

教育未来創造会議  
ワーキング・グループ  
第3回議事録

教育未来創造会議担当室

教育未来創造会議  
ワーキング・グループ（第3回）  
議事次第

日時：令和4年3月16日（水）16:30～18:36

場所：文部科学省省議室

1. 開会
2. 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）
3. 学びの支援の充実、学び直しの促進について
4. ワーキング・グループの論点整理案について
5. 閉会

（配付資料）

- 資料1－1 日本私立大学協会資料
- 資料1－2 独立行政法人国立高等専門学校機構資料
- 資料1－3 全国専修学校各種学校総連合会資料
- 資料2 経済団体関係資料（日本商工会議所）
- 資料3 学びの支援の充実／学び直しの促進に向けた論点
- 資料4 教育未来創造会議ワーキング・グループ論点整理（案）
- 資料5 参考資料集
- 資料6 参考データ集
- 資料7 有識者構成員資料

○清家座長 それでは、皆様おそろいですので、ただいまより第3回「教育未来創造会議ワーキング・グループ」を開会いたします。

皆様方におかれては、年度末の大変御多忙の中、御出席を賜りましてありがとうございます。

本日は、阿部さん、いとうさん、大坪さん、中野さんが御欠席と伺っておりますが、末松大臣をはじめ、その他のワーキング・グループのメンバーの方々皆様に御出席いただいております。

また、本日は、ヒアリングをさせていただきます日本私立大学協会小林副会長、独立行政法人国立高等専門学校機構谷口理事長、全国専修学校各種学校総連合会千葉副会長に御出席を賜っております。誠にありがとうございます。

加えて、本日は文部科学省より義本事務次官、高等教育局森田審議官、里見審議官、総合教育政策局神山生涯学習推進課長に御出席をいただいております。

また、本日は自由民主党教育・人材力強化調査会の柴山会長、公明党教育改革推進本部の浮島本部長にオブザーバーとして御出席を賜っております。お忙しいところ、ありがとうございます。

本日もオンラインの形で開催をしておりますが、もし操作方法等で御不明な点がございましたら、事務局まで御連絡をいただければと存じます。

それでは、早速でございますが、末松大臣から御挨拶をいただきたいと思っております。

大臣、よろしく願いいたします。

○末松大臣 清家座長、ありがとうございます。

教育再生担当大臣の末松信介でございます。

構成員の先生方におかれましては、引き続き御協力いただきまして、誠にありがとうございます。

また、本日は、ヒアリングのために御出席をいただきました関係団体の皆様方にも厚く御礼を申し上げます。現場から忌憚のない御意見をいただきまして、それをしっかり受け止めて、議論を進めてまいります。

加えて、先ほど清家先生から話がありました通り、本日、与党より自民党の柴山教育・人材力強化調査会長、元文部科学大臣です。先輩に当たります。そして、公明党の浮島智子教育改革推進本部長に御出席をいただいております。ありがとうございます。

本日は、ヒアリング終了後、新たな時代に対応する学びの支援の充実、そして、学び直しを促進するための環境整備につきまして、専門的、多角的な検討をさらに深めていただきたいと考えております。

また、第2回ワーキング・グループまでにいただいた御意見につきまして、論点を整理させていただきました。さらに充実、追加すべき点など、積極的な御意見を賜りますようお願いを申し上げます。

時代の転換点とも言える今日、我が国の未来を担う人材の育成に向けまして、精力的な

御議論いただくこととともに、引き続きの御協力のほど、お願い申し上げます。

ありがとうございます。

○清家座長 大臣、どうもありがとうございました。

それでは、議事に入ります。

本日は大きく3部構成とさせていただきまして、第1部として関係団体からのヒアリングと質疑応答、第2部として学びの支援の充実及び学び直しの推進に関する議論を行い、最後に第3部としてワーキング・グループにおける論点整理案について議論をしてまいりたいと考えています。

第1部のヒアリングでは、この会議の検討事項である大学等の機能強化、学びの支援、リカレント教育の3点に関しまして3団体から御説明をいただいた後、まとめて質疑応答の時間を設けさせていただきます。

なお、質疑応答の終了後、今回御報告をしていただきます3団体の皆様方には御退室いただくということになっております。

それでは、恐縮でございますが、それぞれの団体から5分以内で御説明をお願いしたいと存じます。

大変恐縮で、また失礼なことではございますが、5分経過時点でベルが鳴りますので、その後はできるだけ早めにおまとめいただければと存じます。

それでは、早速でございますが、日本私立大学協会の小林副会長、よろしく願いいたします。

○小林副会長 よろしく願いいたします。

私は私立大学の視点から意見を述べさせていただきたいと思います。

お手元の資料の2ページ目が全体の概要になりますが、これは後で見ただけであればと思います。

3ページ以降について、掻い摘んで説明させていただきます。

まず初めに、私立大学は我が国の大学及び学部学生の7割超を担っているということがあります。

最後のパラグラフですが、民間で可能なことは民間、すなわち私立大学に委ね、民業圧迫にならないように民力の活性化を後押する方向性が選択されるべきだと考えます。

まず「1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化」についての論点です。

(1) ですが、下のほうに書いていますが、教育と学術研究の自主性、独自性、多様性が尊重されなければならないと思います。

近年懸念されている我が国の研究力の低下は、選択と集中あるいは短期的な成果主義が過度に求められたことも一因であると目されます。

ちょっと飛びますが、重点分野が例示され、学部や修士・博士課程の再編・拡充が期待されています。しかし、下3行目ですが、これらの重点分野への再編・拡充をする場合には、再編の障壁となりやすい新規雇用専任教員の数を「一の大学に限る」から兼務を認め

ることが今議論されています。それも一案ですが、国公立と私立、さらには企業との壁を越えた兼務の在り方について、年金も含まれますが、社会保障制度の設計も併せて検討されたいということでございます。

(2) 地方の私立大学への支援の問題です。

2行目ですが、今後、地方の人口減少に拍車がかかり、さらに公立大学の新設や地方国立大学の定員増により、地方の私立大学の経営は一層厳しさを増すと思われます。

最後のほうですが、地域の貴重な高等教育機関として存在する私立大学に対しては、むしろ国が支援し育成していく発想の転換が求められます。

(3) デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育の推進については、基本的方向性には賛同していますが、遠隔教育の質保証の問題、地方私立大学経営への影響等の検討がなお必要と思われ、特例措置として、その必要性が認められる大学に対して規制緩和を行うことにより、その影響を検証しながら激変緩和を図ることが適切と考えます。つまり、一遍にではなくて少しずつということでございます。

(4) 学校法人のガバナンス改革については現在議論中でございますので、ここでの追加の意見表明は控えます。

(5) その他ですが、私立大学への寄附金の拡充策。私立大学の学校法人への寄附に対するハードルを低くする仕組みを要望したいと思います。税制としては、1番目に国税における税制控除の限度額を米国並みに50%に拡充、及び居住地と学校法人所在地に関わりない全国一律の地方税控除をお願いしたいと思います。

2番目、寄附税制は欧米に大分近づいてきていますが、寄附マインドは外国に比べるとまだ相当劣っているということで、少額寄附者の確定申告の負担を減らすためにも、年末調整に寄附控除も加えてほしい。

3番目ですが、寄附金を大学ベンチャー育成の出資に使えるように規制緩和を要望したいと思います。

「2. 新たな時代に対応する学びの支援」についての論点ですが、(1) 学生の経済的支援策の構築として、このたび、出世払い方式が検討されています。日本学生支援機構の第1種奨学金の所得連動返還方式の活用や、自由民主党が検討されてきたJ-HECSも選択肢の一つと考えます。一方で、いずれも貸与奨学金であり、困窮学生が多額の借金を背負って社会生活を開始させなければいけないということに変わりはなく、自治体や企業による貸与奨学金の返還支援の制度設計が併せて必要であり、給付奨学金の充実も必要と考えます。本日の資料5の10ページと11ページに関連したことが書かれていると思います。

次に、(2) 中間所得層の学生を対象とした私立大学等経常費補助金の授業料減免制度の復活を要望いたします。給与所得者で841万円以下までの中間所得層の学生に対する授業料減免が失われ、低所得層と中間所得層の学生の間でこの学納金負担には著しい格差が生じている現状があります。

「3. リカレント教育」についての論点ですが、短期的な教育プログラムの推進が必要

と思います。今、社会人が在籍する大学院は既に9割近くに達していますが、短期的な教育プログラムによる学び直しの必要性も今後高まってくると考えられます。そのために、パートタイム学生が履修証明制度や一定の単位数を履修する場合の定員管理の取扱い等についても検討が必要と考えられます。また、企業等における社員の学び直しに向けた環境整備も必要です。

終わりに、平成18年に全面改正された教育基本法第8条にはこうあります。私立大学の有する公の性質及び学校教育において果たす重要な役割に鑑み、国及び地方公共団体は、その自主性を尊重しつつ、助成その他の適当な方法によって私立学校教育の振興に努めなければならない。

以上です。ありがとうございました。

○清家座長 小林先生、ありがとうございました。

続きまして、国立高等専門学校機構、谷口理事長、よろしく願いいたします。

○谷口理事長 どうもありがとうございました。

今、御紹介いただきましたように、全国に北海道から沖縄まで51の国立高等専門学校がございますが、それをまとめさせていただいている高専機構の理事長でございます。

今日はこの時間をいただきまして、ありがとうございます。

資料を共有させていただきます。35ページほどの資料を作らせていただきましたが、1ページ、2ページをメインにさせていただきながら説明させていただきます。

次をお願いします。

高専は、ここにありますように、御存じの方も多いたと思いますが、簡単に特徴を述べさせていただきますと、15歳からある種の専門教育をやりながら、5年一貫で二十歳までのところで大学卒業と同じぐらいの力を持った技術者を育成するという教育をさせていただいています。実験や実習など、実務的なものを3割から4割入れさせていただいて、いろいろな産業構造の変化に対応できるような高度な教育を高等教育としてやらせていただいているということです。8ページ、9ページに教育とか、あるいは研究のいろいろな取り組みをやっているということを御紹介させていただいています。

それから、学生さん一人一人を個性豊かに育てる。担任制度でかなり丁寧に学生さんの特徴を見定めながら、しっかりと個性豊かに育てるということに注意しながらやらせていただいています。

おかげさまで、5年終わったところで大体60%就職しますが、コロナ禍にあっても就職率はほぼ100%、求人倍率は1人に対して20倍から30倍ございます。ありがたいことだと思っております。専攻課程もありまして、本科5年の後、2年間の専攻科に進む者が大体10%、大学等に編入するのが25%、合わせて進学といいますか、それが40%ぐらいおります。

昔、もともと60年前に高専をつくったときには、中堅技術者を育成するという感じでつくったと思いますが、現在ではビジネス界をリードする者、あるいは起業家としても活

躍できるような資質も一生懸命教えさせていただいています。

4つの基本的なこと、すなわち（１）新しい産業をつくります。新しい産業を担います。それから、（２）教育は質保証をさせていただきます。（３）国際的な標準化もしっかりやらせていただいています。国内だけではなくて、世界的にこの高専教育というのは展開させていただいているところがございます。（４）地域社会を支える高専の人財というのはもちろんあるのですが、高専というのは割と地域の２番目、３番目、５番目ぐらいの町にありまして、その町や地域を支えるということは当然あるのですが、国際的な展開ということもしっかりやらせていただいていますよということがございます。アジアの国から高専のような学校をつくりたいという御要望がたくさんありまして、それにも対応させていただいています。

特に、今年は高専制度ができて60周年に当たりますということです。

２枚目をお願いします。

高専のいろいろな取組をここに書いています。現在の、またこれからのSociety5.0の実現に向けていろいろな基本的な実務、技術、教育ということをしっかりやらせていただいています。最近、半導体の話もいろいろ出てきていますが、そういうものにも即対応させていただいています。

それから、51高専は今まで必ずしも十分に連携ができていなかったところもありますが、コロナ禍でリモートを授業等で学んだことを生かして、高専間の連携の制度というものもしっかりとつくらせていただきましたので、51高専のスケールメリットを生かしたような授業も考えています。たまたまある学校にはある分野のいい先生がいらっしゃるというときには、他の高専の先生の授業をリモートでやらせていただくなり、単位互換もやらせていただくなり、そういうことで対応できるようにもさせていただいています。

それから、高専教育で大事なことはコンテスト。ロボコンは割と有名ですが、コンテストというものを上手に使いながら、これはあまり単位にはしていないですが、それが学生を育てる一つの大きな原動力になっています。コンテストというのは期限を守ります。予選があり、本選があるというようなことがあります。お金だって限度があります。制限のある中でやる。一方では、一人ではできませんので、チーム作業としてやります。お互いが役割分担をしてというチームワークを自然のうちに学びます。したがって、このコンテストというものを上手に使わせていただいて人材育成していますよということがございます。

それから、産業界との連携は当然やらせていただいて、教員も大体3分の1は産業界からの人を持っていますが、実践的な教育というものをしっかりやらせていただいています。また、最近、技術者と言えど、当然いわゆるリベラルアーツの部分が必要なのだということで、STEAM教育をもっとやらせていただいています。従来からやってきた社会実装ということを念頭に置いて、専門分野の基礎から応用、さらに社会実装ができる人材育成を進めています。さらには、自分の専門分野を生かせる産業や企業がなかったら、

自分で起業するという観点から、さっきもちょっと言いましたが、アントレプレナー教育も強化させていただいています。

また、プログラミング教育など、最近では小学校とか中学校に入ってきましたから、そういうところにも必要なお手伝いに行かせていただいて、理工系人材の裾野を広げるというようなこともやらせていただいています。

それから、社会に出られた方がまた改めて学びたいというリカレント教育ということにもコントリビューションさせていただいていますし、海外との連携、国際展開、人を育てるということに関して海外の国々とも一緒にやらせていただいています。高専教育は、その結果として社会のためのお医者さんをつくる教育と言っています。一つの専門の領域を持っていますと学生さんは自信を持ちますから、それを基本としていろいろなことに展開できるということがありますものですから、結果として社会のお医者さんをつくりますよということにもなっていますし、卒業生は新しい社会をつくり出してイノベーションを起こしますよ、あるいは新しい価値をつくり出すクリエイターですよと社会には説明させていただいていますし、世界中でそういう説明をさせていただいています。

女性の学生さんも、工学系では、普通は大学だったら10%から多くても15%いないと思いますが、高専は25%、4人に1人は女性の技術者を育てさせていただいています。女性の技術者は、高専が育てているということです。

こんなふうになんかいろいろなことをやらせていただいています、いろいろな施設とか設備というものが必要ですが、このことについても随分政府の御支援もあって進めさせていただいていますが、新しいことやそれを担う人材育成をやるにはソフト面だけではなくて、やはりハード面、いわゆる施設とかあるいは設備の充実というのが極めて大事なものですから、その辺も一緒になってやらせていただくということをぜひお願いしたいなと思っ

ていることとございます。我々でできることは最大限やらせていただいています、施設とか設備の充実はお金がかかる話ですから、政府や社会の支援がなければそう簡単ではありません。施設や設備の充実、そういうことを入れて、学生さんが本当に自信を持てるような人材に育てていきたいと思っ

て、最大限努力をさせていただいています。高専は、その所在地域のいわゆる拠点になるように、あるいは災害に遭ったときには避難所になるように、そういうようなことも含めて、施設整備を含めて、設備機器のいわゆる高度化を進めて、人材の育成に邁進しているということをお理解いただければと思います。

以上です。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

続きまして、全国専修学校各種学校総連合会千葉副会長、よろしく申し上げます。

○千葉副会長 ありがとうございます。

それでは、ここから説明をさせていただきますが、まずはこういう説明の時間をいただき、どうもありがとうございます。

1 ページを開いていただけますでしょうか。



私どもの今日のプレゼンテーションは専門学校の概要、専門学校の特徴、専門学校の機能強化という点、学びの支援の充実、そして、リカレント教育の推進ということについてお話をさせていただくことになっております。

まず、我々専門学校の状況について、なかなか御理解のない方もいらっしゃるかと思いますので、概要の説明をさせていただきます。

4ページをお願いします。

そこにありますように、私どもの専修学校専門課程は全国で2,754校ございまして、学校数では高等教育機関の中の70%を占めております。右側は在学生数であります。60万7029人ということで、これは高等教育機関の約16%を占めてございまして、2年制課程が多い我々の学校群からすると、かなり入学生の率が高いということが言えると思います。

次を開いてください。

ここでは、右下の他の高等教育機関との比較というところで、高等学校卒業者の進学率が24.0%ということで、これもかなり高い比率を占めておりますので、今後の教育の振興についてはこういう学校群を外して考えることはできないのではないかと思います。

次をお願いします。

そして、専門学校の特徴であります。これは企業との連携による実践的な教育が行われている。この後御説明いたしますが、職業実践専門課程という制度を取り入れていただいています。

そして、右側の特徴②の表から、地域で高い比率で地元に残っているということが分かると思います。

下の③のところですが、私どもの学校群は大きく8つの分野に分かれてございまして学生数が多い分野から申し上げますと、医療、文化・教養、工業、衛生、商業実務、教育・社会福祉、服飾・家政、農業といった順番になっております。

次をお願いします。

それから、我々は職業教育機関ですから、就職率が高いというのは当然のことなのですが、我々の学校群の特徴としては、学んだ専門分野、関連分野の就職率が大変高いということで、91.7%という大変高い比率が示されているというのが我々の大きな特徴であります。

次をお願いします。

次が職業実践専門課程ということになりますが、これは専門学校のうち、企業等と密接に連携して授業を行っている教育機関に対して、職業実践専門課程として文部科学大臣が認定するという制度がございまして、以前から実践的な教育を行ってまいりましたが、この制度ができたことによって、さらに企業のニーズに合った人材育成が実現するようになってきております。

次をお願いします。

ということで、職業実践専門課程については、比率等の記述がここにあります。学校

数で言うと38.5%がそういう職業実践的な教育をやっていると御理解いただければと思います。

この後、事例等が出ておりますが、元に戻っていただいて、我々の学校群のことについてももう少し踏み込んでお話をさせていただきたいと思います。

1 ページに戻ってください。

これまで日本の社会の発展というのは大学と専門学校が特に重要な役割を担ってまいりました。すなわち、大学の卒業生が社会を進展させるような創造力と開発力を身につけ、専門学校の卒業生がそうして開発された新しい製品や技術を作ったり使用することで役割を担ってまいりました。

また、社会で働く人たちを支えるエッセンシャルワーカーを養成する分野も私は大変重要な職業教育だと考えております。

今後の社会の課題とされている地方創生やIT・デジタルの基盤的教育の政策について、これについては2 ページを開いていただきたいのですが、専門学校の機能強化ということでお話をさせていただこうと思っております。

一つはDXについてであります。現場を構成する専門学校の学習においては、専門分野の技術に加え基本的なIT知識とスキルが必要になります。特に近年は、初等中等教育で身につけたITスキルをさらに活用していくためには、専門学校においてはDX環境で働く職業人としてのスキルが必要になってまいります。DX人材というのはその専門人材がいるのではなく、それぞれの職業人がDX環境で生産性の高い仕事を出来るような素養を身に着けることだと思います。そういう意味で、今後は、大学には高度なデータサイエンスの教育を、そして、専門学校にはDX環境で働くことができるような教育に対して支援をしてこそ、新しい時代に合致した組合せになるのではないかと考えております。

もう一つは、次のページにありますリカレントの面なのですが、学び直しの面からの貢献であります。これは、教育未来創造会議におきましても我々の学校群が期待されているところではありますが、先ほども申し上げましたように、専門学校は企業の声を反映しながら、社会が求める人材育成は当然のことながら、社会の変化に合わせて企業の求める人材を育成してまいりましたが、その需要は変化してまいります。社会のニーズに対して迅速な対応が求められるわけではありますが、こうした企業の求める人材の変化はそのまま働く人たちのスキルチェンジの必要性を意味いたします。

生涯学習というところにつきましても、こういったことが割と混在して検討が進められていますが、特に私どもの専門学校の学校群につきましては、リスキリングというのがまさに我々に大変有効な部分になるのではないかと考えております。

ドイツの自動車部品大手5社では、従業員の学び直しに2021年までの過去5年間に1300億円を投資し、さらに今後5年間で同等の資金を投じるとありましたが、こういう需要は我が国においても当然出てくることになります。今、経産省、厚労省、文科省の3省によるリカレント支援事業がたくさん立ち上がっておりますが、こういうものを活用し

て、それぞれの特徴に合わせた学校種の機能を活用することが重要だと思っております。

また、学びの支援の充実というところにおきましては、そこに書いてあるとおりですが、高等教育の修学支援新制度の拡充による中間所得層への支援を優先することが重要ではないかと考えます。出世払いであっても、学生にとっては負債であることに変わりはなく、現行の所得連動返還型奨学金制度を活用することで対応は可能ではないかと思っております。

最後に、今回の検討会につきましては、省庁を越えての連携により進められておりますので、真に学習者本位という立場で考えれば、バウチャー制度により誰もが希望する時期に、誰もが希望する場所で、誰もが希望する期間学ぶといったことも検討する余地があるのではないかということをお願いしまして、私からの報告とさせていただきます。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここからは質疑応答にしたいと存じますが、その前に、ここで末松大臣及び柴山会長が他の公務のために御退席と伺っております。そこで、恐縮ですが、柴山会長から、ここまでのところで一言御感想などをいただければと思いますが、いかがでございましょうか。

○柴山会長 衆議院議員、自民党の柴山昌彦でございます。

お三方、プレゼンテーションを本当にありがとうございました。いずれも今度私どもがしっかりと参考にさせていただければと思っております。

まず、私大協会さんからのお話ですが、やはり私学は建学の精神を尊重しながら特徴のある教育をするということが大切だということなのですが、これからはもちろん文化や歴史についての研究も大切ですが、まさしく実学をどのように進めていくかということも極めて重要でありまして、例えばその財源としてOBの方々からの寄附の推進ということも大切なのですが、これからは産学連携ということを我々も政策面でしっかりと誘導していかなければいけないのかなと考えております。とすれば、やはり私学の経営におけるそういった経営マインドあるいは産業マインドの育成という観点からも、今日はあえて発表を避けられましたが、ガバナンス改革における経営の透明性あるいは近代化ということを考えていく必要があるのかなとも考えております。

学生の支援についてはまとめて後で申し上げたいと思います。

あと、高等専門学校さん、専門学校もそうなのですが、産業界との連携という意味では、これから極めて私どもも重視、応援をしていかなければいけないと考えております。

ただ、専門性がやはり非常に重視されるものですから、先ほど様々な総合的な学びも必要だということも国立高等専門学校機構さんからいただきましたが、それは一つの道として、何でもできる高等専門生というよりも、例えば特許のことを知っているとか、高等専門学校で学ぶ人たちの知恵や力をサポートするチームをしっかりと考えていくということも必要だと思います。女性を育てることも大切だと思っております。

それから、全国専修学校各種学校総連合会さんのほうからございました地域人材ということでもしっかりとやっていたとということはとても大事だと思っています。

今日お伺いした皆様においては、これからの激動の時代を、例えば再編なども含めてしっかり時代に対応していただけたらなと思っています。

あと、学びの支援についてなのですが、いみじくも今日御指摘をいただいたように、出世払いのHECSについてももちろん検討の余地はありますが、最後に千葉さんからもお話があったように、私が大変時代に制度化した修学支援制度を中間所得層に拡大していくということも非常に大きなポイントだと思っていますし、富裕世帯に生まれた方に出世払いの奨学金を提供するということは、そこで財政に穴を開ける可能性があるという点からももう一回しっかりと検討する必要があるということと、それから、税制改正において、親から子供への教育費、教育資金贈与についての税制面の特例措置を設けておりますので、そういった税制や政策との整合性ということも図る必要があるのかなと思っていますので、非常に貴重な御提言をいただいたのかなと考えております。

長くなりましたが、これからはしっかりと私どもも提言に向けて議論をしていきたいと思っておりますので、どうぞ引き続きよろしくお願いいたします。

以上です。

○清家座長 柴山会長、ありがとうございました。

(末松大臣、柴山会長退室)

○清家座長 それでは、ここからただいまの3団体からのプレゼンテーションにつきまして、質疑をさせていただきたいと思っております。

御質問、御意見等がおありの方は、恐縮ですが、挙手ボタンを押していただきますようお願い申し上げます。

それでは、益さん、よろしくお願いいたします。

○益構成員 東工大の益でございます。

ポイントを1つだけに絞って、谷口高専機構長のお話の中で、高専は60年迎えて施設整備が大事だということ強調されていたのですが、私、国立大学の学長としても、施設整備というのは、ソフト面はもちろんなのですが、ハード面の支援が必要だというのは非常に強く同じ意見を持っているところです。高専の施設整備は、本当に古くなっているもので、そんなことを言う以前の問題かもしれませんが、施設整備あるいは建物整備をするときに、高専が地域と一体化、あるいは町と一体化してさらにうまく施設整備とかをしていくというような方向性はあるのでしょうか。

○谷口理事長 地域との連携というのは、51の高専はほとんどその所在する地域とのいろいろな協定を結んでおります。避難所というような取扱いをするところもありますし、そうでなくても地域の活性化のためのいろいろな連携というのがあります。ですから、地域の方々とも一緒にやるのですが、どうしても地域からの支援だけではできない話もあるのです。施設の整備あるいは機器の整備というものもある。高専制度創設から60年たっ

て少しずつ今やっていただいていると思いますが、地域はもとより地域間や国、関連組織・機関、さらに海外、そういうものと一体となって高専の新しいチャレンジにつないでいかないとはいけません。やはり60年たつと建物も古くなりますし、雨漏りとかというのはある程度自前で修理させていただいていますが、そういう整備とともに、やはり外国からの留学生などの人もたくさんいらっしゃいますので、そのための対応も必要です。あるいは女性、さっきも言いましたが、25%は女性です。そうしたら、今までは男の子が多かったので、トイレが1つというようなことも極端に言うところのあるのです。そういうことを全体的に整備していきながら、新しいことにチャレンジするということができるようにしていかないとはいけません。全般的に、施設整備というのは普通の制度の整備などと違ってやはりお金がかかるのです。だから、その辺のところの御支援をぜひいただくと、我々もますます活躍できるというか、やりたいと思っている人材育成が強力に進めるようなことができる。

それから、さっき柴山先生のお話にありましたが、学生さんは、それぞれの専門教育はまず基本的にしっかりとやるのです。専門があるから自信を持ってプラスアルファでいろいろなことにチャレンジできるということがあるのだということです。中学校を出てきた後の学生さんが、本当に15歳からある種の専門、自分は設計に関してはちゃんとできる、自分はこの機械設計はできるというようなことを基本的に学べると、ものすごく自信を持つのです。そうすると、社会実装に必要な視点や考え方などリベラルアーツにかかわるいろいろなことというのはプラスアルファでできるのだと申し上げているわけです。専門のところは我々の基本的な理念ですからしっかりとやらせていただいて、その教育のためのいろいろな設備も必要なので、是非、御支援いただければありがたいと思っています。

女性も多いので、この辺のところは今までは違う整備も必要になってきますということを御理解いただければありがたいと思っています。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかに何か御質問、御意見等はございますか。よろしいでしょうか。

それでは、質疑応答はこれで終了とさせていただきます。

お忙しい中、ヒアリングに御対応いただきましたお三方には、大変ありがとうございます。皆様方からの貴重な御意見も参考にさせていただきながら、本会議の議論を深めてまいりたいと存じます。

恐縮でございますが、3団体の皆様方にはこれにて御退室いただくということとさせていただきます。どうもありがとうございました。

(ヒアリング対象者退室)

○清家座長 続きまして、学びの支援の充実及び学び直しの促進に向けた論点について議論してまいりたいと思います。

まず、事務局より資料3に基づいて御説明をお願いいたします。

○瀧本室長 担当室の瀧本です。

お手元に資料3をお願いしたいと思います。

資料3の1ページ目でございますが、Iに「新たな時代に対応する学びの支援の充実」という点を掲げさせていただいております。ここでは所得に応じた教育費等の支援ということで、最初に既存の修学支援新制度について書いてございます。特に家計が厳しい世帯に対して、授業料等の減免と給付型奨学金を併せて対応する制度でございます。このほか、貸与型、これは無利子、有利子がございますが、奨学金という制度もございます。

次に、ポツとして「大学卒業後の所得に応じた『出世払い』での返還（いわゆるHECSなど）」と書かせていただいておりますが、これは「など」とさせていただいておりますが、オーストラリアのいわゆるHECS制度のほかに、日本でも平成29年度から所得連動返還制度など柔軟な変換を可能とする制度も考えられるところでございます。

また、支援の充実をする際には、当然ながら財源の裏づけが必要となります。

このほか、自治体や企業による奨学金返還支援や、特にこのワーキングでも声の大きかった博士課程学生に対する支援の充実をどう図っていくか。さらには、大学院の博士課程を対象に、ジョブ型の研究インターンシップというものが現在有給で進められておりますが、これの促進についてどう考えるかといった論点があろうかと思っております。

続いて、「II. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備」です。

1として、学び直しの成果の適切な評価の実現の論点を掲げさせていただいております。学修歴等の可視化、丸括弧の中で言うとデータ基盤の整備や、スキル標準、あるいはスキル評価手法の整備、さらには、企業の側からのきちんとした人材像の明示、この辺りは経産省でも議論いただいておりますが、こうした点も必要になります。

2ページ目をお願いいたします。

企業における学び直しの評価、そこに幾つか並べさせていただいておりますが、最後の点で言うと、いわゆる採用、通年や中途作業等の促進といった点も含まれてこようかと思っております。

次の学び直し成果を活用したキャリアアップ、就職ないしは転職の促進ということでございますが、これに対しては、学び直しの成果がきちんと収入増につながるような評価、あるいは広くは兼業や副業への支援といったことも含まれてこようかと思っております。

2は意欲がある方への支援の充実、環境整備ということですが、この会議でも費用や時間についての課題の指摘がございましたが、受講料の支援、ないしはしっかりと学んだ後に円滑に職に戻るための支援といったものも必要だろうというような論点。それから、まだまだ元気な高齢の世代の方々が学び直しをして社会を支えていただくような視点も重要であるという御指摘がございました。

3はリカレント教育体制の整備に向けた産学官の連携ということでございます。2ページの下に書いているのは、関係者間でのしっかりとした協議のための場を設けていく必要があるだろうと。

次の3ページ目では、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化。この中では、

2つ目のポツにあります企業による大学等との共同講座の設置の支援、あるいは特に人材の育成の観点で御苦労されている中小企業への人材育成の支援といった観点も重要であろうということでございます。

また、大学におけるリカレント教育の強化という中では、たくさん並んでおりますが、例えばですが、3つ目に柔軟な受講を可能とする社会人向けプログラムの策定ということで、履修証明やその他の柔軟化、いわゆるマイクロレデンシャルと言われるようなより柔軟な単位の認定制度なども課題になってこようかと思えます。

最後、地域におけるデジタル分野等の人材育成ですが、特に自治体において様々な課題を解決するために、デジタル人材あるいはグリーン人材の育成・確保などが指摘されてきたところです。

以上、論点の例示でございますので、幅広い視点から様々な御意見を頂戴できれば幸いです。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここから自由討議に移りたいと存じます。

自由討議につきましては、資料3で今御説明いただきましたIの新たな時代に対応する学びの支援の充実について25分程度、次にIIの学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備について、これもおよそ25分程度とさせていただきたいと存じます。

それでは、早速ですが、Iの新たな時代に対応する学びの支援の充実について御意見のある方は挙手ボタンを押していただきますようお願いいたします。

恐縮ですが、なるべく多くの方に御発言をいただければと思っておりますので、例えば資料を御用意の上、御説明されるような場合には、要点のみ御発言いただくといった形で、できるだけ手短かに御発言をいただくように御協力をいただければ大変助かりますので、よろしくをお願いいたします。

なお、本日御欠席の阿部さんからも資料の提出をいただいておりますことを申し添えます。

それでは、どうぞよろしくをお願いいたします。いかがでしょうか。

それでは、加藤さん、よろしくをお願いいたします。

○加藤構成員 学びの支援については、こういった出世払いとか奨学金制度を準備することと同じぐらい、それを必要としている人にデリバリー、どうやって届けるか、知ってもらおうかというところをぜひ議論というか強化したいなと思っております。

というのは、第1回目で申し上げた国民全員が一生学び続ける意識を持つということを実現するには、やはり学び直すとよりよい人生が送れるというインセンティブが示されるということが必要だと思うのです。日本は諸外国に比べれば格差が小さい社会なのですが、それでもあるにはあります。だから、学び直して成長することが社会階層の上昇につながるということを示していければいいなと思うのですが、アメリカンドリームというか、ジ

ャパニーズドリームというか、努力が報われる社会ですね。

しかし現在の日本は、残念ながら支援が本当に必要な人ほどなかなか支援の情報が届かないという実態があると思います。例えば母子家庭支援や生活保護が必要な世帯などです。コロナ禍で女性の自殺が急増したことは皆さんも覚えていらっしゃるかなと思うのですが、やはりそれは非正規雇用が多くて、サービス産業に従事している方が多くて、経済的な困窮が原因ではないかと言われていています。本当のところはまだしっかりデータでは分かりませんが、例えば教育の重要性を理解していない家庭のお子さんというのは、奨学金を取ったり、出世払いで大学に行こうとはしないでしょし、親が高等教育をそもそも受けられていなくて、我が子にもそういうふうない提案をしようとならないというようなことはあると思うので、どうデリバリーするかというところを論点として挙げさせていただきます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

日比野さん、お願いします。

○日比野構成員 日比野でございます。

論点で整理していただきました中にありました出世払い、HECSは大変結構だと思えますが、これを拡充していかれる中で、修学支援新制度のような給付型の奨学金が縮小されるというようなことがないようにお願いしたいと思います。4年制大学の学生さんに日々触れていた経験からいたしますと、やはりこの新制度ができたことによって、それまで大学進学を考えられなかったような家庭の子女が進学できたという例もたくさん出ております。そのような家庭にとりまして、やはりこの制度は大変心強いものであります。

これができる前は、卒業と同時に数百万円の負債を抱え込むということで、非常に不安の強い学生の例も何人か知っております。やはり学生さんは、卒業のことが在学中から不安の高い人は、それによって落ち着かないのです。それなら勉学に打ち込んでいいところに就職すればいいではないかとお考えになるかもしれませんが、合理的に計画してそれを実施していける人ばかりではないわけですし、やはり学生さんたちの心身ともに健康な大学生活を支えるという意味で、この修学支援新制度は大変ありがたいものであります。ぜひこのような給付型の奨学金も選択の中に入れて御検討いただきますようお願いいたします。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、関山さん、よろしくお願いします。

○関山構成員 ありがとうございます。

奨学金関連につきまして、いただいた資料を拝見し、これを日本の競争力を高めていくという視点から考えると、まず日本学生支援機構さんの、企業による奨学金の代理返済制



度、給料として損金算入が可能といった制度はとてもよい制度だと思っております。

今、私たちの研究開発拠点がございます山形県鶴岡市にも、鶴岡市にU/Iターンされた方などの奨学金返済を自治体が補助するという取り組みもございますが、こういったことを、国全体で補助できる対象の方、あるいは補助できる奨学金の枠を海外のものにも広げることで、世界から競争力のある素晴らしい方々を日本の先端産業に引き込みやすくなるのではないかと思います。

例えば欧米等で教育を受けられた方々の中には、多額の奨学金を返さなくてはならない方もたくさんいらっしゃいます。そういった方が国が指定する重点分野に取り組む国内企業に就職し、その就職先の企業がその方の奨学金を補助した場合に国から、理想は全額の、あるいは何割かの支援を受けられる制度があれば、世界のトップクラスの人材を日本の先端産業に集めやすくなると思います。事業は人ですので、どれだけ素晴らしい方を集められるかで今後の日本の国際競争力が決まります。日本にとって、支援にかかる支出を上回るリターンが期待できると思います。

以上でございます。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、上岡さん、よろしく願いいたします。

○上岡構成員 ありがとうございます。

支援の制度は様々あるということで、大学に行けば大学独自の支援制度というものもあるわけなのですが、先ほど加藤構成員もおっしゃっていましたが、中学生、高校生ぐらいの頃からどういう支援が受けられるかということを知っていく必要があるのかなとひとつ思っております。

もう一つは、大学進学できない方々、したいのだが、そこまでに行きつかない方々、例えば今日は資料を提示させていただいておりますが、先月、毎日新聞のほうで地方と都市の男女大学進学率の格差というような記事がありました。所得の格差もあるでしょうが、地方によってはもしかすると女子教育への考え方の相違みたいなものもあるのかなというところで、本当は大学に行きたいのだが、保護者の方にあまり関心がないといった方々をいかに大学進学に結びつけていくかということも非常に重要ではないのかなと思っております。

そういった中では、関山構成員とも近いかもしれないのですが、今、日本が目指そうとしている分野、強化したいと考えている分野、例えば工業分野や農業分野、グリーンといった特定分野への、地方国立大あるいは私大も含めて、そういったところへのあっせんといいますか、特待生制度みたいな、女子枠であったり、地域枠であったりという特定分野の強化ということも踏まえて考えてもいいのかなと考えております。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、益さん、よろしく願いいたします。

○益構成員 東工大の益でございます。

学びの支援という意味で1つだけ、今日も資料を出させていただいております。最後のほうで1つだけ言うと、私の資料のページで4ページで、学生の学びの支援という意味で言うと、中間所得層への支援という意味での観点は非常に重要だと思っていることを私からもお伝えさせていただきたいと思います。その一つとしてJ-HECSの導入が必要である。

それと、これについて、資料には書いていないのですが、大学で教えている立場から言うと、まず誰が教育費を払うかという根本的な問題を持っているとともに、今度は、学生から見ると、きちんとした教育を受けないと自分にペイしないわけです。そうなると、大学は出口保証、質保証というものを今まで以上によりきっちりやらないといけないということを我々は認識した上で、もっと全体を考えてこういうシステムを導入していくことが重要であると指摘させていただきたいと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにいかがでございますでしょうか。どなたかこの第1点目について御意見はございますか。

それでは、安宅さん。

○安宅構成員 ありがとうございます。安宅です。

新たな時代に即した学びの支援の部分ですが、ここは3つありまして、一つは奨学金と言っている部分ですが、今、貧困層の教育がちゃんとできない問題は極めて深刻であり、3分の1ぐらいの家庭は金融資産を持っていないわけです。その問題を解決しようと思うと、大学奨学金では全く間に合わないというのが私の見解です。つまり、東京であれば、中学受験のときに中等教育に通うところが決まり、そうでないところも、高校のところ、東京や都市部はそうで、そこでいい高校、いわゆる進学校に行くかどうかで未来が決まってしまうということで、都市部は小学校、そうでないところも中学校段階までで塾支援等もしっかりやらないと、このデバイドは深まる一方であり、全く問題解決につながらないという見解です。なので、根底から考え直して、そちらまで含めて考えないとまずいと思うのが1点目です。

2点目は大学院側ですが、10兆円基金からの支援もあって、Ph. D. 学生についてはサポートが強化されることはほぼ確定していますが、少なくともビジネススクールみたいないわゆるプロフェッショナルスクール系のところはさておき、そうではない大学院においては、修士から支援を強化しておかないと決して大学院に進学するという事は変わらないというところがあり、ここについては、プロフェッショナルスクールを区別してでも、それ以外のところについては少なくともサポートするようにすべきだと強く思います。これが2点目になります。

3つ目は、新たな時代に即した話をしていると、これは1回目のときにも申し上げましたが、とにかく日本国の高等教育の最大の問題はそのに入った瞬間で、特にいわゆる有力

校に入る段階で男女比が極端に分離していることにあります。これは英米においては1990年代までに解決した問題であって、いまだに全く解決していない日本の状態はゆゆしき問題です。私の提案としては、10年以内に全ての主要大学において完全なるジェンダーパリティを実現する。これはクォーター、ハーフでも構わないです。これをやり遂げるといのは、実際問題、世界はそれをやり遂げているわけで、男女のIQ差というのは本来ないわけで、差があるということは男性に有利な採用を行っているということにほかならないわけです。これは明らかであって、高等教育段階、入学段階で完全なるジェンダーパリティを実現する。つまり、大学に入る段階でやる、高専に入る段階でやるということをやりに遂げることは極めて重要だと考えます。

本当に深く掘ると、実はこれは先ほどの進学校のところで分離が起きてしまっているの、進学校段階で男子校、女子校にとどめないというところからやらなくてはいけないのですが、残念ながら、これは私の調べでは私立学校がほとんどでして、ごく一部国立がありますが、操作が非常に難しいというところがあり、大学に関しては単なるルールだと決めてしまったら動かせるところが大きいのではないかと思いますので、これを強く希望するところです。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。

今、安宅さんからジェンダーパリティの話も出ましたが、日比谷さん、この点について何かコメントはございますか。

○日比谷構成員 私、次の件で言いたいことがあります。

○清家座長 分かりました。それでは、後ほど。

ほかによろしいでしょうか。

そうしましたら、またこの課題に戻ることもあり得るということで、2つ目の課題、学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備に移りたいと思います。

この点につきまして御意見のある方は、ぜひ挙手ボタンを押していただければと思います。

それでは、日比谷さん、よろしくお願ひいたします。

○日比谷構成員 ありがとうございます。

2点目に書いてある学修歴のデータ基盤整備は待ったなしの急務だと私は思っております。随分前からあちこちで言っているのですが、ぜひとも今回の提言に盛り込みたいところです。世界中のどこに行っても、いつでも、自分の学修歴データ原本を閲覧することもできるし、誰に対しても共有することができるというシステム、電子学生データの携帯性とかと呼んでいることもあります。ぜひこれを実現していただきたいと思います。

聞くところによりますと、文科省大学振興課が今年度の予算で諸外国のデジタル証明書状況を委託調査中であるそうです。6～7月には報告書ができるという話も聞いておりま

すので、その結果等も踏まえて、ぜひこの点は前進をお願いしたいと思います。

以上でございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、東原さん、よろしく願いいたします。

○東原構成員 日立製作所の東原でございます。

企業側からの学び直し、益構成員の言葉をお借りすると、学び続けるためにはどうしたらよいかという点について、意見を述べさせていただきます。

各企業は、今後のことを考えますと、GXとDX、やはりグリーンとデジタルに向かっていきます。成長を考えるならばデジタル教育はこれから大きく推進していかなければいけないのですが、各企業や大学が多くのプログラムを持っている一方で、どこにどのようなプログラムがあるのかが全く分からない状況です。日立では、日立アカデミーという社内教育機関に情報を集めており、教育プログラムは約1,300コースあります。また、社内のITの資格制度もつくっており、教育プラットフォームとして約20万人のデータベースを保持しており、誰がどういう教育を受けたのかという記録を全部残しています。そういった教育コンテンツと記録を企業側として社外に提供してもいいと思っています。

これまで実際に、社外にコンテンツを提供した例としては、NECと富士通と日立でサイバーセキュリティの技術者教育を一緒にやりましょうということで、教材を共有したことがあります。こういう活動をどんどんやっていったらいいと思うのですが、全体のリーダーシップというか、全体をまとめる人がなかなかいない。ぜひ政府でどなたか旗振り役をつくっていただいて、各社、各大学の個別の情報を共有しましょうという形になると、全体が体系化されて、それを学びたい人がどんどん主体的に勉強できるような環境につながると考えます。デジタル田園都市国家構想というものがありますが、日本中にもっと高速なITインフラができることによって、そういうものも活用しながらぜひ教育の体系化を行ってほしいと思います。

それから、先ほどの1番目の議論につきまして、さきほど加藤構成員からデリバリーの話が出ました。自分が困ったときにどういう奨学金があってどういうふうな選択ルートがあるのかをよく理解していない人がかなりいるのではないかと思います。ですから、それらの情報を文科省などで体系化し、困ったときにはこういうルートがあるというのを分かりやすく周知することが非常に重要ではないかと思います。リカレント、学び続ける教育は、我々企業側からもどんどん進めて参りますので、ぜひ旗振り役を決めていただきたい。企業側からはコンテンツを提供していきますので、産学協働で教育のプログラムをつくっていければいいのではないかと考えます。

以上です。

○清家座長 東原さん、ありがとうございました。

それでは、加藤さん、よろしく願いします。

○加藤構成員 ありがとうございます。

最近、人材テック、これは企業における学びの可視化なのです。可視化について意見を申し上げたいと思います。

やはり企業というのは、資本主義社会の中で利益を生み出して株主に還元するという目標を持っていたりしますので、この可視化と仕事の成果とがぐるぐる回っていかないと、福利厚生の一つになってしまうと思うのです。それは利益を追求する企業としてはサステナブルではないと思うので、そこを何とかしたいなど。

一企業の事例を挙げましたが、最近このタレントパレットみたいな人財管理から評価、配置、採用、研修、健康管理まで一元的にやるよというSaaSと言われるSoftware as a Serviceの事業領域がかなり拡大しています。なので、こういうものと学びの可視化みたいなものと繋がると、評価と結びついたり、成果と結びついたりしますので、こういうもので可視化できれば。それと、東原先生がさっきおっしゃっていたように、それを転職したときに持ち運べるみたいな感じですか。実際にそういうものはありますよね。クレジットカードの与信データは業界みんな参照していたり、中古不動産流通システムREINSというものがあるのですが、これは全ての不動産業者が使っていたりしますので、こういった感じのことができればいいのではないかと考えております。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、安宅さん、よろしくをお願いします。

○安宅構成員 ありがとうございます。

先ほどのことに追加で、貧困層側で先ほど塾費のサポートの話をしたのですが、あと2点追加したいのですが、一つは、ローカルにおける若手で面白く、なおかつ才能がある方々へのメンター制度のようなものを取りあえず入れて、家庭側でサポートできない分を何とかして強化するというのは非常に重要なのではないかと思うということが一つ。

その次に、私自身も割とそういうところがありました。小学校や中学校でうまくなじめなくて、居場所があまりない人というのは結構いると思うのです。そういう人に限ってわけが分からないことをやっていることで、未来をつくる人がある所定の確率であると思えます。そういうアウトライアー的な方々を受け入れる場をどのような自治体においても、例えば市に1つつくるとかというのは、並行してダブルスクール的に所属できるような場というのはあったほうがいいのではないかと思うというのが貧困層の絡みで思うことの2点目です。

加えて、この時代に即した話ということになると、ダブルメジャー、トリプルメジャーの議論というのは随分前から何度かいろいろなところに投げ込ませていただいていたのですが、結局、この問題を根底から解決しようと思うと、学部、学科別に大学に人を採るということを廃止しないと直らないと思います。学校でただ採って、メジャー要件を設定して、複数のメジャー要件を目指すとダブルメジャーあるいはトリプルメジャーになるというような、アメリカのリベラルアーツカレッジ等では普通のことですが、日本ではなぜか

学部、学科で人を採って、教員は学生の数を確保するという方針でやっているところに、そろそろこを入れないと駄目なのかなと思います。

これは、調べると、大昔に大蔵省に責められた文部省が、どうしても講座制を立てないと講座を守れないということで作られた大学を守る仕組みだったものが足かせになっている。そろそろ外すときが来ていて、よかれと思ってやったことが今は悪いことをしてしまっているのです。なので、今、外す瞬間が来ているのではないかということが3点目になります。

最後は、先ほど東原構成員からあったお話そのものなのですが、今、我々の社会に求められている経済成長は明らかに環境負荷を下げる経済成長になって、これはSX by Digitalと言うべきもので、これが新しい資本主義の正体だと思うのですが、このことを念頭に置いたプログラムというのは高等教育学校ではもっと強くやっていかなくてはいけない。このことを念頭に置いた中等教育もどこかでやらなければいけないのですが、今のところ、通常の学部は評価が横断し過ぎていて、全く行われたい傾向がある。たまたまいい先生がいれば、たまたまそこに益先生みたいな方がいれば全部習うかもしれないですが、普通はつながらないのです。だから、これを何としてもつなげるというタイプの教育を中等教育でも高等教育の基礎段階でも入れるということが非常に重要なのではないかと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、安孫子さん、よろしく願いいたします。

○安孫子構成員 ありがとうございます。

企業の一例として、リカレント教育について意見をお話しさせていただきます。

リカレント教育については、需要があって、目的と目標や意味や価値が生まれますので、まず私どもの会社においては、企業がどんな必要な能力を求めるといって示さないとリカレント教育に価値が生まれません。そのニーズに応じて、各社員がそれを学んで、または資格を取っていくことに対して支援をするということになっておりまして、いろいろな学びたいものを自由に学んで、それを全体的に支援するという仕組みにはなかなか企業ではなりません。それを考えると、やはり国がどんな能力開発を求めているのかというところが明確になることで、リカレント教育の方向も少し見えてくるのかなと考えたところでは。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

高橋さん、いかがですか。

○高橋構成員 高橋です。

安宅さんがおっしゃった、学部ごとに大学が学生を採っていくということを廃止したほ

うがいいというところは、恐らくこの後お話があるのかもしれないのですが、前回の論点整理のところに入っているかなと思ってしまして、特に大学の入試の枠組みのところでも文理で別々に取っていくということを見直していくということが入っていると思いますので、私も安宅さんのおっしゃったことは本当に同意します。ここはちゃんと推進するのですよねというところは念押しさせていただきたいなというところが一点ございます。

もう一点、リカレント教育に関しましては、先ほど安孫子さんがおっしゃったように、単純に学べば企業は評価するというものでもないですし、リカレント教育で学び直しをした人を評価してくださいと言っても、企業はやはり経済的な利益につながらないとなかなか評価できないというところがありますので、評価してくださいというよりは、全体的に副業・兼業促進もそうなのですが、こういうことを学んだ人が会社の中、企業の中でこういうふう活躍して実際に実績につながってきますよねというストーリーをもう少し具体的に示していくことが必要なのではないかなという印象を受けております。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかには何かございますか。追加的にとか、あるいは今、高橋さんがおっしゃったように、ほかの方の意見に触発されてというようなことでも結構です。

安宅さん、どうぞ。

○安宅構成員 再三すみません。

リカレント教育の話は後かと思っていたのですが、今、いっぱい出ているので触れますと、リカレント教育はめちゃくちゃ重要であることは間違いないのですが、問題は会社を休めない、もしくは休んでいると首になりかねないということに問題の一つがあると思っています。つまり、それが合法的に取れるような仕組み、例えば5年に半年はサバティカルな、強制的にこれを取らざるを得ないような仕組みを入れない限り、本来必要なその人の訓練時間が取れないということになりますので、サバティカルの時間を取る、もしくは週に半日か1日はそういう訓練の時間を取るというようなある種ルール化のようなことを促すというのは非常に重要なのではないかなと思う次第です。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

では、加藤さん、よろしくお願いします。

○加藤構成員 再三すみません。ありがとうございます。

先ほど安宅先生がおっしゃった男女の差に関して1点お伝えしたいなと思って書きました。

私、25年以上前に、慶應大学環境情報学部という今、安宅先生が先生をしていらっしゃる学校に入ったのですが、慶應の全ての学部の中で文学部に次いで女子学生比率が高かったのです。

まだ5期生だったので、入学時に言われたのがSFC創設の苦労話で、湘南藤沢キャンパ

スでSFCと言うのですが、男子学生は慶應を出て、大企業に入って出世して役員になったら、見栄も手伝って母校にがつり寄附をする。女子学生は何だかんだ言って家庭に入ってしまった、財布のひもがきつくなるから、女子学生比率が高いと30年後の学校経営が揺るぐというのが入学式に18歳の私が聞いた話だったのです。こういうふうにはなっているのだと思ったのですが、やはり私学の経営と寄附文化とかというところにも男女差、女性の活躍などは絡んでくるものなのだなと感じましたのでお伝えさせていただきました。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

私学の元経営者としてはなかなかつらいところもございますが、最近女性の卒業生の方もしっかりと寄附もしていただいていますので、大変ありがたいと思っております。加藤さんにもよろしく願いいたします。

○加藤構成員 私も寄附したいと思います。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、益さん、よろしく願いします。

○益構成員 資料は後で見ていただくとして、お話を聞いて感じたことを1点だけお話しします。

東原さんがおっしゃった、いろいろなプログラムがあって、それをまとめて見せるようにしないといけないのだと、その旗振り役をという点は私も非常に大事だと思っています。実は大学で教える立場、提供する場から考えると、今、各大学はいろいろなプログラムを用意しています。僕も少し見ただけでこんなにあるなと思って、これは整理して、ちゃんと何を誰にどこまでちゃんと教えていくべきかということをもとめない限り、結局は、学んだから日立の中で給料が上がるかということ、そうは簡単にいかないなと感じました。本当に出口をきちんとした学び直しのプログラムを提供することが重要であるという東原さんの指摘は大事だと思います。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、日比谷さん、よろしく願いします。

○日比谷構成員 私もICUの学長でございましたので、女子学生の寄附の問題にはいろいろ言いたいことがございます。

加藤さんの御発言は、やはりそうなのだろうなとすごく思いました。幸いなことに、元気のいい女子学生が大変多い大学の学長でしたし、それから、卒業後、海外に行く人が多かったので、大学に寄附するのだというある種の文化みたいなものはかなり醸成されていたと思いますし、私が学長になりましたときに、とにかく少額でもいいから卒業後すぐから寄附をするようにということを非常に強く言いました。

結局、この話は自分で自由になるお金を持てるかどうかということに本当に関わっていて、1つ前の項目でジェンダーパリティの話もありましたが、女性が大学教育を通して



自立した市民になるということを本当に真剣に考えない限り、この国の未来はないと最初にも言いましたが、ここの会議からの提言の柱の一つにぜひ入れてほしいなと思っております。

それから、ダブルメジャーもメジャー・マイナーも積極的に取り入れている大学でしたが、一括して学校に入れるということに二の足を踏む大学の学長がたくさんいらっしゃるのですが、ここもそろそろ変えないと、結局、文理の融合とか垣根をつくらないとか言っていますが、ダブルメジャーや副専攻は時間割がバッティングしているとか何やかんやでできないと思いますので、これも先ほど御意見が出ましたが、ぜひともかなり積極的に踏み込んで書くべきことだと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

上岡さん、よろしく願いいたします。

○上岡構成員 リカレント教育の部分で、大学の視点からどうかというところなのですが、先ほど来構成員の先生方から出ているように、大学がどのようなプログラムを提供するかというところは非常に重要なことではあると思うのですが、大学の立場から言いますと、大学院でも学部でも社会人入試というものが用意をされていて、リカレントとして受け入れる体制はある程度できているのかなと考えておりますが、ただ、大学院でも博士課程になりますと、女子学生の数は圧倒的に男子よりも少なくなるというところと、本大学はどちらかというと理系の人が多いわけですが、女子学生は少なくなります。

それから、社会人入試で、要するに企業に勤めながら大学院に入ってくるという方々もいらっしゃるのですが、やはり女性の方々は男性よりも半分以下になっておりますので、こういったところを考えますと、どうしても女性のほうがリカレント教育をすることを認められない社会というか、そういう部分ももしかしたらあるのかなと。企業のほうがもう少し女性にも学びのチャンスを与えていただくようなことも、そういう考え方の流れも必要かなと思うのが一つと、これは現実には難しいことですが、女性の場合は働いていても家庭との両立をしている場合が非常に多いのかなと思います。本当はそういうチャンスがあって、企業からもチャンスが与えられて、リカレント教育をしてみたいが、やはり家庭との両立、仕事の両立ということを考えたときに、助けてくれるすべがないとすると、家庭の環境もそうでしょうし、あるいは子供をどこかに預けないといけないとすると、やはり男性の育児への参加とか、リモートワークでもう少し働き方、勤務体系なども改革していくといったことも必要でしょうし、社会のほうも少し変わっていかないと、なかなか女性の学び直しということも促進されないのではないかなと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

東原さん、よろしく願いします。

○東原構成員 先ほどお話がありました、リモートでの学び直しということにつきまして、知識を得るにはリモートで良いと思いますが、知恵というか本当にフェース・トゥ・フェースで学ぶ必要があるものとは教育内容を分けたら良いと思います。デジタルの教育でも、ある程度座学でもできるようなことと、プロジェクトベースでやらないといけないことはやはり違うと思います。私学を含む大学や高専という、実際に学校に行ってやらなければいけない、その学びの場所の特徴を生かしたフェース・トゥ・フェースで知恵をつける教育は個別に実施して、基本的な教育はリモートで全ての教育プログラムを提供してしまえば共通で使えるのではないかと思います。

2点目に、私どもは今、約20万人の従業員のデータベースを持っていて、教育の受講管理を行っていますが、教育機会の付与については、本人の学習意欲、ハングリーであることが重要です。やはりハングリーで、これを勉強したいからこういうことをやりたいのと上司に申し出て、上司と会話しながら、これまでの学習ヒストリーがこうで、これがミッシングだねと、この部分が足りないのでこの教育を受けなさいみたいなものを上司との会話の中でつくっていかないといけない。受け身で勉強するような人には、教育の機会を与える必要はないのではないかと考えています。あくまでもハングリーであることが重要です。そういう人については、例えば今、育児について、男性が育児休暇を取得しているし、今の若い世代では産休・育休というか、子供を育てるのは男女一緒にやっている世代が大分多くなっています。そのような産休・育休の間に、次に違うこんな仕事をしたいからということで休暇期間中に勉強する方もおられる。

だから、私は、ある程度の学習意欲、ハングリーさがある方には、機会均等のプログラムというか、知識をつける勉強に必要なプログラムを企業側としてどんどん提供すべきだと考えております。

以上です。

○清家座長 どうもありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいですか。

とても良いディスカッションの場になってきて、私としては大変うれしく思っております。

では、安宅さん、よろしくお願ひします。

○安宅構成員 以前、CSTIでシェアした資料を一瞬だけお見せしたいのですが、男女共同参画学協会連絡会みたいな各学会の女性のトップが集まっている団体の方々と研究したことがあります。例えば東大の女子入学生比率問題とかを見ると、結局、例えば修士に行くとき、あるいは博士に行くときはむしろ女子のほうが多いのです。教員になるときは男性が多くなって、ここのさらにtenured professorのときにもう一回男性が多くなる。一番差がつくところは圧倒的に大学に入る瞬間で、ここが4対1なのです。

この問題は、実は旧帝大で調べても同じような傾向があって、結局、高等教育を始める瞬間、つまり、学部の始まりの段階で操作をしないとこの問題は解決しないというのが結

論で、このときはもっと中高まで掘ったのですが、先ほど申し上げたとおり、大学入学段階でのジェンダーパリティの実現が極めて重大だということはこの資料からも分かると思いますので、何とぞ御検討いただけるとうれしく思います。

○清家座長 ありがとうございます。

加藤さん、よろしくお願ひします。

○加藤構成員 ありがとうございます。

が神山まるごと高専という高専が来年4月に開校するのですが、こちらが寄附金を資産運用して運用益だけで学費は完全無料にするみたいなスキームを昨日プレスリリースで発表しています。私はこちらには企業化講師という形で支援させていただいているのですが、こんなものも学びの支援として新しいスキームかなと思ったので、シェアさせていただきました。

あと、デジタル人材、DX人材という議論が前回から多く出ました。ここはやはりもう少し具体的にどういう人材を育成すればいいのかということをお話合っただけがいい気がしています。というのは、数学、微分積分ができる人のみがデジタル人材ではないと思うのです。例えば100万登録者がいるYouTuberもデジタル人材な気がするのです。あと、あくまでデジタルやDXはツールですので、そのときに農業のDXとか医療のDXなどがあるはずなので、そういったリテラシーとしての位置づけ、それをどう発揮するデジタル人材なのか。YouTubeだったらデジタルコミュニケーションなのかもしれないですし、Efficiency、効率性のほうに発揮するのかもしれないですし、ここはもう少しどういう領域でどういうスキルでデジタル人材育成と言っているのかということをお話合っただけいいなと思いました。

今日の発言はこれで全部です。失礼しました。

○清家座長 ありがとうございます。まだ次の第3部もありますので、引き続き御発言をよろしくお願ひします。

ほかによろしいでしょうか。

それでは、こちらにまた戻ってくることもあるということで、今日の3番目の課題に入りたいと思います。ワーキング・グループの論点整理に関する議論でございます。

まず、事務局より短く御説明をお願いいたします。

○瀧本室長 それでは、担当室のほうから失礼いたします。

事前にお配りしておりますので、簡潔に御説明させていただきます。

資料4でございますが、1ページ目から背景等の総論を掲げさせていただいております。背景のところは、我が国の現状について、人口やGDP、実賃賃金、あるいは課題としてのデジタル競争力やIT人材の不足などをお話合っただけしております。

また、2ページに参りまして、3つ目のポツで、日本のシステム分野に入学する者がOECD平均より大幅に低い、ないしは、その次のところで修士・博士の取得者も極めて少なかったり、その次のところで女性の理工農系を専攻する方の割合が極めて低いといった

こと。それから、このページのⅡの前のところで、日本企業の人材投資が諸外国と比較しても低く、さらに低下傾向にあるといった課題の状況を書かせていただきました。

その次に、基本的な考え方ということで、1ポツで基本理念、3ページに行って、ありたい社会像を4点ほど整理し、3ポツで目指したい人材育成の在り方とさせていただいております。

飛んでいただいて、5ページから具体的な方策ということで、1が未来を支える人材を育む大学等の機能強化ということで、ここから(1)からの数字のベースで7点ほど論点を整理させていただいたところでございます。

1つ目は成長に向けた大学等の再編促進等でございます。

7ページに進んでいただいて、(2)で学部・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等について書かせていただいております。

この中で、細かなところですが、点線の四角の①の文理横断による総合知の2行目で、先ほど高橋構成員から御指摘いただきました大学入学者選抜における文理融合の観点からの出題科目の見直しと推進といった点。あるいは、その次でダブルメジャー、メジャー・マイナー、その次のところで入学後の専攻分野の決定・転換等についても記載させていただいております。

次の8ページでは、(3)として大きなテーマで女性の活躍の推進という点を掲げさせていただいているところでございます。

次の9ページでは、コロナ禍の影響がございましたが、グローバル人材の育成強化という観点と、下のほうに行きまして、デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育の転換という点。

また、次の10ページでは、(6)として大学法人のガバナンス強化、①にあります、社会のニーズを踏まえた大学法人の運営の規律強化といった点も書かせていただいております。

下のところで(7)初等中等教育の充実ということですが、11ページで、このワーキングでも多々御意見が出ましたが、①の中に少し書いてございますが、主体的に課題を自ら発見し解決する探求学習、STEAM教育、ものづくり教育等の重要性や充実等について書かせていただいたところです。

なお、12ページ以降は、本日御議論いただいた学びの支援を2ポツで、それから、3ポツでリカレントについて文章を起こさせていただいて、また御覧いただきたいと思っております。

私からは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、この論点整理については、皆様方、事前にお読みになっていただいているかと思っておりますので、今、簡単に事務局にまとめていただきましたが、ここから自由討議にしたいと思います。

先ほどのセッションはとても活発なディスカッションになっていて、私としてはとてもうれしかったのですが、あのような形で引き続き活発に議論を進めてまいりたいと思いますので、ぜひよろしくお願いいたします。

どなたからでもどうぞ。よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

安孫子さん、よろしくお願いいたします。

○安孫子構成員 ありがとうございます。

私のほうで、私どものニトリで本当に失敗をしたところから学んで、教育体系を再編した中でとても重要だった工程があって、それがまさに3ページのありがたい社会像のところと、3番の目指したい人体育成の在り方の人材像というところなのですが、このところをもう少し具体的に言語しなければ、教育体系が組めなかったといった経緯を経験していますので、そういう意味では、拝見しても、この辺の社会像、人物像はまだ大きくて具体的にどんな人物像を国が求めているのかというのは、私としてはキャッチできないなと思ひまして、この辺はもう少し具体的に言語化できたらいいかなと思ひました。

○清家座長 ありがとうございます。

安宅さん、よろしくお願いいたします。

○安宅構成員 安宅です。

先ほどのダブルメジャー、トリプルメジャーの話の続きなのですが、1点とても悩ましいと思ひていますのは、私はアメリカの大学しか詳しくは分かりませんが、アメリカの大学の場合、なぜ学部生があんなに狂ったように勉強するかというと、そこで頑張らないと医者にも弁護士にもなれないからというのが極めて大きいと思ひます。いわゆる有力とかトップ大学と言われている学生の1~2割はメディカルスクール、1~2割はロースクールに行く。でも、日本の場合は、二大プロフェッショナルスクールが学部の段階で分離してしまっているために、ここが厄介なものになっている。なので、先ほどの学部、学科によらず専攻の問題については、一旦は半ば権力機構そのものみたいなのは後回しにして進め、徐々に融合を進めるみたいアプローチをとらないとなだらかな着手はできないと思ひますので、全部を一気にやろうとかと言って失敗するぐらいだったら、そのほうがいいのではないかということを実践的な提案として取りあえず述べさせていただきます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、東原さん、よろしくお願いいたします。

○東原構成員 東原です。

未来を支える人材像については、経団連の中でも議論を行ってきており、前回の本WGにおいて、第一生命の渡邊会長がその内容を説明してくださったのですが、私としては、渡邊会長とも直接いろいろ議論を行っており、あの資料はぜひもう一度ご覧いただき、本会議の提言に組み込んでいただきたいなという思ひです。あれは単に経団連の企業だけが議論したのではなくて、大学関係団体の方々と産学協議会という場を通じて時間を相当

かけて議論しており、将来、主体的で社会課題を自分ごととして捉えて解決できるような人材、答えがないかもしれない課題に果敢に挑戦しながら、どういう技術が必要なのかと自ら学んでいくような人材が必要となるといったことが書いてあるので、この未来を支える人材像というところには、経団連の資料の内容を是非入れていただければと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

高橋さん、よろしく申し上げます。

○高橋構成員 ありがとうございます。

細かい点なのですが、(3)の女性活躍推進という項目があると思うのですが、私が第1回、第2回で申し上げたのは、特にSTEM領域の学生の増加、その中においても女性学生の一層の増加ということで、この内容を見てみても、特に理系を選択する女性を増やそうという内容になっているので、タイトルとそごが出ているのかなという印象を受けましたので、女性の活躍推進というよりはSTEM領域における女性の増加ということにしたほうがいいのかと。女性活躍推進だったらほかの具体的な策もいろいろあると思いますので、気になりましたのでコメントさせていただきました。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、益さん、お願いいたします。

○益構成員 ありがとうございます。益でございます。

今日足りなかったところについて、資料もまとめてありますので、後で見ただければと思うのですが、大学の役割として、研究大学という視点からすると、例えば10兆円ファンド等があって、研究力を抜本的に向上させようという取組がある。これは非常に大事で、その中でも、単に金太郎あめではなくて特色のある大学を育てようという考えになるということは、非常に重要なのだと思っています。

一方で、教育そのものにもっとお金を投資する視点を抜本的にまず持った上で議論しないといけないということをどこかにはっきりと掲げておく必要があるのではないかと思います。今回の議論であれば特に高等教育です。そこに資金投資する。そうすると、例えばデジタル人材が必要であるということであれば、大学の入学定員というのは今、がちがちに締められているわけです。そうすると、そういう定員にもある期間を決めるのかどうか分かりませんが、ある程度フレキシブルに対応するところまで踏み込まないと、新たな分野の人材は育てられないだろうと思います。

当然のことながら、今日何回も言っていますが、入学で絞るのではなくて、本当は何を学んできっちりという能力を持って卒業するかという出口管理のほうに大学というか教えるほうは注力しなくてはいけないということを考えないと、結局、どこの大学に入ったかで就職が決まるなんていう今の社会システム全体をチェンジできないのではないかと思います。

最後に1点、例えばDX人材を育てる、あるいは理系の人材を増やすために、やはり中高でどういう人が教えるかということが重要で、教員のほうです。例えば博士のディグリーを持っている人であれば、例えば理工系のディグリーを持っている人であれば、中高の理科あるいは数学の教員になりやすいシステムをつくるということも非常に重要だと。理工系の科目を分かっている人が若い世代を教えるということが非常に重要だと思っていることに最後に付け加えさせていただきたいと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、関山さん、お願いします。

○関山構成員 ありがとうございます。

女性や他のマイノリティの活躍、また安宅先生がおっしゃったようなSX by Digital (Sustainability Transformation by Digital) 領域を推進していけるような方々を育てていく、あるいは育つような環境を整えていくという観点からは、やはり大学に行く前の段階、早ければ初等教育のときから実際に先端分野で活躍している大人と自然に関わり、視野を広げる機会がどれだけあるか、また、実際に活躍している女性に女子学生が小さい頃から自然に関わったり、知り合ったりする機会がどれだけあるかということがすごく大切だと思っています。

私たちのチームで実際に少しずつ進めているのは、地域の学校に、今、世界の中で活躍している女性研究者が講義をしにいたり、地元のPTAや学童、学校だけではなくてフリースクールといった場所に、遊びに行つてというか、講義と言うと難しい感じになってしまうのですが、なにか接点を持ち、子供たちに今、自分たちがどういうことをやっているのか、どういうところに興味があるのか、どういう世界を実現していきたいのかなどを話す取り組みです。そういった活動をより推進していくと、例えば地域の他の企業さんでそういう取組をやっている方々が地域の子供たちだったり、PTAとか学校に行く間接的に保護者の方だったり、先生方だったりともコミュニケーションできますので、この会議のテーマのひとつである「教育と社会の接続の多様化、柔軟化」といったところにつながるのかなと思っています。そこで例えばこのような取組を加速させるインセンティブが企業側にもあると、そういったことがより活性化されますし、結果として女性活躍の機会が増えていくと思います。

以上です。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、安孫子さん、よろしくお願ひいたします。

○安孫子構成員 ありがとうございます。

今、この人材の中でよくキーワード出てくるデジタル人材とかグローバル人材ということについてですが、私どもも人材が本格的に教育体系で育成しようと思ったら、やはりどんな人材なのかということがぼやっとしてなかなかつかめていなかったことが分かったの

で、どんな職位と、どんな職務を、どんな技術を持っているということを具体的にしていけないと、教育体系を組めなかったということがあります。

それで分かったのは、企業の中の5%の本当に専門人材のプロフェッショナルをつくるという教育体系と、残る95%のみんながデジタルを業務の中で使えるという、みんなのリテラシーみたいな教育は全く違う。上からの教育、下から教育と違う方向、違う内容になったということがありましたので、やはり具体的にどんな人物、どんな人材、どんな能力というところを具体的にしていけないと駄目だなと思いました。

もう一つ、女性活躍のキーワードもよく出てきます。我々も女性活躍推進ということでプロジェクトを立ち上げましたが、突き詰めていくと、やはり働き方改革になりました。女性だけをどのように支援していこうかという話をしていくと、会社全体の働き方を男女ともに全員でどう変えていくかという話になったので、この辺もどういう女性活躍を期待するのかということでプロセスが違ってくるのかなと思いました。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。加藤さんお願いします。

○加藤構成員 では、本当に最後に。

先ほどの今後の論点で言うと、学びの支援についてはやはりデリバリーというところはまだもう少し議論をしっかりとしたいなと考えております。というのは、日本は今までは一度ルールを外れたらおしまいというような社会だったと思うのですが、これからは逆にいい大学に入っていい会社に入ったらゆりかごから墓場までという時代ではなくなったので、何度も挑戦するための学び、それが学びのモチベーションという社会で、何度も挑戦できる社会というのは、何度も失敗できる社会ということだと思っております。

下にしたのは極端な例で、私、18まで横須賀の久里浜というところに住んでいたのですが、すごく近所に久里浜少年院という少年院があったのですが、同学年の中学の友達とかも年少行きが結構多くて、別に特殊な世界ではなかったのです。やはりいまだに彼らの学び直しは実現できていないなと思います。外に出ても、学びを生かした職業についてちゃんと稼げるようにならないと、結局、悪の道に進んでしまうというか犯罪に巻き込まれてしまうのです。そういったところに、今回の会議は法務大臣は入っていらっしゃいませんが、省庁間の協調や法務省内の矯正をやる担当と更生をやる、保護をやる担当がブリッジしていくとかということも必要なのではないかなと思っています。

これは極端な例としても、何度でも挑戦できる、失敗してもまたやり直せる。そのモチベーションに学びがなあってほしい。そのデリバリーを考えていきたいなと思っております。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、日比野さん、お願いいたします。

○日比野構成員 先ほどのところに戻ってしまうかもしれませんが、言わせてください。



先ほど上岡さんがおっしゃったリカレント教育についてですが、企業の側からどんな人材が欲しいか、どういうふうに育ててほしいかということを示していただくことが重要だとおっしゃって、私もそれに大変共感しております。実際にリカレントプログラムをつくる上で、こういったニーズがあるのかというのを把握するのは実は結構大変で、一軒一軒企業を回っていかなくてはならないのかということになります。ぜひその辺を集約していただく仕組みがあれば非常に助かるなと思います。

先ほど東原さんが、日立アカデミーでは教育プログラムの1,300のコースを集約したデータベースを持つとおっしゃいました。逆に、これは教育プログラムのほうの情報を集約していただいているわけですから、その逆も必要だと思うのです。企業が求めている人材がどんな人材であるかというのを集約する仕組みをつくっていただくと、今度はプログラムをつくる側もいろいろなレベルとかいろいろな分野がありますので、そういったことで、うちはどういうプログラムがうちの得意なところを生かしてくれるかという参考に大変なるとお思いますので、そういった情報を集約していただく仕組みをもしお考えいただけるなら非常にありがたいと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

関山さん、どうぞ。

○関山構成員 ありがとうございます。

今の日比野学長の「企業がどのような人材を必要としているのか」というところでぜひお伝えしたいのは、企業が一番必要としているのは、やはり自分で何が大切なのか、何を大切にすべきなのかを考えられる人だと思うのです。自分の軸がないとか、自分でなかなか考えられないという方だと、正直どんなスキルや経験をお持ちでも活躍できないと思います。ただ、「軸」は大学に入るずっと前から、教わるというより少しずつ育まれるもので、大学改革だけを進めても不十分という可能性もあるなという気がしております。小さい頃からより広い世界を見渡す、自分自身と深く向き合う、そういったことにたくさんの時間を使って徐々に身につけていくものなのかなと思っているので、そういったことを考え始める機会をどれだけ子供たちに提供できるかどうかということに、社会として大きな投資をしていくことが効果的なのかなと思っています。

ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

安宅さん、よろしく願いいたします。

○安宅構成員 ありがとうございます。

簡単に4つ、1つ目、今、関山さんがおっしゃったとおりだと僕も思います。やはりサイエンス愛、数理愛、世の中を変えたい気持ちとかというのは、どう考えても小中高で育つものであって、この心のベクトルを育てる時間を何としても生まなくてははいけない。それは普通の授業では絶対ない。そうではないところで育つものなので、これはどうやって

生むのかということについては、先ほどの逃げ場なのか、遊び場みたいな部分を、そこそが教育の中心になる可能性が高くて、ぜひ強化したほうがいいのではないかというのが一つ。

2つ目、先ほど東原構成員やほかの皆様からおっしゃっていただいた、いろいろな人材の像が必要だというのはそのとおりだと思うのです。そこはデータサイエンス協会でも整理しているのですが、ただ、ここで僕が言っておきたいのは、日本の産業構造は極めて偏っていて、日本の今のスキームを前提とすべきではないということは非常に重要だと思います。世界の産業はオールドエコノミーからニューエコノミーに20年ほど前はかなり中心が動いてしまったみたいなことがあります、BATJとかも全部それです。そして、今は第3種人類という言うべきテスラがあり、さらにスペースXやワンウェブのようなデジタルの力を使って産業を改変してしまっ全部をつくり直すようなタイプのプレーヤーがどんどん現れていて、そちら側には今までの日本企業で全く存在しなかったような人たちがいっぱいいるのです。あらゆる事業部門には必ずデータインサイトのプロがいますし、最後の出口側の人もいれば、データ基盤側の人もいたり、レコメンデーションエンジンの専門家がいたり、全然違う生き物がいっぱいいるのです。なので、今の企業体を前提としてやる限りは、本来必要な人が育てられないというのは強調したいところで、むしろアメリカのリンクトインでもよく見て、どういう人が必要かを見たほうが大事だと思います。これが2つ目です。

3つ目はリカレント領域の絡みなのですが、私の友人で非常に優秀ないわゆる日本の一流大学を出た人間がいるのです。40を過ぎてやはり医学に行きたいと医学部を目指そうと思って、医学の予備校に行ったら、あなたの歳で入れるような医学部はありませんとばかり言われて、非常に怒り狂ってこの間Facebookにポスティングしていたのですが、そういうようなことが起きるのです。

ということで、学部段階の定員とリカレント用の定員を分けるか何かして、2レイヤー目の定員というのもうまくつくらないと、その人たちの第2の人生を育てられないのです。100年生きるつもりで彼は40歳でもう一回学校に行き直そうとしているわけですが、あなたは駄目と困ってしまっているわけです。みたいなことがいっぱい起きています。なので、そこはちょっと考えられないかというのが3つ目です。

最後です。先ほどの学部、学科別の採用を廃止したほうがいいのではないかというのは、絶対にやったほうが良いと思いますし、高橋構成員のおっしゃったとおりなのですが、それが万が一できないという時代が5年ぐらい続くのであれば、出口側の数を管理してしまっったほうが良いと思います。こういう系の専門を持っている、こういう系の訓練を受けた人の数をこのぐらい出してくださいと言ってしてしまう。そうしたら、入学後でも仕分けることは可能ですし、そうしてしまえばかなり自由度を生み出すことはできると推定され、ここは実は国側でも腕力を振るえる場所だとも思われ、ちょっとワイルド案ですが、最終兵器的にそれもあるかなと思いましたので、述べさせていただきます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、少し時間が押しておりますので、日比野さんで最後の発言とさせていただきます。

では、日比野さん、よろしくをお願いします。

○日比野構成員 先ほど関山さんがおっしゃったことについて、大学ができることは大学教育だけではないということも一つの例として申し上げたいのですが、私ども、小学生対象のサイエンスデーというものをやっております、小学生を集めて実験したり、観察したり、理系の勉強をしていただく。1日だけですが、そういうことをやりましたら、定員は100名ぐらいを考えておりましたら、三百何人の申込みが地域からあったのです。そういったことで、大学のいろいろな先生方が地域の子供たちにそういった学びの機会を与えるということもできまして、私ども、これは理系人材を育てる上で非常に大事だと思っておりますので、大したことはないかもしれませんが、夏休みの一日、理系の学びに触れる。そういった提供も大学はできると考えております。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

今日は大変活発な議論をありがとうございます。

本来ですと、ここで事務局から幾つかお答えということかもしれませんが、今日はとてもたくさんの御意見が出ましたので、事務局におかれては、これをまたそしゃくしていただいて、報告書案の中に反映していただき、またそれを次回皆さんと議論をするという形にさせていただきたいと思えます。

それでは、時間になりましたので、議論はここで終了させていただきますが、本日お話しになり切れなかった御意見や追加の御意見等がございましたら、事務局までメール等でお知らせいただければと思えます。

最後になりましたが、今回、オブザーバーとして参加していただいております浮島本部長から、本日の議論について何か御感想などがあればいただければと思えます。

浮島本部長、いかがでしょうか。

○浮島本部長 どうもありがとうございます。公明党衆議院議員の浮島智子でございます。

党のほうでは教育改革推進本部の本部長、そして、文部科学の部会の部会長を務めさせていただいております。

本日は、第3回のワーキング・グループの議論ということで、有識者の先生方には活発な、多様な御意見をいただき、本当にたくさんの学びをいただきましたことを、まず冒頭、改めて感謝を申し上げさせていただきたいと思えます。大変ありがとうございます。

議論を聞かせていただいている、このウィズコロナの緊急時におけるプッシュ型の学生支援もしっかりとやっていかなければならない。

また、我々公明党は、奨学金の返済、これは既卒者に対しても所得連動を入れてもらいたいということを常から財務省とも折衝させていただいているところでもございます。

また、今日議論を聞いていて、本当に役立つリカレント教育をするためには、やはり地域経済の分析のシステムをしっかりと生かして、今後の社会構造の変化や企業を見据えて、いろいろなスキルが必要であるということを見極めてプログラムをつくる、提供するなど、大学の力が非常に必要だということと、東原さんがおっしゃっていました企業との連携、旗振り役が必要だということも本当にそのとおりだと思いますので、文科省ともしっかりと連携を取りながら、この旗振り役をしっかりとしていきたいと思っています。

また、加藤さんから必要なところに情報が行き届かないというお声もいただいておりますが、本当にそのとおりだと思っておりますので、しっかりと情報が行きわたるようにもしていかなければならない。これは私自身、今、反省をさせていただいたところでもございました。

また、リカレント教育の前提になる初等中等のときの教育の転換も重要だと思っております。これまでのように、与えられた問いに素早く答えを出すというトレーニングから、自ら問いを立てて、仮説、検証を繰り返して、自分の頭で考え抜くという初等中等の教育も必要ではないかと感じているところでもございます。

また、お話がありました文理選択などのジェンダーのアンバランスも極めて深刻だと思っております、ここのところも一層一体的に取り組んでいかなければならないと思っております。

また、安宅先生がおっしゃっていた居場所、受け入れる場所ということもありました。また、最後のほうに、加藤さんも、一度外れたらおしまいということではなくて、何度でも挑戦することが必要だとおっしゃっておりました。実は我々公明党も、一人一人に光を当てた教育、誰一人取り残さない、置き去りにしない教育をしなければいけないということで常から訴えさせていただいておりますが、実は、3月10日に私が座長とさせていただきまして、不登校支援のプロジェクトチームというものを立ち上げさせていただきました。不登校の児童生徒は今19万6000人とと言われて、5年前から5割以上も増えている。また、長期欠席の児童生徒は28万8000人とされておりまして、このままにしておいたらひきこもりになってしまう可能性も高くなってきます。なので、一人でも多くの方に、一概にこの支援策をつくったから全員が不登校ではなくなる、長期欠席がなくなるということでは絶対にはないと思います。とても難しい問題だと思いますが、しっかりと個々のニーズに合わせた、例えば不登校特例校の整備の充実やICTを活用した学習の促進や、支援の機会の充実、居場所の確保、民間との連携、夜間中学と保護者の支援等も含めまして、自立に向けたしっかりとした学習環境もつくっていかねばいけないと思っておりますので、これからも先生方、皆様方の御意見を伺いながらしっかりと対応をとってまいりたいと思っておりますので、どうかこれからも御指導くださいますよう、よろしく願いいたします。

本日は本当に長時間にわたり、たくさん勉強させていただきましたこと、心から感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、次回の会議等に関しまして、事務局より何かございましたらよろしくお願ひいたします。

○瀧本室長

次回の会議ですが、論点整理案につきまして、本日いただいた学びの支援、あるいは学び直しに関して、今回の議論も踏まえた記載を行った上で、総理あるいは他の閣僚も交えた議論をさせていただきたいと考えておりますが、詳細については改めて御連絡させていただきます。

ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、本日の会議はここで閉会とさせていただきます。

本日は大変活発な議論を改めてありがとうございました。