

我が国の未来を担う人材の育成の在り方について (主な論点案)

令和 3 年 1 2 月 2 7 日

検討の趣旨

- 教育・人材育成といった人への投資は「成長」の源泉。国や企業による投資は「分配」。人への投資を通じた「成長と分配の好循環」によって、「新しい資本主義」の実現に資する。

（参考１）岸田内閣総理大臣 第２０７回国会における所信表明演説（抜粋）（令和３年１２月６日）

まずは、成長戦略です。官と民が共に役割を果たし、協働して、成長のための大胆な投資を行います。

科学技術によるイノベーションを推進し、経済の付加価値創出力を上げます。（中略）

大学改革にも積極的に取り組みます。十兆円の大学ファンドを年度内に創設するとともに、イノベーションの担い手たる研究者が、大学運営ではなく、研究に専念できるよう、研究と経営の分離を進めます。成長をけん引する、科学技術分野の人材育成を強化するため、大学の学部や大学院の再編に取り組みます。（中略）

人への分配は、「コスト」ではなく、未来への「投資」です。官と民が、共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長につながります。（中略）付加価値を創出し、経済的豊かさや力強さをもたらす原動力は、「人」です。人への投資を積極化させるため、三年間で四千億規模の施策パッケージを新たに創設します。非正規雇用の方を含め、学び直しや職業訓練を支援し、再就職や、正社員化、ステップアップを強力に進めます。企業における人材投資の見える化を図るため、非財務情報開示を推進します。

（参考２）岸田内閣総理大臣 第２０５回国会における所信表明演説（抜粋）（令和３年１０月８日）

新しい資本主義を実現していく車の両輪は、成長戦略と分配戦略です。まず、成長戦略の第一の柱は、科学技術立国の実現です。

学部や修士・博士課程の再編、拡充など科学技術分野の人材育成を促進します。世界最高水準の研究大学を形成するため、十兆円規模の大学ファンドを年度内に設置します。デジタル、グリーン、人工知能、量子、バイオ、宇宙など先端科学技術の研究開発に大胆な投資を行います。民間企業が行う未来への投資を全力で応援する税制を実現していきます。（中略）

第四の柱は、人生百年時代の不安解消です。将来への不安が、消費の抑制を生み、経済成長の阻害要因となっています。

兼業、副業、あるいは、学びなおし、フリーランスといった多様で柔軟な働き方が拡大しています。大切なのは、どんな働き方をしても、セーフティーネットが確保されることです。働き方に中立的な社会保障や税制を整備し、「勤労者皆保険」の実現に向けて取り組みます。（中略）

次に、分配戦略です。（中略）第二の柱は、中間層の拡大、そして少子化対策です。

中間層の拡大に向け、成長の恩恵を受けられていない方々に対して、国による分配機能を強化します。

大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組みを含め、教育費や住居費への支援を強化し、子育て世代を支えています。

（参考３）緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～（令和３年１１月８日新しい資本主義実現会議）

Ⅰ．新しい資本主義の起動に向けた考え方

成長と分配を同時に実現するためには、幼児教育・保育や小中学校から企業内まで、「人」への投資を強化する必要がある。

（中略）リカレント教育やセーフティーネットの整備を通じて、やり直しのできる社会、誰一人として取り残さない社会を実現する必要がある。

主な論点案

○ 我が国の未来を担う人材の育成にあたり、以下のような論点を検討していくべきではないか。

①未来を支える人材を育む大学等の機能強化

- ・今後の我が国の成長に向けて特に重点を置くべき分野（※）に関する大学、短大、高専、専門学校等の在り方
- （※） デジタル、人工知能、グリーン、観光や農業を通じた地域振興など
- ・デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育の推進
- ・大学法人のガバナンス強化

②新たな時代に対応する学びの支援

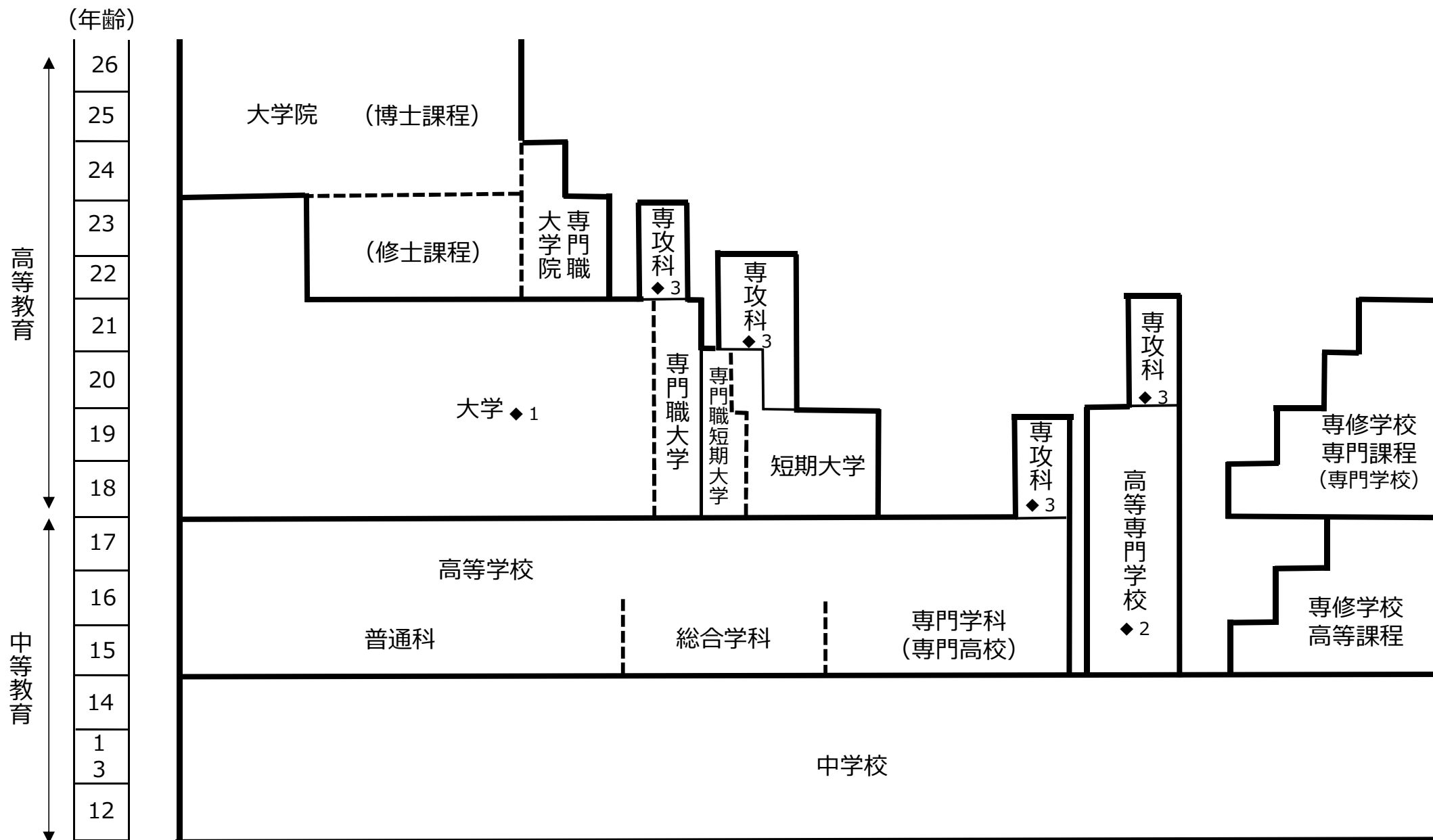
- ・大学卒業後の所得に応じた「出世払い」を行う仕組みを含む、教育費等への支援

③学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

- ・学び直した成果の適切な評価
- ・学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境の整備

参考資料

高等教育機関の全体像

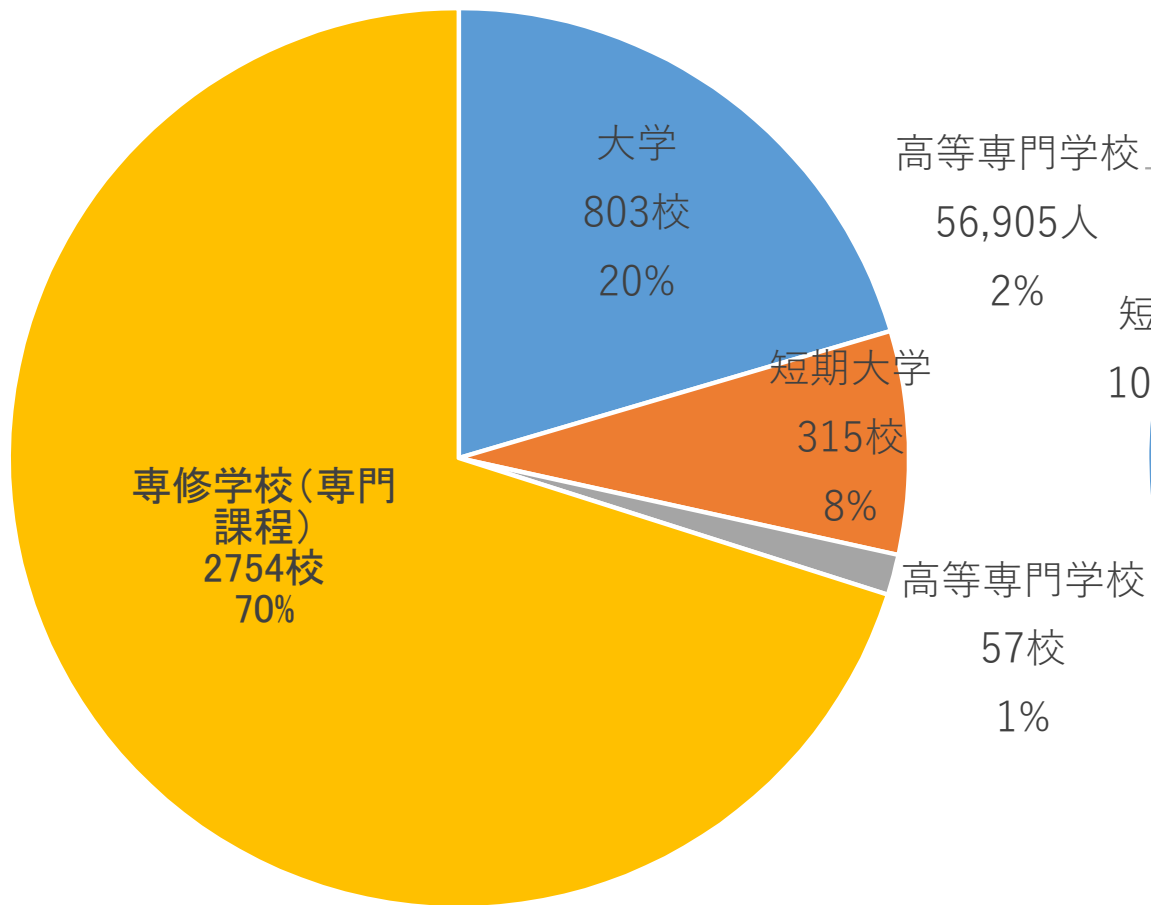


【修業年限に関する注記 (◆)】

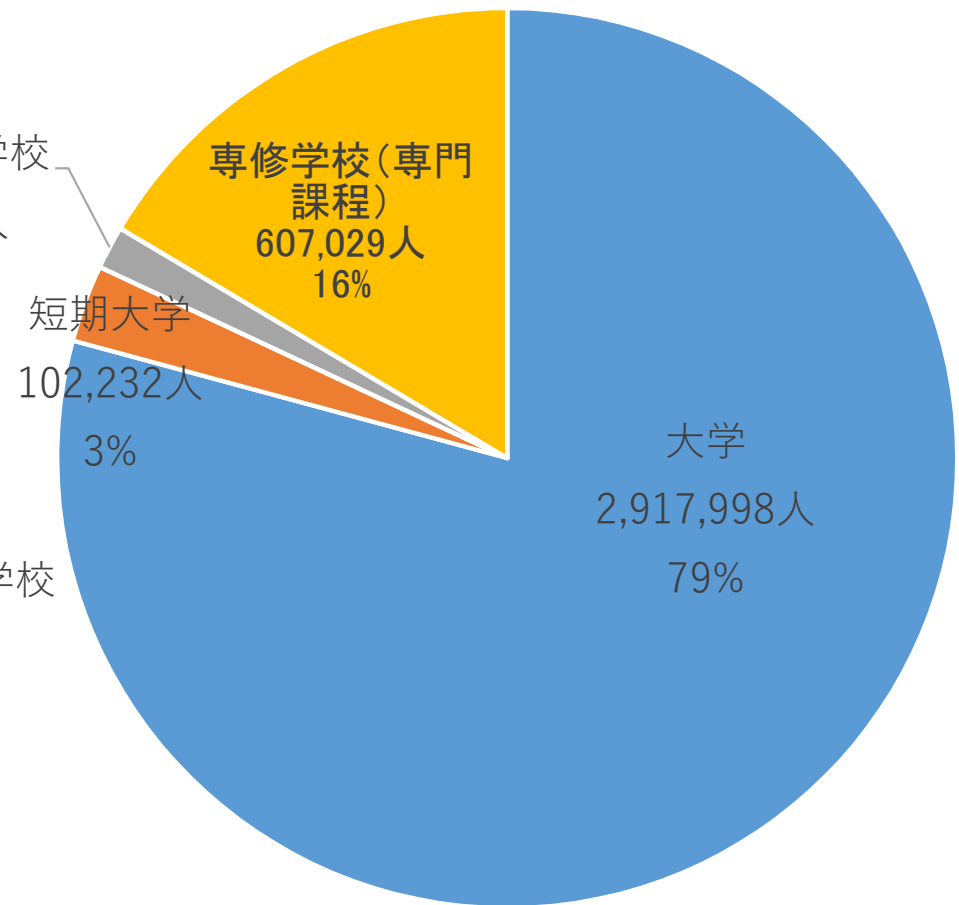
- ◆1 医学・歯学・獣医学・薬学（臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの）は修業年限 6 年
- ◆2 商船に関する学科は修業年限 5 年 6 か月
- ◆3 専攻科の修業年限は1年以上

高等教育段階の学校数、在学者数

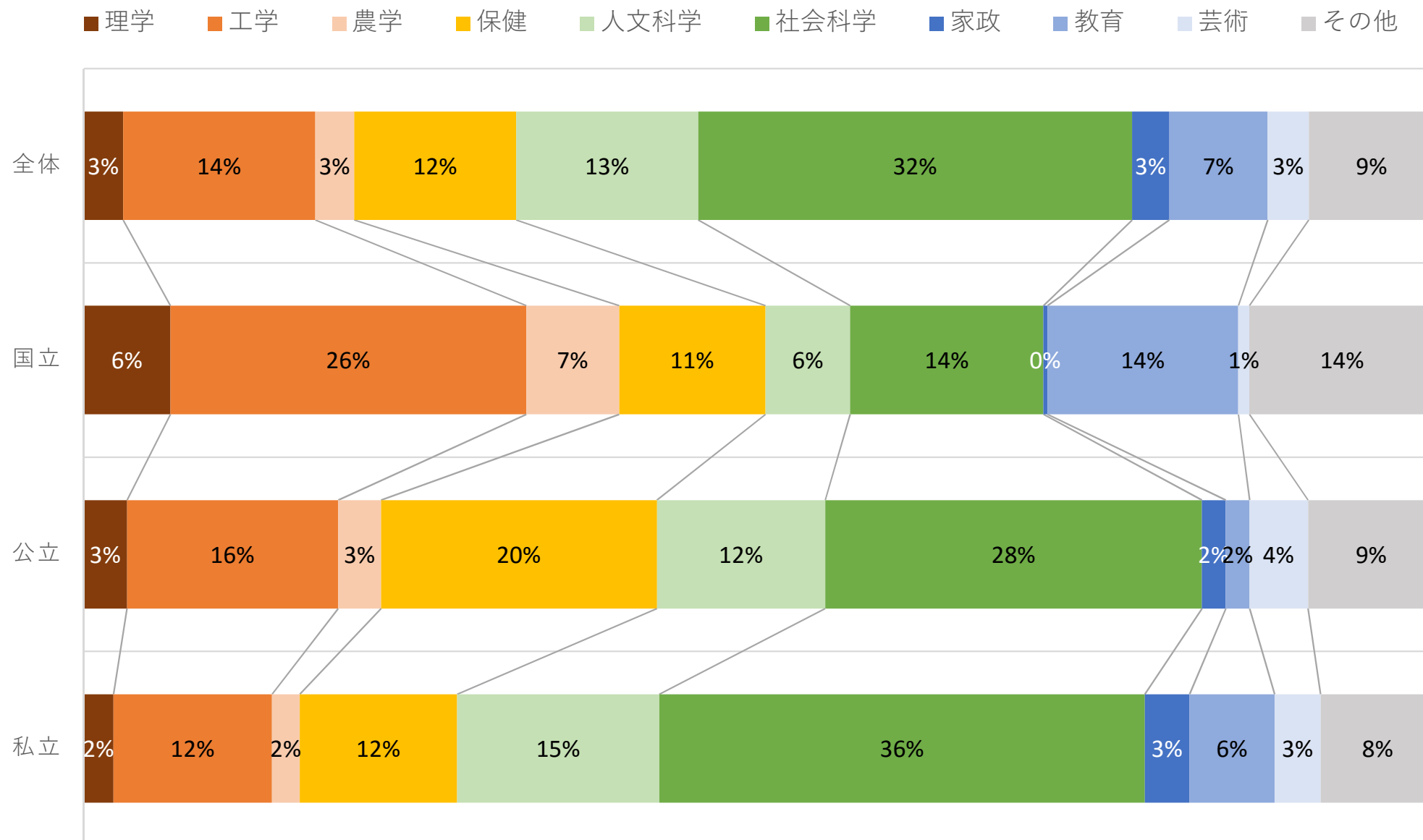
学校数



在学者数



関係学科別入学者数の割合（大学学部別）



（備考）文部科学省「学校基本統計」（令和3年度）より作成。

地域活性化人材育成事業 ～SPARC～（文部科学省）

Supereminent Program for Activating Regional Collaboration

令和4年度予算額（案）

15億円

（新規）

地域の大学における課題

- Society5.0を支える人材として、自然科学の素養も求められる中において、自然科学を専攻する学生は3割に留まっている
- 大学が実施する教育プログラムが、地域社会が学生に期待・評価する能力の養成に十分に対応・機能していない
- 本格的な産学連携が進まず、外部リソースの獲得が不足

本事業で目指す姿

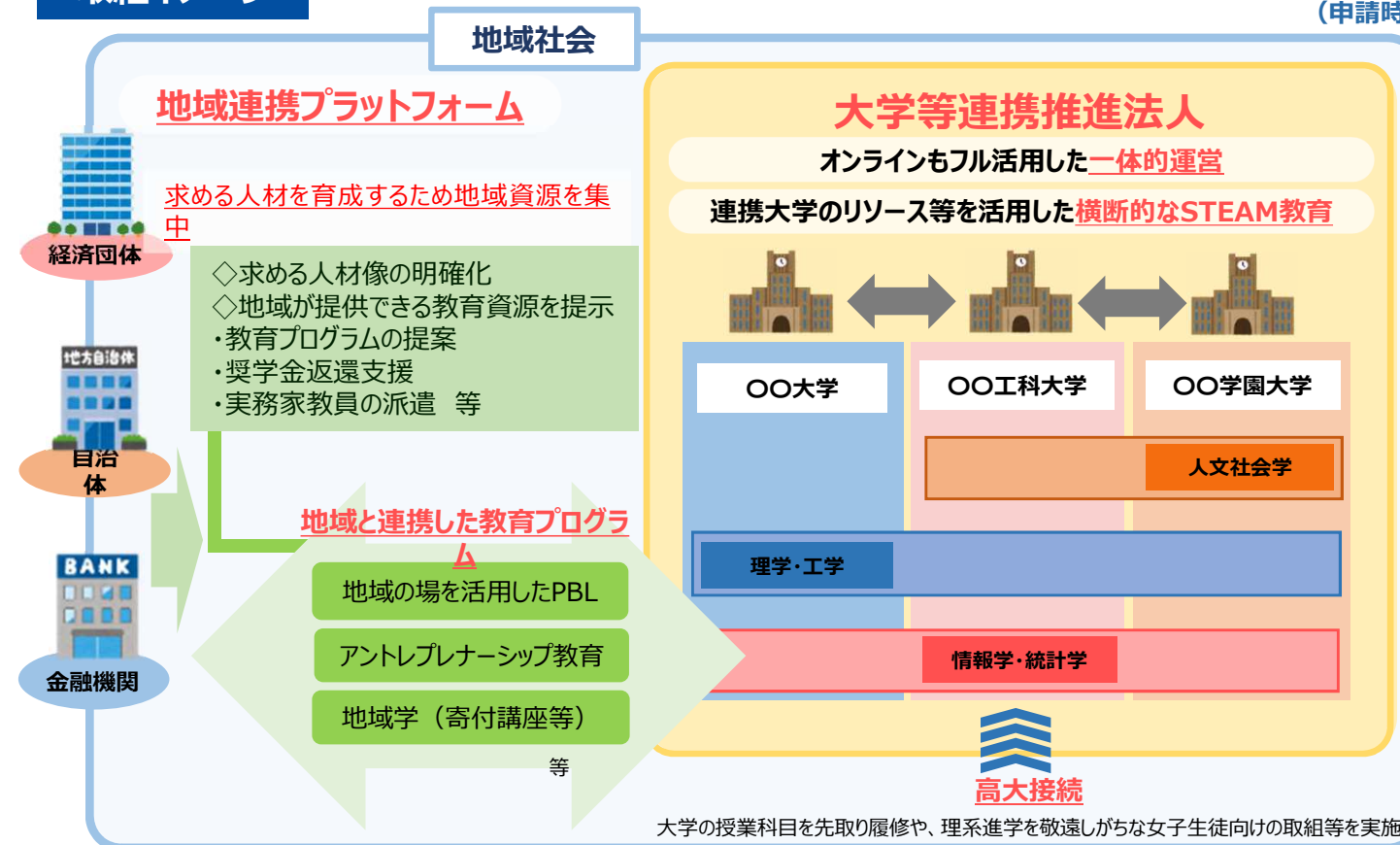
- 大学間連携により、文系学部でも自然科学の素養を身に付けられる教育体制を整備し、教育内容の充実を図る（本事業を通じ、学部等の再編、拡充など科学技術分野の人材育成を促進）
- 地域社会との本格的連携による人材育成・イノベーションの創出
- 大学の学びを地域社会のフィールドへ展開

【事業内容】 **地域社会と大学間の連携を通じて既存の教育プログラムを再構築し、地域を牽引する人材を育成**

取組イメージ

本事業の成果を元に

（申請時：タイプ選択、中間評価時：実施計画の提出、事業終了後までに実施）



【タイプ①】学部等の再編を目指す取組

【選定件数・単価】5件×200,000千円



【タイプ②】高度な連携を目指す取組

【選定件数・単価】4件×100,000千円



【事業スキーム】

対象：異なる設置形態の大学による構想・計画

資金：民間からの資源も獲得

取組の内在化：事業の継続性発展性を確保するため、事業の進捗に合わせ補助額を逡減

大学におけるオンライン授業について

- 大学等では**教室等での対面授業のほか**、これに相当する教育効果が認められる場合には、自宅など**場所によらない遠隔授業**を行うことが可能。
- 卒業要件 1 2 4 単位のうち、遠隔授業による修得単位数は**上限 6 0 単位（※）**。
 - （※）現行制度でも60単位分は全て遠隔授業で行えるほか、残り64単位分も授業のうちで主として面接授業を行えば、その一部（半分未満）は遠隔授業を実施可能
 - （※）新型コロナウイルス感染症や災害等の状況に鑑みて面接授業の実施が困難な場合、面接授業の特例的な措置として遠隔授業を行うといった弾力的な運用が認められる
- **大学院は卒業要件が 3 0 単位と少ないことや研究指導等により個別指導が行われることから上限を設けておらず、遠隔授業による全単位修得が可能。**

＜遠隔授業の主な形態＞ ※対面や以下の形態を組み合わせながら授業を実施

同時双方向型

講義をリアルタイムで配信。
教員・学生がリアルタイムで意見交換を実施。



オンデマンド型

動画

講義形式の動画で学びつつ、
オンラインで課題提出・質疑応答

教材

教材（スライド資料等）で学びつつ、
オンラインで課題提出・質疑応答



国立大学法人等のガバナンスの見直し

＜国立大学法人法の一部を改正する法律＞

施行期日：令和4年4月1日

趣 旨

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。このため、学長選考会議の牽制機能及び監事の監査体制を強化する。また、世界最高水準の教育研究活動の展開を目指す指定国立大学法人の業務執行体制を強化するため、理事の員数を増加する。これら組織体制の見直しにより、国立大学法人等の管理運営の改善を図る。

監事の監査体制の強化

- 監事のうち少なくとも一人は常勤とする。
- 監事は、学長に不正行為や法令違反等があると認めるときは、学長選考会議又は機構長選考会議に報告することとする（※）。
- 複数の大学を設置する国立大学法人に置く監事の員数を、設置する大学の数に応じて増員する。

学長選考会議の牽制機能の強化

- 学長選考会議の名称を「学長選考・監察会議」とする。
- 同会議は監事から上記報告（※）を受けたとき又は学長の解任要件に該当するおそれがあると認めるときは、学長に職務の執行状況について報告を求めることができる。
- 同会議の委員について、学長を加えることができないこととするとともに、理事は教育研究評議会において選出された場合に委員となることのできるものとする。

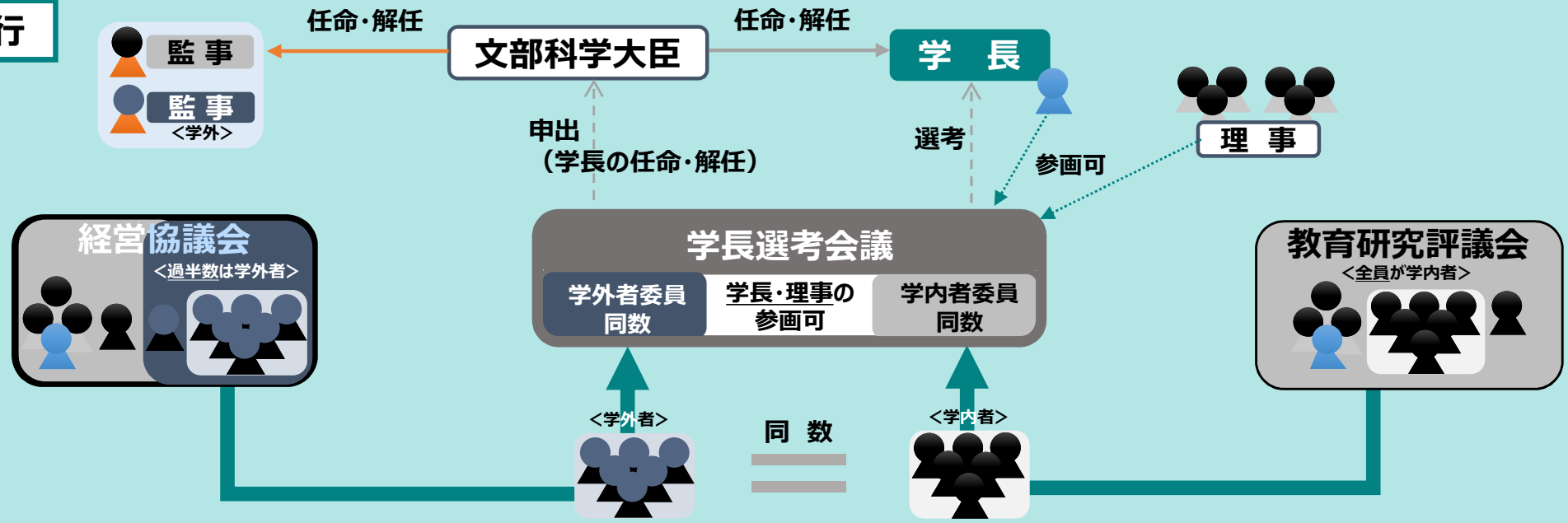
※ 大学共同利用機関法人の「機構長選考会議」についても同様の措置を講ずる。

指定国立大学法人の理事の員数の増加

- 指定国立大学法人の理事は、2名まで増員できることとする。

(参考) 国立大学法人のガバナンスの見直し～学長選考会議及び監事の牽制機能強化

現 行

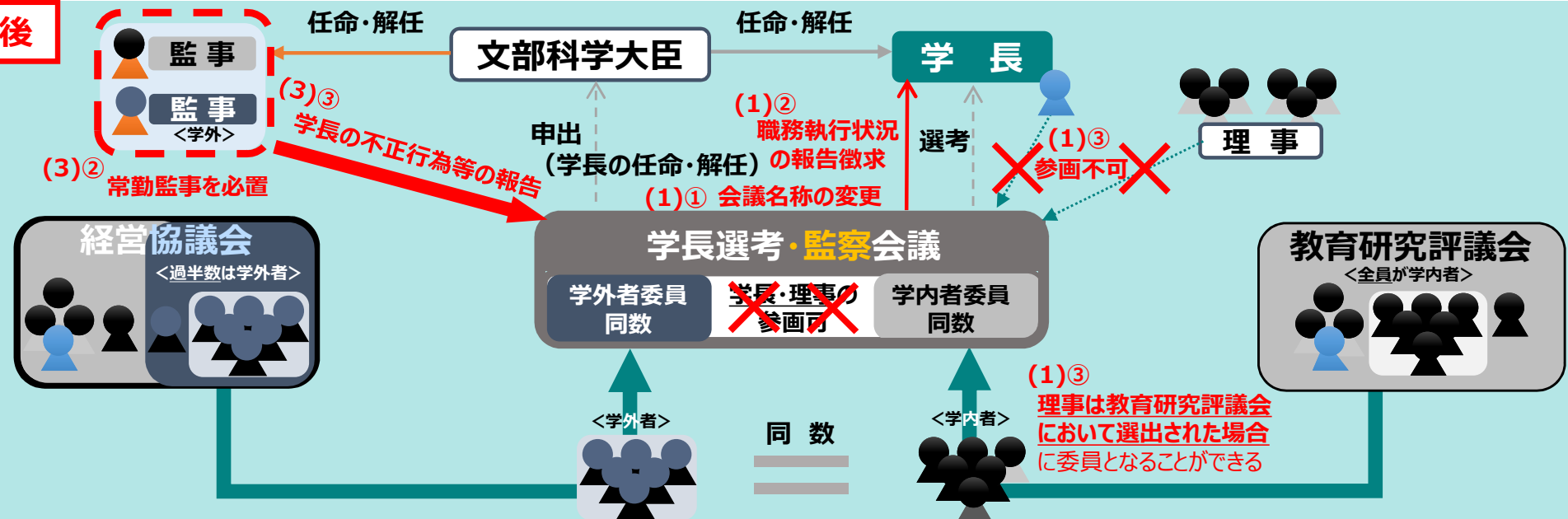


学長：法人を代表し、業務を総理
理事：学長を補佐し、業務を掌理

監事：法人の業務を監査

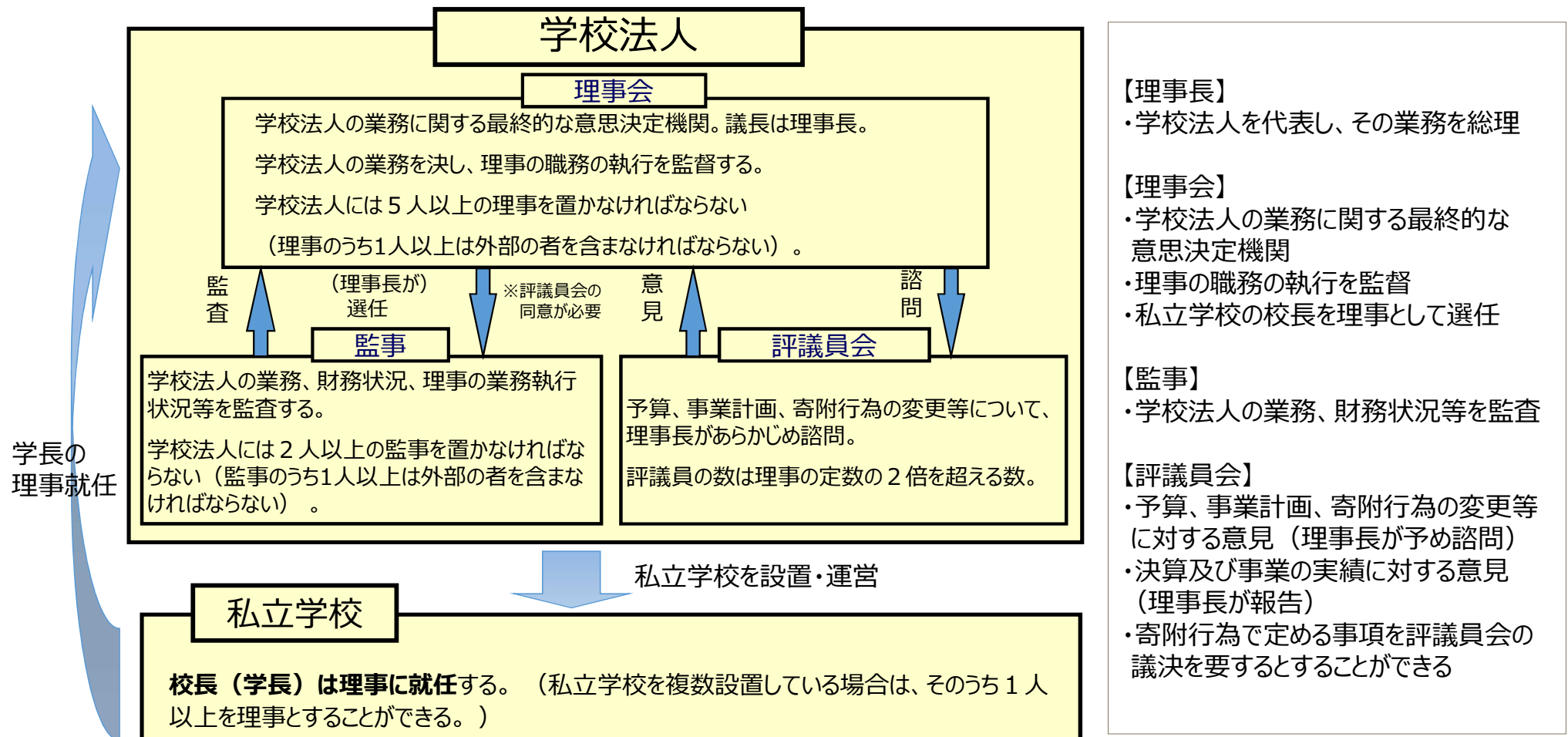
経営協議会：法人の経営に関する重要事項を審議
教育研究評議会：大学の教育研究に関する重要事項を審議

改正後



学校法人のガバナンスの仕組み

- 学校法人の業務に関する**最終的な意思決定機関は、合議制機関である理事会**。**理事長は、寄附行為の定めるところにより選任**され、学校法人を代表し、その業務を総理する。
- 学校法人には**評議員会**が置かれる。評議員会は**理事の定数の2倍以上の定数で組織**され、学校法人の**職員や卒業生等が評議員に選任**される。予算事項や事業計画、寄附行為の変更等の重要事項については、予め評議員会の意見を聞くこととされている。
- **設置する学校の学長のうち1人以上は、学校法人の理事として経営に参画**する。



私立学校ガバナンス改革に関する対応方針

- 我が国の公教育を支える私立学校が社会の信頼を得て一層発展していくため、これまでの検討経緯を踏まえ、**学校法人の沿革や多様性にも配慮しつつ、かつ、社会の要請にも応え得る、実効性ある改革**を推進することが必要。
- これまでの不祥事案への対応等を踏まえつつ、対応に当たっての**制度上の課題**や**更なる不祥事案の再発防止策**を検討した上で、適切な制度設計を行い改革案に反映していくことが必要。

検討の方向性

- 理事会の業務執行の円滑化を図りつつ、業務執行のけん制・違法是正が自律的になされるよう、理事会・理事、監事、評議員会・評議員の在り方、相互の関係について見直しを行う。特に、
 - **監事の選解任**の在り方及び、**会計監査人の設置、内部統制システムの整備**については、法人の規模等も考慮しつつ、監査の実効性を高め、適正な学校運営を担保する観点から見直す。
 - **理事の解任、理事長の解職**の在り方については、円滑な学校運営に配慮しつつ、不正・違法があった場合に自律的にすみやかに是正されるようにする観点から見直す。
 - **評議員会・評議員**の在り方については、理事会・監事の監督が機能しない場合に自律的な監督機能が発揮されるよう、評議員に対するけん制の在り方や教育研究への影響などにも留意して見直す。特に、**理事・評議員の兼職、評議員会の構成、評議員の選解任**については、現場の実務的な運用に配慮しつつ、適正な在り方となるよう見直す。
 - そのほか、**子法人の扱い、過料、刑事罰**（特別背任罪、贈収賄罪等）についても、これまでの不祥事案への指導経過等を踏まえつつ、私学法内での位置付けについて検討する。
- **下位法令・通知**による改善事項や、**ガバナンス・コード**等の自主的な取組の充実要請も含め、今後目指すべき私立学校の運営の在り方及びそのための**改革の全体像**を広く提示する。

進め方

- 私立学校全体に関わる問題であることを踏まえ、上記の検討の方向性に沿って、**関係者の合意形成を丁寧を図る場**を設ける。
- 検討の結果、**成案を得られ次第、速やかに法案の提出**を目指す。
- **関係者との意思疎通と実態把握**を十分に行った上で、必要な改革方策については、躊躇することなく提示する。

世界と伍する研究大学に求められるガバナンス（大学ファンドの支援対象大学のイメージ）

法人

経営の意思決定・監督機能の強化

- ✓ 経営に関する重要事項を決定
- ✓ 執行に関する監督
- ✓ 大学の長を選考
- ✓ 構成員の相当程度（例えば過半数、半数以上等）は学外者

世界と伍する研究大学の実現に向けた
制度改正等のための検討会議
(第5回)(R3.12.24)資料1ー2
文部科学省説明資料より抜粋

経営と教学の役割分担

- ✓ 経営的資質を有し、大学経営の自律性を高めるための様々な取組を実行し、国際卓越研究大学（仮称）のミッションの達成を目指す
- ✓ 教学担当役員（プロボスト）や事業財務担当役員（CFO）と緊密に連携

経営の執行機能の強化

- ✓ 大学の長のリーダーシップの下、多様な財源を確保し継続的な財政基盤の強化を図る

経営と教学の役割分担

- ✓ 大学の長のリーダーシップの下、優秀な研究者の獲得や研究環境の整備など教学機能の強化を図る

内部監査システムの強化

- ✓ 大学の長やその他役員への監査
- ✓ 少なくとも1人は常勤
- ✓ 独立した専門の監査部門を有する
- ✓ 定期的に合議体の議論に参画

監事

監査

大学

合議体

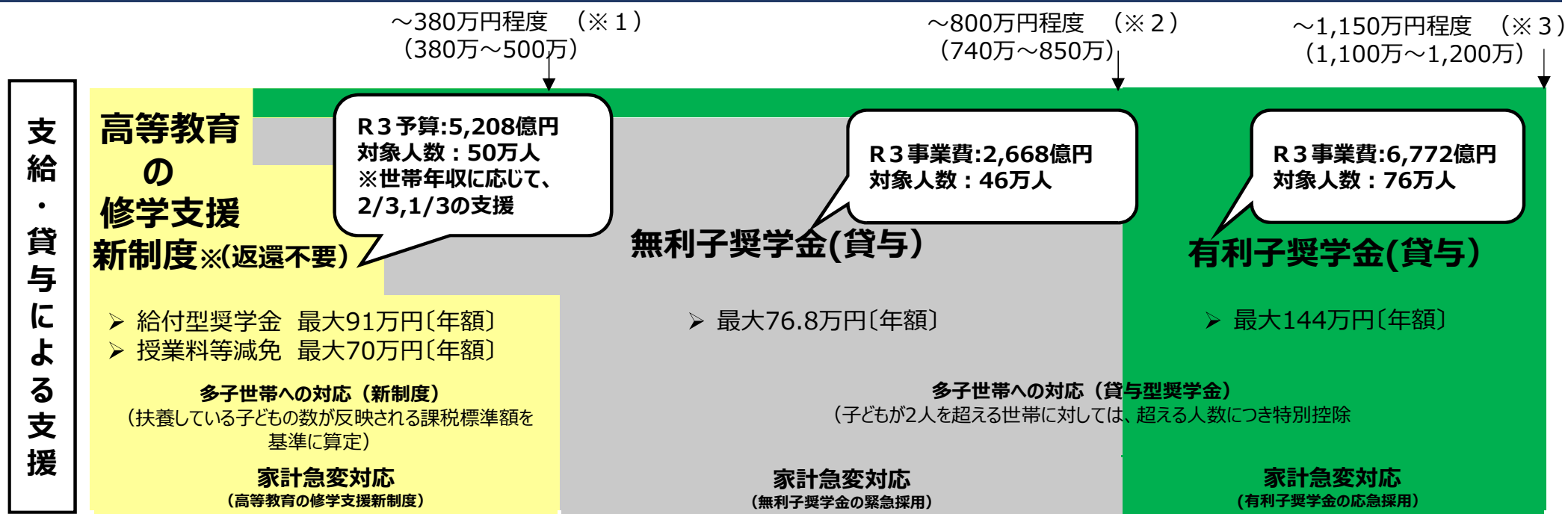
選考

大学の長
(法人の長)

事業財務担当役員
(CFO)

教学担当役員
(プロボスト)

奨学金制度の概要（学部生の全体像）



※ 消費税率10%への引上げにより財源を確保し、令和2年4月より実施。

（※1）両親・子2人の場合。括弧内の幅の目安は、共働きかどうか、子の年齢によって異なる。

（※2）（※3）両親・子2人の場合。括弧内の幅の目安は、国公私立大学かどうか、自宅生・自宅外生が等によって異なる。

貸与型奨学金の返還支援

無利子に利率はなし	固定利率／変動利率 令和3年3月貸与終了者 〔利率固定：0.268% 利率見直し：0.004%〕
所得連動型返還制度（所得の9%）	有利子に所得連動型返還制度はなし
減額返還制度 （一定期間、当初割賦金額を2分の1あるいは3分の1に減額。 ※年収325万以下（給与所得者）などの場合に対象）	
返還期限猶予制度 ➢ 経済困難（年収300万円以下（給与所得者））等の理由により、通算10年の猶予が可能。	
返還免除制度 ➢ 死亡または精神若しくは身体の障害 ➢ 業績優秀者免除制度（大学院生かつ無利子）	
自治体による地方の企業に就職する場合の返還支援制度 （32府県、423市町村で実施[R2]）。多くは、3～5年間、当該自治体内に就職かつ居住することで、当該自治体より返還を支援）	
企業が本人に代わって返還を行う支援（代理返還制度） （一部企業にて実施。企業は返還額を損金算入可。企業から機構に直接返還（※）することで、本人の所得とせず、課税の対象としない仕組み。 ※R3.4より実施）	

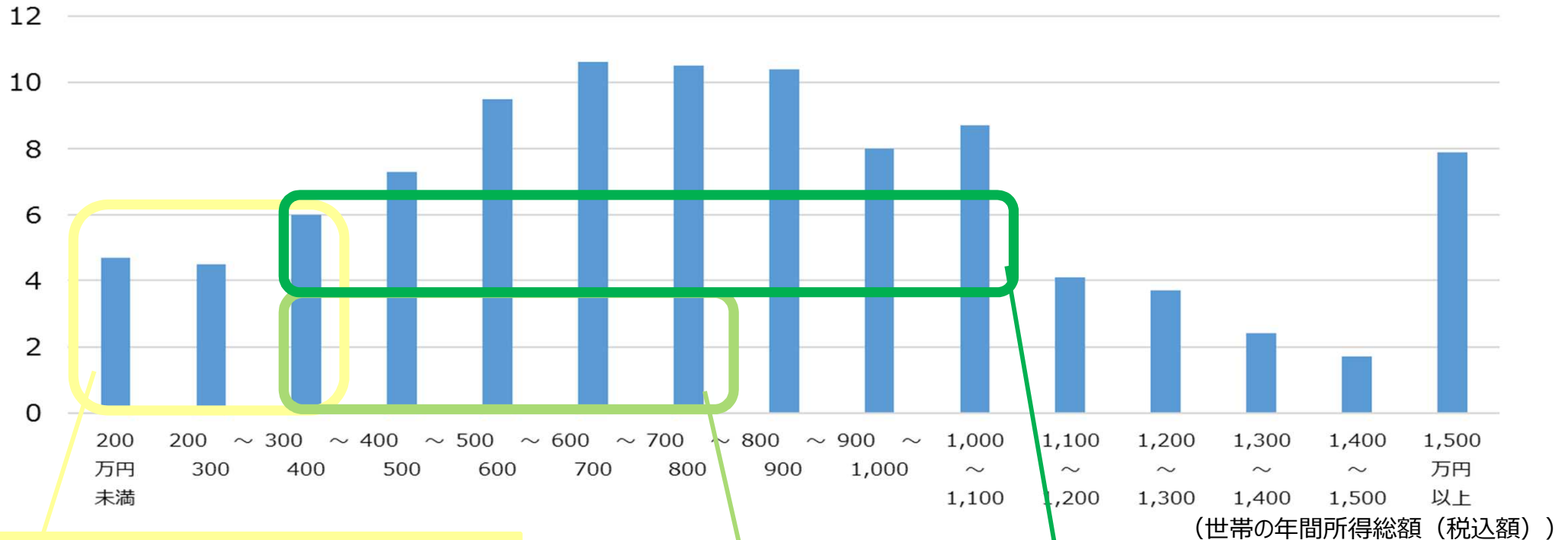
学生の経済的な状況について

全学生数のうち、約3～4割がJASSOの奨学金を活用。

また、民間の奨学金も含めると、奨学金制度を利用する学生の割合は、約半数。（※JASSO「平成30年度学生生活調査」）

所得別学生数（大学）の割合の推計と支援のイメージ

（単位：％）



高等教育の修学支援新制度※（給付）

R3予算：約50万人を対象

※R2実績：約27万人

～400万円未満の学生数に

占める利用率：約52％

（子どもの数、その他の条件により、実際に対象となる年収は、個人によって異なる。）

※ 消費税率10％への引上げにより財源を確保し、令和2年4月より実施。

無利子奨学金

R3予算：約46万人を対象

※R2実績：約44万人

～約800万円未満の学生数に

占める利用率：約24％

（子どもの数、その他条件により、実際に対象となる年収は、個人によって異なる。）

有利子奨学金

R3予算：約76万人を対象

※R2実績：約71万人

～約1,100万円未満の学生数に

占める利用率：約26％

（子どもの数、その他条件により、実際に対象となる年収は、個人によって異なる。）

学部・大学院生の経済的な支援に関する全体像

学部 約261万人

大学院【修士課程】約17.9万人

大学院【博士課程】約7.5万人

特徴

- 貸与型奨学金により幅広くカバー
- 修学支援新制度を創設し、低所得世帯への手厚い対応を開始

- 貸与型奨学金により幅広くカバー
- 令和4年度において、優秀者返還免除制度の内定制導入や、授業料免除の予算を拡充

- 近年、若手研究者支援（研究力強化対応）の観点から、給付型の支援を充実

貸与型奨学金

貸与型奨学金

R3事業規模9,440億円、122万人

※高等専門学校、専門学校、通信教育、海外留学を含む

- 有利子奨学金【世帯年収～1194万】
最大：144万/年(月12万)
- 無利子奨学金【世帯年収～851万】
最大：私学自宅外77万/年

貸与型奨学金

- 有利子奨学金【本人年収～536万】
最大：180万/年(月15万)
R3：54億円 約5,000人
- 無利子奨学金【本人年収～299万】
最大：106万/年(月8.8万)
R3：358億円 約41,000人

優秀者返還免除制度

- ※貸与終了者のうち3割が全免若しくは半免
- R3年度 70億円 6,370人（実績）

貸与型奨学金

- 有利子奨学金【本人年収～718万】
最大：180万/年(月15万)
R3：6億円 約500人
- 無利子奨学金【本人年収～340万】
最大：146万/年(月12.2万)
R3：73億円 約6,000人

優秀者返還免除制度

- ※貸与終了者のうち45%が全免若しくは半免
- R3年度 21億円 827人（実績）

授業料支援等

修学支援新制度

R3予算 4,804億円、50万人

※高等専門学校、専門学校、通信教育を含む

【年収～380万円】

- 授業料等減免
最大：私学70万円/年

- 給付型奨学金
最大：私学自宅外91万円/年

※消費税率10%への引上げにより財源を確保し、令和2年4月より実施。

各大学の授業料免除制度

（国立）R3 予算 85億円 約16,000人
※大学院分予算額を収容定員で案分
人数については、全額免除換算

（私立）R3 予算 7億円 約4,000人
※大学院分予算額を学生数で案分
人数は補助実績に基づく試算

各大学の授業料免除制度

（国立）R3 予算 41億円 約8,000人
※大学院分予算額を収容定員で案分
人数は全額免除換算

（私立）R3 予算 2億円 約1,000人
※大学院分予算額を学生数で案分
人数は補助実績に基づく試算

<若手研究者支援>

- 既に年180万円以上の公費等の支援を受給 約7,500人
・特別研究員(DC)（研究奨励金240万円を支援＋科研費申請可能）
R3予算 104億円 等
- 新たな博士後期課程学生支援 約7,800人
・次世代研究者挑戦的研究プログラム
（生活費相当額180万円以上＋研究費を支援）
R2 3次補正 200億円 等

リカレント教育の推進に関する関係省庁の施策

関係省庁において各施策を有機的に連携・充実し、リカレント教育を推進。

※今年8月に関係省庁連絡会議を立上げ

我が国の競争力強化に向けた 機運の醸成・環境の整備

経済産業省

● デジタル・グリーン等の成長分野における 人材育成の推進

- ・地域のDX及び産業のDXの加速に向けたデジタル人材の育成・確保のためのプラットフォーム構築【地域デジタル人材育成・確保推進事業】
- ・デジタルスキル標準の整備
- ・専門的・実践的な教育訓練講座による高度な専門性の習得を通じたキャリアアップ・教育訓練給付制度(厚生労働省)との連携【リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座認定制度）】

● 価値創出の源泉である人材力の強化

- ・先端分野で求められる高度な専門性を有する研究開発人材の育成【高等教育機関における共同講座創造支援補助金】
- ・新規事業創造につながる創造性リカレント教育【大企業等人材による新規事業創造促進事業】

職業能力開発、環境整備のための支援

厚生労働省

● 企業（在職者）に対する支援

- ・企業が雇用する労働者に対して職業訓練を実施した場合の、訓練経費等の助成【人材開発支援助成金】
- ・企業が教育訓練休暇制度を導入した場合の助成【人材開発支援助成金】
- ・民間の教育訓練機関等による、企業の実情に応じたオーダーメイドの在職者向け訓練の提供【生産性向上支援訓練】

● 労働者の主体的な学び・学び直しに対する支援

- ・労働者が主体的に学び・学び直しに取り組み、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合の受講費用の一部の給付【教育訓練給付制度】

実践的な能力・スキルの習得のための大学・専門学校 等を活用したリカレント教育プログラムの充実

文部科学省

● 大学等における「リカレントプログラム」の開発・拡充に向けた支援

- ・産学連携による実践的なプログラム開発支援（短期、オンライン等含む）
- ・就職・転職に繋がるリテラシー・リスキルレベルのプログラム開発・実施【DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業】
- ・リカレント教育推進のための専門人材の育成【持続的な産学共同人材育成システム構築事業】
- ・社会人・企業等のニーズに応じた実践的・専門的プログラムに対する大臣認定の促進・教育訓練給付制度(厚生労働省)との連携（職業実践力育成プログラム（BP）、キャリア形成促進プログラム）等

● リカレント教育推進のための学習基盤の整備

- ・社会人向け講座情報へのアクセス改善・学習歴の可視化【社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究】等
- ・リカレントプログラム開発・実施に向けたガイドラインの策定・横展開【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の構築】
- ・女性のキャリアアップに向けた学び直しとキャリア形成の一体的支援【女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業】

● 離職者に対する支援

- ・民間の教育訓練機関等による、離職者向け無料の職業訓練の提供【公共職業訓練・求職者支援訓練】

● キャリア形成支援

- ・キャリアコンサルティングを受けられる環境整備の促進のため、労働者に対するキャリアコンサルティングの実施、企業に対するキャリアコンサルティングの導入支援【キャリア形成サポートセンター事業】 等

教育訓練給付の概要

労働者が、主体的に厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の 50% （上限 年間40万円 ） を6か月ごとに支給 ※訓練修了後1年以内に、資格取得等し就職等した場合には、受講費用の 20% （上限 年間16万円 ）を追加支給。	受講費用の 40% （上限 20万円 ）	受講費用の 20% （上限 10万円 ）
支給要件	在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 + 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上）		
講座数	2,584講座（2021年10月時点）	484講座（2021年10月時点）	11,177講座（2021年10月時点）
受給者数	29,404人（2020年度実績） ／100,846人（制度開始～2020年度）	1,647人（2020年度実績）	89,011人（2020年度実績）
対象講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 経済産業省連携 ⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程 ② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

「高等教育機関における共同講座創造支援補助事業」(経済産業省)の概要

(令和3年度補正予算額 3.6億円)

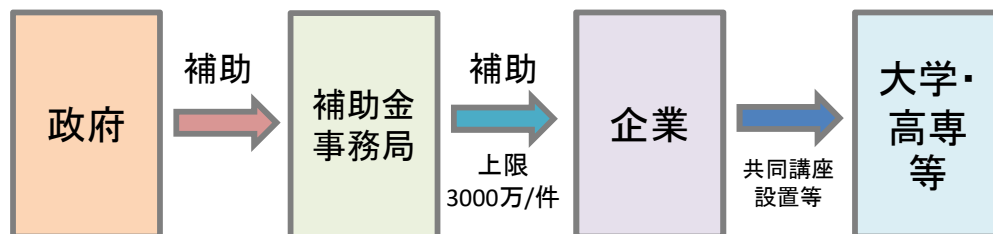
<事業の目的>

- デジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化に対応すべく、高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務。
- ついては、大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座を設置したり、自社の人材育成に資するためのコース・学科を設置する場合、当該費用の補助を行い、成長分野の人材育成の加速化を図る。

<事業の概要>

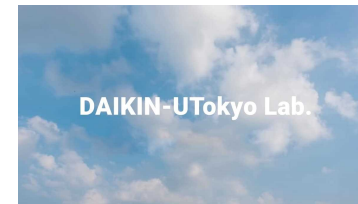
- ✓ 総額 3.6億円
- ✓ 概要 大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座の設置等を行う場合、当該費用の1/2を補助。
- ✓ 上限 3,000万円/件

<事業スキーム>



<支援したい取組のイメージ>

ダイキン工業株式会社 × 東京大学
「ダイキン東大ラボ」



- ダイキン工業では、東京大学と「産学協創協定」を結び、「ダイキン東大ラボ」を設置。協定期間は2018年12月から10年間、出資金は100億規模を予定。
- 取組の一環として、理学部物理学科・知の物理学研究センターに寄付講座を設置(5年間)。
- このほか、20弱程度の連携事業(寄付講座や共同研究、海外インターンシップやベンチャー支援)を実施予定。

DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業（文部科学省）

令和3年度補正予算額 15.5億円

目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する。
- 大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに就職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ

I.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点＝6.3億】

II.DX分野等リスキルプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点＝5.0億円】

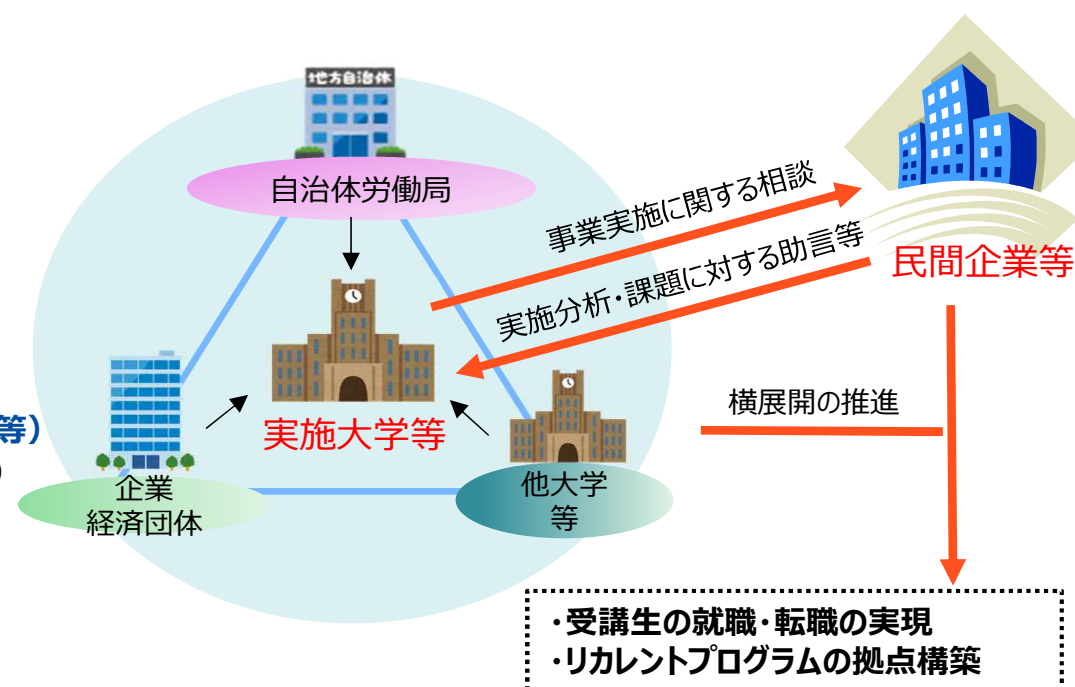
III.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

（グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点＝3.8億円】

IV.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）＝0.5億円】



大企業※向け賃上げ促進税制（所得税・法人税・事業税）※主に資本金1億円超

- 成長と分配の好循環の実現に向けて、企業が得た利益を従業員に還元するよう賃上げを促進することが重要であり、このために必要な措置を大胆に講じる。

改正概要

【適用期限：令和5年度末まで】 ※令和3年12月の政府決定時点のものであり、今後の国会審議を踏まえて変更となる場合あり。

- ✓ **継続雇用者の給与（給与等支給総額）が前年度比3%以上増加した場合に、雇用者全体の賃上げ額（給与増加額）の15%を税額控除。**また、**前年度比4%以上増加した場合には、25%の税額控除。**
- ✓ さらに、人的投資の要件を満たした場合には税額控除率が5%上乗せとなり、**最大30%の税額控除。**

【賃上げ要件】

継続雇用者※1の給与等支給総額が
前年度比**4%以上増加**
⇒ 給与増加額の**25%税額控除※2**

or

継続雇用者※1の給与等支給総額が
前年度比**3%以上増加**
⇒ 給与増加額の**15%税額控除※2**

ただし、資本金10億円以上かつ常時使用従業員数1,000人以上の企業については、**従業員や取引先などのマルチステークホルダーへの配慮についての方針（賃上げに関するものも含む）の公表**が必要



【上乗せ要件：人的投資】

教育訓練費が
前年度比**20%以上増加**
⇒ **さらに税額控除率を5%上乗せ※2**

- ※1 継続雇用者とは、当期及び前期の全期間の各月分の給与等の支給がある雇用者。
- ※2 控除上限は法人税額等の20%。また、税額控除の対象となる給与等支給総額は雇用保険の一般被保険者に限られない。

中小企業向け賃上げ促進税制 (所得税・法人税・法人住民税)

- 「成長と分配の好循環」に向けて、中小企業全体として雇用を確保しつつ、積極的な賃上げや人材投資を促すことが必要。
- 一人一人の賃上げや雇用の確保により給与総額を増加させる中小企業を支援。特に、より大幅な賃上げや人的投資を行う企業については、大胆な税額控除を適用。

改正概要

【適用期限：令和5年度末まで】 ※令和3年12月の政府決定時点のものであり、今後の国会審議を踏まえて変更となる場合あり。

- ✓ **雇用者全体の給与（給与等支給総額）が前年度比1.5%以上増加した場合に、その増加額の15%を税額控除。**また、**前年度比2.5%以上増加した場合には、30%の税額控除。**
- ✓ さらに、人的投資の要件を満たした場合には税額控除率が10%上乗せとなり、**最大40%の税額控除。**

【賃上げ要件】

雇用者全体の給与（給与等支給総額）が
前年度比**2.5%以上**
⇒ 給与増加額の**30%税額控除※**

or

雇用者全体の給与（給与等支給総額）が
前年度比**1.5%以上**
⇒ 給与増加額の**15%税額控除※**



【上乗せ要件：人的投資】

教育訓練費が
前年度比**10%以上増加**
⇒ **さらに税額控除率を10%上乗せ※**

※ 控除上限は法人税額等の20%。また、税額控除の対象となる給与等支給総額は雇用保険の一般被保険者に限られない。