

イノベーション創出に向けた国立大学の改革について

2013年12月17日

一般社団法人 日本経済団体連合会

激化するグローバル競争を勝ち抜くにあたり、既存の製品や生産方法の改良による「プロセス・イノベーション」に加え、革新的な製品・サービスによって他社と差別化する「プロダクト・イノベーション」が企業にとって極めて重要となっている。こうしたイノベーションを実現するためには、先端的な基礎研究や自由な発想と、これを支え更には産業化に結び付ける世界レベルの優秀な人材の育成が不可欠である。産業界は、こうした役割を大学が担うことを強く期待している。

諸外国では、イノベーション創出における大学の重要性を認識し、国際競争力の強化に積極的に取り組んでいる。他方、わが国については、これまで経団連でも大学の教育・研究・産学連携等に関する多くの提言を行ってきたが、依然として改革すべき多くの課題が残されている。

こうしたなか、安倍政権は、「日本再興戦略」において、大学改革や人材力の強化を成長戦略の文脈で捉えて積極的に取り組む旨を表明するとともに、産業競争力会議において具体的な議論を進めてきた。これを踏まえ、文部科学省は、「国立大学改革プラン」（以下「プラン」）を、11月26日に公表した。

国立大学は、2004年の法人化から来年で10年を迎える。今こそ真に国際競争力のある大学に改革することで、イノベーションの創出に貢献していくことが求められる。こうした観点から、今回の「プラン」で示された方向性は評価できるが、産業界から見て、踏み込み不足の面も多々存在する。そこで、国立大学の実効ある改革を実現するための方策について、本年3月の「英国高等教育調査ミッション」の成果等も活用しつつ、以下の通り提言する。

I. 大学改革をめぐる国際的潮流と国立大学の法人化

1. 競争力強化に向けて変貌する世界の大学

1990年代以降、欧米の多くの大学が国際競争力強化に向けた取組みを加速している。こうした大学は、社会に役立つ人材の育成、研究開発力の強化、運営の効率化といった社会の要請に応える形で、組織体制やカリキュラムを抜本的に見直すとともに、産学連携の強化等を通じ「企業的¹⁾」な行動をとるようになってきている。

加えて近年は、経済危機を経て大学改革を本格化させた韓国の事例を含め、アジア等の途上国でも大学の機能を強化する動きが著しく、国際的なランキングを上昇させる大学も増加している。大学間の国際競争は、世界的に熾烈化の一途を辿っている。

【参考】世界大学ランキング

THE (Times Higher Education) 2013-2014

順位	大学	国
1	カリフォルニア工科大学	米国
2	ハーバード大学	米国
2	オックスフォード大学	英国
4	スタンフォード大学	米国
5	マサチューセッツ工科大学	米国
6	プリンストン大学	米国
7	ケンブリッジ大学	英国
8	カリフォルニア大学パークレー校	米国
9	シカゴ大学	米国
10	インペリアル・カレッジ・ロンドン	英国

順位	大学
23	東京大学
52	京都大学
125	東京工業大学
144	大阪大学
150	東北大学
201~225	名古屋大学
	首都大学東京
276~300	東京医科歯科大学
301~350	北海道大学
	九州大学
	筑波大学

*Times Higher Education: 英国の高等教育専門週刊誌。毎年秋に世界の大学ランキングを公表。

*QS (英国の大学評価機関 Quacquarelli Symonds社) のランキングでは、東京大学は32位、京都大学は35位。

¹⁾ こうした現象は、academic capitalism 等の呼称で表現。

University Rankings in Asia 2013

THE (Times Higher Education)

順位	大学	国
1	東京大学	日本
2	シンガポール国立大学	シンガポール
3	香港大学	香港
4	北京大学	中国
5	浦項工科大学	韓国
6	清華大学	中国
7	京都大学	日本
8	ソウル大学	韓国
9	香港科技大学	香港
10	KAIST	韓国

QS(Quacquarelli Symonds)

順位	大学	国
1	香港科技大学	香港
2	シンガポール国立大学	シンガポール
2	香港大学	香港
4	ソウル大学	韓国
5	北京大学	中国
6	KAIST	韓国
7	浦項工科大学	韓国
7	香港中文大学	香港
9	東京大学	日本
10	京都大学	日本
10	南洋理工大学	シンガポール

【参考】アジア諸国の台頭（例：韓国）

- ◆1997年 IMF危機 → 「選択と集中」による再編を伴う大学の強化を決断
- ◆1999年 BK21 (Brain Korea 21) 構想
 - 世界水準の大学院を育成し、優秀な研究人材を養成するために修士・博士課程生および新進の研究人材を集中的に支援するプログラム
 - ・ガバナンス改革
 - ・教員への年俸制導入
 - ・世界的研究者招聘 等

} 米国方式の採用（競争原理導入）

2009年 WCU (World Class University) プログラム開始

*Times Higher Education (「2011-2012」 → 「2013-2014」)
 Seoul National University 124位→44位
 Korea Advanced Institute of Science and Technology 94位→56位

2. わが国の国立大学改革の経緯と現状

わが国においては、文部科学省の一部局であった国立大学が、2004年4月に法人化された。しかしながらこの動きは、欧米の大学改革を意識したというよりも、当時の「橋本行革」や「小泉構造改革」による国家公務員定数削減の流れを受けてのものであった。

大学側は、十分な改革マインドもないまま²法人化を受け入れ、政府の求める組織体制を形式的に整備した。

² 例えば、東京大学憲章（2003年3月制定）では、「東京大学の学部、研究科、附置研究所等は、自律的運営の基本組織として大学全体の運営に対する参画の機会を公平に有する」「基本組織の長および教員の人事は、各基本組織の議を経て、これを行う」とされており、人事を含む大学運営を学長がトップダウンで実施することを、事実上否定していると読める。

【参考】法人化にあたり求められた組織体制の整備

- 教育研究に関する「教育研究評議会」と経営に関する「経営協議会」（構成員の1/2以上は学外から委員を任命）の二つの審議機関（決定機関ではない）を新設。
- これら審議機関の意見を勘案しながら、学長と理事（1名以上を学外から委員任命）で構成する「役員会」が重要事項を議決。
- 最終的には、学長の権限と責任において意思決定を行う。

それから約10年が経過した。国立大学法人は6年毎の中期目標期間が定められているが、2004～2009年度の第1期中期目標期間は、「激変緩和」の期間と位置付けられ、一部例外的な取り組み事例はある³ものの、基本的に改革は進められなかった。続く2010～2015年度の第2期中期目標期間には、本格的な改革が期待されたが、法人化の長所を活かした大胆な改革が行われた大学は限定的であった。

こうしたなか、安倍政権が、第2期中期目標期間の後半の2013～2015年度を「改革加速期間」と位置付け、各大学に対し自らの強み・特色・社会的役割を明確化する「ミッションの再定義」を基に、今後の改革を進めようとしていることは大変重要である。

Ⅱ. 国立大学改革の視点 ～再編・統合を伴う「機能分化」の実現～

イノベーション創出力強化に向け、大学には、①世界に通用する能力を持った高度人材や高い専門性を持った人材の育成、②国際的に卓越した先端基礎研究の質・量の確保、③社会実装を視野に入れた産学連携の実現等の役割が期待される。

しかし、少子化も進展するなか、既存の国立大学に、こうした機能を満遍なく求めることは適切でない。現在、わが国の国立大学は86もあり、かつすべての国立大学が修士課程を持ち、博士課程を持つ国立大学も77ある⁴。今後の国立大学改革にとって重要な視点は、大学の数や規模を見直し、再編・統合

³ 「文部科学白書 平成19年度版」には、世界トップレベルの研究者を特別な給与で登用した例（東京大学）や、特別招聘教授に年俸制を導入した例（北陸先端科学技術大学院大学）等が紹介されているが、いずれも個別事例。

⁴ 出所：文部科学省「文部科学統計要覧（平成25年版）」

を伴う本格的な「機能分化」を行うことであり、具体的には、「研究重点型大学」「教育重点型大学」「地域貢献重点型大学」等への分化を進めるべきである。

特にイノベーション創出の観点からは、既存技術の延長線上にない革新的な研究が必要であり、とりわけ従来の学問のディシプリンの壁を取り払った研究領域の融合化・複合化が求められる。その実現に向けては、科学技術イノベーション政策を強く意識した上で、世界最高水準の「研究重点型大学」を形成する必要がある、国内外から世界トップレベルの教員を招聘するとともに、優れた学生を確保・育成する環境を整備することが不可欠である。

わが国にこうした「研究重点型大学」をはじめ、機能別の個性的な国立大学を創るためには、従来の護送船団的な大学行政から脱却し、①競争原理の導入、②組織力の強化、③透明性の確保の3つの視点のもと、自らの強みの発揮に向けて努力する大学を全面的に支援する政策・制度に転換することが必要である。

なお、わが国の大学進学率は約50%と「大衆化」が進んでいることに鑑みれば、大学において教養を含む基礎的な知識、大学院で高度で専門的かつ融合的な知識を涵養するといった大学・大学院間の役割分担も踏まえることも求められる。

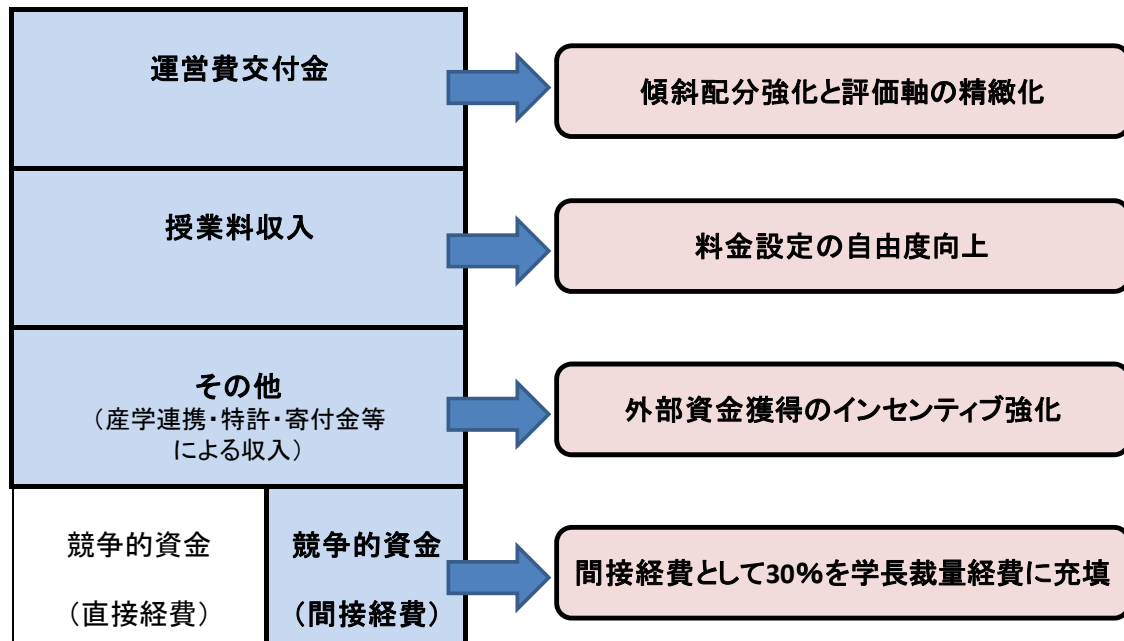
Ⅲ. 競争原理の導入 ～新たな評価指標の導入～

1. パフォーマンスの高い大学の財政基盤の強化

「プラン」では、「ミッション再定義」の結果を踏まえ、「改革加速期間」に改革に取り組む大学を運営費交付金等によって重点的に支援としている。その実現に向けては、競争原理の導入により、努力する大学が財政基盤の充実等のメリットを受けられる仕組みを構築することが重要である。その際、計画されたプログラムが所期の成果をあげているか厳格に評価して資金配分するPDCA (Plan Do Check Action) サイクルが回る仕組みを確立することが鍵である。

本章では、資金面に焦点をあてて記述するが、われわれの考え方の全体像は、以下の図の通りである。

■ 財政基盤強化に向けた改革の全体イメージ



2. 財政基盤強化の方策

(1) 運営費交付金の傾斜配分強化と評価軸の精緻化

運営費交付金については、「プラン」において、①改革加速期間（2013～2015年度）に3～4割を、改革を進める大学に重点配分する、②第3期中期目標期間（2016～2021年度）における配分のあり方については、2015年度までに抜本的に見直す旨が表明された。

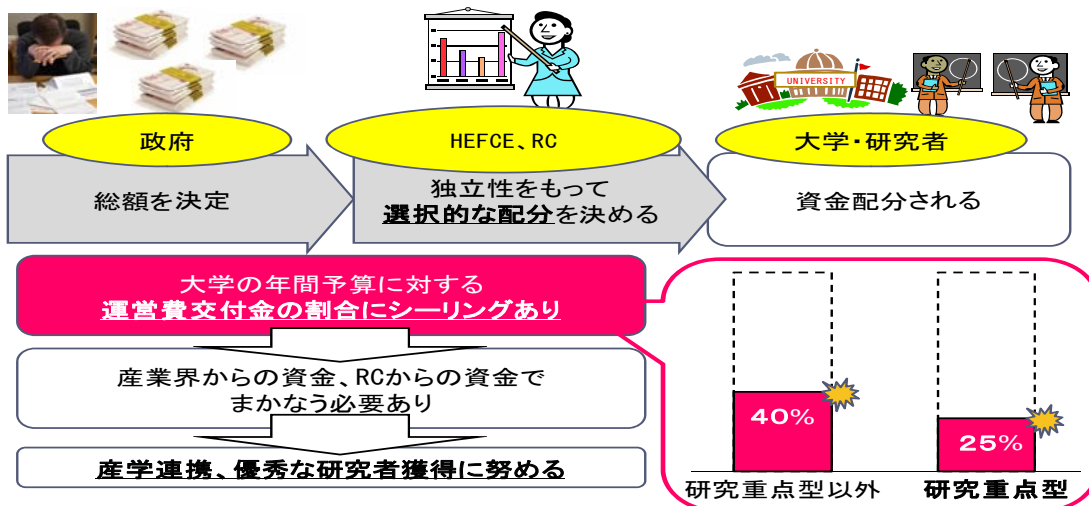
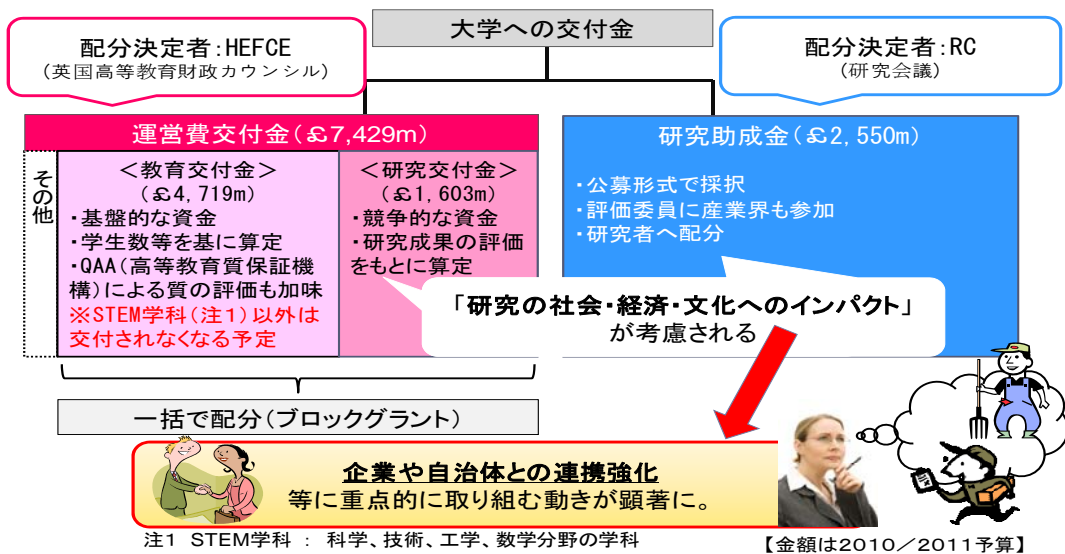
同交付金は、大半が学生数や教員数等の外形的な数字によって機械的に配分される基盤的な資金であり、現行の競争的配分が1割程度であることに鑑みれば、3～4割という目標値は、評価できる。但し、2015年度までに行われる「抜本の見直し」においては、従来の延長線上の議論ではなく、新しいコンセプトに基づく制度設計をすべきである。

「抜本の見直し」にあたり、大いに参考となるのが英国の資金配分の仕組みである。英国の運営費交付金制度は、配分組織を政府から独立⁵させた上、学生

⁵ HEFCE（英国高等教育財政カウンスル）という組織が、政府からの独立性をもって実施。「研究助成金」については、RC（研究会議）という組織が、政府から独立性をもって実施。

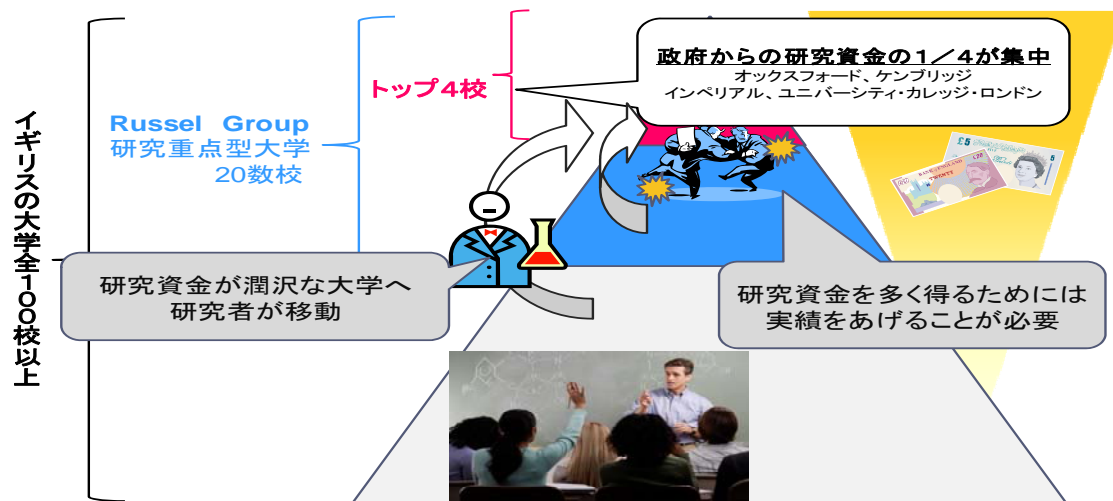
数等に応じて機械的に配分する「教育交付金」と学部単位で研究業績を評価した結果に応じて傾斜的に配分する「研究交付金⁶」の2つから構成されている。研究重点型の大学については、年間予算に対する運営費交付金の割合に上限を設け、産学連携や競争的に配分される研究資金によって賄うことが必要な制度となっている。また、「教育交付金」部分は、教育の質の評価⁷の結果が加味される。

【参考】英国の資金配分と研究重点型大学間の競争



⁶ 運営費交付金の中の「研究交付金」、及び「研究助成金」は、「社会・経済・文化へのインパクト」を考慮して交付。

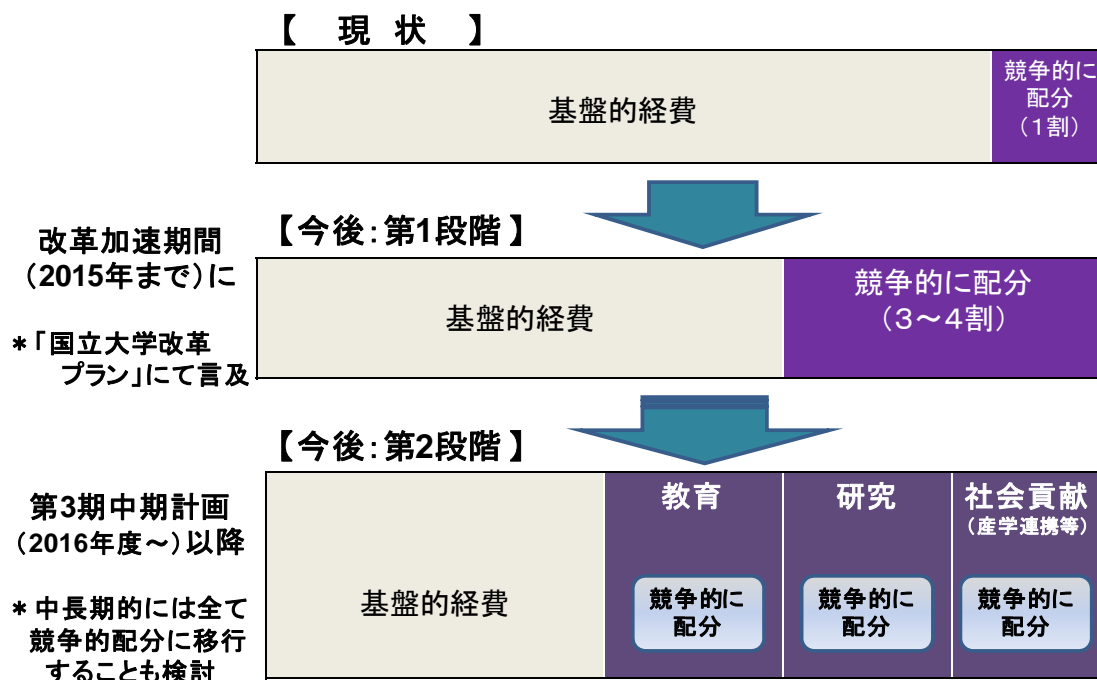
⁷ QAA (英国高等教育質保証機構) という組織が、政府からの独立性を持って評価を実施。



※2013年3月の「英国高等教育調査ミッション」時点で入手した情報に基づいて経団連事務局にて作成。数字等はその時点でのもの。

「抜本の見直し」に際しては、より傾斜配分の比率を高めるとともに、教育・研究・社会貢献（産学連携等）といった機能別の評価によって競争的に配分される制度に転換すべきである。

■ 運営費交付金の配分の見直し（イメージ）



教育・研究・社会貢献（産学連携等）の各々の機能が全体に占めるウェイトについては、「機能分化」によって大学自ら選択した大学像に合わせて決定されることが望ましい。

■ 機能別のウェイト（イメージ）

【 研究重点型大学 】	基盤的経費	教育	研究	社会貢献 (産学連携等)
【 教育重点型大学 】	基盤的経費	教育	研究	社会貢献 (産学連携等)
【 地域貢献重点型大学 】	基盤的経費	教育	研究	社会貢献 (産学連携等)

なお、評価指標や配分基準等の検討にあたっては、文部科学省や大学関係者のみではなく、少なくともメンバーの1/3程度を産業界や地域社会等の幅広いステークホルダーとすべきである。

（2）授業料収入の料金設定の自由度向上

大学の授業料については、文部科学省が標準額を決定し、その120%を上限とすることが個々の大学で可能となっているが、実際には横並びである。

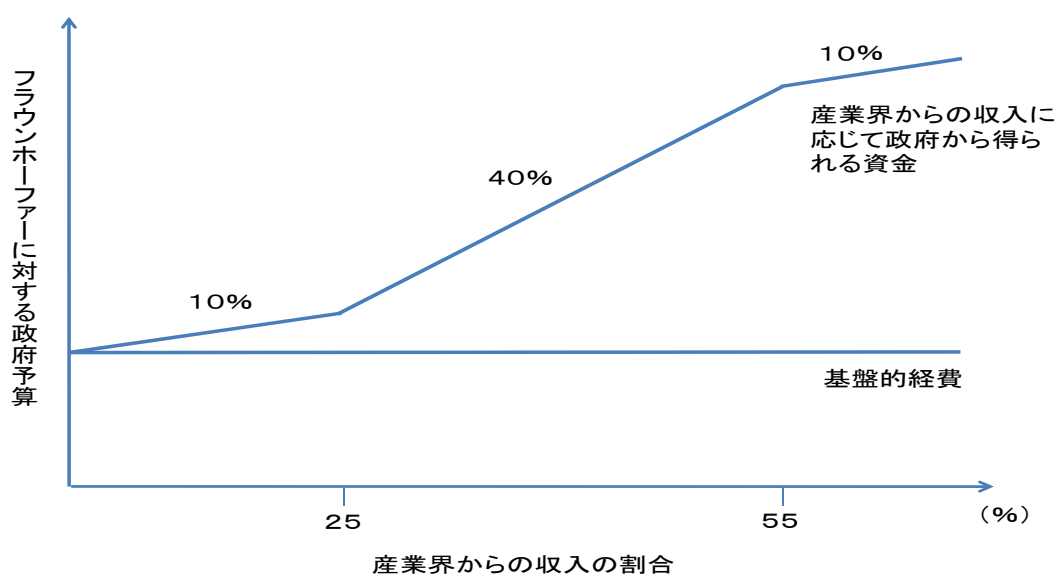
質の高い教育・研究を行う大学であれば、それに見合った授業料をとり、財政基盤を強化することが可能である。文部科学省においては、授業料の引き上げが運営費交付金の引き下げに連動しないことを明確化させた上、奨学金制度の充実も図りつつ、授業料の設定の自由度を更に向上させるべきである。

(3) 外部資金獲得のインセンティブ強化

「プラン」には盛り込まれていないが、産学連携等による外部資金獲得によって大学財政基盤の強化と収入源の多様化を可能とするという観点も極めて重要である。

その点で参考となるのが、ドイツの公的研究機関であるフラウンホーファー⁸のモデルである。フラウンホーファーモデルは、外部からの資金獲得努力を評価し、獲得した資金に応じて政府が資金を拠出するという仕組みである。こうした仕組みを導入することにより、大学が外部資金獲得に向けた産学連携等を強化するインセンティブが生じるため、イノベーション創出に寄与すると考えられる。

【参考】ドイツのフラウンホーファーモデル



⁸ ドイツ全土に 50 を超える研究所を有する研究機関。科学の応用を研究テーマとしている。同協会は、産業界や政府の特定プロジェクトとの契約を通して約 60%の収入を得、残り 40%は 9:1 の比率で連邦政府と州政府からの予算で賄う。組織として収入を増やすためには、より多くの契約の獲得が必要。

（４）競争的資金の間接経費 30%の学長裁量経費への充填

「プラン」においては、いわゆる「競争的資金制度」⁹と呼ばれる 22 の制度について「間接経費¹⁰30%」を実現し、学長裁量経費への充填を義務付けるとしている。「競争的資金制度」は、研究者個人に配分される資金であり、現状では大学財政への貢献は僅かである。しかし、実際には大学の施設・設備等を活用して行う研究であり、実際に大学事務局が資金管理に関与していることから、大学が応分の資金を獲得することには合理性がある。

大学が競争的資金から間接経費を確保し、研究環境の整備や研究者の確保に充てることは、財政基盤の充実や国際競争力の強化にとって極めて重要である。また、その経費の使途を学長の裁量で決定できるものと位置付けることは、学長のリーダーシップの強化にも大いに貢献する。

こうした考え方は、本来、「競争的資金制度」に限られるものではない。その他の競争的に配分される資金¹¹についても、あまねく適用されるべきである。

3. 人事・給与制度改革

（１）年俸制への移行等の給与制度の見直し

優れた教育・研究等を行うにあたっては、国内外から優秀な教員を確保することが不可欠である。他方、わが国の国立大学の現状は、大学院重点化や定年延長により高齢の教員が増加している上、人事・給与のシステムが硬直化しており、若手や女性、外国人の教員採用が困難な構造となっている。

こうしたなか、「プラン」において、改革加速期間中における 1 万人規模の年俸制導入¹²を掲げていることは、方向性として歓迎される。将来的には全教員

⁹ 資源配分主体が広く研究開発課題等を募り、提案された課題の中から、専門家を含む複数の者による科学的・技術的な観点を中心とした評価に基づいて実施すべき課題を採択し、研究者等に配分する研究開発資金のこと。

¹⁰ 競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能向上に活用するため、研究機関に交付される経費。例えば、研究費の管理に必要な事務スタッフの費用、研究棟などの施設整備の費用、大学主催の研究成果発表・シンポジウムの開催経費等。

¹¹ 例えば「博士課程教育リーディングプログラム」や「革新的イノベーション創出プログラム(COI STREAM)」等

¹² 「例えば、研究大学で 20%、それに準じる大学で 10%の教員を年俸制」と記されている。

を対象とすべきである。また、混合給与¹³も広範に認めていくべきである。

なお、年俸制の実現に向けては、早期退職のための割増等を可能とする退職金制度の見直しを早急に進める必要がある。年俸制は優秀な教員の給与の上昇を伴うが、そうでない教員の給与の低下が不可避であることも付言したい。

(2) 多様かつ厳格で差がつく評価の実施

国立大学教員の給与制度は評価制度はあるが、実際の格差は極めて僅かである。研究と教育との比較では研究で評価される比重が圧倒的に高く、産学連携も評価されにくいといった問題点もある。

今後は年俸制への移行を視野に、教育・研究・社会貢献（産学連携等）といった機能別の多様かつバランスのとれた評価軸を設定し、それぞれについて厳格に評価する制度・体制を整備した上、実際に給与格差の出る能力主義・実績主義を大学教員に徹底することが必要である。これにより、例えば教育による貢献についても評価が高まることから、授業内容のチェック・評価も厳格となり、PBL(Project Based Learning)やICTの利活用等の実践的な教育も含めた優れた教育プログラムやカリキュラムによって、質の高い授業を行う教員の増加が期待される。

(3) 多様な教員の確保

経済社会の様々な課題の解決に向けた研究や人材育成を期待される大学には、多様なバックグラウンドやキャリアを有する優れた教員が必要であり、特定の狭い分野だけに精通した専門家のみでは不十分である。

教員採用に当たっては、アカデミックな論文の実績のみに偏重することなく、社会における活動経験等を重視するとともに、大学自身が企業との人事交流等を積極的に進めることが期待される。例えば、工学系の教員については、企業との契約等に基づいた一定期間の企業経験を必須化させることも一案である。

¹³ 活動内容・時間に応じ、複数機関から給与を受領。米国等の大学教授はこれにより高額の収入を獲得。わが国の場合、国立大学の教員は、従来、非常勤職の兼職まで。

なお、国内外の多様かつ複雑な課題の解決がますます求められるなかで、学問の蛸壺化では社会の期待に応えられない。ほぼ全ての大学で当然視されている学部単位の組織¹⁴を抜本的に見直し、学部間の壁を取り払い、機動的かつ柔軟なプログラム編成を行うことが不可欠である。

IV. 組織力の強化 ～ガバナンス構造の改革～

1. 経営組織体としての大学のあり方

国立大学では、法人化を機に学長のリーダーシップが発揮される組織に変革することが可能となったものの、多くの大学で依然として実質的な変化が見られない。こうしたなか、中央教育審議会においても大学のガバナンスの改革の推進が主要な課題のひとつとなっている¹⁵。

欧米の国際競争力のある大学の多くが参考としているように、企業経営から学ぶべき点は多い。とりわけ、①企業のガバナンスを参考とした運営体制の強化、②企業など外部組織との連携強化、③社会的ニーズへの機敏な対応、④自らの強みの分析に基づくコアコンピタンス¹⁶の明確化などを通じ、経営組織体としての機能強化が求められる。

2. 学内運営機構の集権化

(1) ビジョン・見識ある学長の選出に向けた学長選考方法の見直し

少子高齢化や厳しい財政状況のもと、大学運営における学長の責務はますます重くなっている。優れたビジョンを掲げ、高い見識を有する学長が強力なリーダーシップをもって大学改革を推進するため、学長の選出方法が重要となる。

国立大学においては、学内教員によって行われる「意向投票」の結果に基づき、学長選考委員会が学長を選任している。「意向投票」はあくまで参考である

¹⁴ 学校教育法第85条において、「大学には、学部を置くことを常例とする。ただし、当該大学の教育研究上の目的を達成するため有益かつ適切である場合においては、学部以外の教育研究上の基本となる組織を置くことができる」と規定。

¹⁵ 大学分科会組織運営部会において検討。

¹⁶ 核となる能力・得意分野。

ことを明確化した上、学長選考委員会が責任をもって学長を決定すべきである。

また、多くの場合、学長選考委員会が既存の学内教員から候補者を募集していることにも問題がある。今後、学長選考委員会は、国内外から学長候補を積極的に募集することが必要である。学長選考委員会は、米国や英国の事例も参考にアカデミックな実績のみならず他大でのマネジメント実績等を重視して学長候補を選定することとし、安易な内部昇進は認めず、積極的に外部から登用してダイバーシティを確保すべきである。その際、外国人学長¹⁷も当然ながら選択肢となる。

なお、国立大学の学長の任期は、2年以上6年を超えない範囲と国立大学法人法で規定されているが、学長が中長期にわたり安定的なリーダーシップを発揮するため、任期上限の見直しも図るべき¹⁸である。

【参考】英国における学長の役割⁹

- ①アカデミックな信頼性
- ②ビジネス関係の能力（ブランドづくり、資金調達能力）
- ③対外的なプレゼンス
- ④経営陣の適切な管理（日常業務は権限委譲）
- ⑤アカデミック・コミュニティに対する変化の必要性の説得
- ⑥カウンスル（理事会）との関係重視
- ⑦変革をマネジメント

（２）職務権限に基づく学長のリーダーシップの発揮

学長の職務権限については、学校教育法において「校務をつかさどり、所属職員を統督する」とされ、学長が大学の最終責任者としての職務と権限を有することを明確に位置付けている。しかしながら、実際には、期待されるほど学長のリーダーシップは発揮されていない。

学長自身並びに学内関係者は、まず学長の職務権限に関する正確な認識を共有する必要がある。次に、学長は、人事・決裁、組織再編等といった具体的か

¹⁷ 国立大学の教職員は、法人化により、制度的には「非公務員化」している。

¹⁸ 米国等では10年を超えるケースも珍しくない。

¹⁹ 英国ロンドン大学教育研究所より聴取。学長へのインタビュー調査の結果に基づくもの。

つ重要な事項について、強力なリーダーシップを発揮すべきである。併せて、学長の意向により、米国のプロボスト (Provost) ²⁰のような学長を総括的に補佐する参謀役を任命する等、学長のサポート体制を強化すべきである。さらに、「経営協議会」²¹を、企業経営経験者の知見が大学経営に実質的に活かされる機関となるよう改革すべきである。

3. 学内運営機構の適切な分権化

(1) 教授会の役割の見直し

国立大学のガバナンスの問題のもう1つの鍵となるのが教授会である。教授会は、「大学の重要事項の審議」のための必置の機関として、学校教育法上に規定されている²²。設置単位は各大学の判断であるが、通常は学部毎に学部の全教員で構成される「学部教授会」が設置される。「審議機関」であり決定権はないが、学内選挙により学部長が選任される慣習がある等の理由から、全学的に強い影響力を行使している。

教授会については、権限の適正化が必要である。教授会が「決定機関」でなく、学長判断が教授会の意見に拘束されないことを再確認した上、教授会で議論する「重要事項」の範囲を学校教育法第93条に限定的なかたちで明記することが求められる。その際、法人化を契機に教育研究の重要事項を審議する全学的審議機関が「教育研究評議会」²³となったことを踏まえるべきである。

²⁰ 学長に次ぐ地位にあり、教員を監督・統率。学長と教授陣の橋渡しをする重要なポスト。学長ポストを得る前のキャリアとして確立。

²¹ 国立大学法人法により、国立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関として設置が求められたもの。①学長、②学長が指名する役員及び職員、③学長が任命する学外委員で構成され、学外委員が2分の1以上でなければならないとされている。

²² 設置単位は各大学の判断であるが、通常、学部毎に設置される「学部教授会」である。

²³ 国立大学法人法により、国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として設置が求められたもの。①学長、②学長が指名する役員、③学部長、研究科長、附置研究所長、その他の重要な教育研究組織の長で教育研究評議会が定める者、④その他教育研究評議会が定めるところにより学長が任命する職員で構成。

(2) 大学経営を担うマネジメント人材の育成

大学経営についての知識・見識・経験のある教職員が一定数存在することも重要である。そこで、大学経営に関するリーダーシップやマネジメント等の職能開発プログラムを学科長や学部長クラスに提供するスキームを整備²⁴し、大学経営を担うためのキャリア形成の一環と位置付けるべきである。これにより、大学経営能力が評価されて他大に異動できるシステムの形成が期待される。

職員については、採用の見直しが必要である。とりわけ、大学独自で採用する職員²⁵については、グローバル化や広報等の専門性を重視した採用を行い、大学の経営戦略をサポートする中核的人材として活躍する道を拓くべきである。

V. 透明性の確保 ～情報公開の徹底～

わが国の国立大学は、情報開示が不十分であり、内外からの改革のモメンタムが働きにくい。

現在、2014年4月からの本格稼働に向けて検討が進められている「大学ポートレート（仮称）」²⁶は、大学の「教育」活動の状況を発信するためのものとされ、研究活動が対象外であることは問題である。また、教育活動の情報自体も不十分である。各大学の研究・教育環境や成果、外部評価や学生による評価、国際性や地域貢献に関するデータ等、教育力と研究力の双方に関して広範な情報公開を進め、各大学の強みや特徴について大学間の比較が可能な形で項目を整理し、共通のウェブサイトで閲覧できるようにすべきである。

²⁴ 英国では、全国の大学等の高等教育機関の経営陣や学部・学科等のリーダーやマネージャーの職能開発プログラムを提供する「高等教育リーダーシップ財団」という組織が、高等教育界と公的支援の補助によって整備。

²⁵ 一般的には、「国立大学法人等職員採用試験」を通じて採用。

²⁶ 米国の州立大学が2007年より稼働させている College Portraits や英国の全大学が参加して2007年より稼働させている Unistats がモデルと言われる。

VI. 結び

今回の提言では、主に制度的な側面に焦点をあてたが、大学改革に関する論点は極めて多い。

われわれは、政府が今年度中にとりまとめる予定の「理工系人材育成戦略」（仮称）に対しても意見を表明する所存である。また、今回の提言では十分に触れることができなかった「イノベーション創出に向けた産学連携」についても、本格的推進に向けた課題が多いことから、ドイツ等の諸外国の事例も参考にしつつ、提言を別途とりまとめることにしている。

大学改革は、産学官が協力して取り組んでいくべき重要課題である。経団連としても引き続き大学改革に関する提言を行うとともに、大学との対話等に努めていく所存である。

以 上