

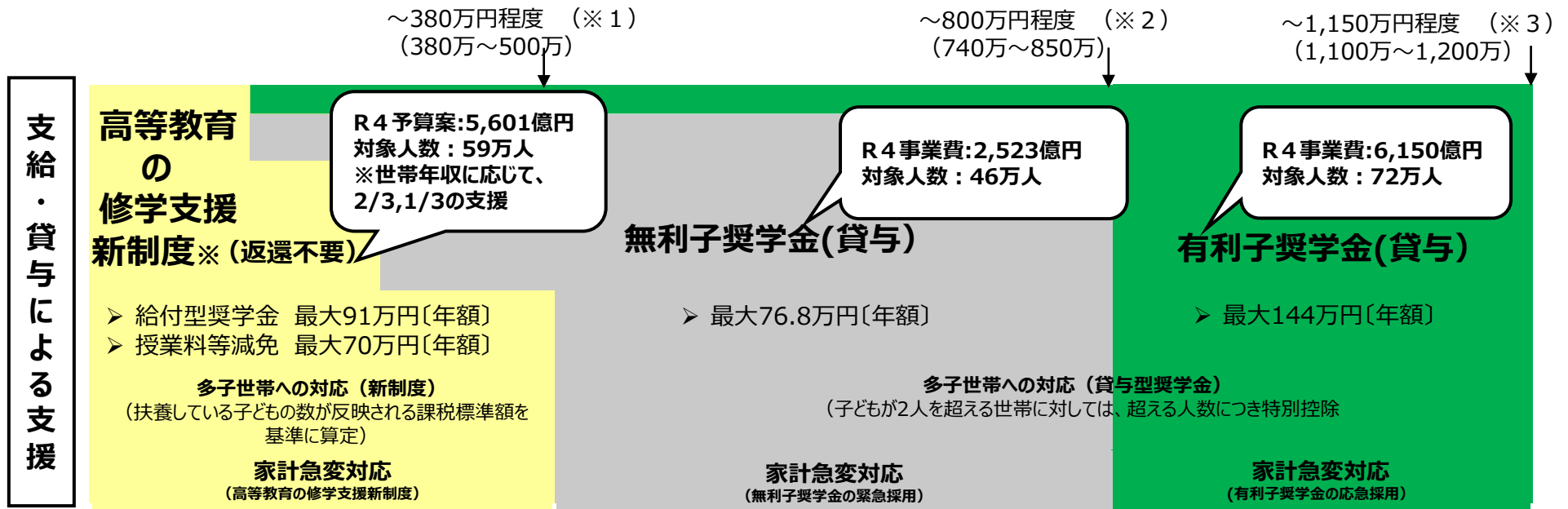
参考資料集

学びの支援の充実 及び
学び直しを促進するための環境整備に関連して

令和4年3月

I . 新たな時代に対応する学びの支援

奨学金制度の概要（学部生の全体像）



※ 消費税率10%への引上げにより財源を確保し、令和2年4月より実施。

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

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

貸与型奨学金の返還支援

無利子に利率はなし	固定利率／変動利率 令和4年3月貸与終了者 〔利率固定：0.369% 利率見直し：0.040%〕
所得連動型返還制度（所得の9%）	有利子に所得連動型返還制度はなし
減額返還制度 （一定期間、当初割賦金額を2分の1あるいは3分の1に減額。 ※年収325万以下（給与所得者）などの場合に対象）	
返還期限猶予制度 ➢ 経済困難（年収300万円以下（給与所得者））等の理由により、通算10年の猶予が可能。	
返還免除制度 ➢ 死亡または精神若しくは身体の障害 ➢ 業績優秀者免除制度（大学院生かつ無利子）	
自治体による地方の企業に就職する場合の返還支援制度 （33府県、487市町村で実施〔R3〕。多くは、3～5年間、当該自治体域内に就職かつ居住することで、当該自治体より返還を支援）	
企業が本人に代わって返還を行う支援（代理返還制度） （一部企業にて実施。企業は返還額を損金算入可。企業から機構に直接返還（※）することで、本人の所得とせず、課税の対象としない仕組み。 ※R3.4より実施）	

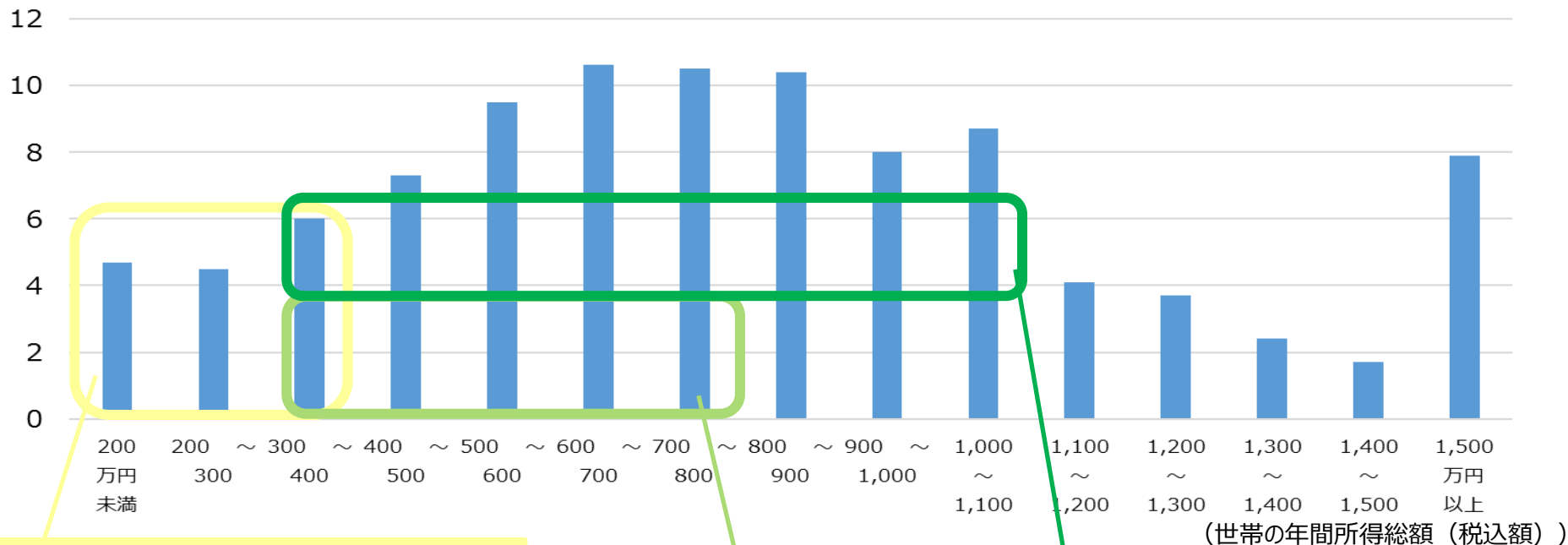
学生の経済的な状況について

全学生数のうち、約3～4割がJASSOの奨学金を活用。

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

所得別学生数（大学）の割合の推計と支援のイメージ

（単位：％）



高等教育の修学支援新制度※（給付）

R4 予算案：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 予算案：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予算案：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

優秀者返還免除制度

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

貸与型奨学金

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

優秀者返還免除制度

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

授業料支援等

修学支援新制度

R4予算案 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 予算案 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 予算案 7億円 約4,000人
※大学院分予算額を学生数で案分
人数は補助実績に基づく試算

各大学の授業料免除制度

- (国立) R4 予算案 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 予算案 2億円 約1,000人
※大学院分予算額を学生数で案分
人数は補助実績に基づく試算

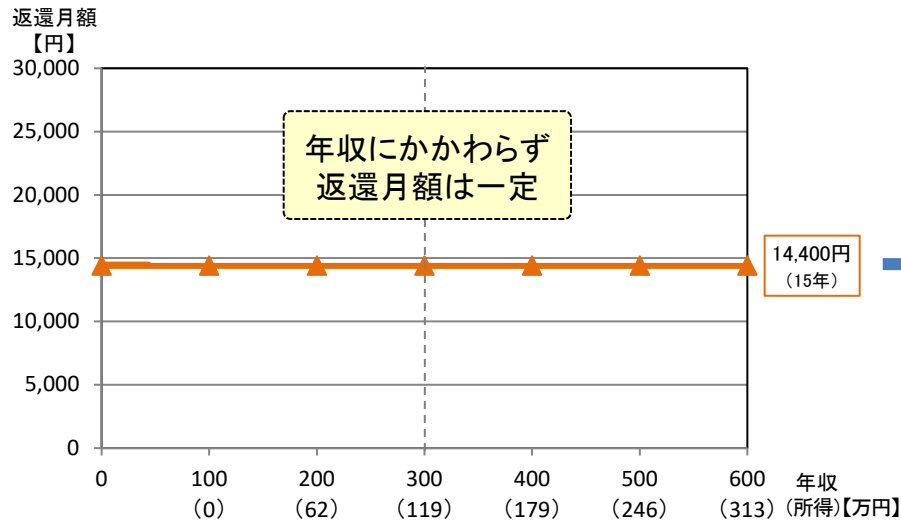
＜若手研究者支援＞

- 既に年180万円以上の支援を受給 約7,500人
・特別研究員(DC) (研究奨励金240万円を支援 + 科研費申請可能)
R4予算案 104億円 等
- 新たな博士後期課程学生支援 約8,800人
・次世代研究者挑戦的研究プログラム
(生活費相当額180万円以上 + 研究費を支援)
R3補正 400億円 等

無利子奨学金の所得連動返還方式のイメージ

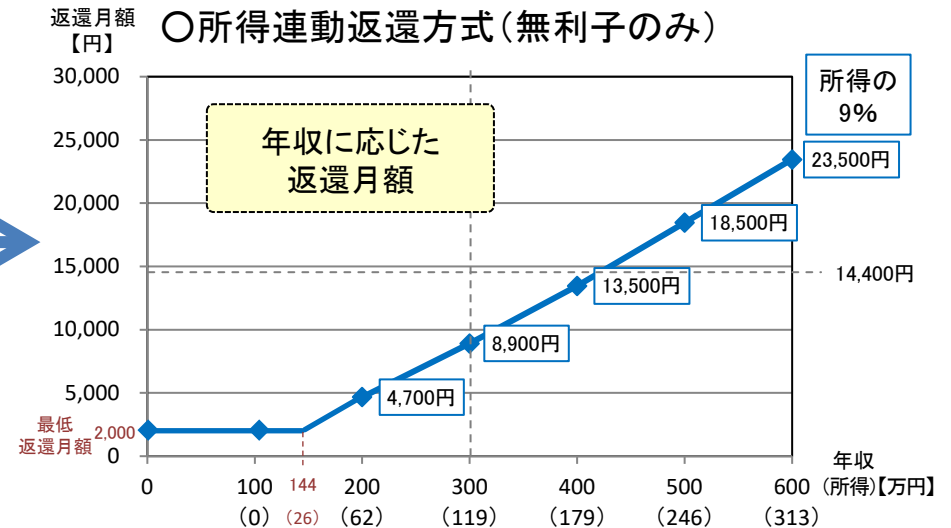
○無利子貸与型奨学金の返還負担を軽減する観点から、平成29年度より、定額返還方式に加えて、卒業後の所得に応じて一定割合を返還する仕組み（所得連動返還方式）を導入。

平成28年度以前

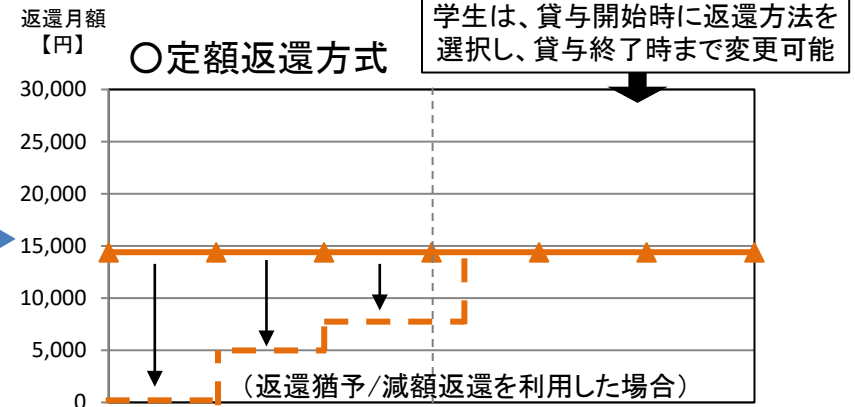


返還のモデルケースとして、無利子奨学金の私立自宅生の貸与額(貸与総額259.2万円、貸与月額5.4万円、貸与期間48月)を設定

平成29年度以降

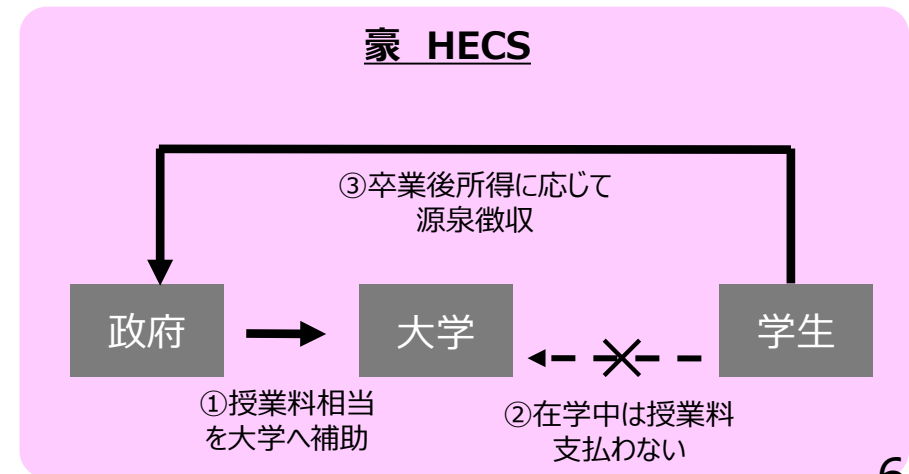
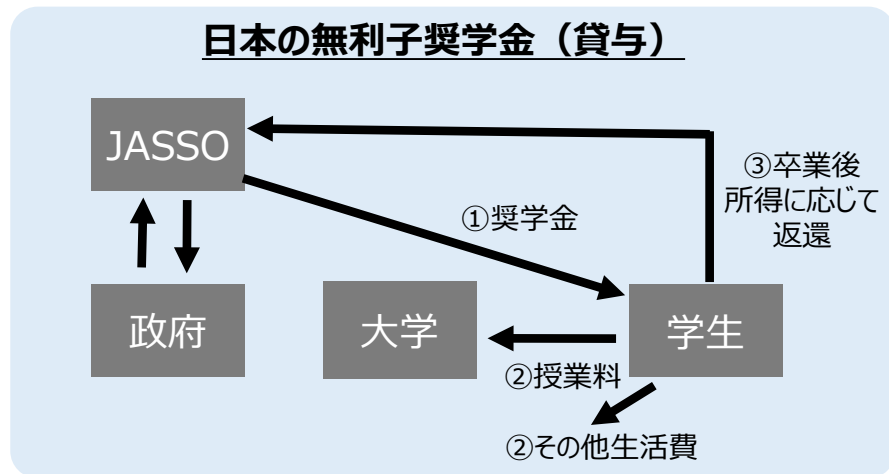


選択制



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

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



学生修学支援の新たなスキーム「高等教育機会均等拠出金制度」の創設に関する提言 (日本私立大学団体連合会、平成29年12月)

背景・課題

- 少子高齢化、産業構造の変化、グローバル化、Society5.0等新たな社会
 - 高等教育への人的資本投資の有用性
 - 私立大学への公財政支出の低位性
 - 家計所得による大学進学率の格差の存在
- 人材投資の充実が不可欠
 - 私立は10倍（国立は2倍）の投資効果
 - OECD諸国で極めて低水準（学費が高額で学生支援体制が未整備）
 - 家計負担依存からの脱却と大学進学の世界均等の施策が急務

解決すべき課題

納税者間の不平等の是正

- 教育支出の公私負担割合に係る公費負担の低位性
- 教育支出の**公私負担割合に係る国私間格差**
- 学生一人当たり**公財政支出に係る国私間格差（13倍）**

取り組むべき課題

家計負担依存からの脱却

- 私立大学に通う学生の**家計負担割合の低減**
- 公財政支出に係る不合理で不公平な**国私間格差の是正政策の具体化**

提言（概要）

家計負担の軽減と納税者間の不平等（国私間格差）の是正を目指して

I 私立大学等経常費補助金等の大幅な拡充

- 消費税の一部を財源とし、経常的経費の2分の1補助（約1兆6,000億円）の実現によって、国私間の格差を是正する。

II 家計負担割合の低減＝学生修学支援の新たなスキーム（「高等教育機会均等拠出金」制度の創設）の構築

- 学費の2割を在学中に支払い、残り8割を卒業後、源泉徴収により社会に還元する。
- 経済状況を問わず、全学生を対象とする。
- 国私間における家計負担（授業料）を平準化する。
- 財源は財政投融资（財投債）を充当する。
- 学生支援機構の奨学金を縮小する。 ○ 経済的に厳しい学生には、別途、給付型奨学金を充実する。

大学等における修学の支援に関する法律案に対する附帯決議（抜粋）

●第198回国会閣法第21号 大学等における修学の支援に関する法律案に対する附帯決議（抄）

政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一 ～ 三 （略）

二 政府は、本支援制度の安定的運用及び更なる高等教育における教育費の負担軽減策を講じることができるよう、安定的な財源の確保に努めること。

四、五 （略）

六 本法附則第三条による施行後四年の見直し時期以前であっても、必要に応じて本法の規定その他学生等への経済的支援制度全般の在り方について検討を行い、必要があると認める場合には、早期に対応を図るよう努めること。また、見直しに際しては、検討過程において関係者の意見を聴取するとともに、情報公開の充実を図るなど、できる限り学生等のニーズに応えた制度設計が図られるよう努めること。

七 政府及び独立行政法人日本学生支援機構は、本支援制度の実施により、学生等への経済的支援制度が複雑化することを踏まえ、学生等、保護者及び学校関係者等へ丁寧な説明を行うなど、貸与型奨学金制度を含む支援制度全般の更なる周知徹底に努めること。

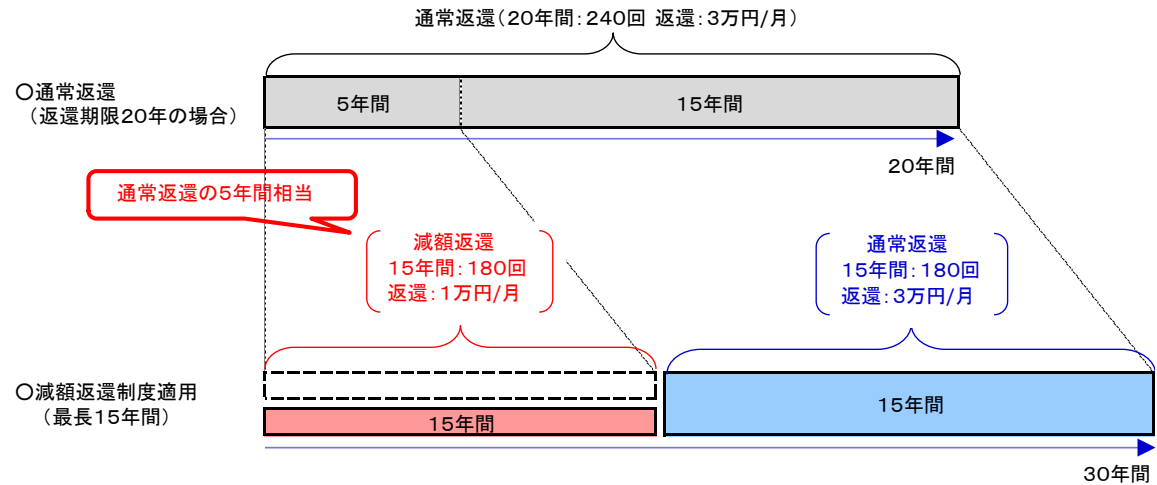
八 独立行政法人日本学生支援機構が行っている貸与型奨学金について、所得連動返還方式の対象者の拡大、返還期限の猶予、延滞金の賦課率、返還負担軽減のための税制など、返還困難者の救済制度の在り方の検討に努めること。

九 ～ 十一 （略）

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年以内に限り。
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年以内に限り。

返還免除制度

○死亡又は精神若しくは身体の障害による返還免除

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

○特に優れた業績による返還免除 【無利子奨学金のみ】

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

「奨学金返還支援」による若者の地方定着の推進

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



地方公共団体に対する特別交付税措置の概要

【都道府県】

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

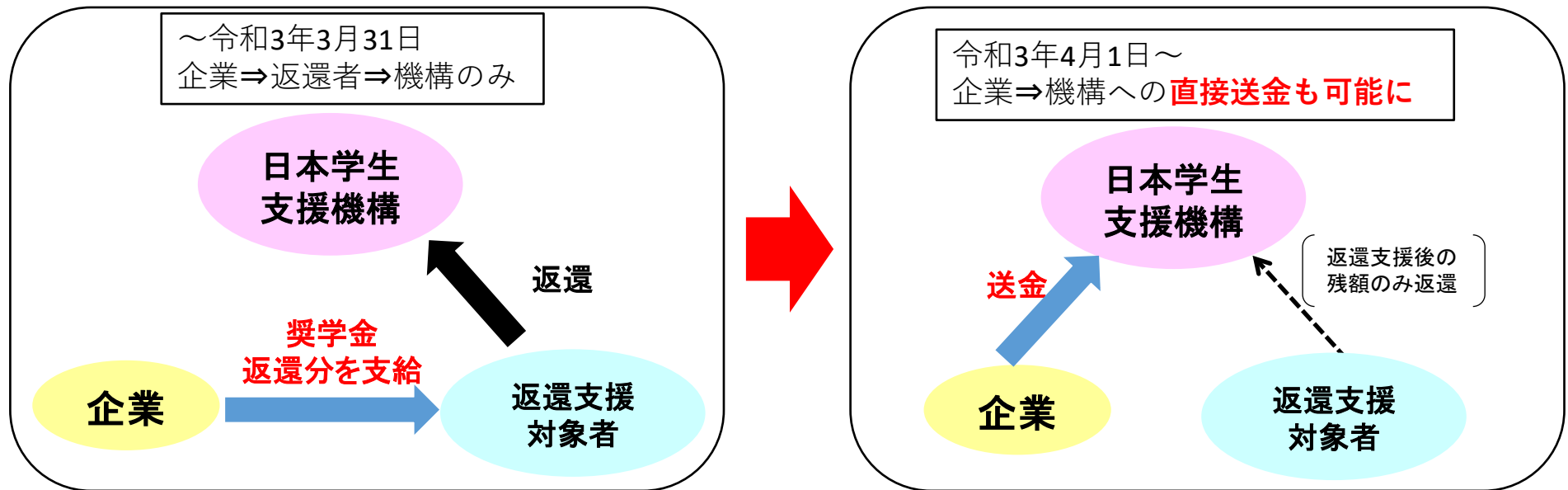
【市町村】

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

日本学生支援機構貸与型奨学金 企業による奨学金の代理返還制度

- 令和3年4月より、日本学生支援機構は、各企業が社員に対して実施している奨学金の返還支援（代理返還）について、各企業からの直接送金を受け付けることとした。
- 制度開始直後の令和3年4月には65社が本制度に登録し、45人が支援対象となったが、令和4年1月には、239社、723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。

教育資金の一括贈与に係る贈与税の非課税措置

【制度概要】

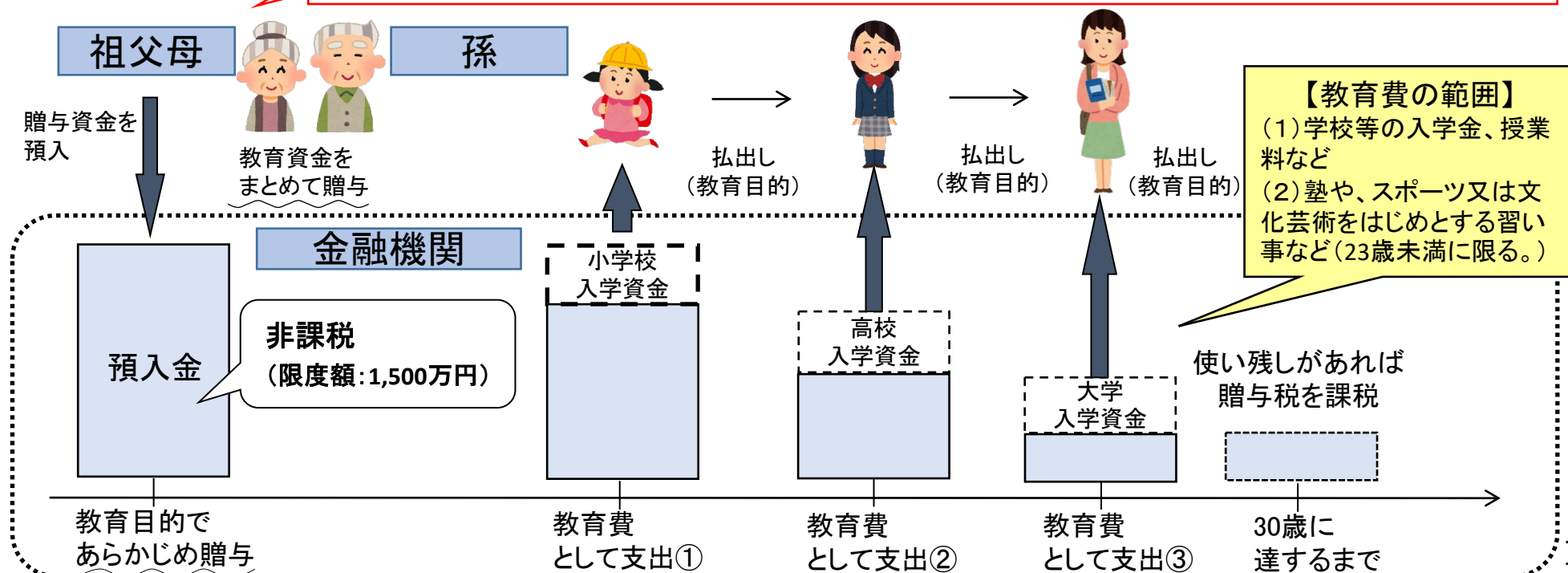
- 祖父母(贈与者)は、孫(受贈者)名義の金融機関の口座等に、教育資金を一括して拠出。この資金につき、孫ごとに1,500万円(学校等以外の者(塾や習い事など)に支払われるものについては500万円が限度)を非課税とする。
- 教育資金の用途については、金融機関が領収書等をチェックし、書類を保管。

【令和3年度税制改正の概要】

- 制度の適用期限を**2年間延長**(平成25年4月1日:制度開始～**令和5年3月31日まで**)
- **祖父母が亡くなった場合**、孫が23歳以上であれば**残高を相続財産に加算**(孫が在学中の場合を除く)
- 受贈者が贈与者の孫等である場合、贈与者死亡時の残高に係る相続税額に**2割加算を適用**する。
- 認可外保育施設について、1日当たり5人以下の乳幼児を保育する施設を加える。(都道府県知事等から証明書の交付を受けているものに限る。)
- 教育資金非課税申告書等について、書面による提出に代えて、記載事項の電磁的方法による提供を可能とする。

【制度の流れ】

現行: 贈与から3年以内に祖父母が亡くなった場合→孫が23歳以上であれば相続税加算(在学中を除く)
R3改正: 祖父母が亡くなった場合→孫が23歳以上であれば相続税加算の上、**2割加算を適用する**(在学中を除く)

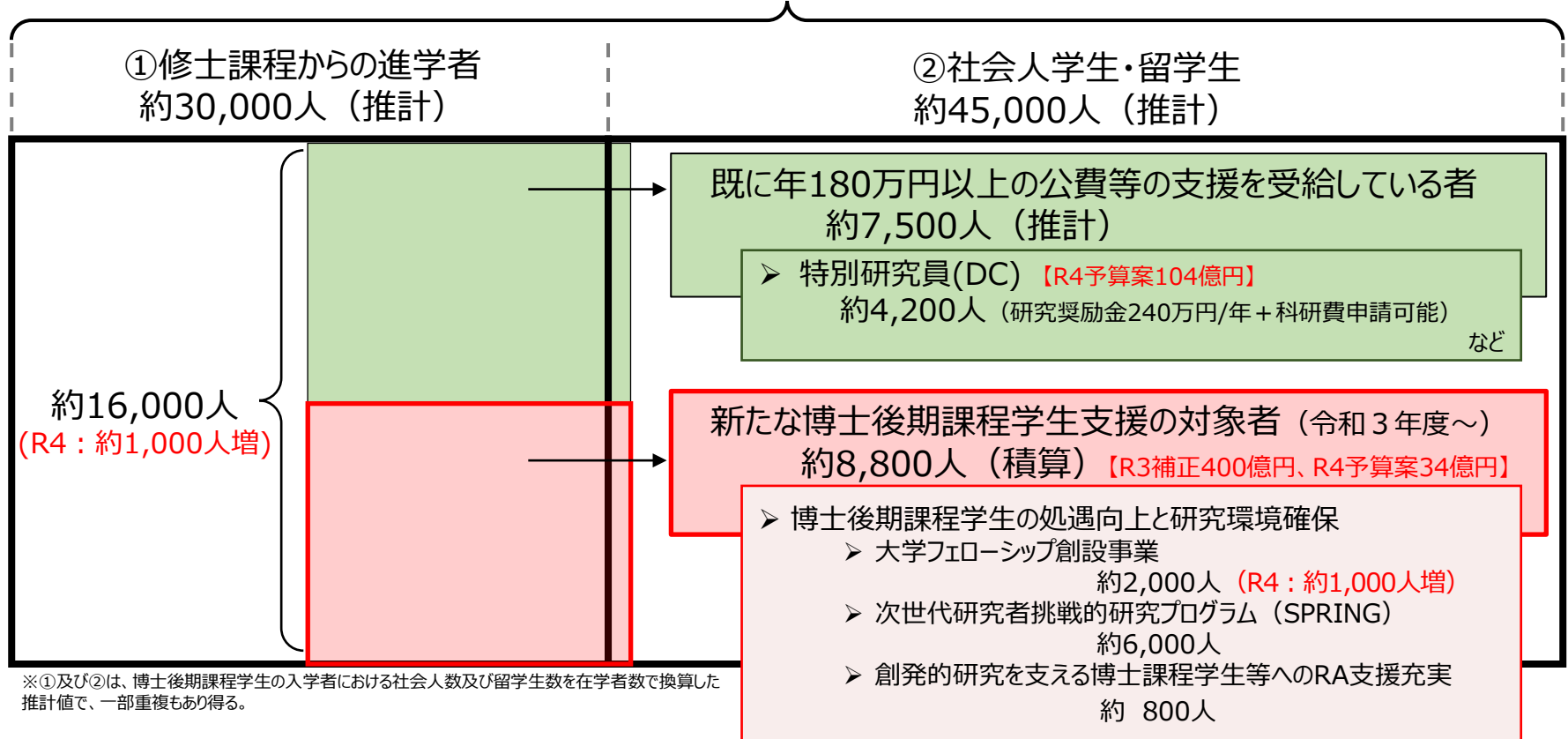


我が国の博士後期課程学生支援の概況と目標

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

日米のインターンシップの違い

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- 日本では、「就業体験」を主眼とした無給のインターンシップが比較的短期間で設定されている。
- それに対して、米国では、正社員への登用や、採用後の定着率向上を目的として、有給のインターンシップが長期間で設定されていることが多い。

日米のインターンシップの比較

	日本	米国												
期間	1日～2週間が中心	6～12週間が中心												
実施の目的	就業体験	インターン生の正社員登用、 新卒学生の定着率向上												
選考・内定	広報活動・採用選考活動の 趣旨を含むことはできない ※広報活動・採用選考活動開始まで	内定直結 (かつ、実施時期の制約なし)												
給与	無給が中心	有給が中心 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>時給 (\$)</th><th>月収 (\$)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学士</td><td>12～32</td><td>1,700～5,500</td></tr> <tr> <td>修士</td><td>14～35</td><td>2,400～7,500</td></tr> <tr> <td>博士</td><td>28～40</td><td>2,400～8,750</td></tr> </tbody> </table>		時給 (\$)	月収 (\$)	学士	12～32	1,700～5,500	修士	14～35	2,400～7,500	博士	28～40	2,400～8,750
	時給 (\$)	月収 (\$)												
学士	12～32	1,700～5,500												
修士	14～35	2,400～7,500												
博士	28～40	2,400～8,750												

(出所) リクルートワークス研究所「海外におけるインターンシップ最新事情」を基に経済産業省が作成。

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で実施すべく、企業と学生とのマッチングを実施し、順次、インターンシップを実施。
- ◆ **2022年度は、トライアルの結果を踏まえ実施予定**（新たな参画大学・企業の調整中）

Ⅱ． 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

職業情報提供サイト（日本版O-NET）（厚生労働省）

現状と課題

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

日本版O-NETの機能

充実の検索機能

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

など

提供するデータ（約500職種）

- 職業解説（テキスト等）
- 視覚情報（写真・動画）
- 労働市場情報（官公庁統計データ）
- スキル・タスク、職業適性等（数値データ）

※職種横断的に比較可能な共通言語！

文字情報、画像・映像を用いて、各職業の詳細な情報を提供。

どんな仕事？

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

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

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



各職業に必要なスキル・タスク等の数値データをグラフ等で見やすく提供。

しごと能力プロフィール



<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

職業情報提供サイト（日本版O-NET）で提供する職業情報コンテンツのイメージ

職業を「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化する。具体的には職業解説、タスク・スキル等の定性・定量データから構成される職業情報コンテンツを掲載する。

【職業解説】

職業名・別名・類似職業名

職業分類・産業分類

仕事の内容

就業経路（必要な学歴・資格等）

労働条件の特徴

用語解説

【タスク・スキル等】

興味 ※

- ・現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6項目
- ・レベル幅：1～5

価値観 ※

- ・達成感、自律性、社会的認知・地位、労働条件等10項目
- ・レベル幅：1～5

基盤スキル ※

- ・読解力、傾聴力、文章力、説明力、数学的素養等の14項目
- ・レベル幅：0～7

職能横断的スキル ※

- ・複雑な問題解決、他者との調整、時間管理等の25項目
- ・レベル幅：0～7

体系的知識 ※

- ・経済学・会計学、人事労務管理、通信技術等の33項目
- ・レベル幅：0～5

仕事の性質 ※

- ・他者とのかわり、屋外作業、反復作業等25項目
- ・レベル幅：1～5（一部0～1）

学歴 ※

- ・「高卒未満」～「博士課程卒」までの9項目
- ・数値幅：0～1（該当するかどうか）

入職前後の訓練期間 ※

- ・「特に必要ない」～「10年超」までの10項目
- ・数値幅：0～1（該当するかどうか）

入職前の実務経験 ※

- ・「特に必要ない」～「10年超」までの10項目
- ・数値幅：0～1（該当するかどうか）

タスク（課業） ※

- ・タスク内容：10～20項目（定性データ）
- ・数値幅（タスク実施率）：0～1

関係資格

- ・ ※は定量的なデータを収集するもの

各種官公庁統計データ ※ 【その他】

- ・全国及び都道府県別就業者数、労働時間、賃金、年齢、ハローワーク求人賃金、有効求人倍率
- ・国勢調査、賃金構造基本統計調査等のデータ

他サイトとの連携

- ・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、ジョブ・カード制度総合サイト、社会人学習者向け情報発信ポータルサイト（マナパス）、関連団体等

マナパスに掲載している情報

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



<講座検索>

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

検索するキーワードを入力

検索

☐ 学域/学系 ☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 北関東・甲信越 ☐ 中部圏 ☐ 東海 ☐ 北陸 ☐ 近畿 ☐ 中国・四国
☐ 九州・沖縄

☐ 学校種別 ☐ 大学 ☐ 大学院 ☐ 短期大学 ☐ 専門学校 ☐ その他

☐ 講座 ☐ 正規課程 ☐ 科目等履修生 ☐ 履修証明プログラム ☐ 公開講座 ☐ その他

☐ 講義/通信 ☐ 講義 ☐ 通信

☐ 金額 ☐ 無料 ☐ ～5万円 ☐ ～10万円 ☐ ～20万円 ☐ ～30万円 ☐ 30万円超

☐ その他条件 ☐ 土・日・平日夜間 ☐ 教育訓練給付制度対象講座 ☐ 奨学金制度あり ☐ 職業実践力育成プログラム(BP)認定講座
☐ 女性の活躍・就職支援 ☐ eラーニング等オンライン講座の活用 ☐ 職業実践専門課程認定講座
☐ キャリア形成促進プログラム認定講座 ☐ MOOC講座

分野を選択する

取得する資格を選択する

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！！



<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 選ばたい英語 2020 (篠田義明提供) JMOOC
- 4 龍登里山里海SDGsマイスタープログラム 金沢大学
- 5 近江環人地域再生学座 社会人コース 滋賀県立大学

6位～20位はこちら

<動画紹介>

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



<学びのガイド機能>

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

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
読みたい方はこちら

実践的なプログラムから探そう

実際に面談するプログラムをお
探の方ははこちら

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
したい方はこちら

<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！ 3

日本女子大学
リカレント教育課程

詳細はこちらから
※外部サイトへリンクします。

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
課程区分	履修証明プログラム

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

「マナパス」マイページ機能の今後のイメージ（案）

マイページ機能構築の趣旨・概要

- ・学習に関する情報を蓄積・分析し、**性別・年代・職種等のユーザーの属性に応じたコンテンツ作成・情報発信の推進**。
- ・学習履歴の可視化を行うことで、**受講生の学修意欲の喚起を行うとともに、将来的な雇用、処遇等への繋がりも検討**する。
- ・運用を継続しながら、今後登録内容やプロモーションの仕方についても改良を図っていく。

<会員登録>

会員登録では、レコメンド機能やイベント機能告知機能等との連携を見据え、性別・年代・分野・学習条件・職業等に関する情報を取得。効果的な情報発信に繋げる。



<コンテンツ内容>

- ① **お知らせ機能**：大学等の社会人の学びに関するイベント情報を提供。
- ② **学習記録機能**：教育機関、コース、取得資格、受講開始・修了日を記録可能。将来的にオープンバッジ連携も視野に。
- ③ **レコメンド機能**：ユーザーの登録内容に基づいて、おすすめの講座や、イベントに関する学習情報を提供する。（完了）
- ④ **講座閲覧履歴機能**：マナパス上の講座（約5,000講座）の内、どの講座情報を閲覧したかを把握することが可能。（完了）
- ⑤ **お気に入り機能**：関心を持った講座をチェックして保存できる。（完了）
- ⑥ **通知機能**：⑤でお気に入りにした講座の募集期間が始まった場合にユーザーに通知される機能。
- ⑦ **コメント機能**：プログラムに対してユーザーがコメントを残すことができ、他のユーザーとの情報共有を図ることが出来る。（完了）

<マイページ画面>



2022年1月時点での登録者数は150名程度。コンテンツも整ってきているため、現在本格的な周知を実施中。

「マナパス」での企業向けページのイメージ（案）

趣旨（問題意識）

- ・企業におけるリカレント教育を進めるにあたっての課題として「**適切な教育プログラムが見つからない**」という回答が多い（26.4%）
 - ・企業における大学（院）における情報収集の方法はwebサイトや大学HPが中心だが、特に収集していない回答も多い（37.9%）
 - ・大学等のプログラムを企業人が受講しやすくする上での、政府への要望で「**ポータルサイトでの情報発信**」を求める声が多い（61.3%）
 - ・企業は教授の研究内容や会社が求めるスキルを身に付けられる講座をポイントで情報収集しているが、整理されたものがほしいとの声。
- 企業（特に人事・研修担当者向け）に対して大学等のリカレントプログラムの情報提供を行い、企業におけるリカレント教育推進及び大学・専門学校等の活用に関することが重要。**

概要

「マナパス」において「**企業向け特設ページ**」を作成し、**企業の派遣受け入れを行っているプログラム、企業からのオーダーメイド型プログラム**を検索できるようにする。また、企業に活用されているプログラム（早稲田大学スマートSE、東洋大学Open IOT等）の事例や活用企業側の声を掲載する「**企業向け特集ページ**」も実装。また、関心を持った場合に**企業側がアプローチできる仕組みも構築**。

<企業側が選択する要素（案）>

- ・地域
- ・学校種
- ・研究分野
- ・企業受け入れ実績(〇〇株式会社)
- ・費用（企業が活用する際の規模感）
- ・期間（開講時期含め）
- ・受講しやすい工夫（オンライン等）
- ・派遣受け入れ/オーダーメイド型
- * 大学等は既存の管理画面の企業版を作成

<検索画面イメージ（案）>

講座を検索する

検索するキーワードを入力

学域地域 ☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 関東甲・甲信越 ☐ 中部圏 ☐ 関西 ☐ 北陸 ☐ 近畿 ☐ 中国・四国

学校種別 ☐ 大学 ☐ 大学院 ☐ 短期大学 ☐ 専門学校 ☐ その他

学位 ☐ 正課課程 ☐ 科目別履修生 ☐ 専修科等プログラム ☐ 公開講座 ☐ その他

学費/学費 ☐ 無料 ☐ 通学 ☐ 通学

金額 ☐ 無料 ☐ ~5万円 ☐ ~10万円 ☐ ~20万円 ☐ ~30万円 ☐ 30万円以上

その他条件 ☐ 平日・平日夜間 ☐ 教習課程/科目別履修生 ☐ 留学全制度有り ☐ 職業実践力育成プログラム (BP) 認定講座

☐ 女性の活躍・就職支援 ☐ eラーニング等オンライン講座の活用 ☐ 職業実践力育成プログラム (BP) 認定講座

☐ キャリア形成促進プログラム認定講座 ☐ MOOC講座 ☐ 就職支援 ☐ 就職支援

分野を選択する > 希望する条件を選択する >

<マッチングイメージ（案）>

- ・講座詳細ページから大学等への連絡を可能にする。
- ・必要事項（企業名、課題意識、希望する分野・内容等）を記入して送信。
- ・企業と大学等が互いにやり取りできればマッチングの成立。

今後の計画

主に①**検索ページの要件定義**と②**「マナパス」の企業向けプロモーション**の2本柱で推進していく。

①は、大学や企業関係者（人材系、IT系等）へのヒアリングを行い、今年度中に要件定義を固めることが目標。

②は企業における「マナパス」の低い認知度が課題であり（「マナパス」を活用してプログラム情報を集める企業は2.4% * 経団連調査）、経済団体等とも連携して「マナパス」の広報・周知を実施。

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。

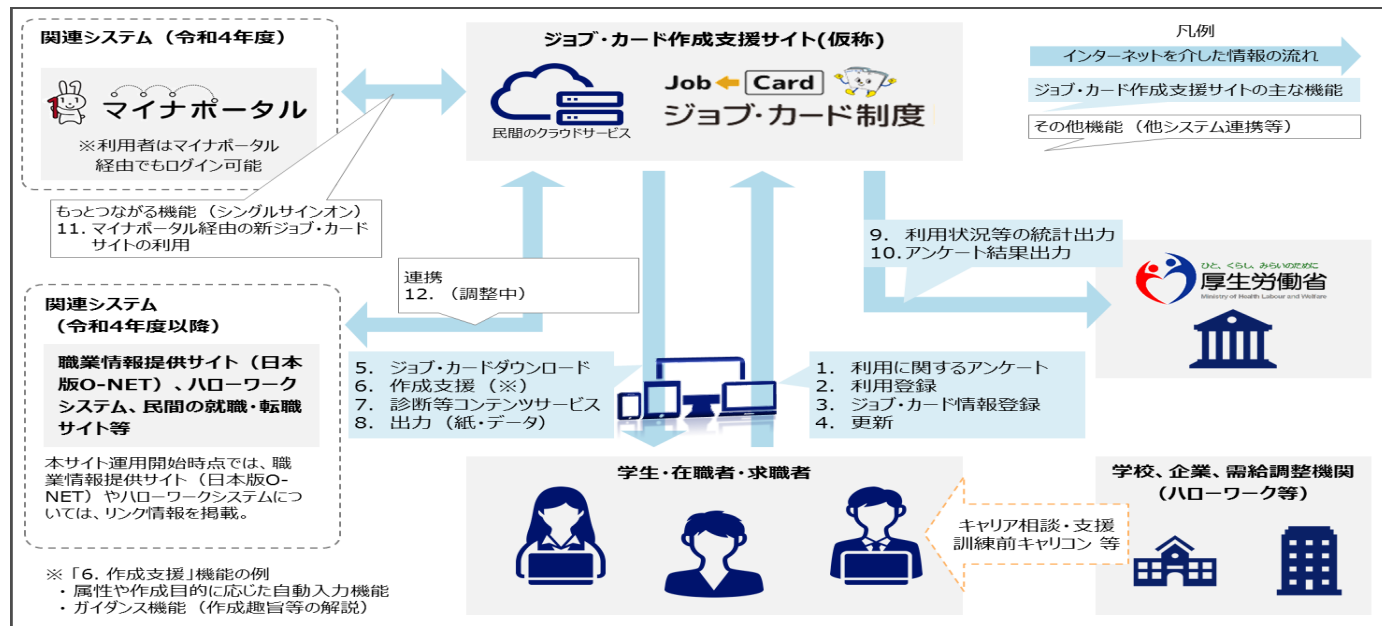


図2 利用者のヒアリング調査

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

海外におけるリカレント・リスキリングに関する情報発信について

* 令和3年10月時点の公開情報等を基に作成

＜我が国の行政機関におけるリカレント・リスキリングに関する情報発信サイトについて＞

- ・「社会人の学びのポータルサイトマナパス」（文部科学省）・・・大学・専門学校等のリカレントプログラム（4,547件）を中心に掲載
 - ・「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」（厚生労働省）・・・職業・仕事、仕事内容、必要なスキルを中心に掲載
 - ・「教育訓練講座検索システム」（厚生労働省）・・・教育機関、民間企業等のプログラムで教育訓練給付の対象講座を掲載
 - ・「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」（経済産業省）・・・民間企業が実施するデジタルスキル習得講座（102件）を掲載
- 4つのサイトは独立しており（相互リンク等はあるが）、個人による発見やハローワーク等におけるプッシュがないと情報にたどり着くのは難しい。

＜Aurora AI（フィンランド）＞

官民が連携して離職の際には就職情報やリカレント教育に関して活用可能な施策の情報提供がされる。

＜主な取組＞

- ①2018年度に約130億円の調査費をかけて、国民の出産、就職、離職といったライフイベントにおける課題を把握。
- ②判明した課題にマッチする市場を官民連携で提供。市場がない場合はトークンエコノミーをインセンティブとして企業の参画を促進。

＜特徴＞

- ①情報の所有者は個人である点（提供するデータの範囲を個人が決定できる。）
- ②各機関が、人々が求めるサービスを事前に把握、用意でき、必要になれば提供も可能になる。

＜Sky Hive（カナダ）＞

AIを活用した労働市場の分析により、地域別の失業状況、労働ニーズ、必要なスキルを把握。

＜主な取組＞

- ①失業者等が、競争性ある職業やニーズのあるスキルをリアルタイムで把握することが出来る。
- ②政府と連携したスキルパスポートにより、可能性のある再就職先の情報や、その仕事に就くために必要なスキルを学べる講座をワンストップで提供。

＜特徴＞

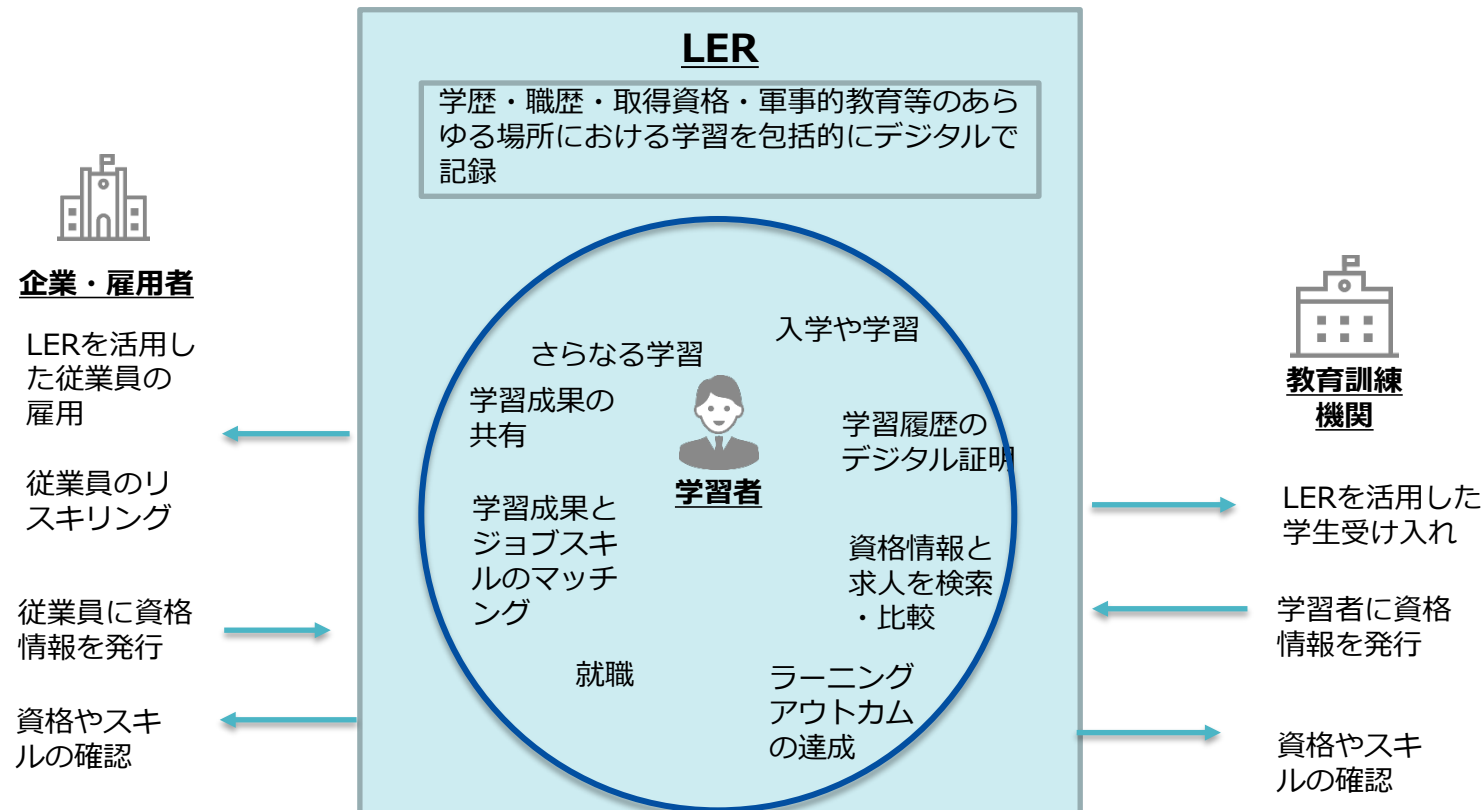
- ①前述の分析により、地域（州、地域、ストリート）の細かい範囲で求職者や求人情報が把握できる。
- ②リアルタイムの雇用者・労働者の情報提供を行うことで政府が最新かつ詳細なデータで政策立案が出来る。

【アメリカ】 Learning and Employment Record



アメリカでは、Learning and Employment Record（LER）に個人の学習データ、研修・職業訓練データ、職務経歴や週に関する情報を蓄積し、個人・教育機関・企業・政府機関の間で共有するシステムを構築している。

これにより、個人は学歴・職歴・資格に関するデータを統合管理し、効果的なスキルアップを図ることができるほか、企業はスキル・能力を重視した人材雇用プロセスを効率化することが可能となり、教育機関は変化の激しい求人市場のニーズに応じたカリキュラム設計やキャリアサービスを提供できるようになることが期待されている。



(参考) JETRO ニューヨークだより 2020年11月「保有スキル等の見える化手段と活用状況(アメリカ、カナダ、ドイツ)」

経済産業省、一般財団法人日本情報経済社会推進協会「内外一体の経済成長戦略に係る国際経済調査事業(人生100年時代/ポストコロナ時代の個人の活動履歴の在り方に関する調査)」
京都情報大学院大学 田中恵子氏「米国:相互運用性のあるLERの最新動向」

シンガポールのSkills Futureについて

* 令和3年10月時点の公開情報等を基に作成

目的・概要

● 2016年から開始したキャリアサポート制度の総称。国民の労働生産性向上に向け、①教育・職業訓練・選択について十分な情報提供、②産業界のニーズに応えられる教育、職業訓練の構築、③労働者の技術向上に対する企業等使用者側の理解促進、④職業訓練や文化的な学習を含む生涯学習を評価する社会風土の醸成、が主な目的である。シンガポール教育省と人的資源省が中心となり施策を推進。

主なプログラム

● Skills Futureの関連施策は約30に及ぶが、主要な事項は以下の4点である。
下線部分は特にコロナ禍における雇用環境悪化に対する新規支援策。

①SGユナイテッド・ジョブ&スキルズ

・政府直轄のジョブマッチングサービスとスキル獲得支援（対象コースの紹介、月1,200ドルの支援）により10万人の再雇用・スキル獲得を目指す。

* 1シンガポールドル=85.08円（2021年10月時点）

②Skills Futureクレジット/ エンタープライズクレジット

・25歳以上の全市民に指定した職業訓練コース等に使用できる500ドルのクレジットを支給。

・2020年10月に500ドルの追加クレジットを支給し、40歳から60歳の市民にはさらに500ドルを支給。

・企業に対しては、企業変革・従業員の能力向上に充てるための1万ドルのクレジットを支給。

③ Skills Futureワーク・ スタディプログラム

・ITE(技術教育校（日本で言う専門学校に近い））・ポリテク（日本で言う高専）を直近3年以内に卒業した者を対象に、ジョブマッチングと職業訓練、金銭的インセンティブ（5,000ドル）を提供。

④SGユナイテッドミッドキャリア・ パスウェイズ・プログラム

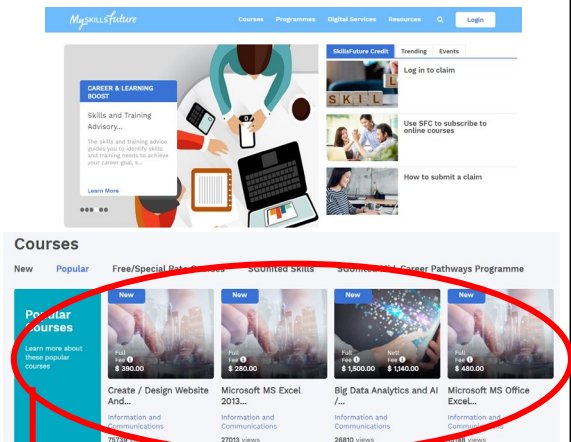
・コロナ禍で職を失った者を対象に、企業におけるOJT、または企業が提供するジョブトレーニングコースの受講の支援。

・OJTは企業に対して手当（3,800ドル/月）の最大90%を支援。

・トレーニングコースの受講は1,500ドルのトレーニング手当を本人に支給。

MY Skills Future

教育省・人的資源省が合同で開発したプログラム情報が閲覧できるポータルサイト。コースへの申請・支払いもワンストップで可能<My Skills Futureのイメージ>



利用者のニーズに応じて、取得スキル、費用等を一覧化

提供されるトレーニング数は、**情報通信、ビジネス、ヘルスケア、飲食業、金融業、言語等**
合計で29,479（10月12日時点）
ポータルサイトアクセス数は、**2019年で約450万アクセス**。

➡ 2020年SkillsFutureクレジットの**使用者数は約19万人**、**2016年から2019年では約53万人と対象人口の約25%を占める**

(参考) 学習履歴の管理を進める産学連携

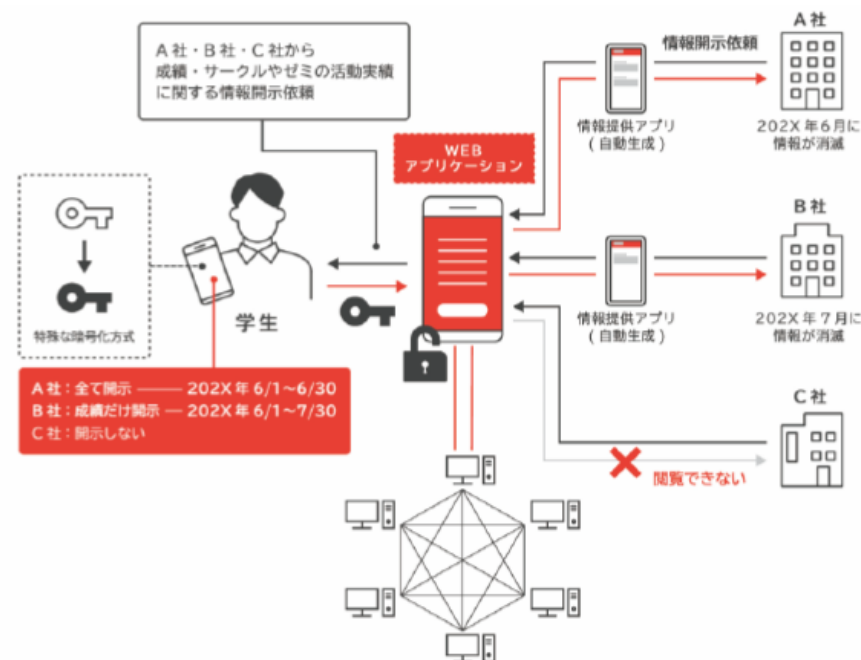
令和4年2月18日 第3回未来人材会議 事務局資料より

- 慶應義塾大学は、民間企業と、ブロックチェーン技術を用いた学生の個人情報管理プラットフォームの共同開発プロジェクトを開始。
- サークルやゼミナール活動履歴、学外での活動を記録するアクティビティ要素等の情報について、学生の同意の下、企業に提供する仕組みを構築。

学生の個人情報管理プラットフォームの 共同開発 (STARプロジェクト)

- 慶應義塾大学とInstitution for a Global Society社は、ブロックチェーンを用いた個人情報の管理・活用を実現するシステム開発について、3年間の実証実験を開始。
- ①学生の個人情報提供における安全性と透明性の確保、②学生と企業双方に有益な個人情報活用戦略の研究、③学生と企業のマッチング精度向上が目的。
- 学生は、情報提供依頼があった実証実験参画企業に対し、開示先・開示範囲・開示期間を自ら選択し、情報を提供。
- 実証実験終了後も、参画企業以外の企業や他大・学生の利用により、プラットフォーム化を目指す。

企業への情報提供のイメージ



ITスキル標準

概要

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

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

（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 デベロップメント		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 コンサルティング セールス	訪問型 製品セールス	メディア利用型 セールス	インダストリ	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 チャ	インテグレーション アーキテクト チャ	インフラストラク チャーアーキテ クトチャ	システム 開発	アウトソー シング	ネットワー クサービス	ソフトウェア 製品開発	プラットフォーム	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	業務パツケ ージ	基本ソフト	ミドルソフト	応用ソフト	ハードウェア	ソフトウェア	ファシリティ マネジメント	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)

IT関係の国家試験・国家資格



(出典)独立行政法人情報処理推進機構より抜粋

グローバル企業における人材育成の事例

令和3年12月7日 第1回未来人材会議 事務局資料より

- グローバル企業の多くは、人材を重要な資本と捉えて、多様な取組を実施。

ダノン（フランス） <人材育成と従業員のロイヤリティマネジメントの好事例>



- ✓ 社内に「ダノンアカデミー」を設置し、リーダーシップスキルを始めとした様々なトレーニングを実施。
eラーニングを通して2000種類以上の研修コースを受講可能であり、従業員のスキル・知識習得を支援。
- ✓ このほか、以下のような取組を通じ、従業員のロイヤリティやエンゲージメントの向上に努めている。
 - ・毎年、全従業員から20名程度が選出され、経営層との意見交換を実施。
 - ・すべての従業員に1株を付与し、年次株主総会での投票権を付与。等

P&G（米国） <裁量権とスピード感のある人材育成制度の好事例>



- ✓ P&Gは、PVP（Purpose, Values, Principles）を明確に定め、それに基づき採用基準・評価基準を設定。
内部昇進制を採用し、管理職・経営陣を外部からヘッドハントせず自社で育成。
- ✓ 具体的には、「入社10年以内に5つの異なる役割を経験させる」・「2.5年（以内）ごとに昇進機会を提供する」等、裁量権の大きさと昇進スピードの迅速さを重視した人材育成を実施。

欧米で進む人的資本の開示の動き

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- 欧米では、様々な基準設定団体等が人的資本の開示に関する指標・枠組みを策定している。

	組織名称	概要
制度	欧州委員会 (EC)	2014年2月（最終改正）：非財務情報開示指令（※2021年4月に改正案を提示） 人的資本に関しては「社会・従業員」の項目で性差別廃止と機会均等、労働安全衛生等についての開示が推奨される。開示にあたっては法的拘束力のないガイドラインがあるほか、SASBやGRI等の既存の基準を活用することも可能。
	米国証券取引委員会 (SEC)	2020年8月（最終改正）：Regulation S-K 従業員の数の開示は必須。事業を理解する上で、人的資本に関して更に具体的な情報が重要である場合は、フルタイム・パートタイム・季節・臨時労働者の数、そして離職率の情報等も開示が必要。
任意	IIRC	2021年1月（最終改訂）：IIRCフレームワーク 人的資本を6つの資本(財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本)のうちの一つと位置づけ、企業の価値創造の源泉及びそのアウトカムの一つであることをフレームワークとして図示。具体的な開示項目の指定はない。
	SASB	2018年11月（最終改訂）：SASBスタンダード（※2019年から人的資本に関するプロジェクトを実施） 77の業種毎に具体的な開示項目・指標を設定。業種ごとに「労働慣行」「従業員の安全衛生」「従業員参画・ダイバーシティと包摂性」の3観点から重要事項について具体的な質問・評価基準を提示。
	GRI	2016年10月（最終改訂）：GRIスタンダード 人的資源に関しては、雇用、労使関係など、15の領域に関する開示事項を提示。全ての項目・指標の開示を求めるものではなく、各報告組織が重要と判断したものについて開示を求める。
	WEF	2020年9月：ステークホルダー資本主義測定指標 人的資本に関しては企業の公平性と従業員の待遇を反映するため多様性、賃金格差、安全衛生などの指標開示が推奨される。その他ダイナミック・マテリアリティの考えのもと、自社の事業やステークホルダーにとって重要であると判断されるものについては柔軟に開示することを推奨。
	ISO	2018年12月：ISO30414 コンプライアンス・ダイバーシティ等、人材に関して11項目の開示すべき項目を設定。

（出所）経済産業省委託調査「経営戦略と連動した人材戦略に関する調査」（2021年3月）を基に経済産業省が作成。

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

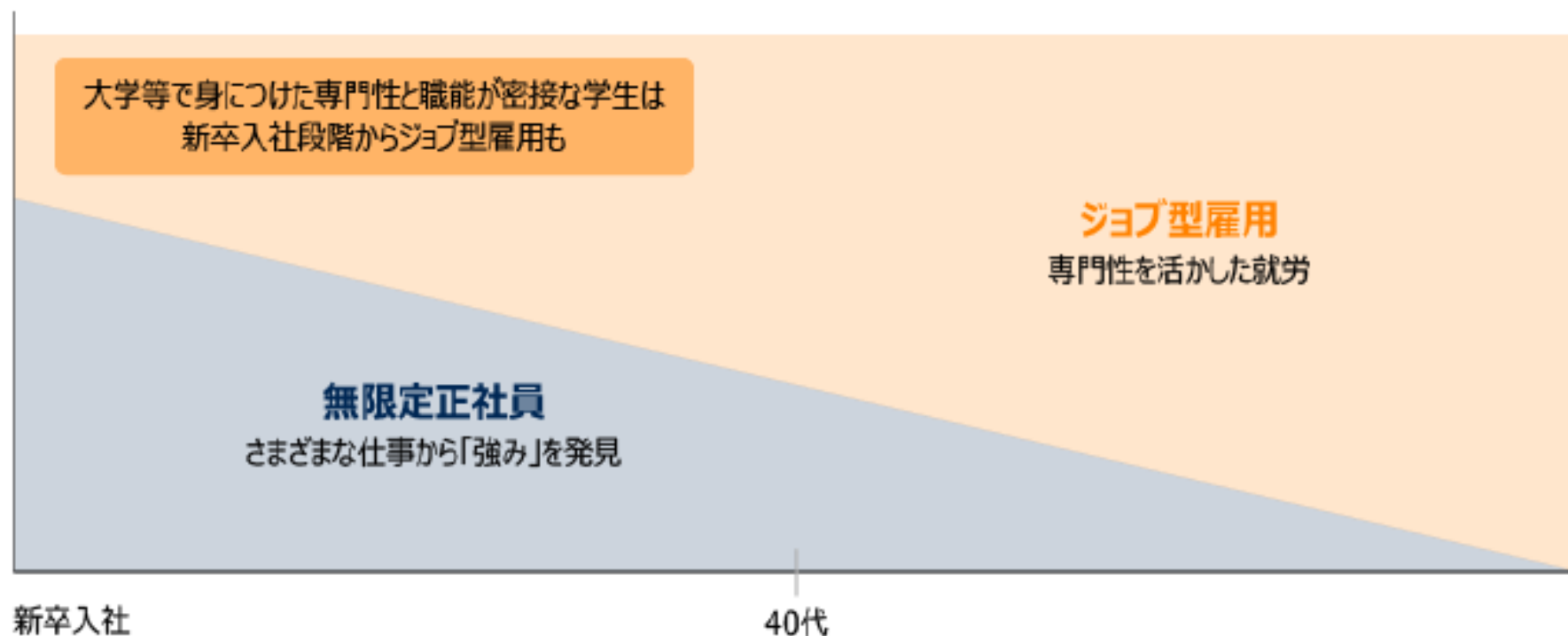
項目	内容
職種(職務名称)	データサイエンティスト（マネージャー）
ポジション名	A事業部 データサイエンティスト(部長)
日立グローバル グレード(HGG)	C
レポートライン	A事業部長
職務概要・責任・期待行動	データサイエンスの観点で顧客の経営課題を解決する。 ・顧客との対話を通し、顧客課題を抽出し、分析結果から「あるべき姿」を導き出し、解決策（ソリューション）を提案する。 ・社内関係者・同僚と協働しながらプログラムの開発、実装までPJをリードする。
必要な 能力・スキル (教育・資格・実績)	・日立データサイエンス資格2級以上・英語力（TOEIC 800点以上） ・多様なステークホルダーとの質が高い人脈形成力 ・コンプライアンスに対する正しい理解と高い意識
必要な経験	・IT、又はOT業界において、5年程度の実務経験 ・50億円以上の海外プロジェクト経験・3年以上の管理職経験

キャリアの二毛作

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- キャリアの二毛作のあり方として、最初は無限定正社員で働き、キャリアを積んだ後、ジョブ型に転換していくといった考え方も出てきている。

キャリアの二毛作モデルのイメージ



(注) ジョブ型雇用については、諸外国において、経営層に近づくほど、職務内容に無限定性が増すことが確認されていることに留意。

(出所) パーソル総合研究所「日本的ジョブ型雇用における人事機能の課題」(慶應義塾大学の鶴光太郎教授の発言)を基に経済産業省が作成。

2030年に必要とされるスキル

令和4年2月18日 第3回未来人材会議 事務局資料より

- 「スキルの未来：2030年の雇用」と題した海外研究では、2030年には「戦略的学習力」、「心理学」、「指導力」、「社会的洞察力」が特に必要になるとされている。
- 一方、必要ではなくなるものは、「操作の正確さ」、「手作業のすばやさ」、「レート制御」、「手作業の器用さ」などとされている。

2030年に必要となるスキル、必要でなくなるスキル

必要	
1位	戦略的学習力
2位	心理学
3位	指導力
4位	社会的洞察力
5位	社会学・人類学
6位	教育学
7位	協調性
8位	独創性
9位	発想の豊かさ
10位	アクティブ・ラーニング

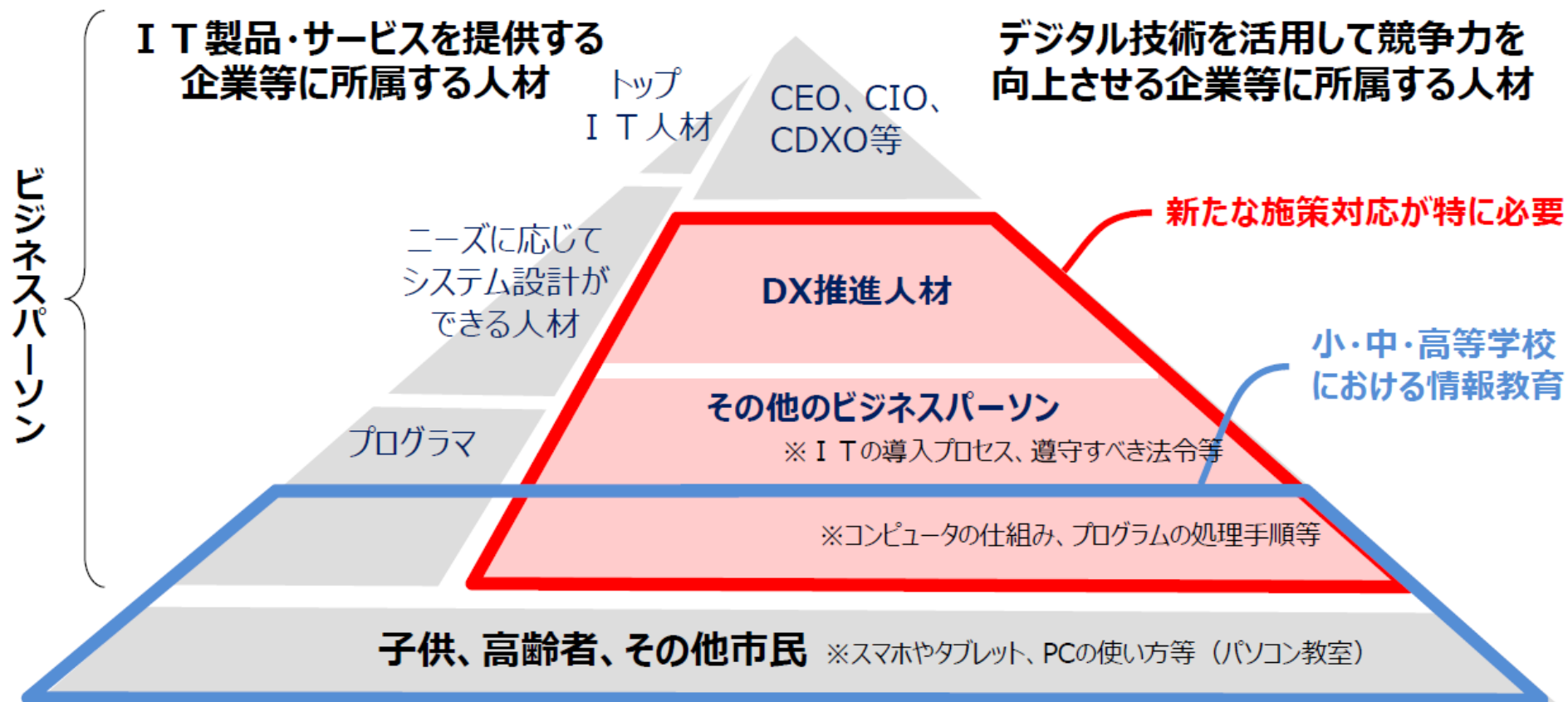
不必要	
1位	操作の正確さ
2位	手作業のすばやさ
3位	レート制御
4位	手作業の器用さ
5位	指先の器用さ
6位	(機材やシステムの) 捜査力
7位	応答のすばやさ
8位	手作業のぶれなさ
9位	機材管理力
10位	反応の正確さ

(出所) H Bakhshi, JM Downing, MA Osborne, P Schneider "The future of skills: Employment in 2030"を基に経済産業省が作成。

デジタル社会における人材像

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- デジタル社会においては、全ての国民が、役割に応じた相応のデジタル知識・能力を習得する必要がある。
- 若年層は、小・中・高等学校の情報教育を通じて一定レベルの知識を習得する。現役のビジネスパーソンの学び直し（＝リスキング）が重要。



海外における産業界のスキル可視化の取組

令和4年2月18日 第3回未来人材会議 事務局資料より

- 米国のWalmart社は、業界全体でのキャリア向上を図る観点から、キャリアパイプラインの整備や、自社の売り場を利用した専用トレーニングプログラムの提供等を行っている。
- カナダのSkyHive社は、AIを用いた、失業者向けのリスキングサービスを提供している。

Walmart社の取組

- 2015年、小売業界全体でのキャリア向上を促進するべく、「Retail Opportunity Initiative」を立ち上げ。
- この中で、250万ドル以上を投資し、米国商工会議所財団とのキャリアパイプラインの整備や、学習成果に応じた需要を形成するための人材市場への情報提供を行っている。
- また、2016年2月にはWalmart Academyを立ち上げ、Walmartの売り場を利用した専用トレーニングプログラムを提供。現在までに数10万人が受講。
- 更に、2018年6月より民間教育事業者と共に、新しい教育カリキュラムを開発。受講者に対して学位がフロリダ大学等を通じて提供される教育サービスを提供。

SkyHive社の取組

- 機械学習技術を用いて、企業や政府機関に対し、職種ではなくスキルレベルでの従業員の労働力・労働市場分析サービスを提供。
- また、カナダ政府と連携し、「スキルパスポート」というサービスを提供。
- このサービスでは、AIを使って求人情報を探索・分析した結果に基づき、労働者に必要なスキルをリアルタイムで提示するほか、労働者が自分の持つスキルを確認することをサポート。
- さらに、将来可能性のある再就職先の情報やその仕事に就くために必要なスキルを学べる講座をワンストップで提供している。

産業界が求める資質・能力・知識

令和4年2月18日 第3回未来人材会議 事務局資料より

- 2022年に産業界がまとめた大学卒業生に期待する「資質」、「能力」、「知識」は、
「資質」… 主体性、チームワーク・リーダーシップ・協調性 等
「能力」… 課題設定・解決能力、論理的思考力 等
「知識」… 文系・理系の枠を超えた知識・教養、専攻分野における基礎知識 等
となっている。

産業界が学生に求めるもの（上位5項目）

	「資質」	「能力」	「知識」
1位	主体性	課題設定・ 解決能力	文系・理系の枠を超えた 知識・教養
2位	チームワーク・ リーダーシップ・協調性	論理的思考力	専攻分野における 基礎知識
3位	実行力	創造力	専攻分野における 専門知識
4位	学び続ける力	傾聴力	数理・データサイエンス・ I T・A Iに関する専門知識
5位	柔軟性	発信力	専門資格

（出所）経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」を基に経済産業省が作成。

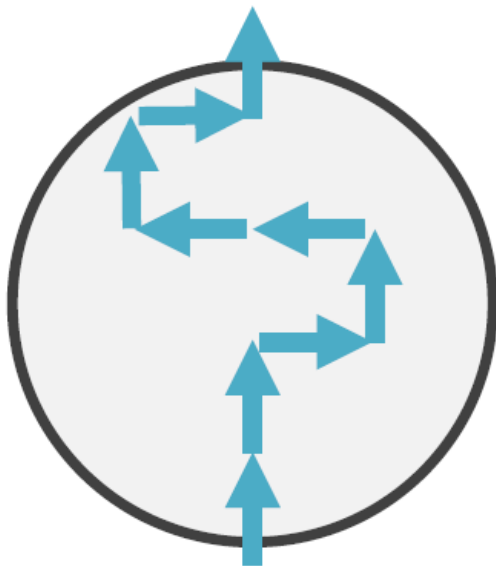
経済産業省「人材版伊藤レポート」の公表

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- 経済産業省は、経営環境の変化に応じた人材戦略の構築を促し、中長期的な企業価値の向上させる観点から、「人材版伊藤レポート」を公表。

従来の日本型雇用コミュニティ

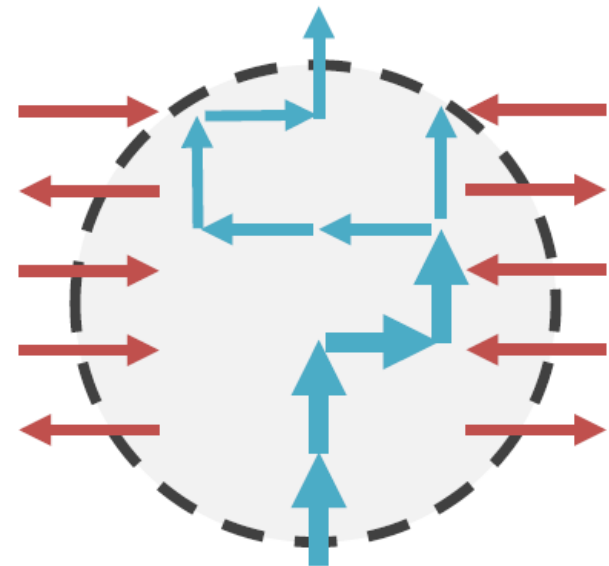
メンバーが替わらないクローズドなコミュニティ



同質性/モノカルチャー
囲い込み型

これから求められる雇用コミュニティ

メンバーの出入りがあるオープンなコミュニティ



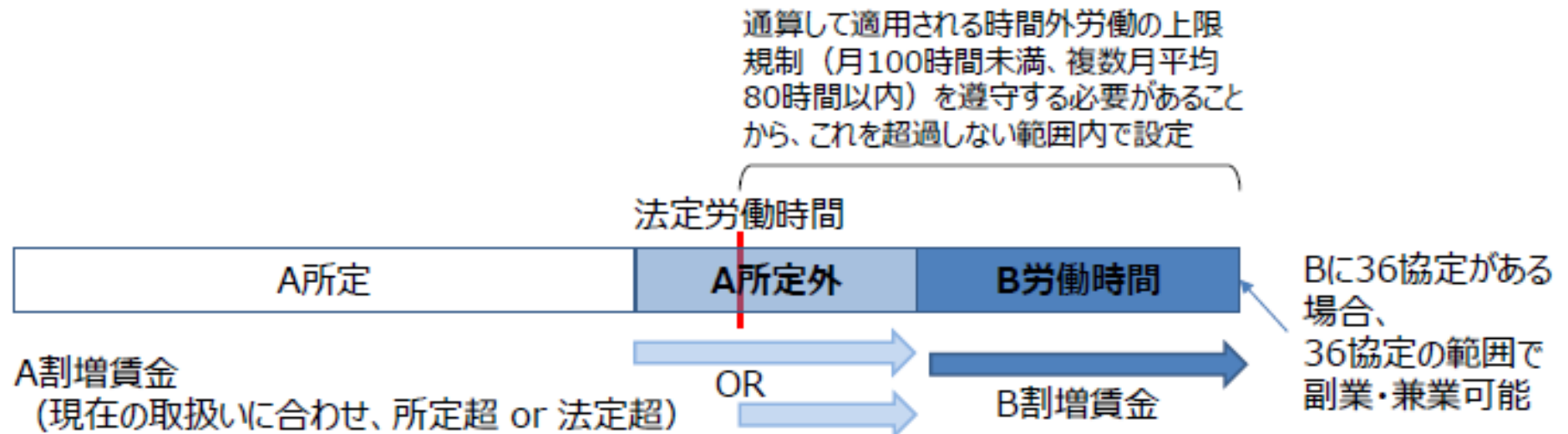
多様性/「知・経験」のダイバーシティ
選び、選ばれる関係

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



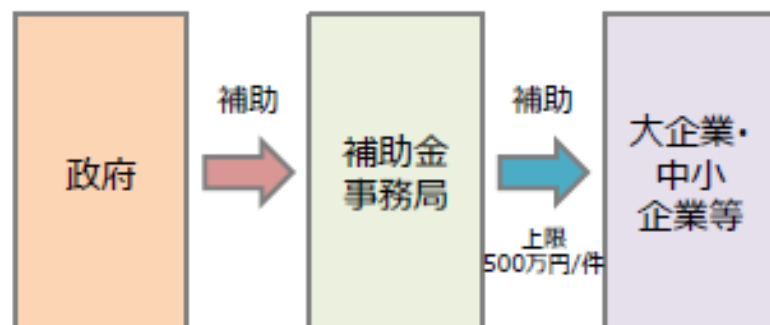
スタートアップへの兼業・副業、出向や客員起業家への支援（経済産業省）

令和4年1月18日 第2回未来人材会議 事務局資料より

- 大企業とスタートアップとの人材の流動性を高める観点から、大企業の経営幹部候補がスタートアップに副業・兼業、出向する際の人件費を助成。
- また、起業経験者が再度の起業に向けた準備を行う期間、当該人材を雇用・業務委託を行う企業への支援を実施。

スタートアップへの兼業副業・出向支援 事業概要

- ・総額 3.0億円
- ・概要 大企業の経営幹部候補が、経験を積むためにスタートアップへ経営参画する場合などにおいて、その際の人件費等の2/3を補助。
- ・上限 500万円/件



客員起業家の次の起業に向けた支援 事業概要

- ・総額 2.0億円
- ・概要 起業経験者が再度の起業に向けた準備を行う期間に、その経験を活かすべく雇用や業務委託を図る企業に対し、費用を補助。
- ・上限 500万円/件

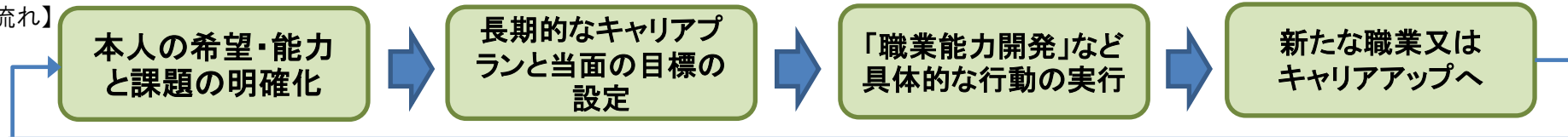


キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

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】

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性を定める。

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

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

Ⅱ．学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

2．学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備

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。 ※昨年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【リスク講座（第四次産業革命スキル習得講座認定制度）】

● 価値創出の源泉である人材力の強化

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

職業能力開発、環境整備のための支援

厚生労働省

● 企業（在職者）に対する支援

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

● 労働者の主体的な学び・学び直しに対する支援

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

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

文部科学省

● 大学等における「リカレントプログラム」の開発・拡充に向けた支援

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

● リカレント教育推進のための学習基盤の整備

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

● 離職者に対する支援

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

● キャリア形成支援

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

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業（文部科学省）

令和2年度第3次補正予算額 13億円

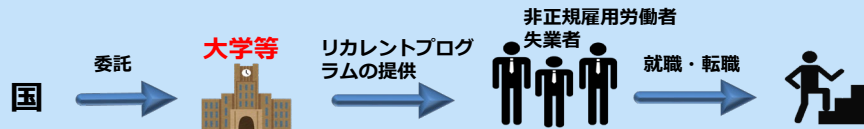
背景・必要性

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等を中心に失業者が約196万人に拡大。解雇等見込み労働者数も約10万人。このため、文部科学省と厚生労働省、経済産業省が連携し、大学等において非正規雇用労働者や失業者等を対象に、デジタル人材等成長分野の人材育成から就職支援等を一体的に推進し、受講生のキャリアアップに繋げる。（人数は2020年11月時点）

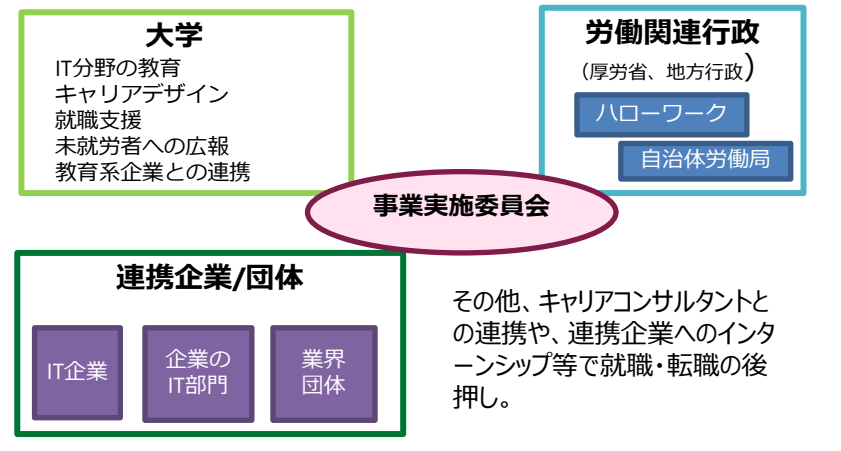
事業内容・事業実施イメージ

非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者等の支援として、全国の大学等を中心とした連携体制において、即効性があり、かつ質の高いリカレントプログラムの発掘・開発を行い、オンラインと対面を組み合わせ集中的に提供する体制を整えることにより、全国のリカレント教育のニーズに応え、受講生の円滑な就職・転職を促す。

令和3年度事業実施大学：22都道府県・40大学・63プログラム
（主な分野：デジタル、医療・介護、地方創生、女性活躍 等）



・A大学「失業者向けITリカレント教育プログラム」



本事業の文部科学省、厚生労働省、経済産業省の連携イメージ



具体的な取組・スケジュール

<具体的な取組>

実施大学等（国公立大学・短大、高専）が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたリカレントプログラムを開発・実施。また、ハローワーク等と連携した就職・転職支援を行い、DX分野、医療介護等、社会的にニーズが高まっている業種への就職・転職を実現する。

<事業実施のスケジュール>

- 令和3年 3月中旬～4月中旬：事業公募期間
- 6月中旬：採択決定・公開、大学等への通知
- 7月上旬～：プログラムの出願・順次プログラム開始
- 令和4年 3月中旬：プログラムの成果の取りまとめ・報告

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業の事例①

山口大学

「DX-Ready人材育成プログラム」

【プログラムの目的】

いま、多くの企業から求められているデジタルトランスフォーメーション(DX)を担う人材を短期集中で育成する。

【プログラムの特徴】

受講者全員にタブレットPCを配布し、オンライン講義と演習によってレベル1からレベル3まで段階的・実践的に教育を行う。

【企業・産業界との連携】

教育プログラムの開発・実施にあたり、山口県内の企業および業界団体、DX先進企業と連携。

【就職・転職支援に向けた取組】

山口労働局および県内ハローワークとの連携体制整備。また、求職者・転職希望者に対しては、専門家・専門企業による継続的な就職支援メンタリングを行い就職に結びつける。

【想定する就職先】

山口県内外の製造業、観光・飲食業、その他、RPAによる業務効率向上、BPO（バックプロセスアウトソーシング）を推進しようとする企業

【受講期間・定員・目標】

受講期間：4カ月

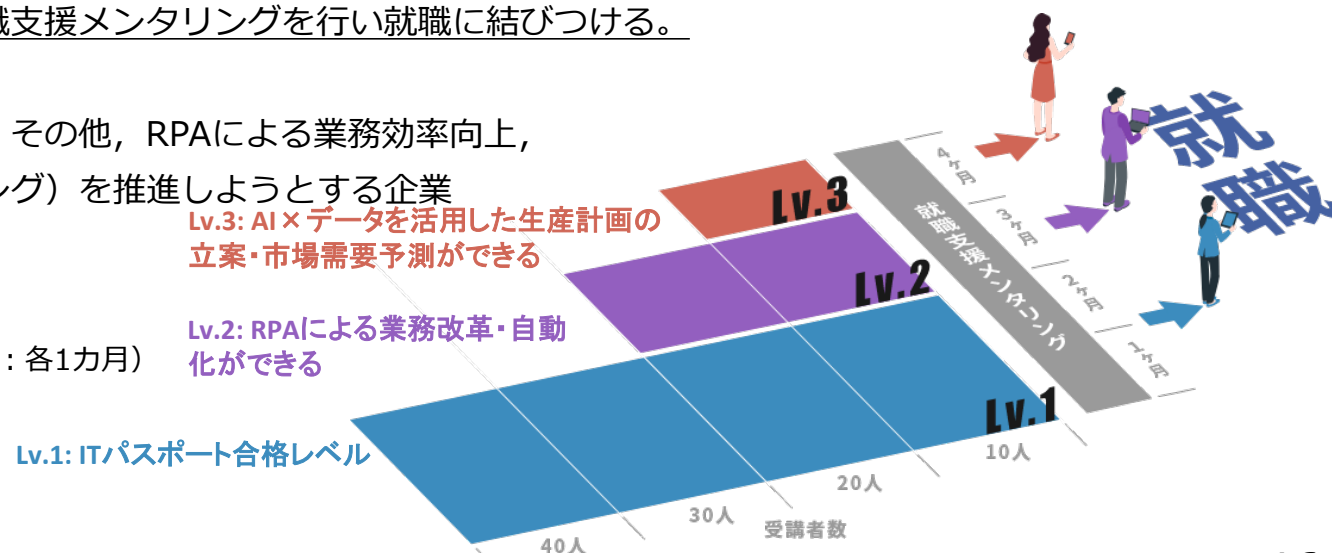
(レベル1：2カ月、レベル2, 3：各1カ月)

定員：40名

目標：就職・就業率67%以上

【社会人の受講しやすい工夫】

オンライン授業を活用し、夜間または土日集中で教育を実施。要件を満たす受講者は職業訓練受講給付金の対象。



就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業の事例②

国立大学法人 福井大学

「産学官金連携による「ふくい型アプレンティス」プログラム（企業・IT人材養成）」

【プログラムの目的】 高度IT技術を習得した人材の確保が地域産業界から強く求められており、その基礎となるデータサイエンスやビジネススキルをベースとし、就業に直結する高度スキルまでを段階的・体系的に習得するカリキュラムを通じ、地域共創に寄与することを目的とする。

【プログラムの特徴】 福井大学が、労働局・ハローワークや企業、金融機関、県内大学等と協力し、プログラムの受講者を募集の上、アプレンティス制度（高度技術習得制度）の地域エコシステム版を実施する。UIターン希望者への各種補助他、本事業に福井県が全庁体制で支援する。

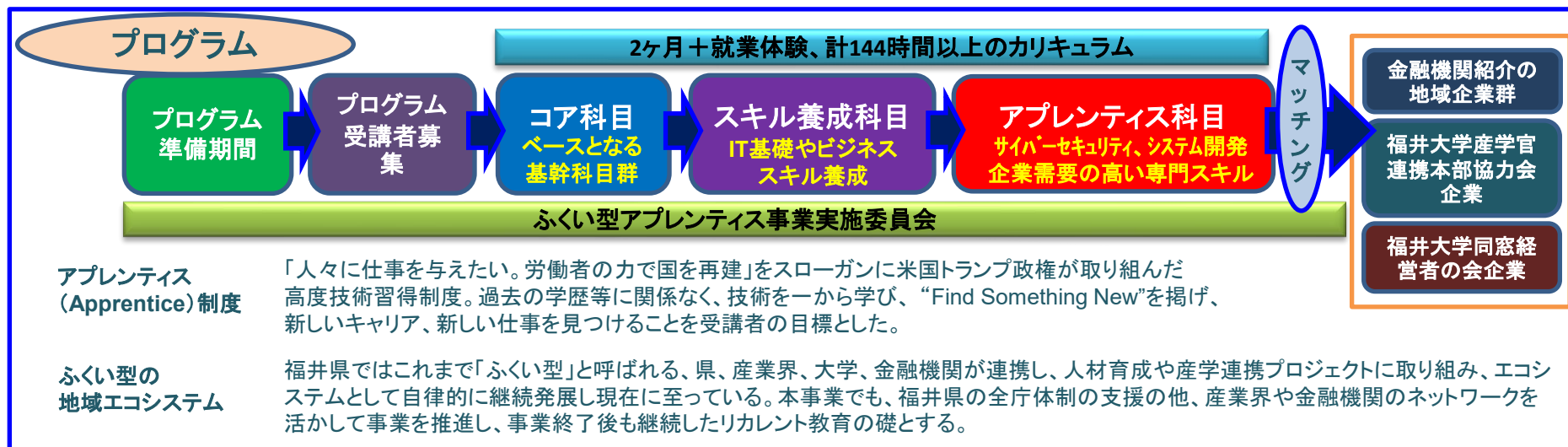
【企業・産業界との連携】 本事業は、受講者の就職支援と地域共創が同時に達成されるべく、「産・学・官・金」で構成する事業実施委員会を中心に推進する。

【就職・転職支援に向けた取組】 受講前に就職を目的とする本プログラムの受講に係る心構え、就職意識、キャリア形成についての意識付けや、プログラム期間を通じてキャリア形成支援を行い、福井労働局・ハローワーク・福井県と連携し就職支援を行う。

【想定する就職先】 高度IT技術を習得した人材を求める地域企業や自治体・公共団体等

【受講期間・定員・目標】 2カ月・30名・就職・就業率80%

【社会人の受講しやすい工夫】 金曜日夜間や土曜、日曜日を中心に開講することとし、オンラインコンテンツ補講や講義アシスタントの配置、短期集中開講科目も取り入れ、受講のしやすさと教育効果に工夫を行う。要件を満たす場合には職業訓練受講給付金の対象となる。



DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業



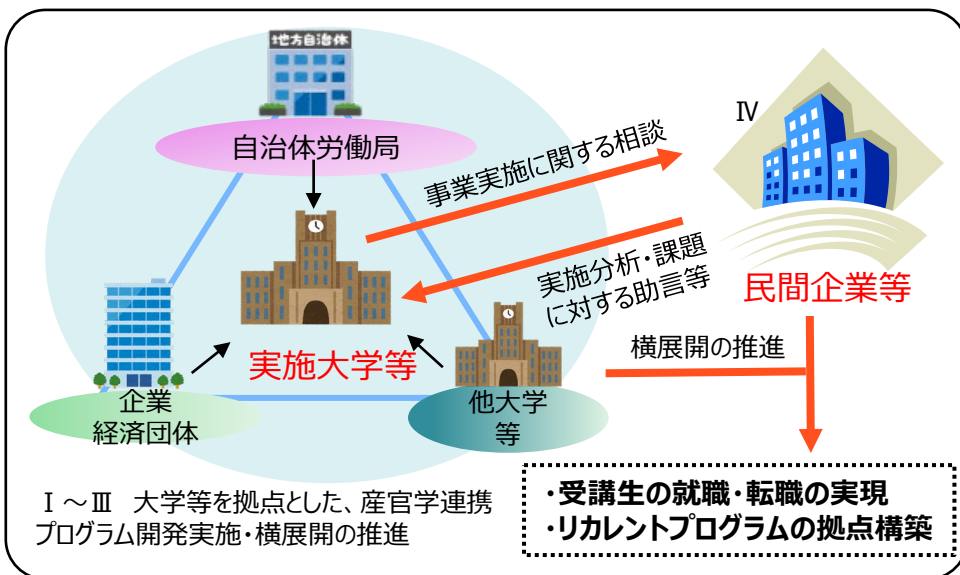
文部科学省

令和3年度補正予算額 15.5億円

目的・概要

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

事業イメージ



実施内容

I.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点=6.3億円】

・主に失業者・非正規雇用労働者を対象とする。就職・転職に必要な基礎的なDX分野の能力を育成し、労働局、地元企業等産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

II.DX分野等リスキルプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点=5.0億円】

・主に就業者を対象とする。地元企業、リスキングに注力している企業と連携し、応用基礎的なDX分野の能力を育成しリスキングの推進、キャリアアップに繋げる。
・様々なタームに分けた柔軟な授業時間の設定、政府におけるデジタル人材育成の取組と連携しながら、社会に不足するデジタル人材を輩出する仕組みを構築。

III.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等） （グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点=3.8億円】

・主に就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的・応用的な重要分野の能力を育成し、労働局と連携した就職・転職支援を行うとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

IV.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）=0.5億円】

・プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言等を行う機能を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開を、教育機関と連携しながら推進する。

アウトプット（活動目標）

- ・開発したプログラム数・受講者数
- ・事業における実施大学・専修学校数

アウトカム（成果目標）

- ・失業者の受講後の就職者数
- ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合
- ・受講者の就職・就業率

インパクト（国民・社会への影響）

- ・厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現
- ・社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装
- ・大学等におけるリカレント教育実施に関する機運の醸成

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49

人材開発施策の概要

離職者訓練

公共職業訓練

- ◇対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者（無料（テキスト代等除く））
- ◇訓練期間：概ね3か月～2年
- ◇実施機関：国（ポリテクセンター）、都道府県（職業能力開発校）、民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）
- ◇実績（令和2年度）：
 - ・受講者数：施設内訓練31,392人、委託訓練71,756人
 - ・就職率：施設内訓練83.7%、委託訓練71.3%
- ◇令和4年度予算案：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
- ◇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年度予算案：278億円

※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）

在職者訓練

人材開発支援助成金

- ◇概要：職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。
- ◇実績：
 - ・支給決定件数：33,914件（令和2年度）
- ◇令和4年度予算案：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年度予算案：（注1）

労働者の自発的な学び

教育訓練給付

労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として支援。

令和4年度予算案：237億円

◇専門実践教育訓練給付（注2）

労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象

- ・給付内容：受講費用の50%（年間上限40万円）要件を満たす場合は更に受講費用の20%（年間上限16万円）
- ・対象講座数：2,584（令和3年10月時点）
- ・受給者数：29,404人（注3）（令和2年度実績）

◇特定一般教育訓練給付（注4）

労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象

- ・給付内容：受講費用の40%（上限20万円）
- ・対象講座数：484（令和3年10月時点）
- ・受給者数：1,647人（令和2年度実績）

◇一般教育訓練給付

上記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象

- ・給付内容：受講費用の20%（上限10万円）
- ・対象講座数：11,177（令和3年10月時点）
- ・受給者数：89,011人（令和2年度実績）

注2：文部科学大臣、経済産業大臣が認定したプログラムが含まれる。

注3：初回受給者数。

注4：文部科学大臣が認定したプログラムが含まれる。

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

人材開発支援助成金

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

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

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

※2 雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合

セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※3 非正規雇用労働者が対象

※4 中小企業等担い手育成訓練は対象外

※5 通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

人材開発支援助成金による教育訓練休暇制度導入・適用への支援

教育訓練休暇とは

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

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

① 有給教育訓練休暇(職業能力開発促進法第10条の4第2項)

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

② 長期教育訓練休暇(職業能力開発促進法第10条の4第3項)

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

事業概要(教育訓練休暇付与コース)

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

助成内容

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

活用事例

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

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

生産性向上人材育成支援センターにおける中小企業等の人材育成を支援する取組

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要となっています。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等）に「生産性向上人材育成支援センター」（生産性センター）を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

支援の流れ

1. 人材育成に関する相談

担当者が企業を訪問して人材育成に関する課題や方策等を整理

2. 人材育成プランの提案

課題等にに合わせて以下のメニューの中から最適なプランを提案

3. 職業訓練の実施

企業の人材育成プランに応じて職業訓練の実施や指導員を派遣

高度な技能・技術の習得を支援 （在職者訓練/能力開発セミナー）

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

- 訓練日数
概ね2～5日（12～30時間）
- 受講料（1人あたり平均）
13,000円程度



○主な訓練分野

機械系

◎機械設計 ◎機械加工 ◎金属加工

電気・電子系

◎制御システム設計 ◎通信設備設計
◎電気設備工事

居住系

◎建築計画 ◎測定検査 ◎設備保全



生産性向上に必要な知識等の習得を支援 （生産性向上支援訓練）

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

- 訓練日数
概ね1～5日（6～30時間）
（IT業務改善は4～30時間）
- 受講料（1人あたり・税込）
3,300円～6,600円
（IT業務改善は2,200～4,400円）



○主な訓練分野

生産・業務プロセスの改善

◎生産管理 ◎品質保証・管理 ◎バックオフィス

横断的課題

◎組織マネジメント ◎生涯キャリア形成

売上げ増加

◎営業・販売 ◎マーケティング ◎企画・価格

IT業務改善

◎データ活用 ◎情報発信 ◎倫理・セキュリティ

職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

「研修を行いたい講師がない」「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。



J E E D
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。

教育訓練給付の概要（厚生労働省）

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

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

【イギリス】生涯技能保証（Lifetime Skills Guarantee）



イギリスでは、生涯を通じて柔軟に技能訓練と学習にアクセスできるようにし、キャリアサポートを通じて提供されるサービスについて十分な情報を得られるようにするため、2021年4月から無償のオンライン職業訓練コースを開始。また、その一部として無償の技能訓練プログラム「スキルズ・ブートキャンプ」を実施。

	生涯技能保証	スキルズ・ブートキャンプ	高卒相当の資格取得プログラム
対象者	ALレベル資格（※1）やそれに相当する資格を有していない者	19歳以上の就業者、自営業者、失業者、休職後に仕事復帰する成人	24歳以上でALレベル資格やそれに相当する資格を有していない者
講座	エンジニアリング、ヘルスケア、建設、会計など約400講座	政府が雇用主、継続教育機関カレッジ（※1）、地方自治体等と協力して開発。最大16週の無償コース。 （農業、太陽エネルギー、原子力、コーディング、ソフトウェア開発等。） →参加者には各セクターが求めるスキルを習得させ、地元の雇用主と優先的に面接を行う機会が付与。	約400の最大12週間の無償コース
財源	国家技能基金から各実施機関に拠出。 （基金には、25億ポンド（約3750億円）が政府予算として計上）		

※1 イギリス等の国で採用されている高校卒業資格及び大学入学資格で、大学受験の際には通常3科目程度取得することが多い。

※2 継続教育とは、義務教育後の多様な教育を指すもので、一般に継続教育カレッジと総称される各種の機関において行われる。青少年や成人に対し、全日制、昼・夜間のパートタイム制などにより、職業教育を中心とする多様な課程が提供されている。

（参考）・諸外国の教育動向（474号）（2021年9月、文部科学省）

・Department for Education, “Lifetime Skills Guarantee #PlanForJobs” 2021

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/976190/DfE_Lifetime_Skills_Guarantee_Announcement_-_Provider_Communications_Toolkit_April_21.pdf

【イギリス】 賦課金制度を活用したアプレンティスシップ制度

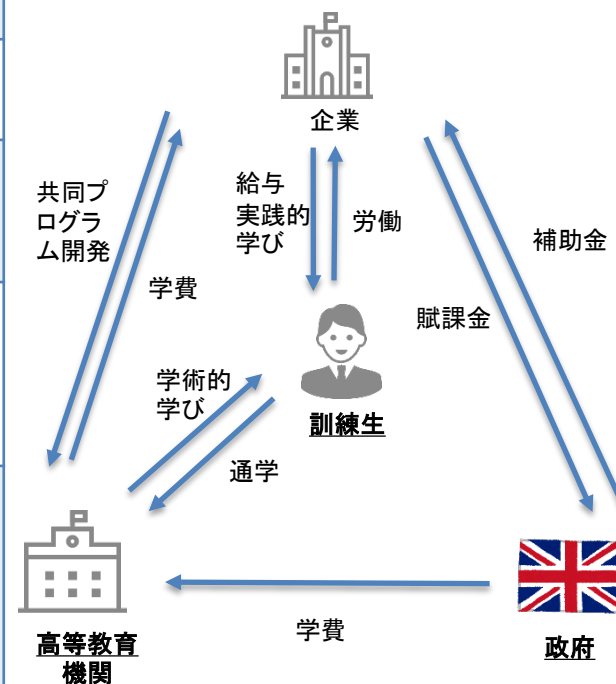


イギリスでは、企業に雇用され働きながら訓練を受講し、学位や職業資格取得を目指すアプレンティスシップの財源として企業から徴収する賦課金を活用。

アプレンティスシップの概要

対象者	16歳以上でフルタイムの学生でない住民。既に雇用されている労働者を訓練生とすることも可能。
養成訓練の種類	義務教育修了後受講するものから、学士・修士取得を目指すものまで難易度に応じて4段階
訓練生の身分	雇用権利法上の「労働者」として扱われ、最低賃金が適用。通常の労働者と同様に、有給休暇等も取得可能。ただし、訓練終了後訓練実施企業で引き続き雇用される保障はされていない。
主な要件	・訓練期間は1年以上で、原則として週30時間以上であること。 ・雇用時間の20%以上がoff-JTであること。 ・開始前に訓練生と使用者の間で養成訓練契約を交わすこと。 ・訓練期間はレベル・取得資格等により異なるが、最長5年。
財源	企業が年間給与支払額300万ポンド以上の部分のうち、0.5%分となる賦課金を養成訓練の財源とする。 拠出額の10%相当額が政府から企業に対し付与され、16～18歳や障害を持つ19～24歳の受け入れを行った場合には、別途補助金の支給が行われる措置も存在。 ただし、訓練生の給与等には賦課金の活用はできない。
成果	英国政府は2020年までに300万人の職業実習実施を目標に掲げていたが、2021年1月時点で約274万人と、達成状況は目標の約8割程度。

<イメージ(学資・修士取得相当の場合)>



※授業形式がオンライン、土日授業等柔軟に設定されている他、OJTを単位認定することが可能。

(参考) Department for Education (2021) "Progress report on the Apprenticeships Reform Programme"
 HM Revenue & Customs (2021) "Guidance — Pay Apprenticeship Levy"
 「2020年 海外情勢報告」(厚生労働省)
 文部科学省 中央教育審議会大学分科会制度・教育ワーキンググループ 宮城治男委員提出資料(平成30年9月18日)
 経済産業省、三菱総合研究所「人的資本に関する国内外分析調査」報告書(2018年3月)

【アメリカ】 大学における成人向け学習支援策の例



	概要	備考
コミュニティカレッジ	州立の2年制高等教育機関であるコミュニティカレッジにおいて、各種資格取得等を目指す技術・職業教育や成人対象の識字・基礎教育を行う。 また、労働力開発部門を設置し、地域の企業や産業団体と連携した数日から1か月程度の非学位授与型の短期集中課程を提供。	
経験学習評価制度	従前の学習経験を、大学の単位・修了証・職業資格の取得に必要な要件として評価し、在学期間を短縮する制度。 ①特定分野の国家標準試験、②個別大学のチャレンジ試験、③大学等によるポートフォリオ評価、④就業経験・兵役等が評価の対象となる。	州や機関で認定基準が異なる。
コンピテンシー・ベースド教育	学修にかけた時間ではなく、履修内容に関する学生の知識、スキル、能力の測定に基づいて単位を与える仕組み。 1970年代は成人の高等教育機会拡大という文脈だったが、2000年以降はオンライン教育の普及とともに再注目されている。 利用者のうち、25歳～34歳は39%、35～49歳は50%を占めており、成人の学位取得に寄与している。	民間団体が行った調査(2019年)では、回答のあった602大学のうち、64大学(約11%)が588プログラム(学士課程492、大学院過程96)。
夜間大学院、週末大学院	大学院生の6割は夜間科目、週末科目、オンライン科目のいずれかを履修。特に、30歳以上の有職者で家系的に独立し、働きながらパートタイムで学んでいる州立機関在学者が多い。	
マイクロクレデンシャル	学位取得よりも短く区切られた学習単位で、個別に大学などの主体が認証したもの。 edX、Coursera、Udacity等のプラットフォームにおいて提供されている。 証明書を取得するのにかかる費用や期間は様々だが、これら3つのプラットフォームで提供されているプログラムの費用は平均で245.51ドルから3,121.99ドルまで、期間も4か月～9か月程度。	

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

改正概要

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

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

【賃上げ要件】

継続雇用者※1の給与等支給総額が

前年度比**4%以上増加**

⇒ 給与増加額の**25%税額控除※2**

or

継続雇用者※1の給与等支給総額が

前年度比**3%以上増加**

⇒ 給与増加額の**15%税額控除※2**

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



【上乗せ要件：人的投資】

教育訓練費が

前年度比**20%以上増加**

⇒ **さらに税額控除率を5%上乗せ※2**

※1 継続雇用者とは、当期及び前期の全期間の各月分の給与等の支給がある雇用者。

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

中小企業向け賃上げ促進税制 (所得税・法人税・法人住民税)

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

改正概要

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

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

【賃上げ要件】

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

or

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



【上乗せ要件：人的投資】

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

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

放送大学の概要



設立の趣旨・目的

昭和56年 放送大学学園設立
昭和58年 放送大学 設置

- 放送大学学園は、放送大学を設置し、放送による授業や、全国各地の学習者の身近な場所における面接による授業、インターネットの利用における授業等を行うことを目的としています。
- 放送大学は学士・修士・博士後期課程を設置し、幅広い年齢層に、多様な分野の教養教育やリカレント教育の機会を提供しています。

全都道府県に57の学習センター等

学習センターの役割

面接授業の開講 単位認定試験
放送授業の再視聴 学習相談
ゼミ・勉強会の開催 各地域での広報活動 等

面接授業 **1,308**科目/年[令和2年度]
(3,032科目/年[令和元年度])
公開講演会 **321**回/年[令和2年度]
(635回/年[令和元年度])

※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、例年に比べて面接授業や公開講演会の実施数が減少した。

テレビ・ラジオ・オンラインで学べる

テレビ科目 **165**科目
ラジオ科目 **179**科目
オンライン科目 **72**科目 [令和3年度第2学期]

BS デジタル **231**Ch. ラジオ **232**Ch. **531**Ch. インターネット **radiko.jp** (ラジコ)

※テレビ科目・ラジオ科目も、学生向けにインターネット配信を実施9%

学びやすい授業料

卒業(修了)までに必要な経費

学生納付金

	放送大学	国立(標準額)
学部	約 70 万円	約214万円
修士課程	約 50 万円	約107万円
博士後期課程	約 140 万円	約160万円

(円)

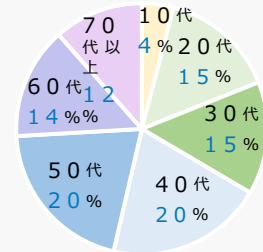
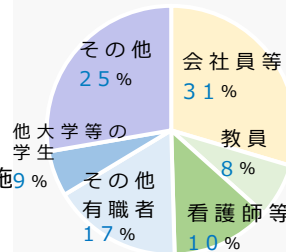
学部	入学科	授業料
全科履修生	24,000	1単位 5,500
選科履修生	9,000	
科目履修生	7,000	

研究科	検定料	入学科	授業料	研究指導料
修士全科生	30,000	48,000	1単位11,000	1年間88,000
修士選科生	—	18,000		—
修士科目生	—	14,000		
博士全科生	30,000	48,000	1単位 44,000	1年間 352,000

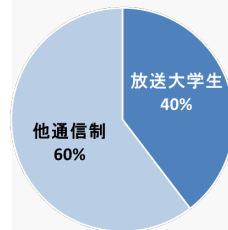
多様な人に大学教育を提供

放送大学の学生構成 [令和3年度第2学期]

男性**47%** 女性**53%**

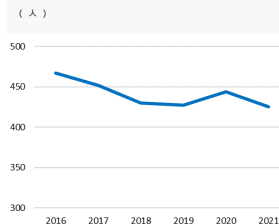


通信制大学で学ぶ25歳以上の学生に占める放送大生の割合



[出典：令和2年度学校基本調査(文部科学省)から放送大学にて作成]

放送大学で16単位修得して放送大入学資格を得た者



※出身校を「新制の中等」と回答した者に限る

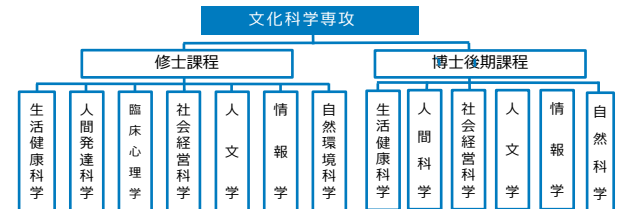
学部・大学院

教養学部
1学科6コース



大学院文化科学研究科

1専攻 修士課程：7プログラム、博士後期課程：6プログラム



学生数

在学者数合計 **88,922人**

学部 **84,751人**
修士課程 **4,107人**
博士課程 **64人**

[令和3年度第2学期]

放送大学の充実・整備（放送大学学園補助）

令和4年度予算額（案） 7,389百万円
（前年度予算額 7,386百万円）
令和3年度補正予算額 968百万円



〔放送大学シンボルマーク〕

- 様々な地域に住む、幅広い年代・職業の方が、自分に合ったスタイルで学ぶことができる高等教育機関。BS放送（テレビ・ラジオ）、インターネットで400科目以上の授業科目を開設。
- 遠隔教育の先駆者として、コロナ禍における学びの継続のため、他大学にも学習コンテンツを提供。
- 対面でのより深い学び、学生同士の交流の場として、全ての都道府県（全国57箇所）に学習拠点を設置。各地域で特徴のある面接授業（スクーリング）を開講。
- 社会人を中心に約9万人の学生が在籍し、リカレント教育の推進に寄与。



令和4年度予算額（案） 7,389,296千円

〔放送大学学園補助金〕

支出	13,594,517千円 (14,252,461千円)
収入	
自己収入	6,205,221千円 (6,865,999千円)
国庫補助金	<u>7,389,296千円</u> (7,386,462千円)

◆参考：令和3年度補正予算額：967,977千円

- ・放送大学学園補助金 69,420千円
- ・放送大学学園施設整備費補助金 898,557千円

◆経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日：閣議決定）【抜粋】

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

2.（3）デジタル人材の育成、デジタルデバイドの解消、サイバーセキュリティ対策

全国の大学・高等専門学校・専門学校等において数理・データサイエンス・AI教育の充実や、デジタル関連学部や修士・博士課程プログラムの拡充・再編を図ることとし、モデルカリキュラムの普及、国際競争力のある分野横断型の博士課程教育プログラムの創設、ダブルメジャー等を推進する。

5.（5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。

◆AI戦略2021（令和3年6月11日決定）【抜粋】

Ⅱ. 未来への基盤作り：教育改革と研究開発体制の再構築 Ⅱ-1 教育改革

社会人に対するリテラシー教育については、人々の生活スタイルの変化やDXの推進に伴い、リカレント教育の需要は高まっていると考えられ、こうした取組への強化が必要である。

主な要求事項

1. 数理・データサイエンス・AI人材の育成

〔100百万円〕

- 企業等で活躍する社会人向けに需要のある「エキスパートレベル」の人材育成のための学修コンテンツを制作
- 世代間の学習状況のギャップに対応した、社会人向けの効果的なリカレント教育プログラム（リテラシーレベル）を制作

2. DXによる教育システムの高度化等〔56百万円〕

◆単位認定試験におけるIBT※の導入 ※IBT(Internet Based Testing)

- 学習センターで実施している単位認定試験についてIBTを導入し、学生は自由な時間に自宅のパソコン等からシステムにログインし、AIによる監視の下で受験が可能。

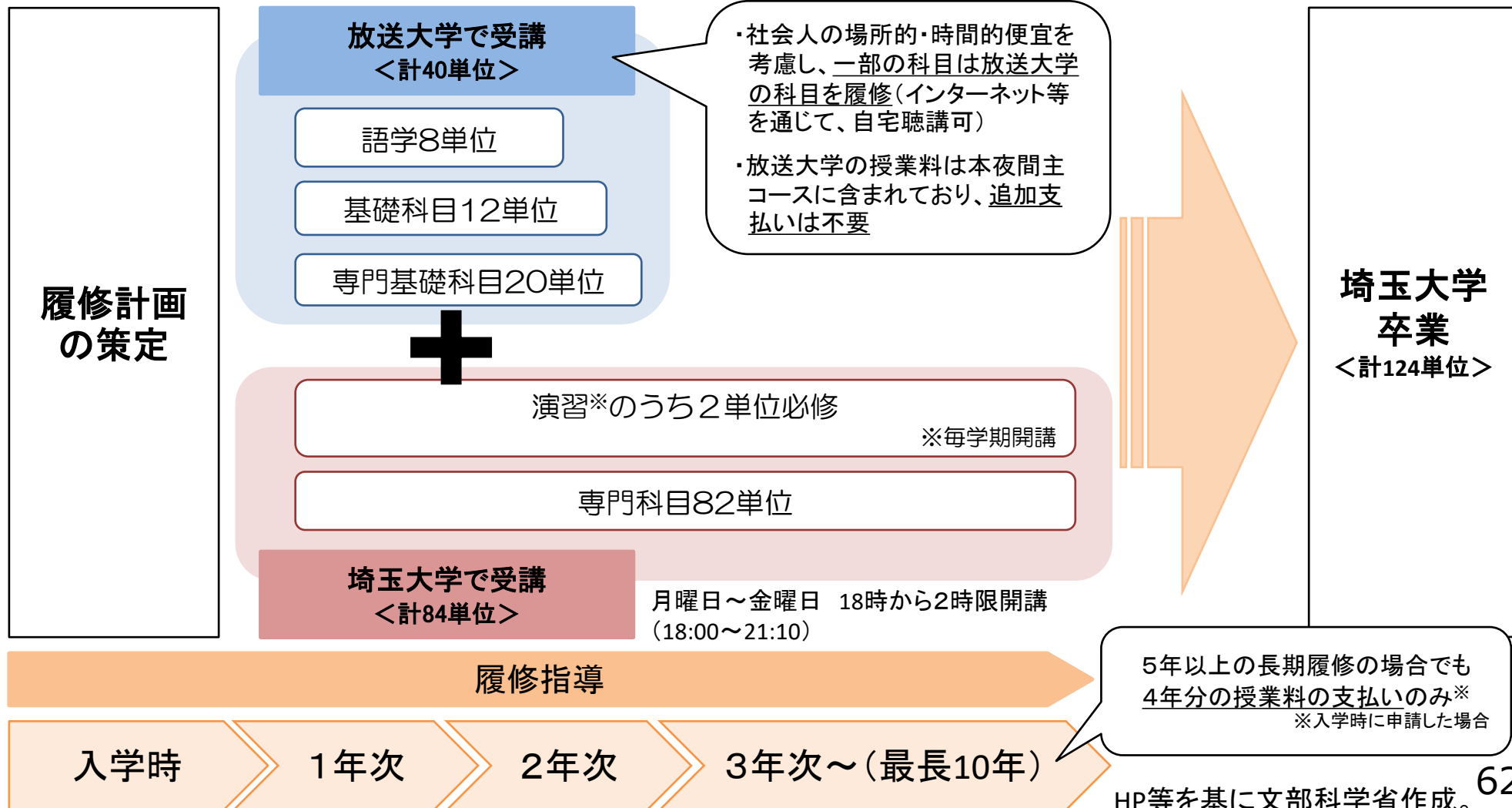
◆DX・LAによる教育システム等の高度化推進 ※LA(Learning Analytics)

- 蓄積された学習ログ・データについて、他大学やJMOOC等と連携して分析を行い、効果的な補助教材、学習ツール等を開発・提供
- 「メディア教育研究開発センター（仮称）」において、学習ツールや授業配信、IBT等のシステムを搭載したプラットフォームを構築

「大学教育」「リカレント教育」拠点として、一層高度・効率的な学びの機会を全国へ提供できる環境を構築

埼玉大学経済学部夜間主コースについて

- ・時間をかけてもきちんと勉学したいという「社会人の学び直し」のニーズに応える場として平成27年度より開始。
(令和2年度入学者15名、令和3年度入学者15名)
- ・入学時に個々の学生の事情に応じた「履修計画」を立て、最長10年までの「長期履修制度」や放送大学での単位履修制度を活用することによって、社会人が十分な学修時間を確保しつつ学び直すことが可能。



Ⅱ．学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

3．産学官の連携によるリカレント教育体制整備

「第4次産業革命スキル習得講座認定制度」の運営（経済産業省）

- IT・データサイエンス等を中心とした専門性・実践性の高い教育訓練講座を、経済産業大臣が認定する制度。2017年度に創設された。全ての授業をeラーニングで行う講座も認定対象。
- 令和3年11月時点で、116講座を認定。

認定対象分野

① IT分野

- AI、IoT、クラウド、データサイエンス 等 … 将来成長が見込める新技術・システムの習得。
※ デザイン思考、アジャイル開発等の新たな開発手法との組み合わせを含む
- 高度なセキュリティ 等 … 必須スキルの習得。

② IT利活用分野

- 自動車分野のモデルベース開発、自動運転関連の知識・技術 等
… 製造業等のITによる高度化対応。

講座の特徴

- ✓ 民間事業者による講座、資格とヒモ付かない講座、120時間以下の授業時間の講座も対象
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫(eラーニング等)

第4次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する厚生労働省との連携（経済産業省）

- 経産大臣認定講座のうち一定の基準を満たし厚生労働大臣の指定を受けた講座については、専門実践教育訓練給付金の対象として、受講費用の最大7割を支給（＝受講者への支援）。
- 全ての経産大臣認定講座を人材開発支援助成金の対象とし、受講費用や訓練期間中の賃金の一部を助成（＝企業への支援）。

受講者のみなさま

専門実践教育訓練給付金の支給

- 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）の方が専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給します。

※ なお、専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職中のうち一定の要件を満たす方に対しては、基本手当日額の80%が訓練受講中に2か月ごとに支給されます（令和3年度末まで）

給付の内容

- ・ 受講費用の50%（上限年間40万円）が6か月ごとに支給されます。
- ・ さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、受講費用の20%（上限年間16万円）を追加で支給します。

企業のみなさま

人材開発支援助成金の支給

- 従業員に専門実践教育訓練を受講させ、または受講を支援する場合に、人材開発支援助成金により、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部について助成金が受けられます。

助成額／助成率

- ・ 人材開発支援助成金特定訓練コース 経費助成
：45%（30%）
賃金助成：760円（380円）
1人1時間あたり

※括弧内は、中小企業以外の助成額・助成率

※「第四次産業革命スキル習得講座」については、令和3年度より、専門実践教育訓練として、厚生労働大臣の指定を受けた講座等でなくても、人材開発支援助成金の特定訓練コース（労働生産向上訓練）の対象としています。

「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」の開設・運営（経済産業省）

- これまでデジタルスキルを学ぶ機会がなかった方にも、新たな学習を始めるきっかけを得ていただけるよう、誰でも無料でデジタルスキルを学べるオンライン講座を紹介するポータルサイト。
- 令和3年10月時点で、掲載コンテンツは102講座。



掲載コンテンツの例

- | | |
|------------------------|-----------------|
| ● 「はじめてのAI」 | グーグル合同会社 |
| ● 「機械学習のためのPython入門講座」 | スキルアップAI株式会社 |
| ● 「DX推進のためのAIビジネス入門」 | 株式会社AVILEN |
| ● 「G検定試験対策・体験コース」 | 株式会社zero to one |
| ● 「Python入門(アイデミー)」 | 株式会社アイデミー |
| ● 「作って学べるAI入門」 | 株式会社アビスト |

「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）

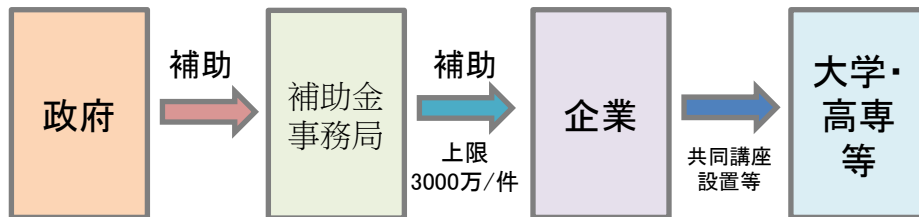
- デジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化に対応する、高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務となっていることから、大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座を設置したり、自社の人材育成に資するためのコース・学科等を設置する場合、当該費用の補助を行い、成長分野の人材育成の加速化を図る。

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。

シリコンアイランド九州の復活に向けた 産学官協働での半導体人材育成の取組

令和4年2月18日 第3回未来人材会議 事務局資料より

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

人材ニーズと対応の方向性

人材ニーズ

- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
- 設備・装置保全のエンジニア
- オペレーター

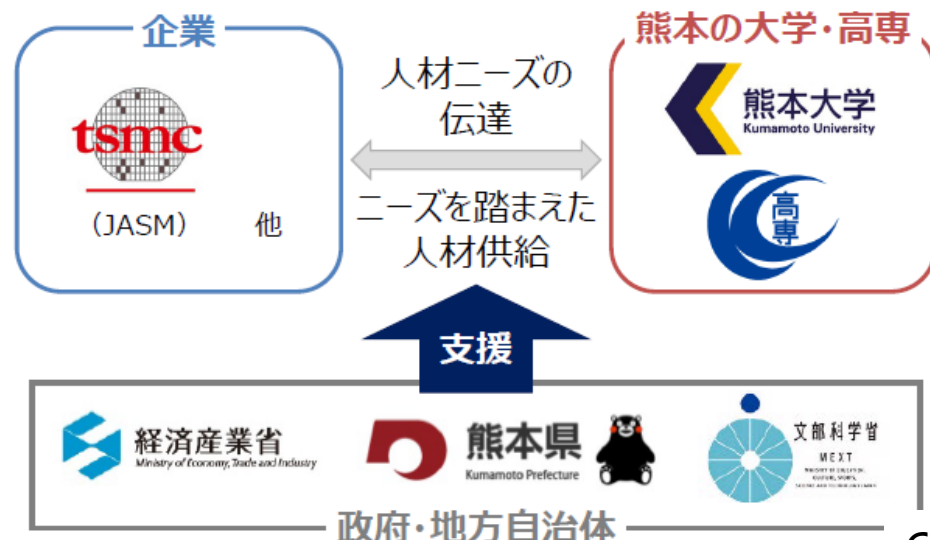
⇒ 今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

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

当面の進め方

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



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（文部科学省）

令和4年度予算額（案） 22百万円
（前年度予算額 24百万円）

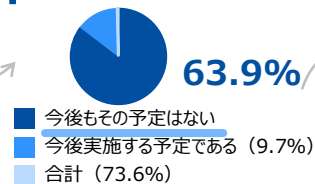
背景・課題

society5.0の到来やコロナ禍における学びの変革が進む中、大学等におけるリカレント講座の開発や維持継続のために、運営面での課題の対応が必要。また、企業における大学等のリカレント講座の活用促進や、学習した社会人の評価の向上等のため、企業側のニーズや人事評価体制等の課題の把握も重要。これらの課題解決に向け、教育機関や企業等から得た調査結果を基に令和3年度に行った実証研究を基に作成したガイドライン（試行版）を大学等で再実証し、また、分野・地域等で不足していた要素を有する大学を追加実証し、ガイドラインを確定し、全国展開を図る。

大学における主に社会人を対象としたプログラム提供状況

提供している 約26.4%
提供していない 約73.6%

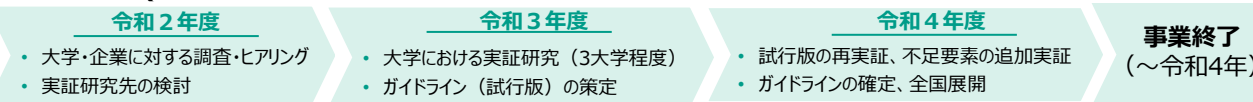
主に社会人を対象としたプログラムに関する今後の予定



理由	割合
社会人の入学があまり見込めないため	46.5%
学内の体制が整わないため	43.9%
教職員の確保が困難であるため	30.2%
社会人のニーズのある分野ではなかったため	16.1%
必要な財源が確保できないため	15.2%

出典：「令和2年度持続モデル調査」

過去の取組(令和2年～)



事業概要

- 令和3年度実証研究で不足していた、地域、分野、学校種等を踏まえた上で、大学等における再実証・追加実証を行いガイドラインの改良を図る。（5大学程度）
- 再実証した上でガイドラインを確定し、全国に普及させる。

- * 実施主体：民間企業等（1箇所）
- * 数・単価：1箇所（民間企業等）×約2,200万円（予定）

資金の流れ



文部科学省



民間企業等

* 文科省から民間企業等に委託費を支出し大学等において再実証を実施。（プログラム開発費等を補助するものではない。）

〈令和3年度〉
実証研究を踏まえた
ガイドライン（試行版）を作成

・試行版を受けた再実証
・不足要素の追加実証・ヒアリング調査等の実施
→ガイドラインの確定
・確定したガイドラインの全国展開

「成長戦略フォローアップ」（令和3年6月閣議決定）

社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育を支える専門人材の育成、リカレント教育推進のための情報発信等の学習基盤に関する整備に向けた取組を実施（略）。

「骨太の方針」（令和3年6月閣議決定）

・年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。

「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）

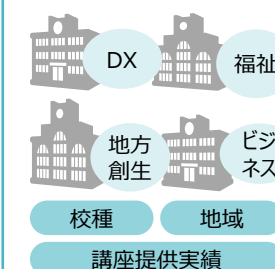
企業等からの評価を含めた持続可能なリカレント講座の運営モデルの検討やその全国的な周知等に関する調査研究を行うなど、リカレント教育推進のための学習基盤の整備等を図ることにより、関係省庁との連携のもとリカレント教育を総合的に推進するための必要な措置を講ずる。

「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月決定）

大学等におけるリカレント教育を拡充する必要性は産学で共有されたものの、現状では、企業側、大学側、それぞれに多くの課題があり、今後、それらの課題を協力して解決していく必要がある。

〈令和4年度〉大学等における追加実証・再実証

【再実証先】



A大学（再実証）

DX分野プログラムを提供する地方私立大学が社会人の入学が見込めない課題意識。試行版で課題改善を図る。

B大学（追加実証）

例えば、令和3年度実証研究で研究できなかった地方創生プログラムを提供する地方国立大学を実証研究。

アウトプット（活動目標）

- 令和3年度の実証研究を踏まえた上での再実証先となる学校数。
- ガイドライン確定版を周知した大学・企業数。

アウトカム（成果目標）

- 社会人プログラムを扱う大学等教育機関数が増加。
- 企業側の課題解決、意識向上等により、企業との連携を行っている教育機関数が増加。
- 教育機関で学習する社会人の増加。

インパクト（国民・社会への影響）

- 企業ニーズを反映し、質の高い教育プログラムの拡大により企業が求める人材の輩出。
- 人材育成の場として大学等を活用する企業の増加。

大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営ガイドラインについて

作成の背景

○平成27年、令和2年の委託調査では、大学等で「主に社会人を対象としたプログラムを提供している」割合が25%程度であり、提供していない大学等の多くが今後も提供予定がないと回答。提供できない理由として、2度の調査ともに、「社会人受講者、財源の確保が難しい」等のニーズや「学内の職員、教職員確保」等の体制に関する課題と判明。令和2年度の調査では約8割の大学が結果のフィードバックを、またBP実施校の内、約9割の大学がガイドライン等の情報を要求（文科省調べ）。

そこで、上記のような課題解決策を提示するとともに、政府会議等でも議論になる大学等のリカレントプログラム提供のインセンティブを示すため、ガイドライン策定に至った。

事業の経過

＜令和2年度：大学・企業の実態把握＞

- ・調査の実施
- ＊大学（2,652回答）、企業（533回答）
- 社会人受講生（2,217回答）
- ・大学・企業ヒアリングの実施
- ・実証研究大学候補の整理

＜令和3年度：調査を踏まえた実証研究＞

- ・実証研究を通じて課題解決プロセスの整理
- ＊東北学院（地方創生・福祉）、関西学院（女性活躍）、山口大学（AI・DX）で実施
- ・ガイドライン試行版の作成

＜令和4年度：ガイドライン確定・全国展開＞

- ・ガイドライン試行版を踏まえた再実証（実証研究で生じた新たな課題や分野の捕捉）
- ・ガイドラインの確定版の作成
- ・ガイドラインの大学・企業への展開

ガイドラインの内容

①課題及び課題解決手段の整理

（課題例）

- ・社会人ニーズの把握（受講生確保）
- ・企業のニーズ把握
- ・プログラム開発
- ・財源の確保
- ・プログラムコーディネータ、教職員、事務員等学内の体制整備
- ・企業等との連携
- ・社会人の受講しやすい環境整備

（課題解決プロセス(考え方)と処方箋、波及効果）

- ・自治体、地元産業界・企業との連携の観点からの解決策。
- ・受講生・企業の視点からの解決策
- ・学内での立ち上げプロセス、学内体制整備の観点からの解決策
- ・ニーズや自大学の強みを踏まえたプログラム開発の実施の観点からの解決策
- ・課題解決による波及効果について明示
- ・各プロセス、手段について段階に応じた個別事例を用いて紹介。
- ・上記については令和3年度の実証研究を基に記載する。

②インセンティブの提示

- ・プログラムを提供することによる学生、学内組織における研究・教育活動における効果について提示。
- ・プログラムを提供した場合に、地域や企業にとってどのような意義があるか明示し、プログラム提供大学に対してプラスの効果が生まれたかについて提示。
- ・企業における大学等のリカレントプログラムの活用メリットを提示。

ガイドライン活用に向けて

＜前提＞

- ・これまでプログラムを提供していない学校にとっては提供が難しい。
- ・ガイドラインは、これまでプログラムを提供していない大学、課題を抱える大学の手引書となるイメージ
- ・ガイドラインを踏まえ、まず何をすべきか（何ができるか）の提示が重要。

＜具体的な方策・アクション＞

- ・大学等が出来る取組を整理し、手段についても示す。
- STEP 1：合意形成・プログラム実施に当たっての情報収集
- STEP 2：プログラム開発・実施のプロセス、課題と解決手段（例えば公開講座のようなライトプログラムから始める場合、財源確保が難しい大学は費用支援がある事業を実施など。）
- STEP 3：大学のプログラム自走に向けた取組。
- ・参考になる事例や手法についての情報も提供。

＜ガイドラインによる効果＞

- ・大学等におけるプログラムの充実
- ・産業界のニーズを踏まえた、内容と出口が伴うプログラムの提供



- ・社会人の学び直しの推進

成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成 (enPiT)

令和3年度予算額 110百万円 (令和2年度予算額 686百万円)



背景

- サイバーセキュリティ、IoT、ビッグデータ、人工知能、組み込みシステムなど、情報技術を高度に活用して、社会の具体的な課題を解決することのできる人材の育成は急務であり、我が国の極めて重要な課題
- 今後のIT需要の拡大にもかかわらず、労働人口の減少から、IT人材不足が今後一層深刻化する可能性が高い

例えば、東京オリンピック・パラリンピック競技大会を成功に導くためにもセキュリティ技術者等の高度のIT技術者の育成は不可欠
Society5.0を実現するためには、ビッグデータ、人工知能等の情報技術の利活用が重要な鍵を握る
また、長期的視点からも、学部教育でのアクティブラーニングの推進や、大学における社会人学び直し機能の強化は喫緊の課題

高等教育機関の役割

- 学生に対する実践的教育の推進**：大学教育改革により、質の高い情報技術人材を多く輩出すること
- 社会人学び直しの推進**：個々の情報技術人材の生産性を高めるための学び直しに貢献すること

改革の
好循環

<産業界に期待する役割(例)>

- ✓ 産業の魅力向上(処遇・キャリア)
- ✓ 流動性向上により高付加価値領域への人材配置
- ✓ 高い競争力の実現→企業収益の確保→優秀な情報技術者に対する高い処遇という好循環の実現

第四次産業革命や
働き方改革に貢献

enPiTの概要

Education Network for Practical Information Technologies (エンピット)

産学連携による課題解決型学習(PBL)等の実践的な教育の推進により、大学における情報技術人材の育成機能強化を目指す取組

① 学生に対する実践的教育の推進

大学院生に対する第1期enPiT

平成24～28年度(5年間)
15大学連携による取組



連携
協力

学部生に対する第2期enPiT

平成28～令和2年度(5年間)
34大学+αの連携による取組



② 社会人学び直しの推進

社会で活躍するIT技術者の学び直しを推進する enPiT-Pro

複数大学協働(36大学)+産業界(平成29～令和3年度[5年間])



- 大学が有する最新の研究の知見に基づき、情報科学分野を中心とする高度な教育(演習・理論等)を提供する
- 拠点大学を中心とした産学教育ネットワーク構築し、**短期の実践的な学び直しプログラムを開発・実施**する

総務省における主なデジタル人材育成・就労支援施策

社会におけるデジタル人材育成

- ・異能(INNO)vationプログラム(破壊的なICTイノベーションに挑戦する人材)
- ・データサイエンス・オンライン講座
- ・高齢者等に向けたデジタル活用支援の推進(オンライン行政手続等に関する助言・相談対応)

企業のデジタル人材育成・確保支援

- ・統計リテラシー向上セミナー(民間企業対象)
- ・地域におけるIoTセキュリティ人材の育成
- ・サイバーセキュリティ統合知的・人材育成基盤(NICT)
- ・ナショナルサイバートレーニングセンターの強化(NICT)

地方創生と公的分野のデジタル人材の育成

- ・市町村のデジタル人材確保支援(CIO補佐官等経費支援)
- ・市町村の外部デジタル人材の募集情報の周知等
- ・地域情報化アドバイザー派遣事業
- ・統計人材の育成(国家公務員、地方公務員)

Inno 異能vation プログラム (総務省)

○ ポストコロナ時代における世界的な産業・社会変革が起きる中、人工知能には予想もつかない破壊的な地球規模の価値創造を生み出すために、破壊的ICTイノベーションの種となるスタートアップ前の優れた技術やアイデア等を発掘し、奇想天外でアンビシャスなICT課題への挑戦とその地球展開を支援。

○ **民・地域・グローバルと連携し、多様なデジタル人材を発掘・育成すると共に地球規模産業支援までのエコシステムを推進。**



総務省 予算額：令和3年度当初 3.3億円

委託

受託機関

我が国発の破壊的なICTイノベーションに挑戦する雰囲気醸成

公募

・応募要件：地球上において個別連絡先が存在する方
(年齢・国籍・居住地不問)、自薦・他薦

・応募言語：日本語・英語・タイ語・インドネシア語による応募

・評価：SVの経験に基づく直感により評価（破壊的イノベーションを起こすような課題は、既存の価値や評価基準で測ることができないため）

挑戦

・支援額：300万円（上限）
・期間：1年間（上限）
・挑戦に専念できる環境を整備

卒業

卒業生＜異能β＞
国際的な発信や展開・
知財保護等を支援

過去の応募者は5～89歳、40カ国 ← 多種多様な人材を対象としている

破壊的なICTイノベーションに挑戦する雰囲気醸成する裾野の拡大

官・民・地域・グローバル連携による異能vationネットワーク

拠点が
広報・応募

地域とグローバルの
ネットワーク拠点
56ヶ所

ジェネレーションアワード
(協力協賛企業による表彰)
ノミネート223件
受賞33件

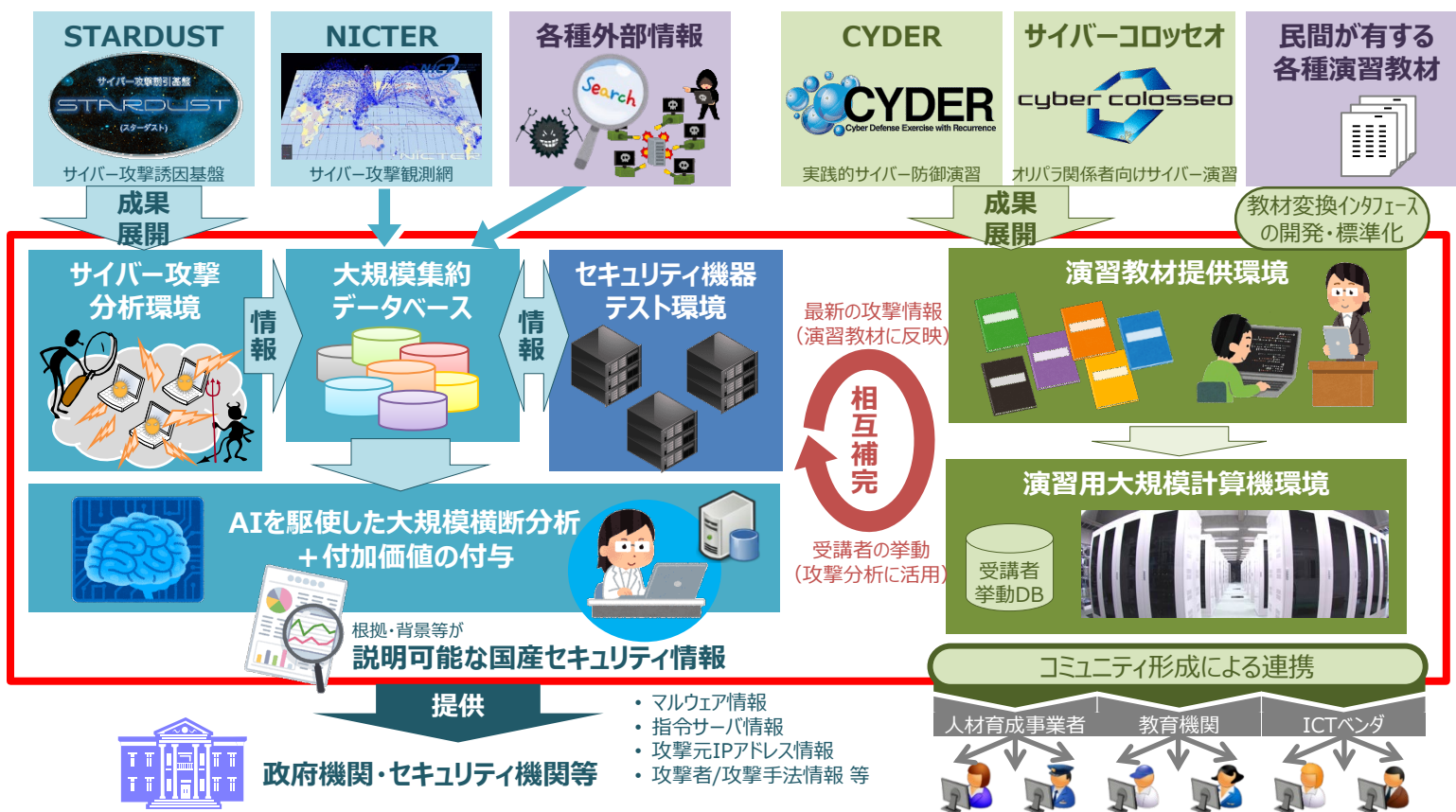
協力協賛企業
202団体
グランドチャレンジ
(賞金総額約1.2億円)

民間からの
スタートアップ
支援に移行



サイバーセキュリティ統合知的・人材育成基盤の構築（総務省）

- サイバーセキュリティ情報を国内で収集・蓄積・分析・提供するとともに、社会全体でサイバーセキュリティ人材を育成するための共通基盤をNICTに構築し、産学の結節点として開放することで、サイバーセキュリティ対応能力の向上を図る。



次のとおり活用可能な基盤をNICTに構築。

➤ 国産セキュリティ情報の収集・蓄積・分析・提供

幅広くサイバーセキュリティ情報を収集・蓄積し、AIを駆使して横断的に分析することで、高信頼で即時的なセキュリティ情報を生成し、政府・セキュリティ機関等に提供。

➤ セキュリティ機器テスト環境

セキュリティ製品・サービスの開発を推進するため、最新のサイバー攻撃情報を活用し、その対応状況をセキュリティ事業者がテストできる環境を提供。

➤ 高度解析人材の育成

収集したセキュリティ情報を活用し、高度なサイバー攻撃を迅速に検知・分析できる卓越した人材を育成。

➤ 人材育成のための基盤提供

NICTが有する人材育成に関する環境・知見を民間・教育機関等に開放し、自律的な人材育成を推進。

ナショナルサイバートレーニングセンターの強化（総務省）

（実践的サイバー防御演習(CYDER)）

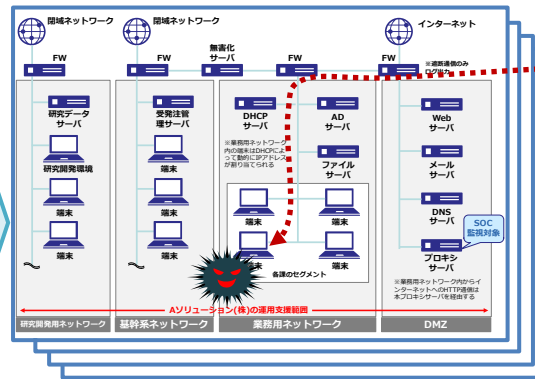
CYDER: CYber Defense Exercise with Recurrence

- 総務省は、情報通信研究機構(NICT)を通じ、国の機関、指定法人、独立行政法人、地方公共団体及び重要インフラ事業者等の情報システム担当者等を対象とした体験型の実践的サイバー防御演習(CYDER)を実施。
- 受講者は、チーム単位で演習に参加。組織のネットワーク環境を模した大規模仮想LAN環境下で、実機の実操作を伴って、外部のセキュリティ事業者の支援を受けることを前提としてサイバー攻撃によるインシデントの検知から対応、報告、回復までの一連の対処方法を体験。
- 全都道府県において、年間100回・計3,000名規模で実施。参加申込 → <https://cyder.nict.go.jp>
※2017年度：100回・3,009名／2018年度：107回・2,666名／2019年度：105回・3,090名／2020年度：106回・2,648名

演習のイメージ

我が国唯一の情報通信に関する公的研究機関であるNICTが有する最新のサイバー攻撃情報を活用し、実際に起こりうるサイバー攻撃事例を再現した最新の演習シナリオを用意。

北陸StarBED技術センターの大規模高性能サーバ群を活用



企業・自治体の社内LANや端末を再現した環境で演習を実施

受講チームごとに独立した演習環境を構築



演習模様
専門指導員
による補助

チーム内での
議論を通じた
相互理解

本番同様の
データを
使用した演習

インシデント(事案)
対処能力の向上

令和3年度の実施計画

コース名	演習方法	レベル	受講想定者（習得内容）	受講想定組織	開催地	開催回数	実施時期
A	集合演習	初級	システムに携わり始めた者 (事案発生時の対応の流れ)	全組織共通	47都道府県	65回	7月～翌年2月
B-1		中級	システム管理者・運用者 (主体的な事案対応・セキュリティ管理)	地方公共団体	全国11地域	21回	10月～翌年2月
B-2				地方公共団体以外	東京・大阪・名古屋・福岡	13回	翌年1月～2月
C	オンライン演習	準上級	セキュリティ専門担当者 (高度なセキュリティ技術)	全組織共通	東京	2回	翌年1月～2月
オンラインA		初級	システムに携わり始めた者 (事案発生時の対応の流れ)	全組織共通	(受講者職場等)	随時	11月～翌年2月 (6～8月に試験提供予定)

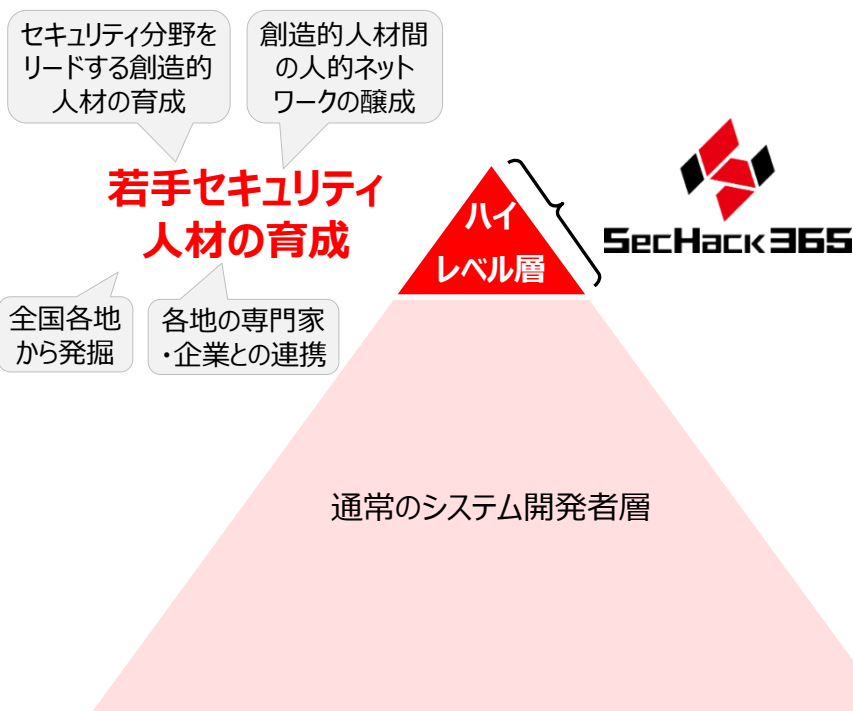
令和3年度から新規開設

SecHack365(総務省) –サイバーセキュリティ人材の育成–

- 日本国内に居住する**25歳以下の若手ICT人材を対象**として、新たなセキュリティ対処技術を生み出する**最先端のセキュリティ人材（セキュリティイノベーター）**を育成。
- NICTの持つサイバーセキュリティの研究資産を活用し、実際のサイバー攻撃関連データに基づいたセキュリティ技術の研究・開発を、**第一線で活躍する研究者・技術者が1年かけて継続的かつ本格的に指導**。
(2017年度:39名、2018年度:46名、2019年度:45名、2020年度:41名、合計171名が修了)
- 受講者は、NICTの有する遠隔開発環境※を活用し、**年中どこからでも遠隔開発実習が可能**。また、集合イベントとして、**座学講座（研究倫理）やハッカソン等**を実施。

毎年4月頃に受講者を募集
詳細は「SecHack365」で検索

※ NONSTOP(NICTER Open Network Security Test-out Platform)では、NICTの長年にわたるサイバーセキュリティ研究によって得られた膨大なセキュリティ関連データを活用することができ、NONSTOP内に整備された様々な研究開発・解析用ツール類と、他では触れることのできない貴重なデータを用いて研究・開発に取り組むことが可能。



年6回の集合研修（座学講座等）、
成果発表会・OB交流会＋通年の遠隔開発実習
の組合せによる総合的な人材育成プログラム

大学による地方創生人材教育プログラム構築事業 (COC+R)

(Center Of Community + Regional revitalization)

令和4年度予算額(案) 220百万円
(前年度予算額) 226百万円



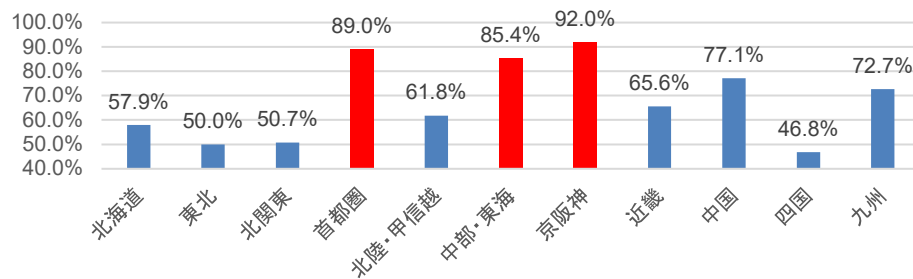
【背景・課題】

- 地方創生に向けては、当該地域にある高等教育機関が核となって、その地域の経済圏における教育と職業、教育と新たな産業を結びつけていく活動が不可欠。
- 人生100年時代においては、高等教育機関には多様な年齢層の多様なニーズを持った学生を教育できる体制が必要となるため、いわゆる就職氷河期世代も含めた様々な社会人に対しても受けやすく即効性のある出口一体型人材養成の確立が求められる。

事業概要

- 事業責任大学を中心に、大学・地方公共団体・企業等の各種機関が協働し、地域が求める人材を養成するための指標と教育カリキュラムを構築。
- 指標に基づき、**出口(就職先)が一体となった教育プログラムを実施**する。
 - 事業期間：最大5年間（令和2年度～令和6年度）
 - 実施件数：4件（令和2年度選定分を継続実施）

2019年卒の大卒新卒採用予定人数の充足率

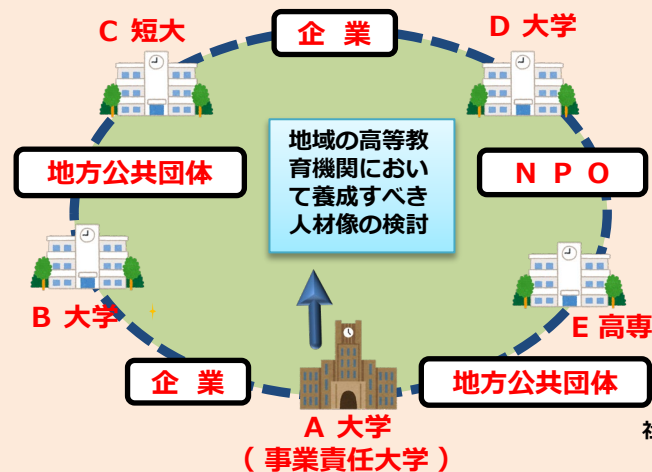


※ 2019年4月17日「地域経済社会システムとごとの働き方検討会」提出資料より
リクルートワークス研究所、「ワークス採用見通し調査2018」(従業員規模、業種によってウェイトバックしたもの)

体制

ブロックごとの拠点地域を設定

取組



- ① 大学群、地方公共団体、企業等が連携・協働し、当該地域が養成すべき(産業)人材像の分析・検討
分析・検討結果に基づき、当該(産業)人材を養成するための指標を作成
- ② 指標に基づき、大学における学修と、出口(就職先)が一体となった教育プログラムの構築・実施
各事業実施大学の運営モデルを取りまとめ、横展開

サーティフィケート
(学位、資格、学修証明 等)

学位課程
(学士・修士・博士 等)

履修証明
プログラム
(1年程度)

短期プログラム
(半年程度)



社会人

受講



学生

- 大学は、60～120時間の履修証明プログラム(BP)を開発し、出口(就職先)と一体となって実施・展開。
 - あわせて、履修証明プログラムを含めた単位の積み上げによる体系的なカリキュラムを構築し、プログラムを修めた者にはサーティフィケート(学位、資格、学修証明 等)を授与。
 - 社会人の地方への転職や学び直しニーズにも対応可能となるよう、実践的なプログラムの開発と全学的な推進体制の整備を実施。
- <教育プログラムの分野(イメージ)>
食品、AI・IoT活用、医療・福祉、エネルギー・ものづくり、地場産業、国際・観光、公務員・教員

サーティフィケートと連動

学生や社会人の地元就職

成果

地域に求められる人材育成
機関としての大学の機能強化、地域活性化

道府県立農業大学校の概要（農林水産省）

- ・ **農業大学校**は、農業の技術力や経営力の養成を図る農業教育施設であり、**42道府県**において設置
- ・ **農業改良助長法**による**協同農業普及事業の一環**として、道府県が条例により設置し運営

道府県立農業大学校の基本的なコース

養成課程（2年）

- ・ 42道府県が設置
- ・ 主な学生は高校卒業者

研究課程（1～2年）

- ・ 道府県立農業大学校42校のうち、11校に設置
- ・ 主な学生は農業大学校養成課程修了者

研修課程（～数ヵ月）

- ・ 就農希望の社会人や、キャリアアップを目指す農業者などが受講

道府県立農業大学校(養成課程)をめぐる状況

- ・ 入学者は、近年横ばい
- ・ 入学者のうち、非農家出身者の割合が増加
- ・ 卒業生の就農率は、近年50%前後で横ばいで推移
- ・ 就農者のうち、雇用就農する者が増加傾向

年度 【入学年月】	2014(H26) 【入学年月H26.4】	2017(H29) 【入学年月H29.4】	2020(R2) 【入学年月R2.4】
定員	2,290	2,320	2,210
入学者	1,875	1,879	1,761
入学者のうち 非農家出身者の割合	53%	58%	63%

年度 【卒業年月】	2014(H26) 【卒業年月H27.3】	2017(H29) 【卒業年月H30.3】	2019(R1) 【卒業年月R2.3】
卒業生	1,772	1,785	1,709
就農者	1,048	987	931
就農率	59%	55%	54%
就農者のうち 雇用就農者割合	50%	59%	63%

※就農者は、兼業で農業に従事している者、農業研修を継続している者を含む。

出典：全国農業大学校協議会調べ

農業大学のカリキュラム（リカレント教育）（農林水産省）

- ・ 人手不足の農業に人材を呼び込むためには、若者に限らず、社会人を含む幅広い世代にも目を向ける必要
- ・ 農業大学校においても、社会人の就農希望者が受講できるコースを開講し、実践的なリカレント教育を推進

就職氷河期世代支援に関する行動計画2019(抜粋) (令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に 関する関係府省庁会議決定)

③農業、林業、漁業への新規就業者の確保・育成

ア) 農業

- ・ 就農準備段階から経営開始後まで一貫した地域におけるサポート体制づくり、実践的なリカレント農業教育の実施に必要な施設設備の整備、リカレント教育研修の実施経費を支援する。

食料・農業・農村基本計画（抜粋） (令和2年3月閣議決定)

第3 食料、農業及び農村に関し総合的かつ計画的に講ずべき施策

2. 農業の持続的な発展に関する施策

(1) 力強く持続可能な農業構造の実現に向けた担い手の育成・確保

② 経営継承や新規就農、人材の育成・確保等

- イ 農業を支える人材の育成のための農業教育の充実
さらに、就職氷河期世代をはじめとした幅広い世代の就農希望者に対する実践的なリカレント教育を推進する。

リカレント教育の例(山形県立農林大学校)

【研修コース】

- ・ 新規就農支援研修
- ・ 経営定着・発展支援研修
- ・ 農業理解促進研修
- ・ 女性農業者育成研修
- ・ 働きながら学ぶ農業入門講座
- ・ 農業ビジネス支援研修
- ・ 農業機械安全使用研修
- ・ 企業経営体育成研修
- ・ 林業基礎研修

新規就農支援研修

本気で農業を始めたいという方向けの、就農に必要な知識と技術の習得を支援する研修（1年間）

働きながら学ぶ農業入門講座

他産業に従事しながら本格的な就農を目指すために学ぶ夜間講座と休日の現地研修

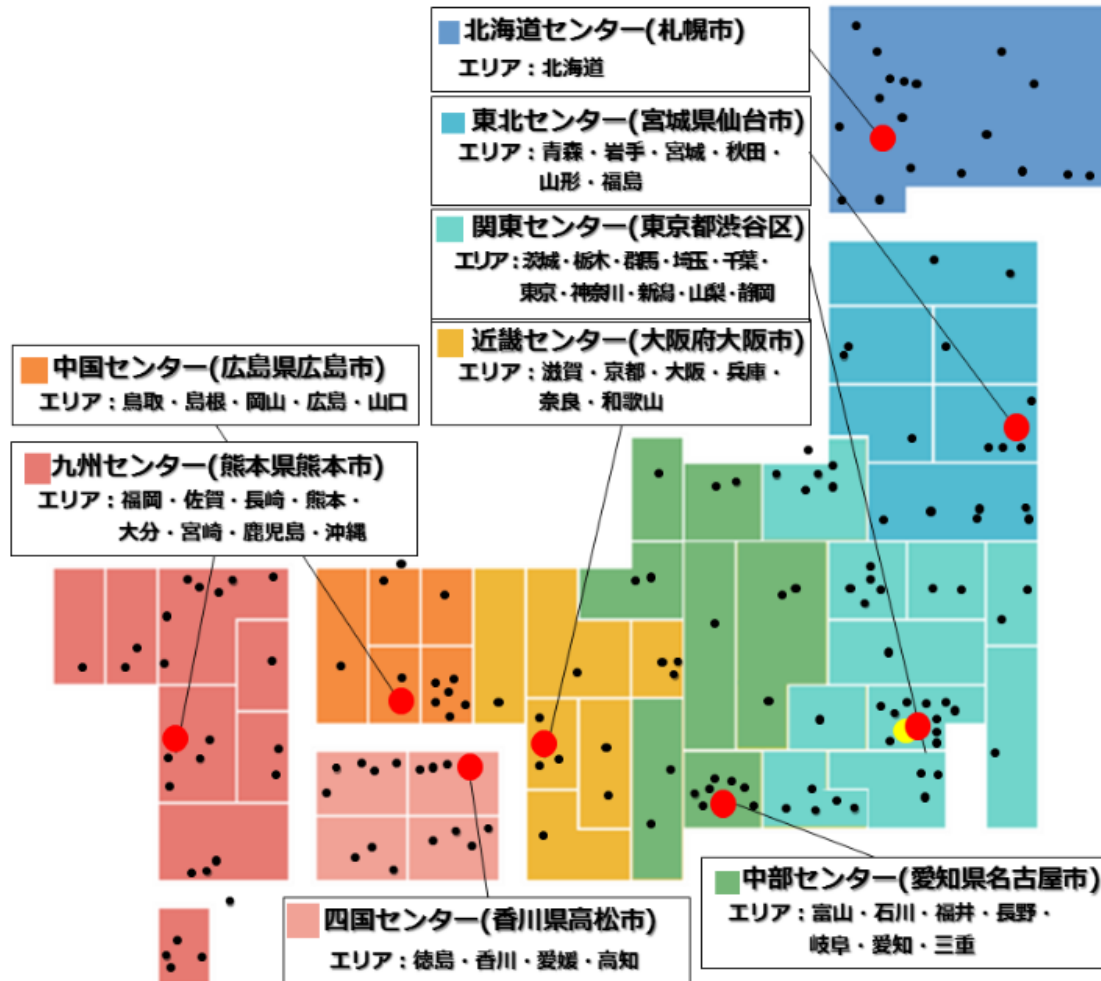
1. 稲作入門講座
2. 果樹入門講座
3. 野菜入門講座



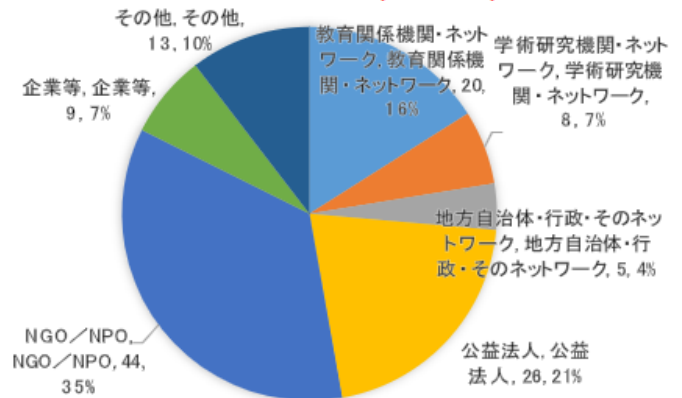
ESD推進ネットワーク（環境省）

Education for Sustainable Development = 持続可能な開発のための教育

- **全国センター**(東京都) ● **地方ESD活動支援センター**(地方8か所)
- **地域ESD拠点** : **151**地点(2021年11月現在)



<地域ESD拠点の種別>(R2.6時点)



<地域ESD拠点の例>

- **教育関係機関・ネットワーク**
 - ☞ ユネスコスクール、教育委員会、社会教育施設、環境教育施設 等
- **学術・研究機関・ネットワーク**
 - ☞ 大学 等
- **地方自治体・行政・ネットワーク**
 - ☞ 勝山市、鹿島市建設環境部ラムサール条約推進室 等
- **公益法人**
 - ☞ 公益財団法人キープ協会、公益財団法人肥後の水とみどりの愛護基金 等
- **NGO/NPO**
 - ☞ NPO法人隠岐しぜんむら、NPO法人エコプランふくい 等
- **企業等**
 - ☞ サンデンフォレスト、キヤノンテクノパーク、花王エコラボミュージアム 等
- **その他**
 - ☞ ESDコンソーシアム、国連大学RCE地域拠点 等

観光産業の経営人材育成事業（「観光MBA」）（観光庁）

概要

- 我が国の観光産業は経営手法を長年の「勘」や「経験」に頼ってきた場合も多く、労働生産性の低さや離職率の高さ等、様々課題がある。
- そのため、**科学的な経営やマーケティング等の実施による観光産業の収益力向上・魅力化を推進し、国際競争力を強化**する必要がある。
- しかし、我が国の経営人材育成システムは脆弱であり、**経営人材育成拠点の構築**が不可欠である

⇒一橋大学及び京都大学に、**観光に特化したMBA（経営学修士）コース**を創設。

観光関連企業の経営に携わる社会人を対象にした2年間の講義を通じ、**我が国の観光産業をけん引するトップレベルの経営人材を育成**

●経営人材育成拠点構築に向けた産学官の取組

平成28年度

●ワーキンググループの開催（4回）

- 「観光MBA」設置に向けた議論
- 業界のニーズの確認（求める人材・科目等）

●周知啓蒙

- 新聞紙面に於いて観光経営人材育成の重要性を啓蒙

平成29年度

●ワーキンググループの開催（3回）

- 両大学にて模擬授業を実施

●周知啓蒙

- 観光経営人材育成フォーラムを開催（ゲスト：星野リゾート代表 星野佳路氏 等）

●1年生用カリキュラムの開発

「観光MBA」開学

●ワーキンググループの開催（3回）

- 「観光MBA」取得者の活躍促進について議論

●周知啓蒙

- 「観光MBA」の重要性を新聞紙面に議事広告掲載

●2年生用カリキュラムの開発

平成30年度

平成31年度

●産学官連携協議会の開催（3回）

- 「観光MBA」の横展開や今後の観光経営人材育成について議論

令和2・3年度

●産学官連携協議会の開催（1～2回）

- これからの観光産業に求められる人物像等について議論

観光MBAプログラム概要

一橋大学大学院経営管理研究科 ホスピタリティ・マネジメント・プログラム

ホスピタリティ産業の将来を 担う高度経営人材を育成

募集人員：10名
於：千代田キャンパス
平日夜間・土曜日に開講

【科目例】

- ・経営戦略
- ・人材マネジメント
- ・ホスピタリティ・マネジメント
- ・International Accounting 等

京都大学経営管理大学院 観光経営科学コース

日本の観光の地域と産業を活性化する 経営人材を育成

募集人員：10名
於：吉田キャンパス
平日日中に開講

【科目例】

- ・ツーリズム産業論
- ・京都・観光文化論
- ・デスティネーション・マネジメント論
- ・Global Tourism and Hospitality Management 等

コーネル大学やセントラルフロリダ大学の先進的なプログラムや
業界の意見を参考にし、観光経営に特化した効果的なプログラムを構築

平成30年度（1期生） 両大学合わせて、17名が入学（卒業済）
平成31年度（2期生） 両大学合わせて、19名が入学（卒業済）
令和2年度（3期生） 両大学合わせて、23名が入学
令和3年度（4期生） 両大学合わせて、18名が入学

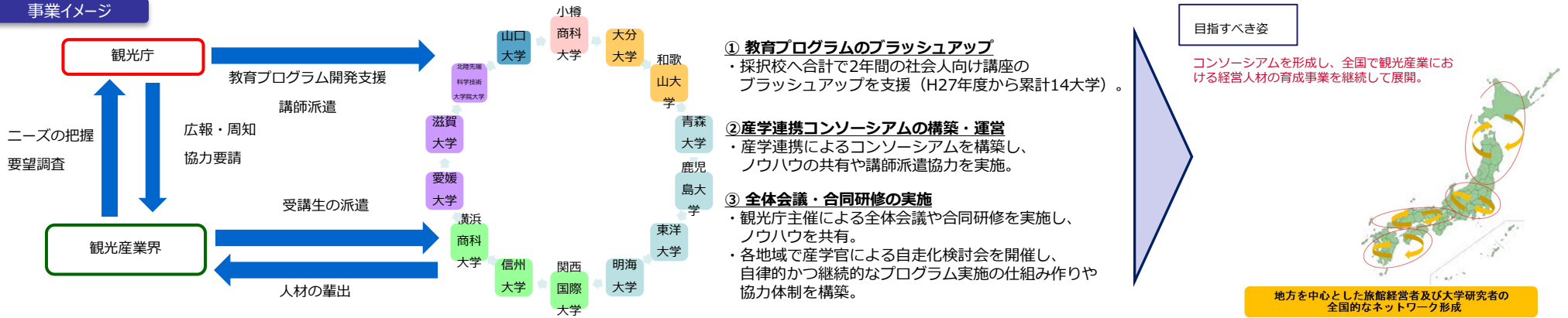
ホテル、旅行会社、DMO、鉄道会社、航空会社等、
観光関連事業者のマネージャー層、中堅社員等が受講

観光産業の中核人材育成・強化事業（観光庁）

概要

○平成27年度以降、地方における観光人材育成のため、全国各地の14大学を拠点とした、リカレント教育を推進してきたところ。
○各地の大学において「SDGs」や「MICE」「ウェルネスツーリズム」といった、地域の特色を活かしたプログラムが開発・開講され、これまで約600名の受講生を輩出してきた（令和3年9月時点）。

事業イメージ



大学名	講座テーマ	大学名	講座テーマ
小樽商科大学	観光産業の中核を担う経営人材育成	関西国際大学	ツーリズムプロデューサー養成
大分大学	宿泊業の伝統と経営革新	信州大学	ユニバーサルフィールド・コンシェルジュ養成
和歌山大学	観光・地域づくり	横浜商科大学	MICEビジネス中核人材育成
青森大学	実践から学ぶ自然環境資源を生かす体験型観光商品の開発手法	愛媛大学	愛媛県・四国の儲かる観光サービス業を担う中核人材育成
鹿児島大学	世界自然遺産によるエコツアーDMO形成のための中核人材育成	滋賀大学	ウェルネスツーリズムプロデューサー養成
東洋大学	ホスピタリティ産業における女性活躍と組織づくり	北陸先端科学技術大学院大学	観光コア人材育成
明海大学	地域の観光産業の強化を担う宿泊施設のための中核人材教育	山口大学	SDGsによる山口県のスポーツ観光

観光地域づくり法人（DMO）等の中核となる地域人材の育成（観光庁）

観光地域づくり法人（DMO）等の地域人材の育成として、以下の支援を実施

①外部専門人材を活用したOJTによるDMOの中核人材の育成

以下の4分野において専門性を有する人材をDMOが登用するために要する費用を支援

- ・インバウンドに関するデータ分析・誘客戦略の策定
- ・外国人旅行者に選好される魅力的なコンテンツの開発・強化
- ・外国人旅行者が快適かつ安全に周遊・滞在できる受入環境の整備
- ・国外向けの戦略的な情報発信・プロモーション



②研修・セミナー等の受講によるDMOの中核人材の育成

DMOの中核人材の確保及び育成に資する以下の取組に係る費用を支援

- ・他のDMOとの人材交流
- ・先進的な海外観光地域への視察
- ・研修・セミナー等の受講



③DMOが実施する地域の中核人材の育成

地域事業者の中核人材の育成のため、DMOによる以下のセミナー実施に係る費用を支援

- ・滞在コンテンツの充実
- ・受入環境整備



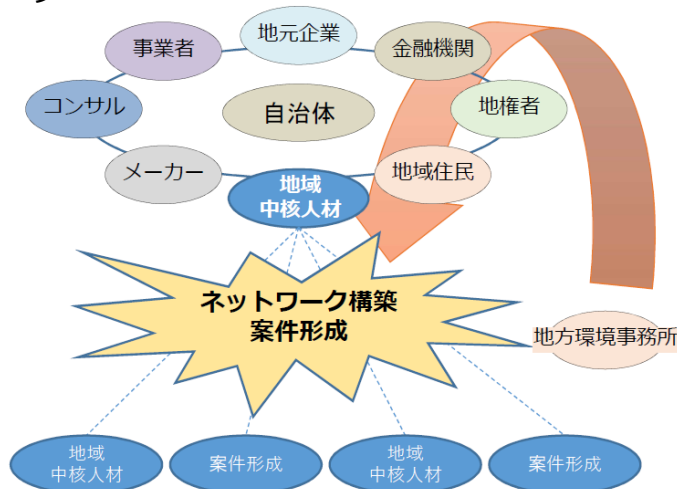
炭素中立型社会の実現に向けた人材育成について（環境省）

令和4年2月25日 中央環境審議会地球環境部会・総合政策部会炭素中立型経済社会変革小委員会（第1回）資料より

- **地域の脱炭素の現場（行政、企業等）で人材不足**の声あり。**求められる人材像を明らかに**することが必要ではないか。また、そのような人材像を念頭に置いて、**即戦力の供給・中長期的な人材育成の両面**から取り組んでいくことが必要ではないか。
- **脱炭素の推進による地域の雇用の創出と労働力の公正な移行**の関係についても検討が必要。

現状の取組

地域再エネ事業の持続性向上のための地域中核人材育成事業イメージ



人材面の課題(例)

- | | |
|------|--|
| 行政 | ● 特に小規模自治体を中心に、そもそも人員がいない／具体的に何をしたら良いか分からない、との声多数 |
| 中小企業 | ● 具体的に何をしたら良いか分からない／脱炭素のための専門人材がいない、との声多数 |
| 大企業 | ● 脱炭素に関する専門人材が一定数はいるが、ニーズに対して十分ではない |
| NPO | ● 「環境意識の普及啓発」については一定の体制はあるものの、具体的な削減行動の実施については不足気味 |

○ 労働力の公正な移行（パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略（2021年10月22日閣議決定）第1章3．2050年カーボンニュートラルに向けた6つの視点〈抜粋〉）

脱炭素社会へ向かう際の労働移行を円滑かつ遅滞なく進めるため、国、地方公共団体及び企業や金融機関が一体となって、各地域における労働者の職業訓練、企業の業態転換や多角化の支援、新規企業の誘致、労働者の再就職支援等を推進していく。あわせて、地域社会・地域経済についても、円滑に移行できるよう取り組んでいく。

地域脱炭素を推進する人材の育成・確保（求められる人材イメージ）

令和4年3月2日 中央環境審議会地球環境部会・総合政策部会炭素中立型経済社会変革小委員会（第2回）資料より

- 地域の脱炭素を推進のため、脱炭素技術と地域をつなぐ人材の育成・確保が必須。
- 脱炭素技術の知識に加え、地域デザインの能力、関係者との合意形成能力が必要。

グリーンで地域の活性化 地域の経済社会の変革のため、ステークホルダーの連携が不可欠

必要な人材イメージ

リーダー人材

統合的なビジョンを描き、
地域全体をけん引

コーディネート人材

地域との対話、
関係者の巻き込み

専門人材

個別分野の専門家。
脱炭素技術の設計や導入

求められる能力イメージ

=

- **リーダーシップ**（統合的なビジョンの作成、地域を経営する視点、地域共生型のプロジェクトをアレンジする能力等）

=

- **つなぐ**（地域内外をつなぐ能力、関係者との合意形成能力等）

=

- **専門知識**（エネルギー（電気・熱）、機械、建築等の脱炭素技術、プロジェクト収支等に関する知識等）

(参考) 前回の議論を受けた追加資料

Medical Scientist Training Program (MSTP)

- アメリカ国立衛生研究所 (National Institutes of Health, NIH)の国立一般医科学研究所 (National Institute of General Medical Sciences, NIGMS)が1964年から行っているグラントのプログラム (T32)。
- 臨床医 (MD)と医学博士 (Ph.D.) の取得を短期間で効率的に行う各大学のプログラムを指定し、そのプログラムの受講生を援助する (給付型)。
- 現在、ニューヨーク大学、ノースウェスタン大学、ワシントン大学等で50のMD-PH.Dの参加プログラムがあり、毎年約1000人を助成している。
- 本プログラムの卒業生は、臨床医でありつつも、博士号の取得者と同等にレベルの高い研究活動を行っている。

カリキュラムの例

①ニューヨーク大学 Traditionalコース

(<https://med.nyu.edu/research/vilcek-institute-graduate-biomedical-sciences/md-phd-program/academics/curriculum>)



②メイヨー医科大学 Legacyコース

(<https://college.mayo.edu/academics/biomedical-research-training/medical-scientist-training-program-md-phd/curriculum/>)

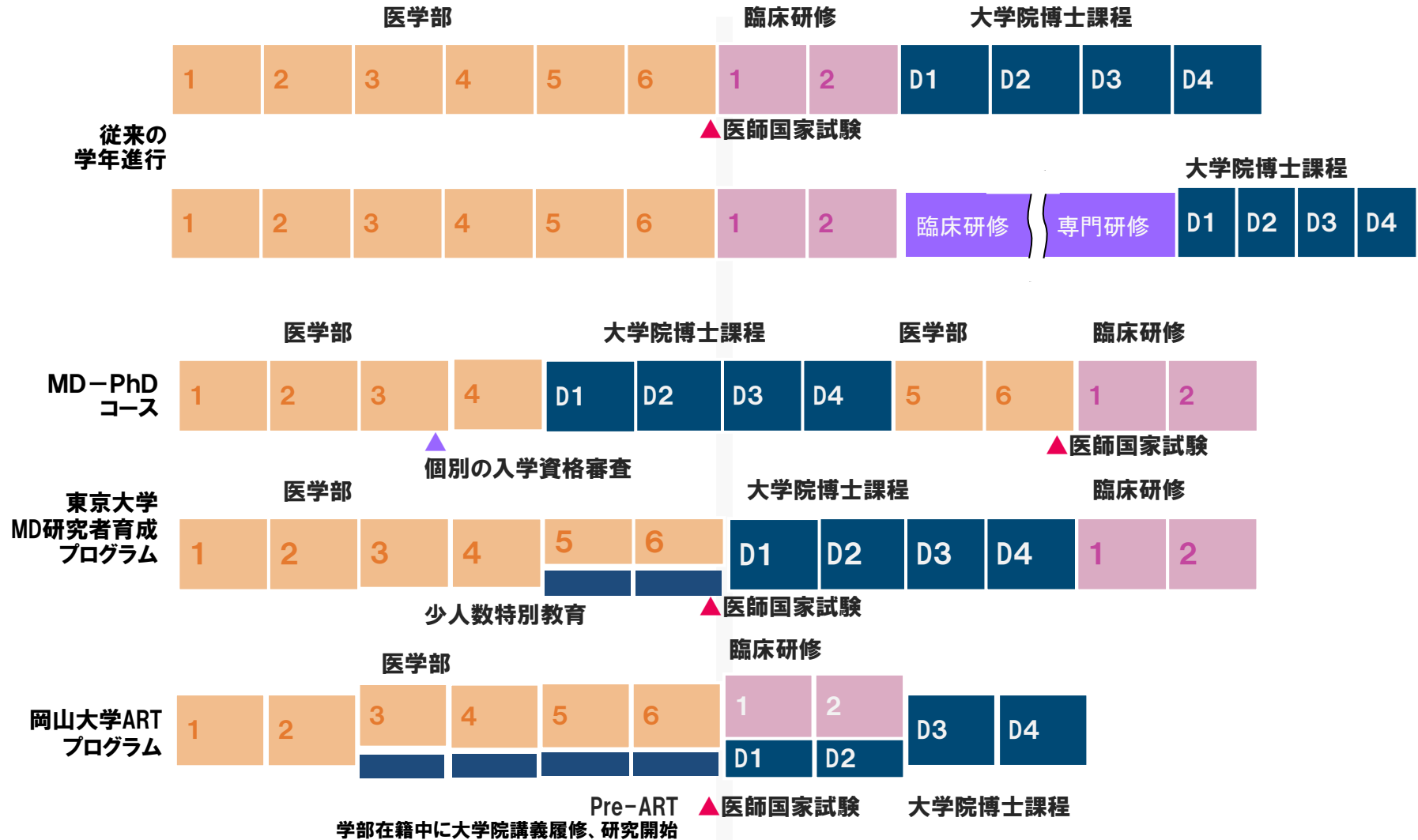


各HPを参考に内閣官房作成。

(出典) NIH HP: <https://www.nigms.nih.gov/Training/InstPredoc/Pages/PredocOverview-MSTP.aspx>

【参考】日本におけるMD-Ph.Dコース (研究医養成のための大学・大学院を一貫した教育プログラム) の例

学部から大学院へ途切れなく進むことができるよう、各大学において取組が進められている。



ART(Advanced Research Training Program)

出典: 平成25年医師臨床研修部会報告書・改

文系学部における一般入試で数学を課している私立大学の例

上智大学 経済学部経済学科

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



上智大学
SOPHIA UNIVERSITY

早稲田大学 政治経済学部

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



東京理科大学 経営学部

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



東京理科大学
TOKYO UNIVERSITY OF SCIENCE

慶應義塾大学 経済学部・商学部

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



慶應義塾
Keio University

背景・課題

- 将来の不確実性や知識集約型社会に対応したイノベーション・エコシステムを産学官の共創（産学官共創）により構築することが必要。
- 今後、**ウィズ・ポストコロナの社会像**を世界中が模索する中、**産学官民で将来ビジョンを策定・共有し、その実現に向かって取り組む**ことが必要。
- 経済が厳しい状況にある中、**国が重点的に支援し、大学等を中核とした組織対組織の本格的な共同研究開発の推進と環境づくりを進める**ことが重要。

事業概要

- ウィズ・ポストコロナ時代を見据えつつ、国連の持続可能な開発目標（SDGs）に基づく未来のありたい社会像を拠点ビジョン（地域共創分野では地域拠点ビジョン）として掲げ、その達成に向けた、①バックキャストによるイノベーションに資する研究開発と、②自立的・持続的な拠点形成が可能な産学官連携マネジメントシステムの構築**をパッケージで推進。
- 地域の中核となる大学の持つ可能性を最大限引き出すために、地域共創分野等の拡充に加えて、URAや経営層等の大学マネジメント人材の育成・確保や、大学発スタートアップ創出のための体制構築についての先導的取組を追加的に支援。

（3つのポイント）

「人が変わる」

SDGs×ウィズ・ポストコロナに係るビジョンを共有

「大学が変わる」

持続的な産学官共創システムの整備・運営

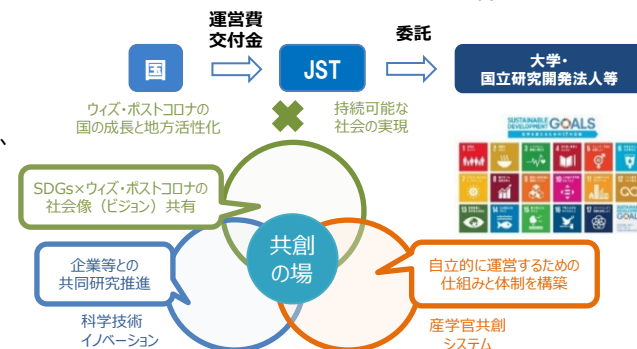
「社会が変わる」

科学技術イノベーションによる社会システムの変革

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、SDGsに基づく未来のあるべき社会像を探索し、参画する組織のトップ層までビジョンを共有。ウィズ・ポストコロナ時代の国の成長と地方活性化、持続可能な社会の実現を目指す。

産学官共創拠点を自立的に運営するためのシステム（産学官共創システム）を構築。プロジェクト終了後も、代表機関が中心となり持続的に運営。

ビジョンからバックキャストし、研究開発目標と課題を設定。**組織内外の様々なリソースを統合することで最適な体制を構築し**、デジタル技術も活用しつつ、イノベーション創出に向けた研究開発を実施。ビジョン実現に必要な社会実装、社会システム変革を目指す。



育成型・本格型合わせて約85億円

A 大学・研究開発法人 B 企業 C 自治体 連携のイメージ	応募	共創の場形成支援プログラム (COI-NEXT)	育成型 目指すビジョンの構築や研究テーマの組成、研究推進体制整備等を実施。進捗管理、ネットワーキングや発展シナリオ等のハンズオン支援及び本格型への移行審査を実施。	支援規模：3千万円程度/年 支援期間：2年度程度 支援件数：23拠点程度（新規10拠点程度）	産学官連携の一体的推進 プラットフォーム型 イノベーション・エコシステムの形成
	応募	COI-NEXT	本格型 ①知識集約型社会を牽引する大学等の強みを活かし、ウィズ・ポストコロナ時代の未来のありたい社会像実現を目指す産学官共創拠点（共創分野）、②国の重点戦略（政策重点分野）を踏まえた拠点、③地域大学等を中心とし、地方自治体、企業等とのパートナーシップによる、地域の社会課題解決や地域経済の発展を目的とした拠点（地域共創分野）について、価値創造のバックキャスト研究開発と持続的なシステム構築を推進。	支援規模：～4億円程度/年 支援期間：最長10年度 支援件数：26拠点程度（新規16拠点程度）	
		OPERA（継続のみ）	民間企業とのマッチングファンドにより、複数企業からなるコンソーシアム型連携による非競争領域の大型共同研究と博士学生等の人材育成、大学の産学連携システム改革等を一体的に推進。	支援規模：共創PF育成型 1.7億円/年 OI機構連携型 1億円/年 支援期間：原則5年度（育成型6年度）	

背景・目的

- グローバル化の進む現在、国際的に活躍できる人材の輩出は急務。学校教育では対応しきれない、個に応じた学習による才能の伸長も重要。 → 将来グローバルに活躍し得る次世代の傑出した科学技術人材の育成

事業概要

[事業開始：平成26年度]

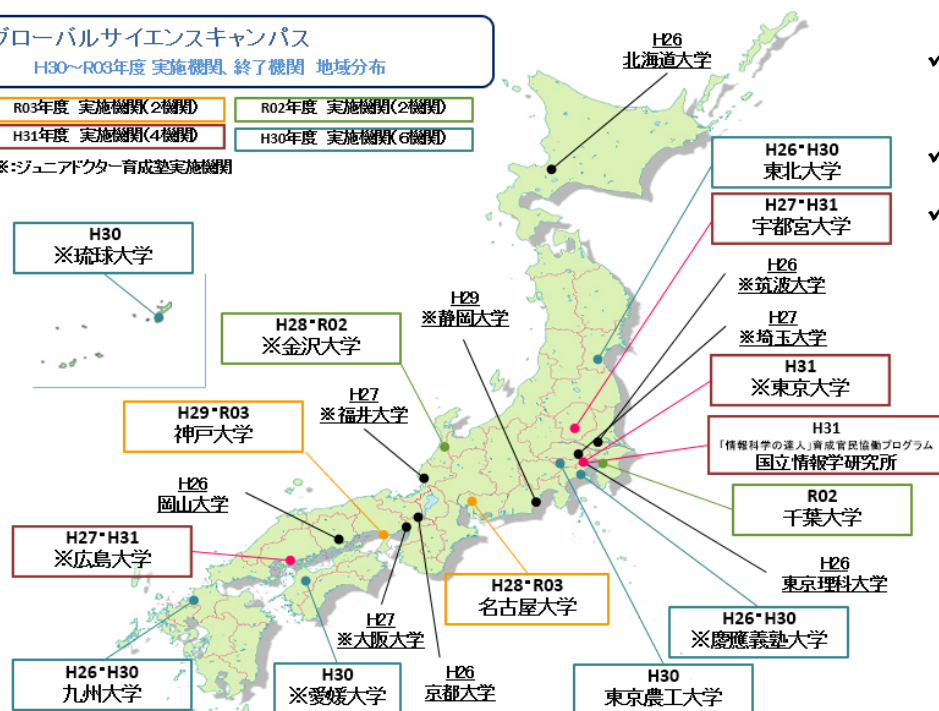
地域で卓越した意欲・能力を有する高校生等の幅広い発掘、及び、選抜者の年間を通じた高度で実践的講義や研究を実施する大学を支援。併せて、国際性・専門性の観点から幅広い視野を付与。

グローバルサイエンスキャンパス

H30～R03年度 実施機関、終了機関 地域分布

R03年度 実施機関(2機関)	R02年度 実施機関(2機関)
H31年度 実施機関(4機関)	H30年度 実施機関(6機関)

※ジュニアドクター育成塾実施機関



事業スキーム

- ✓ 採択期間：4年間
- ✓ 実施規模：12機関程度

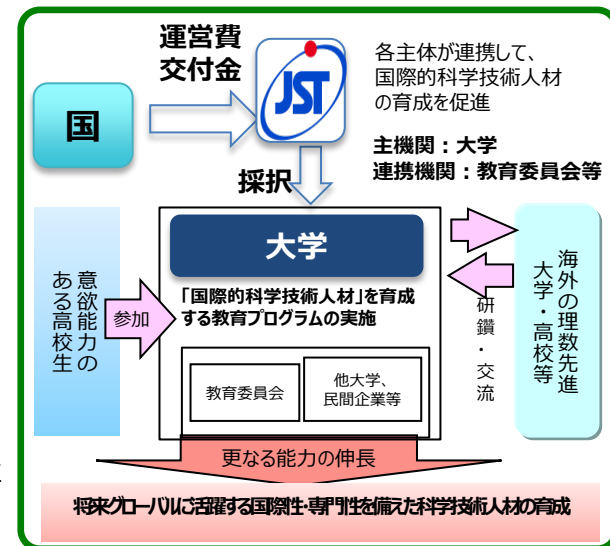
(うち令和4年度新規

：4機関程度)

- ✓ 支援額：30百万円～35百万円
程度／機関・年
- ✓ 対象：高校生等
- ✓ 受講生数：40名程度／機関・年

【特徴】

- 応募者の中から受講生を選抜。
一次段階：講義や演習などが中心。研究活動の素養となる基礎的な幅広い知識や技法を身につける育成プログラム
二次段階：重点的に育成する者を選抜し、研究活動などを通して個の能力をさらに伸長
- 二次段階（研究活動）を重視し、より高いレベルの研究の長期間化を目指す。
- 異分野融合や地域性を生かした取組を推進



背景

- Society 5.0の実現に向け、未来を創造する人材の早期育成が重要
- 理数・情報系分野に関して突出した意欲や能力のある小中学生に対する取組が希薄

事業概要

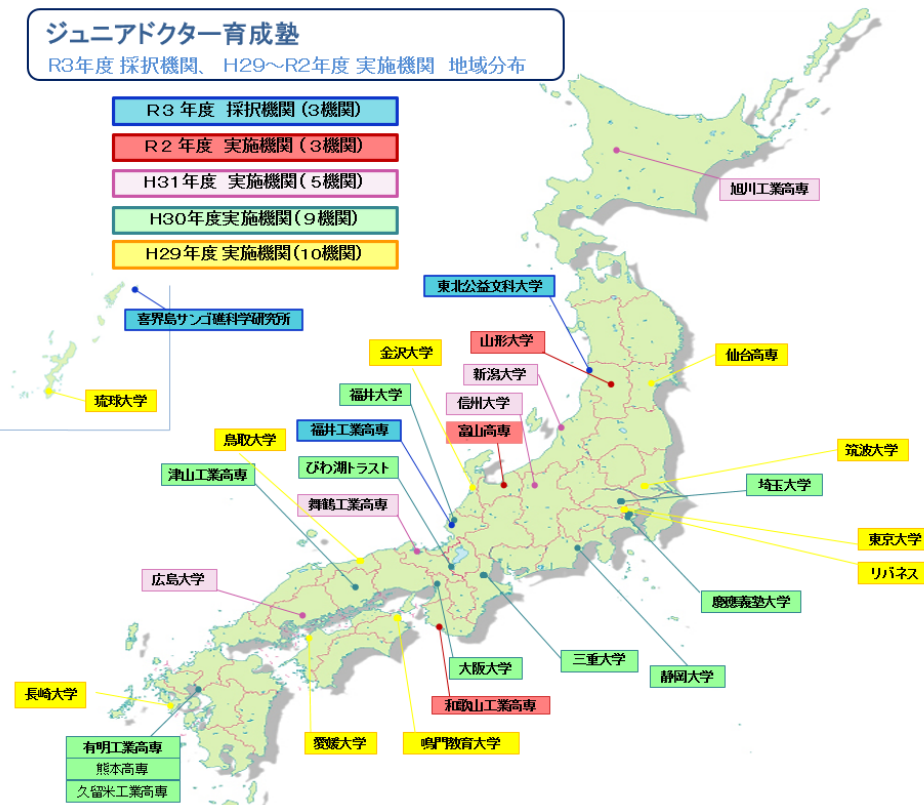
[事業開始：平成29年度]

理数分野で特に意欲や突出した能力を有する全国の小中学生を対象に、大学等が特別な教育プログラムを提供し、その能力等の更なる伸長を図る。

ジュニアドクター育成塾

R3年度 採択機関 (3機関) H29~R2年度 実施機関 地域分布

- R3年度 採択機関 (3機関)
- R2年度 実施機関 (3機関)
- H31年度 実施機関 (5機関)
- H30年度 実施機関 (9機関)
- H29年度 実施機関 (10機関)



事業スキーム



- ✓ 採択期間：5年間
- ✓ 実施規模：30機関程度

(うち令和4年度新規
：10機関程度)

- ✓ 支援額：10百万円/機関・年
- ✓ 対象：小学校5年生～中学生



ノーベル賞受賞者との実験

【特徴】

- 応募者の中から受講生を選抜。

一次段階：講義や少人数での実験、最先端施設見学など、科学の基礎を学習し、科学技術人材としての基盤を構築。
二次段階：特に意欲、能力の高い小中学生者を選抜し、研究活動などを通して創造性・課題設定能力・専門分野の能力を伸長。

- 全国規模のイベント

- ✓ 地域や専門分野を超え、小中学生が集い切磋琢磨する機会の提供
- ✓ ノーベル賞受賞者等による講義・実験
- ✓ 国内トップ層の大学生・高校生徒の交流 等

サイエンスアゴラについて

- ◆ 科学と社会の関係を深める日本最大級のオープンフォーラム。
- ◆ 2006年より毎年11月に開催。各地においてアゴラ連携企画も年に複数開催。
- ◆ 子どもから大人まで、セクター・国境・世代を越えて多様な主体が集い、対話し、協働の芽を育む場。
- ◆ 近年はSDGsに代表される社会課題の解決にフォーカスしたプログラムも多数。

サイエンスアゴラ2021開催概要

主催：科学技術振興機構(JST)

会期：プレ 10/10(日)-11(月)

※「デジタルの日」関連企画

本体 11/3(水・祝)-7(日)

テーマ：Dialogue for Life

開催形式：オンライン

※コロナ禍で2年連続。リアル開催時は東京・お台場で開催

企画数：103件

参加者数：10,614人 (最終日 11/ 7 17:30 時点)

※ 総視聴回数：20,073回 (11/30 17:00 時点)

参考：<https://www.jst.go.jp/sis/scienceagora/2021/index.html>



サイエンスアゴラ2021の様子



サイエンスアゴラ in 大阪の様子(ハイブリッド形式で開催)

◆公立学校教員採用選考試験は、任命権者である都道府県・指定都市教育委員会等において実施されている。

○公立学校教員採用選考試験の内容例

<一次選考>

(筆記試験)

○一般教養や教職教養に関する試験

- ・人文・社会・自然科学に関する一般的な教養について
- ・教育関係法規、教育原理、教育心理など教員として必要な教養及び知識について

○教科専門に関する試験

- ・指導内容や指導方法など教科の専門的知識及び能力について

(面接試験)

○個人面接、集団面接、集団討論 など

<二次選考>

(筆記試験)

○小論文

(面接試験)

○個人面接、集団面接、集団討論、模擬授業 など

(実技試験)

○体育、音楽、美術、英会話 など

(その他)

○適性検査

◆特定の資格や経歴等をもつ者を対象に特別の選考（※）が実施されている。

※「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、その他の特別の選考を含む。

○各県市における特別の選考の実施状況（／68県市）

教職経歴 : 68県市 英語の資格等 : 63県市 民間企業等勤務経歴 : 56県市 等

（出典）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

◆近年、受験年齢制限の緩和が進んでいる。

○各県市における受験年齢制限の状況（／68県市）

制限なし : 47県市 51-58歳 : 1県市 41-50歳 : 18県市 36-40歳 : 2県市

（出典）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

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)

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。

教員養成に関する近年の政策動向について

✓平成28年の法改正及び平成29年の省令改正により、学校現場の状況の変化や教育を巡る環境の変化に対応するため、**特別支援教育の充実や、ICTを用いた指導法等の内容が新たに盛り込まれた**ところ。

✓教職課程を有する全ての大学等（1,283校）に設置される合計1万9,416課程に上記内容が盛り込まれたことを国において審査・認定し、**平成31年4月より新たな教職課程が始まった**。

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（平成27年12月中央教育審議会答申）

教育職員免許法の改正 （平成28年11月）

- 教科の専門的内容と指導法を一体的に学ぶことを可能とする「教科及び教職に関する科目」に大括り化

教科及び教職に関する科目

教科の専門的内容と指導法を統合した科目など意欲的な取り組みが実施可能となる

教科の専門的内容の例

・物理学 ・化学
・生物学 ・地学

教科の指導法の例

・学習指導要領における理科の目標と内容
・板書計画や指導案の作成 ・模擬授業

教育職員免許法施行規則の改正 （平成29年11月）

- 学校現場で必要とされる知識や技能を養成課程で獲得できるよう、教職課程の内容を充実。

教職課程に新たに加える内容の例

【単位化】 ・特別支援教育 ・外国語教育

【必修内容として明確化】 ・ICTを用いた指導法 ・道德教育の理論 ・学校体験活動
・チーム学校への対応 ・総合的な学習の時間の指導法 ・アクティブ・ラーニングの視点に
立った授業改善 ・学校安全への対応 ・学校と地域との連携 ・キャリア教育 等

教職課程コアカリキュラムの作成 （平成29年11月）

- 教科や学校種によって異なる教職課程のうち、共通性の高い「教職に関する科目」において、全大学の教職課程で共通的に修得すべき資質能力を明確化
- 教職課程の認定を行う際に確認すべき事項として活用（平成30年の全大学の課程認定から活用）
- 教科のうち、英語については特に指導法、専門科目についても作成

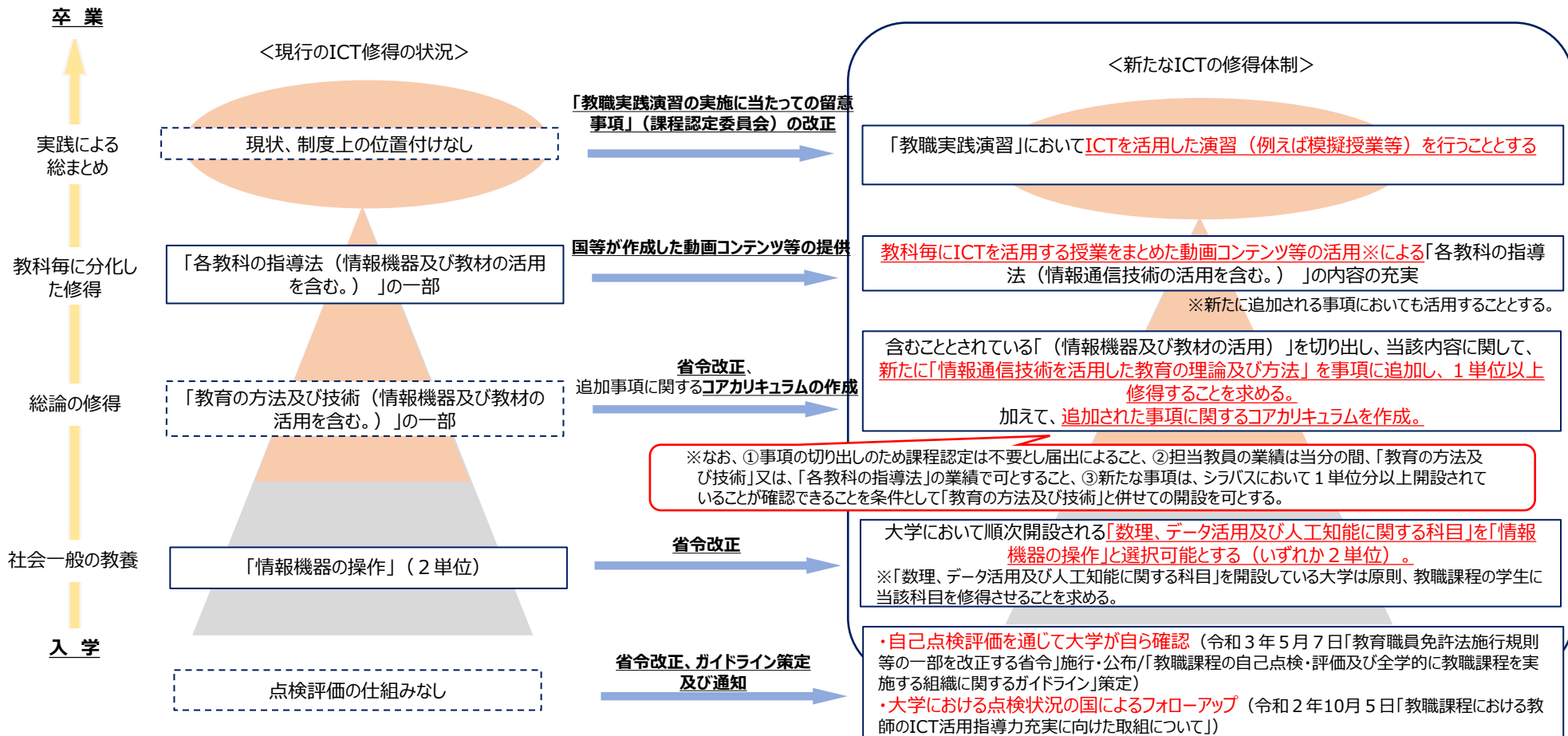
教職課程コアカリキュラムの例（各教科の指導法の場合）

全体目標	教科における教育目標等について理解し、学習指導要領の内容と背景となる学問とを関連させて理解を深めるとともに、授業設計を行う方法を身に付ける。
一般目標	具体的な授業場面を想定した授業設計を行う方法を身に付ける。
到達目標	学習指導案の構成を理解し、具体的な授業を想定した授業計画と学習指導案を作成できる。 模擬授業の実施とその振り返りを通して、授業改善の視点を身に付けている。

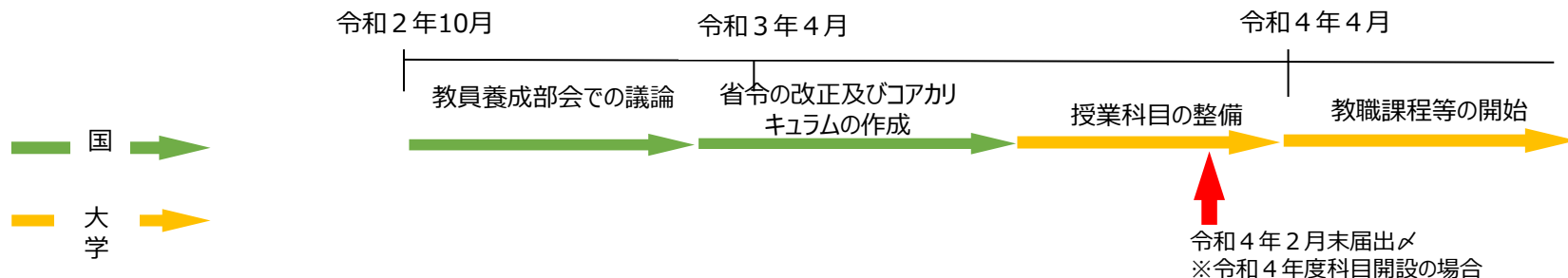
全大学の教職課程の審査・認定 （平成30年）

平成31年4月1日から、認定を受けた1,283校の大学等の合計1万9,416課程で履修内容を充実させた教育課程の開始

教職課程におけるICT活用に関する内容の修得促進に向けた取組



＜今後のスケジュール＞



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

- ✓ 高等学校において、**情報科に共通必修科目「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

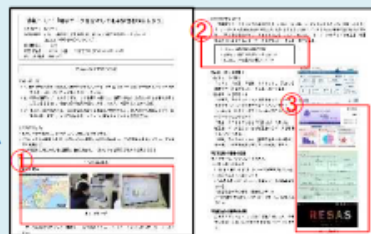
- 高等学校情報科「情報Ⅰ」教員研修用教材
- 高等学校情報科「情報Ⅱ」教員研修用教材
- ・ 情報科担当教員の専門性向上に向けて、都道府県等の研修における活用のほか、担当教員が個人で活用できる教材を作成。
- ・ 教材本編、ワークシート、サンプルコード・データ等を文部科学省HPIに掲載。
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/1416756.htm
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_00742.html



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



外部人材活用

● 情報関係人材の活用促進に向けた育成カリキュラム及び指導モデルの手引き

- ・ 情報技能に係る高い専門性を有した外部人材の活用を促進するために、教育委員会及び学校が外部人材活用を行うに当たっての全体像を示した指導モデルや、外部人材が授業参画前に理解しておくべき内容を示した研修カリキュラムを示す手引きを作成。
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_01345.html



MOOC教材

● 情報処理学会 MOOC教材

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

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

