資料２

教育・研究の高度化や
イノベーション創出に資する新たな大学改革

令和３年４月２０日

文部科学省

第4期中期目標期間（R4.4～）に向けた国立大学改革について

改革の方向性

▶世界最高水準の教育研究の先導、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など、人類社会全体の発展へ寄与**【普遍的使命】**

▶世界的規模で公共的な価値への投資が活発化・加速化する中、**機能拡張により公共を担う経営体へ転換**し、全国の知的ｲﾝﾌﾗのﾈｯﾄﾜｰｸ集積機能を活かし、成長戦略の切り札として貢献**【社会変革の駆動力としての新たな役割】**

※国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議報告(令和２年12月)より　<座長：金丸恭文フューチャー(株)代表取締役>

中期目標・中期計画・法人評価

▶第４期中期目標・中期計画の策定に向けて、国が国立大学法人に求め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

▶法人評価について、年度評価を廃止し原則として**６年間を通した業務実績を評価**する仕組みとする改正法案を提出

ガバナンス体制・財務基盤

下記の内容を含む改正法案を提出

▶学長選考会議による**学長の業務執行状況に対するチェック機能**の強化、**監事の常勤化による監査体制**の強化

▶**国立大学法人の出資対象事業を拡大**し、大学の研究成果等を社会に還元するとともに、財務基盤を強化より一層促進

運営費交付金による改革支援

▶各大学それぞれのﾐｯｼｮﾝに基づく自律的・戦略的な経営を運営費交付金により支援

▶第4期においては、特に、**様々なステークホルダーとの連携・協働**を通じ、**社会変革や地域の課題解決を主導する取組を支援**

会計制度・会計基準

▶損益外の情報を含めた損益計算書の表記の工夫や、非財務情報と統合させた財務情報の開示の在り方の見直しなど、国以外の**多様なステークホルダーの目線から理解しやすい財務諸表等**への改善

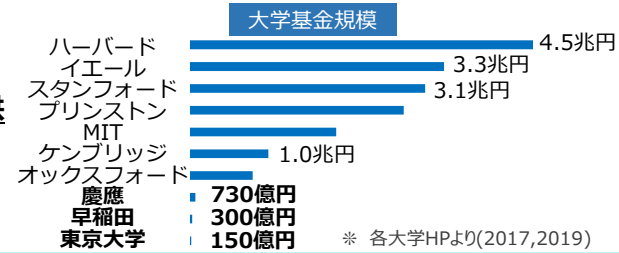
人事給与マネジメント

▶**多様な財源を活用した若手研究者へのポスト提供**や、世界水準の待遇を実現すべく**外部資金を活用した給与水準の引き上げ**など、組織全体で若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組を促進（人事給与マネジメント改革ガイドライン追補版を作成）

大学改革の実現を促す資金面の改革・ガバナンス強化について

現状・課題

・これまで、我が国の大学へは国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金等の基盤的経費と科学研究費助成事業を代表とする競争的研究費のデュアルサポートシステムにより支援。支援規模はほぼ横ばい。
・一方、世界トップレベルと比較すると、我が国の**大学の資金力は乏しく**、若手研究者に**十分な給与やポストを提供することが困難**
・経済的不安・不透明なキャリアパス等から**博士課程への進学率は減少**
・これらの結果として**研究力**（良質な論文数や、スタートアップ創出数などの社会実装力）**が低下**



※ 各大学HPより(2017,2019)

方向性

基盤的経費と競争的研究費のデュアルサポートシステムの改革・充実を図りながら、**寄附金・知的財産収入・大学債などをはじめとした外部資金獲得を更に進め、自主財源を確保**するとともに、大学ファンドの運用益を活用し、**研究大学における将来の研究基盤への長期・安定的投資を実行**。

国立大学の資金面の改革・ガバナンス強化について

◆外部資金増加等の財政構造の変革

社会変革の駆動力として成長し続ける戦略的な組織として真の経営体へ転換すべく、外部資金獲得増加に向けた規制緩和や、獲得した財源を戦略的に積み立てる等の仕組みを導入し、財政構造の変革を図る。

◆運営費交付金による改革支援

各大学それぞれのミッションに基づく自律的・戦略的な経営を運営費交付金により支援

・産業界等との連携の中で社会的インパクトをもたらすプロジェクトに対し支援する仕組みを導入。その社会的インパクトを、ステークホルダーからの投資を含むエンゲージメントがどの程度機能しているかという観点を含め評価。
・共通指標による評価に基づく配分については、十分なメリハリを付けた配分とするとともに、アウトカム中心となるよう厳選する等の見直しを行う。

◆出資の範囲の拡大

①指定国立大学法人のみに限定している研究成果活用事業者への出資を全ての国立大学法人等について可能とする。
②教育研究に係る施設、設備又は知的基盤の管理及び当該施設等の他の大学、研究機関その他の者の利用の促進に係る事業者への出資を可能とする。
③指定国立大学法人について、大学発ベンチャー（大学の研究成果を活用して商品等の開発・提供を行う事業者）への出資を可能とする。

◆ガバナンスの強化

国立大学法人の戦略的経営実現に向けた経営資源を拡大するため、多様なステークホルダーからの信頼を確実に獲得していくこと等が必要であり、各法人の自浄能力を高めるための管理運営体制やコンプライアンスの強化をするための制度改正を実施する。

一体的に実施

競争的研究費改革

・基礎研究力の強化に向けた、競争的研究費による、切れ目ない支援を推進。
・競争的研究費制度において柔軟な対応（PI人件費の支出・バイアウト制度の導入等）の促進。

＋ **デュアルサポートシステムに加えた新たな支援**

10兆円規模の大学ファンドの創設

科学技術振興機構（JST）に大学ファンドを設置

◆支援内容

・世界と伍する研究大学への成長の支援
・博士課程学生を含む若手研究者支援

◆支援対象

・世界と伍する研究大学専門調査会にて検討

大学における人材の多様性確保を促す取組について

現状・方向性

現状：**40歳未満の大学本務教員比率22.1%**（令和元年度学校教員統計調査）、**女性本務教員比率25.9%**（令和２年度学校基本調査）、**外国人教員比率4.8%**（令和２年度学校基本調査）

方向性：第６期科学技術・イノベーション基本計画に基づき、博士後期課程学生の処遇向上とキャリアパスの拡大、若手研究者のポスト確保、女性研究者の活躍促進、国際研究ネットワークの構築等に取り組む。

目標値：生活費相当額を受給する博士後期課程学生を従来の**３倍に増加**、40歳未満の大学本務教員の数を2025年までに**１割増加**、大学教員のうち教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合を2025 年度までに**23%**など

博士後期課程　**若手研究者**　**女性研究者**　**外国人教員**

◆経済的支援の抜本的強化・キャリアパスの拡大

・令和２年度第３次補正予算及び令和３年度当初予算により、合計で7,800 人規模の新たな経済的支援を実施するなど、博士後期課程学生への支援を抜本的に拡充。

・民間企業での活躍を含め、優秀な博士人材が研究者として様々な場で活躍できるよう、若手研究者のキャリアパスの確保・充実に取り組む。

国立大学における多様な人材の確保について

◆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（2019.2）

・「若手教員が安定的に研究に専念できる雇用と教育研究環境の確保」及び「女性教員の雇用促進」に向けた課題や期待される取組、参考事例をとりあげることで、人材の多様性の確保を促進。

（取組例）

【教員抜擢昇任人事制度（筑波大学）】：優秀な教員が本人の意思と努力と成果に見合った処遇を受け、より質の高いパフォーマンスを発揮できるようにするため、卓越した研究力を発揮して極めて顕著な業績をあげた場合には准教授を経ずに助教や講師から教授に抜擢。

【配偶者帯同雇用制度（九州大学）】：同居を望む研究者同士の夫婦を、同時又は連続して採用することで、真に優秀な研究者の確保や定着を図ることを目的とした制度を導入。

◆運営費交付金の成果を中心とする実績状況に基づく配分

・若手研究者や、女性教員・外国人教員等に関する指標を設定

競争的な資金等による若手をはじめとした多様な人材が活躍できる環境の整備について

◆競争的研究費における若手研究者支援の強化

・若手研究者への研究費支援を充実させるとともに、若手から中堅、シニアまで優秀な研究者が切れ目なくステップアップできる仕組みを構築。

・創発的研究支援事業により、若手を中心に自由で挑戦的な研究構想を長期的に支援。所属機関からの積極的な支援（研究時間やスペースの確保等）のもと、研究に集中できる研究環境を確保。

◆高度専門職人材の育成・確保

・URAやエンジニアといった高度なマネジメント人材等の質の担保と処遇の改善に取り組み、機関全体として戦略的・効果的な研究体制を構築。

◆公募型の資金における女性活躍・国際化の促進

・「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」などの取組を着実に実施し、女性活躍を促進。

・科学技術の国際展開に関する戦略（令和３年度中に策定予定）を踏まえ、国際共同研究や、我が国の学生や若手研究者等の海外研さん・海外経験の機会の拡充、諸外国からの優秀な研究者の招へい等、国際頭脳循環を推進。

・魅力ある研究拠点の形成、学生・研究者等の国際交流、世界水準の待遇や研究環境の実現などを戦略的に進め、世界の優秀な人材を引き付ける。

地方創生やリカレント教育等の社会とのつながりを強化する取組について

現状・方向性

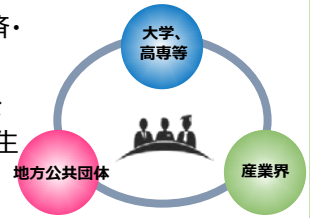
新型コロナウイルスの影響やデジタルトランスフォーメーション（DX）・カーボンニュートラル（CN）などの動きが大きく進展する中、豊かで暮らしやすい魅力的な地方の実現やリスクに強い多核連携型の国づくりに向けて、**地域の「知の拠点」である大学が地域・社会とのつながりをより強化していく必要がある**。

地方創生の推進について

◆地域連携プラットフォームの全国展開

・地域においても新しい産業創出やイノベーションを生み出し、地域経済・社会を革新的に変えるチャンス。

・文部科学省にて作成したガイドラインを基に、各地域の大学、地方公共団体、産業界等が一体となり、地域のニーズを捉え、強み・特色を生かした地域人材の育成や課題解決に向けた取組を展開。



◆国立大学の機能強化

・地方創生において先導的な取り組みを行う地方国立大学については、特例的、限定的に学部の定員増を実施予定。

・地方の中核大学として地域イノベーションの創出等に取り組む国立大学を補助金において支援。

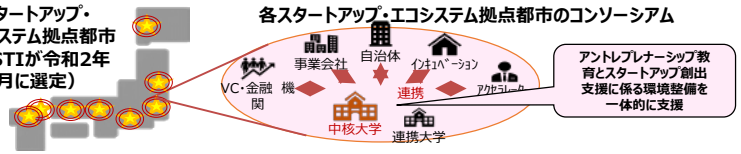
・学生や研究者のための質の高い教育研究環境の確保に加え、分野を越えた研究や地域・産業界等との連携を推進し、新たなキャンパス像である「イノベーション・コモンズ」（共創拠点）の実現を目指す。

◆地方における大学の研究振興・知の社会実装

・コロナ後の社会変革や社会課題解決に繋がる研究開発及び社会実装を行う地方大学を中心とした産学官共創拠点の構築（URA等の人員体制の整備を含む）を支援。

・地方大学における研究力強化の推進方策を策定。

・自治体・産業界と連携し、大学等における実践的なアントレプレナーシップ教育や事業化に向けた研究開発、ネットワーク強化等の総合的な環境整備を支援。



◆大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（COC+R）

・出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施することで、若者の地元定着と地域活性化を推進。

リカレント教育の推進について

◆職業実践力育成プログラム（BP）の認定

地方創生や女性活躍等をテーマとした社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的な講座を文部科学大臣が認定。

◆就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

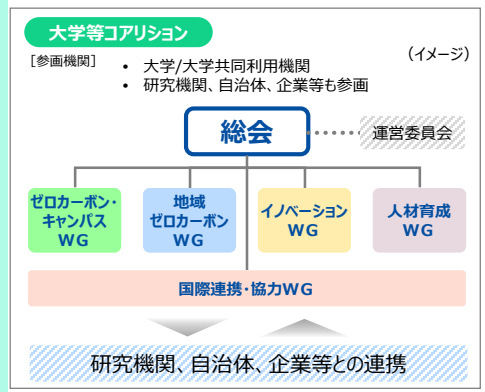
企業やハローワーク等と連携し、失業者・非正規雇用労働者等を対象に就職・転職支援に繋げるための即効性のあるプログラムを提供。

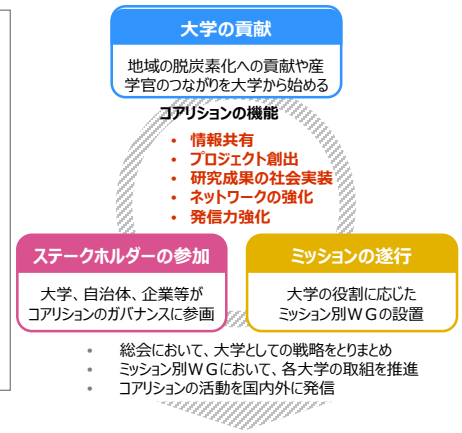
◆大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築事業

産業界のニーズを踏まえた継続性のある講座の開発に向けたガイドラインを作成し、横展開を実施。

地域の脱炭素化等の課題解決に向けた、大学の「知」の活用

◆「カーボン・ニュートラル達成に貢献する大学等コアリション」（本年夏頃に立上げ予定）





※文部科学省、環境省、経済産業省の連携事業

※４月13日時点で、126大学等が参加予定

（国立:54、公立:13、私立:52、研究機関:7）

参考資料

国立大学法人改革について

法人化の趣旨・目的（平成16年）

- 国立大学…を法人化し、**自律的な環境**の下で国立大学をより活性化し、**優れた教育や特色ある研究**に積極的に取り組む、**より個性豊かな魅力ある国立大学を実現**することをねらいとする。（国立大学法人法提案理由説明より）
- **大学の教育研究に対する国民の要請にこたえる**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**を図る。（国立大学法人法第１条）

【参考】「新しい「国立大学法人」像について」最終報告（平成14年 国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議）に基づいて国立大学を法人化
①大学ごとに法人化し、自律的な運営を確保、②**「民間的発想」**のマネジメント手法を導入、③**「学外者の参画」**による運営システムを制度化　等

改革の方向性

※国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議報告(令和２年12月)より　<座長：金丸恭文フューチャー(株)代表取締役>

- 世界最高水準の教育研究の先導、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など、人類社会全体の発展へ寄与**【普遍的使命】**
- 世界的規模で公共的な価値への投資が活発化・加速化する中、**機能拡張により公共を担う経営体へ転換**し、全国の知的インフラのネットワーク集積機能を活かし、成長戦略の切り札として貢献**【社会変革の駆動力としての新たな役割】**

目指す国立大学法人像

- 各法人の自浄能力を高めるための**管理運営体制やコンプライアンスの強化**により、**真の経営体へ転換**
- 中期計画の実質化と評価の簡素化による**自律的かつ戦略的な経営実現**により、**自律性のある発展を実現**
- **財源の多様化**や**産学連携の更なる活性化**による**資金獲得の柔軟性向上**により、**経営裁量を拡大**
  【参考】寄附金受入額　657億円(H16)→902億円(H30)
  【参考】受託研究等受入額の推移　1、172億円(H16)→2、835億円(H30)
- **一法人複数大学制度の活用**により、**人的・物的リソースの共有化**、**経営基盤の効率化**、**教育研究機能の強化**

法律改正事項

- **学長の業務執行状況に対する監視機能**の強化、**監事の常勤化**による監査体制の強化（常勤監事を設置している法人数：46法人(R2)）、**外部性を重視した学長選考会議の委員構成**の適正化
- **中期目標の達成状況を可視化**するため、措置の実施状況に関する**指標を中期計画に設定**するとともに、事務負担の軽減を図るため**年度評価を廃止**
- 国立大学法人が保有する**研究成果等を社会に還元**し、**自ら財源を獲得する手段としての規制緩和**として、**出資対象範囲を拡大**
- **２つの法人統合**（北海道国立大学機構（小樽商科大学・帯広畜産大学・北見工業大学）、奈良国立大学機構（奈良教育大学・奈良女子大学）

第4期に向けた評価のグループや、指標の見直しの方向性

共通指標による評価のグループ分けの方向性

○　第３期中期目標期間における「３つの重点支援の枠組み」によるグループ分けを踏まえつつ、各大学の規模、組織体制の観点から新たなグループ分けへの見直しを行う。

（グループ分けの視点の例）
事業規模、指定国立大学法人、医学部の有無など学部等の構成、博士課程の規模　　等

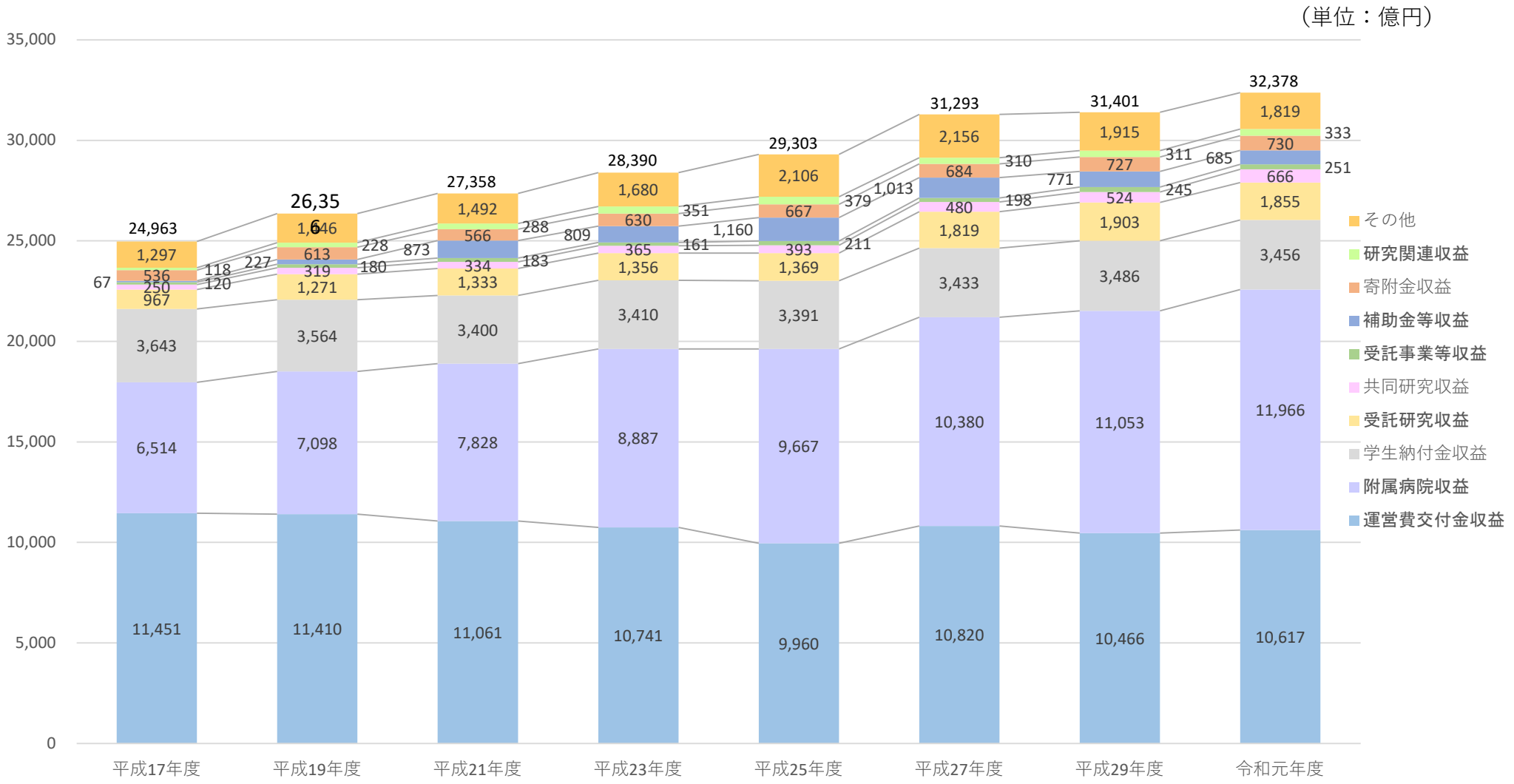
共通指標の見直しの方向性

○　共通指標については、現行の指標を踏まえつつ、e-CSTI等も活用し、さらに客観的・定量的なものとするとともに、よりアウトカム中心のものとなるよう厳選して見直す。

○　グループの特性等に応じた重み付けをしながら、以下のような指標を適用する。

・教育・人材育成に関する指標
・研究に関する指標
・経営の強化に関する指標
・共同利用・共同研究の状況に関する指標　　等

国立大学法人等（90法人）の経常収益の推移



※平成27年度以前の共同研究収益は、財務諸表附属明細書「共同研究の明細」より作成。

１０兆円規模の大学ファンドの創設

総合科学技術・イノベーション会議
世界と伍する研究大学専門調査会
（第1回）R3.3.24 資料3【抜粋】

現状とファンド創設の狙い

- 研究力（良質な論文数）は相対的に低下
- 博士課程学生は減少、若手研究者はポストの不安定/任期付
- 資金力は、世界トップ大学との差が拡大の一途

□ 世界トップ研究大学の実現に向け、財政・制度両面から異次元の強化を図る

✓ 大学の将来の研究基盤への長期・安定的投資の抜本強化

✓ 世界トップ研究大学に相応しい制度改革の実行

制度概要

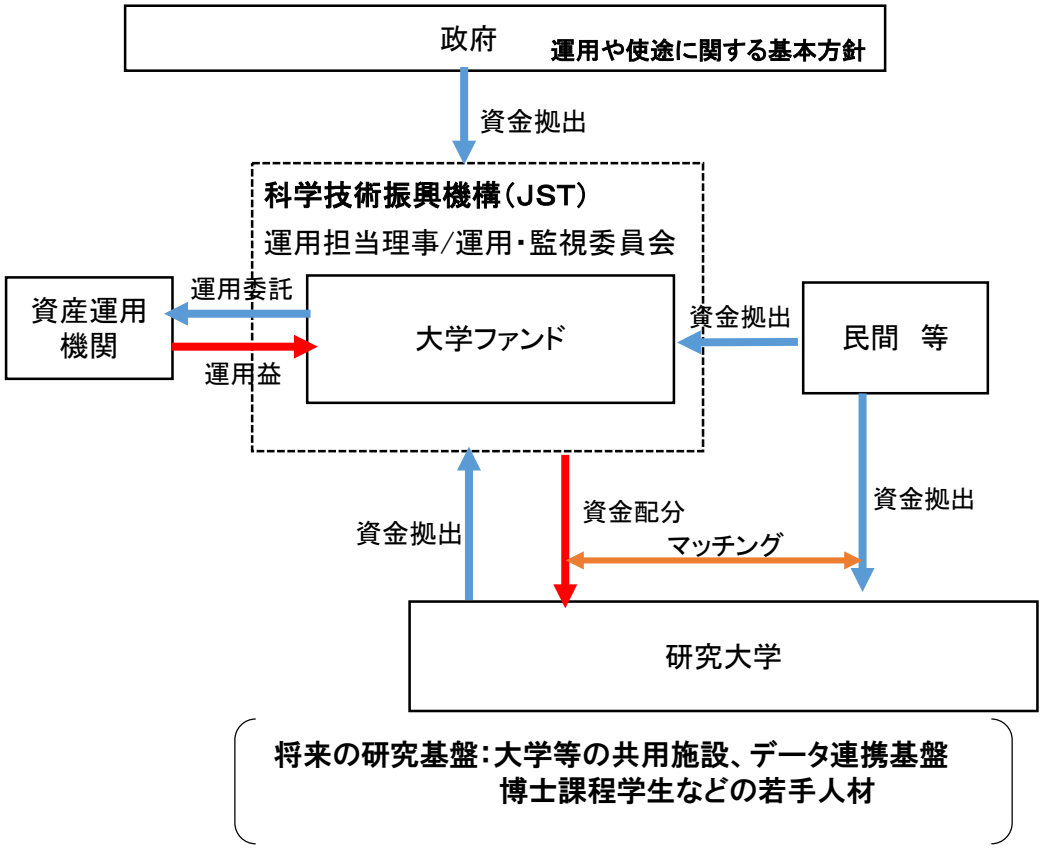
基本的枠組み

- 科学技術振興機構（ＪＳＴ）に大学ファンドを設置
- 運用益を活用し、研究大学における将来の研究基盤への長期・安定投資を実行
- 参画大学は、世界トップ研究大学に相応しい制度改革、大学改革、資金拠出にコミット
- ファンドは50年の時限、将来的に大学がそれぞれ自らの資金での基金運用するための仕組みを導入。

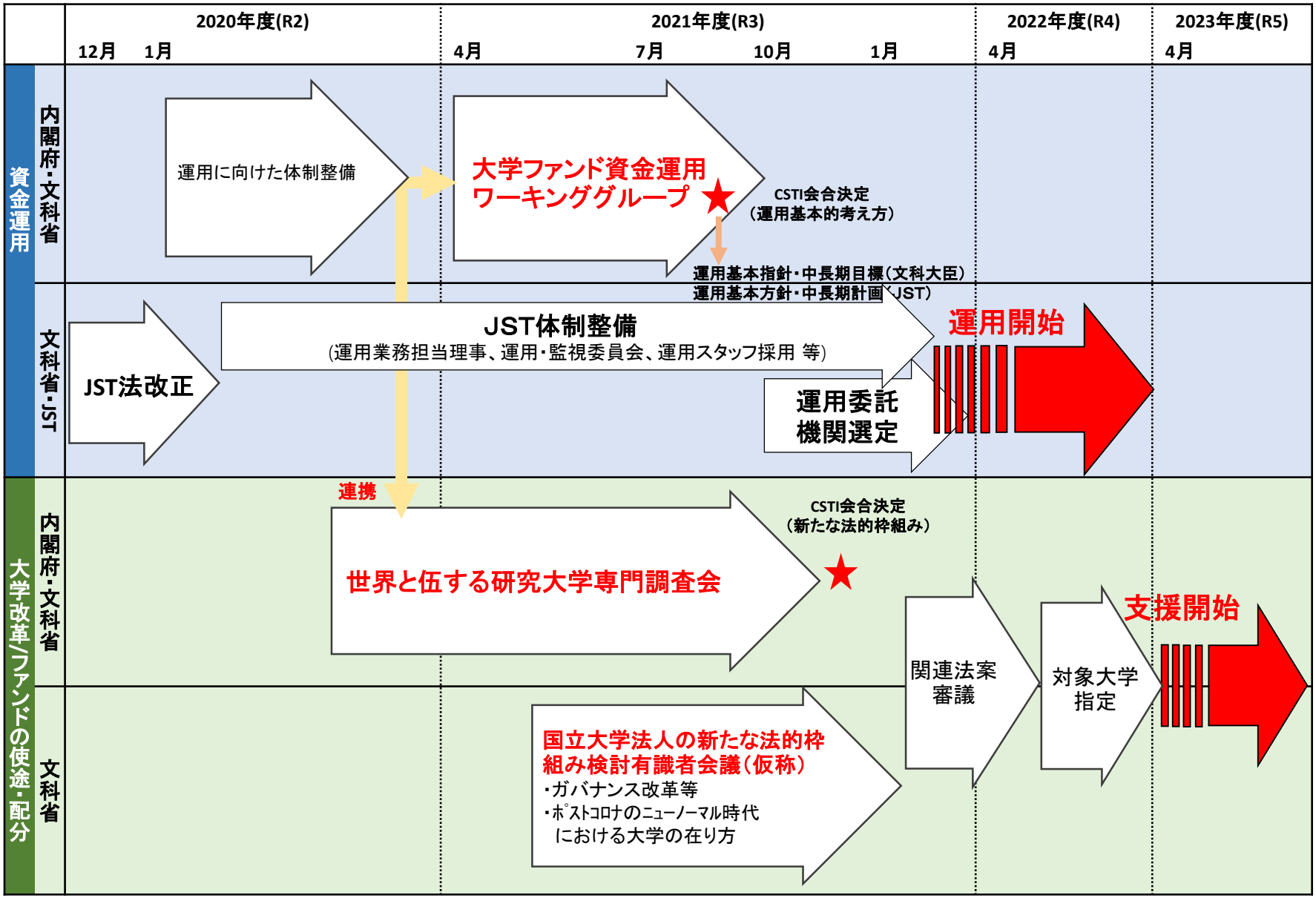
大学ファンドの運用

- ４．５兆円(※)からスタート、大学改革の制度設計等を踏まえつつ、早期に10兆円規模の運用元本を形成
  ※政府出資0.5兆円（R2第3次補正予算）、財投融資4兆円（R3財投計画額））
- 長期的な視点から安全かつ効率的に運用/分散投資/ガバナンス体制の強化など万全のリスク管理
- R3年度中の運用開始を目指す

スキーム



大学ファンドの創設に係るスケジュール（イメージ案）



大学における人材の多様性確保に向けた主要指標

若手研究者について

生活費相当額程度を受給する博士後期課程学生：優秀な博士後期課程学生の処遇向上に向けて、2025年度までに、生活費相当額を受給する博士後期課程学生を従来の3倍に増加（修士課程からの進学者数の約７割に相当）。また、将来的に、希望する優秀な博士後期課程学生全てが生活費相当額を受給。

40歳未満の大学本務教員の数：我が国の研究力強化の観点から、基本計画期間中に１割増加し、将来的に、大学本務教員に占める 40歳未満の教員の割合が３割以上になることを目指す。

研究大学（卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に世界で卓越した教育研究、社会実装を機能強化の中核とする「重点支援③」の国立大学）における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員及びテニュアトラック教員の割合：基本計画期間中に、2019年における割合の１割増以上。

女性研究者について

大学における女性研究者の新規採用割合：2025年度までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%

大学教員のうち、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合：早期に20%、2025年度までに23%（2020年度時点、17.7%）

※第6期科学技術・イノベーション基本計画（R3.3.26閣議決定）より

「成果を中心とする実績状況に基づく配分」の配分指標

令和３年度予算　1,000億円

【教育】120億円

- 教育　●卒業・修了者の就職・進学等の状況　45億円
- 教育　●博士号授与の状況　45億円
- 教育　●カリキュラム編成上の工夫の状況　30億円

【研究】455億円

- 研究/経営　●若手研究者比率　150億円
- 研究　●運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数（重点支援③）　115億円
- 研究　●常勤教員当たり研究業績数　95億円
- 研究　●常勤教員当たり科研費獲得額・件数　95億円

【経営】425億円

- 経営/研究　●常勤教員当たり受託・共同研究受入額　95億円
- 経営改革　●人事給与マネジメント改革状況　70億円
- 経営改革　●ダイバーシティ環境醸成の状況　15億円
- 経営改革　●会計マネジメント改革状況　70億円
- 経営改革　●寄附金等の経営資金獲得実績　150億円
- 経営改革　●施設マネジメント改革状況　25億円

若手研究者比率の算出方法

①学系別の偏差値を算出

機関ごとに、以下の算定式により学系別に比率を算出し、各比率の学系内における偏差値を算出

当該学系における若手研究者数（H29-R1の3ヶ年平均）／当該学系における常勤教員数（H29-R1の3ヶ年平均）

②機関別の平均偏差値を算出

各機関の学系ごとの偏差値を、常勤教員数で加重平均することにより得られた数値を指標とする

ダイバーシティ環境醸成の状況の算出方法

①重点支援の枠組別の偏差値を算出

機関ごとに、以下の算定式により比率を算出し、各比率の重点支援の枠組内における偏差値を算出

（外国人教員比率・女性教員比率）
外国人教員・女性教員／常勤教員数

（留学生比率・社会人学生比率・障害学生比率）
留学生・社会人学生・障害学生の各人数／学生数

（障害者雇用比率）
厚生労働省の公表データを活用

②機関別の平均偏差値を算出

各偏差値を算術平均することにより得られた数値を指標とする

地域における大学等の連携・統合の促進に向けた方策

人口減少がより急速に進むこれからの20年間においては、地方における質の高い教育機会の確保が大きな課題

- ✓ **大学等は地域の人材を育成し、地域経済・社会を支える基盤**。各地域は、人口減少、産業構造の変化、グローバル化、一極集中型から遠隔分散型への転換の中で、**地域ニーズを踏まえた質の高い教育機会の確保と人材の育成がこれまで以上に重要**。
- ✓ **地域においてもデジタル革命など**新しい産業創出やイノベーションを生み出し、**地域経済・社会を革新的に変えるチャンス**。

地域連携プラットフォームの構築

➢ 地域の**国公私立大学等、地方公共団体、産業界等が一体となった恒常的な議論の場を構築**し、連携体制の強化。地域人材の育成や課題解決に向けて取り組む。

大学等、地方公共団体、産業界等の関係機関がエビデンスに基づき、**地域の現状・課題を把握した上で、地域の将来ビジョンを議論・共有**し、**地域の課題解決に向けた連携協力**の抜本的強化を図る。

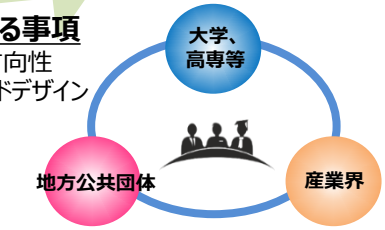
文部科学省が「ガイドライン」策定

各地域において地域連携プラットフォームの構築や議論を行う際の参考に資する。

課題解決のために実行する事項
- ✓ 地域課題解決型プロジェクトの実施
- ✓ 人材育成、産業振興

議論することが考えられる事項
- ✓ プラットフォームの目標、方向性
- ✓ 地域の高等教育のグランドデザイン

地域の現状・課題等の共有
- ✓ 地域社会のビジョン等
- ✓ 地域の高等教育の果たす役割
- ✓ 人口動態、地域社会・産業構造



組織的関与（トップ・ミドル層、キーパーソンが参画）

議論の結果、大学等連携推進法人を活用することも想定。

大学等連携推進法人の認定制度

➢ 多様化するニーズや社会からの要請に応えるため、**各大学等が強みや特色を生かしつつ、一定の地域や特定分野で他大学等と連携・協力**して教育等に取り組む。

地域の**国公私立大学の枠組みを越えた緊密な連携や機能分担を推進**するため、基準に適合した一般社団法人について、文部科学大臣が**大学等連携推進法人として認定**する制度を創設。

（一般社団法人）○○地域大学ネットワーク機構
- ・大学等連携推進方針
- ・大学等連携推進業務（例）
  - 教育：大学間の教学上の連携に係る管理（協議の場の運営）等
  - 研究：産学連携、地域共同研究、研究施設共同利用等
  - 運営：FD・SD共同実施、事務の共同実施、物品共同調達等
- ・大学等連携推進法人における教学上の大学間連携
  - 連携開設科目の開設、連携開設科目を活用した教職課程共同設置、共同教育課程（共同学位）での各大学修得単位数の引下げ

申請 → 文部科学大臣 → 認定

各法人が「社員」として参加

国立大学 / 公立大学 / 私立大学 / 研究開発法人、高専等

大臣認定基準(例)
- 大学等連携推進業務が主目的
- 法人として安定的かつ一体的な運営体制
- 大学等連携推進方針を策定・公表　等

地域の高等教育機会と人材の確保　**大学等の連携による課題解決と地域振興、教育研究機能の強化**　**地域社会の維持・活性化**

魅力ある地方大学の実現に資する地方国立大学の特例的な定員増について

令和３年２月　中央教育審議会大学分科会

○　本気で地方創生に取り組む地方国立大学の、大学改革を先導するような具体的取組については、原則として学部の定員増が認められていない国立大学に、極めて限定的かつ特例的に定員増を認めることも、地方大学の振興方策の一つとなり得る。
○　その際、従来運用上認められてこなかった定員増を提案する上で、各大学が留意しなければならない事項について、中央教育審議会としての考え方を整理。

①地方創生に資する取組であること
・学長の強力なリーダーシップの下、各大学の強みを生かし、若者の地元定着につながるなど、他の大学の模範となる意義のある、地方創生に資する取組であること。
その際、地元の地方公共団体（首長）・産業界等がそれぞれ主体的に地方創生の必要性や取組の重要性を認識の上、国立大学のリソースを十分に活用するような取組であること。（例 地元定着のための地域独自の奨学制度、地域の特長を生かした産業創出 等）

②地域における緊密な連携が図られた取組であること
・地域連携プラットフォームを通じた地域構想の策定や、オンライン教育の活用による地域の他大学との連携、地元企業と連携したインターンシップの実施等、地域の他の公私立大学をはじめとする高等教育機関や、地方公共団体、産業界等と緊密な連携がなされた取組であること。

③地域における雇用創出・産業創出やリカレント教育の推進に資する取組であること
・地域連携プラットフォーム等の地方公共団体、地元産業界等との連携組織を設け、地域の特性やニーズを踏まえた、イノベーションの創出や社会実装に本気で取り組むことで、地域の産業創出や若者の雇用創出に貢献する取組であること。
・地域の社会人や女性を対象として、リカレント教育を通じたキャリアアップ・キャリアチェンジ支援等、地域ニーズを踏まえた人材育成に資する取組であること。
・上記について、学部、大学院を通じた教育研究の質の向上、外部資金の獲得や外部人材の登用を含む人事制度上の工夫等について計画性・透明性を持った取組が担保されていること。

④ 中長期的なKPI が設定された取組であること
・ステークホルダーへの説明や結果責任へのコミットの観点から、中長期的なKPI の設定を求める。

⑤ その他
・ポストコロナのDX 社会における人材育成については、地域に定着しながら都市部にある企業で働くことが可能になるなど、地方創生に資する新たな働き方が生じつつあることを考慮すること。

（今後に向けて）
✓　魅力ある地方大学づくりは国立大学のみで成立するわけではない。公私立大学を含め、それぞれの高等教育機関が持つ「特色」と「強み」を最大限に生かして、地域における高等教育の在り方を再構築していくことが求められており、中央教育審議会大学分科会においては、引き続き、魅力ある地方大学づくりをテーマとして議論を継続し、魅力ある地方大学を実現するための様々な支援方策等について議論を深めていく予定。
✓　その際、魅力ある地方大学の実現と各大学における質保証の取組は表裏一体のものであり、各地域において必要とされる大学とはどのようなものであるのかについて、引き続き議論。

共創の場形成支援 ― 地域共創分野 ―

令和3年度予算額　640百万円（新規）
※「共創の場形成支援」の内数、運営費交付金の推計額

文部科学省

背景・課題

- 新型コロナウイルスの拡大は、知的・人的・物的リソースを都市部に依存する**一極集中型の日本社会の脆弱性を浮き彫りに。**「ウィズ・コロナ」時代を生き抜くため、強靭性（レジリエンス）を獲得し、新たな感染症などの危機にさらされても持続できる経済・社会構造への変革が必須。
- **地域への分散化**を図りリスクを最小化し、地域産業・社会の抱える課題を**地域が自立的に解決し続ける仕組みとなるイノベーション・エコシステムの構築が急務**。
- 絶えず変化・複雑化する地域の課題に対し、知の拠点である地方大学、地域ニーズを把握している地方自治体、出口となる企業が連携し、地域における産学官の**地域共創の場の構築が必要**。

事業概要

（３つのポイント）

「人が変わる」
SDGs×ウィズ/ポストコロナに係る地域拠点ビジョンを共有

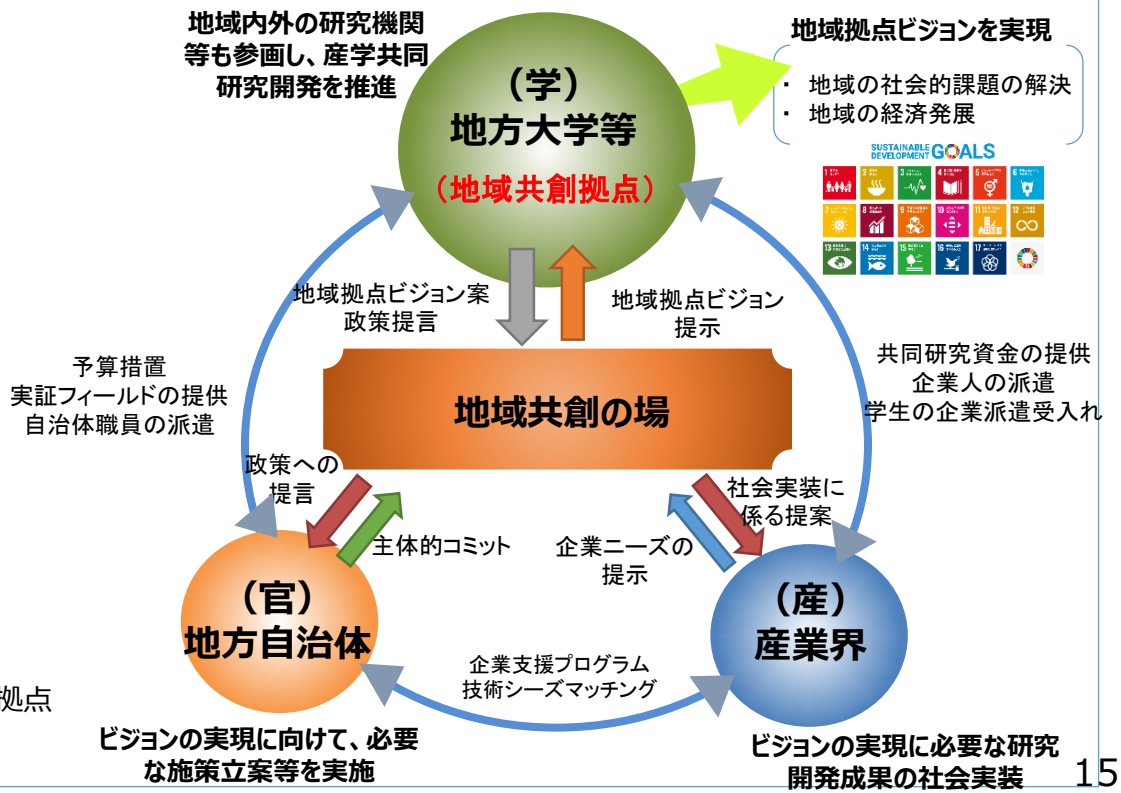
「大学が変わる」
持続的な地域産学官共創システムの整備・運営

「地域社会が変わる」
科学技術イノベーションによる社会システムの変革

【事業スキーム】
提案主体：大学等×自治体×企業

◆ 育成型：　8拠点程度
支援規模：３千万円程度/１拠点
支援期間：２年度程度

◆本格型：2拠点程度
支援規模：２億円程度/１拠点
支援期間：最長10年度



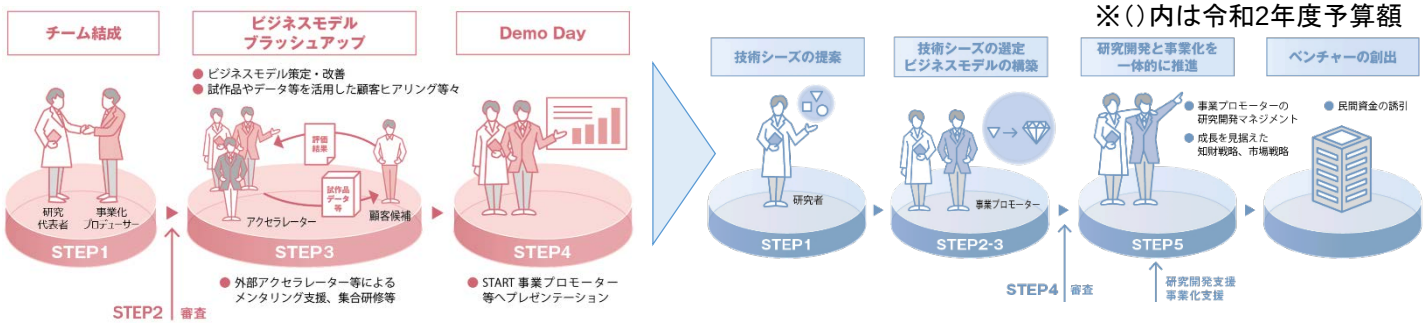
コロナショック後の未来を先導する大学発ベンチャーの創出、人材の育成

○大学発ベンチャーの創出

【大学発新産業創出プログラム（START）】 **令和3年度予算額　20億円（19億円）**
令和2年度第3次補正予算額　24億円

※（）内は令和2年度予算額

- 成長性のある大学等発ベンチャーの創出を目指し、起業前の事業化に向けた研究開発を支援。
- 特に大学等における起業活動支援の体制構築に対する支援を強化。



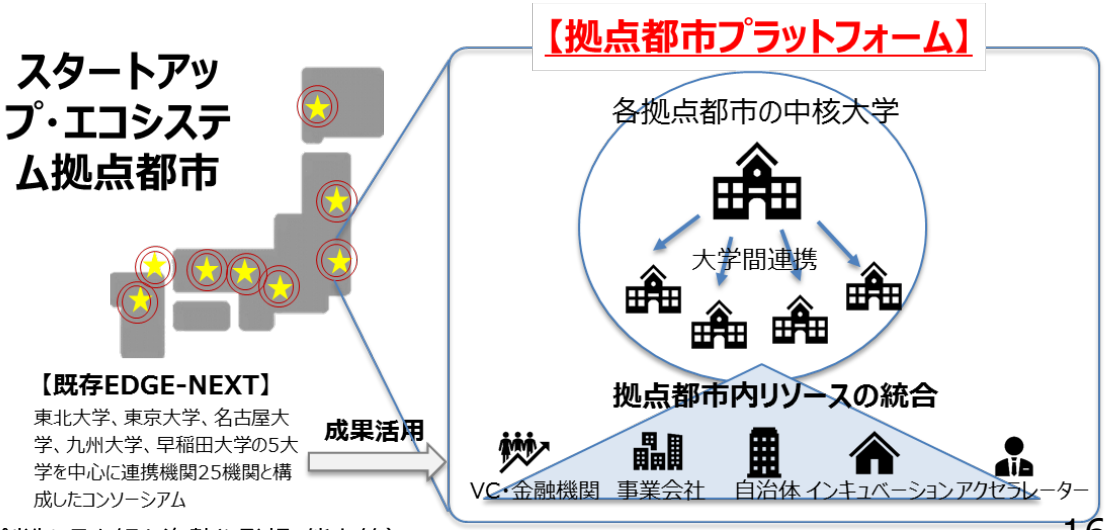
大学等における起業支援体制の強化やビジネスモデル探索など起業活動のための経費を支援

ポテンシャルの高い大学等の技術シーズに関して事業化を目指した研究開発プロジェクトの推進を支援

○アントレプレナーシップを有する人材の育成

【次世代アントレプレナー育成事業（EDGE-NEXT）】
令和3年度予算額　3.8億円（4.5億円）

- 経済社会を牽引するアントレプレナーシップ（起業家精神※）を有する人材を育成
- ８つのスタートアップ・エコシステム拠点都市において、大学を中心としたアントレプレナーシップ教育プラットフォームを設置し、自治体や産業界と連携しながら、希望する学生全てが実践的な起業家教育を受けられる環境を整備



※ 起業家精神（起業に限らず、新事業創出や社会課題解決に向け新たな価値創造に取り組む姿勢や発想・能力等）

大学による地方創生人材教育プログラム構築事業

令和3年度予算額　226百万円
(前年度予算額　254百万円)

文部科学省

【 背景 ・ 課題 】

◎ 地方創生に向けては、当該地域にある高等教育機関が核となって、その地域の経済圏における教育と職業、教育と新たな産業を結びつけていく活動が不可欠。

◎ 人生100年時代においては、高等教育機関には多様な年齢層の多様なニーズを持った学生を教育できる体制が必要となるため、いわゆる就職氷河期世代も含めた様々な社会人に対しても受けやすく即効性のある出口一体型人材養成の確立が求められる。

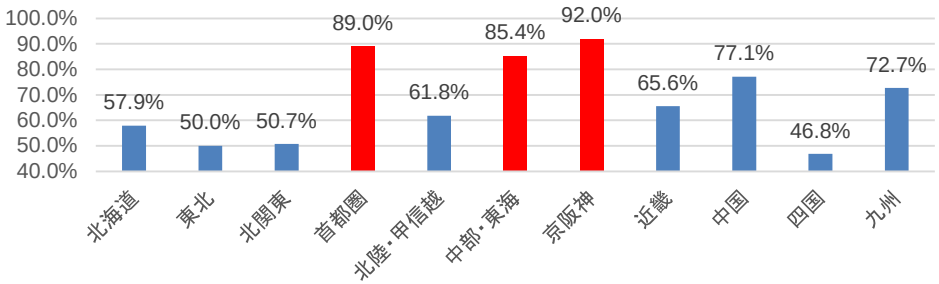
事業概要

◎ 事業責任大学を中心に、大学・地方公共団体・企業等の各種機関が協働し、地域が求める人材を養成するための指標と教育カリキュラムを構築。

◎ 指標に基づき、**出口(就職先)が一体となった教育プログラムを実施**する。

— 事業期間：最大５年間（令和２年度～令和６年度）
— 実施件数：４件（令和２年度選定分を継続実施）

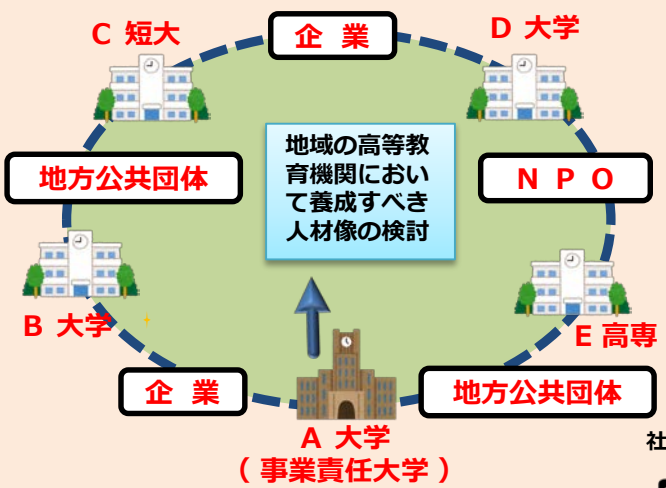
2019年卒の大卒新卒採用予定人数の充足率



※ 2019年4月17日「地域経済社会システムとしごと・働き方検討会」提出資料より
リクルートワークス研究所,「ワークス採用見通し調査2018」(従業員規模、業種によってウェイトバックしたもの)

体 制

ブロックごとの拠点地域を設定

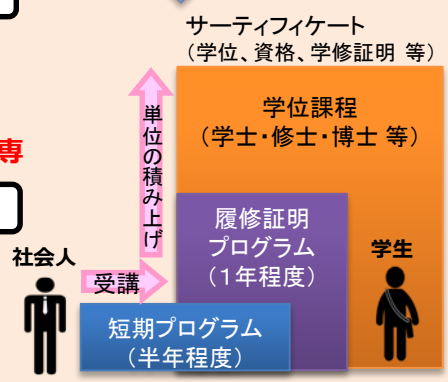


：事業協働地域

取 組

① ・大学群、地方公共団体、企業等が連携・協働し、当該地域が養成すべき（産業）人材像の分析・検討
・分析・検討結果に基づき、当該（産業）人材を養成するための指標を作成

② ・指標に基づき、大学における学修と、出口（就職先）が一体となった教育プログラムの構築・実施
・各事業実施大学の運営モデルを取りまとめ、横展開



- 大学は、60～120時間の履修証明プログラム（BP）を開発し、出口（就職先）と一体となって実施・展開。
- あわせて、履修証明プログラムを含めた単位の積み上げによる体系的なカリキュラムを構築し、プログラムを修めた者にはサーティフィケート（学位、資格、学修証明 等）を授与。
- 社会人の地方への転職や学び直しニーズにも対応可能となるよう、実践的なプログラムの開発と全学的な推進体制の整備を実施。

＜教育プログラムの分野（イメージ）＞
食品、AI･IoT利活用、医療・福祉、エネルギー・ものづくり、地場産業、国際・観光、公務員・教員

サーティフィケートと連動

出口　学生や社会人の地元就職

成果　地域に求められる人材育成機関としての大学の機能強化、地域活性化

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

令和2年度第3次補正予算額　13億円

（文部科学省所管）

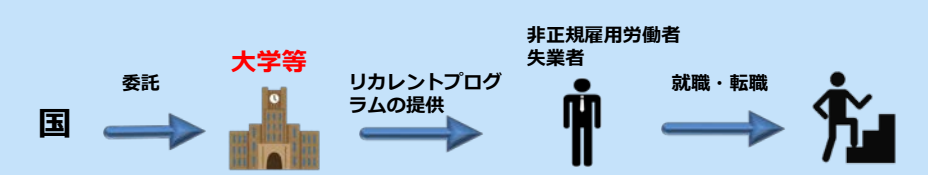
背景・必要性

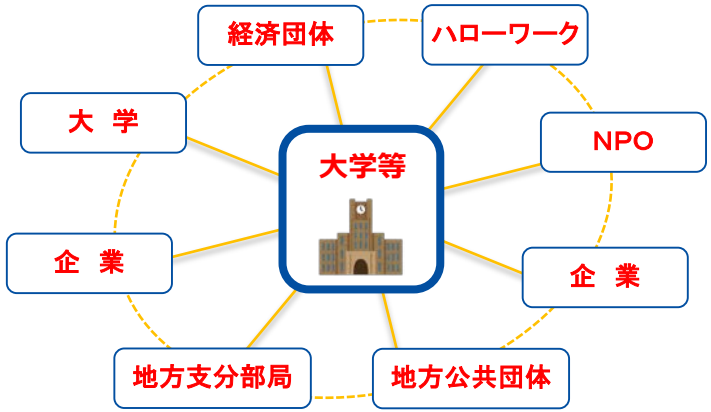
現在、我が国における非正規の職員・従業員は2,064万人、失業者は224万人（令和2年7～9月期平均、総務省労働力調査）であり、また、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇等見込み労働者数は70,242人（令和2年2月4日～11月6日の累積値、厚生労働省調べ）となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用構造の転換が進展する中で、新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップに繋げるために非正規雇用労働者・失業者への支援が必要。

事業内容

非正規雇用労働者・失業者、希望する就職ができていない若者等の支援として、全国の大学等を中心とした連携体制において、即効性があり、かつ質の高いリカレントプログラムの発掘・開発を行い、オンラインと対面を組み合わせ集中的に提供する体制を整えることにより、全国のリカレント教育のニーズに応え、円滑な就職・転職を促す。

選定件数・単価　：　25箇所　×　約5,000万円



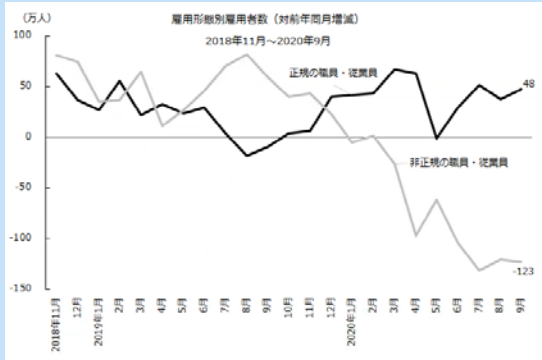


大学等を中心に連携し、プログラムを開発・実施

解雇等見込み労働者数

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について（厚生労働省調べ）

雇用形態別雇用者数



新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響（独立行政法人労働政策研究・研修機構ウェブサイトより）

具体的な取組

実施大学等（国公私立大学・短大、高専）が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたリカレントプログラムを開発・実施するとともに、オンライン授業等に必要な環境を整備する。また、ハローワーク等と連携し、受講者の就職・転職支援を行う。

<プログラムイメージ>

情報技術、介護・看護、農林水産業、経営、会計、マーケティング、法務、知的財産、起業・事業承継　等