

「経済・財政再生計画」に掲げられた歳出改革について

1. 事業名／施策名 産学官連携関係施策のマッチング・ファンド型制度の適用加速等による民間資金導入促進

(分類:「公的サービスの産業化」)

2. 概要

○ 民間からの資金導入を加速すべく、以下の施策について、原則としてマッチングファンド型制度を適用することにより実施。

- ・ 将来の目指すべき社会像を見据えた企業の技術戦略からのバックキャストによる目標・課題設定を通じて、チャレンジングな研究開発を行う大型の産学共同プロジェクトの実施
- ・ 事業化に至るまでの研究開発段階や分野に応じた最適な支援タイプの組み合わせによる中長期的な研究開発
- ・ 世界トップレベルの研究能力を有する大学において、人材・インフラ等の総動員や学問分野の再構成による研究企画・管理を行える体制整備を通じて、不特定多数の企業から資金・人材を呼びこみ、基礎段階(非競争領域)の研究と人材育成を一体的に行う産学共同研究の実施

3. 「経済・財政再生計画」期間内に目指す成果

- 2020年度において、全国の大学等における民間企業との共同研究実施件数(2013年度17,881件)又は金額(2013年度39,023百万円)を2013年度比で2割増加させる。

4. 歳出改革の効果

- 前提:①現在実施しているマッチングファンド型を適用した産学連携施策に関して、平成26年度を基準に、国費と民間資金の性質を区別せず、国費投入額は一定として、5年後には国費の2/3まで民間資金を誘因すると仮定。(2020年度の総事業費は2%程度増加)
②加えて、1:1のマッチングファンド適用による民間企業からの支出平均金額1.5千万円程度の共同研究が1大学につき約10件実施されることを前提。

効果:5年後の国費投入額に対して2/3の民間資金誘引を達成した場合には、今後5年間で、基準年度の民間資金を継続して誘引することに加えて、さらに累計約15億円の民間資金の誘引が見込まれる。②加えて、基礎段階(非競争領域)の研究と人材育成を一体的に行う産学共同研究に係る事業の実施により、年間約6億円の民間資金の誘引が見込まれる。

発現時期	(「集中改革期間」 2016-2018年度)	(計画対象期間) 2016-2020年度
効果額	—	約45億円(累計)

産学共創プラットフォーム共同研究推進プログラム

背景・課題

- 我が国の大学には、世界トップレベルの研究能力によって大きなインパクトを持つイノベーションを起こすポテンシャルが存在するにもかかわらず、その活用の可能性、価値に関する企業への説明・提案は十分ではなく、特に基礎研究については企業からの資金導入がわずかにとどまっている。他方で、海外の大学では、基礎研究から企業との共同研究に積極的に取り組み、その中で学生など若手の育成も行われている。
- 我が国の大学においても、このような基礎研究からの産学連携を促進し、長期的視野を必要とするオープンイノベーションへの大学の貢献を拡大するとともに、大学の教育研究の充実も同時に図るシステム作りが必要。

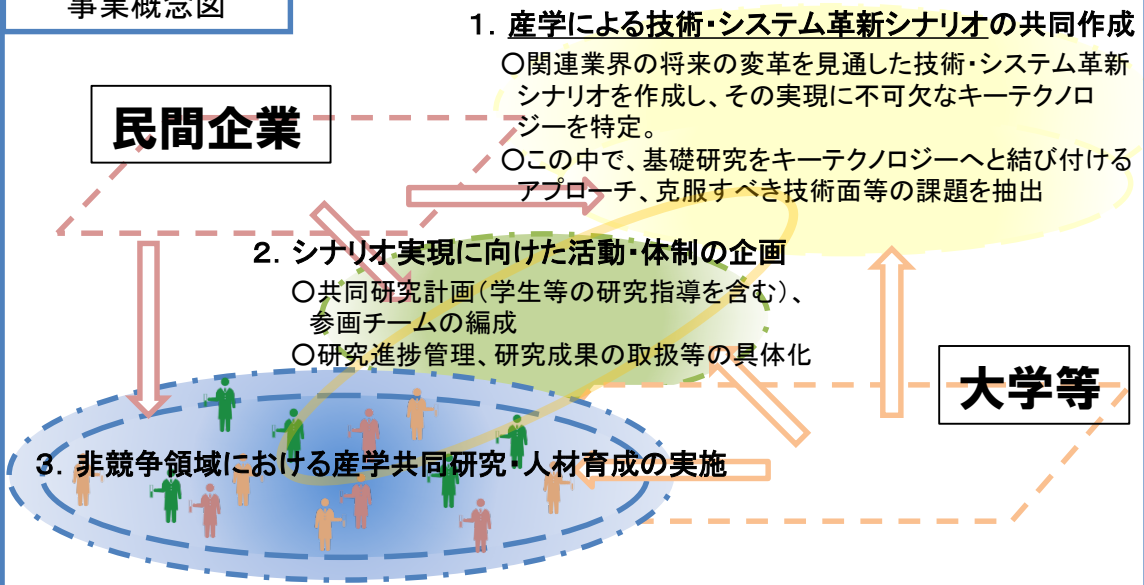
産業界からの提言 日本経済団体連合会(2015年10月20日) 「第5期科学技術基本計画の策定に向けた緊急提言」より

- 基礎研究から社会実装までのビジョンや経営課題の共有を通じた本格的な産学連携や拠点形成、さらには産学連携での人材育成を進めるための有効な方策についても検討が必要である。
- 次の時代を担う「新たな基幹産業の育成」に向けた本格的なオープンイノベーションを推進する。具体的には、非競争領域を中心に複数の企業・大学・研究機関等のパートナーシップを拡大し、将来の産業構造の変革を見通した革新的技術の創出に取り組む。

本施策のねらい

産業界との協力の下、大学等が知的資産を総動員し、新たな基幹産業の育成に向けた「技術・システム革新シナリオ」の作成と、それに基づく非競争領域の共同研究の企画・提案等を行い、基礎研究や人材育成に係る産学パートナーシップを拡大することで、我が国のオープンイノベーションを加速する。

事業概念図



支援内容

新たな基幹産業の育成の核となる革新的技術の創出を目指した学問的挑戦性と産業的革新性を併せ持つ異分野融合の研究領域(非競争領域)において、民間資金とのマッチングファンドにより産学共同研究を実施。併せて、学生を含む若手への産学による研究指導を行い、上記の革新的技術によるイノベーションの担い手を育成。

- 研究領域・共創コンソーシアム数 4件
- 研究領域・共創コンソーシアムあたりの支援規模
 - ◆支援金額 : 1.7億円程度/年・領域 (研究開発費:1.5億円程度、調査推進費:0.2億円程度)
 - ◆支援期間 : 5年度

※非競争領域 (pre-competitive stage)

- 競合関係にある複数の大学等や企業間であっても、研究成果の共有・公開を可能にする基礎研究領域(産業界のコミットメントが得られ、競争領域への移行も見込まれるもの)。(ただし、領域内で得られた研究成果等に関して、知財の取り扱い等、その外部にすべからず公表することを意味するものではない。)

- ※ 1研究領域・共創コンソーシアムあたり上記金額を上限として、企業から得た共同研究資金総額と同額までを、大学等に対し、研究開発費として支援。
- ※ 選定された領域に対して、産学による詳細な研究企画等を実施するための経費を支援。

「経済・財政再生計画」に掲げられた歳出改革について

1. 事業名／施策名 学校の業務効率化・業務改善

(ワイズスペンディング)

2. 概要

- 教員が教科指導・生徒指導・部活動指導等を一体的に行う「日本型学校教育」は、国際的にも高く評価、子供たちの人格的成長に大きな役割を果たす。
- 他方、学校を取り巻く環境が複雑化・困難化する中で、様々な課題が教員の集中し、授業等の教育指導に専念しづらい状況が発生している上、国内外の調査で、我が国の学校教育の長時間労働の実態が指摘されている。
- 学校現場における業務改善のための取組を一層推進することにより、教員が子供たちと向き合う時間の確保、誇りとやりがいを持って子供たちの指導を行える環境の整備を図ることが必要。
- そのためには、平成28年6月に発表した「学校現場における業務の適正化に向けて」等に基づき、必要な予算面・制度面の取組を着実に実行する。
- 教員が子供と向き合う時間を確保するための環境整備を図り、学校教育全体の質の向上のためには、学校現場における業務の適正化の取組と、学校指導体制の強化を一体的に推進する。

3. 「経済・財政再生計画」期間内に目指す成果

- ・校務支援システムの導入率【2018年度88%】【2020年度90%】
- ・教員の総勤務時間及びそのうちの事務業務の時間(2013年調査:週53.9時間,5.5時間)【2017年調査においていずれも2013年比減を目標】

4. 歳出改革の効果

教員の過重な負担を解消し、学校現場における業務の改善・適正化を図ることにより、学校現場における業務の適正化や学校指導体制の強化を両輪として一体的に推進することで、教員が授業準備や生徒指導等に充てるための十分な時間の確保が可能となる。

発現時期	(「集中改革期間」) 2016-2018年度	(計画対象期間) 2016-2020年度
効果額	—	—

学校現場における業務の適正化に向けて 次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース報告（概要）

- 学校が抱える課題が複雑化・困難化する中、**教員の長時間労働の実態**が明らかに。
- これからの時代を支える創造力をはぐくむ教育へ転換し、複雑化・困難化した課題に対応できる「**次世代の学校**」を実現するため、**教員が誇りや情熱をもって使命と職責を遂行できる環境**へ。
- 教員の長時間労働の状況を改善し、教員が子供と向き合う時間を確保**するための改善方策を提案。

1. 教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する

- ・学校や教員の業務の見直しを推進し、教員が担うべき業務に専念できる環境整備を推進
- ・業務改善と学校指導体制の整備を、両輪として一体的に推進

学校指導体制の整備

教育課題に対応した教職員定数 S C、S S Wの配置拡充 マネジメントを担う事務職員等の定数改善

両輪として
一体的に推進

業務改善

- ◆**教員の行う業務の明確化**
 - ・事務職員の職務内容の見直し
 - ・業務アシスタント（仮称）の検討
 - ・民間ノウハウの活用の促進
- ◆**給食費等徴収管理業務からの解放**
- ◆**統合型校務支援システムの整備**

重点課題

2. 部活動の負担を大胆に軽減する

生徒の多様な体験の充実、健全な成長の促進の観点からも、部活動の適正化が必要

休養日の明確な設定等を通じた運営の適正化等を促進

- ◆**毎年度の調査*を活用し、各中学校の休養日の設定状況を把握し改善を徹底**
- ◆**総合的な実態調査、スポーツ医科学等の観点からの練習時間や休養日等の調査研究**
- ◆**運動部活動に関する総合的なガイドラインの策定**
- ◆**中体連等の大会規定の見直し**
- ◆**部活動指導員（仮称）の制度化・配置促進等**

*全国体力・運動能力、運動習慣等調査

※次世代の学校指導体制 T F に沿って着実に推進

3. 長時間労働という働き方を改善する

業務改善を断行するためには、**働き方そのものの価値観の転換**が必要

国、教育委員会、学校の**パッケージの取組（明確な目標設定と、適切なフォローアップ・支援）**により、実効性を確保

長時間労働という働き方を見直し、心身ともに健康を維持できる職場づくり

- ◆**勤務時間管理の適正化**（G P 発信、長時間労働是正のための周知・啓発キャンペーンの実施）
- ◆**教員の意識改革**（独）教員研修センターの管理職等研修の見直し）
- ◆メンタルヘルス対策の推進



明確な目標の設定・周知、学校サポート、フォローアップを行い、学校組織全体としての業務改善の P D C A サイクルの確立を促進

4. 国・教育委員会の支援体制を強化する

- ◆**省内に「学校環境改善対策室」（仮称）を設置、業務改善アドバイザーを配置し自治体等に派遣**

「経済・財政再生計画」に掲げられた歳出改革について

1. 事業名／施策名 教職員定数の見通し、教育におけるエビデンスの提示

(ワイズスペンディング)

2. 概要

「経済・財政再生計画 改革工程表」に基づき、平成28年度より下記の取組を進める。

(1) 教育政策に関する実証研究の推進

<進捗状況>

① 学級規模等の影響・効果(学力、非認知能力等)の調査

→ 国立教育政策研究所及び東京大学・大阪大学等の所外研究者(教育経済学、教育心理学等)による研究に着手。

(協力先:埼玉県、大阪府箕面市等)

② 加配教員・専門スタッフ配置の効果分析

→ 本年4月より、全国21の自治体の協力を得て、国立教育政策研究所が研究を開始。

③ 高い成果を上げている地域・学校の取組・教育環境の分析

→ 実施主体について公募を実施、審査中。

④ 教員の勤務実態の実証分析

→ 公募により選定されたチーム(民間調査会社及び東北大学(教育行政学)・筑波大学(精神医学)が参画)が研究を開始。

また、ICTを活用した業務改善に関する調査研究について、実施主体の公募を実施、審査中。

(2) 全国学力・学習状況調査の詳細データについて、「全国的な学力調査に関する専門家会議」において具体的な貸与ルールを検討・整備

(夏頃を目途に論点整理)、平成29年度より大学等の研究者へ貸与を開始

(3) 少子化の進展及び小規模化した学校の規模適正化の動向、学校の課題に関する客観的データ等のデータ収集及び実証研究の進展、地方自治体の政策ニーズ等を踏まえた予算の裏付けのある教職員定数の中期見通しを策定

3. 「経済・財政再生計画」期間内に目指す成果

知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・協働性・人間性等の資質・能力の調和がとれた個人を育成し、OECD・PISA調査等の各種国際調査を通じて世界トップレベルの維持・向上を目標とするなど、初等中等教育の質の向上を図る。

(参考)PISA2012: OECD加盟国中1～2位

4. 歳出改革の効果

教員の勤務実態調査の実施や校務支援システム等の活用、学校の組織運営改革等を通じた教員の業務改善等を推進しつつ、上記2. の教職員定数の中期見通しを策定、教育政策におけるPDCAサイクルを確立。

発現時期	(「集中改革期間」) 2016-2018年度	(計画対象期間) 2016-2020年度
効果額	—	—

教職員定数に係るワイズスペンディングに向けた取組について

法律で定められた標準の数や毎年度の予算編成により決定される**教職員定数**について、「**経済・財政再生計画改革工程表**」に基づき、平成28年度より、**教育政策に関する実証研究**や**学校現場における業務の適正化**の取組を推進。これにより、義務教育費国庫負担金のPDCAサイクルを確立。

教職員定数に関する2017年度以降の取組

- ◆ 「骨太方針2016」や「ニッポン一億総活躍プラン」等も踏まえ、平成29年度については、少子化に伴う定数減を見込んだ上で、**次世代の学校指導体制を確立するために必要不可欠な教職員定数**を要求。厳しい財政事情を勘案し、真に必要な性の高い事項のみを盛り込むことで、国民に追加的な財政負担を求めないように最大限努める。
 - ◆ 同時に、
 - 「**改革工程表**」に基づき、**教育政策に関する実証研究**を充実、
 - 教員の勤務実態調査、学校の組織運営改革（チーム学校）等を通じた**学校現場における業務の適正化**を推進。
- ➡ 少子化や学校の規模適正化の動向、学校の課題の状況、地方自治体の政策ニーズ等を踏まえ、**予算の裏付けのある教職員定数の中期見通し**を策定。

義務教育費国庫負担金の現状について

- ◆ 義務教育費国庫負担金は、公立小・中学校等の教職員の給与費について都道府県が負担した経費(実支出額)の3分の1を国が負担する制度。
- ◆ 都道府県ごとの国庫負担額の上限は、 $[教職員定数] \times [標準的な給与単価] \times 1/3$ で算定。
※ 給与単価については、都道府県ごとに、職種別・経験年数別の標準的な給与単価を用いて算定。
- ◆ 各都道府県は、その範囲内で、給与額や教職員配置を柔軟に決定(総額裁量制)。
- ◆ **毎年度の予算は**、少子化に伴う教職員定数の減を見込んだ上で、前年度実績や給与水準の動向を踏まえて積算。**都道府県の給与負担事務に支障が生じないように、必要かつ十分な額を計上し、交付・精算を行う。**
(なお、教職員給与の支給が当初予算額を上回った場合には、補正予算の編成等による対応が必要。)

<各年度の執行率>
平成25年度： 98.9% 平成26年度： 98.9% 平成27年度： 99.7%