

【雇用・人材分科会（テーマ：大学改革・グローバル人材育成）】

2014年3月18日

大学改革・グローバル人材育成について

※本ペーパーは民間議員の意見を踏まえ、主査の責任のもと取り纏めたものである。

I. 大学改革

グローバル競争が進展する中、わが国が競争力を保持するために、日本の大学にはイノベーションを創出すると同時に、真に社会にとって必要とされる人材を育成・輩出することが求められている。

少子化・人口減少下における高等教育のビジョンや大学に求める役割を国民が共有した上で、大学数や学生定員、目指すべき進学率、さらには各教育・研究機関に求める役割を明確にして、抜本改革を図るべきであるが、まずは、すでに『日本再興戦略』に掲げられた各政策を、スピード感を持って確実に実行していくことが肝要であり、具体的方途として以下を明示すべきである。

1. 国立大学改革

- 「国立大学改革プラン」に掲げられた目標に基づき、KPI達成に向けたマイルストーン(各年度毎の計画)と進捗管理体制
- 改革の中核である人事給与システム改革について、改革加速期間の完成形を数値目標として設定
- 優秀な若手・外国人比率増のための具体的実行手段
- 年俸制、混合給与導入等、人事給与システム改革の工程表とPDCAサイクル、運営費交付金配分基準への反映
- 運営費交付金の選択的に配分される部分の比率のさらなる増加
- 運営費交付金に関する新たな評価指標の設定
 - 産業界や地方自治体等、輩出する人材のユーザーの意見が十分に反映される指標設定体制の構築
 - 単純明快な指標設定および基準が明確でない総合評価の排除
- 各大学の実行状況を数値目標と具体的評価基準に基づきレビューし、その結果に基づいて、客観的に財源配分を変更

2. 大学ガバナンス改革

- 教授会の役割明確化、部局長の職務や理事会・役員会の機能の見直し、監事の業務監査機能強化等
 - 今国会への早期法案提出
 - 法案成立後の実行体制および進捗状況の監視体制

Ⅱ. グローバル人材育成・活用

グローバル人材の育成には、内向きといわれる日本人留学生を増加させることに加えて、諸外国からの留学生もさらに積極的に受け入れ、国内におけるグローバルな教育環境を醸成することも重要である。日本人留学生の倍増と「留学生30万人計画」を着実に実現するために、以下に取り組む必要がある。

〈日本人留学生の倍増（6万人から12万人）〉

- KPIの実現に向けた具体的な計画・見通しを提示する。
- 上記計画を達成する手段として、以下のような諸施策を体系的に整備する。
 - 計画的かつ質の高い留学プログラムの策定
 - 民間資金を活用した「官民協働海外留学支援制度」の効率的・効果的運営と透明性の担保
 - 産学官の協力・協働による帰国した留学経験者のネットワーク強化や留学生の就職支援(就職マッチング、情報共有など)

〈留学生30万人計画〉

- 「留学生30万人計画」について、マイルストーンを設定し工程管理を実施する。
- 日本の大学の国際化を促進するための「スーパーグローバル大学等事業」について、その要件(学生・教員などの外国人比率、英語による授業拡大、成果指標の設定および、そのディスクローチャーやアカウントビリティの徹底など)を十分に吟味した上で支援をすべきである。同時に支援先の成果を検証することも重要である。
- 外国人にとって、日本を留学先として魅力あるものとするためには、日本の大学の教育・研究の質の向上や国際化はもとより、生活や就労などの環境を整備することも重要である。外国人留学生への宿舎支援や、大学等による就職支援策(大学の就職支援センターが、日本で就職を希望する外国人留学生に対応できるよう指導する)も充実させるべきである。併せて、日本より帰国した留学経験者のネットワーク形成を行うことも有効である。

Ⅲ. 第3期中期目標期間以降に向けた視点

「国立大学改革プラン」を確実に進めるとともに、第3期中期目標期間以降も、以下の視点に基づき、更に踏み込んだ国立大学改革を推進すべきである。

〈視点〉

- 昨年12月にまとめた当分科会の中間整理では、「(略)ジョブ型の働き方を拡大し、日本の強みとグローバル・スタンダードを兼ね備えた新たな「日本的就業システム」を構築していかなければならない」としていることに加え、働く意欲と能力のある高齢者の就業促進や「女性が輝く社会」を実現する必要があるが、これらに向けて大学が果たす役割は大きい。
- その一つとして、プロフェッショナル育成強化のため大学院教育を強化し、その上で学部教育もプロフェッショナル教育へとシフトしていく。大学院強化に際しては、アントレプレ

- ナーシップ教育強化のため、例えば経営者等の実務に精通した教員の登用も進める。そのために、大学・大学院の学部・学科や専攻科の統廃合を容易にできるようにする。
- また、社会人学生を含め、可能な限り多くの学生が質の高い高等教育を受けられるよう、以下のような仕組みも検討する。
 - 大学・大学院の在学期間の緩和や授業料の柔軟な設定など、働きながら時間をかけて資格を得るパートタイムの学生への道を広げる。
 - 所得連動返済型奨学金制度を創設する。その際、マイナンバー制度と連動させることによって、フォローアップを容易にする工夫も必要である。
 - 大学が経済成長に寄与するためには、教育内容については、以下に重点を置いた教育が最重要である。
 - グローバル人材の育成に向けた、英語によるロジカル／クリティカル・シンキング教育の導入。
 - 特に、アントレプレナーシップ醸成の教育徹底。
 - 日本が安定的に経済成長を果たしていくには、地域経済の活性化は極めて重要であり、地域経済を支える人材を育成すると同時に、地域における新事業創出の起爆剤として、自治体や地域関連企業とも連携した人材育成・イノベーション創出に取り組むことは、地域中核拠点である地方大学の最重要テーマである。
 - こうした戦略的運営を大学自身が徹底して行っていくためには、更なるガバナンス改革の深化が欠かせない。学長を支える強力な執行体制の強化や学長権限の更なる強化を含め引き続き検討していくことが重要である。

<具体的取組>

- 年俸制、混合給与導入、若手・外国人教員比率の増等、さらなる人事給与システム改革を進める。加えて、次の各事項について、第3期中期目標期間中の詳細な達成目標設定を国レベル、各大学レベルで行う。
 - プロフェッショナル教育へのシフトのための具体的な組織、教員整備(当面外部からの導入を主軸)、学外組織・人材育成関連ビジネスとの提携等を進める。
 - 地方大学においては、徹底して地域のニーズを反映し、地域の資源を活用した教育・研究と、地域産業のイノベーションにつながるような研究開発支援に資源を集中する。特に中堅・中小企業への支援を重視する。
 - 産業界や研究開発独法との共同研究を進める。その際、研究成果等に関する目標設定・計画化・実行管理(PDCA)を徹底的に強化する。
- 目標設定および達成度の評価は、総合評価ではなく専門分野別の評価軸に基づく客観的な指標に基づき第三者が行える体制を整備する。欧米では各分野別相対評価が行われ、それぞれの大学がどの分野で強みを持っているかがより明確になり、大学内・大学間において効果的な資源配分に貢献している。日本においても、教育研究における学部・学科・専攻分野別の相対評価導入について検討すべきである。
- 各大学の評価結果に基づき運営費交付金を配分し、その内容は公表して透明性を担保する。その際、各大学の基本的なデータについてもまとめて公開し、評価プロセスを明らかにすることも必要である。
- 改革加速期間(2013～2015年度)における改革達成度に応じた運営費交付金の傾斜配分額は、「交付金総額の3～4割」とされているが、確定的な数値を速やかに(平成26

年末目途)示す。また、第3期中期目標期間(2016～)の年度毎の同数値を本年中に公表する。

- なお、各大学の運営費交付金の配分に際しては、各大学での改革内容の検討や予算作成に一定の期間が必要であることを考慮すれば、第3期中期目標期間における改革評価事項、評価方式、配分基準について、平成27年初にはその方針が公表されている必要がある。これを踏まえた検討スケジュールを公表すべきである。
- 社会ニーズを大学や学生が把握したうえで教育に望めるよう、一旦社会に出た者や就業直前の学生が、職務に応じた能力を獲得し、キャリアアップ・キャリアチェンジできる教育機能の充実や、インターンシップの早期(1年生から)実施、早期卒業要件の緩和ⁱやギャップ・イヤー導入も検討すべきである。企業においても、通年採用など新卒にこだわらない採用を実施していくことが、大学が社会に求められる人材を輩出するインセンティブとなる。
- 専門分野ごとのエッジを踏まえ、①世界水準の教育研究拠点、②国内の教育研究拠点、③地域の中核的拠点といった自らのミッションを明確にし、最先端の科学を担う卓越人材、我が国の産業を支えるエンジニアや価値創出型の経営人材、自ら起業に取り組むアントレプレナーなど多様で高度な人材を育成する。
- 知をベースとする経済活動の比重が増す中で、イノベーションを牽引する博士人材を育成する。

以上

ⁱ 早期卒業には、一般の学生にはない学士論文の義務付けや上位5%以内の成績要件がある。