の属する組織についても、教育・研究及びこれらの成果を活かした社会貢献の活動を効果的かつ効率的に実施する体制となるよう、人事戦略の構築と合わせて、見直しを図っていくことが不可欠である。特に事務組織については、本検討会の論点整理においても指摘したとおり、学内の複数部局や他の法人との連携によるリソースの共有化、デジタル・AI等を活用した効率化など、既存の法人内のルールに縛られない効率的な仕組みを構築することが求められ、文部科学省においても、こういった取り組みを後押しする必要がある。

②附属施設の見直し

国立大学等に附属する施設として法令において設置することが求められるものとして、附属学校、附属病院、農場、演習林、家畜病院、飼育場又は牧場、練習船、養殖施設、薬用植物園等の施設があり、これらの附属施設についても前述の教育・研究組織と併せて、その規模等を見直すことが必要である。特に、附属病院と附属

学校については、国立大学法人全体の財務への影響度も大きいことから、それぞれの役割を踏まえ、組織や運営の在り方等について、重点的に見直しを進めていくことが必要である。

附属病院は、教育・研究及びその成果を活かした社会実装により、医療人材の養成等を通じて持続的な地域医療の提供を支えるとともに、実際に高度な医療の提供を行っている点で、特に全国的かつ社会的な影響が大きい組織である。現在、物価の高騰等により、このままでは経営が破綻しかねない危機的な状況にあり、まずは、各法人において詳細な経営状況を把握した上で、大学本部を含む幹部職員が主体的に経営改善やガバナンス向上に向けた取組を進め、各大学病院で定めている大学病院改革プランに基づく大学病院の魅力向上と人材確保、研究力向上を含めた持続的な病院経営を実現することが求められる。特に、財務・経営改革においては、診療科別の収支分析をさらに推進することで経営の効率化を図るとともに、大学病院の貸借対照表の作成など資産状況の把握の在り方を検討し、将来の地域での医療需要を見据えた設備・施設投資計画を策定するなど、各法人は、附属病院の経営改善に向けた改革を促す様々な方策を検討していくことが必要である。また、教育・研究エフォートを確保し効率的な診療を実施するためにも、社会から期待される役割も踏まえつつ、地域の医療提供体制について自治体を含めたステークホルダーとの対話とコスト負担を含めた必要なリソースの分担を積極的に進めていくことが求められる。また、国においても多くの国立大学病院等が地域医療の根幹を支えている現状に鑑み、その役割・ミッション・組織の在り方を今一度整理することが必要である。

附属学校については、国立の教員養成大学・学部が地域における教員養成機能の維持に加え、多様化する教育課題に対応する拠点としての役割を果たすに当たり、そのための実験校としての役割が期待されている。引き続き、このような役割の重要性は変わらないものの、変化する社会の中において、各附属学校が各国立大学等のミッションや機能強化の方向性に照らして、どのような目的で設置され、今日、立地地域を含め社会からどのような役割が期待されており、それらに照らして運営の実態はどのようなになっているのかについて、改めて法人内及び関係者で検証を行うことが必要である。また、附属学校本来の役割に立ち返った見直しに併せ、教員養成大学・学部の在り方についても後述する教育の質向上のため、リソースの共有化をはじめミッションを持続的に果たす上で効果的な運営体制の構築に向けた大学間の連携などの見直しを行うことが求められる。その上で、ステークホルダーとの対話も通じて、設置される附属学校の数、種類、規模等についての整理を行い、それを踏まえて必要な見直しを実行することが求められる。

③再編統合・連携等

国立大学等の法人化以降、複数の法人が大学統合、一法人複数大学などの統合を

行っているが、それぞれのミッションを果たしていく上で、中長期的な視野も持ちつつ、如何に機能強化を図るかという検討の結果として、様々な連携方策が講じられていると言え、今後とも各法人においては、ミッション実現の一方策として統合・連携は有効な選択肢になると考えられる。

特に、前述の教育・研究組織の見直しなどに伴い、法人や大学としての規模が極端に小さくなる場合には、一定の規模を確保することで教育・研究の質や機能の強化を図るという観点に加え、効率的な法人・大学運営という観点から、法人統合や大学統合、大学連携を選択肢としていくことが考えられる。また、自らが有する強みや特色をさらに強化し、例えば、研究面でのクリティカル・マスを形成するといった観点からの検討も、機能強化を図る上で有用と考えられる。一方、法人統合や大学統合、大学連携を検討するに当たっては、統合や連携の効果で見込む内容を具体的に示しながら議論を進めることが求められ、国においては、統合や連携を検討する国立大学法人等に対して、過去の統合の先行事例について丁寧に情報共有を行うことが求められる。

統合・連携方策の中でも一法人複数大学や大学等連携推進法人¹²については、教育の多様性や規模の確保、都道府県等の行政間の越境を通じて、各国立大学法人等が果たすべきミッションを実現していくという観点から有効な方策であると考えられ、効果的な活用が期待される。

また、法人や大学全体の統合・連携までは至らずとも、一部の機能についての実質的統合や連携を進めていくことも一案である。例えば、一定の規模が機能強化に有効と考えられる産学連携・スタートアップ創出・成長支援機能、汎用性の高い研究基盤設備、共通事務や各種システムの共用化の実施、地域の様々なステークホルダーとの連携や戦略的な施設の共有による共創拠点化など、機能面に応じた連携について、コストも踏まえつつ、機能強化に有効な取組を進めていくことも必要であるが、いずれの場合においても、連携により見込まれる効果を具体的に見込んだ上で、検討を進めていくことが求められる。

こういった再編統合・連携については、各法人の自主的な協議が基本となることは当然であるが、全国で急速に進む少子化の状況や、研究力強化が国の喫緊の課題であること、また、国立大学等の設置が法令に定められる事項であることを踏まえれば、法人と国が、その目的を共有しつつ、ステークホルダーの状況も踏まえ、よく対話しながら建設的に議論を進めることが必要と考えられる。その際、人口減少等を踏まえれば、広域的な視点が重要になることを踏まえ、文部科学省には、適切に議論と取組をコーディネートしていくことが期待される。具体的な取組としては、

¹² 大学の設置者等を社員とし、連携に係る協議調整や連携事業を一元的に実施するなどの業務を行う一般社団法人で、文部科学大臣が認定するもの。

第5期中期目標期間に向けた組織業務の見直しの議論のスキームにおいて法人と文部科学省で対話を開始すべきであり、適切な時間軸を持ちつつ、建設的な対話を経て、具体的な結論を導き出すことが、未来に責任を持つ改革となるものと確信する。

(4) 教育の質の向上に向けた取組

①教育のグローバル化

社会が大きな転換点を迎える中、国立大学法人等についても、如何に海外から優秀な人材を惹きつけるかという視点を持つことが必要であり、2.(3)でも述べたとおり、各国立大学法人等のミッションや機能強化の方向性に沿って大学の国際化を進めていくことが必要となる。これまでも各国立大学法人等においては、「スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）」採択校などを中心として、留学モビリティ¹³の拡大が見られるが、一層の国際化に向けて、国内外からの多様な教職員の採用や事務組織等を含めた学内システムの見直しを進めていくことが必要である。

特に昨今、国際卓越研究大学を中心として海外からの優秀な研究者の獲得を進める動きが見られるが、優秀な研究者を惹きつけていくためには、研究者の処遇のみならず、可能な限り言語の壁を低くするなど、多様なバックグラウンドを持つ者ができるだけ快適に教育・研究を継続できる環境を構築することが不可欠であり、国際卓越研究大学のように世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする国立大学法人等においては、法人内の高度な国際化を進めることが求められる。

また、国立大学は、自律的・持続的に国際競争力・通用性やイニシアティブを維持・向上できるよう、外国人留学生受入れに伴う体制整備に係るコスト増について適切な負担を外国人留学生に求めていくことも必要となる。なお、多様性・流動性を確保する観点からは、性別や年齢、特定の国・地域に偏らず幅広い学生・教職員等が集まる多様な場を実現することが必要であり、学生や教職員のリクルートに当たっては留意することが必要である。

②博士等の高度人材の育成

国立大学法人等においては、これまで、我が国の知を支える博士をはじめとする研究人材の養成に大きな貢献を果たしてきており、18歳人口が減少する中、我が国の知の総和を向上させていくためにも、引き続き、この役割が期待される。一方で、

¹³ 学生の「派遣や受入れ」「往来」を意味する。「student mobility」という形で OECD 等でも一般的に使用されている。

近年、我が国の博士号取得者数は微増傾向にあるが、依然として諸外国と比して低い状況に留まっており、2040年における人口100万人当たりの博士号取得者を世界トップレベルに引き上げる国の目標も踏まえ、各国立大学法人等のミッションや機能強化の方向性に沿って、従来の高等教育の概念を変え、大学院修了の標準化を視野に入れた検討や、博士後期課程への進学による経済的不安を支援する取組の充実・強化を行うことが期待される。また、博士課程修了者が社会において広く活躍できるよう、その環境の整備に努めることも期待される。

特に世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとするような国立大学法人等については、学部から大学院へと学生定員や教員をシフトさせ、他大学の学生を大学院で受入れ、育成していく形へと教育の仕組みを変革していくことが求められる。

また、博士人材が多様なフィールドで活躍できるよう、博士人材の社会的評価の向上と認知の拡大を進めるとともに、博士課程における教育内容について、社会のニーズの変化も踏まえて戦略的に変革していくことが求められ、企業との共同課題に取り組むPBL¹⁴の実施等、産学が連携したプログラムの展開、外国の大学等、環境の異なる挑戦の場に学生を派遣し、指導教員を超えていくような挑戦の機会の付与などの工夫を行うことに加えて、キャリア支援のための組織的な支援体制の整備やインターンシップ等の機会の創出、修了後の進路、ロールモデルの把握・公表等の取組を充実することも求められる。

③社会に開かれたリカレント教育の実施

我が国の産業等の持続的な発展や社会において新たな価値を生み出していくためには、リスキリングに留まらず、リカレント教育¹⁵を行っていくことが求められるが、我が国においては、例えば社会人学生数は諸外国に比べて低水準に留まるなど、必要性が十分に認識されているとは言えない状況にある。

この背景には、我が国の企業においては、長年、企業内教育・終身雇用といった雇用労働慣行が続いてきたことにより、社会人が社外で学ぶ機会を求める必要がなかったことにも起因すると考えられるが、国立大学法人等においても、法人のミッションや強み・特色に応じて、自大学が貢献できると考えられる事柄について、社会が抱える人材ニーズ等の調査と分析を行った上で、その規模や内容に応じた社会人教育を行う体制を整備する視点を持つことが今後重要になってくる。

¹⁴ Project Based Learning（課題解決型学習）

¹⁵ 時代のニーズに即して職業上新たに求められる能力・スキルを身に付けること（リスキリング）や、現在の職務を遂行する上で求められる能力・スキルを追加的に身に付けること（アップスキリング）の双方を含むとともに、職業とは直接的には結びつかない技術や教養等に関する学び直しも含むもの。

このため、リカレント教育に力を入れる分野等を有する法人においては、産業界や地域のニーズ等を踏まえた上で、関連する機関とともに、リカレント教育に必要なリソースや魅力的な環境を確保・構築しつつ、受益者への適切なコスト負担を求めることで、持続的な体制の形成・発展に取り組むことが求められる。

④教育の質向上に向けた大学間の連携

地域における高等教育機会を確保していく観点から、特に、公私立大学の数や種類が限られた地方に所在する国立大学においては、地域産業等の中核となる高度専門人材、さらには地域経済を支え、地域活性化の担い手となる地域中核人材等の育成など、地域の人材育成インフラのハブとしての役割を果たすことが求められる。このことを踏まえ、自らが率先して公私立大学をはじめとした地域の高等教育機関とともに、オンラインも活用しつつ、地域の大学に所属する学生に、より多様な教育プログラムを提供できる仕組みを整備することが期待される。

また、各国立大学自らも、教育・研究組織の見直しに伴い、十分な教育課程が自大学のみでは提供できなくなる恐れもあることから、地域における知の拠点として、地域の他大学や、大都市に所在する大学との連携強化に向けたネットワーク形成・強化等の取組を進め、より多くの教育コースを提供していくことができる体制を構築していくことが求められる。

⑤教育の適切な価値付けと便益を受ける主体間での負担・投資の考え方・留意点

教育の質の向上に向けた取組等に伴い、学生の教育コストも上昇していくことが想定されるが、学生にとっては、これまでにない経験や、将来の職業につながる基盤を得る上での投資の側面がある。また、社会にとっては、将来的な学生の活躍により、社会経済が活性化するという投資の側面がある。

この観点も踏まえつつ、教育コストをどういった主体がどういう考え方で負担していくかについては、教育コストがどの程度のものとなっているかを可視化するとともに、卒業後の学生の便益がどの程度であるかということも可視化し、具体的にわかりやすく学内外に積極的に発信していくことなども通じて、個人・保護者負担と社会による負担の在り方について社会全体での理解を深めていくことが必要である。

なお、国においては、それらを踏まえた公財政支援の在り方を検討するとともに、現在実施している高等教育の修学支援新制度による効果などを見定めつつ、必要な個人・保護者負担の軽減に取り組んでいくことが求められる。

(5) 研究力の強化に向けた取組

①研究の幅の確保

国立大学法人等は我が国の多様な研究の基盤を支えてきており、今後ともそのような役割が期待されるが、近年、我が国の研究領域においては、いわゆるスモールアイランド型¹⁶と言われる新たな芽となる挑戦的な研究領域への参画が活発ではないとの指摘もあり、世界トップレベルの研究拠点としてのミッションが期待される国立大学法人等においては、研究の多様性確保の観点から、これらの分野への積極的な投資を行っていくことが期待される。

また、我が国の大学等の研究力を総体として向上させるため、このような国立大学法人等においては、大学等の強みや特色を伸ばし、学問の進展、社会の変化に応じて次々に生じる新たな学問分野や融合領域に迅速に対応する研究体制を構築するためのシステム改革や、高度な研究マネジメント（研究開発マネジメント人材・技術職員等の専門人材、施設・設備・機器の共用等）の体制構築を行うことも求められる。

その際、自法人だけで体制を構築するのではなく、組織ごとの取組に加え、大学や大学共同利用機関同士、他機関との連携を図り、取組の多様性を確保しつつ、確実かつ継続的・安定的に推進するという視点も持つことが必要となる。

②若手研究者・研究開発マネジメント人材等の育成・確保と国際的流動性の確保

各国立大学法人等においては、前述の機能強化に応じた「人事戦略の構築」でも言及したとおり、各法人のミッションや機能強化の方向性に沿って、教育・研究組織や教職員配置の見直しを進めることが求められるが、現在、国立大学法人等においては、若手研究者の構成割合が低い状況が指摘されており、積極的に、年齢構成のバランスや研究パフォーマンスの向上の観点からの業務分担を適正化していくことが求められる。

若手研究者等の育成・確保に向けては若手からトップ研究者に至るまで意欲ある研究者に魅力ある研究環境を提供するとともに、安定した環境の下、挑戦的な研究に打ち込める環境を整備していくことが必要であり、若手研究者への支援強化・処遇改善を進めていくことが求められる。特に、優秀な若手研究者については PI¹⁷と

¹⁶ 研究領域を他の研究領域との関与の強さ、継続性などでマッピングした場合に他の研究領域との関与が弱く、継続性がない研究領域を指す。小規模な研究が多く、最も研究数が多いため、入れ替わりが活発な領域であり、新たな研究の芽となる可能性のある研究領域と言われる。

¹⁷ Principal Investigator。研究代表者

して登用を行うなど、慣習に縛られずに、能力による適切な評価とポストの配分を行っていくことが求められる。

若手研究者等の活躍の場・機会の拡大、また、流動性確保を進めるにあたっては、外国の大学等、それまでとは異なる挑戦の場に身を置き、指導教員を超えていくような挑戦を後押しする環境を提供していくことや、自ら強みを有する分野等において企業等との組織的な連携・協力や共同研究等に取り組むとともに、クロスアポイントメント制度等を活用した人材交流等の取組を積極的に推進することも必要である。医学の分野においては、地域の中核的な病院等で臨床を主たる業務とする若手医師が継続して研究に携わる環境を醸成することも、若手研究者の育成に重要な視点と考えられることから、若手医師に関する人事の仕組みの工夫が図られることも期待される。

また、研究開発マネジメント人材や技術職員等を含めた研究推進体制の構築も重要である。その際、こうした人材の活躍を促進するための処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、研修プログラムの実施などによる計画的な育成と確保を行っていくことが求められる。

さらに、昨今の情勢変化も踏まえれば、世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする国立大学法人等については、諸外国からの優秀な人材の招へいに、より積極的に対応していくことが求められる。そのためには、国際研究ネットワークを一層強化していくことも必要であり、政府関連在外拠点も活用しつつ、機関の枠を超えた国際頭脳循環や国際共同研究を推進するとともに、組織的な研究力の向上に向けて、企業研究者や若手研究者、女性研究者、外国人研究者など多様性に富んだ研究環境を構築していくことが求められる。

③研究ネットワークの強化

国際卓越研究大学制度や地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）に選定された大学をはじめ世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする大学には、多様な研究大学等との連携を強化し、我が国の研究力向上を牽引していくことが求められるとともに、研究のハブとしての役割を果たしていくことが期待される。

大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点については、各大学における研究者の高度な研究基盤へのアクセスが必ずしも十分ではないことから、それぞれが目指す機能強化の方向性に基づき、組織間ネットワークの強化や、組織・分野を超えた連携・人材流動のハブ機関としての機能強化により、研究の幅や裾野の拡大を図っていくことが求められる。

その際、大学共同利用機関については、我が国の学術研究の発展を牽引し、研究

力強化を支える機関として、その意義、成果や課題を整理しつつ、検証を行い、その結果等を踏まえ、組織改革も含めたこれからの在り方等について、より我が国全体の研究活動が活性化し、発展するために必要な見直しを実施し、具体的な検討を行うことが求められる。また、我が国の研究力強化に向け、研究基盤の抜本的な強化による研究の創造性・効率性の最大化を図るべく、AI 時代にふさわしい科学研究の在り方への変革が求められており、大規模集積研究基盤の整備・運用、集積される設備等の自動化・自律化・遠隔化等、情報基盤の強化や AI for Science に向けて取り組むことが重要なものとなっている中、こうした機能を有する大学共同利用機関においては、変革の原動力となれるよう共同利用・共同研究拠点や研究開発法人等との連携を含め、既存の枠組みを超えて機能強化を図っていくことが求められる。

さらに、世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引をミッションとする国立大学法人等においては、先端的な共用研究設備等と技術専門人材による共用拠点を形成し、全国ネットワークを構築するとともに、共用の場を活かして、研究の進展を牽引する先端計測・分析機器等の開発を推進することが期待される。

④研究インテグリティ・研究セキュリティの確保

国立大学法人等がその活動を適正かつ持続的に進めていくため、引き続き、コンプライアンスの徹底及び危機管理体制の機能の充実・強化に努めるとともに、複雑な国際情勢の下で研究開発環境がグローバル化の進展に合わせて変化する中で、経済安全保障とオープンイノベーションを両立していくことが求められる。

科学技術・イノベーションの振興のためには、オープンで自由な研究環境を確保しつつ、多様なパートナーとの国際共同研究を強力に推進する必要がある一方で、研究の不正流用や技術流出のリスクも指摘されている。諸外国の研究機関等と対等な立場で国際共同研究を推進するためには、安全保障貿易管理や研究インテグリティ¹⁸の取組の徹底による経済安全保障上の重要技術の流出防止を図ることに加え、研究セキュリティの確保に係る取組の高度化を推進することが求められる。

⑤研究の適切な価値付けと便益を受ける主体間での負担・投資の考え方・留意点

物価上昇に伴い、研究コストも上昇していくことが想定されるが、社会にとっては、深い基礎研究に支えられた研究成果が、人類や社会経済の課題解決につながるイノベーションを生むことや、個々の企業との共同研究では当該企業だけでは生み出せなかった新たなサービスや製品等に結実するといった投資の側面がある。この観点も踏まえつつ、研究コストをどういった主体がどういう考え方で負担していく

¹⁸ 研究インテグリティは、研究の国際化やオープン化に伴う新たなリスクに対して新たに確保が求められる、研究の健全性・公正性を意味する。（統合イノベーション戦略推進会議「研究活動の国際化、オープン化に伴う新たなリスクに対する研究インテグリティの確保に係る対応方針について」（令和3（2021）年4月））

かについては、研究コストがどの程度のものとなっているかを可視化するとともに、その便益について、社会や直接のステークホルダーに積極的に発信し、特に個々の共同研究等については、その負担と投資の考え方を、共同研究先の企業等と認識の共有を図ることが必須である。

3. 国立大学法人等への支援の考え方

(1) 社会情勢の変化を踏まえた運営費交付金等による支援

国立大学法人運営費交付金及び施設整備費補助金は、法人化以降、各法人のミッションを安定的・継続的に支える基盤的な資金として機能してきた。しかしながら、国立大学法人運営費交付金については近年、同程度の予算額で推移するとともに、施設整備費補助金については補正予算と併せて1,000億円程度で推移しており、足元の物価上昇によって実質的な目減りが生じている。

冒頭でも示した通り、国立大学法人等のミッションは、世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引、高度専門人材の育成、地域産業の振興という、成長戦略に不可欠なものである。これらのミッション実現を担う、意欲と能力を備えた人材が集まり、その力を十分に発揮できる環境の構築に向けて、安定的・継続的な活動を支える運営費交付金等の基盤的経費は、極めて重要な役割を果たしている。

このような重要性に加え、物価や賃金が上昇していく我が国の経済環境の変化や、我が国よりもはるかに速いスピードで同様の動きがある国際社会の中での国際頭脳循環に我が国もより深く参画していくことが不可欠であることを踏まえ、社会のイノベーションを牽引する視点から、直近では、各国立大学法人等が中期目標や中期計画に掲げるミッションや機能強化を十分に果たすことができるよう、運営費交付金等の充実の必要性が大学や経済団体からの提言¹⁹において言及されている。

国立大学法人等が掲げるミッションや機能強化の方向性は2. で記載したとおり、社会の大きな転換点を迎えるに当たり、改めて見直しを行い、それに沿った思い切った改革を実行していくことが必要であるとともに、基盤的経費についても、適切なインセンティブ設計の下、そのような各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、その在り方を見直していくことが求められる。その際の基本的な視点としては、例えば、

- ・各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に沿った活動に安定的に取り組むことができるよう、基盤的経費の配分額について中期目標期間中の見通しを立てやすい明快な配分ルールを構築すること
- ・上記の考え方をベースとしつつ、各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に応じた取組の成果について、指標等を基に何らかのインセンティブを持た

¹⁹ 「国立大学協会声明 ―我が国の輝ける未来のために―」（令和6年6月7日 （一社）国立大学協会）、「わが国の将来を担う国立大学の新たな将来像」（令和7年3月31日 （一社）国立大学協会）、「FUTURE DESIGN 2040「成長と分配の好循環」 ～公正・公平で持続可能な社会を目指して～」（令和6年12月9日 （一社）日本経済団体連合会）、「スタートアップエコシステムの更なる拡大に向けて」（令和6年7月24日 （公社）経済同友会）

せる仕組みを入れるとともに、その成果を測るに当たっては、大きな改革を進める観点と、シンプルな評価の仕組みとする観点を持つこと

- ・最低限必要と考えられる教育研究をベースとした経費については、社会経済状況の変化に左右されず活動ができるよう、物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとすること

が考えられ、具体的な制度設計は、新たに文部科学省に設置する、第5期中期目標期間（令和10～15年度）における運営費交付金の在り方に関する会議体において議論を深めることを期待する。

また、足元の物価や賃金の上昇により、研究者や職員の採用で競合する民間企業や公務員の賃上げに準じた対応をとることが経営上困難と判断せざるを得ない状況や、教育・研究の現場における施設や設備の更新の停滞等が生じており、このような状況を放置すれば、我が国の知の拠点たる国立大学法人等の役割を果たせなくなるとの危機感がある。このことを踏まえれば、近年の物価・人件費の上昇等も踏まえつつ、科学のフロンティア開拓及び我が国の研究力強化のため、第4期中期目標期間（令和4～9年度）においても、国立大学法人運営費交付金や施設整備費補助金等の基盤的経費を着実に確保していくことが強く求められる。

特に附属病院については、令和6年度の決算において全体として285億円の赤字が生じる見込みであり、現在の状況を放置すると、附属病院の経営が成り立たず、地域医療に深刻な影響を及ぼすことが想定される。附属病院に関しては、2.（3）②で言及した見直しを進め、経営改善に取り組んでいくことが求められるが、現下の深刻な状況を踏まえると、診療に係る経費について、診療報酬等で対応することを基本としつつも、附属病院が行う高度先進医療等は特にコストの増加が指摘されていることから、大学病院が担う教育・研究やその前提となる経営基盤の強化といった観点も含めて、緊急的に附属病院への支援を検討することが求められる。

（2）地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興を行う国立大学への支援

今後、2. で記載した内容に基づき各国立大学法人等が第5期中期目標期間に向けた見直しを進めることが期待されるが、その際、国においては、ミッションや機能強化の方向性に応じて一律の見直しを求めるのではなく、我が国の高等教育の均衡ある発展の観点から、国立大学による地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興のミッションを踏まえた見直しを求めることが必要である。特に、学部学生定員について、教育の質を持続的に確保しつつ、単純に18歳人口の減少に併せて規模を縮小するということではなく、都市から地方へと人の流れを変えていくという視点を持ち、学部定員の設定等を行うことが求められる。

地方国立大学において、教育面においては、地域における様々な機関における人材の供給拠点としての役割も果たしており、今後ともその役割を域内の他の高等教育機関との連携も行いながら果たしていくことが期待される。立地自治体や産業界等も巻き込んだ上で、地域構想推進プラットフォーム²⁰において中心的な役割を果たすとともに、それに対する支援を充実していくことが望まれる。

また、研究面においては、地域の産業を支える特色ある研究の進展が見られるとともに、今後、地域における新しい産業を育成していく核としての役割も期待される。国において、そのような地方国立大学の役割に配慮した支援を検討するとともに、立地自治体と連携して地方国立大学としての役割を積極的に果たす法人への支援も充実していくことが望まれる。

なお、地方国立大学の附属病院は、地域への医師の輩出・交流等による地域医療人材の再教育の機能等を含め、地域医療における最後の砦とも言え、この機能不全は地域医療の崩壊を意味する。このことから、特に地方国立大学への附属病院の支援に当たっては、地域医療提供体制における役割等も考慮することが必要である。

(3) 大学の機能強化を促進するための施策

国立大学法人等の教育・研究を支えていくためには、基盤的経費である運営費交付金以外にも、各法人の教育・研究の質を高めていく観点から、様々な競争的研究費の確保に努めていくことが期待されるが、機関等向けの競争的研究費については、教育・研究を支援することだけに留まらず、採択の条件や配分の仕組みなどにおいて、2. で記載したような大学の改革が進むような仕組みとしていくことが求められる。

一方、法人化以降、国立大学法人等の収益に占める競争的研究費等外部資金の割合は増加しているが、研究費獲得の申請書類の作成等にかかる負担感の増加や萌芽的研究の伸び悩みなども指摘されており、国においては、基盤的経費と競争的研究費の役割を踏まえたファンディングの在り方の見直しを通じ、各国立大学法人等の教育・研究のパフォーマンスの最大化に向けた環境構築を図っていくことが必要である。その際、競争的研究費で整備した教育の質の向上や研究力強化に向けた取組が競争的研究費による支援の終了後も各国立大学法人等において継続されるよう、国際卓越研究大学制度や地域中核・特色ある研究大学強化促進事業といった新しい支援枠組みの成果等も踏まえつつ、その内容に応じて、大学の財務基盤を支える仕組みについて、法人や国において、それぞれの視点で検討、工夫するとともに実践

²⁰ 地域の高等教育機関や地方公共団体、産業界等の各地域の関係者が議論し、各地域で実効性のある取組を推進するための協議体

することが求められる。

また、2. (2) ③で記載したとおり、今後各国立大学法人等においては、自らが有する知の高付加価値化に努めていくことが期待されるが、それに当たり、様々な現行の規制を見直していくことが必要になると考えられる。

(4) 政府を挙げた大学支援策の検討

国立大学法人等は我が国の高等教育、学術及び科学技術・イノベーションを牽引するとともに、世界の知に貢献する機関であり、国立大学法人等の浮沈は我が国の未来を大きく左右する。また、1. 趣旨で述べたように、我が国の潜在力を活かし、「知・人への投資」の好循環を生み出していくためには、国立大学等をはじめとする高等教育への投資²¹や大学における研究力の強化に向けた投資を高めていくことが求められる。そのような視点に立った場合、国立大学法人等を支えるのは国においても文部科学省だけではなく、多くの府省庁がそれぞれの政策の目的に照らし、政府全体で国立大学法人等を支えていくという視点を持つことが必要である。

近年も、我が国の研究力向上の観点から、国際卓越研究大学制度や、地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージの策定等により、関連施策が推進されているが、多くの府省の観点から国立大学法人等を見たときに、その役割は研究だけではなく、様々な分野の高度人材育成や社会貢献と多岐にわたることから、国においては、国立大学法人等の知を最大限に政策に活かしていくとのスタンスに立つべきであり、各府省の政策課題に国立大学法人等の力を活かしていく体制を、文部科学省が中心となって関係府省と連携しつつ、構築していくことが期待される。

その際、各国立大学法人等のミッションや機能強化の方向性、また課題等について、各府省にはなかなか見えづらいという課題もあることから、そういったものへの理解が深まるよう、文部科学省においては、有用な情報の共有などを積極的に行っていくことが求められる。

また、多様な政策課題の解決等に向けて国立大学法人等の知が適切に活用されるということは、国立大学法人等において、そのベースとなる教育・研究の活動が持続的かつ発展的に行われていることが大前提となる。この点を踏まえれば、各府省においても、国立大学法人等のステークホルダーという範囲において、国立大学法人等への投資をしていくという観点が重要であり、適切なファンディングがなされ

²¹ 我が国の経済規模（GDP）に対して、高等教育への公財政支出は 0.7%と、OECD 諸国平均の 1.2%を下回り、OECD 諸国の中で極めて低い水準にある（令和 3（2021）年度）（OECD「Education at a Glance 2024」（令和 6 年 9 月））。

ることを求める。

このような考え方や取組は、政府内のみに留まらず、地方自治体や産業界から国立大学法人等への投資を促進する際にも共通する。併せて、産業界や個人からの投資を促進する政策として、現在、研究開発税制や寄附税制の優遇等の措置が活用されているが、その効果を検証するとともに、今後、国立大学法人等が様々なステークホルダーから投資を得つつ、必要な人材育成を展開するに当たっても、取組を促進する税制等の検討が行われることも期待する。

以上、国立大学法人等が、真の経営体として、社会の大きな転換点を迎えて不可欠な改革に取り組むとともに、各法人のミッションを踏まえた機能強化の方向性に沿って、文部科学省がその基盤をしっかりと支えつつ、国立大学法人等による社会経済の維持・発展に向けた活動が、各府省や自治体、産業界といった多様なステークホルダーがそれぞれの目的に応じて適切に投資がなされ、大学の活動と経営のダイナミクスを生むことを期待する。

国立大学法人等の機能強化に向けた検討会設置要綱

令和 6 年 7 月 1 0 日
文部科学事務次官決定

1. 趣旨

平成 16 年度に実施された国立大学の法人化は、明治以来 130 年間、国の機関として位置づけられていた国立大学を独立した法人とすることにより、自律的な環境の下で国立大学を一層活性化し、優れた教育や特色ある研究に向けてより積極的な取組を促し、より個性豊かな魅力ある国立大学を実現することを目的として行われた。

この目的を踏まえ、法人化以降、規制緩和等を通じた大学の裁量拡大や、学外者の参画をはじめとした多様な視点を取り込むことによる経営機能の強化等を図ってきており、教育・研究活動の活性化や経常収益の拡大等の成果が見られるところである。

一方、大学関係者からは、教育、研究、及びこれらの成果を活かした社会貢献の機能を維持・強化する上で必要な資金の確保等に関して、大学を取り巻く財務環境の悪化への懸念等が示されている。また、近年、相対的に低下している我が国の研究力については、その主要な担い手である大学等の研究力の強化に向けた取組も進めているが課題も存在している。

我が国の経済がデフレから完全に脱却し、成長型の経済の実現に向けて政策が進められていること、また、為替が円安基調で推移していることや急速な少子化の進行等、国立大学法人及び大学共同利用機関法人を取り巻く国内外の環境に大きな変化が生じてきている今、法人化の成果や課題の現状について分析を行うとともに、国立大学法人等が全体としてその機能を強化し、その役割をしっかりと果たしていくことができるよう、具体的な対応策を検討するため、本検討会を設置する。

2. 検討事項

(1) 法人化から 20 年を経た、以下の現状分析について

- ① 財務の状況
- ② 規制緩和された制度の活用状況
- ③ 人事給与マネジメント改革の状況
- ④ その他教育研究等の活性化に関する取組状況

(2) 現状及びその分析を踏まえた今後の対応策について

3. 構成員等

- (1) 本検討会の委員は、国立大学法人等に関する学識経験者や法人運営に関する実践的知識を有する者として、別紙に掲げる者とする。
- (2) 本検討会には、必要に応じて、別紙以外の有識者を参画させることができる。

4. 実施期間

令和6年7月10日から令和8年3月31日まで

5. その他

この検討会に関する庶務は、関係局課の協力を得つつ、高等教育局国立大学法人支援課及び研究振興局大学研究基盤整備課において処理する。

国立大学法人等の機能強化に向けた検討会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

(◎：座長、○：座長代理)

- | | | |
|---|-------|----------------------|
| ◎ | 相澤 益男 | 公益社団法人科学技術国際交流センター会長 |
| | 上山 隆大 | 内閣府本府参与 |
| | 樫谷 隆夫 | 公認会計士・税理士 |
| | 川合 眞紀 | 大学共同利用機関法人自然科学研究機構長 |
| | 永井 良三 | 自治医科大学学長 |
| | 服部 泰直 | 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構長 |
| | 平子 裕志 | ANA ホールディングス株式会社特別顧問 |
| | 福原 紀彦 | 日本私立学校振興・共済事業団理事長 |
| ○ | 森田 朗 | 一般社団法人次世代基盤政策研究所代表理事 |
| | 柳川 範之 | 東京大学大学院経済学研究科・経済学部教授 |

国立大学法人等の機能強化に向けた検討会 開催経緯

【第 1 回】令和 6 年 7 月 30 日（火）10:00～12:00

○本検討会の運営について（座長選任等）

○国立大学法人等の現状について

【第 2 回】令和 6 年 9 月 2 日（月）14:00～16:00

○国立大学法人等の現状について

【第 3 回】令和 6 年 9 月 30 日（月）10:00～12:00

○国立大学法人等の現状について（研究力関係）

【第 4 回】令和 6 年 11 月 1 日（金）13:00～15:00

○国立大学法人等の現状について（教育関係）

【第 5 回】令和 6 年 11 月 26 日（火）14:00～16:00

○国立大学法人等の現状について（論点整理等）

【第 6 回】令和 6 年 12 月 24 日（火）16:00～18:00

○国立大学法人等の機能強化に向けての論点整理（案）

～「国立大学法人等の機能強化に向けての論点整理」（令和 7 年 1 月 15 日）～

【第 7 回】令和 7 年 3 月 6 日（木）13:30～15:30

○今後の検討スケジュールについて

○国立大学法人からのヒアリング（東京科学大学、東海国立大学機構）

【第 8 回】令和 7 年 4 月 7 日（月）15:00～17:00

○国立大学法人からのヒアリング（東北大学、島根大学）

【第 9 回】令和 7 年 5 月 12 日（月）16:00～18:00

○国立大学法人等からのヒアリング（東京学芸大学、一般社団法人国立大学協会）

【第 10 回】令和 7 年 6 月 17 日（火）16:00～18:00

○これまでの議論の整理

【第 11 回】令和 7 年 7 月 1 日（火）15:00～17:00

○国立大学法人等に係る他の有識者会議の検討状況（今後の医学教育の在り方に関する検討会、今後の国立大学法人等施設の整備充実に関する調査研究協力者会議）

○改革の方針（素案）について

【第 12 回】令和 7 年 8 月 26 日（火）14:30～16:30

○改革の方針（案）について

国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点

国立大学は、明治時代の創設以来、高度な教育研究を通じて、我が国社会の発展に大きく貢献するなど公共的な役割を担うとともに、自らも、社会の発展に併せて、学問分野や国境、世代を越えたあらゆる知の集積拠点として発展を続けてきた。その意味で、現在の国立大学は、我が国が誇る知と人材が結集したプラットフォームそのものであり、社会変革の原動力たり得るポテンシャルを有している。

現在の社会は、デジタル化やグローバル化の急速な進展を受けて、資源やモノではなく、知識を集約、共有することで様々な社会課題を解決し、新たな価値が生み出される知識集約型社会へと変革を遂げようとしている。また、今般の新型コロナウイルスの世界的な感染拡大は、人類社会全体に大きな停滞を招いた一方で、その克服の先にあるものは従来の社会の延長ではなく、結果として、社会変革が不可逆的に進行し、社会全体のデジタル化がより一層加速するとともに、それに呼応して、時間的・空間的制約を超えた、従来とは異なる次元でグローバル化が進むことが予想される。

これらの変革は、今後の世界的な感染状況を見通すことができない中においても留まることなく進み続けており、将来的にも、時計の針が巻き戻るかのように従前の社会へと立ち戻ると考えるべきではない。

そのような中、国立大学には、社会の変革を受け身で捉えることなく、前向きに受け止め、その有するポテンシャルを遺憾なく発揮することで、教育研究をはじめとした大学における全ての機能のレジリエンスを確立しつつ、デジタル技術の活用等による抜本的な機能の高度化を図ることは勿論、世界の高等教育システムの中で新たな社会における大学の姿を世界に先んじて提示し、国際社会・国内社会全体・地域社会など、あらゆる社会レベルにおける中核として先導的な役割を果たしていくため、新たな社会を見据えた大学の在り方を模索し、実現していくことが期待される。

1. 見直しの基本的な方向性

（国立大学に期待される役割）

- 国立大学はこれまで、世界最高水準の教育研究の実施、計画的な人材育成等への対応、大規模基礎研究や先導的・実験的な教育研究の実施、社会・経済的な観点からの需要は必ずしも多くないが重要な学問分野の継承・発展、全国的な高等教育の機会均等の確保等の役割とともに、地域の教育研究の拠点としての役割を担ってきた。これらについては、今後も引き続き、国立大学が総体として担うべき基本的な役割として捉えるべきである。
- その上で、来るべき新たな社会においては、各大学が自らの特色や強みを把

握し、更なる高みへと発展させるとともに、新型コロナウイルスの感染拡大の中で浮き彫りとなった課題、見出した新たな可能性等も踏まえつつ、新たな社会において自らが果たすべき役割を改めて認識し、その役割を果たすために必要な機能を拡張していくことが求められる。

- その際、各大学が、自ら有する多様性を生かすことは勿論、それぞれの特色や強みを連携・融合させながら、大学間のアライアンスを強化することも重要である。
- これらにより、総体としての国立大学が、知識集約型社会の中核として、我が国の将来を担う人材の育成や研究力の維持・向上に主たる役割を果たし続けるとともに、高等教育機関として多様性に富んだ重層的なレジリエンスを確立しながら、社会の活力を維持し、更なる発展を遂げていくための原動力としての役割を果たすことが可能となる。
- 加えて、我が国では、世界に先駆けて少子化による生産年齢人口の減少や高齢化が進んでおり、一部の都市部を除く地方において特にその傾向が顕著である。地方の活力の低下は国の持続性を脅かすことにもつながる大きな課題であり、ポスト・コロナにおいて地方創生の実現に貢献していくためにも、国立大学は、これまで以上に地域社会の核としての役割を果たしていくべきである。

(第4期中期目標・中期計画の在り方)

- 令和4年度から始まる第4期中期目標期間に向けて、国立大学には、これまでの大学像に留まることなく、新たな社会における大学の新しい姿を提示していくことが求められる。
- そのためには、社会からの負託に存立基盤を有する国立大学が継続してその負託を得るとともに、自律した経営を実現する観点から、「自律的契約関係」として国との関係における新たな枠組みを構築し、国から提示される総体としての国立大学法人に求められる役割や機能の中から、自らが果たすミッションを中期目標として位置付けた上で、これまで以上に、機能の質的向上を目指し、中期計画において、自ら高い到達目標を掲げるとともに、その目標を実現する手段や目標の達成を検証することができる指標を明記すること等を通じて、各大学の進むべき方向性を社会に提示することが不可欠である。
- 第3期中期目標期間において、各大学の機能強化の方向性に応じて運営費交付金を重点配分する仕組みや世界最高水準の卓越した教育研究を展開する国立大学法人を指定する指定国立大学法人制度が導入されたところである。それにより得られた成果や課題等を踏まえた上で、第4期中期目標期間においては、更なる機能強化を見据えた組織・業務の見直し、重点化を含め、各大学が目指す機能強化の方向性を明確化すること等を通じて、6年間を見通した戦略的な中期目標・中期計画とすることが重要である。

- それらの観点から、各国立大学法人における検討に当たり、その参考とすることが適当なものとして、「2. 組織の見直しに関する視点」及び「3. 業務全般の見直しに関する視点」のとおり整理した。これらは、必ずしも全ての法人に対して一律に実施することを求めるものではなく、各法人において、これらを参考としつつ、目指す機能強化の方向性を踏まえ、自らの戦略を具現化する意欲的な取組を実現していくことが必要である。
- なお、国立大学法人の自律的な経営を確保し、そのポテンシャルを最大限発揮する観点から、国からは総体としての国立大学法人として求められる役割や機能の大枠の方針を提示することとし、各国立大学法人における活動の戦略的な展開が一層促進されるよう留意する必要がある。

2. 組織の見直しに関する視点

(社会を先導する教育研究組織改革)

- これからの社会においては、学問分野を越えた専門知の融合・組み合わせが求められることから、文理横断的・異分野融合的な知を備えた人材の育成に向けて、それぞれの特色や強みを生かした教育研究組織改革やカリキュラム編成に積極的に取り組むべきではないか。その際、学部等連係課程等による従来の学部・研究科の枠を越えた機動的かつ柔軟な学位プログラムも積極的に活用すべきではないか。
- 特に、データサイエンス等の基礎的な素養を備え、情報・データの意味を正しく理解し、活用することで、新しい価値を創造する力の育成に向けて、文理を越えた基盤的なリテラシーとなる数理・データサイエンス・AI教育を全ての学生に展開していくべきではないか。
- 知識集約型社会において、大学院には、知の生産、価値創造を先導する「知のプロフェッショナル」を育成する中心的な役割が期待される。その期待に応えていくため、特に博士後期課程において、社会のニーズを視野に入れつつ、カリキュラムギャップや、進学率の低下、定員の未充足等の課題を解決した上で、アカデミアのみならず産業界や地域社会でも活躍できる博士号取得者を輩出するために、大学院の充実を図るべきではないか。
- 社会の変化や技術革新に対応し、教員としての資質・能力を継続的に高めることが求められている中、教員養成系学部・教職大学院・附属学校が中心的な役割を果たし、教員養成・研修機能の高度化に取り組むべきではないか。また、教員養成系学部については、第3期中期目標期間中の有識者会議や中央教育審議会の報告等を踏まえ、地域の教員需要の推移等に応じて入学定員を見直すとともに、学科間・大学間で教職課程を共同で実施する新しい仕組みの活用等を通じた教員養成機能の連携・集約により、地域の教員養成機能の維持・向上に

取り組むことが必要ではないか。

- 共同利用・共同研究拠点及び国際共同利用・共同研究拠点について、個々の大学の枠を超えた各分野の中核的研究拠点としての更なる機能強化に向けて、学外の多様な研究組織とのネットワーク化や国際的な研究体制の整備に向けた再編など、組織改革に積極的に取り組むべきではないか。
- その他の組織についても、大学の将来のビジョンを学内で共有しつつ、その必要性等について不断に検証・検討することのできる体制を確立し、必要に応じて、大学間連携や学内資源の重点投資、入学定員の見直し等を通じ、柔軟かつ機動的な教育研究組織改革を実施していくべきではないか。
- 特に、中長期的に18歳人口が大きく減少していくことが見込まれる一方で、大規模な社会変革が進む中、新たな人材や価値の創造が求められる国立大学において、自らの特色や強みを有効に発揮するとともに、国全体や地域のニーズに応え得る適正な規模等について、社会人や留学生の積極的な受入れを含めて検討し、将来的にあるべき大学の姿を模索していくことが求められるのではないかな。

(大学間連携による機能強化)

- 第3期中期目標期間において、大学間の連携や統合を促進する仕組みとして、国立大学の一法人複数大学制度が導入されるとともに、国公私の枠組みを越えた連携制度である大学等連携推進法人が検討され、また、大学等、地方公共団体、産業界等との恒常的な連携体制として、地域連携プラットフォームの構築の重要性が指摘されているところである。知のプラットフォームとしての国立大学が総体として有するポテンシャルを発揮していくため、以下に掲げる取組をはじめ、第4期中期目標期間に向けた具体的な検討に当たって、これらの制度の積極的な活用を模索すべきではないか。

3. 業務全般の見直しに関する視点

(指定国立大学法人における世界最高水準の教育研究環境の実現)

- 指定国立大学法人は、国際的な競争環境の中で、世界の有力大学と伍していくことが求められており、教育や研究等の全ての面において世界最高水準となることを目指し、既存の枠を越えた改革を率先して推進すべきではないか。

(1) 教育研究等の質の向上

(教育改革に向けた不断の取組)

- 教育研究の内容について、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による教育研究組織ごとの現況分析等の結果を十分踏まえ、自主的に見直しを行うこ

とが求められるのではないか。

- 我が国の将来を担う人材を育成することが、高等教育機関としての国立大学に課せられた重大な責務であり、それを実質的に担保し、大学教育の質を保証するためには、学部、学科等の学位を与える課程レベルのみならず、大学レベルでの内部質保証を推進することが必要であり、そのために、大学として全学的な教学マネジメントを確立させることが求められる。その確立に当たっては、各大学が、学長のリーダーシップの下で、
 - ・ 卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針に基づく体系的で組織的な教育を展開し、その成果を大学全体又は学位プログラム共通の考え方や尺度に則って点検・評価を行うことを通じて不断の改善に繋げること
 - ・ 学生の学修成果に関する情報や大学の教育成果に関する情報を的確に把握・測定し、教育活動の見直し等に適切に活用すること等により、適切なPDCAサイクルを回していくことが求められるのではないか。
- また、大学が地域社会や産業界等の外部からの期待に応え、積極的に説明責任を果たしていくという観点から、大学の教育成果の可視化を進めるとともに、教学に係る取組状況等の大学教育の質の向上に関する情報を積極的に公表すべきではないか。
- 基礎的素養と専門知識の応用力等を培うコースワークの充実や、研究科等の組織の枠を越えた学位プログラムである研究科等連係課程を活用するとともに、企業と共同でのカリキュラム編成や、共同研究等の産学連携の場を活用するなどして大学院教育の充実を図るべきではないか。

(デジタル技術の活用等による教育研究の質の向上)

- ポスト・コロナにおける新たな社会に向けて、デジタル技術を有効活用し、オンライン・リモートによる学びとキャンパスにおける対面の学びを効果的に組み合わせた新たな講義、実験・実習等の創出により、教育の質の向上を実現すべきではないか。
- 一法人複数大学制度や大学等連携推進法人制度等の枠組みも活用しながら、各大学の強みを生かし、大学共同利用機関法人も含めた大学間の連携体制を構築し、1つの大学単独では有し得ない教育研究資源の共有により、教育研究機能の充実・強化を図るべきではないか。その際に、デジタル技術等を活用した教育基盤の共有体制を構築することで、効果的で質の高い教育の提供についても実現を模索すべきではないか。
- また、これらをはじめとした活動を支える基盤として、学内情報ネットワークや附属図書館等の知識・情報基盤の高度化・高機能化を図るべきではないか。

（学生支援機能の充実・強化）

- 性別や年齢、障害の有無等にかかわらず、また、社会人や留学生を含め、多様な学生を受け入れるとともに、他大学との連携による推進等、それぞれの特性に応じた修学支援体制や教育研究環境の整備を効果的に進めるべきではないか。
- 博士課程学生を中心とした大学院生について、多様な財源を活用した学内奨学金やTA・RA制度の充実等を通じて、処遇の改善を図るとともに、産業界や地域社会とも連携しキャリア構築の支援に組織的に取り組むべきではないか。

（高等学校と大学の連携・接続）

- 自らの求める学生像を提示し、その育成のために高校教育に何を求めるかを明確にするとともに、高校教育の実態を把握し、それを大学教育の改善・充実につなげていくなど、従来の社会貢献の枠を越えた高大連携を推進していくべきではないか。
- 入学者選抜について、高大接続改革の動向を踏まえつつ、引き続き、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持ち、多様な人々と協働して学習する態度」等を適切に評価する多面的・総合的な選抜への転換を進めていくべきではないか。

（価値創造の源泉たる基礎研究・学術研究の振興）

- 国立大学を現在の知の集積拠点たらしめているのは、創設期から脈々と受け継がれてきた基礎研究・学術研究の成果である。知識集約型社会におけるこれらの重要性を踏まえ、価値創造の源泉である基礎研究・学術研究の卓越性と多様性を戦略的に維持・強化していくべきではないか。

そのために、競争的研究費や民間資金を含めた外部資金も活用しながら、挑戦的・長期的・分野融合的な研究の奨励、ポストドクター等の若手研究者の自立的・安定的なポストの確保とキャリア開発の支援、世界最高水準の研究環境の実現、共同利用・共同研究体制の強化、国際連携・国際頭脳循環の強化等に取り組んでいくべきではないか。

（イノベーション創出に向けた産学連携の推進）

- 社会からの負託に応え、蓄積された知を最大限に活用し、イノベーションへとつなげていくため、産業界や地域社会との連携の下、国立大学が中心となった大学の研究成果の事業化や大学発ベンチャーの創出等が持続的に行われる環境の整備やその担い手となる人材の育成を推進し、大学を核とした知識集約型社会への転換を加速させていくべきではないか。
- さらに、産業界との連携を強化するため、研究シーズの公表やオープン・アンド・クローズ戦略を踏まえた研究データの共有等による学内研究の「見える化」の徹底や、産学連携窓口を一本化すること等により、教員個人から大学全体としての組織的な取組への転換を進めていくべきではないか。

（地域の担い手の育成等による地域経済・社会の活性化）

- 全国的な高等教育の機会を確保するという国立大学としての役割を担保した上で、特に高等教育機関への進学率が低い地域や、人口減少が顕著に見込まれる地域においては、地域連携プラットフォーム等の枠組みも活用しつつ、大学等、地方公共団体、産業界等とも連携しながら、地域の担い手となる人材を育成・輩出し、地域経済・社会の活性化に向けた取組を進めていくべきではないか。

（リカレント教育の推進）

- 人生100年時代に向けて、オープンエデュケーションを推進するとともに、産業界等のニーズを反映しながら、その人的支援も得て、新たな社会において求められる知識と技能を備え、即戦力となる人材を養成するための実践的なリカレント教育を充実すべきではないか。

（グローバルな教育研究環境の整備）

- 国際的に活躍できる人材を育成・輩出する国際的な頭脳循環拠点としての地位を確立し、世界と伍していくため、国内外を問わず、優秀な人材の呼び込みや日本人学生の海外派遣の促進、オンラインの活用を含めた国際的な教育連携や共同研究、学事暦の柔軟化等、全学的にグローバルな教育研究環境の整備を加速させるべきではないか。
- また、世界に開かれた高等教育機関として期待される役割を果たすために、海外ネットワークへの積極的な参画・構築や、ジョイント・ディグリー等の高度で多様な連携プログラムの活用、教育インフラの輸出等、ポスト・コロナを見据えた戦略的な国際展開を積極的に進めるべきではないか。

（多様な人材の積極的な登用）

- 学問分野や国境、世代を越えた知の集積拠点である国立大学には、構成員の多様性が求められる。各大学は、構成員の多様性を確保することにより何を目指すのかということについて明確な方向性を示した上で、引き続き、女性や若手、外国人等をはじめ、多様な人材の登用を積極的に進めていくとともに、活躍できる環境の整備に努めるべきではないか。

（附属学校の存在意義の明確化）

- 附属学校は、学部・研究科等における教育研究に組織的に協力することや、教育実習の実施への協力を行うこと等を通じて、附属学校の本来の設置趣旨に基づいた活動を推進するとともに、その規模や在り方を検討し、最新の教育課題に率先して取り組む地域のモデル校としての役割等、存在意義や役割及び特色を明確にすべきではないか。

（附属病院の機能強化）

- 附属病院は、高度医療を提供する医療人を養成するとともに、質の高い研究を行う教育研究機関であるとの基本的認識を踏まえつつ、診療参加型臨床実習など卒前教育と卒後教育の一体的な推進や、研究の安全性・信頼性を確保しつつ世界トップレベルの研究を始めとする医薬品や医療技術の研究開発を推進すべきではないか。また、安全に高度医療を提供するとともに、各地域の医療需要等を踏まえ、都道府県等と主体的に連携を図り、医師偏在を解消し持続可能な地域医療体制を構築していくべきではないか。さらに、教育研究機関でもある大学病院においては、医療従事者の働き方改革の推進など適切な労務管理を行いつつ、社会の変化を踏まえ技術革新の成果を取り入れるなど、持続的な病院運営を行うべきではないか。

（２）業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、その他業務運営

（学長を中心としたガバナンスの強化）

- 各法人の国立大学法人ガバナンス・コードへの適合状況等については国が確認することとされており、各法人において、その結果等も活用しながら、自らのガバナンス体制を絶えず見直していくことで、学長のリーダーシップの下で、強靱なガバナンスを構築することが求められるのではないかな。
その際、コンプライアンスや内部通報・外部通報等の自らを律する内部統制の仕組みを整備するとともに、各法人の実情に応じて、その有する機能を最大限発揮できるガバナンスを確保することが重要であり、例えば、学外者の経験と知見を生かした執行体制の整備や法人経営に必要な能力を備える人材の計画的な育成・確保、社会の変化に応じた高度な専門職の登用・配置等について充実していくことが求められるのではないかな。
- 監事は、財務会計だけではなく、法人の経営全体が適切かつ効率的に機能しているかについて監査することが求められている。監事の常勤化や支援体制の整備・充実等により、より効果的・明示的に牽制機能を果たすための体制を整備すべきではないかな。

（人事給与マネジメント改革の総合的な推進）

- 教育研究機能の強化に向けて、人的資源を最大限に活用するため、年齢構成の適正性の確保や人材の多様性を勘案した中長期的な人事計画の策定、意欲や能力を引き出すことを目的とした適切な業績評価と処遇への反映やそれを軸とした新たな年俸制の適用、さらには、若手教員の雇用確保や外部資金の人件費への活用及びこれらを念頭においたテニュアトラック制度やクロスアポイントメント制度の効果的活用等、人事給与マネジメント改革を総合的に推進していくべきではないかな。

（自律的な経営に向けた体制の強化）

- 各法人の実態や目指す方向性を踏まえつつ、適切な会計マネジメントの下、外部資金の獲得や寄附金等に加え、規制緩和措置を踏まえた適切なリスク管理に基づく、効果的な資産運用や保有資産の積極的な活用等を通じて、財源の多元化を進めるべきではないか。
- 国による事前管理型から事後チェック型への制度改革に向けた検討状況等も踏まえつつ、国立大学法人には多額の公的な資金が投入されていること、また、その存立は社会からの負託によるものであることを認識した上で、社会への説明責任を果たすため、客観性と外部性を確保しつつ、徹底した自己評価を自ら実施してその結果を公表するとともに、大学版 I R（Investor Relations）機能を積極的に導入していくべきではないか。

（効果的・効率的な業務運営に向けたデジタル化の推進）

- デジタル技術の活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて機能を高度化するとともに、そのために必要な業務運営体制を整備するなど、業務のデジタル化を一層進めるべきではないか。

（共創の拠点としてのキャンパス・教育研究設備の整備）

- 教育研究面の機能強化と、地域・社会・世界への一層の貢献のため、キャンパス全体を、多様な学生・研究者との共創や地域・産業界との共創の拠点とすることが重要であり、その実現を目指す観点から、施設について、老朽改善整備による長寿命化等の計画的な施設整備の実施、施設マネジメントの推進、多様な財源の活用等に取り組むとともに、教育研究設備について、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用等に取り組むべきではないか。

（研究不正・研究費不正の事前防止と事後対応）

- 社会からの負託を受けて研究を遂行する国立大学法人は、研究及びそのための研究費の使用に関して、適正性・公正性を厳格に担保する必要がある、引き続き、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」や「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」等を踏まえ、研究不正・研究費不正の根絶に向けた組織的な取組をより一層徹底すべきではないか。

（情報セキュリティの確保）

- 現在の社会において、情報・データの価値が高まる一方、サイバー攻撃や情報管理の不徹底に起因するセキュリティインシデントも多数発生している現状を踏まえ、既の実施している技術的対策や物理的対策をはじめ、組織や業務体制、学内規則、人材の確保・育成を含めた人的対策等、情報セキュリティ対策全体の抜本的な見直し・強化を図るべきではないか。

大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点

1. 見直しの基本的な方向性

- 大学共同利用機関法人は、平成 16 年度に現在の 4 機構として発足して以降、第 1 期から第 3 期までの中期目標期間を通じて、設置する各大学共同利用機関が国公立全大学の共同利用の研究所として、個々の大学では整備・運用が困難な研究資源を大学等の研究者の利用に供することにより、特定の研究分野について、大学の枠を越えた大規模学術プロジェクトや国際的な共同研究の推進を通じ、異分野の融合と新分野の創成を図るとともに、全ての学問分野に共通する学術基盤の構築や将来を担う若手研究者の育成に貢献してきた。
- 一方で、近年のグローバル化や情報化に伴い、研究力向上に係る国際競争の激化や国際交流による新たな価値の創造が急速に進む中で、我が国においても、共同利用・共同研究体制の強化を含め研究力向上に向けた一層の改革を総合的に展開する必要がある。
- また、今般の新型コロナウイルスの世界的な感染拡大は、人類社会全体に大きな停滞を招いた一方で、ポスト・コロナにおいては社会全体のデジタル化が一層加速することや、従来とは異なる次元で時間的・空間的制約を超えたグローバル化が進むことが予想される。個々の研究機関における研究活動に制約がある中で、研究者の研究継続を支援していくためにも、大学共同利用機関の役割はますます重要になっている。
- 大学共同利用機関法人は、新型コロナウイルスの感染拡大の中で浮き彫りとなった課題、見出した新たな可能性等も踏まえつつ、ポスト・コロナにおける新たな社会に向けて、自らが果たすべき役割を改めて認識し、共同利用・共同研究体制の在り方を先導する観点から必要な機能強化を行うことが不可欠である。
- 各分野における中核的な学術研究拠点として共同利用・共同研究体制を担う大学共同利用機関等には、今後、その特長を最大化し、我が国の研究力向上を牽引することが求められる。また、第 4 次産業革命の進展による Society5.0 の実現に向けた取組の加速、国連における持続可能な開発目標（SDGs）の設定、人口減少、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大等、今日の社会・経済的な動向を踏まえると、大学共同利用機関等には、科学技術イノベーションの創出、地

球規模の課題や地域社会の課題等、多様な社会的課題の解決に向けて可能な限り貢献することも求められる。

- 各法人においては、「国立大学改革方針」（令和元年 6 月）や科学技術・学術審議会における「第 4 期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）」（平成 30 年 12 月）等の各種提言、内外の学問動向や大学改革の動向を踏まえ、大学共同利用機関等としての役割をそれぞれ果たすため、各大学共同利用機関等の特性や目的とする研究分野等の違いに配慮しつつ、組織及び業務の見直しを進めていくことが必要である。
- 見直しに当たっては、「大学共同利用機関検証ガイドライン」（令和 2 年 3 月）に基づく検証を行い、各大学共同利用機関等について、共同利用・共同研究機能の向上や新たな学問領域の創成に資する観点からの機能強化を図り、それぞれの強み、特色を明示していくことが重要である。また、機構本部のイニシアティブにより、機構としての戦略的かつ一体的な運営を行う体制を更に強化し、組織の再編等による新たな研究組織の整備等を推進することが必要である。
- 第 4 期中期目標期間においては、各大学共同利用機関の検証結果を踏まえつつ、国から提示される大学共同利用機関法人に求められる役割や機能の中から、自らが果たすミッションを中期目標として位置付けた上で、一層の質的向上を目指し、中期計画において、高い到達目標を掲げ、その目標を実現する手段や検証指標を併せて明記するなど、6 年間を見通した戦略的な中期目標・中期計画を積極的に設定することが重要である。さらに、連合体の創設（「第 4 期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）」（平成 30 年 12 月））など、法人の枠組みを超えた異分野融合や業務運営の効率化に向けた取組についても、中期目標・中期計画の中に積極的に位置付けていくことが重要である。
- ここまでの内容を踏まえ、各大学共同利用機関法人における検討に当たり、その参考とすることが適当なものとして、「2. 組織の見直しに関する視点」及び「3. 業務全般の見直しに関する視点」のとおり整理した。これらは、必ずしも全ての法人に対して一律に実施することを求めるものではなく、各法人において、これらを参考としつつ、目指す機能強化の方向性を踏まえ、自らの戦略を具現化する意欲的な取組を実現していくことが必要である。

- なお、大学共同利用機関法人の自律的な経営を確保し、そのポテンシャルを最大限発揮する観点から、国からは大学共同利用機関法人として求められる役割や機能の大枠の方針を提示することとし、各大学共同利用機関法人における活動の戦略的な展開が促進されるよう留意する必要がある。

2. 組織の見直しに関する視点

- 各機構においては、国立大学改革の動向を踏まえつつ、我が国を代表する国際的な共同研究拠点として当該学問分野の発展をリードし、共同利用・共同研究機能の向上や新たな学問領域の創成を図る観点から、機構長のリーダーシップの下、機構内の組織再編等による新たな研究組織の整備や、機構の枠組みにとられない体制整備など、機構の組織等の在り方を検討すべきではないか。
- 各機構においては、時代の要請に応じて、新たな学問分野の創出に戦略的に取り組むことが必要であり、検証結果に基づき、各研究分野の動向、大学の研究者のニーズ、将来性等を踏まえ、再編・統合等を含め、各大学共同利用機関等の在り方を検討すべきではないか。

3. 業務全般の見直しに関する視点

(1) 教育研究等の質の向上

- 共同利用・共同研究機能を一層高め、異分野融合・新分野創成を促す観点から、大学等の学術研究の動向及び国公立大学等研究者コミュニティのニーズ等を踏まえ、競争的資金や民間資金を含めた外部資金等も活用しながら、実施体制の見直しや利便性の一層の向上など研究環境の一層の充実を図るべきではないか。とりわけ、ポスト・コロナにおける新たな社会に向けて、オンライン・リモート体制の強化等の対応を図るべきではないか。
- 多様な研究者の参加による共同利用・共同研究を促進する観点から、研究者の流動性を一層高めるとともに、若手研究者の自立的な研究環境の整備を推進すべきではないか。また、研究者の採用や配置に当たっては、女性、若手、外国人等を積極的に登用し、他機関での経験も考慮するなど、多様な構成とすることや、能力の一層の活用に積極的に努めるべきではないか。
- 新たな学問領域の創成に資するとともに、上記の多様な研究者の参加を促進

させる観点から、人事面・予算面における機構長の裁量を一層拡大すべきではないか。機構長裁量経費については、成果を可視化し、より効果的に活用するよう努めるべきではないか。

- 学術研究の大型プロジェクトの戦略的推進において、自ら大型プロジェクトの実施主体となるだけでなく、研究者コミュニティの合意形成に向けてコーディネート機能を担うなど、広範かつ積極的な役割を果たしていくべきではないか。
- 各大学共同利用機関等が、大学や研究者コミュニティ全体を先導し、最先端の研究を行う中核的な拠点となっている分野においては、当該機関等が中心となり、関連する研究分野の共同利用・共同研究拠点その他の研究機関とネットワークを形成し、それぞれの役割を明らかにした上で、相互補完的に協力して研究を推進するための体制を構築すべきではないか。
- 大学共同利用機関等有する最先端の大型装置や大量の学術データ等を有効に活用して、研究者人材の実践的な育成を進める観点から、基盤機関として参画する各大学等との組織的な双方向連携による研究活動等を一層進めるべきではないか。
- 博士課程の学生に優れた研究環境の下での研究参加の機会を与え、実践的な研究指導を行うという大学共同利用機関の教育の強みを最大限に伸ばしていくことが重要であり、総合研究大学院大学との連携等により、大学院教育の更なる充実を図るとともに、こうした活動について社会に向け分かりやすく発信していくべきではないか。
- 研究施設・設備については、研究者のニーズや稼働率等に基づき、保有する施設・設備の重点化を図るとともに、全国の大学等の研究機関と協力して、ネットワークを構築し、参画大学等が所有する研究設備を相互利用できる環境を整備するなど、可能な限り設備の共用化を進めるべきではないか。
- 急速に進むグローバル化の中で、人材・システムのグローバル化を一層推進するため、国内外の優秀な研究者を集め、国境を越えた共同研究等を行うなどにより、国際的に活躍できる人材の育成や優れた研究成果の創出を図っていくべきではないか。また、一国だけでは整備・運用が困難な施設・設備については、国際的な役割分担・推進体制を明確にした上で整備・運用し、国際的に共同利用すべ

きではないか。

- 産業界等との連携を強化し、優れた学術研究の成果をイノベーションに結びつけていくため、各大学共同利用機関等が産業界等にも開かれた研究機関であることについて分かりやすく発信するとともに、産業界等の研究者に対するサポート体制の充実、産業界等との調整に当たる人材の確保等を進めるべきではないか。

(2) 業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、その他業務運営

- 機構長のリーダーシップの下で機構の強みや特色を生かし、教育、研究、社会貢献の機能を最大化できるガバナンス体制を構築するため、国の制度改正を踏まえつつ、内部規則等を含めたガバナンスの総点検・見直しを主体的・自律的に行うとともに、権限と責任が一致した意思決定システムの確立、法人運営組織の役割分担の明確化、機構長を補佐する体制の強化を図るべきではないか。
- 研究者コミュニティや社会のニーズを的確に反映し、幅広い視点での自律的な運営改善に資するため、経営協議会及び教育研究評議会の運用の工夫改善を図る、産業界等の外部人材の登用を促進するなどにより、様々な機構外の者の意見を法人運営に適切に反映していくべきではないか。
- 監事の役割について、財務会計だけではなく、法人の経営全体が適切かつ効率的に機能しているかについて監査することが求められている。監事の常勤化や支援体制の整備・充実等により、より効果的・明示的に牽制機能を果たすための体制を整備すべきではないか。
- 教育研究機能の強化に向けて、人的資源を最大限に活用するため、年齢構成の適正性の確保や人材の多様性を勘案した中長期的な人事計画の策定、意欲や能力を引き出すことを目的とした適切な業績評価と処遇への反映やそれを軸とした新たな年俸制の適用、さらには、若手教員の雇用確保や外部資金の人件費への活用及びこれらを念頭においたテニュアトラック制度やクロスアポイントメント制度の効果的活用等、人事給与マネジメント改革を総合的に推進していくべきではないか。
- 各機構の実態や目指す方向性を踏まえつつ、適切な会計マネジメントの下、外

部資金の獲得や寄附金等に加え、規制緩和措置を踏まえた適切なリスク管理に基づく、効果的な資産運用や保有資産の積極的な活用等を通じて、財源の多元化を進めるべきではないか。

- 効果的な法人運営を進める観点から、職員の適切な人事評価に応じた処遇、リサーチ・アドミニストレーターなどの高度な専門性を有する者等の多様な人材の確保と活用、ポストドクター等のキャリアパス支援の確立を図っていくべきではないか。
- 効率的な法人運営を行うため、他の機構や大学との事務の共同実施等の推進、アウトソーシングの推進及び大規模災害等の発生に備えた連携の構築など、他の機構や大学と連携した取組を行うべきではないか。
- 教育研究面の機能強化と、地域・社会・世界への一層の貢献のため、多様な研究者・学生との共創や地域・産業界との共創の拠点を形成することが重要であり、その実現を目指す観点から、施設について、老朽改善整備による長寿命化などの計画的な施設整備の実施、施設マネジメントの推進、多様な財源の活用などに取り組みとともに、教育研究設備について、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用等に取り組むべきではないか。
- 国による事前管理型から事後チェック型への制度改正に向けた検討状況等も踏まえつつ、大学共同利用機関法人には多額の公的な資金が投入されていること、成果等が社会や大学に還元されるべきものであることを十分認識し、各機構の実情や果たしている機能、研究活動の成果、社会に対する貢献内容等を国民に分かりやすい形で示すように積極的に情報発信すべきである。
- デジタル技術の活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて機能を高度化するとともに、そのために必要な業務運営体制を整備するなど、業務のデジタル化を一層進めるべきではないか。
- 放射性物質の漏えいや毒物及び劇物の不適切な管理事例の発生等を踏まえ、再発防止を図ることのみならず、事故等を未然に防止するため、広く安全管理体制の強化を図り、役職員の意識向上を通じた安全文化の醸成に向けた取組を行うべきである。

- 大学共同利用機関法人が社会的使命を果たしつつ、その活動を適正かつ持続的に行っていくため、内部規則を含めた法令遵守（コンプライアンス）の徹底及び危機管理体制の機能の充実・強化を行うべきである。
- 社会からの負託を受けて研究を遂行する大学共同利用機関法人は、研究及びそのための研究費の使用に関して、適正性・公正性を厳格に担保する必要があり、引き続き、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」や「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」等を踏まえ、研究不正・研究費不正の根絶に向けた組織的な取組をより一層徹底すべきではないか。
- 現在の社会において、情報・データの価値が高まる一方、サイバー攻撃や情報管理の不徹底に起因するセキュリティインシデントも多数発生している現状を踏まえ、既に実施している技術的対策や物理的対策をはじめ、組織や業務体制、学内規則、人材の確保・育成を含めた人的対策等、情報セキュリティ対策全体の抜本的な見直し・強化を図るべきではないか。

3 文科高第 3 7 6 号
令和 3 年 7 月 2 日

各 国 立 大 学 法 人 学 長

殿

各大学共同利用機関法人機構長

文部科学大臣

萩 生 田 光 一

国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて（通知）

国立大学法人法第31条の4の規定に基づき、国立大学法人及び大学共同利用機関法人の組織及び業務の全般にわたる検討結果並びに講ずる措置の内容を、国立大学法人については別紙1、大学共同利用機関法人については別紙2のとおり決定したので通知します。

<担当>

（国立大学法人に関しては）

文部科学省高等教育局国立大学法人支援課

国立大学戦略室

TEL:03-5253-4111（代表）（内線 2002）

（大学共同利用機関法人に関しては）

文部科学省研究振興局学術機関課

評価・調査分析係

TEL:03-5253-4111（代表）（内線 4301）

国立大学法人の第 3 期中期目標期間終了時における 組織及び業務全般の見直しについて

令和 3 年 7 月 2 日
文部科学大臣決定

国立大学法人法第 3 1 条の 4 の規定に基づき、国立大学法人の組織及び業務の全般にわたる検討結果並びに講ずる措置について、以下のとおり決定する。

併せて、これに基づいて、国が総体としての国立大学法人に求める役割や機能を明確化する観点から、第 4 期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱を別添のとおりに決定し、第 4 期中期目標・中期計画が本決定に沿った内容となるよう、国立大学法人に求めることとする。

第 1 国立大学法人の現状

1 国立大学の使命

国立大学法人が設置する国立大学はこれまで、世界最高水準の教育研究の先導、計画的な人材育成、大規模基礎研究や先導的・実験的な教育研究、イノベーションや知の多様性の源泉となる学問分野の継承・発展、全国的な高等教育の機会均等の確保等の役割とともに、地域の教育研究の拠点としての役割を担ってきた。

これらは国立大学としての基本的な役割であり、将来に向けて更なる発展を重ねながら、引き続き担うべきものである。併せて、今般の新型コロナウイルスの世界的な感染拡大による影響等を含め、社会変革が不可逆的に進行していく中で、国立大学には、新たな社会において自らが果たすべき役割を改めて認識し、その役割を果たすために必要な機能を拡張していくことが求められる。

2 国立大学法人のこれまでの取組

国立大学においては、平成 1 6 年の法人化以降、組織編制等の運営面や財務面において裁量が拡大したことに伴い、学長のリーダーシップによる機動的な法人経営体制の整備やそれに基づく教育研究の活性化など、各法人の強みや特色を生かした様々な改革に取り組んできた。また、国においても、例えば第 3

期中期目標期間において、各法人の機能強化の方向性に応じて運営費交付金を重点配分する仕組みや世界最高水準の卓越した教育研究を展開する法人を指定する指定国立大学法人制度を導入するなど、各法人における改革を促し、後押しするための措置を講じてきたところである。

これらにより、国立大学法人及びその設置する国立大学は、学問分野や国境、世代を越えたあらゆる知の集積拠点として発展を遂げてきたものの、一方で、第4期中期目標期間を迎える今現在に至っても、法人化当初に描いた「競争的環境の中で、活力に富み、個性豊かな魅力ある国立大学」の姿は未だ実現の途上にあり、更なる発展に向けた取組を強力に進めていくことが求められる。

第2 組織及び業務全般の見直しの基本的な方向性

1 見直しの考え方

国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに当たっては、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への配慮や自主性・自律性の確保の必要性等に留意する必要がある。

このため、国立大学法人の組織及び業務の全般にわたる検討とその結果に基づいて講ずる措置としては、文部科学大臣が見直し内容を示すとともに、それに基づいて、国が総体としての国立大学法人に負託する役割や機能に関する基本的事項を国立大学法人中期目標大綱として提示することを中心とする。

その際、見直し内容及び国立大学法人中期目標大綱については、個々の法人ごと又は各法人の具体的な組織・業務に言及するのではなく、全ての法人を対象として全般的に示すこととする。そのため、その内容は、全ての法人に一律に実施することを求めるものではなく、中期目標の実際上の作成主体である各法人において、目指す機能強化の方向性に応じて、中期目標及び中期計画の素案等に適切に反映することを求めるものとなる。

2 基本的な方向性

第4期中期目標期間に向けて、国立大学法人には、これまでの大学像に留まることなく、社会の様々なステークホルダーと関わり合いながら自律的な発展を続け、新しい価値を共創する経営体へと転換することで、我が国の社会変革を駆動し、先導する役割を期待する。

その観点から、国としての必要な関与と国立大学法人の自主性・自律性に基づく発展とを両立させた国立大学法人と国との関係における新たな枠組みを構築するため、国立大学法人中期目標大綱を示すこととする。その上で、各法人に対しては、その中から、6年間で自らが果たすミッションを中期目標として位置付けた上で、これまで以上に、機能の質的向上を目指し、中期計画において、自ら高い到達目標を掲げるとともに、その目標を実現する手段や目標の達成を検証することができる指標を明記すること等を通じて、自らの進むべき方向性を社会に提示することを求めるものである。

第3 国立大学法人の組織及び業務全般の見直し

令和2年12月に国立大学法人評価委員会が取りまとめた「国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点」を踏まえ、第4期中期目標期間に向けた見直し内容を以下のとおり示す。

この見直し内容は、別に示す国立大学法人中期目標大綱の基本的な考え方となるものであり、各法人においては、この見直し内容に沿って検討を行い、その結果を中期目標及び中期計画の素案に反映することを通じて、意欲的・戦略的な取組を実現していくことが求められる。

1 組織の見直し

(1) 社会を先導する教育研究組織改革

- ・ これからの社会においては、学問分野を越えた専門知の融合・組み合わせが求められることから、文理横断的・異分野融合的な知を備えた人材の育成に向けて、それぞれの強みや特色を生かした教育研究組織改革やカリキュラム編成に積極的に取り組むこととする。その際、学部等連係課程等による従来の学部・研究科の枠を越えた機動的かつ柔軟な学位プログラムも積極的に活用していくことが必要である。

特に、データサイエンス等の基礎的な素養を備え、情報・データの意味を正しく理解し、活用することで、新しい価値を創造する力の育成に向けて、文理を越えた基盤的なリテラシーとなる数理・データサイエンス・AI教育を全ての学生に展開していくことが重要である。

- ・ 知識集約型社会において、大学院には、知の生産、価値創造を先導する「知のプロフェッショナル」を育成する中心的な役割が期待される。その期待に応えていくため、特に博士後期課程において、社会のニーズを視野に入れつつ、カリキュラムギャップや進学率の低下、定員の未充足等の課題を解決した上で、アカデミアのみならず産業界や地域社会でも活躍できる博士号取得者を輩出するために、大学院の充実を図ることとする。
- ・ 社会の変化や技術革新に対応し、教員としての資質・能力を継続的に高めることが求められている中、教員養成系学部・教職大学院・附属学校が中心的な役割を果たし、教員養成・研修機能の高度化に取り組むこととする。また、教員養成系学部については、第3期中期目標期間中の有識者会議や中央教育審議会の報告等を踏まえ、地域の教員需要の推移等に応じて入学定員を見直すとともに、学科間・大学間で教職課程を共同で実施する新しい仕組みの活用等を通じた教員養成機能の連携・集約により、地域の教員養成機能の維持・向上に取り組むこととする。
- ・ 共同利用・共同研究拠点及び国際共同利用・共同研究拠点について、個々の大学の枠を越えた各分野の中核的研究拠点としての更なる機能強化に向けて、学外の多様な研究組織とのネットワーク化や国際的な研究体制の整備に向けた再編など、組織改革に積極的に取り組むこととする。
- ・ その他の組織についても、大学の将来のビジョンを学内で共有しつつ、その必要性等について不断に検証・検討することのできる体制を確立し、必要に応じて、大学間連携や学内資源の重点投資、入学定員の見直し等を通じ、柔軟かつ機動的な教育研究組織改革を実施していくこととする。

特に、18歳人口が大きく減少していくことが見込まれる一方で、大規模な社会変革が進む中、新たな人材や価値の創造が求められる国立大学において、自らの強みや特色を有効に発揮するとともに、国全体や地域のニーズに応え得る適正な規模等について、社会人や留学生の積極的な受入れを含めて検討し、将来的にあるべき大学の姿を模索していくことが重要である。

(2) 大学間連携による機能強化

第3期中期目標期間において、法人間・大学間の連携や統合を促進する仕組みとして一法人複数大学制度が導入されるとともに、国公私の枠組みを越えた連携制度である大学等連携推進法人制度が創設され、また、大学等、地方公共団体、産業界等との恒常的な連携体制として、地域連携プラットフォーム

ームの構築の重要性が指摘されているところである。知のプラットフォームとしての国立大学法人が総体として有するポテンシャルを発揮していくため、これらの制度の積極的な活用を検討することとする。

2 教育研究、法人運営等の業務全般の見直し

(1) 教育研究等の質の向上

① 教育改革に向けた不断の取組

教育研究の内容について、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による教育研究組織ごとの現況分析等の結果を十分踏まえ、自主的に見直しを行うこととする。

我が国の将来を担う人材を育成することが、国立の高等教育機関として課せられた重大な責務であり、それを実質的に担保し、大学教育の質を保証するためには、学部・学科等の学位を授与する課程レベルのみならず、大学レベルでの内部質保証を推進することが必要であり、そのために大学として全学的な教学マネジメントを確立させることが求められる。その確立に当たっては、各大学が、学長のリーダーシップの下で、

- ・ 卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針に基づく体系的で組織的な教育を展開し、その成果を大学全体又は学位プログラム共通の考え方や尺度に則って点検・評価を行うことを通じて不断の改善に繋げること
- ・ 学生の学修成果に関する情報や大学の教育成果に関する情報を的確に把握・測定し、教育活動の見直し等に適切に活用すること

等により、適切なPDCAサイクルを構築することが重要である。

また、大学が、産業界や地域社会等の外部からの期待に対し、積極的に説明責任を果たしていく観点から、大学の教育成果の可視化を進めるとともに、教学に係る取組状況等の大学教育の質の向上に関する情報を積極的に公表していくこととする。

基礎的素養と専門知識の応用力等を培うコースワークの充実や、研究科等の組織の枠を越えた学位プログラムである研究科等関係課程を活用するとともに、企業と共同でのカリキュラム編成や、共同研究等の産学連携の場を活用するなどして大学院教育の充実を図ることとする。

② デジタル技術の活用等による教育研究の質の向上

ポスト・コロナにおける新たな社会に向けて、デジタル技術を有効活用し、オンライン・リモートによる学びとキャンパスにおける対面の学びを効果的に組み合わせた新たな講義、実験・実習等により、教育の質の向上を実現していくこととする。

また、一法人複数大学制度や大学等連携推進法人制度等の枠組みも活用しながら、各大学の強みを生かし、大学共同利用機関法人も含めた大学間の連携体制を構築し、1つの大学単独では有し得ない教育研究資源の共有により、教育研究機能の充実・強化を図ることとする。その際に、デジタル技術等を活用した教育基盤の共有体制を構築することで、効果的で質の高い教育の実現を目指していくことが重要である。

これらをはじめとした活動を支える基盤として、学内情報ネットワークや附属図書館等の知識・情報基盤の高度化・高機能化を図ることが必要である。

③ 学生支援機能の充実・強化

性別や年齢、障害の有無等にかかわらず、また、社会人や留学生を含め、多様な学生を受け入れるとともに、他大学との連携による推進等、それぞれの特性に応じた修学支援体制や教育研究環境の整備を効果的に進めることとする。

また、博士課程学生を中心とした大学院生について、多様な財源を活用した学内奨学金やTA・RA制度の充実等を通じて、処遇の改善を図るとともに、産業界や地域社会とも連携しキャリア構築の支援に組織的に取り組むこととする。

④ 高等学校と大学の連携・接続

自らの求める学生像を提示し、その育成のために高校教育に何を求めるかを明確にするとともに、高校教育の実態を把握し、それを大学教育の改善・充実につなげていくなど、従来の社会貢献の枠を越えた高大連携を推進することとする。

入学者選抜について、引き続き、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持ち、多様な人々と協働して学習する態度」等を適切に評価する多面的・総合的な選抜への転換を進めることとする。

⑤ 価値創造の源泉たる基礎研究・学術研究の振興

国立大学を現在の知の集積拠点たらしめているのは、創設期から脈々と受け継がれてきた基礎研究・学術研究の成果である。知識集約型社会におけるこれらの重要性を踏まえ、価値創造の源泉である基礎研究・学術研究の卓越性と多様性を戦略的に強化することとする。

そのために、競争的研究費や民間資金を含めた外部資金も活用しながら、挑戦的・長期的・分野融合的な研究の奨励、ポストドクター等の若手研究者の自立的・安定的なポストの確保とキャリア開発の支援、世界最高水準の研究環境の実現、共同利用・共同研究体制の強化、国際連携・国際頭脳循環の強化等に取り組むこととする。

⑥ イノベーション創出に向けた産学連携の推進

社会からの負託に応え、蓄積された知を最大限に活用し、イノベーションへとつなげていくため、産業界や地域社会との連携の下、国立大学が中心となった大学の研究成果の事業化や大学発ベンチャーの創出等が持続的に行われる環境の整備やその担い手となる人材の育成を推進し、大学を核とした知識集約型社会への転換を加速させていくこととする。

さらに、産業界との連携を強化するため、研究シーズの公表やオープン・アンド・クローズ戦略を踏まえた研究データの共有等による学内研究の「見える化」の徹底や、産学連携窓口を一本化すること等により、教員個人から大学全体としての組織的な取組への転換を進めることとする。

⑦ 地域の担い手の育成等による地域経済・社会の活性化

全国的な高等教育の機会を確保するという国立大学としての役割を担保した上で、特に高等教育機関への進学率が低い地域や、人口減少が顕著に見込まれる地域においては、地域連携プラットフォーム等の枠組みも活用しつつ、他の大学、地方公共団体、産業界等とも連携しながら、地域の担い手となる人材を育成・輩出し、地域経済・社会の活性化に向けた取組を進めることとする。

⑧ リカレント教育の推進

オープンエデュケーションを推進するとともに、産業界等のニーズを反映しながら、その人的支援も得て、新たな社会において求められる知識と技能

を備え、即戦力となる人材を養成するための実践的なリカレント教育を充実することとする。

⑨ グローバルな教育研究環境の整備

国際的に活躍できる人材を育成・輩出する国際的な頭脳循環拠点としての地位を確立し、世界と伍していくため、国内外を問わず、優秀な人材の呼び込みや日本人学生の海外派遣の促進、オンラインの活用を含めた国際的な教育連携や共同研究、学事暦の柔軟化等、全学的にグローバルな教育研究環境の整備を加速させることとする。

また、世界に開かれた高等教育機関として期待される役割を果たすために、海外ネットワークへの積極的な参画・構築や、ジョイント・ディグリー等の高度で多様な連携プログラムの活用、教育インフラの輸出等、ポスト・コロナを見据えた戦略的な国際展開を積極的に進めることとする。

⑩ 多様な人材の積極的な登用

学問分野や国境、世代を越えた知の集積拠点である国立大学には、構成員の多様性が求められる。各大学は、構成員の多様性を確保することにより何を目指すのかということについて明確な方向性を示した上で、引き続き、女性や若手、外国人等をはじめ、多様な人材の登用を積極的に進めるとともに、活躍できる環境を整備していくこととする。

⑪ 附属学校の存在意義の明確化

附属学校は、学部・研究科等における教育研究に組織的に協力することや、教育実習の実施への協力を行うこと等を通じて、附属学校の本来の設置趣旨に基づいた活動を推進するとともに、その規模や在り方を検討し、最新の教育課題に率先して取り組む地域のモデル校としての役割等、存在意義や役割及び特色を明確にすることとする。

⑫ 附属病院の機能強化

附属病院は、高度医療を提供する医療人を養成するとともに、質の高い研究を行う教育研究機関であるとの基本的認識を踏まえつつ、診療参加型臨床実習など卒前教育と卒後教育の一体的な推進や、研究の安全性・信頼性を確保しつつ世界トップレベルの研究をはじめとする医薬品や医療技術の研究開

発を推進することとする。

また、安全に高度医療を提供するとともに、各地域の医療需要等を踏まえ、都道府県等と主体的に連携を図り、医師偏在を解消し持続可能な地域医療体制を構築することとする。さらに、教育研究機関でもある大学病院においては、医療従事者の働き方改革の推進など適切な労務管理を行いつつ、社会の変化を踏まえ技術革新の成果を取り入れるなど、持続的な病院運営を行うこととする。

(2) 業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、その他業務運営

① 学長を中心としたガバナンスの強化

国立大学法人ガバナンス・コードへの適合状況の確認結果等も活用しながら、各法人において、自らのガバナンス体制を絶えず見直していくことで、学長のリーダーシップの下で、強靱なガバナンスを構築することとする。

その際、コンプライアンスや内部通報・外部通報等の自らを律する内部統制の仕組みを整備するとともに、各法人の実情に応じて、その有する機能を最大限発揮できるガバナンスを確保することが重要であり、例えば、学外者の経験と知見を生かした執行体制の整備や法人経営に必要な能力を備える人材の計画的な育成・確保、社会の変化に応じた高度な専門職の登用・配置等を充実することとする。

監事は、財務会計だけではなく、法人の経営全体が適切かつ効率的に機能しているかについて監査することが求められている。監事のうち少なくとも1名を常勤とする法改正の趣旨を踏まえつつ、監事の支援体制の整備・充実等により、より効果的・明示的に牽制機能を果たすための体制を整備することとする。

② 人事給与マネジメント改革の総合的な推進

教育研究機能の強化に向けて、人的資源を最大限に活用するため、年齢構成の適正性の確保や人材の多様性を勘案した中長期的な人事計画の策定、意欲や能力を引き出すことを目的とした適切な業績評価と処遇への反映やそれを軸とした新たな年俸制の適用、さらには、若手教員の雇用確保や外部資金の人件費への活用及びこれらを念頭においたテニユアトラック制度やクロスアポイントメント制度の効果的活用等、人事給与マネジメント改革を総合的に推進することとする。

③ 自律的な経営に向けた体制の強化

各法人の実態や目指す方向性を踏まえつつ、適切な会計マネジメントの下、外部資金の獲得や寄附金等に加え、規制緩和措置を踏まえた適切なリスク管理に基づく、効果的な資産運用や保有資産の積極的な活用等を通じて、財源の多元化を進めることとする。

国（国立大学法人評価委員会）による毎年度の業務実績に係る評価を行わないこととする法改正の趣旨を踏まえた上で、国立大学法人には多額の公的な資金が投入されていること、その存立は社会からの負託によるものであることを認識し、社会への説明責任を果たすため、客観性と外部性を確保しつつ、徹底した自己評価を自ら実施してその結果を公表するとともに、大学版 I R（Investor Relations）機能を積極的に導入することとする。

④ 効果的・効率的な業務運営に向けたデジタル化の推進

デジタル技術の活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて機能を高度化するとともに、そのために必要な業務運営体制を整備するなど、業務のデジタル化を一層進めることとする。

⑤ 共創の拠点としてのキャンパス・教育研究設備の整備

教育研究の機能強化と、地域・社会・世界への一層の貢献のため、キャンパス全体を、多様な学生・研究者との共創や地域・産業界との共創の拠点とすることが重要であり、その実現を目指す観点から、施設について、老朽改善整備による長寿命化等の計画的な施設整備の実施、施設マネジメントの推進、多様な財源の活用等に取り組むとともに、教育研究設備について、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用等に取り組むこととする。

⑥ 研究不正・研究費不正の事前防止と事後対応

社会からの負託を受けて研究を遂行する国立大学法人は、研究及びそのための研究費の使用に関して、適正性・公正性を厳格に担保する必要がある、引き続き、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」や「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」等を踏まえ、研究不正・研究費不正の根絶に向けた組織的な取組をより一層徹底することとする。

⑦ 情報セキュリティの確保

現在の社会において、情報・データの価値が高まる一方、サイバー攻撃や情報管理の不徹底に起因するセキュリティインシデントも多数発生している現状を踏まえ、既に実施している技術的対策や物理的対策をはじめ、組織や業務体制、学内規則、人材の確保・育成を含めた人的対策等、情報セキュリティ対策全体の抜本的な見直し・強化を図ることとする。

(3) 指定国立大学法人における世界最高水準の教育研究環境の実現

指定国立大学法人は、国際的な競争環境の中で、世界の有力大学と伍していくことが求められており、教育や研究等の全ての面において世界最高水準となることを目指し、上記に掲げる見直し内容を含めて、既存の枠を越えた改革を率先して推進することとする。

第4 制度改正等の措置

1 国立大学法人運営費交付金の配分方法の見直し等

国立大学法人運営費交付金について、「第4期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会」の審議まとめでは、次のような提言がなされている。

- ・ 第4期では、国立大学が、我が国社会の公共財として、学術的価値だけでなく、社会、経済、国民生活等の進歩にどれだけ影響を与えることができるかということを国民・社会に説明して理解を得ていくことが必要であり、それを促進するため、運営費交付金において、各大学が社会的なインパクトを創出する取組を分析し、戦略的な強化に取り組むことを、6年間の中期目標期間を通じて後押しする仕組みとして「ミッション実現戦略分」を導入する。
- ・ 第4期において、国立大学が自律的・戦略的な経営を進め、ミッション実現を加速していくためには、定常的な活動に止まることなく、新たな活動展開が求められることを踏まえ、新たな教育研究組織整備や、国立大学に共通する課題等に対応する取組に対する支援については、第3期に引き続き実施する。

- ・ こうしたミッション実現を支援するための一定の財源を確保しつつ、学内資源の再構築を促すため、第3期に引き続き、第4期においても係数の仕組みが必要である
- ・ 運営費交付金の中で、一層の改革へのインセンティブとして、国立大学の活動全体の実績等について、共通指標により客観的に評価を行い、その結果に基づいて配分する部分も必要であることを踏まえ、令和元年度から導入した「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について、アウトカム重視の指標への厳選や評価に当たってのグループ分け等について必要な見直しを行った上で、第4期を通じて運用する。

上記の提言等を踏まえ、第4期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の構成、配分等の在り方について、必要な見直しを行う。

2 国立大学法人法の一部改正

第4期中期目標期間に向けて、国立大学法人の管理運営の改善並びに教育研究体制の整備及び充実等を図るため、国立大学法人法の一部を改正する法律（令和3年法律第41号）等により以下の措置を講ずる。

（１）国立大学法人のガバナンスの見直し

監事の監査体制を強化するため、常勤監事を必置とするとともに、学長の職務執行について一層の透明性を確保するため、学長選考会議に学長の職務執行の状況の報告を求める権限を付与し、その名称を学長選考・監察会議とすること。

（２）評価指標の設定及び年度評価の廃止

中期計画の達成状況を可視化し、適正な業務運営を担保するため、中期計画に評価指標を記載することとするとともに、自律的な法人運営の実現を図るため、国による法人評価は、中期目標期間を通じた評価のみを実施することとし、毎年度の業務実績に係る評価を廃止すること。

併せて、各法人に対して、国立大学法人中期目標大綱及びそれに基づく各法人の中期目標・中期計画に基づいて徹底した自己点検・評価の実施及び公表を求めることとすること。

(3) 国立大学法人による出資の範囲の拡大

国立大学法人の研究成果の社会還元及び財源の多様化による国立大学法人の財政基盤の強化のため、国立大学法人による出資の範囲を拡大すること。

3 組織・業務全般の見直し内容の中期目標・中期計画等への反映の確保

各法人の自主性・自律性を尊重しつつ、第3に示す見直し内容及びそれに基づいて国が示す国立大学法人中期目標大綱が各法人の作成する中期目標・中期計画の素案に適切に反映されているか等を確認し、国立大学法人評価委員会の意見を聴いた上で、必要に応じて中期目標・中期計画の素案の修正を求めるなどの措置を講じる。

第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱

国立大学法人は、平成16年4月の法人化以降、3期にわたる中期目標期間を経て、学問分野や国境、世代を越えたあらゆる知の集積拠点として発展を続けてきた。しかしながら、昨年末に取りまとめられた国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議の最終とりまとめにもあるように、第4期となる中期目標期間を迎える今現在に至っても、法人化当初に描いた「競争的環境の中で、活力に富み、個性豊かな魅力ある国立大学」の姿は未だ実現の途上である。

本大綱は、そのような状況を踏まえつつ、国立大学法人の更なる発展を期待し、我が国における様々な社会課題の解決に資する新たな知の創出と知識集約型社会を牽引する人材育成を担う中核として位置付けた上で、国としての必要な関与と国立大学法人の自主性・自律性に基づく発展とを両立させた国立大学法人と国との関係における新たな枠組みを構築するため、第4期中期目標期間において、国が国立大学法人に負託する役割・機能を明らかにするものである。

従来の延長線にはないニューノーマルな社会への転換期において、各法人が、その多様かつ重厚な知的資産を以て、我が国が掲げる成長戦略に基づく持続的な発展を実現していくための駆動力となるとともに、世界を導く新たな価値を創造し、国際社会で確固たる存在感を示すための意欲的・戦略的な計画を策定することに期待したい。

国立大学法人が設置する国立大学は、明治期の創設以来、現在に至るまで、全ての都道府県に戦略的に配置された国立の高等教育機関として、質の高い高等教育の機会を広く提供することを通じて、国家を担い、地域を支え、社会のあらゆる分野を主導し、活躍する人材を育成・輩出してきた。併せて、世界最高水準の教育研究を先導し、社会変革を促すイノベーションや知の多様性の源泉となる学問分野の継承・発展、更にはそれらを基盤とした新たな知の創造等にも主たる貢献を果たしており、以て、均衡ある知の発展に大きく寄与してきた。

国立大学は、学術の中心として、学問を通じ、言語や文化等を越えて様々な障壁を克服し、人類社会全体を持続的な発展へと導く力を有している。これらは、時代の変化に依らず、国からの負託に基づいて国立大学が担うべき基本的な役割、国立大学の存在意義とも言うべきものであり、我が国として、更なる発展を重ねながら、将来社会に受け継いでいくべきものである。

一方で、現在、我が国は、気候変動やエネルギー等をはじめとした地球規模の課題に加えて、少子高齢化やそれに伴う生産年齢人口の減少、都市部への人口集中や地方・地域の疲弊等の課題に相対する課題先進国であるものの、それらの課題に対処するためのグローバル化やデジタル・トランスフォーメーション（DX）、更にはそれらを基盤とした産業・社会構造の変革等も十分には進んでおらず、必ずしも世界に先駆けて課題解決を実現している状況にはない。こうした中で、全ての都道府県に設置されている国立大学には、社会の様々なステークホルダーとの相互関与、連携等により新しい価値を共創する経営体へと転換し、我が国、そして、各地域における中核として、また、国内外の様々な主体をつなぐネットワーク・ハブの基盤インフラとして、我が国の経済社会メカニズムを転換する駆動力としての役割が期待されており、従来担ってきた役割に留まらず、その機能を拡張していく新たな段階を迎えている。

また、今般の新型コロナウイルスの感染拡大は、国際社会に大きな影響をもたらし、未だその先行きを見通すことができない状況にある一方で、その克服に向けた新たな国際協調と競争環境を生み出し、現在、我が国も、その大きな協調と競争の渦中にある。その中であって、我が国は、グリーン社会の実現に向けて、2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現をはじめ、SDGs（持続可能な開発目標）への取組やESG投資¹等の公共的な価値への投資など、経済と環境の好循環を成長戦略の柱とし、ポスト・コロナにおける新たな社会に向けた挑戦を続けており、未知の脅威に晒されている今こそ、公共財たる国立大学には、我が国が掲げる成長戦略に基づく持続的な発展のための切り札として、その本領を発揮し、目指すべき社会の実現に積極的に寄与していくことが強く求められるところである²。

各国が鎬を削り、目指す先にあるものは、これまでの延長線にはない、ニューノーマルな社会であり、大学セクターを含め、世界の競争環境に取り残されつつあった我が国にとって、新たな社会に向けた挑戦は、困難であることは勿論であるが、それと同時に、ニューノーマルに適合した社会への転換を図り、国際社会に確固たる存在感を示す大きな好機と捉えるべきである。

その意味で、令和4年度から始まる国立大学法人の第4期中期目標期間は、国立大学法人にとって、また、我が国にとっても大きな分水嶺となる。

国立大学は、その創設以来、脈々と受け継がれてきた、多様かつ重厚な知的資産を備えており、国立の高等教育機関として、我が国が掲げる成長戦略に基づく持続的な発展を志向し、上記に掲げる基本的な役割の更なる充実・高度化を図っていくことが求められる。それと併せて、第4期中期目標期間においては、国からの負託に留まらず、広くは社会からの信頼に存立基盤を有する国立大学法人として、自らのステークホルダーとしての社会からの期待に応えていくため、自律的な経営体として発展しながら、その持てる可能性を最大限活用して従来の殻を打ち破り、機能を拡張していくことで、我が国が挑む新たな社会に向けた挑戦を先導することを期待する。それにより、国立大学法人が社会からの更なる信頼を獲得し、投資を呼び込む好循環を構築することで、社会変革の駆動力として成長し続ける経営体に転換することが期待されるところであり、国としても、そのための環境構築に責任を持ち、国立大学法人が国のパートナーとして自らの裁量で機能を拡張し、対話を重ねながら、社会との共創による新たな社会に向けた取組を進めていくことを積極的に推進するものである。

その観点から、第4期中期目標期間において、国から国立大学法人に負託する役割・機能及びその発揮のために求められる体制の整備等に係る方向性について以下のとおり示す。これらを踏まえた上で、各法人において、自らの強み・特色を生かして果たす役割や機能をミッションとして位置付け、その達成のために全学を挙げて取り組む戦略的な取組及びそのための機能拡張の方向性等を明確にした上で、それらを第4期中期目標期間における中期目標・中期計画として策定し、自らが目指す方向性（ビジョン）についてステークホルダーを含む社会に対して明確に提示していくことを求めたい。

¹ 環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）要素も考慮した投資

² 「国立大学法人の戦略的な経営実現に向けて～社会変革を駆動する真の経営体～」p.2～3（国立大学法人に期待する役割や機能）参照

Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項【20項目】**1. 社会との共創【3項目】**

- ✓ 人材養成機能や研究成果を活用して、地域の産業（農林水産業、製造業、サービス産業等）の生産性向上や雇用の創出、文化の発展を牽引し、地域の課題解決のために、地方自治体や地域の産業界をリードする。①
- ✓ 世界トップクラスに比肩する研究大学を目指して、戦略的に国際的なプレゼンスを高める分野を定め、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境（特別な研究費、給与等）を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端の教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②
- ✓ 我が国の持続的な発展を志向し、目指すべき社会を見据えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的可能性を見極め、その価値を社会に対して積極的に発信することで社会からの人的・財政的投資を呼び込み、教育研究を高度化する好循環システムを構築する。③

2. 教育【10項目】

- ✓ 国や社会、それを取り巻く国際社会の変化に応じて、求められる人材を育成するため、柔軟かつ機動的に教育プログラムや教育研究組織の改編・整備を推進することにより、需要と供給のマッチングを図る。④
- ✓ 学生の能力が社会でどのように評価されているのか、調査、分析、検証をした上で、教育課程、入学者選抜の改善に繋げる。特に入学者選抜に関しては、学生に求める意欲・能力を明確にした上で、高等学校等で育成した能力を多面的・総合的に評価する。⑤
- ✓ 特定の専攻分野を通じて課題を設定して探究するという基本的な思考の枠組みを身に付けさせるとともに、視野を広げるために他分野の知見にも触れることで、幅広い教養も身に付けた人材を養成する。（学士課程）⑥
- ✓ 研究者養成の第一段階として必要な研究能力を備えた人材を養成する。高度の専門的な職業を担う人材を育成する課程においては、産業界等の社会で必要とされる実践的な能力を備えた人材を養成する。（修士課程）⑦
- ✓ 深い専門性の涵養や、異なる分野の研究者との協働等を通じて、研究者としての幅広い素養を身に付けさせるとともに、独立した研究者として自らの意思で研究を遂行できる能力を育成することで、アカデミアのみならず産業界等、社会の多様な方面で求められ、活躍できる人材を養成する。（博士課程）⑧
- ✓ 特定の職業分野を牽引することができる高度専門職業人や専門職を担う実践的かつ応用的な能力を持った人材など、社会から求められる人材を養成する。（専門職学位課程、学士（専門職）課程）⑨
- ✓ 医師や学校教員など、特定の職業に就く人材養成を目的とした課程において、当該職業

分野で必要とされる資質・能力を意識し、教育課程を高度化することで、当該職業分野を先導し、中核となって活躍できる人材を養成する。⑩

- ✓ データ駆動型社会への移行など産業界や地域社会等の変化に応じて、社会人向けの新たな教育プログラムを機動的に構築し、数理・データサイエンス・AI など新たなリテラシーを身に付けた人材や、既存知識をリバイズした付加価値のある人材を養成することで、社会人のキャリアアップを支援する。⑪
- ✓ 学生の海外派遣の拡大や、優秀な留学生の獲得と卒業・修了後のネットワーク化、海外の大学と連携した国際的な教育プログラムの提供等により、異なる価値観に触れ、国際感覚を持った人材を養成する。⑫
- ✓ 様々なバックグラウンドを有する人材との交流により学生の視野や思考を広げるため、性別や国籍、年齢や障害の有無等の観点から学生の多様性を高めるとともに、学生が安心して学べる環境を提供する。⑬

3. 研究【4項目】

- ✓ 真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑭
- ✓ 地域から地球規模に至る社会課題を解決し、より良い社会の実現に寄与するため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進め、社会変革につながるイノベーションの創出を目指す。⑮
- ✓ 産業界等との連携・共同によりキャリアパスの多様化や流動性の向上を図り、博士課程学生やポストドクターを含めた若手研究者が、産学官の枠を越えた国内外の様々な場において、自らの希望や適性に応じて活躍しその能力を最大限発揮できる環境を構築する。⑯
- ✓ 若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。⑰

4. その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項【3項目】

- ✓ 国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を越えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑱
- ✓ 学部・研究科等と連携し、実践的な実習・研修の場を提供するとともに、全国あるいは地域における先導的な教育モデルを開発し、その成果を展開することで学校教育の水準の向上を目指す。（附属学校）⑲
- ✓ 世界の研究動向も踏まえ、最新の知見を生かし、質の高い医療を安全かつ安定的に提供することにより持続可能な地域医療体制の構築に寄与するとともに、医療分野を先導し、中核となって活躍できる医療人を養成する。（附属病院）⑳

II 業務運営の改善及び効率化に関する事項【2項目】

- ✓ 内部統制機能を実質化させるための措置や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、学内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、学長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。⑳
- ✓ 大学の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用を進め、地域・社会・世界に一層貢献していくための機能強化を図る。㉑

III 財務内容の改善に関する事項【1項目】

- ✓ 公的資金のほか、寄附金や産業界からの資金等の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、研究成果の活用促進のための出資等を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財務基盤の確立を目指す。併せて、目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するため、学内の資源配分の最適化を進める。㉒

IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項【1項目】

- ✓ 外部の意見を取り入れつつ、客観的なデータに基づいて、自己点検・評価の結果を可視化するとともに、それを用いたエビデンスベースの法人経営を実現する。併せて、経営方針や計画、その進捗状況、自己点検・評価の結果等に留まらず、教育研究の成果と社会発展への貢献等を含めて、ステークホルダーに積極的に情報発信を行うとともに、双方向の対話を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。㉓

V その他業務運営に関する重要事項【1項目】

- ✓ AI・RPA（Robotic Process Automation）をはじめとしたデジタル技術の活用や、マイナンバーカードの活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて、機能を高度化するとともに、事務システムの効率化や情報セキュリティ確保の観点を含め、必要な業務運営体制を整備し、デジタル・キャンパスを推進する。㉔

大学共同利用機関法人の第3期中期目標期間終了時における 組織及び業務全般の見直しについて

令和3年7月2日

文部科学大臣決定

国立大学法人法第31条の4の規定に基づき、大学共同利用機関法人の組織及び業務の全般にわたる検討結果並びに講ずる措置について、以下のとおり決定する。併せて、これに基づいて、国が総体としての大学共同利用機関法人に求める役割や機能を明確化する観点から、第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱を別添のとおりに決定し、第4期中期目標・中期計画が本決定に沿った内容となるよう、大学共同利用機関法人に求めることとする。

第1 大学共同利用機関法人の現状

1 大学共同利用機関法人の使命

大学共同利用機関法人はこれまで、設置する各大学共同利用機関が国公私立全ての大学の共同利用の研究所として、個々の大学では整備・運用が困難な研究資源を大学等の研究者の利用に供することにより、特定の研究分野について、大学の枠を越えた大規模学術プロジェクトや国際的な共同研究の推進を通じ、異分野の融合と新分野の創成を図るとともに、全ての学問分野に共通する学術基盤の構築や将来を担う若手研究者の育成に貢献してきた。

一方で、近年のグローバル化や情報化に伴い、研究力向上に係る国際競争の激化や国際交流による新たな価値の創造が急速に進む中で、我が国においても、共同利用・共同研究体制の強化を含め研究力向上に向けた一層の改革を総合的に展開する必要がある。

大学共同利用機関法人は、新型コロナウイルスの感染拡大の中で浮き彫りとなった課題、見出した新たな可能性等も踏まえつつ、新たな社会において自らが果たすべき役割を改めて認識し、共同利用・共同研究体制の在り方を先導する観点から必要な機能強化を行うことが不可欠である。

2 大学共同利用機関法人のこれまでの取組

大学共同利用機関法人においては、平成16年の法人化以降、組織編制等の

運営面や財務面において裁量が拡大したことに伴い、機構長のリーダーシップによる機動的な法人経営体制の整備やそれに基づく教育研究の活性化など、各法人の強みや特色を生かした様々な改革に取り組んできた。

また、国においても、例えば第3期中期目標期間において、各法人の機能強化の方向性に応じて運営費交付金を重点配分する仕組みの導入や「大学共同利用機関検証ガイドライン（令和2年3月）」に基づく各大学共同利用機関の検証の実施など、各法人における改革を促し、後押しするための措置を講じてきたところである。

第2 組織及び業務全般の見直しの基本的な方向性

1 見直しの考え方

大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに当たっては、大学共同利用機関の教育研究の特性への配慮や自主性・自律性の確保の必要性等に留意する必要がある。

このため、大学共同利用機関法人の組織及び業務全般にわたる検討とその結果に基づいて講ずる措置としては、文部科学大臣が見直し内容を示すとともに、それに基づいて、国が大学共同利用機関法人に負託する役割や機能に関する基本的事項を大学共同利用機関法人中期目標大綱として提示することを中心とする。

その際、見直し内容及び大学共同利用機関法人中期目標大綱については、個々の法人ごと又は各法人の具体的な組織・業務に言及するのではなく、全ての法人を対象として全般的に示すこととする。そのため、その内容は、全ての法人に一律に実施することを求めるものではなく、中期目標の実際上の作成主体である各法人において、目指す機能強化の方向性に応じて、中期目標及び中期計画の素案等に適切に反映することを求めるものとなる。

2 基本的な方向性

第4期中期目標期間に向けて、大学共同利用機関法人には、我が国の研究力向上を牽引する役割はもとより、国立大学法人とともに、社会の様々なステークホルダーと関わり合いながら自律的な発展を続け、新しい価値を共創する経営体へと転換することで、我が国の社会変革を駆動し、先導する役割を期待する。

その観点から、国としての必要な関与と大学共同利用機関法人の自主性・自律性に基づく発展とを両立させた大学共同利用機関法人と国との関係における新たな枠組みを構築するため、大学共同利用機関法人中期目標大綱を示すこととする。その上で、各法人に対しては、各大学共同利用機関の検証結果を踏まえつつ、大学共同利用機関法人中期目標大綱の中から、6年間で自らが果たすミッションを中期目標として位置付けた上で、これまで以上に、機能の質的向上を目指し、中期計画において、自ら高い到達目標を掲げるとともに、その目標を実現する手段や目標の達成を検証することができる指標を明記すること等を通じて、自らの進むべき方向性を社会に提示することを求めるものである。

第3 大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直し

令和2年12月に国立大学法人評価委員会が取りまとめた「大学共同利用機関法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点」を踏まえ、第4期中期目標期間に向けた見直し内容を以下のとおり示す。

この見直し内容は、別に示す大学共同利用機関法人中期目標大綱の基本的な考え方となるものであり、各法人においては、この見直し内容に沿って検討を行い、その結果を中期目標及び中期計画の素案に反映することを通じて、意欲的・戦略的な取組を実現していくことが求められる。

1 組織の見直し

(1) 我が国の学術研究を先導する研究組織改革

- ・ 国立大学改革の動向を踏まえつつ、我が国を代表する国際的な共同研究拠点として当該学問分野の発展をリードし、共同利用・共同研究機能の向上や新たな学問領域の創成を図る観点から、機構長のリーダーシップの下、機構内の組織再編等による新たな研究組織の整備や、機構の枠組みを越えた体制の構築等を進めていくことが必要である。
- ・ 時代の要請に応じて、新たな学問分野の創出に戦略的に取り組むことが重要であり、検証結果に基づき、各研究分野の動向、大学の研究者のニーズ、将来性等を踏まえ、再編・統合等を含め、各大学共同利用機関等の在り方を検討していくことが必要である。

2 教育研究、法人運営等の業務全般の見直し

(1) 教育研究等の質の向上

① 共同利用・共同研究の実施体制等の充実

研究環境の向上を図り、異分野融合・新分野創成を促す観点から、大学等の学術研究の動向及び国公立大学等研究者コミュニティのニーズ等を踏まえ、競争的資金や民間資金を含めた外部資金等も活用しながら、共同利用・共同研究の実施体制の見直しや利便性の一層の向上等に努めることとする。とりわけ、ポスト・コロナにおける新たな社会に向けて、オンライン・リモート体制の強化等の対応を図ることが必要である。

② 多様な研究者の採用の推進

多様な研究者の参加による共同利用・共同研究を促進する観点から、研究者の流動性を一層高めるとともに、若手研究者の自立的な研究環境の整備を推進することとする。また、研究者の採用や配置に当たっては、女性、若手、外国人等を積極的に登用し、他機関での経験も考慮するなど、多様な構成とすることや、能力の一層の活用に積極的に努めることとする。

③ 当該分野における中核拠点機能の強化

新たな学術領域の創成に資するとともに、上記の多様な研究者の参加を促進させる観点から、人事面・予算面における機構長の裁量を一層拡大することとする。機構長裁量経費については、成果を可視化し、より効果的に活用するよう努めることとする。

学術研究の大型プロジェクトの戦略的推進において、自ら大型プロジェクトの実施主体となるだけでなく、研究者コミュニティの合意形成に向けてコーディネート機能を担うなど、広範かつ積極的な役割を果たしていく必要がある。

各大学共同利用機関等が、大学や研究者コミュニティ全体を先導し、最先端の研究を行う中核的な拠点となっている分野においては、当該機関等が中心となり、関連する研究分野の共同利用・共同研究拠点その他の研究機関とネットワークを形成し、それぞれの役割を明らかにした上で、相互補完的に協力して研究を推進するための体制を構築することとする。

④ 人材育成機能の充実

大学共同利用機関等が有する最先端の大型装置や大量の学術データ等を有効に活用して、研究者人材の実践的な育成を進める観点から、基盤機関として参画する各大学等との組織的な双方向連携による研究活動等を一層進めることとする。

博士課程の学生に優れた研究環境の下での研究参加の機会を与え、実践的な研究指導を行うという大学共同利用機関の教育の強みを最大限に伸ばしていくことが重要であり、総合研究大学院大学との連携等により、大学院教育の更なる充実を図るとともに、こうした活動について社会に向け分かりやすく発信していくこととする。

⑤ 物的資源のマネジメントの充実

研究施設・設備については、研究者のニーズや稼働率等に基づき、保有する施設・設備の重点化を図るとともに、全国の大学等の研究機関と協力して、ネットワークを構築し、参画大学等が所有する研究設備を相互利用できる環境を整備するなど、可能な限り設備の共用化を進めることとする。

⑥ グローバル化の推進

急速に進むグローバル化の中で、人材・システムのグローバル化を一層推進するため、国内外の優秀な研究者を集め、国境を越えた共同研究等を行うなどにより、国際的に活躍できる人材の育成や優れた研究成果の創出を図っていくこととする。また、一国だけでは整備・運用が困難な施設・設備については、国際的な役割分担・推進体制を明確にした上で整備・運用し、国際的に共同利用することとする。

⑦ イノベーション創出に向けた産学連携の推進

産業界等との連携を強化し、優れた学術研究の成果をイノベーションに結びつけていくため、各大学共同利用機関等が産業界等にも開かれた研究機関であることについて分かりやすく発信するとともに、産業界等の研究者に対するサポート体制の充実、産業界等との調整に当たる人材の確保等を進めることとする。

(2) 業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、その他業務運営

① 機構長を中心としたガバナンスの強化

各法人において、自らのガバナンス体制を絶えず見直していくことで、機構長のリーダーシップの下で、強靱なガバナンスを構築することとする。

その際、研究者コミュニティや社会のニーズを的確に反映し、幅広い視点での自律的な運営改善に資するため、経営協議会及び教育研究評議会の運用の工夫改善を図る、産業界等の外部人材の登用を促進するなどにより、様々な機構外の者の意見を法人運営に適切に反映していくこととする。

また、各法人の実情に応じて、その有する機能を最大限発揮できるガバナンスを確保することが重要であり、例えば、法人経営に必要な能力を備える人材の計画的な育成・確保、社会の変化に応じた高度な専門職の登用・配置等を充実することとする。

監事は、財務会計だけではなく、法人の経営全体が適切かつ効率的に機能しているかについて監査することが求められている。監事のうち少なくとも1名を常勤とする法改正の趣旨を踏まえつつ、監事の支援体制の整備・充実等により、より効果的・明示的に牽制機能を果たすための体制を整備することとする。

② 人事給与マネジメント改革の総合的な推進

教育研究機能の強化に向けて、人的資源を最大限に活用するため、年齢構成の適正性の確保や人材の多様性を勘案した中長期的な人事計画の策定、意欲や能力を引き出すことを目的とした適切な業績評価と処遇への反映やそれを軸とした新たな年俸制の適用、さらには、若手教員の雇用確保や外部資金の人件費への活用及びこれらを念頭においたテニュアトラック制度やクロスアポイントメント制度の効果的活用等、人事給与マネジメント改革を総合的に推進することとする。

③ 自律的な経営に向けた体制の強化

各機構の実態や目指す方向性を踏まえつつ、適切な会計マネジメントの下、外部資金の獲得や寄附金等に加え、規制緩和措置を踏まえた適切なリスク管理に基づく、効果的な資産運用や保有資産の積極的な活用等を通じて、財源の多元化を進めることとする。

国（国立大学法人評価委員会）による毎年度の業務実績に係る評価を行わ

ないこととする法改正の趣旨を踏まえた上で、大学共同利用機関法人には多額の公的な資金が投入されていること、その存立は社会からの負託によるものであることを認識し、社会への説明責任を果たすため、客観性と外部性を確保しつつ、徹底した自己評価を自ら実施してその結果を公表するとともに、各機構の実情や果たしている機能、研究活動の成果、社会に対する貢献内容等を国民に分かりやすい形で示すように積極的に情報発信することとする。

④ 効果的・効率的な法人運営の推進

効果的な法人運営を進める観点から、職員の適切な人事評価に応じた処遇、リサーチ・アドミニストレーターなどの高度な専門性を有する者等の多様な人材の確保と活用、ポストドクター等のキャリアパス支援の確立を図ることとする。

効率的な法人運営を行うため、他の機構や大学との事務の共同実施等の推進、アウトソーシングの推進及び大規模災害等の発生に備えた連携の構築など、他の機構や大学と連携した取組を行うこととする。

⑤ 共創の拠点としての施設・教育研究設備の整備

教育研究の機能強化と、地域・社会・世界への一層の貢献のため、多様な研究者・学生との共創や地域・産業界との共創の拠点を形成することが重要であり、その実現を目指す観点から、施設について、老朽改善整備による長寿命化などの計画的な施設整備の実施、施設マネジメントの推進、多様な財源の活用などに取り組むとともに、教育研究設備について、法人全体でのマネジメントによる戦略的な整備・共用等に取り組むこととする。

⑥ 効果的・効率的な業務運営に向けたデジタル化の推進

デジタル技術の活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて機能を高度化するとともに、そのために必要な業務運営体制を整備するなど、業務のデジタル化を一層進めることとする。

⑦ コンプライアンス・安全管理体制の充実

大学共同利用機関法人が社会的使命を果たしつつ、その活動を適正かつ持続的に行っていくため、コンプライアンスや内部通報・外部通報等における内部統制の仕組みの整備を図りつつ、内部規則を含めた法令遵守等の徹底、

危機管理体制の機能の充実・強化、不適切事案の再発防止に向けた取組等を進めることとする。

事故等を未然に防止するため、広く安全管理体制の強化を図り、役職員の意識向上を通じた安全文化の醸成に向けた取組を行うこととする。

⑧ 研究不正・研究費不正の事前防止と事後対応

社会からの負託を受けて研究を遂行する大学共同利用機関法人は、研究及びそのための研究費の使用に関して、適正性・公正性を厳格に担保する必要があり、引き続き、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」や「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」等を踏まえ、研究不正・研究費不正の根絶に向けた組織的な取組をより一層徹底することとする。

⑨ 情報セキュリティの確保

現在の社会において、情報・データの価値が高まる一方、サイバー攻撃や情報管理の不徹底に起因するセキュリティインシデントも多数発生している現状を踏まえ、既に実施している技術的対策や物理的対策をはじめ、組織や業務体制、学内規則、人材の確保・育成を含めた人的対策等、情報セキュリティ対策全体の抜本的な見直し・強化を図ることとする。

第4 制度改正等の措置

1 国立大学法人運営費交付金の配分方法の見直し等

国立大学法人運営費交付金について、「第4期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会」の審議まとめでは、次のような提言がなされている。

- ・ 第4期では、大学共同利用機関法人が、我が国社会の公共財として、学術的価値だけでなく、社会、経済、国民生活等の進歩にどれだけ影響を与えることができるかということを国民・社会に説明して理解を得ていくことが必要であり、それを促進するため、運営費交付金において、各大学共同利用機関法人が社会的なインパクトを創出する取組を分析し、戦略的な強化に取り組むことを、6年間の中期目標期間を通じて後押しする仕組みとして「ミッション実現戦略分」を導入する。

- ・ 第4期において、大学共同利用機関法人が自律的・戦略的な経営を進め、ミッション実現を加速していくためには、定常的な活動に止まることなく、新たな活動展開が求められることを踏まえ、新たな教育研究組織整備や、国立大学法人・大学共同利用機関法人に共通する課題等に対応する取組に対する支援については、第3期に引き続き実施する。
- ・ こうしたミッション実現を支援するための一定の財源を確保しつつ、法人内資源の再構築を促すため、第3期に引き続き、第4期においても係数の仕組みが必要である
- ・ 運営費交付金の中で、一層の改革へのインセンティブとして、国立大学法人・大学共同利用機関法人の活動全体の実績等について、共通指標により客観的に評価を行い、その結果に基づいて配分する部分も必要であることを踏まえ、令和元年度から導入した「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について、アウトカム重視の指標への厳選や評価に当たってのグループ分け等について必要な見直しを行った上で、第4期を通じて運用する。

上記の提言等を踏まえ、第4期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の構成、配分等の在り方について、必要な見直しを行う。

2 国立大学法人法の一部改正

第4期中期目標期間に向けて、大学共同利用機関法人の管理運営の改善並びに教育研究体制の整備及び充実等を図るため、国立大学法人法の一部を改正する法律（令和3年法律第41号）等により以下の措置を講ずる。

（１）大学共同利用機関法人のガバナンスの見直し

監事の監査体制を強化するため、常勤監事を必置とするとともに、機構長の職務執行について一層の透明性を確保するため、機構長選考会議に機構長の職務執行の状況の報告を求める権限を付与し、その名称を機構長選考・監察会議とすること。

（２）評価指標の設定及び年度評価の廃止

中期計画の達成状況を可視化し、適正な業務運営を担保するため、中期計画に評価指標を記載することとするとともに、自律的な法人運営の実現を図るため、国による法人評価は、中期目標期間を通じた評価のみを実施するこ

ととし、毎年度の業務実績に係る評価を廃止すること。

併せて、各法人に対して、大学共同利用機関法人中期目標大綱及びそれに基づく各法人の中期目標・中期計画に基づいて徹底した自己点検・評価の実施及び公表を求めることとすること。

（３）大学共同利用機関法人による出資の範囲の拡大

大学共同利用機関法人の研究成果の社会還元及び財源の多様化による大学共同利用機関法人の財政基盤の強化のため、大学共同利用機関法人による出資の範囲を拡大すること。

３ 組織・業務全般の見直し内容の中期目標・中期計画等への反映の確保

各法人の自主性・自律性を尊重しつつ、第３に示す見直し内容及びそれに基づいて国が示す大学共同利用機関法人中期目標大綱が各法人の作成する中期目標・中期計画の素案に適切に反映されているか等を確認し、国立大学法人評価委員会の意見を聴いた上で、必要に応じて中期目標・中期計画の素案の修正を求めるなどの措置を講じる。

第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱

大学共同利用機関法人は、平成16年4月に現在の4法人として発足して以降、3期にわたる中期目標期間を通じ、我が国の学術研究を支える共同利用・共同研究体制の中核として、その機能の強化・拡充を図ってきており、令和4年度から第4期となる中期目標期間を迎える。

大学共同利用機関法人が設置する大学共同利用機関は、「大学の共同利用の研究所」という特徴を持つ我が国独自の研究機関であり、現在、4つの大学共同利用機関法人の下に17の機関が設置されている。各機関においては、個々の大学では運用が困難な最先端の大型装置や貴重な学術資料等を整備し、全国の大学の研究者の利用に供するとともに、大学の枠を超えた共同研究を推進している。

我が国の学術研究は、多様な研究活動を行う大学と、特定分野の研究を重点的に推進する大学共同利用機関が両輪となり、相互が補完し、切磋琢磨し合うことにより、その水準の向上が図られてきた。これまでの大学共同利用機関は、各分野の研究者コミュニティを基盤としつつ、開かれた運営により、国内外の研究者・研究機関とのネットワークを構築し、大規模プロジェクトを含めた共同研究や学術基盤整備などを通じ、各分野における中核的な研究拠点としての役割を果たしてきた。大学や研究者コミュニティと双方向の連携を図りつつ、最先端の学術研究を実施するとともに、大学院教育や若手研究者育成を行ってきており、それらの活動が、我が国における学術研究の多元的・重層的な発展につながってきた。

近年、国際的な競争が激しさを増す中、我が国の研究力は、論文数の伸びの停滞やトップ10%論文の国際シェアの低下に見られるように、諸外国に比べ相対的に低下している傾向にある。基礎研究の中心を担う大学及び大学共同利用機関が一層の機能強化を図ることで、異分野の融合や新分野の創成等を促進し、我が国の研究力の復権を牽引していくことが求められる。

さらに、現在の我が国は、気候変動やエネルギー等をはじめとした地球規模の課題に加えて、少子高齢化やそれに伴う生産年齢人口の減少等の課題に相対する課題先進国となっている。こうした課題に対処するためのグローバル化やデジタル・トランスフォーメーション（DX）、それらを基礎とした産業・社会構造の変革等も十分には進んでおらず、必ずしも世界に先駆けて課題解決を実現する地位にはない。このような中で、大学及び大学共同利用機関には、我が国の経済社会メカニズムを転換する駆動力としての役割が期待されており、従来担ってきた役割に留まらずその機能を拡張していく新たな段階を迎えている。

我が国においては、グリーン社会の実現に向けて、2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現をはじめ、SDGs（持続可能な開発目標）への取組やESG

（Environment、Social、Governance）投資等の公共的な価値への投資など、経済と環境の好循環の促進を成長戦略の柱としている。成長戦略に基づく持続的な発展のための切り札として、大学及び大学共同利用機関が、その本領を発揮し、目指すべき社会の実現に積極的に寄与していくことが、強く求められるところである。

一方、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大は、未だその先行きを見通せない状況にあるが、その克服に向けた新たな国際協調と競争環境を生み出しており、我が国も、その大きな協調と競争の渦中にある。同時に、世界的な感染拡大は、これまでとは異なる次元での経済・社会構造の変革をもたらすことを予想させるとともに、研究活動をめぐる現下の課題として、人の移動の制限等を前提とした新たな研究スタイルへの移行を要請している。社会全体におけるDXの進展等も予想される中で、我が国特有の研究システムである共同利用・共同研究体制に求められる機能についても、今後、大きな変化が生じていくことが想定され得る。

こうした状況を踏まえ、大学共同利用機関法人においては、各大学共同利用機関がこれからの社会で果たすべき役割について深く考察し、その機能強化に向けた改革や、これを実現するための戦略的な経営を進めていくことがより一層重要となる。世界とのつながりの中、それぞれの強み・特色を発揮することで、新たな知を生み、蓄積し、社会変動を駆動する力へとつなげていくことが求められるところであり、このような観点から、機構長のリーダーシップの下、さらなる研究力の強化や共同利用・共同研究機能の向上等に取り組んでいく必要がある。異分野の融合や新分野の創出等を目指す観点からは、個々の大学共同利用機関の特性や研究分野等の違いにも配慮しながら、機関の枠を超えた取組を推進していくことも不可欠である。

併せて、異分野融合による研究力強化や人材育成の充実、運営の効率化などの課題に対しては、法人の枠組みを超えた対応を進めていくことも重要である。現在、4つの大学共同利用機関法人が国立大学法人総合研究大学院大学とともに検討を進めている「連合体」の取組については、これを適切に推進していくことが求められる。

なお、第4期における中期目標・中期計画の在り方等については、国立大学法人と同様、見直しの方向性が打ち出されている。すなわち、大学共同利用機関法人が、国からの負託に留まらず、広く社会からの信頼に存立基盤を有する存在として社会の期待に応えていくため、自律的な経営体として発展しながら、その持てる可能性を最大限活用して機能を拡張していけるよう、所要の制度改正が行われている。これにより、大学共同利用機関が、大学とともに、社会からの更なる信頼を獲得し、投資を呼び込む好循環を構築して、社会変革の駆動力として成長し続ける経営体に転換するこ

とを期待している。国としても、そのための環境構築に責任を持ち、大学共同利用機関法人が、多様なステークホルダーとの対話を重ねながら、社会と共創し、新たな社会に向けた取組を進め、自らの裁量で機能を拡張していくことを、積極的に推進するものである。

以上の観点から、第4期中期目標期間において、国から大学共同利用機関法人に、負託する役割・機能及びその発揮のために求められる体制の整備等に係る方向性について、次のⅠ～Ⅴのとおり示す。

各大学共同利用機関法人においては、自らの強み・特色を生かして果たす役割や機能をミッションとして位置付け、その達成のために法人全体を挙げて取り組む戦略的な取組及びそのための機能拡張の方向性等を明確にした上で、それらを第4期中期目標期間における中期目標・中期計画として策定し、自らが目指す方向性（ビジョン）について、大学、研究者コミュニティ等はもとより、広く社会に対して明確に提示していくことを求めたい。

Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項【16項目】**1. 研究【5項目】**

- ✓ 各分野の学術研究を先導する中核拠点として、国際的な研究競争の激化や国際協力の進展等の動向を踏まえながら、大規模プロジェクトをはじめとした世界最先端の学術研究プロジェクト等の推進を図り、世界最高水準の研究成果を創出して、当該分野における我が国のプレゼンスを高める。①
- ✓ 各分野の特性を踏まえつつ、学術的又は社会的な要請を踏まえた学術研究を戦略的に推進し、その卓越性を強化する。時代の変化にかかわらず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。②
- ✓ 国内外の学術研究の動向や社会の変化等にも対応しつつ、新たな知のフロンティアを開拓するよう、異分野の融合や新たな学問分野の創出に向けた研究活動を展開する。③
- ✓ 社会課題、地球規模課題等の解決に向けた研究成果の活用を促進するため、科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進めるとともに、社会変革につながるイノベーションの創出を目指す。④
- ✓ 若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、また各分野の研究者コミュニティの中核として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。⑤

2. 共同利用・共同研究【6項目】

- ✓ 実験施設、研究設備、情報インフラ・データ基盤等の研究基盤について、ユーザーのニーズを的確に把握し、かつ、関係機関との連携・分担等を考慮した上で、高度化、利用の利便性向上、研究のDXへの対応等を適切に進め、共同利用機能の充実を図る。⑥
- ✓ 文献、標本、バイオリソース等をはじめとした学術資料について、学術的価値を踏まえた適切な保存・維持管理を行うとともに、関係機関との連携・分担を考慮しつつ、強みを持つ分野の資料、利用ニーズの高い資料等の収集・整備を戦略的に進めるなど、共同利用機能の充実を図る。
各分野における共同利用・共同研究体制の中核機関として、データ駆動型サイエンス・オープンサイエンスの基盤となるデータの収集、公開・提供、利活用等への対応について、方針を明確化し、戦略的な対応を図る。⑦

- ✓ 博物館等における展示施設について、貴重な資料の収集・保存等に取り組むとともに、魅力ある企画展示等の積極的な展開、卓越した研究活動の成果を取り入れた展示内容の充実、利用者・学習者の視点に立った展示方法の改善等を推進し、大学の教育等に貢献するなど、大学共同利用機関としての特性を活かした展示機能の充実を図る。⑧
- ✓ 研究者コミュニティのニーズを踏まえつつ、開かれた運営により、幅広い研究者の参画を得てプロジェクト型や公募型の共同研究を推進するなど、各分野の中核としての共同研究機能の強化を図る。⑨
- ✓ 各分野における研究者コミュニティの中核として、新たな課題に対応するための研究者グループの組織化等を支援・促進するとともに、組織的連携の拡充、クロスアポイントメントによる人的交流の拡大など、大学等との組織間ネットワークの強化を図る。また、競争力の高い海外の研究機関等との連携構築を戦略的に推進し、これら機関との研究者交流等を促進する。
異分野融合の促進等をも視野に入れ、大学の共同利用・共同研究拠点との連携による共同利用・共同研究機能のネットワーク化を推進する。⑩
- ✓ ポスト・コロナ時代に対応した共同利用・共同研究機能のリモート化・スマート化など、新しい時代における共同利用・共同研究体制の基盤を支えるとともに、その新たな在り方を先導する取組を推進する。⑪

3. 教育・人材育成【2項目】

- ✓ 総合研究大学院大学との緊密な関係・協力による大学院教育について、大学共同利用機関が有する優れた研究環境を活用し、他大学の大学院教育との差別化、個々の学生のニーズへのきめ細かな対応等により、その強みを伸ばし、優秀な学生の獲得につなげる。連携大学院制度、特別共同利用研究員制度等による大学院教育への協力について、受入れ学生に対し、先端的・国際的な共同研究への参加機会を積極的に提供するなど、各大学共同利用機関の特色を活かした教育の充実を図る。⑫
- ✓ ポストドクター等の若手研究人材について、その育成方針を明確化し、多様な経験機会を付与しつつ実践的な研究指導を行うなど、大学共同利用機関の研究環境を活かした人材育成の充実を図る。また、これら人材の研究者としてのキャリア形成を支援する。⑬

4. 社会との共創【2項目】

- ✓ 産業界との連携による研究開発の推進について、研究者個人ベースでの受託研究・共同研究等に留まらず、組織対組織の連携の強化、オープンイノベーションの推進等に向けた取組を進める。特許等の知的財産の戦略的活用も視野に入れつつ、研究成果を活用する事業者への技術移転等の取組を進める。⑭
- ✓ 地域の多様なステークホルダーと連携し、地域の課題解決に資する研究開発等の取組を推進する。全国の地方大学や地方の研究者等に対し共同利用・共同研究の機会を積極的に提供し、これら大学・研究者等を通じた地方創生への取組に貢献する。⑮

5. その他【1項目】

- ✓ 社会が大きく変化する中、機関等の垣根を超えた組織体制の見直しを不断に行い、柔軟かつ機動的な組織の改編・整備を推進する。異分野融合による研究力強化や人材育成の充実、運営の効率化などの課題に対し、法人の枠組みを超えた対応を進める。⑯

II 業務運営の改善及び効率化に関する事項【3項目】

- ✓ 内部統制機能を実質化させるための措置や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、機構内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、機構長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。
⑰
- ✓ 大学共同利用機関の運営について、研究者コミュニティの意見を効果的に取り入れるとともに、その運営状況について積極的な情報発信を行うなど、開かれた運営の推進を図る。⑱
- ✓ 大学共同利用機関等の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、法人全体のマネジメントによるスペース配分や設備の整備・共用等を戦略的に進めるなど、効率的な整備・運用の推進を図る。⑲

Ⅲ 財務内容の改善に関する事項【１項目】

- ✓ 公的資金のほか、寄附金や産業界からの資金等の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、研究成果の活用促進のための出資等を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財務基盤の確立を目指す。併せて、目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するため、法人内及び機関内の資源配分の最適化を進める。⑳

Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項【１項目】

- ✓ 外部の意見を取り入れつつ、客観的なデータに基づいて、自己点検等の活動に取り組み、自らの強み・特色と課題等を可視化するとともに、それを用いたエビデンスベースの法人経営を実現する。併せて、経営方針や計画、その進捗状況等に留まらず、研究教育の成果と社会発展への貢献等を含めて、ステークホルダーに積極的に情報発信を行うとともに、双方向の対話等を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。㉑

Ⅴ その他業務運営に関する重要事項【１項目】

- ✓ 多様なデジタル技術の適切な活用や、マイナンバーカードの活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて、機能を高度化するとともに、事務システムの効率化や情報セキュリティ確保の観点を含め、必要な業務運営体制を整備し、デジタル化を推進する。㉒

国立大学法人の第4期中期目標・中期計画の項目等について

中 期 目 標	中 期 計 画		
（前文）法人の基本的な目標 法人の基本的な目標や使命を、自らの強み、特色、社会的役割を踏まえ一層の個性化・機能強化を図る観点から、明確かつ簡潔に記載			
◆ 中期目標の期間 中期目標の期間は、令和4年4月1日～令和10年3月31日までの6年間とする。			
I 教育研究の質の向上に関する事項 ・「第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から、自らの目指す方向性を踏まえ、第4期において特に変革を進め、特色化を図る項目を選択し、記載 <u>「I」から、最大で10項目程度</u> ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと 1 社会との共創 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	I 教育研究の質の向上に関する事項を達成するためにとるべき措置 ※記載に当たっては、留意事項を参照し、次の事項を明記ください。 ①選択した中期目標について<u>各法人の特色や強みを踏まえ具体的に達成を目指す水準</u> ②<u>その水準を達成するための方策</u> ③<u>その水準が達成したか検証可能な評価指標</u> 1 社会との共創に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
2 教育 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	2 教育に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
3 研究 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	3 研究に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			

II 業務運営の改善及び効率化に関する事項 ・「第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
III 財務内容の改善に関する事項 ・「第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	III 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項 ・「第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
V その他業務運営に関する重要事項 ・「第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	V その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 評価指標
（その他の記載事項）（別途連絡）	

※別表に記載する学部等の名称や学生収容定員に係る記載例は、別途連絡

留意事項

1. 全般的な留意事項

- 一 本資料は、中期目標・中期計画の記載事項と記載に当たって盛り込んでいただく必要のある内容を示したものです。
- 二 記載に当たっては、各法人の特性に応じて工夫してください。記載内容は原則として全学的な観点からのものとしますが、各法人の強み、特色及び社会的役割を踏まえ、全学的な観点から変革を進め、特色化を図る事項については、特定の分野や個々の学部・研究科等に係る内容でも積極的にその具体的な内容を記載してください。
- 三 「法人の基本的な目標」、「中期目標の期間」及びローマ数字部分の項目は必須の記載事項です。中期目標・中期計画の記載方法は以下の2及び3を参照ください。
- 四 各法人の一層の特色化を図る事項を中心に記載するものとし、必ずしも全ての活動を記載する必要はないことに御留意ください。
- 五 具体的な事項の記載に当たっては、各法人の方針に照らし、以下の内容等も参考にして作成してください。
 - ・第3期教育振興基本計画（平成30年6月15日閣議決定）
 - ・教育再生実行会議第11次提言（令和元年5月17日閣議決定）
 - ・2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）（平成30年11月26日中央教育審議会）
 - ・2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿（審議まとめ）（平成31年1月22日中央教育審議会大学分科会）
 - ・国立大学改革方針（令和元年6月18日）
 - ・国立大学法人の戦略的な経営実現に向けて（最終とりまとめ）（令和2年12月）
- 六 中期目標・中期計画は、国立大学法人評価委員会による中期目標期間終了後の評価の基本的な基準や要素としての性格を持つこと、また、国立大学法人運営費交付金の配分に当たり、国立大学法人評価の結果が活用される可能性があることに御留意ください。
なお、各法人の一層の特色化を図る事項を中心に記載した結果、中期目標・中期計画に記載されていない活動があることを以て、運営費交付金の配分に影響を与えるものではありません。

2. 中期目標

- 一 「第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱（素案）」から、自らの目指す方向性を踏まえ、第4期において特に変革を進め、特色化を図る項目を選択し、各法人の中期目標としてください。
- 二 「Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項」から最大で10項目程度※、「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項」、「Ⅲ 財務内容の改善に関する事項」、「Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項」及び「Ⅴ その他業務運営に関する重要事項」から全ての項目を選択してください（Ⅰについて1項目は必ず選択してください。）。
- 三 医学部その他の学部で構成される大学（国立大学法人の財務分析上の分類A・Gグループ）、一法人複数大学の法人（東海国立大学機構）及び指定国立大学法人は2項目程度※まで追加選択可能です。（対象法人は40法人）
- 四 法人独自の中期目標を2項目程度※まで追加可能です。ただし、中期目標大綱（素案）の項目で対応できない事項に限ります。

※中期目標数は最大で19項目程度（10＋5＋2＋2）

3. 中期計画

- 一 中期目標を踏まえ、大学の特色や強みを生かし、6年間で達成を目指す水準や方策、評価指標を明記してください（評価指標については法令上の措置を検討中）。
- 二 評価指標は定量的、定性的いずれでも構いませんが、第三者が検証可能な指標を設定してください。
- 三 達成を目指す水準と評価指標は、その妥当性について説明できるものとしてください。
- 四 中期計画は各法人の規模や特性等を勘案しつつ、原則50項目程度を上限としてください。
- 五(1) 中期目標期間の6年間で計画的に実施し、達成したか否かを評価することが可能な事項を設定ください。したがって、中期目標期間と比較して過度に長期的な事項や過度に短期的な事項は含めないように留意してください。
- (2) 各法人の第三期中期目標期間の成果等を踏まえて、達成を目指す水準と評価指標を設定するようにしてください。その際、実現可能性に配慮しつつも、達成を目指す水準と評価指標は、各法人における可能な限りの努力を促すものとなるよう御留意ください。
- (3) 定量的な評価指標については、①達成すべき数値目標（「△の割合を○%にする」など）や②その計画が遂行されているかどうかを検証することができる指標（若手教員比率など）としてください。
- (4) 定性的な評価指標については、①数値目標によらない達成すべき水準（「ステークホルダーを意識した情報の提供の強化」など）や②その計画が遂行されているかどうかを検証することができる指標（情報の提供の強化のための仕組み・措置など）としてください。
- (5) 評価指標や達成を目指す水準については、達成度の評価が困難となる表現（「検討する」「図る」「努める」など）や、中期目標達成との関係が明確でない表現（「△△を年○回実施する」など）は、控えるようお願いします。
- 六 その他の記載事項については、現行の国立大学法人法第31条第2項第3号から第6号まで及び同項第7号に基づく国立大学法人法施行規則第7条各号に定める事項のほか、法令遵守（コンプライアンス）に関する計画等について記載して頂く予定ですが、詳細については別途御連絡します。

4. その他

- 一 指定国立大学法人（指定国立大学を含む。）については、指定国立大学構想を踏まえ、中期計画を策定し、指定国構想を踏まえた中期計画の文末に【指定国構想】と付してください。
- 二 評価指標と達成を目指す水準や方策との関係性について、中期目標・中期計画の素案提出時に別途調書の提出を依頼予定ですので御承知置きください。
- 三 第4期中期目標期間における国立大学法人中期目標大綱は、4年目終了時評価、国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しの検討を経た上で、令和3年6月頃を目途に改めて提示する予定です。

大学共同利用機関法人の第 4 期中期目標・中期計画の項目等について

中 期 目 標	中 期 計 画		
(前文) 法人の基本的な目標 法人の基本的な目標や使命を、自らの強み、特色、社会的役割を踏まえ一層の個性化・機能強化を図る観点から、明確かつ簡潔に記載			
◆ 中期目標の期間 中期目標の期間は、令和 4 年 4 月 1 日～令和10年 3 月31日までの 6 年間とする。			
I 教育研究等の質の向上に関する目標 ・「第 4 期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から、自らの目指す方向性を踏まえ、第 4 期において特に変革を進め、特色化を図る項目を選択し、記載 「I」から、最大で 10 項目程度 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと。 1 研究 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	I 教育研究の質の向上に関する事項を達成するためにとるべき措置 ※記載に当たっては、留意事項を参照し、次の事項を明記ください。 ①選択した中期目標について各法人の特色や強みを踏まえ具体的な達成を目指す水準 ②その水準を達成するための方策 ③その水準が達成したか検証可能な評価指標 1 研究に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td><td></td></tr> </table>	評価指標	
評価指標			
2 共同利用・共同研究 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	2 教育に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td><td></td></tr> </table>	評価指標	
評価指標			
3 教育 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	3 共同利用・共同研究に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td><td></td></tr> </table>	評価指標	
評価指標			
4 社会との共創 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	4 社会との共創に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td><td></td></tr> </table>	評価指標	
評価指標			

5 その他 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	5 その他に関する目標を達成するための措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1218 189 2136 229"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
II 業務運営の改善及び効率化に関する事項 ・「第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと。 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1218 365 2136 405"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
III 財務内容の改善に関する事項 ・「第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと。 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	III 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1218 604 2136 644"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項 ・「第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと。 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1218 852 2136 892"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
V その他業務運営に関する重要事項 ・「第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から記載 ※記載に当たっては、留意事項を参照のこと。 ・中期目標を記載（文末に選択した中期目標番号を記載）	V その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置 ・中期計画本文を記載 <table border="1" data-bbox="1218 1059 2136 1099"> <tr> <td>評価指標</td> <td></td> </tr> </table>	評価指標	
評価指標			
（その他の記載事項）（別途連絡）			

留意事項

1. 全般的な留意事項

- 一 本資料は、中期目標・中期計画の記載事項と記載に当たって盛り込んでいただく必要のある内容を示したものです。
- 二 記載に当たっては、各法人の特性に応じて工夫してください。記載内容は原則として機構の全体的な観点からのものとしませんが、各法人の強み、特色及び社会的役割を踏まえ、機構の全体的な観点から変革を進め、特色化を図る事項については、特定の分野や個々の機関等に係る内容でも積極的にその具体的な内容を記載してください。
- 三 「法人の基本的な目標」、「中期目標の期間」及びローマ数字部分の項目は必須の記載事項です。中期目標・中期計画の記載方法は以下の2及び3を参照ください。
- 四 各法人の一層の特色化を図る事項を中心に記載するものとし、必ずしも全ての活動を記載する必要はないことに御留意ください。
- 五 具体的な事項の記載に当たっては、各法人の方針に照らし、以下の内容等も参考にして作成してください。
 - ・今後の共同利用・共同研究体制の在り方について（意見の整理）（平成29年10月27日）
 - ・第4期中期目標期間における大学共同利用機関の在り方について（審議のまとめ）（平成30年12月14日）
 - ・国立大学法人の戦略的な経営実現に向けて（最終とりまとめ）（令和〇年〇月）
- 六 中期目標・中期計画は、国立大学法人評価委員会による中期目標期間終了後の評価の基本的な基準や要素としての性格を持つこと、また、国立大学法人運営費交付金の配分に当たり、国立大学法人評価の結果が活用される可能性があることに御留意ください。
なお、各法人の一層の特色化を図る事項を中心に記載した結果、中期目標・中期計画に記載されていない活動があることを以て、運営費交付金の配分に影響を与えるものではありません。

2. 中期目標

- 一 「第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱（素案）」から、自らの目指す方向性を踏まえ、第4期において特に変革を進め、特色化を図る項目を選択し、各法人の中期目標としてください。
- 二 「Ⅰ 教育研究の質の向上に関する事項」から最大で10項目程度※、「Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する事項」、「Ⅲ 財務内容の改善に関する事項」、「Ⅳ 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項」及び「Ⅴ その他業務運営に関する重要事項」から全ての項目を選択してください。（Ⅰについて1項目は必ず選択してください。）
- 三 法人独自の中期目標を2項目※まで追加可能です。ただし、中期目標大綱（素案）の項目で対応できない事項に限ります。
※中期目標数は最大で18項目程度（10＋6＋2）

3. 中期計画

- 一 中期目標を踏まえ、法人の特色や強みを生かし、6年間で達成を目指す水準や方策、評価指標を明記してください（評価指標については法令上の措置を検討中）。
- 二 評価指標は定量的、定性的いずれでも構いませんが、第三者が評価可能な指標を設定してください。

- 三 達成を目指す水準と評価指標は、その妥当性について説明できるものとしてください。
- 四 中期計画は各法人の分野、規模、特性等を勘案しつつ、原則50項目程度を上限としてください。
- 五(1) 中期目標期間の6年間で計画的に実施し、達成したか否かを評価することが可能な事項を設定ください。したがって、中期目標期間と比較して過度に長期的な事項や過度に短期的な事項は含めないように留意してください。
- (2) 各法人の第三期中期目標期間の成果等を踏まえて、達成を目指す水準と評価指標を設定するようにしてください。その際、実現可能性に配慮しつつも、達成を目指す水準と評価指標は、各法人における可能な限りの努力を促すものとなるよう御留意ください。
- (3) 定量的な評価指標については、①達成すべき数値目標（「△の割合を○%にする」など）や②その計画が遂行されているかどうかを検証することができる指標（若手教員比率など）としてください。
- (4) 定性的な評価指標については、①数値目標によらない達成すべき水準（「ステークホルダーを意識した情報の提供の強化」など）や②その計画が遂行されているかどうかを検証することができる指標（情報の提供の強化のための仕組み・措置など）としてください。
- (5) 評価指標や達成を目指す水準については、達成度の評価が困難となる表現（「検討する」「図る」「努める」など）や、中期目標達成との関係が明確でない表現（「△△を年○回実施する」など）は、控えるようお願いします。
- 六 その他の記載事項については、現行の国立大学法人法第31条第2項第3号から第6号まで及び同項第7号に基づく国立大学法人法施行規則第7条各号に定める事項のほか、法令遵守（コンプライアンス）に関する計画等について記載して頂く予定ですが、詳細については別途御連絡します。

4. その他

- 一 評価指標と達成を目指す水準や方策との関係性について、中期目標・中期計画の素案提出時に別途調書の提出を依頼予定ですので御承知置きください。
- 二 第4期中期目標期間における大学共同利用機関法人中期目標大綱は、4年目終了時評価、国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しの検討を経た上で、来年夏頃、改めて提示する予定です。

意欲的な評価指標の指定に係る基本的な考え方について

令和5年3月23日
国立大学法人評価委員会

各法人の教育研究の更なる質的向上等を促進する観点から、中期計画の評価指標の設定に当たって、実現可能性だけでなく、意欲的・挑戦的な達成水準を設定することが期待される。その観点から、昨年3月に認可された評価指標の中から、各法人の申請に基づき、国立大学法人評価委員会（以下、「評価委員会」という。）が意欲的な達成水準を掲げていると認めるものを「意欲的な評価指標」として指定する。

1. 指定に当たっての基本的な考え方

昨年5月25日評価委員会において、第4期中期目標期間における国立大学法人評価の基本的な方向性について取りまとめており、その中で、意欲的な評価指標の達成水準を満たした場合は、それ以外の評価指標の達成水準を満たした場合よりも高く評価することとしている。このため、以下に示す観点から、厳格に審査を行っている。

- ・ 自法人における過去の取組の実績やそれによる成果にとどまらず、機能や規模等の類似する他法人における取組の実績やそれによる成果等と比較した上で、当該評価指標が特に高い達成水準を掲げており、その達成により特筆すべき成果が得られることを具体的に示す。
- ・ 単に新規性があるだけでなく、他に参考とし得る例のないとりわけ先駆的な取組であることや、社会経済環境の変化に伴う影響等、達成のために対応すべき課題が多数想定されることなどを挙げつつ、当該評価指標に掲げた達成水準への到達が容易ではなく、その達成により特筆すべき成果が得られることを具体的に示す。

審査に当たっては、各法人が意欲的・挑戦的な達成水準に取り組むもので、かつ社会に対して客観的に高い水準であることが十分説明されているかどうかで判断している。このため、各法人の中期計画に掲げられた取組自体が優れているかを審査しているものではなく、各法人の取組が優れた実績・成果を上げているかは、4年目終了時及び6年目終了時の中期目標期間評価において評価を行うこととする。

なお、審査に際して、各法人から提出された調書のほか、書面確認への回答も踏まえた上で、指定の判断を行っている。また、法人間の比較に活用するデータについては、法人独自のデータでは客観性が担保されないため、基本的には公的機関等の調査データを用いているが、必要に応じて社会一般や法人間において認識されているような民間の調査データの活用も可能としている。

2. 今回指定を行う意欲的な評価指標について

指定に当たっての基本的な考え方を踏まえ、別紙のとおり、指定を行っている。具体的には、規模や機能等の類似する法人間においてトップを目指すもので過去の実績と比較して高い水準にあるものや、国内の大学における最初の事例となるもので第三者機関による認定等の一定の水準の高さが担保されているものなど、客観的に達成水準が高いと判断されるものについて指定を行っている。

一方、定義や解釈に幅があるもの、達成水準の具体性を欠いているもの、認可された達成水準を上方修正して申請しているもの、目標値が過去の実績よりも低いもの、単に取組の成否を測るものなどについては、客観的に達成水準が高いと判断できないため、指定を行っていない。

また、法人独自の拠点の設置やプログラムの修了等についても、客観的に成果を測ることができず、かつ先駆性や困難度が判断できない場合は指定を行っていない。

以上を踏まえ、各法人から申請があった614の評価指標のうち、58を意欲的な評価指標として指定している。

3. 意欲的な評価指標の再申請の取扱い

達成水準の上方修正や具体化を行った上で意欲的な評価指標の指定を目指すことは、各法人の教育研究等の更なる質的向上を促進する観点から望ましい。

一方で、再申請の取扱いについては、今般実施している第1回目の申請及び審査との公平性や、令和7年度までの実績を評価する4年目終了時評価への影響等を踏まえ、慎重に判断する必要がある。

このため、意欲的な評価指標の再申請については、中期計画・評価指標の変更認可申請を併せて行うことを要件に、原則として、令和5年度（第4期中期目標期間の2年目）に限り認めることとする。

4. その他留意事項

今回の評価委員会の審査においては、「1. 指定に当たっての基本的な考え方」で示したとおり、各法人の中期計画に掲げられた取組自体が優れているかという観点ではなく、法人から提出された調書や書面確認への回答等に基づき、比較や先駆性等の観点から、客観的に達成水準が高いと判断されるもののみを指定していることから、その数はかなり限定的となっている。例えば、法人独自の教育プログラムの実施や研究拠点の設置等、取組を実施すること自体が評価指標とされているものなどについては、達成水準の高さが客観的に判断できないため指定には至っていない。

取組自体が優れた実績を上げたかどうかについては、4年目終了時及び6年目終了時の中期目標期間評価において評価を行うこととなるが、今回の審査の観点から指定に至らないものであっても、評価委員会が優れた実績・成果を上げていると判断した場合には、高い評定を付すことも十分あり得る。

また、個々の評価指標の達成状況だけでなく、中期計画全体としての評価指標の達成状況、取組に係る進捗等も勘案した上で、総合的に判断することとしており、その旨実施要領にも明記している。

I) 規模や機能等の類似する法人間においてトップを目指すもので過去の実績と比較して高い水準にあるもの

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
1 東北大学		I-1 社会との共創	(2) 我が国の持続的な発展を志向し、目指すべき社会を見据えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的な可能性を最大限に発揮することと社会からの人的・財政的投資を呼び込み、教育研究を高度化する好循環システムを構築する。④	(2)-2 東北大学発ベンチャーの創出の加速 (No.4) ・新たな付加価値を継続的に創出するスタートアップ・エコシステム形成を推進し、イノベーションを創出する好循環を生み出すため、認定特定研究開発成果活用支援事業者等による投資の活性化させ、大学における研究成果を事業化させることにより、大学発ベンチャーの創出を加速させる。【指定国構想】	指④：第4期中期目標期間末までに、東北大学発ベンチャーの創出数を令和3年度比で50%増加させる
2 東京医科歯科大学		I-1 社会との共創	(1) 世界トップクラスに比肩する医療系研究大学を目指すために、戦略的に設定する重点研究領域における先端的・先進的な研究を推進するとともに、国内外の優秀な研究者・学生を獲得できる教育研究環境を整える。加えて、データ基盤を含む最先端の教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準のトータル・ヘルスケア教育研究拠点を構築する。②	1-1(1) 「創生医学」「難病・希少疾患」「口腔科学」「データサイエンス」等を「重点研究領域」として設定し、国内外の研究者との共同研究を含む先端的・先進的な研究を推進する。また、重点研究領域を含めた研究の方向性や研究成果等を評価・助言する「統合研究評価会議(仮称)」を令和4年度に設置し、PDSA (Plan-Do-Study-Act) サイクルとOODA (Observe-Orient-Decide-Act) ループを取り入れ、さらなる高次元の研究推進戦略を策定する。【指定国構想】	1-1-2：被引用数Top10%出版物数：240報
3 東京農工大学		I-1 社会との共創	(1) 世界トップクラスに比肩する研究大学を目指すとして、戦略的に国際的なブレゼンスを高める分野を定め、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境(特別な研究費・給与等)を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端の教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	(1) 地球規模の課題解決や人類を含む地球の持続的発展に貢献すべく、世界をリードする「個性ある先端研究大学」としてのブレゼンスを戦略的に高めるため、MORE SENSEの理念の下、農学・工学及び他分野とも融合した、食料・カーボンニュートラル・エネルギー・ロボティクス・AI・ライフサイエンス等の地球規模の課題解決に挑む、国際的尖端研究拠点を形成するとともに、尖端研究を支える最先端コアファシリティー及び先端産学連携研究推進センター(以下「URAG」という。)の強化によって教育研究環境を整備する。	(1) -2. 常勤教員一人あたりの国際共著論文数を令和9年度までに令和2年度比10%増の0.99報に増加させる。
4 東京農工大学		I-1 社会との共創	(1) 世界トップクラスに比肩する研究大学を目指すとして、戦略的に国際的なブレゼンスを高める分野を定め、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境(特別な研究費・給与等)を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端の教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	(1) 地球規模の課題解決や人類を含む地球の持続的発展に貢献すべく、世界をリードする「個性ある先端研究大学」としてのブレゼンスを戦略的に高めるため、MORE SENSEの理念の下、農学・工学及び他分野とも融合した、食料・カーボンニュートラル・エネルギー・ロボティクス・AI・ライフサイエンス等の地球規模の課題解決に挑む、国際的尖端研究拠点を形成するとともに、尖端研究を支える最先端コアファシリティー及び先端産学連携研究推進センター(以下「URAG」という。)の強化によって教育研究環境を整備する。	(1) -3. 常勤教員一人あたりのQ1ジャーナル(※1)掲載論文数を令和9年度までに令和2年度比20%増の1.1報へ増加させる。 (※1: 学術研究情報データベース Web of Science に収録されている学術雑誌(ジャーナル)であり、ジャーナルが属している分野において、その平均引用率(インパクトファクター)を相対的に比較し上位25%にランクされたジャーナルを示す。)

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
5	東京芸術大学	I-1 社会との共創	(1) 世界トップクラスの芸術大学を志向し、日本の芸術文化の魅力を基軸として、国内外の優秀な教員・研究者や学生を擁する教育研究環境を整備し、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産を構築する。②	(1) 日本で唯一の国立総合芸術大学として、世界各国の卓越した芸術大学・機関との教育研究に係る継続的で質の高い連携・交流を重ね、また、国内外の様々な機関・団体等との相互の連携・協力により、日本の伝統的な芸術文化や新しい芸術表現を創造・発信するとともに、地球規模の課題の解決にも寄与・貢献し、グローバルな共創を通じて国際的なプレゼンスを更に高めていく。 ●方策(1)-[1] 2023年度まで終了予定のスーパーグローバル大学創成支援事業等による成果を基盤として、国際共同プロジェクトの企画・設計、ロジスティクス、学生指導・支援、通訳等に係る全学的な体制や、教員・学生の国際的な活動・挑戦を支援する機会・制度を整備・構築する。 ●方策(1)-[2] 海外大学・機関との質を伴うネットワークを構築・維持し、具体的な活動を継続的に実施するため、個別の国際交流協定校等との連携実績等を精査するとともに、世界各国の複数大学・機関の参画による国際プラットフォームを共に築き、国際共同による教育研究等を通じてグローバルな課題に取り組んでいく。 ●方策(1)-[3] 「アジア各国・地域の芸術大学と連携・協力し、それぞれの魅力・特徴を共に生かし合い、広く世界へ発信・展開していくためのネットワーク・ハブ」としての役割・機能を維持・強化するため、アジアの芸術文化に係る教育研究や国際発信を全学的に推進する新たな組織体制を整備する。	【評価指標(1)-b】 国際的な展覧会・コンクール等における在学生、卒業・修了生および在籍教員の受賞数 【目標値】 第4期の平均値について、年間で100件(第3期比+20%)以上の水準を達成する。 ※第3期実績：85件/年(暫定)
6	京都大学	I-1 社会との共創	(1) 世界トップクラスに比肩する研究大学を志向し、戦略的に国際的なプレゼンスを高めていくとともに、新たな学際領域の創出にも注力し、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境(特別な研究費・給与等)を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端の教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産を構築する。②	【2】 自由関連で独創的な発想に基づく挑戦的な課題研究に取り組む若手研究者を、学術領域を問わず世界中から募り、その研究を5年間保証する京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」によって、国内外から優れた若手研究者を受け入れる。また、世界最高水準の構築のため、高等研究院を拡充し、拠点事業のさらなる発展を図るとともに、白眉プロジェクトの雇用期間終了者を含め、若手研究者が新たな学術分野に挑戦できるような仕組みを整備し、各研究科・研究所と連携して新領域の創設を促進する。【指定国構想】	【2】-1 (定量) 白眉プロジェクトによる研究者採用数 累計325名(令和3年度累計193名)(第4期中期目標期間最終年度)
7	大阪大学	I-1 社会との共創	(2) 我が国の持続的な発展を志向し、目指すべき社会を見据えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的な可能性を見極め、その価値を社会に対して積極的に発信することによって社会からの人的・財政的投資を呼び込み、教育研究を高度化する好循環システムを構築する。③	(2) -1 技術シーズの効率的な発信及び企業ニーズとの適切なマッチングを推進し、企業等との共同研究をはじめとした産学共創を一層拡充させる。 また、先駆的な産学共同プロジェクトの企画提案を推進し、社会課題の解決や新たな社会価値創造を目指した基礎研究段階からの共同研究、人材育成を含めたより多面的・包括的な組織間連携、国際市場への展開を視野に入れた大型共同研究等を拡充する。【指定国構想】	(2) -1-1 共同研究費受入額(697億円(第4期中期目標期間累計))

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
8 大阪大学		I-1 社会との共創	(2) 我が国の持続的な発展を志向し、目指すべき社会を具現えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的な可能性を具現め、その価値を社会に対して積極的に発信することによって社会からの人・財政的投資を呼び込み、教育研究を高次元化する好循環システムを構築する。⑤	(2) ー1 技術シーズの効果的な発信及び企業ニーズとの適切なマッチングを推進し、産学共創を一層拡大させる。また、先駆的な産学共創プロジェクトの企画提案を推進し、社会課題の解決や新たな社会価値創造を目指した基礎研究段階からの共同研究、人材育成等を含めたより多面的・包括的な組織間連携、国際市場への展開を視野に入れた大型共同研究等を拡充する。【指定国構想】	(2) ー1-2 1,000万円以上の共同研究費受入額 (488億円 (第4期中期目標期間累計))
9 神戸大学		I-1 社会との共創	(2) 世界トップクラスに比肩する研究大学を目指して、戦略的に国際的なプレゼンスを高めて、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境(特別な研究費、給与等)を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端的教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	(2-1) 世界トップクラス水準を目指してバイオ工学、ライフサイエンス、農工学等の研究領域を特定し、国内外の優秀な研究者や学生を獲得するために、戦略的に教育研究設備を整備するとともにクロッサーポイントメント等の雇用制度や、博士課程後期課程におけるアスパイアメント等の研修プログラム等を整備し、国内外の研究組織や産業界、兵庫県、神戸市をはじめとする自治体との連携強化を推進して卓越した研究成果を創出する。	(2-1-2) 国際共著論文数(バイオ工学、ライフサイエンス、農工学等の研究領域以外を含む)【5,000報(第4期中期目標期間中の累計)】
10 広島大学		I-1 社会との共創	【1】世界トップクラスに比肩する研究大学を目指して、戦略的に国際的なプレゼンスを高めて、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境(特別な研究費、給与等)を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端的教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	【1】-1 第3期中期目標期間中に研究大学強化促進事業などにより構築した「感性脳科学」、「ゲノム編集」、「デジタルものづくり」などの卓越した研究拠点を継続的に創出する仕組みを活用して、地域から地球規模に至る社会課題の解決、科学技術イノベーション創出及びSDGsやSociety5.0等の実現に資する中核研究分野を特定する。特定した分野を中心に次世代研究者育成プログラム「未来を拓く地方協賛ブラットフォーム」などにより培ったノウハウや本学独自の若手研究者育成制度「育成助教」を活用して、ポストドクを含む優秀な若手研究者を獲得・育成し、世界で活躍する人材を輩出するとともに、博士課程学生への生活費相当の研究専念支援金の支給や研究費支援などを充実する。これらの取組により平和を希求する総合研究大学として国際的プレゼンスを高め、優秀な研究者が世界から結集する世界最高水準の拠点を構築する。	【1】-1-1 国際共著論文数を令和2年度から25%増加させる。
11 徳島大学		I-1 社会との共創	【1】人材養成機能や研究成果を活用し、地域の産業の生産性向上や雇用の創出、文化の発展を牽引し、地域の課題解決のために、地方自治体や地域の産業界等をリードする。①	【1-4】地域課題解決のための共創実践とオープンイノベーションを活性化させる 世界を先導する地域産業の振興・創出に加え、地域の課題解決に向けた自治体・地域団体・企業・NP0と連携した協働的取組を拡充・実施して、持続可能な地方大学に求められる特徴的な産学共創システム(地域の独自性・強みに基づく産学官共創拠点を構築し、共創実践とオープンイノベーションを活性化させる。 そのための方策として、本学を核とした自治体・企業等と締結した協定、共創の場形成プログラムの実施及びバイオイノベーション研究所の活動により形成してきたネットワークを基盤として、地域課題、社会ニーズを抽出し、その課題解決を本学の教育・研究成果の事業化、イノベーション創出により、実現する。また、新たな産業を生み出し、企業の新産業拠点設置や雇用促進を創出する仕組みを構築・推進する。	【1-4-3】大学発ベンチャー雇用創出数(雇用者数累計:150人以上)【第4期中期目標期間 最終年度】 ※第3期実績(暫定) 累計113人(令和2年度まで)

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
12	徳島大学	I-1 社会との共創	【2】我が国の伝統的な発展を志向し、目指すべき社会を見据えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的可能性を最大限に活用し、その価値を社会に対して積極的に発信することによって社会からの人的・財政的投資を呼び込み、教育研究を高度化する好循環システムを構築する。③	【2-1】SDGs等の社会的要求度の高い産業課題・地域課題解決のため、本学での教育研究により生み出された知的資産を活用し、社会実装を進める。 研究成果の中から潜在的価値を見極め、中期的な視点により基本特許となる出願を促進するとともに、国内外の企業やベンチャーをはじめ、幅広いチャネルを活用した技術移転活動を促進するため、徳島大学発ベンチャー支援を目的として設立された(株)産学連携キヤベタルを活用し、人的・財政的投資とハンズオン支援を得ながら新産業を創出する好循環システムを確立する。	【2-1-1】知的財産収入（第3期実績以上）【第4期中期目標期間中累計】 ※第3期実績（暫定）336,717千円（令和2年度まで）
13	九州大学	I-1 社会との共創	③世界トップクラスの大学に比肩する研究大学を目指す。戦略的に国際的なプレゼンス（研究者や学生を獲得できる教育研究環境（特別な研究費、給与等）を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端的教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	(5)国際競争力を有する研究力を強化するため、研究面でのガバナンス及びマネジメントの機能・体制を強化して、本学の強みとなる研究分野の伸長に向けた取組を行うとともに、異分野融合型研究を推進する。【指定国構想】	(5)-4 直近5年の国際共著論文数9,000報を第4期中期目標期間中に達成すること
14	九州大学	I-1 社会との共創	③世界トップクラスの大学に比肩する研究大学を目指す。戦略的に国際的なプレゼンス（研究者や学生を獲得できる教育研究環境（特別な研究費、給与等）を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端的教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	(5)国際競争力を有する研究力を強化するため、研究面でのガバナンス及びマネジメントの機能・体制を強化して、本学の強みとなる研究分野の伸長に向けた取組を行うとともに、異分野融合型研究を推進する。【指定国構想】	(5)-5 直近5年のTOP10%ジャーナル論文数8,000報を第4期中期目標期間中に達成すること
15	九州大学	I-1 社会との共創	④我が国の伝統的な発展を志向し、目指すべき社会を見据えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的可能性を最大限に活用し、その価値を社会に対して積極的に発信することによって社会からの人的・財政的投資を呼び込み、教育研究を高度化する好循環システムを構築する。③	(10)幅広い研究領域から研究成果の事業化を目指す。多くの最先端の研究成果を本学と密接な連携が可能な本学近隣地域において事業化することで、持続的な経済発展に向けた取組を本学から発信していく。知財活用では、ライセンス等収入増加のためにマーケティング活動及び戦略的な特許出願を強化する。また、GAPファンドプログラムを進化させ大学発ベンチャーを創出する。【指定国構想】	(10)-2 ライセンス契約の対価としての大学発ベンチャー企業の新株予約権等の権利行使により得られるキャピタルゲインを第4期中期目標期間中に10億円以上獲得すること
16	熊本大学	I-1 社会との共創	④世界トップクラスの大学に比肩する研究大学を目指す。戦略的に国際的なプレゼンス（研究者や学生を獲得できる教育研究環境（特別な研究費、給与等）を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端的教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	(A-2-1) 生命科学系では、本学の強みである発生医学・幹細胞学、感染・免疫学、代謝・循環医学、がん医学、創薬科学、天然物科学等の分野の研究を推進するとともに、積極的な国際共同研究を展開することで更なる強化を図り、先進的な研究成果を生み出す。 また、本学独自の生命科学研究支援プラットフォーム（マウスバンク、天然物バンク、バイオバンク等）の充実と機能拡大により、最先端的教育研究設備と環境を整備し、本学のみにならず国内外に広く教育研究リソースを提供することで、グローバルに科学全体の教育研究基盤を支えるハブ拠点を目指す。	(A-2-1-2) 生命科学系分野の被引用Top10%論文数/第4期中期目標期間（令和4年～令和9年）の年平均値を第3期中期目標期間（平成28年～令和2年）の年平均値から5%増加させる。

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
17	北海道大学	I-2 教育	(3) 深い専門性の涵養や、異なる分野の研究者との協働等を通じて、研究者としての幅広い養育を身に付けて自らの意思で研究を遂行できる能力を育成すること、アカデミアのみならず産業界等、社会の多様な方面で求められ、活躍できる人材を養成する。(博士課程) ⑤	④-1 各学院等が実施する高度な専門教育に加えて、柔軟性、適応能力、社会的・経済的価値を判断できる能力などの幅広い能力を修得できるように、卓越大学院などの優れた教育プログラムを基礎とした学院等連携による全学的かつ体系的な社会実装力養成プログラムを構築するとともに、そこで得られた能力を適切に社会へ示すことができるコンピテンスに基づいた評価制度を構築することを通じて、社会や学生のニーズの変化にも対応可能な多様な人材の育成を推進する。	(1) 令和9年度末における大学院博士課程(修士課程を除く)の標準修業年限内修了率 第3期平均比で20%以上の向上
18	埼玉大学	I-2 教育	【5】 ○学生の海外派遣の拡大や、優秀な留学生の獲得と卒業・修了後のネットワーク化、海外の大学の提供等により、異なる価値観に触れ、国際感覚を持った人材を養成する。⑩	【5-1】 ○国際本部は、各学部・研究科、英語教育開発センターと連携して、海外協定校への派遣留学プログラムを拡充する。理工系学生に向けた短期留学プログラム、全学プログラムとして2～4週間程度の短期留学プログラムを新たに設置し、実施する。	【5-1-②】 ○卒業要件として認定される単位数が16単位以上である中長期派遣留学生数を第3期中期目標期間と同等の毎年度50名程度の水準を目指す。(この水準は国立大学の中では全国で最上位にランクされるものである。)
19	東京大学	I-2 教育	(7) 学生の海外派遣の拡大や、優秀な留学生の獲得と卒業・修了後のネットワーク化、海外の大学の提供等により、異なる価値観に触れ、国際感覚を持った人材を養成する。⑫	(7-2) 【国際総合力認定制度の活用による国際性の涵養】学部学生の国際的な学習や交流の機会への参加を後押しし、世界の多様な人々と共に生き、共に働く力(国際総合力)を身に付けさせることを目的として発足した国際総合力認定制度(Global Gateway: GGG)の定着を図る。具体的には、当該制度のシステム化などにより、学部学生全員の登録と、卒業時に占めて30%の学生が国際総合力認定を受けていることを目指す。【指定国構想】	7-2-2. 卒業時のGGG認定率 30% (第4期中期目標期間最終年度)
20	東京外国語大学	I-2 教育	(6) 学生の海外派遣の拡大や、優秀な留学生の獲得と卒業・修了後のネットワーク化、海外の大学の提供等により、異なる価値観に触れ、国際感覚を持った人材を養成する。⑫	(9) 国際感覚をもった人材の養成を目指し、早期・短期の留学プログラムや、オンラインを活用した海外大学との国際連携教育を実施するとともに、学部・大学院にダブルディグリーコースを増加させる。	⑪年間の現地渡航を行う留学経験者数を2027年度までに学部在籍者数のおおよそ2学年分に相当する1,600名に増加させる。
21	一橋大学	I-2 教育	(7) 国際的視野を持ちつつ、ビジネス、法務、官庁、NPOなどのリーダーとなる高度専門職業人など、Global Captains of Industry(※)と呼ばれる人材を養成する。⑤ (※)グローバルな課題を社会科学的思想者によって現場で解決するリーダーたり得る人材	(9) ビジネススクール、法科大学院、国際・公共政策大学院等で学ぶ学生たちが、企業人、法務家、公務員等として活躍するために求める多様なニーズに応えるとともに、グローバル・ウェルフェア(※)に貢献するリーダーを育てるという要請に応えるため、ビジネススクールの国際認証の取得・定員の拡充や、修了生が学習アドバイザーや修了生ゼミを通じて後輩の教育に関与する好循環によってきわめて高い司法試験合格率を達成する「一橋モデル」と呼ぶべきグローバルの理想型を構築する。【指定国構想】 (※) 日本及び世界の自由で平和な政治経済社会の構築	13. 高い司法試験果計算合格率(2005～2019年度修了者のうち82.94%(全国一位))の維持
22	福井大学	I-2 教育	(2) 学生の能力が社会でどのようなように評価されているのか、調査、分析、検証をした上で、教育課程、入学選抜の改善に繋げる。特に入学選抜に関しては、学生に求める意欲・能力を明確にした上で、高等学校等で育成した能力を多面的・総合的に評価する。⑤	(2)-1 社会から求められる高い能力を有する卓越高度専門職業人の輩出を目指す、全学的な教育内実証体制のもと、ステークホルダー一対一に対する意図的取組の在り方を具現し、学修成果・教育成果をより正確に把握する仕組みを構築するとともに、教学IRを整備・活用し、輩出した人材が社会で求められる能力を身に付けているかを調査・分析し、その結果を踏まえ、3ポリシーの見直しを含む教育課程や入学選抜の改善を行う。	(2)-1-B 就職率: 高い水準(概ね96%前後)を維持(第4期の平均)

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
29	東京医科歯科大学	I-3 研究	(7) 真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指して基礎研究を行うために、個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に即して発展すべき社会医学分野に対して必要な資源を投入する。	7-1(12)卓越した研究を行うために、重点領域研究の推進、異分野融合研究の育成、国内外トップ研究機関との連携、卓越大学院融合研究や基礎研究コースの設置による若手研究者の創造的研究支援体制の構築などを行うとともに、研究の適切性と国際性を担保するために、研究評価と助言を行う「統合研究評価会議（仮称）」を令和4年度に設置し、研究展開を強化する。また、データサイエンスに基づいて、社会医学系研究をさらに発展させる。	1-1-2：被引用数Top10%出版物数：240報「再掲」
30	電気通信大学	I-3 研究	(2) 地域から地球規模に至る社会課題を解決し、より良い社会の実現に寄与する。研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進め、社会変革につながるイノベーションの創出を目指す。⑭	20 主たる専門分野の卓越性を基に、異なる分野の研究者を巻き込むことで新たな分野を創出し、イノベーション創出の牽引役となる人材（研究インテグレイター：Rler（7-7/74作））を育成、輩出する仕組みを構築する。また、既存の枠組みにとらわれず、イノベーション創出のために専攻や研究センターをまたがれる異分野連携を支援し、カーボンニュートラルやSDGs等の社会的課題の解決につながる研究成果の社会的活用を促進する。	(20-5) ベンチャー企業の新規起業数累計を第3期中期目標期間実績に比して約1.1倍以上とする。
31	新潟大学	I-3 研究	(7) 真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑭	【⑭-2】（脳研究所を起点とした学際的なひとと脳の研究展開と社会還元） 世界有数のひとと脳試料と、最新の脳画像解析装置を有し、脳の病を基礎から臨床まで一ヶ所で扱っている国内唯一の機関である脳研究所において、医学部総合病院と連携しながら、ミクロからマクロまでを俯瞰できるひとの“脳地図”を作製する。さらに、共同利用・共同研究拠点として、人文社会科学・自然科学をも含む国内外の脳研究を集約した“学際的なひとの脳の病態研究”を推進し、“ひとの脳の知”の世界最高水準の研究に発展させるとともに、その成果を社会に還元する。	28、脳の一生を貫通する脳地図の作製状況 【運動を司る領域（運動野一鍵体路）の脳地図の作製（第4期中期目標期間中）】
32	神戸大学	I-3 研究	(8) 真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑭	(8-1) 人文・人間科学系、社会科学系、自然科学系、生命科学系にわたる多様な研究領域の卓越人材、高度な研究設備、研究シーズを活用し、価値創造の源泉である基礎研究を強力に推進するとともに、異分野間での連携を強化し、傑出した研究成果を創出する知の集積拠点を形成する。	(8-1-3) 研究者一人当たりの科研費獲得額（新規＋継続） 【750万円（第4期中期目標期間中の累計）】
33	神戸大学	I-3 研究	(9) 地域から地球規模に至る社会課題を解決し、より良い社会の実現に寄与するため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進め、社会変革につながるイノベーションの創出を目指す。⑭	(9-2) 学内知的財産の活用を念頭に、産官学連携本部、(株)神戸大学イノベーション、学術研究推進機構を整備・強化して、学内研究シーズの“見える化”を強力に推進し、産業界との連携を促進するとともに、ファンド等の活用により大学発ベンチャーの起業支援等を通してイノベーション成果を社会において具現化する。	(9-2-1) 大学発ベンチャー新規起業社数 【30社（第4期中期目標期間中の累計）】
34	島根大学	I-3 研究	(1) 真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑭	(1) -2 宍道湖・中海を含む斐伊川水系及び島根県沿岸域を対象とした水環境研究を実施しているエスチュアリー研究センターを核としてエスチュアリーにおける水環境研究分野のグローバル研究拠点を形成する。	③令和9年度におけるWeb of Scienceにおいて、海水と淡水が混合する汽水域を示す用語であるエスチュアリー（estuary, estuarine）とラグーン（lagoon）を全てのフィールドで検索した結果が、論文数や被引用件数で国内2位以内

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
35 徳島大学		I-3 研究	【9】地域から地球規模に至る社会課題を解決し、より良い社会の実現に寄与するため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進め、社会変革につながるイノベーションの創出を目指す。⑮	【9-1】産官学連携研究や起業を目指す研究の推進によるSDGs達成へ貢献、イノベーション創出 人類共通の課題解決や新たな社会的価値を創造・イノベーション創出を目指す研究、地域、企業の課題解決を図る研究等を推進する。多様なステークホルダーとの連携により、大学の研究開発力の向上並びに民間企業等への技術移転を図る。また、URA等による重点支援によりファンディング機関、民間企業等から外部資金を獲得し、チーム研究を推進し、新産業創出・起業に向け、知財創出やスタートアップの戦略的支援等を行う。	【9-1-2】知的財産収入（第3期実績以上）【第4期中期目標期間中累計】 ※第3期実績（暫定）336,717千円（令和2年度まで） ※母掲【2-1-1】
36 奈良女子大学機構		I-3 研究	【9】若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。①①	【9-1】知の集積拠点としてのモデルとなるべく、ダイバーシティ研究環境の実現を推進する。従来の保育システムを病児・病後児にも拡張するとともに、育児・介護等に携わる教員に支援員を配置する教育研究支援員制度や、学会発表や論文発表の経費支援を行うスフィアイベント及びワーキング・グループ・パランシにらにより、ライフイベントと支援制度を引き続き活用する。これらにより、女性研究者の積極採用、研究を中断した女性研究者の復帰支援、上位職（准教授以上）の比率向上等に取り組む。	【9-1-4】奈良女子大学における女性教員比率の向上【第4期中期目標期間終了時点で41%】、女性教員採用比率の維持【第4期中期目標期間終了時点で50%】
37 東京大学		I-4 その他教育研究等	（14）知識集約・循環型社会の実現を目指す。本郷キャンパス周辺に構築されつつあるスタートアップエコシステムを、グローバル拠点「本郷インテリジェンスヒル（仮称）」として発展させる。さらに、東京大学、投資家、スタートアップ、大企業、アクセラレーターの間のネットワークを強化・国際化する。また、各キャンパスや附属病院・附属学校などさまざまな専門的施設の特徴を活かした国内の各地域と連携し、地球環境・包摂性に配慮した新たな価値創出を目指す。【独自】	（14-2）【グローバルな展開を視野に入れたスタートアップエコシステム】キャンパス周辺での知識産業集積の形成、海外拠点や学外機関との連携による世界市場を視野に入れたスタートアップ支援体制整備、東京大学が強みを有する分野・技術の方向性強化等の産学協創活動を戦略的に進める。GXやDXなどの方向性に沿って、自己資本を用いてエコシステムの開発可能性を引き出す制度を整備し、U Tokyo次世代スタートアップエコシステムとしてグローバル水準へと発展させる。【指定国構想】	14-2-1. 東京大学関連スタートアップの累積社数 650社 （第4期中期目標期間最終年度における累計）
38 東京大学		I-4 その他教育研究等	（14）知識集約・循環型社会の実現を目指す。本郷キャンパス周辺に構築されつつあるスタートアップエコシステムを、グローバル拠点「本郷インテリジェンスヒル（仮称）」として発展させる。さらに、東京大学、投資家、スタートアップ、大企業、アクセラレーターの間のネットワークを強化・国際化する。また、各キャンパスや附属病院・附属学校などさまざまな専門的施設の特徴を活かした国内の各地域と連携し、地球環境・包摂性に配慮した新たな価値創出を目指す。【独自】	（14-2）【グローバルな展開を視野に入れたスタートアップエコシステム】キャンパス周辺での知識産業集積の形成、海外拠点や学外機関との連携による世界市場を視野に入れたスタートアップ支援体制整備、東京大学が強みを有する分野・技術の方向性強化等の産学協創活動を戦略的に進める。GXやDXなどの方向性に沿って、自己資本を用いてエコシステムの開発可能性を引き出す制度を整備し、U Tokyo次世代スタートアップエコシステムとしてグローバル水準へと発展させる。【指定国構想】	14-2-3. インキュベーションサーピスをを行った会社の累計数 140社（第4期中期目標期間最終年度における累計）

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
39	滋賀医科大学	I-4 その他教育研究等	(7) 世界の研究動向も踏まえ、最新の知見を生かし、質の高い医療を安全かつ安定的に提供することにより持続可能な地域医療体制の構築に寄与するとともに、医療分野を先導し、中核となって活躍できる医療人を養成する。(附属病院) ⑩	2. 附属病院に特定看護師の実装を現実的に行い、かつ、実効のある、医療分野を先導し中核となって活躍できる医療人として特定看護師を役割分担者として育成し、タスクシフトを行う。さらに、本計画は病院経営上も持続可能であることを検証する。	②特定看護師によって行われた全身麻酔の年間件数、または全身麻酔総数に対する割合「令和9年度には、年間件数900件以上、または全身麻酔総数に対する割合20%以上とする」
40	京都大学	I-4 その他教育研究等	(12) 世界の研究動向も踏まえ、最新の知見を生かし、質の高い医療を安全かつ安定的に提供することにより持続可能な地域医療体制の構築に寄与するとともに、医療分野を先導し、中核となって活躍できる医療人を養成する。(附属病院) ⑪	【29】先端医療研究開発機構（IACT）を中心として、臨床研究支援機能の充実・強化を図るとともに、産官学連携本部と密に連携して、企業等と共同で、医学部附属病院が有する次世代医療・IPS細胞治療研究センター（KI-CONNECT）の機能や、クリニカルバイオリソース（高品質なヒト生体試料及び付随する関連診療情報）、医療リアルワールドデータ（臨床現場で得られる診療行為に基づく情報を集めた医療データ）などの様々なリソースを活用した事業を展開する。これらにより、先進的な治療や臨床研究の実施数増加、クリニカルバイオリソース及び医療リアルワールドデータの利活用促進による積極的な外部資金獲得を講じて、医学部附属病院の財務基盤強化を進める。	【29】-3 (定量) クリニカルバイオリソース利用率 40% (令和2年度34.1%) (第4期中期目標期間最終年度)
41	大阪教育大学	I-4 その他教育研究等	(8) 国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を超えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑩	(8)-2 我が国独自の学校安全の推進を目的として、一定の基盤を満たす学校安全の取組を実施している学校を認証した各地のセーフティプロモーションスクール（SPS）を中心として、隣接もしくは共通する学区を持つ複数の学校の安全を、SPSの活動を共有しながら、学校・家庭・地域が協働して推進している学区を認証する「安全協働学区認証制度（仮称）」を新たに開発し、学校種や地域の特性に応じた学校安全推進体制を構築する。	令和5年度末までに「安全協働学区認証制度（仮称）」を開発し、令和6年度から令和9年度の間に6つのモデル地区を認証する。
42	神戸大学	I-4 その他教育研究等	(11) 国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を超えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑩	(11)-1 世界最高水準の秀でた研究成果創出の基盤となる学内研究基盤の整備及び国内外の大学や研究機関・企業との連携や近隣に配備されたスーパーコンピュータ「富岳」、Spring-8（大型放射光施設）、E-デイクエンス（実大三次元顕微鏡実験施設）等の世界有数の科学技術インフラの活用により先端研究を推進し、世界トップレベルの学術成果を創出する。また、本学の教育における共同利用拠点である内海環境教育研究センター・マリンスایت（臨海実験施設）、食資源教育研究センター（農場）及び練習船海神丸を利用した共同教育の質を向上させるとともに、他機関からの利用を促進し、人材育成に貢献する。	(11)-1-1 共同研究・受託研究数（治験を除く） 【1,700件（第4期中期目標期間終了時）】
43	愛媛大学	I-4 その他教育研究等	10. 国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を超えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑩	(1) 本学が代表校を担う四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SP00）の事業や、教育関係共同利用拠点の事業を通じて、四国内及び全国の高等教育機関における教職員能力開発の機会の提供と機関を越えた交流を推進する。	1) SP00が主催する研修のうち、2時間以上確保された研修の受講者数 第4期中期目標期間末までに、延べ14,000人以上

Ⅱ) 国内の大学における最初の事例となるもので第三者機関による認定等の一定の水準の高さが担保されているもの

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
49	筑波大学	I-2 教育	5 学生の海外派遣の拡大や、優秀な留学生の獲得と卒業・修了後のネットワーク化、海外の大学と連携した国際的な教育プログラムの提供等により、異なる価値観に触れ、世界で活躍できる人材を養成する。⑦ 【4】医師や学校教員など、特定の職業に就く人材養成を目的とした課程において、当該職業分野で必要とされる資質・能力を意図し、教育課程を高度化すること、当該職業分野を先導し、中核となつて活躍できる人材を養成する。⑩	16 日本初の海外分校（海外学部）を設置することにより、海外において日本の大学の学位を取得できる教育を展開し、現地の教育機関や企業等との連携による教育モデルの改善を重ね、社会実装型の教育を展開する。【指定国構想】	25 海外分校設置に係る日本とマレーシアの各種制度的基盤を踏まえて、第4期中にマレーシア分校を設置する。
50	鹿児島大学	I-2 教育	【4】医師や学校教員など、特定の職業に就く人材養成を目的とした課程において、当該職業分野で必要とされる資質・能力を意図し、教育課程を高度化すること、当該職業分野を先導し、中核となつて活躍できる人材を養成する。⑩	【4-3】欧州獣医学教育機関協会（EAEVE）認証の再受審を目標として、産業動物臨床獣医学や動物衛生学等の実践的教育環境を産官学連携によって整備し、畜産獣医学の高度技術者養成を通して地域に貢献する。	【4-3-②】EAEVE認証の受審状況：EAEVE再認証取得
51	北海道国立大学機構	I-2 教育	【中期目標7】 獣医師養成を目的とした課程において、当該職業分野で必要とされる資質・能力を意図し、国際水準の教育課程を提供すること、当該職業分野を先導し、中核となつて活躍できる人材を養成する。⑩	【中期計画7】 畜産大学畜産学部共同獣医学課程において、カリキュラムの不断の改善や学生及び関係団体・企業等の学内外のステークホルダーとの対話によって、欧州獣医学教育機関協会（EAEVE）の認証により国際水準を満たす獣医師教育を維持し、更なる第三者評価によってその質を担保する。また、獣医師として求められる資質を身につけ、国際的視野と幅広い問題意識を持ち、多様な分野で活躍する獣医師を養成する。	①大学基準協会の獣医学教育評価の適合、EAEVE 中間評価・再受審の結果、認証の維持
52	専門教育大学	I-4 その他教育研究等	【I-4-⑩】 国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を超えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑩	【I-4-⑩-(1)】 【水準】 教員需要の減少期において、四国の国立大学が教員養成に係る人的・物的資源を共有することで、地域ブロックレベルでの教員養成機能を最適化（採用数／需要が少くない教員免許を効率的に維持、学生にとって選択できる専任教員や授業科目の豊富化）する「広域分岐協働型教員養成モデル」を提示する。 【方策】 地域ブロックレベルでの教員養成機能の効率化・高度化を両立（最適化）する「広域分岐協働型教員養成モデル」として、四国全5国立大学における「大学等連携推進法人」を活用した「連携教職課程」を設置し、教育の質保証を担保した運営を推進する。	＜01＞ 地域ブロックレベルでの「連携教職課程」の設置・運営
53	長崎大学	I-4 その他教育研究等	【9】国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を超えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑩	【9-3】 高度安全実験施設（BSL-4施設）を保有する国内で唯一の大学として実施体制を整備・充実させ、新興・再興感染症等の学術研究・応用研究の推進及び研究開発・支援人材等の育成を目的とした世界をリードする高病原性感染症の共同研究拠点を形成する。	【9-3-1】〈定性的指標〉 第4期中期目標期間終了までに、厚生労働大臣による指定を受けた上で一種病原体を高度安全実験施設（BSL-4施設）に搬入する。

Ⅲ) 政府目標に掲げられた目標値を上回るなどの一定の水準の高さが担保されているもの

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
54	広島大学	I-1 社会との共創	【1】世界トップクラスに出肩する研究大学を目指して、戦略的に国際的なプレゼンスを高める分野を定め、国内外の優秀な研究者や学生を獲得できる教育研究環境（特別な研究費、給与等）を整備する。併せて、データ基盤を含む最先端の教育研究設備や、産学官を越えた国際的なネットワーク・ハブ機能等の知的資産が集積する世界最高水準の拠点を構築する。②	【1】-1 第3期中期目標期間中に研究大学強化促進事業などにより構築した「感性脳科学」、「ゲノム編集」「デジタルものづくり」などの卓越した研究拠点を継続的に創出する仕組みを活用して、地域から地球規模に至る社会課題の解決、科学技術イノベーション創出及びSDGsやSociety5.0等の実現に資する中核研究分野を特定する。特定した分野を中心に次世代研究者育成プログラム「未来を拓く地方協業プラットフォーム」などにより培ったノウハウや本学独自の若手研究者育成制度「養成助教」を活用して、ポストドクを含む優秀な若手研究者を獲得・育成し、世界で活躍する人材を輩出するとともに、博士課程学生への生活費相当の研究専念支援金の支給や研究費支援などを充実する。これらの取組により平和を希求する総合研究大学として国際的プレゼンスを高め、優秀な研究者が世界から集積する世界最高水準の拠点を構築する。	【1】-1-2 生活費相当の研究専念支援金等を受給する博士課程学生の割合を全体で35%にする。
55	東北大学	I-2 教育	(3) 深い専門性の涵養や、異なる分野の研究者との協働等を通じて、研究者としての幅広い素養を身に付けさせるとともに、独立した研究者として自らの意思で、研究を遂行できる能力を育成すること。アカデミアのみならず産業界等、社会の多様な方面で求められ、活躍できる人材を養成する。(博士課程)④	(3)-2 包括的學生支援の展開 (No.15) ・博士課程学生の学修・研究専念環境の抜本的な改善のため、研究力強化プログラム及びキャリアパス支援プログラムを実施するとともに、博士課程学生に対する新たな高等大学院博士学生フェローシップ制度等の施策により、生活費相当額以上を受給する博士課程学生数の大幅な増加を図る。【指定国構想】	指⑥：第4期中期目標期間末までに、生活費相当額（年間180万円）以上を受給する博士後期課程学生の割合を40%に増加させる
56	豊橋技術科学大学	I-2 教育	(4) 深い専門性の涵養や、異なる分野の研究者との協働等を通じて、研究者としての幅広い素養を身に付けさせるとともに、独立した研究者として自らの意思で研究を遂行できる能力を育成すること。アカデミアのみならず産業界等、社会の多様な方面で求められ、活躍できる人材を養成する。(博士課程)⑧	4-2 学費・生活費等の学内予算、企業からの奨学金等の充実及び経済的支援制度の再構築を通じて、博士後期課程学生に対する経済支援を充実させるとともに、独立した研究者としての意思で研究を遂行できる環境を構築する。	4-2-1 経済的支援の仕組みの充実・強化（「生活費相当額を受給する博士後期課程学生」について、修士課程からの進学者の7割とする（毎年度）。）

番号	法人名	中期目標区分	中期目標	中期計画	評価指標
57	東京大学	I-3 研究	(9) 産業界等との連携・共同により、キャリアパスの多様化や流動性の向上を図り、博士課程学生やポスドクを含めた若手研究者が、産学官の枠を超えた国内外の様々な場において、自らの希望や適性に応じて活躍しその能力を最大限発揮できる環境を構築する。⑩	(9-1) 【優秀な若手研究者の獲得・支援・国際展開】各邦局におけるデネニョア・トラック・ポスドクの導入の検討を促すとともに、新期に採用した若手教員・研究員への支援・メンタリングを強化する。国際公募により若手人材を受け入れ、ライフイベントへの適切な対応もとどり、優秀な若手研究者を育成する。また、世40歳未満の特定有期雇用でない教員数を増加させる。また、世界各地から新進気鋭の若手研究者が集まり自由に研究に専念できる魅力的な環境を整備する。育児休業・復職支援制度の拡充、共用の先端的設備群等の整備などを行うほか、ライディング・センターや、統計・計量・演算・プログラミング等の専門センターや、研究員による設置を支援するとともに、全学展開を進める。研究室制をとる学部分野における優れた若手研究者については独立研究室主宰者としての活動も促す。さらに、若手研究者の国際展開を支援するために、海外の有力校との協定を活用し、若手研究者の自由で活発な往来をさらに活性化させる。海外渡航を前提としたジュニア・サバティカルを制度化する。若手研究者の中長期の海外渡航や国際コンファレンス開催などを支援する国際展開専業を東京大学の専業として継続する。海外におけるキャリア獲得も推進する。【指定国構想】	9-1-1. 40歳未満の特定有期雇用でない教員の人教 令和3年度比で10%増加（第4期中期目標期間最終年度）
58	東北大学	II 業務内容の改善及び効率化	(2) 大学の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用を進め、地域・社会・世界に一層貢献していくための機能強化を図る。⑦	(2)-3 サステナブルキャンパスの実現 (No.39) ・エネルギー使用の更なる可視化を進めるとともに、実情に応じた効率的・効果的な省エネ対策を強化し、サステナブルキャンパスの実現とSDGsへの貢献のため、カーボンニュートラルへの取組を推進する。	指④：2030年度政府目標（2013年度比△46%）を踏まえ、 た本学の目標である△50%達成に向けて、二酸化炭素排出量を第4期中期目標期間末までに原単位で24%削減する

令和9年度 高等教育局・大臣官房文教施設企画・防災部 概算要求関係資料

目次

1. 令和9年度 高等教育局の概算要求の考え方	
-強靱な高等教育への転換に挑戦する10の重点施策-	3
2. 日本人学生の海外派遣、外国人留学生の受入れ・定着、 教育の国際化の推進	15
3. 高等教育の修学支援の充実	21
4. 私学助成関係	24
5. その他国公立大学等を対象とした事業等	38
6. 大学改革推進委託費等	51
7. 国立大学施設整備関係	59

- **骨太の方針2026・日本成長戦略**を踏まえ、国内投資を引き出し、戦略17分野を中心にサイエンスやアートの力で我が国を力強く成長させるとともに、成長を支え、公正さと尊厳が尊重される社会を担う人材を育成するための**高校から大学、大学院までの人材育成システムの体系的改革**を強力に推進。
- 具体的には、①急激な18歳人口減少（2025年 110万人→2040年 74万人）を踏まえた**大学の規模適正化**と、②分野や地域のリバランスや戦略17分野を牽引し地域を支える人材育成などの**機能強化**を**一体的**に展開。そのために、**新たな投資枠**も活用し**これまでの大学政策を大きく転換**。

高校教育改革

文理の双方の素養を有する人材の育成等の普通科改革、アドバンス・エッセンシャルワーカーの育成等を担う専門高校の機能強化、地理的アクセス確保等

“知的修羅場”としての高等教育への転換

（骨太2026）
・文理分断の傾向が強い大都市圏の大学を始めとする…人社系のダウンサイジング及び理数分野併修を通じた質の向上
・海外留学の一層の推進など多様性の中で価値を創造する人材育成

【課題】 ホワイトカラー需要が高かった工業化社会時代からの**質・量ともに密度の低い大学教育**では、我が国の創造的成長をリードする人材育成が困難

※ST比（学生教員比率） 36.9人（社会科学）⇔6.4人（理学） 1週間の学習時間推計（最終学年） 23.7時間（社会科学）⇔33.2時間（理学・工学）、42.8時間（保健）

① **高等教育の学びの質的転換による創造的人材育成～知的修羅場体験～** 165億円（新規）
ST比を改善し、留学などの知的修羅場体験を通じて、AI native時代に必要な、自分の頭で考え、判断し、その結果の責任を引き受ける力の基礎を養う大学教育を100学部（3年で300学部）に厳選して支援（全国には2,700学部が置かれており、そのうちST比1:25以上は800学部以上）

② **AX実装人材育成** 35億円（新規）
文理分断を越えて、AIを実践的に使いになり、新たな価値の提示などのAXを推進できる人材育成プログラム認定スキームを刷新

戦略17分野を牽引する理工・デジタル等の成長分野への転換と文理分断からの脱却

（骨太2026）
・成長分野への学部再編
・17の戦略分野の高度人材育成
・高専の新設・機能強化
・文理分断の傾向が強い大都市圏の大学を始めとする成長分野の重視や人社系のダウンサイジング・理数分野併修を通じた質の向上

【課題】 高校生の半が普通科文系、大学生の半が人文・社会科学系でその多くは理数の学びから離れている状況やこの**文理分断**の傾向が強い首都圏・大都市圏の伝統的な大規模大学の圧倒的なブランド力のなか、18歳人口の急減により地域の医療やインフラ、産業を支える小規模大学が撤退したり、**成長分野を支える理数・デジタルやメディカル分野を学ぶ大学院生が確保できなくなったり**が見込まれ、我が国の成長や地域を牽引する人材が払底。

※（2040年人材需給予測）職種別：余剰＝事務職437万人、不足＝AI・ロボット等利活用人材▲339万人、現場人材▲260万人／学歴別：不足＝院卒理系▲27万人
学部段階の理工農・医療系で学ぶ学生を22万人を24万人（2040年）に、理系大学院生の不足27万人（〃）を解消すべく、まずは2030年までに修士5.5万人→6.4万人、博士1万人→1.4万人にする必要

③ **成長分野転換、17分野人材育成、高専の新設（成長分野転換基金）** 1,100億円（基金積み増し）
首都圏・大都市圏の11の伝統的大規模大学の理工・デジタル系等の成長分野への学部転換や数理分野併修、愛媛大学（造船）など17分野人材育成、滋賀、愛知、福岡市等の高専新設等を複数年度にわたって強力に推進

④ **戦略分野を先導する大学院教育の質的転換** 376億円（対前年度 + 370億円）
大学院での人材の目詰まりが生じないように、戦略17分野の土台となる5学問領域（資源・エネルギー、物理学・工学、機械・電気（電子）技術、情報・通信技術、生命科学・化学）の大学院を質・量両面で充実し、優秀な学生を確保・育成

地域の維持に不可欠な社会的基盤機能を担う人材の確実な育成と供給

（骨太2026）
・地域の医療・介護・福祉、産業、インフラの維持に不可欠な質の高い人材養成
・専門高校・短大等の一貫課程編成

【課題】 人口減少の影響は**地域の医療、産業、インフラを支える人材を確実に輩出している中小規模大学を直撃**。このままでは、これらの人材育成の維持が困難。
※全都道府県のうち、大学進学時に人口の流出超過となるのは東京都・大阪府・愛知県等以外の38道県
2040年には青森県においては、弘前大学医学部を除いて全ての学部が定員割れや撤退との試算も。

⑤ **地域社会を支える「持続可能な地域高等教育システム」の確立** 161億円（対前年度 + 154億円）
各地域の医療、産業、インフラを支える人材需要や社会構造の変化を踏まえた人材育成方策を知事を中心に協議し、それを踏まえた大学等の再編・統合・転換、高校・大学等の一貫的連携等による地域の高等教育の規模の適正化と機能の最大化・最適化を図るシステムを確立

⑥ **地域医療人材養成体制最適化** 20億円（新規）
看護師や医師をはじめとした医療人材の安定的な確保・定着に向けて、「地域枠」の抜本的拡大・体系的な地域教育強化

成長戦略・地域未来戦略を実現に導く基盤的経費の抜本的充実と重点的配分の加速

（骨太2026）
・大学における研究活動を安定的、継続的に支える国立大学法人運営費交付金の大幅な拡充
・国立高等専門学校機構運営費交付金の着実な確保
・高専の新設・機能強化
・私学助成の成長分野や地域を支える人材育成等への重点化・充実
・大学病院の…教育研究機能や経営力の強化・処遇改善

【課題】 近年の物価・人件費上昇等により基盤的経費のうち大学が**機動的・戦略的に教育研究活動に投資する財源が減少**し、安定的・継続的な教育研究が困難

※消費者物価指数 +2.7%（2024→2025年）、ヘリウムは8.6倍、診断用・研究用試薬類は4.3倍の価格に（2010→2026年）

2025年度人事院勧告の2026年度への影響（国立大学）：人件費 対前年度比 +2.6% 国立大学全体の教育研究設備等の価値は取得時と比較して80%以上減少

⑦ **教育研究活動を安定的・継続的に支える国立大学法人運営費交付金の大幅拡充** 1兆2,512億円（対前年度 + 1,541億円）
成長分野や産業クラスターをリードする教育研究活動や組織体制強化、設備整備のため、物価・人件費上昇を踏まえ運営費交付金を大幅拡充

⑧ **国立高専運営費交付金の拡充等による高専機能強化** 891億円（対前年度 + 260億円）
17分野の教育研究に資する教育活動の充実、設備整備等に向け、物価・人件費上昇に対応しつつ、運営費交付金を大幅拡充

⑨ **私学助成による成長分野や地域を支える人材育成等への重点化・拡充** 4,803億円（対前年度 + 737億円）
定員未充足に係る減額措置（▲171億円）、ST比の高い大学等への減額措置（▲277億円）や合併等に向けた支援などを行う一方で、理工農・デジタル系分野や地域を支える人材育成、研究力強化等への重点化・拡充（+310億円）などのメリハリある支援を実施

【課題】 **過度な診療傾倒で、教員の教育・研究時間の確保が困難**

⑩ **大学病院機能のリバランス** 633億円（新規） 教育研究の-effortを高め（35.5%→50%程度）、診療-effortの適正化により大学病院の教育研究機能を強化

※ 大学病院勤務医全体の22.2%が研究時間週0時間

※上記10の重点施策に加えて、意欲ある学生が物価上昇下においても学びを諦めることがないよう、**修学支援に係る制度を着実に実施（事項要求）**

※右上の金額は、高等教育局総額3

高等教育の学びの質的転換による創造的人材育成事業 ～知的修羅場体験事業～

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

165億円

165億円

(新規)



文部科学省

2031年度までの総額 3,368億円

背景・課題

- ✓ 18歳人口を含めた人口減少期を見据える中、今後の日本の創造的な成長に資する人材育成のため、**量的規模の適正化を図りつつ、学生一人一人の学びの密度を最大化する高等教育の学びの質的転換**が急務。
- ✓ AI時代にイノベーションをけん引し、グローバルに活躍する人材を育成する真に社会に求められる大学・学部への変革のため、**文理併修と知的鍛錬を体系的に学修するための抜本的な教育改革が重要**。

事業内容

人口減少下において量的規模の適正化を図りつつ、きめ細かい学修環境による少人数体制の文理融合教育とともに、留学による徹底的な知的修羅場体験を実現する学部教育改革を支援。**学生一人一人の能力を最大限に伸長する学修環境への質的転換を図る。**

学修環境の
質的転換の基準

学生の目的意識・ST比(教員1人当たり学生数)・インタラクティブな教育の比率

入学時に備える能力の可視化・体系的な教育課程と学位取得ステップ・学位授与の明確な基準・水準

→ 取組を通じて、**AI時代に必要な問題設定力・決断力・統率力・胆力（責任を取る覚悟）の資質・能力を育む**

【取組イメージ】

①きめ細かな少人数体制での文理融合教育

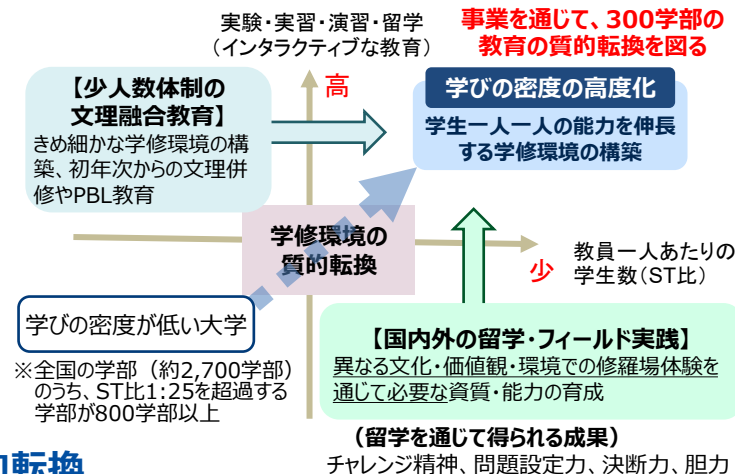
初年次から、数理・データサイエンス・AI（MDA）の初年次教育への導入、AI教育の強化、PBLによる双方向教育を体系的に学修できる教育課程を構築

→ 上記の科目設定および必修化とともに、入学時に数理的スキルの確認を課す

②国内外の留学・フィールド実践を通じた知的修羅場体験の充実

①とともに、国内外のさまざまなフィールドでの一定期間（1か月以上）の実践教育（知的修羅場体験）を必修化 **海外留学支援者数：2.2万人（2026年度）→10万人（2031年度）**

体系的な教育改革



**①と②を必修化する体系的な教育課程及び学修環境の構築による学びの質的転換
我が国の創造的な成長に資するAI時代に適合したリーダーシップを有する人材の育成**

【支援内容】 支援対象：約100学部

少人数・MDA教育に対応した学修環境の構築、渡航体制の準備 【組織支援】 90億円

国内外での実践教育に学生を派遣する際の渡航経費 【個人支援】 74億円

【事業実施期間】 5年間

【申請要件】

- 支援学部に対し、質の高いきめ細かな少人数教育の体制構築を求める
⇒**ST比を事業終了後に1:25程度に改善**
- 一定期間以上の国内外の留学・フィールド実践を必修化する 等

授業料収入に依存しない、収入構造の多元化等
による持続可能な経営体質へ

(担当：高等教育局大学振興課、参事官（国際担当）)

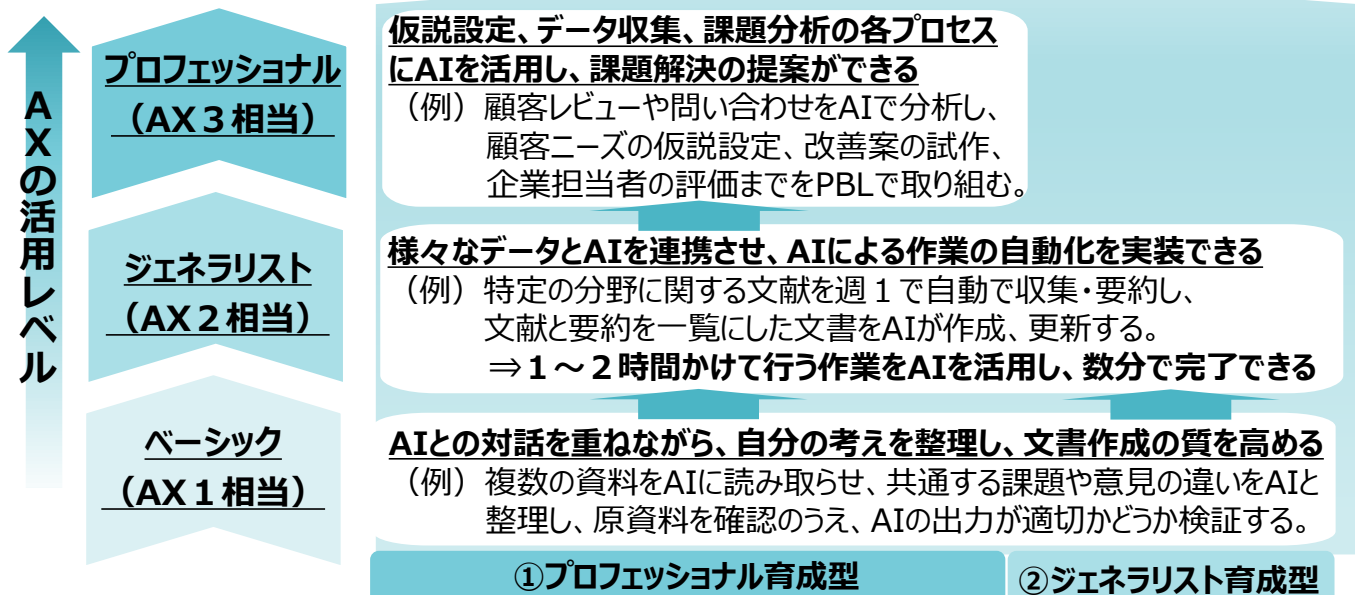
背景・課題

- 産業や職種によらずあらゆる場面でAIを活用していくAI社会の実現のためには、**現場とAIの双方を理解し、AIを実践的に活用して、生産性向上や新たな価値を提示できるAX（AIトランスフォーメーション）を推進できる実装人材の育成が急務。**
- 数理・データサイエンス・AI（MDA）教育プログラム認定制度を通じ、全国の大学・高専においてAIの概念や留意事項に関する把握や、社会での応用も含めた基礎的な素養は涵養してきたが、**イノベーション創出につながるようAIを実践的に使いこなしていく経験が必要不可欠。**

事業内容

- 企業や自治体等が抱える課題について**AIを活用して解決する実践的なPBL学習の強化や、外部機関が実施する一定の質が保証されたAIの実践力を養う講座の受講により単位認定等**を行うなど実践的なAX人材を養成する大学・高等専門学校との先進的な取組を支援。

<育成する人材のイメージ>



<企業における活躍のイメージ>

- 複数の業務からなる一連の工程を可視化し、AIに代替できる業務を洗い出し、プロセス全体を刷新できる。
(例) 商品受注から入金確認までの各工程を見直し、AIを活用して二重入力や確認待ちをなくすシステムを設計
- 企業内の様々なシステムとAIを連携させたうえで、**担当業務の一部を、AIに任せて、自動化**できる。
(例) 売上、在庫、天候などのデータをAIに整理させ、品切れや売れ残りを減らす仕入案をAIが毎日作成
- 担当業務においてAIを活用し、**業務を効率化**できる。
(例) 複数の請求書から、AIが取引先名、金額、支払期限等を読み取り、作成した集計表を担当者が確認

期待される効果と中長期的な視点

営業、経理等が担う業務においても、AIを活用して付加価値を生み出す人材育成事例を創出

創出した事例から、全国の大学・高専への普及展開に向けた課題等を精査し、改善

MDA教育プログラム認定制度の見直し検討も含め、全国の大学・高専への普及・展開につなげる

想定経費	設備整備（生成AI導入、演習環境整備） 人件費（学生へのメンター業務等） 活動費（企業と連携したセミナー開催等）
事業実施期間	令和9年度～令和12年度（予定）
件数・単価	【①②の拠点形成補助】①10拠点 × 1.4億円 ②20拠点 × 1.0億円 【審査・評価業務補助】1箇所 × 1.0億円

(担当：高等教育局専門教育課)

大学・高専機能強化支援事業（成長分野転換基金）

令和9年度要求・要望額	1,100億円
うち「強く豊かな日本」投資枠	1,100億円（新規）
令和7年度補正予算額	200億円
令和4年度第2次補正予算額	3,002億円



文部科学省

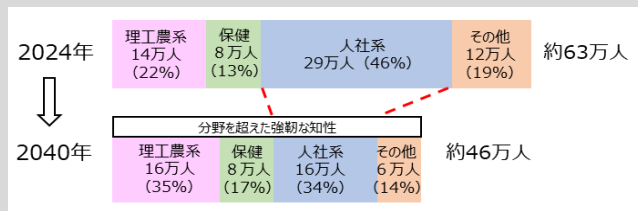
現状・課題

- **少子高齢化**に加え、2040年には我が国の**産業構造の大きな変化**が予想され、事務職（437万人）が余剰となる一方で、**AI・ロボット等利活用人材**（▲339万人）や**現場人材**（▲260万人）が**大きく不足**する見込み（※）であり、これらの不足する人材を輩出する**理工・デジタル系分野の学部定員が未だ少ない**状況。

（※）「2040年の就業構造推計（改訂版）について」経済産業省 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会（令和8年3月5日）

- また、骨太の方針2026（2026.7.21閣議決定）では、「**理工・デジタル人材育成を含む大学・大学院等の機能強化**のため、**成長分野への学部再編**、**17の戦略分野の高度人材育成**や、（中略）**高専の新設・機能強化**、**文理分断の傾向が強い大都市圏の大学を始めとする成長分野の重視**や**人社系のダウンサイジング及び理数分野併修を通じた質の向上**（中略）など多様性の中で価値を創造する人材育成を進める」と記載。

【少子化に対応するための大学における文理分断の改善イメージ】
（仮に、大学の学部 理工農系+保健のシェアを増大とした場合）



（※）理工農系、保健の数には、その他区分のうち理工農系・保健に関連する者の推計を含む。

将来の産業構造変化等を見据え、大都市圏の大学も含めた理工・デジタル系等の成長分野への学部転換等や文理分断からの脱却を進めるとともに、大学・高専の戦略17分野に係る人材育成や高専の新設等を一層強力に促進するに当たり、現在の基金残高では不足する金額を積み増しつつ、支援内容の拡充・見直しを図る

支援内容

（１）大規模文理横断転換枠（現行の大規模文理横断転換を拡充）

【支援内容】「成長分野転換支援委員会」による伴走支援のもと、**大都市圏の大規模私立大学**を主眼にした**大規模な理系転換**や人文・社会科学系学部の入学定員のダウンサイジングによる**ST比**（学生教員数比率）**改善**、**理数分野併修**による**教育の質の向上**等を行う際に必要となる土地取得費、施設・設備整備費、教員人件費等を支援。

【支援対象】公私立の大学

【支援期間】最長10年支援（令和14年度まで受付）

【支援総額】**80億円**まで（現行の40億円から引上げ）

※ダブルメジャーを導入するなど高度なレベルの文理融合教育を実施する場合も支援対象。

※首都圏・大都市圏に所在する大規模私立大学 **11大学が理系転換・文理分断からの脱却を具体的に構想**

（２）高等専門学校支援枠（現行の高度情報専門人材育成枠と重点分野支援枠の一部を統合の上、拡充）

【支援内容】**高専の新設**や、高専における**戦略17分野の人材育成**（高専の学科、コース等の設置・拡充）など体制強化に伴い必要となる施設・設備整備費、教員人件費等を支援。

【支援対象】国公私立の高専

【支援期間】最長10年支援（令和14年度まで受付）

【支援総額】10億円まで（**高専新設**に関する取組は**40億円**まで（現行の20億円から引上げ））

※滋賀県・愛知県・福岡市等が**高専新設を具体的に構想**

（３）成長17分野支援枠（現行の成長分野転換枠と重点分野支援枠の一部を統合の上、拡充）

【支援内容】日本成長戦略の「**戦略17分野**」や、第7期科学・技術イノベーション基本計画の「**重要技術領域**」の人材育成に関する大学における学部開設や大学院の専攻設置等の体制強化に必要な施設・設備整備費、教員人件費等を支援。

【支援対象】公私立の大学学部、国公私立の大学院

【支援期間】最長10年支援（令和14年度まで受付）

【支援総額】学部に関する取組は20億円まで、大学院に関する取組は10億円まで

※愛媛大学（造船分野）・立命館大学（宇宙分野）等が**戦略17分野の人材育成に向けた体制強化を具体的に構想**

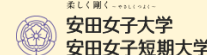
これまでの支援実績

令和8年度7月までに**4回の公募**を実施し、**計272件**を選定

成長分野転換基金の活用状況（例）

○安田女子大学 理工学部【広島県】

2025（R7）開設、入学定員：180名



#ポイント

- ✓ **全国初の女子大理工学部**（生物科学科、情報科学科、建築学科）
- ✓ 「地域連携センター」を設置し、地域・産官学と連携したフィールドワークやPBL等、実践的な学びを促進



○熊本大学 半導体デバイス課程【熊本県】

2024（R6）開設、入学定員：40名

※3年次編入を含む



#ポイント

- ✓ **半導体技術者・研究者の育成に特化した国内初の組織**（学部相当）



○滋賀県立高等専門学校【滋賀県】

2028（R10）開設予定、入学定員：120名（予定）



#ポイント

- ✓ **約40年ぶりの公立高専新設**
- ✓ **滋賀県内初の高等専門学校**
- ✓ **地元産業界における情報技術系人材の需要に対応する人材育成を推進**



これらの取組をはじめ、基金での支援総額は**約2,000億円以上**であり、これを踏まえた基金残高は**約1,000億円**となる見込み
残高約1,000億円は全額執行する予定であり、今次要求分も順次執行予定

期待される効果

本施策等を通じて、2040年までに約2万人の理工系学部定員の増を実行し、2040年における我が国の学部学生の理工系割合を5割に高めることにより、産業構造の変化に対応できる人材を育成・輩出し、一人一人の豊かさや我が国の国際競争力の向上、新たな価値の創造等に資する

（担当：高等教育局専門教育課）

「成長分野転換基金（大規模文理横断転換枠）」各大学の検討状況

- ✓ 首都圏・大都市圏に所在する、長い伝統を有し選抜性の高い私立大学 **11大学が理系転換・文理分断からの脱却を具体的に構想し、基金活用の意向を表明。**

大学名	検討状況
早稲田大学	✓ 全学的な情報・AI教育組織の設置やダブルメジャーの実施について構想中 ✓ 学部学生数の減とともに大学院の拡充を検討
慶應義塾大学	✓ 他の首都圏・大都市圏の私立総合大学に比べ自然科学系の比率が高いが、今後とも充実を図る ✓ 文系学部において文理融合のダブルメジャーの実施や、全学的な情報系教育組織の設置に向け検討中
上智大学	✓ 2027年度に理工学部デジタルグリーンテクノロジー学科を新設予定 ✓ 全学科の学生を対象に、データサイエンス、思考と表現、人間理解、身体知、展開知の各領域から成る「基盤教育」を、生涯学び続ける力を育てる全学共通科目として展開中 ✓ グローバル教育、リベラル・アーツ及び理工系分野を掛け合わせ、文理超克を目指す新たな教育プログラムを検討中
学習院大学	✓ 既存の6学部のうち5学部（法、経済、文、理、国際社会科学）において、データサイエンスを副専攻等とする取組を展開 ✓ 今後、データサイエンス関係の学部等設置について検討中
明治大学	✓ 従前より理系人材育成及び分野横断型教育を推進 ✓ 更なる理系人材育成の強化に向けて検討中
青山学院大学	✓ 2027年度渋谷キャンパスに「統計データサイエンス学環」を設置予定 ✓ ダブルメジャーの推進や理工系学部が集積する相模原キャンパスの充実を検討中
中央大学	✓ 2027年度にスポーツ情報学部（仮称）、2028年度に情報農学部（仮称）を設置予定。理系分野の学部学生比率は約19%から約26%に高まる見込み ✓ 2029年度以降、文系学部の定員割譲を前提に、既存の文理融合学部における教育課程再編を想定した理系拡充を図り、理系分野の学部学生比率をさらに高める構想を鋭意検討中
法政大学	✓ 人文・社会科学系学部の定員を減じ、理工系学部の拡充を構想中
関西学院大学	✓ 文系学部からの定員移転による理工系学部の拡充・再編、文理融合学部の新設等の改革案を検討中
関西大学	✓ 社会科学系学部の定員を減らして教育の質を高めるとともに、将来の社会変化や産業構造の転換を見据え、従来の枠組みにとらわれない新たな学部・学科構成による理工系学部の拡充・再編を検討中 ✓ 次世代を担う理工系人材の育成に向けて、複数の学問領域を横断して学ぶことができる教育の設計を検討中
立命館大学	✓ 「成長分野転換枠」を活用し、2028年度に生命科学系を65名増員予定 ✓ 「重点分野支援枠」を活用し、2028年度に宇宙・地球分野（M100名、D15名）の研究科を新設予定 ✓ 更なる理工・デジタル分野の強化に向けて、文系学部においてダブルメジャーの実施を含め検討中

戦略分野を先導する大学院教育質転換事業(結晶(KESSHO))

Knowledge Empowerment and Student Success in Higher Education Organization

令和9年度要求・要望額

うち「強く豊かな日本」投資枠

(前年度予算額)

376億円

376億円

6億円※)文部科学省



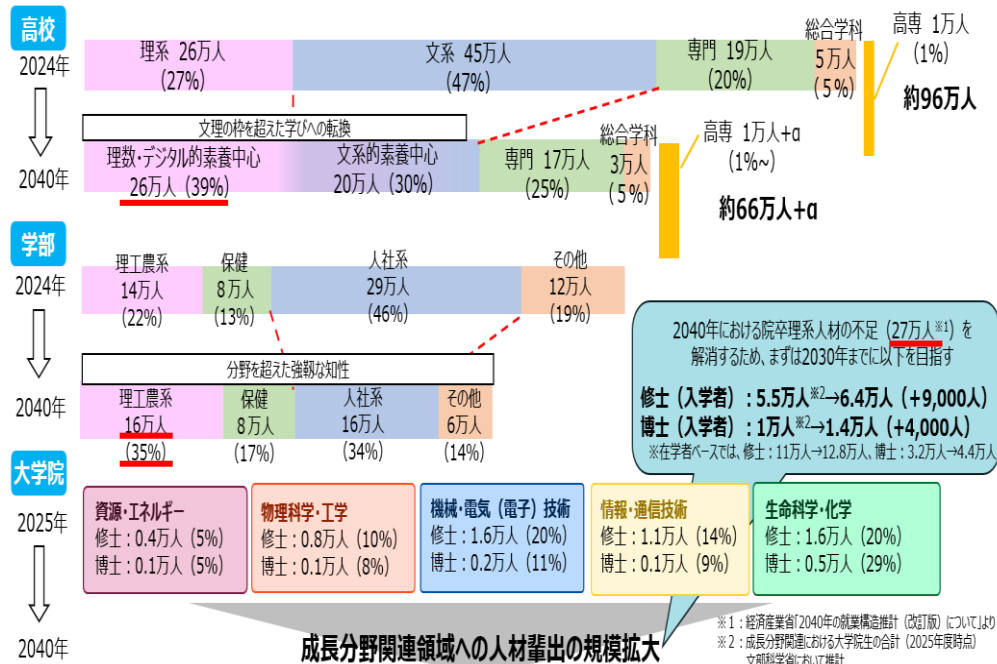
2031年度までの官民投資総額：3,730億円 ※半導体人材育成拠点形成事業

現状・課題

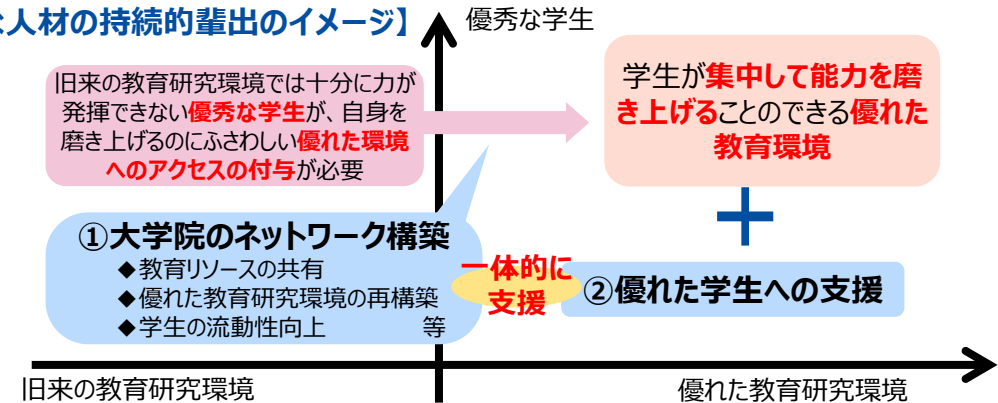
- 将来の社会・産業構造変化を見据え、今後、成長分野を牽引する人材が学部から大学院に進学し、より高度な専門人材へと成長するため、**高度な教育研究環境により多くの学生を送り込むことで、旧来の教育研究環境に学生が囚われることによる「人材の目詰まり」を解消することが必要。**
- 加えて、**優秀な学生が優れた環境で集中して自身の能力を磨き上げるための仕組みを構築することが不可欠。**

事業内容

【高校～大学院の一体改革による成長分野関連領域の拡大イメージ】



【優秀な人材の持続的輩出のイメージ】



① 大学院教育の高度化(研磨(KENMA)) 81億円(うち政府投資額69億円)

大学院研究科のネットワーク化により学生の流動性を高め、教育研究レベルの引き上げを実現

- ・個々の研究室単位での教育研究から複数の大学院で鍛錬される教育研究への転換
 - ・論文数等にとらわれない、研究者として自立して研究活動を行うに必要な能力等を評価する学位審査(学外審査員登用必須化、指導教員以外の教員による審査委員会構成等)
 - ・本人の責任によらず標準修業年限を超過する優秀な学生に対する在学関係及びコスト負担の明確化
 - ・大学院生の就活時期も含めた修了後のキャリアパスの明確化に向けた適切な配慮
- ※半導体人材は「半導体人材育成拠点形成事業」もあわせて継続して支援。
※設備整備は政府投資：企業出資＝1：1、共同研究費は一部企業に負担してもらうことを想定。

件数・単価 20箇所×約3.2億円

事業実施期間

令和9年度～令和15年度(7年間)

② 優秀な学生へのインセンティブ(原石(GENSEKI))

311億円(うち政府投資額306億円)

・博士課程進学を前提とした修士課程学生支援

・修士・博士一貫教育課程の支援(本人の責任によらず優秀な学生が標準修業年限を超過する場合の一時的な手当てを含む)

※修士課程の学生については大学が雇用し、博士課程の学生については大学又は企業が雇用することを想定。

また、博士課程の人件費については政府投資：企業出資＝2：1を想定。

件数・単価 11,000人×最大280万円

事業実施期間

令和9年度～令和15年度(7年間)

(担当：高等教育局大学振興課・専門教育課)

地域社会を支える「持続可能な地域高等教育システム」再構築事業

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

161億円
161億円

(新規)文部科学省



2031年度までの総額 1,217億円

2040年を見据えた課題

- 産業構造とこれに伴う人材需要の変化
⇒ **理工・デジタル系人材や現場人材の不足、育成する人材のミスマッチ**
- 急激な18歳人口減少と大都市圏への流出
⇒ 地方では**医療・福祉、産業、インフラの維持に不可欠な人材が不足**

【職種間の需給ミスマッチ(2040年)】

事務職: 437万人[余剰]
AI・ロボット等利活用人材: ▲339万人[不足]

【大学進学者数見込】

2026: 63万人
⇒ 2040: 46万人

【地域の人材育成分野のミスマッチ(2040年)】

都市部(1都3県): 193万人[余剰]
地方(上記以外): ▲194万人[不足]

【大学進学時の流入出(2024)】

流入超過: 9都府県
[東京都・大阪府・愛知県 等]
流出超過: 38道県

地域の量的規模の適正化とともに、地域の高等教育機関の機能の最大化 2040年を見据えた「持続可能な地域の高等教育システム」を連携・再編・統合等により再構築

事業内容

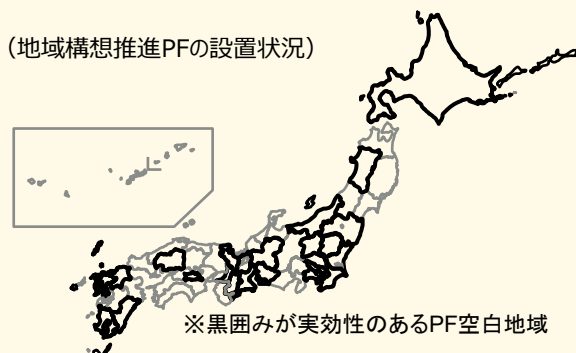
1. 実効性ある地域構想推進プラットフォームの構築・拡充

【要求・要望額：80億円】

- 知事・学長等の産学官金等が連携し、人材需給を踏まえた**実効性のある人材育成、アクセス確保方策を協議・実行**
- 17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする地域に不可欠な幅広い人材の育成・確保の取組を地域一体で推進
⇒ **域内の持続発展に向けた機能強化策を実効性を持って強力に推進**

【支援概要】

各分野に精通するコーディネーターチームの編成に係る人件費、組織的な運営体制の整備・運営に必要な経費等を支援



※黒囲みが実効性のあるPF空白地域

【件数・単価】

40件 × 2億円

プラットフォームで協議した施策の実行

2. 人口減少期における規模の適正化と持続可能な高等教育システムの再構築

【要求・要望額：80億円】

● 規模の適正化と人材育成分野のリバランス

→ 地域の人材需給の分析を踏まえ人口の流入出状況、域内の収容力を勘案17の戦略分野や産業構造の変化に対応する理工・デジタル人材の育成

● 高等教育のアクセス確保により地域の維持に不可欠な質の高い人材の育成

→ 医療・介護・福祉・産業・インフラ等に資する人材
学校種を超えた高校・大学等の一貫的連携

【支援概要】

① 再編・統合・転換、これらを見据える大学間連携を行う大学群の形成

⇒ 教育組織の再編・統合・転換への支援、設置者を超えた大学等連携推進法人等への支援

【件数・単価】 15件 × 1～8億円

② 高校・大学等の一貫的な連携により地域を支える人材を育成する抜本的な教育改革

⇒ 専門高校と短大等の接続による5年一貫課程の構築等により、地域を支えるエッセンシャルワーカーを早期段階から育成

【件数・単価】 20件 × 1.5億円

大学・学部等の再編・統合

文理融合を見据えた人社系ダウンサイジングと成長分野への転換

大学群の融合による教育資源の共有・効率化

エッセンシャルワーカー育成強化

(担当：高等教育局大学振興課)

2040年に向けた地域医療人材の養成体制最適化事業

令和9年度要求・要望額 20億円

うち「強く豊かな日本」投資枠 20億円

(新規)



文部科学省

現状・課題

今後急速な人口減少が進む中で、医学部をはじめ、全体として定員が過剰となることが推計されている中で、規模の適正化が必要となっている。

一方で、地域での医療人材の需給状況を把握した上で、**地域偏在の解消**に向けた計画的な人材確保に取り組まなければ、地方における**養成基盤の崩壊や人材確保の深刻化が現実的なリスク**となっている。

2040年を見据え、地域の医療の維持に不可欠な質の高い人材の安定的な養成体制等を確保するため、**現状の入学定員等のダウンサイジングと地域の人材確保を両立させることが重要**となる。

事業内容

令和8年度から開始した「地域構想推進プラットフォーム」構築等推進事業等を基盤として、「**医療系分野に関する協議の場**」等における、**医療人材の需要・供給の状況把握、医療提供体制や人材確保に関する対応策の策定**といった取組を前提として、**道県と大学が協働し、地域人材の確保に効果的な「地域枠」を恒久定員枠内に抜本的に拡大**する取組を支援する。

※道県に対する厚生労働省による支援と協働。

事業実施期間 5年間（予定） 件数・単価 2メニュー×10件×1億円

医療人材の確保が困難となることが想定される地域¹における安定的な人材の確保・定着に向けて、**恒久定員枠内で「地域枠」を導入し、体系的な地域教育（遠隔地を含む）を強化する学部等**を支援。

●メニュー1：看護職員の確保（令和9年度：10件）

道県内における養成大学等の連携・再編・集約化を促進²するとともに、地域定着を目指したカリキュラムの開発や実習指導のサポート体制の構築等の取組を支援。

●メニュー2：医師・歯科医師・薬剤師等の確保（令和9年度：10件）

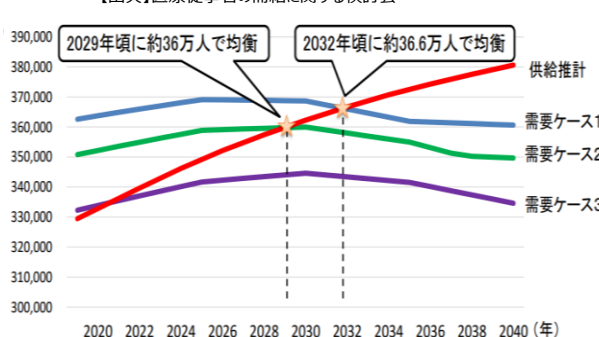
医師・歯科医師・薬剤師等のいずれかの職種について、地域定着を目指したカリキュラムの開発や実習指導のサポート体制の構築等の取組を支援。

¹ 四大都市圏のうち、2024年時点で大学進学時流入超過となっている都府県（東京、神奈川、愛知、京都、大阪、福岡）以外の41道県が対象

² 「地域社会を支える「持続可能な地域高等教育システム」再構築事業」（新規）により支援

■令和2年度 医師の需給推計

（人） 【出典】医療従事者の需給に関する検討会

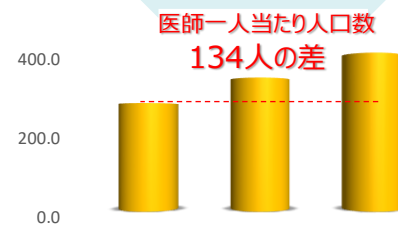


※2040看護師需給推計については「看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会」（厚生労働省）で検討中

2033年度までの総額 246億円

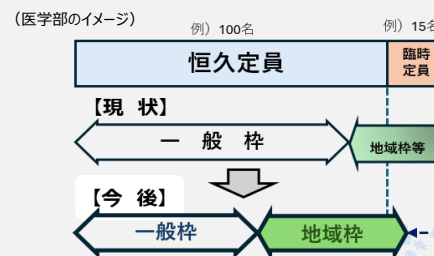
■医師一人当たり人口数（東京都・青森県）

東京都 288.4人 全国平均 356.0人 青森県 422.1人

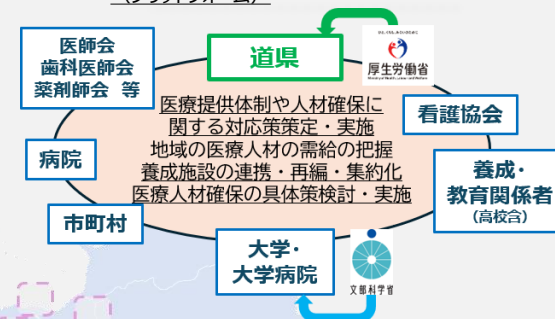


【出典】厚生労働省HPより文部科学省作成

■恒久定員内地域枠の拡大



■医療系分野に関する協議の場（プラットフォーム）



■真に地域医療人材を輩出する大学が存続



アウトプット（活動目標）

令和9年度	令和10年度	令和11年度	計
10件 (延べ20学部)	16件 (延べ32学部)	15件 (延べ30学部)	41件 (延べ82学部)

短期アウトカム（成果目標）

地域医療に貢献する人材の継続的輩出

地域枠を活用した卒業生の地域定着率

100%

長期アウトカム（成果目標）

すべての地域での医療体制の維持

2040年 100%

(担当：高等教育局医学教育課)

＜教育研究設備の残存度の推移＞

残存度の低下
⇒設備の老朽化の進行が
新規導入を上回っている状況

取得時と比較して
80%以上の価値が減少

年	残存率 (%)
2008	40.4%
2009	41.6%
2010	37.4%
2011	34.1%
2012	31.3%
2013	30.3%
2014	27.1%
2015	22.8%
2016	19.1%
2017	16.4%
2018	15.6%
2019	14.0%
2020	14.4%
2021	14.9%
2022	14.8%
2023	15.5%
2024	17.3%
2025	18.0%

※残存率＝工具・機器・備品・機械装置の簿価/取得価額 (文部科学省作成)

高専（KOSEN）の機能強化の推進

令和9年度要求・要望額	891億円	 文部科学省
うち「強く豊かな日本」投資枠 （前年度予算額）	260億円 631億円	
（令和7年度補正予算額）	70億円	

我が国の成長戦略の実現に向け、国立高等専門学校の実践的・創造的な技術者育成や研究力を強化

主な増額要求のポイント

成長戦略の実現に向けた人材育成

▶ 成長戦略17分野を中心とした高専の教育研究機能の強化、国際化 教育研究プロジェクトとして48億円拡充

◆ 教育カリキュラムの高度化

- 成長分野をけん引する半導体、デジタル、エネルギー（蓄電池、風力）、宇宙、造船等の教育カリキュラムの構築を産学連携で推進



半導体デバイス工学における
学生実習の様子

◆アントレプレナーシップ教育の充実、スタートアップ創出支援

- アントレプレナーシップ教育と、地域中小企業等・地域課題を掛け合わせ、イノベーションを創出する高度な社会実装教育を強化
- 起業家等の専門家によるモニタリングを実施し、スタートアップを実践



起業家工房での活動の様子
（弓削商船高専）

◆ 高専における学びの充実

- AIを安全に活用する環境を整備し、学生によるAI開発・実証を連動させ、専門分野で活躍できるAI人材を育成
- フィジカルAI時代に即したものづくり教育
- 次世代の海洋人材育成の推進



◀ロボコン2025の決勝戦
（旭川×熊本）の様子



高専生によるフィジカルAIを活用したものづくり例▶
（豊田高専「Pipe Eye」）

自動走行・リアルタイム画像認識・報告書作成可能な下水道の自動点検ロボット
DCON（全国高等専門学校ディープラーニングコンテスト）2026 最優秀賞

◆ グローバル技術人材の育成とKOSENの国際標準化

- グローバルに活躍できるエンジニア育成のため、海外学生との課題解決型学習（PBL）を実施（KOSEN Global Camp）



KOSEN Global Campの様子
（鹿児島高専）

- 日本型高専教育制度（KOSEN）の海外展開のため、学生・教職員の海外交流を促進するとともに、KOSENの導入を支援

KOSENの海外展開の実績：
モンゴル（2014.9-）6校、タイ（2019.5-）2校
ベトナム（2019.9-）3校、エジプト（2025.9-）1校

- KOSENの国際的な質保証のため、国立高専教育国際標準を運用（KOSEN International Standard : KIS）

安定的な教育研究の実現

▶ 高専の教育研究を支える基盤の強化

- 人件費・物件費の上昇等が継続する中でも、実践的・創造的な技術者育成や研究を実施するために必要な基盤的経費を増額

※R6～R9の4か年分の人件費・物件費対応分及び
施設維持管理費増額分を計上 92億円増額

- 教育研究機能の高度化に資する先端設備等の整備 120億円増額

例：半導体材料の研究に必要な
X線回折装置



戦略17分野との関連：
先端半導体製造関連技術 等
（担当：高等教育局専門教育課）

私立大学等の改革の推進

(私学助成による理系人材や地域を支える人材育成等への重点化)

令和9年度概算要求額 4,803億円
うち「強く豊かな日本」投資枠 317億円
(前年度予算額 4,066億円)



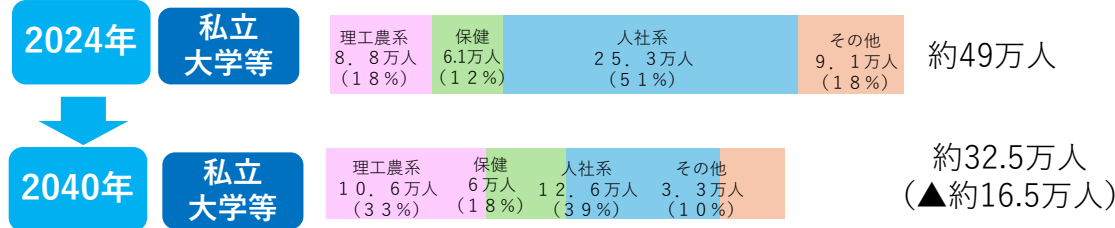
私立大学等経常費補助 3,297億円 (2,987億円)
[令和7年度補正予算額 2億円]

(対前年度比 737億円増)
[令和7年度補正予算額 133億円]

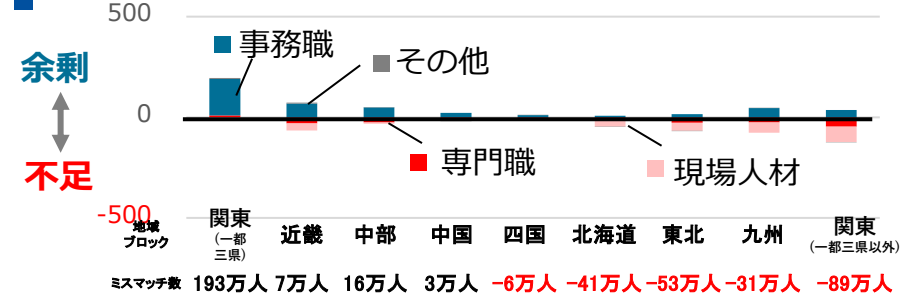
【現状・課題】

- 私立大学等では、理工農・デジタル系分野の学部学生の約6割に対する教育を担っているほか、小学校教員の約6割、医師の約4割、薬剤師の約9割を輩出するなど、自治体や産業界とも連携し、地域を支える人材の育成等にも貢献している。
- 私立大学等経常費補助では、効率的・効果的な予算配分に向け、一般補助の約9割は大学全体の収容定員充足率が90%以上の大学に交付し、また、充足率90%未満の学部に対しては減額・不交付の措置を講じている。(50%未満は不交付) また、教育の質の向上の観点から、従来、ST比(専任教員一人あたりの学生数)に基づく減額措置を講じており、令和9年度要求では、さらに、減額措置を強化することにより、大学における密度の高い教育の実現を図ることとしている。
- 一方で、2040年にかけて、人口減少や産業構造の変化により、理工農・デジタル系人材や地域の医療・介護・福祉、産業、インフラの維持に必要な人材が不足することが懸念されている。しかしながら、私立大学に占める理工農・デジタル系分野の学生が約2割(人社系分野は約5割)という現在の分野構造を放置したり、また、2040年にかけて18歳人口が3割減少する中で地方の小規模大学が撤退してしまつては、こうした人材不足が一層深刻になる恐れがある。

私立大学の分野のリバランス(イメージ)



地域別就業構造推計(地域別ミスマッチ × 職種内訳)



【対応方針】

- 「骨太方針2026」、「日本成長戦略」(ともに令和8年7月21日閣議決定)等を踏まえ、撤退の誘導や合併の促進等を通じて高等教育の規模適正化を図りつつ、私立大学等経常費補助において支援の重点化に取り組み、理工農・デジタル系人材や地域人材等を確保する。

(1) 一般補助 3,010億円 (2,782億円)

- 理工農・デジタル系人材の育成等を行う大学等(高専を含む)への重点支援(教育研究経常費単価を倍増)
- 地域を支える人材の育成等を行う地方中小規模大学等への重点支援(取組に応じて教育研究経常費単価を増)
- 物価上昇等を踏まえた教育研究基盤の維持・強化に必要な支援(教育研究経常費単価を2.7%増)
- 大学院の機能強化に向けた支援充実(教育研究経常費単価を1.5倍に増)
- ST比(専任教員一人あたり学生数)に係るメリハリある配分の強化(28人以上の大学に対する減額強化)

(2) 特別補助 287億円 (205億円)

- 文理横断・融合教育に取り組む大学等への重点支援 39億円(新規)
- イノベーション創出に向けた教育研究環境整備支援 12億円(6億円)
- 合併等に向けて連携に取り組む大学等への支援 7億円(新規)

私立高等学校等経常費助成費等補助 1,060億円 (994億円)
[令和7年度補正予算額 6億円]

(1) 一般補助 859億円 (825億円)

- 物価上昇等を踏まえ幼児児童生徒1人当たり単価の増額、幼児教育の質の向上のための処遇改善等

(2) 特別補助 163億円 (136億円)

- 教育の質の向上を図る学校支援経費 31億円、幼稚園等特別支援教育経費 91億円等

(3) 特別支援学校等への支援 38億円 (34億円)

- 物価上昇等を踏まえ幼児児童生徒1人当たり単価の増額

私立学校施設・設備の整備の推進 446億円 (85億円)
[令和7年度補正予算額 125億円]

(1) 安全・安心な教育環境の実現等 289億円 (35億円)

- 第1次国土強靱化実施中期計画に基づく耐震化や空調設備の整備等を重点支援
※この他、幼稚園等分として26億円を支援

(2) 私立大学等の教育研究基盤の向上 133億円 (28億円)

- イノベーション創出に向けた教育研究環境整備支援 11億円(7億円)等

(3) 私立高等学校等の教育DXの推進 24億円 (22億円)

※単位未満四捨五入のため、計が一致しない場合がある。 ※青字は「強く豊かな日本」投資枠

大学病院機能のリバランス促進事業

令和9年度要求・要望額

633億円
(新規)



(参考) 大学病院機能強化推進事業：令和7年度補正予算額 349億円

背景・課題

大学病院は、診療業務に注力し収益を上げてきた一方、教育・研究へ充てる時間や資源を確保することが困難となっている。加えて、物価や人件費の高騰等が見込まれる中、診療参加型臨床実習の実施をはじめとした教育負担も増加しており、大学病院が担う教育・研究・診療機能の維持等に課題が生じている状況にある。

このため、高度医療を担いつつ、教育研究を行う大学病院本来の役割・機能を踏まえた教育・研究・診療バランスの適正化を図り、基盤を国が支えることにより、大学病院の経営の安定化と人材確保につなげる必要がある。

事業内容

大学病院が担う高度医療を行いつつ、人的・物的資源をシフトし、教育・研究エフォートの増加を図るため、研究に専任できる教員の配置やURAも含む教育・研究支援者の雇用、医療機器等の整備など、教育や研究の活動量を増やすための環境や体制整備に必要となる経費を支援し、大学病院の教育研究機能強化と診療規模の適正化を図る。

- 単価：81箇所×7億円程度
- 交付先：医学部を置く国公立大学
- 事業期間：令和9年度～令和16年度（8年間）
- 支援内容：

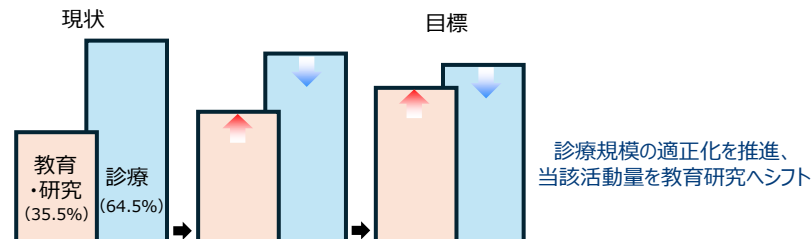
機能強化経費

- ・研究力向上に資する研究専任教員の人件費
- ・研究支援体制の構築・強化に資するURA等の人件費
- ・診療参加型臨床実習等の教育負担の増に伴う教員人件費
- ・医療系学生等の教育・研究に必要な設備等整備費

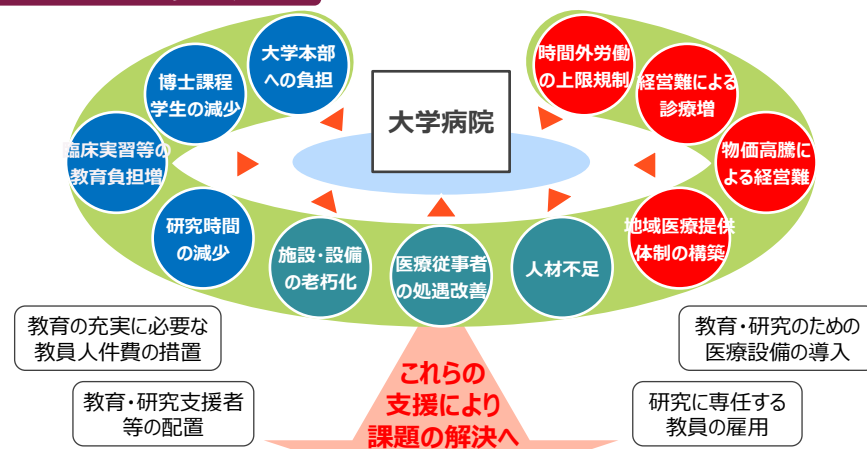
経済財政運営と改革の基本方針2026（2026年7月）

大学病院の教育・研究・診療のバランスの在り方等を明確化しつつ、教育研究機能や経営力の強化・処遇改善、老朽化した施設・設備を緊急的に改善するための支援に取り組む。

大学病院の教育・研究・診療のシフトイメージ



大学病院を取り巻く課題



期待される効果

- 過度な診療から脱却し、**人的・物的資源の教育・研究へのシフト**
- 経営基盤強化による、**処遇改善や若手医師の確保と養成環境の充実**
- 地域医療構想に基づく**他医療機関との役割分担と連携の推進**
- **人材と医療技術の中核**としての、**地域医療の維持・向上**に貢献
- 大学全体の**教育・研究力や社会的プレゼンスの向上**

アウトプット（活動目標）

- ・各大学病院の各診療科における、教育・研究体制の整備

アウトカム（成果目標）

- ・教育・研究・診療機能の規模の適正化（教育・研究のエフォート率の増加）

インパクト（国民・社会への影響）

- ・高度医療を担う医師の安定的な輩出
- ・論文発表件数等の研究成果の創出

(担当：高等教育局医学教育課)

日本人学生の海外派遣
外国人留学生の受入れ・定着
教育の国際化の推進

グローバル社会で我が国の未来を担う人材の育成

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

952億円
394億円(文部科学省)



概要

- グローバルに活躍する人材の育成に向けて、海外留学をはじめとした知的修羅場体験を通じた高等教育の学びの質的転換等により日本人学生の海外派遣を一層進めるとともに、外国人留学生の受入れについては、在籍管理や安全保障貿易管理の一層の徹底等を通じて量ありきではなく「質の向上」を図る視点を重視し、留学生交流を促進。

事業内容

1. 高等教育におけるグローバル展開力の強化・質的転換 590億円(49億円)

(1) 大学の国際化のための教育プログラム構築 28億円(29億円)

(1-1) 多様な価値観を養う教育プログラムの推進 13億円(15億円)

日本人学生と外国人学生がそれぞれの文化的多様性を活かし共に学修することを「多文化共修」と位置付け、これらの共修科目や科目群・コースなどの開発・実施・普及を通して、優秀な人材の育成・獲得や、更なる大学の国際化を図る。

- 大学の国際化によるソーシャルインパクト創出支援事業
13件(地域等連携型10件/海外展開型3件：令和6年度-令和11年度)

(1-2) 質の保証を伴った学生交流を行う教育プログラムの推進 16億円(14億円)

我が国にとって重要な国・地域の大学との間で、質保証を伴った連携・学生交流を進め、国際通用性の高い教育を実現するとともに、我が国の高等教育の国際競争力の更なる向上を図る。

- 大学の世界展開力強化事業
 - 進化した「自由で開かれたインド太平洋」(FOIP)における協力関係の下、FOIPパートナー国の大学との質保証を伴う国際交流プログラムの構築・実施を支援 5億円(新規)
(令和9年度-令和13年度：13件程度)
 - アジア諸国との大学間交流形成支援(令和9年度-令和13年度：20～25件程度) 4億円(4億円)
 - グローバル・サウスの国々との大学間交流形成支援(令和7年度-令和11年度：12件) 3億円(3億円)
 - EU諸国との大学間交流形成支援(令和6年度-令和10年度：9件) 1億円(1億円)
 - 米国等との大学間交流形成支援(令和5年度-令和9年度：13件) 2億円(4億円)

(2) 大学院教育の国際化 397億円(20億円)

徹底した国際拠点形成の推進や、海外大学院・国際関係機関等とのネットワーク型の教育・研究指導の実施等を通じて、大学院教育の国際性を高める取組を支援する。

- 戦略分野を先導する大学院教育質的転換事業(結晶(KESSHO)) 376億円※
- 未来を先導する世界トップレベル大学院教育拠点創出事業 19億円(19億円)
- 人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業(国際連携型) 2億円(2億円)

※令和8年度までは「半導体人材育成拠点形成事業」として実施

(3) 知的修羅場体験を通じた高等教育の学びの質的転換 165億円(新規)

ST比の改善等を通じたきめ細やかな少人数教育と国内外の様々なフィールドでの一定期間の実践教育を体系的に行う学部教育改革に取り組む大学を支援する。

- 高等教育の学びの質的転換による創造的人材育成事業～知的修羅場体験事業～

2. 大学等の留学生交流の充実 362億円(344億円)

(1) 大学等の留学生交流の支援 102億円(97億円)

早期留学経験による留学機運醸成と中長期留学の促進を図るため、海外大学との協定に基づく留学生派遣・受入れを支援するとともに、学位取得目的の留学に対し奨学金を充実させることにより経済的負担の軽減を図る。

- 大学等の海外留学支援制度 102億円(97億円)
 - 〈協定派遣型〉 56億円(56億円) 〈学位取得型〉大学院：17億円(16億円)
 - 〈協定受入型〉 13億円(13億円) 学部：15億円(11億円) 等

(2) 多様で優秀な外国人留学生の戦略的な受入れ 260億円(248億円)

大学や日本学生支援機構などを始め、戦略的な留学生受入れのための情報収集・分析、海外における関係機関の連携により日本留学に関する情報発信等を強化し、多様で優秀な外国人留学生の我が国への受入れを促進する。また、こうした留学生の受入れや国内定着を促進するため、奨学金の効果的活用や国内就職等に資する取組を支援する。

- 外国人留学生奨学金制度 217億円(217億円)
 - ・国費外国人留学生制度 174億円(174億円)
 - ・留学生受入れ促進プログラム 32億円(32億円)
 - ・高度外国人材育成課程履修支援制度 2億円(2億円) 等
- 日本留学促進のための海外ネットワーク機能強化事業 5億円(5億円)
(令和6年度-令和10年度：6拠点)
- (独)日本学生支援機構運営費交付金(留学生事業) 66億円(60億円)
※留学生受入れ促進プログラム等の金額を除くと32億円(25億円)
- ・留学生宿舍の運営 ・日本留学試験の実施 等
- (独)日本学生支援機構施設整備費 6億円(0億円)

※()内は前年度予算額

(担当：高等教育局参事官(国際担当)・大学振興課)

大学の国際化によるソーシャルインパクト創出支援事業

(ソーシャルインパクト創出のための多文化共修キャンパス形成支援事業)

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

13億円
15億円



背景・概要

教育未来創造会議「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ」(第二次提言) (R5.4.27)

- 「多様な文化的背景に基づいた価値観を学び理解し合う環境を創出する」
- 「より強力に高等教育段階の人的交流を促進し、質の高い大学や留学生の交流を積極的に進め」「多文化共生社会への変革」を目指す

中央教育審議会「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～(答申)」(R7.2.21)

- 「日本人学生と外国人学生による多文化共修のための環境整備や海外との大学間連携等の強化を進める」

日本人学生と外国人学生がそれぞれの文化的多様性を活かし共に学修することを「多文化共修」と位置付け、これらの共修科目や科目群・コースなどの開発・実施・普及を通して、優秀な人材の育成・獲得や、更なる大学の国際化を図る。

事業実施期間

令和6年度～令和11年度(予定)

選定大学

タイプⅠ:

東北大学、埼玉大学、長岡技術科学大学、金沢大学、豊橋技術科学大学、大阪大学、岡山大学、広島大学、関西大学(大阪公立大学)、立命館アジア太平洋大学(九州工業大学)
※()は連携校



タイプⅡ:

北海道大学、筑波大学、名古屋大学

事業内容

多文化共生社会の実現を牽引

I. 地域等連携型

大学等が所在する、ないし教育研究活動を行う地域等との連携による多文化共修科目等を開発・実施。

- 件数・単価: 10件×約70～105百万円

具体的取組例

- 地方公共団体や企業、NPO・NGO・国際機関等と連携し、これらの機関が所在ないし活動する国内外の地域が抱える課題をテーマとする多文化共修科目等の開発・実施
- 地方公共団体や地域の企業等との連携による、優秀な外国人留学生の受入れ・定着

II. 海外展開型

現地連携大学等に開設する海外拠点の活用により、日本人学生の海外留学を促進し、これらの日本人学生と現地連携大学等の学生等が参加する多文化共修科目等を開発・実施。

- 件数・単価: 3件×約105百万円

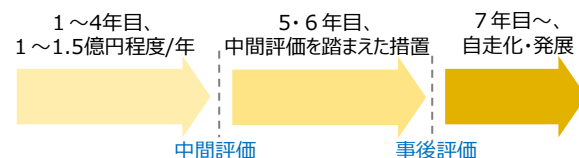
具体的取組例

- 現地の連携大学や地方公共団体、企業、NPO・NGO・国際機関等と連携し、これらの機関が所在ないし活動する国内外の地域が抱える課題をテーマとする多文化共修科目等の開発・実施
- 海外拠点で行われる教育研究活動への参加者を始めとする、日本人学生の海外派遣

成果指標(共通)

- ① 多文化共修(科目数・参加学生数等)
- ② 大学全体の日本人学生の海外留学/外国人留学生数・割合
- ③ 外国人留学生の国内及び地域への就職人数・割合
- ④ プログラム実施の前提となる大学の国際化
(外国人留学生・外国人教員/外国語による授業)

事業実施のイメージ(予算措置は6年)



(担当: 高等教育局参事官(国際担当))

大学の世界展開力強化事業

令和9年度要求・要望額 16億円
(前年度予算額 14億円)



概要

- 世界的に学生の交流規模が拡大する中において、**我が国にとって重要な国・地域の大学と質保証を伴った連携・学生交流を進め、国際通用性の高い教育を実現**するとともに、**我が国の高等教育の国際競争力の更なる向上を図る**。
 - 令和9年度については、既存の採択事業を着実に推進するとともに、高市内閣が掲げる**進化した「自由で開かれたインド太平洋（FOIP※）」パートナー国との質保証を伴う大学間交流及び人的ネットワークの形成を推進**。（※FOIP：Free and Open Indo-Pacific）
- ⇒ **我が国と連携相手国との知的連携の強化、グローバル人材の育成、経済安全保障等の共通課題への対応、将来の親日派・知日派人材の育成などにより、高等教育分野を通じた我が国のプレゼンスの向上を図る。**

【日印首脳共同声明（2026年7月2日）@インド・デリー】

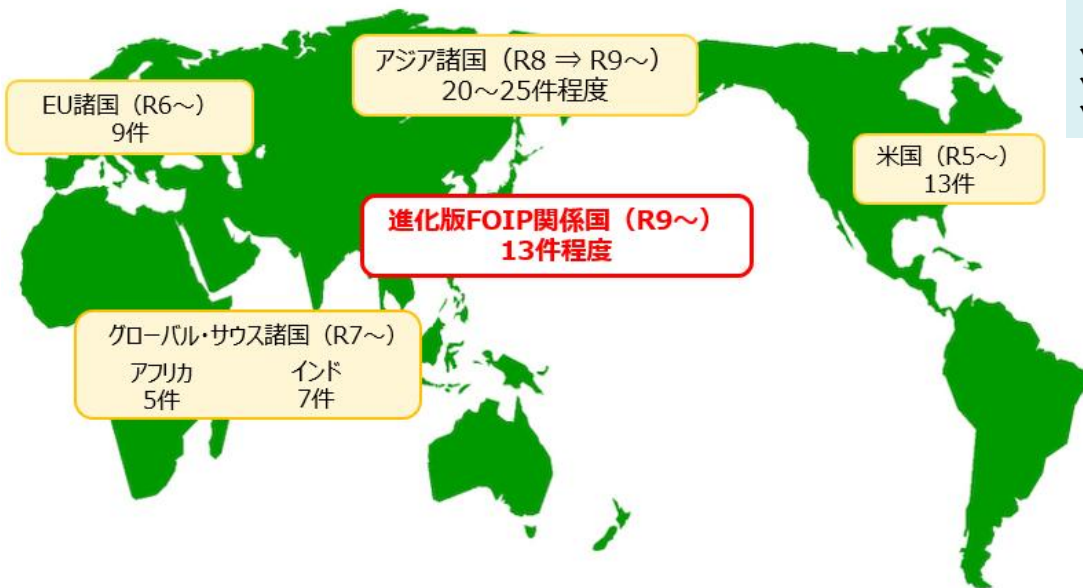
- 両首脳はまた、インド科学技術庁（DST）と日本学術振興会（JSPS）との日印共同科学プログラム（IJCSIP）、国費外国人留学生制度及び大学の世界展開力強化事業等のプログラムを通じて、学生及び大学間交流を更に促進していくことの重要性を強調した。

【経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）】

- 外交と防衛を車の両輪として、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序の維持・強化を図り、分断と対立の進む世界を開放と協調へ導くため、「平和と繁栄を創る『責任ある日本外交』」を展開し、外交力を抜本的に強化する。日米同盟を基軸に、G7、ASEAN、豪、印、韓、EU、NATOを含む同志国・機関、また、グローバル・サウスとの連携を強化する。あわせて、進化した「自由で開かれたインド太平洋（FOIP）」の取組を推進する。政府安全保障能力強化支援（OSA）及び安全保障・経済安全保障に資するODAの規模を拡大し、地域の平和と安定に貢献する。

事業内容

- 地域毎の高等教育制度の相違を超え、単位の相互認定や成績管理、学位授与等を行う先導的な質保証を伴う国際交流プログラムを開発・実施
- これらのプログラムにより、日本人学生の海外派遣と外国人学生の受入を促進（事業期間：最大5年間）



<取組例>

- ✓ 高等教育制度の相違を超えた質保証の共通フレームワークの形成
- ✓ 単位の相互認定、共通の成績管理の実施
- ✓ 企業と連携による学生へのインターンシップ機会の提供
- ✓ 学修成果や教育内容の可視化
- ✓ 国際共同学位プログラムの策定・実施

補助期間	対象国	採択件数
令和5年度～9年度	米国	13件
令和6年度～10年度	EU諸国	9件
令和7年度～11年度	グローバル・サウス諸国（インド・アフリカ）	12件
令和8年度⇒令和9年度～13年度	アジア諸国（キャンパス・アジア、キャンパス・アジアプラス）（※）	20～25件程度
令和9年度～13年度	進化版FOIPパートナー国（新規）	13件程度

（※）事業開始が遅延。令和9年度の事業開始を目指す。

成果目標

- 日本の大学全体の国際通用性の向上
- 学生の成長を実現する教育力の向上
- J-MIRAIに掲げる目標（日本人学生50万人海外派遣）達成へ貢献

大学の世界展開力強化事業

～進化版FOIPパートナー国との大学間交流形成支援～

令和9年度要求・要望額

5億円

(新規)



文部科学省

現状・課題

- 国際秩序の不確実性が拡大する中、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序の維持・強化を図り、分断と対立の進む世界を開放と協調へ導くため、「**平和と繁栄を創る『責任ある日本外交』**」を展開し、**外交力を抜本的に強化する必要**があり、その実現のためには、高市内閣が掲げる**進化した「自由で開かれたインド太平洋（FOIP※）」の取組を推進することが急務**。（※FOIP：Free and Open Indo-Pacific）
- 我が国の大学と進化版FOIPパートナー国の大学との学生・大学間交流により、パートナー国との**戦略的な人的ネットワークの構築、戦略17分野の人的交流を進めることは、経済安全保障等の観点からも極めて重要**であるとともに、**国際社会における我が国のプレゼンスの向上に資することとなる**。

日印首脳共同声明（R8年7月@インド）

- 令和8年7月には、高市総理がインド・デリーを訪問し、日印首脳共同声明を締結。当該共同声明において、**モディ首相は進化版FOIPを歓迎**するとともに、**人的交流に基づく両国間の協力を前進させることで一致**。加えて、**大学の世界展開力強化事業等による学生・大学間交流を更に促進していくことの重要性を強調**。

事業内容

- 進化版FOIPパートナー国（ASEAN、インド、オセアニア、米国、欧州）の大学との質保証を伴う国際交流プログラムの構築・実施、プログラム自走化のための改革、大学全体の国際通用性ある体制の構築等を一体的に行う先導的な大学を支援**。
- 大学院段階における交流については、単位取得を目的とした**戦略17分野に関する国際交流プログラムを推奨**。

事業実施期間

令和9年～令和13年（予定）

支援メニュー	採択件数	支援単価 ※積算上
タイプA（交流型）	12件程度	約2,600万円～3,600万円
タイプB（交流＋拠点形成型）	1件程度※インドを想定	約1.8億円

＜主な取組内容＞

- 質保証を伴う国際交流プログラムの構築・実施
- プログラム自走化のための経営改革
- 大学全体の国際通用性ある体制の構築
- 交流先における拠点形成による継続的な交流の実現（タイプBのみ）

アウトプット（活動目標）

- ✓ 質を伴った国際交流プログラムの構築による、プログラムに参加する日本人学生の海外留学や外国人留学生受入の機会の増加

短期アウトカム（成果目標）

- ✓ プログラムに参加する日本人学生の海外留学と外国人留学生の受入の増加

長期アウトカム（成果目標）

- ✓ 日本の大学全体の国際通用性の向上
- ✓ 学生の成長を実現する教育力の向上
- ✓ J-MIRAIに掲げる目標（※）達成へ貢献（※）2033年までに日本人学生50万人海外派遣

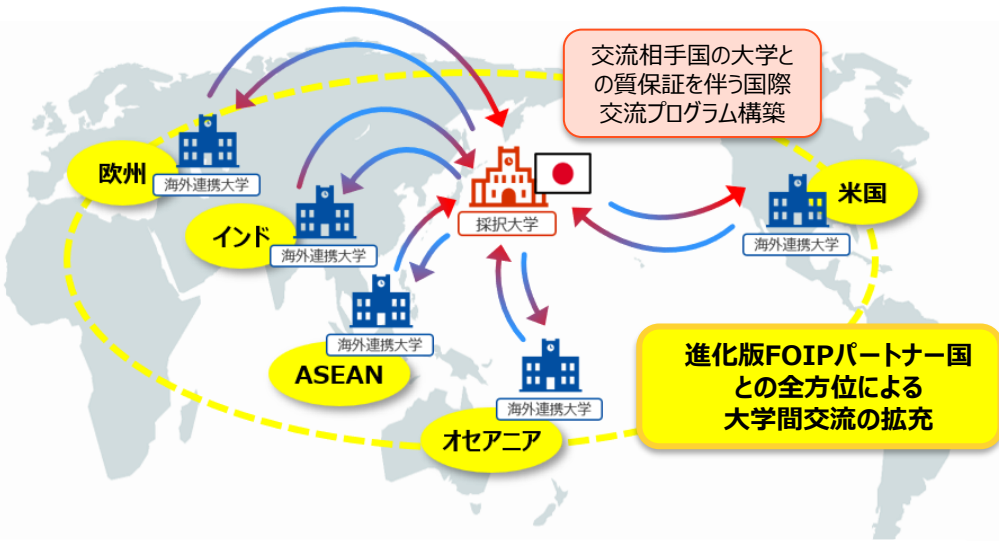
（担当：高等教育局参事官付（国際担当））

日本人学生の海外留学者数 （国・地域別）（2024年度）			外国人留学生の受入数 （国・地域別）（2025年）		
国・地域名	留学生数 （人）	割合 （%）	国・地域名	留学生数 （人）	割合 （%）
アメリカ合衆国	12,627	13.9	中国	83,918	53.4
オーストラリア	9,329	10.2	韓国	11,910	7.6
韓国	8,360	9.2	ベトナム	8,604	5.5
カナダ	6,736	7.4	ネパール	7,957	5.1
英国	5,381	5.9	インドネシア	4,453	2.8
台湾	5,260	5.8	ミャンマー	4,361	2.8
タイ	4,789	5.3	台湾	4,074	2.6
フィリピン	3,697	4.1	アメリカ合衆国	3,167	2.0
中国	3,615	4.0	バングラデッシュ	2,803	1.8
マレーシア	3,064	3.4	タイ	2,317	1.5
その他	28,196	31.0	その他	23,556	15.0
計	91,054	100.0	計	157,120	100.0

（出典）JASSO日本人学生留学状況調査

（出典）JASSO外国人留学生在籍状況調査

進化版FOIPパートナー国との大学間交流を促進することで
相手国との学生の双方向交流・人材育成を強化



趣旨・目的

大学等における留学生の受入れについては、**多様な国や地域から優秀な外国人留学生を受け入れることにより、我が国や我が国の大学の国際競争力の強化を図る。**
その際、**量ありきではなく、在籍管理や安全保障貿易管理の一層の徹底を通じた「質の向上」を図る視点を重視する。**
日本人学生の海外留学については、学位取得をはじめとした中長期の留学を推進する。

大学等の留学生交流の支援

102億円 (97億円)

大学等の海外留学支援制度

102億円 (97億円)

奨学金等支給による経済的負担の軽減

- ① 海外大学との協定に基づく留学生派遣・受入れの支援
(早期留学経験により留学機運を醸成しつつ中長期留学の促進)
- ② 世界トップ大学の理系博士課程への留学の推進 等

- ・ 協定派遣型：56億円 (56億円) 21.3千人分 (21.3千人分)
- ・ 協定受入型：13億円 (13億円) 4.2千人分 (4.2千人分)
- ・ 大学院学位取得型：17億円 (16億円) 0.5千人分 (0.5千人分)
- ・ 学部学位取得型：15億円 (11億円) 0.5千人分 (0.4千人分) 等

多様で優秀な外国人留学生の戦略的な受入れ

260億円 (248億円)

外国人留学生奨学金制度

217億円 (217億円)

- ・ 国費外国人留学生制度 174億円 (174億円) 10.3千人分 (10.6千人分)
- ・ 留学生受入れ促進プログラム (学習奨励費) 32億円 (32億円) 6.6千人分 (6.6千人分)
- ・ 高度外国人材育成課程履修支援制度 2億円 (2億円) 0.8千人分 (0.8千人分) 等

日本留学促進のための海外ネットワーク機能強化事業

(令和6年度-令和10年度：6拠点)

5億円 (5億円)

ASEANやインド等の重点地域を中心に、在外公館などの関係機関、企業等との連携のもと、学生の早期からのリクルートや帰国後のフォローアップまでを一体的に促進する日本留学サポート体制の強化を実施。

(独) 日本学生支援機構運営費交付金 (留学生事業)

66億円 (60億円)

※留学生受入れ促進プログラム等の金額を除くと32億円 (25億円)

留学を巡る諸外国の動向やデータ等の収集・分析・戦略提言の実施、留学生に対する学資金の支給、留学生宿舍の運営、日本留学試験等を実施。

(独) 日本学生支援機構施設整備費 6億円 (0億円)

高等教育の修学支援の充実

高等教育の修学支援の充実

令和9年度要求・要望額 事項要求 ※こども家庭庁計上予算含む
(前年度予算額 7,486億円) 文部科学省

事業概要

- ・少子化の対応に寄与するため、物価上昇下においても、社会で自立し活躍できる人材を育成する大学等において修学できるよう、**高等教育の修学支援新制度（給付型奨学金・授業料等減免）により、住民税非課税世帯及びこれに準ずる世帯、多子世帯の学生への支援を確実に実施（こども家庭庁計上）する。**
- ・無利子奨学金事業について、物価上昇下においても、意欲のある者が経済的理由により進学を断念することがないよう、**貸与基準を満たす希望者全員に対する貸与を確実に実施する。**
- ・返還支援制度や授業料後払い制度の着実な実施により奨学金事業を推進する。

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日 閣議決定）（抄）

（2）公教育の再生・研究活動の活性化（略）物価上昇下においても修学支援新制度、授業料後払い制度を着実に実施する。

日本成長戦略（令和8年7月21日 閣議決定）（抄）

iii）「人材力」の基盤となる環境整備（略）物価上昇下においても経済的な理由で学生が学びを諦めることがないよう、修学支援に係る制度を着実に実施することや、（略）

- ✓ 物価上昇により学費・生活費ともに4年間で大きく増加
- ✓ 奨学金の額について、近年調整していない

	2020年度	2024年度	増加率
学費	約104万	約109万	4.2%
生活費	約111万	約126万	13.4%

出典：（独）日本学生支援機構 学生生活調査

高等教育の修学支援新制度（給付型奨学金・授業料等減免）：事項要求（6,567億円）

【対象学生】大学・短期大学・高等専門学校（4年・5年）・専門学校の学生

【事業内容】住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯（世帯年収目安600万円程度まで）の学生について、給付型奨学金と授業料等減免をセットで支援（所得に応じて上限額の満額、2/3、1/3または1/4）子どもを3人以上扶養する世帯の学生について授業料等を上限額まで所得制限なく無償化

【財源】消費税による財源を活用（少子化に対処するための社会保障関係費としてこども家庭庁予算に計上、文部科学省で執行）

個人要件

○進学前は成績だけで判断せず、レポート等で本人の学修意欲を確認

○大学等への進学後の学修状況に一定の要件

機関要件

（国等による要件確認を受けた大学等が対象）

○学問追求と実践的教育のバランスが取れた大学等

○経営課題のある法人の設置する大学等は対象外

給付型奨学金【日本学生支援機構が各学生に支給】

- 学生生活を送るのに必要な費用を賄えるよう措置。（給付型奨学金の給付額（年額）（住民税非課税世帯））
【例：R8年度大学・短期大学・専門学校の場合】

国公立		私立	
自宅生	自宅外生	自宅生	自宅外生
35万円	80万円	46万円	91万円

授業料等減免【国等が各学校に交付】

- 各大学等が、以下の上限額まで授業料等の減免を実施。（授業料等減免の上限額（年額）（住民税非課税世帯））
【例：R8年度大学の場合】

国公立		私立	
入学金	授業料	入学金	授業料
28万円	54万円	26万円	70万円

貸与型奨学金・授業料後払い制度 無利子奨学金：事項要求（919億円）

区分	無利子奨学金（第一種奨学金）	授業料後払い制度	有利子奨学金（第二種奨学金）
貸与人員	※（48万人）		70万4千人
事業規模	※（2,599億円）		6,449億円
うち一般会計等	※（政府貸付金919億円（一般会計））		財政融資資金5,471億円
貸与額（R8年度私立大学の場合）	学生が選択（自宅通学の場合）月額2、3、4、5.4万円	授業料支援金最大776,000円及び学生が選択する生活費奨学金月額最大4万円	学生が選択月額2～12万円の1万円単位
家計基準（令和8年度採用者）	私大自宅・給与所得・4人世帯の場合（目安）※家計基準は家族構成等による		
	約800万円以下	約300万円以下※本人年収	約1,250万円以下
返還	定額（卒業後20年以内）※所得連動返還方式を選択した場合、卒業後の所得に応じて変動	卒業後の所得に応じて変動	定額（卒業後20年以内）（元利均等返還）

返還期限猶予制度：（収入基準額：年間収入300万円以下）※令和8年度収入基準額

○ 経済困難、災害、傷病等の事由に該当し、返還が困難な場合、返還を猶予。

減額返還制度：（収入基準額：年間収入400万円以下）

○ 経済困難、災害、傷病等の事由に該当し、返還月額を減額すれば返還を継続できる場合、月々の返還金額を一定程度まで減額。

（担当：高等教育局学生支援課）

（注）無利子奨学金は事項要求のため※書きとしている。貸与人員、事業費における（）書きは前年度の予算規模

高等教育負担軽減推進委託費

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

0.4億円
0.4億円)



文部科学省

現状・課題

○「高等教育の修学支援新制度」について、日本学生支援機構が行った広聴調査(令和6年度)によると、高校生の認知率は57.8%であった。また、新制度を利用した学生等へのアンケート調査(令和6年度)によると、新制度を知りたかった時期については、高校段階が72%、中学校段階が18%であった。

○これまで、高校等の生徒・保護者向けに、特設ホームページのリニューアルやデジタル広告の活用、SNSでの情報発信による周知の他、将来その支援対象となり得る中学生等に対し、制度広告付き「自習ノート」やリーフレット等の広報媒体の配布に取り組んできたところ。

○これまでの制度改正により一部の中間層や多子世帯の学生へと支援対象者が拡大していることを踏まえ、引き続き子育て世代の保護者やその子供への周知の強化が重要である。「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」においても、“高等教育の修学支援新制度については、高校段階のみならず、将来その支援対象になり得る中学生など義務教育段階からの周知が重要”とされている。制度の不知等により将来の進路選択の幅を狭めることのないよう、制度全体の認知度向上及び更なる理解促進が課題。

事業内容

- 「高等教育の修学支援新制度」に関する問い合わせ対応業務 988万円(988万円)
新制度について、コールセンターを設置して、学生や保護者等からの様々な問い合わせに丁寧に対応。制度の変更や対象者の拡大を踏まえて体制を強化。
- 「高等教育の修学支援新制度」等に関する広報業務 2,511万円(2,511万円)
新制度に関する情報を含む広報媒体の作成、全国の中学校等への配布や、SNSを活用した制度に関する情報発信など教育費負担軽減施策に対する認知度の向上や理解促進を図る。
- 高等教育費の負担軽減推進のために必要な意識調査業務 726万円(726万円)
修学支援新制度をはじめとした高等教育段階の教育費負担軽減施策に関し、その効果や認知度、課題等についての意識調査等を行い、今後の支援施策の検討を促進。

アウトプット(活動目標)

LINE公式アカウントの友達登録件数

令和6年度	令和7年度	令和8年度
155,517	240,224	290,000(見込)

短期アウトカム(成果目標)

高等教育の修学支援新制度を認知している
と回答した高校生の割合の増加

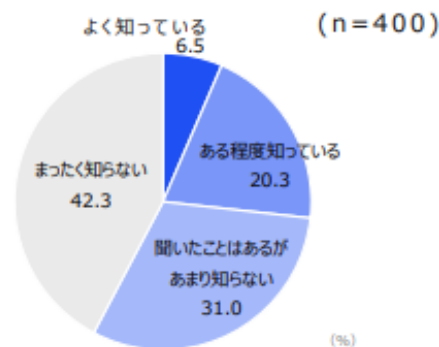
平成30年度 36.5% → 令和6年度 57.8%

長期アウトカム(成果目標)

高等教育の修学支援新制度を利用して
大学等へ進学する住民税非課税世帯の割合の増加
全世帯平均の進学率まで上昇を目指す

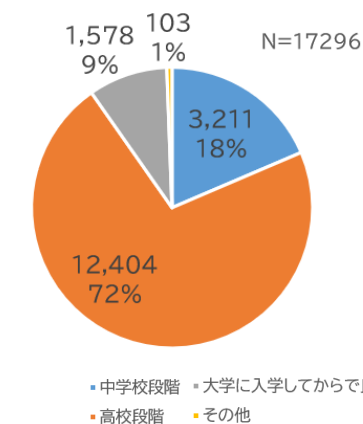
令和2年度 51% → 令和7年度 73.1%

○「高等教育の修学支援新制度」の
高校生の認知率



出典:広聴調査(令和6年度:日本学生支援機構)

○「高等教育の修学支援新制度」を
知りたかった時期



出典:給付奨学金1年次採用者を対象としたアンケート調査結果(令和7年度:日本学生支援機構)

○修学支援新制度特設サイトのリニューアル



私学助成関係

私立大学等の改革の推進

令和9年度要求・要望額 4,829億円（前年度予算額 4,072億円）
うち「強く豊かな日本」投資枠 325億円 [令和7年度補正予算額 153億円]



文部科学省

私立大学等経常費補助

3,297億円（2,987億円）
[令和7年度補正予算額 2億円]

約8割の学生が在学し、社会の各分野において活躍する専門人材を数多く輩出している私立大学等に対して、教育条件の維持向上等を図るとともに、改革に取り組む私立大学等を重点的に支援

（１）一般補助 3,010億円（2,782億円）

私立大学等の教育研究に係る経常的経費を支援

○日本の成長分野を支える理工農・デジタル系人材の育成等を行う大学等や地域の医療・介護・福祉、産業、インフラ等を支える人材の育成等を行う地方中小規模大学等への重点支援

○物価上昇等を踏まえた教育研究基盤の維持・強化に必要な支援

○大学院の機能強化に向けた支援充実

○教育研究の質の向上に向けたST比（専任教員一人あたり学生数）に係るメリハリある配分の強化

（２）特別補助 287億円（205億円）

特色・強みを活かして改革に取り組む大学等を重点的に支援

○文理横断・融合教育に取り組む大学等への重点支援 39億円（新規）

数理・データサイエンス・AI教育プログラムを全学的に開講又は卒業要件上必須と位置付ける大学等に対して重点的に支援

○イノベーション創出に向けた教育研究環境整備支援 12億円（6億円）

研究力の高い私立大学等への施設・設備整備費と経常費等の一体的かつ重点的な支援

○社会人の組織的な受入れに取り組む大学等への重点支援 32億円（2億円）

○将来的な合併等に向けて連携に取り組む大学等への支援 7億円（新規）

○少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援等 26億円（25億円）（一般補助＋特別補助）

将来を見据えたチャレンジや連携・統合、縮小・撤退に向けた支援の充実

○私立大学等改革総合支援事業 103億円（103億円）（一般補助＋特別補助）

自らの特色・強みを活かした改革に全学的・組織的に取り組む大学等を支援

私立高等学校等経常費助成費等補助 1,060億円（994億円）
[令和7年度補正予算額 6億円]

私立高等学校等の教育条件の維持向上等を図るとともに、自主性に基づく特色ある質の高い教育を充実するため、都道府県による私立高等学校等の経常的経費への助成を支援

（１）一般補助 859億円（825億円）

都道府県による私立高等学校等の経常的経費への助成を支援

○物価上昇等を踏まえ幼児児童生徒1人当たり単価の増額

○幼稚園教諭等の継続的な賃上げや幼児教育の質の向上のための処遇改善

（２）特別補助 163億円（136億円）

都道府県による私立高等学校等の特色ある取組への助成を支援

○教育の質の向上を図る学校支援経費 31億円（19億円）

次世代を担う人材育成の促進、教育相談体制の整備、外部人材等の活用推進等、教育の質の向上に取り組む私立学校を支援することにより、教員の働き方改革や多様な児童生徒等の教育機会の確保を推進

○子育て支援推進経費 38億円（36億円）

幼稚園等における預かり保育や子育て支援活動を支援

○幼稚園等特別支援教育経費 91億円（78億円）

幼稚園等における特別支援教育の充実

（３）特別支援学校等への支援 38億円（34億円）

○物価上昇等を踏まえ幼児児童生徒1人当たり単価の増額

私立学校施設・設備の整備の推進 472億円（91億円）[令和7年度補正予算額 146億円]

（１）安全・安心な教育環境の実現等 315億円（41億円）

○第1次国土強靱化実施中期計画に基づく非構造部材や構造体の耐震対策、避難所機能の強化等の防災機能強化を重点支援

○熱中症による事故を防止するため、空調設備の整備を推進

注：上記ほか耐震化・施設の建替え等の融資事業を実施 事業規模600億円[うち財政融資資金 286億円]

（３）私立高等学校等の教育DXの推進 24億円（22億円）

○ICT教育設備・校内LANの整備を支援することにより、各私立学校の特色を活かした個別最適な学び・協働的な学びを実現

（２）私立大学等の教育研究基盤の向上 133億円（28億円）

○イノベーション創出に向けた教育研究環境整備支援 11億円（7億円）

（研究設備、施設改修）

○教育研究基盤（装置・設備等）の充実・強化

基盤的な教育研究設備の充実を図りつつ、日本の産業を支える理工農系人材の育成に必要な研究設備への重点支援

私立大学等経常費補助

令和9年度要求・要望額 3,297億円
(前年度予算額 2,987億円)
うち「強く豊かな日本」投資枠 228億円



事業内容

- ✓ 約8割の学生が在学し、成長分野や地域を支える人材育成、研究振興など様々な観点で重要な役割を果たす私立大学等に対して、教育条件の維持向上、学生の修学上の経済的負担の軽減、経営の健全性の向上を図るとともに、私学の特色を活かして効果的で質の高い教育研究に取り組む私立大学等を重点的に支援。
- ✓ 今後、人口減少や産業構造の変化により、理工農・デジタル系人材や地域の医療・介護・福祉、産業、インフラ等の維持に必要な人材が不足することが懸念されている。2040年にかけて18歳人口が3割減少する中で、こうした人材を育成する大学が撤退してしまえば人材不足が一層深刻になる恐れがあることから、「経済財政運営と改革の基本方針2026」「日本成長戦略」等を踏まえ、理工農・デジタル系人材や地域を支える人材を育成する大学等に対して重点支援を行う。（「強く豊かな日本」投資枠として要求）

一般補助

3,010億円（2,782億円）

大学等の運営に不可欠な教育研究に係る経常的経費について支援。客観的指標に基づくメリハリある資金配分により、私立大学等の機能や成果に応じ重点配分。

- 日本の成長分野を支える理工農・デジタル系人材の育成を行う大学等への重点支援（教育研究経常費に係る単価の改善）
- 地域の医療・介護・福祉、産業、インフラ等を支える人材の育成等を行う地方中小規模大学等への取組に応じた重点支援（教育研究経常費に係る単価の改善）
- 物価上昇等を踏まえた教育研究経常費に係る単価の改善
- 大学院の機能強化に向けた支援充実（教育研究経常費に係る単価の改善）
- 教育研究の質の向上に向けたST比（専任教員一人あたり学生数）に係るメリハリある配分の強化

補助基準額の算定

専任教職員給与費、非常勤教職員給与費、教育研究経常費等により、補助基準額を算定。

算定された補助基準額を客観的指標に基づき傾斜配分

①教育条件、②財政状況、③情報公開、④教育の質に係る項目に基づきメリハリある配分。

特別補助

287億円（205億円）

- 各大学の特色・強みを活かして改革に取り組む大学等を重点的に支援。
- 文理横断・融合教育に取り組む大学等への重点支援 39億円（新規）
数理・データサイエンス・AI教育プログラムを全学的に開講又は卒業要件上必須と位置付ける大学等に対して重点的に支援
- イノベーション創出に向けた教育研究環境整備支援 12億円（6億円）
科学技術・イノベーション人材の育成強化を図るため、研究力の高い私立大学等への施設・設備整備費と経常費の一体的かつ重点的な支援
※別途、施設・設備整備費として11億円を計上
- 社会人の組織的な受け入れへの支援 32億円（2億円）
- 将来的な合併等に向けて連携に取り組む大学等への支援 7億円（新規）

時代と社会の変化を乗り越えるレジリエントな私立大学等への転換支援パッケージ

- 少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援等
26億円（25億円）＋一般補助の内数
・少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援
24億円（24億円）（一般補助＋特別補助）
- ・私学経営DXの推進を通じた「アウトリーチ型支援」2億円（1億円）（特別補助）
※この他、成長分野等への組織転換促進や定員規模適正化に係る経営判断を支えるための支援を一般補助の内数で支援
- 私立大学等改革総合支援事業 103億円（103億円）（一般補助＋特別補助）
特色ある教育研究の推進や地域社会への貢献、社会実装の推進など、自らの特色・強みを活かした改革に全学的・組織的に取り組む大学等を支援

- 大学院の機能の高度化等 117億円（117億円）
- 大学等の国際交流の基盤整備への支援 19億円（19億円）

イノベーション創出に向けた 私立大学等の教育研究環境整備支援

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

23億円
13億円)



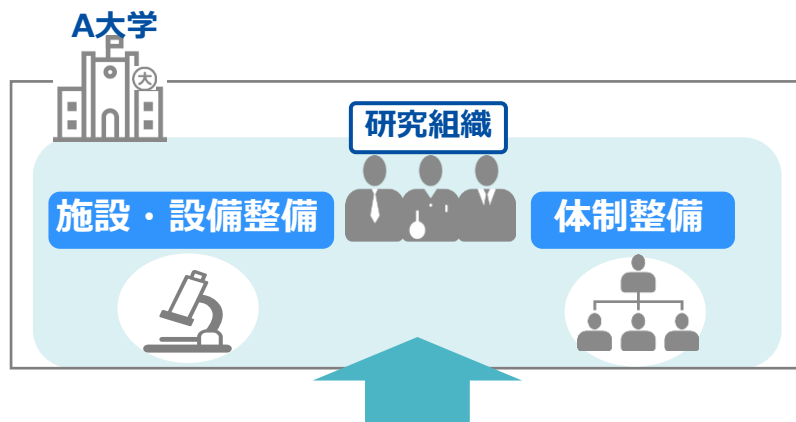
現状・課題

- 私立大学等の中には、新興領域をはじめとした特色ある研究に取り組み、科研費獲得額や大学発ベンチャー創出数において国立大学と肩を並べるなど、世界に伍する研究を展開するポテンシャルを有する大学が存在。
＜世界大学ランキング上位6.1%に私大が50校ランクイン＞
- 「2040年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議」の審議まとめを踏まえ、我が国の国際競争力の源泉となる多様で卓越した「知」の総和の向上に向けて、研究力の高い私立大学等が、企業等からの投資を呼び込みつつ、国際的にも研究力で競い合える拠点となり、私学全体の教育研究力の向上や研究成果の社会実装の加速化を推進する機能も果たせるよう、教育研究環境の整備を推進することが必要。

事業内容

【目的】

科学技術・イノベーション人材の育成強化を図るため、研究力の高い私立大学等への施設・設備整備費と経常費の一体的かつ重点的な支援により、最先端の「知」を生み出し、日本の競争力を高める拠点機能を強化。



施設・設備整備費と経常費の一体的支援

件数・単価 支援期間

(私立大学等経常費補助)

件数単価 20校×約0.6億円
(継続：10校 新規：10校)

支援期間 選定年度から5年間継続支援

(私立学校施設整備費補助)

件数単価 [研究装置・設備]10校×約0.5億円
[施設改修]6校×約1億円

支援期間 選定年度に支援

交付先 選定方法

私立大学等

「理・工学、農学、医学等」、「人文科学、社会科学等」、「学際、その他」の各分野を対象に以下の計画等を審査し、選定。

- ①教育研究計画（現状分析、事業計画）
- ②研究施設、研究装置・設備計画
- ③期待される成果/達成目標（定量的・定性的指標）
- ④事業実施体制（研究者・URA等の配置、産業界との連携体制等）
- ⑤資金計画（必要な経費、外部資金獲得見込み）
- ⑥年次計画（各年度の事業目標、実施計画等）

アウトプット（活動目標）

- ・選定校における研究体制の充実（イメージ）
- ・URA等マネジメント人材の増加
- ・地域・産業界等との連携体制
- ・先端機器の導入 等

アウトカム（成果目標）

- ・選定校における研究力の向上（イメージ）
- ・国際共著論文の増加
- ・研究機器の共用化による効率化
- ・外部資金の獲得 等

インパクト（国民・社会への影響）

- ・私立大学等における科学技術・イノベーション人材の輩出
- ・新たなイノベーションの創出による我が国の国際競争力強化

時代と社会の変化を乗り越えるレジリエントな私立大学等への転換支援パッケージ

少子化の加速化により、2040年の大学進学者数は、約46万人と推計（低位推計）。現在の入学定員総数と17万人のギャップ。

各私立大学の自主努力や市場原理に依りすぎると、地域から高等教育機関がなくなり、地方から都市部への若年者の流出、地方企業等への人材輩出の枯渇のおそれ「集中改革期間」（令和6～10年度）を通じ、「チャレンジ」「連携・統合」「縮小・撤退」の3つの方向性に向けて支援

※令和8年度以降、一定の基準に該当する場合、経営改革に関する計画の策定を求め、令和11年度以降、取組・進捗状況が不十分な場合、私学助成の減額等を実施

1. 少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援（令和9年度要求・要望額 24億円）

少子化を乗り越えるレジリエントな私学への構造転換を図るため、将来を見据えたチャレンジや経営判断を自ら行う経営改革の実現を図るとともに、その知見やノウハウの普及・展開を図る取組について、継続的に支援する。 ※自走化に向け、計画後半は支援額を減額予定

チャレンジ

メニュー1 少子化時代をキリと光る教育力で乗り越える、私立大学等戦略的経営改革支援

教育研究面の構造転換や資源の集中等による機能強化を図ること等により、人材育成機能強化に向けた経営改革を行う、大学/短大/高専（中・小規模中心）を支援。

件数・単価（積算上） [継続分]50校×1,000万円～2,500万円程度
（加えて一般補助による増額措置）

連携・統合

メニュー2 複数大学等の連携による機能の共同化・高度化を通じた経営改革支援

人的リソースや各種システムの共用化、複数の大学等が強固な連携関係を構築することで、経営の効率化や開設科目の相互補完等を通じた経営改革の取組を支援。

件数・単価（積算上） [継続分]10グループ × 3,500万円程度

2. 私学経営DXを通じた「アウトリーチ型支援」（令和9年度要求・要望額 2億円）

チャレンジ

連携・統合

縮小・撤退

各種データや知見・ノウハウをフル活用し、各大学の主体的な経営判断の促進や文部科学省・私学事業団による「アウトリーチ型支援」を推進。

- ①財務・経営状況等の客観的な分析等に向けた支援ツールの提供により、各大学による改革・改善の機を失わない主体的な経営判断を促進
- ②客観的な経営診断を踏まえた、連携・統合・撤退を希望する学校法人への経営相談の支援体制の充実による、文部科学省・私学事業団による「アウトリーチ型支援」

3. 成長分野等への組織転換促進のための支援（令和9年度要求・要望額一般補助 3,010億円の内数）※集中改革期間中の時限的な措置

チャレンジ

成長分野等への組織転換を促進するため、理工農系学部等を新設した大学等について、大学全体の収容定員を5か年以内に学部等新設前の水準以内とすること等を要件に、完成年度を迎えるまでの設置計画履行期間中に必要な経常的経費について支援。

4. 定員規模適正化に係る経営判断を支えるための支援（令和9年度要求・要望額一般補助 3,010億円の内数）※集中改革期間中の時限的な措置

連携・統合

縮小・撤退

大学等の経営改善や効率化のための学生募集停止や合併等による定員規模の適正化を図る場合、情報の公表や教育の質に係る客観的指標等において減額措置を受けていないこと等を要件に、募集停止学部等への継続的な教育研究活動の支援や完成年度を迎えるまでの設置計画履行期間中に必要な経常的経費についての支援を実施。

5. 私立大学等改革総合支援事業（令和9年度要求・要望額 103億円）

チャレンジ

自らの特色・強みを活かした改革に全学的・組織的に取り組む大学等を支援。（各タイプ50～100件程度 × 約1,100万～2,600万円 + 一般補助における増額）

※ ① 特色ある教育の展開、② 高度な研究の展開、③ 地域社会の発展への貢献、④ 社会実装の推進の4タイプを設定（複数タイプの選定可）

※ 毎年度、各タイプごとの特色を踏まえ、客観的・定量的に把握可能な、改革に係る総合的な体制整備等の状況を事後的に評価し、選定。

事業概要

成長分野や地域を支える人材を育む特色ある教育の推進や高度研究を実現する体制・環境の構築、地域と連携した取組を通じた地域社会への貢献、産学連携の強化等を通じた社会実装の推進など、自らの特色・強みや役割の明確化・伸長に向けた改革に全学的・組織的に取り組む大学等を重点的に支援する。

基本スキーム（イメージ）

※ 1校当たりの特別補助交付額：タイプ1, 3は1,100万円程度、タイプ2は2,600万円程度、タイプ4は1,700万円程度を想定（各選定校数等により変動。このほか、一般補助における増額措置。）

タイプ 1

「産業構造に対応した人材の育成等に向けた特色ある教育の展開」 105校程度

- 理数分野併修の教育プログラムや企業・自治体等と連携したPBL（課題解決型学習）の実施、国内外の大学への留学等を通じた知的修羅場体験など、産業構造に対応した人材や未来を支える人材（スポーツ・文化等の分野を含む）の育成等に向けた教育機能の強化を促進
- 高等学校教育との連携強化、入学者選抜の充実強化など、高校から大学等までの人材育成システム改革を支援

タイプ 2

「特色ある高度な研究の展開」

45校程度

- 若手研究者等の育成、博士人材の活躍促進、他大学等との施設・設備の共同利用の実施など、特色ある研究の高度化・強化に向けた大学等の機能強化を促進

タイプ 3

「地域社会の発展への貢献」

115校程度（20～40グループ含む）

- 地域と連携した教育プログラムの開発や社会人に対するリ・スキリング機会の拡充、サテライトキャンパスの活用による地域の教育拠点形成、地域の課題解決に向けた研究の推進など、地域の経済・社会、産業、文化等の発展に寄与する取組を支援
- 大学間、自治体・産業界等との連携を進めるためのプラットフォーム形成を通じた、地域と大学等双方の発展に向けた取組を支援

タイプ 4

「社会実装の推進」

40校程度

- 産学連携本部の強化や企業との共同研究・受託研究、知的財産・技術の実用化・事業化、産業界と連携した社会実装の推進に向けた取組を支援

現状・課題

- 「経済財政運営と改革の基本方針2026」等に基づき、18歳人口の減少を踏まえた大学の規模の適正化を推進することが必要。
- その際、地域を支える人材の育成と高等教育のアクセスの確保等を併せて実現することが重要であることから、合併等を通じ、効果的・効率的な大学運営や、教育機能の維持・向上に取り組む大学を支援することが必要。

事業内容

特別補助による支援 将来的な合併等を見据えて連携に取り組む大学等への支援（令和9年度要求・要望額 7億円）

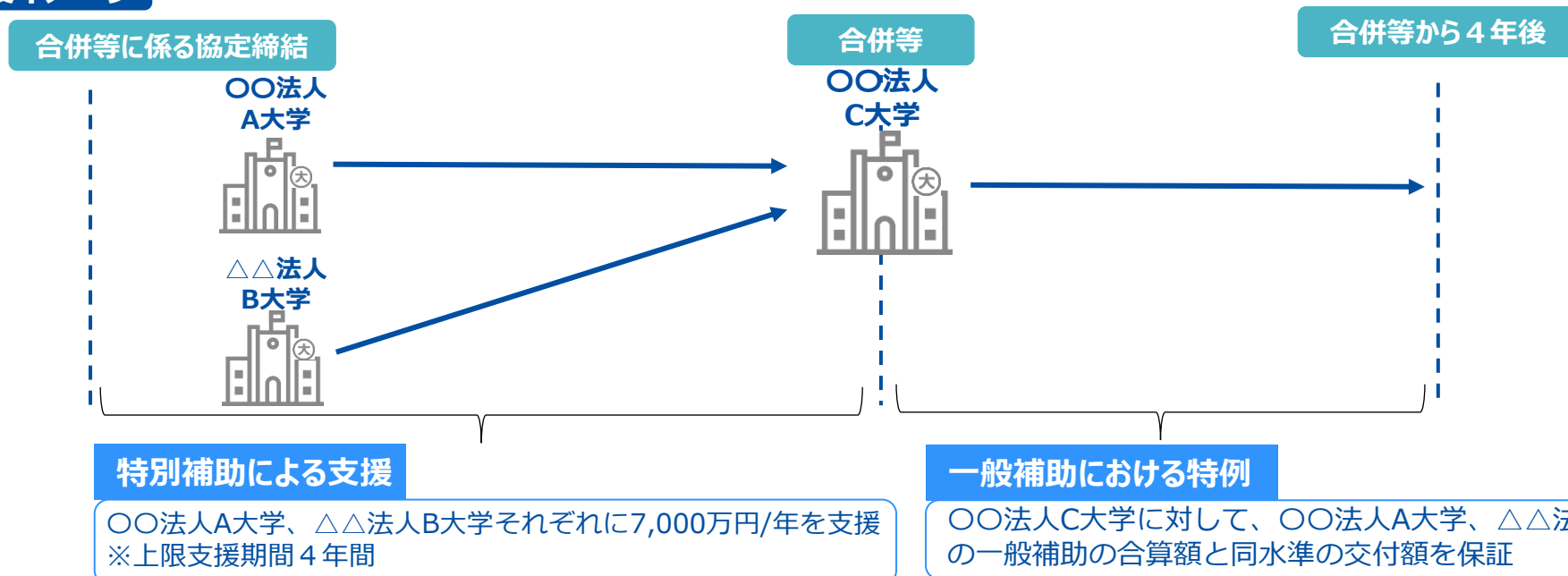
将来的な合併等に向けて、教育課程の再編や合併等に向けた検討体制の整備などに連携して取り組む大学等を支援。

件数・単価 10校×0.7億円

一般補助における特例 異なる法人が設置する大学等が合併等を行う場合の特例措置

合併等を行う際には、組織改編やシステム統合など、様々な追加的な経費が発生することを踏まえ、異なる法人が設置する2大学が合併等を行う場合に、合併後4年間については、合併前の2大学に係る一般補助額の合算額と同水準の補助額を交付する特例措置を設ける。

支援イメージ



背景説明

私立高等学校等は、多様な人材育成や特色ある教育を行うことにより、我が国の学校教育の発展に大きく貢献している。私立高等学校等が我が国の初等中等教育に果たしている役割の重要性に鑑み、都道府県による経常的経費への助成を支援する必要がある。



目的・目標

私立高等学校等の教育条件の維持向上や学校経営の健全性の向上等を図ることにより、私立高等学校等の健全な発展に資するとともに、私立高等学校等における多様な人材育成や特色ある教育を充実する。

事業内容

○私立高等学校等の教育条件の維持向上や学校経営の健全性の向上等を図るとともに、自主性に基づく特色ある質の高い教育を充実するため、国が都道府県による経常費助成等に対して補助を行う。

私立高等学校等経常費助成費補助

●一般補助 859億円(825億円)

都道府県が、私立の高等学校、中学校、小学校及び幼稚園等の経常的経費について助成する場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

- 物価上昇等への対応、私立学校における教育の高度化等に必要な**幼児児童生徒1人当たり単価の増額**
- 幼稚園教諭等の継続的な賃上げ及び**幼児教育の質の向上のための処遇改善**に対する支援を引き続き実施

●特別補助 163億円(136億円)

教育改革推進特別経費 <70億円>

都道府県が、私立学校の特色ある取組等に助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

- ①**教育の質の向上を図る学校支援経費の充実**(次世代を担う人材育成の促進、外国人入学生の受入れのための環境整備、ICT教育環境の整備、教育相談体制の整備、安全確保の推進、特別支援教育にかかる活動の充実、外部人材等の活用推進、教員業務支援員の配置等) <31億円>
- ②子育て支援推進経費(預かり保育推進事業、幼稚園の子育て支援活動の推進) <38億円>

幼稚園等特別支援教育経費 <91億円>

都道府県が、特別な支援が必要な幼児が1人以上就園している私立の幼稚園等に特別な助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

授業料減免事業等支援特別経費 <2億円>

私立の小中学校等が、家計急変等の経済的理由から授業料の納付が困難となった児童生徒に対し授業料減免措置を行い、都道府県がその減免額に助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

過疎高等学校特別経費 <1億円>

都道府県が、過疎地域に所在する私立高等学校の経常的経費に助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

私立高等学校等経常費補助

●特定教育方法支援事業 38億円(34億円)

特別支援学校等に対して、国がその教育の推進に必要な経費の一部を補助。

※単位未満四捨五入のため、計が一致しない場合がある。
※() は前年度予算額

事業内容

都道府県が、教育の質の向上に取り組む学校に助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

<取り組みメニュー>

- ① **次世代を担う人材育成の促進**
グローバル人材育成のための英語教育の強化、国際交流の推進、数理・データサイエンス・AI教育等の推進等
(外部講師の活用等により、教育の質の充実に資する取組が対象)
- ② **外国人入学生受入れのための環境整備**
外国人入学生受入のための校内サインの設置、学校生活等のための通訳やサポート人材等の配置等
- ③ **ICT教育環境の整備推進**
情報通信技術活用支援員の配置、校務支援システムの導入、ICT機器の管理委託（リース含む）等
- ④ **教育相談体制の整備**
スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の活用、不登校の生徒等の教育機会についての支援 等
- ⑤ **職業・ボランティア・文化・健康・食等の教育の推進**
職業体験、ボランティア活動、伝統・文化体験、自然体験、地域社会や産業界等と連携・協同した取組、
栄養教諭の活用など食に関する指導の充実 等
- ⑥ **安全確保の推進**
防犯・安全対策のための警備員（ガードマン）等の配置、登下校時における交通安全指導員等の人員配置、
児童生徒等への講習会（防犯、防災、交通安全）の実施、地域住民や関連機関等との合同防犯訓練の実施 等
- ⑦ **特別支援教育に係る活動の充実**
教員の専門性向上のための研修や講師派遣、個別の支援計画の策定等をはじめとする児童生徒の学習・生活・進学・就職等をサポートする
支援体制の構築（特別支援教育支援員やコーディネーターの配置など） 等
- ⑧ **外部人材活用等の推進**
教員の負担軽減を図るため学習指導員、部活動指導員等の専門スタッフや外部人材等の活用 等
(教員が児童生徒への指導や教材研究等に注力できるよう、外部人材の配置促進を図る取組が対象)
- ⑨ **教員業務支援員の活用の推進**
教員が児童生徒への指導や教材研究等に注力できる体制整備のための教員業務支援員の配置 等

※①から⑨毎に都道府県補助金の対象となった学校数に、単価を乗じた額を補助。ただし、都道府県補助額の1/2を上限とする。

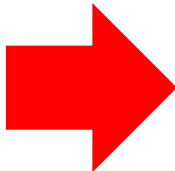
※補助対象となる学校種について、③は幼稚園、幼保連携型認定こども園は除く。⑦は幼稚園、幼保連携型認定こども園、特別支援学校及び特別支援学級を置く学校は除く。⑨は①～⑧に該当する取組は除く。

※補助要件は前年度と同様の予定。



背景説明

幼児教育の質の向上のためには、質の高い教職員を持続的に確保することが重要であり、幼稚園教諭等の処遇改善等に取り組むことが必要。



目的・目標

教職員を対象とする継続的な賃上げによる処遇改善を行う私立幼稚園の取組を支援するとともに、幼児教育の質の向上のための処遇改善に取り組む私立幼稚園を支援することで、人材確保を図る。

事業内容

都道府県が、幼児教育の質の向上のために、幼稚園教諭等の人材確保を実施している私立幼稚園に助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額を補助。

補助対象の範囲

以下の処遇改善を実施している私立幼稚園を補助。

- ① 継続的な賃上げによる処遇改善の実施
- ② ①に加え、教員のキャリアアップやマネジメント力の強化等を目的とした幼児教育の質の向上のための処遇改善の実施

※②については、①を実施している園を対象として、**中核リーダー・専門リーダー・若手リーダーとなる教員の発令**を支援し、**専修免許状・一種免許状への上進**に対する処遇改善を拡充（ただし、専修免許状・一種免許状への上進に対する処遇改善については、①を要件としない）。

補助対象の範囲		国庫補助のメニュー	負担割合
一般補助を増額補正	②幼児教育の質の向上のための処遇改善 (教員対象)	継続的な賃上げによる処遇改善に対する 都道府県補助の一部	国 1/4
	①継続的な賃上げによる処遇改善 (教職員対象)		
一般補助		○中核リーダー・専門リーダー 40,000円 (月額) ○若手リーダー 5,000円 (月額) ○専修免許状・一種免許状への上進者 12,000円 (月額) ※月額は全て上限額であり、上記処遇改善に対する都道府県補助の一部	都道府県 1/4 園 1/2

※その他、専修免許状・一種免許状の取得の促進についても支援。

事業内容

子ども・子育て支援の更なる質の向上を図るとともに、多様な保育の受け皿を拡充するため、幼稚園における預かり保育や子育て支援活動を支援する。

① 預かり保育推進事業

幼稚園の教育時間終了後や休業日に「預かり保育」を実施する私立の幼稚園等に特別な助成措置を講じる都道府県に対して、国がその助成額の1／2以内を補助。



預かり保育推進事業単価表（令和9年度）

① 通常の 預かり 保育	基礎単価	【A】開園日の4/5以上の日数、1日4時間以上開設 加えて、18時以降（18時を含む）も開設 の場合		700,000円
		【B】開園日の4/5以上の日数、1日4時間以上開設 の場合		600,000円
		【C】開園日の4/5以上の日数、1日2時間以上から4時間未満開設 （教育時間と合わせて8時間以上）の場合		400,000円
		【D】開園日の4/5以上の日数、1日2時間以上から4時間未満開設 （教育時間と合わせて8時間未満）の場合		200,000円
	加算単価	次の要件に該当する幼稚園等		
			預かり保育時間 5時間～6時間/日	預かり保育時間 6時間～7時間/日
			150,000円	400,000円
	預かり保育担当者数 2人/日	250,000円	600,000円	1,050,000円
	預かり保育担当者数 3人以上/日	500,000円	970,000円	1,600,000円
			1,600,000円	2,250,000円
② 長期 休業日 等 預かり 保育	基礎単価	(1) 長期休業日の10日以上の日数、1日2時間以上開設		80,000円
		(2) 休業日の19日以上の日数、1日2時間以上開設		150,000円
	加算単価	次の要件に該当する幼稚園等		
			(1) 長期休業日	(2) 休業日
	預かり保育担当者数 2人/日	140,000円		200,000円
	預かり保育担当者数 3人以上/日	260,000円		370,000円

② 幼稚園の子育て支援活動の推進

親子登園や未就園児の受入れ、教育相談など、施設を広く地域に開放することを積極的に推進する私立の幼稚園等に特別な助成措置を講じる都道府県に対して、国がその助成額の1／2以内を補助。

背景説明

一人一人の教育的ニーズに応じた支援の実施等の観点から、特別な支援が必要な幼児への早期支援の必要性が高まっている。



目的・目標

特別な支援が必要な幼児が、幼稚園等において適切な教育が受けられない事態を未然に防ぐとともに、幼児期の子育て支援の充実の観点からも、私立幼稚園等における受入れに対する支援を行う。

事業内容

都道府県が、特別な支援が必要な幼児が1人以上就園している私立の幼稚園等に特別な助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額の一部を補助。

特別な支援が必要な幼児が
就園している私立の幼稚園等

①所轄庁である都道府県
が特別な助成を実施

都道府県

②国が都道府県に対して
助成額の一部を補助

国

幼稚園等特別支援教育経費の推移（予算額・対象幼児数）

年 度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度 概算要求
予算額	71億円	75億円	77億円	78億円	91億円
対象幼児数	1.9万人	2.04万人	2.1万人	2.15万人	2.44万人

幼稚園等における
特別支援教育の充実



特別な支援が必要な幼児数の補助基準の推移

年 度	S53年 度	S60年 度	H2年度	H4年度	H6年度	H11年度	R6年度
人数	8人以上	7人以上	5人以上	4人以上	3人以上	2人以上	1人以上※

※1人受け入れ園の補助対象は80人未満の園に限定

私立学校施設・設備の整備の推進

令和9年度要求・要望額 472億円（前年度予算額 91億円）
うち「強く豊かな日本」投資枠 97億円



背景説明

今後発生が懸念される南海トラフ地震等の大規模地震や熱中症による事故、また教育研究環境の高度化に対応するため、私立学校の施設・設備の環境整備について、早急に取り組む必要がある。

目的・目標

私立学校施設は、学生・生徒等の学習・生活の場であり、災害時には避難所機能を果たすことから、耐震化の早期完了や熱中症対策などにより安全・安心な環境を確保する。また、私立学校の教育D Xを推進するとともに、研究力の向上や研究成果の社会実装を加速化すること等により教育研究環境の充実を図る。

1. 安全・安心な教育環境の実現等

315億円（41億円）

「強く豊かな日本」投資枠：97億円

第1次国土強靱化実施中期計画に基づく非構造部材や構造体の耐震対策、避難所※1機能の強化等の防災機能強化を重点支援、また近年の記録的な猛暑により熱中症による事故の危険性が急激に増加していることを踏まえ、空調設備の整備を推進

※1 指定避難所等 大学：約50% 小・中・高・特：約40%（令和7年9月1日時点）

- 非構造部材（吊り天井・外壁など）や構造体の耐震対策
- 避難所機能の強化（空調・自家発電・備蓄倉庫・バリアフリー化など）
- バリアフリー（合理的配慮）対応（E V・多目的トイレなど）
- 防犯対策 ●アスベスト対策
- 空調設備の整備



このほか、日本私立学校振興・共済事業団において耐震化・施設の建替え等の融資事業を実施
事業（貸付）規模 600億円（うち財政融資資金 286億円）

耐震対策の実施状況

（令和7年4月1日時点）

- | | | |
|-------------|------------------|------------------|
| ① 構造体 | 大：97.1% [国：99.9] | 高：94.3% [公：99.9] |
| ② 体育館の吊り天井等 | 大：75.4% [国：99.8] | 高：86.4% [公：99.8] |
| ③ 外壁など非構造部材 | 大：32.3% [国：79.4] | 高：39.8% [公：71.1] |

私立学校施設の整備目標

（第1次国土強靱化実施中期計画）

- ・構造体の耐震対策を令和10年度までに完了
- ・非構造部材の耐震対策や避難所施設のバリアフリー化を令和22年度までに完了

補助率 大学1/2以内・高校等1/3以内等 ※高校等の耐震補強・防犯対策の一部に補助率の嵩上げあり

2. 私立大学等の教育研究基盤の向上

133億円（28億円）

理工農・デジタル系人材の育成や地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材の育成等のため、基盤的な教育研究設備の充実を図りつつ、研究力の高い私立大学等へ重点支援。

- 教育研究環境の高度化（教育研究設備の整備）
教育研究の質を向上するため、教育研究活動の基盤となる研究設備の整備を推進
- イノベーション創出に向けた教育研究環境整備
科学技術・イノベーション人材の育成強化を図るため、研究力の高い私立大学等への施設・設備整備費と経常費の一体的かつ重点的な支援により、最先端の「知」を生み出し、日本の競争力を高める拠点機能を強化（研究設備、施設改修事業）
※別途、私立大学等経常費として12億円を計上

補助率

教育研究装置	1/2以内
研究施設	1/2以内
教育設備	1/2以内
研究設備	2/3以内

3. 私立高等学校等の教育D Xの推進（ICT環境整備）

24億円（22億円）

学校教育の基盤的なツールであるICT教育端末・設備を更新し、各私立学校の特色を活かした個別最適な学び・協働的な学びの一体的な充実、主体的・対話的で深い学びを推進

- 端末の整備
- 周辺機器等ICT教育設備
- 校内LANの整備

【教育D Xの推進】



私立小中高等学校等の整備状況

（令和7年度末時点）

- | | | |
|----------|----------|----------|
| ① 端末 | 義務教育：82% | 高等学校：81% |
| ② ネットワーク | 義務教育：93% | 高等学校：92% |

補助率

端末整備	2/3以内
ICT教育設備整備	1/2以内
校内LAN整備	1/3以内

私立学校施設高度化推進事業（利子助成）

令和9年度要求・要望額
（前年度予算額）

30億円
16億円



日本私立学校振興・共済事業団による融資

- ✓ 学校法人等に対し、校舎等の施設設備の整備やその他経営に必要な資金を長期・固定金利にて融資
事業（貸付）規模：600億円〔うち財政融資資金 286億円〕
融資対象事業：校舎・園舎等の建築・改築、グラウンド等の造成、実験・実習機器や通学バス等の整備、教育環境充実のための経営資金、施設の取壊しに要する資金 等
- ✓ 融資率 80%以内（幼稚園・幼保連携型認定こども園：95%以内）
- ✓ 貸付金利（※令和8年8月現在、返済期間20年の場合）一般施設費（耐震改築・改修事業、指定避難所事業）：3.40%、特別施設費（大学病院の建替事業）：3.50%

利子助成制度について

- 私立学校施設の耐震化等促進のため、学校法人が私学事業団の融資を利用した場合、利息の一部を国から助成
（例）耐震改修・貸付利率2.70%の場合、利子助成率は $2.7 - 1.0 = 1.7\%$
※助成を受けるには、学校法人等から文部科学省へ申請が必要
※利子助成率は上限あり

○ 事業のイメージ



（１）利子助成対象事業及び対象期間

	利子助成対象事業	利子助成期間
①	危険建物と認定された旧耐震基準の施設の改築・改修事業	20年以内
②	大学附属病院の改築事業	10年以内
③	指定避難所施設等の機能強化整備事業	20年以内

（２）利子助成率

	対象学校	利子助成率	備考
①	大学、短大、高専、高校～特別支援学校、幼稚園・幼保連携型認定こども園、専修・各種学校	貸付金利－1.0%	＜利子助成上限率＞ 大学・短大・高専 2.1% 高校～特別支援学校、幼稚園・幼保連携型認定こども園 1.6% 専修・各種学校 0.5%
②	老朽施設の建替	貸付金利－1.0%	＜利子助成上限率＞ 2.1%
	老朽施設以外の建替	貸付金利－1.0%	＜利子助成上限率＞ 1.6%
③	大学、短大、高専、高校～特別支援学校、幼稚園・幼保連携型認定こども園、専修・各種学校	貸付金利－1.0%	＜利子助成上限率＞ 大学・短大・高専 2.1% 高校～特別支援学校、幼稚園・幼保連携型認定こども園 1.6% 専修・各種学校 0.5%

その他国公立大学等を対象とした事業等

ポストコロナ時代の医療人材養成拠点形成事業

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

5億円
6億円)



現状・課題

- 新型コロナウイルス感染症を契機に、医療人に求められる資質・能力が大きく変化するとともに、高齢化の進展による医療ニーズの多様化や地域医療の維持の問題が顕在化。
- 医師の需給は令和11年を目途に均衡し、今後需要は減少局面に入る見込だが、医師の地域偏在や診療科偏在は依然として課題。それらの課題を解決するためには、特定の臓器や疾患に限定することなく患者ニーズに応じた総合的な診療能力を有する医師を養成することが必要。
- 高度医療の浸透や地域構造の変化（難治性疾患の初期診断・緩和ケアの重要性等）により、従来の医師養成課程では対応できていない領域が発生、新時代に適応可能な医療人材の養成が必要。

事業内容

【大学を中核とした地域における総合的な診療能力を有する医師の養成】

大学病院における外来＋入院機能による総合的な診療の拠点強化と、地域の医療機関における長期・継続した診療参加型実習により、総合的な診療能力を有する医師を養成

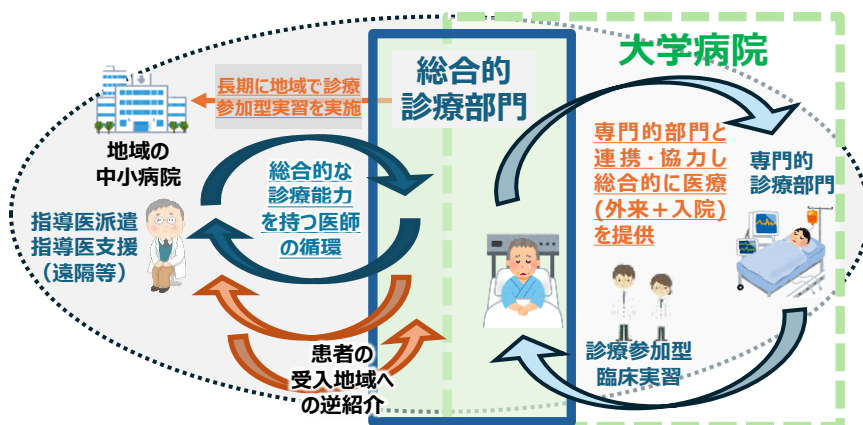
【メニューA】大学病院における外来＋入院機能による総合的な診療の拠点強化

【メニューB】地域における長期・継続した診療参加型臨床実習

【支援期間】3年間（令和8年度～令和10年度）
【単価・件数】約2,500千円～10,000千円程度×8拠点程度

○総合的な診療能力が強化された医師が地域と循環することで、**地域における対応能力の強化や患者の適切な循環、医療機能の役割分担が形成・強化**

○地域における長期の実習等を通して、**医師の地域定着や地域循環、真に総合的な診療能力を有する医師の養成を推進**



【医療ニーズを踏まえた課題解決型教育プログラムを構築・実施】

- ◆地域ニーズの高い複数分野（総合診療、救急医療、感染症等）を横断的に学ぶ教育により、地域医療のリーダーとなる人材を育成
- ◆地域医療機関での実習等を通じ、地域医療への関心と、専門に閉じない未分化・境界領域への対応力を涵養
- ◆オンデマンド教材等の教育コンテンツを開発

社会環境の変化に対応できる資質・能力を備えた医療人材養成のための教育プログラムの開発及び教育・研究拠点の形成

【支援期間】7年間（令和4年度～10年度） 【単価・件数】45百万円×11拠点
【選定大学（代表校）】弘前大学、筑波大学、千葉大学、富山大学、名古屋大学、岡山大学、高知大学、長崎大学、宮崎大学、琉球大学、埼玉医科大学

＜地域医療の課題やニーズを踏まえた教育＞



アウトプット(活動目標)

- 各大学の特色を踏まえた教育プログラムの開発
- 地域医療に関心をもつ学生の増加

アウトカム(成果目標)

- 地域医療ニーズを踏まえた教育プログラムの構築
- 自治体と連携した地域の実習機関の増加

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

- 地域へ就業した医師数の増加

デジタルと掛けるダブルメジャー大学院教育構築事業 ～X（クロス）プログラム～

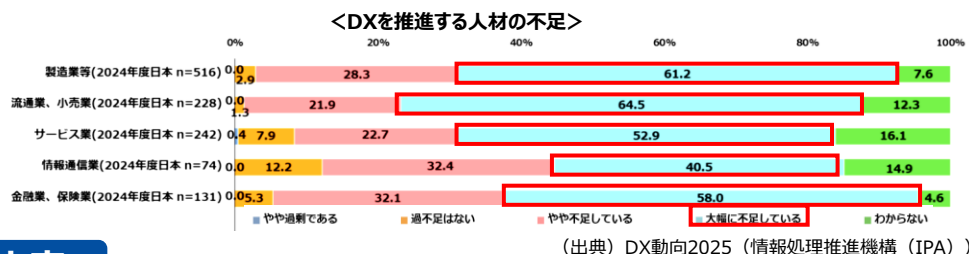
令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

3億円
4億円)



現状・課題

- 我が国において、様々な業種において、**DXを担うデジタル人材が不足**する中、学部・研究科の**専門分野に関わらず、数理・データサイエンス・AI（MDA）の知識・技術等を活かして社会で活躍する人材が求められる**
- 自然科学系の分野のみならず、**人文・社会科学系等の分野を含むあらゆる専門分野で**、高度なMDAの素養を持ち、自らの専門分野でデータの分析や生成AIなどの最新技術を活用して、新たな価値を創造できる、**文理横断的なデジタル人材の輩出**が喫緊の課題



デジタル社会の実現に向けた重点計画 (令和7年6月13日閣議決定)

第1 目指す姿、理念・原則、重点的な取組

4. 取組の方向性と重点的な取組 (5) 我が国のDX推進力の強化 (デジタル人材の確保・育成と体制整備)

① 社会におけるデジタル人材の確保・育成

教育を通じた人材育成については、教育カリキュラム等の充実や専門性の高い指導者・教員の確保等に引き続き取り組んでいく。例えば、数理・データサイエンス・AI 教育強化拠点コンソーシアムにおける活動や、大学等の優れた教育プログラムを国が認定する制度、**大学院における人文・社会科学系等の分野と情報系の分野を掛け合わせた学位プログラムの構築等を通して、大学等における数理・データサイエンス・AI 教育を進めていく。**

事業内容

- ✓ **人文・社会科学系等の分野を専攻する研究科等における、企業・行政等との協働・連携などによる、専門分野にMDA教育を掛け合わせた、実践的な教育を実施する学位プログラムの構築を支援**
- ✓ 経済・ビジネス・教育・芸術（アート・デザイン）など、**多様な分野の情報分野と掛け合わせた文理横断的な教育の実施・展開を促進**
- ✓ 専門分野に応じた高度なMDAの知識・技術を習得した社会から求められる、**各分野をけん引するデジタル人材を継続的に輩出し、多様なイノベーションを創出**

- 支援対象：大学院（専門職大学院含む）を有する国公立大学
 - 支援内容：MDA教育に係る人件費、学位プログラム構築・実施の事業費 等
- 【令和4年度選定】

件数／単価 6大学／約23百万円 事業実施期間 令和4年度～令和9年度（予定）

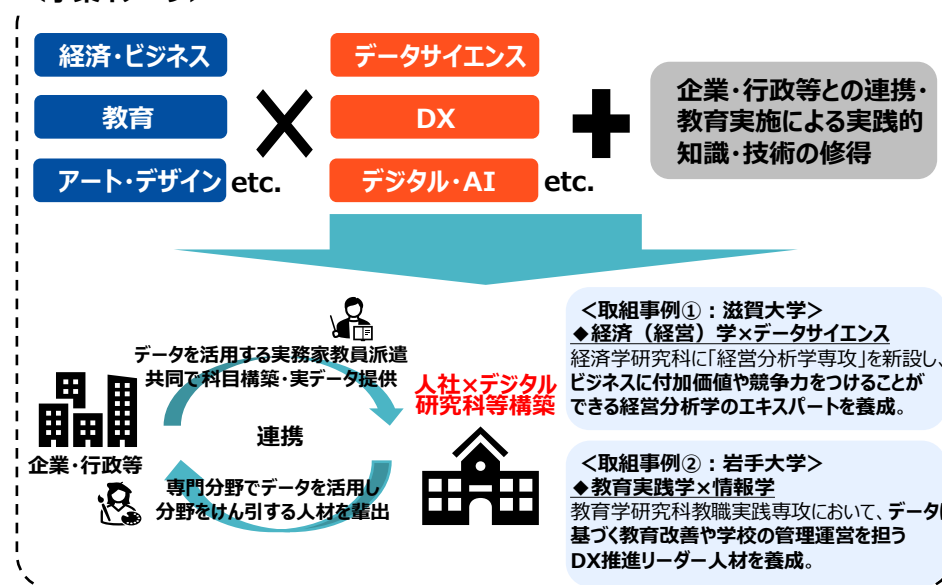
・選定校：滋賀大学、岡山大学、広島大学、九州大学、東北学院大学、名古屋商科大学

【令和6年度選定】

件数／単価 3大学／約40百万円 事業実施期間 令和6年度～令和11年度（予定）

・選定校：岩手大学、東京芸術大学、金沢大学

＜事業イメージ＞



事業成果

- 9大学においてデジタルと掛け合わせた学位プログラムが新設
 - 多様な実践科目の構築やノウハウが蓄積され、当該分野の先導モデル形成
- ⇒我が国における多様なデジタル人材の継続的な輩出・増加に貢献

(担当：高等教育局専門教育課)

人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

3億円
4億円)



現状・課題

- SDGs等の国際的価値基準の浸透や、これに基づくエシカル消費・ESG投資といった行動変容等、社会経済活動は、機能的価値から意味的価値を重視する時代へとシフトしつつある

- ✓ SDGs各目標の市場規模は70兆～800兆円程度
- ✓ 2020年のESG投資*総額は約4,000兆円
- ✓ エシカル消費の国内市場規模は約8兆円

*Environment, Social, Governanceの要素も考慮した投資
【出典】「SDGsビジネス」の市場規模（株式会社ロイター・マッシュ）、「GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT REVIEW 2020」（GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT ALLIANCE）、「サステナブル・ライフスタイル意識調査2021」（電通総研）、日本初のエシカル市場規模調査（エシカル市場規模調査実行委員会）

- このような中、高い付加価値をもたらす大学院卒人材の活躍、とりわけ価値発見的な視座を提供する人文科学・社会科学系の高度人材の輩出・活躍の促進が必要

- ✓ 日本では企業経営者の約8割が学士卒
米国では企業経営者の約7割が大学院卒
- ✓ 日本では諸外国に比べて人文科学・社会科学分野の大学院進学率が極めて低い

【出典】教育未来創造会議第一次提言参考資料（教育未来創造会議）、科学技術指標2024（科学技術・学術政策研究所）

- 他方、我が国の人文科学・社会科学系の大学院は、小規模・分散的な専攻が多く、スケールメリットを生かした取組*が進んでいない等、大学院教育の抜本的な改革が急務

*社会との相互理解に資する多様な学位プログラム
幅広いキャリアパスや円滑な学位授与に向けたきめ細かな研究指導
組織的な就職支援等の整備 等

- ✓ 人文科学・社会科学分野では博士課程修了者の8割近くが標準修業年限を超過

【出典】令和6年度学校基本調査

(目的) ネットワーク型の教育研究を通じて、国内及び国際社会の期待・ニーズに応える新たな人文科学・社会科学系の高度人材養成モデルを構築

事業内容

支援対象

国立・公立・私立の大学院における人文科学・社会科学系を中心とした教育研究プログラム（学位プログラム）の構築

事業実施期間 6年間

※ 修士・博士前期課程、博士後期課程、5年一貫制が対象（専門職大学院を含む）

① 大学院連携型

選定年度 令和5年度 件数・単価 5箇所×約25百万円

- 国内の複数大学院によるネットワーク型の教育研究指導・産学連携・キャリア支援体制の構築に係る費用（システム構築費・人社系URA雇用等）
- 教育研究ネットワークを介したチーム型の教育研究プログラムの立ち上げ・実施に係る費用（教育研究経費・教育研究指導時間の確保に向けた環境整備等）

② 国際連携型

選定年度 令和6年度 件数・単価 4箇所×約38百万円

- 海外大学院や産業界・国際関係機関等とのネットワーク型の教育研究指導・産学連携・キャリア支援体制の構築に係る費用（システム構築費、人社系URA雇用 等）
- 国際社会で活躍する人文・社会科学系高度人材の輩出に向け、国際的な教育研究ネットワークを活用した協働教育の推進に係る費用（国際共同学位プログラム構築、学生・教員の海外派遣／受入、国際学会発表や外国語論文の執筆指導体制の構築、外国語能力向上に向けた取組、教育研究経費・教育研究指導時間の確保に向けた環境整備等）

※ ①②いずれも、採択機関における修了者のキャリアパス（就職率）等による中間評価を実施。また、中間評価等により金額が増減する場合があるとともに、自走化に向けた減額措置2年を含む

取組イメージ

- 物理的な距離を越えた教育研究ネットワークの構築

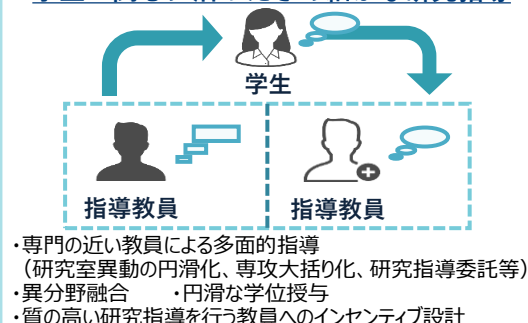
小規模・分散的な体制から、教育研究・就職支援におけるスケールメリットを発揮できる体制への転換



社会と繋がる組織的な体制の構築



学生の関心に沿ったきめ細かな研究指導



- 実社会や国際社会に即した価値創生を目指すチーム型教育研究の推進

地域や国際的社会課題を題材にしたPBLや民間・海外大学・研究機関等との共同研究など、学生個々の研究テーマや関心に合わせた社会との結節点を多面的に構築

(担当：高等教育局大学振興課)

次世代のがんプロフェッショナル養成プラン

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

9億円
9億円)



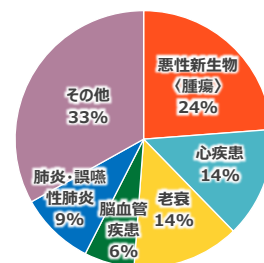
文部科学省

背景・課題

我が国における高齢化や都市部への人口の集中がますます加速する中、現在の死因第一位である「がん」への対応は極めて重要である。地域格差に加え急速ながん医療の高度化に伴い、医療現場で顕在化した課題やがん予防の推進、新たな治療法の開発等の課題が浮上してきたことから、がん医療の新たなニーズや急速ながん医療の高度化に対応できる医療人養成を促進する必要がある。これらの状況を踏まえたがん専門医療人材を養成するため、優れた教育プログラムを開発し、大学間で連携し、開発・提供を担う拠点を支援する。

主な死因の構成割合（令和7年）

悪性新生物（腫瘍）	378,812
心疾患	220,447
老衰	214,711
脳血管疾患	100,355
肺炎・誤嚥性肺炎	148,409
その他	526,755
死亡者数計	1,589,489



(出典)：令和7年人口動態統計月報年計（概数）

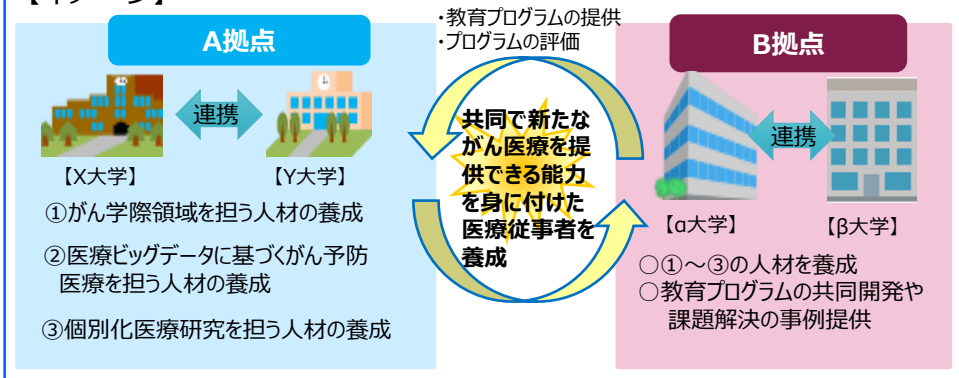
事業内容

- 「第4期がん対策推進基本計画（令和5年度～令和10年度）」を推進するため、大学院レベルにおける教育プログラムを開発・実践する拠点形成を支援（大学間で連携し、①～③のプログラムを開発・提供し、人材養成の拠点を形成）
- ①がん医療の現場で顕在化している課題に対応する人材養成（痛みの治療・ケア、地域に定着する放射線治療医・病理診断医、がん学際領域を担う人材）
 - ②がん予防の推進を行う人材養成（医療ビッグデータに基づくがん予防医療、がんサバイバーに対するケアを担う人材）
 - ③新たな治療法を開発できる人材の養成（個別化医療・創薬研究を担う人材）

がん医療の新たなニーズや急速ながん医療の高度化に対応できる医療人を全国に

- 事業実施期間：令和5年度～令和10年度
- 件数・単価：11拠点 × 約77百万円
- 選定大学（代表校）
東北大学、筑波大学、東京科学大学、金沢大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、岡山大学、九州大学、札幌医科大学、近畿大学

【イメージ】



【政府提言】第4期がん対策推進基本計画（令和5年度～令和10年度）

国は、関係学会・団体等と連携しつつ、がん医療の現場で顕在化している課題に対応する人材、がん予防の推進を行う人材、新たな治療法を開発できる人材等の専門的な人材の育成を推進する。

アウトプット(活動目標)

- 各大学の特色を踏まえた教育プログラムの構築

アウトカム(成果目標)

- 【短期】がん専門医療人材養成プログラムコース修了者数の増加
- 【長期】がん専門医・専門資格取得者の増加

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

- がんの罹患率や死亡率の減少
- 【誰一人取り残さないがん対策を推進し、全ての国民とがんの克服を目指す。】

(担当：高等教育局医学教育課)

高度医療人材養成拠点形成事業

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

21億円
21億円)



背景・課題

医学生及び医学系大学院生に対して、大学病院において、教育的配慮の下で、教育支援者を活用して効果的な臨床実習を行うとともに、研究活動に参画する機会を確保することが必要であり、もって、臨床教育・研究に関する知識・技能等を有する優れた医師を養成し、我が国の医学・医療の発展に貢献する。

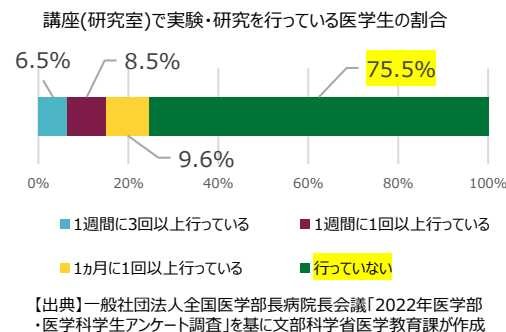
事業内容

本事業では、医学生及び医学系大学院生に対して、大学病院を活用しT A、R A、S Aとして教育研究に参画する機会を創出する取組や、教育支援者の活用による大学病院での診療参加型臨床実習の充実に係る取組を行うなど、医師を養成する大学を拠点とし、高度な臨床教育・研究に関する知識・技能等を有する医師養成の促進を支援する。

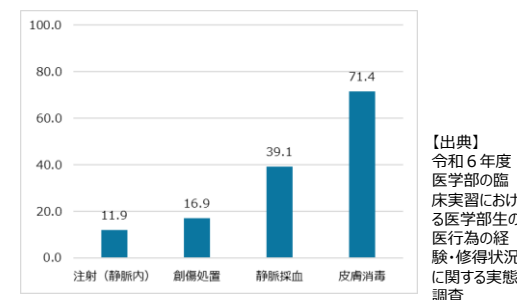
- 支援対象：医学部を置く国公立大学
 - 支援区分：【タイプA】臨床・基礎融合研究基盤人材養成拠点（10件）
【タイプB】特色臨床研究基盤人材養成拠点（30件）
 - 支援内容：大学病院を活用した実践的な教育に要する、
 - ・T A、R A、S A等経費
 - ・教育支援者、研究支援者の経費
 - 事業期間：令和6年度～令和11年度（6年間）
- ※ T A（ティーチング・アシスタント）、R A（リサーチ・アシスタント）、S A（スチューデント・アシスタント）

経済財政運営と改革の基本方針2026（2026年7月）

大学病院の教育・研究・診療のバランスの在り方等を明確化しつつ、教育研究機能や経営力の強化・処遇改善、老朽化した施設・設備を緊急的に改善するための支援に取り組む。

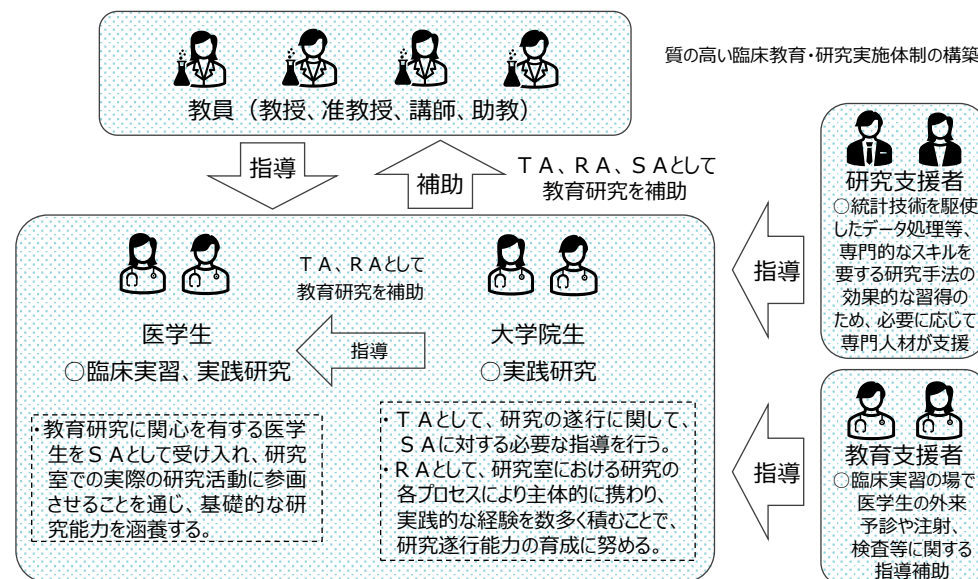


医学生が「自信を持って行える」と回答した医行為の例



<事業スキーム>

医学部・大学院・大学病院



アウトプット（活動目標）

- T A・R A（大学院生）、S A（医学生）の増加
- 教育研究支援者の増加

アウトカム（成果目標）

- 臨床研究論文数の維持・増加
- 医師の教育研究時間の確保 等

長期アウトカム（成果目標）

- 我が国の医学・医療の発展（研究力の強化、診断・治療法・医薬品・医療機器の開発等）
- 質の高い実践力のある医師の充実
- 医療情報等の共有促進

死因究明に係る教育体制の広域拠点化事業

令和9年度要求・要望額

1億円
(新規)



現状・課題

- 大学の法医学教室の常勤医師が1人以下である県が13県（令和7年5月時点）など、人材の不足が顕著であることに加えて、今後法医学教室の常勤医師の定年退職者に伴い後継者育成が滞る懸念。
- 大学における司法解剖等の実施件数は年々増加傾向である一方、法医を目指す人材の不足や大学の限られた財源の中で法医の常勤ポストの確保がしにくい状況。

事業内容

- 法医養成・確保に課題のある県において、法医学従事医師の確保について大学と協議を行うとともに、これらの県からの要請を受け、入学試験、学部教育、卒後の配置、育成まで一貫した法医養成の仕組みを構築し、これらの県における法医人材の長期的な確保・養成体制を強化しながら、成り手やポストの確保に向けた大学の取組を促進する。
- 法医学教室の体制が充実している大学が、脆弱な大学をサポートできるよう、全国的な拠点となり得る大学に教育専任教員を配置し、各県の法医学教室を担う人材を育成する広域の指導体制モデルを開発する。
- 拠点大学に配置される教育専任教員を中心に、課題のある他県の法医学教室の教育研究に出張指導や遠隔指導を行い、解剖実習の充実や法医学研究のサポート、指導体制の強化等に取り組む。

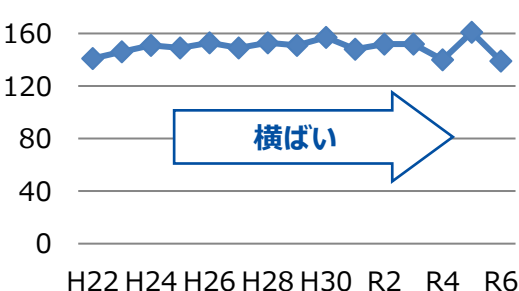
事業実施期間 令和9年～令和11年（予定）

件数・単価 4箇所×約25百万円 交付先 法医学教室を有する国公立大学

大学における司法解剖等の実施件数

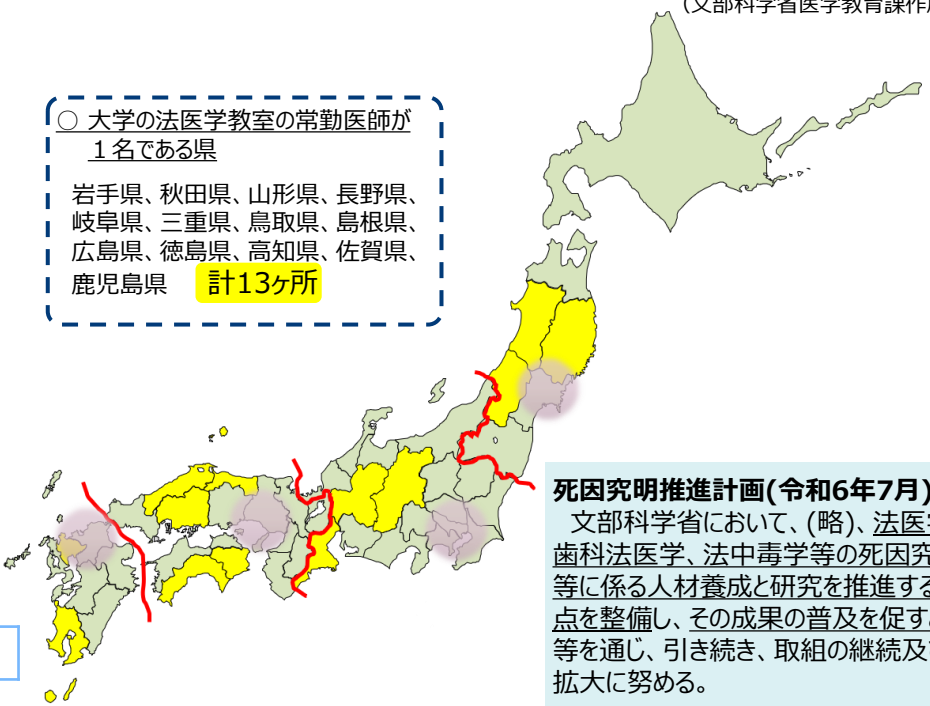


法医学講座の教員数の推移



(文部科学省医学教育課作成)

○大学の法医学教室の常勤医師が1名である県
岩手県、秋田県、山形県、長野県、岐阜県、三重県、鳥取県、島根県、広島県、徳島県、高知県、佐賀県、鹿児島県 計13ヶ所



死因究明推進計画(令和6年7月)
文部科学省において、(略)、法医学、歯科法医学、法中毒学等の死因究明等に係る人材養成と研究を推進する拠点を整備し、その成果の普及を促すこと等を通じ、引き続き、取組の継続及び拡大に努める。

アウトプット（活動目標）

- 4拠点の先導的な指導体制の広域モデルを開発
- 法医人材の地域定着の取組を実施

アウトカム（成果目標）

- 法医学教室の体制に課題がある大学の教育強化
- 法医の後継者育成の基盤の確立

長期アウトカム（成果目標）

- 死因究明の教育研究の質向上
- 司法解剖体制の充実

(担当：高等教育局医学教育課)

未来を先導する世界トップレベル大学院教育拠点創出事業

～ **FLAGS** : Future-Leading and Advanced Graduate-schools ～

令和9年度要求・要望額 19億円
(前年度予算額 19億円)



現状・課題

- 生産年齢人口が減少する中、我が国が国際的な競争力の維持・向上を図るためには、一人一人の生産性・価値創造性を高めるとともに、技術革新を生み出す人材の育成が不可欠
- 大学院教育の国際性を高め、産業界と積極的に連携することによって、より多くの高度な博士人材の育成・輩出を図り、「博士＝研究者」というイメージを変革していくことが必要
- 高等教育全体の規模の適正化に伴い、研究大学は、学部から学内資源を大学院にシフトするなど各大学のミッションを踏まえた大胆な変革が必要

事業内容

【目的】産業界及び国内外の教育研究機関との連携強化や、学内外における教員・学生の多様性・流動性を向上させることで、世界トップレベルの大学院教育を行う拠点※を形成する。

その際、豊かな学識と国際性、高度な実践性を身に付けた博士人材を育成する機能を高めるとともに、組織内の資源配分の見直し等により、質の高い博士人材の増加を図る。

※ 世界から優秀な学生・研究者を呼び込むことができ、産学連携や国際共同研究の環境が整い、世界水準の学術や実務の最前線を知る教員からの教育・研究指導により博士人材を多数輩出できる大学院

【事業スキーム】

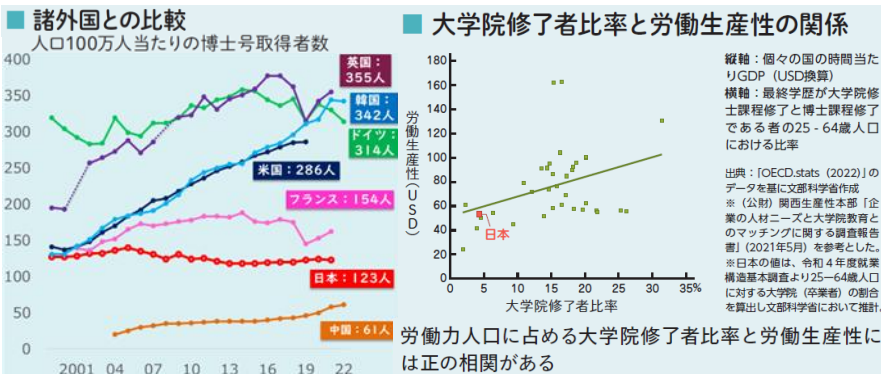
支援対象

- 10年後の大学院教育の姿とそこに至るプロセス・具体的取組等を示す『大学院改革ビジョン』を策定
- ディシプリンにとらわれない社会課題をテーマとした学位プログラム構築などの取組を改革の推進力（Driver）としながら、ビジョンの実現に向けた全学的改革の取組を支援

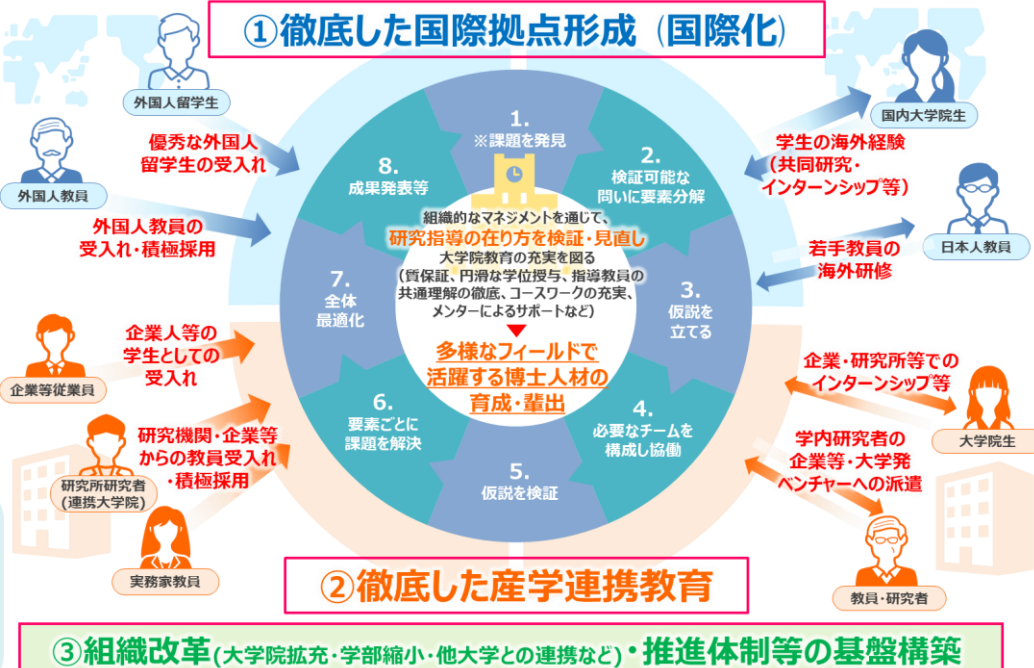
※ 大学ファンドによる支援を受けていない大学を対象とする

大学院改革ビジョン

- ① 徹底した国際拠点形成（国際化）
 - ② 徹底した産学連携教育
 - ③ 組織改革・推進体制等の基盤構築
- の各要素を含み、それらを一体として実現する将来構想
- ✓ 併せて、課題発見から成果発表までの研究指導の在り方を、組織的なマネジメントを通じて検証し見直すことで、既存の研究科を含めて大学院教育の改善・充実を図る



世界トップレベル大学院教育拠点の取組のイメージ



※備欄図は、研究大学エグゼクティブ層に「これからの博士人材の育成の考え方」（2024.5.30）を基に文科省にて一部改定

選定年度	令和7年度（継続）	令和8年度（継続）
件数・単価	(総合型) 4箇所 × 約3億円 (特色型) 2箇所 × 約2億円	1箇所 × 約1億円

事業実施期間 7年間

※ 中間評価等により金額が増減する場合があるとともに、自走化に向けた減損措置2年を含む。

事業成果

- 豊かな学識と国際性、高度な実践性を身に付けた質の高い博士人材の輩出。
- 徹底した国際化や産学連携による教育を通じた世界トップレベルの大学院教育拠点の形成。
- 学内資源の大学院へのシフトなどを通じた大学院教育の基盤強化。

(担当：高等教育局大学振興課)

地域活性化人材育成事業 ～SPARC～

Supereminent Program for Activating Regional Collaboration

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

3億円
6億円)



地域の大学における課題

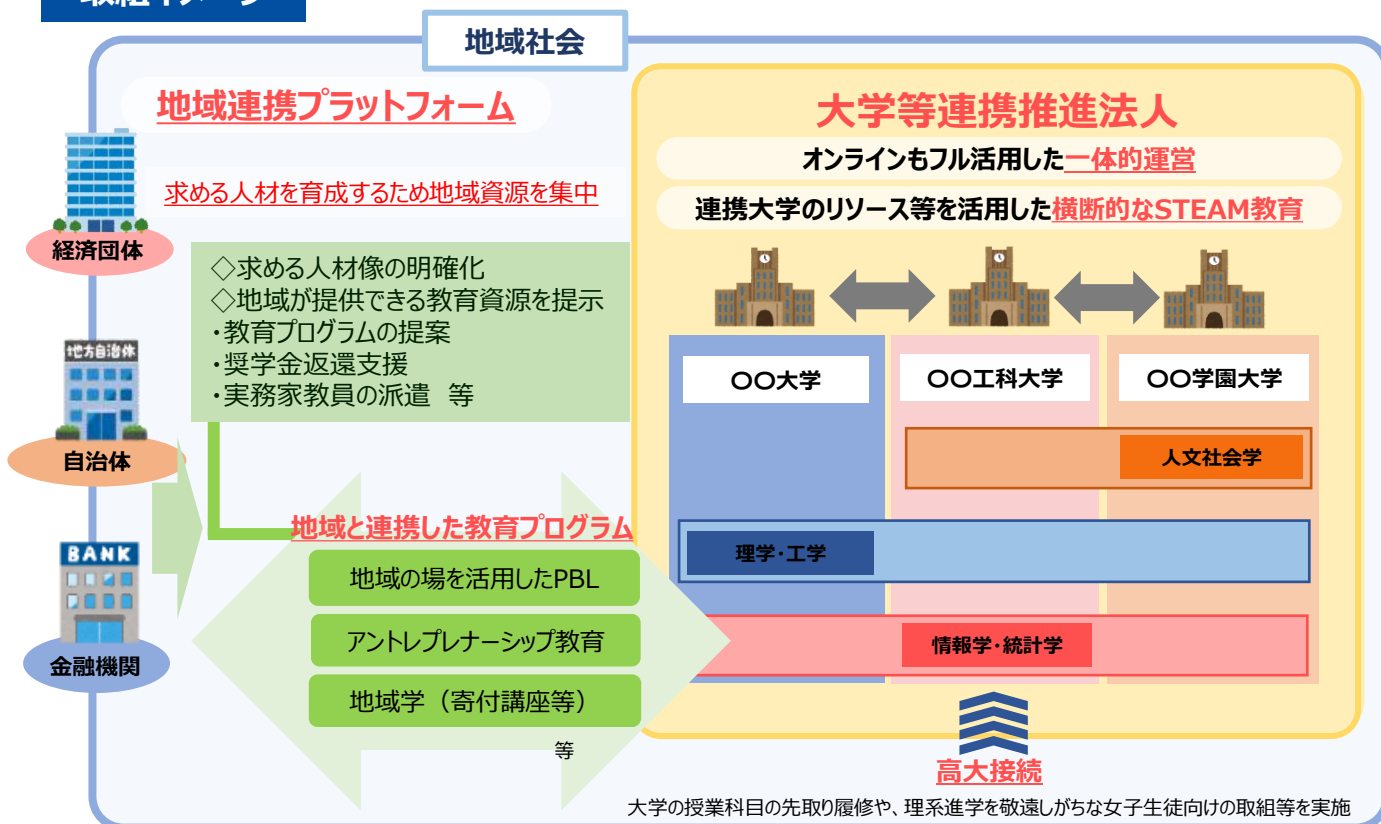
- Society5.0を支える人材として、自然科学の素養も求められる中において、自然科学を専攻する学生は3割に留まっている
- 大学が実施する教育プログラムが、地域社会が学生に期待・評価する能力の養成に十分に対応・機能していない
- 本格的な産学連携が進まず、外部リソースの獲得が不足

本事業で目指す姿

- 大学間連携により、文系学部でも自然科学の素養を身に付けられる教育体制を整備し、教育内容の充実を図る
(本事業を通じ、学部等の再編、拡充など科学技術分野の人材育成を促進)
- 地域社会との本格的連携による人材育成・イノベーションの創出
- 大学の学びを地域社会のフィールドへ展開

【事業内容】 **地域社会と大学間の連携を通じて既存の教育プログラムを再構築し、地域を牽引する人材を育成**

取組イメージ



【タイプ①】学部等の再編を目指す取組



【選定件数・単価】

3件（令和4年度選定分）×63,600千円程度
※中間評価時に学部等の再編計画を提出し、事業終了翌年度までに実施

【タイプ②】高度な連携を目指す取組



【選定件数・単価】

3件（令和4年度選定分）×31,800千円程度

【事業スキーム】

対象：異なる設置形態の大学による構想・計画
資金：民間からの資源も獲得
取組の内化：事業の継続性発展性を確保するため、事業の進捗に合わせ補助額を減減
事業期間：最大6年間（令和4年度～令和9年度）

◆背景・課題

- 大学進学希望者に対する大学入学定員（大学進学者収容力）が、東京都をはじめとする大都市圏で100%を超えている一方、多くの道県で100%未満となっていることに加え、地方から東京都をはじめとする大都市圏への進学者・就職者の流入傾向が続いているなど、依然として都市と地方間の様々な課題が生じている状況。
- こうした状況を踏まえ、都市と地方双方の持続的な成長・発展にむけて、地方と都市部の高等教育機関間での交流・連携等を推進し、地方への新たな人の流れを創出することが必要。

◆事業内容

地方への人の流れの創出につながる国内留学等の取組を支援し、地域の高等教育機関や地方公共団体との交流・連携を推進することで、都市と地方の人材交流や循環を促進し、地方における関係人口の増加を図る。

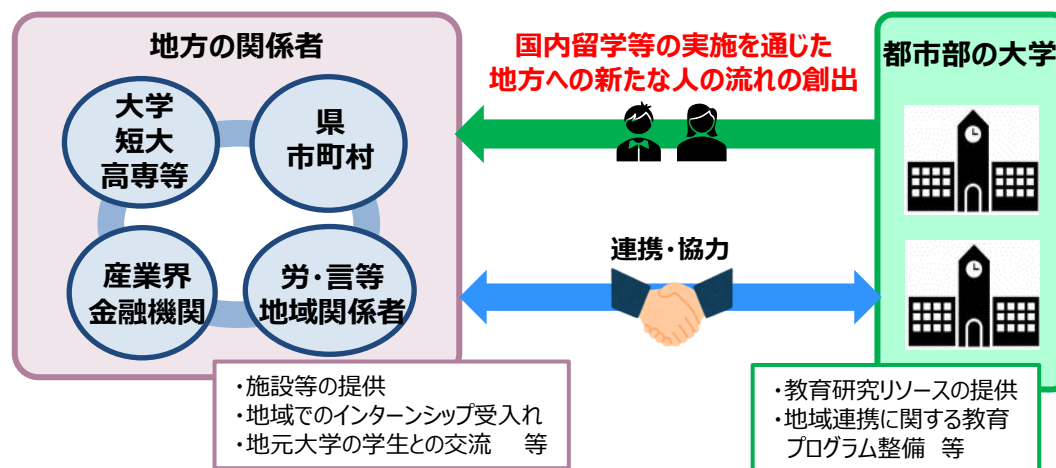
- 都市部の高等教育機関において、地方が抱える社会問題や課題に対する理解を深め、地方での実習等を通じて課題解決に取り組む先進的なモデルとなる教育プログラムを構築。
- 都市部の高等教育機関と地域の関係者が相互にリソースやフィールドを提供し、持続的な人材の交流・循環に向けた緊密な連携・協力体制を構築。
- 教育プログラムの実施を通じて都市から地方への新たな人の流れや結びつきを創出し、関係人口の増加を図る。

【支援対象】国公立の大学・短期大学・高等専門学校

【事業期間】3年（令和8年度～令和10年度）

【件数・単価】5件・最大2,500万円

【取組イメージ】



アウトプット（活動目標）

- ・本事業の採択数

短期アウトカム（成果目標）

- ・構築された教育プログラム数

長期アウトカム（成果目標）

- ・採択機関における地方への学生派遣数
- ・学生の受入に協力する地方公共団体数

地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

5億円
5億円)



現状・課題

- 子供たちへの質の高い教育を担う教師には、志ある優れた人材を得ることが必要。
- 近年、公立学校の教員採用倍率は低下傾向であり、令和7年度の採用倍率は過去最低。
- 大学の教員養成段階から地域の教育委員会と連携・協働し、地域や現場ニーズに対応した質の高い教師を、継続的・安定的に養成し、確保することが重要。

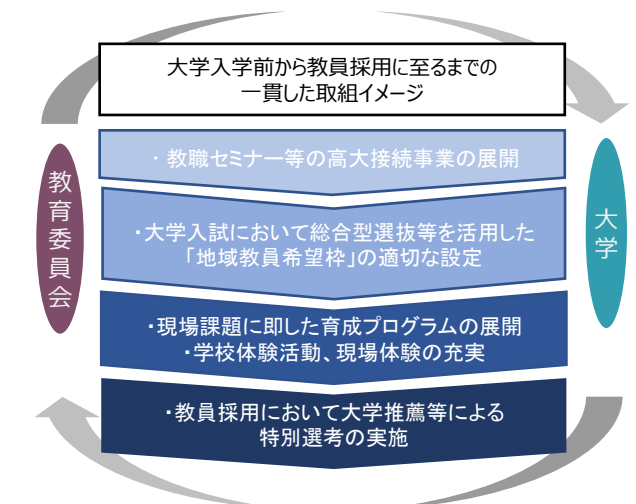
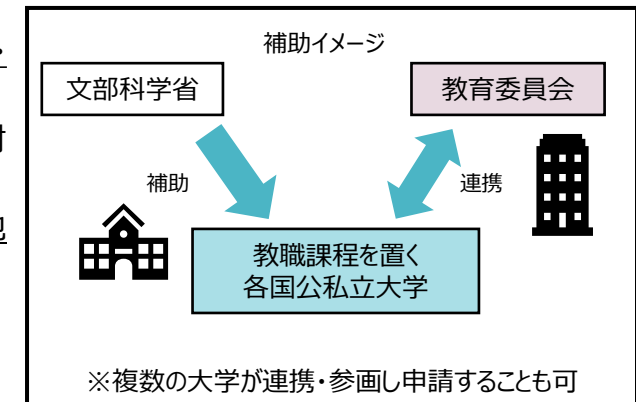
- 新規学卒の受験者数（小中高）
H25：48,110人 → R7：39,069人
- 教員採用倍率
・小学校 12.5倍（H12）→ 2.0倍（R7）
・中学校 17.9倍（H12）→ 3.6倍（R7）
出典：令和7年度（令和6年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況
- 国立教員養成大学・学部の教員就職率
R7.3卒業者：70.7%（進学者・保育士就職者除く）
出典：文部科学省「国立の教員養成大学・学部及び国私立の教職大学院の卒業者及び修了者の就職状況等」

事業内容

- 全国的な教育水準の維持・向上に資する教師養成をミッションとする教員養成学部・大学と教育委員会が連携・協働した教員養成の取組強化に係る経費を支援。
 - 大学入学者選抜における【地域教員希望枠】の導入や地域課題に対応したコース・カリキュラム構築、高校生に対する特別プログラム構築・拡充し、大学における地域貢献機能を充実。
 - 本事業の全国的な展開・普及を図るため、先進的・効果的な取組を行っている大学に対して、事業の成果を他地域へ展開する取組を重点的に支援。
- ➡大学入学前から教員採用に至るまでの一貫した取組を促進
- ➡地域課題に対応した教員養成プログラムの構築により、単なる大学の機能強化にとどまらず、「令和の日本型学校教育」の牽引役として、成果を社会全体還元して社会的インパクトを創出するとともに、地域の公教育の質を確保

<地域課題に対応したコース・カリキュラム構築の例>

- ① 離島・へき地、特別支援教育、不登校対応、日本語教育等、特色ある実習校における早期からの学校体験活動の充実等、地域課題に対応した教員養成カリキュラムの構築
- ② 特定分野に強みや専門性を有する教員養成プログラムの構築（教育DX、教育データの利活用、心理・福祉、社会教育等）
- ③ 教員養成段階における留学の促進や海外大学と連携した教育課程の構築
- ④ 新しい学校づくりの有力な一員となり得る高度人材養成のための5年一貫プログラムの開発等、学部・教職大学院の連携・接続の強化
- ⑤ 採用者数や免許状保持者が少ない免許種等に関する、広域的な養成機能・体制構築 等



事業実施期間	令和6年～令和10年（予定）	対象	教職課程を置く各国公私立大学
--------	----------------	----	----------------

件数・単価	34大学×約980万円（単独） 8大学×約1,800万円（単独・重点支援） 1大学×約1,800万円（複数大学連携）
-------	--

障害のある学生の修学・就職支援促進事業

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

0.6億円
0.6億円)



現状・課題

- 大学等に在籍する**障害のある学生数は約5.9万人***。障害種別では、**知的障害、精神障害、発達障害が約6割と半数以上を占めている**。
- **本事業の相談件数は888件、令和3年から3年間で約5倍に増加**。
- **令和6年4月には改正障害者差別解消法が施行され、私立を含む全ての大学等で障害者への合理的配慮の提供が義務化**。
- 一方、障害学生支援の専門部署を置いている大学等は全体の31.5%※
紛争防止・解決等の調整を行う機関を設置している大学等は69.0%※で
あり**体制整備や人材育成、相談対応等を一層推進することが必要**。
- さらに「手話に関する施策の推進に関する法律」が令和7年6月に公布され、
大学等の**手話通訳による配慮の取組など必要な施策を講ずる**としている。

「障害者基本計画(第5次)」(令和5年3月閣議決定)

- 相談窓口の統一や支援担当部署及び紛争の防止、解決等に関する調整機関の設置、専門知識や技術を有する障害学生支援担当者の養成・配置など、支援体制の整備や、大学間連携等の支援担当者間ネットワークの構築を推進

「経済財政運営と改革の基本方針 2025」(令和7年6月閣議決定)

- 「障害者基本計画(第5次)」に基づき、障害者差別の解消、ユニバーサルデザインのまちづくりや心のバリアフリーの取組の推進、就労や地域生活の支援、アクセシビリティ向上を促進する。

「障害のある学生の修学に関する検討会報告(第三次まとめ)」(令和6年3月)

- プラットフォームによる各大学の連携を通じて、次のような取組を継続的に行う体制を構築することが重要である。

- ① 障害学生支援ネットワークの形成支援及び連携の推進 ② 専門的知識を有する人材の育成、
③ 大学等や学生等からの相談への対応 ④ 全ての大学等が活用できる障害学生支援の好事例の収集・発信

「手話に関する施策の推進に関する法律」(令和7年6月公布)

- 国は、大学等において手話を使用する者に対しその意向がでる限り尊重された適切な教育上の配慮がなされるよう、手話通訳を行う者の確保のための大学等による取組の促進その他の必要な施策を講ずるものとする。

事業内容

先進的な取組や知見を持つ大学等が中心となり、国公立大学等や関係機関等が参加・連携するプラットフォームを形成することにより、専門的知識の涵養及び人材の育成等を図り、**高等教育機関全体における障害学生支援体制を一層充実**させることが必要。

拠点校

東京大学、京都大学

実施期間

令和6年度～令和10年度(予定)

障害学生支援ネットワークの形成支援 及び連携の推進



プラットフォームへの参加大学等を増やすだけでなく、**地域ごとの障害学生支援ネットワークの形成支援**や日本学生支援機構を含む**既存の障害学生支援ネットワークとの連携**等を実施。

大学等や学生等からの相談への対応 及び大学等に対する支援機器の貸出



紛争防止・解決に向けた相談を含め、大学等や学生等からの相談に対して、**専門的な助言や提案を実施**。加えて、**大学等に対する支援機器の貸出**を含めた支援を実施。

専門的知識を有する障害学生支援人材の 育成・教職員の理解啓発に向けた研修実施



拠点大学等を中心に、プラットフォーム参加大学等に向け、基礎的な理解啓発から高度な専門的プログラムまで、障害学生支援に関する研修を実施し、**中・小規模の私立大学等も含めた高等教育機関全体における体制整備の促進や、専門的知識を有する障害学生支援人材を育成**。

規模や体制に関わらず全ての大学等が活用 できる障害学生支援の好事例の収集・発信



合理的配慮の提供、就職支援を始めとした取組、紛争の防止・解決、「心のバリアフリー」促進に向けたピア・サポートの実施方法などに関する**好事例を収集し、全ての大学等が参照出来るデータベースを構築**。さらに、低年次の障害学生に向けた卒業進路への意識付けや、中・小規模大学等における体制整備等の**ロールモデル事例を収集し、各大学等へ発信**。

拠点校

筑波技術大学

実施期間

令和8年度～令和10年度(予定)

学術手話等の情報保障による 障害学生支援の推進



大学等における**学術手話通訳等の情報保障の実態把握**や、手話通訳の関係団体等と連携し、**ガイドラインやパターン別の実践例の策定・公表、学術手話通訳に関する研修等**を実施。

拠点数

3 拠点

アウトプット(活動目標)

- ◆ プラットフォームの形成(拠点校採択校数)

R8

3校

中期アウトカム(成果目標)

- ◆ 大学間連携を含む関係機関との連携実施校数増加
R7: 67.1%※→ R9: **90%(目標値)**

長期アウトカム(成果目標)

- ◆ 障害のある学生の**就職者数の増加**
→ **共生社会の実現**

災害支援機能を有する練習船整備事業（東京海洋大学海鷹丸）

令和9年度要求・要望額
（前年度予算額）

28億円
-億円



東京海洋大学海鷹丸についての背景・課題

- ✓ 現行の海鷹丸はIV世（平成12（2000年）年竣工、であり、我が国の大学、高等専門学校の中で最も規模が大きい練習船。
- ✓ 竣工から令和6年度まで、海洋科学専攻科修了者数（3級海技士免許取得者数）は771名におよび、海洋立国を支える人材を数多く輩出。（海洋科学専攻科を含め、延べ1,793名の学生が乗船）
- ✓ 一方で、耐用年数（20年）を超過し老朽化が著しく進行。それに伴い、修繕費も年々上昇。
- ✓ 海洋産業界でもICTを取り入れた技術改革が加速度的に進化するなど、より高度な知識・技術を持つ人材要請の高まりや、災害支援機能など練習船に対する社会的要請の変化を踏まえ、これらに対応できる、安全かつ最新の教育環境を整える必要。



甲板上フラッシュハッチの腐食



海鷹丸IV世（現船）

事業内容

老朽化した東京海洋大学の練習船海鷹丸について、災害支援機能・最新の教育に対応した設備を充実した代船を建造することにより、産業界が求める高度な海洋人材の育成、災害支援など社会的要請への対応能力を向上させる

教育 ICTを柔軟に活用でき、海洋産業の成長産業化に資する人材の育成

- 水産業の成長産業化に資する人材の育成 → **スマート水産業**への対応
- 次世代船舶（自動運航等）に対応できる海技士の育成
→ **省人化・省力化**（360°俯瞰モニターやAIによる機械学習を導入し航海士をサポート）
- 高速ネットワーク通信を活用した本学ならではの授業実施
→ キャンパスと海鷹丸の**双方向授業**を実施し、教育効果を最大化

研究 海洋から継続的に地球環境を観測できる機能の充実

- 研究活動の効率化の推進 → **自動観測**の充実、**リアルタイムで陸上にデータを送信**

災害支援 練習船設備を活用した様々な角度からの災害支援

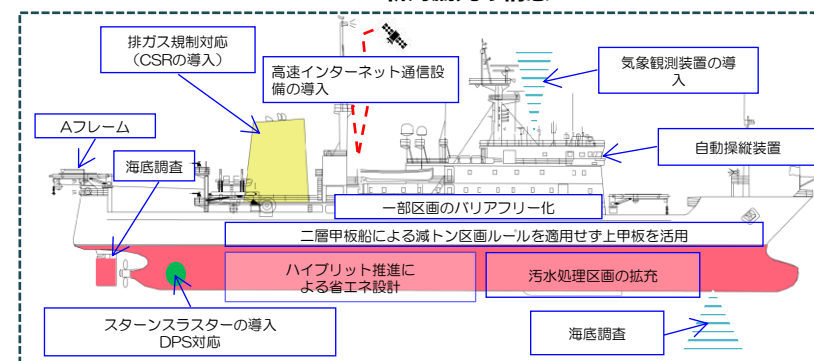
- 給電、給水、給油、通信、居住空間の提供、情報の収集 → 練習船の一時的な**避難所化**、**衛星高速通信を開放**による情報提供

環境整備 誰もが働きやすい船内環境を実現

- 女性船員専用設備等の複数設置 → **女性船員のプライバシーや快適性を確保**するため、女性用シャワー等を複数設置

- 総事業費：211億円（予定）（5年国債）

新海鷹丸の構想



船種類	第3種漁船
総トン数	約2,500トン（国内） 約2,800トン（国際）
長さ	約80m（垂線間長）
幅	約14m
速力	16ノット（最大）
定員	99名
航続距離	1万海里以上
漁労設備	トロール、まぐろはえ縄、いか釣り等
観測機器	CTD、計量魚探、 気象衛星受信装置等

R9:28億円

R10

R11

R12

R13

アウトプット（活動目標）

最新の教育研究に対応した、災害支援機能を有する練習船の計画的な建造

アウトカム（成果目標）

最新の教育研究設備、災害支援機能が整備された練習船新海鷹丸の建造

インパクト（国民・社会への影響）

海洋立国を支える、高度な知識・技術を持った海洋人材が数多く輩出される。災害時の支援機能が充実される。

大学改革推進委託費等

趣旨・目的

- 今後の大学改革課題に機動的に対応し、大学改革の一層の推進、教育の質の向上、大学の構造転換の推進を図るため、以下の
ような調査研究を継続的に行うことが必要。
 - ① 中央教育審議会等の審議に資する専門的な調査研究
 - ② 政策目標、提言内容等の具体化、実質化を図るために必要な方策に関する調査研究
 - ③ その他、実施把握等の調査研究を必要とする政策課題等への対応
- これらの調査研究の成果を今後の国公立を通じた高等教育行政施策の企画立案及び改善に資するとともに、成果を広く公表すること
により各大学の取組を支援・促進し、大学改革の一層の推進と教育の質の向上を図る。

(参考) 調査研究テーマ(R8)

- ・ 文理横断・融合教育の実現に向けた数理・データサイエンス・AI教育の効果検証に関する調査研究
- ・ 大学におけるサイバーセキュリティ人材養成に関する調査研究
- ・ 大学病院における医療従事者の処遇改善等に関する調査研究
- ・ 死因究明に資する大学の法医学人材養成に関する調査研究
- ・ 高等教育費の負担軽減に関する調査研究
- ・ 大学等における学生の自殺予防やメンタルヘルス対策の取組促進にかかる調査研究
- ・ 日本留学試験のIBT化に関する調査研究
- ・ 大学教育改革の実態の把握及び分析等に関する調査研究（定例調査）
- ・ 大学院教育改革の実態の把握及び分析等に関する調査研究（定例調査）
- ・ 短期大学教育の改善等の状況に関する調査研究（定例調査）
- ・ 大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究（定例調査）

事業成果物

これまでの成果物については、文部科学省HPにて公表。http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/index.htm

大学等を核とした地方創生事例の普及・展開

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

0.1億円
0.1億円)



● 背景・課題

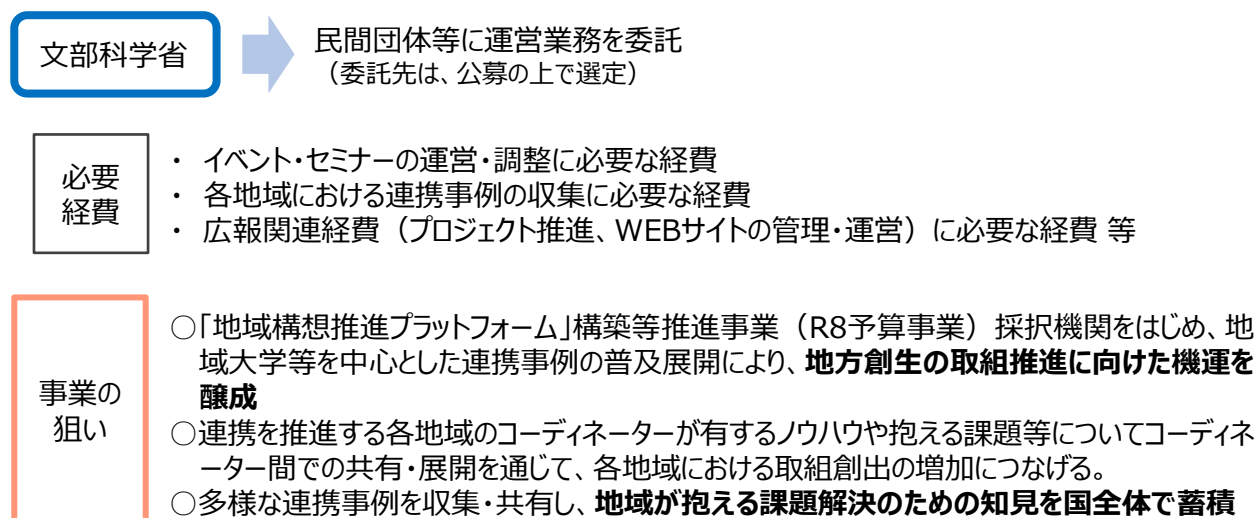
既に地域連携の取組を進めている地方公共団体や高等教育機関においても、「活動内容（何をやるべきか分からない等）」「構成員間の温度差」を運営上の課題として認識。

また、高校生が地元の大学を選択しない主な理由として、行きたい学校が地元には無かった、自分の学びたい分野等を学べる学校が地元には無かったという理由が挙げられており、各大学が自らの魅力づくりに取り組むとともに、その魅力を発信するための場を構築することが必要。

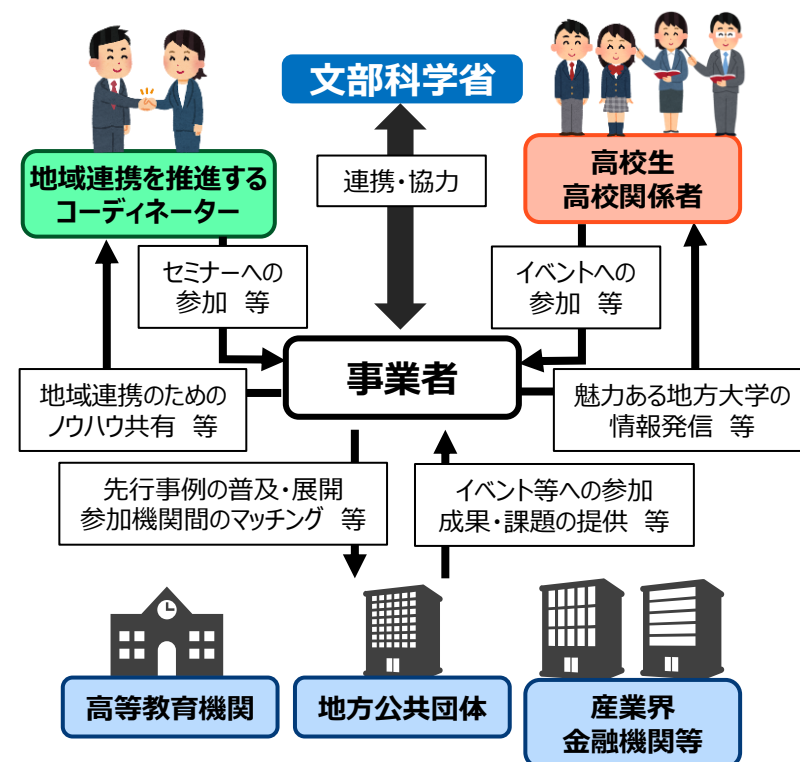
◆ 事業内容

- 各地域において実施されている高等教育機関と地方公共団体・産業界との連携事例の普及・展開、高等教育機関に進学する高校生等に対する地方大学の魅力発信のためのイベント開催や、地域における連携推進を担うコーディネーター間のノウハウや情報共有のためのセミナー等を行う。

◆ 事業スキーム



高等教育機関を中心とした地方創生の推進



大学における医療人養成の在り方に関する調査研究

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

1.3億円
0.9億円)



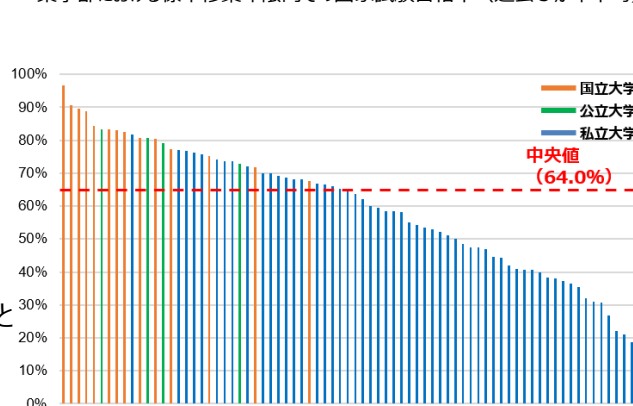
文部科学省

現状・課題

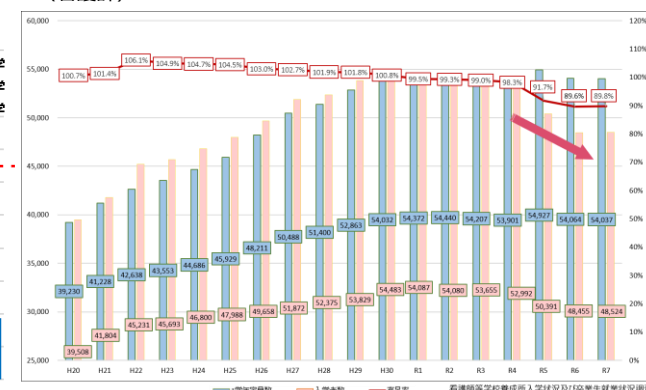
2040年頃にかけて、医療と介護の複合ニーズを抱える高齢者の増加と生産年齢人口（15歳～64歳人口）の減少が一層見込まれるとともに、近年でも18歳人口の減少によって一部の医療関係職種の養成施設では定員充足率が低下傾向にあるなど、将来にわたって医療を担う人材の量的確保とともに、社会構造の変化も踏まえた質の確保も喫緊の課題となっている。

特に近年では、歯学部や薬学部における入学定員充足率、実質競争倍率、標準修業年限内（6年）での国家試験合格率等で大学間のバラツキが大きくなり、一部の大学教育の質の確保が課題となっている中で、今後の人口減少期を踏まえれば、医療人材の質の確保、水準の底上げに向けて、モデル・コア・カリキュラムを改訂することや、認証評価制度の抜本的な見直しにより、学部等の段階別評価を行うなど「教育の質」を評価する「新たな評価」制度の構築が求められているなど、医療系分野の中で優先度が高い施策の企画・立案・改善に資する調査・研究事業を実施する。

■ 薬学部における標準修業年限内での国家試験合格率（過去3か年平均）



■ 大学+短大3年課程+養成所3年課程 定員・入学者・定員充足率（看護師）



事業内容

1

◆医療系分野「新たな評価」制度に係る調査研究【新規】

事業概要：認証評価制度の抜本的な見直しにより構築される「新たな評価」制度において、これまで実施してきた医療系分野別評価の蓄積が最大限生かされるよう、試行等を通じて教育の質的向上に資する評価制度の円滑な実施に向けた調査・研究を実施。

事業実施期間：令和9年度～令和10年度（予定）
選定件数・単価：1件×17百万円、3件×10百万円

4

◆薬学教育における創薬研究・実習に関する調査研究

事業概要：創薬に関する薬学教育の現状や課題を把握・分析した上で、創薬に貢献する医療人材養成の強化につながる博士課程プログラムを構築。また、実務実習指導薬剤師が抱える課題を解決するために教育コンテンツを大学・病院・薬局へ広く普及させるための調査研究を実施。

事業実施期間：令和7年度～令和9年度（予定）
選定件数・単価：1件×18百万円、1件×6百万円

2

◆学士課程における看護学教育の質向上に向けた調査研究

事業概要：看護コア改訂を契機に、看護学士課程における臨地実習を見学型から参加型臨地実習へ変革するための調査研究を実施。

事業実施期間：令和7年度～令和9年度（予定）

選定件数・単価：1件×7百万円

5

◆歯学教育の改善・充実にに向けた調査研究

事業概要：各大学の歯学教育の取組状況（歯学生の歯科医行為経験率等）や諸外国と日本の実態を比較するとともに、優れた取組内容や課題等を把握。また、診療参加型臨床実習の充実に向けて、優れた取組内容や課題等を分析すると共に、臨床実習を指導する歯科医師を認定する制度の創設や制度の普及に関する啓発教材等を作成。

事業実施期間：令和8年度～令和9年度（予定）
選定件数・単価：1件×7百万円

3

◆医学・歯学・薬学教育モデル・コア・カリキュラムの改訂に向けた調査・研究

事業概要：各大学における現行版の適用状況及び参加型実習やその他教育現場の課題等について、実態を的確に把握・整理した上で次期改訂案を作成するため、学生・教員等へのヒアリング・アンケート調査及び教育現場等への実地調査を複数年行うことで十分なデータを蓄積し、さらにそのデータを分野間で共有しながら分析・検討を実施。

事業実施期間：令和8年度
～令和10年度（予定）
選定件数・単価：3件×15百万円

(担当：高等教育局医学教育課)

大学入学者選抜改革推進委託事業
複数機関によるCBT活用に関する調査研究

令和9年度要求・要望額

0.6億円
(新規)



現状・課題

- ◆ 大学入学者選抜における多面的・総合的な評価は、志望する学問分野に対する意欲や適性等の丁寧な評価とともに、大学教育を受けるため必要な基礎的な知識・技能、思考力・判断力・表現力等の安定的な評価が重要。
- ◆ 同時に、現在、各大学では教科・科目に係る個別テストの問題作成・点検・検証などにおいて、多数の教員による長期間に及ぶ体制確保が必要であるなど多くの労力が費やされており、その効率化が課題。
※教員の約6割が入学者選抜業務を研究時間の制約要因と捉えている（「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2023）報告書」）
- ◆ これらの観点からは、複数機関が協力して統計的に品質が管理された問題を作成し、高等学校での学習の成果が一定の水準に達していることを確認するCBT(Computer Based Testing)を導入することで、質が高く効率的な選抜を実施できる可能性があるが、実現には複数機関による問題バンクの構築・活用等のための検討が必要。

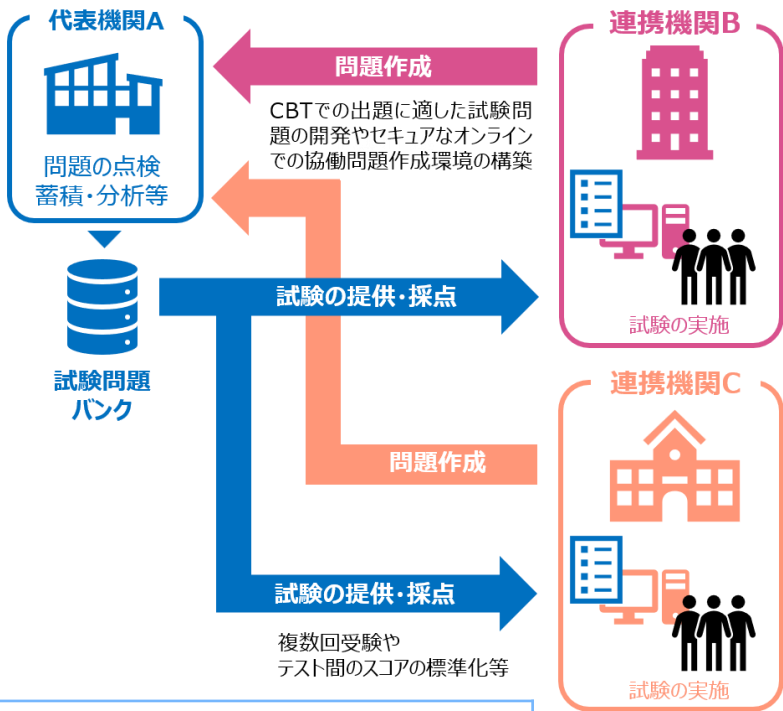
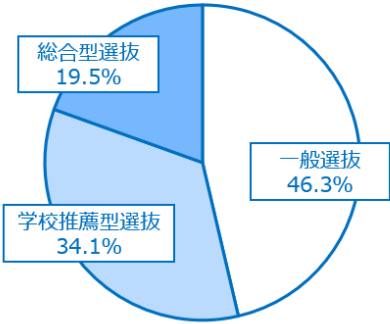
事業内容

事業実施期間 令和9年度～令和11年度（予定）

中核的な機関の総合調整の下、**複数機関が協力した試験問題の蓄積による試験問題バンクの構築**や同問題バンクを活用した**CBT実施**等に係る調査研究により、大学入学者選抜において活用可能な**複数機関連携によるCBTシステムの検討**を実施する。

- ◆ 国内外の先行研究・調査・先行事例を踏まえ、複数大学での協働問題作成・点検作業の方法やCBTでの基礎学力の評価の方法について検討する。
- ◆ 複数大学の教員が協働する際に課題となる時間的・場所的制約の緩和や、大量かつ良質な試験問題の作成・蓄積に係る教員の作業負担の軽減を図るため、オンラインや生成AIを活用した試験問題の作成・点検作業の試行を実施し、作業手順や課題について整理する。
- ◆ 上記検討の結果を踏まえ、試行的な試験問題バンクを構築するとともに、同問題バンクの問題を活用してCBT試験の試行を行う。
- ◆ 複数大学協働による問題作成・点検プロセスの在り方を提案し、実践における成果や課題を整理するとともに、関係者に対する研究成果の普及を行う。

入試方法別入学者割合（R7・国公立立計）



件数・単価 1件×6,000万円

交付先 国公立大学、独立行政法人等（代表機関に加え2以上の機関の連携必須）

アウトプット（活動目標）

本事業における検討結果

短期アウトカム（成果目標）

複数機関の連携拡大による
大学入学者選抜におけるCBT活用の普及

長期アウトカム（成果目標）

品質管理と作業負担軽減が両立した
持続可能な入学者選抜方法の確立

全国学生調査に関する調査研究

令和9年度要求・要望額
(前年度予算額)

0.1億円
0.1億円)



現状・課題

「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月26日中央教育審議会）において、学修者本位の教育へ転換を図るとともに、各大学が教育成果や教学に係る取組状況等の大学教育の質に関する情報を把握・公表していくことの重要性を指摘する一方、**「社会が理解しやすいよう、国は、全国的な学生調査や大学調査を通じて整理し、比較できるように一覧化して公表すべき」と提言された。**

また、「教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論のまとめ」（令和8年6月中央教育審議会大学分科会質向上・質保証システム部会）において、「間接評価に関しては、**『全国学生調査』において、「新たな評価」の趣旨に即した質問項目を今後設定し、その結果を評価に活用していくべきである**」と提言され、**新たな評価との接続**が求められている。

目的

「全国学生調査」により、学修の主体である学生目線からの大学教育や学びの実態把握を通じて、以下のような活用を行うことを目的とする。

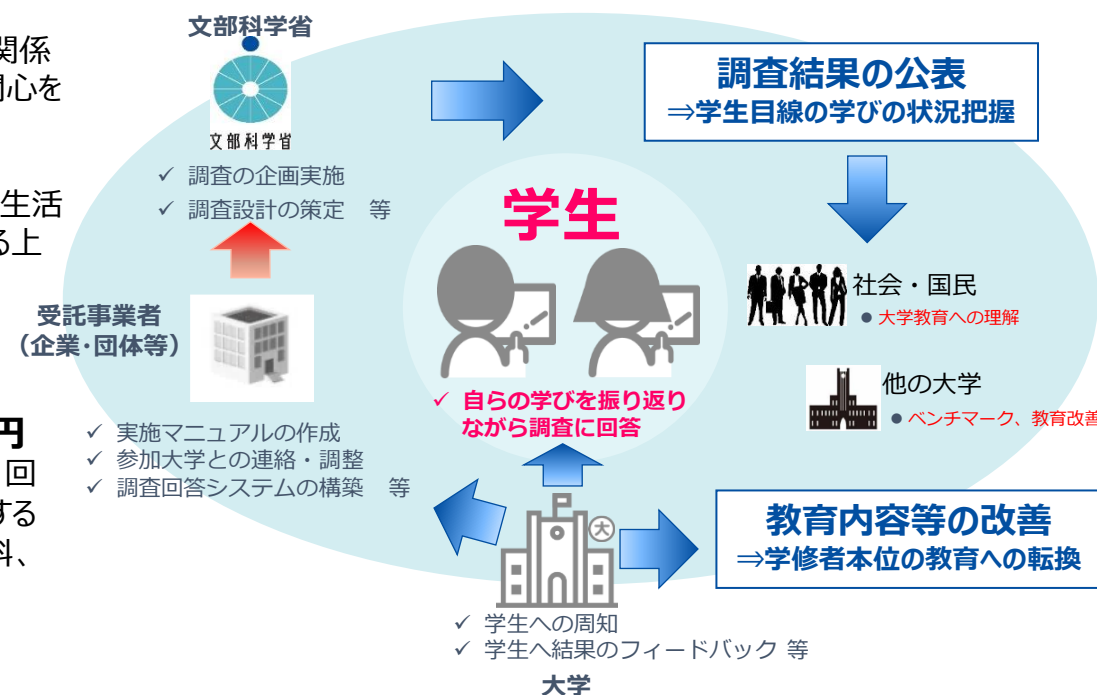
- 各大学が自大学の学生の実態や意識や他大学との比較分析を踏まえた教育改善に活用すること
- 大学進学希望者やその保護者あるいは地域社会、産業界、海外の留学関係者等から、各大学における学生の学修成果や大学全体の教育成果にこそ関心を持ってもらい、大学に対する理解を深めてもらうこと
- 今後の我が国における政策立案に際しての基礎資料として活用すること
- 学生一人一人にとって、これまでの学びを振り返ることで今後の学修や大学生活をより充実したものにしてもらうことや、卒業後の社会における自らの姿を考える上での一つの契機としてもらうこと
- 「新たな評価」における間接評価の一つとして活用すること

事業内容

● 全国学生調査に関する調査研究

0.1億円

令和7年度より「全国学生調査」の本格実施を行うに当たり、それまでに計4回実施した試行調査における課題に対応した円滑な実施サイクルを策定・実施することで、各大学における教育内容等の改善や国の政策立案における基礎資料、新たな評価における間接評価の一つとしての活用に資する。



件数・単価

1箇所×1,000万円

交付先

企業・団体等

事業実施期間

令和7年度～令和9年度（予定）

背景・課題

- 少子化が進行する中、一人一人の能力を最大限高めるためには「教育の質」を高めることが重要であり、大学等が学生をどの程度成長させたかといった「教育の質」を適切に評価し、社会に分かりやすく示す必要がある。
- そのため、認証評価制度を抜本的に見直し、学部等の段階別評価を行うなど、「教育の質」を評価する「新たな評価」制度の構築が求められている。
- 「新たな評価」制度は、学部等の「教育の質」を重視した評価を行うなど、現行の認証評価から大きな変更となることから、評価機関において充実した評価手法の確立や適切な評価体制の整備を進める必要がある。
- 「新たな評価」の結果は、資源配分等の政策に活用することを検討しており、そのためにも、評価機関において試行的評価等を実施することで、その成果をもとに「新たな評価」の体制・手法の検討を進めるとともに、評定の判断基準の明確化等を図る必要がある。

- 中央教育審議会 教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論のまとめ（令和8年6月3日）（抄）
 - 「新たな評価」制度は、学部等ごとの「教育の質」を重視した評価を行うなど、これまでの認証評価から大きな変更になる。そのため、「新たな評価」を実施するまでに現在の認証評価機関や先行する分野別評価機関、高等教育機関の協力も得つつ、試行的な評価を含め、必要な準備が行えるように、文部科学省において必要な支援が行われることを期待する。

事業内容

- 「新たな評価」に関する調査研究
 - ✓ 中教審のワーキンググループ議論まとめで示された方向性をもとに、認証評価機関になろうとする機関において、試行評価を実施する。
※採択予定数：6団体程度
 - ✓ 試行評価を通じて、以下の点を中心に調査研究を行い、その成果を円滑な制度実施につなげる。
 - ・ 評価するための適切な体制の構築
 - ・ 評価するための適切な手法の開発
 - ・ 評定の判断基準の明確化 など

【認証評価制度の見直しについて】

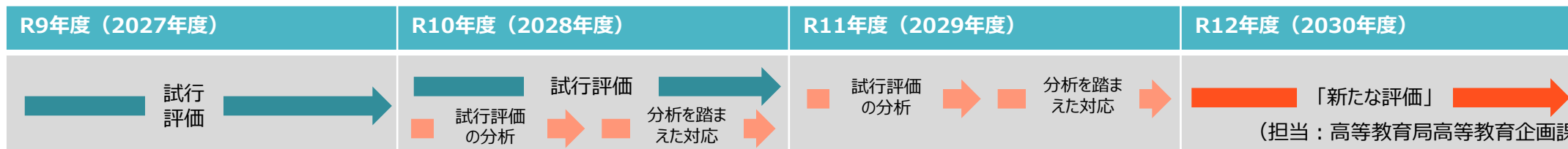
現行認証評価

- 大学の内部質保証を中心に評価
- 評価結果は大学ごとに適合/不適合

「新たな評価」

- 学部等ごとの「教育の質」を中心に評価
- 教育成果に注目し、学部等ごとに「教育の質」を段階別評価（要是正～3つ星）
- 評価結果を資源配分等の政策に活用することを検討

スケジュール



地域を支える人材育成等を担う私立大学の持続可能な運営モデル構築に向けた調査研究

令和9年度要求・要望額 1.5億円
(新規)



背景・課題

- 急激な人口減少に伴い、現在約65万人いる**大学進学者数は、2040年には約46万人まで減少**すると推計（特に、2030年代後半から加速度的に減少）
- 私立大学は、**地域の医療・福祉・産業・インフラ等を支える人材の育成等**を担っており、学生数の大幅な減少の中でも、**地域社会・経済の維持・活性化のために不可欠**
- 私立大学では、**収入の7割～8割程度が学生生徒等納付金**で占められており、**学生数の減少が収入減に直結する構造**にあるところ、今後の**学生数の減少に伴う大幅な収入減**を踏まえると、財源の多様化による収入確保や各種経費の適正化による支出削減等により、**持続可能な運営モデルに転換していくことが急務**。

事業内容

事業目的

大学進学者数が大幅に減少する中であっても、**地域の医療・福祉・産業・インフラ等を支える人材の育成等を担う私立大学が、安定的・継続的に教育研究活動を実施できるよう、持続可能な運営モデルを構築**する。

- ①収入と支出の両面から私立大学の多様な経営改善ノウハウを整理【事例調査研究】
- ②AI活用による大学運営の効率化等のパイロットケース創出【モデル事業】



これらの成果を踏まえ、**私立大学の持続可能な財源・支出構成モデルを構築**



(1) 財源多様化による収入確保

- ▶ 資産運用の高度化（有価証券等）
- ▶ 不動産等の有効活用（賃貸・売却等）
- ▶ 寄付金の拡大
- ▶ 地方自治体支援の活用（ふるさと納税等を含む）
- ▶ リカレント教育・リスクリング需要の取り込み
- ▶ 受託事業・付随事業・収益事業の推進 等



(2) 各種経費の適正化による支出削減

- ▶ 共同調達・競争入札の推進
- ▶ 契約・仕様の見直し
- ▶ 施設管理の効率化（光熱水費・警備・清掃等）
- ▶ システム費の最適化・共同利用
- ▶ 大学間連携によるスケールメリットの発揮
- ▶ 業務プロセスの見直し・標準化 等



(3) AI活用による運営の効率化・高度化

- ▶ 学生募集・入試
（問合せ対応、書類チェック、志願者分析、広報等）
- ▶ 履修・学修支援
（履修計画、リスク検知、シラバス作成、採点等）
- ▶ 進路・就職支援
（キャリア相談、マッチング、応募書類添削等）
- ▶ 留学生・多言語支援
（多言語対応、翻訳、生活サポート等）
- ▶ その他事務の効率化 等
（文書作成、会計経理、備品管理、ヘルプデスク等）

実施スキーム

件数・単価：1件×1.5億円（再委託先：5件×1,000万円程度） ※事業実施期間：3年間を想定（予定）

文部科学省



委託

研究機関等



再委託
(②モデル事業)

学校法人(5法人程度)



- ①先進事例の調査・分析等
- ②モデル事業総括・伴走支援
- ③財源・支出構成モデル検討

AI活用に関するモデル事業実施
※複数大学連携によるグループでの対応も想定

◆成果物（アウトプット）

- ① 財源多様化及び支出削減に関する取組事例集
- ② AI活用による運営効率化等に関する取組事例集
- ③ 大学の規模・類型等に応じた財源・支出構成モデルの構築

全国の大学への普及・展開 + 経営指導の場面での活用

(担当：高等教育局私学部参事官（学校法人担当）)

国立大学施設整備関係

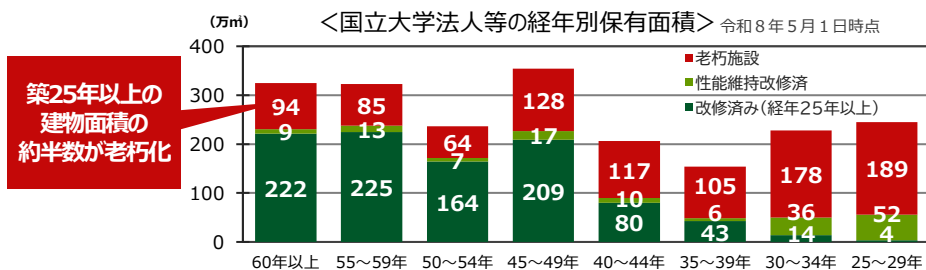
国立大学・高専等施設の整備

令和9年度要求・要望額 1,828億円
うち「強く豊かな日本」投資枠 927億円
(前年度予算額 364億円) 文部科学省

令和7年度補正予算額 802億円

現状・課題

国立大学法人等には社会的な課題に対応する「知と人材の集積拠点」としての役割が求められている中、**築25年以上の建物面積の約半数が老朽化**。昭和40～50年代に整備した膨大な施設の更新時期が到来し、**安全面、機能面、経営面への課題対応が急務**となっている。



劣化配管の漏水による断水

安全面 老朽化による事故発生が頻発
機能面 スペース不足、教育研究機能の低下
経営面 エネルギーロス等による財政負担の増大

■ 近年の状況

- ・資材価格や人件費の高騰により**整備量が目減り**
- ・**補正予算に依存**したいびつな構造
- ・中長期的な計画に基づく**計画的整備が困難**

■ 社会的要請への対応

- ・「**知と人材の集積拠点**」としての役割が拡大
- ・成長分野を牽引する**人材育成・研究の基盤となる施設が必要**
- ・**共創拠点としての施設機能の高度化が必須**

骨太の方針2026（抄）

大学改革を進めるとともに、大学における研究活動を安定的、継続的に支える国立大学法人運営費交付金や科研費の大幅な拡充を図ることや、**施設の計画的整備への着実な支援**、(略)など、基礎研究を含めた科学技術研究の基盤を強化(略)

日本成長戦略（抄）

- 人材育成
 - 「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成
また、(略)基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化を図るほか、**産学官金が活躍する共創拠点としての国立大学法人等の機能を強化する。**
 - 「人材力」の基盤となる環境整備
(略) **A X時代に向けた教育・研究環境の整備** (※)を進める(略)
※ (略)、**創造的な学習環境・教材・研究施設・設備の計画的な整備。**

事業内容

- 「第6次国立大学法人等施設整備5か年計画」に基づき、**人材力の基盤となる国立大学法人等施設について、戦略的なリノベーション等を基本としたキャンパス全体のイノベーション・コモンズ（共創拠点）の実装化と、耐災害性等の強化による地域の防災拠点の実現**を目指す。
- 予見可能性のある事業として、物価高騰を踏まえた上で**当初予算による計画的な支援の実現及び必要な整備量の確保**を目指す。
- **安全・安心の確保**とともに、**成長分野の研究開発や科学技術人材等の育成を実現する施設整備を推進**

国立大学等施設の目指す方向性 「第6次国立大学法人等施設整備5か年計画（令和8～12年度）」より	
人材力の基盤となる共創拠点※の実装化 産学官金等の共創により、地域課題の解決と新産業創出を推進	地域の防災拠点の実現 安全確保・教育研究活動継続のための耐災害性強化 病院・避難所としての防災機能強化

①耐災害性の強化（国土強靱化）

耐震対策・防災機能強化、老朽改善、ライフラインの計画的な更新



老朽化と機能劣化が著しい校舎



安全・安心な教育研究環境の確保

②イノベーション拠点の強化等（成長分野の牽引）

安全確保と併せた人材育成、先端研究、グローバル化等に貢献する施設整備、附属病院の再生



実験室の大部屋化により最先端かつフレキシブルな実験研究環境を実現



体育館をリノベーションしたコワーキングスペース、スタートアップ創出拠点

③高等専門学校施設の高度化・魅力化

実践的・創造的技術者を育成する高専施設の老朽改善・防災機能強化と併せた共創環境の整備



機能が陳腐化し、交流スペース等や学習スペースが不足する学生寮



図書館とICT施設を統合。柔軟なスペース利用等による教育環境向上を実現

背景

- 自由民主党 大学病院を支援する議員連盟において、以下を決議。

大学病院の機能強化に向けた決議（令和8年5月14日）（抜粋）

大学病院の施設・設備の整備に関しては、基本的に借入金や積立金により賄うこととなっている中、**建替費用の高騰等が大きな負担となり再開発・更新に支障が生じ、建物や医療機器の老朽化**により、安全な医療の実現や地域の医療提供体制の維持が危ぶまれている。

については、**大学病院の施設・設備の整備について、財政措置の拡充や債務償還の負担軽減策を含めた在り方を検討**すること。

大学病院施設・設備の整備に対する緊急提言（令和8年6月30日）（抜粋）

（前略）以下の事項について、今こそ、国の責任において、大学病院施設・設備の機能の改善のための期限（5年程度）を区切った、力強い緊急支援をすべきである。

- 一 大学病院の施設整備について、例えば、耐用年数を大きく超えて使用し続けているものなど、**老朽化した施設の更新等を緊急的に進めるため、特別な財政措置により集中的に支援**すること。
- 二 地域の高度医療の最後の砦である大学病院には、最先端の高度医療機器の導入が必要であるが、それが十分に行えず診療や教育研究に支障を来している状況にある。このような中、**必要な医療機器の整備を進めるため、特別な財政措置により集中的に支援**すること。

- これを受け、経済財政運営と改革の基本方針2026において、施設・設備の緊急的に改善するための支援を明記。

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抜粋）

大学病院の教育・研究・診療のバランスの在り方等を明確化しつつ、教育研究機能や経営力の強化・処遇改善、**老朽化した施設・設備を緊急的に改善するための支援**に取り組む。

老朽化した大学病院施設・設備の機能改善のための緊急的な支援を実施する。

※教育・研究に必要な医療機器（設備）については、別途、大学病院機能のリバランス促進事業（令和9年度新規要求：633億円）の内数として実施

（担当：大臣官房文教施設企画・防災部計画課、高等教育局医学教育課、高等教育局私学部私学助成課）