

**我が国の未来をけん引する
大学等と社会の在り方について
(第一次提言)**

令和4年5月10日

教育未来創造会議

我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について
(第一次提言)

目次

はじめに	3
I. 背景	4
1. 我が国の現状	4
2. 人材育成を取り巻く課題	4
(1) 高等教育の発展と少子化の進行	4
(2) デジタル人材の不足	5
(3) グリーン人材の不足	5
(4) 高等学校段階の理系離れ	5
(5) 諸外国に比べて低い理工系への入学者	6
(6) 諸外国に比べ少ない修士・博士号の取得者	6
(7) 世帯収入が少ないほど低い大学進学希望者	7
(8) 諸外国に比べて低調な人材投資・自己啓発	7
(9) 進まないリカレント教育	7
II. 基本的考え方	8
1. 基本理念	8
2. 在りたい社会像	8
(1) 一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさ（ウェルビーイング）の実現	8
(2) ジェンダーギャップや貧困など社会的分断の改善	8
(3) 社会課題への対応、SDGs への貢献	8
(4) 生産性の向上と産業経済の活性化	9
(5) 全世代学習社会の構築	9
3. 目指したい人材育成の在り方	9
(1) 未来を支える人材像	9
(2) 今後特に重視する人材育成の視点	10
III. 具体的方策	11
1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化	11
(1) 進学者のニーズ等も踏まえた成長分野への大学等の再編促進と産学官連携強化	12
(2) 学部・大学院を通じた文理横断教育の推進と卒業後の人材受入れ強化	16
(3) 理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進	18

（４）グローバル人材の育成・活躍推進	19
（５）デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育への転換	20
（６）大学法人のガバナンス強化	21
（７）知識と知恵を得る初等中等教育の充実	22
2. 新たな時代に対応する学びの支援の充実	25
3. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備	28
（１）学び直し成果の適切な評価	29
（２）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備	30
（３）女性の学び直しの支援	32
（４）企業・教育機関・地方公共団体等の連携による体制整備	34
おわりに	37

はじめに

本提言は、内閣総理大臣を議長とする教育未来創造会議において、有識者の参画の下で議論を重ね、関係省庁とも連携しながら、我が国の未来を担う大学等と社会の在り方について取りまとめたものである。我が国が置かれている現状や人材育成を取り巻く課題を踏まえ、基本理念、在りたい社会像、目指したい人材育成の在り方を整理した上で、①未来を支える人材を育む大学等の機能強化、②新たな時代に対応する学びの支援の充実、③学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備、に特に焦点を当てて、今後取り組むべき具体的方策を提示する。

今後、本提言で示した事項について、断固たる意思をもって速やかに実行に移すこととする。

I. 背景

1. 我が国の現状

2050年には日本の人口は約1億人まで減少する見込みであり、15歳から64歳の人口比率は1990年代頃までは約7割であったのに対し約5割になると予測¹されている。

世界のGDPに占める各国の比率は、2000年には米国(28.5%)、日本(8.3%)、中国(5.8%)であったのに対し、2020年には米国(23.6%)、中国(17.9%)、日本(5.4%)と我が国の比率は低下しており、2060年には中国(26.1%)、米国(15.4%)、日本(2.7%)になるとの予測もある²。

実質賃金の伸びは、1990年を100とした場合、2020年では米国は148であるのに対して、日本は104であり、1990年代以降、日本の実質賃金は伸び悩んでいる³。また、2020年の日本の就業者一人当たりの労働生産性は78,655ドル(約809万円)であり、OECD加盟38か国中28位、米国の56%にとどまっている⁴。

日本は諸外国と比較して、責任ある社会の一員として夢を持ち、国や社会を変えられると思っている者が少なく、解決したい社会課題を考え、周囲と積極的に議論していると答える者も少ないとする調査結果もある⁵。

2. 人材育成を取り巻く課題

(1) 高等教育の発展と少子化の進行

我が国の高等教育は国公立大学等の整備に加え、特に私学の発展によって急速に普及し、30歳未満の高等教育初回卒業率はOECD諸国の中でも高い水準となっている⁶。その一方で、高等教育機関への入学者の平均年齢はOECD諸国の中でも低い水準にある⁷ため、少子化により18歳人口が112万人(2022年)から102万人(2032年)へと10年間で9%減少することが見込まれる中⁸、今後、その規模の縮小を避けては通れず、社会の変化に伴い以下に掲げる課題にも直面している。

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より(将来推計人口は出生中位(死亡中位))。なお、生産年齢人口は15~64歳の人口。

² 2000年、2020年の比率はWorld Bank「World Development Indicators」より、2060年の予測はOECD「The Long Game: Fiscal Outlooks to 2060 Underline Need for Structural Reform」より。

³ OECD.statより。2020年のドルベースで実質化し、各年の購買力平価で換算した値を、1990年を基準に指数化。

⁴ 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2021」

⁵ 日本財団「18歳意識調査 第20回-社会や国に対する意識調査-」(2019年11月)より。インド・インドネシア・韓国・ベトナム・中国、イギリス・アメリカ・ドイツ・日本の各国1,000名(17~19歳)を対象として調査。

⁶ 2019年における30歳未満の高等教育初回卒業率(30歳になるまでに高等教育修了資格を持って労働市場に初めて参入する者の割合)はOECD平均が42%であるのに対し、日本は64%と諸外国の中でも高い水準を保っている。OECD.stat「Graduation rates」より。⁷ 日本における、高等教育機関への入学者の平均年齢は18.5歳であり、OECD諸国の中でも最も低い水準にある。OECD.stat「Mean age of entrants」より。

⁷ 日本における、高等教育機関への入学者の平均年齢は18.5歳であり、OECD諸国の中でも最も低い水準にある。OECD.stat「Mean age of entrants」より。

⁸ 2022年の18歳人口は文部科学省「学校基本統計(令和元年度)」、2032年の18歳人口は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より。

(2) デジタル人材の不足

国際経営開発研究所（IMD）の試算によれば、日本のデジタル競争力は 28 位（米国 1 位、韓国 12 位、英国 14 位、中国 15 位、ドイツ 18 位、フランス 24 位）となっており、先進諸国の中では低い。特に、デジタル／技術スキルやビッグデータの分析と活用、国際経験等の項目において他国に比べて後れをとっている状況にある⁹。

国内に目を転じると、IT 人材需給に関する試算では、人材のスキル転換が停滞した場合、2030 年には先端 IT 人材が 54.5 万人不足するという調査結果もある¹⁰。

日本企業が DX（デジタルトランスフォーメーション）の取組を進めるに当たっての課題として人材不足を掲げる企業は、米国（27.2%）やドイツ（31.7%）と比較して日本（53.1%）は高い割合を占めている¹¹。

デジタル田園都市国家構想の検討においては、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できることを目指すとともに、専門的なデジタル知識・能力を有し、デジタル実装による地域の課題解決をけん引する人材を「デジタル推進人材」（ビジネスアーキテクト、データサイエンティストなどを想定）と位置づけ 2024 年度末までに年間 45 万人育成する体制を整え、2026 年度までに 230 万人の育成を目指すことが示されている¹²。

(3) グリーン人材の不足

グリーン（脱炭素化）においても、特に化石燃料に関連する産業の雇用を減少させる一方、再生可能エネルギーなどで新たな雇用も創出されるとの試算がある¹³。

脱炭素化推進に当たっては、外部人材の知見を必要とする自治体が 2050 カーボンニュートラル表明自治体のうち、約 9 割を占めており、「全体的な方針、計画の検討」に外部人材を必要とした自治体も全体の 2／3 にのぼっている¹⁴。

(4) 高等学校段階の理系離れ

我が国の高校 1 年生では、比較的高い理数リテラシー（科学的リテラシー及び数学的リテラシーのレベル 4 以上）を持つ子供が約 4 割いるにもかかわらず¹⁵、高校における文理選択によって理系を選択する生徒は約 2 割に落ち込んでいる¹⁶。

特に女子生徒に関しては、理数リテラシーについては男子生徒と大きく差は見られな

⁹ IMD「World Digital Competitiveness Ranking 2021」

¹⁰ 経済産業省委託調査「IT 人材需給に関する調査報告書（みずほ情報総研株式会社）」（2019 年 3 月）

¹¹ 総務省委託調査「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究報告書（株式会社情報通信総合研究所）」（2021 年 3 月）

¹² 内閣官房「第 3 回デジタル田園都市国家構想実現会議」（令和 4 年 2 月 4 日）若宮大臣提出資料

¹³ OECD「Green Growth Indicators 2017」

¹⁴ 内閣府「脱炭素分野専門人材の市町村派遣に向けた調査等業務報告書」（2021 年 5 月）

¹⁵ OECD「生徒の学習到達度調査 2018 年調査（PISA2018）」

¹⁶ 国立教育政策研究所「中学校・高等学校における理系進路選択に関する研究最終報告書」（2013 年 3 月）

い一方で、文理選択において理系を選択する割合は男子 27%に対して女子 16%にとどまるなど、その差が顕著となっている。

PISA (OECD 生徒の学習到達度調査) における保護者質問調査 (2012 年) に参加した 10 の国・地域の結果では、子供に科学や技術、工学、数学などの分野の職に就いてほしいと願っている両親の期待感は、15 歳の息子と娘の数学の成績が同じ場合でも、息子に対する期待感の方が娘に対する期待感より高かったことが報告されている¹⁷。日本においても、子供の頃から「女子は理系には向いていない」など根拠のないバイアスが保護者・学校・社会からかかり、女子の理系への進路選択の可能性が狭められていることが考えられる¹⁸。

(5) 諸外国に比べて低い理工系への入学者

OECD 諸国の中で、日本は理工系 (理学・工学系) に入学する者 (大学学部段階) は OECD 平均より大幅に低い状況 (OECD 平均 27%、日本 17%) にあり、同分野の卒業生数に係る近年の推移を見ても、2014 年から 2019 年までの 5 年間で、OECD 加盟国の多くは理工系学部の学生数を増やしている一方で我が国ではほとんど変わっていない¹⁹。

さらに、大学の学部段階で理工系を専攻する女性は 7%にとどまっており、男性の 28%に比べると低い状況にある²⁰。また、理工系学部への進学者は同年代の女子全体のうち 3%²¹に過ぎず、特に大学学部の女性入学者に占める理工系分野への入学者は 7%であり、OECD 平均 (15%) に比べても大幅に低い状況にある²²。

(6) 諸外国に比べ少ない修士・博士号の取得者

修士・博士号の取得者 (2018 年度) も諸外国に比べて少なく、人口 100 万人当たりの修士号の取得者は英国 4,216 人、ドイツ 2,610 人、米国 2,550 人である一方、日本は 588 人であり、博士号取得者も英国 375 人、ドイツ 336 人、韓国 296 人 (2019 年度) に比べ、日本は 120 人にとどまっている²³。

また、米国企業の経営者は 7 割程度が大学院卒であるのに対して、日本の経営者の大学院卒は 2 割弱にとどまっている²⁴。

¹⁷ OECD 「The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence」(2015 年) より。ハンガリー、ポルトガル、チリ、イタリア、クロアチア、ドイツ、メキシコ、香港、韓国、マカオが調査に参加。

¹⁸ 総合科学技術・イノベーション会議教育・人材育成ワーキンググループ「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」(令和 4 年 4 月 22 日統合イノベーション戦略推進会議了承)

¹⁹ OECD.stat 「New entrants by field」より。「理工系」は OECD 統計上 “Natural sciences, mathematics and statistics”, “Information and Communication Technologies, “Engineering, manufacturing and construction” を指す。

²⁰ 文部科学省「学校基本統計 (令和 3 年度)」

²¹ 文部科学省「学校基本統計 (令和元年度、令和 3 年度)」

²² OECD.stat 「New entrants by field」

²³ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2021 (調査資料-311)」(2021 年 8 月)

²⁴ 役員四季報や信頼できる公開情報 (企業 HP など) から経済産業省が調査

(7) 世帯収入が少ないほど低い大学進学希望者

日本では14%の子供が相対的に貧困の状態にあると言われている²⁵。

中学生のいる世帯のうち、収入水準が低い家庭やひとり親家庭では、生徒自身・保護者ともに、進学は高校までと考える割合が高くなり、大学以上の段階への進学希望は低下する傾向があり、進学希望を「高校まで」とする生徒のうち、収入水準が低い生徒は周囲の考えや家庭の経済状況に左右される割合が高くなる傾向がある。さらに収入水準が低い家庭やひとり親家庭では、成績上位者の割合が低く、成績下位者の割合が高くなるほか、授業以外での勉強時間も少なくなる傾向がある²⁶。

学生の状況に目を転じれば、大学への進学率は約5割（短大、高専、専門学校も含めると約8割）²⁷であるが、世帯収入が少ないほど大学進学を希望する割合が低く、この傾向は授業料の比較的低い国公立大学においても確認できる。また、年収650万円未満の世帯は平均よりも低い²⁸。

(8) 諸外国に比べて低調な人材投資・自己啓発

日本企業はOJTの水準は高いものの、それ以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比べても低調な状況にある²⁹。また、社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国が2割程度を下回っていることと比較すると高い状況にある³⁰。

(9) 進まないリカレント教育

仕事関連の成人学習参加率への参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向にある³¹。

他方で、我が国においては、時間、費用等の制約から学び直しに二の足を踏む傾向が見られ、社会人の大学・大学院入学者割合は諸外国に比べて低くなっている³²。

²⁵ OECD「Income Distribution Database」(2018)

²⁶ 内閣府「令和3年 子供の生活状況調査の分析 報告書」

²⁷ 文部科学省「学校基本統計（令和3年度）」

²⁸ 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」（2019年12月）

²⁹ 学習院大学宮川教授による推計（厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」に掲載）

³⁰ パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査」（2019年8月）

³¹ OECD「Programme for the International Assessment of Adult Competencies」(2012, 2015, 2019)

³² OECD「Share of new entrants below the typical age」

Ⅱ. 基本的考え方

1. 基本理念

日本の社会と個人の未来は教育にある。教育の在り方を創造することは、教育による未来の個人の幸せ、社会の未来の豊かさの創造につながる。

上記 I に掲げるような、少子高齢化や第四次産業革命、グローバル競争の激化、地球温暖化といった様々な課題に向き合い、新たな価値を創造しながら、豊かな未来を切り拓いていくためには、一人一人の生産性を高め、生きていく力、柔軟な知を育むことが必要である。また、ジェンダーギャップや貧困等による社会的分断を断ち切り、全ての人々が自らの意思で個性と能力を十分に発揮できるようにしていくことも必要である。

このため、誰もが、幼少期からその意欲に応じて家庭の経済事情に関わらず学ぶことのできる環境を整備することが重要である。また、高齢になっても意欲があれば社会の支え手として生涯にわたり学び続けることも重要である。生きている限りいつまでも学べる環境を構築していくことが必要であり、働くことと学ぶことのシームレスな連携ができる生涯能力開発社会、生涯学習社会の実現に向けて取り組むなど、教育と社会との接続の多様化・柔軟化を推進する。

教育・人材育成といった人への投資は成長への源泉である。国や企業による個人への投資は、個人の立場に立てば分配の意味を持つ。人への投資を通じた「成長と分配の好循環」を教育・人材育成においても実現し、「新しい資本主義」の実現に資する。

2. 在りたい社会像

(1) 一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさ（ウェルビーイング）の実現

コミュニティ全体として全員で一人一人の多様な幸せ³³と社会全体の豊かさ（ウェルビーイング）の実現を目指し、多様性と包摂性のある持続可能な社会を構築する。

(2) ジェンダーギャップや貧困など社会的分断の改善

国際的にジェンダーパリティ（ジェンダー公正）が進展していく中で、我が国に根強くあるジェンダー不平等の悪循環を断ち切り、ジェンダーギャップの解消を図るとともに、貧困等による社会的分断を改善し、意欲があれば誰もが学び、その個性と能力を十分に発揮できる環境整備に取り組む。

(3) 社会課題への対応、SDGs への貢献

国民全体のデジタルリテラシーの向上を図るとともに、地球規模の課題である脱炭素社会の構築、再生可能エネルギーの活用、地方創生などの課題解決による価値創造を推

³³ この幸せとは、経済的な豊かさだけでなく、精神的な豊かさや健康も含まれる。

進し、Society5.0 と持続可能な開発目標 (SDGs) 達成の双方を実現する「Society5.0 for SDGs」³⁴に向けて取り組む。また、グローバル化の一層の進展への対応を図る。

(4) 生産性の向上と産業経済の活性化

労働生産性の向上による一人一人の稼ぐ力（付加価値創造）の強化により、我が国全体の産業経済の発展を目指すことはもとより、地域の産業・経済の活性化も図る。その際、世界と伍する分野をはじめとして我が国の強みを生かした取組の強化を図る。

(5) 全世代学習社会の構築

誰もが、生涯にわたって意欲があれば学び、スキルを身につけることができる生涯学習社会、生涯能力開発社会（＝全世代学習社会）の実現を目指す。

3. 目指したい人材育成の在り方

(1) 未来を支える人材像

上記2に掲げる「在りたい社会像」を実現していくのは、主体性、創造性、共感力のある多様な人材であり、具体的には、夢を描き、技術を活用しながらそれを形にし、価値創造に繋げられる人材、身近なものから地球規模のものまで様々な社会課題を発見し、横断的な観点から解決していくことのできる人材、文化や美意識等に対する素養を身に付け、エシカルな行動ができる人材、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）を備えた人材などが挙げられる。

これらは、予測不可能な時代な中で、好きなことを追究して高い専門性や技術力を身に付け、自分自身で課題を設定して、考えを深く掘り下げ、多様な人とコミュニケーションをとりながら、新たな価値やビジョンを創造し、社会課題の解決を図っていくことのできる人材である。

こうした人材を育成するために、初等中等教育で育まれた基礎学力や素質を土台として、高等教育においては、リテラシー（数理的推論・データ分析力、論理的文章表現力、語学力・コミュニケーション能力等）、論理的思考力と規範的判断力、課題発見・解決能力、未来社会を構想・設計する力、高度専門職に必要な知識・能力を培うことが求められる。

さらに、社会人になってからも、一生涯、何度でも学び直し、自らの能力をアップデートし続けていく意識が必要になる。

³⁴ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」（2022年4月）

(2) 今後特に重視する人材育成の視点

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、労働需要の在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・特性だけではなく、むしろそれとは根本的に異なる要素も求められていくと想定される。

このことを踏まえ、デジタル化、脱炭素化等のメガトレンドを踏まえた 2030 年、2050 年の産業別・職種別の労働需要の推計や求められるスキル・課題を明らかにした産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿として、「未来人材ビジョン」が検討された³⁵。具体的には、多くの産業においてエンジニアが増加する一方で、事務・販売従事者は減少し、特に、製造業や卸売・小売業で大きな変化が予想されることを示した上で、今後重視される「問題発見力」「的確な予測」「革新性」等が強く求められるような職種では労働需要が増加し、相対的に求められない事務・販売従事者のような職種では減少することを示唆されており、産学が一体となってこうしたスキル・能力を備えた人材を多く輩出していくことが求められている。今後の人材育成に当たっては、このような将来の姿をバックキャストしながら検討を進めていくことが必要である。

その上で、上記(1)に掲げる人材の育成を目指し、特に以下の視点を重視して、大学等の機能強化、学びの支援の充実、学び直し(リカレント教育)促進のための環境整備を産学官が一体となって強力に推し進め、社会変革を促していく。

- 予測不可能な時代に必要な文理の壁を超えた普遍的知識・能力を備えた人材育成
- デジタル、人工知能、グリーン(脱炭素化など)、農業、観光など科学技術や地域振興の成長分野をけん引する高度専門人材の育成
- 現在女子学生の割合が特に少ない理工系などの分野の学問を専攻する女性の増加
- 高い付加価値を生み出す修士・博士人材の増加
- 全ての子供が努力する意思があれば学ぶことができる環境整備
- 一生涯、何度でも学び続ける意識、学びのモチベーションの涵養
- 年齢、性別、地域等にかかわらず誰もが学び活躍できる環境整備
- 幼児期・義務教育段階から企業内までを通じた人材育成・教育への投資の強化

³⁵ 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日)資料

Ⅲ. 具体的方策

1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化

社会課題を成長のエンジンへと押し上げていくためには、科学技術・イノベーションの力は必要不可欠であり、その際、最大のポイントとなるのは人材である。大学等の高等教育機関は未来を支える人材育成の中核を担うことが期待されており、今後、産学官が一体となって、大学等の機能強化を図っていくことが必要である。

人文・社会科学の厚みのある「知」の集積を図るとともに、自然科学の「知」との融合などにより、あらゆる分野の知見を総合的に活用し社会課題への的確な対応を図る「総合知」の創出・活用を図っていくことが極めて重要であり、学生がⅡ. 3で示した知識・能力を備え、文理の枠を超えた課題解決に取り組むことができるよう、STEAM教育³⁶の場を拡充し、諸学問をバランスよく学修する環境を整備しなければならない。

また、修業年限だけで卒業させることなく、大学修了時までに必要な資質能力を身に付けさせ、厳格な卒業認定を行う「出口の質保証」の確立を図るとともに、真剣に学び、育った学生は、その後巣立つ社会において正当に評価されることも必要である。そのためには、教員一人あたりの学生数（以下「ST比」という。）の改善等を通じて、密度の高い主体的な学修を実現するための適正な教育環境が整備されるとともに、学修成果や大学の教育研究の状況が高い透明性をもって公にされることも必要である。

さらに、Ⅰ. 2で示したとおり、初等中等教育段階では理数リテラシーに関して高いポテンシャルを有するにもかかわらず、諸外国に比べ理工系の学生の割合は著しく低い水準にあり、特に女子が理工系を専攻しないという実態がある。今後、このような状況を生み出す諸要因、例えば早期の文理選択やジェンダーバイアスなどを排除し、大学でのジェンダーパリティをさらに進めていくことが必要である。一方で、初等中等教育段階での子供たちの理系志向が改善したとしても、現状では自然科学（理系）分野の学部は比較的定員が少なく、それを受け止める大学の枠組みも整っていない状況にある³⁷。こうした状況を打破し、理工系や農学系等の分野の学部においてデジタル、グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材を育成し、質・量の両面から世界をリードすることを目指すためには、今後、大学等の再編促進の取組を集中的に進めていくことが不可欠である。その際、今後到来する18歳人口の大幅な減少を見据えた中での教育環境の確保や大学の適正規模の検討、教育内容や経営に課題が生じた場合の学生保護の方策などを併せて講じることが求められる。

加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い高等教育の在り方が変容していく中で、オンライン教育の利点も十分に生かしながら、地方大学の学びの充実による都市部と地方

³⁶ STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics の頭字語) に Arts を加えた頭字語 (STEAM) で表した教育概念として提唱された。

³⁷ 医師養成課程、歯科医師養成課程、獣医師養成課程及び船員養成課程は、進学者のニーズにかかわらず、当該職の需給の観点から定員抑制がなされている。

の進学率格差の解消や国境をまたいだ大学間や学生間の交流の再構築などの課題に対峙することも必要である。

このような高等教育の構造転換に当たっては、その前提として高校の早期の段階から文理分断の教育がなされている現状を打破し、小中学校段階から、主体的に様々な課題を発見し、解決するための手立てを他者と協働しながら行っていくための基礎となる力や、自然や理数への興味関心を高めるための教育の充実や指導体制の強化を図っていくことも必要である。

こうした認識の下、大学等の再編促進と産学官連携の強化、学部・大学院を通じた文理横断教育の推進と卒業後の人材受入れ強化、理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進、グローバル人材育成・活躍推進、デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育への転換、大学法人のガバナンス強化と人口減少下での教育環境の確保、知識と知恵を得る初等中等教育の充実を一体的に進める。

(1) 進学者のニーズ等も踏まえた成長分野への大学等の再編促進と産学官連携強化

我が国の成長に向けて、デジタル、人工知能、グリーン（脱炭素化など）、農業、観光など科学技術や地域資源を活用した地域振興における課題の解決に挑み、我が国の成長や社会の発展に寄与しうる高度専門人材の育成は不可欠である。このため、上記のⅡ・Ⅲで示された絵姿も含めた産業界からの人材需要や、(3)の取組により理工系分野の学問を専攻する女性の大幅な増加が見込まれることも考慮して、新たな科学技術や地域振興の課題に取り組みたい進学者のニーズに対応できるよう、これまでの学部・学科（以下「学部等」という。）の構成を大胆に見直し、大学の学部等の再編を促進する。具体的には、例えば、現行の数理・データサイエンス・AIの習得目標³⁸に加えて、理工系分野の学問を専攻する女子学生の割合を7%から男子学生と同等の28%程度に高めていくことや、成長分野への転換と併せて学生が複数専攻などにより文理の枠を超えた学修に取り組むことができる環境を整えることを前提とした上で、現在35%にとどまっている自然科学（理系）分野の学問を専攻³⁹する学生の割合についてOECD諸国で最も高い水準である5割程度を目指すなど、具体的な目標を設定した上で、成長分野への再編等を促進するための大胆な規制見直しや、初期投資と開設年度からの継続的な運営への支援、私学助成をはじめとした各種の助成制度のメリハリ付け等も活用しながら、今後5～10

³⁸ 「数理・データサイエンス・AI」に関する知識・技能と、人文社会芸術系の教養をもとに、新しい社会の在り方や製品・サービスをデザインする能力が重要との認識から、「文理を問わず、全ての大学・高専生（約50万人卒/年）が、課程にて初級レベルの数理・データサイエンス・AIを習得」、「文理を問わず、一定規模の大学・高専生（約25万人卒/年）が、自らの専門分野への数理・データサイエンス・AIの応用基礎力を習得」などを定めている。（「AI戦略2019～人・産業・地域・政府全てにAI～」令和元年6月11日統合イノベーション戦略推進会議決定）

³⁹ 各国の自然科学（理系）学部の学位（学部段階）取得者割合（※）

日本35%、仏31%、米38%、韓42%、独42%、英45%

※ 文部科学省「諸外国の教育統計」（令和3年版）を基に、「理・工・農・医・歯・薬・保健」及びこれらの学際的なものについて「その他」区分のうち推計。

年程度の期間に集中的に意欲ある大学の主体性を活かした取組を進める。

その際には、学生が文理の枠を超えた課題解決に取り組むことができるよう、STEAM 教育の場を拡充し諸学問のバランスよい学修や密度の高い主体的な学修ができるような環境整備が必要である。

こうした大学の構造転換は、国の政策と相まって、大学の規模や立地等の違いを超えて、全ての大学の積極的な参画によって進めていくことが不可欠である。例えば、学生確保に比較的優位な地域にあり、これまでのところ入学者を確保できている大学においても、学部等の再編に加えて、ST 比の改善等による教育環境の改善、文理横断による総合知の創出のための大学入学者選抜や大学教育改革に積極的に取り組むことが必要と考えられる。一方、地方に立地し地域を担う人材育成を主たるミッションとする大学においても、デジタル化をはじめとして社会環境が大きく変化する中で、卒業生が社会で広く活躍できるように、地域や学生のニーズを踏まえた学部等の再編が求められる。その際、大学単独での改革はもとより、地域内外の大学との積極的な連携や統合を視野に置いた踏み込んだ対応の検討も必要と考えられる。さらには、世界トップレベルの研究型大学を志向する大学にあっては学内資源を学部から大学院にシフトしていくことも求められる。

入学定員の減少などを通して、ST 比を改善し、教育の質を高める大学がある中で、そのような積極的な改革を怠るような大学は、社会や学生のニーズの変化に対応しない大学として厳しい評価にさらされていくことも考えられる。

このような視点も踏まえつつ、18 歳人口の急減期を見据えて、学生の確保の見通しが十分でない大学や学部等の新設が増え続け、経営困難な大学が生じる事態から学生を保護する観点から、大学全体としての定員規模の抑制を図る仕組みを導入する。さらに、定員未充足大学等への私学助成の厳格化や、大学の経営困難から学生を保護する視点で、経営改善の見込まれない大学について計画的に規模の縮小や撤退等がなされるよう経営指導を徹底する。

あわせて、産学連携による社会人向け教育の充実・強化に取り組むとともに、高等専門学校（以下「高専」という。）、専門学校、大学校、専門高校等の機能強化を推進する。

また、教育プログラムの策定に当たって企業や地方公共団体の参画を促すとともに、採用後の企業等における人材育成投資の促進など産学官協働による人材育成機能の強化を図る。さらに、大学等の高等教育機関は、知の拠点、人材育成の拠点として、地域振興にとって重要な役割を果たしていることを踏まえ、地域産業の高度化、地域発イノベーション等を担う高度人材の育成に向けて、地域と大学等との連携強化にも取り組む。加えて、地方においてデジタル人材が不足していることや、高等教育機関への進学率が

都道府県ごとに大きく異なっている⁴⁰こと等を踏まえ、高等教育を受けることができる機会の拡充を図るとともに、地域における高等教育の振興に向け、地方公共団体と高等教育機関の連携強化を進める。

＜具体的取組＞

①デジタル・グリーン等の成長分野への再編・統合・拡充を促進する仕組みの構築

- ・ 学部等の設置要件となる専任教員数や校地・校舎の面積の基準、標準設置経費等について、成長分野の学部等の設置を促進するための規制の大胆な緩和を行う。
- ・ 実務家教員の採用など大学教員の流動性を高めるため、教員審査における多様な経験・業績について、評価の観点の明確化など見直しを図る。
- ・ 各大学等におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）や、デジタル、グリーン等の成長分野への再編等⁴¹を行う際の初期投資（設備等整備、教育プログラム開発、教員研修等）、開設年度からの継続的な運営への支援を行う。その際、単独の大学の取組以上に複数の大学の連携・統合等による取組が進展するような支援の在り方や、複数年度にわたって意欲ある大学等が予見可能性を持って再編に取り組むことのできるよう継続的に支援する方策等について検討を行う。
- ・ オンライン教育を活用した複数の大学による教育プログラムや授業科目による単位互換を促進する。
- ・ 再編等に関する先進的なベストプラクティスの周知、ガイドブックの策定、個別事案へのきめ細かな相談対応などを通じて各大学の主体的な取組を促進する。
- ・ 成長分野への再編等を通じて当該分野における定員増を図る一方で、教育の質や学生確保の見通しが十分ではない大学や学部等の定員増に関する設置認可審査の厳格化を図るなど、少子化を見据えた大学全体としての規模を抑制する仕組みの整備を行う。
- ・ 私学助成について、必要経費の実態等を踏まえた学部等に応じた配分・単価の見直しや、定員未充足大学に対する私学助成の減額率の引き上げ、不交付の厳格化等による教育の質向上を図ることを目的とした定員減へのインセンティブ付与など、全体の構造的な見直しを進める。
- ・ 大学の経営困難から学生を保護する視点から、計画的な規模の縮小や撤退等も含めた経営指導の徹底や、修学支援新制度の対象を定員充足率が収容定員の8割以上の大学とするなどの機関要件の厳格化を図るとともに、在学する学生の円滑

⁴⁰ 高校新卒者の高等教育機関（大学、短大、専門学校）への進学率は、最も高い京都府（83.2%）と最も低い山口県（59.5%）との間で23.7%の差がある。（文部科学省「学校基本統計」（令和3年度））

⁴¹ 主として理学や工学、農学などの分野の学問を専攻する学部等への再編等を想定。

な転学や学籍管理の継承等についても必要な仕組みを整備する。

②高専、専門学校、大学校、専門高校の機能強化

- ・ 産業界や地域のニーズ等を踏まえた高専や専攻科の機能強化⁴²、専門学校における職業実践専門課程の取組推進、専攻科制度の活用や大学校との連携、高専への改編も視野に入れた専門高校の充実など機能強化のためのソフトとハードが一体となった教育環境整備を促進する。

③大学の教育プログラム策定等における企業、地方公共団体の参画促進

- ・ 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を踏まえた、大学・高専等における企業による共同講座の設置や、自社の人材育成に資するためのコース・学科等の設置を促進する。
- ・ 企業による大学等教員の受入れ（例えば、大学等教員が企業で勤務する対価として企業が資金面等で協力する）促進や、大学での実務家教員等の活用促進など、企業と大学の人的交流をより一層強化する。（その際、実務家教員等によるアントレプレナーシップ教育を推進する。）
- ・ 産学官で策定した教育プログラムについて、オンライン等を活用して共有・開放を進める。

④企業における人材投資に係る開示の充実

- ・ 企業の人的資本への投資の取組など非財務情報の有価証券報告書の開示充実に向けた検討を行う。

⑤地方公共団体と高等教育機関の連携強化促進

- ・ 地域の高等教育機関、地方公共団体、産業界、金融機関等の様々な関係機関が一体となった恒常的な議論の場としての地域連携プラットフォームや共創の場の構築を推進する。
- ・ 高等教育担当部署の創設や大学連携担当職員の配置など、都道府県行政における高等教育との連携を強化するための取組を促進する。

⑥地域における大学の充実や高等教育進学機会の拡充

- ・ 地域社会のリソースを結集したプラットフォームの形成による地域産業の高度化、地域発イノベーション等を担う高度人材を育成する取組を促進する。
- ・ 魅力ある地方大学の実現に資するため、その拠点として地域の中核を担う地方国立大学のソフトとハードが一体となった教育研究環境の整備充実を図る。
- ・ オンライン等の積極的な活用や地方へのキャンパス移転の促進などを通じて、地方における高等教育への進学機会の拡充を図る。

⁴² 各高専の志願倍率や地元定着率等を踏まえた定員の増減等のメリハリ付けを行いつつ、デジタルなどの成長分野における定員増など機能強化を図る。

⑦地域のニーズに合う人材育成のための産学官の連携強化

- ・ デジタル・グリーン分野での需要の急拡大が見込まれる半導体・蓄電池に関して、関連企業等の集積地域において人材育成に関するコンソーシアムを産学官が連携して組成し、地域のニーズに合った人材育成を行う。

(2) 学部・大学院を通じた文理横断教育の推進と卒業後の人材受入れ強化

人文・社会科学の厚みのある「知」の蓄積を図るとともに、自然科学の「知」との融合などにより、あらゆる分野の知見を総合的に活用し社会課題への的確な対応を図る「総合知」の創出・活用を目指し、STEAM教育を強化し、文理横断教育を推進する。

このため、大学入学者選抜における文理横断の観点からの出題科目や、学部単位の大学入学者選抜の在り方の見直しを図るとともに、「入口（大学入学時）での質確保」から、大学修了時までに必要な資質能力を身に付けさせ、厳格な卒業認定を行う「出口での質保証」への転換をより一層進める。また、我が国では、多くの学生が授業時間以外の予習・復習・課題など授業に関する学修時間が短く、密度の濃い十分な学修時間を確保できていないが、特にST比が高い大学・学部や、大人数講義が多い分野において、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業が少なかったり⁴³、卒業論文・卒業研究を必修化していなかったりする⁴⁴等の課題が多い。こうした状況を改善するため、学修成果・教育成果の把握・可視化等を通じた教学マネジメントの確立を推進するとともに、設置基準の見直しの検討などにより、ST比の改善等を通じて、大学が一人一人の学生の学修成果にコミットする教育環境の整備を推進する。一方で、基盤的経費の配分や設置認可申請等における厳格な入学定員管理を見直すほか、入学後の専攻分野の決定（レイトスペシャライゼーション）や、入学後に他分野へ関心が移った際の専攻分野の転換や編入学の弾力化を進めるなど、これまでの単線型の教育からより柔軟に学修者の志向に応じた学びへと転換する。

さらに、我が国は諸外国に比べて修士・博士の学位を有する高度な専門人材が少ない中、高い付加価値を生み出す修士・博士の育成・活躍に向けて、大学院教育の強化に取り組むとともに、卒業後の企業や官公庁での受入れ強化を図る。

<具体的取組>

①STEAM教育の強化・文理横断による総合知創出

- ・ 人文・社会科学系における理系科目や、自然科学系における文系科目の設定といった、大学入学者選抜における文理横断の観点からの出題科目の見直しを促進する。

⁴³ 朝日新聞×河合塾共同調査 「ひらく日本の大学」事務局 「ひらく日本の大学」、2018年

⁴⁴ 朝日新聞×河合塾共同調査 「ひらく日本の大学」事務局 「ひらく日本の大学」、2017年

- ・ 文理横断による総合知の創出を図るための論理的思考力と規範的判断力を磨き、課題発見・解決力、未来社会の構想・設計力を身に付けるリベラルアーツ教育の強化や、ダブルメジャー、メジャー・マイナーなどの複数専攻の学修を促進する。
- ・ 学部等の枠を超えた大学入学者選抜の実施などによる入学後の専攻分野の決定（レイトスペシャライゼーション）や、入学後の専攻分野の転換、編入学など、学生が大学での学修の中で専攻分野を決定したり、専攻分野の転換をより容易にしたりする等の複線的・多面的な学びの実現を図る。
- ・ 全学的なデジタルリテラシーの向上に向けた基礎素養としてのデータサイエンス等の履修促進や既存の理工系大学等における現職・実務家教員向けのリスクル・プログラムの開設を支援する。その際、オンラインを積極的に活用して優れた授業を活用する単位互換や研修を促進する。
- ・ こうした総合知を育成するための入試科目の見直し、入学後の文理横断型の教育、複線的・多面的な学び、全学的なデータサイエンス教育等について、「教学マネジメント指針」の見直しや、設置認可審査や修学支援新制度の機関要件の審査での反映、積極的に取り組む大学の好事例の収集・展開、基盤的経費の配分におけるメリハリ付けによるインセンティブの付与に取り組むなど、学生の学びの充実に向けた実効性ある方策を講ずる。
- ・ 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など、入学定員管理の柔軟化を進める。

② 「出口での質保証」の強化

- ・ 密度の濃い主体的な学修を促す教育プログラムや厳格な成績評価等を大学が責任を持って実施するため、設置基準の見直しを行うなど、ST比の改善等による教育体制の充実を図る。
- ・ 認証評価における大学評価基準に「学修成果の把握と評価に関すること」を追加するとともに、学修成果・教育成果についての情報公表の取組に対する評価を促進する。また、認証評価の結果を社会が利用しやすい形で一覧性をもって公表する。

③ 大学院教育の強化

- ・ 修士課程の位置付けを整理した上で博士課程との役割分担の明確化を図る。
- ・ 専門分野の深掘りや新規分野の開拓に加えた政策立案、産業育成、企業経営のできる博士人材の育成など、修了後の多様なキャリアパスを念頭にした教育プログラムを充実する。

- ・ 学生の研究業務や研究補助業務に対する対価としての給付を進める。
- ・ 研究力強化を図る観点から、世界トップレベルの研究型大学を志向する大学について、学部から大学院への学内資源（定員等）の重点化を図り、大学院を強化・充実する。

④博士課程学生向けジョブ型研究インターンシップの検証等

- ・ 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博士課程学生のジョブ型研究インターンシップについて試行を踏まえた更なる参画大学・企業の増加へ向けた検証を進めるとともに、インターンシップを軸に、産学の協力を得ながら、修士課程や学部の学生、既卒者・中途採用者等の採用・就職の在り方の多様化に向けた検討を進める。

⑤大学等の技術シーズを活かした産学での博士課程学生の育成等

- ・ 若手研究者の有望な研究シーズを活用したイノベーション創出や若手研究者の人材流動化の促進に向けた大学・高専等の若手研究者の研究シーズの掘り起こし、スタートアップとのマッチングや共同研究を通じた事業化、博士課程学生の企業へのインターンシップ等の支援を行う。
- ・ 大学、高専等における技術シーズの掘り起こしや、創出された大学発ベンチャー等の経営を担う人材のマッチング支援を行う。

⑥企業や官公庁における博士人材の採用・任用強化

- ・ 博士号取得者の企業・官公庁での採用・任用強化に向けた優良事例の普及啓発や国家公務員における待遇改善についての検討を進める。
- ・ 官公庁におけるインターンシップへの博士課程学生の参加を進める。

(3) 理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進

国際的にジェンダーパリティが進展していく中で、教育と労働のジェンダーの不平等の悪循環を断ち切り、大学等における教育を通じて、女性が経済的に自立し、自らの意思で個性と能力を十分に発揮して活躍できるようにする。

特に、世界に伍する研究大学から地域の人材育成をミッションとする大学に至るまで、多様な視点や優れた発想を取り入れた新たなイノベーションの創出に向けて、他の分野と比較して特に女子学生の占める割合の少ない理工系や、これまで以上に女性の視点を取り入れることでさらなる成長が期待され、地域活性化にもつながる農学系などの分野の学問を専攻する女性の増加など、女性活躍のためのプログラムの強化を図る。

さらに、中学・高校における理数教育の充実に加え、幼少期から影響を与える保護者、学校、社会のジェンダーバイアスの排除に向けて社会的機運を醸成するなど、女子高校生の理系選択者の増加に向けた取組を推進する。

＜具体的取組＞

①女性活躍プログラムの強化

- ・ 女子学生の占める割合の少ない分野の大学入学者選抜における女子学生枠の確保等に積極的に取り組む大学等に対して、運営費交付金や私学助成による支援を強化する。
- ・ 大学の教員等の出産・育児等のライフイベントと研究活動の両立を支援する施策を充実する。
- ・ 運営費交付金等、大学への資源配分において女性登用のインセンティブの付与を行う。
- ・ 女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進を図る。

②官民共同修学支援プログラムの創設

- ・ 2. ①の取組と併せ、理工系や農学系の分野に進学する女子学生への官民共同の修学支援プログラムを創設する。

③女子高校生の理系選択者の増加に向けた取組の推進

- ・ 幼少期からの保護者や学校、社会による理数への学びや性別役割分担にかかるジェンダーバイアスを排除し、社会的機運を醸成する。
- ・ 中学校、高等学校等への大学等の出前講座、ロールモデルに出会う機会の充実など理系選択者の増加に向けた取組を推進する。

(4) グローバル人材の育成・活躍推進

コロナ禍では我が国だけでなく世界各国において、大学間交流や学生間交流などに深刻な影響があった⁴⁵が、遠隔・オンライン教育の利点を積極的に活用しながら、外国人留学生の受入れ及び日本人学生の送り出しの双方向の交流の再構築を行うとともに、産学官を挙げたグローバル人材の育成、高度外国人材の育成・活躍推進を図る。

さらに、海外からのより多くの高度専門人材の来日を促進することも今後の国際力強化の視点から重要であり、外国人の子供の教育環境・生活環境改善に向けて、インターナショナルスクールの誘致等を進めるとともに、国内の小・中・高等学校等での受入れ及び教育環境の整備を推進する。

＜具体的取組＞

①コロナ禍で停滞した国際的な学生交流の再構築

⁴⁵ コロナ禍前においても、諸外国における海外留学者数は、特に中国・インドが伸張していた一方で日本は停滞状況にあった。

- ・ 我が国発のオンライン国際教育プラットフォームを構築するとともに、時代・社会のニーズを踏まえた国際的學生交流や大学の国際化の支援を行う。
- ・ 留学生や外国人教員・研究者のための宿舎について、複数主体が連携・協力して確保する等の取組事例の周知を図る。

②産学官を挙げてのグローバル人材育成

- ・ 高校段階からの段階に応じた海外留学支援を強化する。
- ・ 民間企業の寄附を通じて意欲ある学生の留学促進を行う「トビタテ！留学JAPAN」の発展的推進など、若者の海外留学促進に向けて企業、地方公共団体の参画を促進する。
- ・ 企業等における採用・人材育成面での海外留学経験の評価を促進する。

③高度外国人材の育成・活躍推進

- ・ 大学等における外国人留学生の就職・起業支援の強化を図る。
- ・ アジア諸国の高度人材について日本企業及び日系企業への就職機会の提供支援（アジア未来投資イニシアティブ）の強化を図る。
- ・ 優秀な高度外国人材の採用に向けた企業文化の改革を促進する。
- ・ 地域の地方公共団体・大学・経済団体・地場企業等から構成されたコンソーシアムを形成するなど、外国人留学生の就職・定着・起業の支援に向けた連携を強化する。
- ・ 日本企業における高度外国人材の採用、各種手続、活躍までの継続的な支援を行う。

④高度外国人材の子供への教育の推進

- ・ 海外のボーディングスクール（寄宿制学校）をはじめとするインターナショナルスクール誘致等を推進する。
- ・ 外国人の子供の就学を支援するとともに、学校での日本語指導体制の構築など、教育環境の整備を推進する。

(5) デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育への転換

グローバル化への対応を進めるとともに、同大学での異なるキャンパス間での連携や、それぞれの大学の強みを生かした国内外との大学間連携、さらには時間や場所に制約されずに学ぶことができるリカレント教育をより一層推進するため、デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育を進める。

一方、特に若年層の教育に際しては、課題解決型やアクティブ・ラーニングなど、人が直接対面し、対話を経験することを経験することにも留意する。

＜具体的取組＞

①知識と知恵を得るハイブリッド型教育への転換促進

- ・ 対面授業と遠隔・オンライン教育との双方の良さを活かし、大学等の創意工夫でオンライン教育を現行の単位上限（124 単位中 60 単位）を超えて実施できるようにするなど、規制を緩和する特例を創設する。
- ・ 資格取得のための各種養成施設におけるオンライン授業等の導入を促進する。
- ・ 産学官で策定した教育プログラムについて、オンライン等を活用して共有・開放を進める。【再掲】

②オンラインを活用した大学間連携の促進

- ・ オンラインを活用した国内外の大学間連携を促進する。

③大学の DX 促進

- ・ マイナンバーカードの普及を促進し⁴⁶、デジタル技術やマイナンバーカードの活用等により、学籍管理等を含めた大学の管理運営業務全般での電子化の取組を進める。
- ・ 高等教育分野で教科書として扱う専門書の電子化を促進する。
- ・ 電子ジャーナルの適切な活用促進を図る。

（6）大学法人のガバナンス強化

上記の改革を進めることと併せ、社会のニーズを踏まえた経営と厳格な資金管理等を行う観点から、世界と伍する研究大学の実現や大学法人のガバナンス強化に向けて、大学の経営改革を着実に進める。

＜具体的取組＞

①社会のニーズを踏まえた大学法人運営の規律強化

- ・ 国立大学法人における学長選考会議の牽制機能及び監事の監査体制の強化を図る等の制度改正を踏まえた法人運営を着実に進める。
- ・ 学校法人における理事・理事会、監事及び評議員・評議員会の建設的な協働・相互牽制を確立すべく、意思決定権限についての理事会と評議員会の権限分配の見直しや、理事と評議員の兼職禁止を図るとともに、外部理事の数の引き上げや会計監査人による会計監査の制度化を行うなど、学校法人の沿革や多様性にも配慮しつつ、かつ、社会の要請にも応え得る、実効性ある改革を実施する。

②世界と伍する研究大学の形成に向けた専門人材（経営、財務等の知見を持つ有識者）の経営参画の推進

⁴⁶ マイナンバーカード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・ガバメント関係会議決定）

- ・ 「国際卓越研究大学」における自律と責任あるガバナンス体制の確立に向けた必要な制度構築など、世界と伍する研究大学の実現に向けた取組を進める。

③大学の運営基盤の強化

- ・ 国立大学法人運営費交付金や国立高等専門学校機構運営費交付金、施設整備費補助金、私学助成などの大学や高専等の基盤的経費について必要な支援を行う。

(7) 知識と知恵を得る初等中等教育の充実

上記に掲げる高等教育段階を中心とした取組に加え、その前段階である初等中等教育段階においても、生涯にわたって学び続け、課題発見・解決を他者と協働しながら行っていくための基礎となる力や、農林水産業・伝統工芸産業など地域の産業との多様な体験、自然や人々との触れあいの中で、科学や算数・数学への興味関心を持って取り組む力を身に付けることが必要である。

また、Society5.0の実現に向けて、貧困などの家庭環境や、周囲の大人の方考え方等によって子供たちが夢と志に挑戦する機会が失われることがないよう、全ての子供たちの可能性を最大限引き出すことを目指し、子供の認知の特性を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に行うことで、「そろえる教育」から「伸ばす教育」へと転換するため、初等中等教育の充実や、学校・家庭・地域の連携による教育の充実に取り組む。その際、保護者、学校、社会のジェンダーバイアスの排除にも積極的に取り組む。

さらに、上記(2)に掲げた文理横断的な大学入学者選抜への転換を進めることと併せて、高校段階における早期の文理分断からの脱却に向けて、文理横断的な教育を進める⁴⁷。

<具体的取組>

①文理横断教育の推進

- ・ 高校普通科改革等による文理横断的・探究的な教育を推進する。
- ・ イノベーティブなグローバル人材の育成や文理横断型のリベラルアーツ教育等を推進するため、拠点校においてカリキュラム開発を実施するなど、高校段階の文・理の早期の学習コース分けからの転換を図る。

②個別最適な学びと協働的な学びの一体的な取組の推進

- ・ 個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、教師の指導と支援のもとに、

⁴⁷ 内閣府総合科学技術・イノベーション会議においては、現在「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」について議論され、子供の特性を重視した学びの「時間」と「空間」の多様化、探究・STEAM教育を社会全体で支えるエコシステムの確立、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について検討されているところであり、本パッケージも踏まえながら一体的に取り組む。(総合科学技術・イノベーション会議教育・人材育成ワーキンググループ「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」(令和4年4月22日統合イノベーション戦略推進会議了承))

一人一人の子供の特性や関心に応じた学びを一層進められるよう、教科等の本質を踏まえた教育内容の重点化や教育課程編成の弾力化と、オンラインの利点やデジタル教材等の活用、そのための多様な人材・社会人が学校教育に参画できるような仕組みの整備など、指導方法・体制の充実を進め、発達の段階や習熟度に応じ、子供が自らの学びを調整し、それを学校が支える仕組みへ転換する。

- ・ 突出した意欲や能力を有する小中高校生等を対象とした、大学等における、探究・STEAM・アントレプレナーシップ教育等を含む高度で実践的な講義や研究環境を充実する。
- ・ 特定分野に特異な才能のある子供の指導・支援を充実する。

③課題発見・解決能力等を育む学習の充実

- ・ 初等中等教育段階から、児童生徒が主体的に課題を自ら発見し、多様な人と協働しながら課題を解決する探究学習や、STEAM教育⁴⁸、ものづくり教育、気候変動問題をはじめとした地球環境問題に関する教育、自然への興味関心を育む体験活動などの充実を図るとともに、英語教育を強化する。
- ・ 理数教育や、プログラミング教育を含めた情報教育の充実を図るために、スーパーサイエンスハイスクール等の優れた教育実践の全国展開や必要な資質・能力を備えた教員の選考・採用を行うとともに、専門高校における時代の変化に対応した専門教育を強化する。
- ・ 理数教育や情報教育について、魅力ある授業により児童生徒がより高い興味関心を持って学ぶことができるようにするための専門性を持った教員による理数科目の担当（小学校高学年における教科担任制の推進など）、教員研修の充実を図るとともに、各都道府県等による博士課程修了者やIT人材等の高い資質・能力を有する者への特別免許状の授与や教員採用を促進する。さらに多様な人材が学校教育に参画できるよう、多様な人材の教員免許の取得、教職課程の内容の多様化・弾力化、兼職兼業、クロスアポイントメント（複数機関への所属）、回転ドア方式雇用などの導入も含めて、教員免許や教職員勤務について制度や運用の見直しを図る。
- ・ 双方向・協働型授業等を通じ、自ら課題を発見し、解決する能力やコミュニケーション能力等、グローバル化に対応することのできる人材を育成し、国際的に通用する大学入学資格を取得することのできる教育プログラムである国際バカロレアの普及・促進を図る。

⁴⁸ 文部科学省では、初等中等教育段階において、STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) に加え、芸術、文化、生活、経済、法律、政治、倫理等を含めた広い範囲でAを定義し、各教科等での学習を実社会での問題発見・解決に生かしていくための教科等横断的な学習を推進している。

④女子高校生の理系選択者の増加に向けた取組の推進【再掲】

- ・ 幼少期からの保護者や学校、社会による理数への学びや性別役割分担にかかるジェンダーバイアスを排除し、社会的機運を醸成する。
- ・ 中学校、高等学校等への大学等の出前講座、ロールモデルに出会う機会の充実など理系選択者の増加に向けた取組を推進する。

⑤子供の貧困対策の推進

- ・ 幼児教育・保育の無償化、就学援助の推進、高等学校等就学支援金・高校生等奨学給付金、高等教育の修学支援等の取組を通じて、幼児期から高等教育段階までの切れ目のない教育費負担の軽減を図る。
- ・ 貧困等に起因する課題を解消するため、教員定数の加配措置や学習指導員等による支援、各学校段階を通じた体系的なキャリア教育の充実、子供たちの学習支援や体験活動等の取組を行う地域学校協働活動の支援等を行う。

⑥学校・家庭・地域の連携・協働による教育の推進

- ・ 学校・家庭・地域が連携・協働し、地域全体で子供たちの成長を支え、地域社会との多様な関わりや体験・交流の機会を得られる取組を推進する。
- ・ 探究・STEAM・アントレプレナーシップ教育を支える企業や大学、研究機関等と学校・子供をつなぐプラットフォームの構築や、科学館や対話・協働の場を活用した地域展開等を推進する。

⑦分権型教育の推進

- ・ 上記の取組を実現するため、学校長がリーダーシップを発揮し、各学校が主体的に地域や学校の実情に応じた効果的で特色ある教育活動を展開するための支援の充実を図る。

⑧在外教育施設の教育環境整備の推進

- ・ 在外教育施設で学ぶ子供たちが我が国の成長をけん引する「グローバル人材の原石」であることを踏まえ、在外教育施設の教育環境整備を推進する。

2. 新たな時代に対応する学びの支援の充実

大学進学を希望する者の割合は、世帯収入が少ないほど低い⁴⁹。少子化対策の一環として消費税率10%への引上げにより財源を確保し、令和2年度より始まった高等教育の修学支援新制度によって、大学等では利用対象者である約330万人⁵⁰の学生のうち、約27万人⁵¹が授業料等減免・給付型奨学金による支援を受けている。この新制度は、開始から4年後に必要な見直しを行うことが法定されている。

また、貸与型奨学金については、約49万人が独立行政法人日本学生支援機構の無利子奨学金を、約71万人⁵²が有利子奨学金をそれぞれ活用している。

この貸与型奨学金を利用し、返還中の者のうち、約3分の2が年収400万円以下⁵³であり、結婚後も夫婦共に返還を続けるなど、家計の中でやりくりしながら奨学金の返還を行っている実態があるが、出産等のライフイベントにより、奨学金返還の支払いが一時的に難しくなる場合がある。

また、高等教育の修学支援新制度や貸与型奨学金を活用することで学修を続ける道が開かれても、貸与型奨学金を利用し続ける学生にとっては、修士・博士課程と進学するにつれて将来の返還額が膨らむことを心配し、経済的不安が増大する状況にある⁵⁴。

修学支援新制度の導入により、低所得層に対する給付型の支援が充実されてきた一方で、その対象とはならない層への支援が課題となっている。

このため、令和2年度に導入した高等教育の修学支援新制度について中間所得層のうち特に負担軽減の必要性が高いと認められる学生に支援対象を拡大するとともに、減額返還制度の見直しや大学院段階における授業料不徴収・卒業後返還の導入などによりライフイベントに応じ返還者の判断で柔軟に返還（出世払い）できる仕組みを創設するため、恒久的な財源の裏付けの観点も念頭に置きつつ、奨学金制度を改善する。また、博士課程学生への支援の充実を図るとともに、地方公共団体や企業による奨学金の返還支援を推進する。さらに、一人一人の進路選択に資するよう、学びを支援するための様々な仕組みについて早期からのきめ細かな情報提供を促進する。これらを通じて、誰もが、家庭の経済事情に関わらず学ぶことのできる環境を整備する。

なお、今般制度の見直し等を行う高等教育の修学支援新制度や出世払いの仕組みについては、今後、効果検証を進め、その結果や財源にかかる観点も踏まえて、必要に応じて見直しを行う。

⁴⁹ 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査（令和元年度）」

⁵⁰ 文部科学省「学校基本統計（令和2年度）」における、大学（学部）・短期大学・高等専門学校・専修学校専門課程の学生等のうち、留学生を除いた人数。なお、貸与型奨学金の利用対象者については、これに大学院を加えた約350万人。

⁵¹ 令和2年度における利用者数の実績。

⁵² 令和2年度における利用者数の実績。

⁵³ 独立行政法人日本学生支援機構「奨学金の返還者に対する属性調査結果（令和元年度）」

⁵⁴ 独立行政法人日本学生支援機構「学生生活調査（平成30年度）」

＜具体的取組＞

①学部段階の給付型奨学金と授業料減免の中間層への拡大

- ・ 高等教育の修学支援新制度の検証を行い、機関要件の厳格化を図りつつ、現在対象となっていない中間所得層について、負担軽減の必要性の高い多子世帯や理工系及び農学系の学部で学ぶ学生等への支援に関し必要な改善を行う⁵⁵。

②ライフイベントに応じた柔軟な返還（出世払い）の仕組みの創設

- ・ 現行の貸与型奨学金について、無利子・有利子に関わらず、また現在返還中の者も含めて利用できる減額返還制度を、ライフイベント等も踏まえ返還者の判断で柔軟に返還できるよう見直す⁵⁶とともに、在学中は授業料を徴収せず卒業（修了）後の所得に連動して返還・納付を可能とする新たな制度を、高等教育の修学支援新制度の対象とはなっていない大学院段階において導入する。これらにより大学・大学院・高専等で学ぶ者がいずれも卒業後の所得に応じて柔軟に返還できる出世払いの仕組みを創設する。

③官民共同修学支援プログラムの創設

- ・ 上記①の施策と併せ、理工系や農学系の分野に進学する女子学生への官民共同の修学支援プログラムを創設する。【再掲】

④博士課程学生に対する支援の充実

- ・ トップ層の若手研究者の個人支援、所属大学を通じた機関支援等の充実により、生活費相当額を受給する博士後期課程学生を増加する。
- ・ 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博士課程学生のジョブ型研究インターンシップについて試行を踏まえた更なる参画大学・企業の増加へ向けた検証を進めるとともに、インターンシップを軸に、産学の協力を得ながら、修士課程や学部の学生、既卒者・中途採用者等の採用・就職の在り方の多様化に向けた検討を進める。【再掲】

⑤地方公共団体や企業による奨学金の返還支援

- ・ 地方の企業へ若者が就職する場合等における、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。
- ・ 企業の担い手となる奨学金返還者についての企業による代理返還制度の活用を推進するための仕組みを検討する（日本学生支援機構以外の奨学金や、海外の奨

⁵⁵ その際、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）附則第3条（「政府は、この法律の施行後四年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。」と規定。）に基づいて検討を進める。

⁵⁶ 現行制度では減額返還は325万円まで適用可能となっているが、返還者の年収分布などを踏まえ、年収要件を緩和して、卒業（修了）後の所得に応じて柔軟に返還できる仕組みとする。

学金も含む。)

⑥入学料等の入学前の負担軽減

- ・ 高等教育の修学支援新制度を利用する者など、入学料の納付が困難な学生等について、納入時期を入学後に猶予する等の弾力的な取扱いの徹底を図る。
- ・ 高校中退者等を対象とした学習相談、学習支援を実施する地方公共団体等の取組を支援するとともに、経済的に困難なひとり親家庭の親や子供に対する高等学校卒業程度認定試験の合格のための講座受講に対する支援を行う。

⑦早期からの幅広い情報提供

- ・ 奨学金等の学びの支援の情報が必要とする学生や設置者等に届くよう、各種支援の体系的な整理を行いつつ、初等中等教育段階から繰り返しの情報提供を促進する。

3. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

人生100年時代においては、我が国が健康寿命で世界一の長寿社会となる中で、人々がどのように活力をもって時代を生き抜いていくかが一つのテーマとなる。また、一生涯で何度もチャンスがあり、何度もチャレンジができ、何度も蘇られる社会を実現していくことが必要であり、こうした中で、誰もが、生涯にわたって、意欲を持って学び、スキルを身につけ、活躍をしていく、また学び続け、知識と知恵をアップデートし続けることを可能とする社会を構築していくことが不可欠となる。特に、社会人となって以降においては、我が国の人材育成において重要な役割を果たしてきた企業内での能力開発やOJT等に加え、一生涯にわたる様々な段階において、日々の職業経験や社会経験等から導出される具体的な問題意識や仮説をもとにして自らの意思で学ぶことにより、実践的で深い学識を得ることや、こうした学びの成果を様々な形で社会へ還元されていくことが期待される。

実際に、仕事関連の成人学習への参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高くなる傾向が示されているが、我が国においては、諸外国と比して、企業が従業員への教育に投資をせず、個人も学ばない傾向が強くなっており⁵⁷、個人の学び直しを阻害する要因としては、費用がない、時間がない⁵⁸といった問題に加え、学び直しの成果が評価されないことなどが指摘されている。

現在、全国各地のハローワークで離職者や求職者、在職者等への再就職支援を行っている。また、再就職のために新たな職業能力を身につけることを希望する求職者等に対し、民間教育訓練機関や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び都道府県等の職業能力開発校等において、学び直しと再就職を一体として支援する「公的職業訓練（ハロートレーニング）」が着実に進められている。引き続き、デジタル、グリーンといった成長分野に対応して、非正規雇用労働者をはじめとした求職者等の再就職、転職、能力開発の強化を推進していくことが重要である。

他方で、中間所得層をはじめとした在職者に向けては、既に教育訓練給付制度の中で幅広い分野やレベルで講座の設定が進められているが、今後、さらに企業や社会の多様なニーズに対応していく必要がある。

加えて、大学、高専、専門学校等の教育機関や企業等の民間主体が提供する教育プログラムについて、短期の学びから学位取得に繋がるような学びに至るまで充実させるとともに、個人が容易にアクセスできる環境整備が必要である。

また、これらを活用した個人の学び直しを社内でのステップアップや、就職や転職などの自らの意思による新たなチャレンジに繋げていくための環境整備が急務となっている。これらの環境整備に当たっては、デジタル、グリーンといった世界的な潮流の中でのパラダイムシフトや競争激化等を踏まえつつ、農業、建設業、観光業といった地域に根差した

⁵⁷ 経済産業省「第1回未来人材会議」（2021年12月7日）資料

⁵⁸ 厚生労働省「能力開発基本調査（令和2年度）」

産業の発展や、地方公共団体等が抱える地域における人口減少や環境問題等の課題解決に資する形での人材育成を念頭に進めていく必要がある。その際、地域においてはその人材の就労先である企業において人事機能が必ずしも十分ではないこと等を踏まえ、地域関係機関が連携し、地域一体となって取り組むことが重要である。こうした認識の下、今こそ、社会全体で学び直し、学び続けることが報われる仕組みを構築していくべきである。すなわち、学び直しによって、自己実現が果たされ心身ともに充実していく、職場内のみならず就職・転職といった自らの意思による労働移動も含めた活躍の選択肢が増えていく、社会経済的地位に反映されて所得が増加していくことなどを通じてウェルビーイングが実現されていくエコシステムを構築していくべきである。このため、学び直しの適切な評価、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、企業・教育機関・地方公共団体等の連携による体制整備に向けた取組を進める。

(1) 学び直し成果の適切な評価

個人が学び直しを行ったとしても、企業や社会において、その成果が適切に評価されないことにより、必ずしもその後の活躍や処遇改善等に結び付いていないと見る向きもあり、学び直しに二の足を踏む人も少なくない⁵⁹。

このため、個人の学び直しや、これによる成果と培われる能力を可視化するとともに、企業における経営戦略と連動した人材戦略の実践の中で学び直しの成果の適切な評価を促すための枠組みを構築する。

また、学び直しを企業内でのステップアップのみならず、自らの意思による労働移動を通じた個人の活躍に繋げていくため、これらの助走段階ともいえる兼業・副業も促しながら、学び直し成果を活用したキャリアアップを一気通貫で支援する仕組みを創設する。こうしたことにより、学び直しの適切な評価が個人の活躍に着実に繋がる社会を構築する。

<具体的取組>

①学修歴や必要とされる能力・学びの可視化等

- ・ キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する際に、個人の学修歴（学位等）や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデジタル基盤を整備する。また、マイナポータルと連携したジョブ・カードの電子化を進める。
- ・ IT分野で一定程度進展しているスキル標準の整備について他の分野への横展開

⁵⁹ 大学等における学び直しを実際に行った人について、その後の処遇やキャリアにポジティブな変化をもたらしたと考える人が半数以上いる一方で、約4割は効果を実感できていない。文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究－社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究－（株式会社エーフォース）」（令和元年度）より。

を図るとともに、これに連動した学修プログラム、スキル評価手法の整備を進める。

- ・ 企業や地域において必要とする人材像（知識・素養・マインド）の明示を促す。

②企業における学び直しの評価

- ・ 企業による人的資本投資の促進、可視化（既存のDX促進施策における人材育成の要件化など）を進める。
- ・ 企業内での計画的な人材育成、企業におけるスキル・学習成果重視の評価体系の導入（処遇や報酬と連動）、職務の可視化、企業での通年・中途採用等の推進、意欲ある社員の社内起業・出向起業の支援等の取組の実践を企業に促す。
- ・ 上記のような人的資本経営に取り組む企業を一堂に集め、互いを高め合いながら、変化を加速させる場を創設する。
- ・ 企業が指定する大学講座等で、従業員が学び直し、好成績を修めた場合には、その後に報酬や昇進の面で処遇するといった人事制度の改定や運用を行う企業を対象とし、新たな支援を講じる。

③学び直し成果を活用したキャリアアップの促進

- ・ 在職者の学び直しとその成果を活かしたキャリアアップを推進するため、キャリアコンサルティング・コーチングの実施、キャリアアップに向けた個人の学び直しプランの策定とプログラムの実施、その後の伴走支援を一気通貫で行う仕組みを創設する。
- ・ 在職者のキャリア形成に資する教育プログラムの充実を図るとともに、個別企業研修や大学講座の共有・外部開放を進める。
- ・ 企業による従業員のリススキル・学び直しを支援するため、このための工夫を示すとともに、「マナパス」（社会人の学びのポータルサイト）の機能を拡充し、関係省庁が連携して、大学等や民間企業が提供するプログラムや学びの成果をはじめとした情報発信の充実に取り組む。
- ・ キャリアアップや就職・転職の助走段階となる兼業・副業を支援する。
- ・ 学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。

（2）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備

学び直しの促進に向けては、個々人が受け身ではなく主体的に何度もハングリーに学び直し、学び続けていく意欲が必要である。しかしながら、我が国においては、企業における従業員への教育投資が諸外国と比べても低調な状況にあり、また、個人も学ばない傾向が強い。

こうした中においても、デジタル化の急速な進展等を目の当たりにし、社外も含めた

教育機会やリソースの活用による学び直しを希望する社会人は一定程度存在する⁶⁰。他方で、そのための時間や費用が確保できないことに加え、自己啓発の結果が社内で評価されなかったり、休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできなかったりするなど、職場を離れて学ぶことへの抵抗感や不安感などが、学び直しを阻害する要因となっている⁶¹。

こうした中で、学び直しのための費用を確保していくとともに、いわゆるサバティカル休暇のような長期のものも含め、学び直しのための時間を確保していくことが必要である。なお、限られた時間を最大限活用していくという観点では、オンライン・リモートで「知識」を得るための学びを行う一方、対面での時間は、プロジェクトベースでの学習など、「知恵」を得るための学びに充てるなどの工夫も有効と考えられる。

また、人生100年時代において健康で幸せに生きていくためには、社会人として働いている期間のみならず、出産、育児、介護をはじめとした様々なライフステージにおいて、何度も学び直して、常に変化を続ける社会と繋がりを持っておくことが重要である。

さらに、「誰一人取り残されない」デジタル社会を全国各地で実現していくためには、デジタル分野を中心に、地域での高齢世代も含めた学び直しも必要となる。高齢者がデジタル活用等への不安を学び直しによって解消し、これまでの経験や培ってきた能力をより活かしていくことにより、マルチステージにおける元気な高齢者の社会参加、地域や企業での活躍を実現していくことが必要である。

このため、特にデジタル等成長分野について学ぶ意欲がある人への支援を充実するとともに、意欲のある人が学び直しに躊躇しない環境を整備する。

<具体的取組>

①費用、時間等の問題を解決するための支援

- ・ 在学中は授業料を徴収せず卒業（修了）後の所得に連動して返還・納付を可能とする新たな制度を、高等教育の修学支援新制度の対象とはなっていない大学院段階において導入する。【再掲】
- ・ 民間からの提案を踏まえて実施する3年間で4,000億円規模の施策パッケージにおいて人材開発支援助成金等に以下のような新たなメニューを追加するなどにより、リカレント教育の強化を図る。
 - 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の新設
 - 労働者が働きながら教育訓練を受講するための「長期休暇制度」等を導入す

⁶⁰ 学び直しの経験がない人のうち、8割以上は今後、学び直しを希望しているか、興味を持っている。文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究－社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究－（株式会社エーフォース）」（令和元年度）より。

⁶¹ 厚生労働省「能力開発基本調査（令和2年度）」

る事業主への助成の拡充

- 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」の新設
- ・ 求職者支援制度による支援を行うなど、転職を希望する自営業者等を含め、教育訓練給付制度の対象外である者（雇用保険に加入できない自営業者等）に対する支援を行う。
- ・ 人材開発支援助成金制度における IT 技術の知識・技能を習得させる訓練（ITSS レベル 2 以上）を高率助成に位置付けることなどによるデジタル人材育成を推進する。
- ・ 統計データを利活用していく能力の向上に資するデータサイエンス・オンライン講座を実施する。

②高卒程度認定資格取得のための学び直しの支援

- ・ 高校中退者等を対象とした学習相談、学習支援を実施する地方公共団体等の取組を支援するとともに、経済的に困難なひとり親家庭の親や子供に対する高等学校卒業程度認定試験の合格のための講座受講に対する支援を行う。【再掲】

③高齢世代の学び直しの促進

- ・ デジタル活用に不安のある高齢者等に向けて、オンラインによる行政手続などのスマートフォンの利用方法に対する助言・相談等の対応支援を行う講習会を引き続き実施するとともに、携帯電話ショップ等が身近にない市町村を念頭にデジタル活用支援推進事業の講師派遣を実施する。

（3）女性の学び直しの支援

社会におけるジェンダーバランスの適正化が求められる中、自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために不可欠である。

しかしながら、我が国における女性の就労率は近年上昇傾向にあるものの、過半数は非正規雇用となっている。また、管理職の地位にある女性割合についても極めて低調となっている⁶²。こうした状況を踏まえ、女性の希望に応じながら就労状況を質量両面で改善していくためには、知識と知恵を高めるため、大学（20歳前後時）等における教育を通じた学びを充実していくことはもとより、社会人になってからの学び直しを促進していくことが必要となる。特に、現状において大学進学率が低い地域においては、学び直しの重要性は更に高いものと考えられる。

なお、コロナ禍において、特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用労働者

⁶² 内閣府「男女共同参画白書（令和3年版）」

への厳しい影響が継続している。他方で、情報通信業はコロナ禍においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要となっている。

また、女性の学び直しを促進するためには、家庭との両立のためのリモートワークの普及や男性の家事・育児参画など、就労形態や生活様式など社会の在り方についても変革していく必要がある。

このため、女性の学び直しを促進するための環境整備を行うとともにプログラムの充実を図る。特に、デジタル人材の需要の高まりを踏まえ、デジタルスキル向上とデジタル分野への就業支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策を進める⁶³。

＜具体的取組＞

①女性の学び直しを促進するための環境整備

- ・ 女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画を推進する。
- ・ 女性が安心して働ける社会の体制づくりなど、女性の多様なチャレンジを促進する環境を整備する。
- ・ 地方公共団体における、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により後押しする。
- ・ 公的職業訓練について、訓練期間中のキャリアコンサルティングや訓練終了後の就職に向けた職業紹介など就職支援サービスを提供する。職業訓練の実施に際しては、着実に就労につなげるため、カリキュラムに座学のみならず OJT を取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進する。

②女性の学び直しのためのプログラムの充実

- ・ 地域の大学や高専等において、女性向けを含むデジタルリテラシー向上や管理職へのキャリアアップ等のために実施する実践的なプログラム等への支援を行う。
- ・ 「デジタル人材育成プラットフォーム」において、オンラインを含めた産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供する。その際、女性が活用しやすい講座を抽出し、ポータルサイト上で提示する。
- ・ 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する。併せて、事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等の助成などを行う。

⁶³ 女性デジタル人材育成プラン（令和4年4月26日男女共同参画会議決定）も踏まえながら取り組む。

- ・ 大学等の関係機関が連携し、女性の学び直しを支援する取組を推進する。

(4) 企業・教育機関・地方公共団体等の連携による体制整備

誰もが学び直しができる社会を実現するためには、学び直しに意欲がある人を受け止め、学び直してもらう場を社会全体で構築していくことが不可欠である。しかしながら、企業においては従業員を送り出す体制が、大学等においては社会人を受け入れる体制が十分に整備されていない。こうしたことを背景として、我が国の大学・大学院における社会人の入学者の割合は、諸外国に比べて低い状況にある⁶⁴。

このため、産学官、すなわち、企業、大学・高専・専門学校等の教育機関、地方公共団体等がリカレント教育について対話、連携するための場を形成し、地域における人材の活躍に向けて人材の育成・確保のための総合的な支援等を行うとともに、企業、大学等においてリカレント教育の位置付けを明確にした上で強化していくための体制を整備する。また、地域においても企業や地方公共団体等が抱える課題を解決していくための人材育成を進める。

<具体的取組>

①リカレント教育について産学官で対話、連携を促進するための場の設置

- ・ 都道府県単位で産学官関係者が協議する場を整備し、地域の人材ニーズを共有するとともに、それに対応した教育訓練コースの設定や、教育訓練の効果検証等を推進する。
- ・ 地域の産学官が面的に連携して人材マッチング・育成・フォローアップ等を総合的に行う「地域の人事部」機能を構築・強化することにより、地域企業の人材の獲得・育成・定着を促進し、地域における人材の活躍の場を創出する。

②企業におけるリカレント教育による人材育成の強化

- ・ 受講する社員への経済的支援や休業・休暇制度の充実を促す。
- ・ 産学連携や人材育成に積極的な企業による、実践的なスキルを習得するための大学等との共同講座設置を支援する。
- ・ 全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター、ポリテクカレッジなど）において、デジタル・グリーン分野に対する体制を整備し、中小企業等の人材育成等を強化する。
- ・ 企業における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進のため

⁶⁴ 25歳以上の「学士課程又は同等レベル」の入学者の割合はOECD平均16%、日本1%。30歳以上の「修士課程又は同等レベル」の入学者の割合はOECD平均26%、日本10%。OECD.stat「Share of new entrants below the typical age」より文部科学省で算出。

め、基本的考え方、労使が協働して取り組むべき事項、国等の支援策等を体系的に示すガイドラインの策定などにより環境整備を図る。

③大学等におけるリカレント教育の強化

- ・ 大学の本業としての位置付けを明確化するとともに、教育の質保証・出口管理を促す。
- ・ デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。
- ・ 科目等履修・履修証明や学位・単位認定の柔軟化など、社会人の柔軟な受講を可能とするプログラムの策定を実現するための制度の利活用を促進するとともに、中長期的に改善に向けた検証を行う。
- ・ 大学において継続的なリカレント教育の実施強化を行うためのガイドラインを策定する。
- ・ 大学等におけるリカレントプログラムに関する情報提供の充実や社会人に対する受講・転職相談等、伴走支援を強化する。
- ・ 大学等において、産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援を行う。
- ・ リカレント教育推進に向けた実務家教員や専任教員の配置、組織の整備など、産業界を巻き込んだリカレント教育を実施する大学の仕組みづくりを支援する。
- ・ 大学の入学者について、高校新卒入学者と別に社会人枠を別途設けるなどによって社会人のニーズに応じた学びを推進するための措置を促進する。
- ・ 独立行政法人国立高等専門学校機構に「リカレント教育センター」を設置し、地域と連携した学びのニーズ調査等の実施や、教育プログラムを企画・提供する。

④地域におけるデジタル・グリーン分野等の人材育成

- ・ 寄附金等を活用し地方公共団体と大学が連携してリカレント教育等を強化する取組の横展開を推進する。
- ・ 大学・専門学校等が地方公共団体や企業等と連携して DX 等成長分野に関してリテラシーレベルの能力取得・リスキリングを実施するプログラムを支援する。
- ・ 地域の中小企業等の現場におけるデジタル人材の実践的な課題解決能力の育成に向けた取組を行う。
- ・ 脱炭素化等の課題解決と地域活性化を同時に進めるため、地方公共団体や金融、地域企業におけるグリーン人材の育成確保に向け、研修等による能力向上、アドバイザー人材バンクの創設、他地域とのネットワーク構築等によるノウハウ移転に取り組むとともに、高等教育機関が地域と課題解決に取り組む中での人材育成

を支援する。

- ・ 農業大学校等におけるスマート農林水産業のカリキュラムの充実、実践的な教育体制の整備、デジタル人材の育成等を実施する。
- ・ 大学等におけるリカレント教育の強化や産学官連携の促進等を通じた、IT やマーケティング、地域振興の知見・スキル等を有する観光人材の育成を推進する。

おわりに

本提言においては、教育と社会との接続の多様化・柔軟化を推進するために、①未来を支える人材を育む大学等の機能強化、②新たな時代に対応する学びの支援の充実、③学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備、に特に焦点を当てて具体的方策を示した。この中には、法令等の改正をはじめとする制度的な見直しが必要なもの、予算的な措置を伴うもの、大学等や地方公共団体、企業等における検討が必要なもの、省庁間での連携した取組が必要なものなど様々な事項が含まれる。今後、これらの取組が着実に実行に移され、我が国の未来を支える人材を確実に育成することができるよう、本提言で示した具体的取組の各事項について、実施に向けた具体的なスケジュールや方策を含めて、政府においてそのための工程表を策定し、公表することとする。

我が国の教育の未来を創造するため、更なる展開や深化が必要な事項については、本会議において引き続き検討を行うこととする。

**我が国の未来をけん引する
大学等と社会の在り方について
(第一次提言参考資料)**

我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について (第一次提言参考資料)

【目次】

教育未来創造会議 第一次提言概要	39
参考資料集	
Ⅰ. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化	43
Ⅱ. 新たな時代に対応する学びの支援の充実	66
Ⅲ. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備	73
参考データ集	
Ⅰ. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化	88
Ⅱ. 新たな時代に対応する学びの支援の充実	114
Ⅲ. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備	125
教育未来創造会議の開催について	143
教育未来創造会議ワーキング・グループの開催について	144
教育未来創造会議 構成員	145
教育未来創造会議ワーキング・グループ 構成員	146
教育未来創造会議のこれまでの検討状況について	147

我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について

教育未来創造会議 第一次提言

- ・高等教育の発展と少子化の進行（18歳人口は2022年からの10年間で9%減少）
- ・デジタル人材の不足（2030年には先端IT人材が54.5万人不足）
- ・グリーン人材の不足
（2050カーボンニュートラル表明自治体のうち、約9割が外部人材の知見を必要とする）
- ・高等学校段階の理系離れ（高校において理系を選択する生徒は約2割）
- ・諸外国に比べて低い理工系の入学者
（学部段階：OECD平均27%、日本1.7%、うち女性：OECD平均15%、日本7%）

- ・諸外国に比べ少ない修士・博士号の取得者
（100万人当たり修士号取得者：英4,216人、独2,610人、米2,550人、日588人
博士号取得者：英375人、独336人、韓296人、日120人）
- ・世帯収入が少ないほど低い大学進学希望者
- ・諸外国に比べて低調な人材投資・自己啓発
（社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は、諸外国が2割を下回るのに対し、我が国は半数近く）
- ・進まないリカレント教育

- ・日本の社会と個人の未来は教育にある。教育の在り方を創造することは、教育による未来の個人の幸せ、社会の未来の豊かさの創造につながる。
- ・人への投資を通じた「成長と分配の好循環」を教育・人材育成においても実現し、「新しい資本主義」の実現に資する。



- ◎ 一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさの実現（ウェルビーイングを実現）
- ◎ ジェンダーギャップや貧困など社会的分断の改善
- ◎ 社会課題への対応、SDGsへの貢献（国民全体のデジタルリテラシーの向上や地球規模の課題への対応）
- ◎ 生産性の向上と産業経済の活性化
- ◎ 全世代学習社会の構築

◎ 未来を支える人材像

好きなことを追究して高い専門性や技術力を身に付け、自分自身で課題を設定して、考えを深く掘り下げ、多様な人とコミュニケーションをとりながら、新たな価値やビジョンを創造し、社会課題の解決を図っていく人材

<高等教育で培う資質・能力>

リテラシー/論理的思考力・規範的判断力/課題発見・解決能力/未来社会を構想・設計する力/高度専門職に必要な知識・能力

◎ 今後特に重視する人材育成の視点 ⇒ 産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿の提示

- ・ 予測不可能な時代に必要な**文理の壁を超えた普遍的知識・能力を備えた人材育成**
- ・ デジタル、人工知能、グリーン（脱炭素化など）、農業、観光など科学技術や地域振興の成長分野をけん引する**高度専門人材の育成**
- ・ 現在女子学生の割合が特に少ない**理工系等を専攻する女性の増加**（現在の理工系学生割合：女性7%、男性28%）
- ・ 高い付加価値を生み出す**修士・博士人材の増加**
- ・ 全ての子供が**努力する意思があれば学ぶことができる環境整備**
- ・ **生涯、何度でも学び続ける意識**、学びのモチベーションの涵養
- ・ 年齢、性別、地域等にかかわらず**誰もが学び活躍できる環境整備**
- ・ 幼児期・義務教育段階から**企業内までを通じた人材育成・教育への投資の強化**

取り巻く課題
人材育成を

基本理念

在りたい
社会像

目指したい人材育成

現在35%にとどまっている自然科学（理系）分野の学問を専攻する学生の割合についてOECD諸国で最も高い水準である5割程度を目指すなど具体的な目標を設定

→ 今後5~10年程度の期間に集中的に意欲ある大学の主体性を生かした取組を推進

1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化



(1) 進学者のニーズ等も踏まえた成長分野への大学等再編促進・産学官連携強化

- ① **デジタル・グリーン等の成長分野への再編・統合・拡充を促進する仕組み構築**
 - ・大学設置に係る規制の大胆な緩和（専任教員数や校地・校舎の面積基準、標準設置経費等）
 - ・再編に向けた初期投資（設備等整備、教育プログラム開発等）や開設年度からの継続的な支援（複数年度にわたり予見可能性を持って再編に取り組めるよう継続的な支援の方策等を検討）
 - ・教育の質や学生確保の見通しが十分でない大学等の定員増に関する設置認可審査の厳格化
 - ・私学助成に関する全体の構造的な見直し（定員未充足大学の減額率の引き上げ、不交付の厳格化等）
 - ・計画的な規模縮小・撤退等も含む経営指導の徹底
 - ・学支援助新制度の機関要件の厳格化（定員充足率8割以上の大学とする等）等
- ② **高専、専門学校、大学校、専門学校等の機能強化**
 - ・産業界や地域のニーズも踏まえた高専や専攻科の機能強化（デジタルなどの成長分野における定員増等）
 - ・専門学校や高専への改編等も視野に入れた専門高校の充実 等
- ③ **大学の教育プログラム策定等における企業・地方公共団体の参画促進**
- ④ **企業における人材投資に係る開示の充実**
- ⑤ **地方公共団体と高等教育機関の連携強化促進**
- ⑥ **地域における大学の充実や高等教育進学機会の拡充**
- ⑦ **地域のニーズに合う人材育成のための産学官の連携強化（半導体、蓄電池）**



(2) 学部・大学院を通じた文理横断教育の推進と卒業後の人材受入れ強化

- ① **STEAM教育の強化・文理横断による総合知創出**
 - ・文理横断の観点からの入試出題科目見直し
 - ・ダブルメジャー、レイトスペシャライゼーションを推進するためのインセンティブ付与（教学マネジメント指針の見直し、設置認可審査や学支援助新制度の機関要件の審査での反映、基盤的経費配分におけるメリハリ付け等） 等
- ② **「出口での質保証」の強化**
 - ・設置基準の見直しなど、ST比（教員一人当たりの学生数）の改善による教育体制の充実 等
- ③ **大学院教育の強化**
 - ・トップレベルの研究型大学における学部から大学院への学内資源（定員等）の重点化 等
- ④ **博士課程学生向けジョブ型研究インターンシップの検証等**
- ⑤ **大学等の技術シーズを活かした産学での博士課程学生の育成**
- ⑥ **企業や官公庁における博士人材の採用・任用強化**



(3) 理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進

- ① **女性活躍プログラムの強化**
 - ・女子学生の確保等に積極的に取り組む大学への基盤的経費による支援強化
 - ・大学ガバナンスコードの見直し、女性の在籍・登用状況等の情報開示の促進 等
- ② **官民共同修学支援プログラムの創設**
- ③ **女子高校生の理系選択者の増加に向けた取組の推進**



(4) グローバル人材の育成・活躍推進

- ① **コロナ禍で停滞した国際的な学生交流の再構築**
- ② **産学官を挙げてのグローバル人材育成**
 - ・民間企業の寄附を通じて意欲ある学生の留学促進を行う「トビタテ！留学JAPAN」の発展的推進 等
- ③ **高度外国人材の育成・活躍推進**
- ④ **高度外国人材の子供への教育の推進**
 - ・インターナショナルスクールの誘致等推進 等



(5) デジタル技術駆使したハイブリッド型教育への転換

- ① **知識と知恵を得るハイブリッド型教育への転換促進**
 - ・オンライン教育の規制緩和と特例の創設 等
- ② **オンラインを活用した大学間連携の促進**
- ③ **大学のDX促進**
 - ・デジタル技術やマイナンバーカードの活用促進 等



(6) 大学法人のガバナンス強化

- ① **社会のニーズを踏まえた大学法人運営の規律強化**
 - ・理事と評議員の兼職禁止、外部理事数の増、会計監査人による会計監査の制度化 等
- ② **世界と伍する研究大学の形成に向けた専門人材の経営参画の推進**
 - ・「国際卓越研究大学」における自律と責任あるガバナンス体制確立 等
- ③ **大学の運営基盤の強化**



(7) 知識と知恵を得る初等中等教育の充実

- ① **文理横断教育の推進**
 - ・高校段階の早期の文・理の学習コース分けからの転換 等
- ② **個別最適な学びと協働的な学びの一体的な取組の推進**
- ③ **課題発見・解決能力等を育む学習の充実**
- ④ **女子高校生の理系選択者の増加に向けた取組の推進【再掲】**
- ⑤ **子供の貧困対策の推進**
- ⑥ **学校・家庭・地域の連携・協働による教育の推進**
- ⑦ **分権型教育の推進**
- ⑧ **在外教育施設の教育環境整備の推進**

2. 新たな時代に対応する学びの支援の充実



(1) 学部段階の給付型奨学金と授業料減免の中間層への拡大

- ・修学支援新制度の機能要件の厳格化を図りつつ、現在対象外の中間所得層について、多子世帯や理工系・農学系の学部で学ぶ学生等への支援に関し必要な改善の実施



(2) ライフイベントに応じた柔軟な返還（出せ払い）の仕組みの創設

- ・現行の貸与型奨学金について、無利子・有利子に関わらず、現在返還中の者も含めて利用できるよう、ライフイベント等も踏まえ、返還者の判断で柔軟に返還できる仕組みを創設
- ・在学中は授業料を徴収せず、卒業（修了）後の所得に応じた返還・納付を可能とする新たな制度を、大学院段階において導入
- これらにより大学・大学院・高専等で学ぶ者がいづれも卒業後の所得に応じて柔軟に返還できる出せ払いの仕組みを創設



(3) 官民共同修学支援プログラムの創設【再掲】

3. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備



(1) 学び直し成果の適切な評価

① 学修歴や必要とされる能力・学びの可視化等

- ・個人の学修歴・職歴等に係るデジタル基盤整備
 - ・マイナポータルと連携したジョブ・カードの電子化 等
- #### ② 企業における学び直しの評価
- ・企業内での計画的な人材育成、スキル・学習成果重視の評価体系の導入
 - ・通年・中途採用等の推進、社内起業・出向起業の支援等の取組の実践の促進
 - ・従業員が大学講座等で学び直し、好成績を修めた場合における報酬や昇進等で処遇する企業への新たな支援策の創設 等

③ 学び直し成果を活用したキャリアアップの促進

- ・キャリアコンサルティング・コーチングの実施、キャリアアップに向けた学び直しプログラムの策定とプログラムの実施、その後の伴走支援を一気通貫で行う仕組みの創設 等



(2) 学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備

① 費用、時間等の問題を解決するための支援

- ・教育訓練給付制度の対象外である者（自営業者等）に対する支援の実施
- ・人材開発支援助成金制度におけるIT技術の知識・技能を習得させる訓練を高率助成に位置付けることなどによるデジタル人材育成の推進 等

② 高卒程度認定資格取得のための学び直しの支援

③ 高齢世代の学び直しの促進



(4) 博士課程学生に対する支援の充実

- ・トップ層の若手研究者の個人支援や所属大学を通じた機関支援等の充実



(5) 地方公共団体や企業による奨学金の返還支援

- ・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の推進
- ・企業による代理返還制度の活用を推進するための仕組みの検討（日本学生支援機構以外の奨学金や、海外の奨学金も含む）



(6) 入学期等の入学前の負担軽減

- ・入学期の納付が困難な学生等について、納入時期を入学後に猶予する等の弾力的な取扱いの徹底



(7) 早期からの幅広い情報提供

- ・奨学金に関する初等中等教育段階からの情報提供の促進



(3) 女性の学び直しの支援

① 女性の学び直しを促進するための環境整備

- ・地方公共団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に対する地域女性活躍推進交付金による支援 等

② 女性の学び直しのためのプログラムの充実

- ・地域の大学・高専等における女性向けを含むデジタルリテラシー向上や管理職へのキャリアアップ等のために実施する実践的なプログラム等への支援 等



(4) 企業・教育機関・地方公共団体等の連携による体制整備

① リカレント教育について産学官で対話、連携を促進するための場の設置

- ・都道府県単位で産学官関係者が協議する場の整備
- ・地域の人材ニーズに対応した教育訓練コースの設定、教育訓練の効果検証等の推進
- ・地域の産学官が連携して人材マッチング・育成等を総合的に行う「地域の人事部」の構築

② 企業におけるリカレント教育による人材育成の強化

- ・企業と大学等の共同講座設置支援
- ・企業におけるリカレント教育推進に向けたガイドラインの策定 等

③ 大学等におけるリカレント教育の強化

- ・大学における継続的なリカレント教育の実施強化を行うためのガイドラインの策定
- ・リカレント教育推進に向けた組織の整備等、産業界を巻き込んだ仕組みづくりの支援 等

④ 地域におけるデジタル・グリーン分野等の人材育成

- ・DX等成長分野のリテラシーレベルの能力取得・リスキリングを実施するプログラムへの支援
- ・脱炭素化に向けた高等教育機関が地域と課題解決に取り組む中での人材育成の支援
- ・農業大学校等におけるスマート農林水産業のカリキュラム充実、デジタル人材育成
- ・IT、マーケティング、地域派興の知見・スキルを有する観光人材の育成推進 等

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】

- 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	人文学科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	人文学科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

○人文学科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

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、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
	4000人以上			4000人未満		
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）に対する在籍学生数の定員超過（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・先進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を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数上限（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。

(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年間に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。

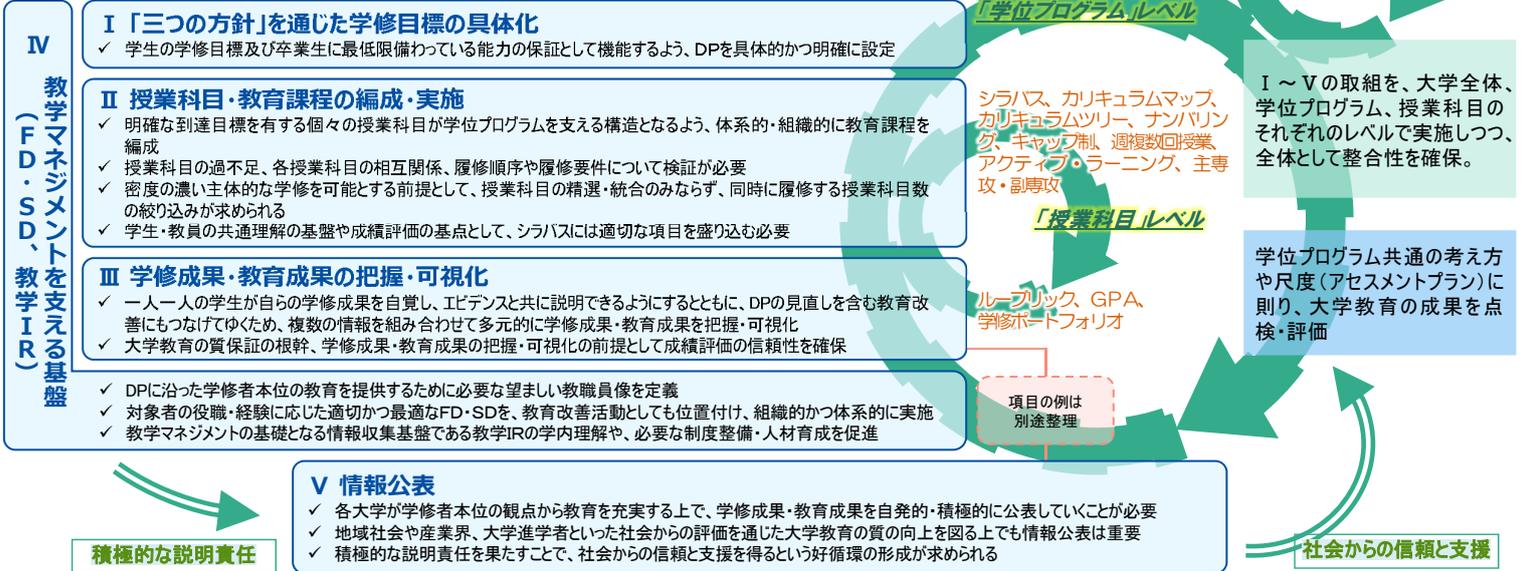
学長のリーダーシップの下、学位プログラム毎に、以下のような教学マネジメントを確立することが求められる。

【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



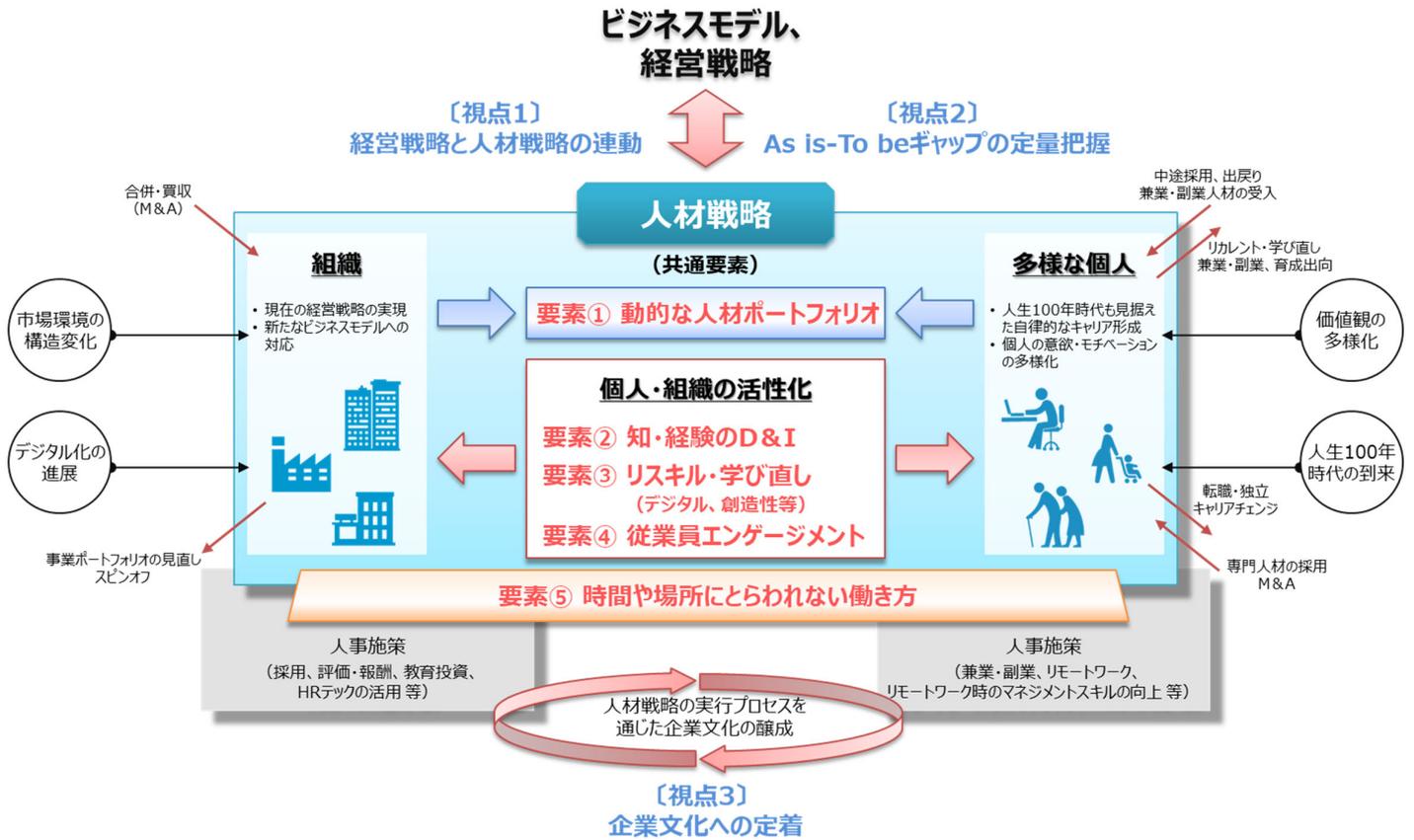
経済産業省「未来人材会議」について

- 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っているのか。
- 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 執行役員会長兼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



令和4年4月22日第5回未来人材会議 事務局資料より

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

- ① CHROの設置
- ② 全社的経営課題の抽出
- ③ KPI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
- ③ CEO・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

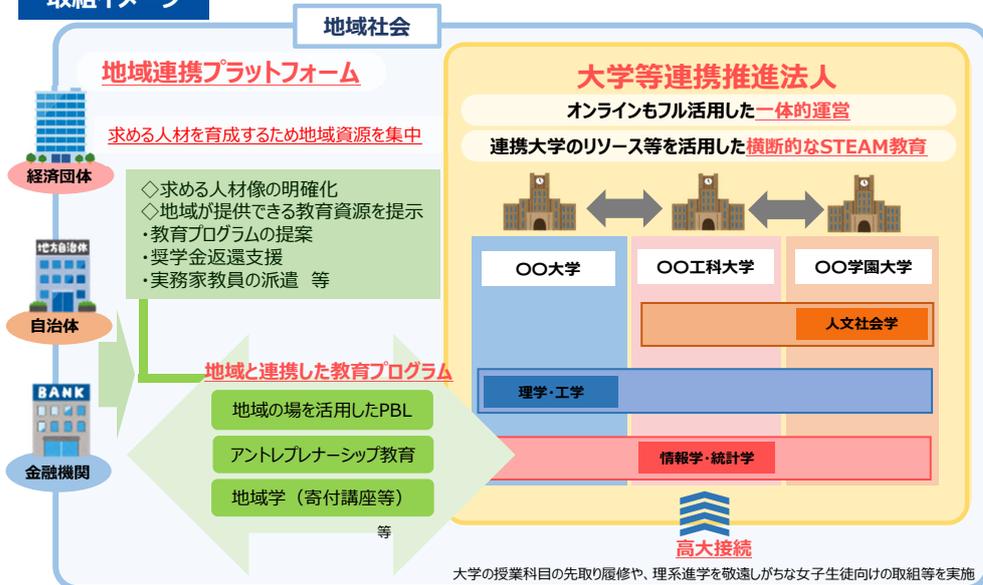
- Society5.0を支える人材として、自然科学の素養も求められる中において、自然科学を専攻する学生は3割に留まっている
- 大学が実施する教育プログラムが、地域社会が学生に期待・評価する能力の養成に十分に対応・機能していない
- 本格的な産学連携が進まず、外部リソースの獲得が不足

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



【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逐減
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。

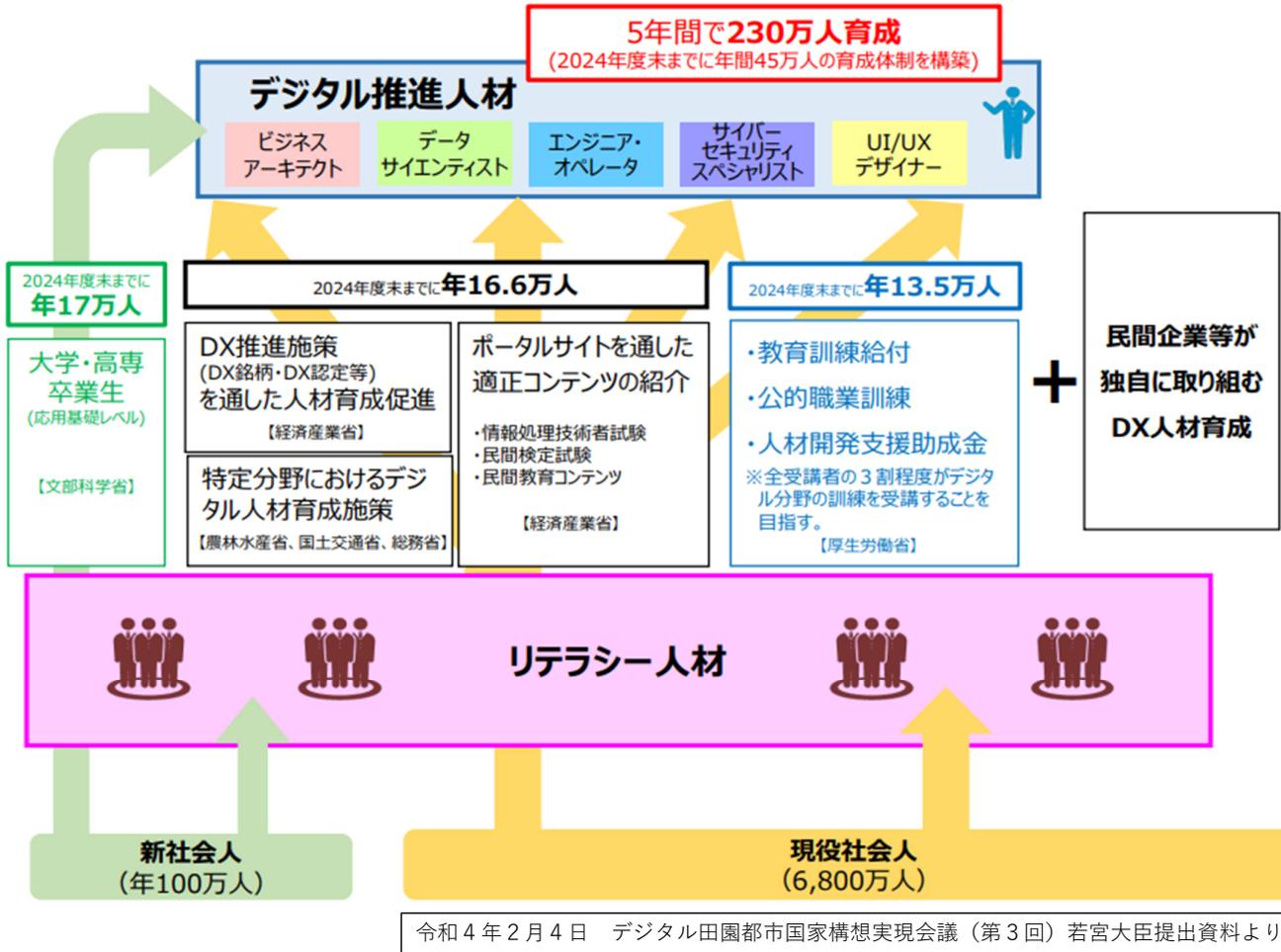
関西学院大学理工系学部（2021年改組）

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。

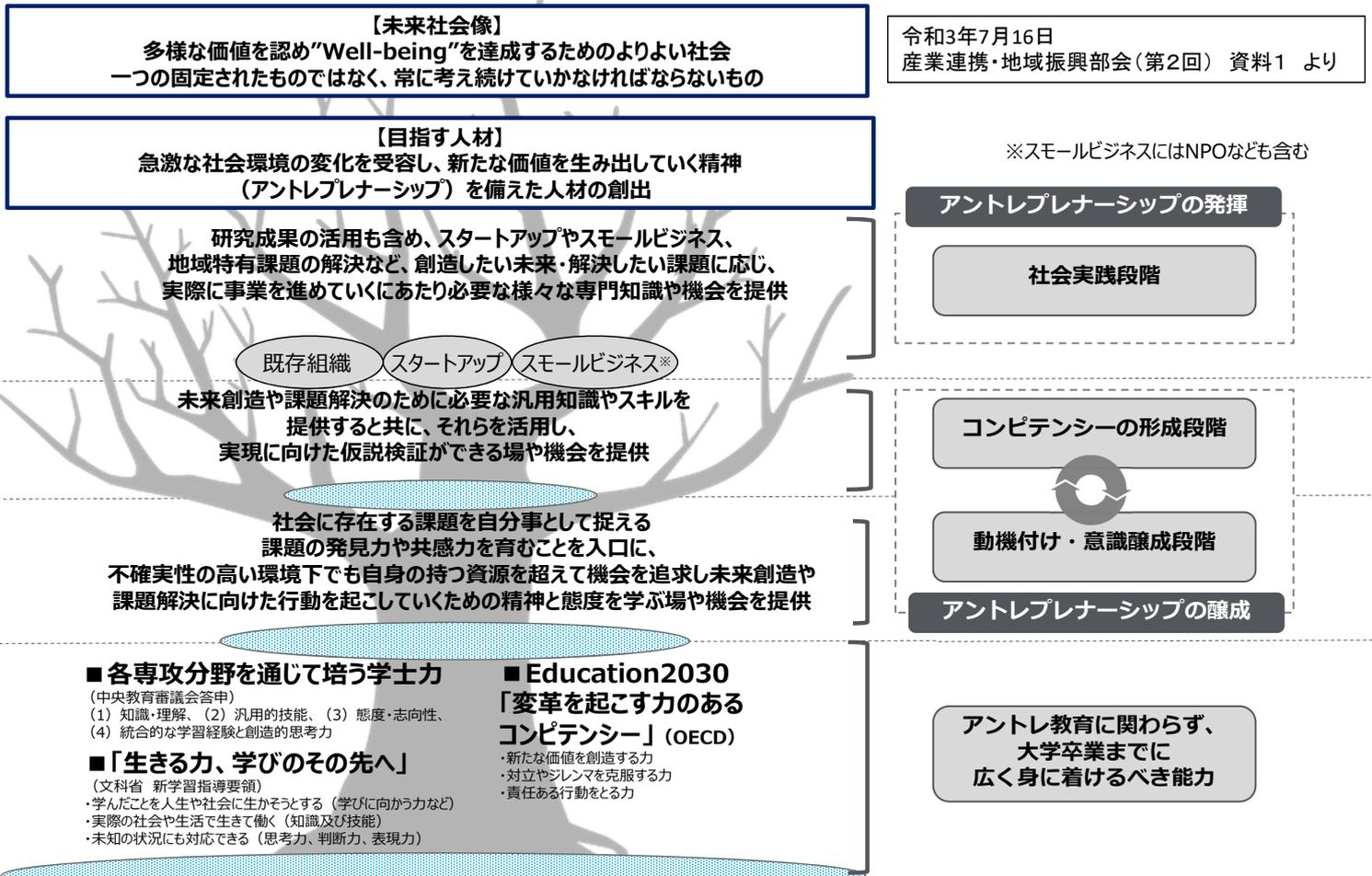
龍谷大学先端理工学部（2020年改組）

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



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



「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

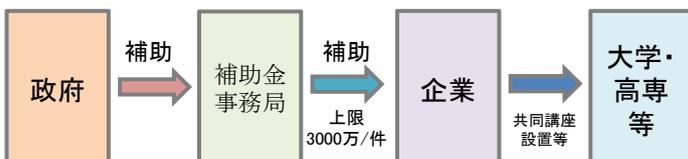
- ✓ 総額 3.6億円
- ✓ 補助率 1/2
- ✓ 上限 3千万円/件

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関する課題

- ▶ 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

- ① TEAP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

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。

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！**
 ※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大学フェロースhip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）

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

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

「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**。

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

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進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**
 - 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**
 - 東京大学が提供する民間等の居室【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）

東京大学をめぐす
女子学生
のための

東京大学が提供する民間等の居室【住まい100室】の特徴

- 期間貸物件タイプと学生会館タイプ（食費付）の住まいを用意しています。
- 居室には、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対応ロックになっており、セキュリティが充実。
- 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。
- 入居者は24時間365日体制でトラブル対応等のリポートがあります。
- 引越しの際などに、女性保護者の看取りも可能です。
- 電車の待ち時間、乗り換え時間等を考慮し、30分以上の通勤時間を短縮しやすいためです。
- 詳細については、入居申込受付時に発行する募集要項をご確認ください。

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。
- 居室には、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対応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・家電も付きます。
- 居室には、各国からの留学生や研究者も多数居住しています。
- 専業主婦アンクルームは、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、一緒にアンク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。）
- 敷地内にコンビニエンスストアを併設しています。
- 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。
- 引越し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。（個室不可）

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-ic@utokyo@tokyo-u.nac.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@mail.u-tokyo.ac.jp

女子学生住まい支援制度に関すること

東京大学本部奨学厚生課厚生学チーム
E-mail: h-oushi.adm@mail.u-tokyo.ac.jp

入居申込受付方法は募集をご確認ください

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



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、リアルな教育・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。

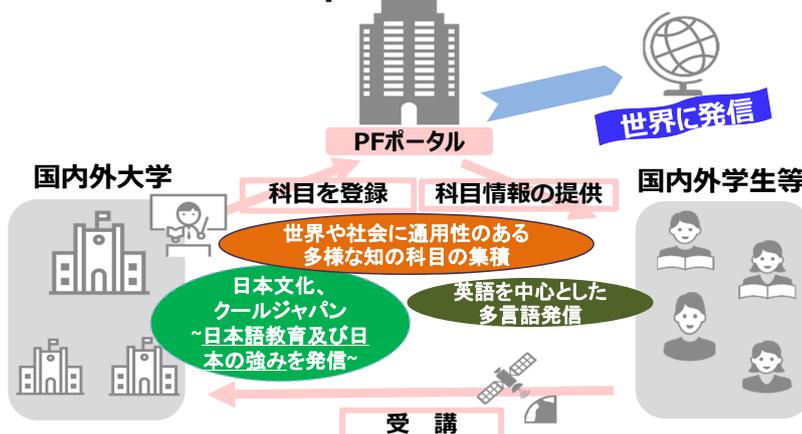
概要

- ☑ 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み
- 単位認定は伴わないが履修証明を行う仕組み
- 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
- 他大学オンデマンド講義を自大学科目として扱える仕組み

JV-Campus プラットフォーム



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【サテライト】(有料・無料)
- ③ 単位認定科目【マイクロデジタル】()
- 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

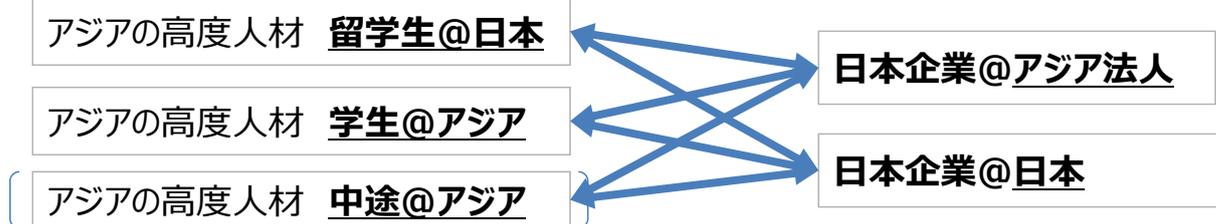
グローバルに多様な人材を育成・登用する企業文化の醸成

アジア人材※の惹きつけ
※ワーカー層のみならず、イノベーションな経営人材・IT人材を含む

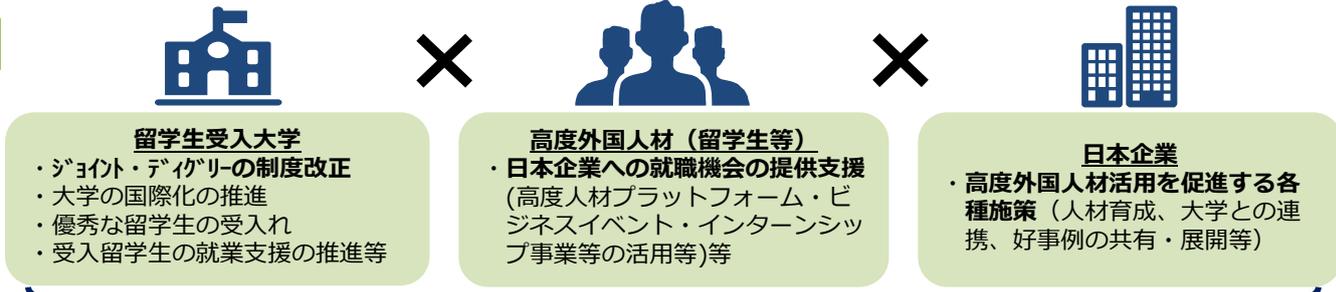
今後5年間で5万人のアジア高度人材の日本企業への就職機会の提供を支援

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



アプローチ



支援主体



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

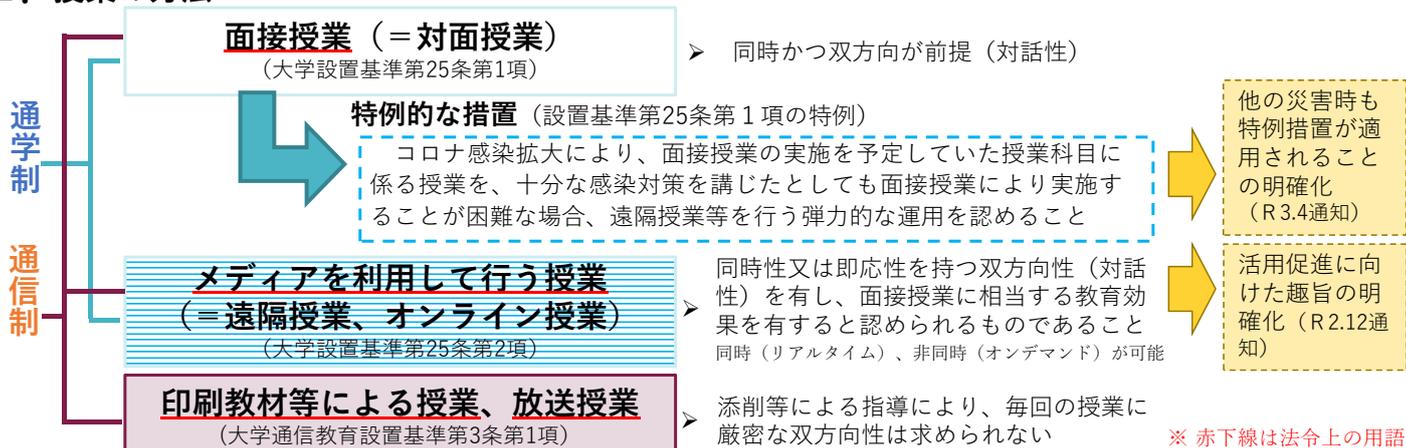
- 大学等では教室等での対面授業のほか、これに相当する教育効果が認められる場合には、自宅など場所によらない遠隔授業を行うことが可能。
- 卒業要件124単位のうち、遠隔授業による修得単位数は上限60単位 (※)。
(※) 現行制度でも60単位分は全て遠隔授業で行えるほか、残り64単位分も授業のうちで主として面接授業を行えば、その一部 (半分未満) は遠隔授業を実施可能
(※) 新型コロナウイルス感染症や災害等の状況に鑑みて面接授業の実施が困難な場合、面接授業の特例的な措置として遠隔授業を行うといった弾力的な運用が認められる
- 大学院は卒業要件が30単位と少ないことや研究指導等により個別指導が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

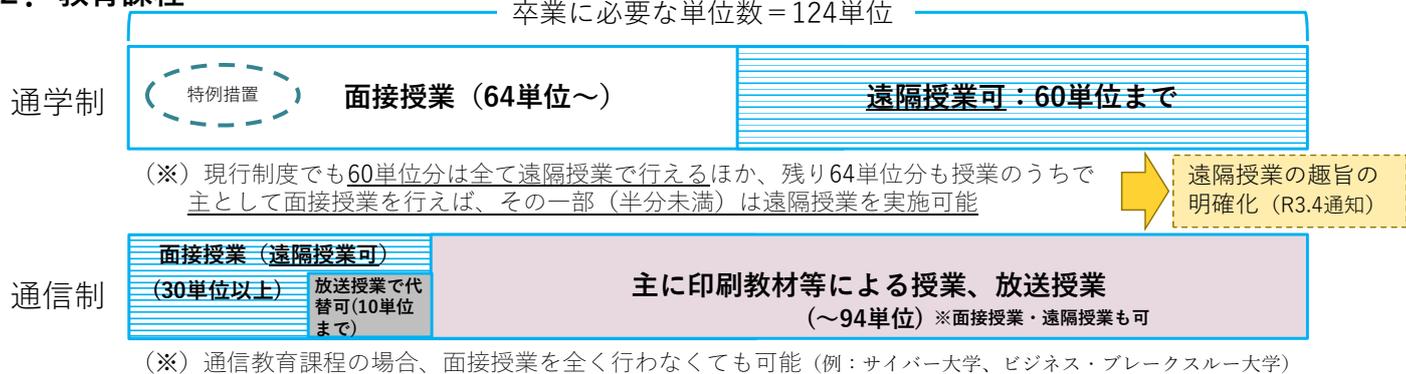
大学における授業の方法と教育課程

1. 授業の方法

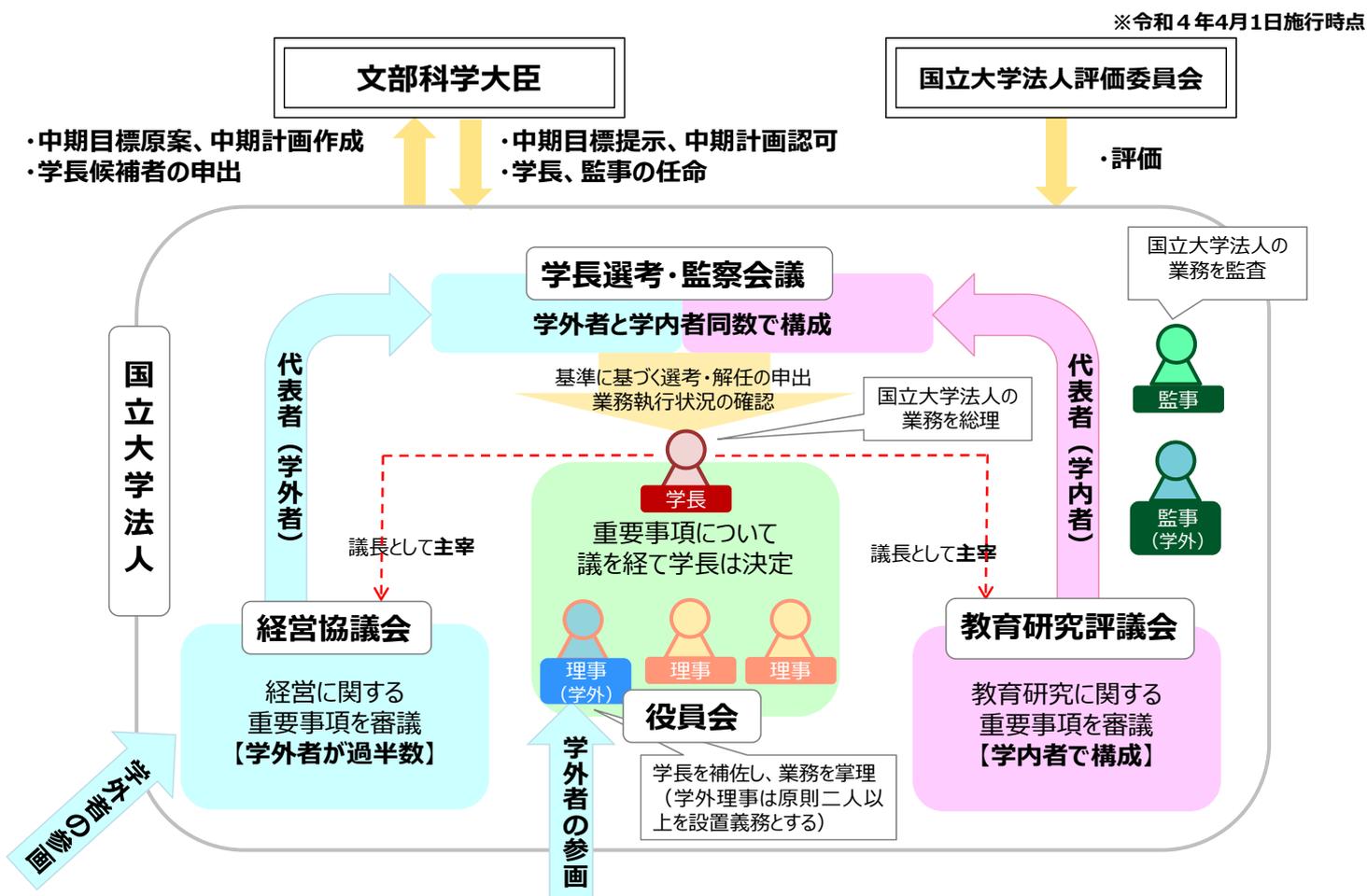


(注) 「メディアを利用して行う授業」については「オンライン授業/教育」「遠隔授業」等、様々な用語が用いられているが、質保証システム部会、教育再生実行会議の資料においては、いずれも法令上は「メディアを利用して行う授業」を指す。

2. 教育課程



国立大学法人のガバナンスの仕組み (原則)



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。

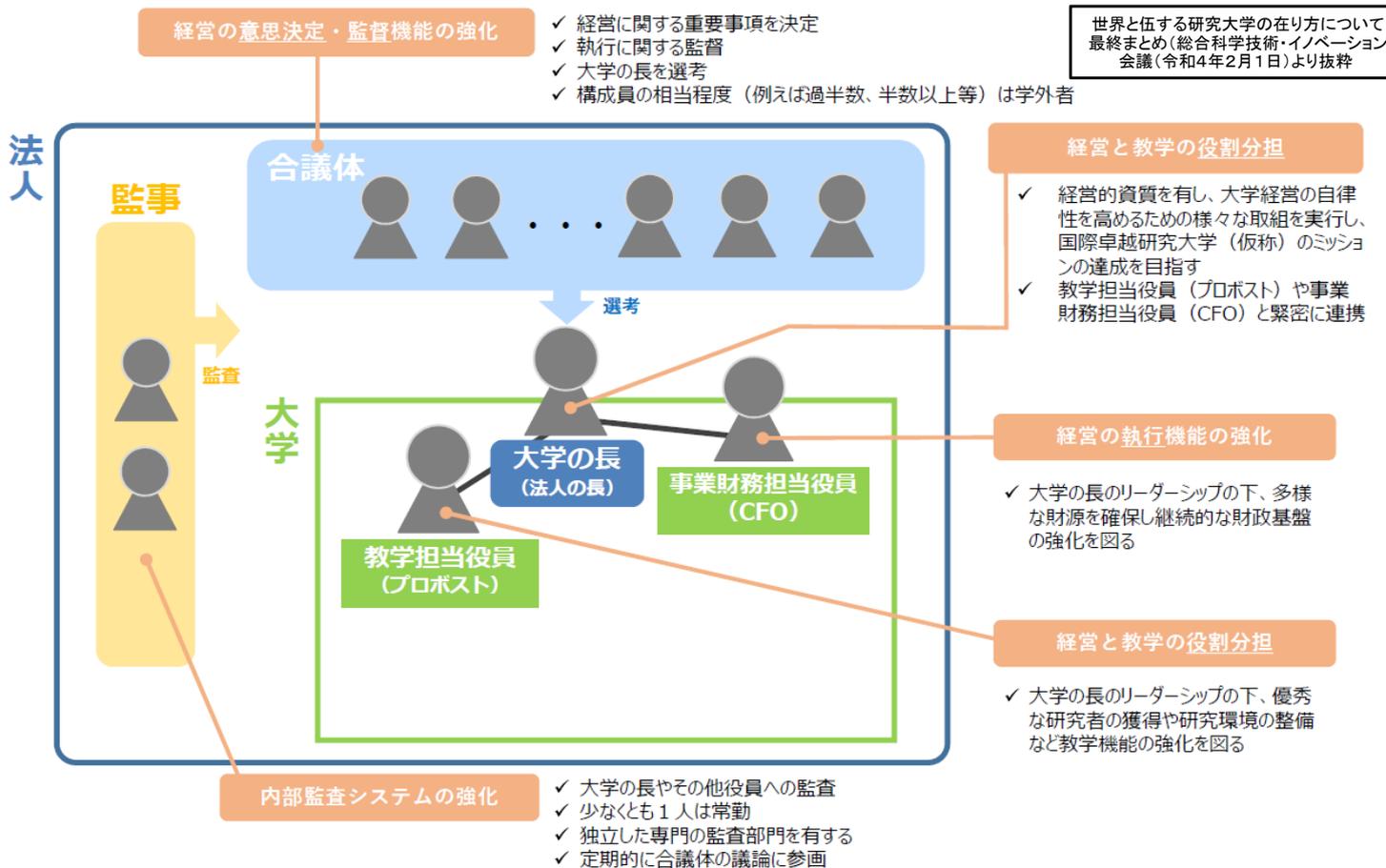
学長選考会議の牽制機能の強化

- 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

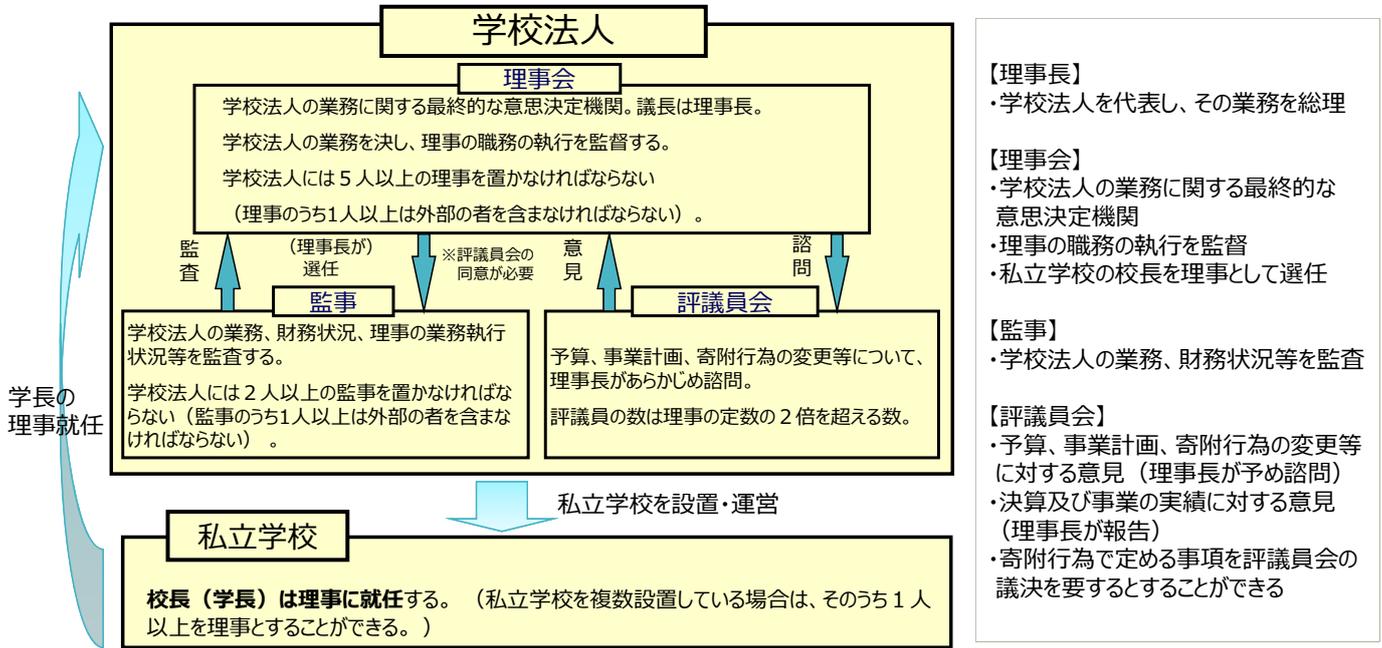
- 指定国立大学法人の理事は、**2名まで増員**できることとする。

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)



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。



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を鑑み、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

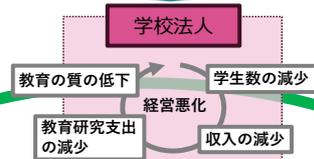
「私立大学等の振興に関する検討会議「議論のまとめ」(H29(2017).5.15)」
「経済財政運営と改革の基本方針2018(H30(2018).6.15)」
「中教審「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)(H30(2018).11.26)」
・各大学の一層の経営力強化が必要だが、経営困難法人が生ずることは不可避
・経営指導強化とともに、撤退含む早期の経営判断を促す指導が必要

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

総合科学技術・イノベーション会議 教育・人材育成WG最終とりまとめ

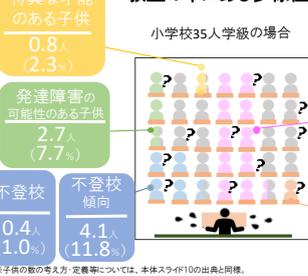
【概要】Society5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ(案)

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



特異な才能のある子供



バイアスのかかる理系の進路選択

	男	女
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0%)		
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	約21万人 40%	約19万人 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の表と同様。

<教育・人材育成システムの転換の方向性>

同質性・均質性

一律一律の教育・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

協働的な学び

それぞれのペースで自分の学びを 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)
- ・ 探究的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

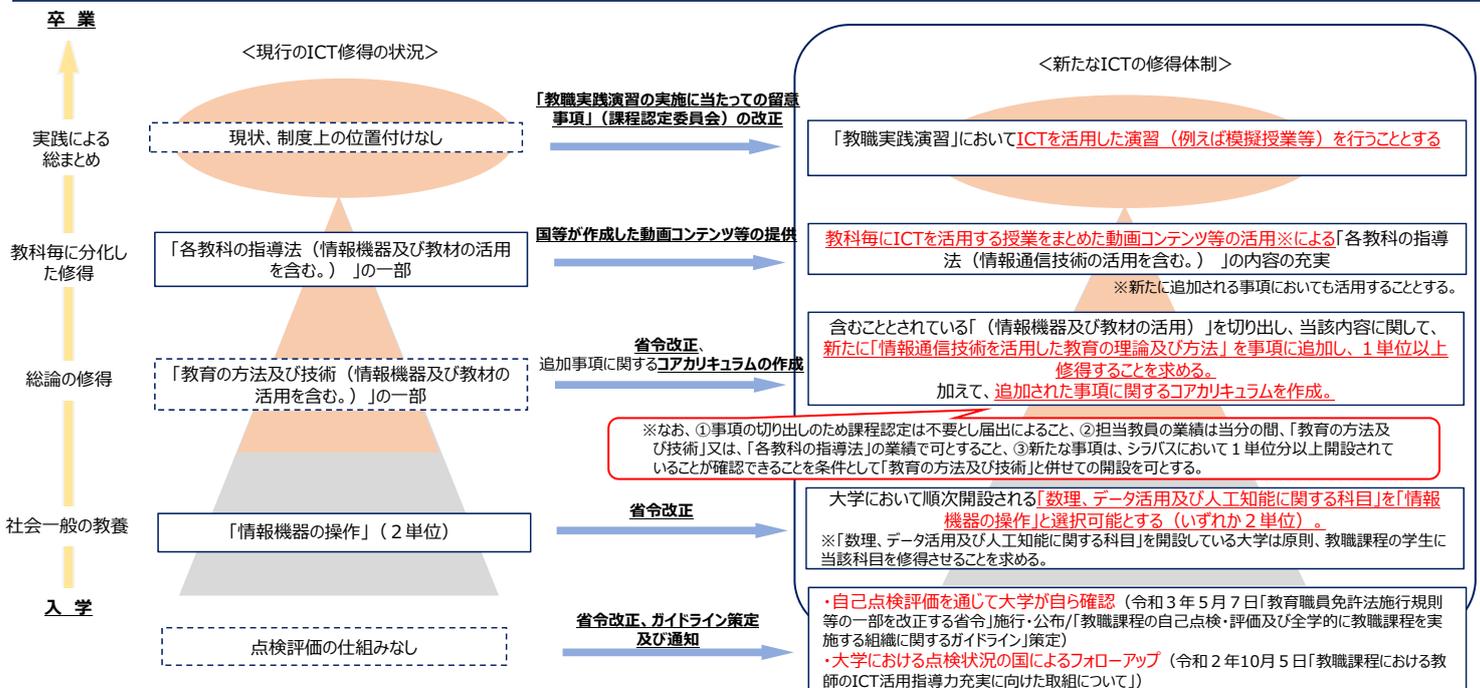
・制限なし	:47県市(41県市)	・51歳～58歳	:1県市(1県市)
・41歳～50歳	:18県市(23県市)	・36歳～40歳	:2県市(3県市)

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



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、**情報科に共通必修履修科目「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



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



外部人材活用

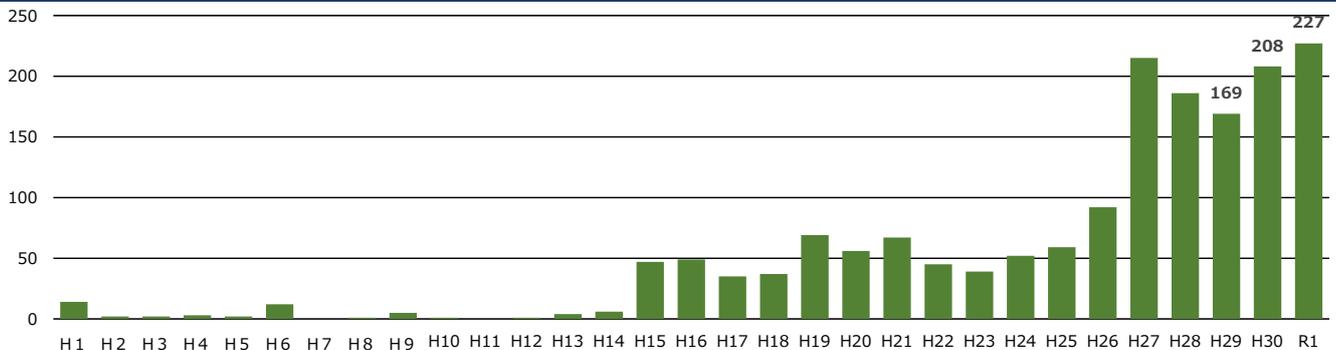
情報処理学会 MOOC教材

- 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）

MOOC教材



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

学校種別	学校種別	件数	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	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（オリンピック等）、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）

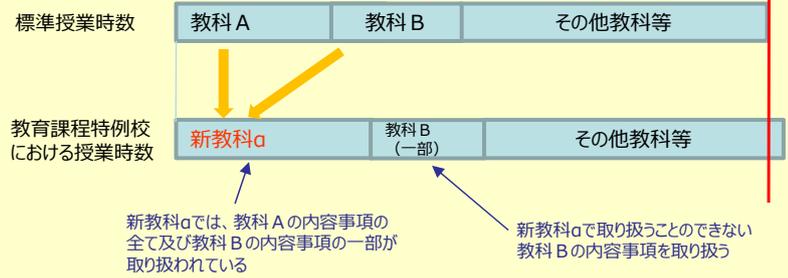
- 指定されている管理機関数 219件
- 指定されている学校数 1,825校

【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（イメージ教育）
(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

教育課程特例校における授業時数のイメージ

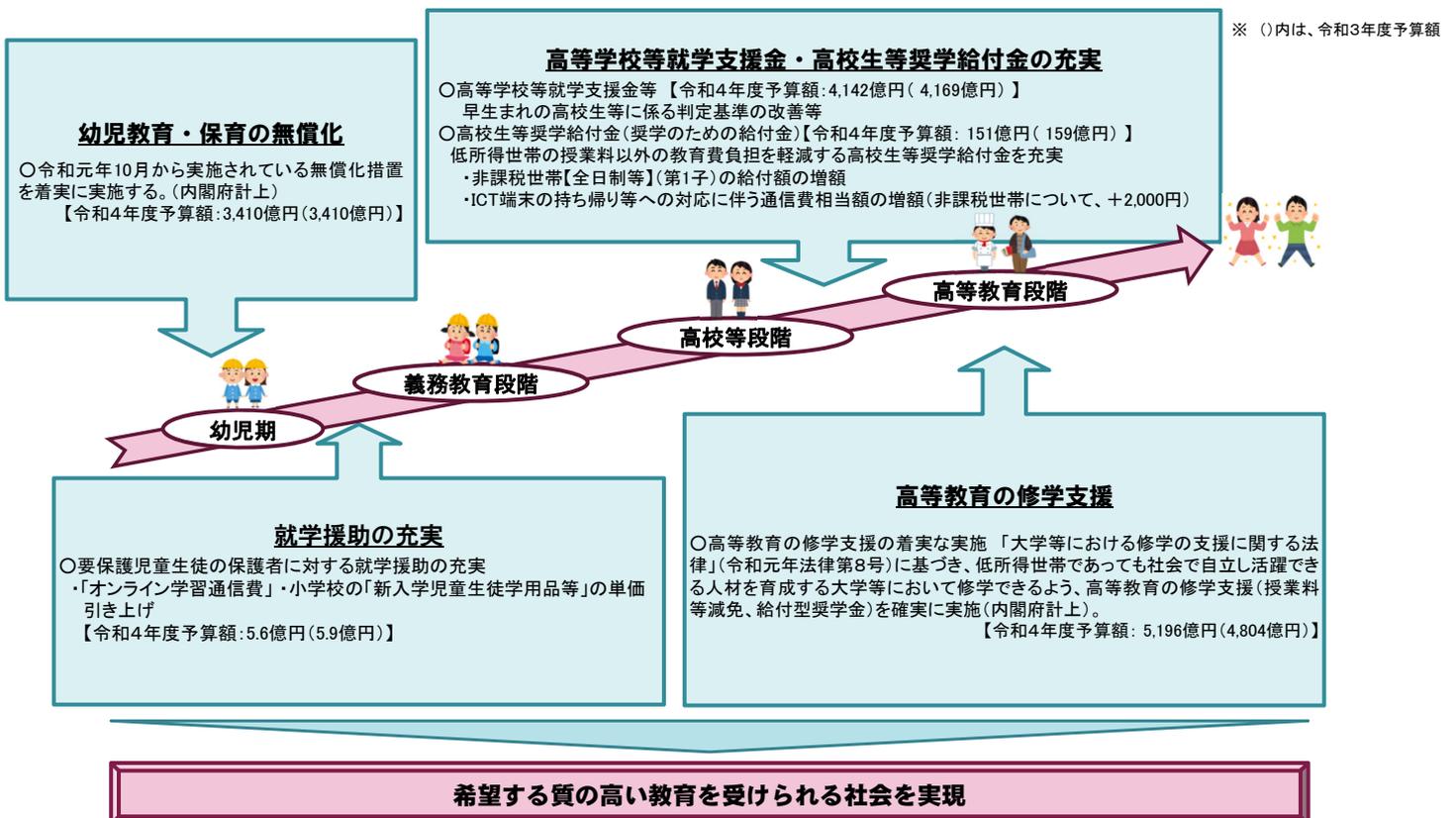
★総授業時数が確保されている必要がある



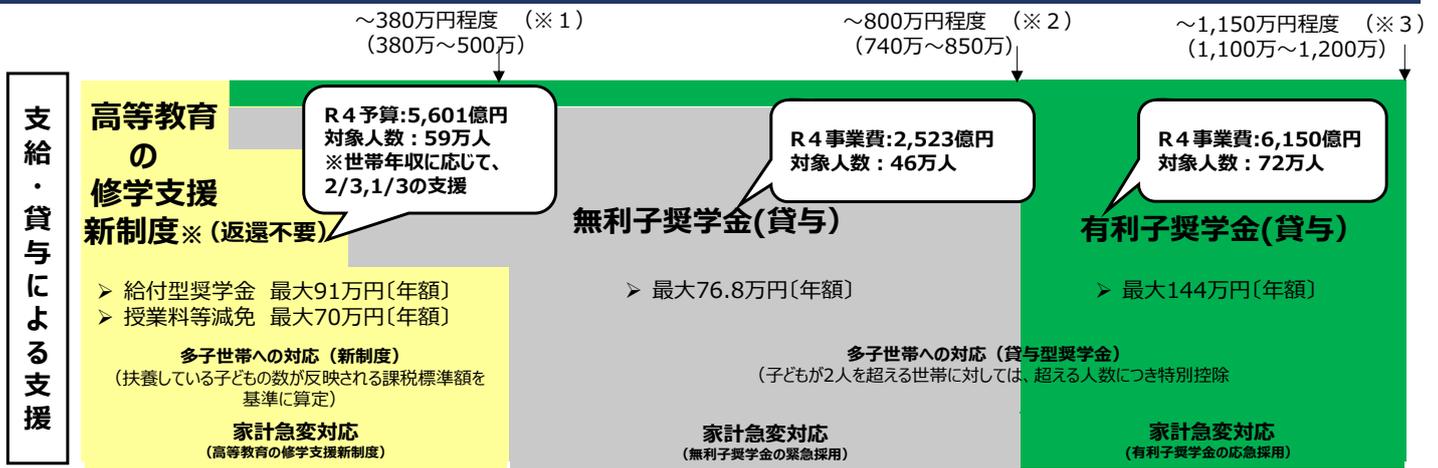
★学習指導要領の内容事項は、特別の教育課程において適切に取り扱われる必要がある

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



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。

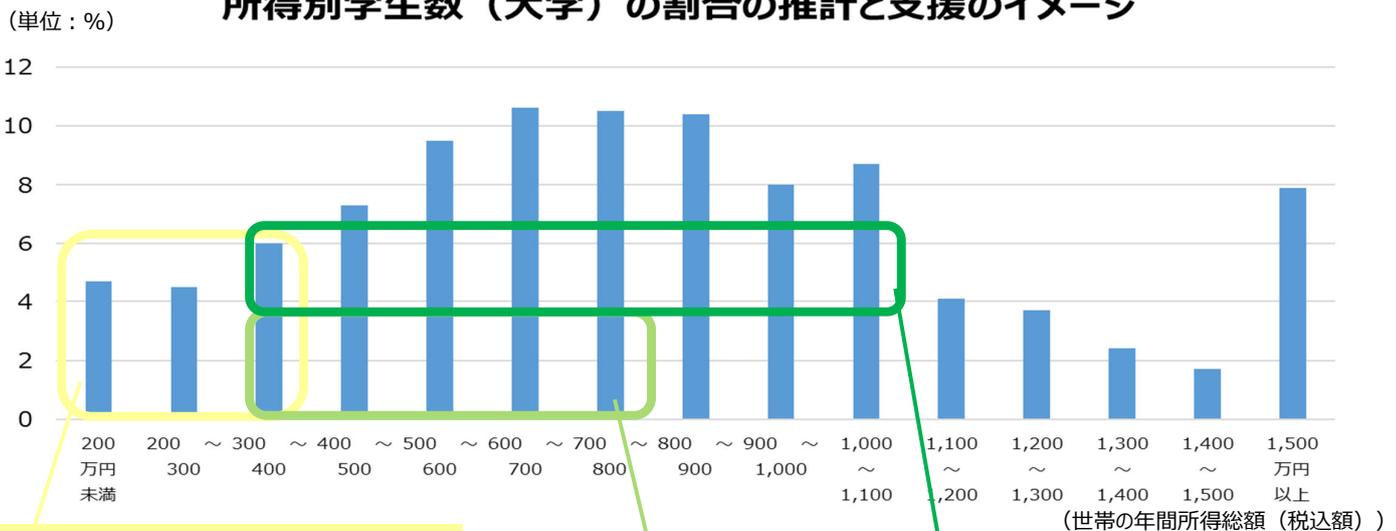
貸与型奨学金の返還支援

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



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き試算

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き試算

<若手研究者支援>

- 既年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))

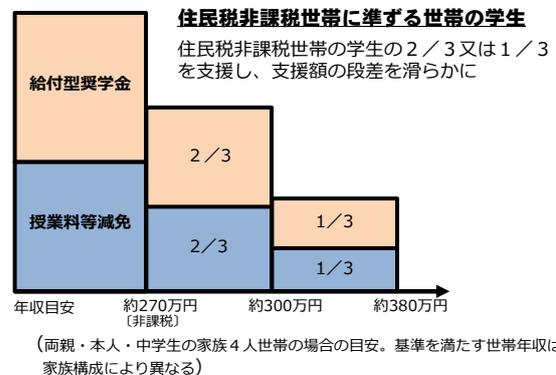
	国公立		私立	
	入学金	授業料	入学金	授業料
大学	約28万円	約54万円	約26万円	約70万円
短期大学	約17万円	約39万円	約25万円	約62万円
高等専門学校	約8万円	約23万円	約13万円	約70万円
専門学校	約7万円	約17万円	約16万円	約59万円

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



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
- 学問探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)

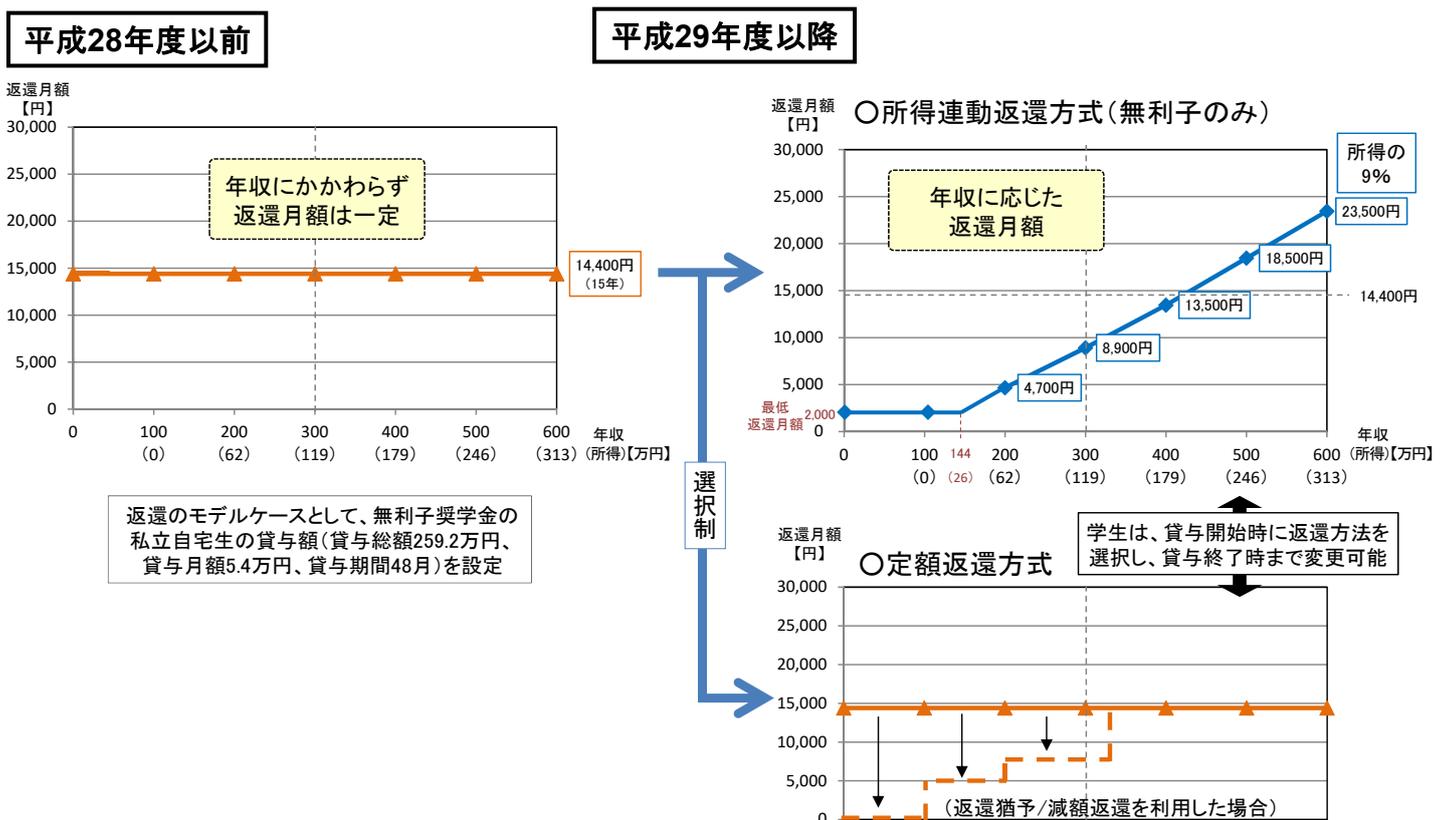
修学支援新制度における大学等の要件（機関要件）

- 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

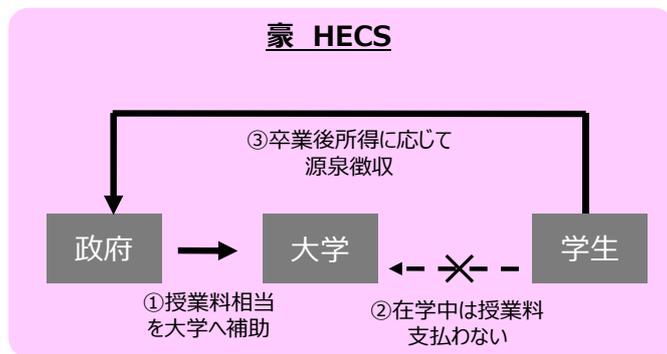
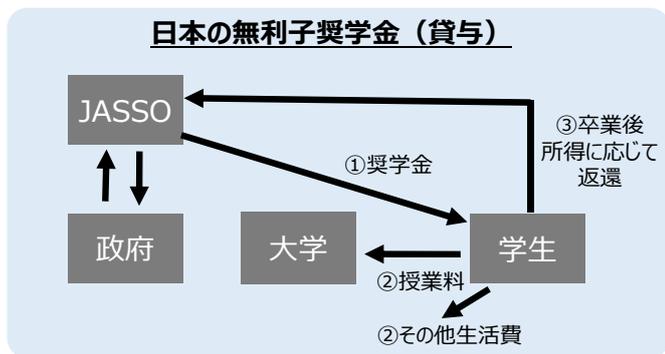
無利子奨学金の所得連動返還方式のイメージ

○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。



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

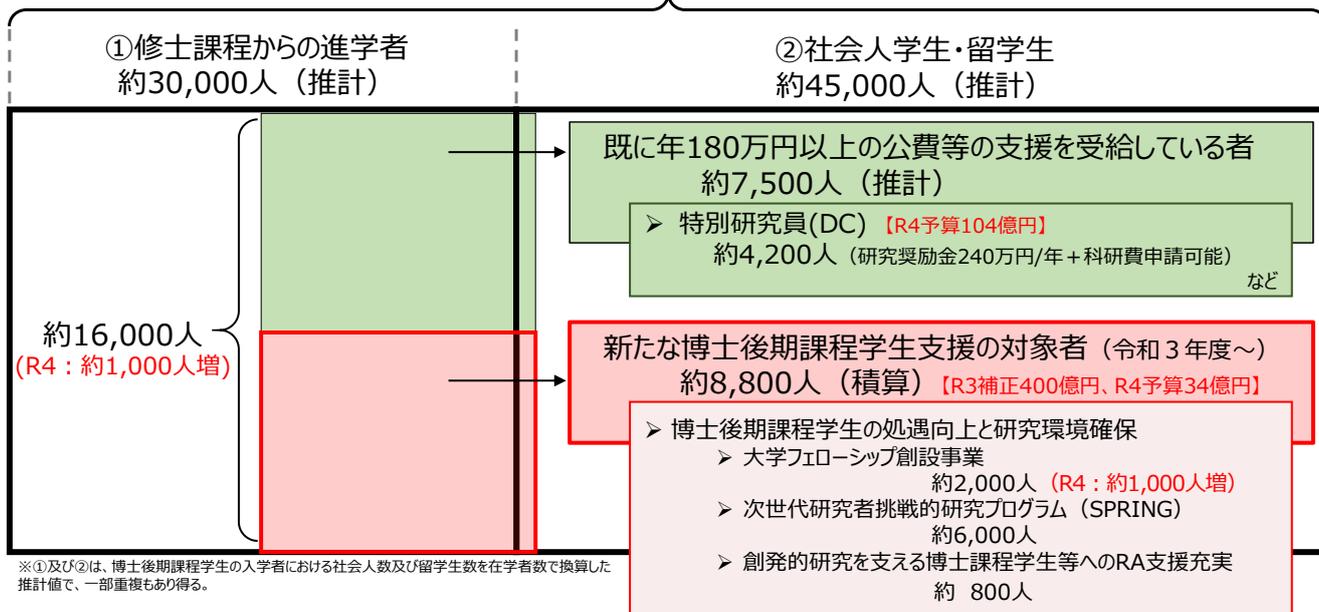


我が国の博士後期課程学生支援の概況と目標

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



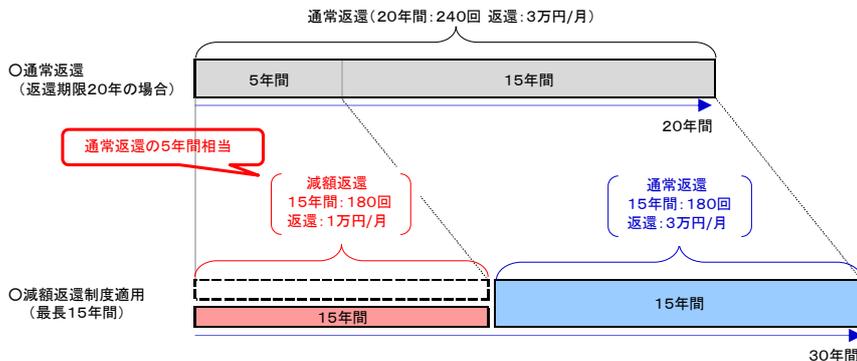
2. 目標

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。

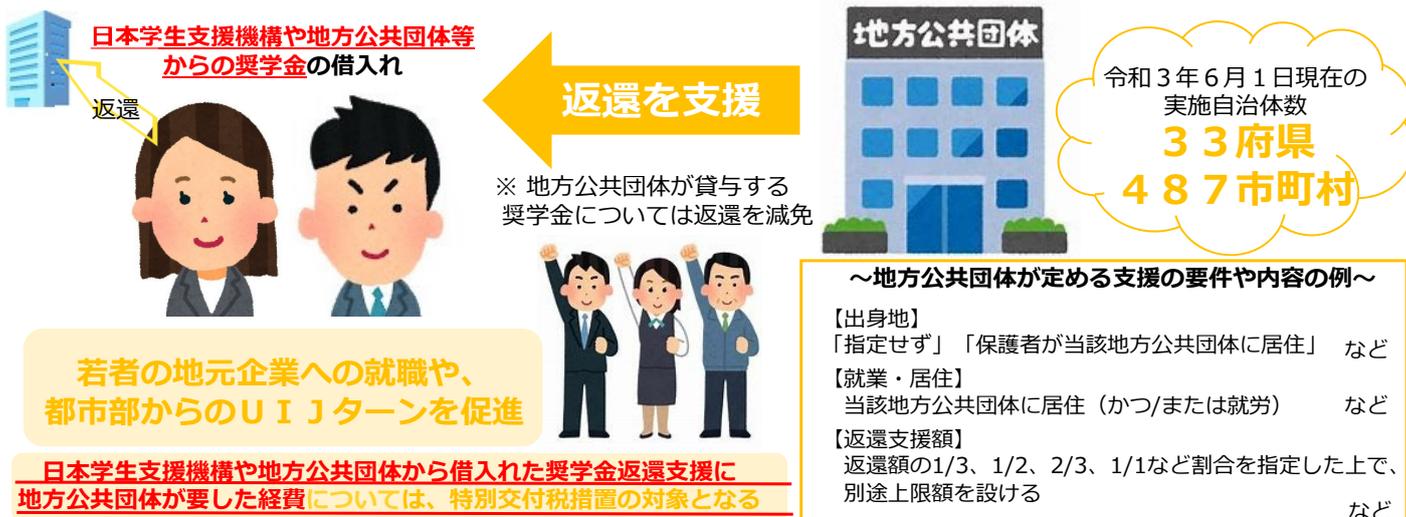
猶予の事由	猶予の期間
災害 ※1	その事由が続いている期間中、1年ごとに願い出る。
病氣中	※1 災害は、原則として災害の発生から5年以内に限る。
生活保護	
入学準備 ※2	その事由が続いている期間中、1年毎に願い出る。通算して10年が限度。
経済困難(年収300万円以下、給与所得者以外は200万円以下)・失業中等	※2 卒業後1年以内に限る。

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のものには、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。



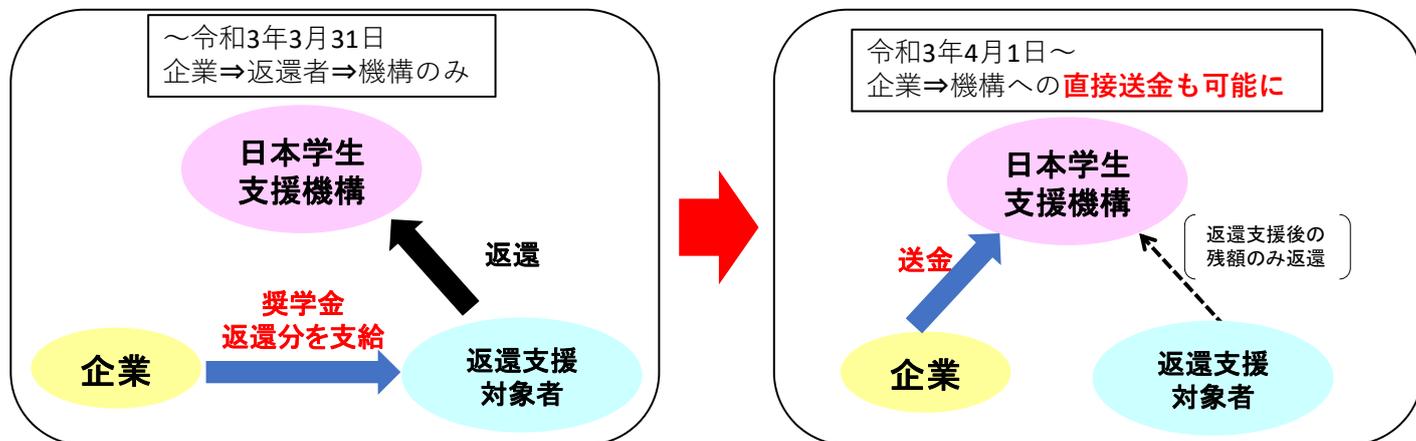
地方公共団体に対する特別交付税措置の概要

- 【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？



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(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!!

検索キーワードを入力

検索

条件検索

学問領域: 社会科学, 工学, 経済学・経営学, 芸術学, 農学, 医学, 法学, 中国・韓国, 外国語・国際

学位取得: 大学, 大学院, 短期大学, 専門学院, その他

科目: 正規科目, 科目外履修科目, 専修科目プログラム, 公開講座, その他

学位取得: 学士, 修士

学費: 無料, ~5万円, ~10万円, ~20万円, ~30万円, 30万円超

その他条件

本邦・非邦産, 専修科目取得可能, 専修科目取得可能, 専修科目取得可能, 専修科目取得可能(併修認定講座)

女性の働き: 就業支援, eラーニング/オンライン講座の活用, 職業実践専門課程認定講座

キャリア形成支援プログラム認定講座, MOOC講座

条件で絞り込む

取得する資格を絞り込む

検索

＜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!!

特集

就職氷河期世代支援と学び

特集

地方創生と社会人の学び

＜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!!

講座アクセスランキング

ビジネス系 (MBA・経済・経営・法・政治他)

- 1 リカレント教育課程 日本女子大学
- 2 政策創造研究科政策創造専攻修士課程 法政大学
- 3 働きやすい講座 2020 (藤田義明提供) JMOGOC
- 4 船隻山手海SDGsマイスタープログラム 東京大学
- 5 産学連携人材育成講座 社会人コース 近江国立大学

2020-2021年度

＜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!!

学びのモデルを見つけよう

在学生・修了生インタビューを読みたいはこちら

実践的なプログラムから探そう

実践に活かせるプログラムを探したいはこちら

学費等の支援がある講座を探そう

奨学金や教育訓練給付金の対象のプログラムはこちら

最新のトピックから選ぼう

特集記事から関連する講座を探したいはこちら

＜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!!

講座・課程詳細

いいね!

詳細はこちらから見たい講座へリンクします。

検索結果一覧に戻る

団体名: 日本女子大学

課程名: リカレント教育課程

課程ID: 職業実践プログラム

＜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!!

学び直し・BP講座紹介動画

出口治明氏(立命館アジア太平洋大学(APU)学長)が語る「1なぜ、人は学び続けるべきか」

青野慶久氏(サイボウズ株式会社代表取締役社長)が語る「産学連携を自覚する社会に

その他、初心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。

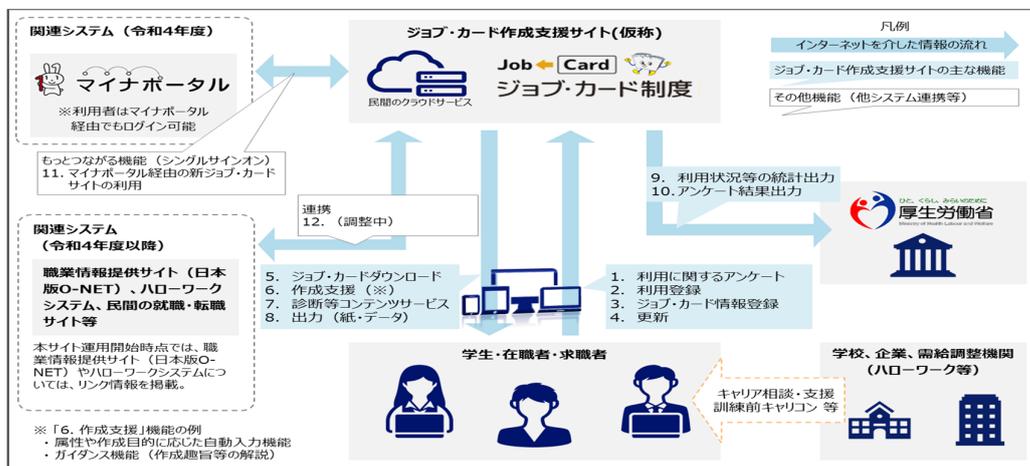


図2 利用者のヒアリング調査

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 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 ↓ 試験の可否			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)

ITスキル標準の専門分野

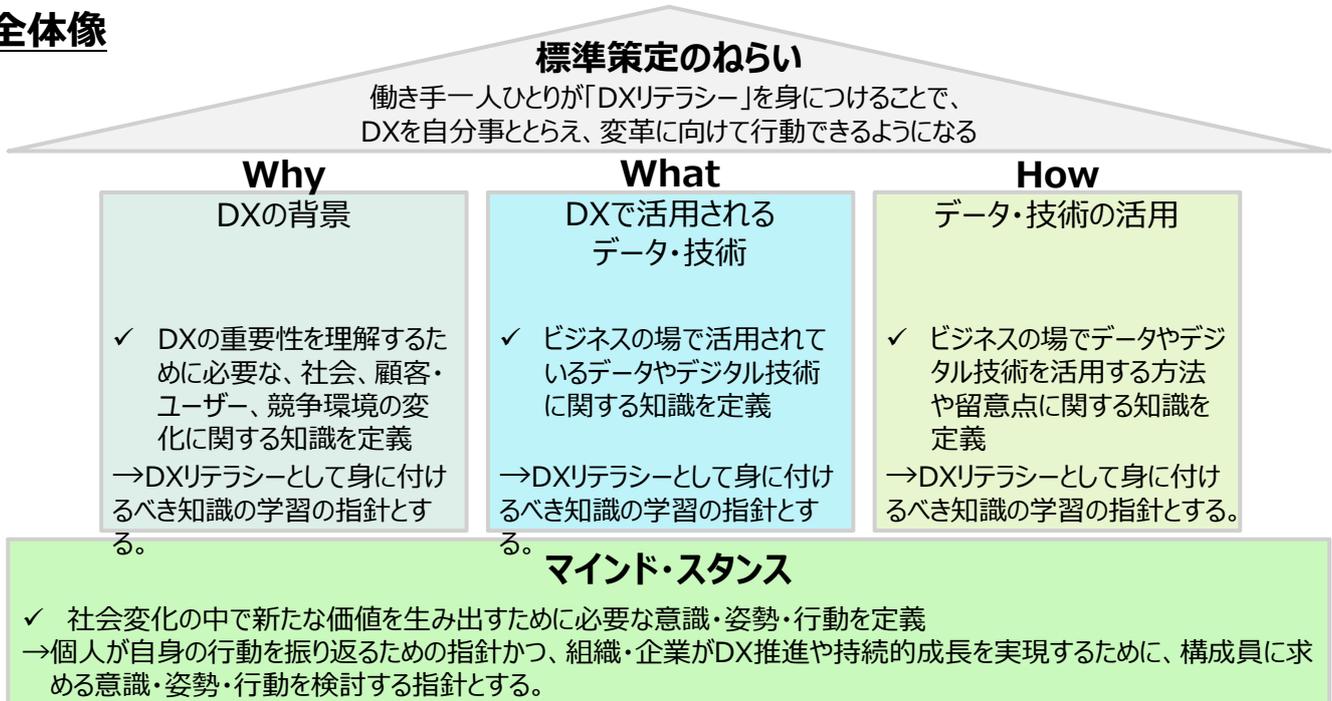
職種	マーケティング	セールス	コンサルタント	ITアーキテクト	プロジェクト マネジメント	ITスペシャリスト	アプリケーション スペシャリスト	ソフトウェア 開発	カスタマサービス	ITサービス マネジメント	エデュケー ション
専門分野	マーケティングマネジメント 販売チャネル戦略 マーケティングコミュニケーション	訪問型製品セールス 訪問型コンサルティングセールス	メディア利用型セールス インダストリー ビジネスファンクション	アプリケーションアーキテクト ビジネスファンクション	システム開発 インフラストラクチャーエンジニア インテグレーションアーキテクト アプリケーションアーキテクト	システム開発 ネットワークサービス ソフトウェア製品開発	ネットワーク データベース アプリケーション共通基盤 システム管理 セキュリティ 業務システム	業務パッケージ 基本ソフト ミドルソフト ハードウェア	運用管理 システム管理 オペレーション サービスデスク	研修企画 インストラクション	
レベル7											
レベル6											
レベル5											
レベル4											
レベル3											
レベル2											
レベル1											

(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



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(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	A事業部 データサイエンティスト(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)	・日立データインテリジェンス資格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の高い人脈形成力 ・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 ・ 50億円以上の海外プロジェクト経験 ・3年以上の管理職経験

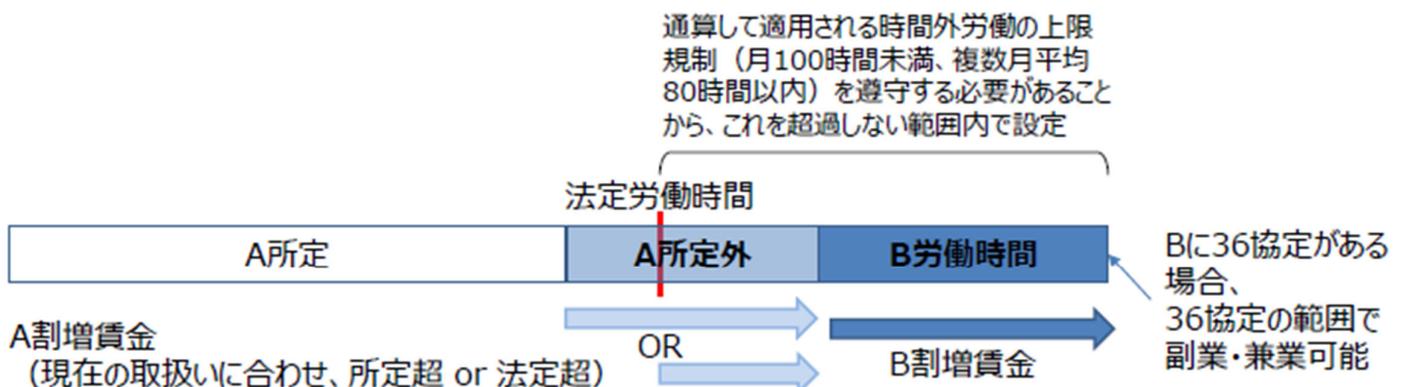
© Hitachi, Ltd. 2021. All rights reserved.

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



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二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

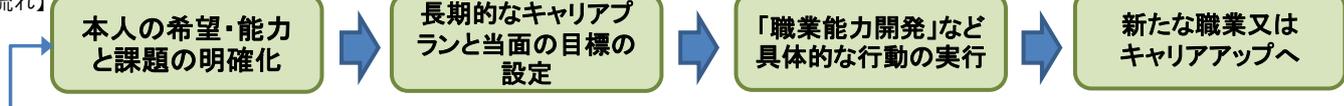
このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

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、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】

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

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

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。

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）

（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。

離職者訓練

在職者訓練

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—

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）

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



離職者向け

在職者向け

学卒者向け

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）

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）

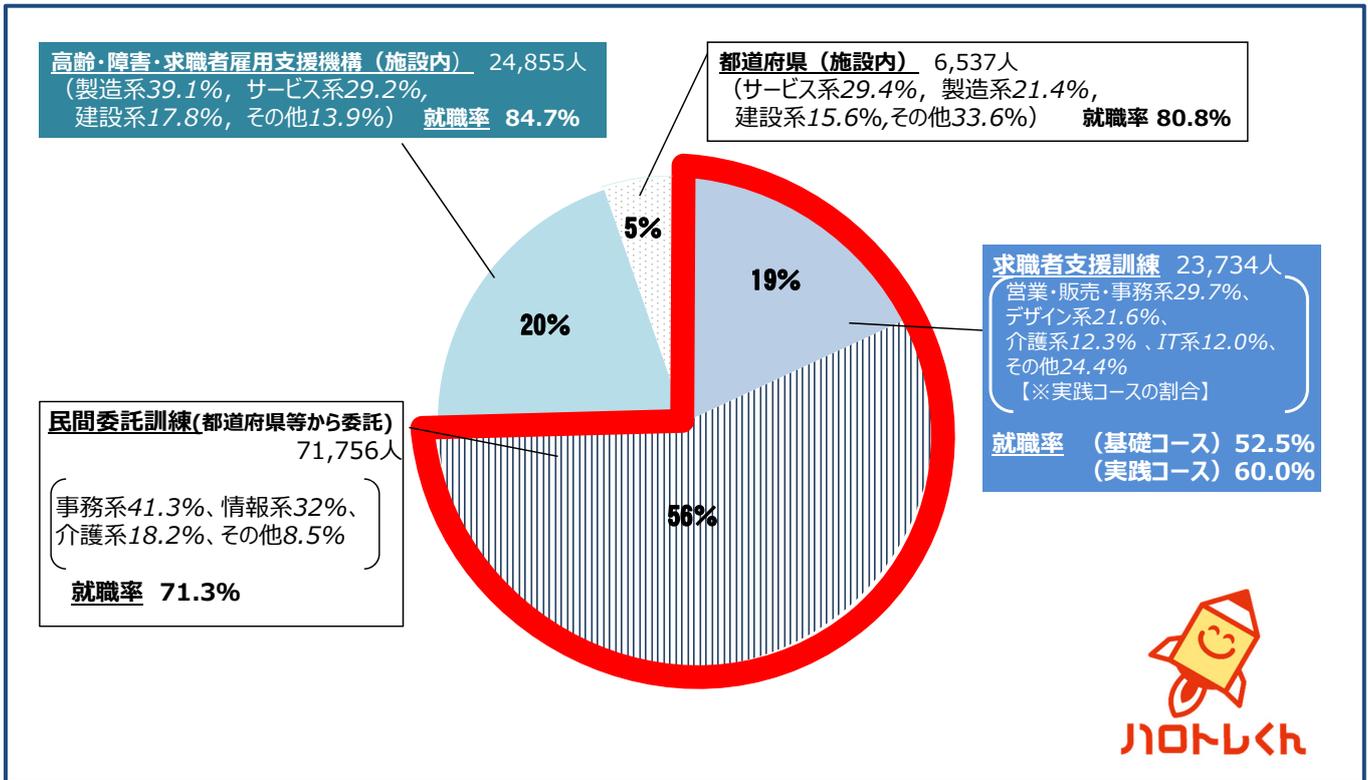
○都道府県（職業能力開発校）

	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
令和2年度公共職業訓練実績						
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ورت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%**

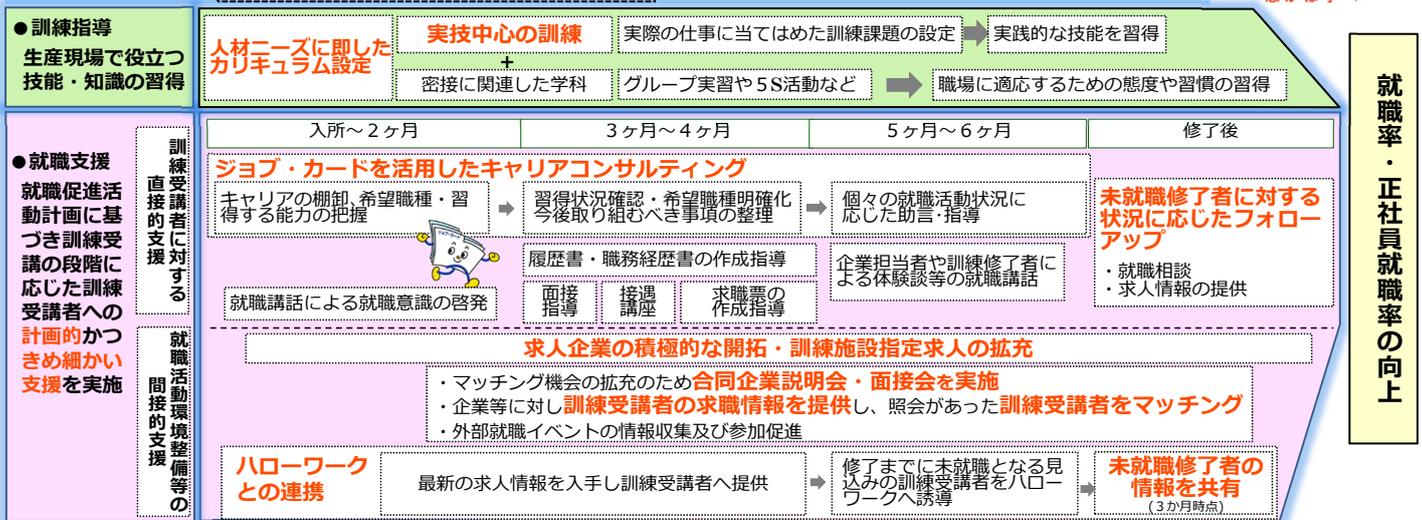
※就職率は、R2.4~R3.3末までに終了した訓練

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

目標 80%以上 達成度 105.9%



ハורתレーニング
— 急がば学べ —



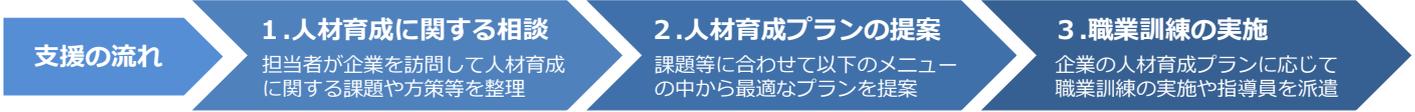
就職率・正社員就職率の向上



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。



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

「研修を行いたい講師がない」「研修を行いたい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）

○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	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 ・事業主団体等		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% 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	事業主	有期契約労働者等(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<有期実習型訓練に限る> 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	経費助成(定額)：30万円	経費助成(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)		
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。

- 「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

都市圏人材

(DX・経営人材等)

地域企業

都市圏企業

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。



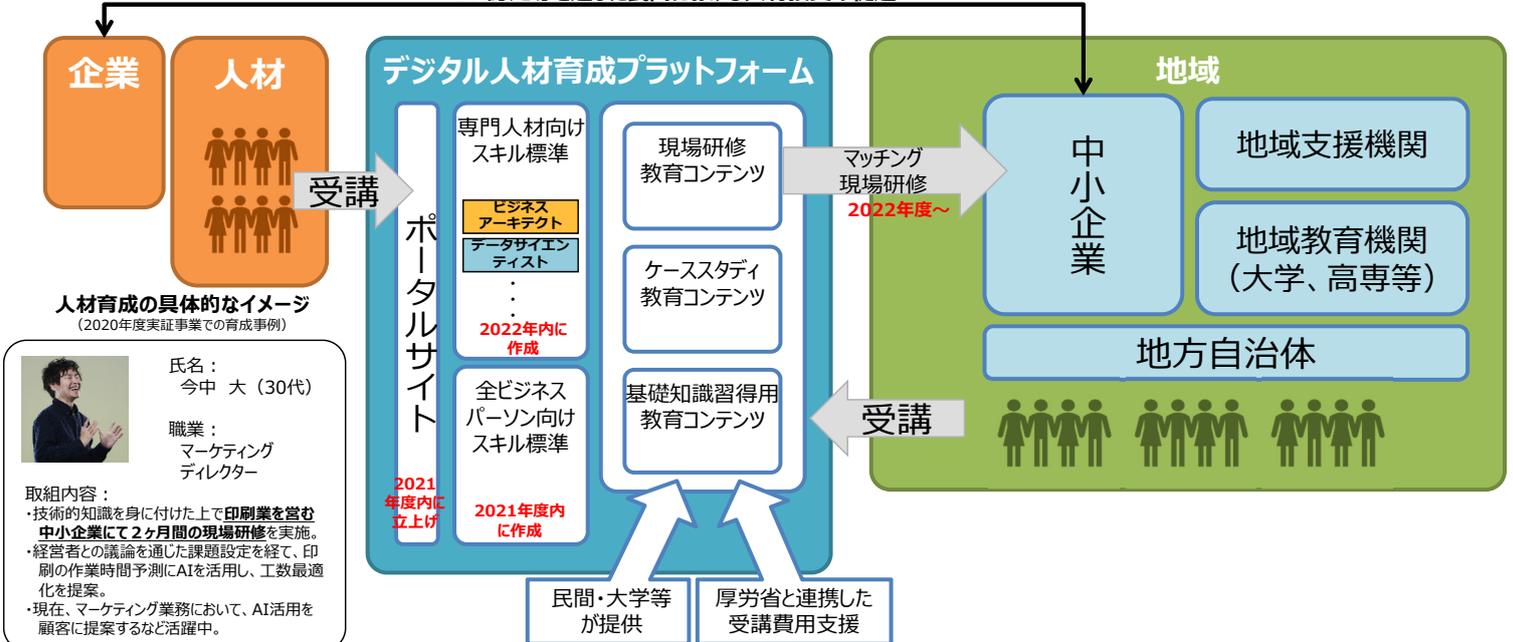
今後の推進体制

- 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、それに紐づ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。

DX認定等を通じた民間における人材投資の促進



参考データ集

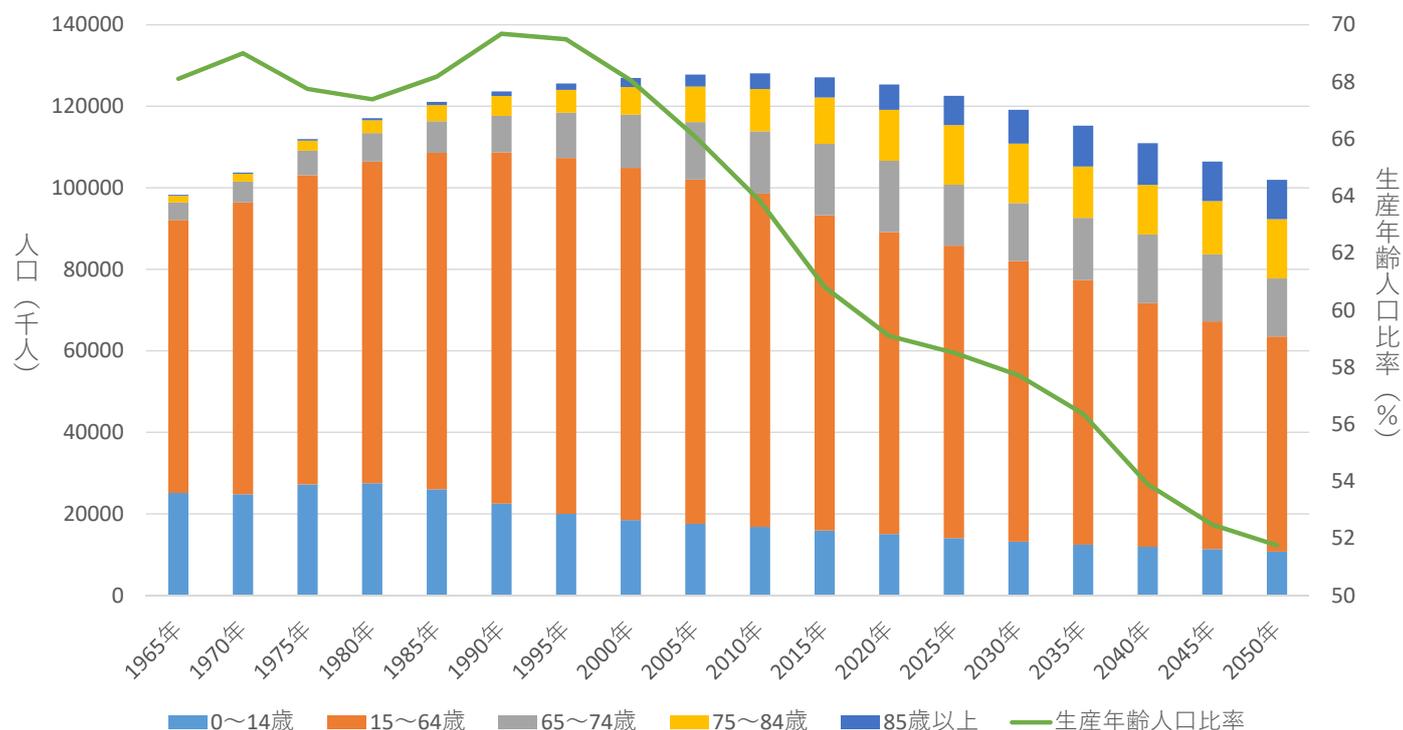
令和4年5月

I. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化

減少する我が国の人口

○2050年には日本の人口は約1億人まで減少する見込み。生産年齢人口比率は約5割に。

将来人口の予測

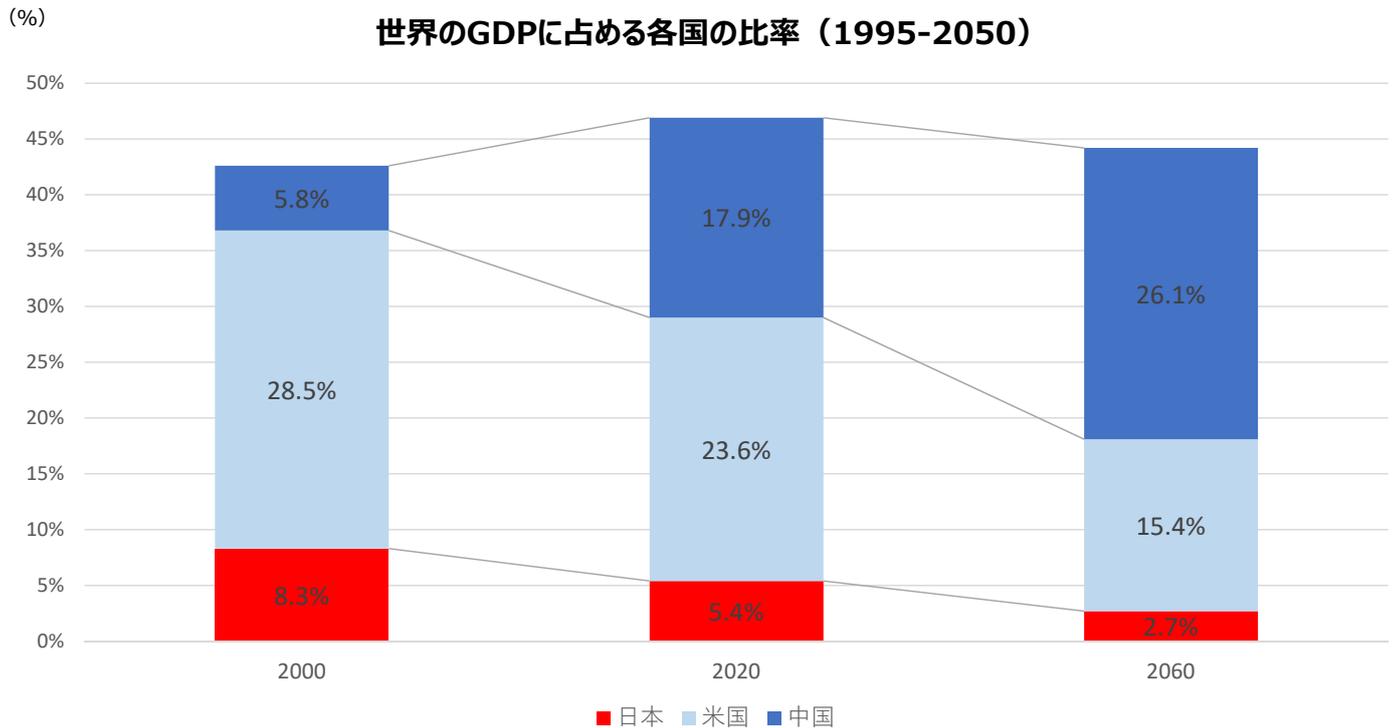


(備考) 将来推計人口は出生中位 (死亡中位)。生産年齢人口は15～64歳の人口

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成29年推計)」より作成。

世界のGDPに占める日本の割合は大幅に低下

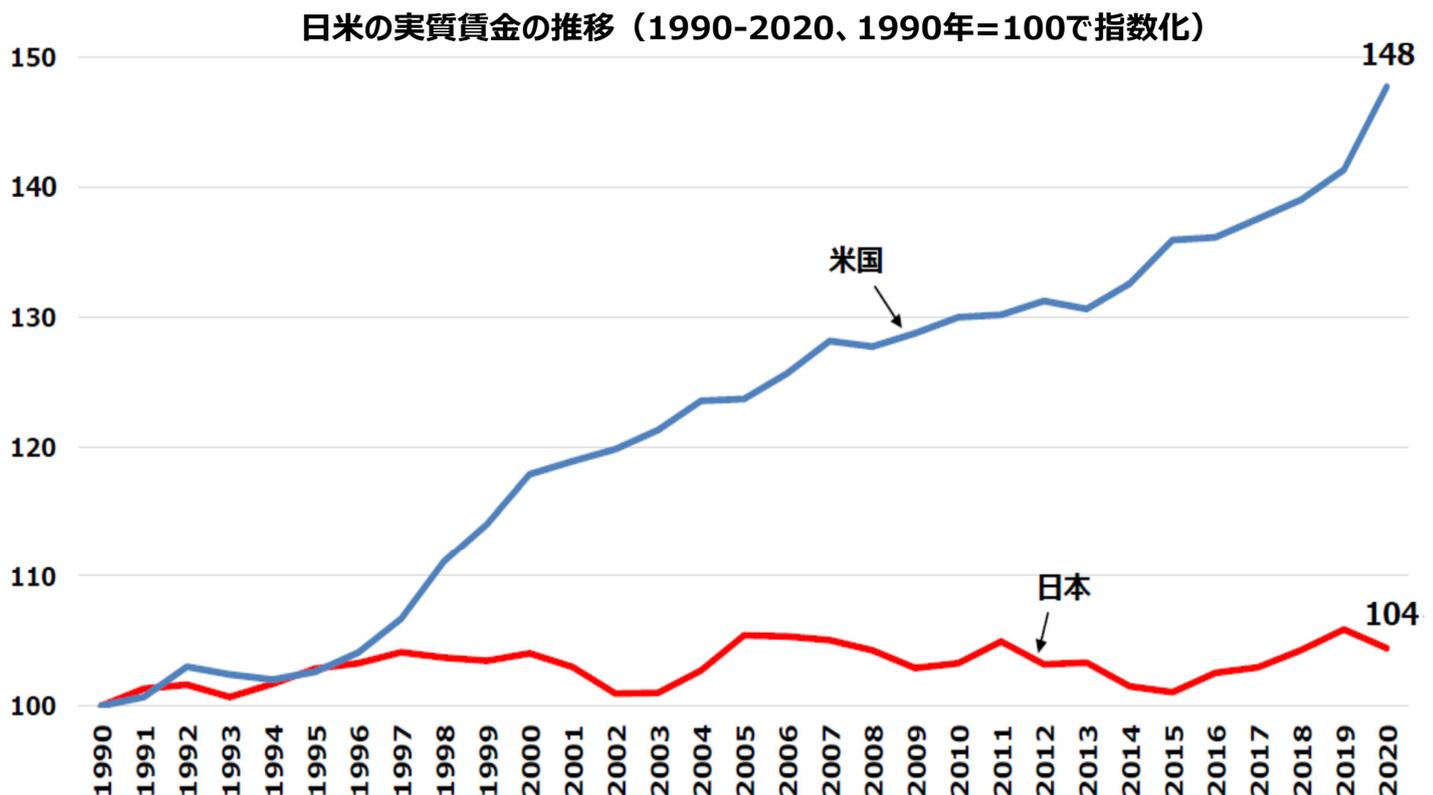
○世界のGDPに占める日本の割合は2020年時点で約5%であり、中国や米国と比べて大幅に低く、将来的にも低下することが見込まれる。



(出所) World Bank「World Development Indicators」、OECD「The Long Game: Fiscal Outlooks to 2060 Underline Need for Structural Reform」より作成。

日本の実質賃金の伸びは低調

○1990年代以降、米国と比較し、日本の実質賃金の伸びは低調。



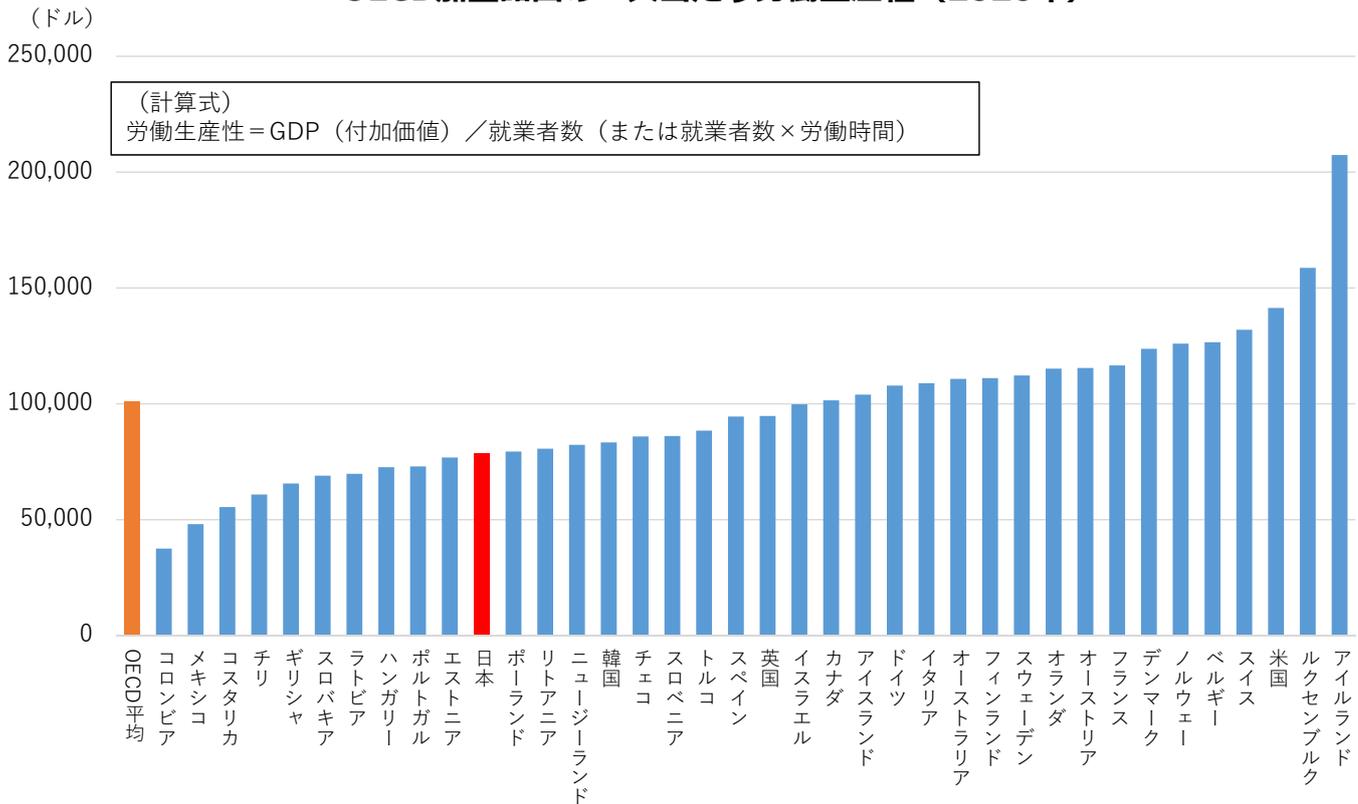
(備考) 2020年のドルベースで実質化し、各年の購買力平価で換算した値を、1990年を基準に指数化したもの。

(出所) 899 stat「Average annual wages」より作成

日本の一人当たり労働生産性はOECD諸国の中でも下位

○2020年の日本の就業者一人当たりの労働生産性は78,655ドル（約809万円）であり、OECD加盟38か国中28位、米国の約56%にとどまっている。

OECD加盟諸国の一人当たり労働生産性（2020年）



(出所) 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2021」より作成。

諸外国に比べて、社会課題を解決しようとする意識をもった者が少ない

○諸外国と比較して、責任ある社会の一員として夢を持ち、国や社会を変えられると思っている人材が少ない。また、解決したい社会課題を考え、周囲と積極的に議論していると答える者も少ない。

日本は、諸外国と比較して以下の各項目がいずれも最低

Q1 あなた自身について、お答えください。(各国n=1000)
(※各設問「はい」回答者割合)

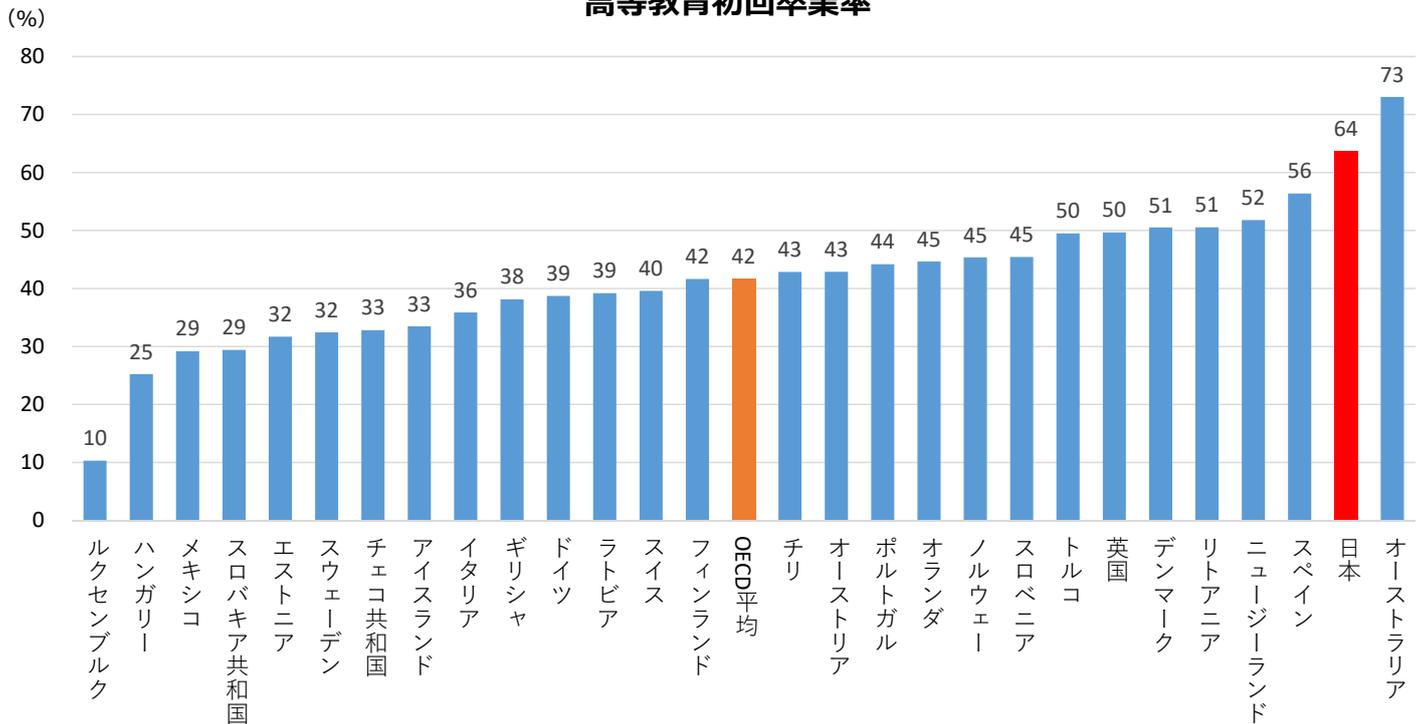
	自分を大人だと思う	自分は責任がある社会の一員だと思う	将来の夢を持っている	自分で国や社会を変えられると思う	自分の国に解決したい社会課題がある	社会課題について、家族や友人など周りの人と積極的に議論している
日本 (n=1000)	29.1%	44.8%	60.1%	18.3%	46.4%	27.2%
インド (n=1000)	84.1%	92.0%	95.8%	83.4%	89.1%	83.8%
インドネシア (n=1000)	79.4%	88.0%	97.0%	68.2%	74.6%	79.1%
韓国 (n=1000)	49.1%	74.6%	82.2%	39.6%	71.6%	55.0%
ベトナム (n=1000)	65.3%	84.8%	92.4%	47.6%	75.5%	75.3%
中国 (n=1000)	89.9%	96.5%	96.0%	65.6%	73.4%	87.7%
イギリス (n=1000)	82.2%	89.8%	91.1%	50.7%	78.0%	74.5%
アメリカ (n=1000)	78.1%	88.6%	93.7%	65.7%	79.4%	68.4%
ドイツ (n=1000)	82.6%	83.4%	92.4%	45.9%	66.2%	73.1%

(出所) 日本財団「18歳意識調査第20回 -社会や国に対する意識調査-」(令和元年11月)

OECD諸国の中で、日本は30歳未満の高等教育修了率が高い

○30歳になるまでに高等教育修了資格を持って労働市場に初めて参入する者の割合において、日本はOECD諸国の中では高い水準。

高等教育初回卒業率

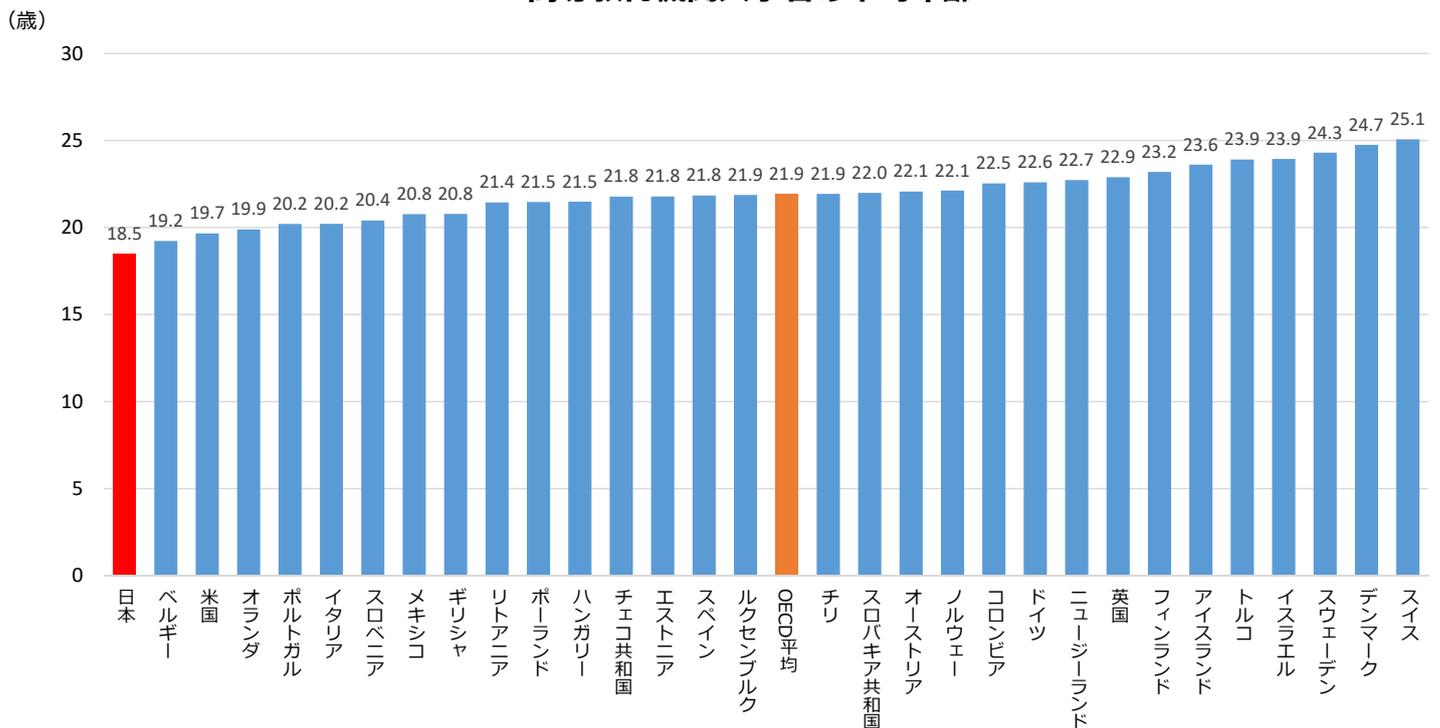


(備考) データは2019年時点の集計可能な国のみ。
(出所) OECD.stat「Graduation rates」より作成。

OECD諸国の中で、日本は高等教育機関への入学者の平均年齢が低い

○我が国の高等教育機関への入学者の平均年齢は18.5歳であり、OECD諸国の中で最も低い。

高等教育機関入学者の平均年齢



(備考) データは2019年時点の集計可能な国のみ。
(出所) OECD.stat「Mean age of entrants」より作成。

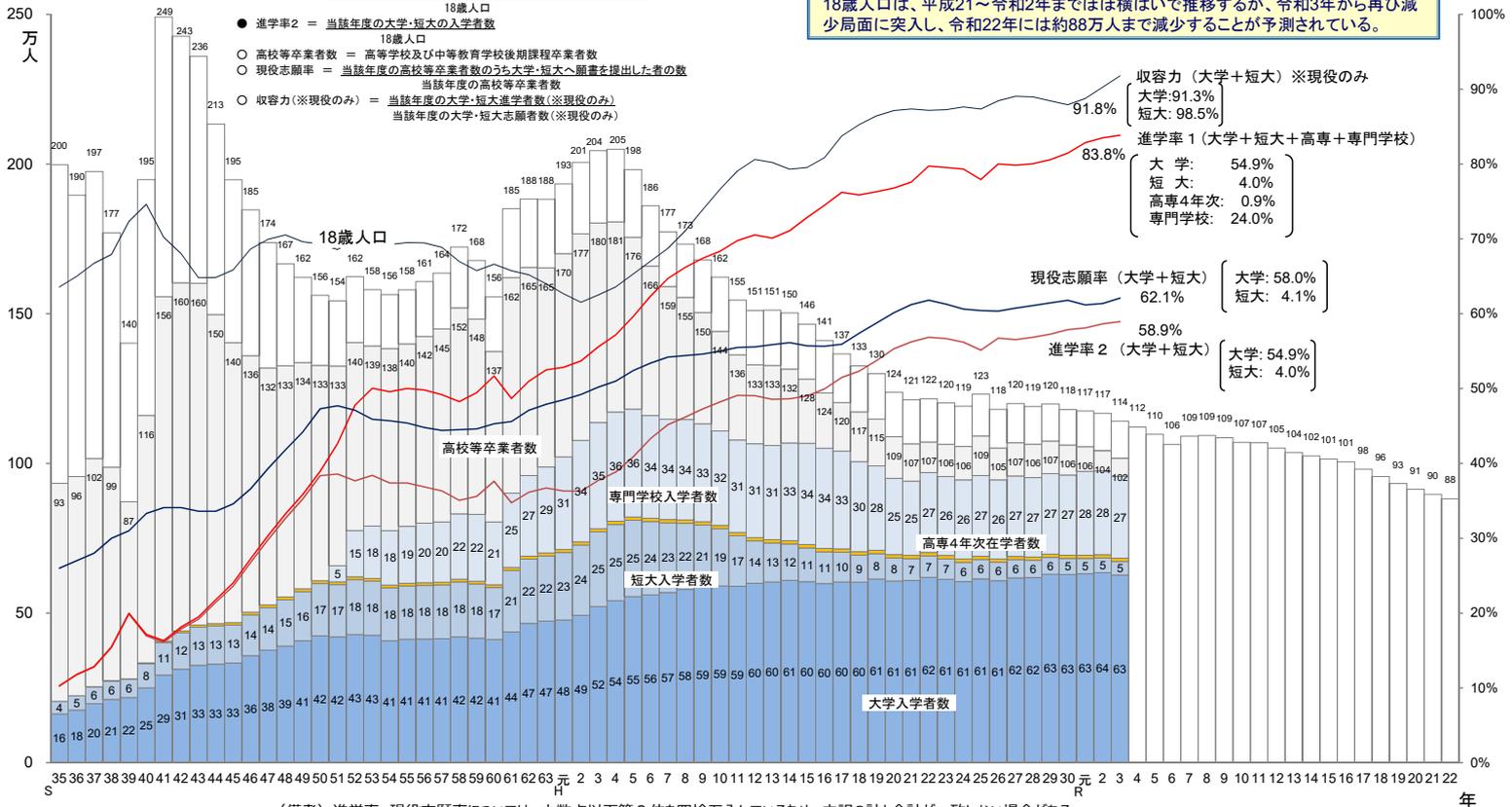
少子化により18歳人口は減少傾向

○18歳人口は112万人（2022年）から102万人（2032年）へと10年間で9%減少する見込み。

18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移

- 18歳人口 = 3年前の中学校及び義務教育学校卒業生数並びに中等教育学校前期課程修了者数
- 進学率1 = 当該年度の大学・短大・専門学校の入学者、高専4年次在学者数
- 進学率2 = 当該年度の大学・短大の入学者数
- 高校等卒業生数 = 高等学校及び中等教育学校後期課程卒業生数
- 現役志願率 = 当該年度の高校等卒業生数のうち大学・短大へ願書を提出した者の数
- 収容力(※現役のみ) = 当該年度の大学・短大進学者数(※現役のみ)

18歳人口は、平成21～令和2年までほぼ横ばいで推移するが、令和3年から再び減少局面に突入し、令和22年には約88万人まで減少することが予測されている。



(備考) 進学率、現役志願率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合がある。
 (出所) 文部科学省「学校基本統計」。令和16～22年については国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）（出生中位・死亡中位）」を基に作成。

日本のデジタル競争力は先進諸国の中では低い

○日本のデジタル競争力は28位であり、先進諸国の中では低い。

世界デジタル競争力ランキング（2021）

順位	国名	順位	国名	順位	国名	
1	米国	(0)	23	ニュージーランド	(↓1)	
2	香港	(↑3)	24	フランス	(0)	
3	スウェーデン	(↑1)	25	エストニア	(↓4)	
4	デンマーク	(↓1)	26	ベルギー	(↓1)	
5	シンガポール	(↓3)	27	マレーシア	(↓1)	
6	スイス	(0)	28	日本	(↓1)	
7	オランダ	(0)	29	カタール	(↑1)	
8	台湾	(↑3)	30	リトアニア	(↓1)	
9	ノルウェー	(0)	31	スペイン	(↑2)	
10	UAE	(↑4)	32	カザフスタン	(↑4)	
11	フィンランド	(↓1)	33	チェコ	(↑2)	
12	韓国	(↓4)	34	ポルトガル	(↑3)	
13	カナダ	(↓1)	35	スロベニア	(↓4)	
14	英国	(↓1)	36	サウジアラビア	(↓2)	
15	中国	(↑1)	37	ラトビア	(↑1)	
16	オーストリア	(↑1)	38	タイ	(↑1)	
17	イスラエル	(↑2)	39	チリ	(↑2)	
18	ドイツ	(0)	40	イタリア	(↑2)	
19	アイルランド	(↑1)	41	ポーランド	(↓9)	
20	オーストラリア	(↓5)	42	ロシア	(↑1)	
21	アイスランド	(↑2)	43	キプロス	(↓3)	
22	ルクセンブルグ	(↑6)	44	ギリシャ	(↑2)	
				45	ハンガリー	(↑2)
				46	インド	(↑2)
				47	スロバキア	(↑3)
				48	トルコ	(↓4)
				49	ジョーダン	(↑4)
				50	ルーマニア	(↓1)
				51	ブラジル	(0)
				52	ブルガリア	(↓7)
				53	インドネシア	(↑3)
				54	ウクライナ	(↑4)
				55	クロアチア	(↓3)
				56	メキシコ	(↓2)
				57	ペルー	(↓2)
				58	フィリピン	(↓1)
				59	コロンビア	(↑2)
				60	南アフリカ	(0)
				61	アルゼンチン	(↓2)
				62	モンゴル	(0)
				63	ボツワナ	
				64	ベネズエラ	(↓1)

(備考) 括弧内は前年度との比較。
 (出所) IMD「World Digital Competitiveness Ranking」(2021)より作成。

日本は特にデジタルスキル、ビジネス俊敏性において遅れをとっている

○日本は高等教育機関のST比やロボティクスにおいて優位性がある一方、デジタルスキルやビジネス俊敏性、国際性に関しては改善の余地あり。

項目別のデジタル競争ランキング（2021）

25位

知識

人材	順位	トレーニング・教育	順位	科学に対する重点的な取組	順位
教育評価（PISA-数学）	5	社員教育	27	R&Dへの公的支出	5
国際経験	64	教育への公的支出	57	R&D人材数（一人当たり）	20
外国人高度技術者	49	高等教育の成果	8	女性の研究員	55
都市管理	15	生徒・教師の比率（高等教育段階）	1	R&Dの生産性（論文数）	14
デジタル/技術スキル	62	理系の卒業生	44	科学技術関連の雇用者	40
留学生の流れ	26	学位取得の女性	6	ハイテク関連特許	5
				教育・R&D用ロボット	4

30位

技術

規制枠組み	順位	資本	順位	技術枠組み	順位
起業	44	IT&メディアの株式時価総額	10	通信技術	37
契約の執行	36	技術開発の資金調達	36	モバイルブロードバンド加入者	11
移民法	62	銀行・金融サービス	36	無線ブロードバンド加入者	2
技術の規制	49	国の信用格付	28	インターネットユーザー	14
科学技術に関する法	47	ベンチャー資本	36	インターネットユーザーの速度	17
知的財産権	27	情報通信への投資	53	ハイテク輸出	24

27位

将来への備え

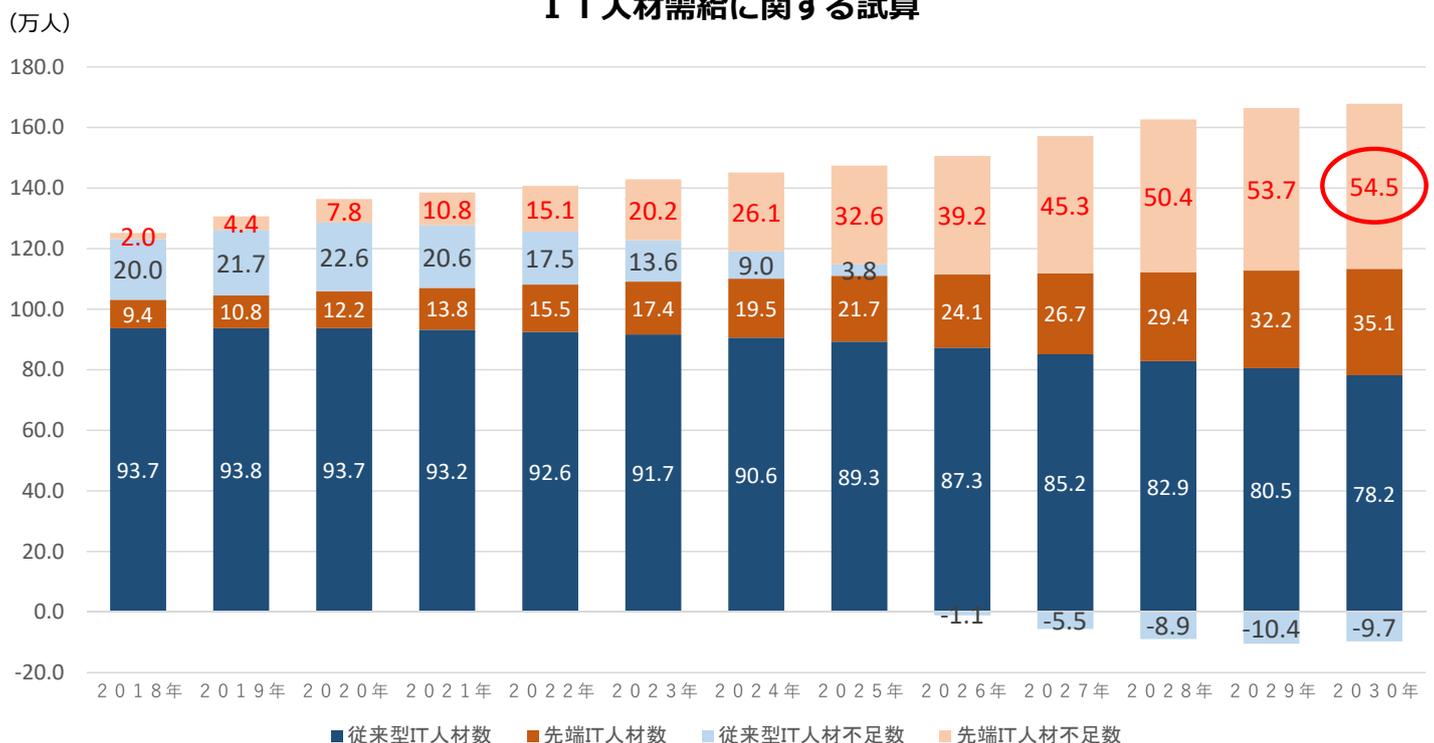
適応度	順位	ビジネスの俊敏性	順位	IT統合	順位
行政への電子参加	4	機会と脅威	62	電子政府	14
インターネット小売	15	世界へのロボット分布	2	PPP（官民連携）	42
タブレット所持	24	企業の俊敏性	64	サイバーセキュリティ	44
スマートフォン所持	21	ビッグデータの分析と活用	63	ソフトウェア著作権侵害	2
グローバル化への態度	46	知識移転	40		
		起業家の失敗への恐れ	33		

（出所）IMD「World Competitiveness Ranking」（2021）より作成。

不足するIT人材

○IT人材需給に関する試算では、人材のスキル転換が停滞した場合、2030年には先端IT人材が54.5万人不足。

IT人材需給に関する試算

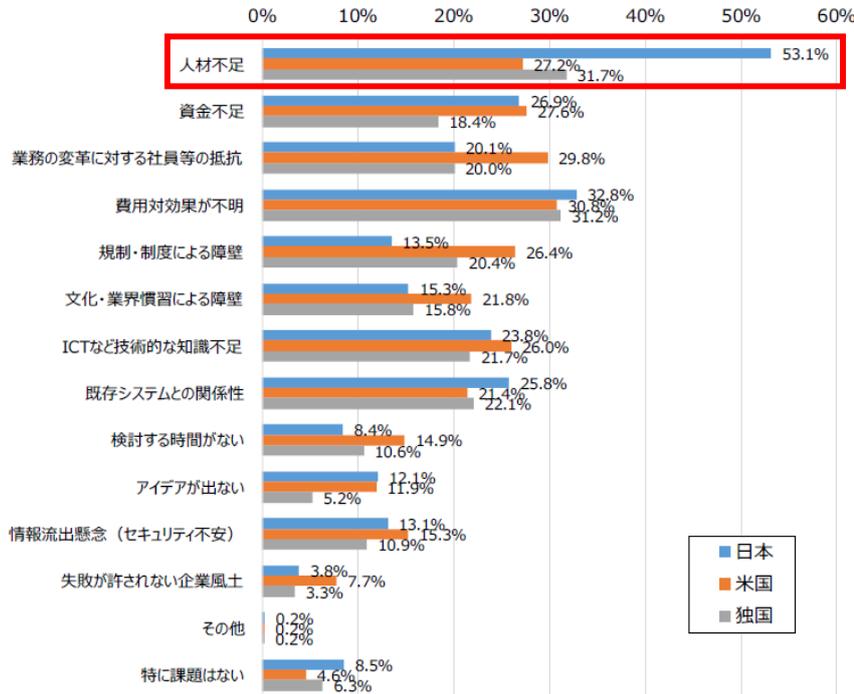


（出所）経済産業省委託調査「IT人材需給に関する調査（みずほ情報総研株式会社）」（2019年3月）より作成。

企業はDXを進めるにあたり、人材不足に課題を感じている

○アメリカやドイツと比較して、日本は企業のDXの取組を進めるにあたっての課題として、「人材不足」を挙げている企業が圧倒的に多い。

企業がDXを進めるにあたっての課題

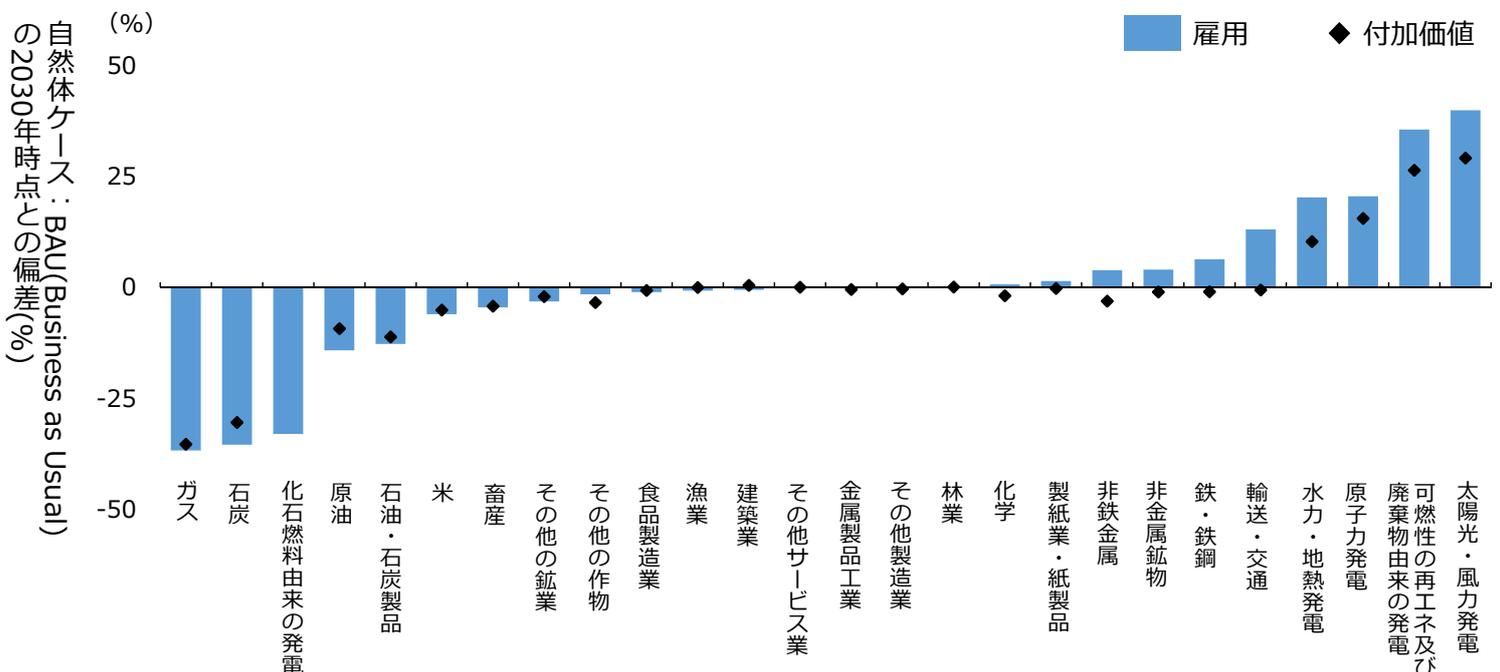


(出所) 総務省委託調査「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究報告書（株式会社情報通信総合研究所）」（2021年3月）

グリーン化（脱炭素）の流れは、産業構造を大きく転換する

○脱炭素の潮流は、特に化石燃料に関連する産業の雇用を減少させる一方、再生可能エネルギーなどで新たな雇用も創出する。

脱炭素化による雇用創出・喪失効果



(出所) 経済産業省「第2回未来人材会議」（2021年12月7日）資料より。OECD「Green Growth Indicators 2017」を基に作成。

グリーン分野において地域で必要とされる人材

○脱炭素推進に当たり、外部人材の知見を必要とする自治体が大多数。「全体方針の検討」のニーズが高い他、分野毎では「再エネ・省エネの知識」、「地域課題解決」の能力の求めが高い。

● 2050カーボンニュートラル表明自治体における外部人材のニーズ

脱炭素推進にあたり外部人材の知見を必要とする自治体

9割

(回答数 = 250)

「全体的な方針、計画の検討」の外部人材が必要とした自治体

2 / 3

(回答数 = 250、単一回答)

(出所)脱炭素分野専門人材の市町村派遣に向けた調査等業務報告書(内閣府地方創生推進室)から作成

● 自治体における地域脱炭素の取組で人材が必要とされている分野



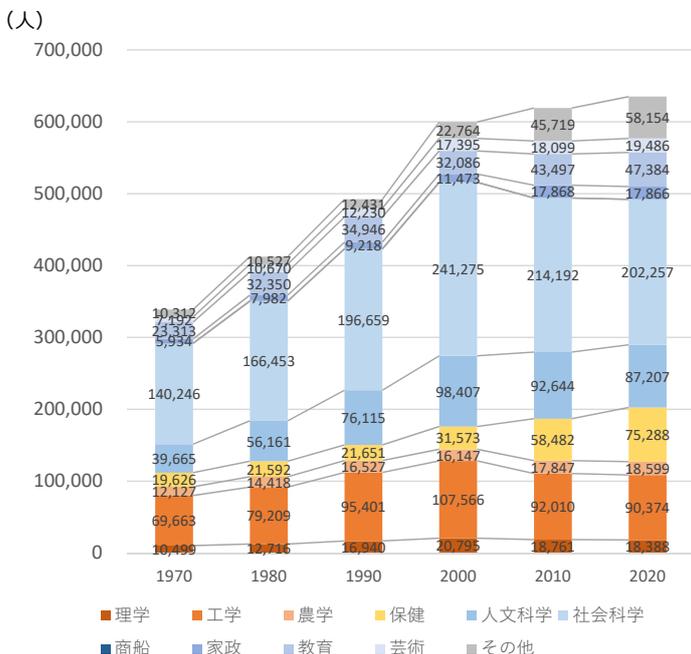
(回答自治体数 = 508、複数回答)

(出所)「脱炭素先行地域づくり」の実現に向けた調査(環境省)から作成。

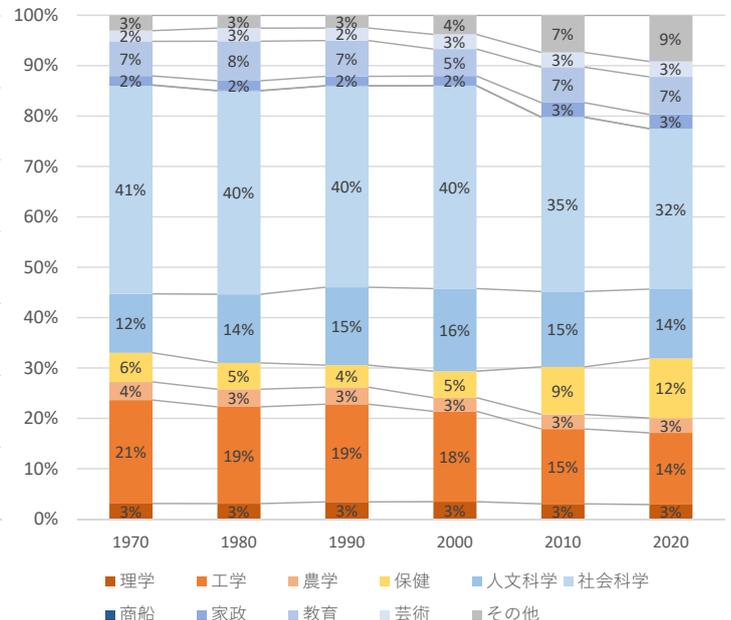
大学への入学者数は理工系分野等において減少傾向

○2000年以降、全体の入学者数は横ばいで推移。関係学科別では、「保健」、「その他」が増加する一方で、「工学」「理学」などの学部の入学者数は減少傾向。
※「その他」には文理融合型の複合的新領域の学部も含まれる。

関係学科別入学者数の推移(国公立大学)



関係学科別入学者割合の推移(国公立大学)

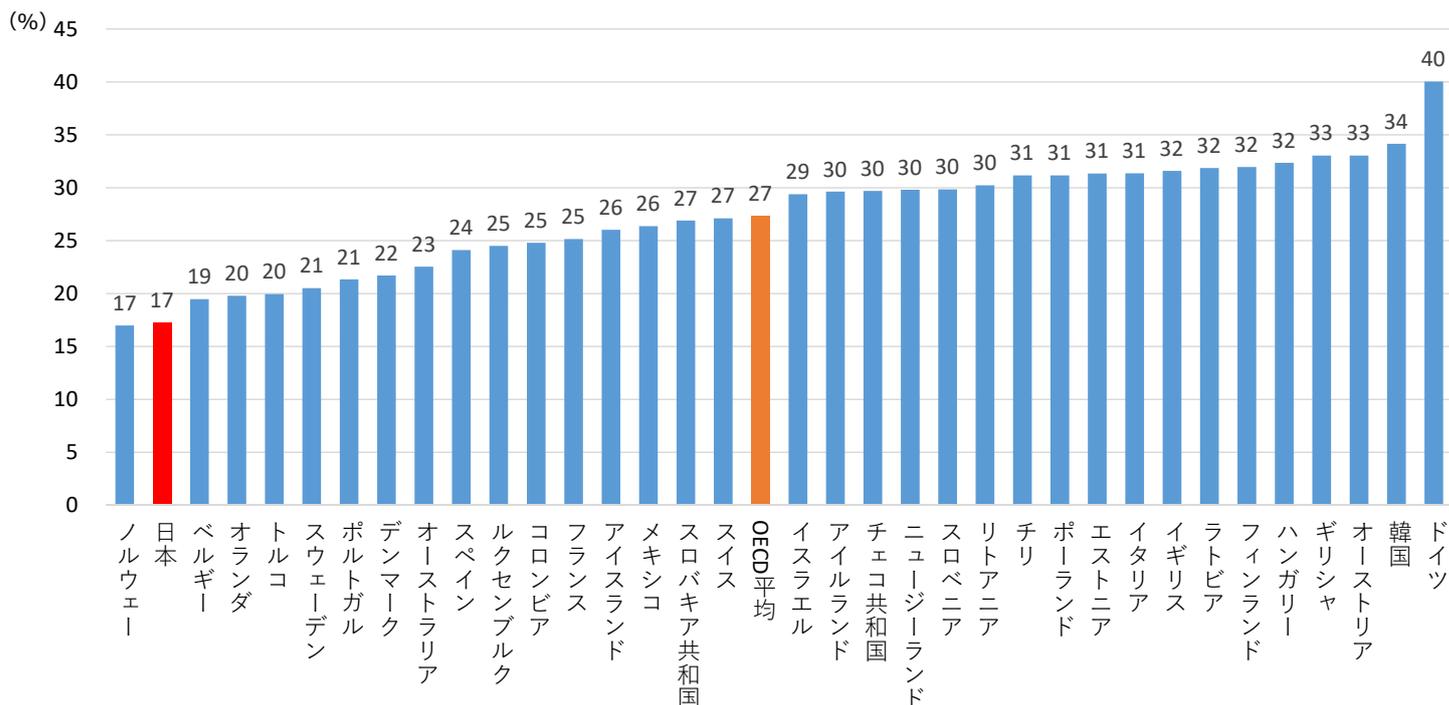


(出所)文部科学省「学校基本統計」より作成。

OECD諸国の中で、日本は理工系入学者が少ない

○我が国の大学に入学する者のうち、理工系入学者は17%にとどまっており、諸外国の中でも低位にあり、OECD平均より大幅に低い。

大学学部入学者に占める理工系分野の入学者の割合

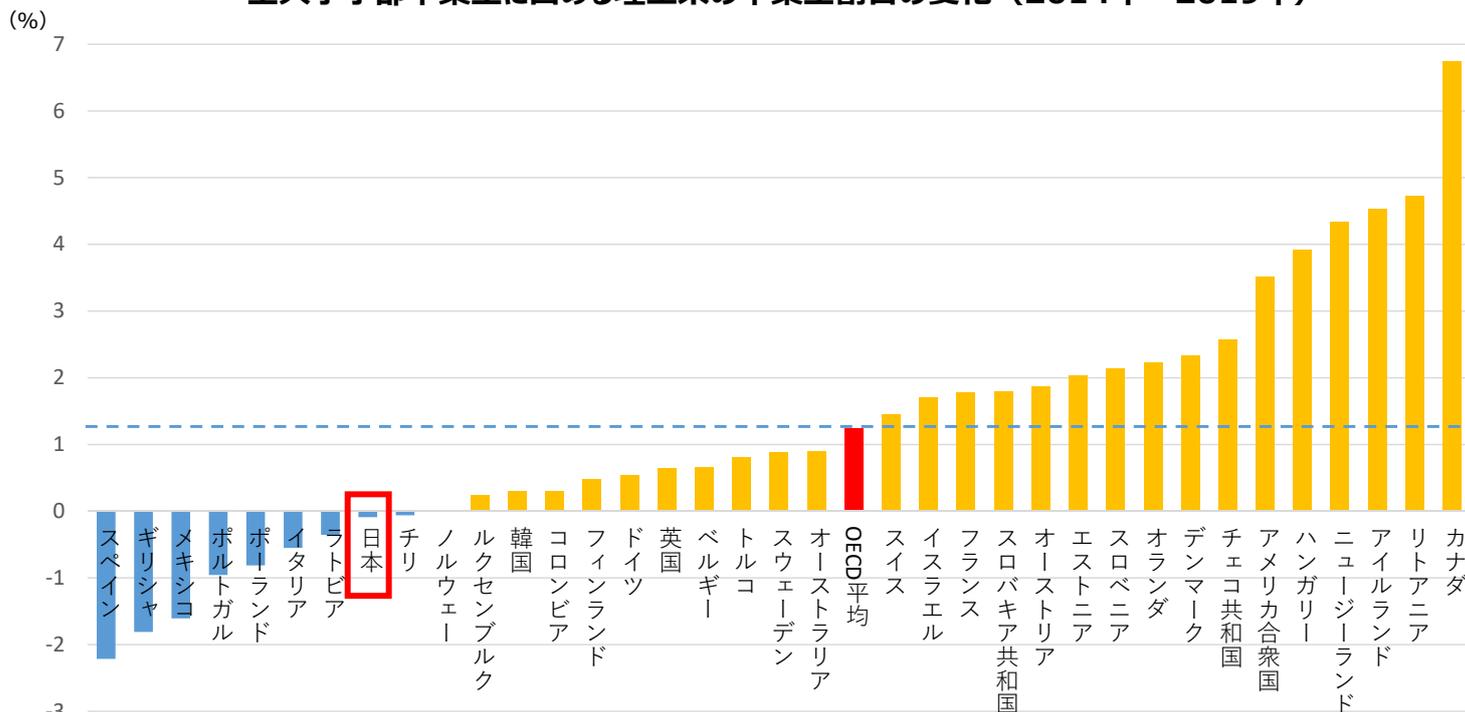


(備考) “Natural sciences, mathematics and statistics”, “Information and Communication Technologies”, “Engineering, manufacturing and construction”を「理工系」に分類される学部系統としてカウント。データは2019年時点。
 (出所) OECD.stat「New entrants by field」より作成。

OECD諸国の中で、日本は理工系学生が増えていない

○2014年から2019年までの5年間で、OECD加盟国の多くは理工系学部の学生数を増やしているが、我が国ではほとんど変わっていない。

全大学学部卒業生に占める理工系の卒業生割合の変化 (2014年→2019年)

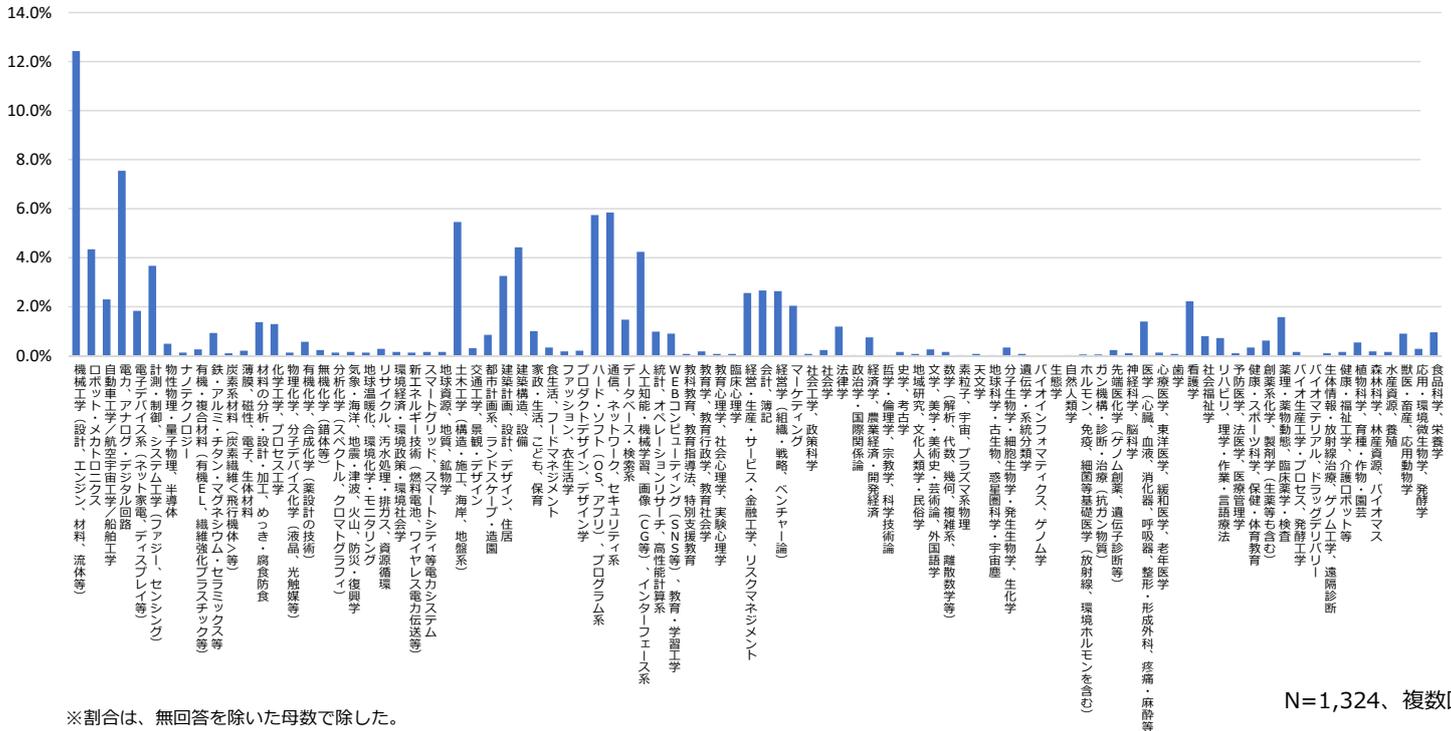


(出所) OECD.stat「Graduates by field」より作成。

今後、不足すると予想される分野は理工系が多い

○企業へのアンケートにおいて、不足すると予想される上位三分野を回答。三分野の合計において多い分野は、**機械工学（12.4%）**、**電力（7.5%）**、**通信・ネットワーク（5.8%）** ハード・ソフトプログラム系（5.5%）、**土木工学（5.5%）** である。

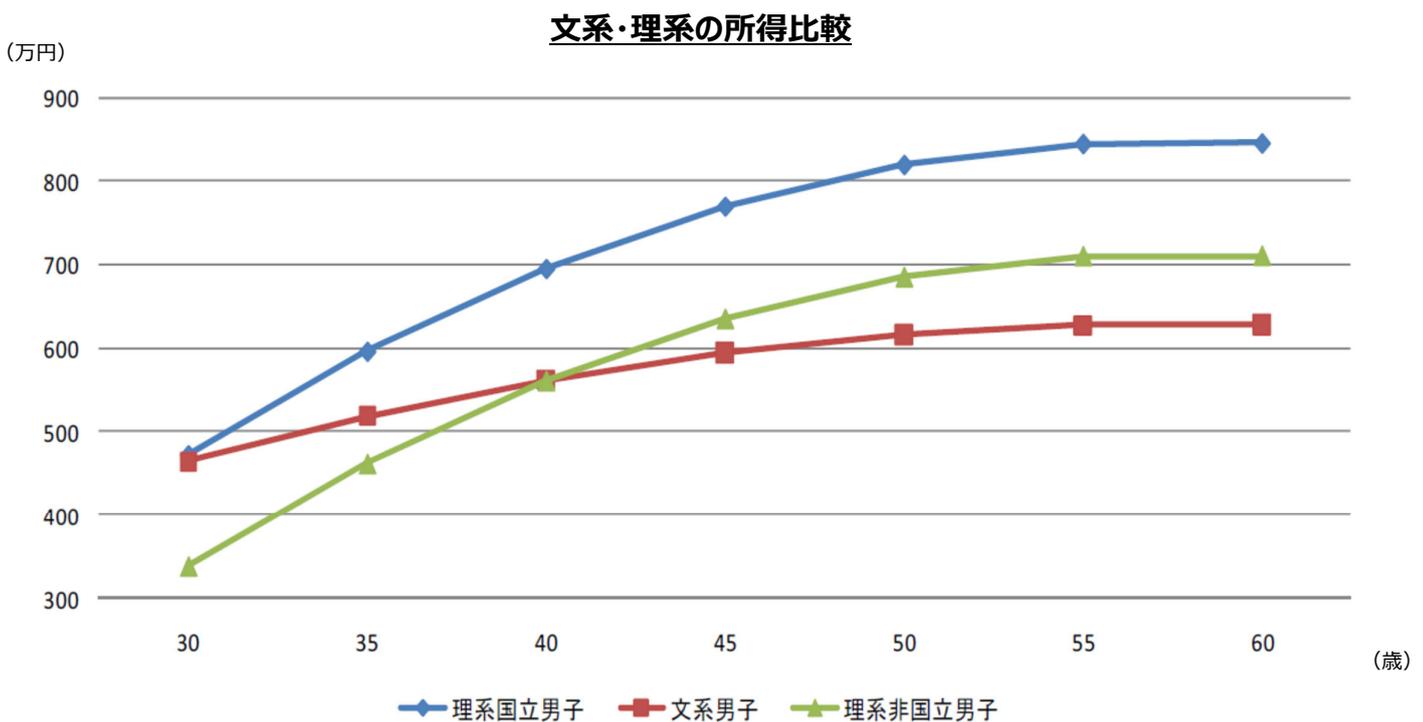
5年後技術者が不足すると予想される分野（上位3分野を回答）（企業アンケート）



（出所）経済産業省産業技術環境局大学連携推進室「理工系人材需給状況に関する調査結果」（平成30年4月）より作成。

理工系出身者の所得は文系出身者より高い

○所得決定要因の回帰分析を行うと、理工系出身の方が文系出身者より所得が高くなる傾向が読み取れる。



（出所）独立行政法人経済産業研究所「理工系出身者と文系出身者の年収比較 - JHPS データに基づく分析結果 -」（2011年）

今後は問題発見力や的確な予測、革新性がより求められる

○現在は「注意深さ・ミスがないこと」、「責任感・まじめさ」が重視されるが、将来は「問題発見力」、「的確な予測」、「革新性」が一層求められる。

56の能力等に対する需要

2015年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
：	：

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル

2050年	
問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
：	：

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

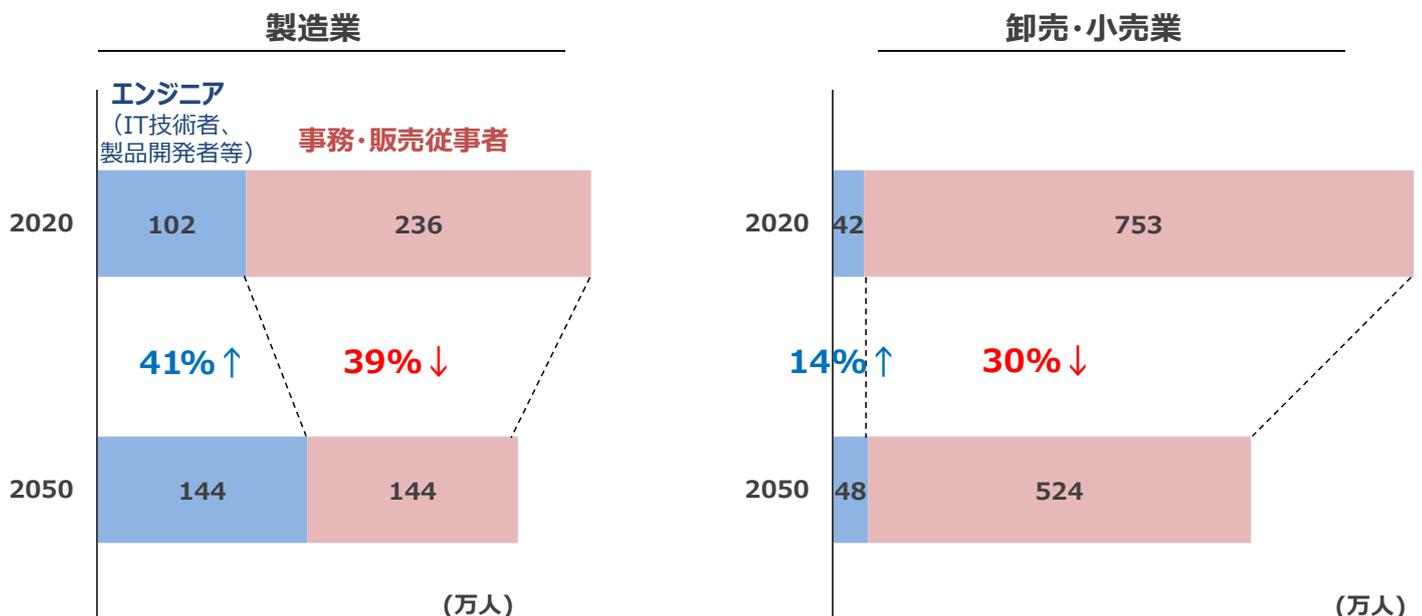
(備考) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。

(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日)資料より。2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」, Hasan Bakhshi et al., 「The future of skills: Employment in 2030」等を基に、能力等の需要の伸びを推計。

今後、事務・販売従事者といった職種の労働需要は減少

○「問題発見力」や「的確な予測」等が求められるエンジニアのような職種の需要が増える一方、事務・販売従事者といった職種に対する需要は減ることが見込まれている。

エンジニアと事務・販売従事者の労働需要比較



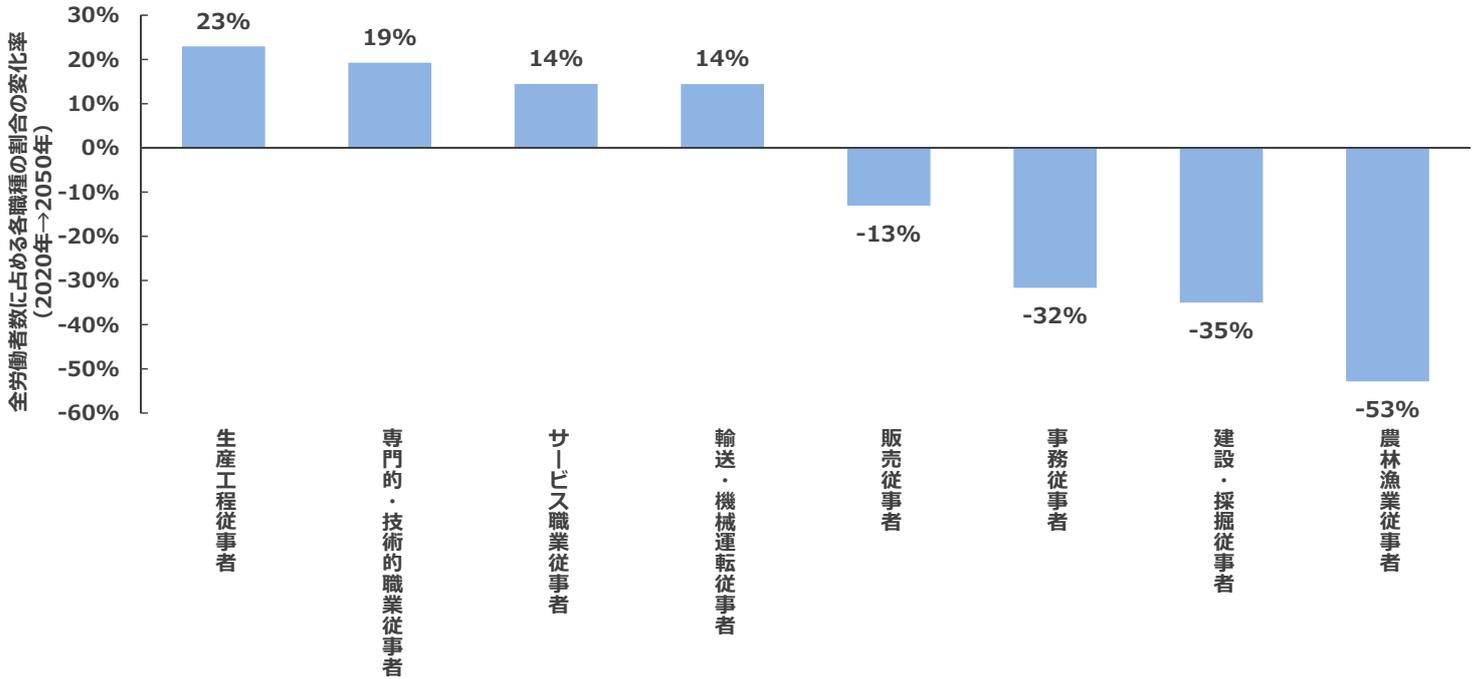
(備考) 労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点や、変化幅が大きいエンジニアと事務・販売従事者のみを取り出しており全職種の構成でない点に留意。

(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日)資料より。労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」、「職務構造に関する研究」(2015年)、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」, Hasan Bakhshi et al., 「The future of skills: Employment in 2030」、内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査 ST Foresight 2019」等を基に推計。

AIで代替しづらい職種の雇用は増加する見込み

○AIやロボットで代替しやすい職種では雇用が減少するが、代替しづらい職種や、新たな技術開発を担う職種では雇用が増加する。

主な「職種」ごとの、必要となる労働者数の相対的变化（高成長シナリオ）



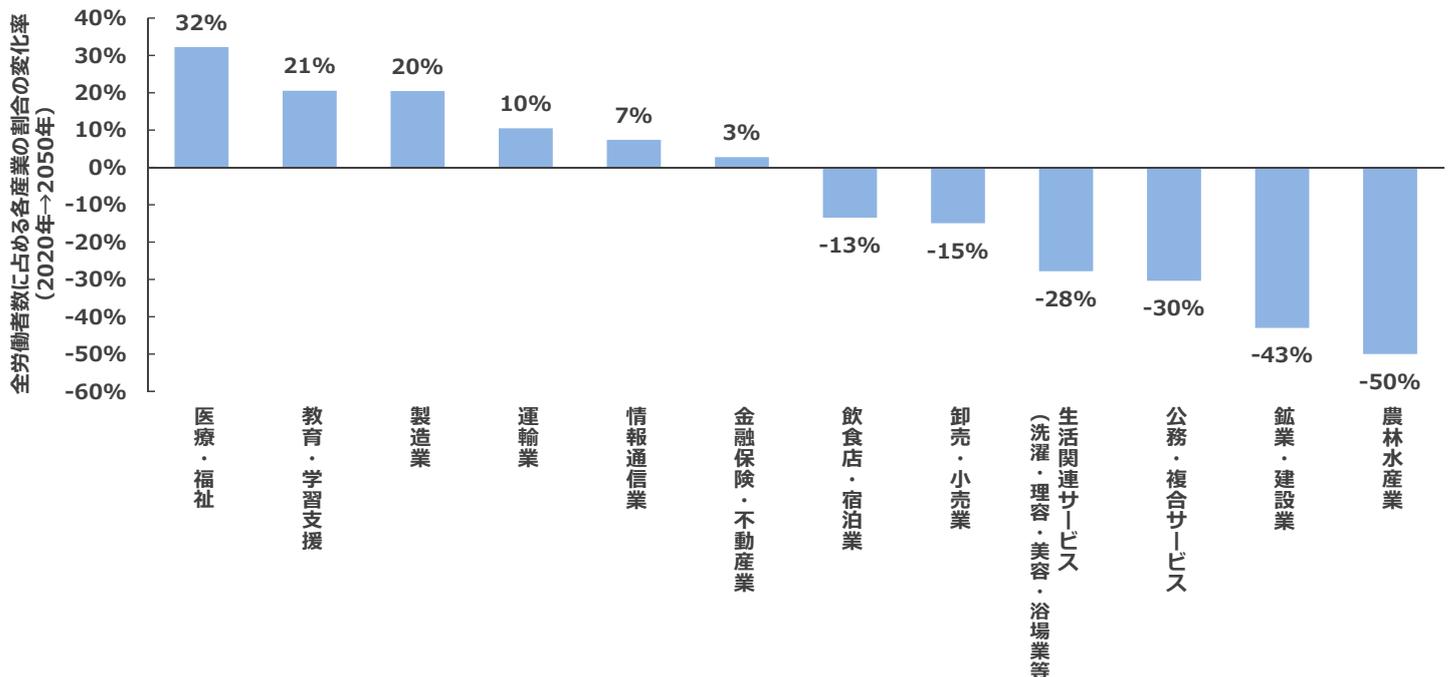
(備考) 労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点に留意。

(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日)資料より。労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」、「職務構造に関する研究」(2015年)、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」、Hasan Bakhshi et al.,「The future of skills: Employment in 2030」、内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査 ST Foresight 2019」等を基に推計。

AIで代替しづらい職種で構成される産業に必要な労働者数は増加する見込み

○AIやロボットで代替しやすい職種で主に構成される産業においては必要な労働者数が減少するが、代替しづらい職種や、新たな技術開発を担う職種で主に構成される産業においては必要な労働者数が増加する。

主な「産業」ごとの、必要となる労働者数の相対的变化（高成長シナリオ）



(備考) 労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点に留意。

(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日)より。労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」、「職務構造に関する研究」(2015年)、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」、Hasan Bakhshi et al.,「The future of skills: Employment in 2030」、内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査 ST Foresight 2019」等を基に推計。

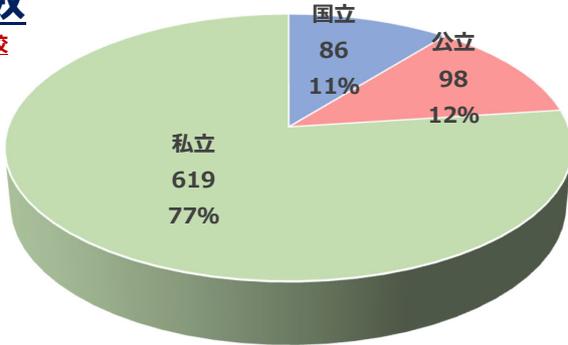
大学学部段階では私立大学が約 8 割を占める

○我が国の学校数は803校（うち、私立619校（77.1%））であり、学部学生数は約263万人（うち、私立約205万人（78.1%））。また、修士課程・博士課程の学生数は、国立が占める割合が高い。

国公立大学学生数（学部、修士、博士）

学校数

●合計803校



学士課程

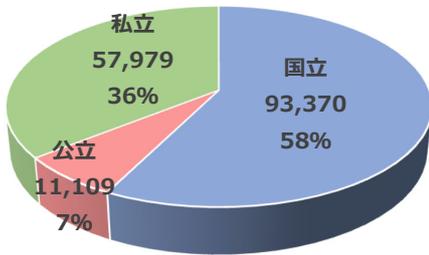
●合計262万5,688人



学生数

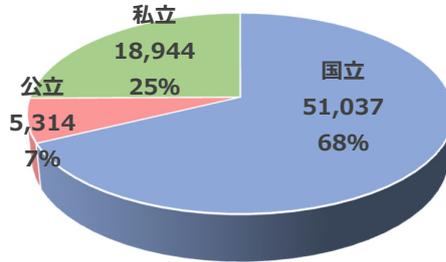
修士課程

●合計16万2,458人



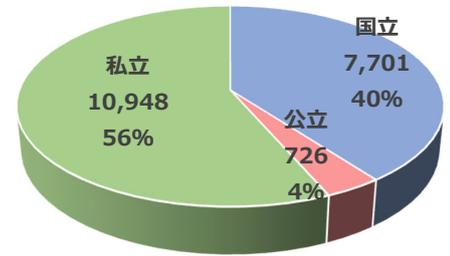
博士課程

●合計7万5,295人



専門職学位課程

●合計1万9,375人

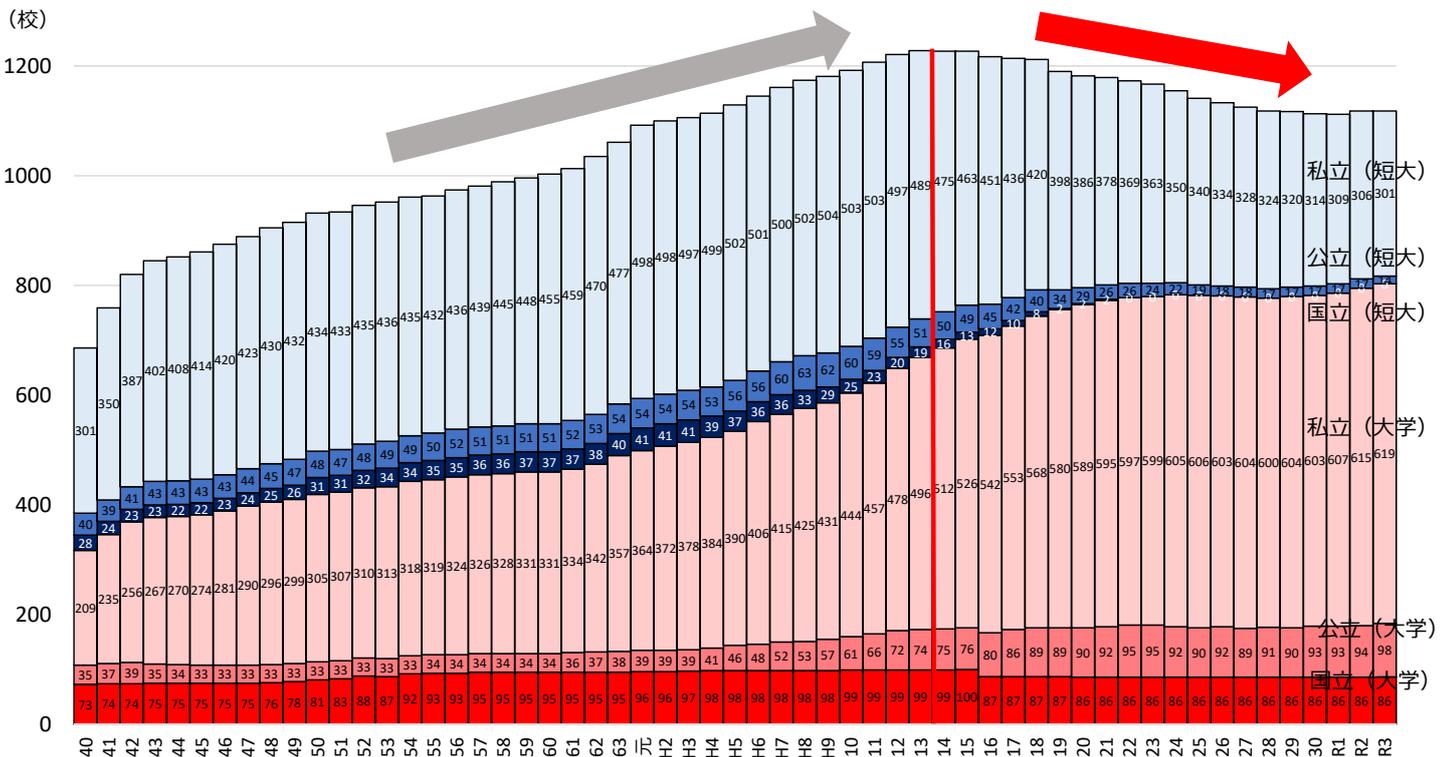


（備考）文部科学省「学校基本統計」（令和3年度）より作成。

近年、短大は減少傾向にある一方、大学数は横ばい

○近年、4年制大学への転換や廃止により短期大学数は減少している一方で、4年制大学の数は横ばい。

大学・短期大学数の推移



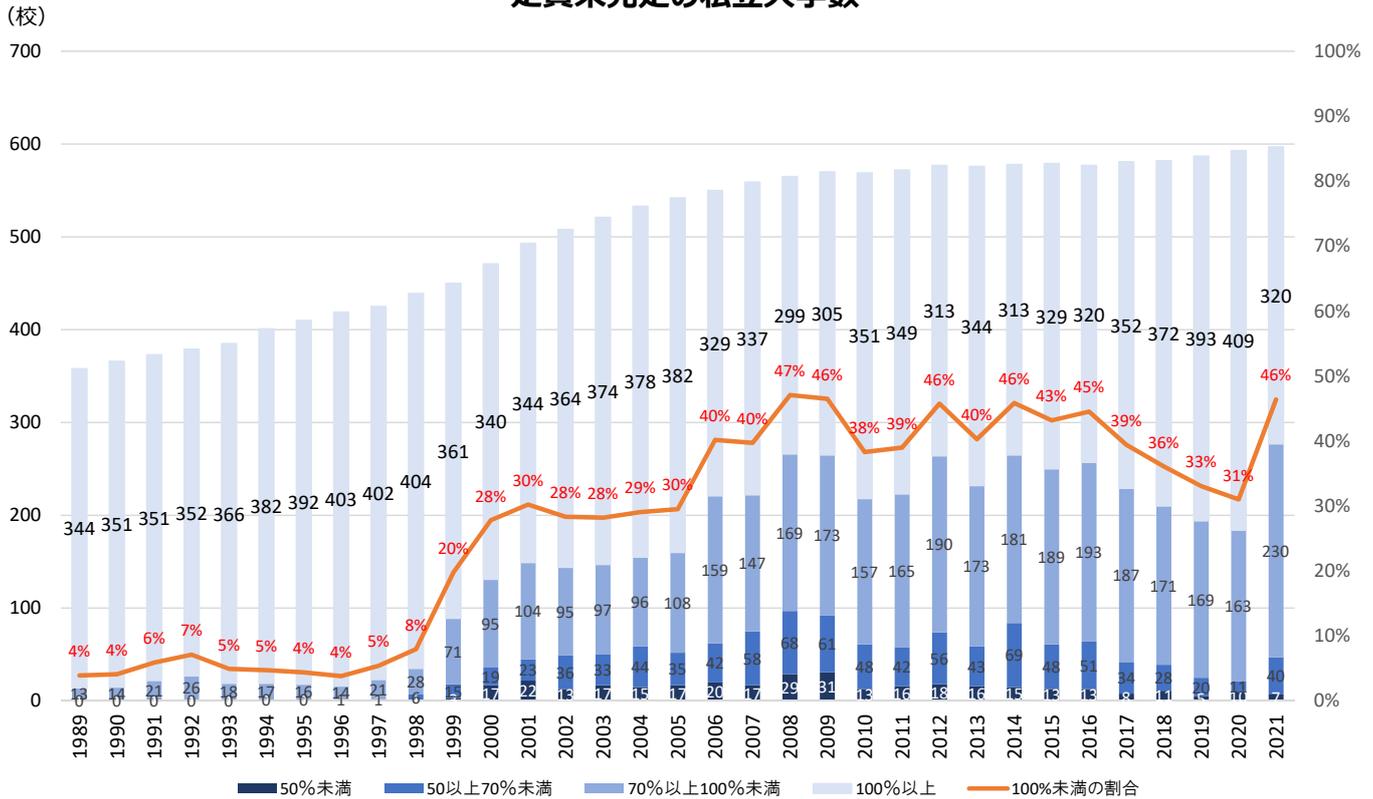
※学生募集停止の学校も含む。
※通信教育課程のみ置く学校は含まない。

（出所）文部科学省「学校基本統計」より作成。

3割を超える大学で入学定員が未充足

○私立大学の3割以上が入学定員未充足である状態が継続。

定員未充足の私立大学数

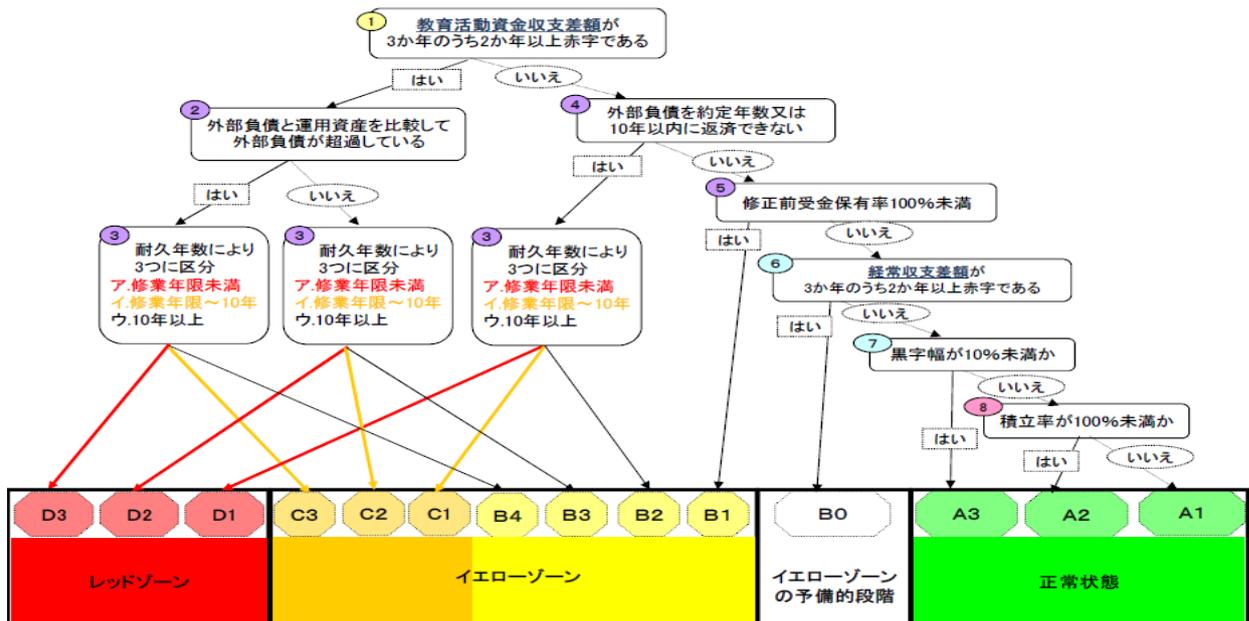


(出所) 日本私立学校振興・共済事業団「令和3(2021)年度私立大学・短期大学等入学志願動向」より作成。

学校法人の経営状況の分析

○日本私立学校振興・共済事業団の分析によれば、令和元年度時点で、今後経営の見直しを行わなかった場合に、資金ショートを起こすおそれがある経営困難な法人が121法人(前年度比+7法人)ある。

定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分(法人全体)



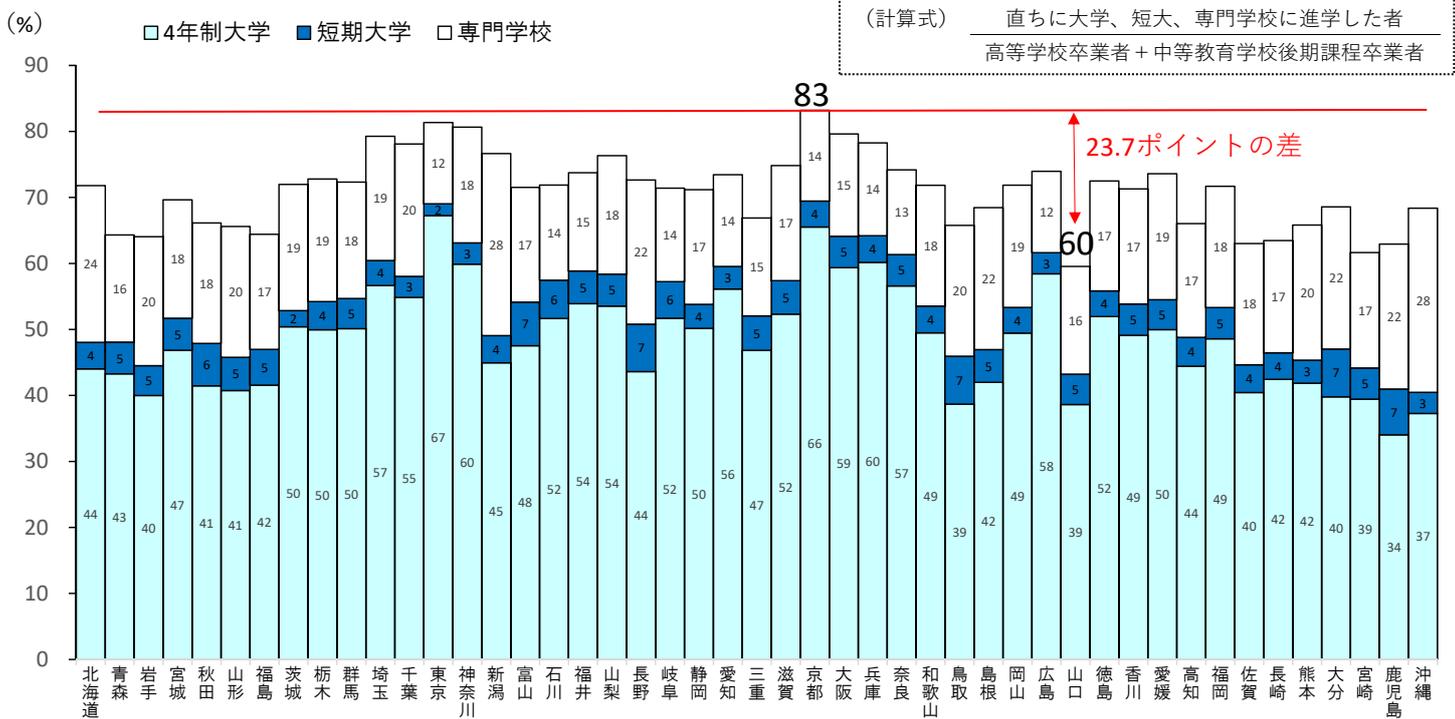
経営判断指標の分布(令和元年度決算ベース、短大・高専法人含む658法人を分析)

法人数	21法人	100法人	計: 121法人	196法人	341法人
割合	3.2%	15.2%		29.8%	51.8%

高等教育機関への進学率は都道府県ごとに大きく異なる

○高校新卒者の進学率は最も高い京都府（83.2%）と最も低い山口県（59.5%）との間で23.7ポイントの差がある。

都道府県別高校新卒者の4年制大学・短期大学・専門学校への進学率



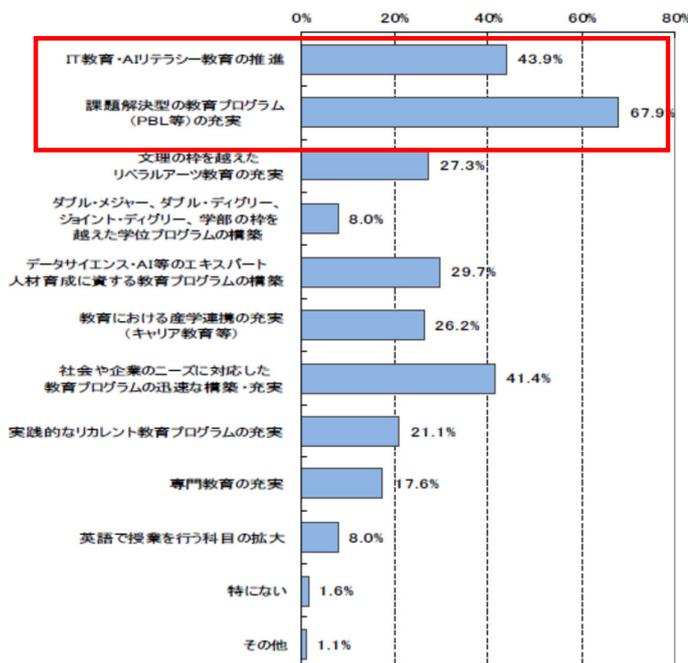
(出所) 文部科学省「学校基本統計」(令和3年度)より作成。

企業等との連携や課題解決型教育プログラムの実施が求められている

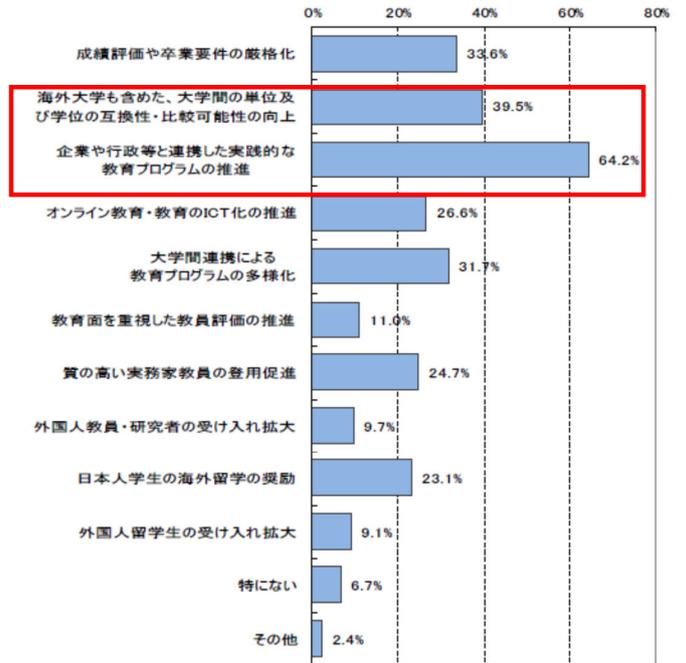
○産業界へのアンケートでは、今後優先的に取り組むべき教育改革について「課題解決型の教育プログラム(PBL等)の充実」、「IT教育・AIリテラシー教育の推進」を挙げる企業が多かった。

今後、優先的に取り組むべき教育改革について

<教育プログラム面の改革> (3つまで回答可)



<教育環境・システム面の改革> (3つまで回答可)



(出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月)

アントレプレナーシップ教育の実施状況

○国内大学において、アントレプレナーシップ教育はまだ普及途上の段階であり、受講者の裾野拡大、学内リソース不足、教育の効果検証と成功事例の横展開が課題である。

現状のアントレ教育の主な取組状況※

- 実施期間：2021年1月から3月まで
- 回答対象：日本国内の国公立大学・短期大学 1,007校
- 回答件数：598校（回収率59.4%）



アントレ教育
実施大学率 **27%**

- EDGE-NEXT大学を含めアントレ教育を実施しているのは回答のあった598校の内の27%である



アントレ教育受講率
(国内大学生・大学院生) **1%**

- 1年間でアントレ教育を受講した大学生・大学院生は全国で約3万人（全国の大学生・大学院生はおよそ300万人）



ステージ毎の
アントレ教育
プログラムの
整備状況 **全プログラムのうち
実践編の割合
7%**

- 一部の大学では実践的な内容があるものの多くの大学では実践的な内容が提供できていない
- プログラムの改善・更新に向けたPDCAが回せていない



アントレ教育の
年間予算 **予算なし
35%**

- アントレ教育を実施している大学の35%は予算なし。約70%は年間予算100万円以下である



民間や他大学等
外部機関との連携 **ほとんどの大学で
不十分**

- 何らかの連携は実施しているが、自大学で提供できないリソースに対応できるような大企業やVC・他大学等外部との連携は十分ではない状況

(備考) 記載内容は、今回の調査で実施を行ったアンケート結果を踏まえ作成。アンケートに回答していない大学の取組は反映されていない。

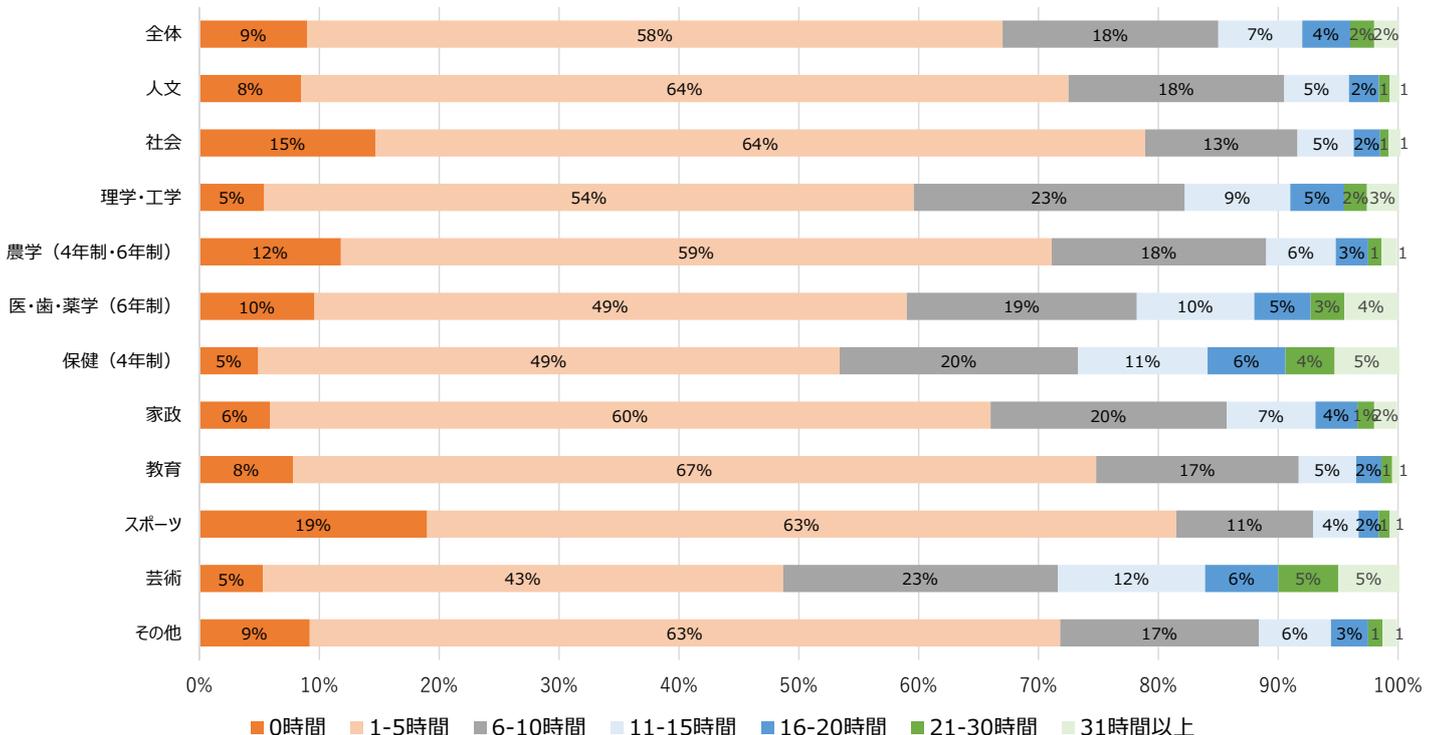
(出所) 令和2年度文部科学省委託事業「持続的・発展的なアントレプレナーシップ教育の実現に向けた教育ネットワークや基盤的教育プログラム等のプラットフォーム形成に係る調査・分析」より作成。

1週間の授業外学修時間が5時間以下の者が6割超

○1週間の学生生活時間のうち、授業に関する予習・復習等に充てられる時間が5時間以下の者は全体で6割を超えている。

1週間の学生生活時間のうち、授業に関する予習・復習などに充てられる時間

n=102,104

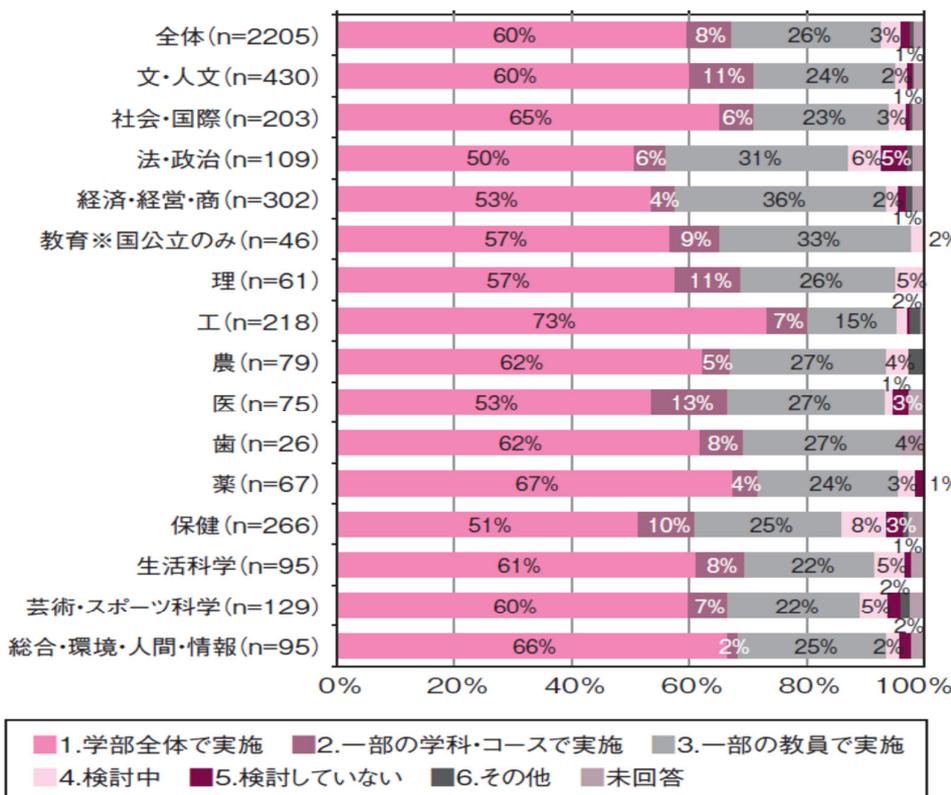


(出所) 文部科学省「令和元年度全国学生調査(試行実施)」より作成。

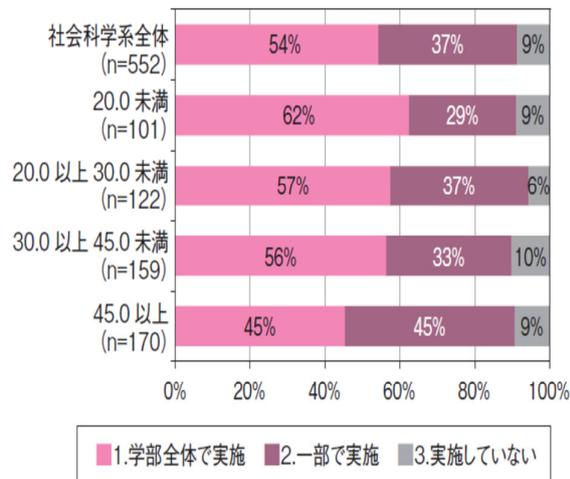
アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の実施状況

○アクティブ・ラーニングを「学部全体で実施」している学部は約6割であり、「一部の学科・コースで実施」、「一部の教員で実施」まで含めると93%がアクティブ・ラーニングを実施。また、ST比が比較的高い社会科学系学部の中でも、ST比が高い程、学部全体でのアクティブ・ラーニング実施率が低い。

アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の実施状況（学部系統別）



社会科学系学部における、ST比とアクティブ・ラーニング実施率の関係



(備考) ST比とは、教員（兼務者含む）一人当たりの学生数のこと。
大学全体で17.7なのに対して、法・政治分野は38.0、経済・経営・商分野は39.4と他分野に比較して高い。

(出所) 朝日新聞×河合塾 共同調査「ひらく日本の大学」(2018年)

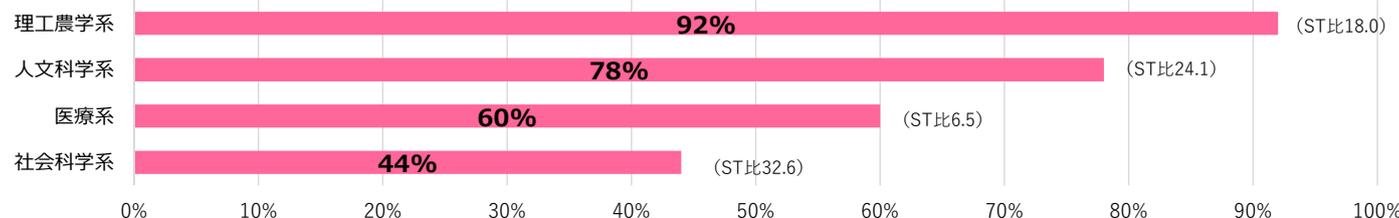
ST比が高い学部は、卒業論文・卒業研究必修化の実施率が比較的低い傾向

○「卒業論文・卒業研究の必修化」を学部全体で行う学部は66%であり、学部系統別で見ると理工農学系が92%と高く、人文科学系は78%、医療系は60%、社会科学系は44%であった。また、ST比が比較的高い社会科学系学部の中でも、ST比が高く大人数授業を実施する学部である程、卒業論文・卒業研究必修化の実施率が低い。

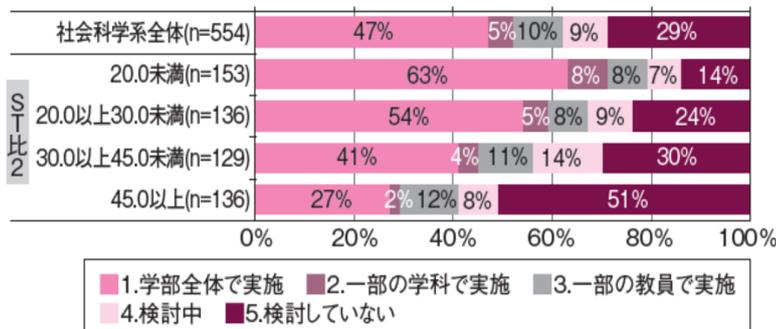
卒業論文・卒業研究の必修化の実施状況



卒業論文・卒業研究の必修化を「学部全体で実施」している割合（学部系統別）



社会科学系学部における、ST比と卒業論文・卒業研究必修化の実施率の関係性



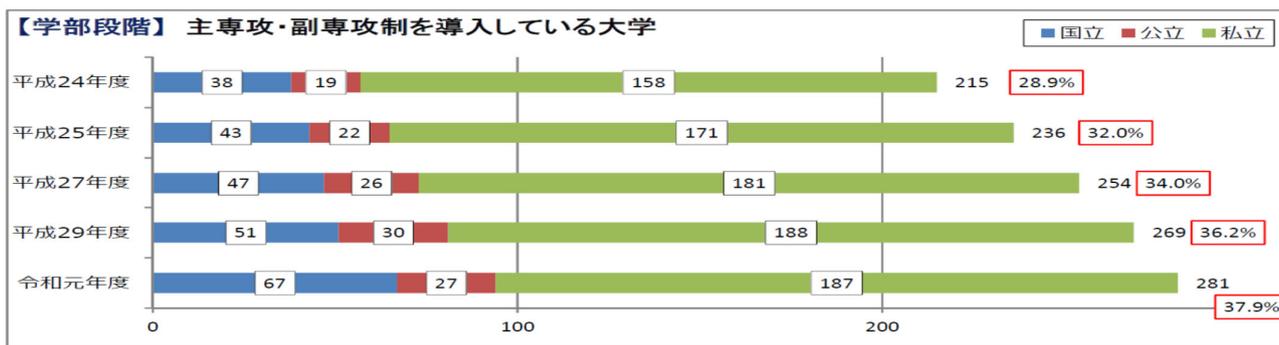
(備考) ST比とは、教員（兼務者含む）一人当たりの学生数のこと。
大学全体で17.8なのに対して、法・政治分野は36.1、経済・経営・商分野は35.8と他分野に比較して高い。

(出所) 朝日新聞×河合塾 共同調査「ひらく日本の大学」(2017年)より作成。

ダブルメジャーや海外大学とのダブル・ディグリーに取り組む大学は4割程度

○分野を横断し、複数専攻を進める大学は増加傾向にあるものの、令和元年度でも37.9%。海外大学とのダブル・ディグリーを実施する大学は3割未満。

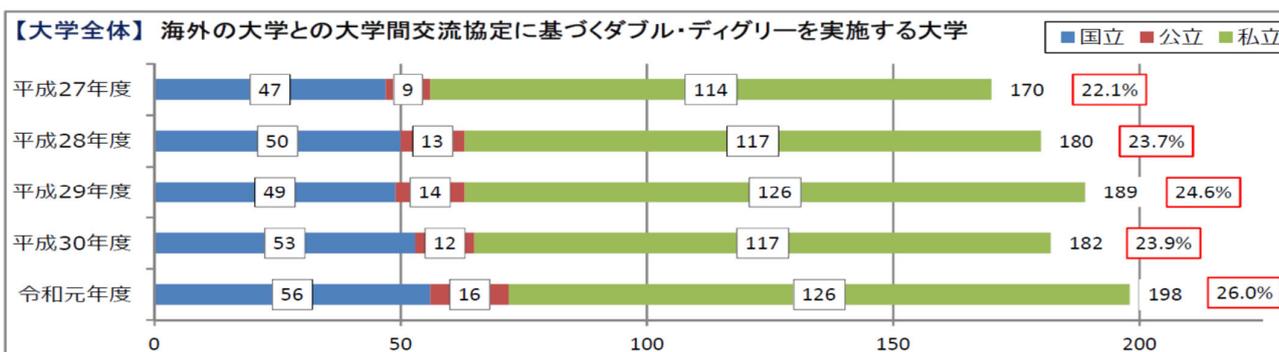
主専攻・副専攻制を導入している大学



(※)大学院のみを設置する大学は母数に含めない。

(※)調査項目を隔年にしたため平成26年度、平成28年度、平成30年度は調査をしていない。

海外の大学との大学間交流協定に基づくダブル・ディグリー



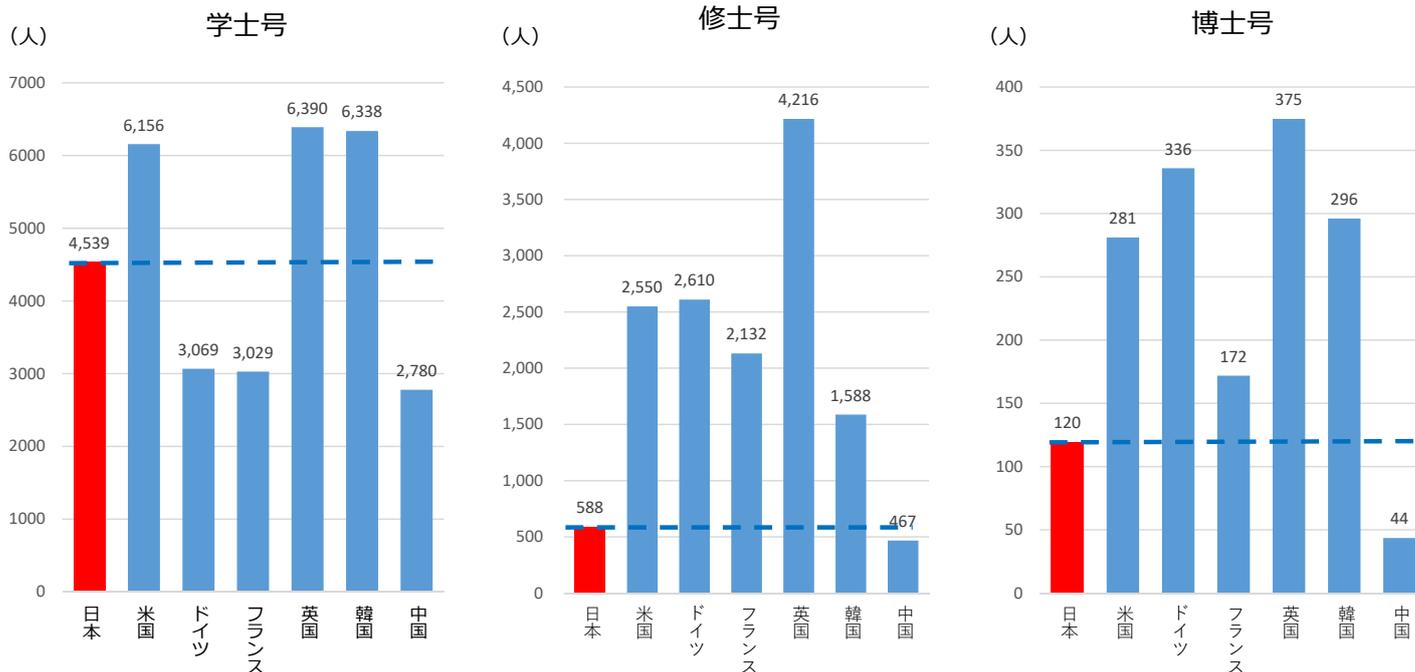
(備考) 令和元年度は調査対象786大学のうち763大学が回答。

(出所) 文部科学省「令和元年度の大学における教育内容等の改革状況について」

諸外国と比較して、人口100万人当たりの修士号以上の取得者数は低水準

○人口100万人当たりの修士号、博士号を取得している者の数は、諸外国と比較して低水準。

人口100万人当たりの学士号、修士号、博士号取得者数



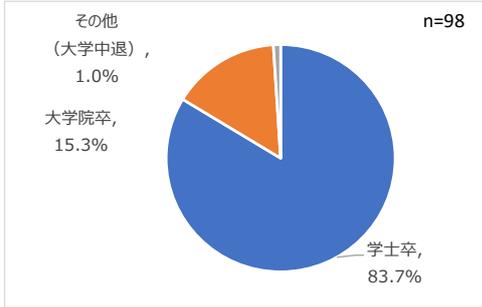
(備考) 日本は2018年度、中国及び韓国の学士・修士・博士号並びに日本の学士号については2019年度のデータ。

(出所) 文部科学省・科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2021」調査資料-311 (令和3年8月) より作成。

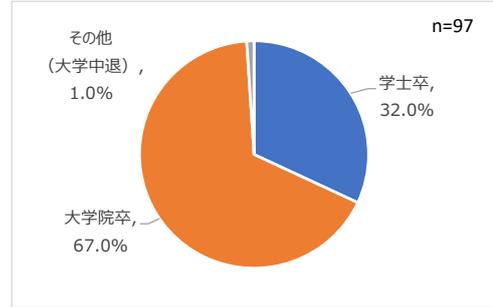
日本企業の経営者における大学院卒の割合は少ない

○日本企業の経営者の80%強は学部（学士）卒。他方、米国企業は70%程度が大学院卒。

日本企業の経営者 最終学歴内訳



米国企業の経営者 最終学歴内訳



		合計	学士卒	大学院卒			その他 (大学中退)	
				修士課程 修了	博士課程 修了	不明		
日本企業	件数	98	82	15	9	2	4	1
	割合	100.0%	83.7%	15.3%	9.2%	2.0%	4.1%	1.0%
米国企業	件数	97	31	65	53	10	2	1
	割合	100.0%	32.0%	67.0%	54.6%	10.3%	2.1%	1.0%

出所：（日本企業 時価総額上位100）株式会社東京証券取引所、銘柄別月末時価総額（2020年12月末時点）から経済産業省作成。
 （米国企業 時価総額上位100）S&P 500、時価総額（2020年12月末時点）から経済産業省作成。
 ※最終学歴は、役員四季報や信頼できる公開情報（企業HPなど）から調査。

高学位者ほど年収は高いが、博士課程進学にかかる費用対効果は低い

○平均年収は、高学位ほど高く、文系専攻者より理系専攻者の方が高い。
 ○他方、大学院進学に関する費用対効果を計算すると、博士課程に進学してから就職するよりも、修士課程で就職した方が費用対効果が高い。

学歴別の平均年収

学歴	平均年収 (万円)	サンプルサイズ
小学校・中学校	257.8	1146
高等学校	297.7	15724
専修各種学校 (専門学校)	327.4	7470
短期大学	239.3	4177
高等工業専門学校	458.8	645
大学	419.1	15675
大学院修士課程	570.0	1764
大学院博士課程	738.1	321
Total	346.4	46922

学歴・学問の専攻別平均年収

学問の専攻	平均年収	大学学部	大学院修士課程	大学院博士課程
		サンプルサイズ	サンプルサイズ	サンプルサイズ
人文科学・社会科学	406.1	406.1	524.9	566.9
	9654	9654	390	91
自然科学	460.2	460.2	592.3	656.5
	3411	3411	1153	139
医学、薬学	594.3	594.3	626.8	1,095.0
	635	635	96	82

出典：リクルートワークス研究所、全国就業実態パネル調査 (JPSED) 2019(2019)

費用対効果

(注) 進学にかかる費用を投資として捉え、将来得られる収入の割引現在価値と費用が等しくなる利率。高いほど、費用に比べて収入が多い。

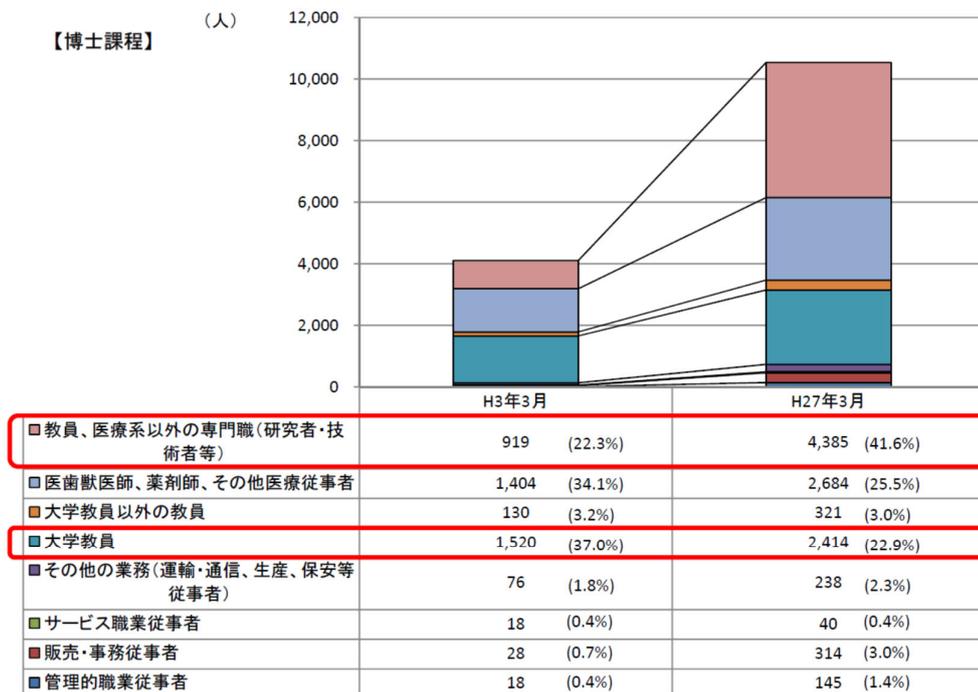
	標準労働者 (転職無)		年齢階層別 平均勤続労働者	
	男性	女性	男性	女性
博士前期課程 (修士)	10.7%	10.4%	11.8%	11.9%
博士後期課程 (博士) すぐに就職	4.9%	4.7%	6.3%	7.0%

(出所) 内閣府経済社会総合研究所、大学院卒の賃金プレミアム—マイクロデータによる年齢—賃金プロファイルの分析—(2014)

博士課程修了後のキャリアパスは多様化

○平成26年度は平成2年度と比較して、キャリアパスの多様化が進んでいる。

博士課程修了後の職業別就職者数の推移



※ 満期退学者を含む。

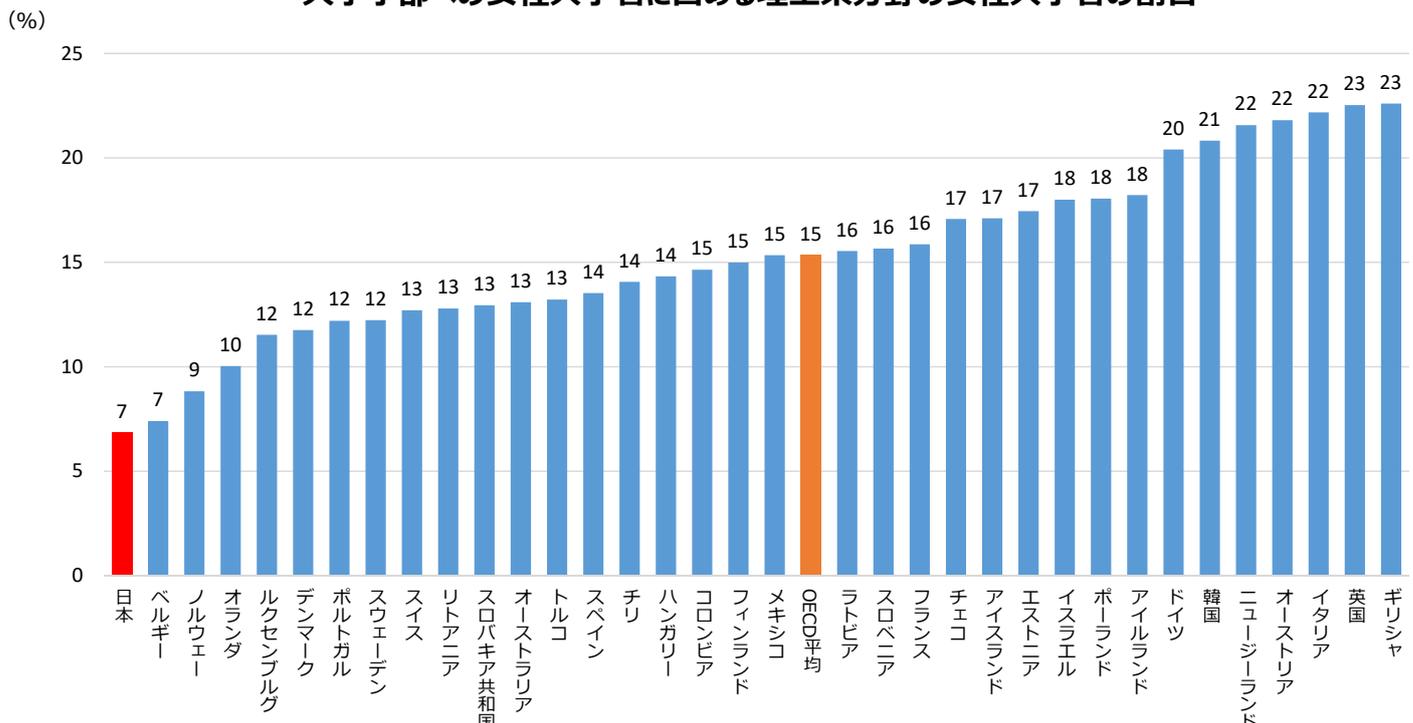
出典：平成27年度学校基本統計(文部科学省)

(出所) 科学技術・学術審議会人材委員会(平成29年1月16日)資料より。

女性の理工系入学者はOECD諸国の中でも少ない

○我が国の大学に入学する女性のうち、理工系に入学する女性は7%にとどまっており、OECD諸国の中で低位であり、OECD平均より大幅に低い。

大学学部への女性入学者に占める理工系分野の女性入学者の割合

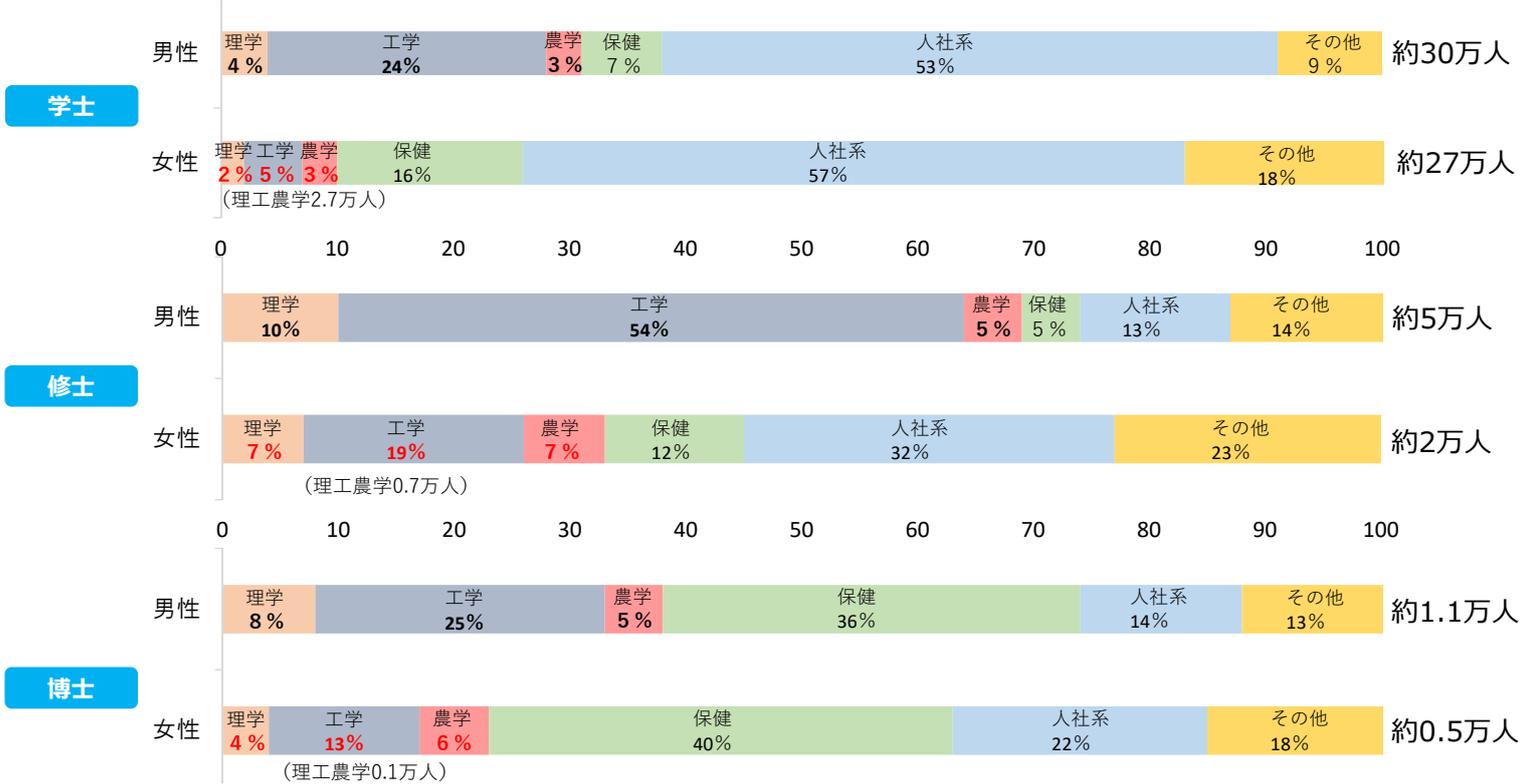


(備考) "Natural sciences, mathematics and statistics", "Information and Communication Technologies", "Engineering, manufacturing and construction"を「理工系」に分類される学部系統としてカウント。データは2019年時点。

(出所) OECD.stat「New entrants by field」より作成。

大学で理工農系を専攻する女性は少ない

○大学で理工農系を専攻する女性の割合は男性より低く、学士課程で2.7万人（学士課程学生全体の約5%）、修士課程で0.7万人（修士課程学生全体の約10%）、博士課程で0.1万人（博士課程学生全体の約7%）となっている。

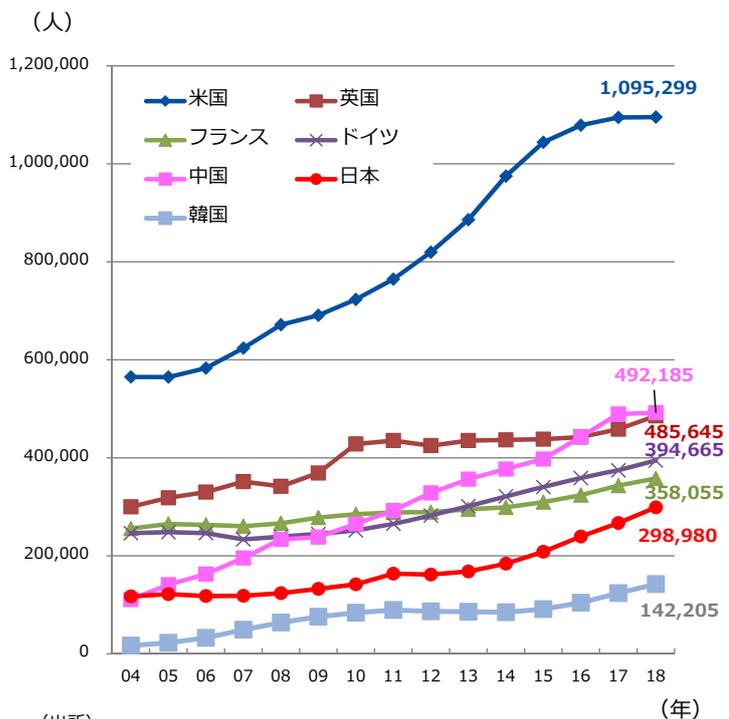


(出所) 文部科学省「学校基本統計(令和3年度)」より作成。

留学生の派遣・受入れに係る国際交流の拡大（コロナ禍前）

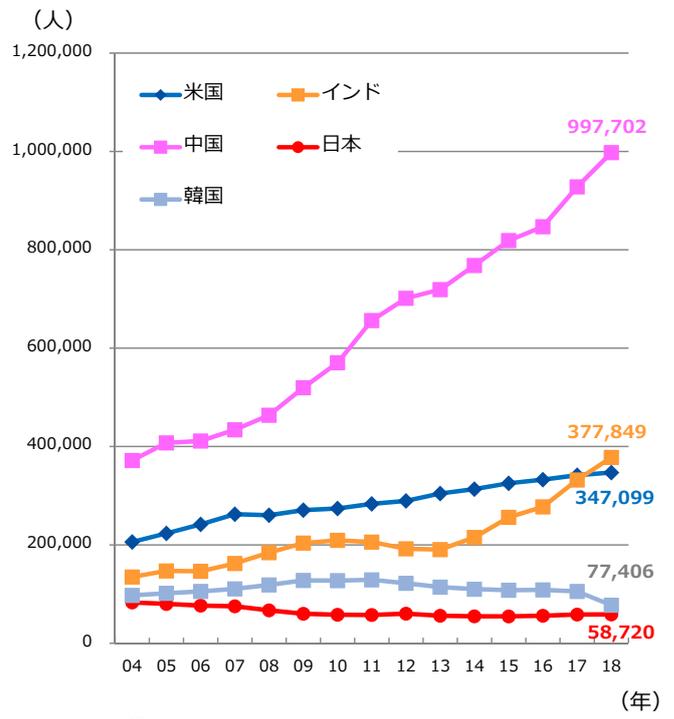
○諸外国における留学生受入れ数は、横ばいないし増加傾向。特に米国の伸びが著しい。
 ○諸外国における海外留学者数は、特に中国・インドが伸長する一方で、日本は微増に留まる。

各国における留学生受入れの状況



(出所) IIE「OPEN DOORS」、HESA「Students in Higher Education」、ドイツ連邦統計局、(独)日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」、その他各国大使館公表資料

各国における海外留学の状況

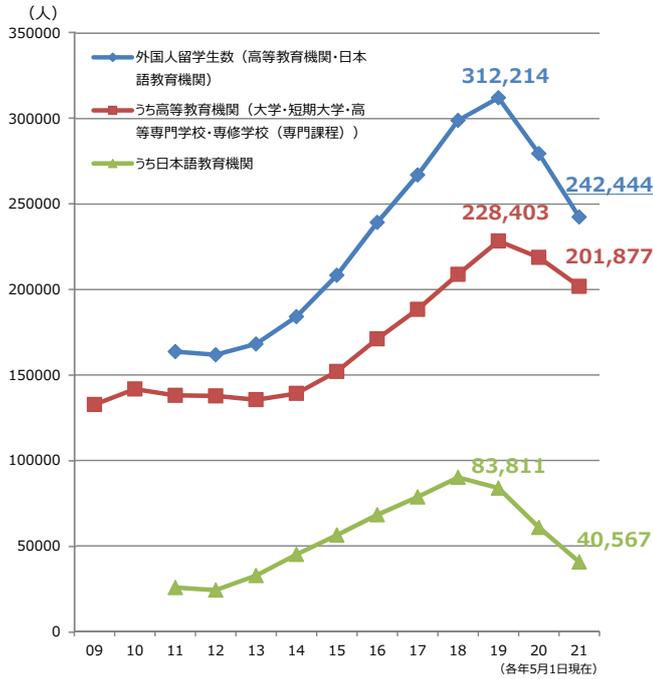


(出所) 日本: OECD「Education at a Glance」、ユネスコ統計局、IIE「Open Doors」、米国: IIE「OPEN DOORS」、その他の国: ユネスコ統計局

新型コロナウイルス感染症による留学生数の推移への影響

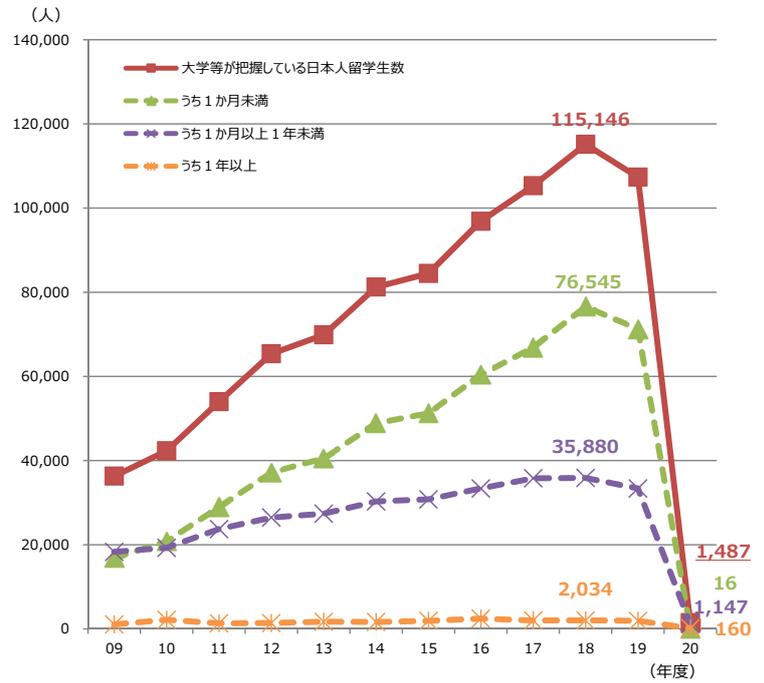
○外国人留学生数は、近年増加傾向にあり、2019年には31万人となったが、コロナの影響で直近2年は大きく減少。
 ○大学等が把握している日本人学生の海外留学状況については、増加傾向だったが、コロナの影響により、2020年度は激減。

日本における外国人留学生数の推移



(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」
 ※本調査における留学生数は平成26年度より高等教育機関及び日本語教育機関における総数

日本人留学生数の推移

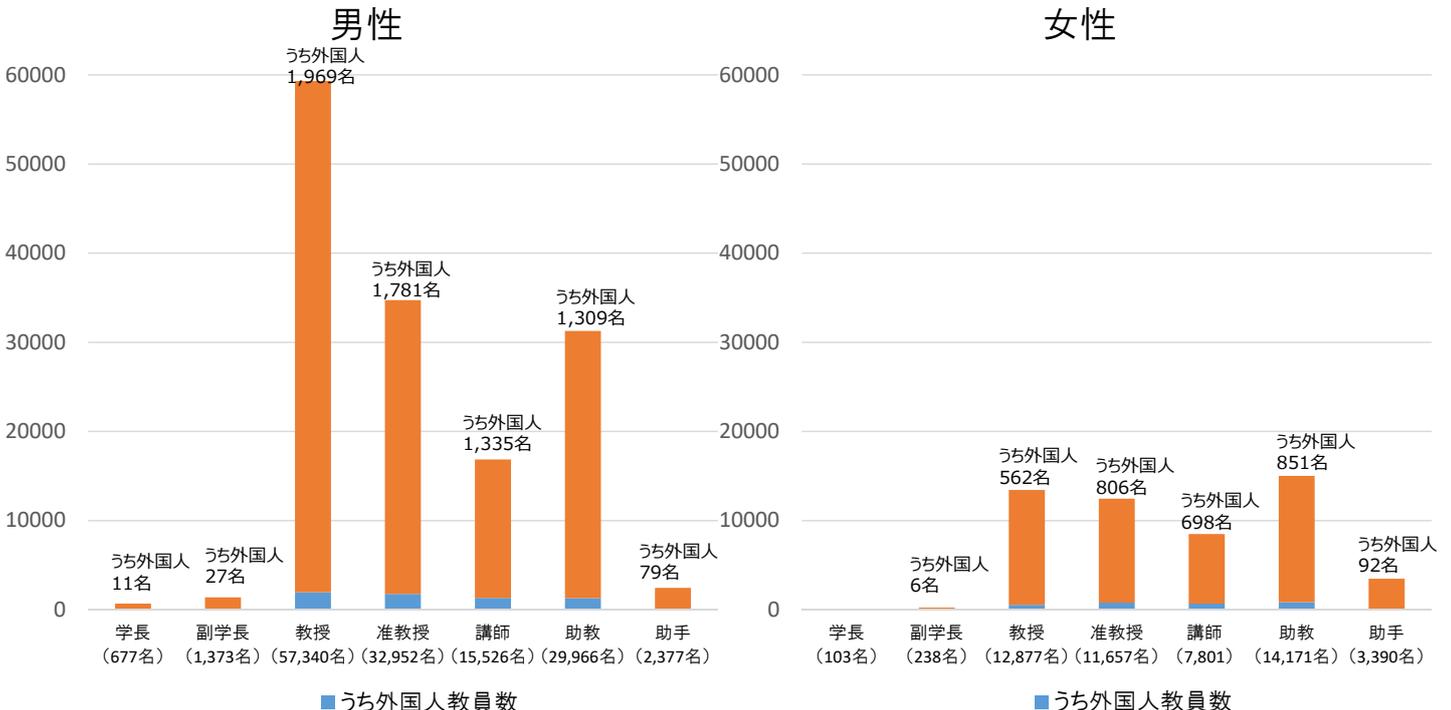


(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「日本人学生留学状況調査」
 ※大学間交流協定等に基づく日本人留学生数

大学教員の人材多様化は不十分

○大学教員190,448名のうち、日本人男性は133,700名で約7割を占める。
 ○属性別に見ると、女性教員は50,237名 (26.4%)、外国人教員は9,526名 (5.0%)。

職名別教員数



(備考) 外国人教員含む全体の教員数は本務者をカウント
 (出所) 文部科学省「学校基本統計」(令和3年度)より作成

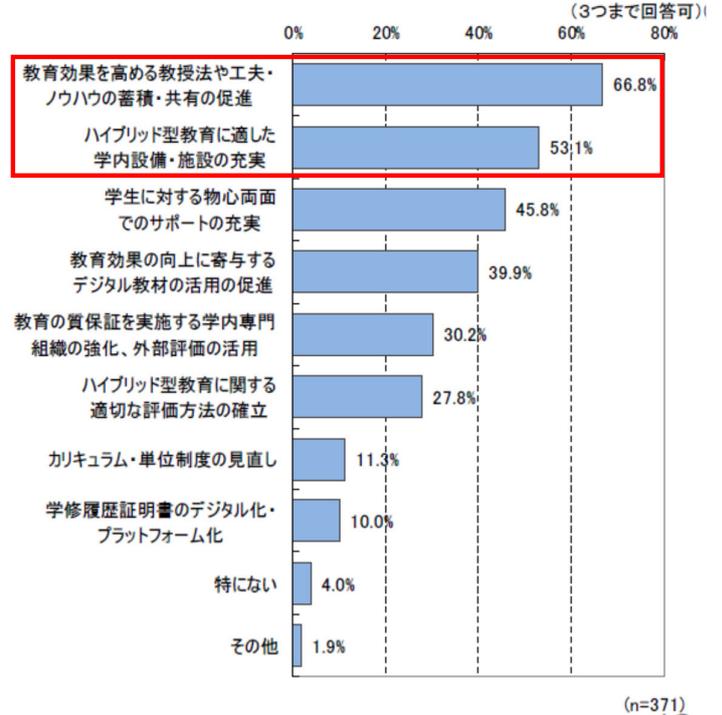
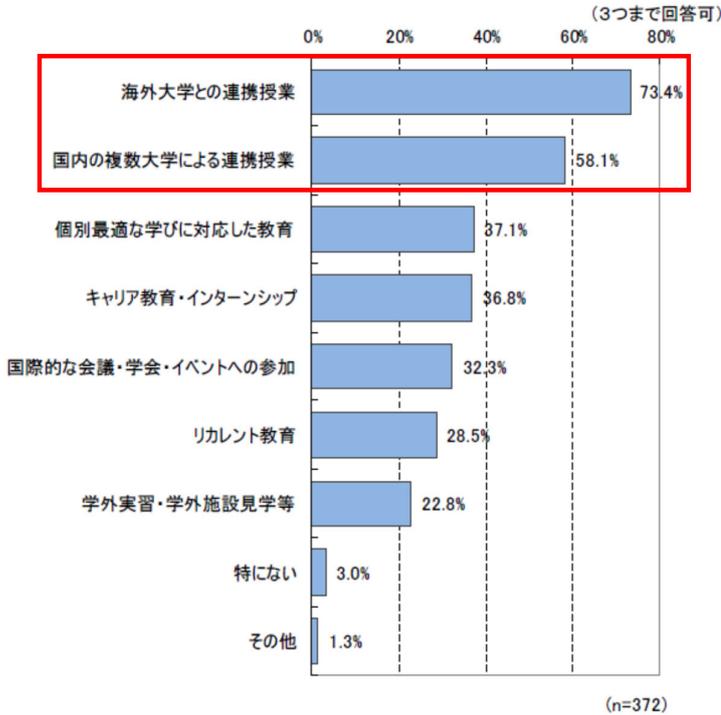
オンラインを活用した他大学との連携や教育内容・設備の充実が期待される

○産業界へのアンケートでは、オンラインの活用により一層推進すべき教育の取組として、「海外大学との連携授業」、「国内の複数大学による連携授業」に期待する企業が多かった。

ハイブリッド型教育への期待

＜オンラインの活用により、一層推進すべき教育の取組み＞

＜教育の実施体制・環境の整備に関して推進すべき取組み＞



(出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月14日)より作成。

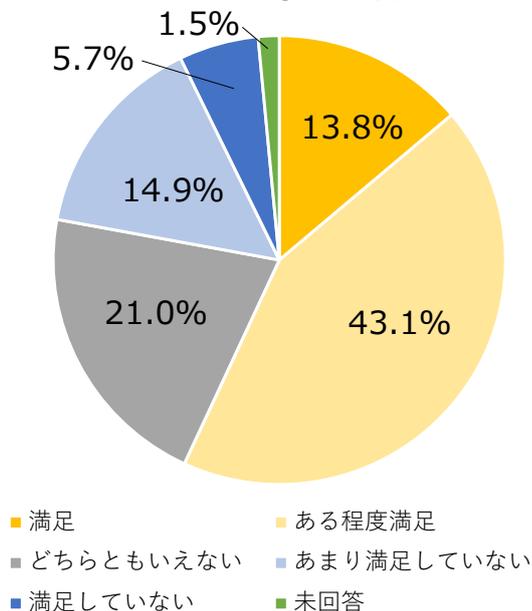
オンライン授業に満足している学生は一定程度存在

○半数以上の学生がオンライン授業に「満足」、「ある程度満足」と回答しており、場所や時間の制約を受けず、個々人のスタイルに合わせて受講できる点にオンライン授業のメリットを感じる学生が多い。

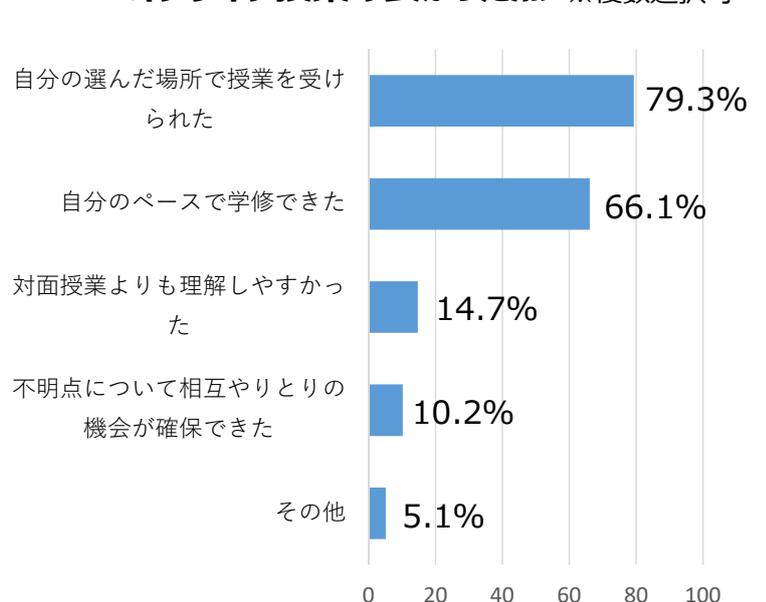
学生等の学生生活に関する調査 (令和3年5月25日公表)

N=1583人

オンライン授業の満足度



オンライン授業の良かった点 ※複数選択可

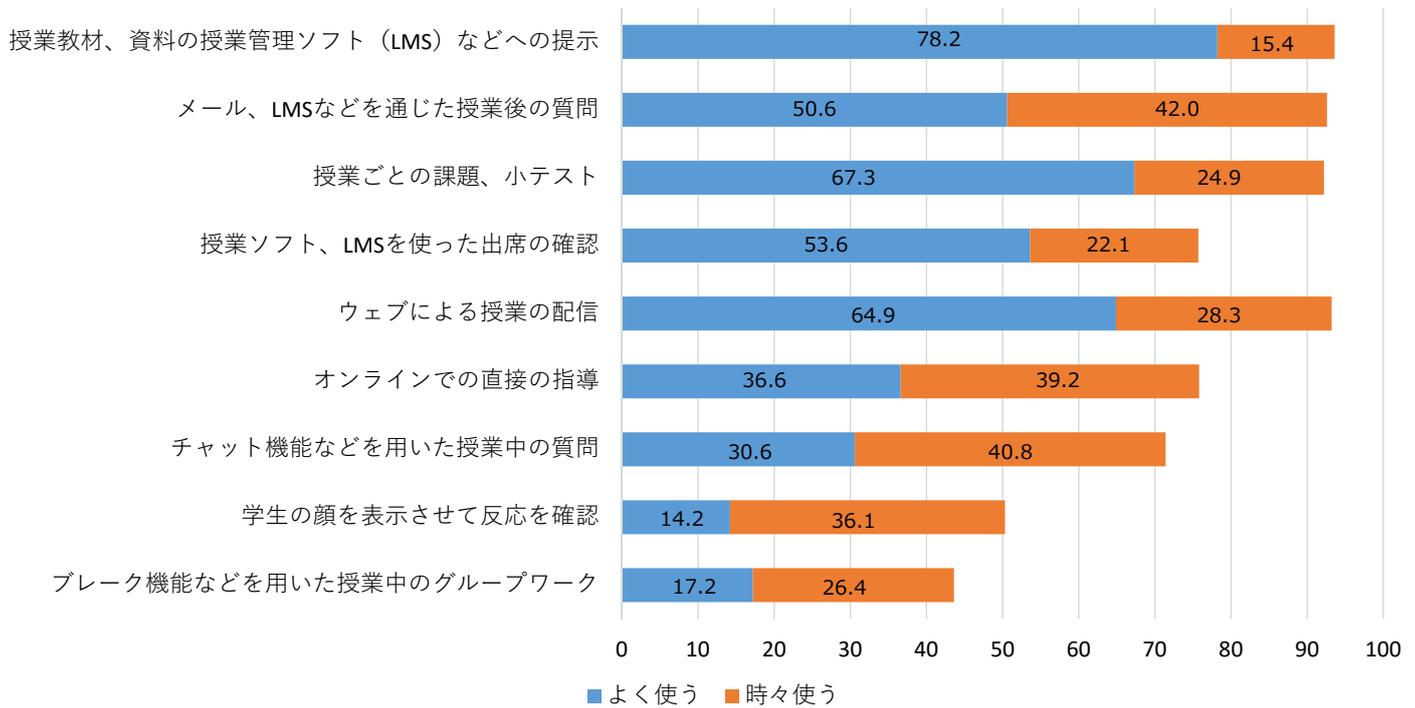


(出所) 文部科学省「新型コロナウイルス感染症の影響による学生等の学生生活に関する調査」より作成。

多様なオンライン授業実施形態の展開

○LMSの活用を始め、オンラインを活用した様々な授業形態が展開されている。

オンライン授業の実施形態 (%)

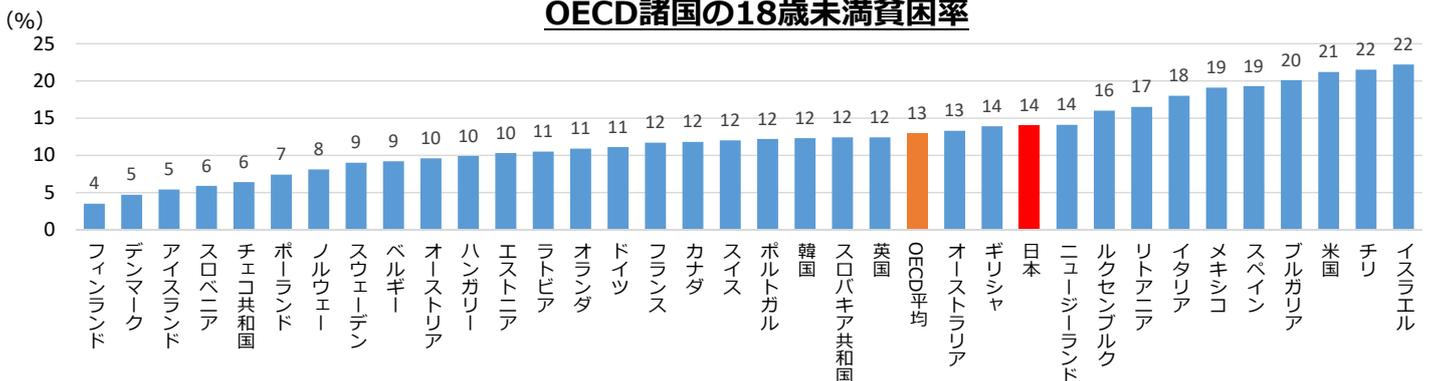


(出所) 東京大学 大学経営・政策研究センター「コロナ禍後の大学教育—全国大学教員調査」(令和2年度)より作成。

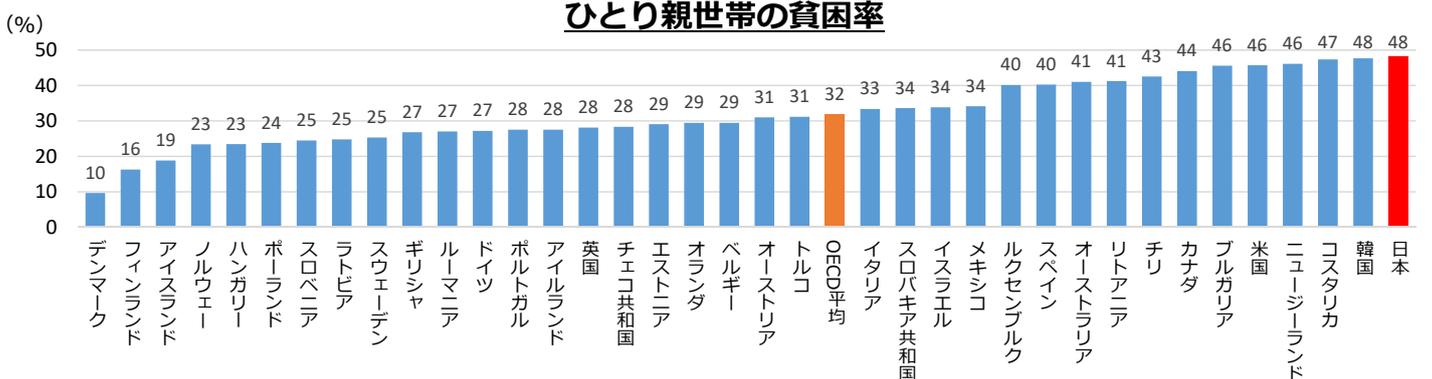
日本の子供の14%が相対的に貧困の状態であり、特にひとり親世帯の貧困率は深刻

○2018年時点において、日本の子供の14%が貧困状態にあり、ひとり親世帯の貧困率はOECD諸国の中で最も低い。

OECD諸国の18歳未満貧困率



ひとり親世帯の貧困率



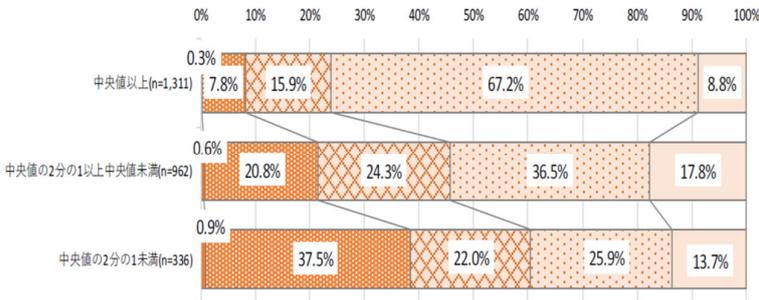
(備考) 貧困率とは、各国における家計所得中央値の半分を下回っている人の割合。コスタリカは2020年、カナダ・ラトビア・スウェーデン・英国は2019年、チリ・デンマーク・アイスランド・米国は2017年、オランダは2016年、ニュージーランドは2014年、その他の国は2018年のデータ。

(出所) OECD Income Distribution Databaseより作成。

子供の進学希望は、家庭の経済状況や世帯状況の影響を受ける

○収入水準が低い家庭やひとり親家庭では、生徒自身・保護者ともに、進学は高校までと考える割合が高くなり、大学以上の段階への進学希望は明らかに低下する傾向がある。

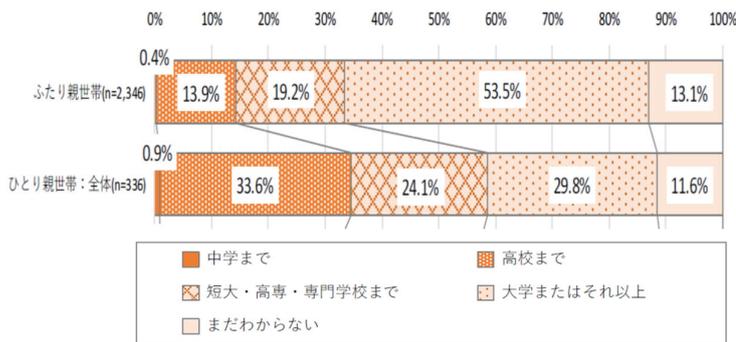
収入水準別、子供の進学に対する希望・展望



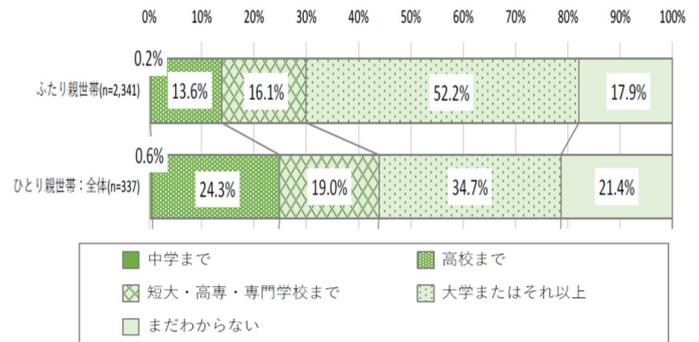
収入水準別、自身が進学したい教育段階



世帯状況別、子供の進学に対する希望・展望



世帯状況別、自身が進学したい教育段階



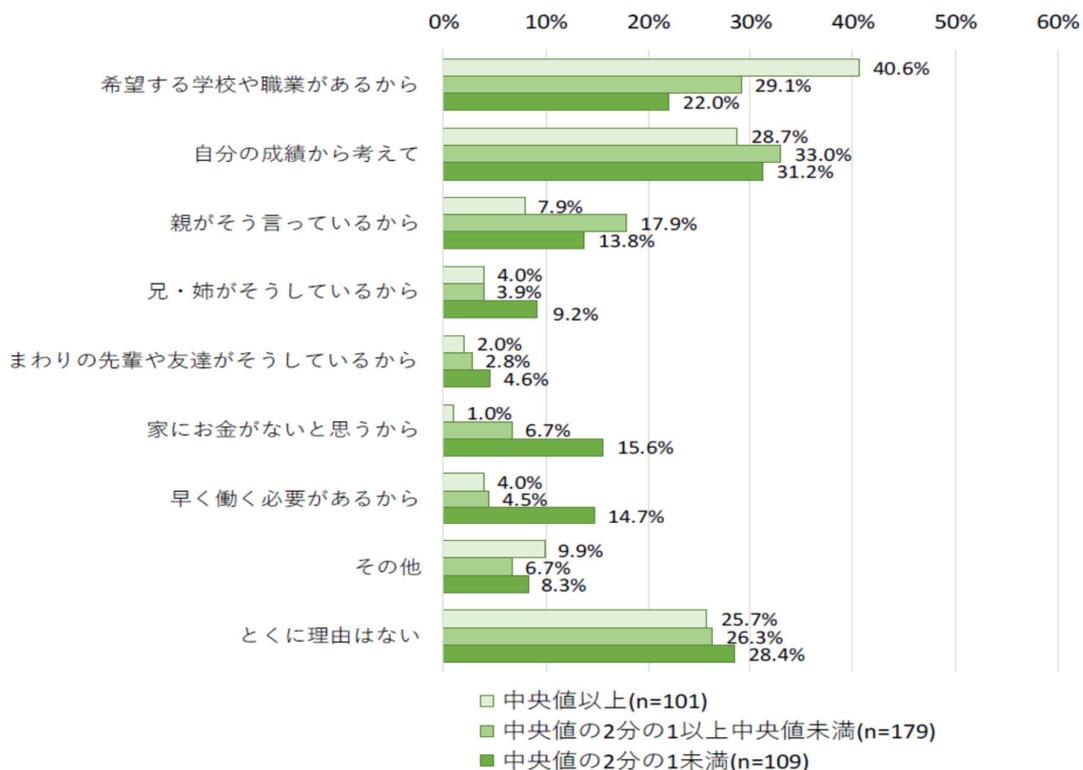
(備考) 全国の中学2年生及びその保護者を対象とした調査における、2,715組の回答結果

(出所) 内閣府「子供の生活状況調査の分析 報告書」(令和3年12月)

貧困家庭の子供は、自分の意思で進路選択ができていない状況がある

○進学希望を「高校まで」とする生徒のうち、収入水準が高い者は約4割が「希望する学校や職業がある」ことを理由に挙げる一方、収入水準が低い者は周囲の考えや家庭の経済状況に左右される割合が高くなる傾向がある。

収入水準別、自身の進学希望の教育段階について「高校まで」と考える理由



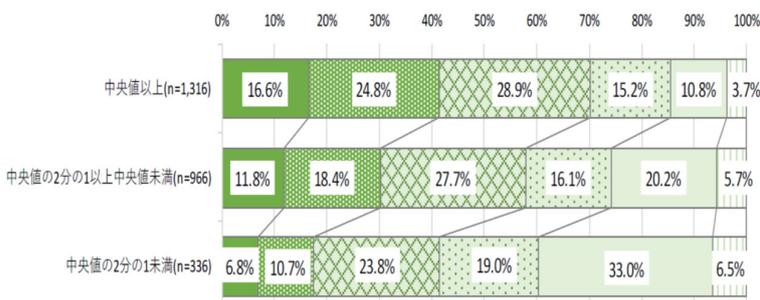
(備考) 全国の中学2年生及びその保護者を対象とした調査における、2,715組の回答結果

(出所) 内閣府「子供の生活状況調査の分析 報告書」(令和3年12月)

子供の学力や学習習慣は、家庭の経済状況や世帯状況の影響を受ける

○収入水準が低い家庭やひとり親家庭では、成績上位者の割合が低く、成績下位者の割合が高くなるほか、授業以外での勉強時間も少なくなる傾向がある。

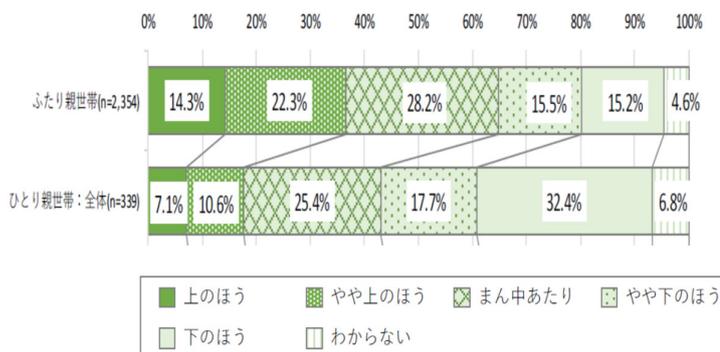
収入水準別、クラス中での成績



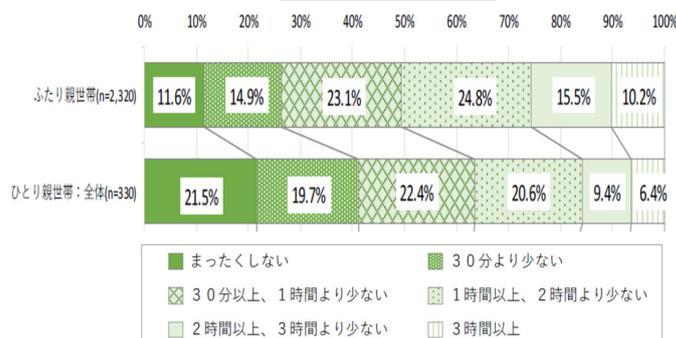
収入水準別、授業以外の1日あたりの勉強時間 (学校がない日)



世帯状況別、クラス中での成績



世帯状況別、授業以外の1日あたりの勉強時間 (学校がない日)



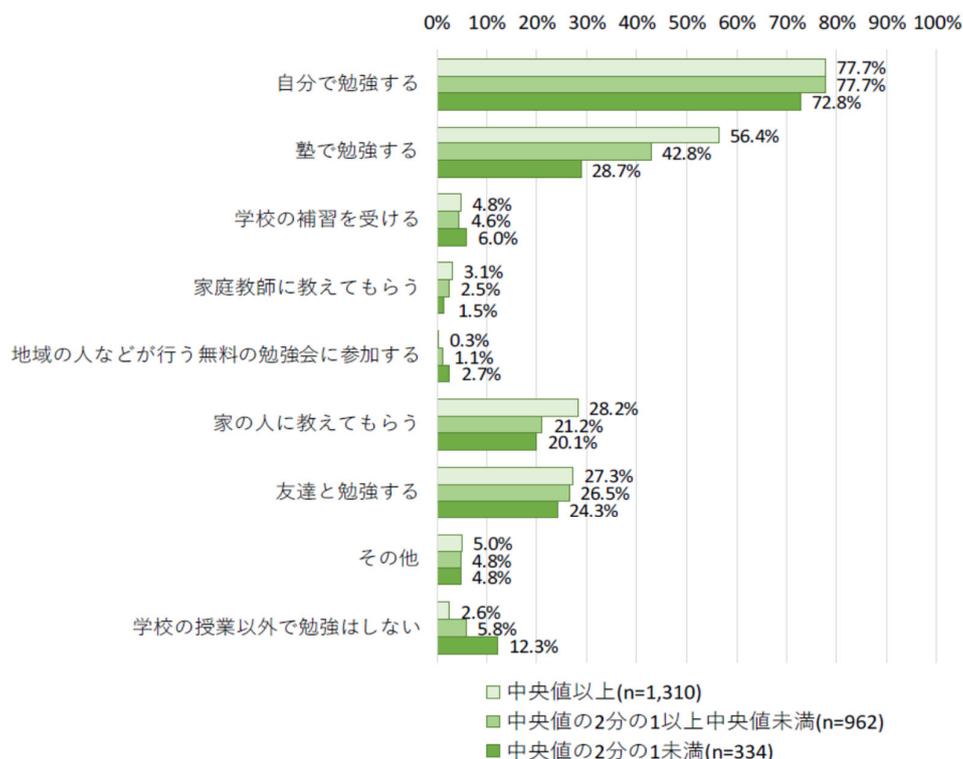
(備考) 全国の中学2年生及びその保護者を対象とした調査における、2,715組の回答結果

(出所) 内閣府「子供の生活状況調査の分析 報告書」(令和3年12月)

普段の勉強の仕方は家庭の経済状況に大きく左右される

○収入水準が低くなるほど、勉強の仕方として塾を挙げる者の割合は低下し、「学校の授業以外で勉強はしない」と回答する割合が増える傾向にある。

収入水準別、ふだんの勉強の仕方



(備考) 全国の中学2年生及びその保護者を対象とした調査における、2,715組の回答結果。

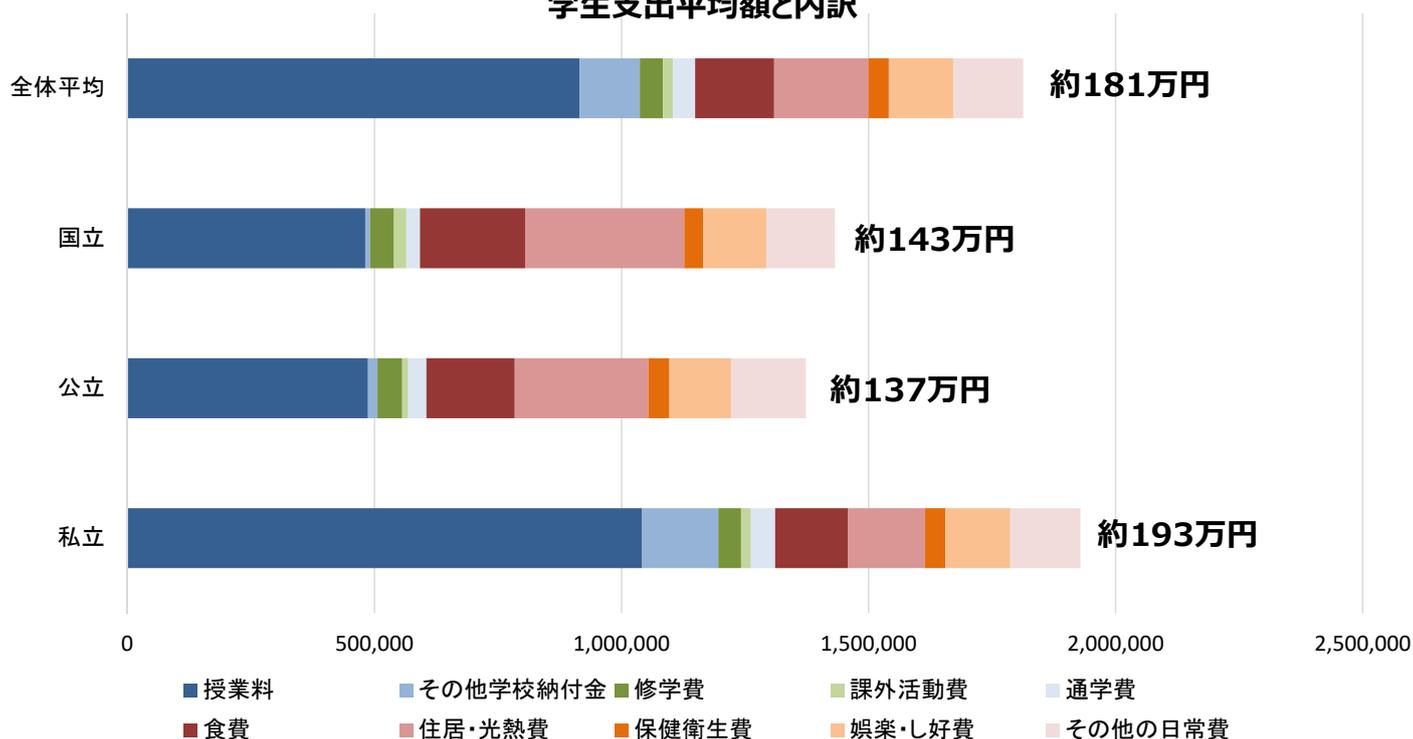
(出所) 内閣府「子供の生活状況調査の分析 報告書」(令和3年12月)

Ⅱ. 新たな時代に対応する学びの支援の充実

大学生の学生生活にかかる平均支出額は年間約180万円

○大学生一人当たり、平均で1年間で約180万円、4年間で総額約720万円を支出する。
 ※コロナ前（H30調査）では年間約190万円（→4年間で760万円）。

学生支出平均額と内訳

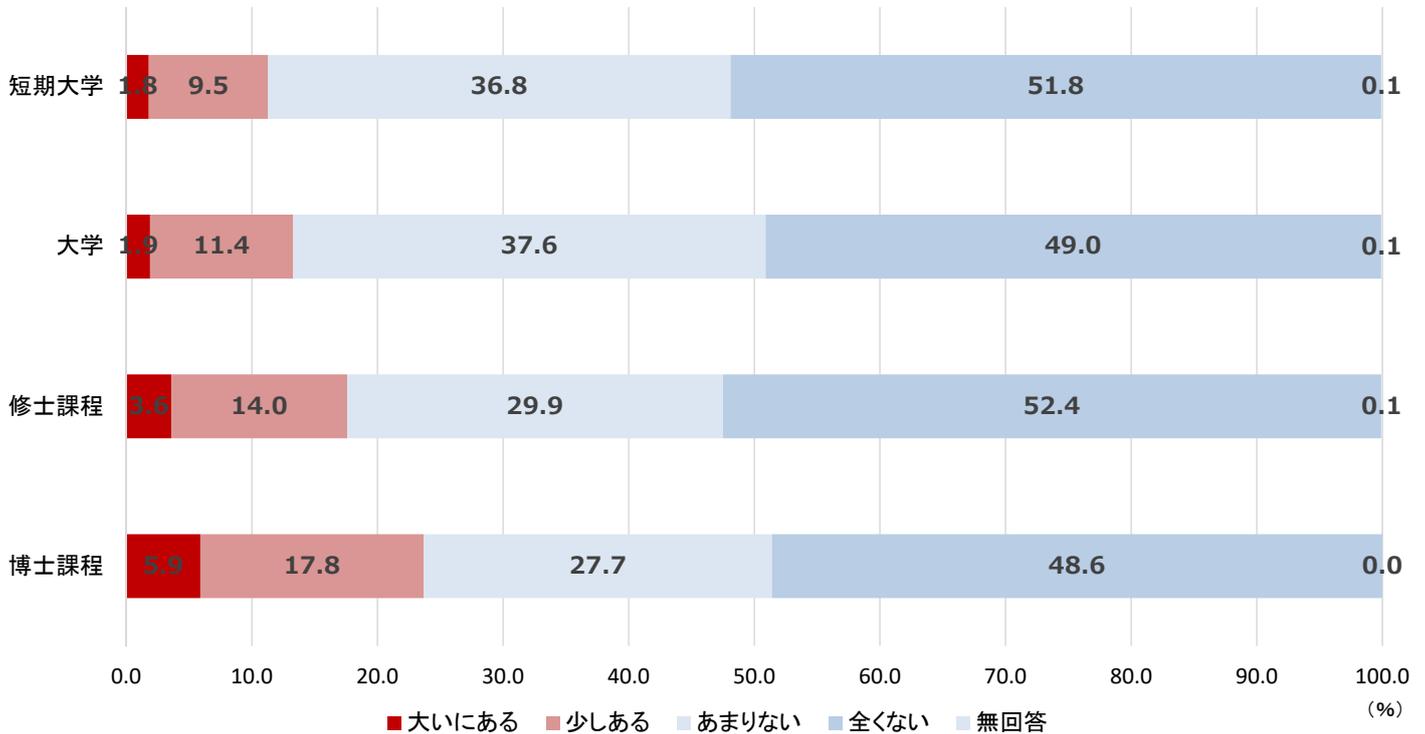


(出所) 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) 「令和2年度学生生活調査」の「居住形態別・収入平均額及び学生生活の内訳 (大学昼間部)」より作成。

進学するにつれ経済的不安は増大

○学生の不安や悩みのうち、勉学継続にあたる経済的不安を感じる者は「大いにある」「少しある」を足し合わせると博士課程、修士課程、大学、短期大学の順に高い。

学生の不安や悩みのうち「経済的に勉強を続けることが難しい」への回答



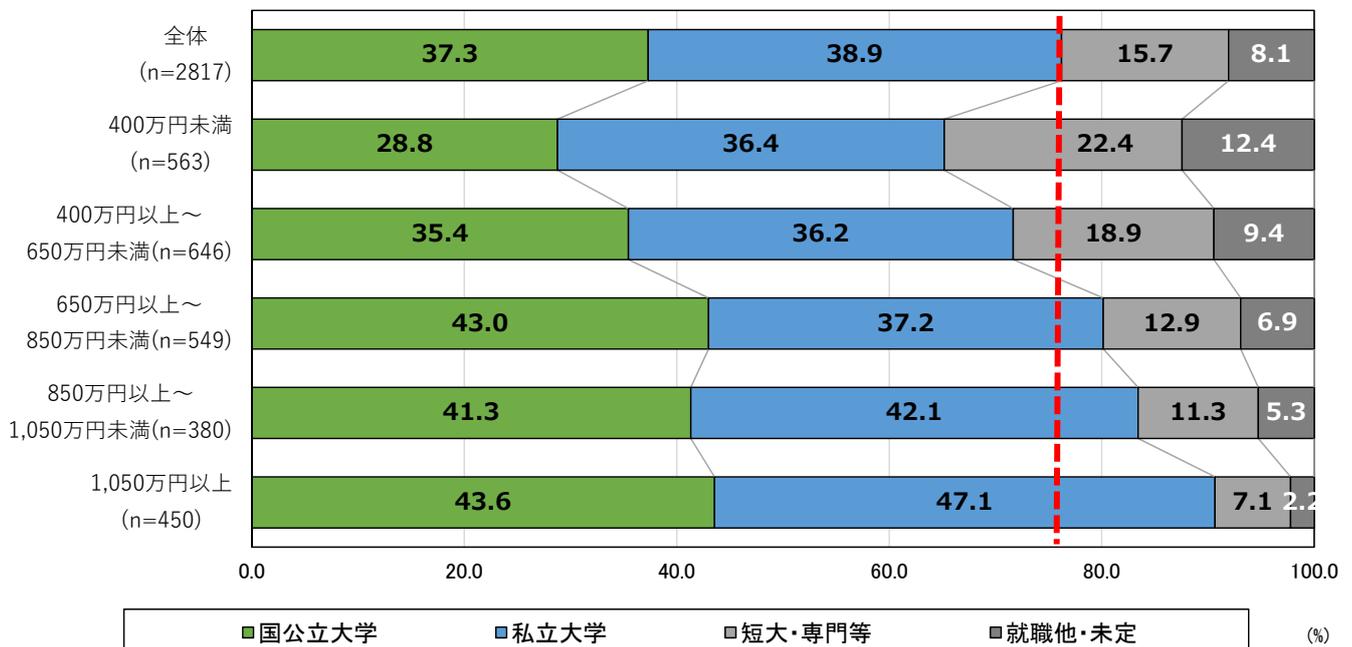
(備考) 全国の学生2,982,972人の中から90,654人を抽出し、調査対象としている。

(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「令和2年度学生生活調査」より作成。

世帯収入が少ないほど大学進学を希望する割合が低い

○世帯収入が少ないほど、大学進学（国公立と私立の合計）を希望する割合が低い。この傾向は（授業料の比較的低い）国公立大学においても確認できる。650万円未満の世帯は、平均よりも低い。

世帯収入別の高校卒業後の進路希望



* 「全体」には、世帯収入が不明な者 (n=229) を含む

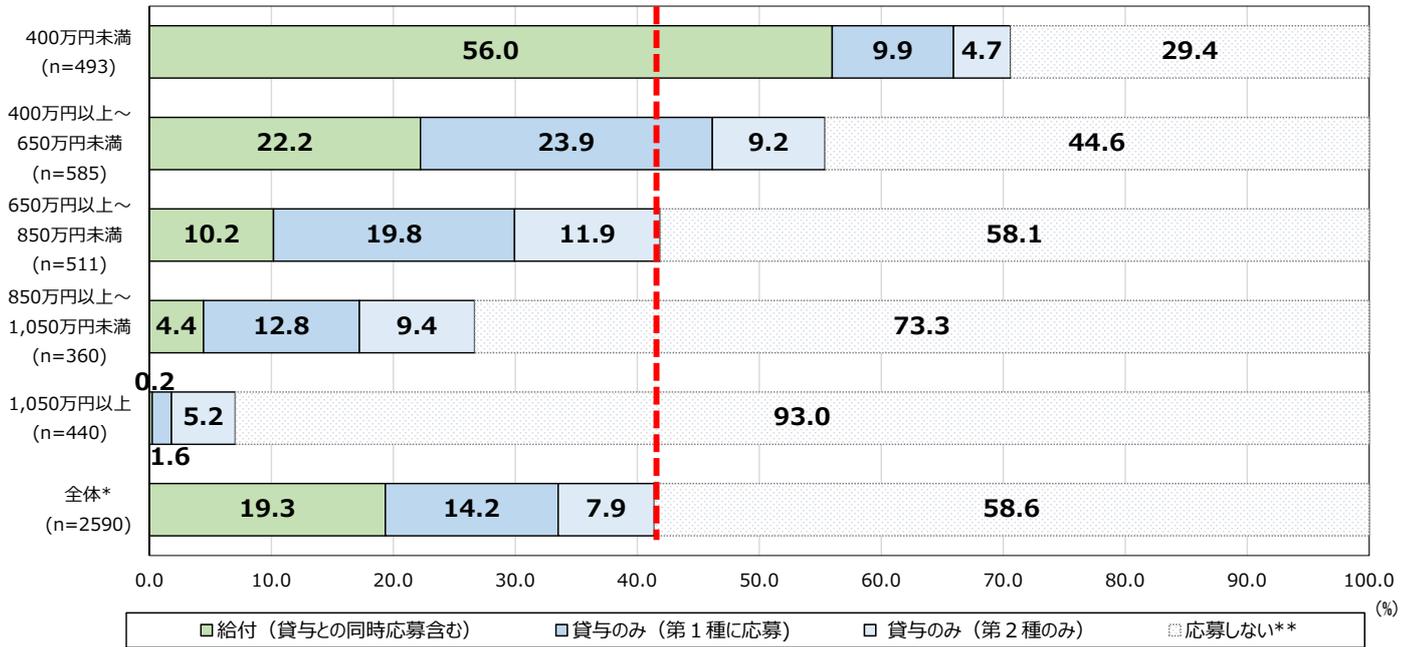
* 「私立大学」には、進路 (予定) が「外国の学校」 (n=8) の者 (全て「大学」希望者) が含まれる

(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年度) より作成。

世帯収入が少ないほど奨学金に応募する割合が高い

○世帯収入が少ないほど、奨学金に応募する割合が高い。650万円未満の世帯は、給付型奨学金に応募する割合が平均より多い。

日本学生支援機構奨学金への応募状況（進学希望者のみ）



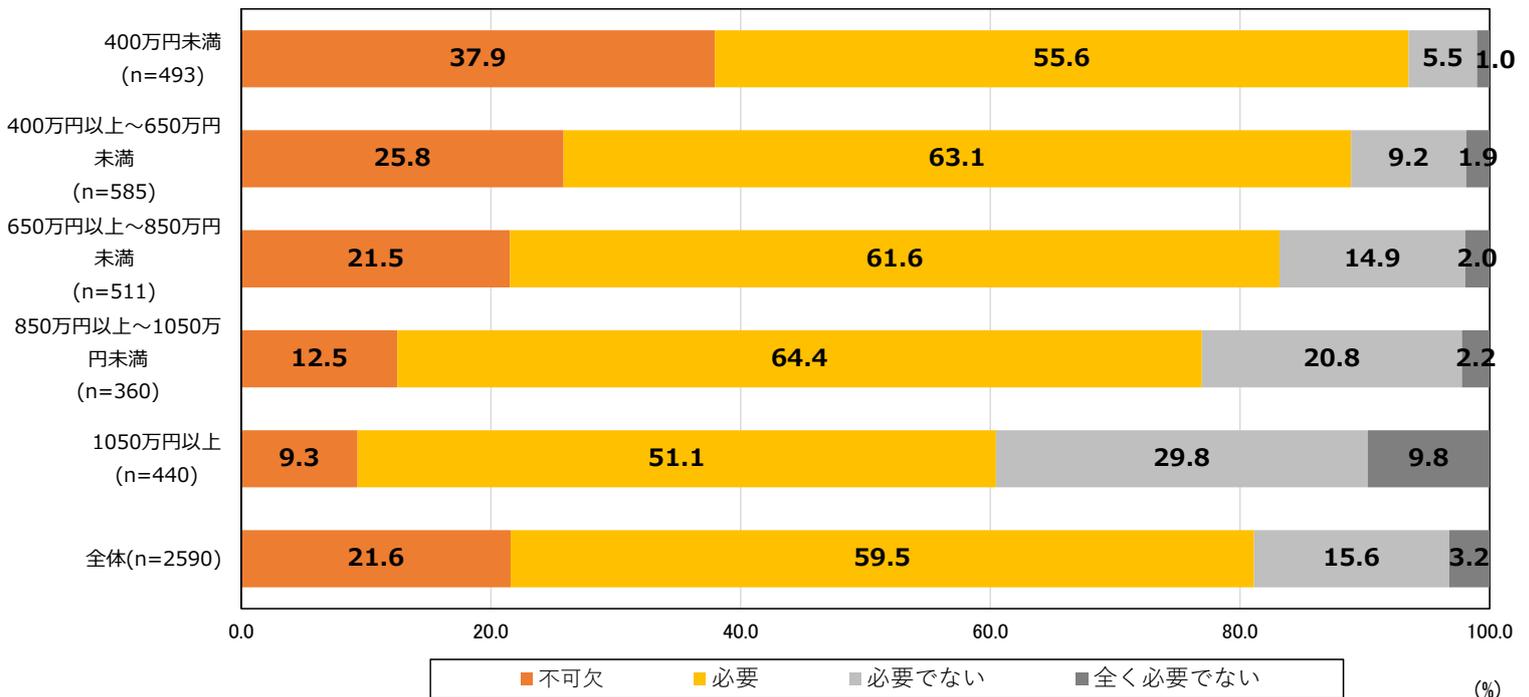
*「全体」には、世帯収入が不明な者（n=201）を含む
**「応募しない」には、奨学金に応募したかどうか「わからない」と回答した者を含む

（出所）文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」（令和元年度）より作成。

世帯収入が少ないほど、進学後にアルバイトが不可欠とする者の割合が高い

○世帯収入が少ないほど、進学後にアルバイトが「不可欠」又は「必要」とする者の割合が高い。

進学後のアルバイトの予定（世帯収入別）（進学希望者のみ）



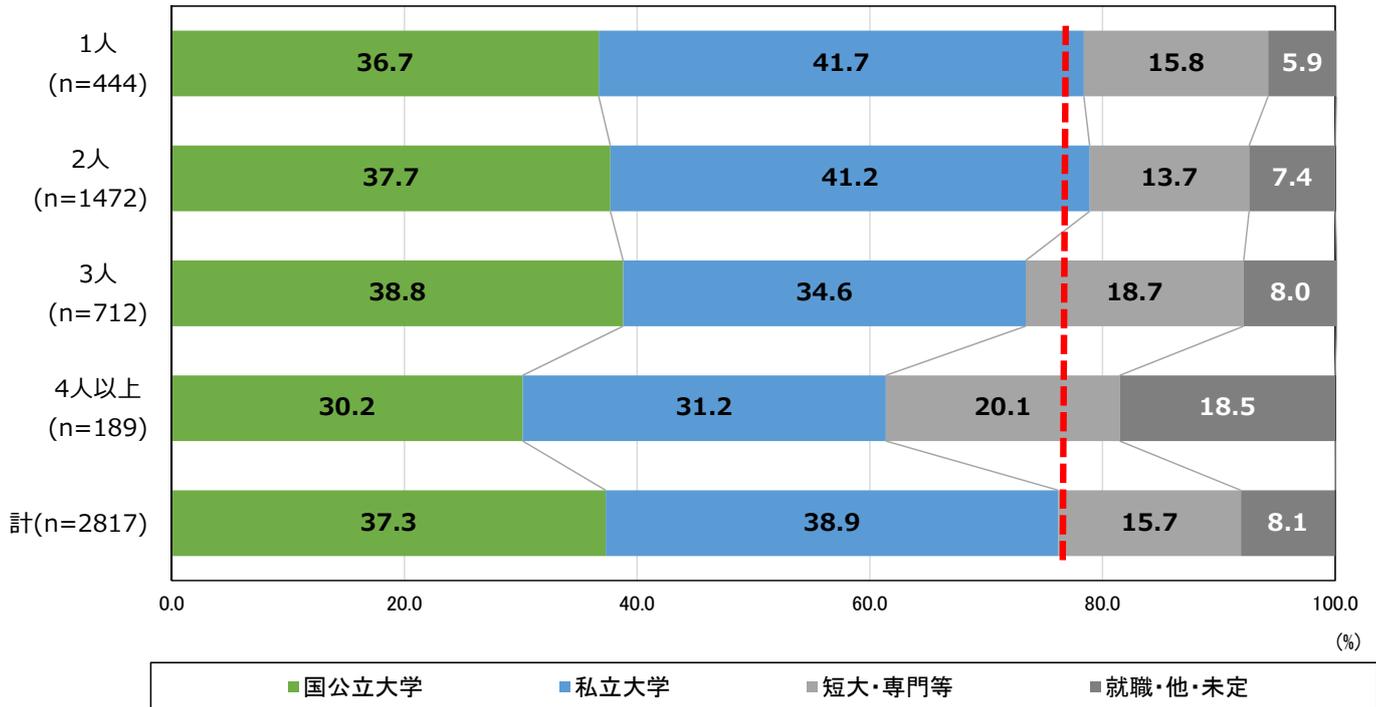
*「全体」には、世帯収入が不明な者（n=201）を含む

（出所）文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」（令和元年度）より作成。

多子世帯ほど大学進学希望の割合が低くなる

○子供の数が3人以上の世帯では、大学進学を希望する割合が平均より低くなり、就職割合が高くなる傾向。

子供の数別の高校卒業後の進路希望



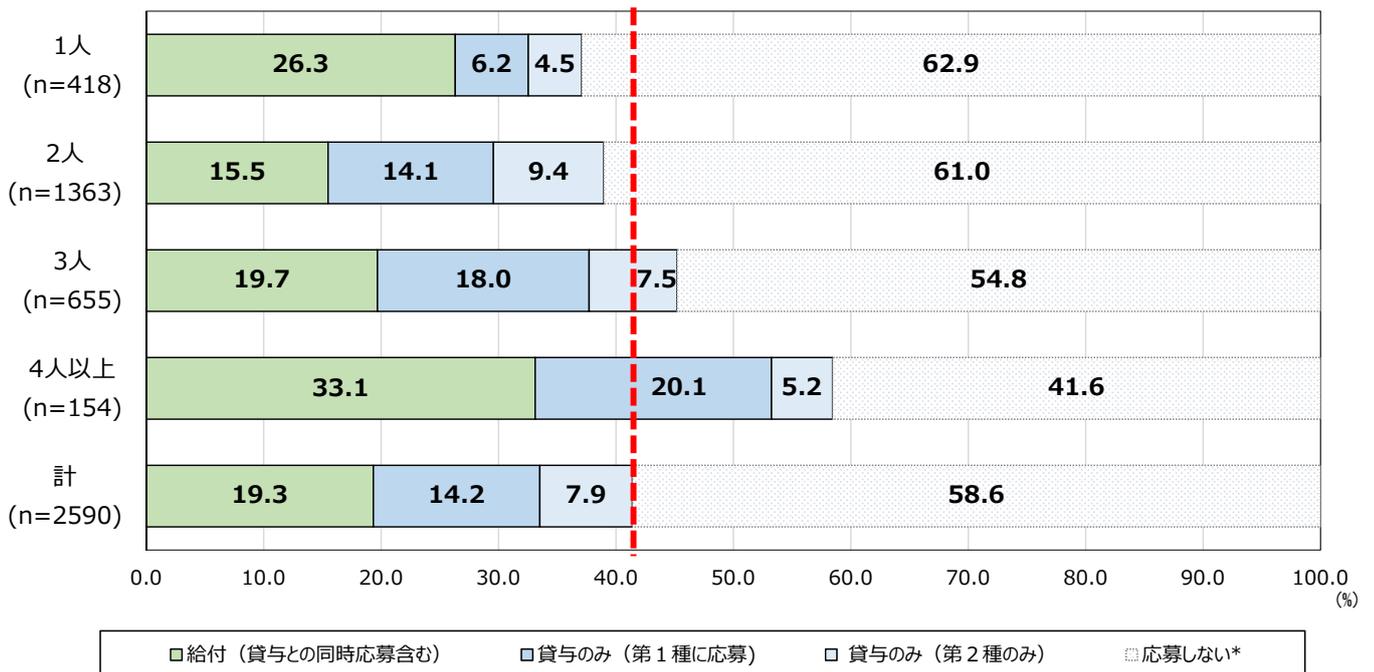
*「私立大学」には、進路(予定)が「外国の大学」(n=8)の者(全て「大学」希望者)が含まれる

(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年度)より作成。

多子世帯ほど奨学金に応募する割合が高い

○子供の数が3人以上の世帯では、給付・貸与ともに奨学金に応募する割合が平均を上回る。

子供の数別の日本学生支援機構奨学金への応募状況 (進学希望者のみ)



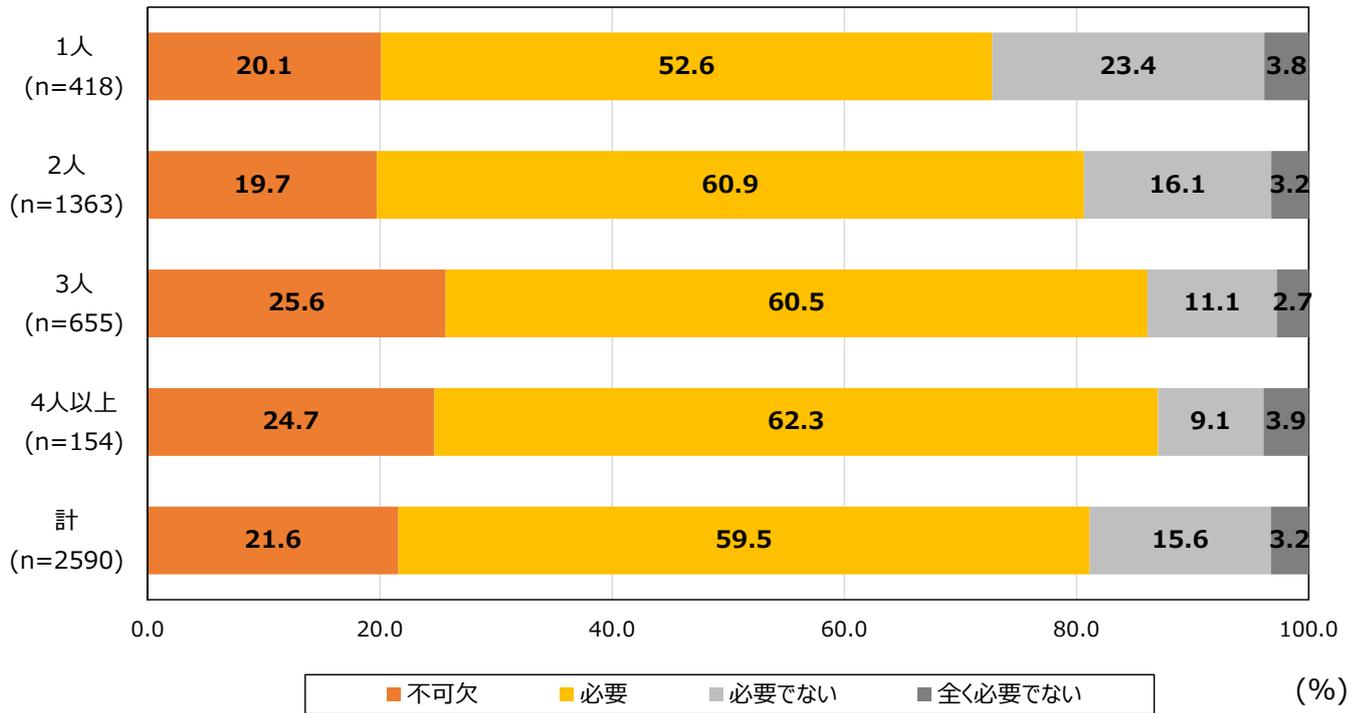
*「応募しない」には、奨学金に応募したかどうか「わからない」と回答した者を含む

(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年)より作成。

多子世帯ほど進学後にアルバイトが不可欠

○進学後にアルバイトが「不可欠」又は「必要」と考える世帯は、子どもの数が増えるにつれて増加。

進学後のアルバイトの予定（子供の数別）（進学希望者のみ）



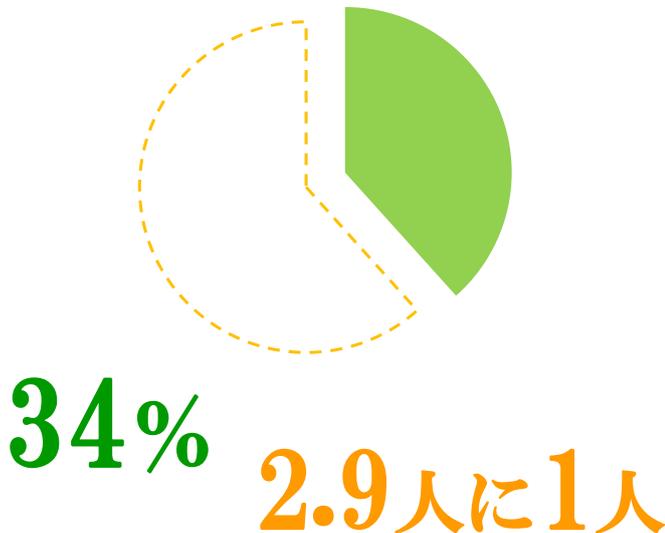
(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年)より作成。

2.9人に1人が奨学金の貸与を受けている

○令和2年度にJASSO奨学金の貸与を受けた学生120万人は、我が国の高等教育機関の学生（350万人）の34%に相当。

JASSO奨学金の貸与を受けた学生割合

1人当りの平均貸与総額



第一種奨学金
(無利子)

232万円

対象：約44万人 (R2実績)

第二種奨学金
(有利子)

337万円

対象：約71万人 (R2実績)

※1 ここでは、大学、短期大学、大学院、高等専門学校及び専修学校（専門課程）を指す。

※ 1人が複数の奨学金の貸与を受けた場合、複数人として計算。

※2 大学・短期大学・高等専門学校の学生数は学校基本調査報告書、大学院・専修学校（専門課程）の学生数はJASSOの調査による。

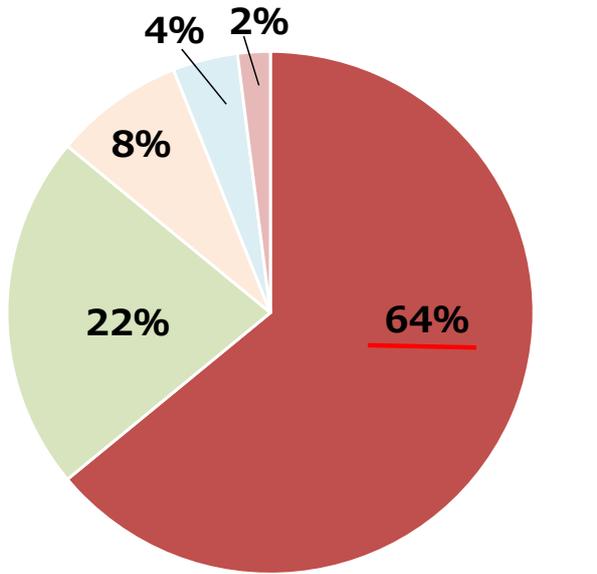
(出所) 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO)

奨学金を利用した学生の卒業後の状況

- 貸与型奨学金を借りて返還中の者のうち、約3分の2が年収400万円以下。
- 貸与型奨学金を借りて返還中の者のうち、約15%が、卒業後、非正規雇用。

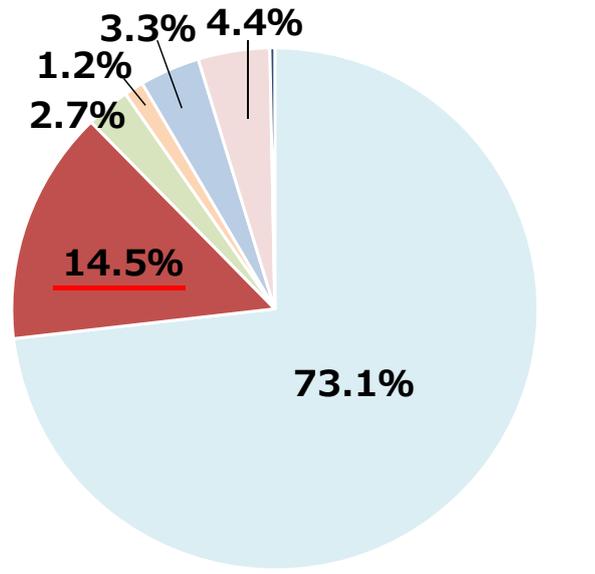
(※推計)

令和元年度返還者の年収分布



- 400万円以下
- 400万円超～600万円以下
- 600万円超～800万円以下
- 800万円超
- 分からない

令和元年度返還者の職業分布



- 正社(職)員・従業員
- 自営業/家業
- 専業主婦(夫)
- その他
- 非正規社(職)員・従業員
- 学生(留学を含む)
- 無職・失業中/休職中

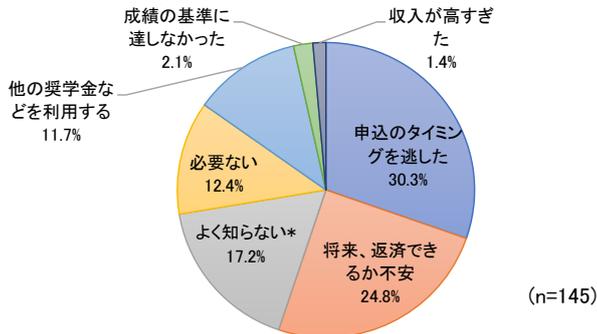
(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「奨学金の返還者に関する属性調査結果」(令和元年度)より作成。

奨学金に応募しなかった主な理由の一つが「返済への不安」

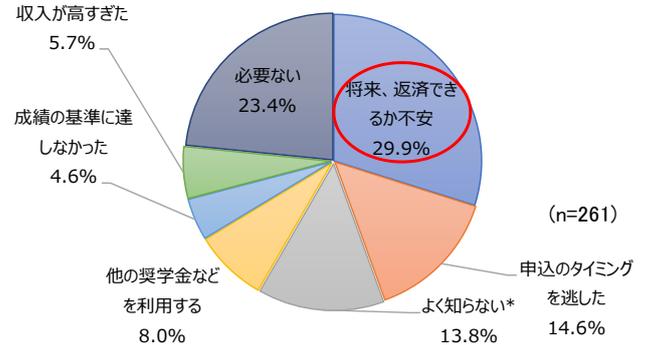
- 奨学金に応募しなかった主な理由として、世帯年収400万円～850万円の世帯の約3割が返済への不安を挙げている。

日本学生支援機構の奨学金(給付・貸与)に応募しなかった主な理由

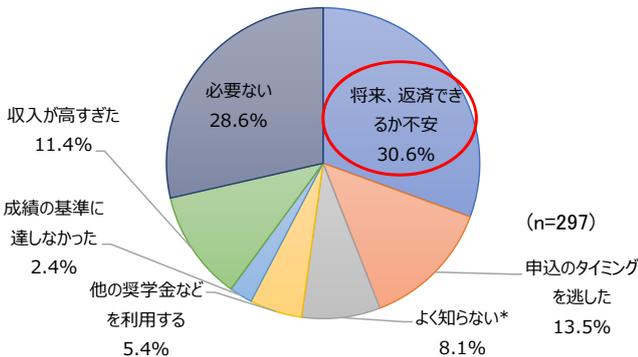
<世帯年収400万円未満>



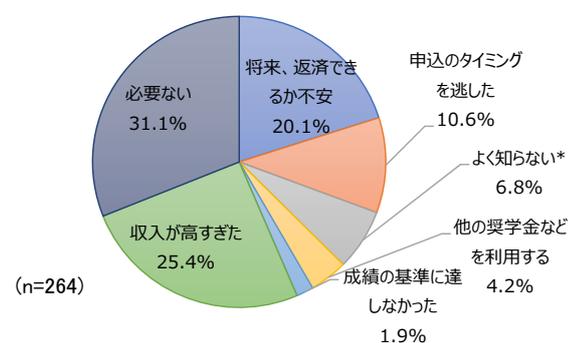
<世帯年収400万円以上650万円未満>



<世帯年収650万円以上850万円未満>



<世帯年収850万円以上1050万円未満>



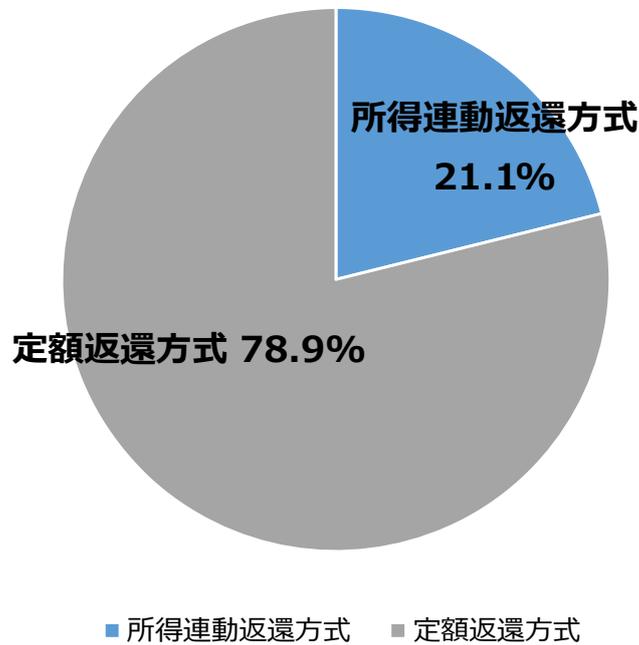
*「よく知らない」は、奨学金に応募したが「わからない」と回答した者

(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年)より作成。

所得連動返還方式を選択した学生は約 2 割

○貸与型奨学金（無利子）を借りた学生のうち、返還の負担軽減に配慮した所得連動返還方式を選択したのは約21%。

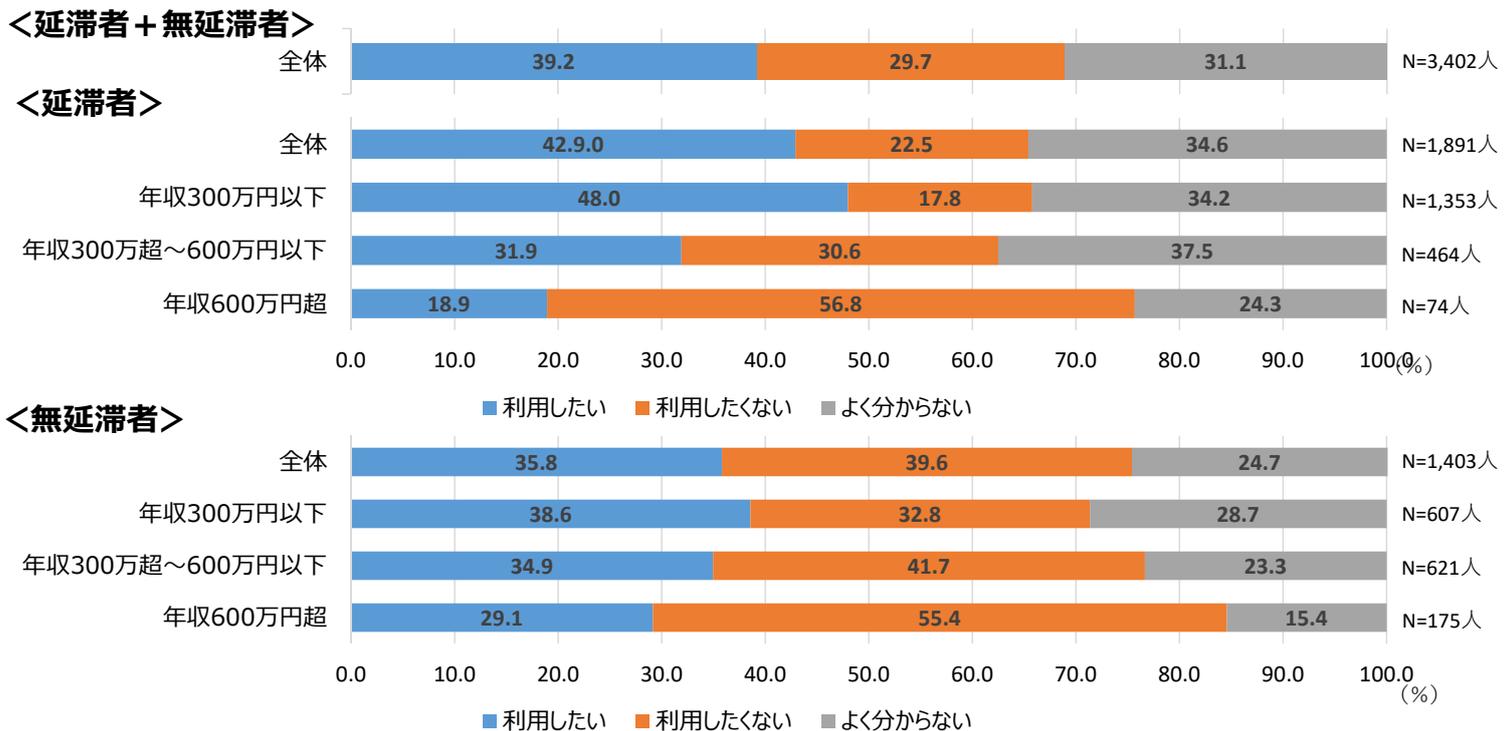
貸与型奨学金（無利子）を借りた学生が選択した返還方式



(出所) 独立行政法人日本学生支援機構

低所得者層においては所得連動返還方式の利用希望が相対的に高くなる傾向

○令和元年度時点の奨学金返還者に所得連動返還方式の利用希望を尋ねたところ、39.2%が「利用したい」、29.7%が「利用したくない」と回答。
○延滞者・無延滞者ともに、年収が低い程、「利用したい」と回答する割合が高まる傾向。

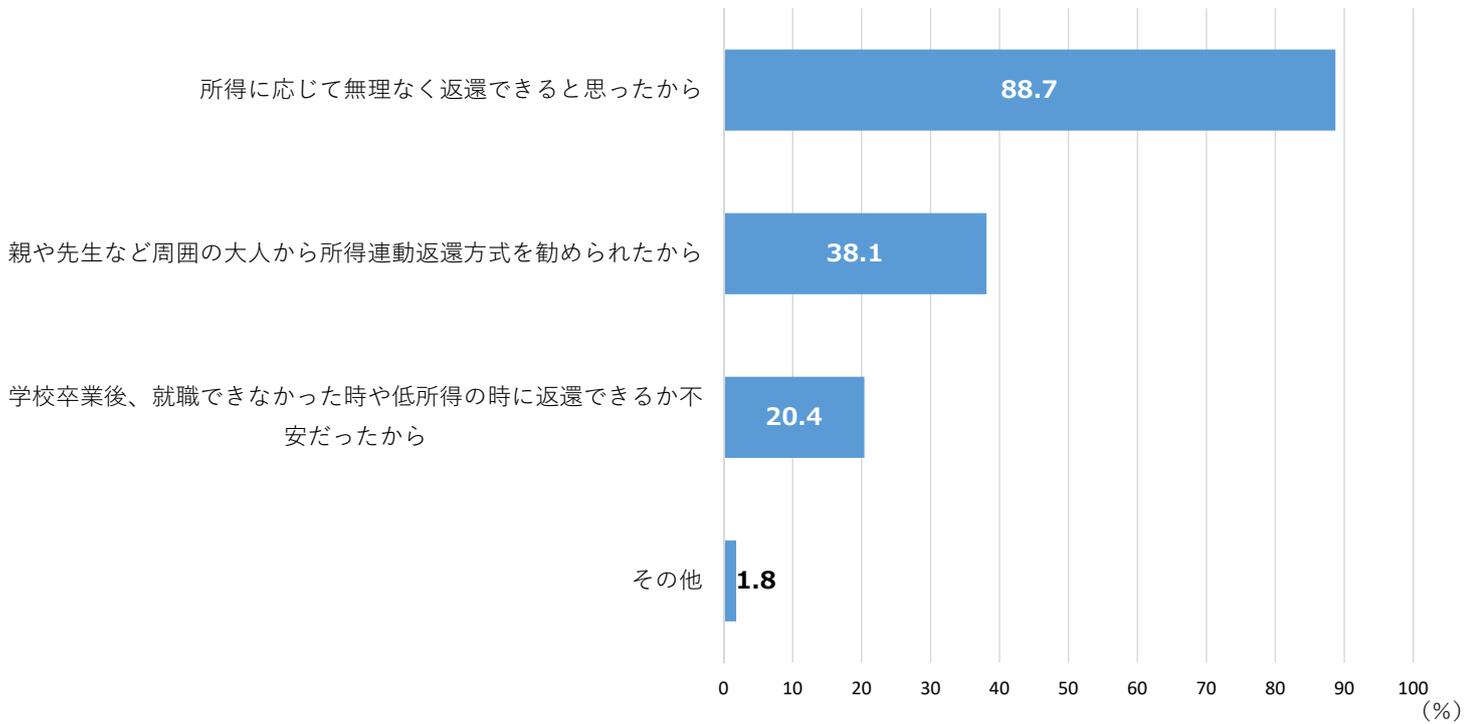


(備考) 年収別の利用希望と全体の利用希望は別個の質問回答結果のため、合計人数は合わない。
(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「奨学金の返還者に関する属性調査結果」(令和元年度)より作成。

所得連動方式を選択した主な理由の一つは「無理なく返還できる」こと

○所得連動返還方式を選択した者の選択理由としては、「所得に応じて無理なく返還できると思ったから」、「親や先生など周囲の大人から勧められたから」が多い。

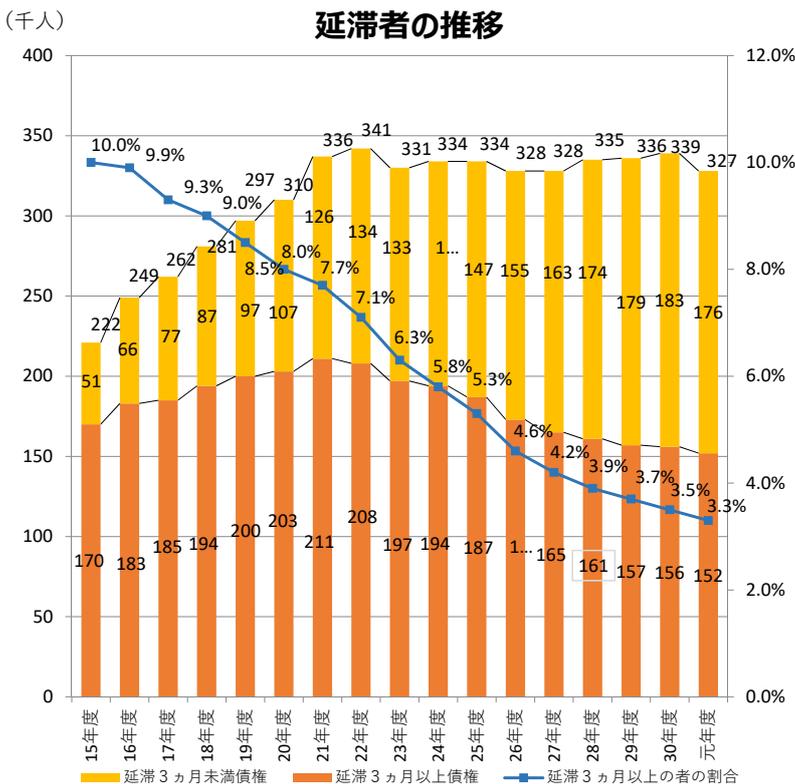
所得連動返還方式を選択した理由



(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「返還方式選択に関するアンケート」(令和元年度)より作成。

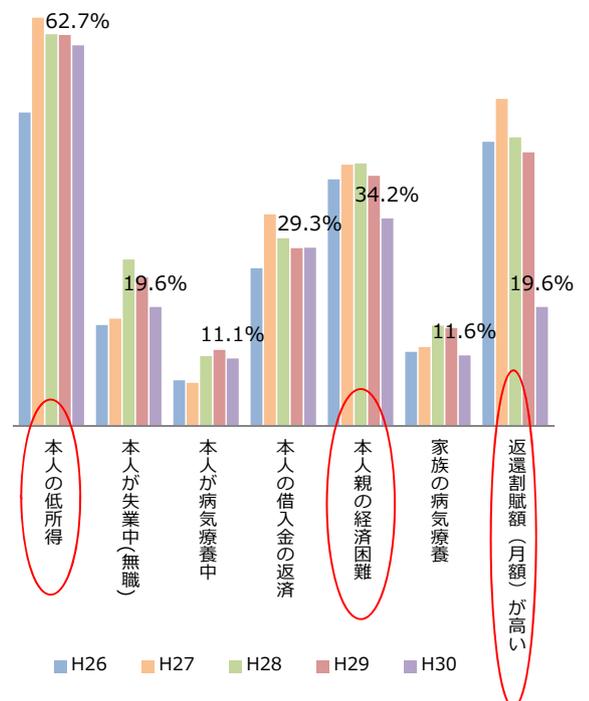
近年の延滞者数は横ばい

○事業規模が全体として増加しているが、近年の延滞者数は横ばい傾向。延滞の理由は経済的な理由によるものが多い。



※四捨五入により計数が一致しない場合がある。
 ※無利子奨学金・有利子奨学金の両方の貸与を受けている者はそれぞれカウントしている。

延滞の理由



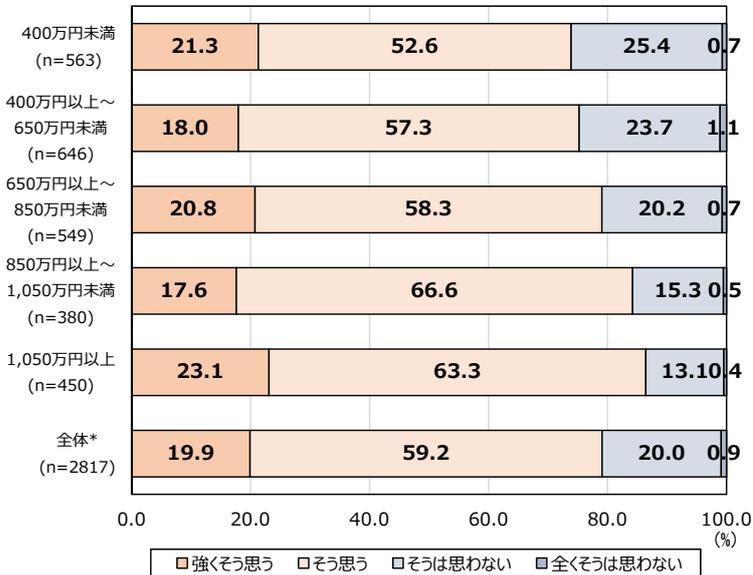
(出所) 独立行政法人日本学生支援機構

学費・生活費は親が出すのが当然と考える保護者は約 8 割

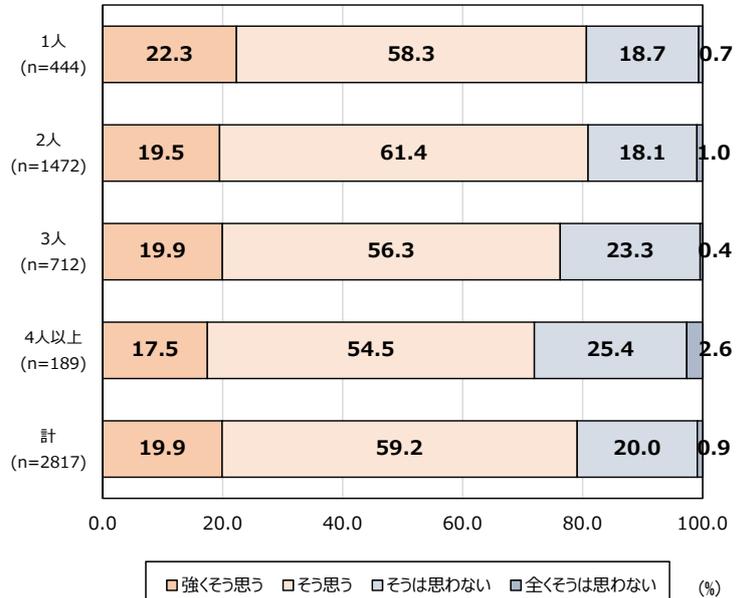
○学費・生活費は親が出すのが当然だ、と考える保護者の割合は、全体として約 8 割近くだが、所得の低い家庭、子供が多い家庭ほど、少ない。

卒業までの学費・生活費は親が出すのが当然だ

<世帯収入別>



<世帯構成（子供の数）別>



*「全体」には、世帯収入が不明な者（n=229）を含む

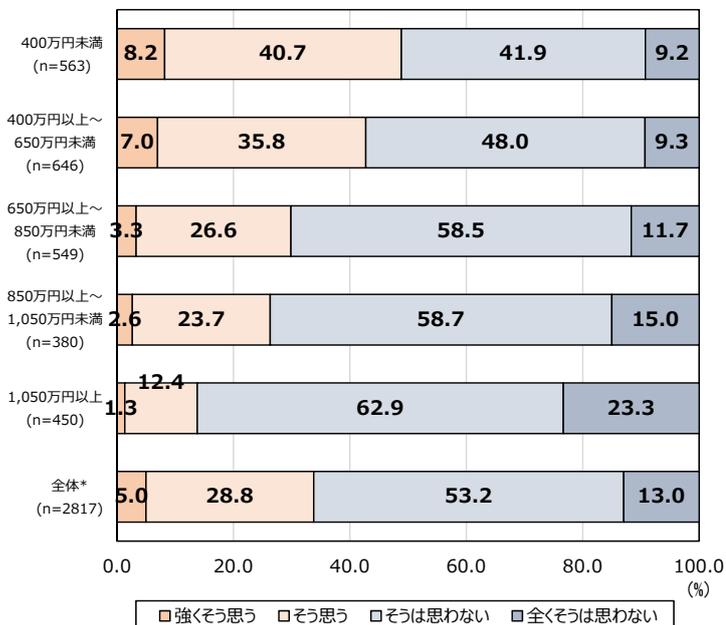
(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年)より作成。

学費・生活費は本人が就職してから返すべきと考える保護者は約 3 割

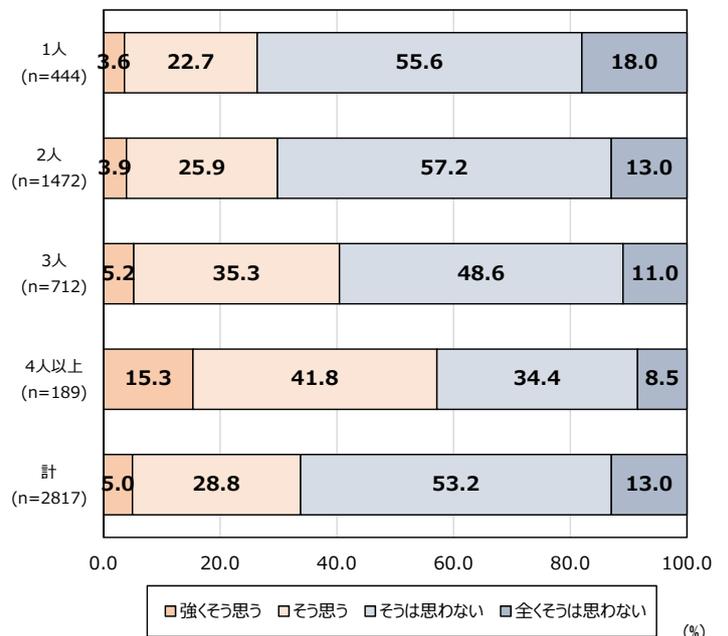
○学費・生活費は奨学金やローンとし、本人が就職してから返すべきだと考える保護者の割合は、全体としては 3 割程度で、所得の低い家庭、子供の多い家庭ほど、多い。

学費・生活費は奨学金やローンでまかない、本人が就職してから返すべきだ

<世帯収入別>



<世帯構成（子供の数）別>



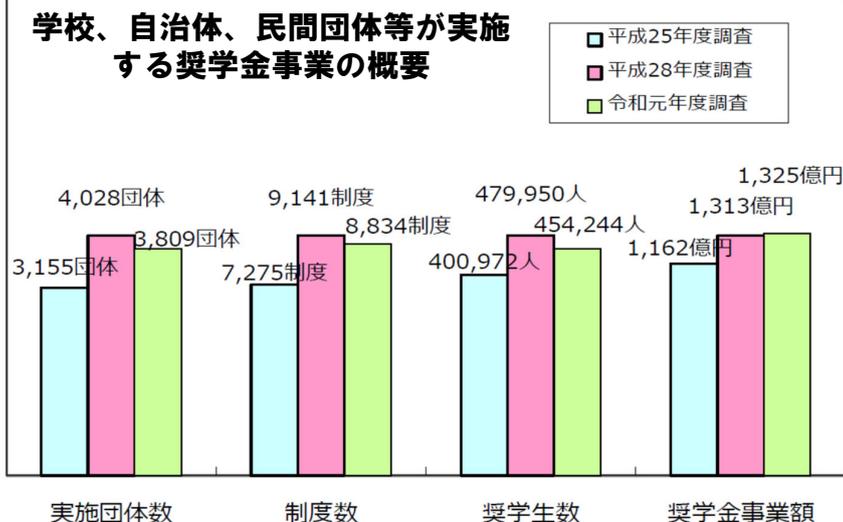
*「全体」には、世帯収入が不明な者（n=229）を含む

(出所) 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(令和元年)より作成。

日本学生支援機構以外の奨学金事業額は増加傾向

- 日本学生支援機構が実施する奨学金制度以外の奨学金事業を有する団体は令和元年度時点で3,809団体あり、これらの団体が実施する制度数は8,834制度。奨学金事業額全体は増加傾向。
- 学校等の団体が実施する奨学金平均月額は大学院が34,471円で最も高い。

学校、自治体、民間団体等が実施する奨学金事業の概要



(備考) 単位は左から千円、人、円

支給対象学種別の奨学金平均月額

区分	年間奨学金事業額	奨学生数	平均月額
大学院	9,511,961	22,995	34,471
大学 (大学院を除く)	59,426,199	146,507	33,802
短期大学	2,726,918	8,754	25,959
高等専門学校	1,070,161	3,630	24,568
専修学校	14,420,997	44,628	26,928
高等学校	44,730,325	226,338	16,469
各種学校	610,287	1,392	36,535
計	132,496,848	454,244	24,307

(備考) 調査対象：3,828の学校(大学・短期大学・高等専門学校・専修学校)、1,515の地方公共団体、1,269の奨学金事業団体からの回答を集計。

(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「奨学金事業に関する実態調査報告(令和元年度)」

日本学生支援機構の奨学生数は他の奨学金事業の約2.8倍

- 日本学生支援機構の奨学生数は1,270,225人で、他の奨学金事業の対象者454,244人の約2.8倍。
- 日本学生支援機構の奨学金制度対象の7割以上が大学段階なのに対し、それ以外の実施団体の奨学金対象は高等学校段階が最も多い。

実施団体区別・支給対象額種別 奨学生数

区分	実施団体						計	日本学生支援機構	合計
	学校	地方公共団体	奨学金実施団体						
			公益団体	医療関係機関	営利法人	個人・その他			
大学院	(13.1%) 18,295	(0.1%) 150	(2.2%) 4,249	(1.0%) 150	(44.2%) 134	(3.1%) 17	(5.1%) 22,995	(4.2%) 53,660	(4.4%) 76,655
大学 (大学院を除く)	(64.5%) 90,123	(20.0%) 21,771	(15.7%) 29,778	(32.1%) 4,605	(33.0%) 100	(23.8%) 130	(32.3%) 146,507	(74.4%) 944,920	(63.3%) 1,091,427
短期大学	(4.0%) 5,605	(0.9%) 979	(0.6%) 1,176	(6.7%) 965	(1.3%) 4	(4.6%) 25	(1.9%) 8,754	(3.8%) 48,100	(3.3%) 56,854
高等専門学校	(0.2%) 236	(1.0%) 1,137	(0.9%) 1,752	(3.4%) 483	(4.0%) 12	(1.8%) 10	(0.8%) 3,630	(0.2%) 2,880	(0.4%) 6,510
専修学校	(18.2%) 25,431	(5.2%) 5,667	(3.5%) 6,651	(47.6%) 6,828	(7.6%) 23	(5.1%) 28	(9.8%) 44,628	(17.4%) 220,665	(15.4%) 265,293
高等学校	-	(72.5%) 79,125	(76.9%) 146,278	(4.0%) 569	(9.9%) 30	(61.5%) 336	(49.8%) 226,338	-	(13.1%) 226,338
各種学校	-	(0.3%) 275	(0.2%) 386	(5.1%) 731	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.3%) 1,392	-	(0.1%) 1,392
計	(100.0%) 139,690	(100.0%) 109,104	(100.0%) 190,270	(100.0%) 14,331	(100.0%) 303	(100.0%) 546	(100.0%) 454,244	(100.0%) 1,270,225	(100.0%) 1,724,469
日本学生支援機構を含めた構成比	<8.1%	<6.3%	<11.0%	<0.8%	<0.0%	<0.0%	<26.3%	<73.7%	<100.0%
1団体あたりの平均奨学生数	99.0	103.9	276.6	35.1	8.9	15.2	125.2	-	-
実績有団体数	1,411	1,050	688	408	34	36	3,627	-	-
実績有制度数	4,746	1,404	1,023	527	42	42	7,784	-	-

(出所) 独立行政法人日本学生支援機構「奨学金事業に関する実態調査報告」(令和元年度)

() 内は実施団体における学種別構成比
< > 内は実施団体区別の構成比

自治体による奨学金返還支援の取組も広がってきている

- 奨学金返還支援の取組を「実施している」自治体数は、33府県・487市町村（新規募集を終了しているが支援対象者への支援を継続している自治体も含む）。3割弱の市町村に取組の実施が広がる。
- 奨学金返還支援者数は年々増加傾向にあり、令和2年度に新たに奨学金返還支援を開始した人数は7,265人で、昨年度に比べ1,142人増加。

取組実施自治体数推移

年度	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	R2	R3
実施自治体数	5府県 97市町村	23府県 181市町村	26府県 263市町村	31府県 324市町村	32府県 349市町村	32府県 428市町村	33府県 487市町村

奨学金の返還支援を開始した人数の推移

年度	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	R2	R3
奨学金の返還支援を開始した人数	603	1,295	2,410	3,096	6,123	7,265	
H27からの累計 ^{※1}	603	1,898	4,308	7,404	13,527	20,792	

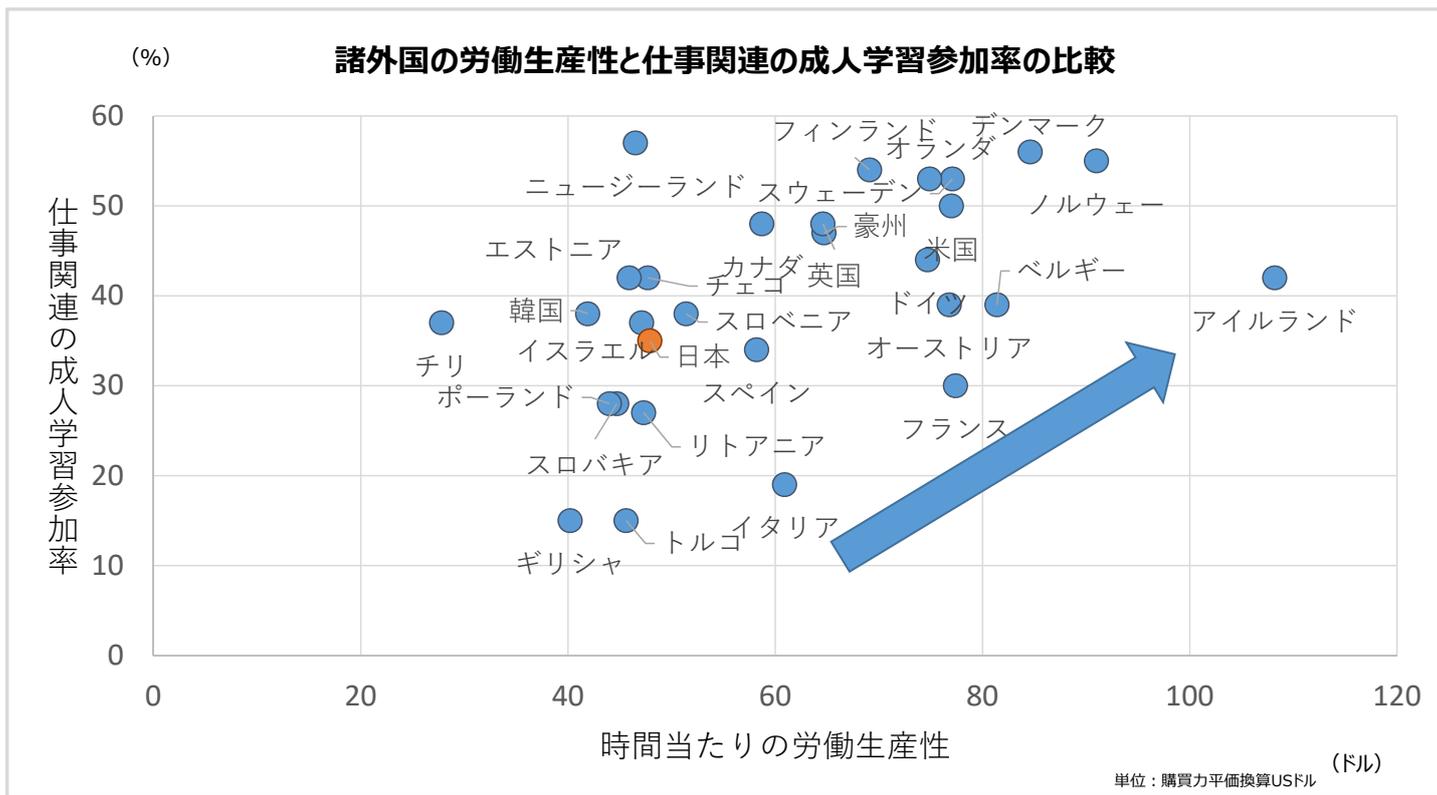
※1 同計は当該年度ごとに初めて返還支援を開始した人数の累計であることから、当該年度に返還支援した総数ではない。

(出所) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「地方公共団体における奨学金返還支援取組状況について」(令和3年11月)

Ⅲ. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

成人学習の参加率が高い国は労働生産性が高い

○仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向にある。

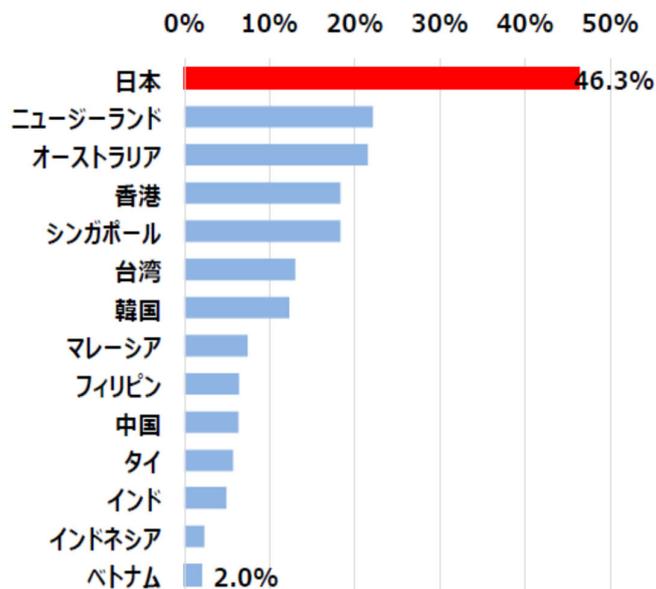
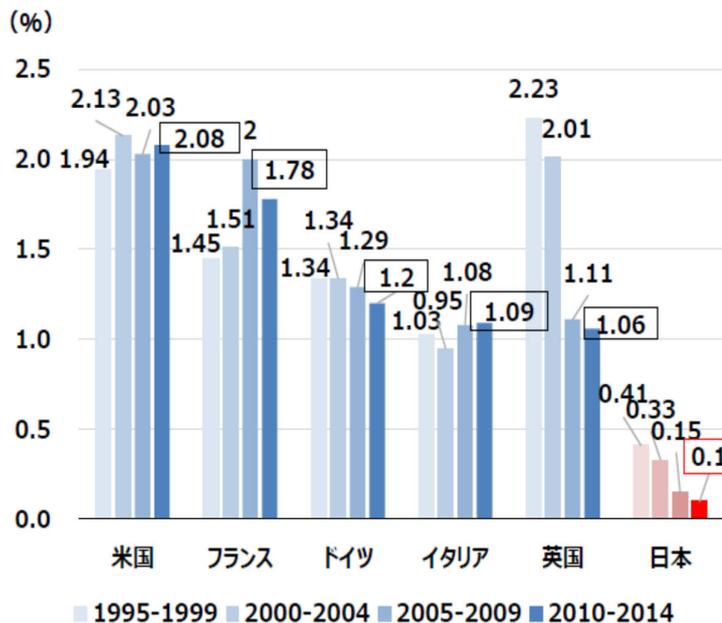


企業は学ぶ機会を与えず、個人も学ばない傾向が強い

- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



(出所) 学習院大学宮川努教授による推計（厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」）を基に経済産業省が作成

(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成

(出所) 経済産業省「第1回未来人材会議」（2021年12月7日）資料

「学習経験」によるセグメンテーション

A：自発的学習者

自らの意思で継続的に学習
実感値：全体の1～2割

B：「業務上」学習者

職場の指示により学習を行うことはあるが
自分からは学習にコストをかけない
実感値：全体の4割前後

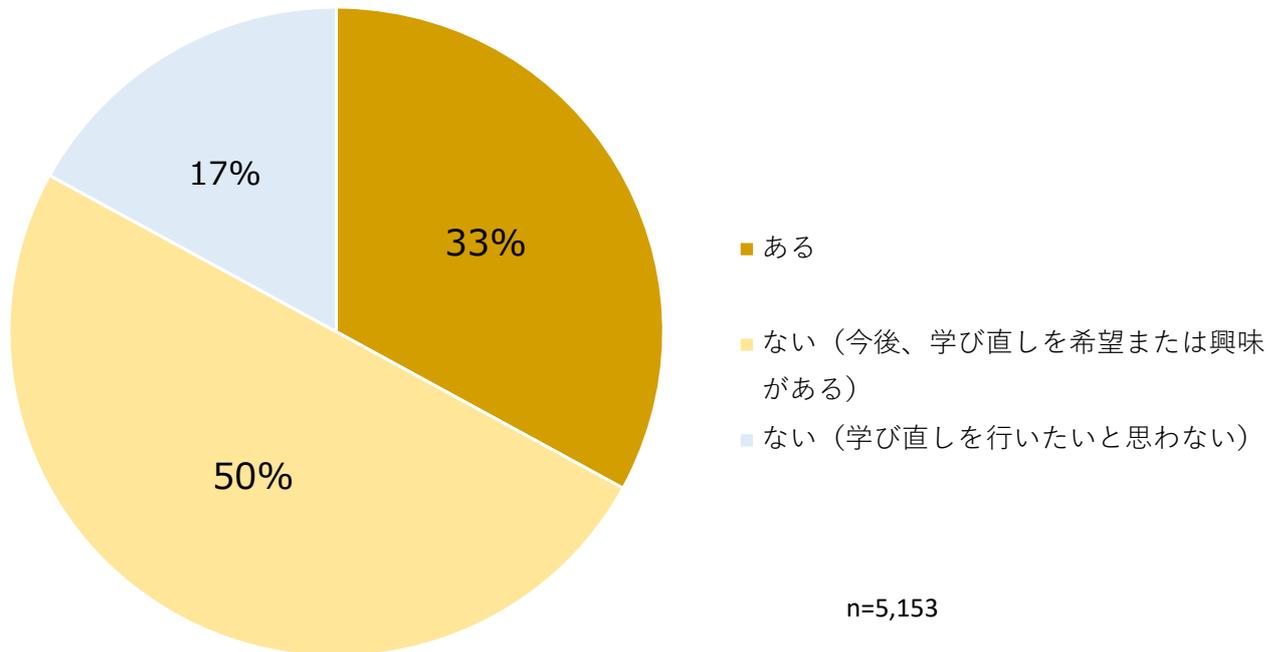
C：非学習実施者

「学習」の機会がない、しようと思わない
実感値：全体の4～5割

学び直しが必要・したいと考える社会人は多い

○学び直しを实际行った人と、行ったことはないが希望・興味はある人を合わせると8割超。

社会人の学び直し経験の有無

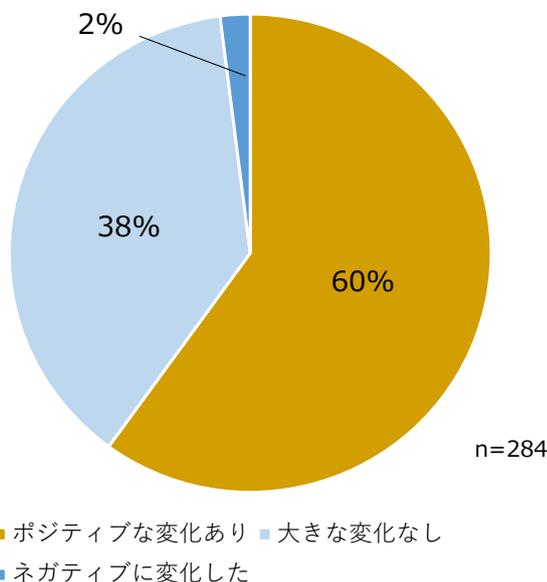


(出所) 文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究-社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究- (株式会社エーフォース)」(令和元年度)より作成。

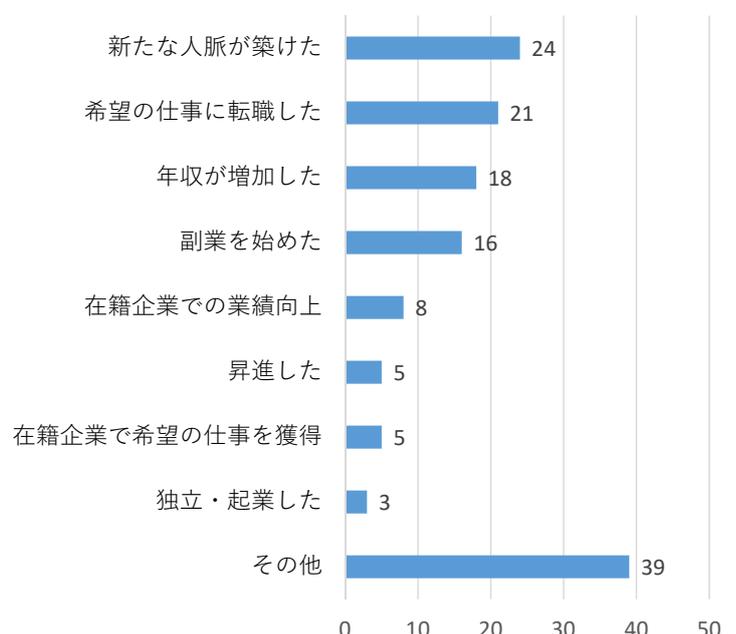
学び直し後の処遇・キャリアにはポジティブな変化を感じている人も一定程度存在

○大学等における学び直しを实际行った人で、その後の処遇やキャリアにポジティブな変化をもたらしたと考える人は半数以上。一方で、約4割程度は効果を実感できていない。

学び直し後の処遇・キャリア上の 変化有無



具体的な変化

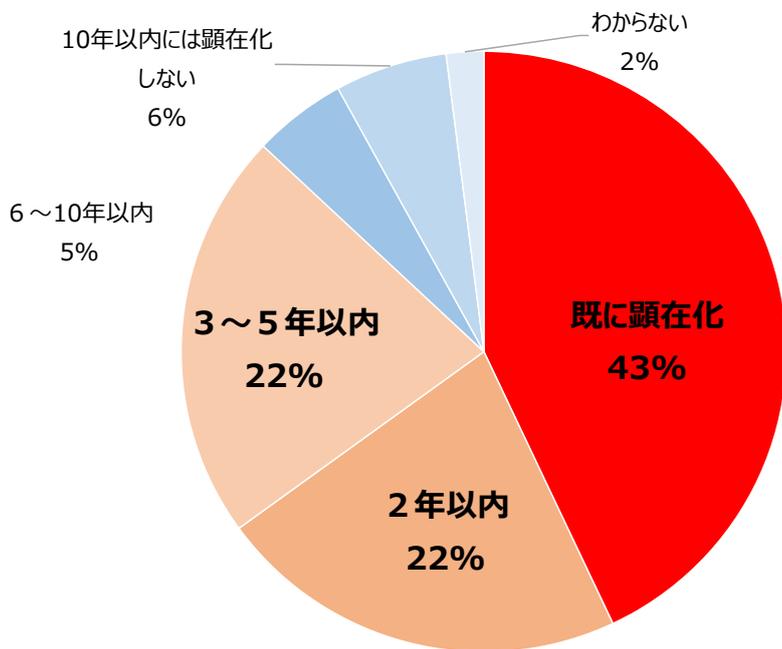


(出所) 文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究-社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究- (株式会社エーフォース)」(令和元年度)より作成。

4割以上の企業が既にスキルギャップが顕在化していると認識

○ 4割以上の企業は、「技術革新により必要となるスキル」と、「現在の従業員のスキル」との間のギャップを認識している。

スキルギャップが顕在化する時期

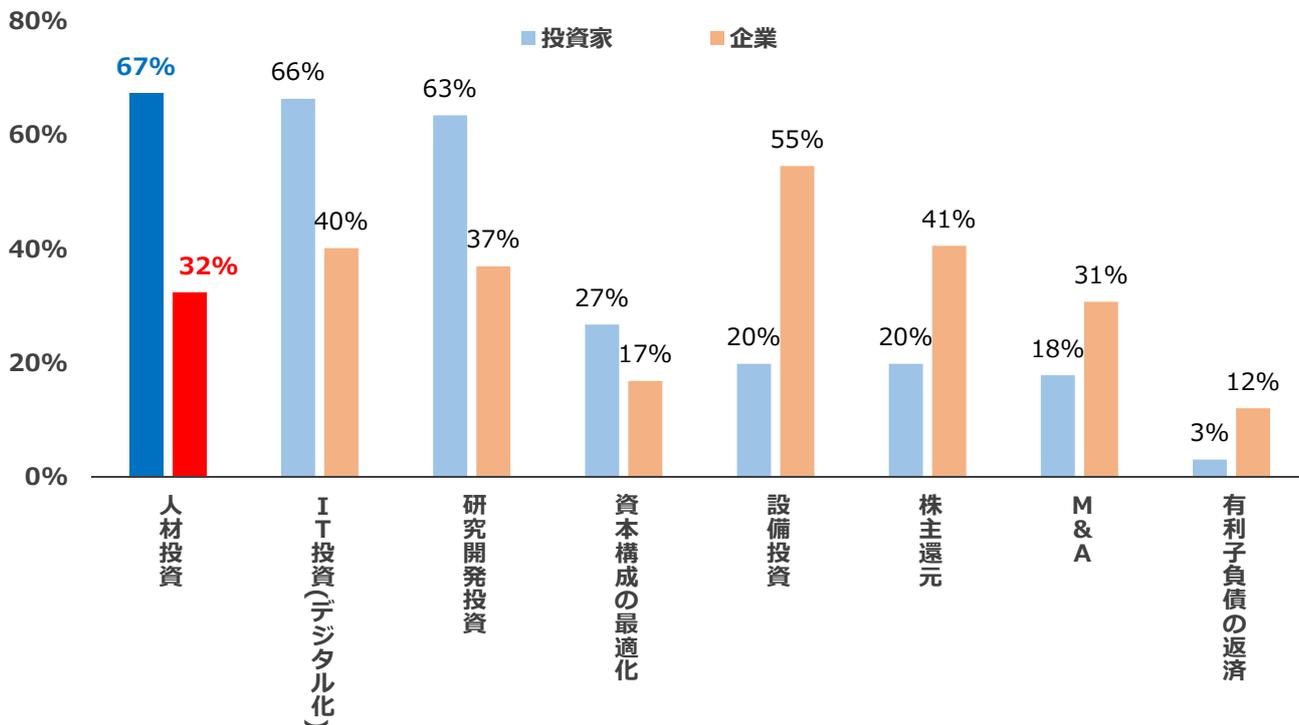


(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日) 資料より。McKinsey & Company “Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps” を基に作成。

企業における人材投資の重要性に対する認識は設備投資などより低い

○ 投資家が、中長期的な投資・財務戦略において最も重視すべきだと考えているものは「人材投資」であるにも関わらず、企業側の認識とギャップがある。

中長期的な投資・財務戦略において重視すべきもの

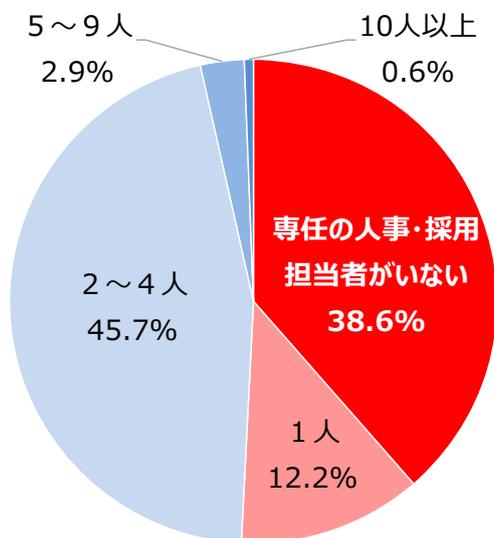


(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日) 資料より。日本生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート」を基に作成。

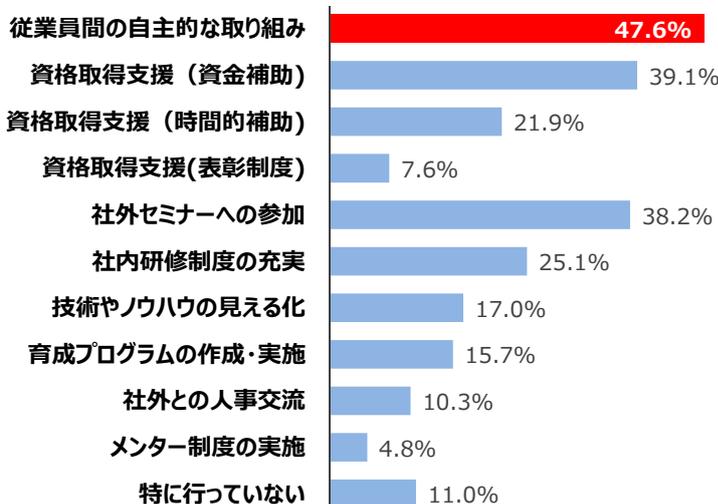
中小企業においては、人材育成を従業員の自主的取組に委ねるところも大きい

- 中堅・中小企業では、数ある経営課題の中で、人材（確保・育成・後継者）が最重要課題である一方、有力な企業でも4割は専任の人事・採用担当者がいないなど、人事機能が弱い傾向にある。
- 人手を割く余裕のなさから、人材育成は従業員の自己啓発に依存している面もある。

有力企業（地域未来牽引企業）における人事・採用業務担当者数



中小企業における中核人材の育成方法

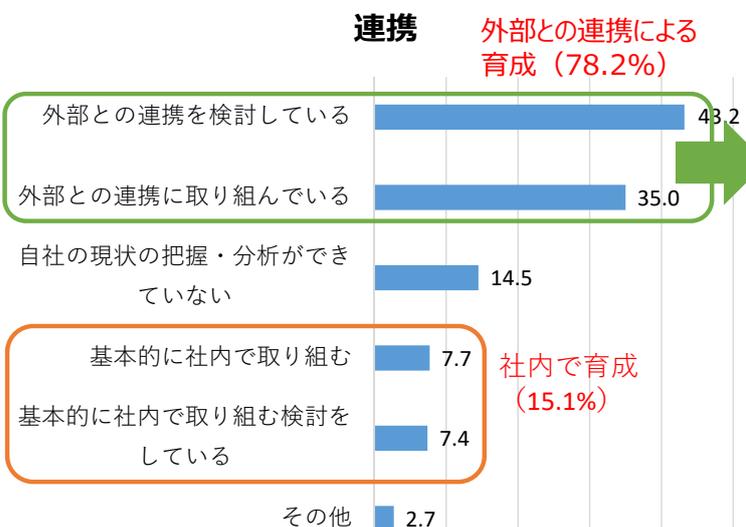


（出所）経済産業省「第5回未来人材会議」（令和4年4月22日）資料より。経済産業省「令和元年度大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」（2020年）及び中小企業庁「2015年版中小企業白書」を基に作成。

高度専門人材育成に関して、外部との連携による人材育成を検討する企業は多い

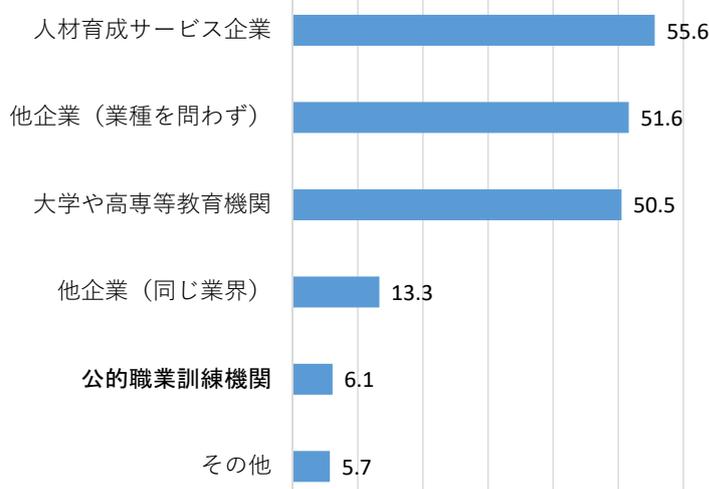
- 高度専門分野における能力や幅広い知識・教養の取得・開発を進めるため、「外部との連携に取り組む（検討中を含む）」との回答は8割弱（78.2%）。
- 連携先として、人材育成サービス企業や他企業と並んで大学等の高等教育機関を挙げる企業が多い。

高度専門分野の能力開発に関する外部との連携



n=366（複数回答、%）

外部連携先



n=279（複数回答、%）

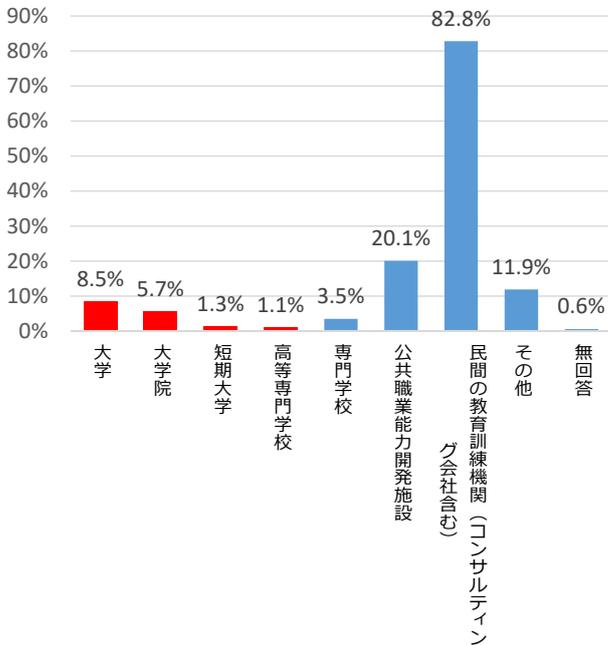
（出所）一般社団法人 日本経済団体連合会「人材育成に関するアンケート調査結果（令和元年度）」より作成。

人材育成に大学等を活用する企業は少ない

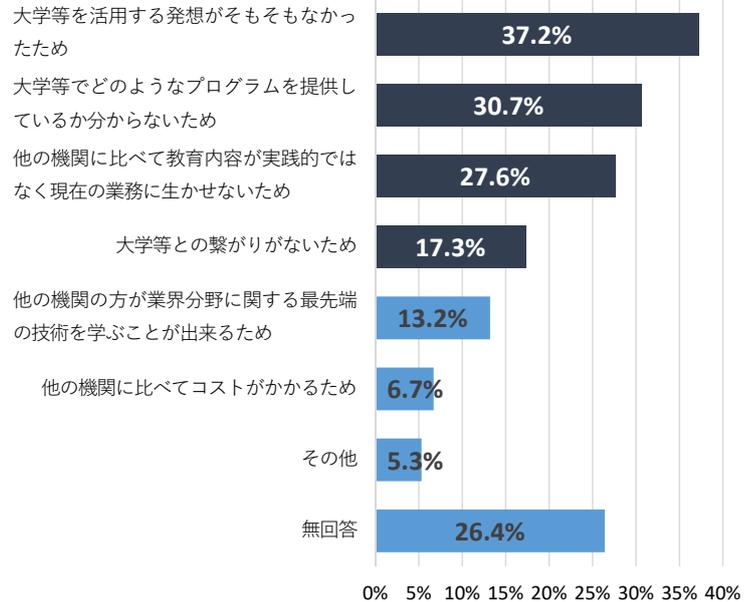
- 8割を超える企業が民間の教育訓練機関を活用する一方で、大学等を利用する企業は少ない。
- 大学等を活用していない理由として、「活用する発想がなかった」「どのようなプログラムを提供しているかわからない」「教育内容が実践的でない」などの回答。

活用する外部教育機関の種別（複数回答）

n=632



大学等を活用していない理由

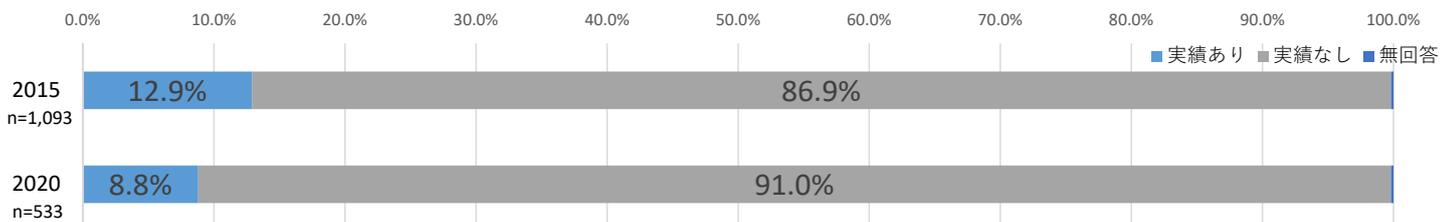


（出所）文部科学省先導的の大学改革推進委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究（イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社）」（平成27年度）より作成。

企業は大学等への従業員の送り出しに消極的

- 過去5年間の大学等への従業員の送り出しについて、「実績あり」は2020年度は8.8%。
- 大学等を活用していない理由は、大学等でどのようなプログラムを提供しているかわからないため・本業に支障をきたすためが36.7%、36.5%で多い。

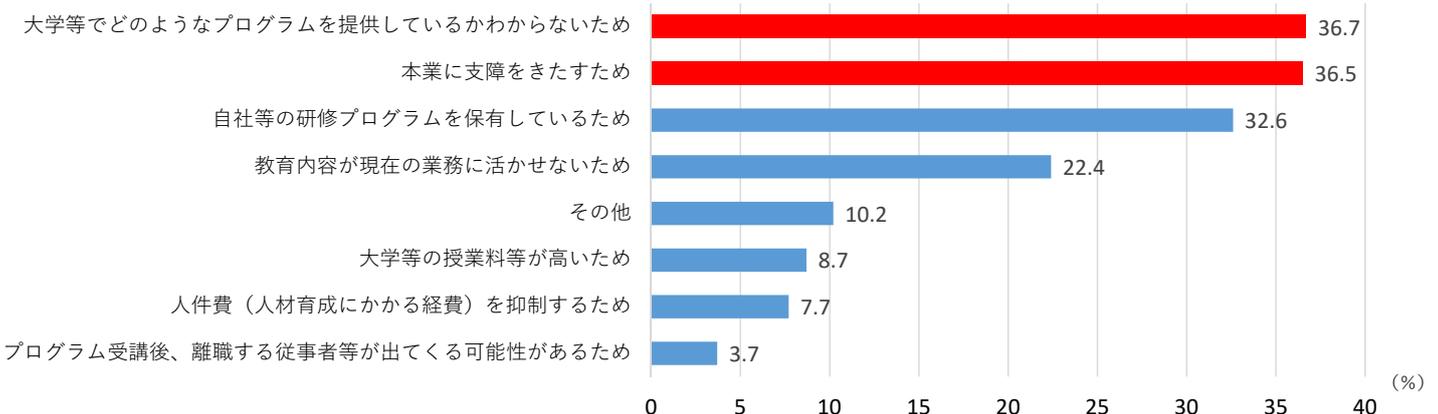
過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績



（出所）株式会社野村総合研究所 2015：「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 報告書 V 資料編」
2020：「大学等における社会人の学びの実態把握に関するアンケート調査（企業等向け）」

大学等を活用しない理由

n=482



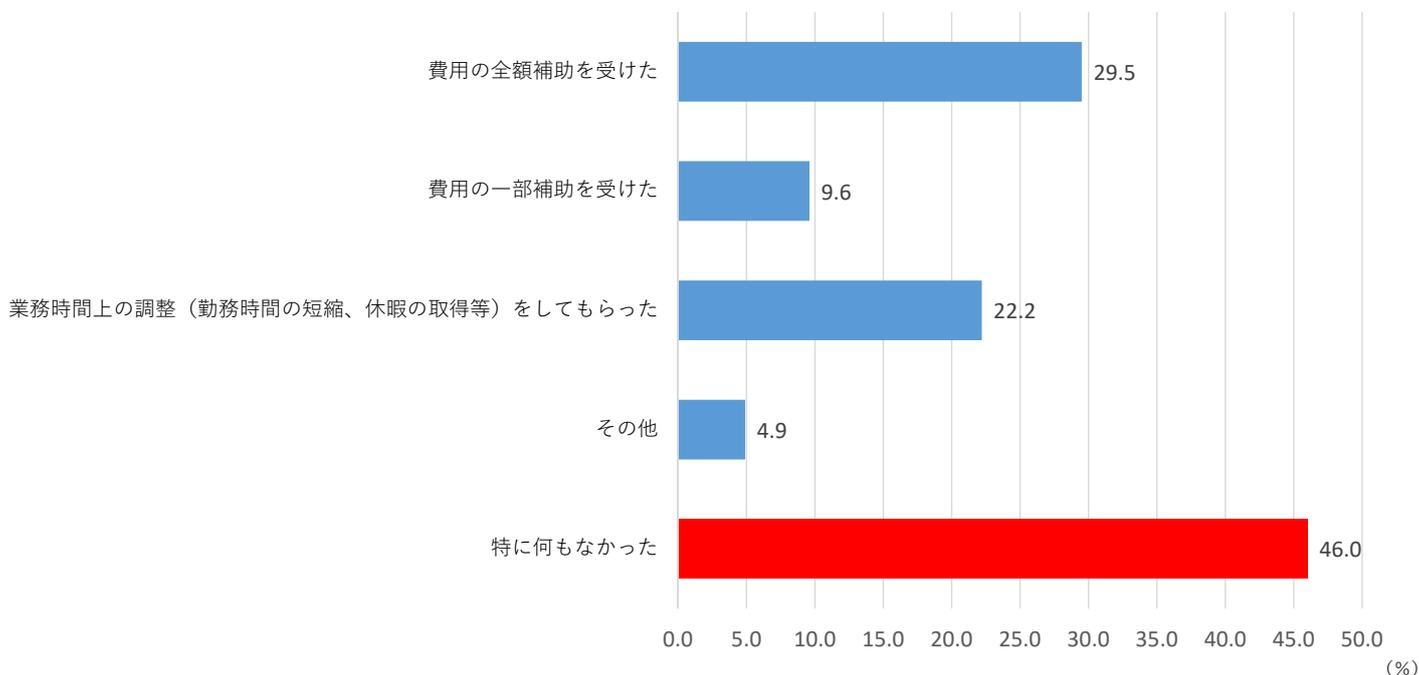
（出所）株式会社野村総合研究所「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究 成果報告書」（2021年3月）より作成。

従業員が大学等で学ぶための支援体制は十分整備されていない

○職場からの支援としては、「費用の全額補助」や「業務時間上の調整」が多かったが、約半数弱が「特に何もなかった」と回答した。

職場より、大学で学ぶに際して支援や後押しを受けられたか（複数回答可）

n=2,044

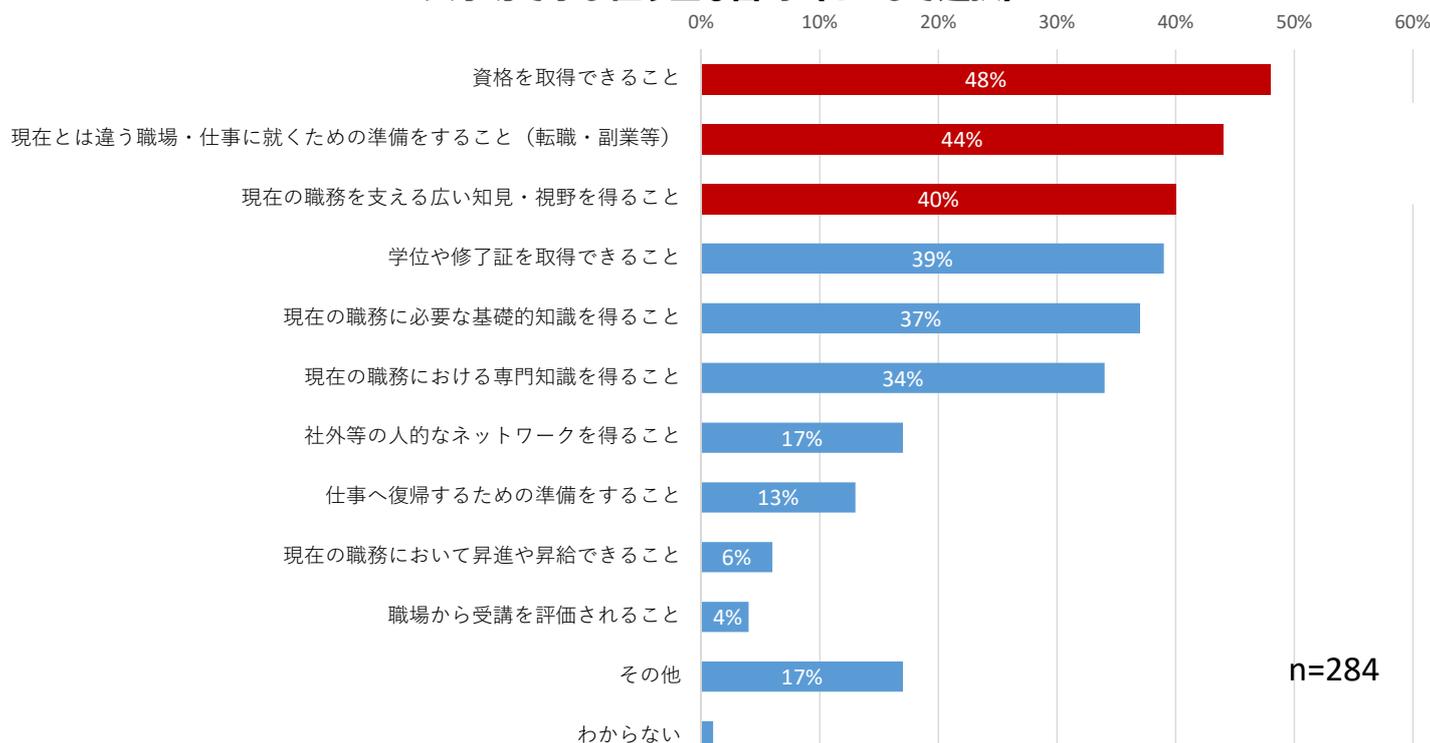


（出所）株式会社野村総合研究所「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究 成果報告書（2021年3月）より作成。

大学等で学び直す目的は資格取得や転職・副業等の準備

○資格取得、転職・副業等の準備、職務を支える広い知見・視野の獲得を目的にしている人が多い

大学等で学び直す主な目的（3つまで選択）



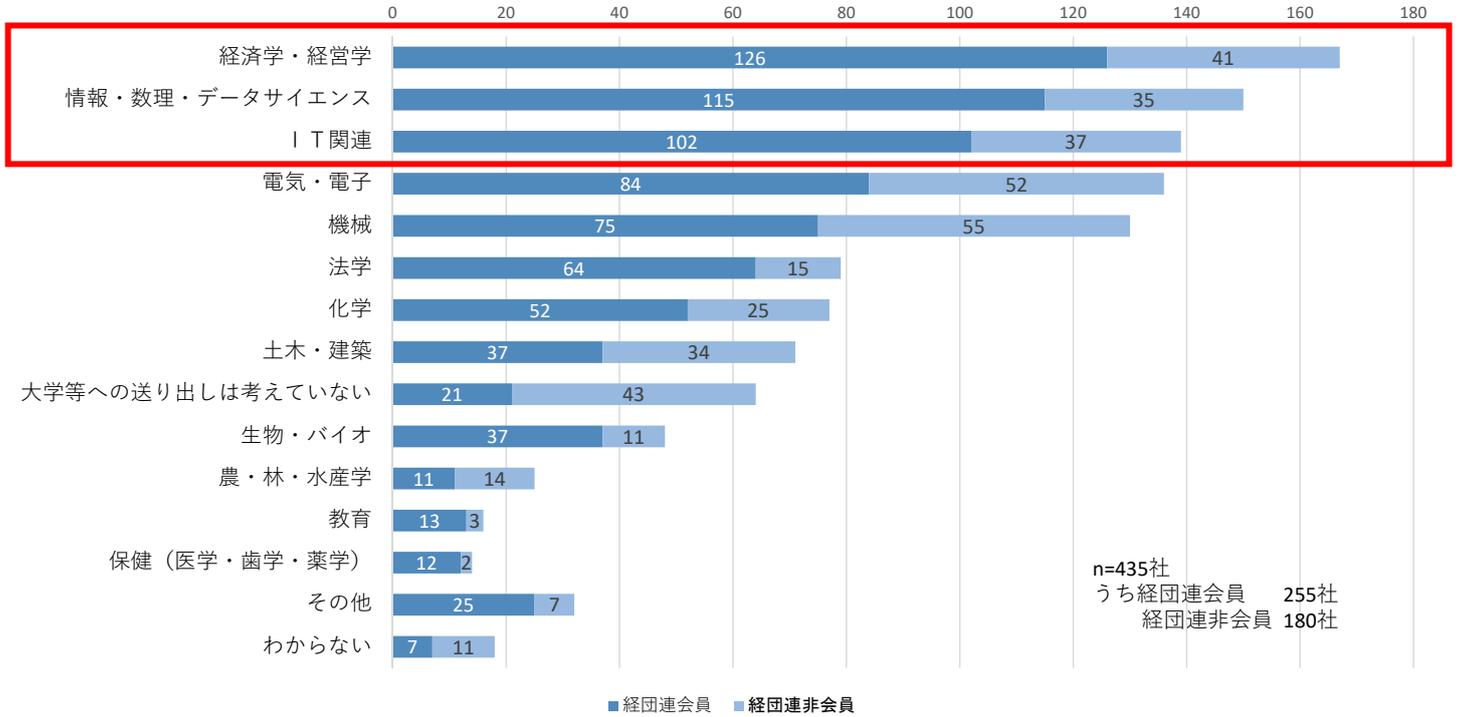
n=284

（出所）株式会社エーフォース「E B P Mをはじめとした統計改革を推進するための調査研究」（社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究）（令和元年度）より作成。

企業は経済・経営のほか、情報・数理やITの学び直しを期待

○「経済学・経営学」に続き、「情報・数理・データサイエンス」「IT関連」が上位に入っており、技術革新に対応できる人材の確保を求められている。

今後従業員を送り出したい専攻分野



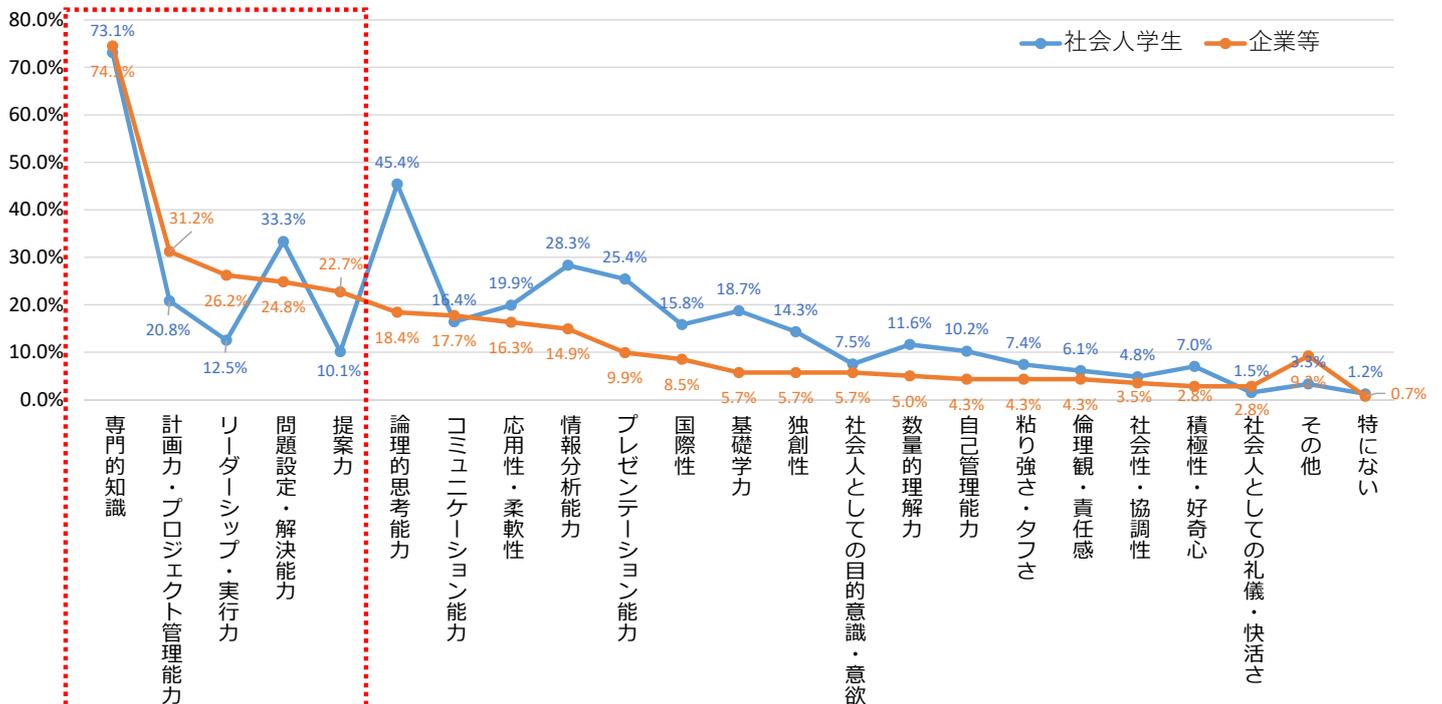
（出所）（一社）日本経済団体連合会「高等教育に関するアンケート結果」（2018年4月）より作成。

専門的知識やプロジェクト管理能力の習得が求められている

○企業が大学等において習得させたい能力としては「専門的知識」が最も高く、次に「計画力・プロジェクト管理能力」「リーダーシップ・実行力」「問題設定・解決能力」「提案力」などが求められている。

大学等において修得させたい（したい）能力（5つまで選択）

n=141

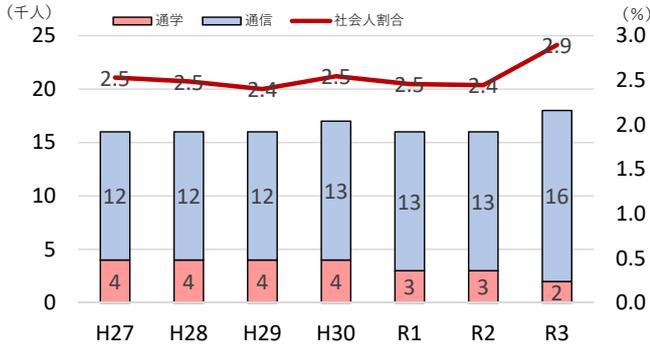


（出所）文部科学省先導的の大学改革推進委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究（イノベーション・デザイン＆テクノロジー株式会社）」（平成27年度）より作成。

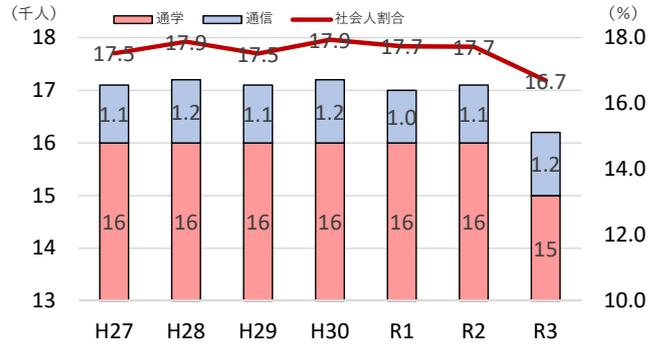
社会人入学者数・割合の推移

○大学、大学院、短期大学、専修学校の正規課程への社会人入学者数は、横ばいまたは減少傾向が続いている。一方、R3年における大学・短期大学への社会人入学者数・割合は増加。

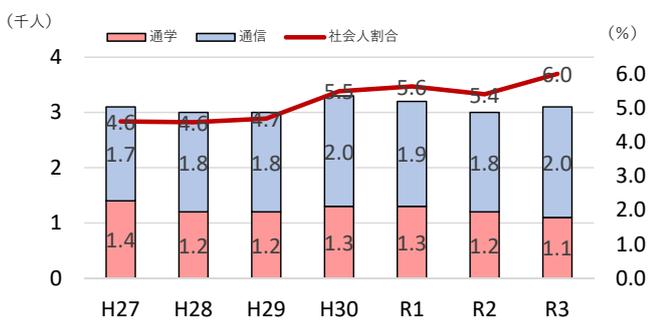
大学の社会人入学者数推移



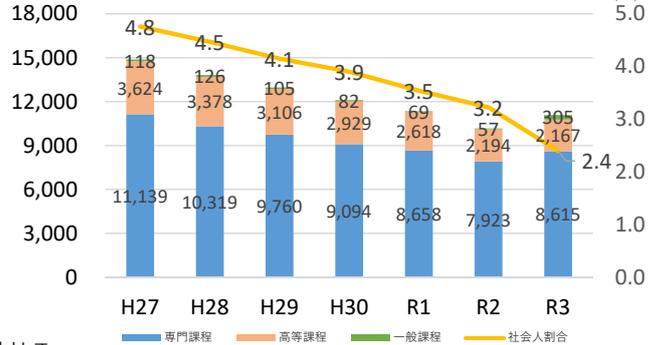
大学院の社会人入学者数推移



短期大学の社会人入学者数推移



専修学校の社会人入学者推移



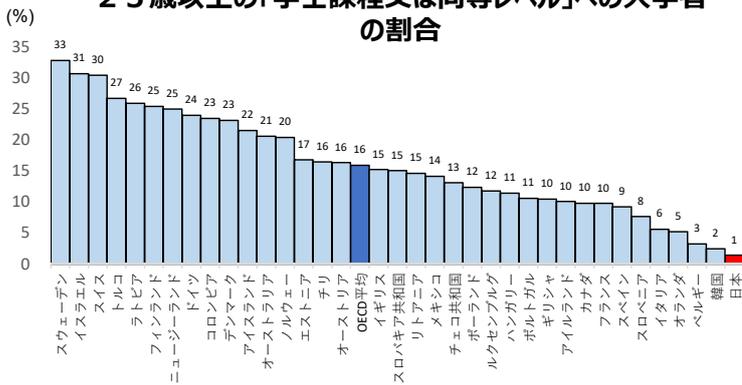
(備考) 大学・短期大学入学者における「社会人」は25歳以上として、大学院における「社会人」は30歳以上として、専修学校における「社会人」は就業者数として、一部推計。また、正規課程のみ。

(出所) 文部科学省「学校基本統計」より作成。

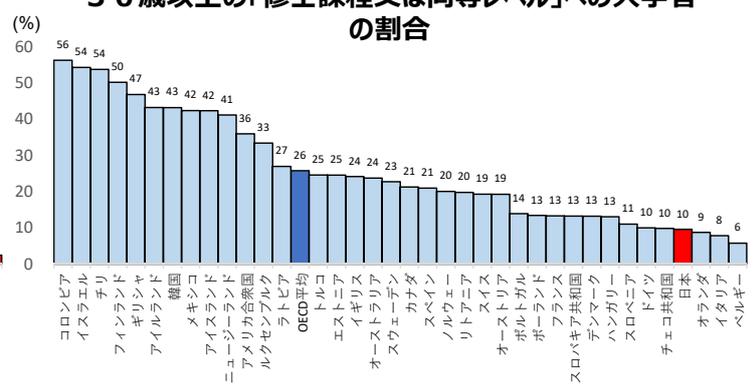
25(30)歳以上の大学(大学院)入学者割合は諸外国に比べて低い

○日本の「学士課程又は同等レベル」及び「修士課程又は同等レベル」における25(30)歳以上入学者の割合は、諸外国に比べて低い。

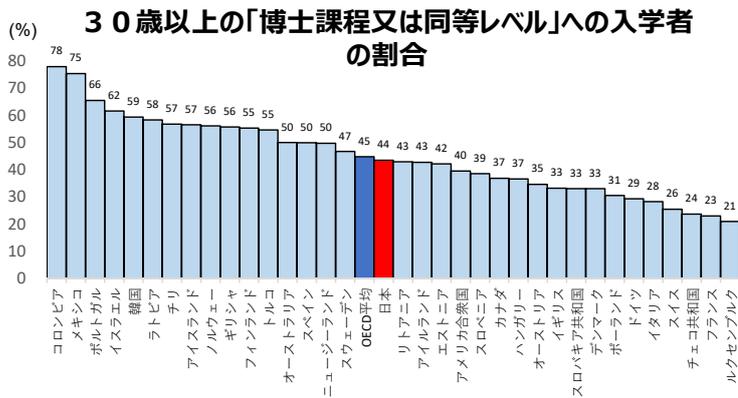
25歳以上の「学士課程又は同等レベル」への入学者の割合



30歳以上の「修士課程又は同等レベル」への入学者の割合



30歳以上の「博士課程又は同等レベル」への入学者の割合



(備考) 数値については、高等教育段階別の新入学者の割合(各国とも取得可能最新データ)であり、25歳未満又は30歳未満の者以外が全体に占める割合を、25歳以上又は30歳以上の割合と仮定して試算した数値。

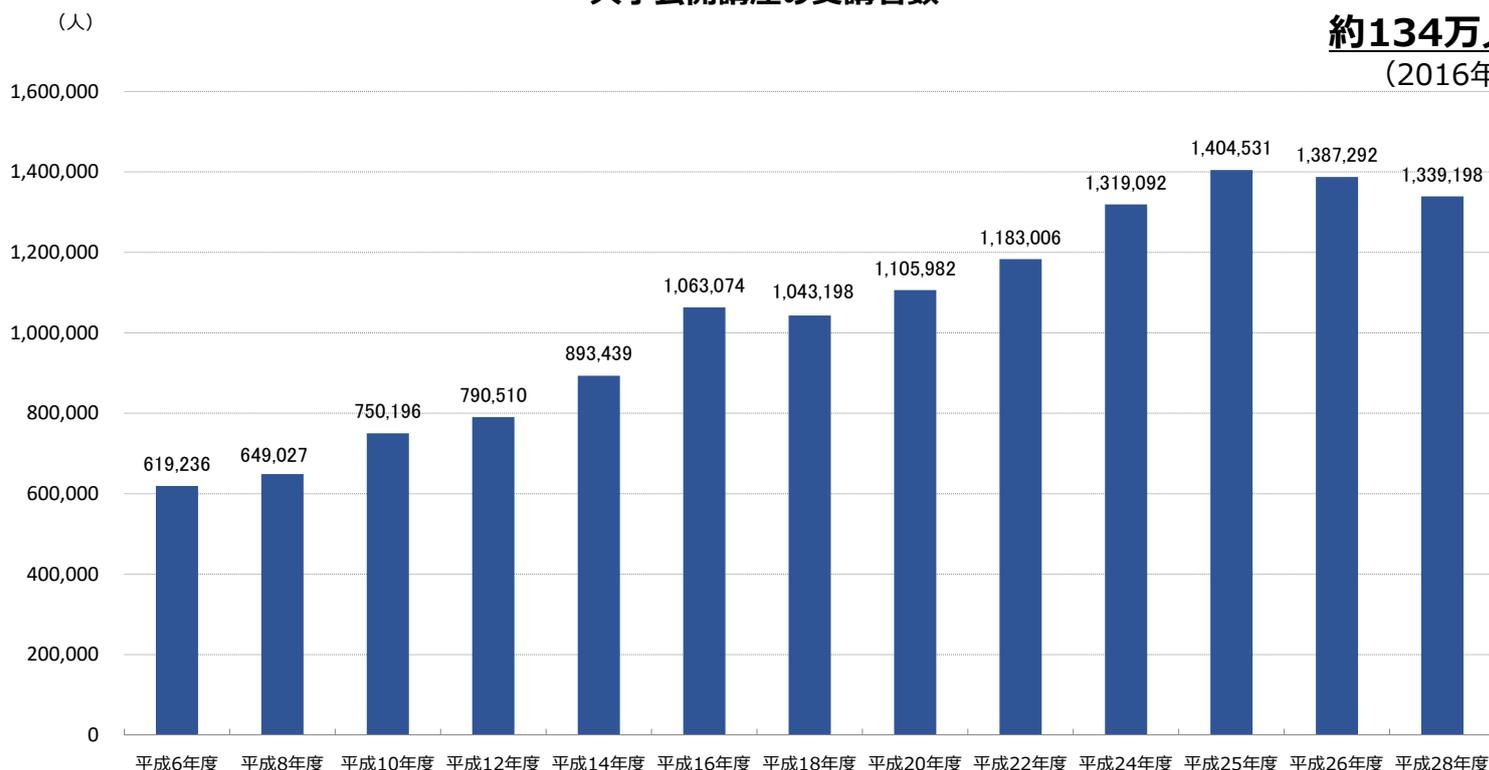
(出所) OECD. stat「Share of new entrants below the typical age」より作成。

公開講座の受講者数は増加している

○単発・短期が多い公開講座の受講者数は、伸びている。

大学公開講座の受講者数

約134万人
(2016年)



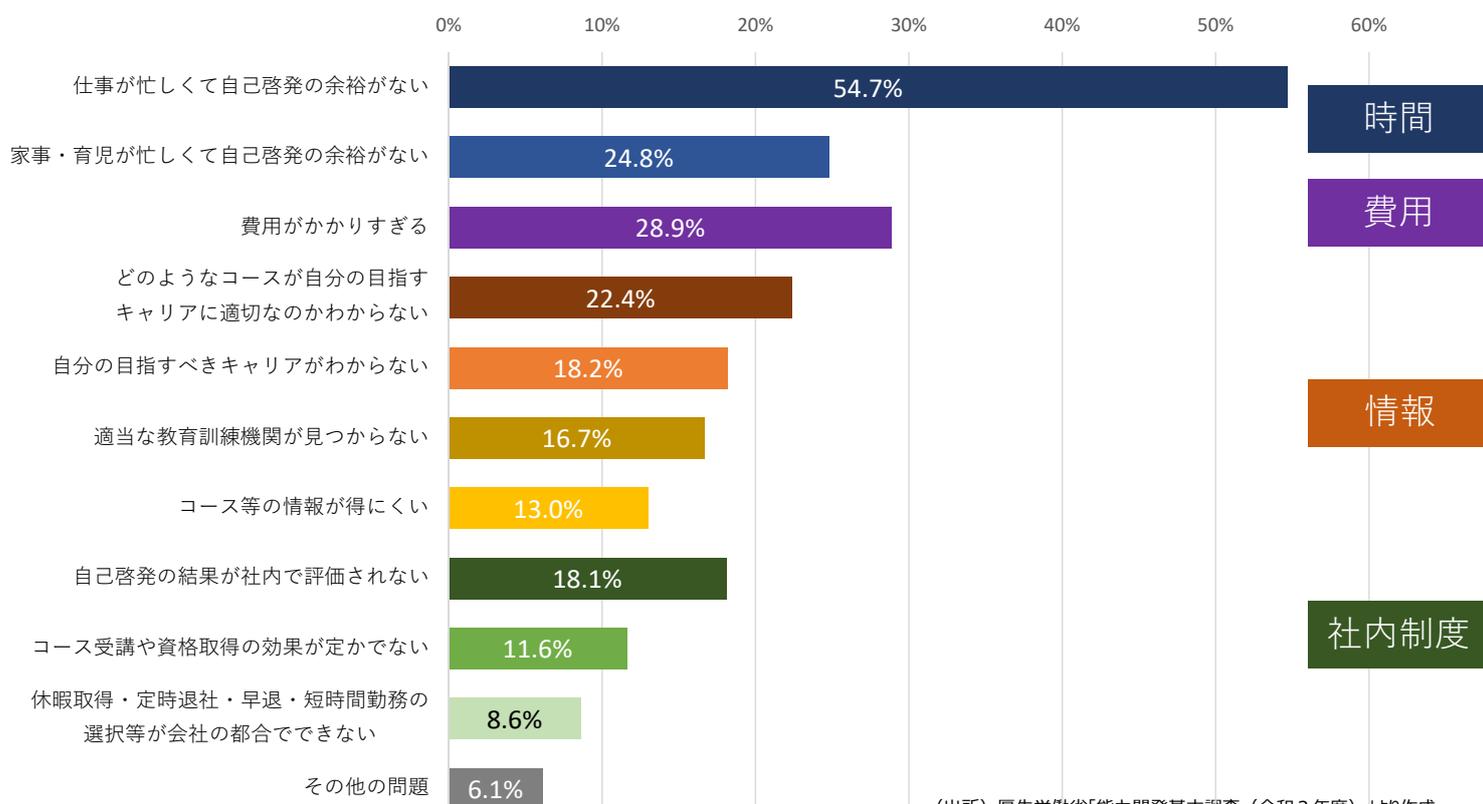
(備考) 平成28年度は一部前回調査結果との比較による推測値も含まれている。

(出所) 文部科学省「平成29年度開かれた大学づくりに関する調査研究」(平成30年3月)より作成。

自己啓発の課題は時間・費用・制度・情報

○自己啓発を行う上での課題は、「時間」「費用」「情報」「社内制度」となっている。

自己啓発を行う上での問題点 (正社員：複数回答)



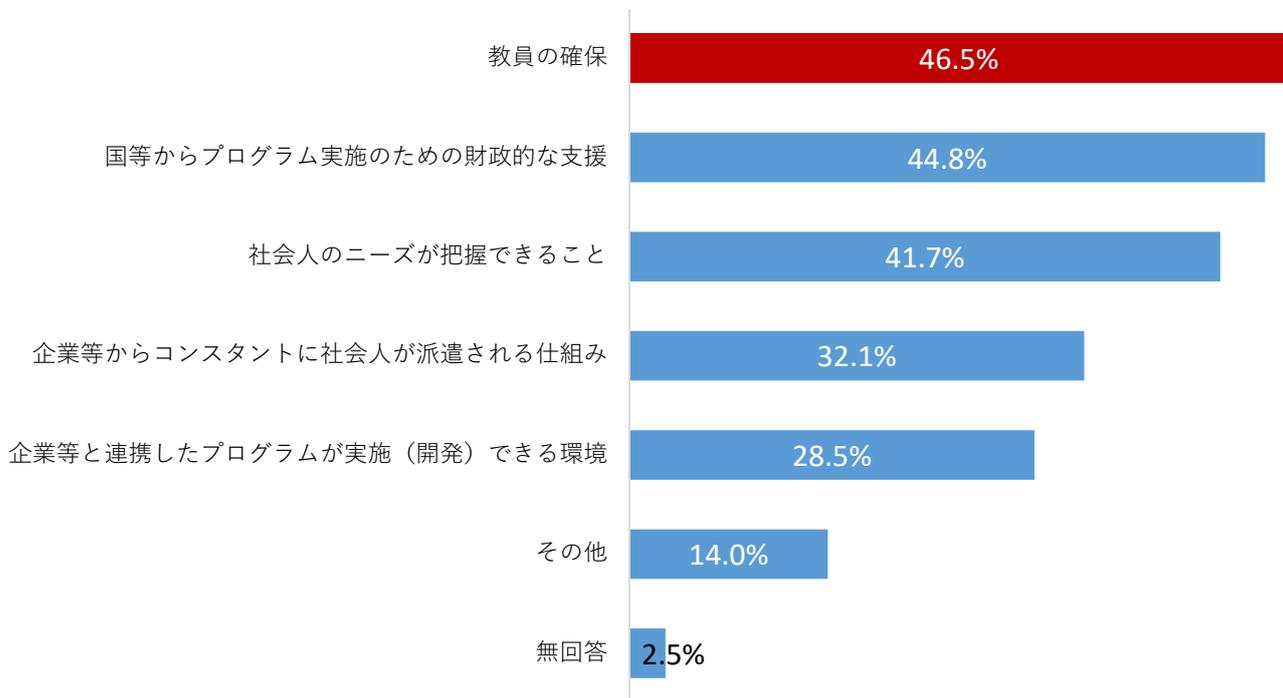
(出所) 厚生労働省「能力開発基本調査(令和2年度)」より作成。

実践的な教育を行える教員の確保が必要

○大学等が社会人を対象とするプログラムを提供するには教員の確保が課題。

主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・学科・研究科における プログラムを提供するための条件（複数回答）

【調査対象：2,592学部・学科・研究科】

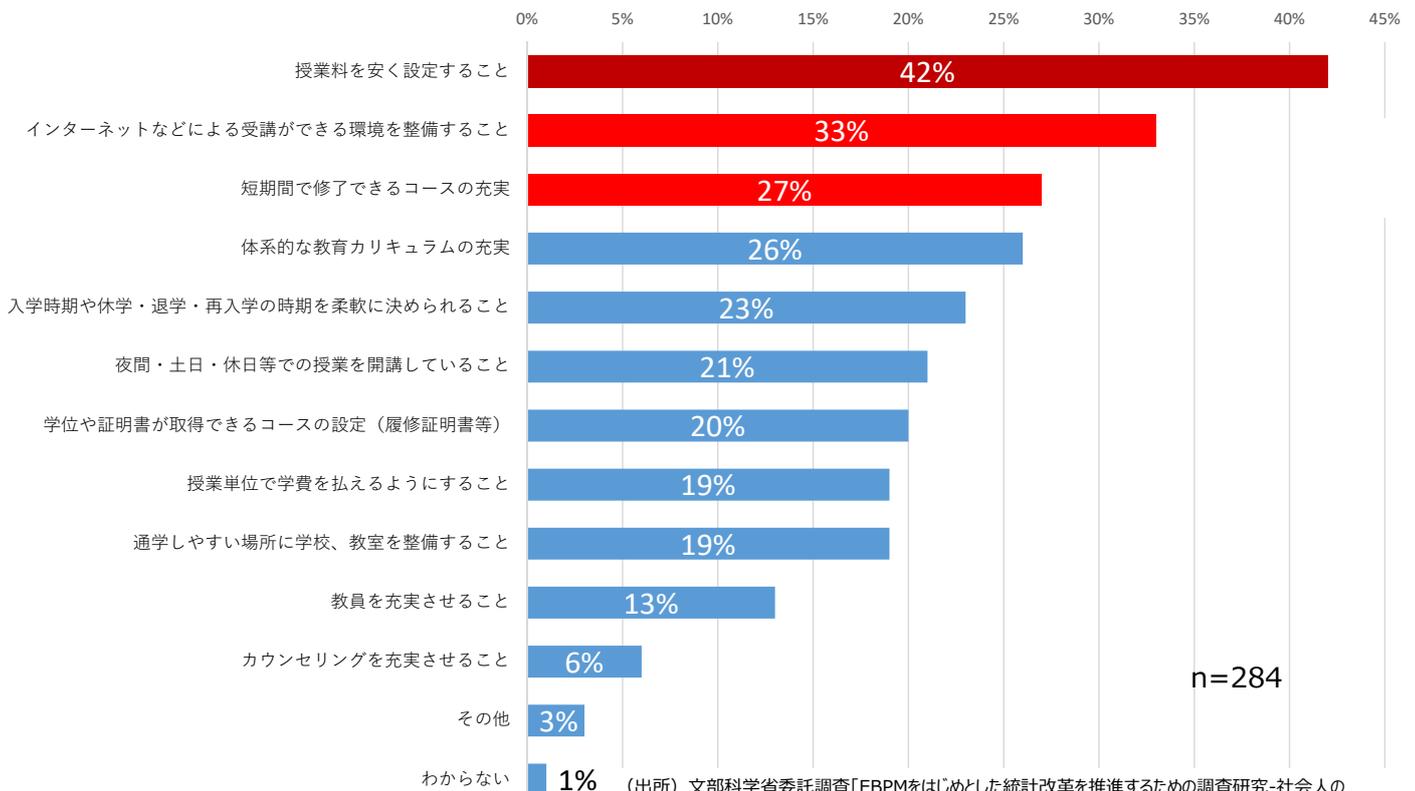


（出所）文部科学省先導的大学改革推進委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究（イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社）」（平成27年度）より作成。

大学等に対しては、インターネット受講や短期間修了コースなどの実施が求められている

○費用負担軽減に加え、インターネットによる受講や短期間で修了できるコースが求められている。

大学等で学び直しを行うにあたって、特に教育環境面で重視してほしいこと（3つまで選択）



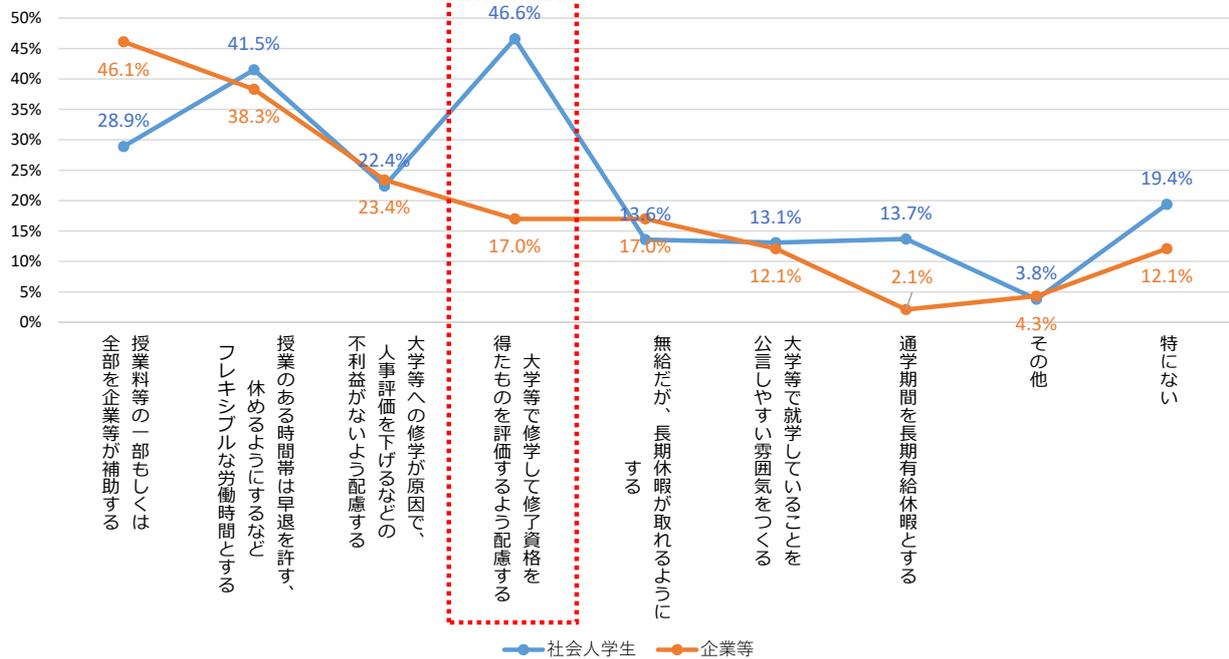
（出所）文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究-社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究-（株式会社エーフォース）」（令和元年度）より作成。

企業等に対しては、学んだことの評価や労働時間の柔軟化などが求められている

○大学等で修学したことの評価や修学しやすい労働時間などを職場に求めている一方で、企業において修了資格を得たものを評価する取組は少ない。

社会人が在学中に職場に希望する内容と企業等における従事者への学習支援の取組（3つまで選択）

N=6,252

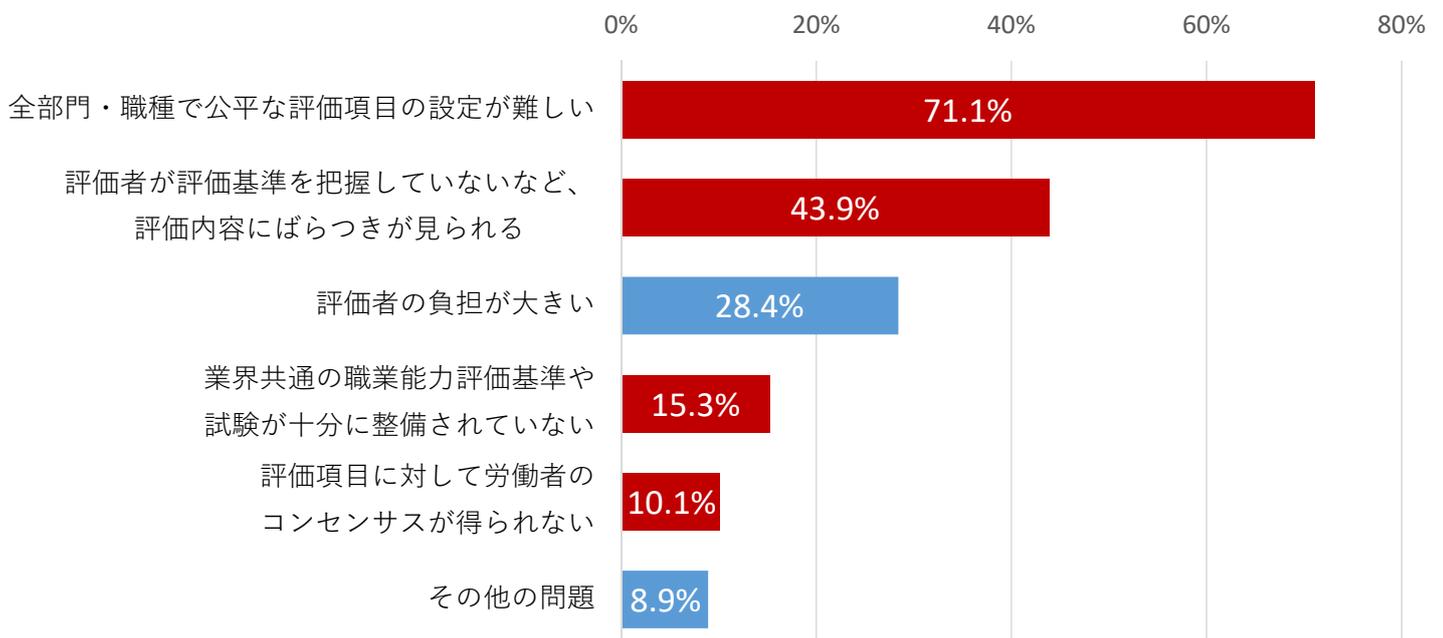


(出所) 文部科学省先導的の大学改革推進委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究(イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社)」(平成27年度)より作成。

スキルの客観的な評価基準が必要

○職業能力評価にあたり、公平な評価項目の設定や業界共通の指標など、スキルを客観的に評価することが求められている。

職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）

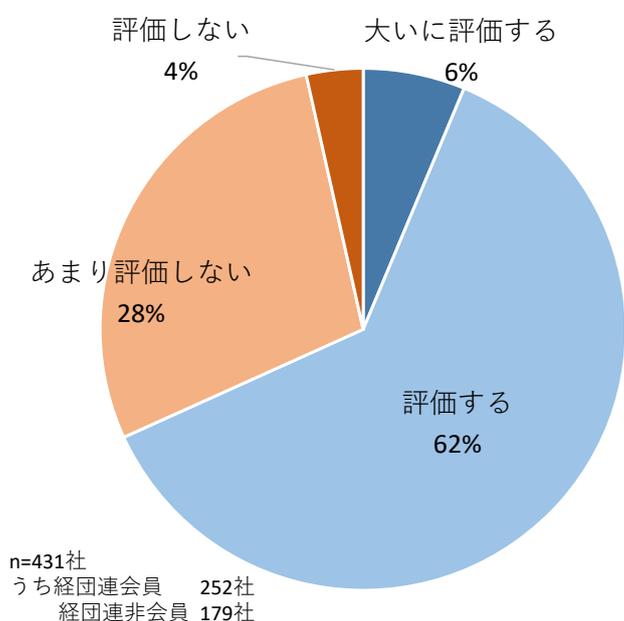


(出所) 厚生労働省「能力開発基本調査(令和2年度)」より作成。

7割の企業がリカレント教育を受けた者を中途採用時に評価

○約7割の企業が中途採用時に「評価」。その理由としては就業意欲など「学ぶ姿勢」も評価。一方で、「評価しない」企業は学ぶ時間よりも、実務経験を通じて得た専門性を評価。

中途採用時のリカレント教育に対する評価



「大いに評価する」「評価する」主な理由

- ・主体的に専門的な知識・技術を身に付けた者は、就業意欲も高く評価できるため（回答多数）
- ・弊社業務に直結する、専門的な知識・技術を身に付けていた場合（回答多数）
- ・チャレンジ精神。常に学び続ける姿勢を評価したい（回答多数）
- ・目的意識と向上心が感じられるため（回答多数）
- ・意欲的であることや知識の深さを評価できるし、中途採用なら即戦力として期待できると考えるから
- ・高度教育実施による業務スキルの向上が見込めるから

「あまり評価しない」「評価しない」主な理由

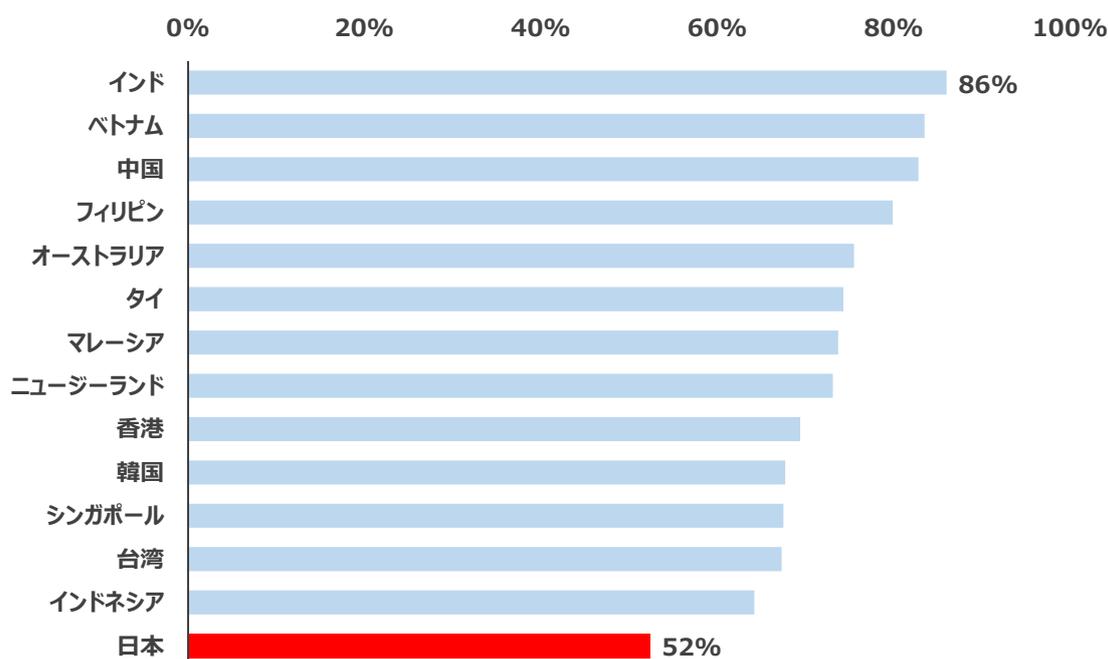
- ・大学で学び直した人材が修得する専門性よりも、実務経験を通じて得た専門性の方が高い（回答多数）
- ・リカレント教育を受ける目的、受けた成果が当社に応募することと結びついている場合のみ評価する
- ・これまで該当する人材がいなかったため
- ・生涯教育を応援したい反面、採用後に学び直しのため退職されるのが辛いから
- ・リカレント教育を受けたという実績だけを評価することはない。学んだ結果どうなったかを問う。

（出所）（一社）日本経済団体連合会「高等教育に関するアンケート結果」（2018年4月）より作成。

日本における、現勤務先での継続的勤務意欲は比較的低い

○日本において、「現在の勤務先で働き続けたい」と考える人の割合は5割程度と国際的にも低い。

現在の勤務先で継続して働きたい人の割合

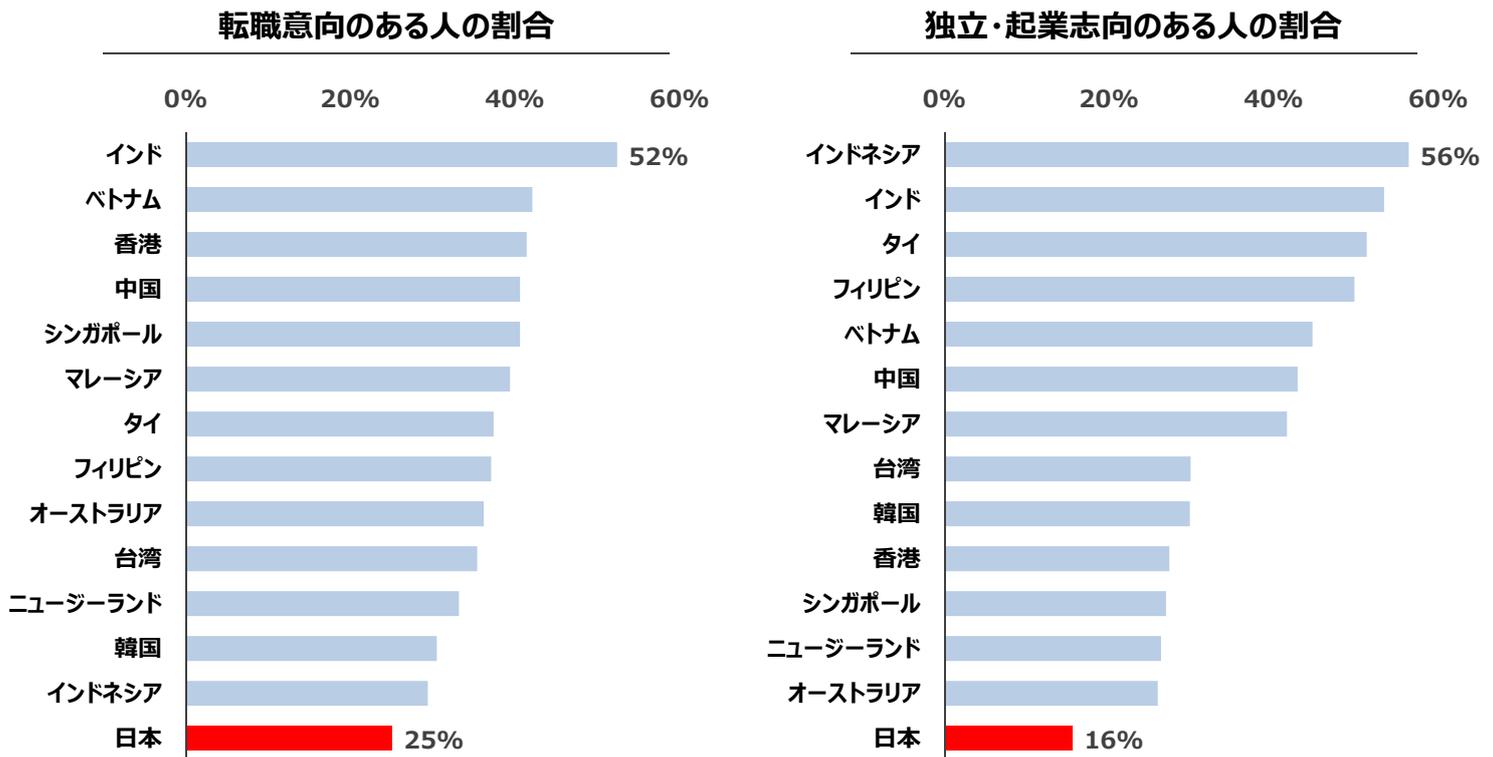


（備考）対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。調査対象は、20～69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に3年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

（出所）経済産業省「第5回未来人材会議」（令和4年4月22日）資料より。パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に作成。

日本における、転職や独立・起業志向がある人の割合は比較的低い

○日本において、転職や独立・起業をしたいと考える人の割合は国際的にも低い。

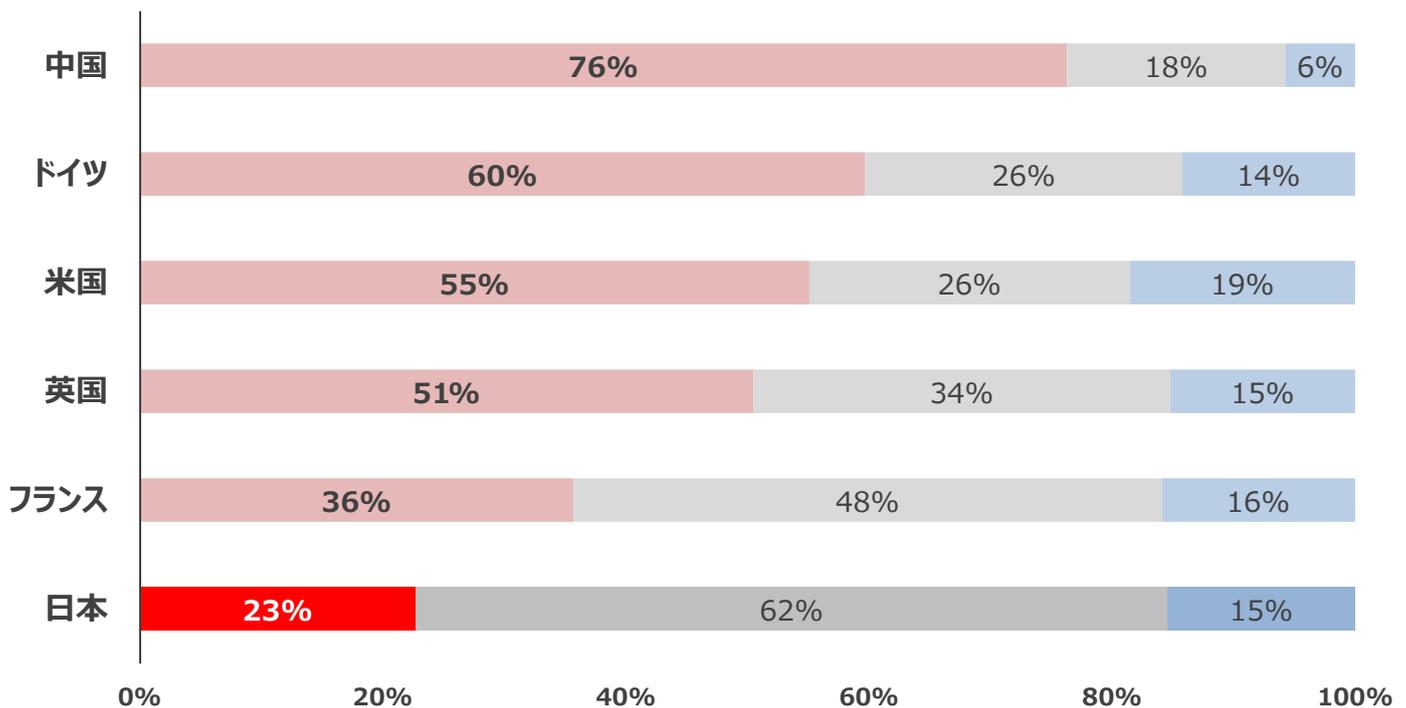


(備考) 対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド (各国 1,000 サンプル)。
調査対象は、20 69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に 3 年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。
(出所) 経済産業省「第 5 回未来人材会議」(令和 4 年 4 月 22 日) 資料より。パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査 (2019 年)」を基に作成。

日本では、転職が賃金増加につながらない傾向が強い

○日本において、転職前後で賃金が増加したと回答する割合は 2 割程度と国際的にも低く、変わらないと回答する者が約 6 割である。

転職前後の賃金変化の国際比較

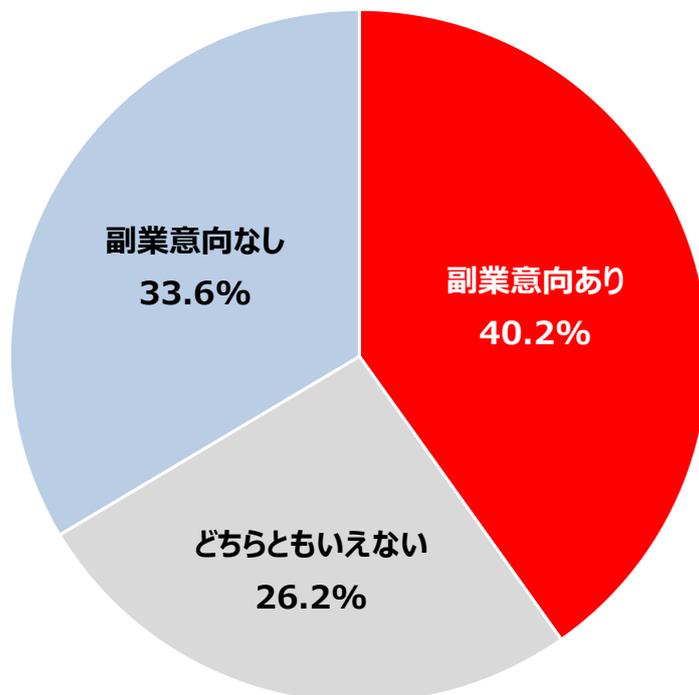


(備考) 2014 年に求職活動を行った者に対するアンケート調査。日本 701 人、米国 750 人、ドイツ 726 人、英国 780 人、フランス 718 人、中国 2,386 人が回答。
(出所) 経済産業省「第 5 回未来人材会議」(令和 4 年 4 月 22 日) 資料より。リクルートワークス研究所・BCG「求職トレンド調査 2015」を基に作成。

副業を行っていない正社員のうち、4割が副業意向あり

○副業を行っていない正社員のうち、約4割が副業意向を持っており、「副業意向なし」を上回る。

副業を行っていない正社員の副業希望

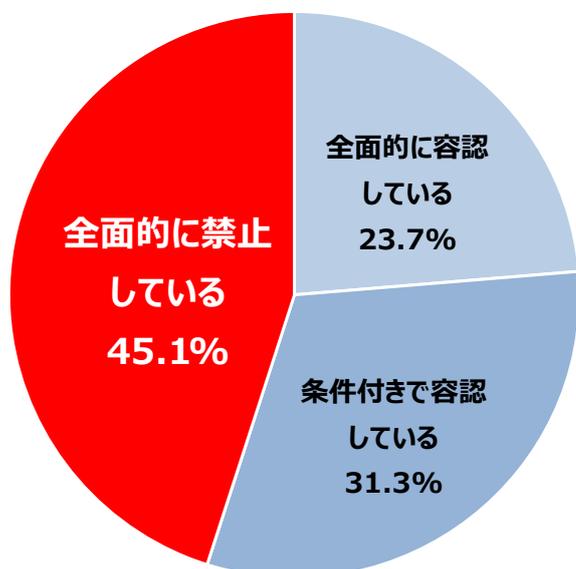


(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日) 資料より。パーソル総合研究所「第2回副業の実態・意識に関する定量調査(2021年)」を基に作成。

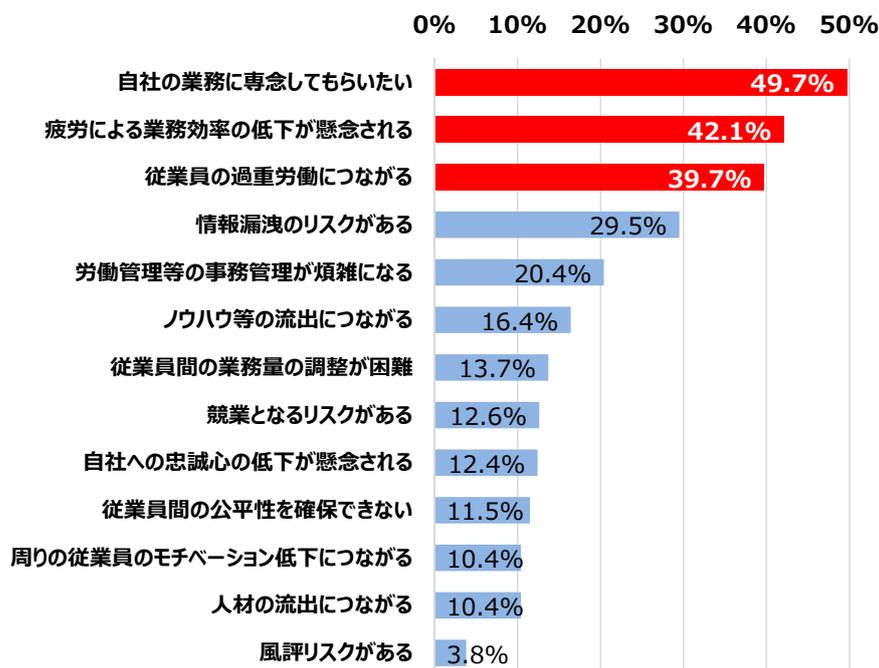
副業を全面的に禁止している企業は約45%

○労働時間以外の使い方については、労働者の自由であるため、原則として副業は認められる一方、自社の業務への専念や業務効率低下の懸念等から、全面禁止の企業も半数ほど存在。

副業を禁止している企業の割合



副業禁止の理由



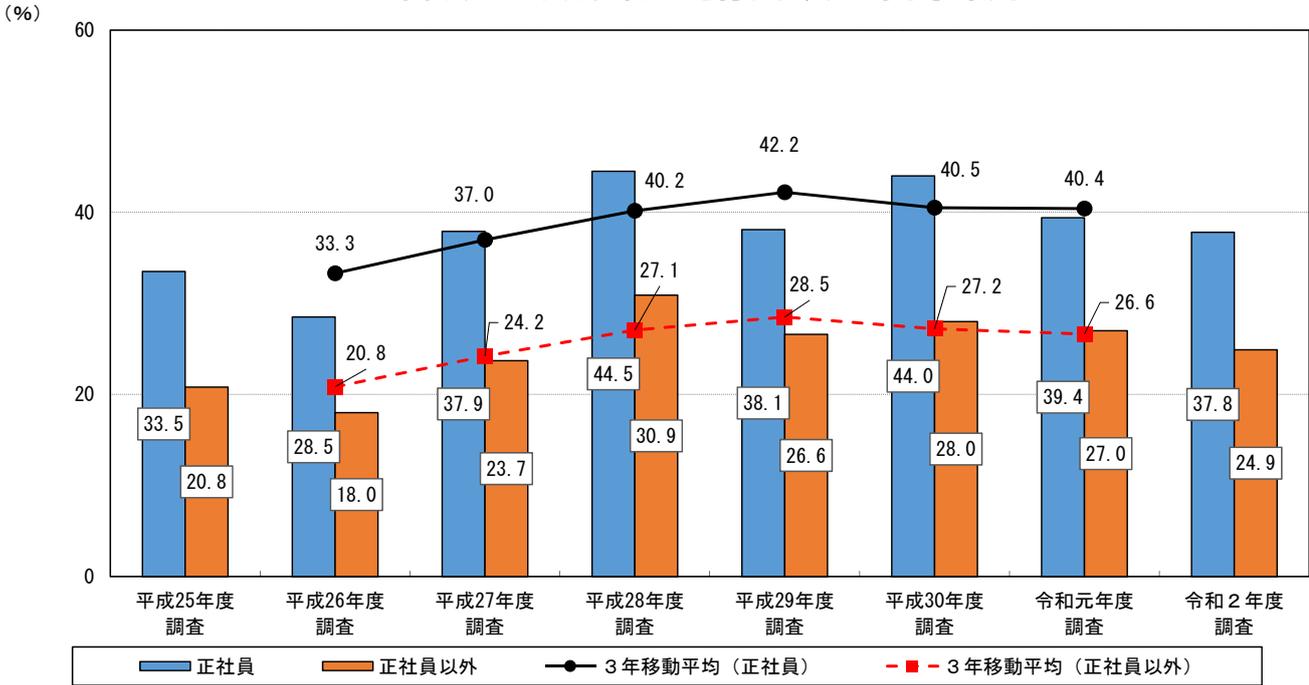
(備考) 右図は禁止意向企業(現在副業を禁止しているかつ今後も禁止していく意向の企業)がサンプル。

(出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」(令和4年4月22日) 資料より。パーソル総合研究所「第2回副業の実態・意識に関する定量調査(2021年)」を基に作成。

キャリアコンサルティングを導入する企業等はまだまだ少ない

○労働者のキャリア形成支援として、キャリアコンサルティングの仕組みを導入している事業所は、正社員の場合でも4割未満となっている。

キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所

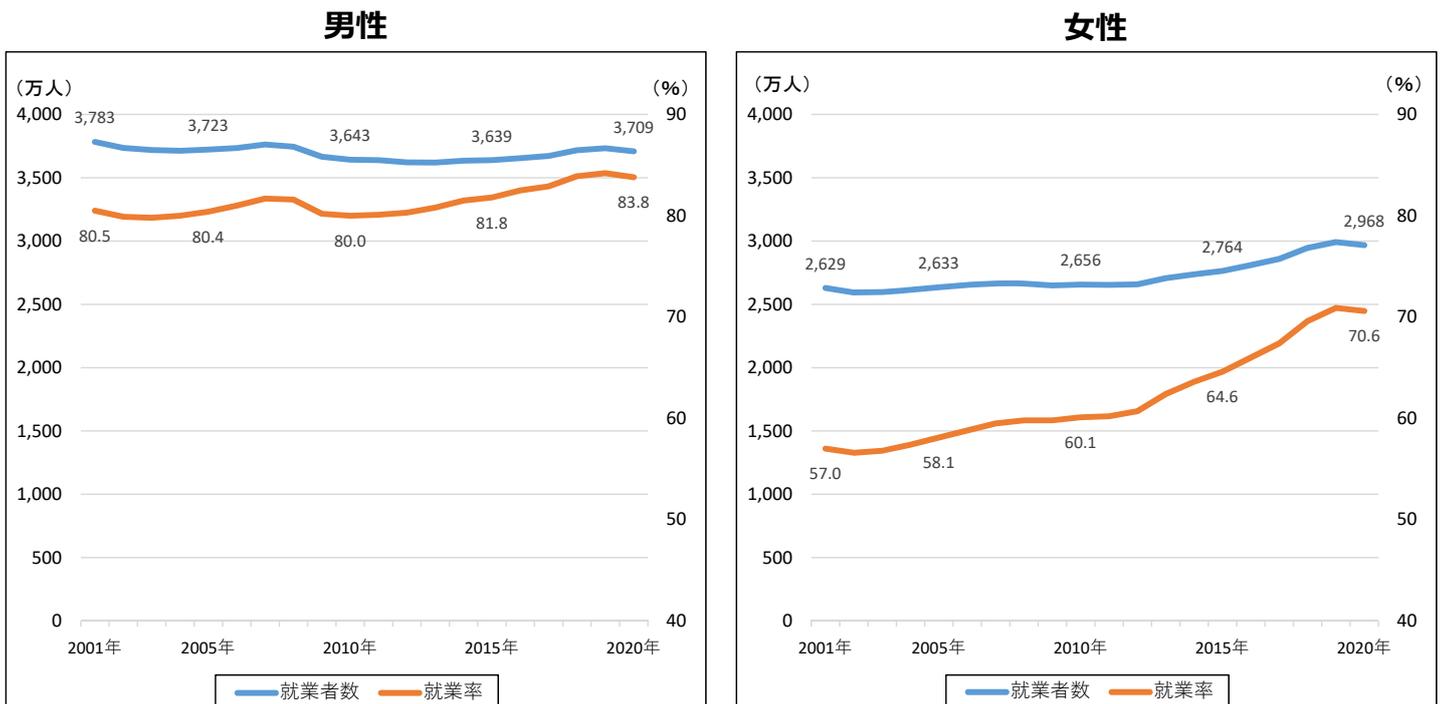


(出所) 厚生労働省「能力開発基本調査(平成25~令和2年度)」より作成。

女性の就業率は増加傾向

○近年、女性の就業者数・就業率は増加傾向にあり、2020年の生産年齢人口における女性就業率は約7割。

就業者数及び就業率の推移

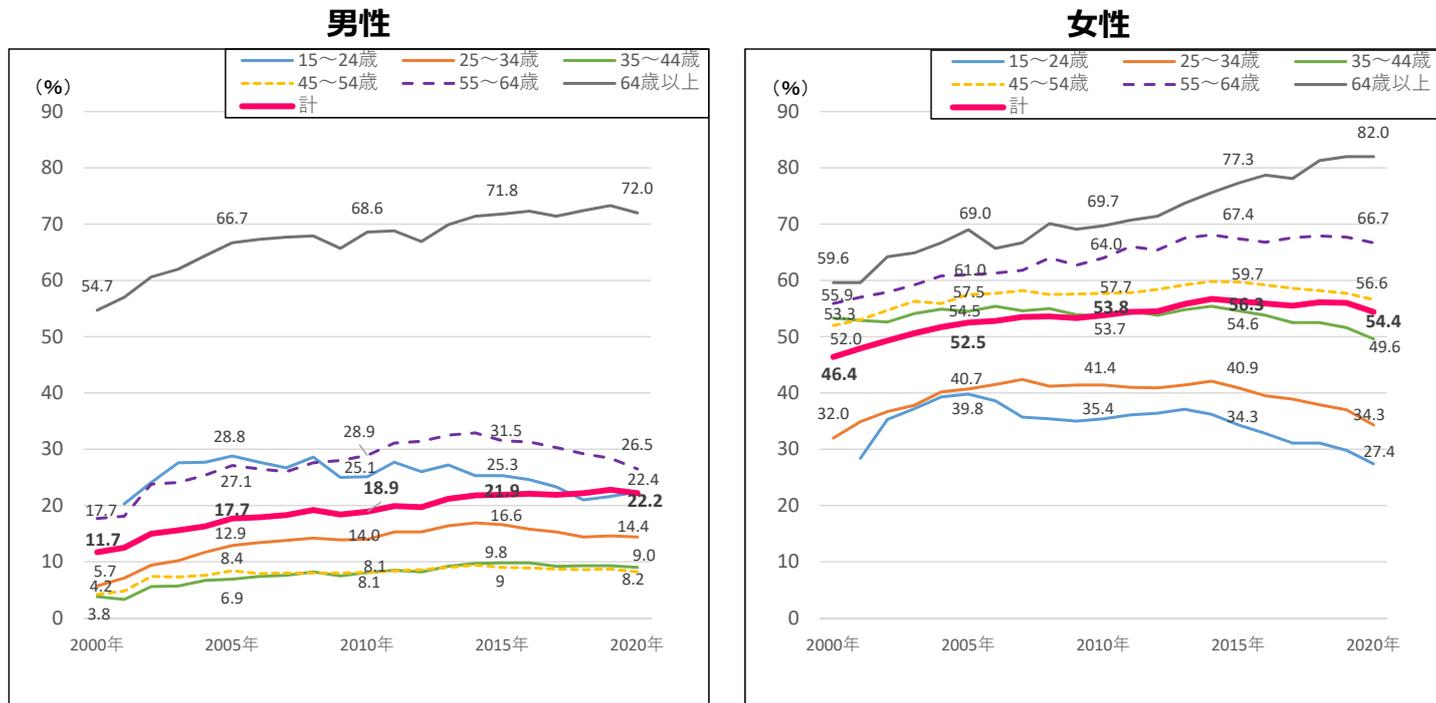


(備考) 就業者数及び就業率の平成23年値は、総務省が補完的に推計した値
(出所) 男女共同参画白書 令和3年版(総務省「労働力調査(基本集計)」より作成)

女性労働者の過半数は非正規雇用

- 2020年時点での非正規雇用労働者割合は、男性が22.2%なのに対し、女性は54.4%。
- 年齢別に見ると、5歳未満の男性は年齢が高くなるにつれ非正規雇用労働者割合が低くなる一方、女性は年齢が高くなるにつれ非正規雇用者割合が高くなる傾向がある。

年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移

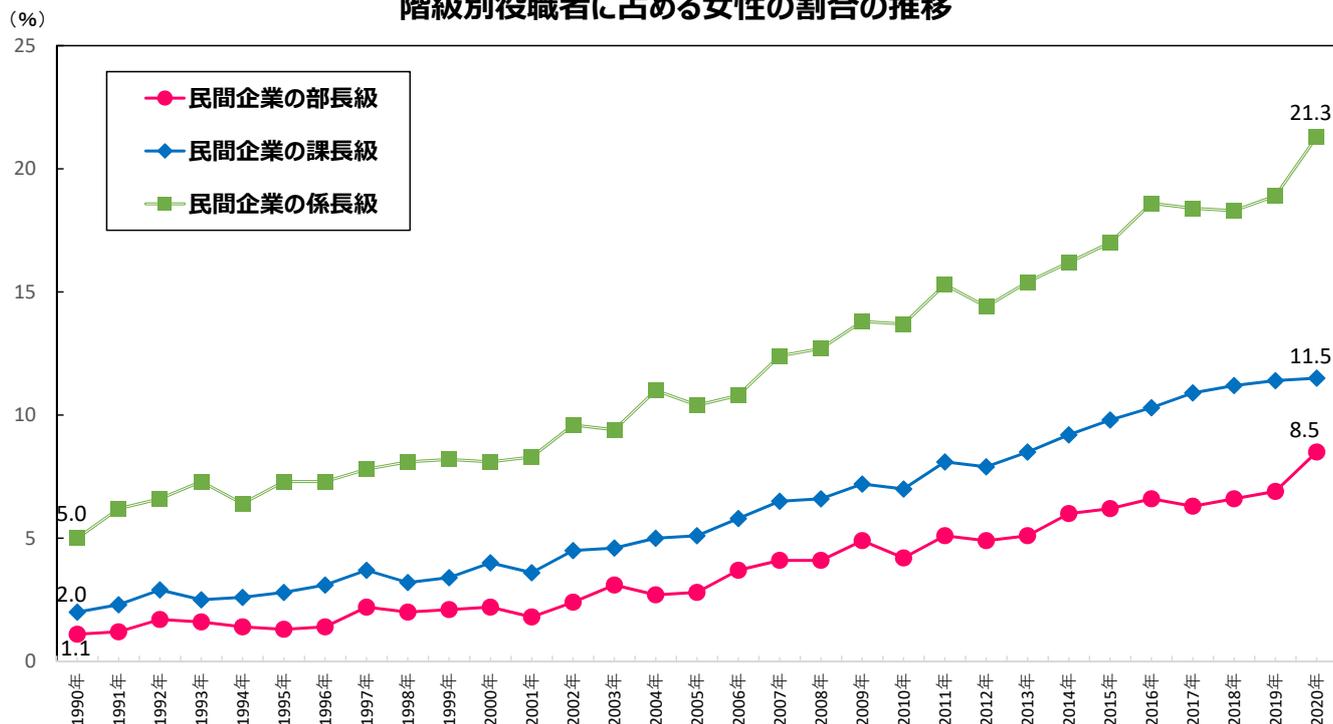


(備考) 2011年値は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値。また、15～24歳の2000年値はな
(出所) 男女共同参画白書 令和3年版 (平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」より、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成)

企業役職者に占める女性割合は増加傾向にあるものの低調

- 常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると、近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和2(2020)年は係長級21.3%、課長級11.5%、部長級8.5%となっている。

階級別役職者に占める女性の割合の推移

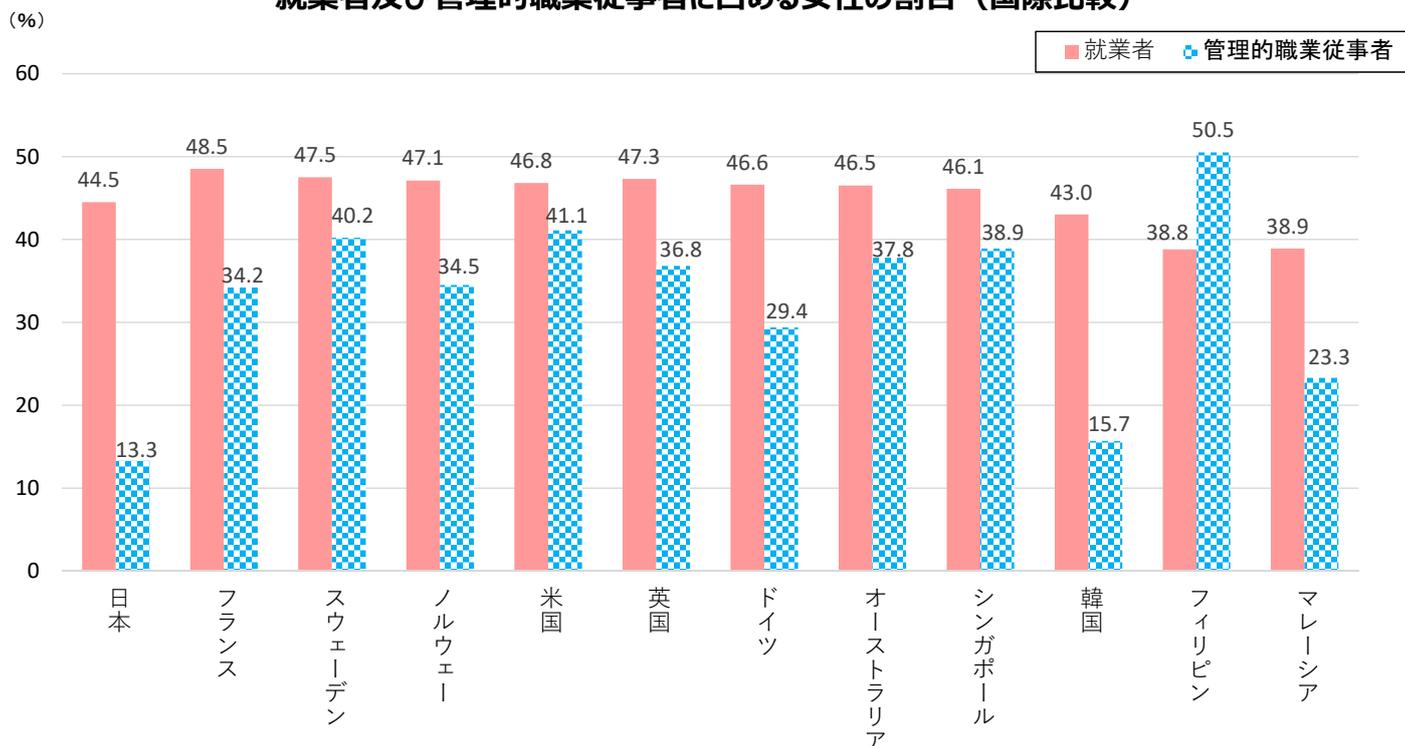


(出所) 男女共同参画白書 令和3年版 (厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

管理職に占める女性割合は国際的にも低い状況

○日本において、2020年時点の就業者に占める女性割合は44.5%と、諸外国に比して大きな差はないが、管理的職業従事者に占める女性割合は13.3%であり、国際的に見ても低い。

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）

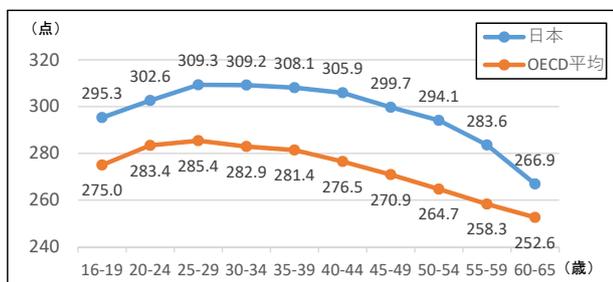


(備考) 日本、米国、韓国は2020年、オーストラリアは2018年、その他の国は2019年の値。また、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員（出所）男女共同参画白書 令和3年版（総務省「労働力調査（基本集計）」（令和2年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成）。

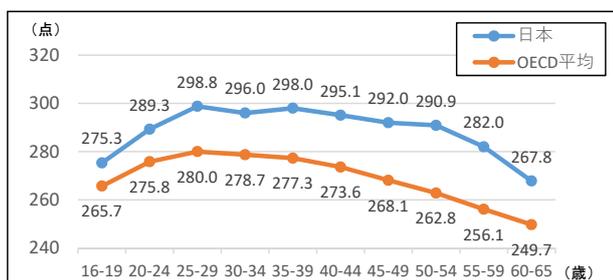
高齢者の基礎的ITリテラシーの向上が課題

○OECD調査（PIAAC）では、日本の高齢者の読解力、数的思考力はOECD平均を上回っているが、ITを活用した問題解決能力は、中高年で低下し、60歳以上ではOECD平均を下回っている。

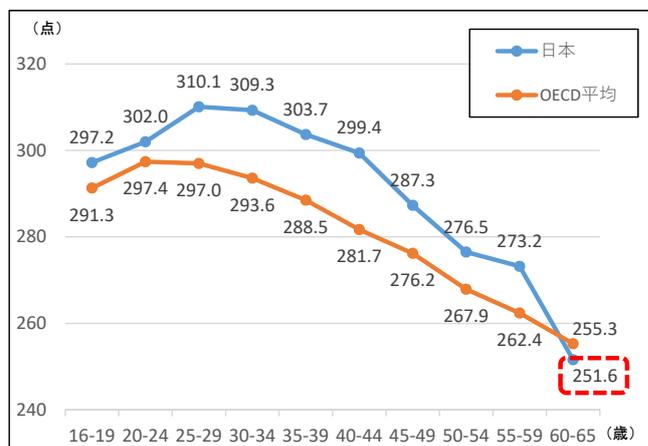
読解力と年齢の関係



数的思考力と年齢の関係



ITを活用した問題解決能力と年齢の関係



(出所) 人生100年時代構想会議「人づくり革命基本構想」（平成30年6月）資料（OECD「国際成人力調査（2011年実施）」より作成）

教育未来創造会議の開催について

〔 令和 3 年 12 月 3 日 閣 議 決 定 〕

1. 我が国の未来を担う人材を育成するためには、高等教育をはじめとする教育の在り方について、国としての方向性を明確にするとともに、誰もが生涯にわたって学び続け学び直しができるよう、教育と社会との接続の多様化・柔軟化を推進する必要がある。このため、「教育未来創造会議」（以下「会議」という。）を開催する。
2. 会議の構成員は、次のとおりとする。ただし、議長は、必要と認めるときは、構成員の追加又は関係者の出席を求めることができる。

議 長 内閣総理大臣
議長代理 内閣官房長官、文部科学大臣兼教育再生担当大臣
構 成 員 厚生労働大臣、経済産業大臣その他内閣総理大臣が指名する国務大臣及び我が国の未来を担う人材の育成に関し優れた識見を有する者のうちから内閣総理大臣が指名する者
3. 会議の庶務は、文部科学省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣官房において処理する。
4. 「教育再生実行会議の開催について」（平成 25 年 1 月 15 日閣議決定）は廃止し、廃止前の教育再生実行会議が行った検討等については、会議に引き継ぐものとする。

教育未来創造会議ワーキング・グループの開催について

〔 令和3年12月27日
教育未来創造会議決定 〕

1. 我が国の未来を担う人材の育成に向けて、現状の分析をはじめ、専門的、多角的な検討を深めていくため、教育未来創造会議ワーキング・グループ（以下「ワーキング・グループ」という。）を開催する。
2. ワーキング・グループの構成員は、次のとおりとする。文部科学大臣兼教育再生担当大臣は、教育未来創造会議有識者の中からワーキング・グループの座長を指名するとともに、必要があると認めるときは、構成員を追加し、又は関係者に出席を求めることができる。
文部科学大臣兼教育再生担当大臣
教育未来創造会議有識者のうち文部科学大臣兼教育再生担当大臣が指名する者
3. ワーキング・グループの庶務は、文部科学省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣官房教育未来創造会議担当室において処理する。
4. ワーキング・グループの運営については、教育未来創造会議運営要領（令和3年12月27日教育未来創造会議決定）を準用し、同決定中「議長」とあるのは「ワーキング・グループの座長」と読み替えるものとする。

教育未来創造会議 名簿（令和4年4月25日現在）

議長	岸田 文雄	内閣総理大臣
議長代理	松野 博一	内閣官房長官
	末松 信介	文部科学大臣兼教育再生担当大臣
構成員	金子 恭之	総務大臣
	鈴木 俊一	財務大臣
	後藤 茂之	厚生労働大臣
	金子 原二郎	農林水産大臣
	萩生田 光一	経済産業大臣
	斉藤 鉄夫	国土交通大臣
	山口 壯	環境大臣
	安宅 和人	慶應義塾大学環境情報学部教授、Zホールディングス株式会社シニアストラテジスト
	安孫子 尋美	株式会社ニトリホールディングス取締役兼ニトリ大学学長兼人材教育部ゼネラルマネジャー
	阿部 守一	長野県知事
	いとう まい子	女優、株式会社ライトスタッフ代表取締役、研究者
	大坪 正人	由紀ホールディングス株式会社代表取締役社長
	加藤 史子	WAmazing 株式会社代表取締役 CEO
	上岡 美保	東京農業大学副学長
	清家 篤	日本私立学校振興・共済事業団理事長
	関山 和秀	Spiber 株式会社取締役兼代表執行役
	高橋 祥子	株式会社ジーンクエスト代表取締役、株式会社ユーグレナ執行役員
	中野 信子	脳科学者、東日本国際大学教授、京都芸術大学客員教授
	東原 敏昭	株式会社日立製作所取締役会長 代表執行役
	日比野 英子	京都橘大学学長
	日比谷 潤子	学校法人聖心女子学院常務理事
	益 一哉	東京工業大学学長

教育未来創造会議ワーキング・グループ 構成員

末松 信介 文部科学大臣兼教育再生担当大臣

(有識者)

安宅 和人 慶應義塾大学環境情報学部教授、Zホールディングス株式会社シニアストラテジスト

安孫子 尋美 株式会社ニトリホールディングス取締役兼ニトリ大学学長兼人材教育部ゼネラルマネジャー

阿部 守一 長野県知事

いとう まい子 女優、株式会社ライトスタッフ代表取締役、研究者

大坪 正人 由紀ホールディングス株式会社代表取締役社長

加藤 史子 WAmazing 株式会社代表取締役 CEO

上岡 美保 東京農業大学副学長

◎清家 篤 日本私立学校振興・共済事業団理事長

関山 和秀 Spiber 株式会社取締役兼代表執行役

高橋 祥子 株式会社ジーンクエスト代表取締役、株式会社ユーグレナ執行役員

中野 信子 脳科学者、東日本国際大学教授、京都芸術大学客員教授

東原 敏昭 株式会社日立製作所取締役会長 代表執行役

日比野 英子 京都橘大学学長

日比谷 潤子 学校法人聖心女子学院常務理事

益 一哉 東京工業大学学長

◎座長

(敬称略)

(令和4年4月25日時点)

教育未来創造会議のこれまでの検討状況について

○令和3年12月3日 教育未来創造会議の開催について閣議決定

【教育未来創造会議】

○令和3年12月27日 第1回教育未来創造会議
・ワーキング・グループの設置について
・自由討議

○令和4年3月30日 第2回教育未来創造会議
・論点整理案について

○令和4年5月10日 第3回教育未来創造会議
・第一次提言案について
・自由討議

【教育未来創造会議ワーキング・グループ】

○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
・ワーキング・グループの主な論点等について

○令和4年2月17日 第2回教育未来創造会議ワーキング・グループ
・大学関係団体からヒアリング
(一般社団法人国立大学協会、一般社団法人公立大学協会、
一般社団法人日本私立大学連盟)
・一般社団法人日本経済団体連合会からヒアリング
・ワーキング・グループの骨子案について
・大学等の機能強化について

○令和4年3月16日 第3回教育未来創造会議ワーキング・グループ
・関係団体からヒアリング
(日本私立大学協会、独立行政法人国立高等専門学校機構、
全国専修学校各種学校総連合会)
・学びの支援の充実、学び直しの促進について
・ワーキング・グループの論点整理案について

○令和4年4月18日 第4回教育未来創造会議ワーキング・グループ
・第一次提言案について