

国立学校特別会計の経営と会計

山 本 清

1. はじめに

国立大学のありかたが今様々な方面から議論されている。教育面では教育の質や学生の満足度は私学の方が進んでいるのではないかと、研究面でも「ゴーマンレポート」⁽¹⁾を引き合いに出して東京大学が世界の67位にすぎず遅れていると非難する意見等である。また、財政・組織形態面では、国立有力大学に入学する家庭の所得が高いのであるから授業料をもっと上げて奨学金制度を併用すれば民営化が可能とする民営化論⁽²⁾や自治体移管論あるいは特殊法人論が叫ばれている。これらの意見に対しては、確かに国立大学の設備は貧弱であるものの研究水準は世界的に見劣りするものでないとする定量的分析⁽³⁾が理科系学者の方から提示されているが、現在の国立大学が多くの課題を抱えていることは疑いのない事実である。そこで、本稿では、まず次節において国立大学の特性を明確にし、第3節では国立大学の財政運営の基盤である国立学校特別会計の内在する問題点を大学運営・経営との関連で検

(1) このレポートの信頼性には種々議論があり、施設水準に偏している等の批判があるほか、我が国の水準が低いことを主張するデータとして無批判に利用されたきらいがある。

(2) 国立大学民営化論の一つとして PHP 総合研究所 (1994) 参照。

(3) 国立大学の理工系学部については有馬 (1989) が論文数では世界の一流大学にならんでいると述べている。

討する。そして、第4節では資源配分政策上の検討課題を示し、第5節において会計システムとしての改革案を提示する。最後に、管理・運営システム全般の改革方策について述べることにする。

2. 国立学校、特に国立大学の特性

(1) 教育と研究の「結合生産」

国立大学は教育制度の観点から定義すると高等教育機関に該当する。我が国の高等教育機関としては、設置形態を別にしても大学の他、短期大学及び高等専門学校があるが、規模・内容からいって中心になるのは大学である。この大学は「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し」(学校教育法第52条)と目的が定義されているように、教育と研究の双方を一体的に行う機関である。いわば、教育と研究の「結合生産」(joint production)の場であり、そこには経済学で言う「範囲の経済性」が作用することが暗黙裏に想定されている。研究活動の成果を教授する、学生への教育の場において研究活動へのフィードバックが働くという理念である。今日、ドイツの大学においてある時点までこの理想論が通用していたことが我が国で実現しているかは大いに疑問であるが、大学スタッフが2つの生産・サービス活動を行う責務があることは確かである。初等及び中等教育機関の教員は教育サービスという単一生産活動を行う任務を有するにすぎないことを考えると、大学教員の特殊性が理解できよう。

(2) 教育の外部経済性及び研究成果の公共財的性格

上記の特性は、大学の活動として私立大学か国公立大学かを問わず成立するが、国立大学ゆえに果たすべき機能もある。一つは、教育の便益が当該学生だけでなく広く社会に及ぶという外部経済性から説明される。大学を卒業した者は技能・知識の点で教育水準が低い者よりも高い付加価値を生み出す

と期待されるからより高い賃金を得ることができるだけでなく、こうした高学歴者を雇用する企業なども人材能力の活用により高い利益を獲得できるはずであるからである。しかし、外部経済性がある財・サービスを市場機構に委ねると、社会的最適化の水準より低い水準の供給にとどまるため、公的部門が過少供給分に見合う分を提供する必要があるというものである。もう一つは、研究成果の公共財性からの役割である。学術研究の成果は、社会全般の共有財産とすべきものであるから（たとえばオゾン層破壊の抑止対策技術の研究開発など）私的活動により成果を独占させることは望ましくないし、研究活動に多額の資金を要する場合には民間の研究活動に期待しても推進されない。こうした場合には、政府による公的関与が認められよう。

3. 何が問題か？—国立大学の経営システム—

(1) 公金（public money）の特性と規制

教育・研究活動に関しては、例えば自宅・海外研修等の機会保障など教育公務員特例法により弾力化が図られているが、それらに伴う財政・会計については国の財政法・会計法等の会計規定の適用を等しく受ける。しかしながら、支出の管理は大学事務局で行うものの教育・研究活動の主体は教員側にあるから、事実上会計・契約行為と執行が分離されており、種々の問題が生じている。教員側の先行的な備品購入等は事務官と教官の会計知識・見解の差に起因するものである。こうした背景には教育・研究活動を優先すべきで規定が逆行したり矛盾しているとみなす教員側の意向もあるが、税等の公金に関して手続き・使途に一定の制約を受けるのは、公的会計責任（public accountability）の観点からやむを得ないのである。

(2) インプット管理

教育及び研究の成果の測定・評価が困難なため、資金の管理及び使途管理

が中心である。このため、教育及び研究のコストもアウトプットも不明である。しかも、使途管理のレベルでも文部省の積算体系による配分予算と各大学の実行予算は異なり、どれだけが一般管理、教育及び研究に費やされたかは事務局でも正確に把握できない体制にある。後述するアウトプット管理が確立されない限り、上記手続き管理を撤廃することは会計責任の点で困難と思われるだけにやっかいな問題といえる。

(3) 教授会自治

筑波大学を除き大学管理機関は学部教授会（教育公務員特例法第25条）であるから、教授会が重要事項を審議すること（学校教育法第59条）になり、時間と労力を要する。審議内容は狭い意味の教育・研究に限定されず財政とか管理に及ぶが、この方面に関しては専門的知識が少ないため、無用な時間をとる場合も少なくない。ただし教育・研究とそれ以外に境界線を引くことの困難性及び教授会自治が一部の管理職や事務当局により侵害されるのではという危機感が強いのが現状であり、多くの教員は管理・学内行政に割かれる時間が増大したとぼやきながら我慢している。もっとも、若手教員の間には合理化を望む声も多いが。

(4) 財源確保の説得性

施設の老朽化・設備の旧式化等を別にすると、財政状況の厳しい中で教育・研究費を確保するには効果・意義を大学側から合理的に説明する必要がある。

研究用の施設水準が低い、教育の質が劣るだけでは不足であり、財源確保によりどのような成果が期待できるのかを説得できねばならない。大学の自己点検・評価を超える会計責任の向上が必要なのであるが、ここでも成果・アウトプットの客観化がネックとなっている。

4. 資源配分の問題—国立大学全体の財政システム—

(1) 人件費比率の高さ

教育・研究に限らないサービス業の特性であるが、国立学校特別会計の歳出の約7割は人件費であるから、資源配分の最大の問題は人的資源管理に帰着する。常勤教員は国家公務員であり身分保障されているから、企業のリストラのように環境の変化に対応した教育・研究の見直しは人員面で大きな制約を受ける。多くの教養部廃止で生まれ変わった新設学部のカリキュラムや目標は立派であるが、総枠のスタッフが変わらない限り形式と実態の一致には時間を要する。おまけに、天野(1994)も指摘するように、国立大学であればどこに異動しても基本的には給与は同じであり、教育・研究業績が優れていても待遇はほとんど変わらない。こうした体制で大学管理者側が教員のモチベーションを高めるのは困難である。特に、現行の人件費統制は、総額の管理と言うより総務庁による定員管理と人事院による給与管理という二重規制にしたがっており、文部省・大学とも裁量の幅が究めて狭い状況にある。スクラップ・アンド・ビルドは行政職では比較的行いやすいが、専門的能力を背景にする（特に狭い領域を扱う）大学教員には容易でないからである。

(2) 外形基準による校費配分

現行の各大学への校費配分は、原則として課程の種類（実験系・非実験系）、教官数及び学生数によりなされている。この方式は、校費が基礎的な教育・研究活動の経費に充当される性格からすると、公正かつ客観的で優れていると言える。しかし、その反面、教育・研究の質の反映はほとんどないため、質の充実・向上を図ろうとする誘因を与える効果が少ない。

(3) 科研費の申請主義

もっとも、文部省当局は質向上活動に関する差別化を財政面から支援する

ため、近年校費の実質的減少に対し科学研究費補助金（科研費）の大幅な増額を図っている。校費が資格的財源とすれば科研費は、申請に基づく競争的財源であり、採択された個人あるいは研究集団に独占的に配布される。この点で研究活動の競争を通じた質の向上に寄与すると期待されるが、審査の透明性確保を図るとともに校費比率が今後低下して研究活動に支障を来す者が生じる事態を認めるか否かの課題がある。科研費はいわば教育と研究を財政面で分離する制度であるから、もし、教育と研究が一体化しているという論理に従うならば学科別あるいは大講座単位に交付する方が国全体のポテンシャルは高まることになるという反論が生じる。教育は、ある教員の担当する科目の内容が研究活動との相乗効果により高まってもカリキュラム全体への貢献は少ないため、関連する科目の底上げが必要と思われるからである。

5. 会計システムの改革

(1) 統一的会計基準による各大学での区分経理と公開

アウトプットの管理を別にしても、経費節減を図り資源の効率的活用を図る必要がある。この意味から会計システムとしては、各大学において教育、研究、管理、共通（及び病院）の部門別コストの算定が可能であることが望まれる。大学間のヤードスティック競争を期待するにしても、コスト比較ができなければ仕方がないからである。ただし、コストは教員一人当たり学生数でみても学部間で大きな格差があるため、適切な原価配賦を行い学部単位で算定されることが必要であり、管理会計ベースでも算定して公開されることが望まれる。

(2) 国立学校特別会計の会計規定の弾力化

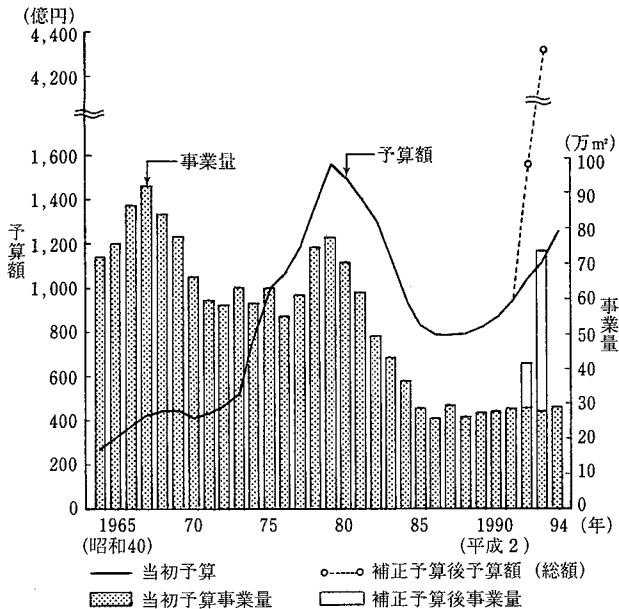
国立大学の教員で最も希望が多いのは旅費と研究費の一元化である。両者は予算科目が異なるため移用が現行会計法令では認められていないからであ

る。研究分野によっては人文地理・地学・民族学等フィールドワークが中心のものもあるから、予算総額が変わらないならばよいではないかという見解である。究めて合理的な論理に拘わらず一貫して規制緩和がなされないのは、前述したとおり旅費の消費的経費の性格・成果の確認が困難という理由に加え、不正使用（「カラ出張」）抑止を優先した結果であろう。なるほど備品を買うのと違い支出の結果の証明性に問題はないが、研究活動は通常の行政事務が公正サービスの観点から準拠性が優先されると違うから、独創性発揮を妨げない工夫が必要と思われる。実際のところ、科研費においては2割程度の幅で当初計画から旅費を含む費目別経費の支出変更を認めており、校費についても少なくとも同じ配慮がとられてよいと考えられる。その他、国立学校特別会計だけの問題ではないがオーストラリアやニュージーランドで実施されているように、管理経常的経費の一定限度内の年度間移用の認容とか誘因条項の設定（節減額の一定割合の裁量的使用）により弾力的運用⁽⁴⁾に努める検討がされるべきである。

(3) 施設整備の計画的実施のための時価主義会計の導入

教育・研究の活動拠点である施設整備は、計画的に整備・更新される必要があることは誰も認めるところである。しかしながら、要更新時に更新投資がなされなくても直ちに教育・研究活動が停止しないという固定資産の性格から、財政当局は財政が厳しい状況になると、経常的で削減できない人件費・教育研究費は名目水準を維持しつつ整備予算を抑制する行動をとりがちになる。事実財政再建期間中の整備費の推移は図1に示すとおりで、大幅にカットされている。このことは、結果的には後年度に施設の老朽化を早めたり環境悪化をもたらし、教育・研究活動に支障を来すだけでなく、財政的にも将来の割高な改良費を生じることは米国での経験から明らかである。ただ

(4) 予算の弾力措置については山本(1993)参照。



[資料] 文部省『国立学校施設整備事務必携』

図1 文教施設整備費予算額及び事業量

し、現行の収支会計では適切な更新投資を怠ったとしても会計的には何ら表れてこない構図になっている。このため、適切な更新投資予算が投入されなかった場合には、時価（再調達価額）評価による減価償却費を計上し、整備費（拡充を除く）及び修繕費と比較することで不足額（投資的経費としては減価償却費から当期整備費を控除した額）を提示できる会計システムが導入されることが必要である。このことは、先の他大学とのコスト比較上も必要であり、英国政府では「資源会計」(resource accounting) と称してニュージーランド以上に徹底した経済学的概念（機会費用）による会計と予算の整合的な計算を行おうとしている（表1参照）。

表1 英国政府における資源会計の概要

1. 資源会計の定義：本省庁と事業庁からなる中央政府の支出報告に対する発生主義会計の技法及び省庁の目的別支出を可能ならばアウトプットと関連させて分析する枠組み
2. 主要な会計処理
 - 1) 固定資産：時価を参照して事業への価値で評価される
 - 2) インフラ：資本化される
 - 3) 資本コスト：減価償却費＋資本チャージ（価値の6%）として算定される
 - 4) 年金：早期退職者に対する年金については債務引き当て及び費用化がなされるが、正規退職者については当該年度に発生した将来給付の支払い債務は人件費として計上される
3. 会計書類
 - 1) 資源結果の要約：項目別の推計と実績を資源と現金ベースで記述したもの
 - 2) 運営費用計算書：管理及び施策費用
 - 3) 貸借対照表
 - 4) 資金収支計算書
 - 5) 資源記述書：目的と目標による分析
 - 6) 脚注

以上の他、参考書類としてアウトプット及び業績分析
4. 実施計画
 - 1) 資源会計書類の作成：1998年4月
 - 2) 公表・議会への提出：1999-2000年
 - 3) 監査：2000年

注：*Better Accounting for the Taxpayer's Money* (CM 2929) に基づき作成

6. 管理・運営システムの改革

(1) 大学管理者(university manager)制による管理業務の一元化・効率化

大学人に求められる仕事の増大は、世界の「学問中心地」(center of excellence)としての学術研究を行おうとするとき大きな時間的制約を受ける。進学率の上昇や入学試験の多様化により学生の質及びバラツキが従前とは比較にならないほど大きくなったため、カリキュラム改革・自己点検・社会地域活動及び大学院拡充が求められ研究に割ける時間は減少している。こうした状況下で本来業務の教育と研究水準を向上させるには、学内管理・行政の効率化を大学自治との調和化を図りつつ行う他ない。これは、筑波大方

式への移行を提案しているのではなく、管理・行政のうち学部教授会自治に関係が小さいものについては、研究者が兼任している現行方式でなくむしろ管理の専門職に委ねてはどうかというものである。既にこの先行的事例ともいえる試みが東大先端科学技術研究センターで行われている⁽⁵⁾から、これを改善して事務官でなく大学の特性を熟知しているとともにマネジメント能力がある専門職（大学マネージャー職）制度の導入が検討されて良い。

(2) 大学教官の内部昇進禁止

いわゆる「有力大学」における特定大学出身者の集中の抑止を図り、また、異動による組織活性化を行うことは従前から提案されてきた。ボスの支配を避け健全な学術労働市場を通じた人材移動が社会的にも望ましいのはいうまでもないが、実態は有力大学になるほど公募による選考でなく推薦・指名による方式が多い。こうした状況を改革するため、先頃大学審議会から大学教員の任期制導入の答申が出された。いったん助手に採用されたら永久就職で年功序列で昇進していくため、競争が働かず「何年も論文を書かない」教授がいるという批判への対応策である。任期制が身分の不安定性への反応特性から業績志向を強化するのに働くことは確かであるが、成果評価システムが確立していない現状で導入しても短期的業績中心の弊害の可能性がある。むしろ、自校出身者からなる閉鎖組織を打破するのならば、同一大学で内部昇進はできないよう改正する方が優れている。特に、教授昇進後の高い生産性維持向上を目的にするならば、形式的再任が繰り返される恐れがある任期制よりも、現行の助手、講師、助教授、教授に加え、主任教授を最上位の職名として新たに設け、内部昇進禁止措置を導入した方が40前半から定年までの（現行制度上の）教授クラスの教官の流動化を図れるであろう。このことにより、かつて永井（1965）が構想した「富士山」型から「八ヶ岳」型

(5) 先端科学技術センターの改革事例については岸（1996）参照。

への移行が実現するはずである。

(3) 業績評価システムの開発と研究

任期制の有無に拘わらず学術研究の水準を向上させるとともに公金に対する会計責任を果たすためには、業績評価システムの開発が必要である。特に、巨額の資金を要する自然科学のメガサイエンス等の分野においては、資金の使用説明義務を負うのはもちろん、成果を得るためのマネジメントの観点からも適切な評価による定期的なフィードバックが重要である。また、教育と研究の双方の質の向上を図るには教育の評価システムが前提になる。現行の校費においては教育の質を勘案した配分基準は取り入れられておらず、大学院修士課程とか博士課程設置といった外形的なもので中身によるものでない。大学審議会等において教育の充実が謳われているが、それを実現する財政政策はないといってよい。古典的な教育研究一体説が正しければ、科研費等の競争的研究費の充実化が間接的に教育の質に反映され、結果として教育水準向上への差別化に寄与する論理は成立する。しかしながら、我が国においては下図に示すように、教育と研究は英国の研究（Johnston, 1994）と

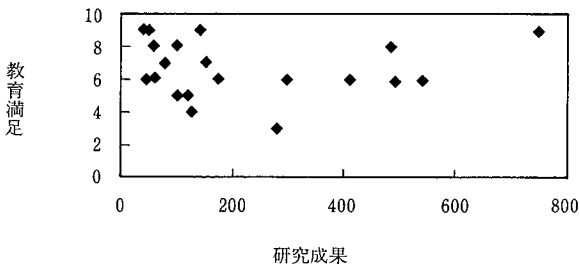


図2 経済学分野における教育と研究の関係性
 注：研究結果は楠本（1996）による国際的経済学術誌への「標準化」掲載枚数、教員満足度は河合塾・東洋経済（1996）による「授業満足度」と「講座メニュー・時間割満足度」を採用している。

異なり密接な関係があるとはいえないのである。したがって、教育と研究に区分した客観的評価及びこれらの結果を活用が必要であろう。

(4) アウトプットによる資源配分方式

上記の業績評価システムが開発されれば、評価結果と資源配分を連動した配分方式が検討に上ってくる。どの程度を現行のような資格資金（財源）の形態で残すのか、反対に何割を競争的な資金として教育と研究に二分して配分するかが次の焦点になろう。私案としては教育研究費予算総額の50%程度を資格資源に、残り50%を競争資源にすべきと考えている。英国では、教育と研究につき第三者機関により学科単位で成果を評価して資源配分に適用している（表2参照）が、先に述べたように教育と研究が関係していない我が国では、競争的研究資源は学科でなく個人またはプロジェクト単位に配分すべきである。もちろん、競争的教育資源は学科単位が望ましいが、競争的資源のうち教育研究との配分比率は政策的見地から決定される他ないと思われる。この場合、競争的教育資源が申請主義による計画内容中心でなく過去・現在の教育業績を中心に配分される方式は納得が得られるであろう。問題は、競争的研究資源に関して科研費のような申請主義と業績主義をどのように組み合わせるかである。英国は業績で米国は計画内容で決定されるが、機器などの調達・保有等で研究内容及び実施可能性が規定されるものを除き業績中心で配分してよいと考えられる（私案による配分方式として表3参照）。ただし、こうした問題については、評価システムが確立すれば追跡調査が可能であるから、実行することが先決であろう。その実施過程で評価の客観性を向上させる方策も生まれてくるはずである。よく言われる質の悪い論文生産や学生に媚びる講義が増大する恐れに対しては、人文系も含めた学会誌の審査制度の充実などを図ること及び大学基準協会等による卒業認定試験の導入等である程度解決することも可能であるからである。

表2 英国の配分方式の概要

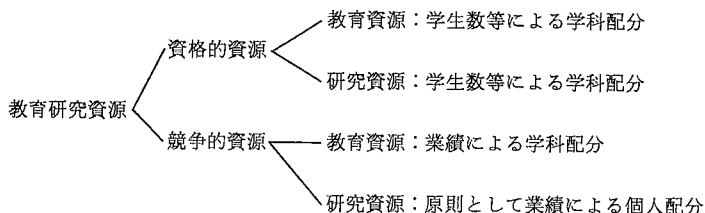
政府交付金	$G = (T - F') + R +$	
研究要素	$R = SR + JR + DR + CR$	(1986/87-1992/93)
	$= QR + CR + DevR$	(1993/94-)
大学の収入	$Y = [(T - F') + F' + F'' + O] + [R + RC + C + P] + S + E + OG$	
	$F = F' + F''$	
公共支出	$PE = G + RC + F + SM$	

ここで

- T：学科別に算定される政府負担（交付基礎に算入される）学生の費用
- F：中央政府によって支払われる英国国籍の学生に関する授業料
- F'：政府負担の学生に関する授業料
- F''：英国国籍の政府負担にならない学生に関する授業料
- O：外国学生（留学生）に関する授業料
- S：特別要素
- SR：学生数による基礎要素
- JR：同僚評価に基づく研究成果の評価部分
- DR：研究のインプット業績部分（共通間接部分）
- CR：DRで評価されなかった同僚評価によるインプット業績部分
- QR：同僚評価による研究業績の評価部分 [イングランドでは5段階評価でフルタイム換算スタッフ数*（評価の星-1）]
- DevR：弱い学科の嵩上げ部分
- RC：プロジェクトベースの基金交付（我が国の科研費に相当）
- C：プロジェクトベースの財団交付
- P：民間からの研究資金及びコンサルティング収入
- E：寄付金
- OG：投資収入など
- SM：学生管理費用

注：Heald and Geaghan (1994) に基づき作成

表3 教育研究資源の配分方式の提案



(5) 将来の課題としての内部市場化

こうした考えを突き進めていくと新古典派の経済学者が提唱する大学の市場化という所に到達するかもしれない。すなわち、大学の裁量性を増し資源配分の効率化を促す方策として、大学の研究と教育サービスを国／国民（学生・親・産業界）が購入者、大学が供給者とする内部市場の創設である。先の英国の改革は、国が購入者、大学が供給者とするものである。この場合、獲得した学生の数により教育費が配分され、また研究活動の成果により研究費が配分される。したがって、人事・会計等は各大学の裁量となり、一定の施設・待遇等の基準を満たす範囲で教職員の管理がなされることになる（概念図として図3参照）。国立大学特殊法人化及び民営化の理論的背景をなしており、市場機構が完全かつ有効に機能すれば効果的であろう。しかし、既に検討してきた通り、高等教育は外部性を有する他産業界の需要がない分野では学生の獲得等において需要「不足」側にバイアスが発生するし、また、評価自体にバイアスが避けられない。したがって、内部市場を導入するにしても、適用領域を限定しないと学術の進歩の点で弊害が起こる可能性が高

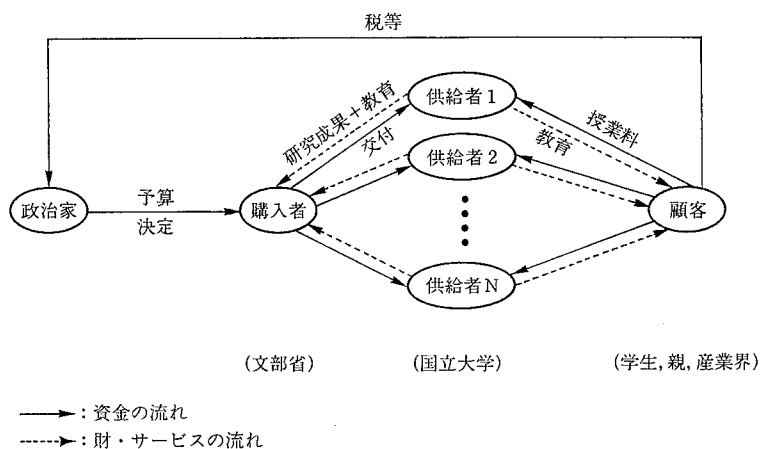


図3 内部市場の概念（購入主体と供給主体の分離）

い。現に、英国の大学の文科系スタッフにおいては、人文科学の講座教員が減少する一方、国の経済力強化に結びつく経営学等の実務的講座の強化が図られたり、採用時の若手教員優先（人件費が安い）が発生している。

(6) その他の検討課題

業績主義により競争メカニズムを部分的に取り入れ人材の活性化を図り教育・研究水準を向上させることができたとしても、なお、次のような課題がある。それは、正に大学の社会的役割にかかわるものである。教育と研究の2つの職務を大学という組織が行うのか大学教員という個人スタッフが行うのかという問題と、社会的最適化のため人為的な差別化政策を行うかという究めて微妙な問題である。

前者は、米国並の大衆（マス）高等教育の水準に達した現在、教育と研究を個人レベルで結合することは困難であることを素直に認め、学部は教育、大学院は研究と教育の結合と機能分担することである。この流れは大学院大学という形式で一部実現しているが、東大始め有力大学といえども大半の教員の所属が形式的に学部から大学院に移行しただけで、仕事の中身は同じ教員が学部授業と大学院授業及び研究を行っており、人格的に分離されていない。機能的には名実ともに大学院教員は大学院専任に、学部教員は学部専任にすることが学部の教育水準の向上及び大学院教育研究における世界的競争力確保に資する。しかし、この構想実現は財政面の制約及び大学教員における「差別化」導入反対により容易でない。我が国の大学研究の国際的水準がどの程度かは別にして、有本（1995）らのカーネギー国際調査によると、「非研究大学」に所属する教員も「研究大学」教員と同程度に研究志向が強く、自らを教育者というより研究者とみなしているからである。しかし、既述したとおり現に教育と研究の結合生産がなされていない状況は、形式的な「平等」論を維持するだけでは改善されないことを意味する。したがって、大学教員の機能的分離は人工的規模からも必要と思われるのである。予想される

反論は、大学学部所属の教員は「研究するな」というものである。これに関しては、資格資源のうち教育分は当然学部には厚く研究資源も大学院所属よりも少ないものの一定限度確保されるようにしておけば、たとえ学部所属でも「研究熱意があり優秀な」教員は個人帰属の競争的研究資源については大学院教員と公平に機会保障されるから、研究活動が阻害されることは少なくできよう。大学と短大・高専間には現行制度でも研究費格差があることを前提にすれば「合理的」な差別化ともいえる。なによりも、業績主義による配分と人材の流動化を図れば学部所属と大学院所属間の移動は起こるし、年齢などの理由により研究活動から教育活動にシフトしたいと考える教員も少なくないと思われるからである。しかし、最初の割り振りをどうするかを基準作成など多くの課題もある。

後者は大学の研究面と教育研究者養成面の問題である。優秀な教員ならばどの大学に所属しても競争的資源の業績主義配分システムにより成果を上げられるから、人材の内部昇進禁止措置とあいまって特定大学への人材集中は避けられるというのが私案の論理展開であった。しかし、論文生産性で研究業績を評価すると、慶伊（1984）は化学分野においては国立大学では規模（サイズ）効果が認められ、研究スタッフの数が多いほど一人当たりの論文生産性も高いことを明らかにしている。この結果が他分野にも適合するならば、我が国全体の研究業績を向上するには部門所属の教員数が多いことが望ましいことになる。常識的にも高額な機器を必要とする実験に成果が依存するのならば、機器の設置・利用の点である程度の規模からなる研究集団が望ましく、現在の「研究拠点校」主義の妥当性を裏付けするともいえる。また、大学教員の養成は大学が中心にならざるを得ないが、この点でもバラエティのある集団内で養成される意義は大きい。学科単位の業績基準を含む私案の資源配分システムを適用しても事実上の拠点校が（結果として）生まれる可能性はあるが、一方で山崎（1995）の医学分野の分析では、規模効果は認められていない。したがって、人為的に拠点校を作っておくべきかシステ

ムの運用結果として誕生するのに任せるべきかに関し、慎重な検討がなお必要といえる。

*本稿は、文部省科学研究費補助金基盤研究（A）（平成7～9年度）「政策決定における公会計の役割」（代表者：隅田一豊横浜国立大学教授）による研究成果の一部である。また、1996年6月の国立学校財務センターにおける「高等教育計画・財政研究会」での発表メモを基礎とするが、その際に同センターの市川昭午教授、天野郁夫教授その他の参加者から賜った御助言・御指摘により大幅な修正を加えることができた。ここに厚く謝意を表する次第である。もちろん、あり得べき誤謬等はすべて筆者の責任である。

参 考 文 献

- 天野郁夫（1994）『大学—変革の時代』東京大学出版会
- 有馬朗人（1989）「国立大学の危機—研究面からみて」『IDE 現代の高等教育』1989. 10, p. 11.
- 有本章（1995）「大学教授職の現状と課題」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第24集, pp. 33-55.
- Heald, D. and N., Geaghan (1994), "Formula Funding of UK Higher Education: Rationales, Design and Probable Consequences", *Financial Accountability and Management*, Vol. 10, No. 4, pp. 267-290.
- Johnson, R. (1994), "Is there a Correlation Between Departmental Research and Teaching Quality", *Environment and Planning A*, Vol. 26.
- 河合塾・東洋経済編『日本の大学 '97年度版』東洋経済新報社.
- 慶伊富長（1984）『大学評価の研究』東京大学出版会.
- 岸輝男（1996）「研究者は雑務を減らせ」日本経済新聞1996. 5. 20『私の意見』
- 楠本捷一朗（1996）「高度職業人の養成のために経済・経営系高等教育が望まれるもの」『大学ランキング'97』朝日新聞社.
- 永井道雄（1965）『日本の大学』中央公論社.
- PHP 総合研究所『日本国再創造構想』
- 山崎茂明（1995）「海外発表論文からみた日本の医学研究機関の評価」『メディカル朝日』1995. 1, pp. 54-58.
- 山本清（1993）「会計検査のパラダイムシフトに向けて」『会計検査研究』第8号, pp. 41-64.

Improvement of Management and Accounting in the National School Special Account

Kiyoshi Yamamoto

National universities in Japan are now confronted with two problems: progress of international competitiveness in the academic research, and improvement of quality in education. The National School Special Account by which national universities are funded restricts their management and finance. Resource allocation is made by inputs such as the numbers of students and the types of course in operational work, and by assessment of the planning in the competitive research grant. Thus motivation for high performance in research and improving the quality in education does little work in the current system. To solve these problems and to encourage flexibility in personnel, changing from input management to output management and prohibition of internal promotion are proposed.