資料２

参考資料集

令和４年５月

Ⅰ．未来を支える人材を育む大学等の機能強化

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】

〇大学、大学の学部、大学の学部の学科
〇大学院、大学院の研究科、大学院の研究科の専攻
〇短期大学、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。

〇**学校教育法や大学設置基準等の法令に適合**すること。
〇学生確保の見通し、及び人材需要等社会の要請があること。
〇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。
〇医師、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。
〇虚偽申請等の不正行為があっ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)	1,866 (682)
合計	641	1,973	962	22,155 (17,309)	6,156 (2,930)

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

○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

学校法人の寄附行為の認可及び寄附行為変更の認可申請書類の作成等に関する手引（令和3年9月改訂版）より

定員の取扱い（適正な定員管理を促す規定）

○ **大学設置基準**において、収容定員は、学科・課程を単位として、学部ごとに定めることとされている。
○ 収容定員の規模に応じて、教員数や校地・校舎の規模等の必要となる教育環境の水準が定められている。
○ 大幅な定員の超過や不足に対しては、**学部・学科等の設置**や**基盤的経費の配分**等において不認可や減額等がある。

■ 公私立大学の学部等の設置等の認可の基準について定めた告示により、**学部単位（学部の学科ごとに修業年限が異なる場合は学科単位）の入学定員に対する入学者の割合の平均（平均入学定員超過率）が一定値以上の場合は、認可しない**ことを規定。国立大学の「意見伺い」についても、この基準に準ずることとしている。

○認可の基準における平均入学定員超過率に係る要件

区分	大学				短期大学	高等専門学校
大学規模（収容定員）	4000人以上			4000人未満		
学部規模（入学定員）	300人以上	100人以上300人未満	100人未満			
	1.05未満	1.10未満	1.15未満	1.15未満	1.15未満	1.15未満

■ 私立大学について、
○定員充足率（学部等ごと、大学全体それぞれ算定）が一定の基準を超過した場合に私学助成を全額不交付とする措置を実施（ただし、入学定員充足率による措置は、過去3か年間の各年度が基準未満の場合は▲50%）

大学規模別	収容定員 8,000人以上	収容定員 4,000～8,000人	収容定員 4,000人未満
入学定員充足率	1.10倍以上	1.20倍以上	1.30倍以上
収容定員充足率	1.40倍以上	1.50倍以上	

○学部等ごとの収容定員に対する在籍学生数の割合（収容定員充足率）に応じた私学助成の増減調整を実施。

増減率	▲11%…▲20%…▲30%…▲40%……▲50%
収容定員充足率	89% … 80% … 70% … 60% … ～51%

※収容定員充足率50%以下は不交付（ただし、学校全体の充足率が50%以上の場合は▲50%）
※医歯学部については別途設定

■ 国立大学について、各学部の定員超過率が一定基準以上になった場合、超過した学生数分の授業料収入相当額（学部（昼間）であれば1人当たり53.6万円）を中期目標期間終了時に国庫返納する。

○入学定員（１年次）に対する入学者数の定員超過（学部毎に算定）

※国費留学生、外国政府派遣留学生、大学間・学部間交流協定に基づく私費留学生、留学生のための特別コースに在籍する私費留学生については、控除して超過率を算出。

大規模学部（学部入学定員300人超）	中規模学部（学部入学定員100人超300人以下）	小規模学部（学部入学定員100人以下）
105%以上	110%以上	115%以上

○収容定員（2年次以降）に対する在席者数の定員超過（学部毎に算定）

※上記の入学定員（1年次）に対する定員超過における控除対象の留学生に加え、休学者や2年以内の留年者（2年間海外留学をしていた場合は3年以内の留年者）について控除して超過率を算出。ただし、留年者については、全科目で学修目標、授業方法・計画、成績評価基準の明示、成績評価にGPA制度を導入、成績不振の学生への個別指導（面談、補修等）を行うことが条件。

大・中規模学部（学部入学定員100人超）	小規模学部（学部入学定員100人以下）
110%以上	120%以上

新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）概要

背　景

中央教育審議会大学分科会質保証システム部会（令和４年３月28日）

○　「大学設置基準」「大学設置認可審査」「認証評価」「情報公表」という**我が国の公的な質保証システム**は、事前規制型と事後チェック型それぞれの長所を組み合わせた形で設計されており、**一定程度機能**している。
○　しかしながら、３つのポリシー（入学者受け入れの方針、教育課程編成・実施の方針、卒業認定・学位授与の方針）に基づく**教育の実質化を進める必要**があるという指摘や、**グローバル化やデジタル技術の進展に対応する必要**があるという指摘、新型コロナウイルス感染拡大を契機とした**遠隔教育の普及・進展を踏まえた対応を行う必要**がある等の指摘がある。

⇨　大学における**国際通用性のある「教育研究の質」を保証**するため、質保証システムについて、
①**最低限の水準を厳格に担保**しつつ、　②**大学教育の多様性・先導性を向上させる方向で改善・充実を図っていく**　ことが求められている。

質保証システムで保証すべき「質」

・学校教育法の規定に照らすと「**教育研究の質**」
・「**学生の学びの質と水準**」**とともに**、教育と研究を両輪とする大学の在り方を実現する観点からは、持続的に優れた研究成果が創出されるような**研究環境の整備や充実等**についても**一定程度確認**する必要。

改善・充実の方向性

２つの検討方針　：①学修者本位の大学教育の実現
　②社会に開かれた質保証の実現
４つの視座　：①客観性の確保　②透明性の向上
　③先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）　④厳格性の担保
※それぞれの視座は背反関係にあるものではなく、相互に関係し合うものであることに留意が必要

（１）大学設置基準・設置認可審査

【学修者本位の大学教育の実現】
○学位プログラムの３つのポリシーに基づく編成、学位プログラムを基礎とした内部質保証の取組、内部質保証による教育研究活動の不断の見直しが求められることを明確化。
【客観性の確保】
○分散して規定されている教員や事務職員、各種組織に関する規定を一体的に再整理。
○「一の大学に限り」という「専任教員」の概念を「基幹教員」（仮称）と改め、設置基準上最低限必要な教員の数の算定にあたり一定以上の授業科目を担当する常勤以外の教員について一定の範囲まで算入を認める。※教育研究の質の低下を招かないよう制度化に当たっては留意。
○「図書」「雑誌」等を電子化やＩＴ化を踏まえた規定に再整理。
○大学設置基準上、教育を補助する者について明示的に規定。
○実務家教員の定義の明確化や大学名称の考え方を周知。　等
【先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）】
○「講義・演習・実習・実験」の時間区分の大括り化や単位当たり時間は標準時間であることの明確化など単位制度運用の柔軟化。
○機関として内部質保証等の体制が機能していることを前提とした教育課程等に係る特例制度の新設。
例）遠隔授業による修得単位上限（60単位）、単位互換上限（60単位）、授業科目の自ら開設の原則、校地・校舎面積基準等
○校舎等施設は、多面的な使用等も想定し、機能に着目した一般的な規定として見直し。
○スポーツ施設等を各大学の必要性に応じて整備できるよう見直し。　等

（２）認証評価制度

＜改善・充実の方向性＞
【学修者本位の大学教育の実現】
○内部質保証について、自己点検評価結果による改善を評価し公表する形へと充実。
○学修成果の把握・評価や、研究環境整備・支援状況の大学評価基準への追加。
【客観性の確保】
○多様性に配慮しつつ認証評価機関の質保証に資する取組の推進。
【透明性の向上】
○各認証評価機関の評価結果の一覧性を持った公表の検討。
【先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）】
○内部質保証の体制・取組が特に優れた大学への次回評価の弾力的措置。
○法令適合性等について適切な情報公表を行っている大学への法令適合性等に関する評価項目や評価手法の簡素化などの措置。　等
【厳格性の担保】
○不適合の大学の受審期間を短縮化（例：３年）。

（３）情報公表

＜改善・充実の方向性＞
○「教学マネジメント指針」を踏まえ、認証評価において大学の情報公表の取組状況を確認。
○「大学入学者選抜に関すること」等を学校教育法施行規則に規定する各大学が公表すべき項目に追加。等

（４）その他の重要な論点

＜改善・充実の方向性＞
【学修者本位の大学教育の実現】
○遠隔授業に関するガイドラインの策定
○大学運営の専門職である事務職員等、質保証を担う人材の資質能力を向上させる観点から、ＳＤ・ＦＤの取組等を把握・周知
【客観性の確保】
○設置認可審査を経て認められた分野の範囲内なら大学の判断で新たな学位プログラムが実施可能であることを周知。
○修業年限は「おおむね４年」の期間を指すものであり、厳密に４年間在籍することを求めるものではないことを明確化。　等
【先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）】
○基盤的経費の配分や設置認可申請等における定員管理に係る取り扱いについて、現行で入学定員に基づく単年度の算定としているものは、収容定員に基づく複数年度の算定へと改める（成績管理の厳格化・明確化と両立が図られるように留意）。　等

「教学マネジメント指針」概要

予測困難な時代を生き抜く自律的な学修者を育成するためには、学修者本位の教育への転換が必要。
そのためには、教育組織としての大学が教学マネジメントという考え方を重視していく必要。

教学マネジメントとは

- ○ 大学がその教育目的を達成するために行う管理運営であり、大学の内部質保証の確立にも密接に関わる重要な営みである。
- ○ その確立に当たっては、教育活動に用いることができる学内の資源（人員や施設等）や学生の時間は有限であるという視点や、学修者本位の教育の実現のためには大学の時間構造を「供給者目線」から「学修者目線」へ転換するという視点が特に重視される。

教学マネジメント指針とは

- ○ 学修者本位の教育の実現を図るための教育改善に取り組みつつ、社会に対する説明責任を果たしていく大学運営すなわち教学マネジメントがシステムとして確立した大学運営の在り方を示す。
- ○ ただし、教学マネジメントは、各大学が自らの理念を踏まえ、その責任でそれぞれの実情に応じて構築すべきものであり、本指針は「マニュアル」ではない。
- ○ 教育改善の取組が十分な成果に結びついていない大学等に対し、質保証の観点から確実に実施されることが必要と考えられる取組等を分かりやすく示し、その取組を促進することを主眼に置く。
- ○ 本指針を参照することが最も強く望まれるのは、学長・副学長や学部長等である。また、実際に教育等に携わる教職員のほか、学生や学費負担者、入学希望者をはじめ、地域社会や産業界といった大学に関わる関係者にも理解されるよう作成されている。

学長のリーダーシップの下、学位プログラム毎に、以下のような教学マネジメントを確立することが求められる。

「大学全体」レベル

三つの方針

「卒業認定・学位授与の方針」（DP）、「教育課程編成・実施の方針」（CP）、「入学者受入れの方針」（AP）

教学マネジメントの確立に当たって最も重要なものであり、学修者本位の教育の質の向上を図るための出発点

「学位プログラム」レベル

Ⅰ「三つの方針」を通じた学修目標の具体化

- ✓ 学生の学修目標及び卒業生に最低限備わっている能力の保証として機能するよう、DPを具体的かつ明確に設定

Ⅱ 授業科目・教育課程の編成・実施

- ✓ 明確な到達目標を有する個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう、体系的・組織的に教育課程を編成
- ✓ 授業科目の過不足、各授業科目の相互関係、履修順序や履修要件について検証が必要
- ✓ 密度の濃い主体的な学修を可能とする前提として、授業科目の精選・統合のみならず、同時に履修する授業科目数の絞り込みが求められる
- ✓ 学生・教員の共通理解の基盤や成績評価の基点として、シラバスには適切な項目を盛り込む必要

シラバス、カリキュラムマップ、カリキュラムツリー、ナンバリング、キャップ制、週複数回授業、アクティブ・ラーニング、主専攻・副専攻

「授業科目」レベル

Ⅲ 学修成果・教育成果の把握・可視化

- ✓ 一人一人の学生が自らの学修成果を自覚し、エビデンスと共に説明できるようにするとともに、DPの見直しを含む教育改善にもつなげてゆくため、複数の情報を組み合わせて多元的に学修成果・教育成果を把握・可視化
- ✓ 大学教育の質保証の根幹、学修成果・教育成果の把握・可視化の前提として成績評価の信頼性を確保

ルーブリック、GPA、学修ポートフォリオ

Ⅳ 教学マネジメントを支える基盤（FD・SD、教学IR）

- ✓ DPに沿った学修者本位の教育を提供するために必要な望ましい教職員像を定義
- ✓ 対象者の役職・経験に応じた適切かつ最適なFD・SDを、教育改善活動としても位置付け、組織的かつ体系的に実施
- ✓ 教学マネジメントの基礎となる情報収集基盤である教学IRの学内理解や、必要な制度整備・人材育成を促進

項目の例は別途整理

Ⅰ～Ⅴの取組を、大学全体、学位プログラム、授業科目のそれぞれのレベルで実施しつつ、全体として整合性を確保。

学位プログラム共通の考え方や尺度（アセスメントプラン）に則り、大学教育の成果を点検・評価

Ⅴ 情報公表

- ✓ 各大学が学修者本位の観点から教育を充実する上で、学修成果・教育成果を自発的・積極的に公表していくことが必要
- ✓ 地域社会や産業界、大学進学者といった社会からの評価を通じた大学教育の質の向上を図る上でも情報公表は重要
- ✓ 積極的な説明責任を果たすことで、社会からの信頼と支援を得るという好循環の形成が求められる

積極的な説明責任

社会からの信頼と支援

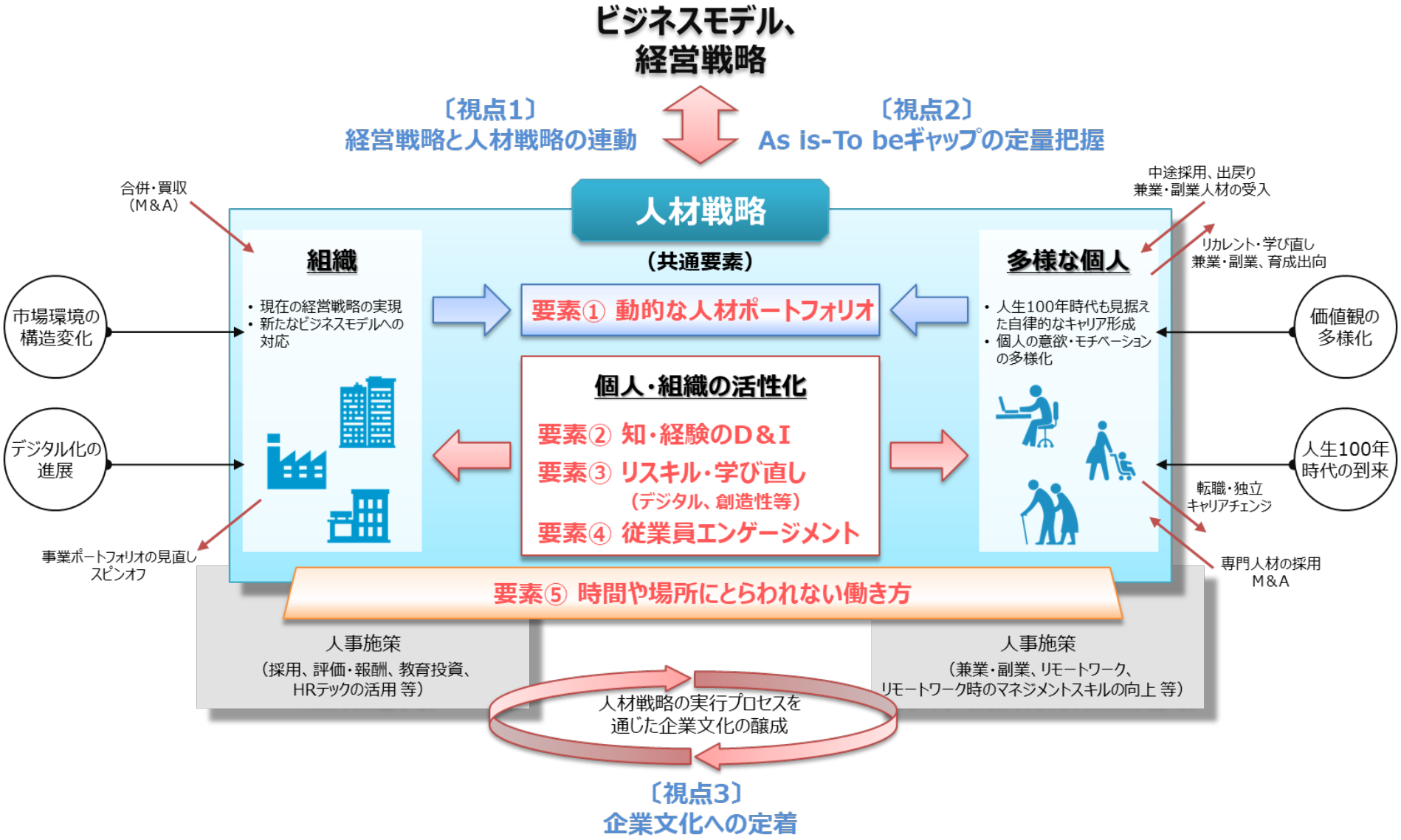
経済産業省「未来人材会議」について

- 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はなく、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

人材版伊藤レポートについて



人材版伊藤レポート２．０について

令和４年３月30日第２回未来人材会議　経済産業省提出資料より

０．はじめに

①人材版伊藤レポートを公表してからの変化

②人材版伊藤レポートで明らかにしたこと

③今回のレポートの狙い

１．経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

①ＣＨＲＯの設置

②全社的経営課題の抽出

③ＫＰＩの設定、背景・理由の説明

④人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上

⑤サクセッションプランの具体的プログラム化

（ア）２０・３０代からの経営人材選抜、
グローバル水準のリーダーシップ開発

（イ）候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める

⑥指名委員会委員長への社外取締役の登用

⑦役員報酬への人材に関するＫＰＩの反映

２．「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

①人事情報基盤の整備

②動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定

③定量把握する項目の一覧化

３．企業文化への定着のための取組

①企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義

②社員の具体的な行動や姿勢への紐付け

③ＣＥＯ・ＣＨＲＯと社員の対話の場の設定

４．動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

①将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析

②ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得

③学生の採用・選考戦略の開示

④博士人材等の専門人材の積極的な採用

５．知・経験のダイバーシティ＆インクルージョンのための取組

①キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング

②課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

６．リスキル・学び直しのための取組

①組織として不足しているスキル・専門性の特定

②社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播

③リスキルと処遇や報酬の連動

④社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）

⑤社内起業・出向起業等の支援

７．社員エンゲージメントを高めるための取組

①社員のエンゲージメントレベルの把握

②エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント

③社内のできるだけ広いポジションの公募制化

④副業・兼業等の多様な働き方の推進

⑤健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

８．時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

①リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進

②リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

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　15億円（新規）

地域の大学における課題

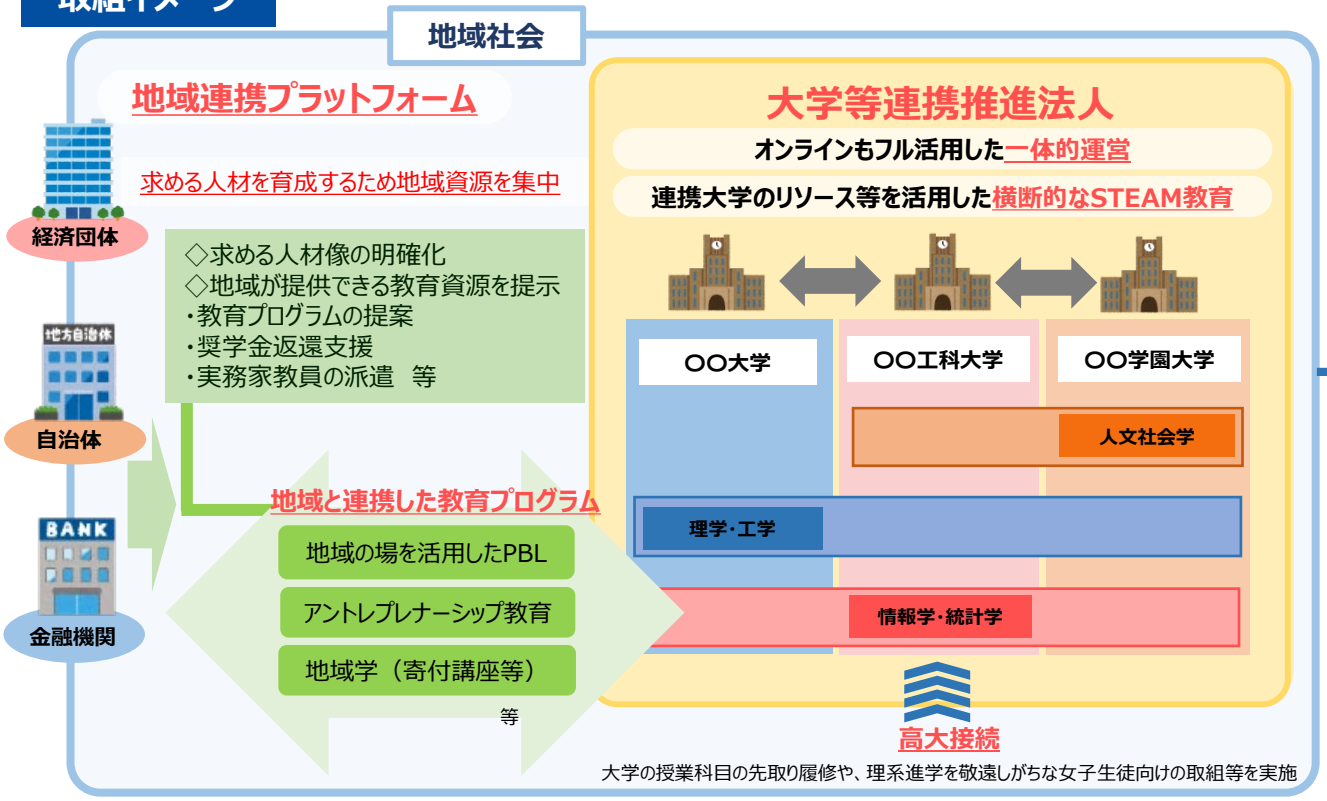
- Society5.0を支える人材として、自然科学の素養も求められる中において、自然科学を専攻する学生は３割に留まっている
- 大学が実施する教育プログラムが、地域社会が学生に期待・評価する能力の養成に十分に対応・機能していない
- 本格的な産学連携が進まず、外部リソースの獲得が不足

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逓減
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。

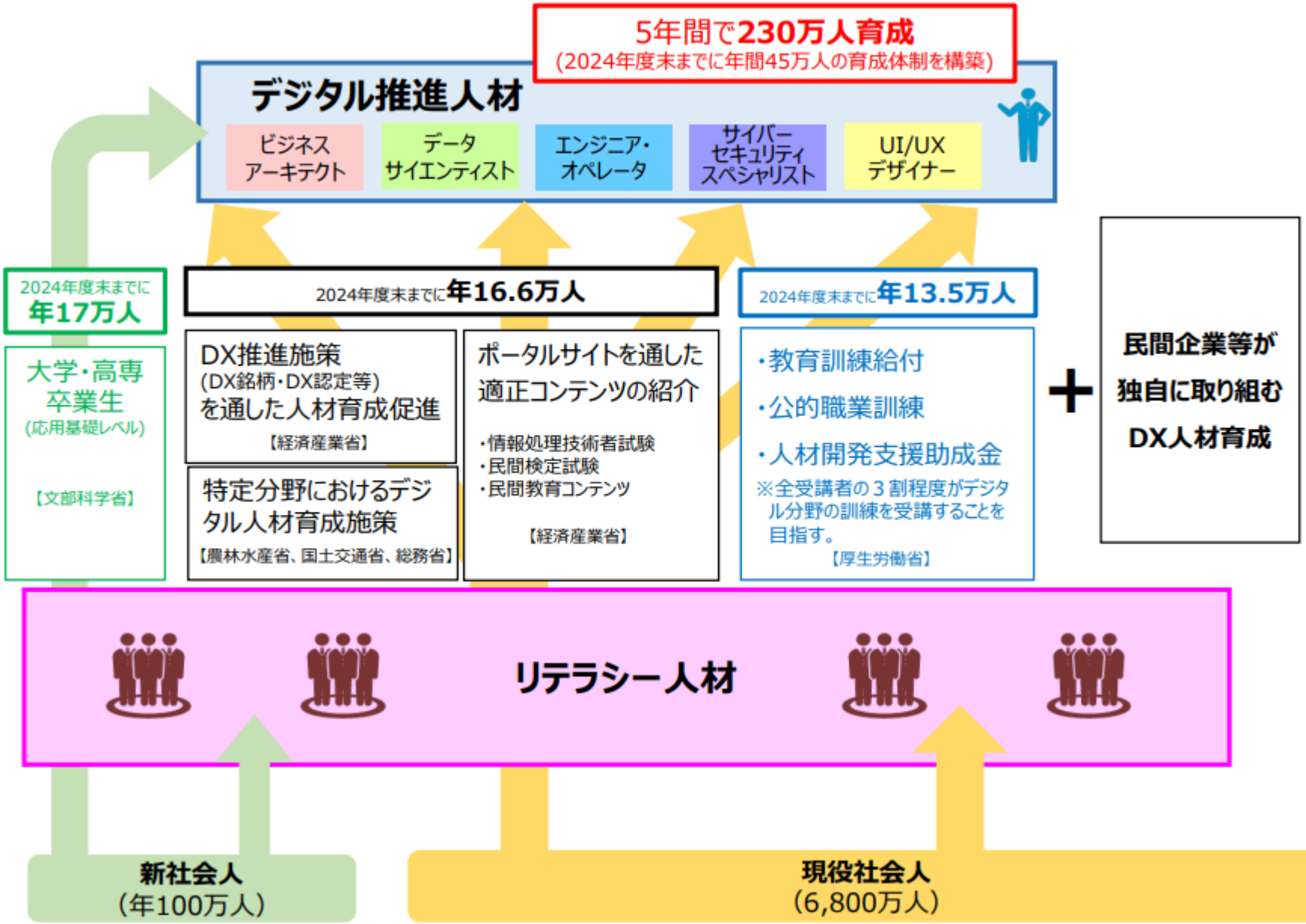
関西学院大学理工系学部（2021年改組）

理工学部を、工学部、理学部、生命環境学部、建築学部に改組し、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



令和４年２月４日　デジタル田園都市国家構想実現会議（第３回）若宮大臣提出資料より

アントレプレナーシップ教育の全体像

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

【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

【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

アントレプレナーシップの発揮

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

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

■「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）

■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

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半導体人材育成

令和４年３月30日第２回未来人材会議　経済産業省提出資料より

- 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。約1,700人の先端技術に通じた人材の雇用が見込まれる。　※Japan Advanced Semiconductor Manufacturing
- 本年２月に半導体人材育成の強化に向けた準備会合を開催し、３月29日に42機関が参画し、「人材育成等コンソーシアム」を組成。今後、具体的な人材像やスキルセットを整理する予定。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

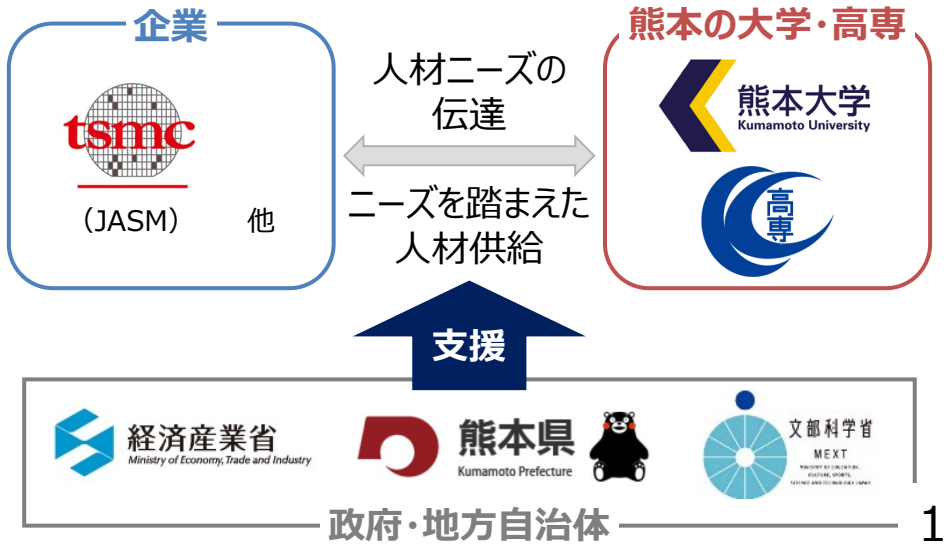
⇒　今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

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

- まずは九州で、**人材育成等コンソーシアム**を産学官一体で組成。
- その後、横展開し、また全国大の産業ネットワークを立ち上げて、**半導体人材育成の基盤を構築**。
- また、蓄電池等の他分野においても、地域のニーズに合った人材育成を行う。

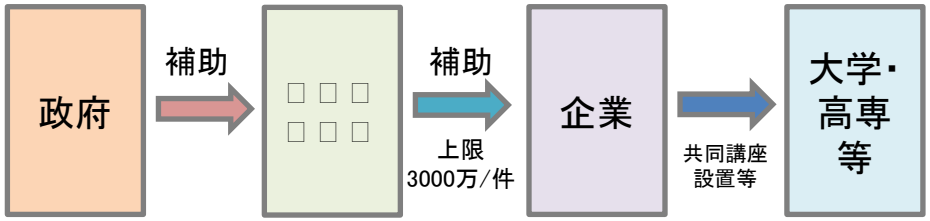


「高等教育機関における共同講座創造支援補助金」について（経済産業省）

- 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

2021年4月19日　経団連　採用と大学教育の未来に関する産学協議会　2020年度報告書　概要より

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。

PSE 政治経済学部 School of Political Science and Economics

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

各大学HPを基に内閣官房作成。

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て履修する（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。

各大学HPを参考に内閣官房作成。

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として、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。
→ 参加企業より63枠のジョブディスクリプション（募集人員75名）が公開され、86名の応募があり、23件のマッチングが成立。

◆ 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

③RA（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に！**
※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いい」
「女性は結婚して養ってもらうので
そんなに稼がなくていい」　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

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

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

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

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ード型のきめ細かい教育指導**を予定。

各大学HPを参考に内閣官房作成。

女子学生確保に向けた 東京大学の取組

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。年度途中に復職・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。

東京大学　未来の形：女子のちから　https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/mirainokatachi.html　を参考に内閣官房作成。

ニューノーマルにおける大学の国際化促進フォーラム形成支援

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靭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

フォーラム会員

- SGU
- 展開力
- 希望大学等
- 関係団体

MEXT(オブザーバー)

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」

文部科学省

背景目的

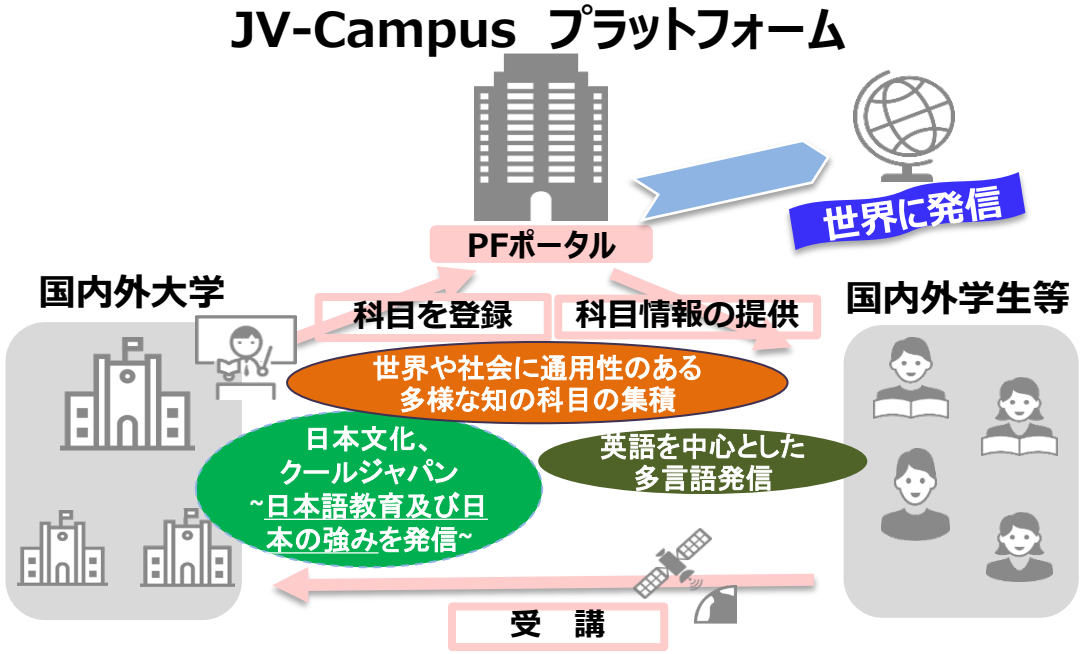
○ 新型コロナウイルス感染症拡大の中で、**教育のオンライン化が世界的に一挙に進展**。**留学生及び研究者の流れも大きな変化の見られる様相**。
○ 今後は、国際教育においても、**リアルの教育・交流の価値を高める、オンラインを活用した教育・交流の可能性を如何に引出すかが重要**。
○ **ニューノーマルにおける我が国の高等教育の国際教育・交流の環境として、**オンライン教育を活用した**留学に繋がる環境整備**を行う。
○ これにより、**優秀な外国人留学生の確保、日本人留学生の新たな留学環境の整備等**、**国際競争力ある教育環境**に貢献。

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【ﾏｲｸﾛｸﾚﾃﾞﾝｼｬﾙ】（〃）
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**。

アジア未来投資イニシアティブにおける取組

令和４年４月22日第５回未来人材会議　事務局資料より

目標

グローバルに多様な人材を育成・登用する企業文化の醸成

アジア人材※の惹きつけ
※ワーカー層のみならず、イノベーティブな経営人材・ＩＴ人材を含む

今後５年間で５万人のアジア高度人材の日本企業への就職機会の提供を支援

対象

採用・活用の強化を通じた、アジア高度人材と日本企業の循環エコシステム構築

- アジアの高度人材　**留学生@日本**
- アジアの高度人材　**学生@アジア**
- アジアの高度人材　**中途@アジア**

→ **日本企業@アジア法人**
→ **日本企業@日本**

アプローチ

留学生受入大学
- **ｼﾞｮｲﾝﾄ・ﾃﾞｨｸﾞﾘｰの制度改正**
- 大学の国際化の推進
- 優秀な留学生の受入れ
- 受入留学生の就業支援の推進等

×

高度外国人材（留学生等）
- **日本企業への就職機会の提供支援**(高度人材プラットフォーム・ビジネスイベント・インターンシップ事業等の活用等)等

×

日本企業
- **高度外国人材活用を促進する各種施策**（人材育成、大学との連携、好事例の共有・展開等）

支援主体

文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN　経済産業省　JETRO 日本貿易振興機構（ジェトロ）　等

インターナショナルスクールの創設動向

- 中国・東南アジアの富裕層・中間層にとって、子女が大学進学前の10代を過ごす場として、「安全で環境のよい国、日本」への期待が高まっており、名門ボーディングスクール日本校も開設。
- 日本発のボーディングスクールの誕生や、既存私学の探究・世界シフトも始まっている。

英国名門ボーディングスクール日本校の新設

ハロウインターナショナルスクール安比ジャパン

- 英国の名門Harrow Schoolが岩手県安比高原に展開予定のボーディングスクール（寄宿制学校）。
- 日本最大規模を予定しており、11歳から18歳まで920人の生徒を受け入れる予定。

ラグビースクール・ジャパン

- 英国の名門Rugby Schoolが、千葉大学柏の葉キャンパス内に日本校の設立に向けて、2021年に設立準備財団を設立。
- 11歳から18歳まで750人の生徒を受け入れる予定。

日本発の新たな学校の誕生、私学の探究・世界シフト

（日本発のボーディング・スクールの誕生）

UWC ISAK Japan

- チェンジ・メイカーの育成を目標に開校したISAK（インターナショナルスクール・オブ・アジア・軽井沢)を母体に、2017年より新たにスタートした日本の全寮制国際高校。
- 国際バカロレアも日本の高卒資格を取得可能。

（既存私学の探究・世界シフト）

三田国際学園中学校・高等学校

- 1902年創設の戸板中学校・戸板女子高等学校を2015年度に三田国際学園中学校・高等学校に改称し、男女共学のインターナショナルスクールに。

令和４年４月22日第５回未来人材会議　事務局資料より

国際バカロレア（IB）について

国際バカロレア（IB）とは

- **批判的思考や幅広い知識の探究スキル等を育成する特色的なカリキュラム、双方向・協働型授業**により、**グローバル化に対応した資質を育成**する教育プログラム。特に**高校レベルのディプロマ・プログラム（DP）**では、**国際的に通用する大学入学資格（IB資格）が取得可能**。
- **成長戦略2021（令和３年６月閣議決定）において、IB認定校等を2022年度までに200校以上**にするという目標（2021年12月現在175校）を掲げ、国内推進体制の整備や、国際バカロレア機構との連携を通じ、IBの普及促進に向けた取組を行っている。

各プログラムについて

- **ディプロマ・プログラム(DP)**
  ⇒16～19歳が対象。**高校レベル**に相当
- **ミドル・イヤーズ・プログラム(MYP)**
  ⇒11～16歳が対象。**中学校レベル**に相当
- **プライマリー・イヤーズ・プログラム(PYP)**
  ⇒3～12歳が対象。**幼・小学校レベル**に相当

IB推進の意義

①グローバル人材育成

✓ **課題発見・解決能力**や**コミュニケーション能力**等、国際的な視野を持ち、将来の社会課題に対応する**グローバル人材を育成**

②初等中等教育の質の向上

✓ **IBと日本の教育政策との高い親和性**があり、**主体的・探究的な学び**等、初等中等教育の好事例を形成

③国際的通用性

✓ IB資格を活用した**国内外への進路の多様化、**入試への活用を通じた**大学の国際化**に貢献（DPのスコアが海外大学の受験に活用可能等）

文部科学省による主な取組

日本語DPの導入　（2013年～）

IB機構との協力の下、DPの一部科目について**日本語での授業及び最終試験の受験を可能にする**ことで、IB教育を実施する学校や教員の負担を軽減。

高等学校学習指導要領との読替　（2017年～）

DPと学習指導要領との対応関係を示すことで、IB科目と学習指導要領の教科・科目等の両方を履修することによるIB生や学校等の負担を軽減。

IB教育推進コンソーシアムの設立　（2018年～）

国内における**IB教育ノウハウを横展開し、IBの普及促進活動を行う**ことを目的として、IB校等へのきめ細やかな支援体制を構築。

【主な機能】
○ **地域の実情を踏まえたコンサルティング**等の実施
○ **セミナー等**を通じた**情報交換等の促進**
○ IBの**教育効果等についての調査研究**の実施

IB地域セミナー

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１２４単位のうち、遠隔授業による修得単位数は**上限６０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３０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

通学制

面接授業（＝対面授業）
（大学設置基準第25条第1項）

➢ 同時かつ双方向が前提（対話性）

特例的な措置（設置基準第25条第１項の特例）

コロナ感染拡大により、面接授業の実施を予定していた授業科目に係る授業を、十分な感染対策を講じたとしても面接授業により実施することが困難な場合、遠隔授業等を行う弾力的な運用を認めること

➡ 他の災害時も特例措置が適用されることの明確化（Ｒ3.4通知）

通信制

メディアを利用して行う授業
（＝遠隔授業、オンライン授業）
（大学設置基準第25条第2項）

➢ 同時性又は即応性を持つ双方向性（対話性）を有し、面接授業に相当する教育効果を有すると認められるものであること
同時（リアルタイム）、非同時（オンデマンド）が可能

➡ 活用促進に向けた趣旨の明確化（Ｒ2.12通知）

印刷教材等による授業、放送授業
（大学通信教育設置基準第3条第1項）

➢ 添削等による指導により、毎回の授業に厳密な双方向性は求められない

※ 赤下線は法令上の用語

（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

通学制

特例措置

面接授業（64単位～）

遠隔授業可：60単位まで

（※）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

➡ 遠隔授業の趣旨の明確化（R3.4通知）

通信制

面接授業（遠隔授業可）
（30単位以上）

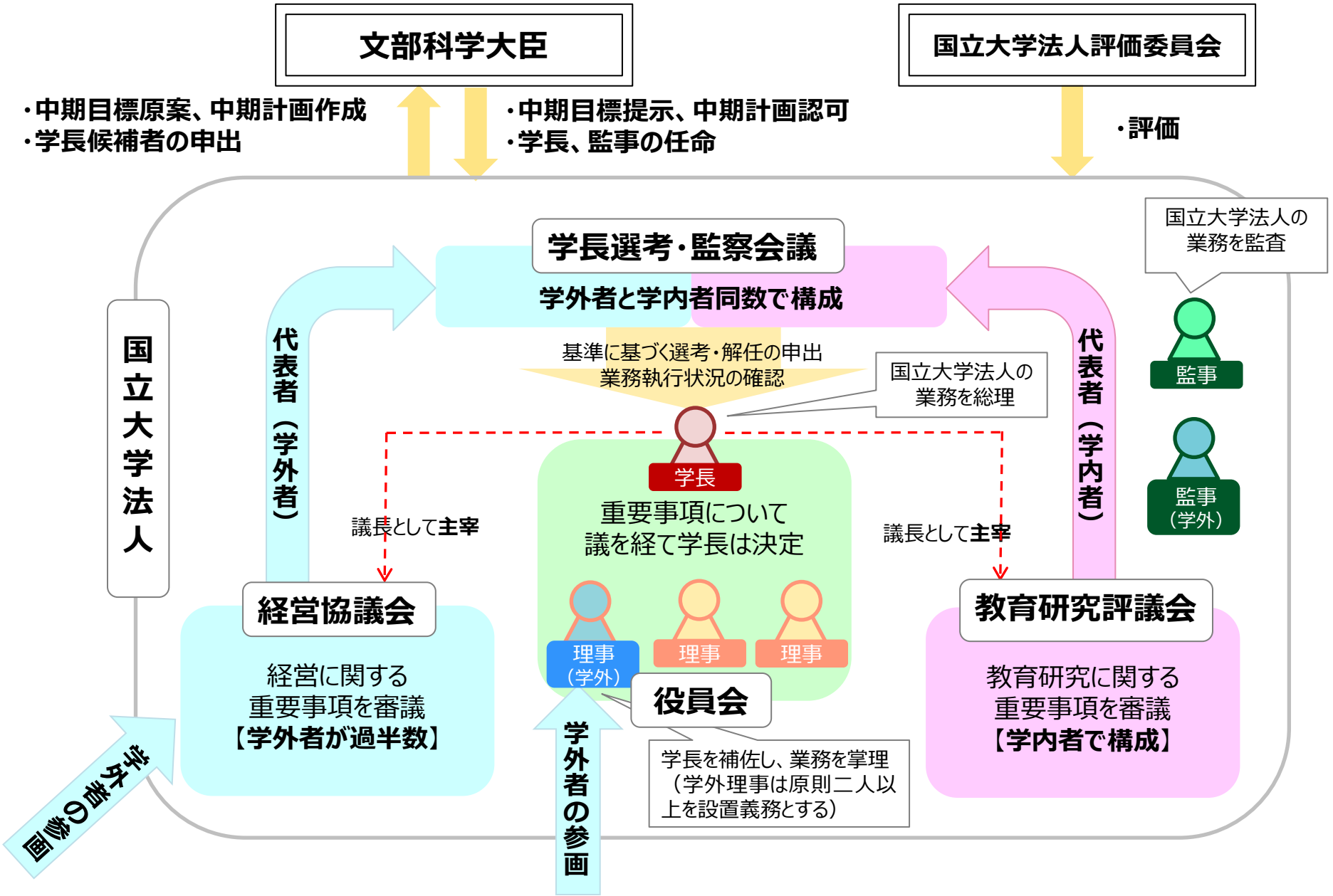
放送授業で代替可(10単位まで)

主に印刷教材等による授業、放送授業
（～94単位）※面接授業・遠隔授業も可

（※）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）

国立大学法人のガバナンスの仕組み（原則）

※令和４年4月1日施行時点



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**に委員となることができることとする。

※　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

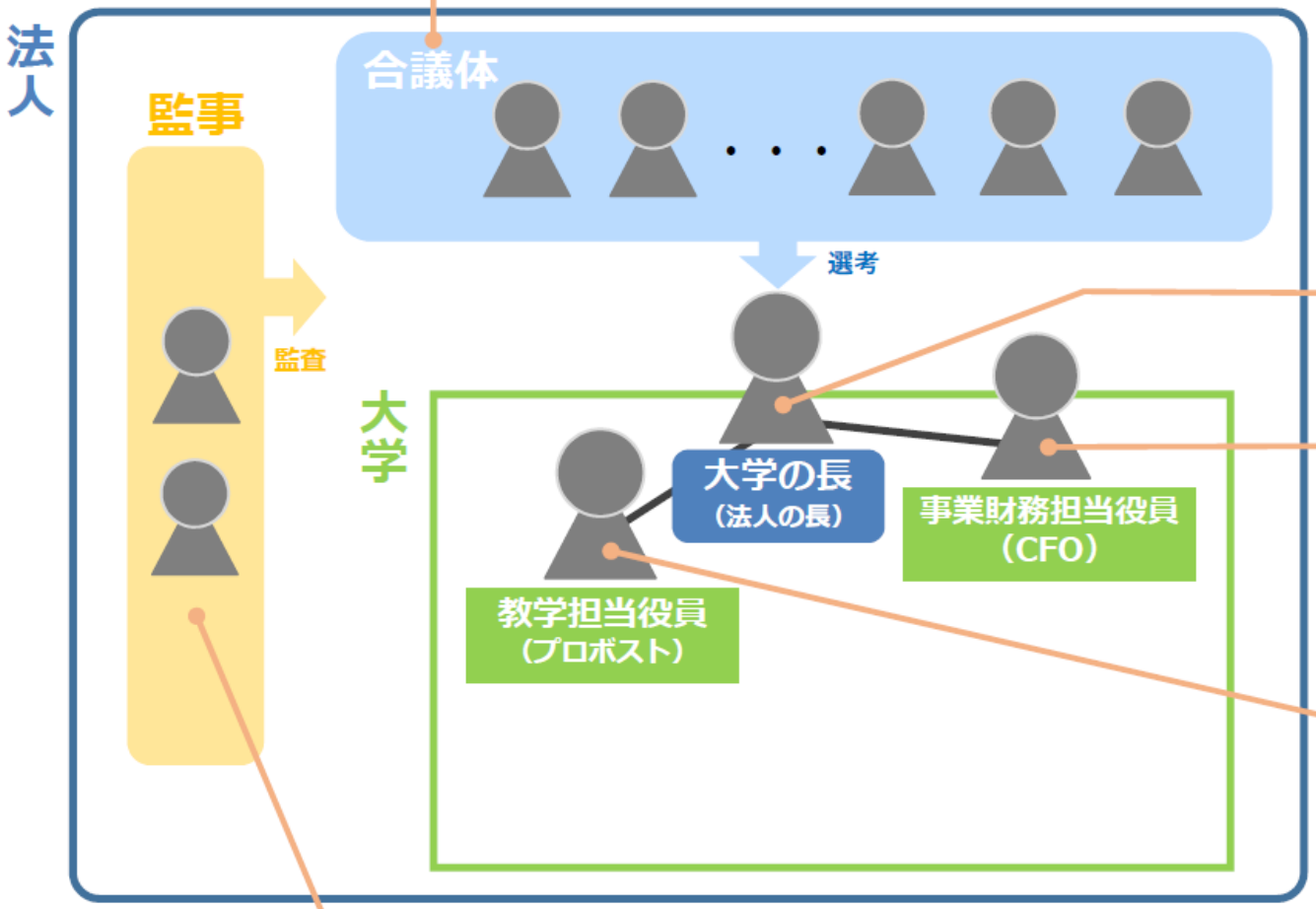
- 指定国立大学法人の理事は、**２名まで増員できる**こととする。

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

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

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

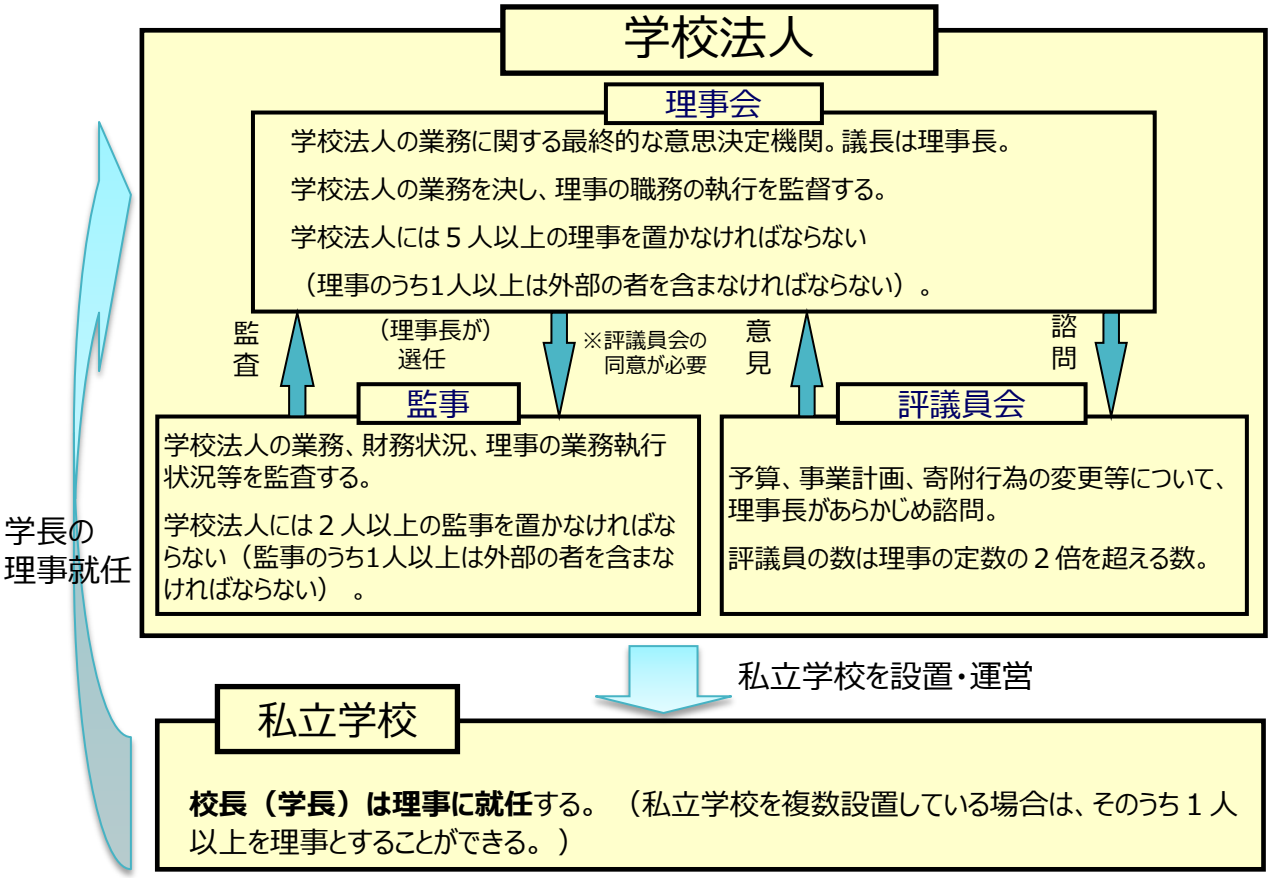
- ✓ 大学の長のリーダーシップの下、優秀な研究者の獲得や研究環境の整備など教学機能の強化を図る

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。



【理事長】
・学校法人を代表し、その業務を総理

【理事会】
・学校法人の業務に関する最終的な意思決定機関
・理事の職務の執行を監督
・私立学校の校長を理事として選任

【監事】
・学校法人の業務、財務状況等を監査

【評議員会】
・予算、事業計画、寄附行為の変更等に対する意見（理事長が予め諮問）
・決算及び事業の実績に対する意見（理事長が報告）
・寄附行為で定める事項を評議員会の議決を要するとすることができる

学校法人制度改革の具体的方策について【概要】

令和４年３月29日
大学設置・学校法人審議会　学校法人分科会
学校法人制度改革特別委員会

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、私的財産の拠出等に基づき、**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。

(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。

(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。

(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

文部科学省

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%〕	教員・職員それぞれ 0%～▲7.5%
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組

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

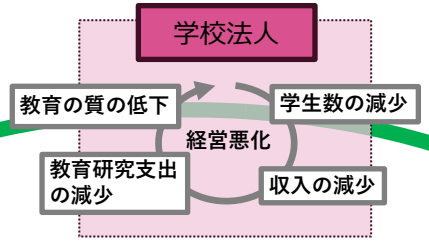
学校法人の責務の明示
（私学法24条）（R2(2020).4.1施行）
・自主的な運営基盤の強化
・設置校の教育の質の向上
・運営の透明性の確保

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

学校法人



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

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

経営指導の充実・強化（R元年度～）

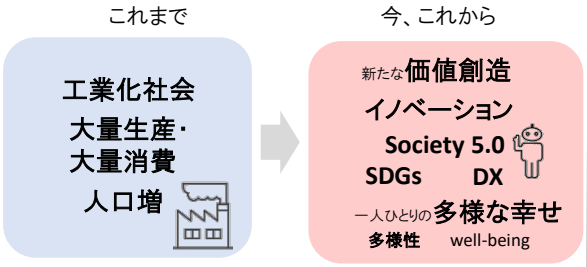
- ➢ 新たに「経営指導強化指標※」を設定し、経営悪化傾向にある学校法人を一定の基準に基づき客観的に把握
  ※「「運用資産―外部負債」がマイナス」かつ「「経常収支差額」が3か年マイナス」
- ➢ 学校法人運営調査委員会において、経営指導強化指標を始め定員充足状況等を勘案し、集中的な経営指導を実施する学校法人を決定
- ➢ 私学事業団の経営相談を必須として経営改善計画を策定させ、3～5年を目安に経営改善実績を上げるよう、学校法人運営調査や進捗報告等を毎年行いながら、集中的な指導・助言を実施
- ➢ 経営改善できず支払不能等のリスクが確認された学校法人に対しては、対応方策を示した上での経営上の判断（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発出
- ➢ 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

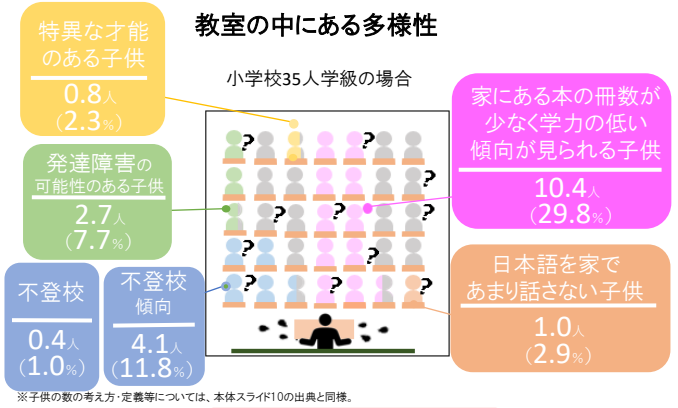
【概要】Society5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ（案）

社会構造の変化の中で新しい価値を生み出すのは「人」
これからは人と違う特性や興味を持っていることが新しい価値創造・イノベーションの源泉
「well-being（一人ひとりの多様な幸せ）」を実現できる「創造性」あふれる社会に向けた学びへの転換が必要

社会構造の変化



教室の中にある多様性



※子供の数の考え方・定義等については、本体スライド10の出典と同様。

バイアスのかかる理系の進路選択

上段：一学年あたりの人数 下段：一学年（男女別）あたりの割合（例：一学年女子の○%）		男	女
OECD/PISA調査 15歳段階の科学的リテラシーの高成績者の割合	人数	約21万人	約19万人
	割合	40%	37%
高校で理系を選択する	人数	約14万人	約8万人
	割合	27%	16%
学士で理工農系を専攻する	人数	約9.4万人	約2.6万人
	割合	18%	5%
修士で理工農系を専攻する	人数	約3.5万人	約0.7万人
	割合	7%	1%

※一学年あたりの人数及び一学年（男女別）あたりの割合については、本体スライド15の出典と同様。

＜教育・人材育成システムの転換の方向性＞

同質性・均質性
一律一様の教育・人材育成
一斉授業　形式的平等主義
みんな一緒に　みんな同じペースで　みんな同じことを

同調圧力
正解主義
価値創造やイノベーション創出の最大の敵

多様性を重視した教育・人材育成
個別最適な学び
それぞれのペースで自分の学びを
協働的な学び
対話を通じた「納得解」の形成

政策１　子供の特性を重視した学びの「時間」と「空間」の多様化

- 教育課程の在り方（教育内容の重点化、標準授業時数など教育課程編成の弾力化）の見直し（文）
- サイエンス分野の博士やプログラミング専門家が教壇に立てるよう教員免許制度改革（文）
- 教職員の配置や勤務の在り方の見直し（文）
- 困難さに直面している子供たちの状況に応じた多様な学びの場の確保（文）
- 探究力な学びの成果などを図るためのレポートやプレゼンなどの評価手法の開発（内・文・経）
- 「教育データ利活用ロードマップ」に基づく施策の推進（デジ・文・総・経）
- デジタル化を踏まえた国・地方・家庭の教育支出の在り方の検討（文・経）
- 子供や学びの多様化に柔軟に対応できる学校環境への転換（文）

政策２　探究・STEAM教育を社会全体で支えるエコシステムの確立

【探究・STEAM教育の充実】
- 高専等の小中学校のSTEAM拠点化（文）
- 探究・STEAMの専門人材の配置に向けた高校の指導体制の充実（文）
- 大学入試における探究的な学びの成果の評価
- 企業や大学、研究機関等と学校をつなぐプラットフォームの構築（文・内・経・デジ）
- 企業の次世代育成投資に対する市場評価の仕組み（経・内・文）

【特定の分野で特異な才能のある子供が直面する困難さを除去】
- 学校外プログラムに参加できる教育課程の特例や個別性の高い指導計画の策定（文）
- 高専、SSH、大学、企業等での特異な才能のある子供の受け入れ（文・内・経）
- 特異な才能のある生徒を積極的に受け入れる大学入試の改善（文・内）

政策３　文理分断からの脱却・理数系の学びに関するジェンダーギャップの解消

- ジェンダーバイアスの排除のための社会的ムーブメントの醸成、ロールモデルの発信（内・文・経）
- 高校段階の早期の文理分断からの脱却・高校普通科改革（文）
- 文理分断からの脱却のための大学入試の改善（文）
- ダブルメジャーやバランスの取れた文理選択科目等による大学等における文理分断からの脱却
  （内閣官房教育未来創造会議担当室・文）
- 学部や修士・博士課程の再編・拡充
  （内閣官房教育未来創造会議担当室・文）
- 女性が理系を選択しない要因の大規模調査の実施
  （内・文）

実現に向けた3本の政策・46の施策

教員採用選考試験における特別な選考の実施状況

令和４年１月31日公表

令和3年度（令和2年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施方法のポイント

結果概要

文部科学省では、67都道府県・指定都市教育委員会及び大阪府豊能地区教職員人事協議会が実施した公立学校教員採用選考試験の実施方法について、毎年度、調査を行っており、このたび、令和2年度に実施された令和3年度採用選考の実施方法を取りまとめ、公表。

○特別の選考の実施状況（／68県市） ※カッコ内は前年度の数値。

※「特別の選考」には、一部試験免除、加点、特別免許状を活用した選考、その他の特別選考を含む。

英語の資格等	:63県市（62県市）	スポーツの技能や実績	:43県市（46県市）
芸術の技能や実績	:22県市（22県市）	国際貢献活動経験	:39県市（36県市）
民間企業等経験	:56県市（50県市）	情報処理技術等の資格	:10県市
教職経験	:68県市（64県市）	前年度試験での実績	:49県市（45県市）
複数免許状の所持	:49県市（44県市）	いわゆる「教師養成塾」生	:11県市
博士号取得	: 9県市	臨床心理士、公認心理士等	:11県市

○実技試験の実施状況（／68県市） ※カッコ内は前年度の数値。

※令和3年度採用選考試験においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、実施を取り止めた自治体が多数。

【小学校】	音楽	:16県市（35県市）	図画工作	:1県市（4県市）
	体育	:14県市（45県市）	外国語	:22県市（26県市）
【中学校】	音楽	:58県市（68県市）	美術	:56県市（66県市）
	保健体育	:57県市（67県市）	英語	:57県市（68県市）
【高等学校】	音楽	:35県市（44県市）	美術	:36県市（41県市）
	保健体育	:46県市（55県市）	英語	:48県市（58県市）

○受験年齢制限 ※カッコ内は前年度の数値。

令和3年度採用選考において、岩手県、福島県、山梨県、香川県、愛媛県、佐賀県、大分県、鹿児島県、京都市が新たに緩和を実施

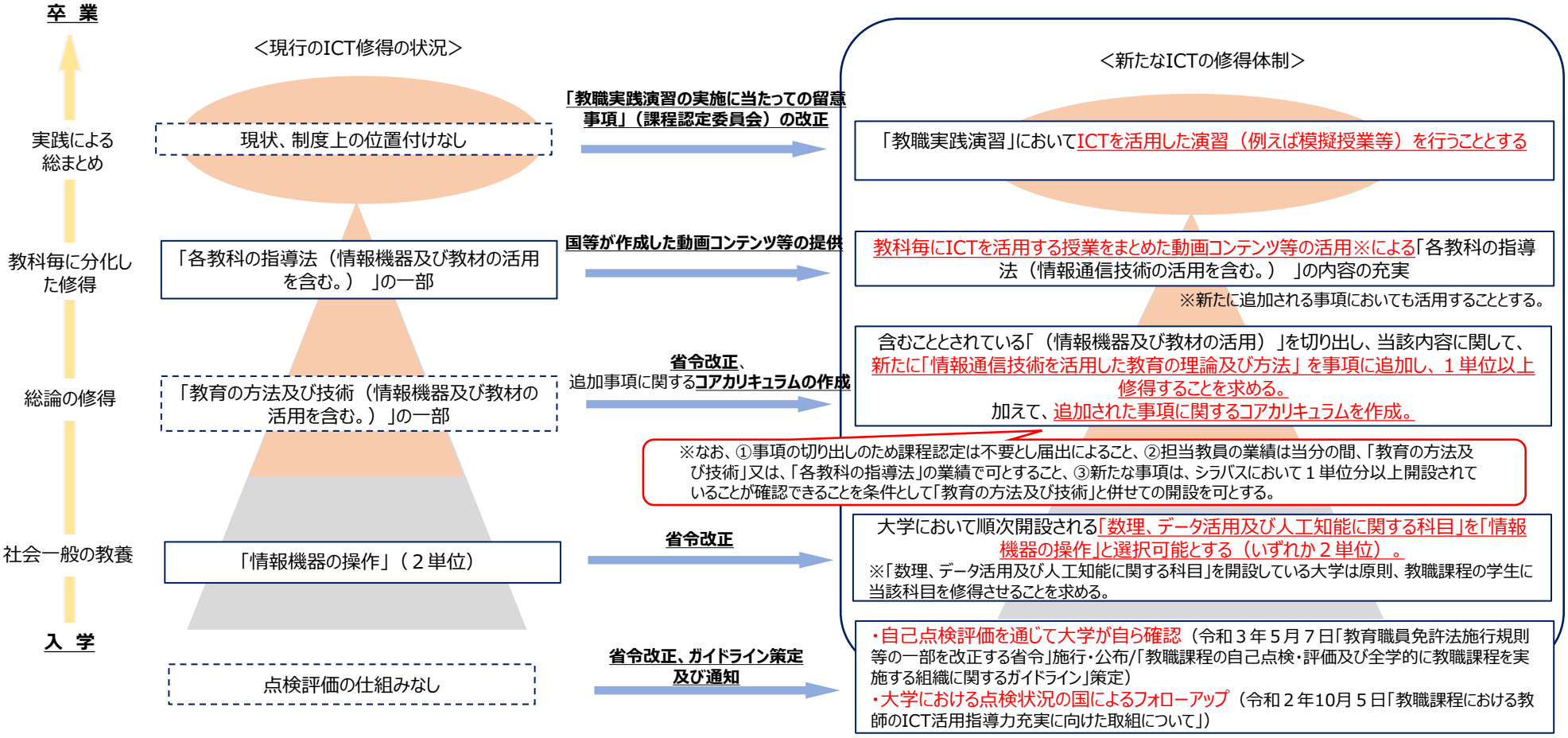
・制限なし	:47県市（41県市）	・51歳～58歳	:1県市（1県市）
・41歳～50歳	:18県市（23県市）	・36歳～40歳	:2県市（3県市）

出典：令和3年度公立学校教員採用選考試験の実施方法

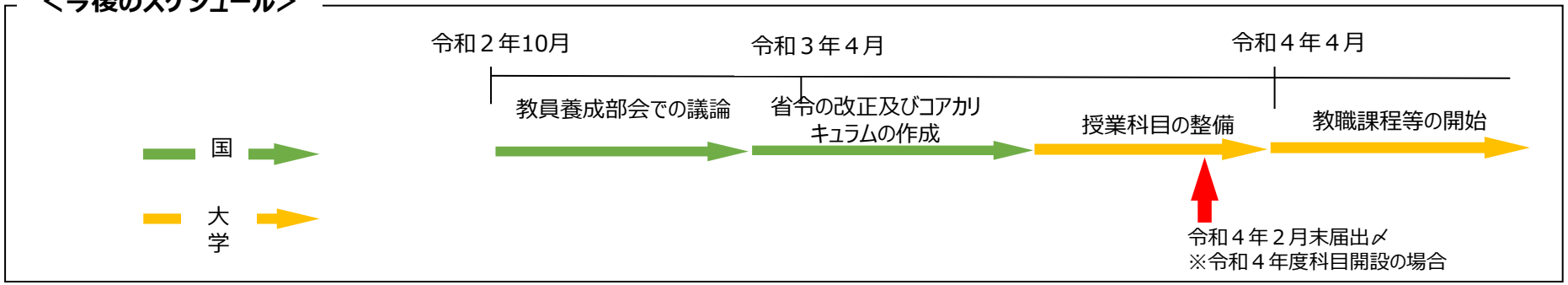
令和３年度（令和２年度実施）公立学校教員採用選考試験から、独立行政法人情報処理推進機構が行う情報処理技術者試験合格者等に対し、**10県市において、一部試験免除・加点・特別免許状の活用といった特別な選考が実施**された。

※対象とする資格・実施される特別の選考の内容は自治体によって異なる。

教職課程におけるICT活用に関する内容の修得促進に向けた取組



＜今後のスケジュール＞



令和４年度からの新高等学校学習指導要領の着実な実施に向けた高等学校情報科担当教員の採用・配置の促進・専門性の向上について（概要）（令和３年11月29日）

✓ 高等学校において、情報科に共通必履修科目「情報Ⅰ」を新設、令和４年度より実施
⇒ 全ての生徒がプログラミングのほか、ネットワーク（情報セキュリティを含む）やデータベースの基礎等について学習
（「情報Ⅱ」では、「情報Ⅰ」で培った基礎の上に、情報システムやプログラミング、データサイエンス等について発展的に学習）

✓ 令和７年度大学入学共通テストより、出題教科・科目として「情報Ⅰ」が追加

情報科担当教員の採用・配置の現状（※）も踏まえつつ、以下①～③などを通じたそれらの工夫・改善と、専門性の更なる向上が必要
（※ 情報科を担当していない情報免許状保有教員が約6,000人いる一方で、臨時免許状・免許外教科担任として情報科を担当している教員が約1,200人存在）

① 今後の高等学校教諭免許状「情報」保有者の計画的な採用の実施
② 「臨時免許状の授与や免許外教科担任の許可を受けた教員」が担当している授業を「高等学校教諭普通免許状「情報」を保有しているが、情報科を担当していない教員」が担当できるよう配置の工夫
③ 現職教員の同免許状取得の促進

高等学校情報科に関する特設ページ

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/1416746.htm

教員研修　配置の工夫等

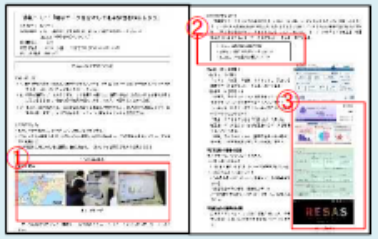
教員研修用教材

●高等学校情報科「情報Ⅰ」教員研修用教材
●高等学校情報科「情報Ⅱ」教員研修用教材

- 情報科担当教員の専門性向上に向けて、都道府県等の研修における活用のほか、担当教員が個人で活用できる教材を作成。
- 教材本編、ワークシート、サンプルコード・データ等を文部科学省HPに掲載。
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/1416756.htm
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_00742.html

指導実践事例集

●高等学校「情報」実践事例集



- 「情報Ⅰ」「情報Ⅱ」ともに大幅に内容が充実したため、情報科担当教員の授業実践の一助となるよう優れた取組を紹介する実践事例集を作成。
- 高等学校情報科「情報Ⅰ」「情報Ⅱ」教員研修用教材を踏まえて作成しており、研修用教材と併せて活用することで、理論を踏まえた実践が実現することが期待できる。

・写真やワークシート等を掲載（①）
・仕様教材の入手元を掲載（②）
・図や表、写真を交えながら、わかりやすく事例を紹介（③）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_01342.html

複数校指導

●「情報」の免許保持教員による複数校指導の手引き

- 複数校指導を実施している自治体・学校の取組事例を収集し、複数校指導を行う際の工夫、校務を円滑に進めるための管理職としての工夫等を掲載

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_01344.html

外部人材活用

●情報関係人材の活用促進に向けた育成カリキュラム及び指導モデルの手引き

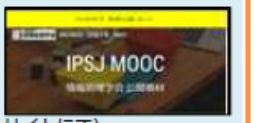
- 情報技能に係る高い専門性を有した外部人材の活用を促進するために、教育委員会及び学校が外部人材活用を行うに当たっての全体像を示した指導モデルや、外部人材が授業参画前に理解しておくべき内容を示した研修カリキュラムを示す手引きを作成。

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_01345.html

MOOC教材

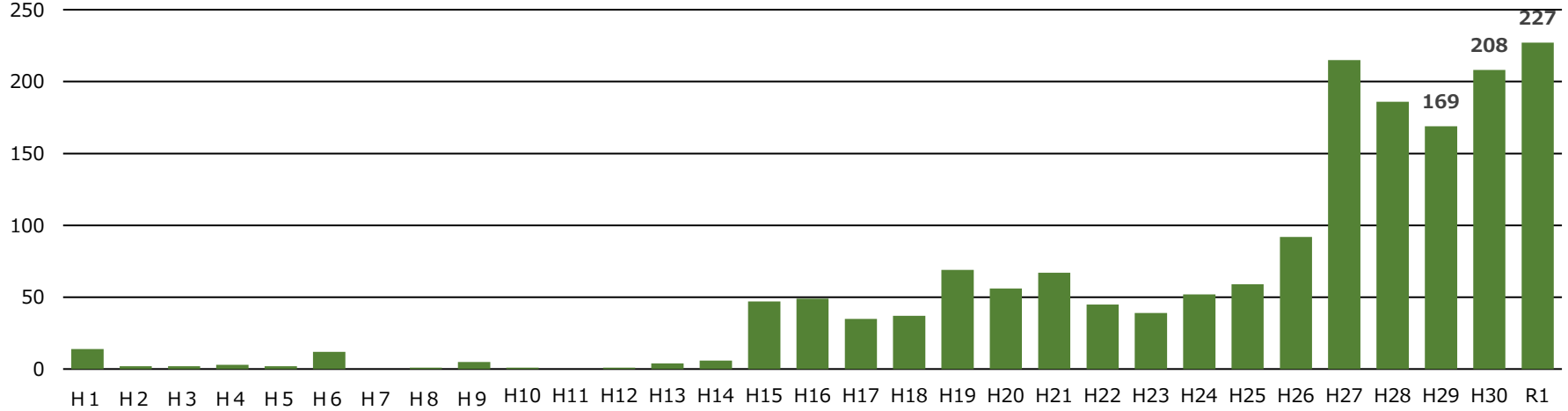
●情報処理学会　MOOC教材

- 一般社団法人情報処理学会において、教員研修や授業等で活用することができる教材を制作し無料公開している。
- 高等学校情報科「情報Ⅰ」教員研修用教材（文部科学省公表）の第3章・第4章に対応。



https://sites.google.com/view/ipsjmooc/　（詳細はIPSJMOOCプロジェクトサイトにて）

特別免許状の授与件数の推移



■ **令和元年度に授与された特別免許状の内訳**

小学校	国立	0	
	公立	13	英語（13件）
	私立	3	英語（3件）
中学校	国立	2	英語（2件）
	公立	17	英語（14件） 理科（２件） 数学（１件）
	私立	42	英語（37件） 技術（２件） 理科、美術、宗教（各１件）
高等学校	国立	2	英語、商業（各1件）
	公立	59	看護（23件）英語（18件）福祉（5件）工業（3件）数学、保健体育、理科（各2件）美術、書道、農業、水産（各1件）
	私立	77	英語（44件）看護（16件）理科、情報（各3件）家庭、工業、中国語（各2件）公民、美術、福祉、宗教、家庭実習（各1件）
特別支援学校	国立	0	
	公立	12	自立活動（12件）
	私立	0	
合計		227	＜特別免許状所持者の主な職歴＞ アスリート（オリンピアン等）、システムエンジニア、英会話講師、看護師、大学教員

課題 高等学校に偏っており、小学校についてほとんど授与されていない、教科が英語や看護に偏っている、公立学校での授与が進んでいない 等

（出典）令和元年度教員免許状授与件数等調査

教育課程特例校制度

教育課程特例校とは

文部科学大臣が、学校教育法施行規則第５５条の２等に基づき指定する学校において、学校又は地域の実態に照らし、より効果的な教育を実施するための特別の教育課程を編成することを認める制度。　※予算措置なし

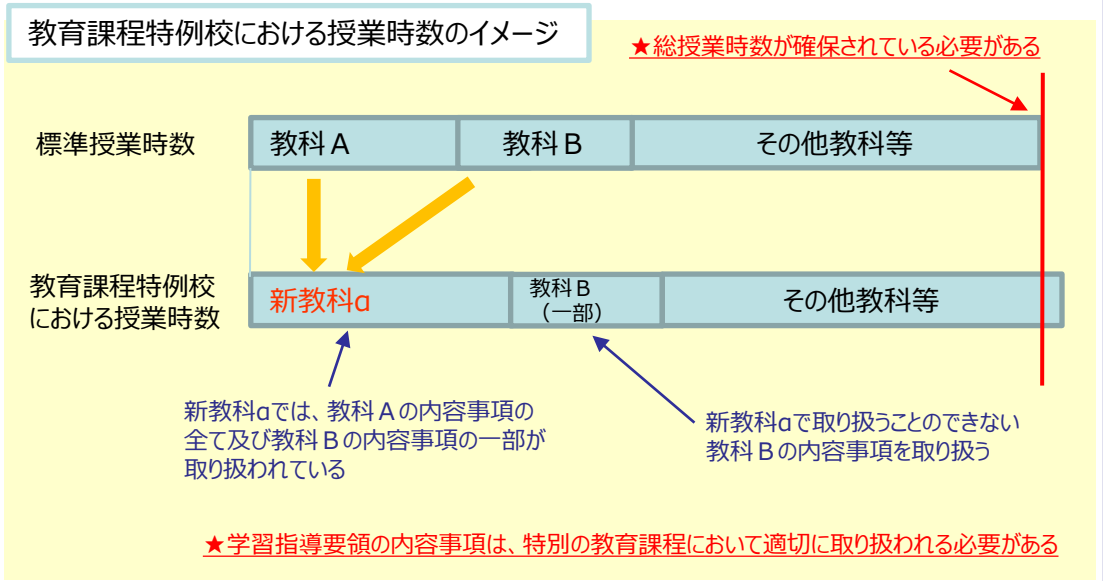
指定の要件

○　学習指導要領等において全ての児童又は生徒に履修させる内容として定められている内容事項が，特別の教育課程において適切に取り扱われていること。
○　総授業時数が確保されていること。
○　児童又は生徒の発達の段階並びに各教科等の特性に応じた内容の系統性及び体系性に配慮がなされていること。
○　保護者への経済的負担への配慮その他の義務教育における機会均等の観点から適切な配慮がなされていること。
○　児童又は生徒の転出入に対する配慮等の教育上必要な配慮がなされていること。

指定の状況　（令和４年４月現在）

○　指定されている管理機関数　　２１９件
○　指定されている学校数　　１，８２５校

【主な取組内容】
・学校や地域の実態に照らした新教科等の設定
　（例）北海道羅臼町：理科、生活科、総合的な学習の時間等を削減し、新教科「知床学」を設定
　（例）大阪教育大学附属池田小学校：社会科、特別活動、総合的な学習の時間を削減し、新教科「安全科」を設定
・既存教科を英語で実施（イマージョン教育）
　（例）私立西大和学園中学校・高等学校：音楽・体育の一部を英語で実施
・学校段階間の連携による教育
　（例）東京都立川市：社会科や総合的な学習の時間等を削減し設定した新教科「立川市民科」により、小・中学校が連携した学習活動を実施



Ⅱ． 新たな時代に対応する学びの支援の充実

幼児期から高等教育段階まで切れ目のない教育費負担の軽減を目指した取組

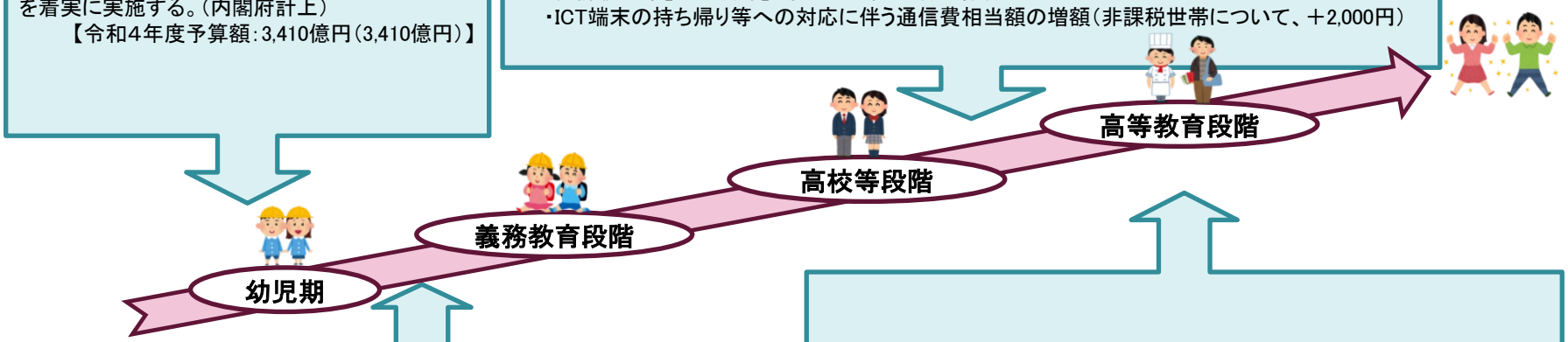
※ ()内は、令和3年度予算額

幼児教育・保育の無償化

○令和元年10月から実施されている無償化措置を着実に実施する。(内閣府計上)
【令和4年度予算額:3,410億円(3,410億円)】

高等学校等就学支援金・高校生等奨学給付金の充実

○高等学校等就学支援金等 【令和4年度予算額:4,142億円(4,169億円) 】
早生まれの高校生等に係る判定基準の改善等
○高校生等奨学給付金(奨学のための給付金)【令和4年度予算額: 151億円(159億円) 】
低所得世帯の授業料以外の教育費負担を軽減する高校生等奨学給付金を充実
・非課税世帯【全日制等】(第1子)の給付額の増額
・ICT端末の持ち帰り等への対応に伴う通信費相当額の増額(非課税世帯について、+2,000円)



就学援助の充実

○要保護児童生徒の保護者に対する就学援助の充実
・「オンライン学習通信費」・小学校の「新入学児童生徒学用品等」の単価引き上げ
【令和4年度予算額:5.6億円(5.9億円)】

高等教育の修学支援

○高等教育の修学支援の着実な実施 「大学等における修学の支援に関する法律」(令和元年法律第8号)に基づき、低所得世帯であっても社会で自立し活躍できる人材を育成する大学等において修学できるよう、高等教育の修学支援(授業料等減免、給付型奨学金)を確実に実施(内閣府計上)。
【令和4年度予算額: 5,196億円(4,804億円)】

希望する質の高い教育を受けられる社会を実現

奨学金制度の概要（学部生の全体像）

支給・貸与による支援

～380万円程度　（※１）
（380万～500万）

～800万円程度　（※２）
（740万～850万）

～1,150万円程度　（※３）
（1,100万～1,200万）

高等教育の修学支援新制度※（返還不要）

R４予算:5,601億円
対象人数：59万人
※世帯年収に応じて、2/3,1/3の支援

- 給付型奨学金　最大91万円〔年額〕
- 授業料等減免　最大70万円〔年額〕

多子世帯への対応（新制度）
（扶養している子どもの数が反映される課税標準額を基準に算定）

家計急変対応
（高等教育の修学支援新制度）

無利子奨学金(貸与)

R４事業費:2,523億円
対象人数：46万人

- 最大76.8万円〔年額〕

多子世帯への対応（貸与型奨学金）
（子どもが2人を超える世帯に対しては、超える人数につき特別控除

家計急変対応
（無利子奨学金の緊急採用）

有利子奨学金(貸与)

R４事業費:6,150億円
対象人数：72万人

- 最大144万円〔年額〕

家計急変対応
（有利子奨学金の応急採用）

※ 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。

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４年３月貸与終了者 利率固定：0.369%　利率見直し：0.040%
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
（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）

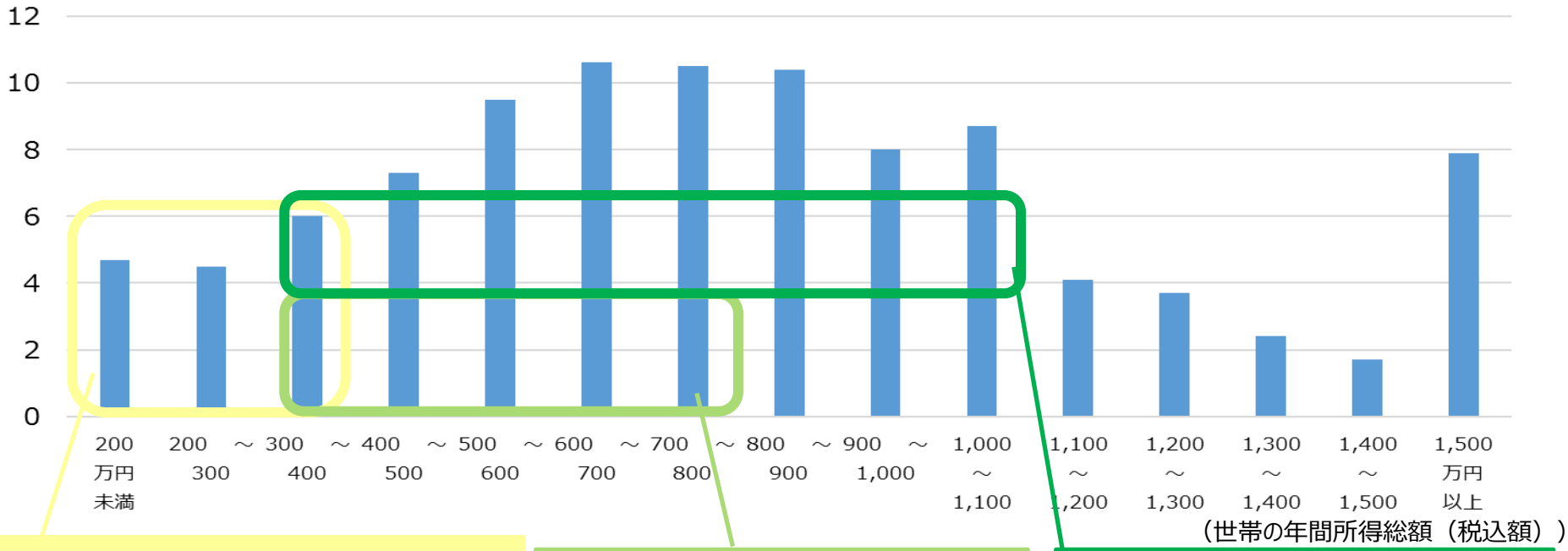
企業が本人に代わって返還を行う支援（代理返還制度）
（一部企業にて実施。企業は返還額を損金算入可。企業から機構に直接返還（※）することで、本人の所得とせず、課税の対象としない仕組み。　※R3.4より実施）

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)
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（学部）

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（修士課程）

○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

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（博士課程）

○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（修士課程）

（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（博士課程）

（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

高等教育の修学支援新制度について　（令和2年4月1日より実施）

※大学等における修学の支援に関する法律（令和元年５月10日成立）

【支援対象となる学校種】大学・短期大学・高等専門学校・専門学校
【支援内容】①授業料等の減免　②給付型奨学金の支給
【支援対象となる学生】住民税非課税世帯　及び　それに準ずる世帯の学生
【財源】少子化に対処するための施策として、消費税率引上げによる財源を活用

令和４年度予算額　5,196億円

授業料等減免　2,671億円※
給付型奨学金　2,525億円
※公立大学等及び私立専門学校に係る地方負担分（405億円）は含まない。

国・地方の所要額　5,601億円

授業料等減免

○　各大学等が、以下の上限額まで授業料等の減免を実施。減免に要する費用を公費から支出

（授業料等減免の上限額（年額）（住民税非課税世帯））

	国公立		私立	
	入学金	授業料	入学金	授業料
大学	約28万円	約54万円	約26万円	約70万円
短期大学	約17万円	約39万円	約25万円	約62万円
高等専門学校	約８万円	約23万円	約13万円	約70万円
専門学校	約７万円	約17万円	約16万円	約59万円

給付型奨学金

○　日本学生支援機構が各学生に支給
○　学生が学業に専念するため、学生生活を送るのに必要な学生生活費を賄えるよう措置

（給付型奨学金の給付額（年額）（住民税非課税世帯））

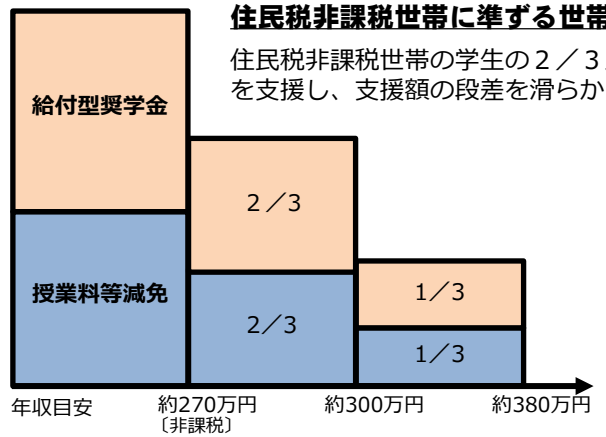
国公立　大学・短期大学・専門学校	自宅生 約35万円、自宅外生 約80万円
国公立　高等専門学校	自宅生 約21万円、自宅外生 約41万円
私立　大学・短期大学・専門学校	自宅生 約46万円、自宅外生 約91万円
私立　高等専門学校	自宅生 約32万円、自宅外生 約52万円

→

→

住民税非課税世帯に準ずる世帯の学生

住民税非課税世帯の学生の２／３又は１／３を支援し、支援額の段差を滑らかに



（両親・本人・中学生の家族４人世帯の場合の目安。基準を満たす世帯年収は家族構成により異なる）

支援対象者の要件

○　進学前は成績だけで否定的な判断をせず、レポート等で本人の学修意欲を確認
○　大学等への進学後の学修状況に厳しい要件

大学等の要件：国又は自治体による要件確認を受けた大学等が対象
○　学問追究と実践的教育のバランスが取れた大学等
○　経営に課題のある法人の設置する大学等は対象外

※詳細は、文部科学省ホームページ「高等教育の修学支援新制度」参照（http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/index.htm）

修学支援新制度における大学等の要件（機関要件）

○　支援を受けた学生が大学等でしっかりと学んだ上で、社会で自立し活躍できるように、学問追求と実践的教育のバランスの取れた質の高い教育を実施する大学等を対象機関とするための要件を設定。

１．実務経験のある教員等による授業科目が一定数※以上配置されていること。

※　４年制大学の場合、１３単位（標準単位数１２４単位の１割相当）

＊　オムニバス形式で多様な企業等から講師を招いて指導を行う場合や、学外でのインターンシップや実習等を授業の中心に位置付けているなど、主として実践的教育から構成される授業科目を含む。

＊　学問分野の特性等により要件を満たすことができない学部等については、大学等が、やむを得ない理由を説明・公表することが必要。

２．法人（大学等の設置者）の「役員」に外部人材が２人以上含まれること。

３．授業計画書（シラバス）の作成、GPAなどの成績評価の客観的指標の設定、卒業の認定に関する方針の策定などにより、厳格かつ適正な成績管理を実施・公表していること。

４．関係法令に基づき作成すべき財務諸表等（貸借対照表、収支計算書など）や、定員充足状況や進学・就職の状況など教育活動に係る情報を公表していること。

○　教育の質が確保されておらず、大幅な定員割れとなり、経営に問題がある大学等について実質的に救済がなされることがないようにするための経営要件を設定。

➤次の３点いずれにも該当する場合は、対象機関としない。

① 直前３年度全ての収支計算書の「経常収支差額」がマイナス　（法人の決算）

② 直前年度の貸借対照表の「運用資産－外部負債」がマイナス　（法人の決算）

③ 直近３年度全ての在籍学生数が収容定員の８割未満※　（大学等の状況）

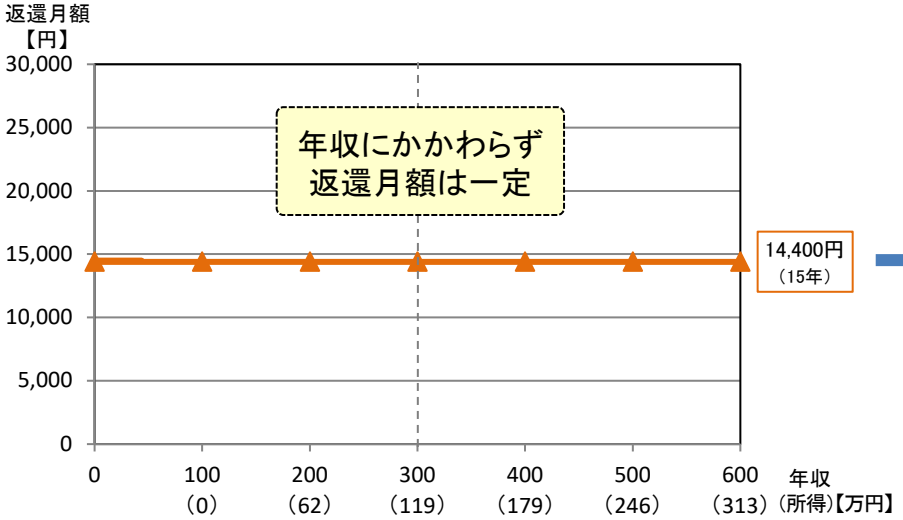
※　専門学校の経過措置　～令和２年度：６割未満、 令和３年度：７割未満、 令和４年度～：８割未満

対象機関リストはこちら：***http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/1420041.htm***

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。

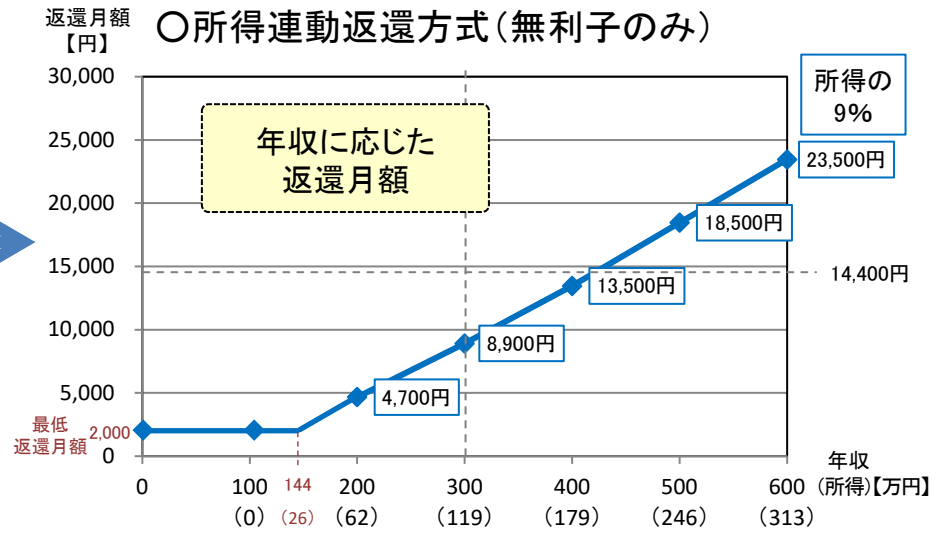
平成28年度以前



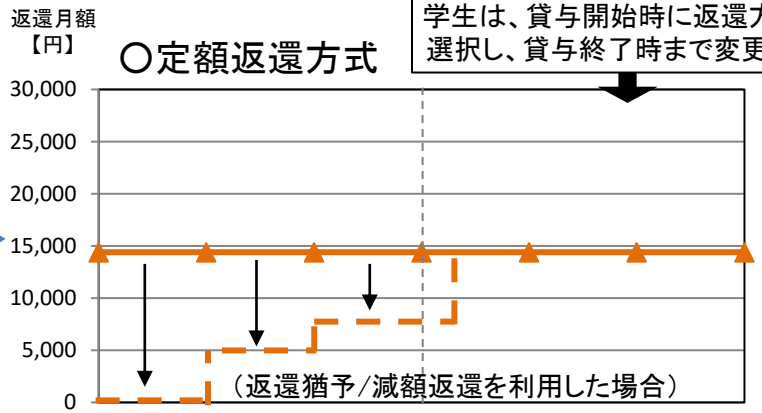
返還のモデルケースとして、無利子奨学金の私立自宅生の貸与額（貸与総額259.2万円、貸与月額5.4万円、貸与期間48月）を設定

平成29年度以降

選択制



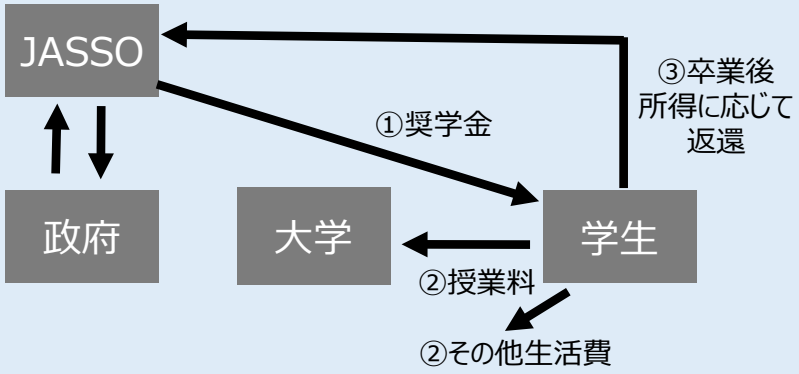
学生は、貸与開始時に返還方法を選択し、貸与終了時まで変更可能



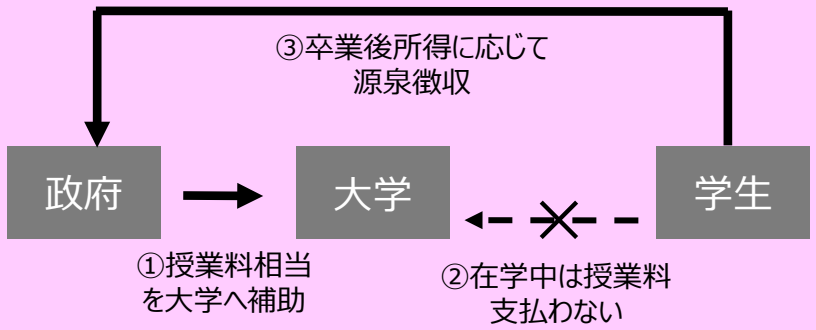
日本の無利子奨学金（所得連動返還方式）とオーストラリアの類似制度（HECS）の比較

	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**

日本の無利子奨学金（貸与）



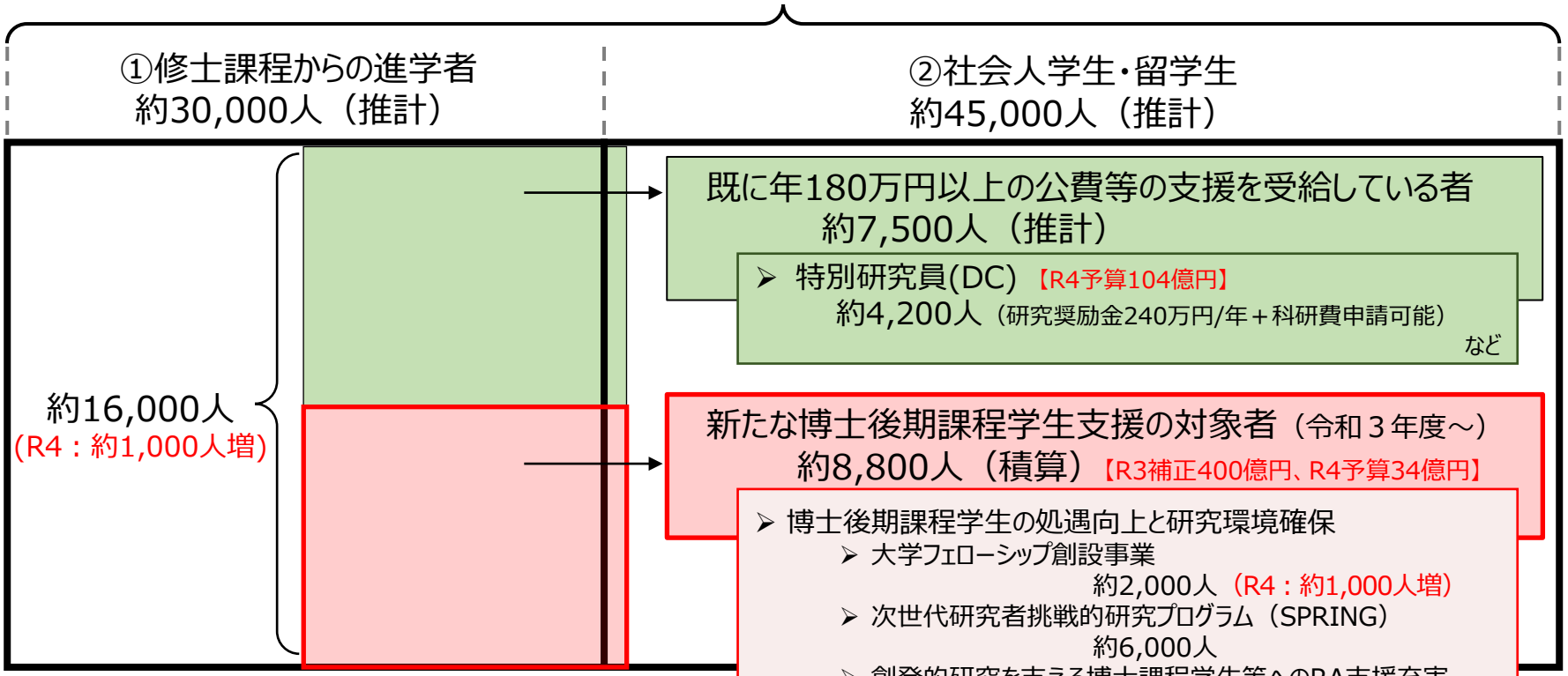
豪　HECS



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



※①及び②は、博士後期課程学生の入学者における社会人数及び留学生数を在学者数で換算した推計値で、一部重複もあり得る。

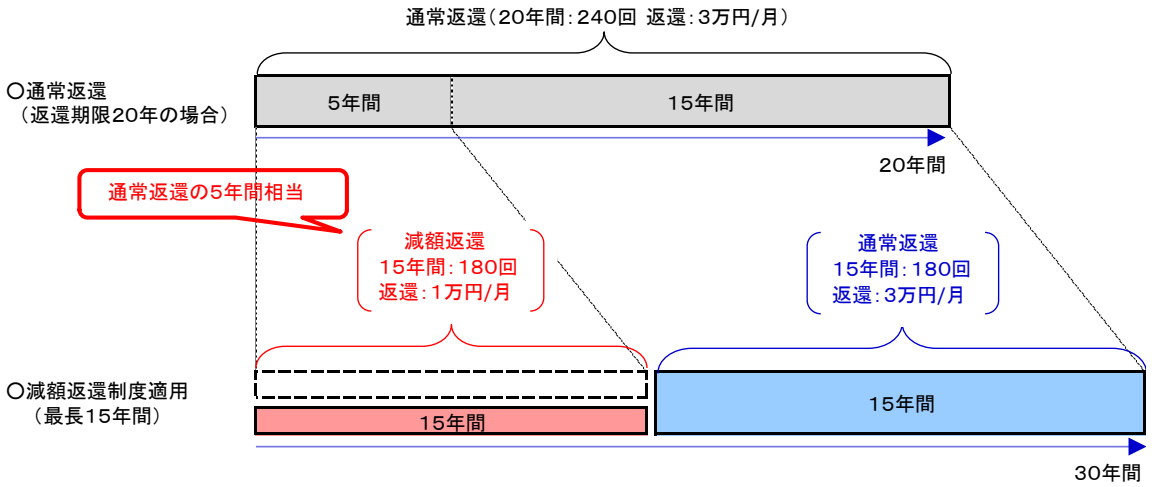
2. 目標

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

〇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

〇在学猶予

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）

〇一般猶予

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。
病気中	
生活保護	
入学準備 ※2	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。
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

〇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）

〇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ＵＩＪターンを促す。

日本学生支援機構や地方公共団体等からの奨学金の借入れ

返還

返還を支援

※ 地方公共団体が貸与する奨学金については返還を減免

若者の地元企業への就職や、都市部からのＵＩＪターンを促進

令和３年６月１日現在の実施自治体数
３３府県
４８７市町村

～地方公共団体が定める支援の要件や内容の例～

【出身地】
「指定せず」「保護者が当該地方公共団体に居住」　など

【就業・居住】
当該地方公共団体に居住（かつ/または就労）　など

【返還支援額】
返還額の1/3、1/2、2/3、1/1など割合を指定した上で、別途上限額を設ける　など

日本学生支援機構や地方公共団体から借入れた奨学金返還支援に地方公共団体が要した経費については、特別交付税措置の対象となる

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）

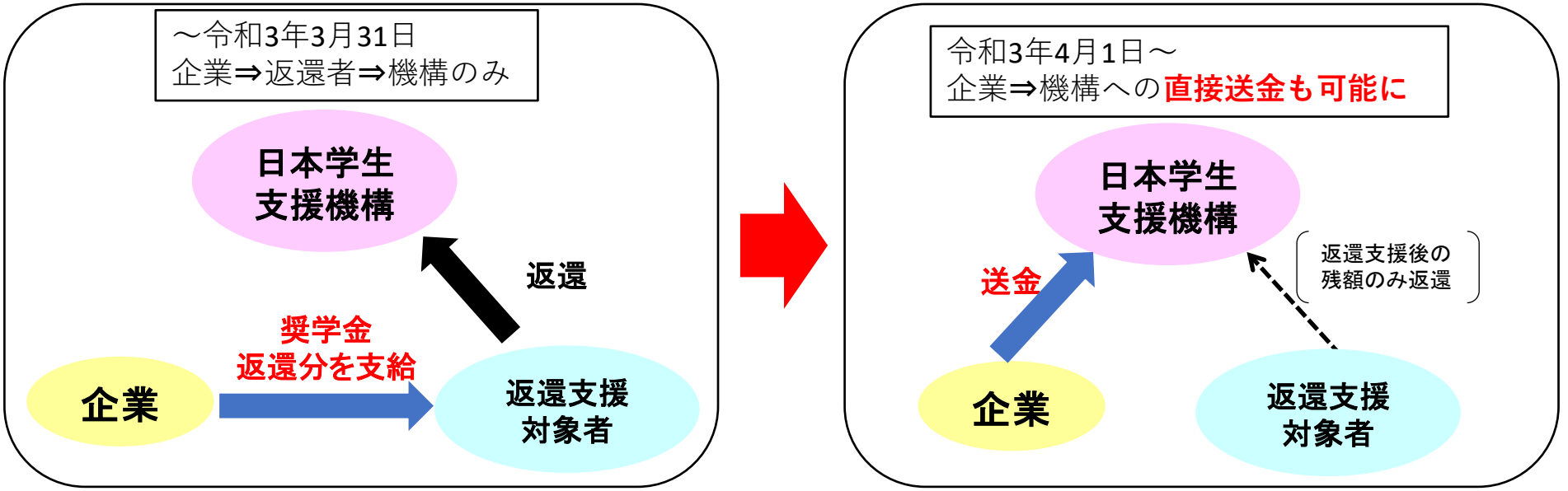
【市町村】
・奨学金返還支援に係る市町村の負担額（基金の設置は不要）、広報経費に対して特別交付税措置
・対象者の要件は大学・高校等を卒業後に当該地域に居住することなど

※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

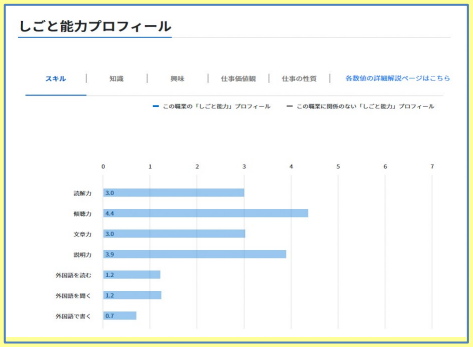
・テーマ別検索
・B TO B職業、IT職業等の特集ページから検索
・仕事の性質から検索
・イメージ検索
など

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。

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

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」（文部科学省）（令和2年4月より本格実施）

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＞

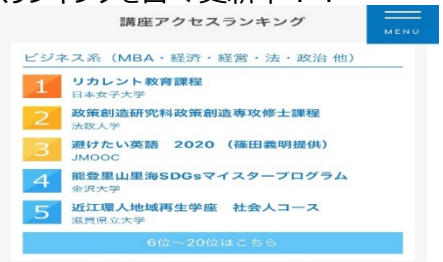
大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！！「オンライン」「費用支援」「取得資格」等希望に沿った条件検索も可能！！

＜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

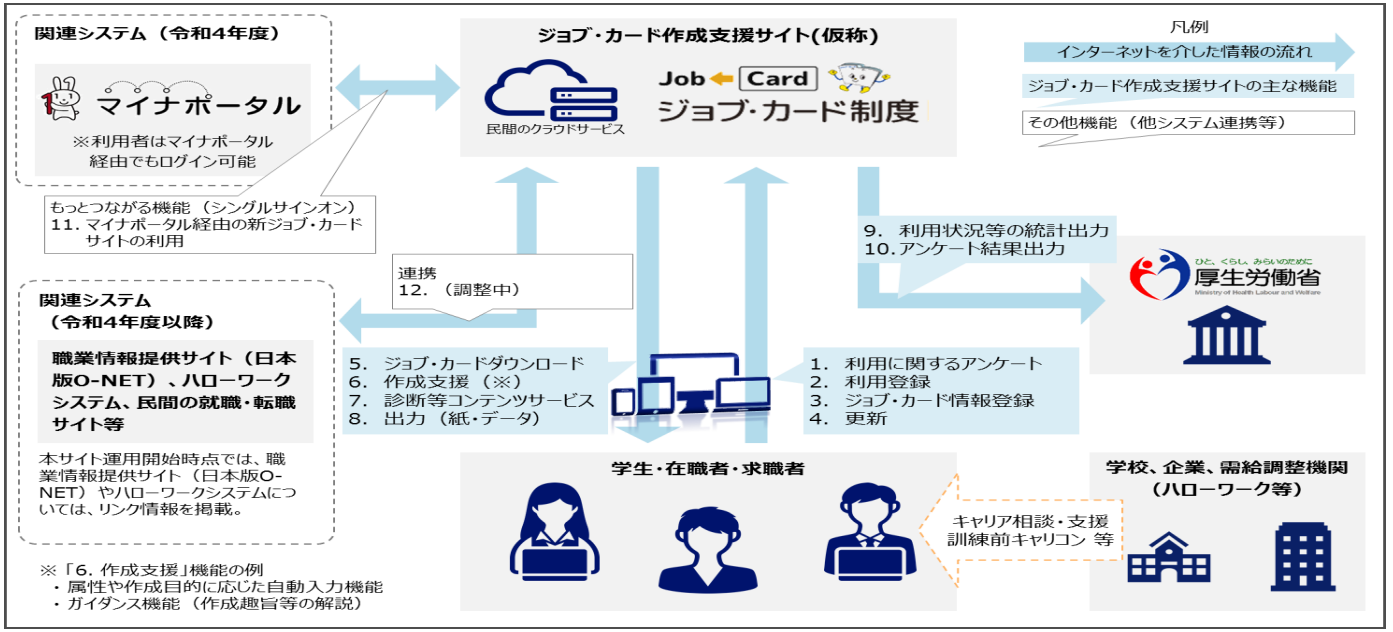
○　ジョブ・カードの利便性や利用継続性を向上させるため、オンライン上で作成、登録、更新できる新たな作成支援サイト（図１）を構築する（令和４年度中の開始を予定）。

（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。



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	

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」

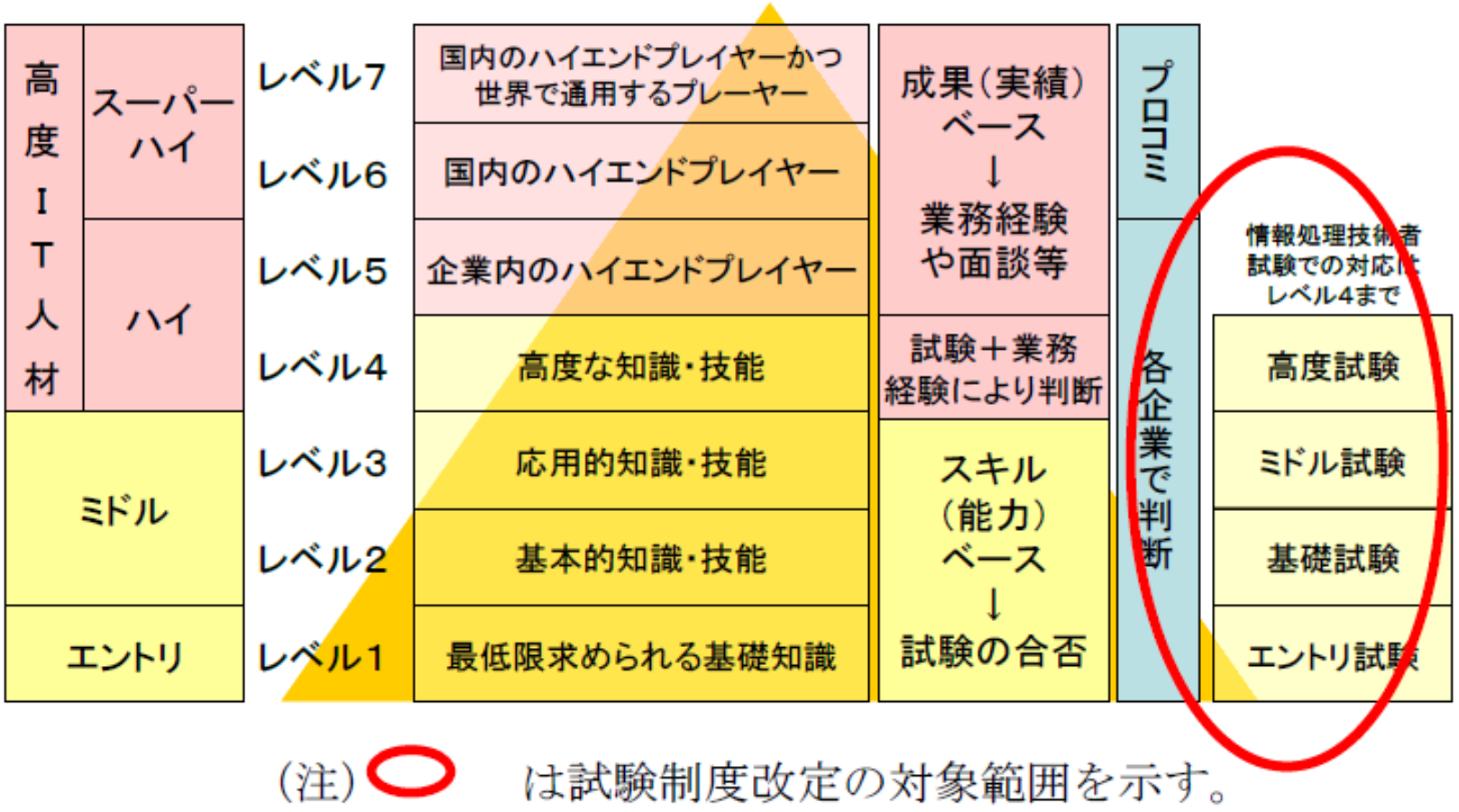
「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」

「利用情報が取得できず、サービスの向上につなげづらい」

ITスキル標準

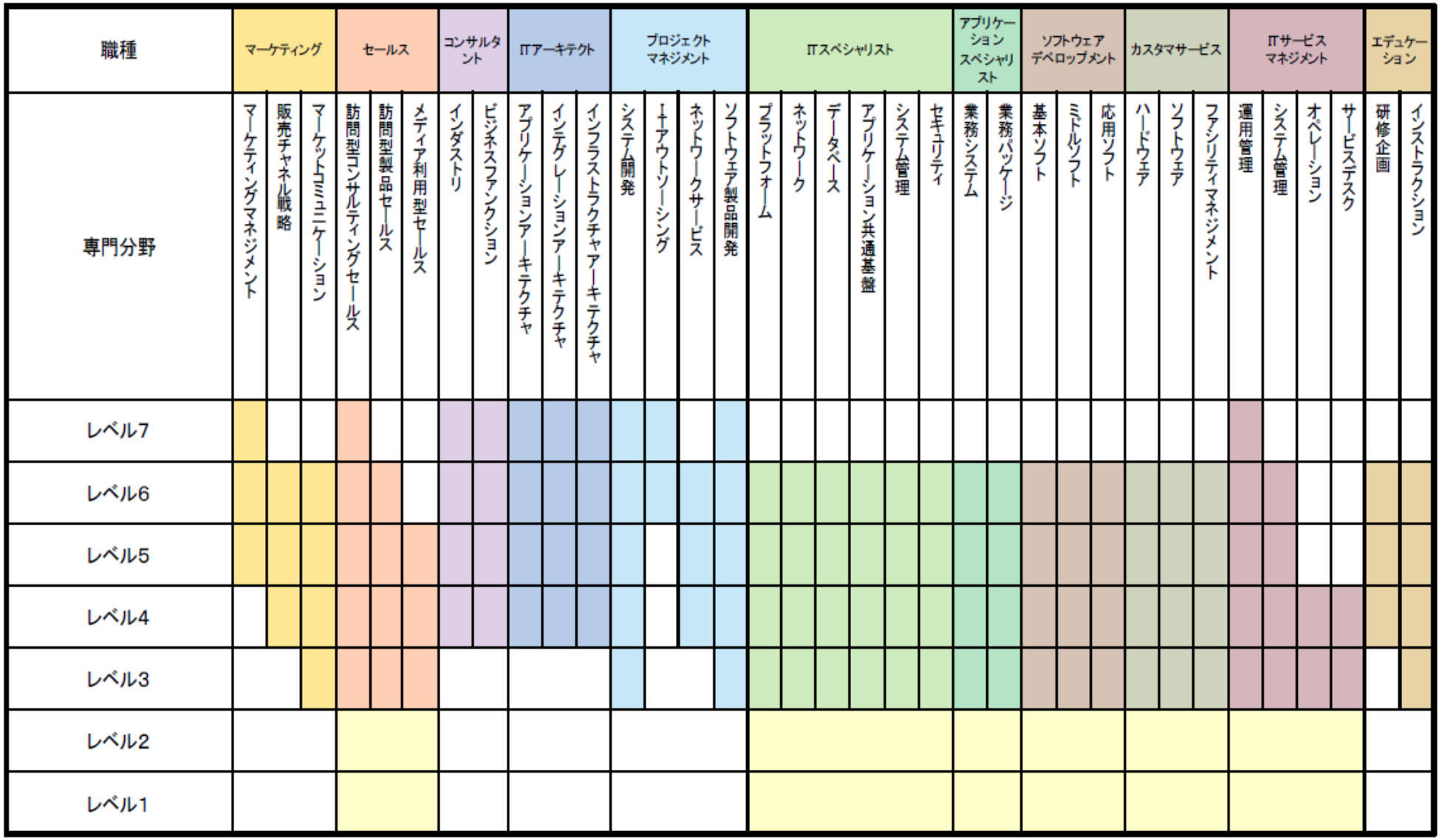
概要

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



（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）

ITスキル標準の専門分野



（出典）ITスキル標準はやわかり-人材育成への活用-（独立行政法人情報処理推進機構）

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

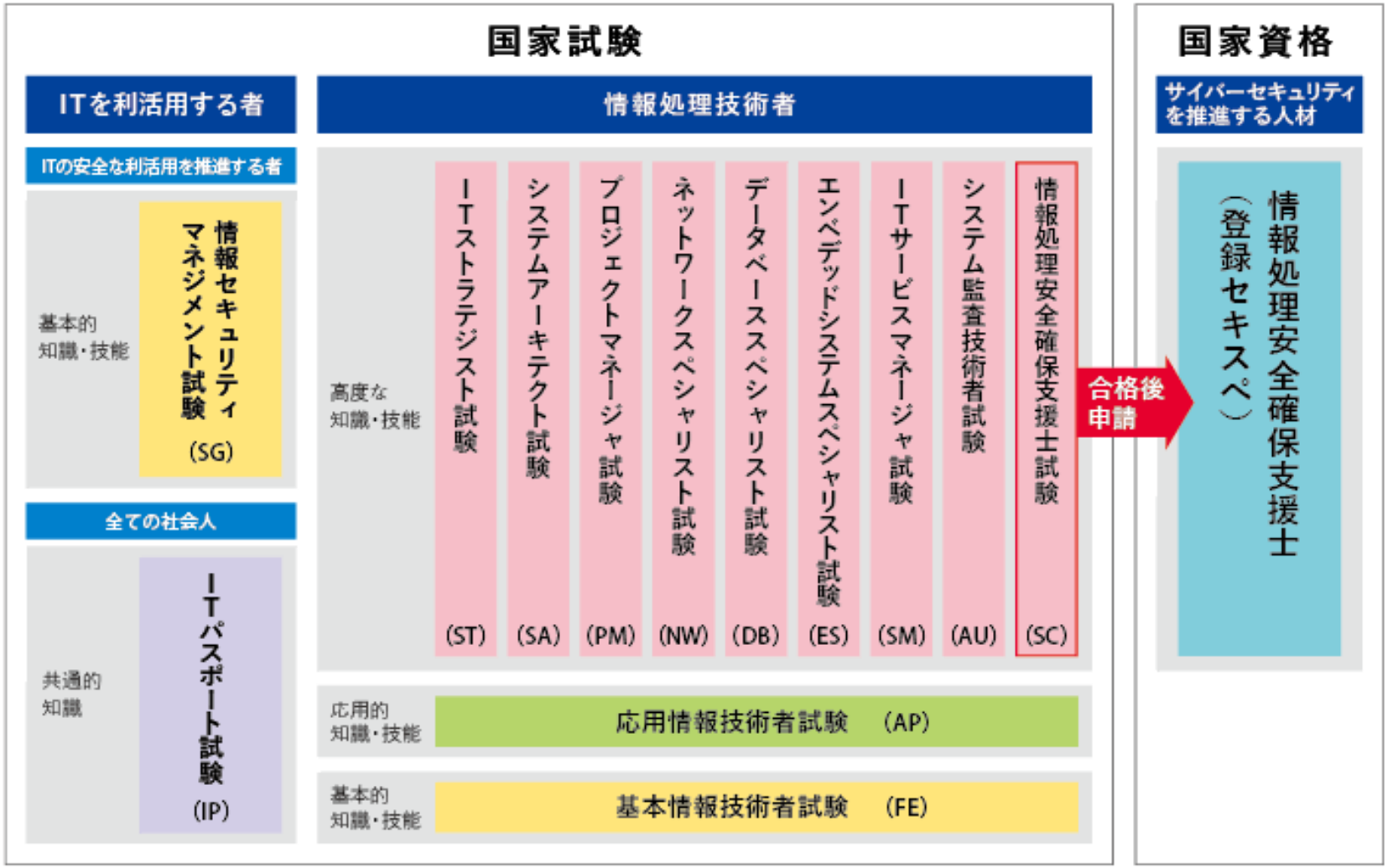
→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする。

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

ジョブディスクリプションの例（日立製作所）

◆Job Description(ﾃﾞ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	**A事業部　データサイエンテイスト(部長)**
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	**データサイエンスの観点で顧客の経営課題を解決する。** ・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。 ・**社内関係者・同僚と協働しながら**プログラムの開発、実装までPJをリードする。
必要な 能力・スキル (教育・資格・実績)	**・日立ﾃﾞｰﾀｻｲｴﾝｽ資格2級以上・英語力（TOEIC 800点以上）** ・多様なステークホルダーとの質が高い人脈形成力 ・コンプライアンスに対する正しい理解と高い意識
必要な経験	・IT、又はOT業界において、**5年程度の実務経験** **・50億円以上の海外ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ経験**・3年以上の管理職経験

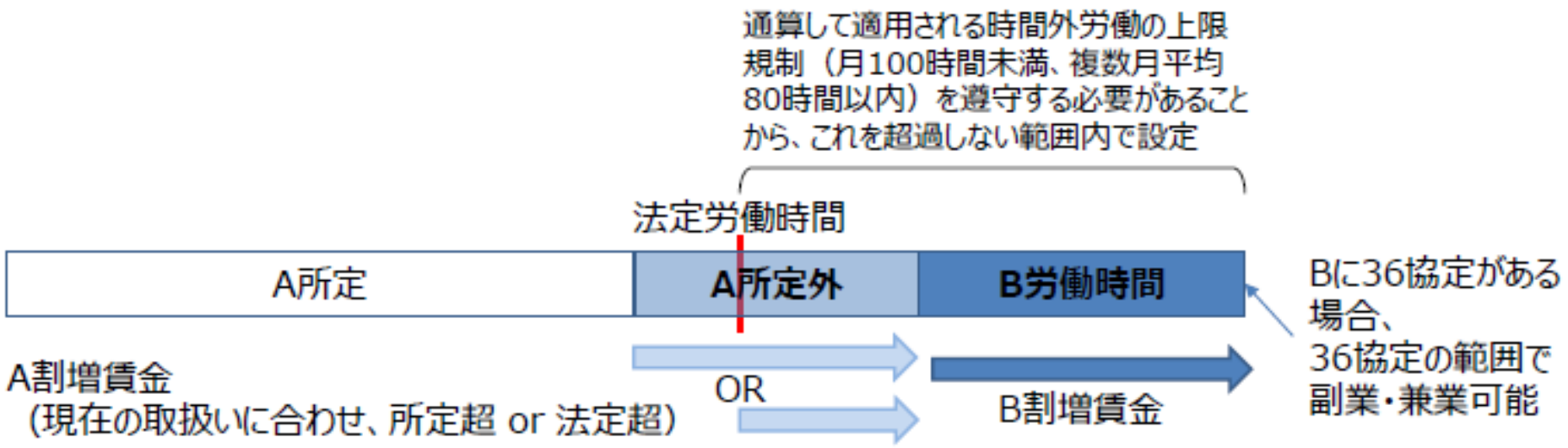
© Hitachi, Ltd. 2021. All rights reserved.

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



（出所）厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン　わかりやすい解説」を基に経済産業省が作成。

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	基本的施策
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	○　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
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	○　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
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	○　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
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	○　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ニ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】

本人の希望・能力と課題の明確化 → 長期的なキャリアプランと当面の目標の設定 → 「職業能力開発」など具体的な行動の実行 → 新たな職業又はキャリアアップへ

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】

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】

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、①デジタル分野の訓練や ②多様な訓練の選択が可能となる定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）、③労働者の自発的な能力開発を促進するための支援 など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】
・企業が教育訓練のための休暇制度や短時間勤務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】

● 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

必要な法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）

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。

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））
※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）
◇訓練期間：2～6か月
◇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。

ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像

ハロートレーニング
急がば学べ

離職者向け

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月～2年

※受講期間中　基本手当＋受講手当（500円／訓練日）＋通所手当＋寄宿手当を支給

実施機関

○国（ポリテクセンター）
主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等）

○都道府県（職業能力開発校）
地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等）

○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）
事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

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（※1）
※1 令和5年3月末までの時限措置として、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

※受講期間中 受講手当（月10万円）＋通所手当＋寄宿手当を支給（本人収入が月8万円以下（※2）、世帯収入が月40万円以下（※3）等、一定の要件を満たす場合）

※2 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制で働く方などは月12万円以下
※3 令和5年3月末までの時限措置

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）
＜基礎コース＞基礎的能力を習得する訓練
＜実践コース＞基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース
介護系（介護福祉サービス科等）
情報系（ソフトウェアプログラマー養成科等）
医療事務系（医療・調剤事務科等）等

在職者向け

対象：在職労働者（有料）

訓練期間：概ね2日～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）

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等（有料）

訓練期間：1年又は2年

実施機関

○国（ポリテクカレッジ）

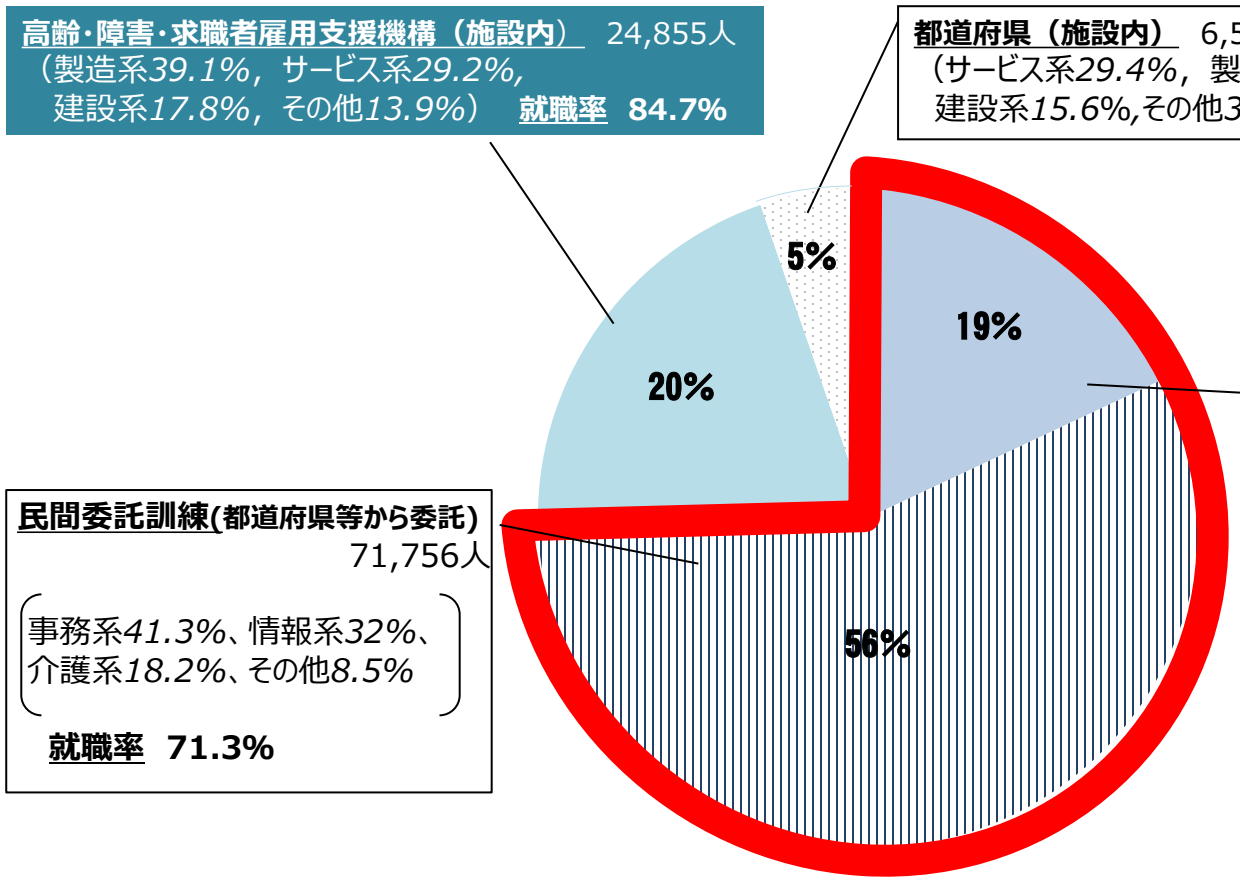
○都道府県（職業能力開発校）

令和2年度 公共職業訓練 実績	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	103,148	–	24,855	–	78,293	–
うち施設内	31,392	83.7%	24,855	84.7%	6,537	80.8%
うち委託	71,756	71.3%	–	–	71.756	71.3%
在職者訓練	71,836	–	41,409	–	30,427	–
学卒者訓練	15,773	95.3%	5,655	99.0%	10,118	94.0%
合計	190,757	–	71,919	–	118,838	–

令和2年度求職者支援訓練　実績　　受講者数合計：23,734人
（基礎コース）5,838人　就職率：52.5%　（実践コース）17,896人　就職率：60.0%

ハロートレーニング（離職者訓練・求職者支援訓練）の実施状況（令和２年度）

令和２年度は**126,882人**に訓練を実施。このうち**約75%（95,490人）は**民間教育訓練機関により実施。



ポリテクセンターが実施する離職者向け職業訓練

数値目標の達成状況

訓練終了後３か月時点の就職率　**84.7%**

目標　80%以上　　達 成 度　105.9%

※就職率は、R2.4~R3.3末までに終了した訓練

※就職率は、(就職者＋中退就職者)／(修了者＋中退就職者)で算出

ハロートレーニング
急がば学べ

●訓練指導
生産現場で役立つ技能・知識の習得

人材ニーズに即したカリキュラム設定

実技中心の訓練
＋
密接に関連した学科

実際の仕事に当てはめた訓練課題の設定 ➡ 実践的な技能を習得

グループ実習や５S活動など ➡ 職場に適応するための態度や習慣の習得

●就職支援
就職促進活動計画に基づき訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かい支援を実施

訓練受講者に対する直接的支援

入所～２ヶ月	３ヶ月～４ヶ月	５ヶ月～６ヶ月	修了後

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

キャリアの棚卸、希望職種・習得する能力の把握 ➡ 習得状況確認・希望職種明確化 今後取り組むべき事項の整理 ➡ 個々の就職活動状況に応じた助言･指導

履歴書・職務経歴書の作成指導

企業担当者や訓練修了者による体験談等の就職講話

就職講話による就職意識の啓発

面接指導　接遇講座　求職票の作成指導

未就職修了者に対する状況に応じたフォローアップ
・就職相談
・求人情報の提供

就職活動環境整備等の間接的支援

求人企業の積極的な開拓・訓練施設指定求人の拡充

・マッチング機会の拡充のため**合同企業説明会・面接会を実施**
・企業等に対し**訓練受講者の求職情報を提供**し、照会があった**訓練受講者をマッチング**
・外部就職イベントの情報収集及び参加促進

ハローワークとの連携

最新の求人情報を入手し訓練受講者へ提供 ➡ 修了までに未就職となる見込みの訓練受講者をハローワークへ誘導 ➡ **未就職修了者の情報を共有**（３か月時点）

就職率・正社員就職率の向上

スマート生産サポート科（訓練例）

オブジェクト指向言語による生産システム制御開発技術

オブジェクト指向言語を用いた、プログラミングに関する技術および関連知識を習得します。

多機能通信端末デバイス制御プログラミング

多機能通信端末からネットワーク用いた制御をするための関連技術を習得します。

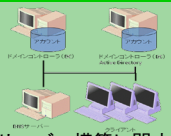
生産支援情報発信技術

生産管理システム開発に必要なWebアプリケーション・通信技術に関する技能および関連知識を習得します。

デバイスネットワーク構築技術

IPネットワークを構成する要素とサーバー構築に関する技術および関連知識を習得します。

生産支援システム構築技術



サーバー構築に関する技術および関連知識とデータベースに関する技術および関連知識を習得します。

開発課題（通信制御実習）

システムの要求仕様から設計・開発・テストまでを実習を通して習得します。

生産性向上人材育成支援センターにおける中小企業等の人材育成を支援する取組

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要となっています。
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等）に**「生産性向上人材育成支援センター」**（生産性センター）を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

支援の流れ

1.人材育成に関する相談
担当者が企業を訪問して人材育成に関する課題や方策等を整理

2.人材育成プランの提案
課題等に合わせて以下のメニューの中から最適なプランを提案

3.職業訓練の実施
企業の人材育成プランに応じて職業訓練の実施や指導員を派遣

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練/能力開発セミナー）

“設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、設備保全”など“ものづくり分野”において、実習を中心としたカリキュラムにより、「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった生産現場の課題を解決するための訓練コースを体系的に実施しています。

○訓練日数
概ね２～５日（12～30時間）

○受講料（１人あたり平均）
13,000円程度

○主な訓練分野

機械系
◎機械設計　◎機械加工　◎金属加工

電気・電子系
◎制御システム設計　◎通信設備設計
◎電気設備工事

居住系
◎建築計画　◎測定検査　◎設備保全

生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

“生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、生涯キャリア形成、マーケティング、ＩＴによる業務改善”など、あらゆる産業の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得する訓練コースを、専門的な知見を有する民間機関等を活用して実施しています。

○訓練日数
概ね１～５日（６～30時間）
（ＩＴ業務改善は４～30時間）

○受講料（１人あたり・税込）
3,300円～6,600円
（ＩＴ業務改善は2,200～4,400円）

○主な訓練分野

生産・業務プロセスの改善
◎生産管理　◎品質保証・管理　◎バックオフィス

横断的課題
◎組織マネジメント　◎生涯キャリア形成

売上げ増加
◎営業・販売　◎マーケティング　◎企画・価格

ＩＴ業務改善
◎データ活用　◎情報発信　◎倫理・セキュリティ

職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

「研修を行いたいが講師がいない」「研修を行いたいが機械を止められない」「研修場所がない」といった企業の要望に応じて、機構の職業訓練指導員（テクノインストラクター）を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の機構施設・設備（会議室、実習場及び訓練用設備・機器）の貸出しを行っています。

ＪＥＥＤ ホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介しています。

人材開発支援助成金（令和４年度）

〇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	助成対象	対象労働者	対象訓練・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	強化 令和3年度補正によりTSSレベル2の訓練を高率助成の対象へ ・事業主 ・□□□□□□	雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く）	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練 ・認定実習併用職業訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：45（30）％ 賃金助成：760（380）円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成（定額）：20（11）万円/人	OFF-JT 経費助成：60（45）％ 賃金助成：960（480）円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成（定額）：25（14）万円/人
一般訓練コース	・事業主 ・□□□□□□		特定訓練コース以外の訓練について助成	OFF-JT 経費助成：　30％ □□□□□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	事業主	□□□□□□□□（助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある）	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 について助成	OFF-JT 経費助成： ・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<□□□□□□□に限る> 実施助成（定額）：10（9）万円/人	OFF-JT 経費助成： ・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<有期実習型訓練に限る> 実施助成（定額）：13（12）万円/人
教育訓練休暇等付与コース	事業主	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度（５日間）の導入に対する助成	経費□□（定額）：30万円	経費□□（定額）：36万円
人への投資促進コース	事業主	雇用保険被保険者	・高度デジタル人材訓練（※1）（※2） ・成長分野等人材訓練（※1）（※2） ・情報技術分野認定実習併用職業訓練（※2） ・定額制訓練 ・自発的職業能力開発訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30～75（30～75）％ 賃金助成： 760～960（380～960）円/時・人 OJT<情報技術分野認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成（定額）：20（11）万円/人	OFF-JT 経費助成：45～75（45～60）％ 賃金助成： 960（480）円/時・人 OJT<情報技術分野認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成（定額）：25（14）万円/人
			長期教育訓練休暇制度（30日間以上）の導入及び当該期間中に支払った賃金に対する助成	経費助成（定額）：20万円 賃金助成<有給時>：6,000円/日・人	経費助成（定額）：24万円 賃金助成<有給時>：7,200円/日・人
			教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を導入した場合に助成	経費助成（定額）：20万円	経費助成（定額）：24万円

※1 「高度デジタル人材訓練」及び「成長分野等人材訓練」については、生産性要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。
※2 「高度デジタル人材訓練」、「成長分野等人材訓練」及び「情報技術分野認定実習併用職業訓練」については、資格試験の受験料も助成対象。

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（教育訓練休暇等付与コース）

人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）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**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）	＋雇用保険の被保険者期間３年以上 （初回の場合は１年以上）	＋雇用保険の被保険者期間３年以上（初回の場合は１年以上）
講座数	2,627講座（2022年４月時点）	557講座（2022年４月時点）	11,378講座（2022年４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）

「人への投資」パッケージ

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和３年11月19日閣議決定）において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされた。
- 令和３年12月27日～令和４年1月26日の間、厚生労働省ホームページなどにおいて、「人への投資」について**国民の方からのアイディア**を募集。
- 「**企業の従業員教育、学び直しへの支援**」や「**デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援**」などを内容とする提案が寄せられた。
- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、**令和４年度から令和６年度までの間**、人材開発支援助成金※に新たな助成コース「**人への投資促進コース**」を設けるなどの対応を行う。

※　事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度

人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース【新規】	**国民からのご提案を踏まえて５つの助成を新設**
特定訓練コース	**正規雇用労働者**を対象とした**生産性向上**に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	**正規雇用労働者**を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	**非正規雇用労働者**を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等

※　令和４年度から、すべての訓練コースにおいて、オンライン研修（eラーニング）による訓練を対象化

１．デジタル人材・高度人材の育成

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材※の育成のための訓練や、**海外を含む大学院での訓練**を行う事業主に対する高率助成

※ ITSS（ITスキル標準）レベル４若しくは３となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

情報技術分野認定実習併用職業訓練

ＩＴ分野未経験者の即戦力化のための訓練※を実施する事業主に対する助成

※　OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

２．労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための**長期休暇制度**や**短時間勤務等制度**（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充（長期休暇制度の**賃金助成の人数制限の撤廃等**）

自発的職業能力開発訓練

労働者が**自発的に受講**した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

３．柔軟な訓練形態の助成対象化

定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする**「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）**を利用する事業主に対する助成

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】

- ✓ **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】

✓ **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。

「地域の人事部」機能の普及拡大・強化

令和４年４月22日第５回未来人材会議　事務局資料より

- 地域においては、①地域企業の人事機能が不十分、②民間等の人材サービスが不在、等の課題あり。このため、地域における地域企業の面的な人的資本マネジメントの抜本的強化が必要。
- 具体的には、地域において合同での人材マッチング・育成・フォローアップ等を総合的に行い、戦略的な協同・連携等を通じて、効率的・低コストでのサービス提供を可能とする、「地域の人事部」機能を構築・強化することが有効。
- 地域企業の「地域の人事部」機能活用により、不十分な人事機能を補完・補強し、兼業・副業等の多様な就業形態を含む、高度・専門人材（DX・経営人材等）の獲得・育成・定着を促進し、地域企業の成長・競争力強化、地域活性化を促進。

他地域の人事部　**地域金融機関**　**人材会社**　**教育機関**　**地方自治体**　**経営支援機関**

- **相互に連携、一体となって取り組む**

地域の人事部

人材マッチング	➢ **域内企業等合同でのセミナー・イベント・インターン**の実施 ➢ マッチング後の**伴走支援**　等
人材育成	➢ **複数社合同の社員基礎研修**、**人材育成プログラム**の実施 ➢ **高度専門性を持つ中核人材育成メニュー**の作成　等
キャリア支援 フォローアップ	➢ 一企業に留まらない多様なステップアップの提供（**兼業・副業**、**域内転職**、**地域企業間の人材交流**） ➢ **同期同士の情報交換・コミュニケーションの場**の提供　等
その他	➢ 地域企業に対する**情報提供、人材戦略コンサル、人事機能のアウトソーシング（採用プロセスの代行等）** ➢ **「地域の人事部」同士のネットワーキング**の構築　等

- 地域・都市圏の**若者、高度・専門人材等**に対して、**サービスを展開**
- **多様な就業形態・働き方**（兼業・副業、非正規雇用、テレワーク、ワーケーション等）も視野

- 主に**地域企業**に対して、人事機能を補完・強化するような**付加価値の高い機能・サービスを展開**
- **都市圏企業**に対しても、地域での人事研修等のサービス展開により、**収益源のひとつ**とすることも視野

地域人材
若者、高度・専門人材（DX・経営人材等）

都市圏人材

地域企業

都市圏企業

女性デジタル人材育成プランにおける具体的な取組（令和４年４月26日男女共同参画会議決定）

①デジタルスキル習得支援

（施策の例）

- **デジタルスキル教育コンテンツの提供**
  「デジタル人材育成プラットフォーム」において産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供。ポータルサイト上で、女性が活用しやすい講座を抽出するとともに、主要な支援策を分かりやすく一覧化。地域の中小企業と連携した現場研修プログラムも提供。

- **公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上**
  公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、ｅラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施。
- **事業主等が行う職業訓練への助成（人材開発支援助成金等）**
  事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等を助成。加えて、特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した場合、助成額を加算。
- **地域の教育機関における実践的なプログラムの提供**
  地域の大学や高等専門学校等において、女性向けを含むデジタルリテラシー向上のために実施する実践的なプログラムを支援。
- **中高年の女性を含めデジタル活用に不安のある方々への支援**
  オンラインによる行政手続等のスマートフォンの利用方法などデジタル活用に関する講習会や講師派遣を実施。

②デジタル分野への就労支援

（施策の例）

- **地域の実情に応じた就労支援の取組を後押し**
  自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金で後押し(地方創生推進交付金など他に活用可能な交付金等も紹介)。
- **公的職業訓練における就労支援の提供**
  公的職業訓練によりデジタルスキルを習得した求職者に対し、職業相談や就職支援サービスを提供。着実に就労につなげるため、ＯＪＴを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進。
- **女性の就労機会創出につながるテレワークの定着・促進**
  時短勤務やフレックス勤務ともなじみやすく、柔軟な働き方を可能とするテレワークの定着・促進に向けて、関係府省や自治体が連携し全国的な導入支援体制の整備等を実施。
- **農林水産業分野における就労支援**
  女性農業者が働きやすい環境の整備等に加えて、スマート農林水産業の人材育成の取組と併せて、現場の研修も取り入れ、着実に就労へとつなげる。

③全国各地域への横展開に向けた周知・啓発

女性デジタル人材育成に関する取組の全体像、優良事例やその背景の考え方の周知・啓発を強力に行い、全国各地域への横展開を図る。

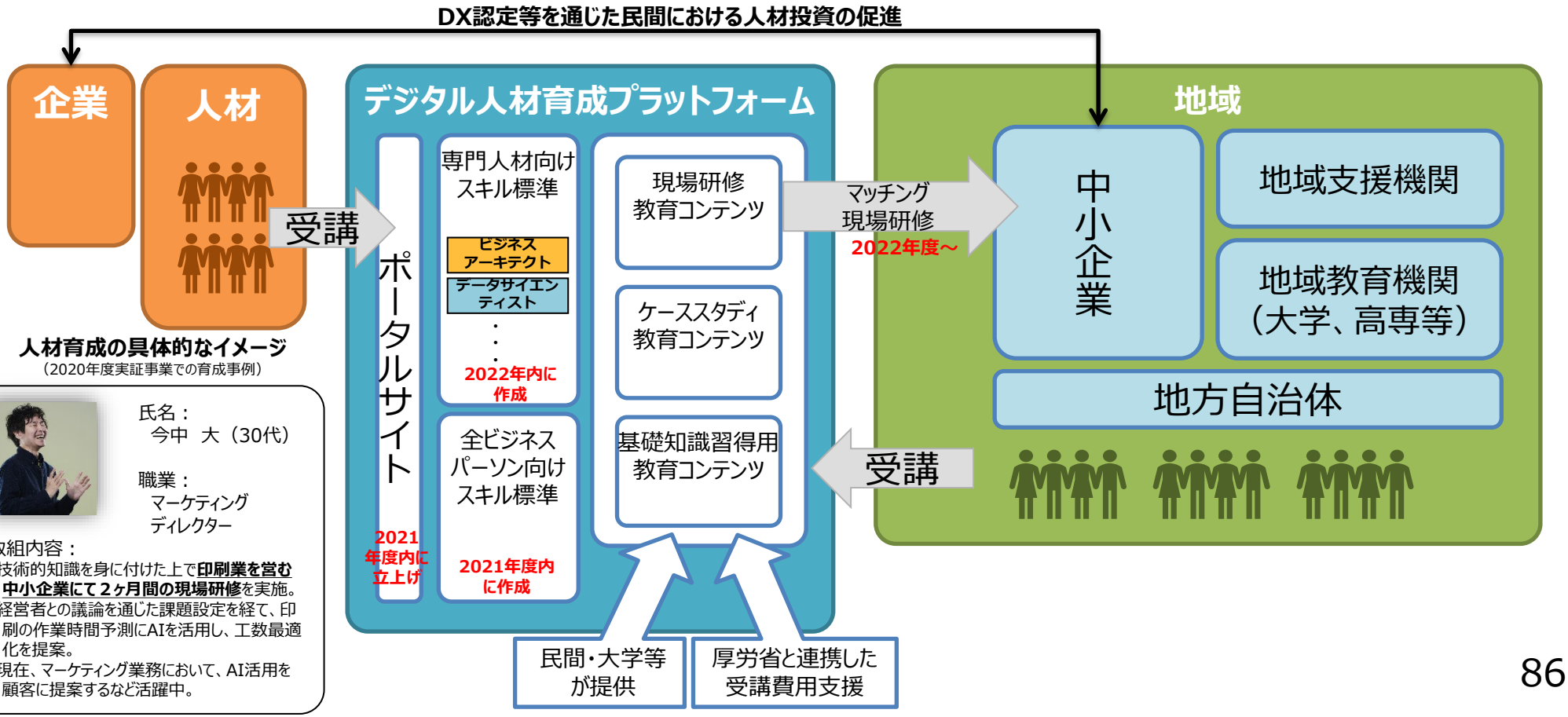
（例）
官民の優良事例を「事例集」として取りまとめ、「デジタル人材育成プラットフォーム」のポータルサイト等に掲載し、随時更新。

今後の推進体制

官民連携で３年間集中して取組を推進。本プラン策定３年後を目途に、**①各種統計を用いてデジタル人材の男女割合をマクロの視点から点検、②本プランの主要な取組について男女割合や人数を実績として把握**し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直し。
➢自治体との連携・協力（新たに取組を開始または長期的に取組を実施する自治体に対し、公的職業訓練や交付金、事例集等で後押し）
➢企業等との連携・協力（女性デジタル人材を雇用・育成する企業等の増加が重要との認識のもと、人材開発支援助成金や事例集等で後押し）

デジタル人材育成プラットフォームの全体像

- 社会のデジタル化に向け、ビジネスパーソン全体のスキル向上を図りつつ、特に現場でAIを使いこなす人材育成が重要。基礎的・汎用的知識の習得に加え、実践的な取組が必要。
- 産業界で求められるスキル標準や、それに紐付く教育コンテンツの提示、地域の現場とのマッチング等を行う「デジタル人材育成プラットフォーム」を構築し、全国大で人材育成を行う。全国の高専で整備される予定のAI人材育成のカリキュラムとも連携する。



人材育成の具体的なイメージ
（2020年度実証事業での育成事例）

氏名：
今中　大（30代）

職業：
マーケティング
ディレクター

取組内容：
・技術的知識を身に付けた上で**印刷業を営む中小企業にて２ヶ月間の現場研修**を実施。
・経営者との議論を通じた課題設定を経て、印刷の作業時間予測にAIを活用し、工数最適化を提案。
・現在、マーケティング業務において、AI活用を顧客に提案するなど活躍中。