

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 に基づく来年度予算要求等の検討状況

**＜社会の課題解決を主導する女性の育成に
ついて＞**

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	2. 社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	(1) 科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成
小項目	① 理工系女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制「リコチャレ応援ネットワーク」(仮称)を構築する。 初等中等教育段階からの女子生徒等及び親・教師に対する理工系選択のメリットに関する意識啓発、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施する。 ② (中略) 加えて、「リコチャレ応援ネットワーク」(仮称)等を活用した地域における意識啓発イベントや「理工チャレンジ」サイト等を通じた情報発信、地方創生枠による奨学金等も活用し、地方における地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。
該当施策名 (事業名)	理工系女性を一貫して支援するための産学官からなる支援体制の構築
該当施策の背景・目的	我が国の持続的成長を確保するためには、研究者・技術者・技能者など、科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成を大胆に進める必要がある。理工系分野を進路選択する女性がそもそも少ない現状を踏まえ、理工系を実質的な選択肢として意識でき、かつ進学や就職などの各段階で理工系選択がより容易となるよう支援する。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 ◎ 予算 27 年度予算 : 千円 28 年度要求方針 : 新規 拡充 継続 ※内数である場合はその旨記載。 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に :)
該当施策概要	女子学生等の理工系分野への進路選択を推進するため、内閣府が中心となり、関係府省、経済団体、研究機関、及び学術団体等と連携ネットワークを構築し、 ・女子中高生や保護者等を対象としたシンポジウム ・女子高校生等を対象に、地方公共団体とも連携した地域における理工系女性人材育成等を目的としたセミナー ・海外の理工系女性人材に関する調査・研究 ・内閣府「理工チャレンジ」サイトの拡充 等の取組を実施する。また、地方における理工系女性人材の育成を促進するための情報提供をあわせて行う。
問い合わせ先 部局課	内閣府 男女共同参画局総務課

理工系分野における女性の活躍推進

課題と目的

※ 主に理工系分野について重点的に実施

■ 理工系分野における女性の参画拡大

- 我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れて科学技術・学術活動を活性化するためには、理工系分野の女性研究者・技術者となり得る人材を育成していく必要がある。
- しかしながら、現在のところ、我が国の研究者に占める女性の割合は、14.6% と他の先進諸国(英 37.8% OECD “Main Science and Technology Indicators”)と比べて低水準。
- また、理工系を専攻する女性の割合は、大学(理学26.4% 工学12.9%)、大学院(理学22.1% 工学11.2%)と、他専攻に比べて低水準。(文部科学省「学校基本調査」)

→ **産学官による連携体制を構築し、女子学生等の理工系選択を強力に推進。**

主な具体的取組

○ 関係事業を連携して実施

理工系ネットワーク会議

調査研究

理工系選択の女性割合が高い国の教育や人材育成方法等について調査・研究。

文科省 経産省
国交省 厚労省
農水省 外務省 等

シンポジウム

社会の気運を醸成するため、女子高校生や保護者等を対象にシンポジウムを実施。

内閣府
男女共同参画局

経済団体
教育・研究機関
学術団体 等
(メディア)

セミナー

理工系選択のメリット等を、次代を担う優秀な女子高校生等にレクチャーし、国内外のネットワーク構築を促進。



理工系チャレンジ

理工チャレンジ ウェブサイト拡充

関連施策やイベント等の情報を充実。情報を一元化。



「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	2. 社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	(1) 科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成
小項目	① 理工系女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制「リコチャレ応援ネットワーク」(仮称)を構築する。 初等中等教育段階からの女子生徒等及び親・教師に対する理工系選択のメリットに関する意識啓発、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施する。
該当施策名 (事業名)	女子中高生の理系進路選択支援プログラム
該当施策の背景・目的	女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続に行われる取組を推進。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 15,000 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に：)
該当施策概要	〈施策概要〉 1：継続的かつ効果的な取組実施を目的とした組織の構築(例：コンソーシアムや運営委員会等) 2：文理選択に迷う女子中高生に効果的にアプローチする仕組みの構築(例：学校訪問による全生徒を対象とした取組等) 3：教員・保護者等関係者が相互理解を深め、生徒が主体的に考える将来像に従って進路選択可能な環境・土壌の構築(例：イベントの開催等) 4：複数年度化による効果的な PDCA サイクルの構築 5：国立研究開発法人科学技術振興機構(以下 JST)による効果的な側面の支援(例：事例調査や研究等の実施、各取組へのフィードバック等) 〈これまでの取組／来年度の実施予定〉 女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、文部科学省としてこれまで、独立行政法人(国立女性教育会館)や大学等による、シンポジウムの開催や、実験教室の開催を支援してきた。 本重点方針を踏まえて、今後は、これまでの取組に加え、これまで興味関心が薄い、または、文理選択に迷う女子中高生に、効果的にアプローチするために、 ・中学校や高校への学校訪問による、全生徒を対象とした取組 ・教員や保護者を対象としたイベントの実施による、女子生徒の理系選択が可能な環境・土壌の構築 などを実施したいと考えている。

問い合わせ先 部局課	文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課
-----------------------	----------------------------------

女子中高生の理系進路選択支援プログラム (大学等と連携した科学技術人材育成活動の実践・環境整備支援)

平成27年度予算額：15百万円
(平成26年度予算額：15百万円)
運営費交付金中の推計額

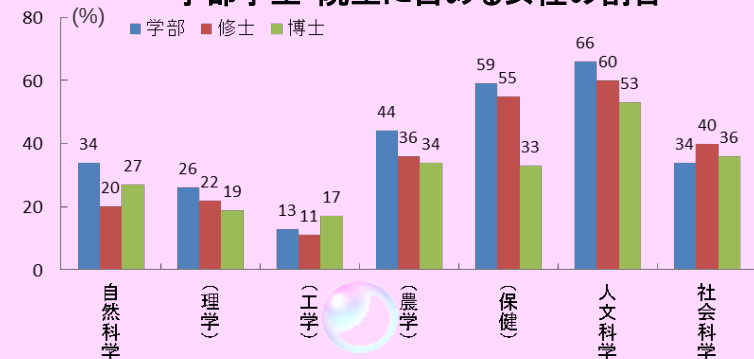
女性研究者の積極的な採用・登用を促進するための取組に加え、女子児童・生徒に向けて理系分野に対する興味や関心を喚起する取組の強化が必要。

課題

- 女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例が乏しく、女性が研究者等をめざす上で将来像が描きにくい。
- 自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合は、人文・社会科学に比べて非常に低い。

進路選択の参考になる身近な事例、
ロールモデル等の情報の提供！

学部学生・院生に占める女性の割合

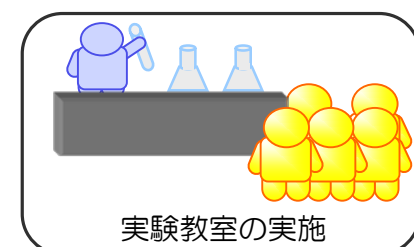


※平成26年度学校基本調査より作成

女子中高生の理系進路選択支援プログラム

科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供や実験教室、出前授業の実施等、女子中高生の理系進路選択を支援する取組を実施する。

取組例



理系学部へ入学

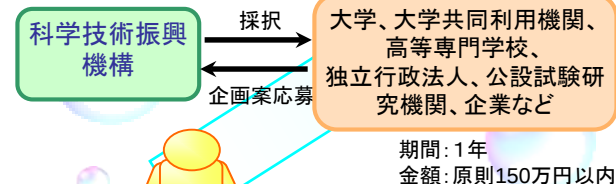
(参考) いのちを支える医理系研究って、やってみたい！

女性研究者のキャリアと研究内容についての講演、臨床手技の体験等を通じて、医理系分野の多様性や研究の面白さ、女性の活躍を示すことにより、医理系進路選択の意識を醸成する。



(実施機関：奈良県立医科大学)

0



女子中学生、女子高校生

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	2. 社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	(1) 科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成
小項目	② (略) 私立大学等経常費補助金において、女性研究者向けの柔軟な勤務体制の構築など、女性研究者支援を行う私立大学等の取組を支援する。
該当施策名 (事業名)	私立大学等経常費補助金 (女性研究者支援)
該当施策の背景・目的	我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、研究活動を継続するうえで、出産・育児・介護等との両立が困難などの理由から、その割合は、諸外国と比較して低い状況にある。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 <u>C 予算</u> 27 年度予算 : 14,822,000 千円の内数 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針 : 新規 拡充 <u>継続</u> ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他 (具体的に :)
該当施策概要	女性研究者向けの柔軟な勤務体制の構築やライフイベント(出産、育児等)に応じた研究支援員の配置など、女性研究者への支援を積極的に進める私立大学等を支援。
問い合わせ先 部局課 担当者名 連絡先	文部科学省 高等教育局私学部私学助成課

社会人の学び直しニーズへの対応／女性研究者支援等

○社会人の学び直しニーズに対応した取組、女性研究者への支援を積極的に進める私立大学等に対し、支援を充実するとともに、私立大学戦略的研究基盤形成支援事業において『地方等強化枠』を新設する。

ポイント

- ・**社会人受入れ**: ①社会人学生割合に応じた支援にかえて、**社会人学生増加率に応じた加算方式を導入**
②評価項目を見直し、**社会人学生の学び直しニーズに対応した取組について加算**
- ・**女性研究者支援**について、女性研究者の活躍推進に資する評価項目を追加するとともに、私立大学**戦略的研究基盤形成支援事業**において『**地方等強化枠**』を**新設**し、採択校に所要額を措置。

支援内容

社会人受入れ

- ◆正規学生としての受入れ
: 社会人学生数に応じた支援(上限: 50,000千円→20,000千円)
- ◆多様な形態による受入れ
: 科目等履修生制度、専攻科・別科、履修証明プログラムによる社会人受入れについて、学生数に応じた支援(現行どおり)
- ◆社会人の受入れ環境整備
: 以下の**取組件数 * 300千円**の合計額に、**社会人学生増加率に応じた調整率(過去3年平均比、110%以上120%未満で150%、120%以上で200%)**を乗じて加算。
 - ・社会人向け履修コース等の設定
 - ・学修ニーズ調査の実施・調査結果の教育課程への反映【**新設**】
 - ・教育訓練講座の開講
 - ・大学等で学んだ社会人の再雇用支援
 - ・地方公共団体と連携した生涯学習・社会人教育
 - ・社会人学生に対する育児支援
 - ・社会人学生向け経済的支援制度の整備【**新設**】

※以下の項目及び社会人学生割合による増額は【**廃止**】

- ・社会人に対する特別な入学者選抜制度の実施
- ・施設、設備等の柔軟な利用制度の実施

女性研究者支援

- 大学院における研究支援について、女性研究者支援に係る評価項目を追加し、取組状況に応じて加算。
 - ・女性研究者向けの柔軟な勤務体制の構築
 - ・カウンセラーの配置等、相談体制の整備
 - ・女性研究者の在籍状況(15%以上で加点、30%以上で2倍加点)
 - ・ライフイベント(出産、育児等)に応じた研究支援員配置【**新設**】
 - ・女性学生対象の進学説明会等、意識啓発活動の実施【**新設**】
 - ・学内保育所の設置、民間サービスの提供等、保育支援の実施【**新設**】

戦略的研究基盤形成

- 私立大学戦略的研究基盤形成支援事業において『**地方等強化枠**』を**新設**。外部有識者による検討会にて審査の上、採択校に対して研究費、研究施設・設備整備費を一体的に措置。
《『地方等強化枠』支援対象》
 - ・地方大学(三大都市圏(過疎地域を除く)外に所在する大学・研究拠点)
 - ・中小規模大学(収容定員8,000人未満)
《支援内容》補助率1/2以内(設備のみ2/3以内)
 - ・研究費(補助上限: 1億円) 研究施設(対象: 1,000万円以上)
 - ・研究装置(対象: 4,000万円(H27に限り1,000万円)以上の機械等)
 - ・研究設備(対象: 500万円以上の器具等、100万円以上の図書)

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	2. 社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	(1) 科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成
小項目	②
該当施策名 (事業名)	国立大学の学長のリーダーシップによる女性活躍促進支援(国立大学法人運営費交付金)
該当施策の背景・目的	学長がリーダーシップを発揮し、学内のマネジメント機能を予算面で強化する観点から、組織の強み・特色や機能を最大限発揮できるように、女性の活躍促進を含め、組織の自己変革や新陳代謝を進めるための教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進するための仕組みとして、国立大学法人運営費交付金中に、「学長の裁量による経費(仮称)」を新たに区分する。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※内数である場合はその旨記載。 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に：)
該当施策概要	「第3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ついて」(第3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審議まとめ)では、平成28年度から始まる第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金に「学長の裁量による経費」(仮称)を新たに区分することとされている。 この「学長の裁量による経費」(仮称)により、<u>女性の活躍促進</u>(たとえば女性研究者等多様な人材による教員組織の構築や、女子学生の理工系学部への進学の実績や教育研究活動等の状況を中期目標期間の3年目及び5年目に確認し、その結果に応じて改善の促進や予算配分に反映する。
問い合わせ先 部局課 担当者名 連絡先	文部科学省 高等教育局国立大学法人支援課

第3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ついて 審議まとめ（平成27年6月15日）（概要）



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

- 国立大学法人・大学共同利用機関法人の法人化以降の現状と課題、これまでの運営費交付金に係る課題を整理
- 第3期中期目標期間における国立大学法人・大学共同利用機関法人の在り方を提示し、運営費交付金の配分方法、取組の評価方法等を提言
- このほか、財源の多元化や自律的な運営を図るための今後の検討課題を提言

1. 国立大学法人の現状と課題

- **国立大学は、法人化以降様々な改革を進め、一定の成果。**一方で、我が国社会は、少子高齢化、グローバル化、新興国の台頭による競争激化など、急激な変化に直面
- 全国に配置されてきた国立大学が、卓越した研究力や質の高い教育力を通じ、**日本や世界が直面する課題解決やイノベーションの創出に最大限貢献する組織**となることが必要
- 国立大学法人の事業規模は全体として拡大してきたものの、基盤的経費である国立大学法人運営費交付金は減少。国立大学法人ごとに見ると、運営費交付金への依存度や外部資金の獲得状況など、**財務構造の違いが顕著**
- 基盤的経費と競争的経費による**デュアルサポートシステム**は、学術面、社会経済への貢献に効果を上げる一方、**機能不全が生じつつあり、資源の最適化が必要**

2. これまでの運営費交付金に係る改善点とその課題

- 第3期中期目標期間の運営費交付金のルールの設定に当たっては、第2期のルール等に、次の課題があることを考慮
 - 大学改革促進係数により財源確保した部分と、重点配分した部分の関係が不明確
 - 規模、分野、ミッション等の異なる国立大学法人に対し、現在の支援の仕組みでは、各国立大学の強み、特色をより伸ばすことにつながない
 - 各国立大学の多様性や強み・特色をいかした学内資源配分が不十分
 - 研究者のインセンティブや大学の活力を高める人事給与システムの構築が不十分
 - 附属病院の有無以外に各国立大学の財務構造を踏まえたきめ細かい算定が不十分
 - 各国立大学に支援を行った取組の成果の検証が不十分
 - 学長のリーダーシップを支える学長裁量経費の確保が困難

3. 第3期中期目標期間における国立大学法人の在り方

国立大学法人の目指す姿

各国立大学が形成する強み・特色を最大限にいかし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す

- 国立大学の役割としては、世界最高水準の研究・教育の実施、計画的な人材養成等への対応、全国的な高等教育の機会均等の確保等があるが、社会からは、**社会への貢献を第一に意識し、多様な役割を一層果たしていくことが求められている**
- 各国立大学法人では、自主性・自律性を前提としつつ、次のような取組が必要
 - **各国立大学の目指すビジョン**と、それを実現するために必要な**組織の在り方の明確化**
 - 戦略的な運営体制を構築する**マネジメント改革**
 - 学内の財務構造の分析を含む**I R機能の強化、積極的な情報公開**
- また、我が国の18歳人口が平成33年頃から減少に転じるとされる中、**外国人留学生や社会人**など多様な学生を受け入れるとともに、失敗を恐れず新たな事柄に挑戦する人材の育成も重要
- このような改革を進めるためには、各国立大学法人の活動を支える**財務基盤の充実**が必要。所要の運営費交付金の確保に努めつつ、**経費の節減や効率化、学内資源の再配分や多様な財源の受入れ**を積極的に進める

4. 第3期中期目標期間における大学共同利用機関法人の在り方

大学共同利用機関法人の目指す姿

共同利用・共同研究体制全体の機能強化を図ることで、大学の機能強化に貢献し、日本全体の研究力向上に寄与することで、我が国の研究力の機能強化による好循環を実現

- 大学共同利用機関は、**大学の枠を越えた共同利用・共同研究**を推進し、関連分野の研究水準の向上を目的とする、我が国独自の制度に基づく研究機関
- 今後、大学共同利用機関法人に期待される役割は、①**研究者コミュニティ全体への貢献**、②**大学の機能強化への貢献**、③**社会への貢献**
- 各大学共同利用機関法人では、上記の国立大学法人の取組のほか、**優れた研究者の人材育成のハブ**として、また、人事制度改革を先導することで、**当該分野を支える研究者人材を輩出**するとともに、大学の機能強化に貢献
- 大学共同利用機関法人の活動を支える**財務面における充実**が必要。所要の運営費交付金の確保に努めつつ、**経費の節減や効率化、法人内資源の再配分や外部資金等財源の多元化**を積極的に進める

5. 第3期中期目標期間における運営費交付金の配分方法等

- 第3期の運営費交付金では、国立大学の機能強化を進める観点に立ち、**規模、分野、ミッションや財務構造等を踏まえ、きめ細かな配分方法を実現し、透明性を高める**ことが必要

- その上で、第3期の運営費交付金の配分方法には次のような改善を図ることが必要

- ① 機能強化の方向性に応じて重点配分する仕組みの導入
- ② 「学長の裁量による経費(仮称)」を新たに区分

(1) 機能強化の方向性に応じた重点配分の枠組み

- 第3期には、各国立大学の強み・特色の発揮を更に進めていくため、各国立大学の機能強化の方向性に応じて、「機能強化促進係数(仮称)」により一定の財源を確保した上で、機能強化に取り組む大学に対し重点配分

※ 係数の具体的な割合は、平成28年度の予算編成過程において決定

- 各国立大学の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、**予算上、三つの重点支援の枠組み**を新設

※ 三つの重点支援の枠組みについては、各国立大学が果たす機能や役割を限定するものでないこと。また、取組の進展に応じて枠組みを変更することを妨げないことに留意

【予算配分の決定方法】

- 各国立大学は、機能強化の方向性や第3期を通じて特に取り組む内容を踏まえ、**三つの枠組みから一つ選択**し、取組構想を提案。各国立大学が成果を検証するため、**測定可能な指標(KPI)を設定**するとともに、文部科学省が提示する指標を選択して設定
- **有識者の意見を踏まえて**支援する取組を選定し、改革の取組内容に応じて加えて配分。基本的に**中期目標期間を通じて支援を実施**

【評価の方法】

- 原則、年度ごとに取組構想の進捗状況を確認するとともに、評価指標を用いて向上度を評価し予算に反映
- 機能強化における優れた取組については、その経費を現在の区分でいう「一般運営費交付金」に**一定の加算をして配分し、継続して取組が行える仕組みを導入**

【重点支援の枠組み】

重点支援①	主として、 地域に貢献する取組 とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、 強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組 を中核とする国立大学を支援
重点支援②	主として、専門分野の特性に配慮しつつ、 強み・特色のある分野で地域というより世界・全国的な教育研究を推進する取組 を中核とする国立大学を支援
重点支援③	主として、 卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組 を中核とする国立大学を支援

※ このほか、国立大学に共通する政策課題を推進する取組を支援

【大学共同利用機関法人の仕組み】

- 大学共同利用機関法人の特性に応じて、大学全体を俯瞰し、関連分野をはじめとする学術研究全般の研究機能を更に強化するため、重点支援の枠組みを設定
- 各法人が、機能強化の方向性に沿って行う取組別に自ら選択した支援の枠組みにより重点支援
- 予算配分の方法は国立大学と同様
- 国立大学と同様の評価に加え、各法人において中期目標期間の前半期までに国際性や学問的専門性の観点から、教育研究を中心とした外部評価を実施し、その結果を踏まえて予算配分に反映

【重点支援の枠組み】

重点支援①

主として、世界の学術研究の中核として国際協力・国際共同研究などにより**先導的なモデルとなる研究システムの創出につながる研究力強化の取組**を支援

重点支援②

主として、大学間連携やネットワーク形成による新たな学問分野の創生に資する取組など、**大学の枠を越えた研究拠点を形成・強化する取組**を支援

重点支援③

主として、強み・特色ある分野の教育研究を基礎として**大学全体を支える研究環境基盤を構築・強化する取組**を支援

(2) 「学長の裁量による経費(仮称)」の区分

- 学長・機構長がリーダーシップを発揮し、学内のマネジメント機能を予算面で強化する観点から、**教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進**するための仕組みとして、「**学長の裁量による経費(仮称)**」を新設
※ 具体的な割合は、平成28年度の予算編成過程において決定
- 文部科学省が国立大学法人・大学共同利用機関法人ごとに、第3期中に想定される経費の規模を算出し、提示した以上の規模で、これまでの実績を踏まえた大学のビジョンに基づいた計画を作成し取組を実施

- 有識者の意見を踏まえつつ、各国立大学法人・大学共同利用機関法人におけるこの**経費を活用した業務運営の改善の実績や教育研究活動等の状況を中期目標期間の3年目及び5年目に確認**し、その結果に応じて改善の促進や予算配分に反映
- これらの取組のほか、大学共同利用機関法人については、中期目標期間前半期までに国際性や学問的専門性の観点から外部評価を行い、その結果を踏まえて予算配分に反映

(3) 第3期中期目標・中期計画との関係について

- 機能強化の方向性に応じて重点支援を受ける取組構想は、中期目標・中期計画に記載され、また、中期計画に書き込まれるべき指標は、重点支援を受ける取組構想の評価指標を踏まえて設定されることが想定
- **重点支援に係る評価指標が中期目標・中期計画と連動**することにより、その後の自己点検・評価においても、重点支援を受ける取組構想の進捗状況の管理と年度評価による中期目標・中期計画の進捗状況の管理を同じ観点から行うことが可能

6. 競争的研究費との一体改革

- 競争的研究費改革に関する有識者会議の議論においては、間接経費の措置を行う前提として、自ら財務状況等について説明責任を果たすことが不可欠
- 国立大学改革を進めていく上で、各国立大学法人がIR機能の強化等を図り、積極的な情報公開を一層進めていく必要
- 運営費交付金の改革及び競争的研究費の改革は、我が国の知の創出機能、イノベーション創出力、人材育成機能の強化を考える上で双方とも重要なものであり、それぞれの改革があいまって**一体的な改革として相乗効果を生むことが期待される**

7. 財源の多元化や自律的な運営を図るための今後の検討課題

- 国立大学法人が、安定的な運営を行っていくためには、運営費交付金だけでなく、自己収入を増加させるための取組等を併せて進め、法人運営に係る**財源の多元化を図る**ことができるようすることが不可欠
- 自律的な運営を図るための規制緩和、保有資産を活用した収益を伴う事業の可能な範囲の明確化や民間との共同研究の拡大等についても今後検討

（１）寄附金

国立大学法人に対する寄附については、一定の優遇税制が認められているが、更に**寄附が拡大**していくような具体的な取組とともに、その効果的な運用について検討をしていく必要

（２）学生納付金

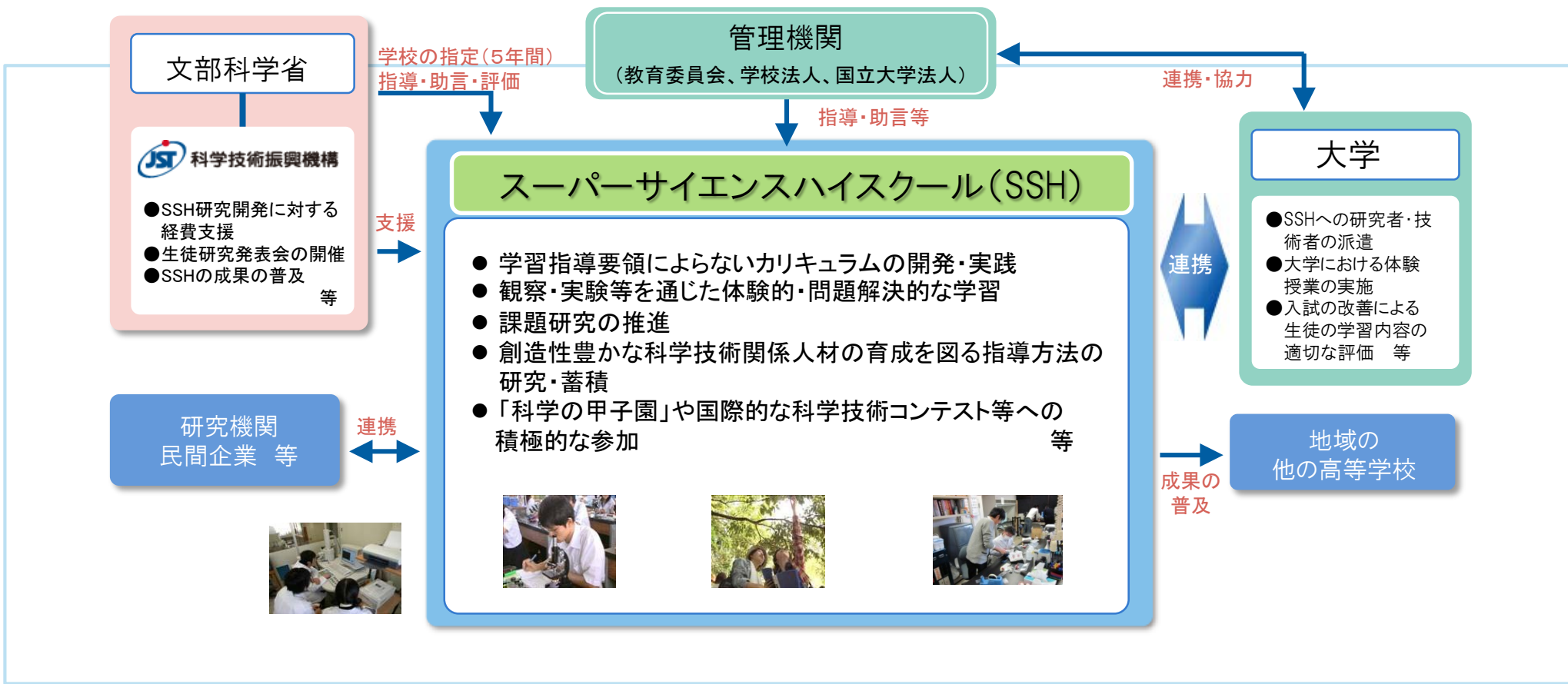
これまでは文部科学省令で設定した標準額とほぼ同額を設定している国立大学法人が大部分であるが、今後、各国立大学法人における**学生納付金の設定の在り方**についても、教育の質の向上や低所得者への配慮を十分に行いつつ、検討していくことが考えられる

（３）特定研究大学（仮称）

産業競争力会議から提案されている「特定研究大学（仮称）」については、制度の在り方なども含め大学関係者や有識者の意見も踏まえながら検討を行うことが望まれる

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	2, 社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	(1) 科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成
小項目	② 理工系に進学を希望する女性の機会拡大を図るため、(中略)。 併せて、高等教育において理工系を志望する女性人材の増加を図るため、スーパーサイエンスハイスクールにおける女子生徒に対する理工系教育に関する好事例の収集や他の高校等への情報提供を行う。
該当施策名 (事業名)	スーパーサイエンスハイスクール
該当施策の背景・目的	将来の国際的な科学技術関係人材を育成することを目的として、平成 14 年度から実施。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算: 2, 361 百万円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針: 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に:)
該当施策概要	先進的な理数系教育を実施する高等学校等をスーパーサイエンスハイスクール (SSH) として指定し、学習指導要領によらないカリキュラムの開発や課題研究の推進、観察・実験等を通じた体験的・問題解決的な学習等を支援する。
問い合わせ先 部局課	文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課

概要
将来の国際的な科学技術関係人材を育成するために、先進的な理数系教育を実施する高等学校等をスーパーサイエンスハイスクール（SSH）として指定して支援を実施



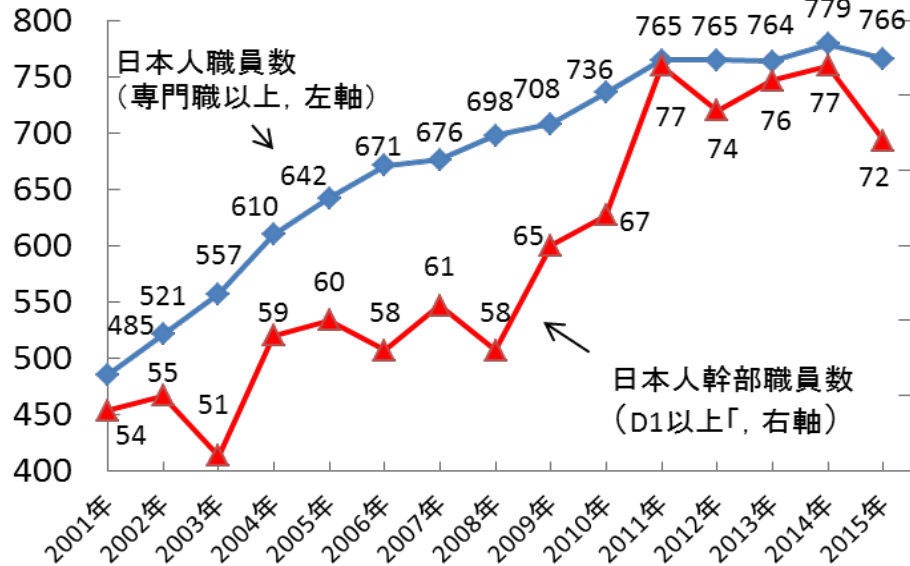
「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	2. 社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	(2) 国連など国際機関等で活躍する日本人（女性）の飛躍的増加
小項目	① 国連が女性職員の採用に力を入れている中、以下の取組を通じ、「国際機関における邦人職員増強戦略」を強力に推進し、2025 年までに国連関係機関の日本人職員を 1000 人とすることを目指す。 ・ 外務省の J P O (Junior Professional Officer) 派遣制度を通じた若手日本人女性の送り込みを強化するとともに、J P O 派遣職員の正規ポスト獲得支援や国際機関に対する採用の働きかけを強化する。 ・ かつて J P O で派遣され、子育て等で一旦休職している世代の国際機関への復職の支援を強化する。 ・ 平和構築・開発におけるグローバル人材の育成を強化する。 ・ 日本人留学生・社会人等に対する国際機関等の就職に対する積極的なガイダンスの実施、スーパーグローバルハイスクールや大学等における国際機関勤務経験者による講演等、国際機関等で働く魅力やその実現方法を伝える機会も増加させる。 ・ 関係府省間のネットワークの強化などの取組を進める。
該当施策名 (事業名)	国際機関の邦人職員増強 (① J P O 派遣制度の拡充, ② 潜在的な候補者の発掘・育成)
該当施策の背景・目的	90 年代に国連難民高等弁務官を務めた緒方貞子氏の例が示すように、国際機関で活躍する日本人の存在自体が「日本の顔」となり、日本のイメージ向上、更には日本の「正しい姿」の発信に繋がることから、国際機関で勤務する日本人職員を増強することは、外交政策上も極めて重要である。しかし、国際機関に勤務する日本人職員数は、例えば国連事務局においては、同事務局が定める「望ましい職員数」の 1/3 にとどまるなど、早急に状況の改善が必要である。この点について、国内の議論においても、平成 25 年 5 月の参議院 ODA 特別委の「第 5 回アフリカ開発会議 (TICAD V) の開催に当たり政府開発援助の効果的な実施と推進を求める決議」で「国際機関における邦人役職員の更なる増強を含め我が国の人的貢献のより一層の拡充を図ること」が求められ、また、平成 27 年 6 月閣議決定の「『日本再興戦略』改訂 2015」の工程表で、2025 年までに国連関係機関の邦人職員を 1000 人とする目標（現在 766 人）が立てられるなど、政府一体となって邦人職員増加に向けた取組みを一層強化することが求められている。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算：1,657,773 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：)

該当施策概要	① J P O (Junior Professional Officer) 派遣制度 将来国際機関で勤務することを志望する 35 歳以下の若手日本人を原則 2 年間、国際機関に派遣し、勤務経験を積ませることにより将来の正規採用への途を開く制度である。昨年度までは概ね 30～40 人を派遣していたが、今年度以降は前述の目標を達成すべく 60 名以上を派遣する予定。なお、2003 年以降の派遣者のうち女性の割合は約 70.8%となっている。 ② 潜在的な候補者の発掘・育成 ・ 過去に J P O として派遣され、現在は国際機関で勤務していない者への採用支援や広報の強化を図る。 ・ 国際機関採用プロセスで必要となるスキルを身につけるような研修等を実施する。 ・ 国内外における日本人留学生・社会人等に対するガイダンス、スーパーグローバルハイスクールや大学等における国際機関勤務経験者による講演を実施する。 ・ 潜在的に国際機関職員となり得る者が存在する関係府省と定期的に情報交換の場を設ける。
問い合わせ先 部局課	外務省 総合外交政策局国連企画調整課

国際機関の日本人職員

国際機関人事センター

国連関係機関の日本人職員数（専門職以上）推移



（各年1月現在。2014年以降は前年12月31日現在。外務省調べ）

国連関連機関における日本人職員数（専門職以上）の推移

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
国連事務局	109	112	114	117	129	132	136	140	151	158	160	159	156	157	153
UNICEF	29	32	39	43	45	50	45	62	65	67	69	69	71	71	84
UNDP	20	30	36	37	40	44	46	47	51	59	73	71	69	69	61
UNHCR	47	49	51	52	51	53	61	60	59	57	58	58	59	58	58
UNESCO	35	39	45	46	55	54	57	61	59	59	60	58	53	50	44
IAEA	37	37	36	40	41	40	41	41	42	42	43	41	42	40	39
FAO	31	27	31	40	42	46	42	36	36	39	40	45	41	42	41
WHO	42	44	43	48	46	47	44	42	39	39	44	41	41	42	43
WFP	12	15	20	21	27	33	37	35	33	41	39	39	39	43	43
ILO	30	38	37	44	43	44	44	45	43	43	38	38	39	39	40
国連関係機関	485	521	557	610	642	671	676	698	708	736	765	765	764	779	766
女性割合	43.5%	45.7%	47.6%	49.5%	49.5%	52.5%	54.4%	56.4%	57.3%	57.3%	55.9%	55.8%	57.9%	58.4%	60.4%
女性数	211	238	265	302	318	352	368	394	406	422	428	427	442	455	463

（各年1月現在。2014年は前年12月31日現在。外務省調べ。）

国連事務局における「望ましい職員数」及び職員数

順位	国名	職員数	女性職員数（内数）	女性職員割合	望ましい職員数 下限～（中位点）～上限
1	米国	355	184	51.8%	373 ～ （439） ～ 504
2	英国	141	56	39.7%	92 ～ （109） ～ 125
2	フランス	141	74	52.5%	99 ～ （117） ～ 134
4	ドイツ	129	65	50.4%	125 ～ （147） ～ 169
4	イタリア	129	62	48.1%	80 ～ （95） ～ 109
6	カナダ	89	46	51.7%	56 ～ （66） ～ 75
7	日本	83	53	63.9%	186 ～ （219） ～ 252
8	中国	71	34	47.9%	119 ～ （140） ～ 161
9	スペイン	66	27	40.9%	56 ～ （66） ～ 75
10	メキシコ	54	22	40.7%	39 ～ （46） ～ 53
その他		1,643	681	41.4%	
合計		2,901	1,304	45.0%	

（2014.6.30現在）（出典：国連資料（A/69/292））

（注）本表中の「職員数」は、地理的配分の原則が適用されるポストに勤務する職員数であり、全体の職員数ではない。（総職員数の内の一部の職員）

主要国際機関の日本人職員数（専門職以上）

	USG	ASG	D2	D1	PLレベル	合計
UN （平成25年12月現在）	1/138 （0.72%）		4/171 （2.34%）	12/506 （2.37%）	140/9,692 （1.44%）	157/10,507 （1.49%）
UNDP （平成26年12月現在）	0/2 （0%）	1/9 （11.11%）	2/73 （2.74%）	10/277 （3.61%）	48/2,270 （2.11%）	61/2,631 （2.32%）
UNHCR （平成27年7月現在）	0/1 （0%）	0/5 （0%）	0/23 （0%）	2/90 （2.22%）	60/2,447 （2.45%）	62/2,566 （2.42%）
WFP （平成27年3月現在）	0/7 （0%）		0/40 （0%）	2/105 （1.90%）	39/1,228 （3.18%）	41/1,380 （2.97%）
UNICEF （平成27年4月現在）	0/5 （0%）		1/38 （2.63%）	3/92 （3.26%）	73/3,373 （2.16%）	77/3,508 （2.19%）

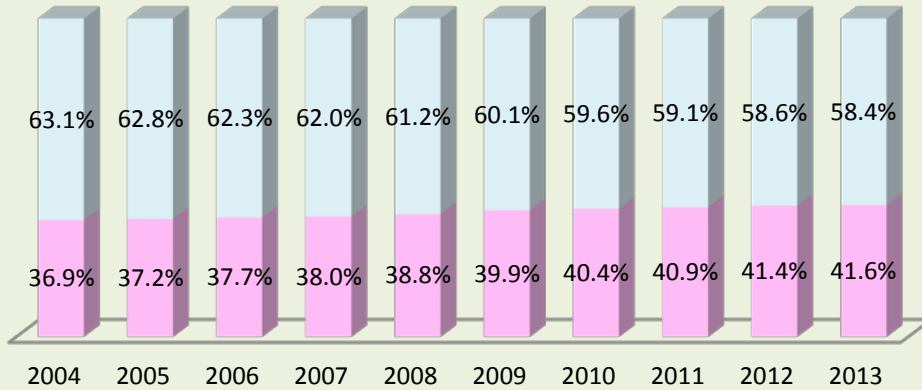
（出典：各機関の資料）

（注）上段は（日本人職員数）/（全職員数）。下段（ ）内は日本人職員数の割合。

1 国連関係機関全体(国際専門職)

主要国連機関における女性職員比率(単位: %)

機関名	機関 合計	P1	P2	P3	P4	P5 (課長)	D1 (次長)	D2 (部長)	ASG/ USG
国連事務局	40	73	56	43	39	32	30	27	25
UNDP	43	0	60	50	39	36	42	31	44
UNFPA	49	0	71	51	49	48	41	40	67
UNHCR	42	0	47	40	43	43	45	38	25
UNICEF	49	56	64	48	49	45	40	38	50
UN Women	80	100	93	79	76	80	75	83	67
ILO	45	67	63	56	46	34	41	31	44
FAO	36	36	62	47	30	24	11	32	8
WFP	41	33	55	39	45	38	33	28	29
UNESCO	49	50	59	53	47	37	31	43	46
WHO	41	67	62	55	43	35	24	24	27
国連関係 機関全体	42	55	57	45	40	34	32	30	27



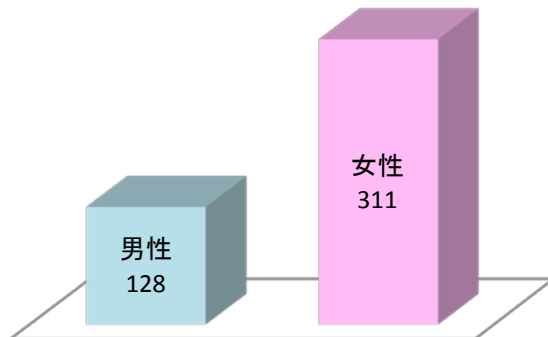
男性 職員数	14,509	14,908	15,405	15,858	16,109	17,321	17,809	18,320	18,512	18,693
女性 職員数	8,497	8,837	9,303	9,704	10,207	11,514	12,082	12,677	13,071	13,318

※ データは各年12月31日現在(国連)

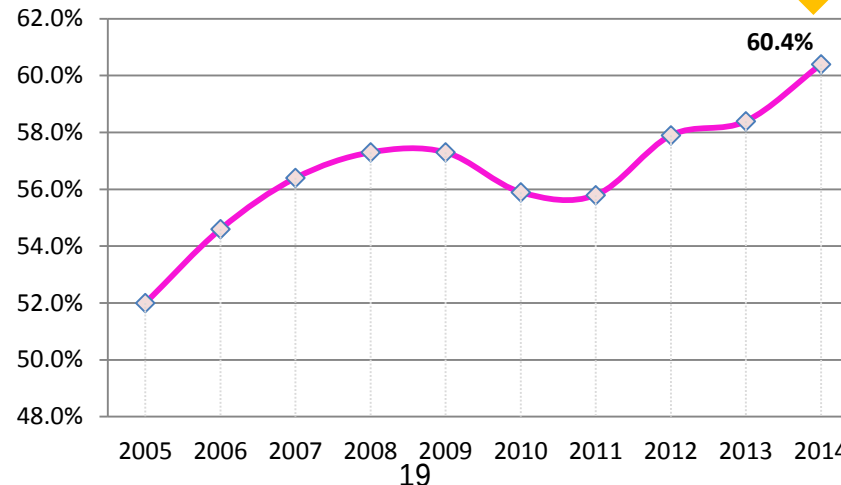
【出典】United Nations system Chief Executives Board for Coordination PERSONNEL STATISTICS Data as at 31 December 2013 (CEB/2014/HLCM/HR/21)

2 日本人職員(国際専門職)

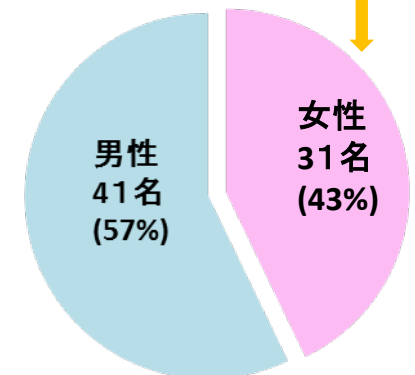
日本のJPO派遣人数
(2003年度～2014年度採用派遣累計)



日本人職員に占める女性職員比率



日本人幹部職員(D1以上)
の男女比率



※ データは2012年まで翌年1月1日現在, 2013年以降は各年12月31日現在(外務省調べ)

※ 2014年12月31日現在(外務省調べ)

国際機関における邦人職員増強戦略(ポイント)

潜在的候補者の発掘・育成

〈現状〉

- 大学、シンポジウム等での国際機関就職ガイダンス実施
- メールリストによる空席情報提供(ロスター登録制度)
- 即戦力として国際機関の空席ポストを狙える社会人への面接・筆記試験等の国際機関採用試験の対策講座を実施

〈問題点〉

- 海外就職・赴任や留学を望まない「内向き志向」
- 日本の雇用環境では国際機関就職へのキャリアパス構築が困難
- 国際機関の給与・待遇は、民間セクターとの比較で必ずしも魅力的でない。
- 広報活動は地道で目に見える形での効果が出にくい。

若手日本人の送り込み

〈現状〉

- JPO派遣制度は、日本人職員増強の根幹となる手段。
- 国連事務局YPP試験応募者へのアドバイス

〈問題点〉

- JPO派遣者数の低迷
- 国連事務局YPP試験の低い合格者数(2011年から2014年までの間で1名のみ)

採用働きかけ

〈現状〉

- 国際機関における日本人職員数
2001年:485名→2014年:779名
- うち幹部職員数
2001年:54名→2014年:77名

〈問題点〉

- 国連事務局が定める望ましい日本人職員数に対する現役職員数は依然として低い水準

国際機関の魅力を伝える広報の強化 &各ターゲットへの戦略的な情報提供

〈対 各省庁〉

- ① 関係府省庁との連携を強化するため連絡会議の立ち上げ
- ② 将来の幹部候補として、各省の国際機関出向者等のキャリアフォロー

〈対 有力候補〉

- ③ JPO経験者や国際機関勤務経験者への情報提供や応募支援

〈対 高等教育機関〉

- ④ ガイダンス先をJPO輩出先大学等に選択と集中で実施
- ⑤ 海外でのガイダンスの実施

〈対 民間セクター〉

- ⑥ 国際展開している本邦企業や外資系企業等の人材も含めた社会人向けのガイダンスの実施(国際機関職員の魅力の広報)
- ⑦ 弁護士や会計士など、高度の専門家団体へのガイダンス等を通じたネットワークの構築

〈派遣者数の拡大〉

- ① JPO派遣者数の大幅な拡大
新規派遣者数を44名(2014年度)から60名以上とする。

〈採用率の向上〉

- ② 派遣後の支援体制強化
外務本省や在外公館による積極的かつきめ細やかな支援
- ③ 派遣先重点機関の特定
派遣先選定に当たり、外交上の重要性や採用率の高い国際機関を優先
- ④ JPO選考プロセスへの国際機関の関与
- ⑤ 官房系職種(人事、会計等)経験者の派遣強化
- ⑥ 女性JPOの積極的派遣

国際機関に対し、日本人の採用・日本人職員の昇進に向けた働きかけの実施・強化

国際機関

D2

D1

P5

P4

P3

P2

P1

【幹部ポスト】

キャリア
アップ

※派遣後は
空席公募による

④ 政府からの 出向

- ・基本的には出身省庁に戻る前提
- ・若いレベルで出向した者は将来の幹部候補になり得る。
- ・しかし、各府省も業務上多くの人材を派遣することは難しい。

⇒ 出向者の
大幅増は困難

③ 空席公募

- ・求められるのは「即戦力」
- ・ポストによっては倍率は100倍以上
- ・社会人向けガイダンスなど、潜在的な候補者を発掘すべく様々な取り組みを実施

⇒ 倍率が高く、未経験者には難関

② JPO派遣

- ・派遣は2年間、P2が基本
- ・派遣に係る経費は派遣国が負担
- ・派遣終了後の空席公募によるポスト獲得率は約7割と高水準

⇒ 邦人増強に最も着実な
方法

① YPP試験

- ・試験対象はアンダーレプ国の全て
- ・試験応募者に試験の情報提供等を実施
- ・日本人合格者は、試験開始(2011年)以後、延べ300名が受験し、1名のみ(合格者数は毎年100名程度)

⇒ 日本にとって極めて厳しい
試験

JPO派遣制度

制度概要

JPO：Junior Professional Officer

国際機関に勤務を希望する若手邦人を、日本国政府（外務省）の経費負担により原則２年間国際機関に派遣し、勤務経験を積む機会を提供することにより正規職員への途を開くことを目的とした制度。

（注：派遣終了後は各自が応募して正規ポストを獲得する必要がある。）

本制度が始まった昭和４９年からの累計で約１，４００名を派遣。近年では毎年３０～４０名程度を新規に派遣している。

応募資格

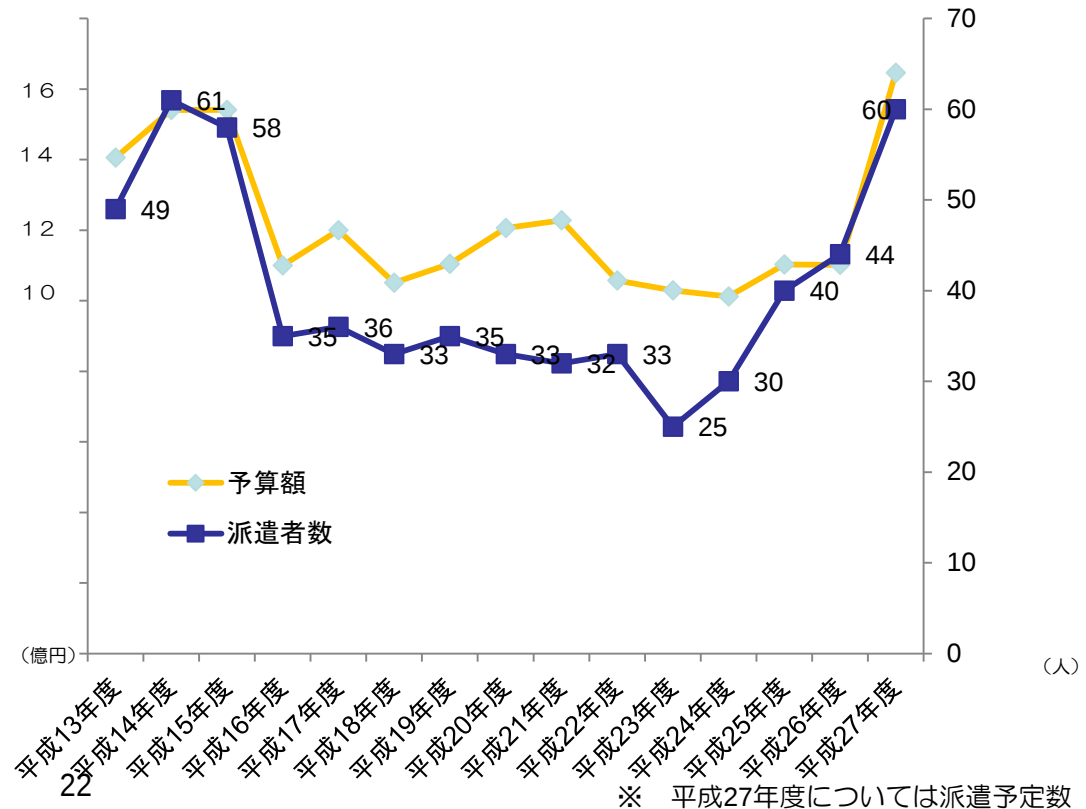
- （１）３５歳以下であること。
- （２）ＪＰＯを派遣することのできる国際機関に関連する分野における修士号を取得しており、当該分野に関連する職種において２年以上の職務経験を有すること。
- （３）英語で職務遂行可能であること。
- （４）将来にわたり国際機関で働く意思を有すること。
- （５）日本国籍を有すること。

年度別派遣者数及び予算額

○ＪＰＯ派遣者数は平成１６年度に予算減少に伴い大幅減。
○平成２７年度の予算額は１６．４億円。

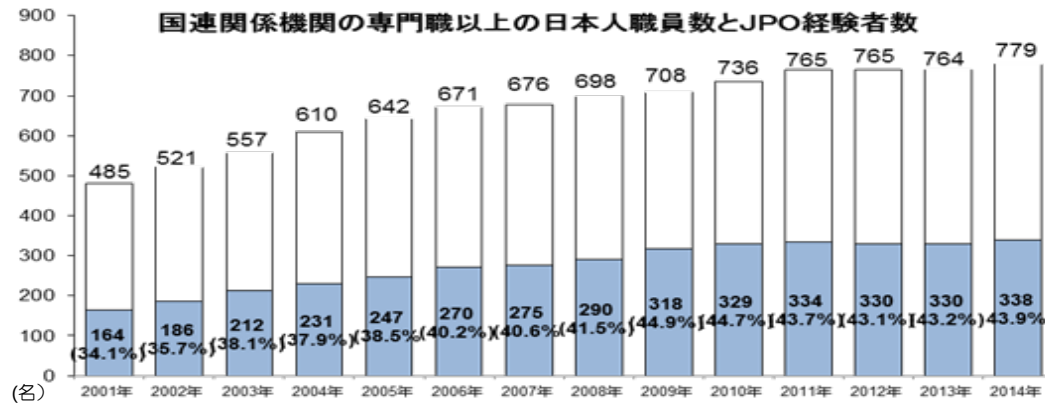
【推移】

	（予算額）	（派遣者数）
平成２７年度	１,６４６,３４６千円	６０名以上（予定）
平成２６年度	１,１０１,８０４千円	４４名
平成２５年度	１,１０２,４６９千円	４０名
⋮		
平成１５年度	１,５４１,１１１千円	５８名
平成１４年度	１,５４０,６９３千円	６１名



JPO派遣制度

国連関係機関の邦人職員数及びJPO経験者数



(各年1月現在。外務省調べ。
2014年は前年12月31日現在。)

※ 上の数値は各年における邦人職員数全体（専門職以上）、下の数値は、そのうちJPO出身者数及び全体に占める割合

JPO経験者の割合が多い国際機関

(2013年12月31日現在)

	日本人職員数	JPO出身割合
UNHCR	58名中51名	88%
UNICEF	71名中48名	68%
WFP	43名中29名	67%
UNDP	69名中43名	62%

JPO経験者の国際機関採用率

派遣年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度		
各年度計	31 / 49	40 / 61	45 / 58	27 / 35	27 / 36	26 / 33	26 / 35	23 / 33	25 / 32	24 / 33	20 / 25	314 / 430	
年度別採用率	63.3%	65.6%	77.6%	77.1%	75.0%	78.8%	74.3%	69.7%	78.1%	72.7%	80.0%	全機関計	73.0%

(注)

- ・ 分母は派遣者数、分子はポスト獲得者数、％は獲得率
- ・ ポストを獲得した国際機関は、JPOで派遣された機関以外の機関での採用も含む
- ・ ポスト獲得者は、JPO任期終了後、数年後に国際機関に復帰した者を含む

JPO派遣者の派遣終了後の国際機関採用率向上に向けた取組み

JPO選考プロセスの改善

☆ 選考プロセスにおける国際機関の関与 (UNDP, WFP)

派遣終了後に外部候補者より有利な取り扱いを受けられるようJPO選考時に国際機関を関与させる。

☆ 派遣先重点機関の特定

外交上の重要性に加え、過去のJPO派遣者の採用率の高さを考慮して派遣先重点機関を特定。

☆ レベルの高いポストでの派遣 (2013年～)

十分な職歴がある者を1ランク格上のP3レベルで派遣。

3年目任期延長承認基準の厳格化

☆ 派遣先国際機関でのポスト獲得蓋然性を考慮

延長に際し、

- ① 派遣先国際機関が具体的なポスト獲得の可能性を示す
- ② 配属先の上司が、ポスト獲得に向けて具体的に指導・支援するの2点を新たに承認基準とする。

※ この他に、国際機関や在外公館での評価も考慮。

☆ 派遣者本人のポスト獲得に向けた努力を考慮

派遣期間中の空席ポストへの応募状況や選考状況を派遣延長承認の基準とする。

派遣者に対する指導・支援の強化

☆ JPO派遣者の意識向上と同意書の提出

JPOは「ポスト獲得を目指すもの」であること、国費での派遣であることの指導を徹底する。また、これらの事項について同意書を提出させる。

☆ 現役JPOとの連携の緊密化、個別指導・支援の強化

本省及び在外公館による日々の活動について指導・支援を実施。

☆ 在外公館による支援強化のためのガイドラインの策定

JPOの活動支援・指導のための在外公館用ガイドラインの策定、派遣者の人事支援について在外公館の働きかけの強化。

☆ JPO派遣終了後のポスト獲得に向けた支援強化

JPO派遣終了後、直ちにポストを獲得できなかった者に対するポスト情報も含めた情報の提供など連携を強化。

☆ JPO間でのネットワーク強化

JPO派遣者間での経験や情報共有ネットワークの強化²⁴