

# 参考資料集

令和 4 年 3 月

# **I . 大学等機能強化**

# 経済産業省「未来人材会議」について

- デジタル化の加速度的な進展と、「脱炭素」の世界的な潮流は、これまでの産業構造を抜本的に変革するだけでなく、労働需要のあり方にも根源的な変化をもたらすことが予想される。
- 今後、知的創造作業に付加価値の重心が本格移行する中で、日本企業の競争力をこれまで支えてきたと信じられ、現場でも教え込まれてきた人的な能力・特性とは根本的に異なる要素が求められていくことも想定される。
- 日本企業の産業競争力や従業員エンゲージメントの低迷が深刻化する中、グローバル競争を戦う日本企業は、この事実を直視し、必要とされる具体的な人材スキルや能力を把握し、シグナルとして発することができているか。そして、教育機関はそれを機敏に感知し、時代が求める人材育成を行えているのか。
- かかる問題意識の下、2030年、2050年の未来を見据え、産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿を示すとともに、採用・雇用から教育に至る幅広い政策課題に関する検討を実施する。

## 委員

- 大島 まり 東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授
- 岡島 礼奈 株式会社ALE 代表取締役CEO
- 木村 健太 広尾学園中学校・高等学校 医進・サイエンスコース統括長
- 南場 智子 株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
- 東原 敏昭 株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
- 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科 教授

# 設置認可制度の概要

大学を新設する場合等においては、文部科学大臣の認可が必要(学校教育法第4条第1項第一号)。また、文部科学大臣が認可を行う場合には、大学設置・学校法人審議会への諮問が必要(同法第95条)。

## 【設置に認可が必要な組織】

- 大学、大学の学部、大学の学部の学科
- 大学院、大学院の研究科、大学院の研究科の専攻
- 短期大学、短期大学の学科
- ※大学の学部・学科、大学院の研究科・専攻及び短期大学の学科については、授与する学位の種類と分野の変更を伴わない場合は認可を要しない(届出で足りる)

## 【設置認可の流れ】

- ①設置認可の申請(大学新設:前々年度10月末、学部等新設:前々年度3月末)
- ②文部科学大臣から大学設置・学校法人審議会へ諮問
- ③審議会において審査(大学新設:10ヶ月、学部等新設5ヶ月)
- ④審議会から答申後、文部科学大臣が認可の可否を決定(8月末頃)

## 【審査の基準】

文部科学省告示として「大学、短期大学及び高等専門学校の設置等に係る認可の基準」が定められており、これに基づいて大学設置・学校法人審議会大学設置分科会において審査。

- 学校教育法や大学設置基準等の法令に適合すること。
- 学生確保の見通し、及び人材需要等社会の要請があること。
- 既設の大学等の入学定員超過率が一定割合未満であること。
- 医師、歯科医師、獣医師及び船舶職員の養成に係る大学等の設置でないこと。
- 虚偽申請等の不正行為があつて一定期間を経過していない場合等でないこと。

大学設置基準等に基づく実際の審査における主な観点は以下の通り。

### ◆全体の設置計画についての審査

#### 【設置の趣旨・目的】

- ・設置の趣旨・目的が、「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、知的、道徳的及び応用的能力を展開させる」という学校教育法上の大学の目的に適合していること。

#### 【教育課程】

- ・当該大学等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程が編成されていること。

#### 【教員組織】

- ・大学の教育研究上の目的を達成するため、教育研究組織の規模並びに授与する学位の種類及び分野に応じ、必要な教員が置かれていること。

#### 【名称、施設・設備等】

- ・大学、学部及び学科の名称が大学等として適当であるとともに、当該大学等の教育研究上の目的にふさわしいものであること。
- ・大学の組織及び規模に応じ、研究室、教室、図書館、医務室、学生自習室等の専用の施設を備えた校舎を有していること。

### ◆教員審査

- ・研究上の業績等を有するとともに、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められること。
- ・専ら当該大学における教育研究に従事するものと認められること。

# 大学設置基準の概要

## 学校教育法（昭和22年法律第26号）

第三条 学校を設置しようとする者は、学校の種類に応じ、**文部科学大臣の定める設備、編制その他に関する設置基準**に従い、これを設置しなければならない。

第八条 校長及び教員（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の適用を受ける者を除く。）の資格に関する事項は、別に法律で定めるもののほか、文部科学大臣がこれを定める。

## 大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）

（趣旨）

第一条 大学（短期大学を除く。以下同じ。）は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）その他の法令の規定によるほか、この省令の定めるところにより設置するものとする。

2 この省令で定める設置基準は、**大学を設置するのに必要な最低の基準**とする。

3 大学は、この省令で定める設置基準より低下した状態にならないようにすることはもとより、その水準の向上を図ることに努めなければならない。

### ◆第一章 総則◆

- 趣旨
- 教育研究上の目的
- 入学者選抜
- 教職協同

### ◆第二章 教育研究上の基本組織◆

- 学部・学科・課程
- 学部以外の基本組織

### ◆第三章 教員組織◆

- 教員組織
- 授業科目の担当
- 実務家教員の教育課程編成
- 授業を担当しない教員
- 専任教員
- 専任教員数

### ◆第四章 教員の資格◆

- 学長、教授等の資格

### ◆第五章 収容定員◆

- 収容定員

### ◆第六章 教育課程◆

- 教育課程の編成方針・方法
- 単位
- 授業期間
- 授業を行う学生数
- 授業の方法
- 成績評価基準等の明示
- 教員の組織的な研修
- 昼夜開講制

### ◆第七章 卒業の要件等◆

- 単位の授与
- 履修科目の登録の上限
- 他の大学の授業科目の履修、大学以外の教育施設等における学修、入学前の既修得単位の認定
- 長期履修・科目等履修生
- 卒業の要件

### ◆第八章 校地、校舎等の施設及び設備等◆

- 校地・運動場・校舎等施設
- 校地・校舎面積基準
- 図書等の資料及び図書館
- 附属施設
- 機械・器具等

- 事務組織
- 厚生補導の組織
- キャリア教育体制
- 職員の研修機会等

### ◆第九章の二 学部等連係課程実施基本組織に関する特例◆

### ◆第十章 専門職学科に関する特例◆

### ◆第十一章 共同教育課程に関する特例◆

### ◆第十二章 国際連携学科に関する特例◆

### ◆第十三章 工学に関する学部の教育課程に関する特例◆

### ◆第十四章 雑則◆

- 外国に設ける組織
- 段階的整備

# 学校法人の寄附行為及び寄附行為の変更の認可に関する審査基準

## ① 校地、施設及び設備

◇原則、自己所有であることが必要。※一定要件を満たす場合は借用でも可。

## ② 標準設置経費、標準経常経費

### ■標準設置経費：

大学等の設置に伴う校舎及び機械、器具等の整備に関する経費の基準額。設置基準上の最低基準をベースに算定されており、大学等の設置にかかる標準的な経費ではなく、最低限度の経費である。

◇大学等（大学院大学を除く）の施設・設備の整備に要する経費は、「標準設置経費」以上であることが必要。

◇転用・共用する既存の施設・設備があれば、当該施設等の簿価分を含め「標準設置経費」以上であれば可。

### ■標準経常経費：

開設年度に係る学校法人会計基準上に定める事業活動支出（新設校分）の基準額。

◇大学等（大学院大学を除く）の開設年度の経常経費は、「標準経常経費」以上であることが必要。

標準設置経費額（審査基準別表第1）

(1) 大学  
収容定員 400人（医・歯 480人）  
(単位：百万円)

区分	学部の種類 人文科学関係 又は社会科学 関係	自然科学関係 (医学関係及び歯学関係を 除く)	その他	医学関係(うち 附属病院分)	歯学関係(うち 附属病院分)
施設の整備に 要する経費	604	1,232	817	15,088 (12,046)	4,290 (2,248)
設備の整備に 要する経費	37	741	145	7,067 (5,263)	1,886 (682)
合計	641	1,973	962	22,155 (17,309)	6,156 (2,930)

### ○人文科学関係または社会科学関係

文学関係、社会学・社会福祉学関係、法学・政治学関係、経済学関係

### ○自然科学関係

理学関係、薬学関係、工学関係、農学関係、獣医学関係

### ○その他

教育学・保育学関係、保険衛生学・看護学・医療技術関係、家政学関係、美術関係、音楽関係、体育学関係

### ○医学関係 医学関係

### ○歯学関係 歯学関係

収容定員 800人（医・歯 720人）  
(単位：百万円)

区分	学部の種類 人文科学関係 又は社会科学 関係	自然科学関係 (医学関係及び歯学関係を 除く)	その他	医学関係(うち 附属病院分)	歯学関係(うち 附属病院分)
施設の整備に 要する経費	905	1,653	1,192	17,479 (13,596)	4,707 (2,325)
設備の整備に 要する経費	72	1,481	289	9,468 (6,767)	2,535 (682)
合計	977	3,134	1,481	26,947 (20,363)	7,242 (3,007)

## ③ 設置経費、経常経費の財源

◇設置経費等の財源は、申請時点で負債性のない自己資金で保有していることが必要。

◇財源の保有形態は、現金預金のほか国債等の有価証券で、一定の要件を満たすものでも可。

◇経常経費の財源のうち、学生納付金については、学生数が合理的に算定され、確実に収納される見込みがあると認められること。

## ④ 負債率、負債償還率

### ■負債率

◇開設年度の前々年度末の負債率が25%以下であることが必要。

### ■負債償還率

◇開設年度の3年前から完成年度までの各年度の負債償還率が20%以下であることが必要。

## ⑤ 管理運営状況等

◇学校等の管理運営において、適正を欠く事実がないこと等

## ⑥ その他

◇学生確保の見通しの合理性 等

# 学部等の再編を目指す取組等への支援（文部科学省）

## 地域活性化人材育成事業 ～SPARC～

Supereminent Program for Activating Regional Collaboration

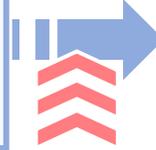
令和4年度予算額(案) 15億円  
(新規)

### 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

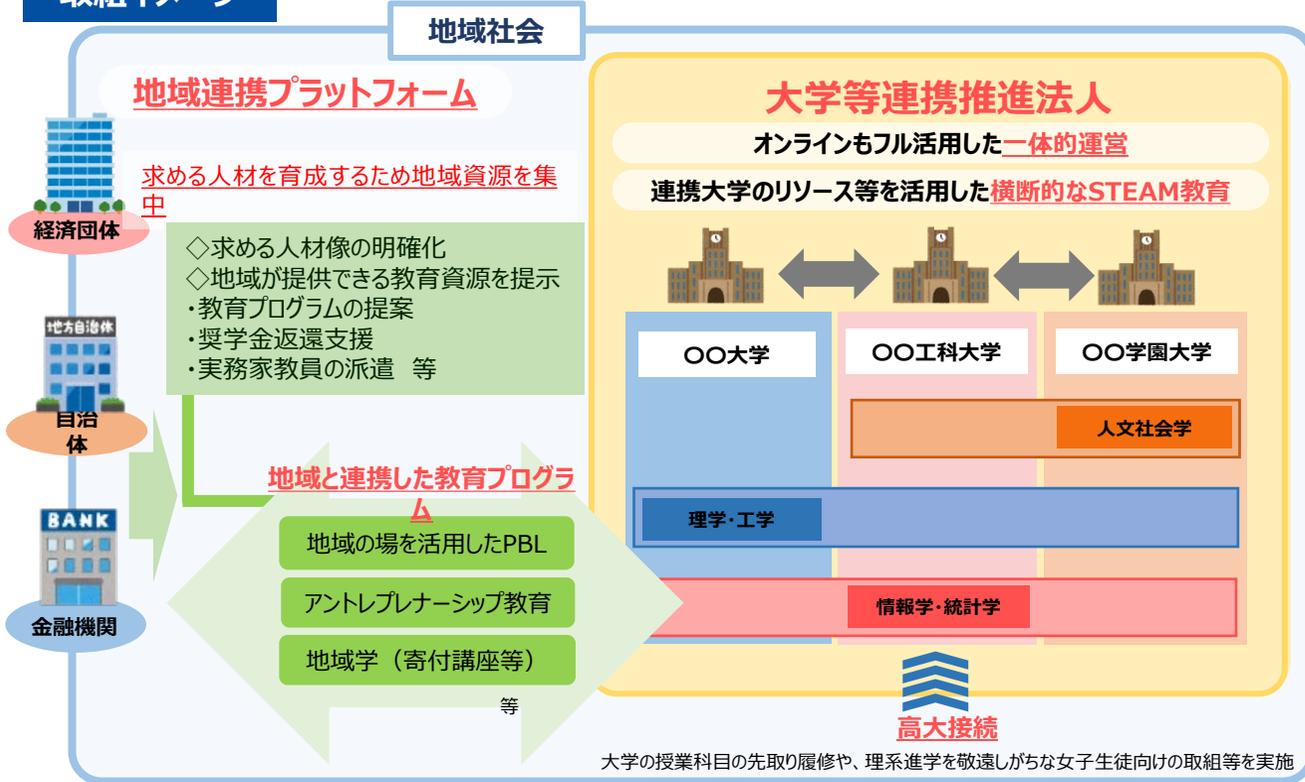
### 本事業で目指す姿

- 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



#### 【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



※中間評価時に学部等の再編計画を提出し、令和10年4月までに実施

#### 【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連減  
 事業期間：最大6年間（令和4年度～令和9年度）

# 新たな時代のニーズに応じた学部等への改組の取組事例

## 武蔵野大学データサイエンス学部（2019年新設）

データサイエンス、人工知能（AI）、データマイニングに関する知識とスキルを身に付け、さまざまな社会的場面で収集される膨大なデータを分析し、新たなビジネスを創出する人材を育成。

## 芝浦工業大学工学部先進国際課程（2020年改組）

工学分野特例を活用し、世界の技術革新の進展や国際化の速さ、複数の理工学分野が融合した先端分野の形成など時代の変化に対応できる人材育成。

## 立正大学データサイエンス学部（2021年新設）

データに基づきビジネスの現場で新たな価値創造の担い手となり得るような人材を養成するため、社会福祉学部の定員等を活用し、データサイエンス学部を開設。

## 京都橘大学工学部（2021年新設）

社会創造のための知恵や技術を総合し、AI時代を彩る人材養成をめざし、情報工学科と建築デザイン学科の2学科を開設。

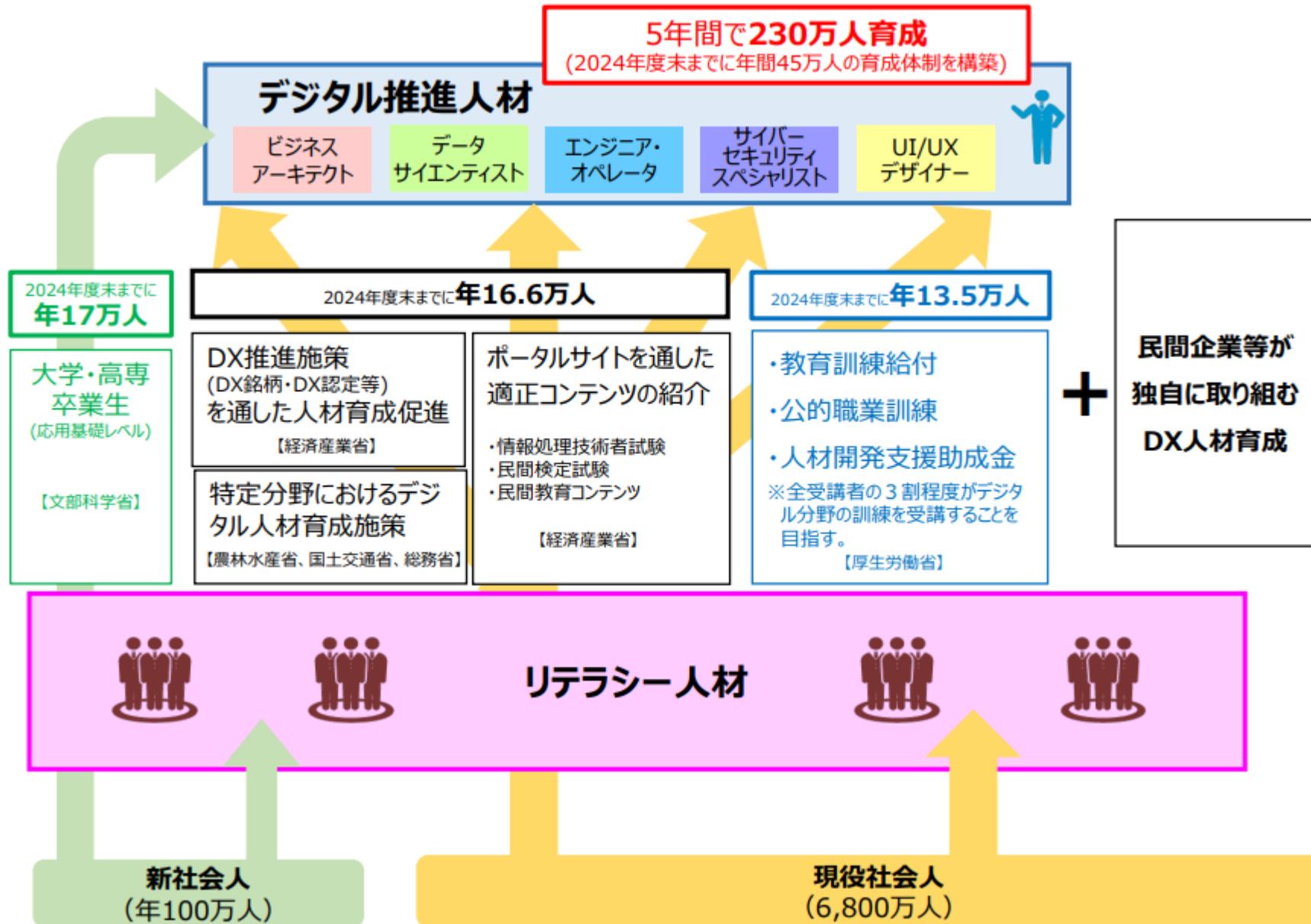
## 関西学院大学理工系学部（2021年改組）

理工学部を、工学部、理学部、生命環境学部、建築学部へ改組し、同一キャンパスに総合政策学部を設置し、文理分野横断教育を展開。

## 龍谷大学先端理工学部（2020年改組）

異分野にも知識の幅を広げ、主体的に学び、創造することのできる人材を育成するため、機械工学・ロボティクス課程など5課程からなる「先端理工学部」を設置。学生は社会課題に対応した25のプログラムから履修選択。

# デジタル人材の育成目標の実現に向けて



# アントレプレナーシップ教育の全体像

## 【未来社会像】

多様な価値を認め“Well-being”を達成するためのよりよい社会  
一つの固定されたものではなく、常に考え続けていかなければならないもの

令和3年7月16日

産業連携・地域振興部会(第2回) 資料1 より

## 【目指す人材】

急激な社会環境の変化を受容し、新たな価値を生み出していく精神  
(アントレプレナーシップ)を備えた人材の創出

※スモールビジネスにはNPOなども含む

研究成果の活用も含め、スタートアップやスモールビジネス、  
地域特有課題の解決など、創造したい未来・解決したい課題に応じ、  
実際に事業を進めていくにあたり必要な様々な専門知識や機会を提供

## アントレプレナーシップの発揮

社会実践段階

既存組織

スタートアップ

スモールビジネス※

未来創造や課題解決のために必要な汎用知識やスキルを  
提供すると共に、それらを活用し、  
実現に向けた仮説検証ができる場や機会を提供

コンピテンシーの形成段階

社会に存在する課題を自分事として捉える

課題の発見力や共感力を育むことを入口に、

不確実性の高い環境下でも自身の持つ資源を超えて機会を追求し未来創造や  
課題解決に向けた行動を起こしていくための精神と態度を学ぶ場や機会を提供

動機付け・意識醸成段階

アントレプレナーシップの醸成

## ■各専攻分野を通じて培う学士力

(中央教育審議会答申)

- (1) 知識・理解、(2) 汎用的技能、(3) 態度・志向性、  
(4) 統合的な学習経験と創造的思考力

## ■ Education2030

「変革を起こす力のある  
コンピテンシー」(OECD)

- ・新たな価値を創造する力  
・対立やジレンマを克服する力  
・責任ある行動をとる力

## ■「生きる力、学びのその先へ」

(文科省 新学習指導要領)

- ・学んだことを人生や社会に生かそうとする(学びに向かう力など)  
・実際の社会や生活で生きて働く(知識及び技能)  
・未知の状況にも対応できる(思考力、判断力、表現力)

アントレ教育に関わらず、  
大学卒業までに  
広く身に着けるべき能力

# シリコンアイランド九州の復活に向けた 産学官協働での半導体人材育成の取組

令和4年2月18日 第3回未来人材会議 事務局資料より

- 半導体受託製造最大手のTSMCは、熊本県に子会社JASM(※)を設立すると発表。  
※Japan Advanced Semiconductor Manufacturing
- 約1,500人の先端技術に通じた人材の雇用が見込まれる。今後、ジョブディスクリプションの作成等を通じて、具体的な人材像やスキルセットを詳細に整理。
- それに基づき、教育機関が人材育成プログラムを作成し、必要な人材育成や確保を図る。

## 人材ニーズと対応の方向性

人材ニーズ

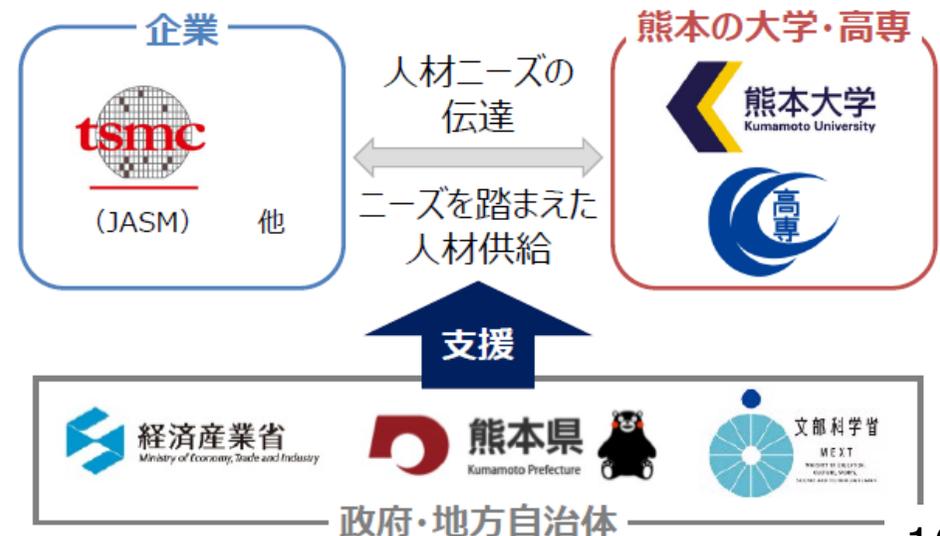
- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
  - 設備・装置保全のエンジニア
  - オペレーター
- ⇒ 今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

- 九州の8高専でエンジニア・プログラマ等を育成  
・来年度を念頭に、カリキュラム策定協議会を立ち上げ。
- 半導体教育・研究センターの立上げ（熊本大学）  
・企業ニーズと大学シーズを繋げるコーディネート研究人材等を招聘し、半導体分野の教育・研究を統括。
- 技術大学セミコン人材トレーニングセンターの整備  
・実習棟を改修し、技術者の人材育成プログラムを実施。

## 当面の進め方

- まずは熊本で、人材育成コンソーシアムを産学官一体で組成し、半導体人材育成の強化を図る。
- その後、横展開し、シリコンアイランド九州の復活へ。

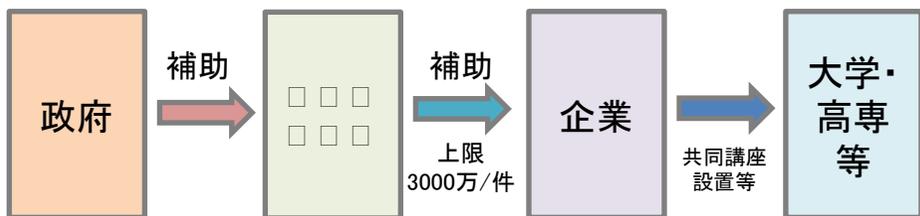


# 「高等教育機関における共同講座創造支援補助金」について（経済産業省）

- デジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化に対応する、高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務となっていることから、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・学科等を設置する場合、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。

## 補助金の概要・スキーム

- ✓ 総額 3.6億円
- ✓ 補助率 1/2
- ✓ 上限 3千万円/件



## 支援したい取組のイメージ

### 「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。

# 「組織対組織」による産学連携の推進

## 1. 「組織対組織」による産学間の共同研究・産学連携型のPBL型教育の推進

### (1) 「組織対組織」連携の推進に係る課題の構造

- 企業・大学のニーズ・シーズのブラックボックス化の解消が不可欠。**マッチング機能の充実**は大きな課題
- 具体的には、「**マッチングそのもの**」および「**マッチングに必要な環境整備**」「**マッチング後の連携実践**」**それぞれのフェーズ**において、以下の克服すべき課題があると認識

#### 企業・大学のニーズとシーズの マッチングそのものに係る課題

- ▶ 産学は互いのニーズ・シーズに関する情報収集に難しさを感じている
- ▶ より具体的に連携の詳細を詰めて、PDCAを回していくには、以下の点を注意深く擦り合わせていく作業が必要
  - **目指す未来社会のビジョン（目的・活動分野）の共有**
  - **成功・目標の共有**
  - **時間軸・工程表の共有**
    - ※資金確保に対する産学の認識のずれの修正は重要
    - 大学：より中長期の連携を志向
    - 企業：短期的・直接的な成果（マネタイズ、ビジネス・モデル化）を重視する傾向

#### マッチングに必要な環境整備・ マッチング後の連携実践に係る課題

##### 【全般】

- ▶ 研究人材（特に博士人材）の育成・活用
- ▶ 官（地方公共団体を含む）の効果的な介在を促す仕組みづくり
- ▶ 大学が持つ「知」への価値づけ、共同研究の成果のビジネス化

##### 【大学側】

- ▶ 大学が有するシーズの可視化と情報公開
- ▶ シーズとニーズを結びつける人材（URAなど）の確保・育成
- ▶ 「組織対組織」連携に向けた学内の体制構築

##### 【企業側】

- ▶ 大学が有するシーズに対する理解の促進
- ▶ 大学との連携をコーディネートする人材の確保・育成

# 文系学部における一般入試で数学を課している私立大学の例

## 上智大学 経済学部経済学科

- ①TEAPスコア利用型入試の大学独自試験として、文系型受験においては、数学Ⅰ,A,Ⅱ,B「数列」「ベクトル」を課している（理系型受験では数学Ⅲも必須）。
- ②学部学科試験・共通テスト併用型では大学入学共通テストにて数学ⅠA/ⅡB必須、及び独自試験にて数学Ⅰ,A,Ⅱ,B「数列」「ベクトル」を課している。
- ③共通テスト利用型では大学入学共通テストにて数学ⅠA/ⅡBを必須とする。



上智大学  
SOPHIA UNIVERSITY

## 早稲田大学 政治経済学部

一般選抜（大学入学共通テストと大学独自の試験の併用）において、大学入学共通テストの数学ⅠAを必須科目、数学ⅡBを選択科目とする。  
また、大学入学共通テスト利用入学試験（大学入学共通テストのみ）においては、数学ⅠA/ⅡBを必須とする。



## 東京理科大学 経営学部

A方式（大学入学共通テストのみ）、B方式（大学独自の入試のみ）、C方式（大学入学共通テストと大学独自の入試の併用）、グローバル方式（英語の資格・検定試験のスコアを出願資格としたうえで、大学独自の入試のみ）のいずれにおいても、数学Ⅰ,Ⅱ「数列」「ベクトル」,A,Bを必須とする（C方式及びグローバル方式の大学独自の入試では数学Ⅲも含む。）。



東京理科大学  
TOKYO UNIVERSITY OF SCIENCE

## 慶應義塾大学 経済学部・商学部

商学部・経済学部ともに数学Ⅰ,Ⅱ,A「場合の数と確率」「整数の性質」「図形の性質」,B「数列」「ベクトル」を必須とするA方式と、数学の代わりに、経済学部は地理歴史、商学部は論文テストを必須とするB方式の2つの方式から選択できるが、経済学部においてはB方式の定員210名に対してA方式は倍の420名、商学部においてはB方式の定員120名の4倍の480名を定員とし、数学を必須とする入試方式から多く学生を確保している。



慶應義塾  
Keio University

# ダブルメジャーの実態について

- ・日本国内の大学におけるダブルメジャーについては、特段規定はなく、規制されていない。
- ・そのため、ダブルメジャーを実施するかは各大学の自由として任せられている。

## 具体例

### ●国際基督教大学

31のメジャー（専攻分野）に対し、①メジャーを1つ修める、②2つのメジャーを組み合わせで履修する（ダブルメジャー）、③2つのメジャーを比率を変えて履修する（メジャー・マイナー）、という3つの選択方法を自由に選べる（それぞれ卒業要件は異なる。）。

### ●筑波大学

システム情報工学研究群知能機能システム学位プログラム（博士後期課程）と、理工学分野以外の副となる学位プログラムまたは専攻（博士前期課程、修士課程または専門職学位課程）との間においてデュアルディグリープログラム（DDP）を実施。

### ●桜美林大学

リベラルアーツ学群においては、ダブルメジャーを選択できる。  
その他の学群においても、メジャー（主専攻）・マイナー（副専攻）を選択することが可能。また、マイナーを2つ選ぶことも可能。

### ●立命館大学

産業社会学部において、所属する専攻以外からサブメジャー専攻を一つ選び、通常は履修できないサブメジャー専攻のゼミナールや専門導入科目を履修することが可能になる。

# ジョブ型研究インターンシップの概要

## 1. 目的

- ◆ 大学院教育の一環として行われる長期間かつ有給の研究インターンシップの普及により、これらのことを文化として社会に定着させる。もって、Society 5.0に相応しい雇用の在り方と高等教育が提供する学びのマッチングを図る。
  - ・優秀な大学院学生が、安心して博士課程への進学を選択できる環境にあること
  - ・今後拡大が見込まれるジョブ型採用を見据え、産業界と大学が連携して大学院教育を行い、国際競争に耐え得る研究力に裏打ちされた実践力を養成すること
  - ・学業に支障をきたすことなく、学生の成長にとって有意義なインターンシップが行われ、学修成果を活用した採用活動が行われること

## 2. ジョブ型研究インターンシップの概要

- ◆ 今後拡大が見込まれる「**ジョブ型採用**」を見据え、**大学院教育の一環**として行われる**研究インターンシップ**
- ◆ 産学の共通認識を確立するため、**先行的・試行的**取組から実施
- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件
  - ・研究遂行の基礎的な素養・能力を持った**大学院学生**が対象（当面の間、博士課程学生であって、学生の専攻分野は自然科学系を対象）
  - ・**長期間（2ヶ月以上）かつ有給**の研究インターンシップ
  - ・**正規の教育課程**の単位科目として実施
  - ・**企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（業務内容、必要とされる知識・能力等）**を提示
  - ・インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、**評価書・評価証明書**を発行
  - ・インターンシップの成果は、**企業が適切に評価し、採用選考活動**に反映することが可能

## 3. ジョブ型研究インターンシップの推進体制とスケジュール

- ◆ ジョブ型研究インターンシップを推進する**48企業、51大学**によって構成される推進協議会のもとで推進（R3.12.24現在）
- ◆ 2021年度後期はトライアルで実施すべく、企業と学生とのマッチングを実施し、順次、インターンシップを実施。
- ◆ **2022年度は、トライアルの結果を踏まえ実施予定**（新たな参画大学・企業の調整中）

# 博士後期課程学生支援の施策体系（3つの柱）

## ① トップ層の若手研究者の個人支援

### 【主な取組】特別研究員事業（DC）

支援額：240万円（+科研費最大150万円申請可能）  
令和4年度支援規模：約4,200人  
令和4年度予算額：104億円  
（日本学術振興会（JSPS）の運営費交付金の内数）

### → トップ研究者への登竜門として支援を充実

※DC採用期間中の博士号早期取得者への支援拡充

## ③ RA（リサーチ・アシスタント）経費の適正化

### 【主な取組】創発的研究支援事業 （博士課程学生等へのRA支援充実）

支援額：最大240万円（RAとしての労働対価）  
支援規模：令和2、3、4年度の採択課題に対し  
約800人分のRA支援経費を措置  
令和3年度補正予算額：53億円  
（科学技術振興機構（JST）創発的研究推進基金）

### → 適正な対価の支払いを当たり前！

※競争的研究費等からの、適切な水準でのRA経費の支給を推進

## ② 所属大学を通じた機関支援

### 【主な取組】

### 以下①、②を一体的に運用

令和4年度予算額：34億円  
令和3年度補正予算額：347億円  
（科学技術振興機構（JST）創発的研究推進基金）

### ① 大学フェローシップ創設事業

採択大学数：47大学  
支援額：200～250万円（研究費を含む）  
令和4年度支援規模：約2,000人  
（R4：約1,000人増）

### ② 次世代研究者挑戦的研究プログラム （SPRING）

採択件数：59件（61大学）  
基準額：240万円+研究費50万円  
令和3年度支援規模：約6,000人

### → 博士人材の多様な活躍に向けて、経済的 支援とキャリアパス整備を一体的に実施

【参考】第6期科学技術・イノベーション基本計画

2025年度までに、生活費相当額（年180万円以上）を受給する博士後期課程学生を従来の3倍（約22,500人）に増加

# 教育と労働のジェンダーの不平等の悪循環（イメージ）

令和4年1月25日男女共同参画会議  
計画実行・監査専門委員会  
資料2 内閣府説明資料より

## 意識

教師、保護者の偏見  
「女の子はそんなに勉強しなくてよい」  
「女性は良い大学に行かなくてよい」  
「女性は浪人しないほうがよい」  
「女性は結婚して養ってもらうのでそんなに稼がなくてよい」 等

「女性は教育投資の効果が小さい」といった偏見を醸成

就業に対するイメージが乏しい

偏りのある進路選択

## 労働市場

- ・ 性別職業分離（女性は看護、介護、幼児教育に多いなど）の固定化
- ・ 賃金や昇進の格差⇒モチベーション低下⇒離職率上昇⇒統計的差別に基づく男性（理学、工学、社会科学出身）の優遇

専攻で培った知識や能力を活かせる職種や業務内容が限定的かつ固定的

## 教育

アンコンシャス・バイアスに基づいた授業や進路指導

偏りのある専攻の選択

3要素が相互に強化しあい、ますますジェンダー不平等に

# 理系女子学生の育成に向けた取組の具体例

## 名古屋大学工学部 推薦入試



工学分野における女性比率の是正を目指すため、2023年度入学生の工学部の学校推薦型選抜から、電気電子情報工学科とエネルギー理工学科で、**学校推薦型選抜の募集定員の半数を女子枠とする「女子枠」制度を創設**。破壊的なイノベーションが求められるエネルギーに関わる研究分野へ、多様な視点を持つ人材を積極的に迎え入れ、構成員が互いに切磋琢磨できる環境を創出することが有効であるとの考え。

## 芝浦工業大学 奨学金



「未来を担う理工系女性技術者の育成」のため、2022年度学部入学者から**100人を超える入試での成績優秀な女子入学者へ、入学金相当（28万円）を奨学金として給付**。「教育も研究も、ダイバーシティの中でこそイノベーションが生まれる」という考えのもと、**現在の学部女子学生比率18.7%から、2027年の設立100周年には30%以上へ引き上げることを目標として取り組む**。

## 大阪大学 入学支援金

理工系学部への女子の進学を応援するとともに、ダイバーシティ推進と活性化を図るため、「大阪大学学部入学生（女子学生）対象 入学支援金制度」を令和4年4月学部入学生から適用を開始。**理学部、工学部、基礎工学部の入学試験に優秀な成績で合格して入学する女子学生50名に対して、1名あたり20万円の入学支援金を支給**。入学支援金の使途に制限は設けず、理工系学部への進学や学びに幅広く活用が可能。



## 奈良女子大学 工学部設置

**令和4年4月に女子大学で初の工学部を新設予定**（入学定員45名、3年次編入学定員10名）。アメリカのオーリン工科大学などを参考に、男性に人気があるメカニカルな工学を離れ、「**社会や人**」が**必要とするエンジニアリングを目指す**ことで女性の興味に基盤を置く。分野融合の工学を目指し、想像力を高めるSTEAM教育を実施。小規模な学部という利点を生かし、**学生の課題意識に合わせたオーダーメイド型のきめ細かい教育指導を予定**。



# 女子学生確保に向けた 東京大学の取組



東京大学では、世界最高水準の研究・教育のさらなる向上のために、多様な学生が活躍することのできる支援体制の整備の一環として、本学に入学する自宅からの通学が困難な女子学生のために、下記のとおり支援を行います。

**支援対象者**  
※転居期間の満了に該当する方が対象となります

- 令和4年4月に本学教養学部前期課程に入学する女子学生
- 自宅から本学(駒場キャンパス)までの通学時間が**90分**以上であること

**支援対象物件**

- 東京大学が提携する民間等の居室[住まい100室]…**100室**程度
- 東京大学目白台インターナショナル・ビレッジ…**50室**程度

**支援期間/支援内容** 入学から**最長2年間** / 月額家賃等の一部を**補助**(月額30,000円)

ご支援の住まい

東京大学をめざす女子学生のための

**POINT**

**東京大学が提携する民間等の居室[住まい100室]の特徴**

- 民間賃貸物件タイプと学生会館タイプ(食事付)の住まいを用意しています。
- 本学(駒場キャンパス)までの通学時間が30分以内です。\*
- 建物全体が女子専用の住まいも用意しています。
- 建物は鉄筋コンクリート造で、オートロックおよび防犯カメラを設置しています。
- 入居後は24時間365日体制でトラブル対応等のサポートがあります。
- 入居の際などに、女性保護者の宿泊も可能です。

\*電車の待ち時間、乗り換え時間等を含めた場合、30分以上の時間を要する住まいもあります。詳細については、入居申込受付時に該当する物件資料をご確認ください。

**POINT**

**東京大学目白台インターナショナル・ビレッジの特徴**

- 2019年開業。都心文京区の閑静な高台に立地。
- 宿舎には、24時間365日、管理人が常駐しています。
- 建物や居住エリアごとにオートロックになっており、セキュリティが充実。
- 女子学生専用エリアにお部屋を用意しています。家具・家電付き。
- 宿舎には、各国からの留学生や研究者も多数居住しています。
- 音楽室やシアタールームは、コロナ禍でない平常時は居住者同伴のもとゲストの方も利用可能です。例えば、居住者がご家族やお友達を招いて、一層にシアタールームで映画鑑賞をすることが可能です。(1人あたりの利用回数には制限があります。)
- 敷地内にコンビニとレストランを併設しています。
- 本学(駒場キャンパス)までの通学時間は、およそ30分程度です。
- 入居の際の居住フロアへの立ち入りは、女性保護者のみとさせていただきます。(宿泊不可)

世界最高水準の研究・教育のさらなる向上のため、多様な学生が活躍することのできる支援体制の整備として実施。現在**24.2%**(2021年5月1日現在)にとどまっている学生の女性比率を2026年度末までに**30%**に引き上げる目標を掲げている。

## 女子学生向けの住まい支援



自宅からの通学が困難な女子入学生のため、提携する民間等の居室又は東京大学目白台インターナショナルビレッジの計150室について、**月3万円を補助**。

## 女子学生向けの奨学金



自宅外通学者で経済的困難者を対象とした「東京大学さつき会奨学金」と、理系大学院修士課程学生を対象とした「東京大学女子学生奨学金」を用意。(どちらも給付型)

## UTokyo女性活躍支援基金



休養室・女子トイレ等環境改善、授乳室の整備のほか、女子高校生への事前情報提供等、女子学生・女性研究者への支援のためのプロジェクトとして設置。

## 学内保育園の設置



4つの保育園を2008年度より運営。年度途中で復職・復学を希望する研究者や学生の子の受け入れ等の保育サービスを提供。

**お問い合わせ先**

申請方法に関すること、住まい100室の物件に関すること  
株式会社学生情報センター  
東京大学女子学生住まい相談窓口  
営業時間: 10時~17時  
TEL: 0120-749-227 FAX: 03-5466-1201  
E-mail: e-tic-utokyo@tokyu-nasic.jp

目白台インターナショナル・ビレッジに関すること  
東京大学ハウジングオフィス  
E-mail: housing-office.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp

女子学生住まい支援制度に関すること  
東京大学本館奨学厚生課厚生チーム  
E-mail: kousei.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp

入居申込受付方法等は裏面をご確認ください

背景  
目的

- 我が国の高等教育における国際化施策はグローバル30からGGJ、そしてSGUと、弛むことなく12年が経過。SGUは事業開始7年目を終える中、各採択大学の構想の下、国際対応力強化や国際通用性向上の取組みが多様な形で進展。
- 一方、新型コロナウイルス感染症の世界的発生により国境を越えた移動が制限される中、オンラインを活用した教育・交流が急速に進展。
- 事業残り3年となる今、国際化を牽引する大学群の多様な実績の横展開を強化する環境を整備することによりニューノーマルに向けた我が国の高等教育の更なる国際通用性・競争力の強化を図る。

◆ ニューノーマルに向けてSGU採択大学を中心に展開力採択校・希望する大学等による「国際化促進フォーラム」を形成。

概要

- 我が国大学の国際化をオールジャパンで促進する大学の主体的な活動の場として、SGU採択校を中心に世界展開力採択校及び希望する大学・機関等がフォーラム会員となり、文部科学省等関係機関とも連携しつつ、大学の国際化に関わる取組みや研究の実施・共有・展開、情報の提供・共有を行う連携体
- 18大学による19プロジェクトが活動の中心となり、希望する大学が自大学の国際化戦略等を踏まえプロジェクトに参画し、プロジェクト間においても更に有機的な連携を進めることで、新たなグッドプラクティスを生み出し、我が国高等教育全体の強靱かつ多様な国際化を促進。
- SGU事業終了後（R6～）は、自律的運営組織へと発展させることを前提とする。



プロジェクト全体をつなぐ、オールジャパンで結成する日本発オンライン国際教育プラットフォーム「JV-Campus」他、リクルート、カリキュラム、キャリア教育等の多様なプロジェクト構成

幹事会

リアルな情報や課題等の共有・蓄積・協議・発信の場

代表幹事校（東北大学）

副代表幹事校（筑波大学）

事務局幹事校（立命館大学）

幹事校15大学

協力等

【産業界】

【MEXT】  
(オブザーバー)

制度改正等も必要に応じ検討

参画  
協力等

【関係団体】  
(大学関係団体、国際大学ネットワーク等)

# オンライン国際教育プラットフォーム事業 「Japan Virtual Campus」 イメージ

## 「日本発の国内外大学で構成するコンソーシアムによるオンライン科目の発信」



### 背景目的

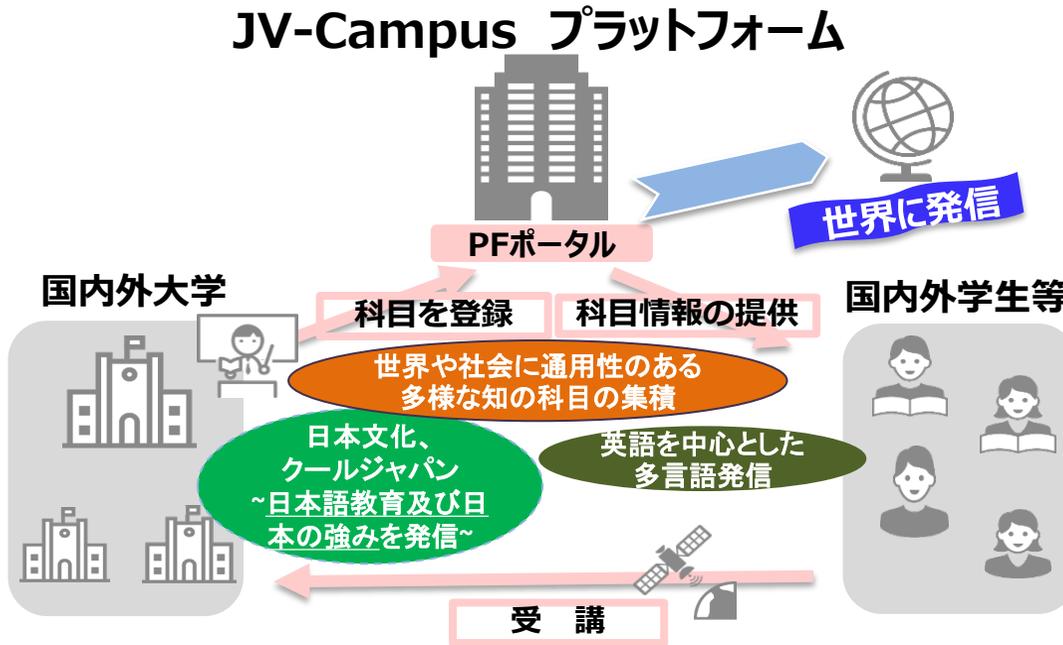
- 新型コロナウイルス感染症拡大の中で、**教育のオンライン化が世界的に一挙に進展**。留学生及び研究者の流れも大きな変化の見られる様相。
- 今後は、国際教育においても、**リアル**の教育・交流の価値を高める、**オンライン**を活用した教育・交流の可能性を如何に引出すかが重要。
- **ニューノーマルにおける我が国の高等教育の国際教育・交流の環境として**、オンライン教育を活用した**留学に繋がる環境整備**を行う。
- これにより、**優秀な外国人留学生の確保、日本人留学生の新たな留学環境の整備等、国際競争力ある教育環境**に貢献。

### 概要

- ☑ 国際競争力ある教育を**オンラインで国内外に開放できるプラットフォームを構築し**、海外に向けては**日本の強みと魅力ある教育を提供しつつ、大学間においては優れた教育リソースを共有**。国際競争力のあるハイブリッド教育にも繋がる環境を整備
- ☑ **外国語**による授業から**日本語教育及び日本の強みを発信する授業等**まで、**多様な授業を集積し、多様なスキームを包含するシステム**（※）を構築

### ※スキームのイメージ

- 個別協定を結ぶことなく**単位互換が可能な仕組**
- 単位認定は伴わないが**履修証明を行う仕組**
- 一定のスキームに  
応じる大学同士が  
活用する**単位互換  
制度等**
- 他大学オンディ  
マンド講義を自大学  
科目として扱える  
仕組



### 開放性ある多様なスキーム

- ① **世界・社会に開かれた無料講座**
- ② **履修証明科目**【サーティフィケート】（有料・無料）
- ③ **単位認定科目**【マイクロクレデンシャル】（ " ）
- ④ **学位取得に繋がる科目群** 等

### 多様なオンライン形態

- ① **オンディマンド講義**
- ② **双方向のオンライン講義**
- ③ **オンライン共同演習** 等

### 期待される効果

- **優秀な外国人留学生確保、ニューノーマルな留学環境整備に貢献**
- 自大学の強みを国内外にアピールし**ブランド形成とインバウンドに寄与**
- 自大学にない科目を享受。**アウトバウンドや大学全体の国際的価値の向上、教育コストの効率化による経営強化**
- グローバルな視点で**地域社会をリードする人材の創生、リカレント（職業スキル）教育への貢献を加速**。

# 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

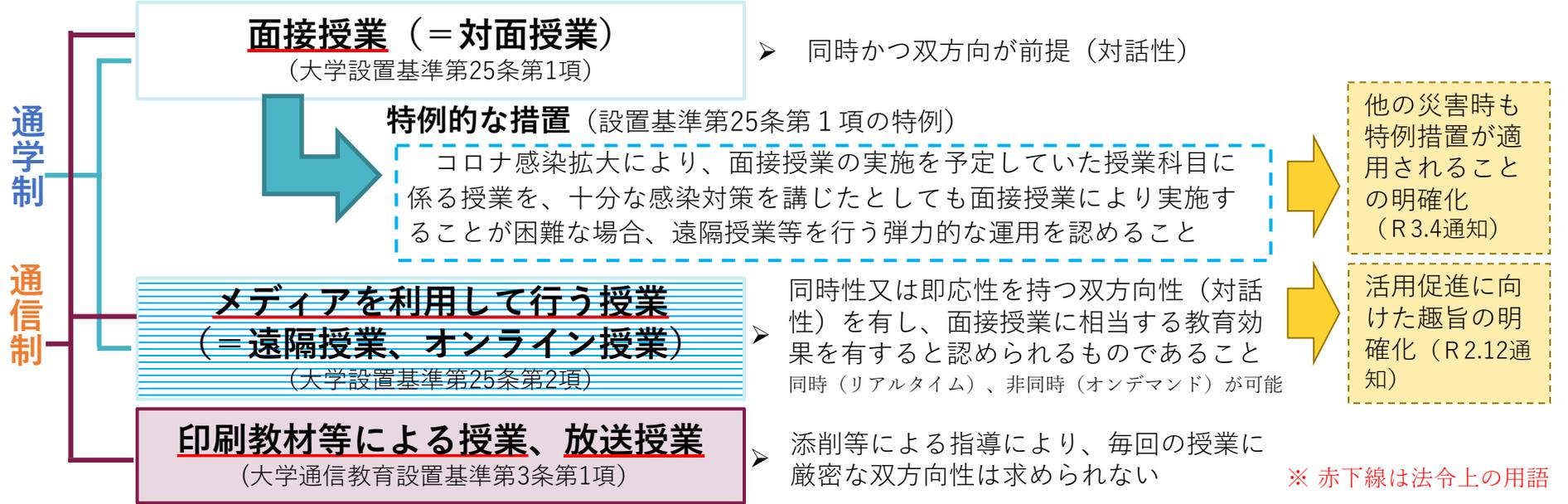
### 教材

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



# 大学における授業の方法と教育課程

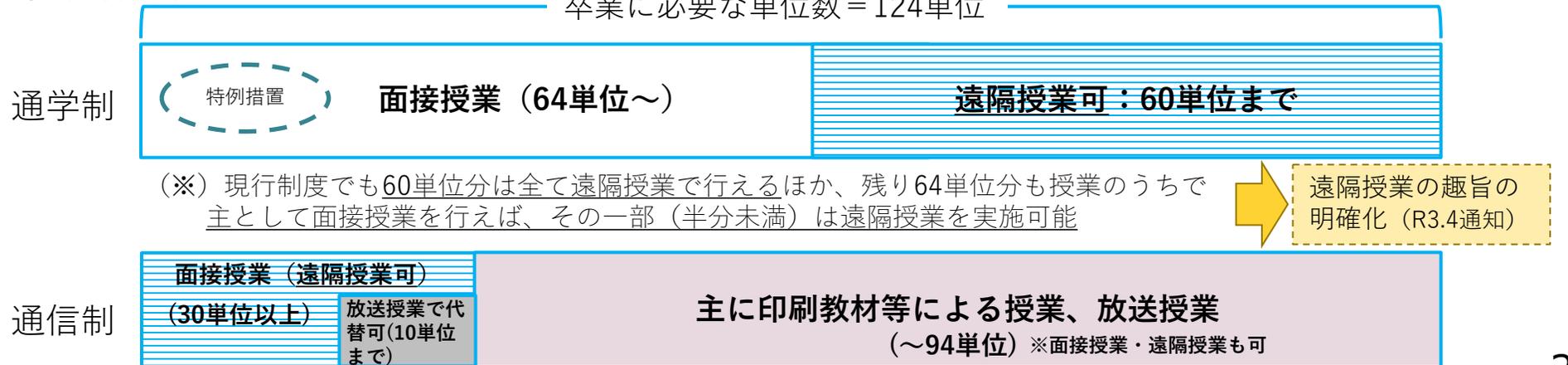
## 1. 授業の方法



(注) 「メディアを利用して行う授業」については「オンライン授業／教育」「遠隔授業」等、様々な用語が用いられているが、質保証システム部会、教育再生実行会議の資料においては、いずれも法令上は「メディアを利用して行う授業」を指す。

## 2. 教育課程

卒業に必要な単位数 = 124単位



(※) 通信教育課程の場合、面接授業を全く行わなくても可能 (例：サイバー大学、ビジネス・ブレークスルー大学)



# 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。

# 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)

世界と伍する研究大学の在り方について  
最終まとめ(総合科学技術・イノベーション  
会議(令和4年2月1日)より抜粋)

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

## 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

監事

合議体



選考

監査

大学

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)

## 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

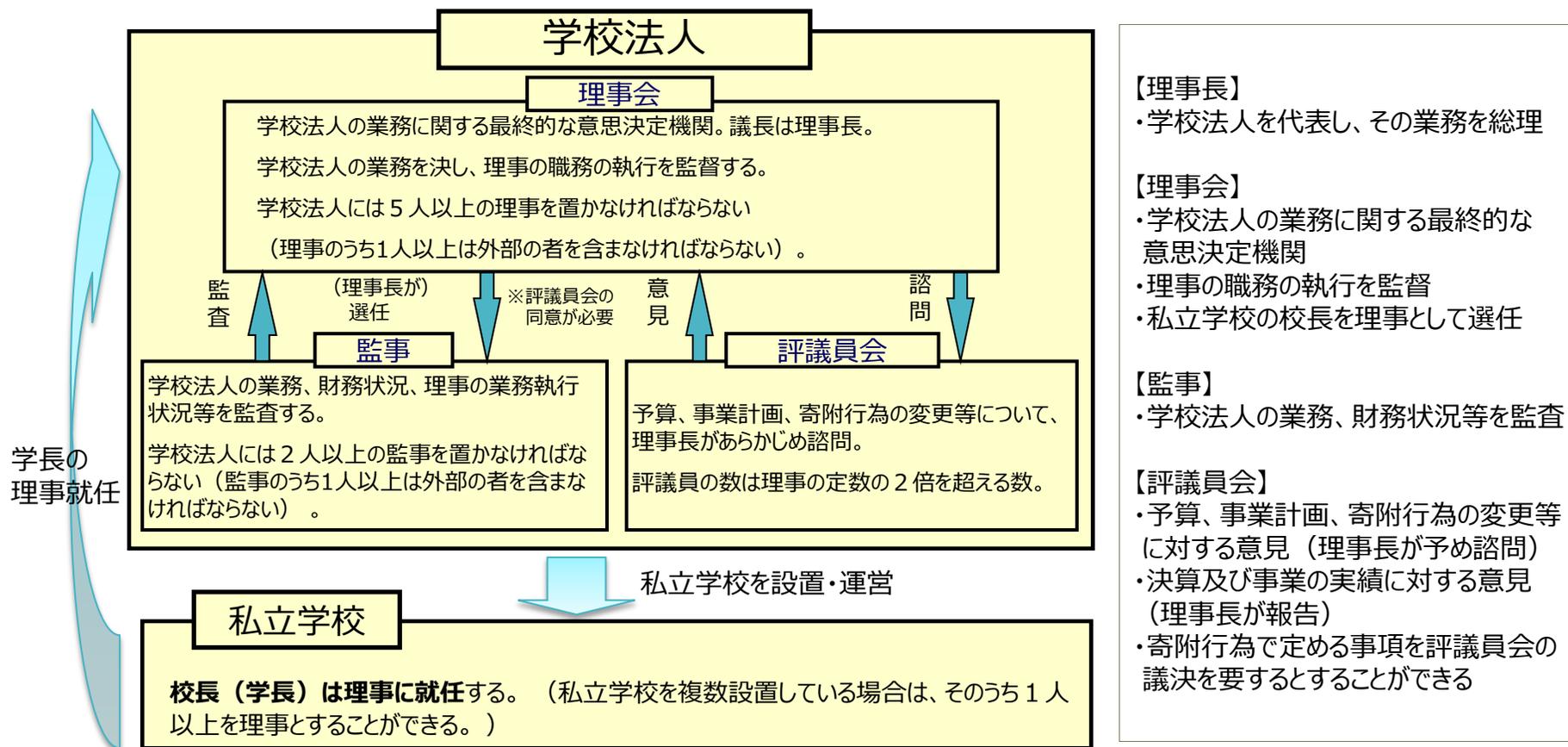
- ✓ 大学の長のリーダーシップの下、優秀な研究者の獲得や研究環境の整備など教学機能の強化を図る

## 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

# 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。



## 1 私立学校法と学校法人の独自性

- 学長・校長の権限を最大限尊重しつつ、**設置する学校の教育研究の発展に向け、高度で複雑な戦略的経営が必要。**  
**経営と教学の協調**を図りながら、運営基盤の強化、教育の質の向上、運営の透明性の向上という責務を果たす独自性を考慮すべき。
- 現在の制度は、所轄庁の違いや規模の大小等、**多様な学校法人を尊重し、柔軟に対応**することができる**包括的な制度設計**。
- 現在の評議員会の位置付けは、私的財産の抛出等に基づき、**創立の理念と建学の精神のもとに学校を設置・管理**するという固有性を踏まえたもの。
- 評議員会について、建学の精神に力点を置いた寄附行為の番人（＝伝統的なガバナンス構造）、教育研究活動の拡大等に伴う幅広い関係者との対話による公共性の維持（＝現代的なガバナンス構造）のそれぞれで、**業務執行に対するけん制機能の健全な実質化が必要**。
- 税制優遇や私学助成、幼児教育・高等教育の無償化等の進展を踏まえ、ガバナンス構造について、**社会的な信頼を確保すべき要請**が強まっている。

## 2 学校法人の機関構造設計の基本的視点と規律上の工夫

### 2-1 法人意思決定の構造とガバナンス構造との適切な構築

- 「**執行と監視・監督の役割の明確化・分離**」の考え方を基に、理事・理事会、監事及び評議員会のそれぞれの権限を明確に整理・分配。  
**私立学校の特性に応じた形で「建設的な協働と相互けん制」を確立**する必要。
- 不祥事発生の背景となるガバナンス不全の構造的リスクを低減する観点から、評議員会の地位や理事・監事・評議員の選出の在り方を改善すべき。
- 現状において問題がないとしても、改革が不必要であるとは言えず、大部分が寄附行為に委ねられているガバナンス構造を、法的規律で明確化。

### 2-2 規制区分・寄附行為自治・経過措置の工夫

- 必要となる法的規律は共通に明確化して定めつつ、**所轄庁の違いや、法人の規模を考慮するとともに、寄附行為による自治を一定の範囲で許容**するなど、学校法人の実情にも配慮すべき。その際、知事所轄学校法人であっても、全国的に展開する等の大規模法人については、大臣所轄学校法人と同等の扱いとすることも検討。
- あわせて、現状の機関構造からの変更については、負担の回避・軽減と継続性に鑑み、**知事所轄学校法人については慎重に措置し、必要に応じて経過措置**を検討。

### 2-3 各種ガバナンスのエンフォースメント

- 適切な機関構造の設計により**重層的にけん制機能を確保**するとともに、事業報告書等の**情報公開等によるガバナンスの実効性を確保**することが必要。
- 理事会・評議員会の適正な運営確保、訴訟制度の整備、刑事罰の新設（特別背任・贈収賄等）などについて、他法人制度を参考に導入。
- ソフトローとしてのガバナンスコードの見直しや実効性確保の方策についても、**必要な支援**を行いつつ、**自主的な検討と改善を促進**。

## 3 学校法人改革の具体的方策

### 3-1 学校法人における理事会・評議員会の地位

#### (1) 学校法人における理事会と評議員会の意思決定権限

- 大臣所轄学校法人においては、法人の基礎的変更（任意解散・合併、それに準じる程度の寄附行為の変更）について、理事会の決定とともに評議員会の決議を要する。基礎的変更に関わらない業務に関する事項については、現行制度を維持。
- 知事所轄学校法人においては、現行制度を維持。

#### (3) 評議員会のチェック機能によるガバナンス強化

- 理事の選任については、評議員会その他の機関を選任機関として寄附行為上で明確化。評議員会以外の機関による選任の場合は、評議員会からの意見聴取を義務付け。
- 理事の客観的な解任事由（法令違反、職務義務違反、心身の故障等）を法定。
- 評議員会に、理事選任機関が機能しない場合の解任請求、監事が機能しない場合の差止請求・責任追及の請求等を認める。大臣所轄学校法人の評議員会の招集要件を緩和。
- 校長理事制度は、解任事由がある場合に理事としての解任がなされることを前提に維持。
- 理事の任期は4年を上限とし（再任は可）、監事・評議員の任期を超えない範囲で寄附行為で定める。
- 監事の不正報告、所轄庁の解任勧告の対象に評議員を含める。

#### (2) 理事会の監督機能によるガバナンス強化

- 理事会による理事長の選定・解職を法定。
- 重要事項の決定につき、個別の理事への委任を禁止。
- 理事に対し理事会への職務報告を義務付けるとともに、理事会の公正や活動状況等の情報について、事業報告書における情報開示を促進。
- 大臣所轄学校法人においては、外部理事の数を現行の最低1人から引き上げ。

#### (4) 評議員の選任と評議員会の構成等の適切化

- 評議員の選任については、評議員会を選任機関として明確化し、理事・理事会による選任に一定の上限を設定。あわせて、評議員に求める資格・能力の要件を明確化。
- 理事と評議員の兼職を禁止。あわせて、評議員の下限定数を引き下げ。
- 評議員会機能の健全な実質化・可視化を図るため、役員近親者、教職員、卒業生等、属性に応じた上限割合を設定。知事所轄学校法人については、規模や関係者の範囲も踏まえて円滑な事業継続に配慮。
- 評議員の任期は6年を上限とし（再任は可）、寄附行為で定める。

### 3-2 学校法人における監査体制の充実

#### (1) 監事の地位の独立性と職務の公正性の確保

- 監事は評議員会が選任するとともに、役員近親者の監事就任を禁止。
- 理事と同様、監事の客観的な解任事由を法定。
- 監事の任期は理事の任期と同等以上となるよう寄附行為で定める。
- 大規模大臣所轄学校法人については、監事の一部を常勤化することとする。
- 評議員会と協働し、的確な判断をするため、監事が評議員会に出席し、意見を述べる責務を明確化。

#### (2) 重層的な監査体制の構築

- 大臣所轄学校法人において、リスクマネジメントや内部監査、監事への内部通報等の内部統制システムの整備を理事会に義務づけるとともに、会計監査人による会計監査を制度化。その際、私学法及び私学振興助成法に基づく計算書類や会計基準を一元化し、両法に基づく監査の重複を排除。
- 事業報告書において学校法人のガバナンスに関する情報を積極的に開示する仕組みとするとともに、計算書類においてはセグメント別の情報表示を検討。
- 子法人の設置により、ガバナンス構造に間隙が生じないよう、計算書類の注記における記載事項等の見直しを検討するとともに、監事・会計監査人の調査対象に子法人を含める。

### 3-3 その他

- 役員等による特別背任、目的外の投機取引、贈収賄及び不正手段での認可取得について、これまでの不祥事案を踏まえ、他の公益法人制度に合わせて刑事罰を新設。
- 学校法人が私人の寄附財産等により設立・運営されることを示す意義に鑑み、評議員、外部理事等の理解を積極的に得る努力をしつつ、「寄附行為」の名称は維持。

# 私立大学等経常費補助金のメリハリある配分について



財政制度等審議会における定員割れ校への支援見直しのご指摘等を踏まえ、令和元年度の私立大学等経常費補助金の配分について、一般補助については、1.教育条件・2.財政状況・3.情報公開・4.教育の質に係る項目のうち、以下について見直すとともに、特別補助についても減額措置等を導入。令和4年度以降も引き続きメリハリある配分を実施予定。

## 一般補助

補助金基準額に対するメリハリによる増減（令和3年度）	
1. 教育条件に関すること	
① 学部等ごとの入学定員に対する入学者数の割合	[+4% ~ 0%]
② 学部等ごとの収容定員に対する在籍学生数の割合	[+9% ~ ▲50%]
③ 学部等ごとの専任教員等の数に対する在籍学生数	[+6% ~ ▲16%]
2. 財政状況に関すること	
④ 学校ごとの学生納付金収入に対する教育研究経費支出及び設備関係支出の割合	[+15% ~ ▲45%]
⑤ 教職員給与指数	[0% ~ ▲15%] <small>〔教員・職員それぞれ 0%~▲7.5%〕</small>
⑥ 収入超過状況	[0% ~ ▲100%]
⑦ 高額給与支給	[0% ~ ▲35%]
3. 情報の公表の実施状況に関すること	
⑧ 教育研究上の基礎的な情報	[0% ~ ▲50%]
⑨ 修学上の情報等	[0% ~ ▲50%]
⑩ 財務情報	[0% ~ ▲50%]
4. 教育の質に係る客観的指標に関すること	
⑪ 全学的チェック体制、教職員の質的向上等体制、カリキュラムマネジメント体制、学生の学び質保証体制	[+6% ~ ▲6%]

### ① 定員未充足校への減額強化

- 定員充足率90%未満の学校に対する収容定員充足率による減額の調整係数の強化  
(減額率▲5%~▲50%から▲11%~▲50%)

(注) 上記①の定員未充足校への一般補助の減額(▲11%~▲50%)は、学部等ごとの定員充足率を踏まえて決定する。一方で、一般補助の不交付は、大学全体で定員充足率が50%を下回っているかどうかで決定する。

### ② 情報非公表校への減額強化

- 情報公開の状況に応じ、非公開の項目数に応じた減額の調整係数の強化  
(減額率0%~▲15%から0%~▲50%)

### ③ 教育の質の客観的指標

- 増減率の調整によるメリハリ強化(増減率+2%~▲2%から+6%~▲6%)を行うとともに、新たに  
①アウトカム指標の導入 ②実施状況の高い設問の見直し ③新規設問の設定。

# 経営に課題を抱える学校法人に対する取り組み

**学校法人の義務**  
(私学法25条)  
設置校の教育研究に必要な財産の保有

**経営指導の充実の必要性**  
18歳人口減少  
グローバル化  
産業構造等変化

「私立大学等の振興に関する検討会議「議論のまとめ」(H29(2017).5.15)」  
「経済財政運営と改革の基本方針2018(H30(2018).6.15)」  
「中教審「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)(H30(2018).11.26)」  
・各大学の一層の経営力強化が必要だが、経営困難法人が生ずることは不可避  
・経営指導強化とともに、撤退含む早期の経営判断を促す指導が必要

**学校法人の責務の明示**  
(私学法24条)(R2(2020).4.1施行)  
・自主的な運営基盤の強化  
・設置校の教育の質の向上  
・運営の透明性の確保

文部科学省

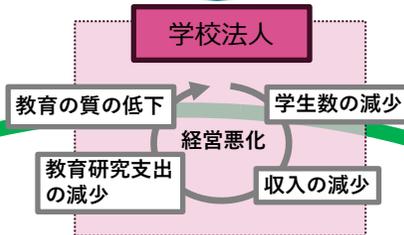
## 学校法人運営調査委員制度 (S59年度～)

- ◆ 学校法人の健全な経営の確保を目的に、管理運営組織やその活動状況、財務状況等を調査し、必要な指導・助言を実施、改善状況を確認
- ◆ 委員は私立学校関係者、弁護士、公認会計士、マスコミ関係者等
- ◆ 特に経営状況が厳しいと認められる一部の学校法人に対して、経営改善計画の作成及び計画の実施状況の報告を求め、経営改善の進捗状況を把握
- ◆ 経営改善計画の作成には私学事業団による経営相談等の活用を勧め、進捗状況の確認は学校法人運営調査委員によるヒアリング等を活用し、必要な指導・助言を実施

日本私立学校振興・共済事業団

## 経営相談・自己分析の促進

- 学校法人の要請に応じ、役員や教職員等からのヒアリングや経営上の問題点の分析等を実施し、改善策をアドバイス
- 学校法人がデータや分析資料を活用できるシステムを提供。さらに要望に応じた個別分析データも作成・提供
- 「経営改善のためのハンドブック」作成・提供
- 学校法人による経営状況の自己分析の一助となる「経営判断指標」を作成・提供。学校法人の本業である教育研究活動の収支状況と資産状況に着目し、支払不能の危険性の程度を段階わけ



## 学校法人に対する一体的な経営支援・指導

### 経営力強化に向けた環境整備

- 教学、人事、施設、財務等に関する事項について長期的ビジョンを踏まえた計画策定を義務化
- 学部単位での設置者変更を可能とする制度改善
- 合併等を検討する学校法人のマッチング(私学事業団による経営相談の一環)
- 地域連携プラットフォーム構築
- 大学等連携推進法人制度の創設

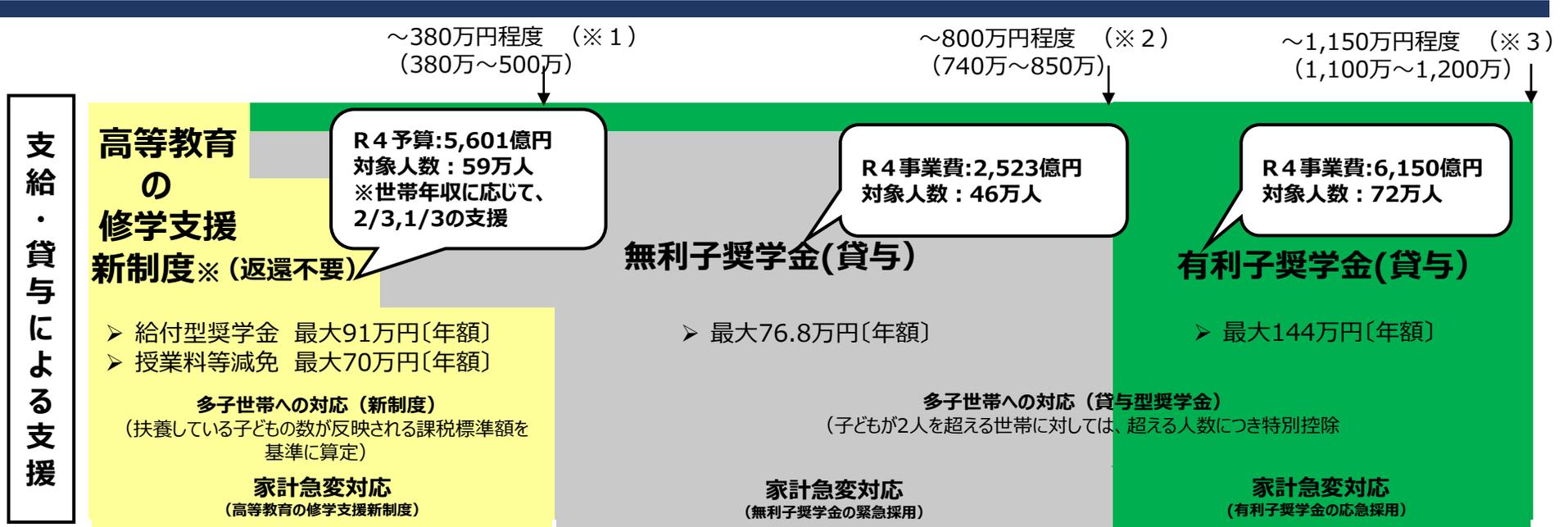
## 経営指導の充実・強化 (R元年度～)

- 新たに「**経営指導強化指標※**」を設定し、**経営悪化傾向にある学校法人を一定の基準に基づき客観的に把握**  
※ 「「運用資産－外部負債」がマイナス」かつ「「經常収支差額」が3か年マイナス」
- 学校法人運営調査委員会において、経営指導強化指標を始め定員充足状況等を勘案し、**集中的な経営指導を実施する学校法人を決定**
- 私学事業団の経営相談を必須として**経営改善計画を策定**させ、**3～5年を目安に経営改善実績を上げるよう**、学校法人運営調査や進捗報告等を毎年行いながら、**集中的な指導・助言を実施**
- **経営改善できず支払不能等のリスクが確認された学校法人**に対しては、対応方策を示した上での**経営上の判断(募集停止や組織廃止等を含む)**、及び、その方策の方向性の**財務書類等への明記を求める指導通知を发出**
- 学校法人が財務書類等へ記した対応方針を、文部科学省がまとめて公表する予定

学生・保護者等から信頼を得るためにも経営力を一層強化し、継続的・安定的に質の高い高等教育を提供

## **Ⅱ. 新たな時代に対応する学びの支援**

# 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、共働きかどうかや、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や、自宅生・自宅外生か等によって異なる。

<b>貸与型奨学金の返還支援</b>	<b>無利子に利率はなし</b>	<b>固定利率／変動利率</b> 令和4年3月貸与終了者 〔利率固定: 0.369% 利率見直し: 0.040%〕
	<b>所得連動型返還制度（所得の9%）</b>	<b>有利子に所得連動型返還制度はなし</b>
	<b>減額返還制度</b> （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）	
	<b>返還期限猶予制度</b> ➢ 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。	
	<b>返還免除制度</b> ➢ 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）	
	<b>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</b> （33府県、487市町村で実施[R3]）。多くは、3～5年間、当該自治体域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）	
<b>企業が本人に代わって返還を行う支援（代理返還制度）</b> （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）		

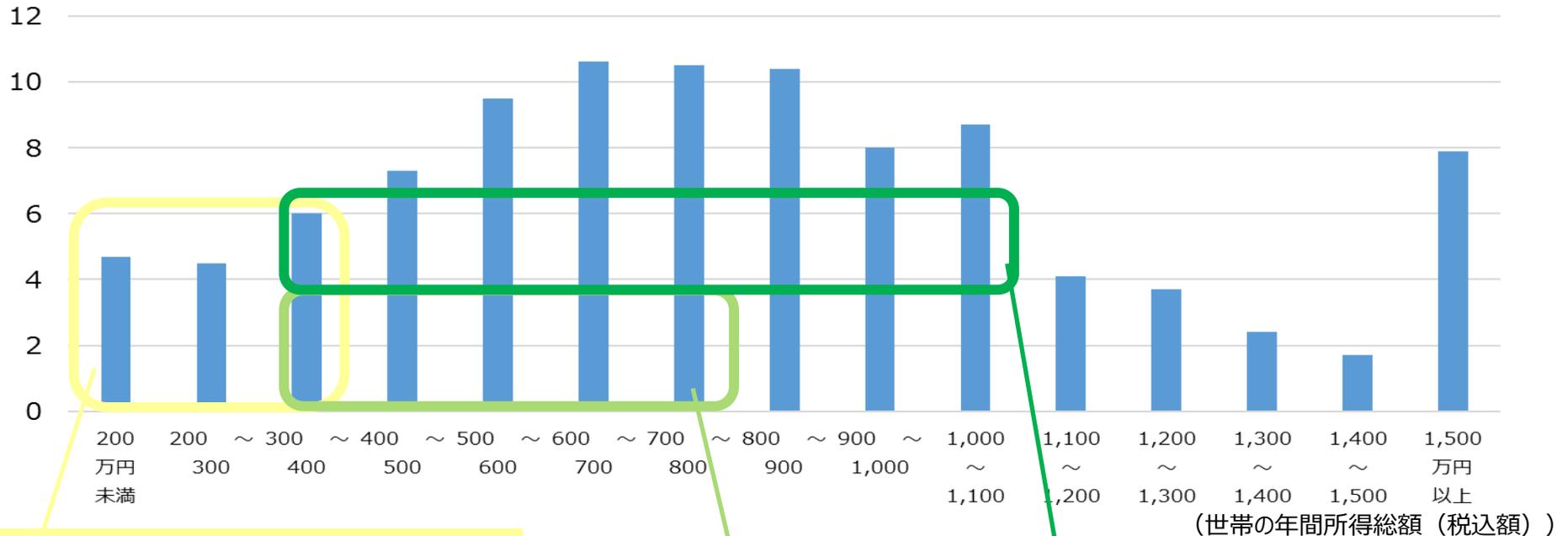
# 学生の経済的な状況について

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)

R4 予算：約59万人を対象

※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

R4 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

R4予算：約72万人を対象

※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。）

（出所）グラフは（独）日本学生支援機構（JASSO）「平成30年度学生生活調査」「家庭の年間収入別学生数の割合（大学昼間部）」より

（注）各制度は大学学部、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、通信課程における支援対象人数を計上。

# 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

R4事業規模：8,673億円、118万人

※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～約1,100万】  
最大：144万/年(月12万)
- 無利子奨学金【世帯年収～約800万】  
最大：私学自宅外77万/年  
(月6.4万)

## 貸与型奨学金

- 有利子奨学金【本人年収～約530万】  
最大：180万/年(月15万)  
R4事業規模：45億円 約5,000人
- 無利子奨学金【本人年収～約290万】  
最大：106万/年(月8.8万)  
R4事業規模：360億円 約43,000人

## 貸与型奨学金

- 有利子奨学金【本人年収～約710万】  
最大：180万/年(月15万)  
R4事業規模：4億円 約500人
- 無利子奨学金【本人年収～約340万】  
最大：146万/年(月12.2万)  
R4事業規模：65億円 約5,000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）

## 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

R4予算 5,196億円、59万人

※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) R4 予算 101億円 約19,000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) R4 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) R4 予算 49億円 約9,000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) R4 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

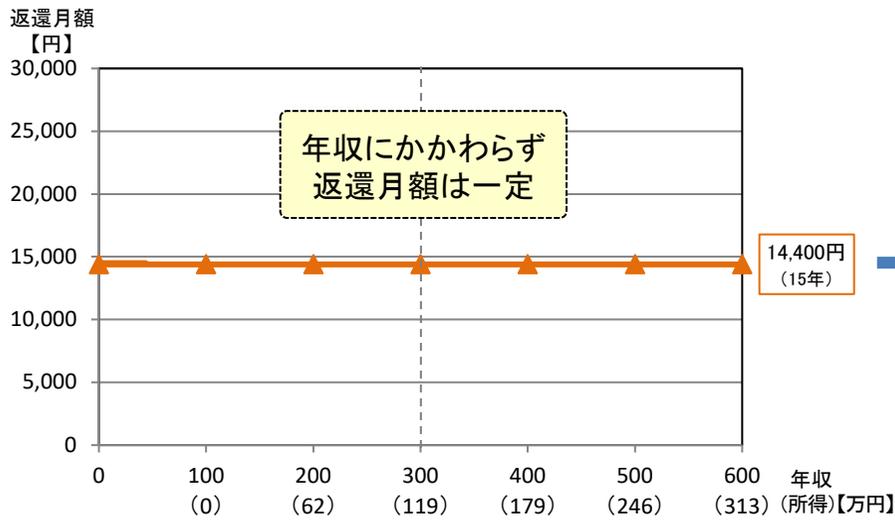
## <若手研究者支援>

- ▶ 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)  
R4予算 104億円 等
- ▶ 新たな博士後期課程学生支援 約8,800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)  
R3補正 400億円 等

# 無利子奨学金の所得連動返還方式のイメージ

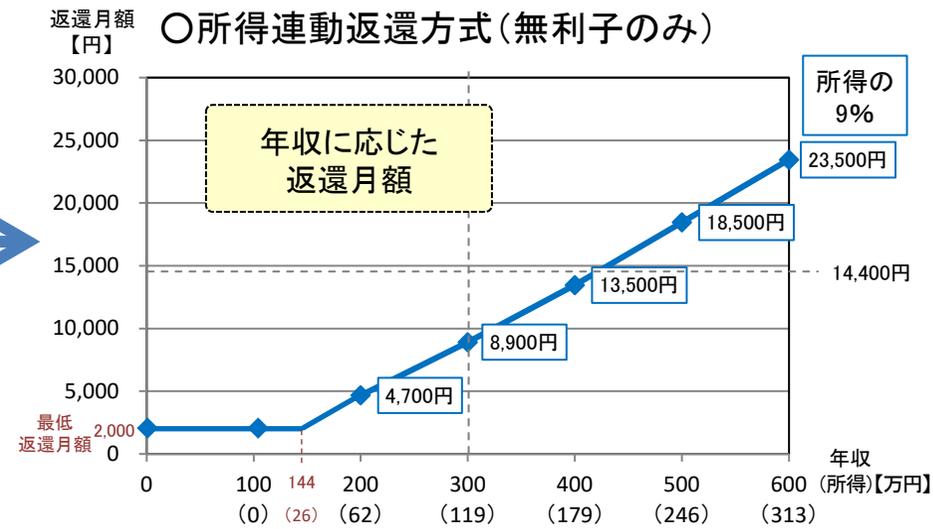
○無利子貸与型奨学金の返還負担を軽減する観点から、平成29年度より、定額返還方式に加えて、卒業後の所得に応じて一定割合を返還する仕組み（所得連動返還方式）を導入。

## 平成28年度以前

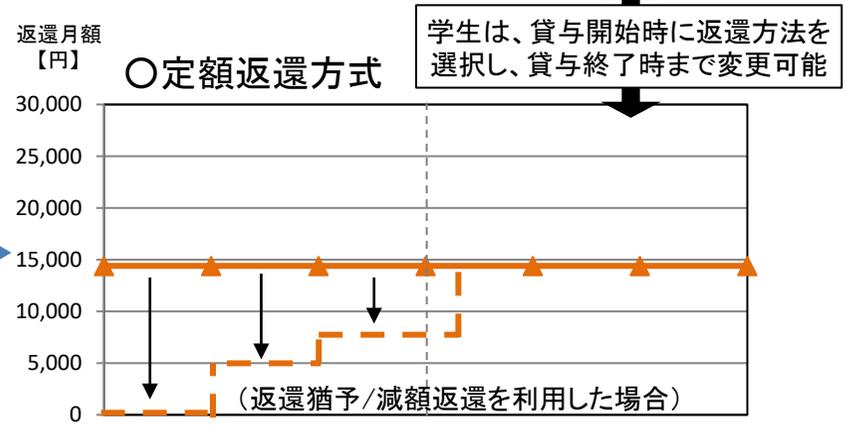


返還のモデルケースとして、無利子奨学金の私立自宅生の貸与額(貸与総額259.2万円、貸与月額5.4万円、貸与期間48月)を設定

## 平成29年度以降

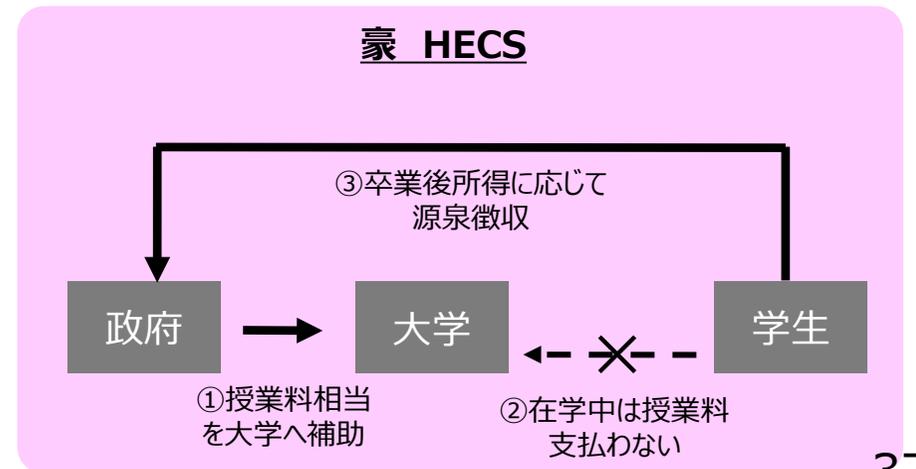
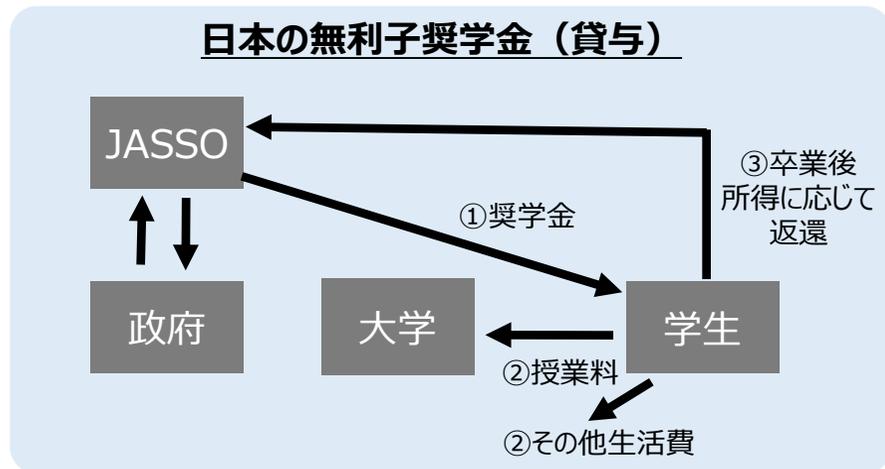


選択制



# 日本の無利子奨学金（所得連動返還方式）とオーストラリアの類似制度（HECS）の比較

	日本 無利子奨学金 所得連動返還方式	オーストラリア HECS
支援の形態	在学中の学生に、現金を貸与 授業料などの学費や生活費にあてる	在学中は授業料を徴収しない
対象	学力・経済状況の要件あり	希望者全員
返還／納付方法	卒業後の所得に応じて返還／納付 (日本は所得の9%、オーストラリアは所得の1～10%)	
導入時期背景	平成29(2017)年度～ 家庭からの給付の減少や卒業後の返還負担の重さ、若年者の雇用状況などを踏まえ導入 (奨学金事業自体は従前より貸与制)	1989年～ それまで無償であった大学教育に、利用者負担を導入することに伴う措置

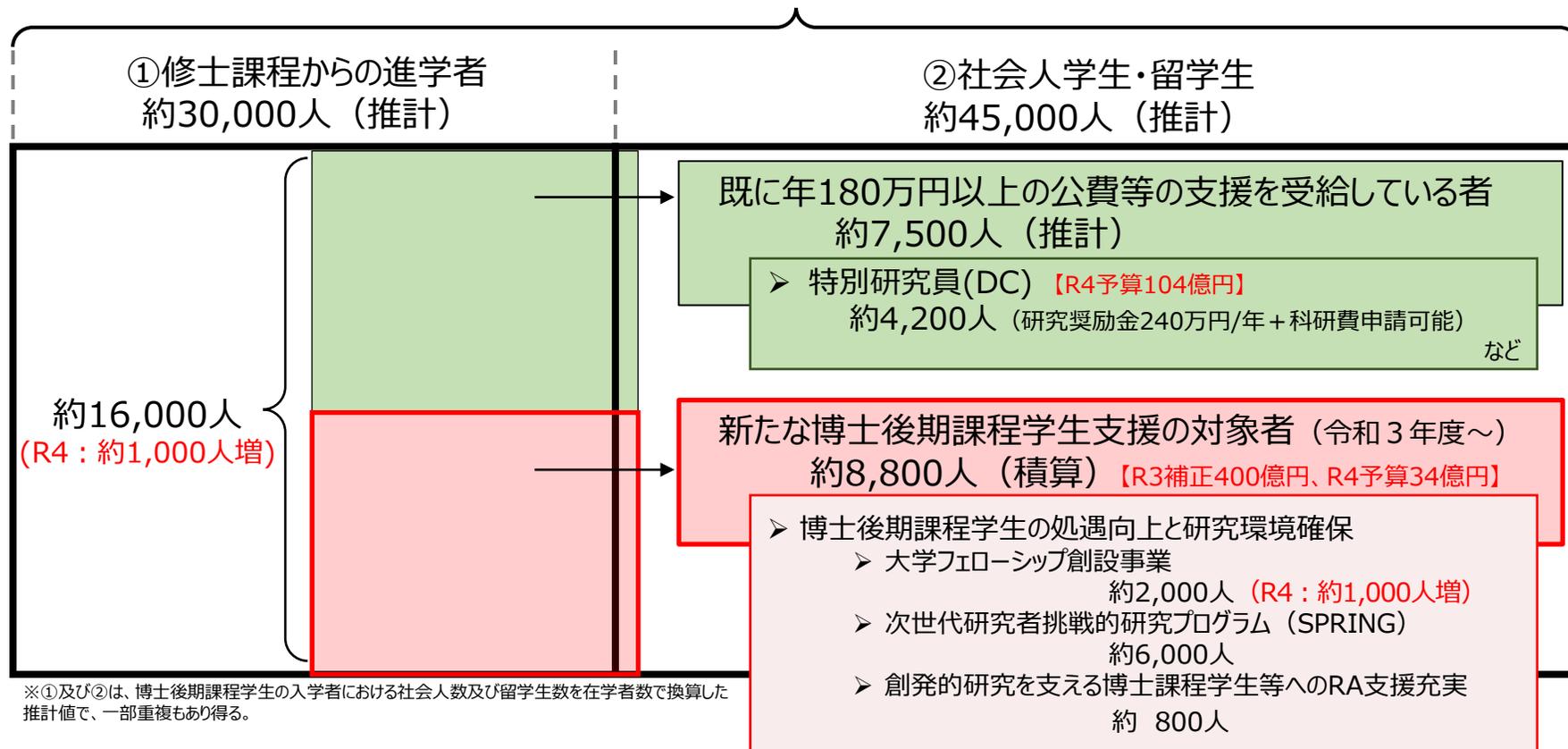


# 我が国の博士後期課程学生支援の概況と目標

## 1. 概況 (R4年度)

博士後期課程在学者数：75,295人（令和3年度）

（出典）文部科学省、学校基本調査



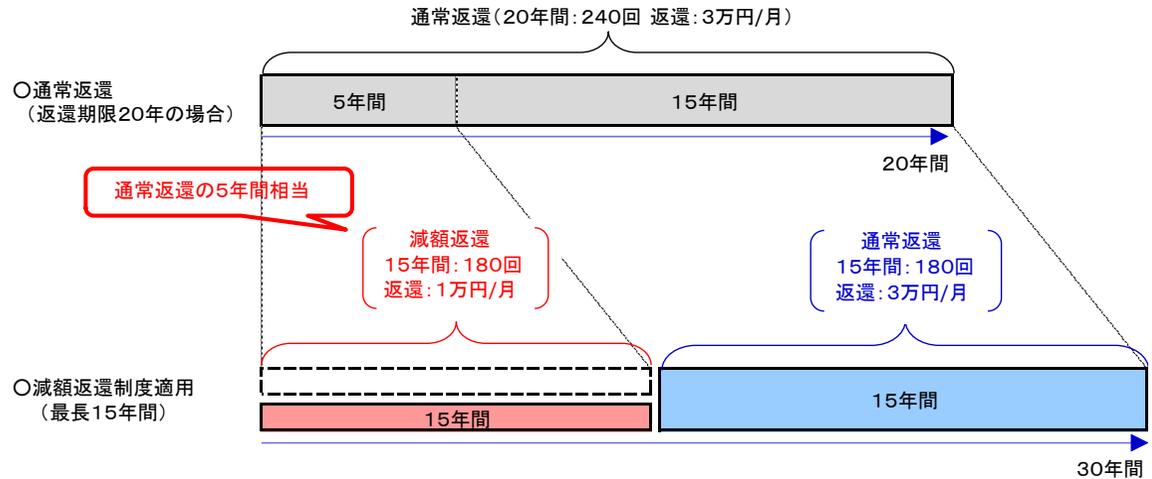
## 2. 目標

第6期科学技術・イノベーション基本計画：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（※約1割）の3倍（=約22,500人）に増加

# 主な返還支援制度（JASSOへの返還について）

## 減額返還制度

- 経済的理由により返還困難となっている方のうち、月々の返還額を減額すれば返還可能となる者について、一定の要件（収入金額325万円以下など）を満たす場合、一定期間、月々の返還額を2分の1または3分の1に減額し、返還期間を延長。



## 返還期限猶予制度

### ○在学猶予

大学、大学院等に在学中（外国の学校も含む）の場合、在学届等の提出によって返還期限を猶予。（通算10年が限度）

### ○一般猶予

卒業後、返還が困難な方のうち、右の表の事由に該当する場合は、願い出により返還期限を猶予。

猶予の事由	猶予の期間
災害 ※1	その事由が続いている期間中、1年ごとに願い出る。 ※1 災害は、原則として災害の発生から5年以内に限る。
病氣中	
生活保護	その事由が続いている期間中、1年毎に願い出る。通算して10年が限度。 ※2 卒業後1年以内に限る。
入学準備 ※2	
経済困難（年収300万円以下、給与所得者以外は200万円以下）・失業中等	

## 返還免除制度

### ○死亡又は精神若しくは身体の障害による返還免除

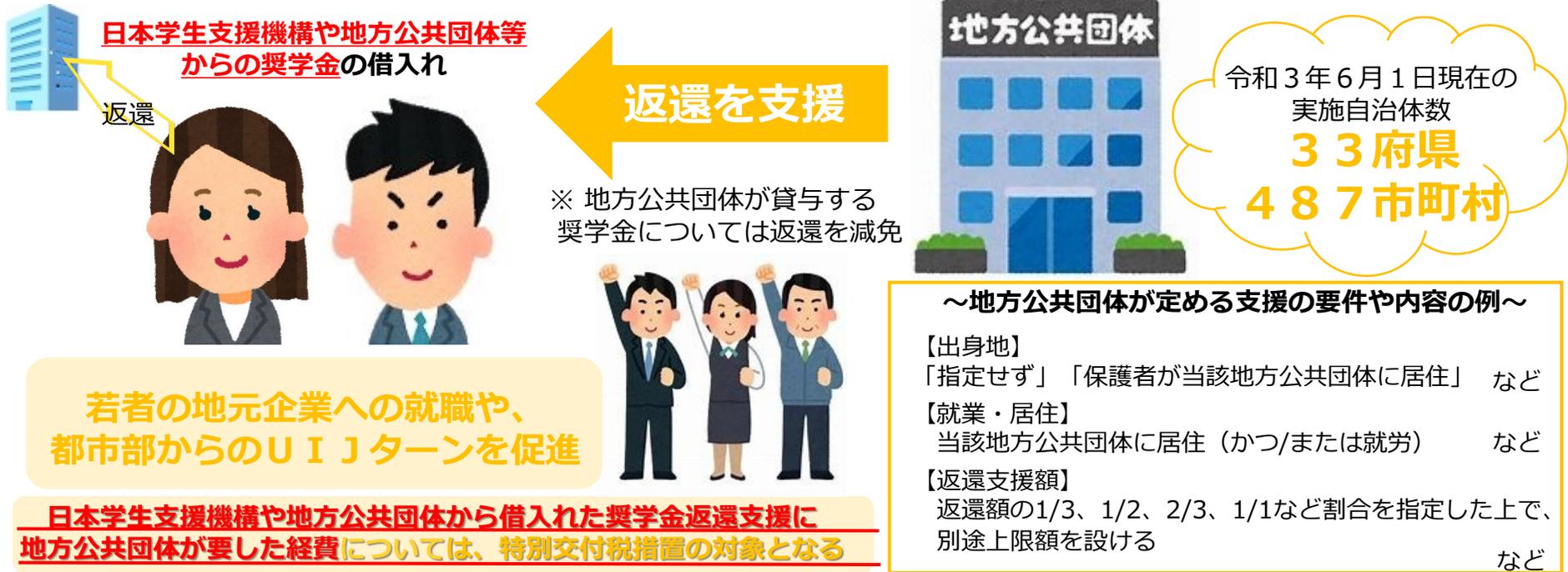
- ・学生が死亡又は心身の障害により返還不能になったときは、返還未済額の全部又は一部を願い出によって免除。（無利子・有利子の全奨学生対象）

### ○特に優れた業績による返還免除 【無利子奨学金のみ】

- ・大学院において無利子貸与を受けた学生で、在学中に特に優れた業績を挙げた者として機構が認定したものには、貸与期間終了時に、全部又は一部の返還を免除。
- ・大学院博士課程に進学し、奨学生として採用される段階で、返還免除者を内定できる制度あり。

# 「奨学金返還支援」による若者の地方定着の推進

域内の企業へ若者が就職する場合等に、若者が抱える奨学金の返還を地方公共団体が支援する取組を推進することにより、地域の産業等の担い手となる若者の地元企業への就職やU I Jターンを促す。



## 地方公共団体に対する特別交付税措置の概要

### 【都道府県】

- 奨学金返還支援のため地元産業界等との間で基金を設置した場合などに、都道府県の基金への出捐額（※1）、広報経費に対して特別交付税措置
- 対象者の要件は大学等を卒業後に当該都道府県で就職することなど（都道府県と地元産業界等が合意して要件を決定）

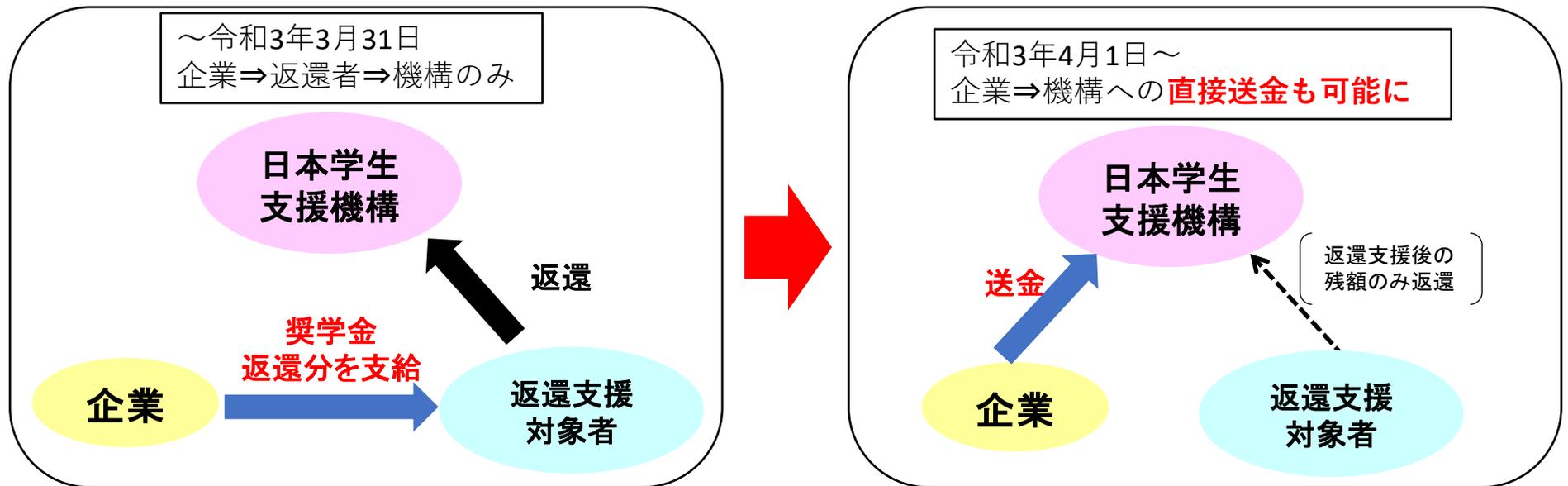
### 【市町村】

- 奨学金返還支援に係る市町村の負担額（**基金の設置は不要**）、広報経費に対して特別交付税措置
- 対象者の要件は大学・高校等を卒業後に当該地域に居住することなど
- ※1 都道府県の場合、当該年度の基金への出捐総額の1/2以上を出捐している場合は、出捐総額の1/2の額を対象とする。
- ※2 都道府県・市町村いずれも措置率0.5、上限1億円。ただし、以下の場合は措置率0.3、上限6千万円。  
【道府県】20～24歳人口が流入超過 【市町村】20～24歳人口が流入超過の都道府県に所在し、かつ条件不利地域を含まない（市町村は令和4年度以降の条件を記載）
- ※3 地方公共団体の財政力に応じ、補正あり。

# 日本学生支援機構貸与型奨学金 企業による奨学金の代理返還制度

- 令和3年4月より、日本学生支援機構は、各企業が社員に対して実施している奨学金の返還支援（代理返還）について、各企業からの直接送金を受け付けることとした。
- 制度開始直後の令和3年4月には65社が本制度に登録し、45人が支援対象となったが、令和4年2月末の時点で、297社、757人まで拡大している。

## 1. 制度の概要



## 2. 本制度を利用する場合（企業から機構へ直接送金すること）の課税関係

### ①【所得税】非課税となり得る（※）

（※）個別の事例に依るため、一概には非課税と断定できない。

### ②【法人税】給与として損金算入が可能（※）

（※）使用人の奨学金の返済に充てるための給付にあたるので、給与として損金算入が可能。

## **Ⅲ. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備**

# 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（厚生労働省）

## 現状と課題

- 産業・労働市場の急速な変化の中で、国全体の労働生産性を向上させていくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、人材配置のミスマッチを減らしていくことが必要。このため、企業（人材採用・育成）、在職者（学び・キャリア形成）、求職者・学生（職業選択）が信頼して活用できる情報インフラを整備し、「**労働市場の見える化**」を進めていく。
- **職業情報提供サイト（日本版O-NET）**を運用し、いつでも・手軽に・無料で情報を入手できる環境を整備する。

## 日本版O-NETの機能

### 充実の検索機能

- ・テーマ別検索
  - ・B TO B職業、IT職業等の特集ページから検索
  - ・仕事の性質から検索
  - ・イメージ検索
- など

### 提供するデータ（約500職種）

- 職業解説（テキスト等）
  - 視覚情報（写真・動画）
  - 労働市場情報（官公庁統計データ）
  - スキル・タスク、職業適性等（数値データ）
- ※職種横断的に比較可能な共通言語！**

文字情報、画像・映像を用いて、各職業の詳細な情報を提供。

どんな仕事？

印刷物の作成において、顧客から原稿や注文を受け、それを印刷加工して書籍やパンフレット等に仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当する。

印刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ポスター・カレンダーなどの「商業印刷」、ビジネスフォームなどの「事務用印刷」、紙器・プリント布地などの「特殊印刷」といった分野がある。また、印刷会社が商品企画・データベース構築などの「新メディア関連サービス」の分野に取り組んでいる例もある。1分野だけを扱う専門印刷会社から、全てを手がける総合印刷会社まである。営業は、いずれが1分野を担当する場合が多い。

印刷営業の仕事は、まず、得意先を訪問して制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、それに基づいてレイアウトや印刷用紙の種類などの企画を立て、印刷にかかる費用、印刷の日程などを踏まえて見積書を作成し、企画内容と見積書を顧客に提案する。また、顧客のニーズを先取りして新たな印刷物の企画を提案することもある。



各職業に必要なスキル・タスク等の数値データをグラフ等で見やすく提供。



## <数値データを活かした機能>

**キャリア分析機能【学生・社会人、支援者向け】**  
目指す職業に就くために、これから習得すべき（伸ばすべき）スキル・知識等を明確化。

**人材採用支援・職務整理支援機能【企業・支援者向け】**  
職業情報（1つ又は複数の組み合わせ）を基に、求める人材の要件（スキル・知識等）を明確化。

**人材活用シミュレーション機能【企業・支援者向け】**  
職業情報（1つ又は複数の組み合わせ）を基に、将来のあるべき人材像と現状を比較し、人員配置や教育訓練の検討資料を作成。

**適職探索機能**  
興味、価値観等から、自己の適職が探索できる

**外部サイトとの連携機能**  
ハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト等

## マナパスに掲載している情報

- ・令和2年度よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は2,500~3,000程度**。
- ・大学（学部・研究科等）の**マナパスに対する認知度は49.9%**と上昇中（令和2年12月時点）。
- ・Yahoo！バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組等でも紹介！**マイページも9月30日に公開**。



### <講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！！「オンライン」「費用支援」「取得資格」等希望に沿った条件検索も可能！！

### <特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



### <ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！



### <動画紹介>

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



### <学びのガイド機能>

検索タグで性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（インタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！



### <いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



その他、初学者から既習者までマナパスの使い方がわかる「**目的別マナパス利用ガイド**」や就職氷河期支援ポータルサイト「**ゆきどけ荘**」、職業検索サイト「**日本版O-NET**」、「**巣ごもりDXステップ講座情報ナビ**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも連携！！

# ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）について

○ ジョブ・カードの利便性や利用継続性を向上させるため、オンライン上で作成、登録、更新できる新たな作成支援サイト（図1）を構築する（令和4年度中の開始を予定）。

（注1）「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルとの連携が掲げられている。

（注2）構築に先立ち、現行制度の課題把握のため、利用者のヒアリング調査を実施した（図2）。

図1 ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の概要

個人（学生・求職者・在職者）が、PCやスマートフォンからインターネットでアクセスし、オンラインでジョブ・カードの作成、更新を行えるようになる。

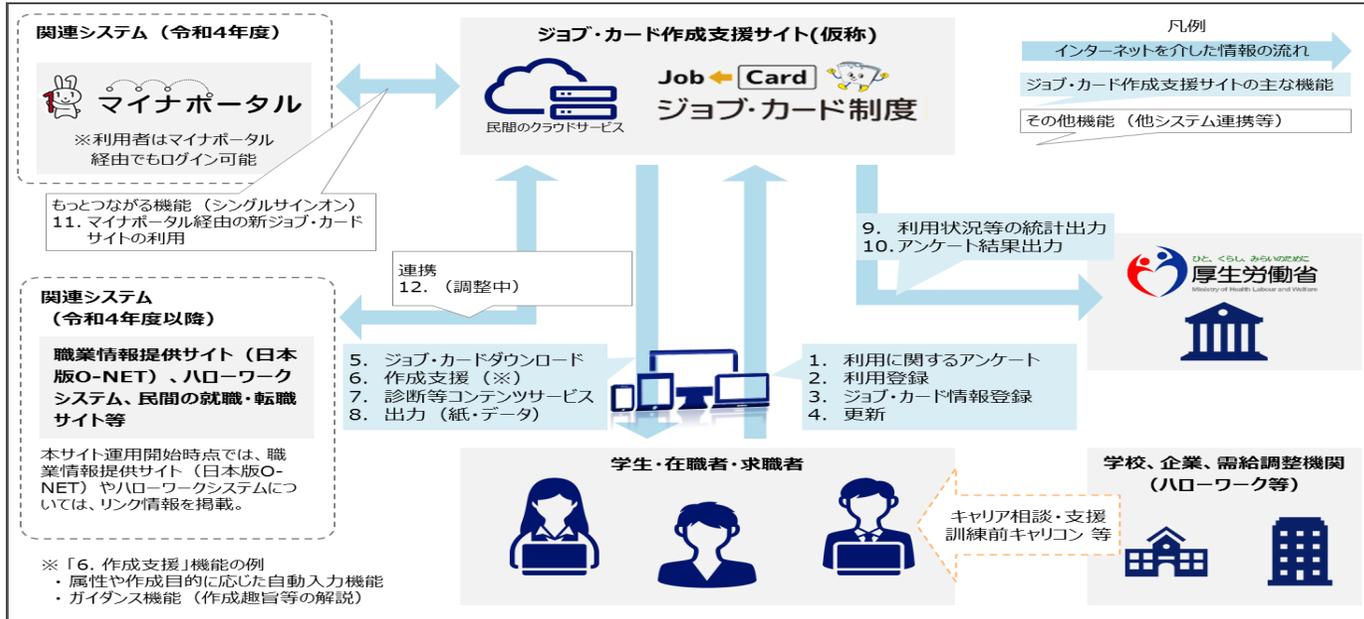


図2 利用者のヒアリング調査

調査概要 調査実施期間：2020年2月～3月

- ・実施目的 | 現行制度の課題把握
- ・実施方法 | WEB調査、ヒア調査
- ・ヒア項目 | ジョブ・カード制度の課題、要望等

《分析結果》

《課題・ニーズ》

「キャリアの情報の蓄積による個人管理」

「PCや手書きだけでなく、スマホでも作成できるようにしてほしい」

「ジョブ・カード作成までのハードル高い」

「キャリアや属性の類似した人の例示があると参考になる」

「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」

「利用情報が取得できず、サービスの向上につなげづらい」

## ジョブ・カードのデジタル化に向けた工程

	2021年度(令和3年度)	2022年度(令和4年度)	2023年度(令和5年度)～
マイルストーン	令和3年8月～ 設計開発開始		令和5年1月～ マイナポータルとの連携開始
	システム設計・開発		運用

# ITスキル標準

## 概要

ITスキル標準（以下単に「スキル標準」という）は、各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標であり、産学におけるITサービス・プロフェッショナルの教育・訓練等に有用な「ものさし」（共通枠組）を提供しようとするもの

高度 IT人材	スーパー ハイ	レベル7	国内のハイエンドプレイヤーかつ 世界で通用するプレイヤー	成果(実績) ベース ↓ 業務経験 や面談等	プロ コミ  各 企 業 で 判 断	情報処理技術者 試験での対応は レベル4まで	
		レベル6	国内のハイエンドプレイヤー				
	ハイ	レベル5	企業内のハイエンドプレイヤー	試験+業務 経験により判断			高度試験
		レベル4	高度な知識・技能				ミドル試験
	ミドル	レベル3	応用的知識・技能	スキル (能力) ベース ↓ 試験の合否			基礎試験
		レベル2	基本的知識・技能				エントリ試験
	エントリ	レベル1	最低限求められる基礎知識				

(注)  は試験制度改定の対象範囲を示す。

(出典)「ITスキル標準V3 2011 1部概要編」(独立行政法人情報処理推進機構。経済産業省)



# DXリテラシー標準

- 社会環境・ビジネス環境の変化に対応するために、企業・組織を中心に社会全体のDXが加速する中で、人生100年時代を生き抜くためには、年代や職種を問わず、働き手一人ひとりが状況に合わせて学び続けることが重要となる
- 「DXリテラシー標準」は、働き手一人ひとりが、自身の日常生活や仕事の場でこのような取り組みの成果を享受し、また取り組みに参画することを支援する学びの指針としたい

## ■全体像

### 標準策定のねらい

働き手一人ひとりが「DXリテラシー」を身につけることで、DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになる

#### Why

##### DXの背景

- ✓ DXの重要性を理解するために必要な、社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化に関する知識を定義  
→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする

#### What

##### DXで活用されるデータ・技術

- ✓ ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術に関する知識を定義  
→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする

#### How

##### データ・技術の活用

- ✓ ビジネスの場でデータやデジタル技術を活用する方法や留意点に関する知識を定義  
→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする

### マインド・スタンス

- ✓ 社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動を定義  
→個人が自身の行動を振り返るための指針かつ、組織・企業がDX推進や持続的成長を実現するために、構成員に求める意識・姿勢・行動を検討する指針とする

# IT関係の国家試験・国家資格



(出典)独立行政法人情報処理推進機構より抜粋

## ジョブディスクリプションの例（日立製作所）

### ◆ Job Description(データサイエンティストの例(簡易版))

令和4年1月24日 第1回教育未来  
創造会議ワーキング・グループ  
委員提出資料より

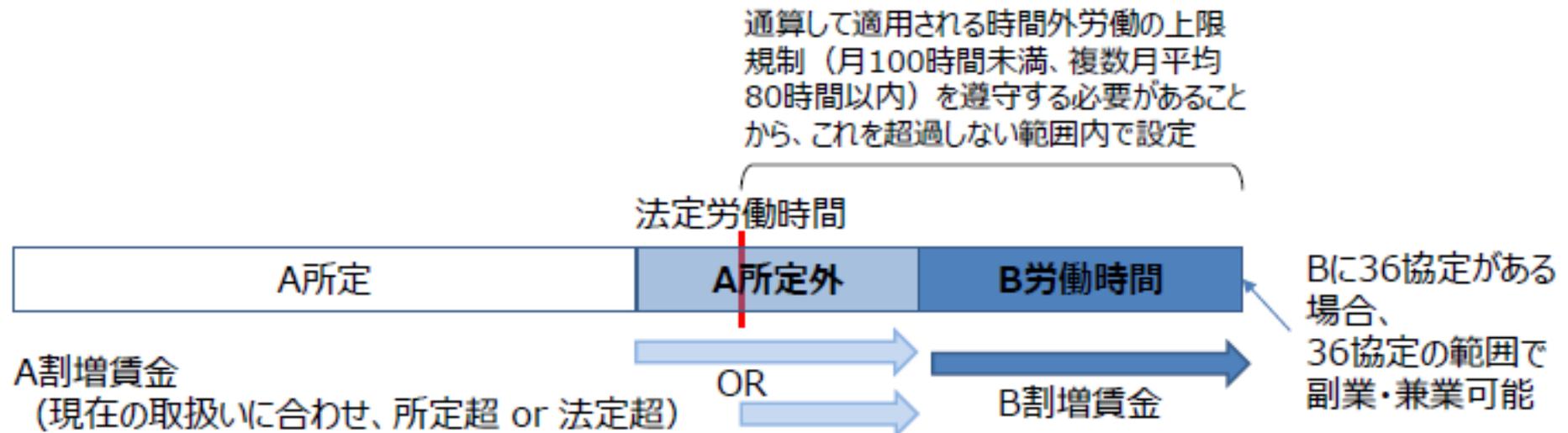
項目	内容
職種(職務名称)	データサイエンティスト（マネージャー）
ポジション名	<b>A事業部 データサイエンティスト(部長)</b>
日立グローバル グレード(HGG)	C
レポートライン	A事業部長
職務概要・責任・期待行動	<p><b>データサイエンスの観点で顧客の経営課題を解決する。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客との対話を通し、顧客課題を抽出し、分析結果から「あるべき姿」を導き出し、解決策（ソリューション）を提案する。</li> <li><b>社内関係者・同僚と協働しながら</b>プログラムの開発、実装までPJをリードする。</li> </ul>
必要な 能力・スキル (教育・資格・実績)	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>日立データサイエンス資格2級以上・英語力（TOEIC 800点以上）</b></li> <li>多様なステークホルダーとの質が高い人脈形成力</li> <li>コンプライアンスに対する正しい理解と高い意識</li> </ul>
必要な経験	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT、又はOT業界において、<b>5年程度の実務経験</b></li> <li><b>50億円以上の海外プロジェクト経験</b>・3年以上の管理職経験</li> </ul>

# 副業・兼業の管理モデル

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- 厚生労働省は、簡便な労働時間管理の方法として「管理モデル」を作成。
- 「管理モデル」では、副業・兼業の開始前に、A社（先契約）の法定外労働時間とB社（後契約）の労働時間について、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。
- これにより、副業・兼業の開始後、他社の実労働時間を把握せずに労働基準法の遵守が可能。

## 管理モデルのイメージ



# 第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）（概要）

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

## 今後の方向性

### 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

### 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

### 労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

### 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

## 基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進
- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進
- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化
- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるノートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

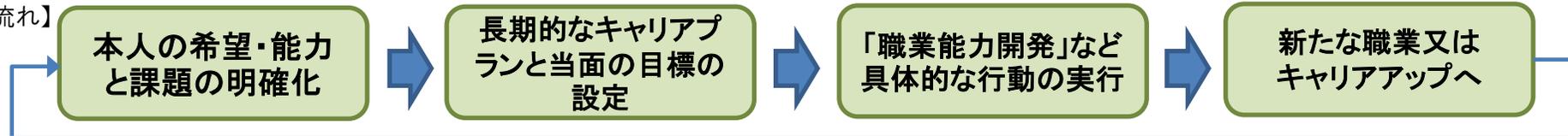
このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

# キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

## キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

【一般的な流れ】



## キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り（どんな能力があって、何が課題なのかの確認）を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援（キャリアコンサルティング）を行う者。  
※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」を名称独占の国家資格化。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。

## 《各領域におけるキャリアコンサルタントの活動内容・役割》

### 【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供（リテンション・エンゲージメント機能）



【内部労働市場での対応】

### 【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

### 【教育機関】

- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援

【外部労働市場での対応】

# 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。 ※令和3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

# 労働政策審議会 人材開発分科会報告（概要）（厚生労働省）

～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～

## ○ 人材開発をめぐる主な課題

（1）デジタル化（DX）等の急速な進展、（2）非正規雇用労働者のキャリアアップ、（3）リスキリング・リカレント教育等

- ⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要  
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

## ○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「学びの好循環」を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。

「学びの好循環」  
のプロセス

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

### 労働市場全体における人材開発の促進

#### <地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
  - ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定
  - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
  - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

#### <キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

### 企業内における人材開発の促進

#### <ガイドラインの策定>

- 企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、
  - ・基本的な考え方
  - ・労使が取り組むべき事項  
(例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など)
  - ・国等の支援策等を体系的に示すガイドラインを策定。

必要なる法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、リカレントガイドライン（仮称）の策定を求められている

# 人材開発施策の概要

離職者訓練

## 公共職業訓練

- ◇対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者（無料(テキスト代等除く)）
- ◇訓練期間：概ね3か月～2年
- ◇実施機関：国(ポリテクセンター)、都道府県(職業能力開発校)、民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
- ◇実績(令和2年度)：
  - ・受講者数：施設内訓練31,392人、委託訓練71,756人
  - ・就職率：施設内訓練83.7%、委託訓練71.3%
- ◇令和4年度予算：1,085億円(注1)

## 求職者支援訓練

- ◇対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方（無料(テキスト代等除く)）
- ◇訓練期間：2～6か月 ※シフト制で働く方などを対象とする場合、より短期間(2週間～)で設定可(時限措置)
- ◇実施機関：民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)
- ◇実績(令和2年度)：
  - ・受講者数：23,734人
  - ・就職率：基礎コース52.5%、実践コース60.0%
- ◇令和4年度予算：278億円

在職者訓練

## 人材開発支援助成金

- ◇概要：職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。
- ◇実績：
  - ・支給決定件数：33,914件(令和2年度)
- ◇令和4年度予算：681億円

## 公共訓練施設における中小企業等の訓練支援

- ◇対象：中小企業等の在職労働者(有料)
- ◇訓練期間：概ね1日から5日
- ◇実施機関：国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)、都道府県(職業能力開発校)
- ◇実績(令和2年度)：
  - ・受講者数：施設内訓練71,836人、生産性向上支援訓練等(委託)44,423人
- ◇令和4年度予算：(注1)

## 労働者の自発的な学び

### 教育訓練給付

労働者が費用負担し、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「教育訓練給付」として支援。

令和4年度予算：237億円

- ◇専門実践教育訓練給付(注2)
    - 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
    - ・給付内容：受講費用の50%(年間上限40万円)
    - 要件を満たす場合は更に受講費用の20%(年間上限16万円)
    - ・対象講座数：2,584(令和3年10月時点)
    - ・受給者数：29,404人(注3)(令和2年度実績)
  - ◇特定一般教育訓練給付(注4)
    - 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
    - ・給付内容：受講費用の40%(上限20万円)
    - ・対象講座数：484(令和3年10月時点)
    - ・受給者数：1,647人(令和2年度実績)
  - ◇一般教育訓練給付
    - 上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20%(上限10万円)
    - ・対象講座数：11,177(令和3年10月時点)
    - ・受給者数：89,011人(令和2年度実績)
- 注2：文部科学大臣、経済産業大臣が認定したプログラムが含まれる。  
注3：初回受給者数。  
注4：文部科学大臣が認定したプログラムが含まれる。

(注1) 公共職業訓練は、離職者訓練、在職者訓練等の予算の切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に一括計上。

# 人材開発支援助成金

○ 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：( )内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <b style="background-color: yellow;">強化</b>              令和3年度補正によりITSSレベル2の訓練を高率助成の対象へ           </div>	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練(※1) について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 【60(45)%(※2)】 賃金助成：760(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 【75(60)%(※2)】 賃金助成：960(480)円/時・人
			OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：665(380)円/時・人	OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース(※3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成(※4)： ・正社員化した場合70% ・非正規の場合60% 賃金助成：760(475)円/時・人  OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成(※4)： ・正社員化した場合100% ・非正規の場合75% 賃金助成：960(600)円/時・人  OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>： 6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>： 7,200円/日・人

※1 特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練

※2 雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合  
セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※3 非正規雇用労働者が対象

※4 中小企業等担い手育成訓練は対象外

※5 通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

# 人材開発支援助成金による教育訓練休暇制度導入・適用への支援

## 教育訓練休暇とは

事業主は、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練を受ける機会を確保するために必要な援助を行うこと等により、その労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする(職業能力開発促進法第10条の4第1項)。

必要な援助として、以下の休暇の付与が示されている(職業能力開発促進法第10条の4第1項第1号)。

① 有給教育訓練休暇(職業能力開発促進法第10条の4第2項)

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇(労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)

② 長期教育訓練休暇(職業能力開発促進法第10条の4第3項)

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であって長期にわたるもの(労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるもの及び有給教育訓練休暇として与えられるものを除く。)

## 事業概要(教育訓練休暇付与コース)

人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)は、事業主が、新規に教育訓練休暇制度を導入し、事業主以外が行う教育訓練等を受けるために必要な教育訓練休暇を被保険者に対して与えた場合に、制度導入経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度。

## 助成内容

支給対象となる制度	賃金助成(1人1日当たり)		経費助成	
		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合
教育訓練休暇制度	—	—	30万円	36万円
長期教育訓練休暇制度	6,000円	7,200円	20万円	24万円

## 活用事例

A信用金庫が2020年3月に長期教育訓練休暇制度を導入。当該信用金庫の職員が4月から9月まで有給の長期教育訓練休暇を取得し、商工会議所主催の「中小企業診断士登録養成課程」(約6ヶ月間の訓練)を受講した。

人材開発支援助成金により当該信用金庫に対し、制度導入費用と120日分の賃金に係る合計92万円を助成。

# 教育訓練給付の概要（厚生労働省）

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 <b>50%</b> （上限年間 <b>40万円</b> ） 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 <b>20%</b> （上限年間 <b>16万円</b> ）を追加支給。	受講費用の <b>40%</b> （上限 <b>20万円</b> ）	受講費用の <b>20%</b> （上限 <b>10万円</b> ）
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 <b>文部科学省連携</b> ③ 専門職大学院 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム <b>文部科学省連携</b> 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 <b>経済産業省連携</b> 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 <b>文部科学省連携</b>	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）

- 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**

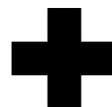
ただし、資本金10億円以上かつ常時使用従業員数1,000人以上の企業については、**従業員や取引先などのマルチステークホルダーへの配慮についての方針**（賃上げに関するものも含む）の**公表**が必要

## 【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。

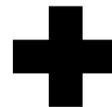
- ✓ **雇用者全体の給与**（給与等支給総額）が前年度比**1.5%以上**増加した場合に、その増加額の**15%**を**税額控除**。また、前年度比**2.5%以上**増加した場合には、**30%の税額控除**。
- ✓ さらに、人的投資の要件を満たした場合には税額控除率が10%上乗せとなり、**最大40%の税額控除**。

## 【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。

# デジタル人材育成プラットフォームの概要

- プラットフォームでは、全てのビジネスパーソンに求められるデジタルリテラシーと専門的なデジタル知識の学習機会の提供と共に、組織においてDXの活動を牽引し、新たな付加価値の創造/業務効率化を実現できる実践的なDX推進人材の育成手法を確立する。
- デジタル人材の不足に対応し、地域の企業・産業のDXを加速させることで、デジタル田園都市国家構想を実現するためのプラットフォームを構築する。

