

有識者構成員資料

1. 新たな時代に対応する学びの支援の充実に向けた論点

＜高等教育修学支援新制度の拡充＞

- 国の「高等教育修学支援新制度」の対象は、住民税非課税世帯及びこれに準ずる世帯（年収380万円未満）の学生に限られていますが、年収400万円以上～650万円未満の世帯層で、大学生生活に必要な費用は年収の3～4割程を占めており、保護者の約3割が将来の奨学金返済に不安を抱えています。

このため、世帯収入要件を緩和することにより、授業料等減免及び給付型奨学金の対象が中間所得層まで広がるよう、同制度の拡充が必要と考えます。

【高等教育の教育費負担に関する状況】 <文部科学省、国立教育政策研究所、日本学生支援機構（JASSO）調査＞

- ・大学生の学生生活にかかる平均支出額：年間約180万円（国立：143万円、公立：137万円、私立：193万円）
- ・世帯年収別の奨学金応募割合
400万円未満：70.6%、400万円～650万円未満：55.3%、650万円～850万円未満：41.9%
- ・奨学金に応募しなかった理由（第1位）：「将来、返済できるか不安」（400～650万円未満世帯の約3割）

【家計年収別の高校卒業後の進路】 <高校生の進路に関する保護者調査（文部科学省・国立教育政策研究所）＞

- ・家計年収別の大学希望者の割合
462万円以下：43.4%、487～650万円：54.3%、662～812万円：68.2%、825～1037万円：72.0%

＜高校までの奨学給付金等の充実＞

- 長野県が行った調査によると、困窮家庭のうち約64%が、家庭の経済的な理由で学習塾や通信教育の利用ができなかったり、約51%が、進学は高校までと考えています。

このため、高校生以下の子どもがいる低所得世帯に対する教育費（教材費、学用品費、通学費、オンライン授業の通信費等）の負担軽減など、希望する進路が実現できる支援が必要と考えます。

【長野県における子育て家庭の生活実態】

<長野県子どもと子育て家庭の生活実態調査（平成30年3月）＞

- ▷ 経済的な理由で学習塾や通信教育を利用していない家庭の割合：**困窮家庭：63.5%**（家庭全体：12.1%）
- ▷ 子どもに受けさせたい現実的な教育段階が「高校まで」の割合：**困窮家庭：51.3%**（家庭全体：17.1%）

＜高等教育機関の地方分散＞

- 本県では、県外への大学進学率が約8割と高く、進学時の教育費の県外移転が顕著であるため、大都市圏でなくても、地方で専門的な学びが受けられるよう、県内大学の魅力向上による県内進学促進と人材定着に取り組んでいます。

このため、地方大学における学部・学科の設置やサテライトキャンパスの地方進出など、高等教育機関の分散化を進めるため、国が積極的な支援策を講じることが必要と考えます。

【長野県の県外大学進学率】 79.6%（全国7位の高さ） <令和3年度学校基本調査（文部科学省）＞

【学生年間生活費（大学昼間部）】 <令和2年度学生生活調査結果（日本学生支援機構）＞

公立大学（自宅）993,000円 ⇔ 私立大学（下宿・アパート）2,414,300円 [約2.4倍の格差]

2. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備に向けた論点

＜幅広い産業分野におけるDX推進のためのIT人材育成＞

- 長野県では、IT企業、IT人材の集積を図る「信州ITバレー構想」を含めた「長野県DX戦略」を策定して、県内産業、県民生活、行政のDXを推進しています。

特に、中小企業のデジタル化の底上げや、スマート農業、スマート林業、ニーズを捉えたマーケティングが必要な観光業など、各産業分野に応じた人材育成を行っております。

国においても、企業内のOFF-JTやOJT等の取組への支援の充実のほか、農林業や観光業など、地方の様々な分野における幅広いユーザー側のIT人材の育成に向けて、学び直しの支援を強化していただきたいと思います。

【令和4年度 長野県のデジタル人材育成強化関連事業（主なもの）】

・ITスキル習得・再就職トータルサポート事業：

若年求職者等を対象に、プログラミングスキル等を習得できるオンライン訓練と再就職支援を一体的に実施し、IT業界での正社員就職を支援。

・スマート農業導入推進事業：

農業大学校研修部で、スマート農業機械体験など学びの機会を提供。産地の状況に応じた実装を支援。

・スマート林業構築普及事業：

ドローン・GIS・解析ソフト・各種システム等のICT技術を高度に利活用する人材を育成

・在職者スキルアップ事業：

AI・IoT等の活用による県内企業の生産性向上を図るため、工科短期大学校等で在職者向けのデジタル分野の訓練を充実

・観光マーケティング基盤等機能強化事業：

属性に応じた情報提供やアンケートが行える機能を消費者データプラットフォームに拡充

＜高度IT人材育成への取組＞

- 「信州ITバレー構想」では、IT産業集積や新たなビジネス創出に向けたエコシステム形成を図るため、学生や若手エンジニア等に対して、プログラミングコンテストを実施するほか、IT人材に必要な技能・考え方をシリーズで学ぶセミナーを開催するなど、IT人材を信州に惹きつけるための取組も進めています。

県内のIT関連事業者からは、「データサイエンティスト」や「エンジニア・オペレータ」などの高度人材が不足しているという意見が多いことから、都市部に人材が集中する等、地域によって偏在が生じないように、国としても積極的なIT人材の育成支援策を講じていただきたいと思います。

【IT関連事業者が確保・育成を必要とするIT人材（複数回答）】

- ・システム・技術担当（エンジニア・オペレータ、プログラマー、データサイエンティスト等）：74.4%
- ・プロデューサー（プログラムマネージャー）：30.1%

＜IT関連事業者の現状把握に関するアンケート調査結果（令和3年3月、信州ITバレー推進協議会）＞

＜地方が独自に取り組む学び直し（リカレント教育）への財政支援＞

- 地方では働きながら学べる場が少ないことから、長野県においては、大学や専修学校等が休日夜間・オンライン等を活用して行うリカレント講座の開設に対する補助制度を創設して、社会人の学び直しを支援しております。受講者からは、地元になかった専門的な講座が開設されたことや、仕事のない週末の開講を歓迎する声をいただいています。

地方の産業構造や地域社会のニーズを踏まえ、地方が独自に取り組む学び直しの環境整備に対する財政的な支援の充実・強化が必要と考えます。

【長野県における取組事例】

- ・働く人の学び直しの場拡充支援事業（R3創設）：働く人の主体的な学びを促すため、大学や専修学校等が行う休日夜間・オンライン等によるリカレント講座の開設経費を支援

（働く人の学び直しの場拡充支援事業により開設した講座の受講者の声）

- ・平日は来られないので、土曜日に授業を受けられ、ありがたかった。
- ・長野ではWEB系の講座がほとんどないので、またこのような講座を開催してほしい。

＜社会人の学び直し費用に対する支援の拡充＞

- 長野県が県内企業に対して行った調査では、従業員のキャリア形成に関して、自律的な職業能力開発を今後重視していく傾向にあるほか、教育訓練の受講費用への助成など経済的支援を期待する声が多い状況となっております。

学び直し費用の支援については、現在、国の「教育訓練給付制度」による給付が行われておりますが、給付対象となっていない自営業者をはじめとする雇用保険に加入できない者に対して、支援策を講じることが必要と考えます。

【社員の職業能力開発の現状と方針】

＜長野県調査（令和2年10月）＞

- ・＜現状＞ 会社主導 78%、社員主導 17% → ＜今後の方針＞ 会社主導 52%、社員主導 40%

【企業が従業員のキャリア形成に関して行政に期待する支援】

＜長野県調査（令和3年3月）＞

- ・教育訓練（講座、研修）の受講費用等への助成といった経済的支援 67.9%（1位）

【厚生労働省の「教育訓練給付制度」】

- ・対象者：雇用保険被保険者期間が原則3年以上ある在職者又は離職後1年以内の者
- ・給付内容：指定講座の受講料の20～70%を受講者に給付

教育未来創造会議

大学における学生支援・リカレント教育

2022年3月16日(水)

東京農業大学 上岡美保

大学進学率を高めるための支援

大学進学率(2020)は54.4%。世界主要国中日本は14位(OECD)。

- ・大学進学のお金費用 男性875.52万円、女性837.6万円
- ・大学の学費
国立大学約243万円、私立文系約398万円、私立理系約542万円、医歯系約2,357万円
- ・学費+生活費・大学進学までの塾代など追加的費用が必要

(DIAMONDOnline22.3.10より)



多大な進学費用・費用の回収までに時間がかかる⇒進学に影響している可能性

【経済的支援制度】

- ・日本学生支援機構 給付型奨学金 ⇒世帯収入の制限あり
貸与型奨学金 ⇒要返還
- ・日本政策金融公庫 教育ローン ⇒借入上限350万円
- ・民間金融機関 教育ローン

(DIAMONDOnline22.3.10より)

生活費を賄えるだけの
潤沢な融資とは限らない

(上記以外にも地方自治体による支援や奨学金、大学独自の奨学金などもある)



所得水準に関わらない(抜けとなっている所得層への)柔軟な低金利融資が必要
大学進学以前から各種融資制度があることを中学生・高校生に周知する必要

都市と地方の進学率の男女格差

2021年度全国の進学率は女子51・3%、男子57・4%
都市部は女子の進学率も高いが地方では低くなっている
(女子の進学率が男子を上回ったのは徳島と沖縄の2県)

【女子の大学進学率】

上位は東京(74.1%)、京都(66.8%)、兵庫(56.1%)、奈良(55.5%)、大阪(54.6%)

下位は岩手(37.4%)、山口(37.1%)、佐賀(36.6%)、大分(35.8%)、鹿児島(34.6%)

【大学進学率の男女格差が大きい地域】

山梨(男72.7%、女54.5%)、埼玉(男59.7%、女47.8%)、北海道(男51.4%、女41.2%)、鹿児島(男42.8%、女34・6%)

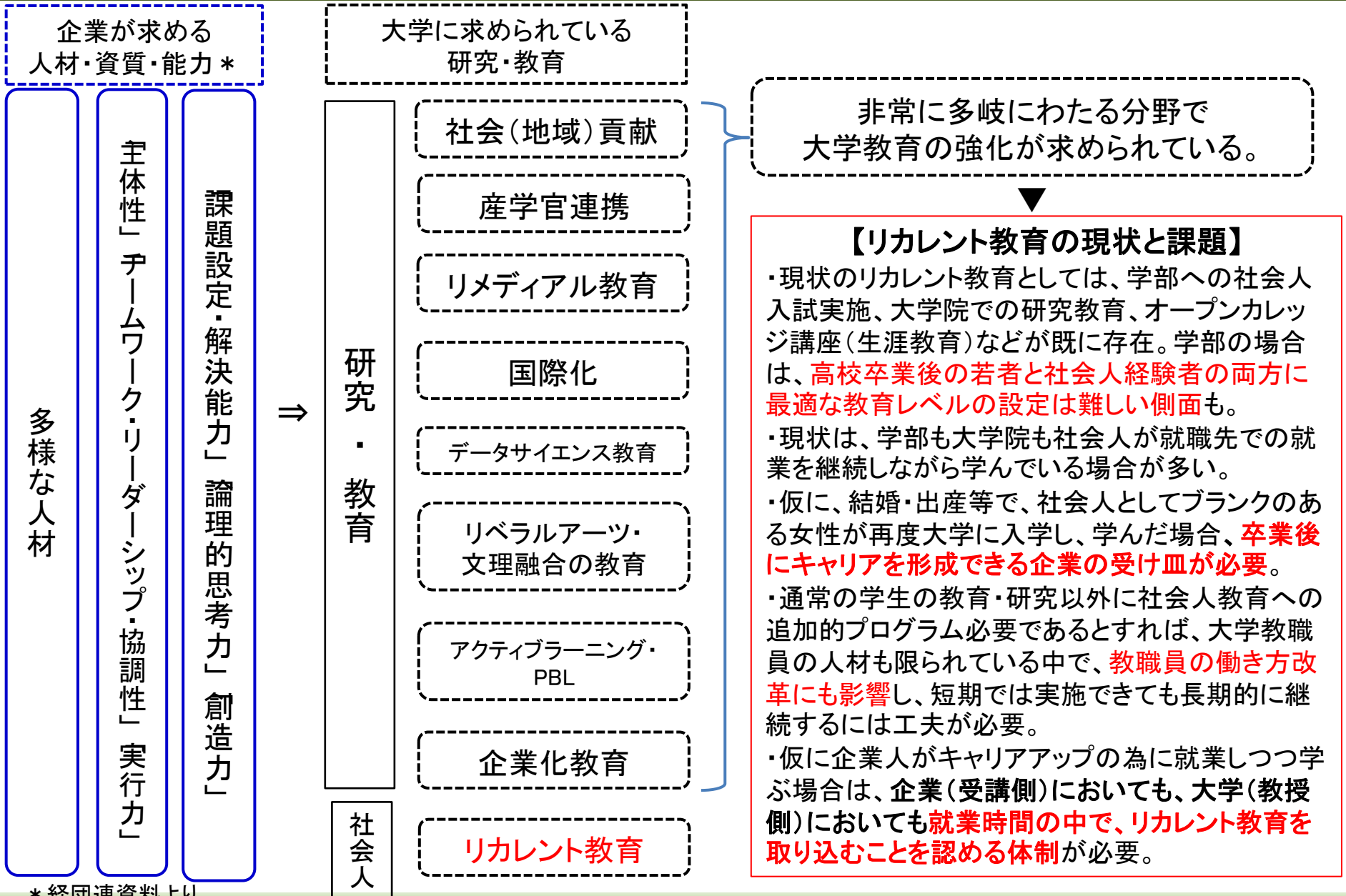
資料: 毎日新聞 2022/2/14 05:00(最終更新 2/14 05:00)より
<https://mainichi.jp/articles/20220213/k00/00m/040/124000c>

所得による理由のみならず保護者の教育に対する考え方の相違などにより、
進学自体を断念している可能性も考えられる

- ①優秀な女子生徒などを、住まいから(生活が別世帯とならないように)通学できる地方国公立大学への進学を斡旋する制度(地方枠による特待生制度など)の拡充
- ②今後国として強化したい特定分野(工学分野や農学分野等)への進学を斡旋する制度(地方国公立大の特定分野への特待生制度など)の設定など

女子の進学率を高める・農業や工業等の特定分野において
地域に貢献する優秀な人材を確保・育成する

大学に求められているこれからの教育とリカレント教育の課題



* 経団連資料より

東京農業大学で取り組む生涯教育から見えるリカレント教育

社会貢献の場が ひろがります

修了生は、本講座で習得した知識・技能を活かし、ボランティア活動として、新宿御苑、砧公園、川崎市緑化センター、小石川植物園、東京都庭園ガイド等で活躍しています。また、教養科目の履修後も、個人的にあるいはグループを結成して活動を継続し、研究会、発表会にも積極的に参加されるなど、楽しく生き生きとした人生を過ごしておられるとともに、社会的にも高い評価を得ております。



グリーンアカデミー本科 1年制

東京農業大学の教育ノウハウをもとに、園芸・造園の知識と技能などの習得を図ります。また、共に学び、趣味を活かして豊かな教養と生きがいのある生活を創ります。

- 指導内容 東京農業大学の教授陣を中心とした多彩な講義と、野菜・花づくりなどの栽培実習を行います。
- 修業年限 1年(4月開講)
- 定員 80名
- 資格 自立して講義・実習に参加できる方
- 授業時間 10時～15時
- 授業日および概要 専門科目 水・金曜日(必須)
①園芸・造園の基礎知識とその応用に関する講義を行います。
②実習・見学を通して家庭園芸及び造園に役立つ技能などの習得を図ります。
教養科目 火曜日(任意選択)
下記の8科目の中から2科目まで選択履修することができます。※選択無可。



書道・華道・茶道・吟詠
絵画・植物画・水墨画・植物写真

さらに専門的に勉強されたい方

グリーンアカデミー専科 1年制

- 指導内容 本科修了後さらに専門的に勉強されたい方のために、草花・果樹・野菜・造園・みどりの地域づくりの5コースに分かれて講義と実習を行います。
- 修業年限 1年(4月開講)
- 定員 140名
- 資格 グリーンアカデミー本科を修了された方に限ります。
- 授業日程 専門科目 木曜日(必須) 教養科目 火曜日(任意選択)



昭和50年から特色ある本学の教育実績を背景に、「東京農業大学成入学校」として誕生(その後、グリーンアカデミーに改称)。「本科」「専科」「生活健康科」の3科があり、1年を通しての講義と実習で、造園、園芸、健康に関する知識と技能を学ぶ。

受講生は修了後、公園、庭園の管理やガイド、ボランティアとして活躍する。

指導体制は、現役教員も関わるが指導の中心はOB教員が主体。

⇒生涯教育として開講しているが、リモートワークが増える中で、リカレント教育に繋がっているケースが出現している。

▶ 企業が学びの機会を柔軟に考える。

⇒今後のリカレント教育には、社会貢献や産学官連携の中で、企業化教育・リカレント教育を融合させることも一つの方法ではないか。

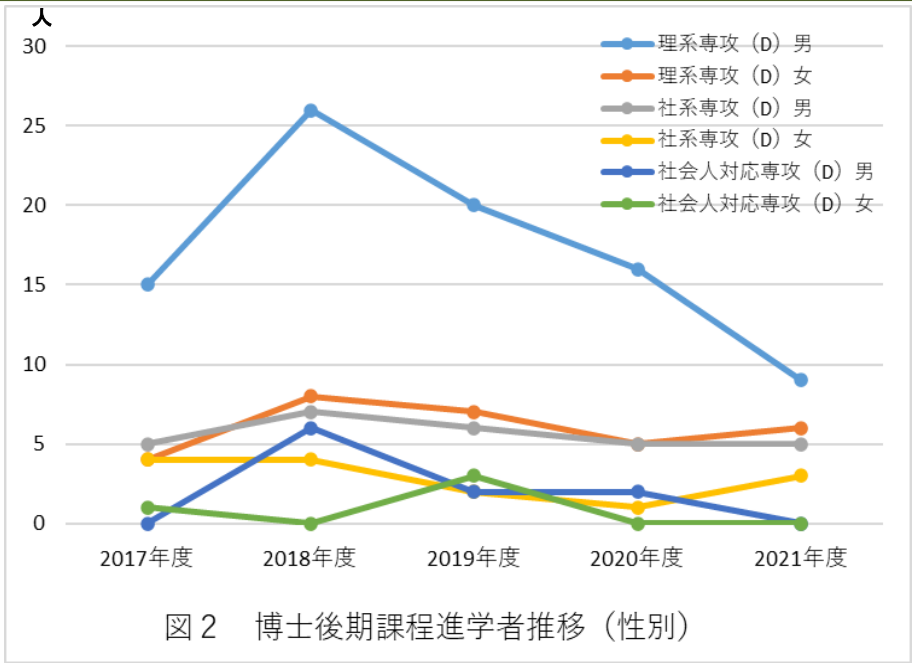
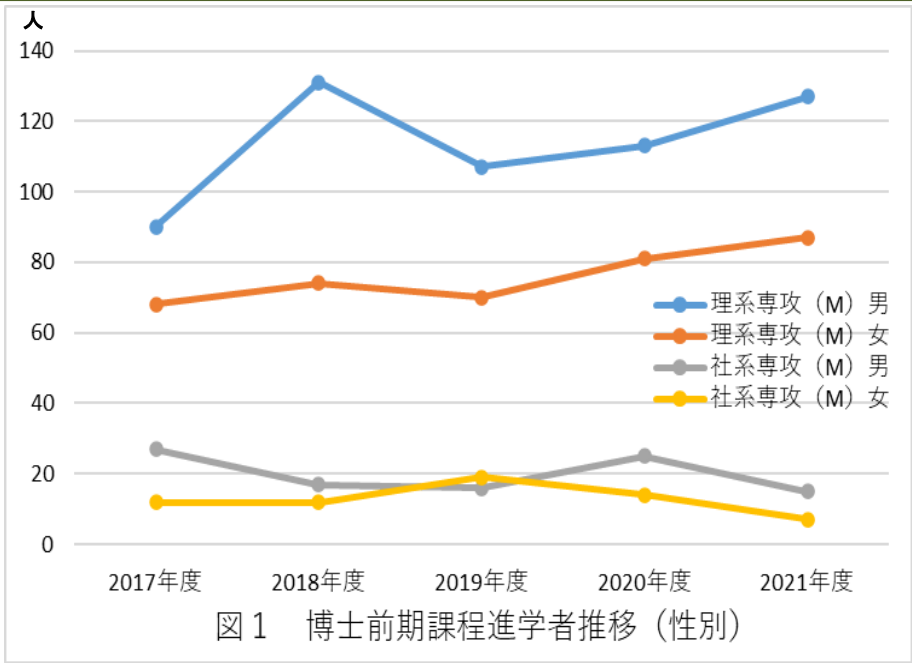
▶ 企業は大学等との連携事業で積極的に社員を関わらせる機会を創出。

⇒大学の現在あるプログラム(科目)を組み合わせる(追加的負担を強いしない)ことで、リカレント教育に寄与できないか(ハイブリッドも有効に活用する)。

⇒大学内でのレンタルラボを活用した共同研究などもリカレント教育に活かせる。

⇒リカレントへの支援(インセンティブ)、企業側から学ぶ者への支援(受講料、お祝い金、資格手当等)、国からの支援(本人、大学や大学校の実施機関等に)等が必要ではないか。

例：東京農業大学における大学院進学者の推移



資料：東京農業大学 注：2020年度以降の新設の専攻は除く

- ・博士前期課程(図1)では、明らかに男女とも社系の進学者数が少ない。
⇒農学系の社系研究ではデータ分析を扱うことが多いものの、就職には有利に働いていない状況か。
- ・理系の大学院博士前期課程の進学者は増加傾向が見られる。社系の女性の大学院進学者は低調(図1)。
⇒理系女子の近年の就職状況は悪くない。しかし、社系女子は未だやや厳しい状況の模様。
(社系女子の大学院卒は就職に有利には働いていない?)。
- ・博士後期課程(図2)では、理系女子の進学者も低調。
⇒理系女子についても博士取得者の就職は厳しい状況か？

⇒採用側においても、女性の博士取得者や社系大学院卒の価値の見直しが必要では？

例：東京農業大学における社会人大学院進学者の傾向

直近5年間では、男性は増減を繰り返している。**女性は男性に比較して、社会人の大学院進学者数は少なく、低調な推移**（データは非公表だが、女性は男性の5割以下）。

大学院卒の就職状況においては、博士前期課程（修士）は、内定率もそれなりに高い。また、男女間で大きな差は見られない。しかし、博士後期課程（博士）は、内定率が博士前期課程に比べると大きく低下している。

⇒**企業の採用時において、博士取得者に対する評価が高まることが望まれる。**

①博士課程への女性進学者が少ないことから、企業において、男性より女性の方がリカレントとして、業務と並行しての大学院進学は認められにくいのではないか。

⇒**企業のリカレント教育に対する理解の増進が重要。**

②女性の場合は、就業していても家庭と両立している場合も多く、勉強したくともそうした物理的時間を確保できないのではないか。

⇒**女性が安心して働ける社会の体制づくりの促進**

（子育て支援、保育園の待機児童ゼロ、学童保育等の充実）

⇒**男性の家事・育児への参画がしやすい社会の形成**

⇒**リモートワーク等を活用した働き方・勤務形態・勤務時間の多様化の促進**

和歌山県の農業教育について

農業に興味のある中学生のみなさんへ

令和4年度 高校入学生募集

和歌山県の農業教育が変わります！

わかやま農業教育一貫プロジェクトがはじまります

和歌山県内農業系高校と県農林大学校の5年間一貫教育を実施し、農業に関してより実践的で専門性の高い技術・知識を身につけた地域を支える人材を育成するプロジェクトです。

何が変わるの？

和歌山県農業の特徴である果樹やスマート農業^(※1)、6次産業化^(※2)を中心に、専門性・継続性の高い5年間のカリキュラムを実施します。

◆農業系高校では・・・

- ・農業関係試験場や農業法人と連携し、新たな品種や栽培技術、経営手法など、より高度な学習に取り組みます。
- ・基礎科目をレベルアップし、農林大学校の科目の一部を先取りします。

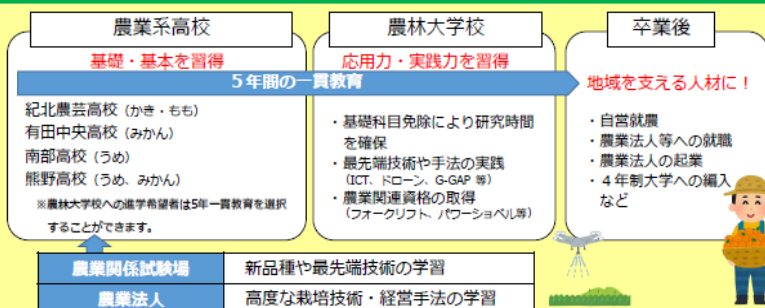
◆農林大学校では・・・

- ・高校で学んだ基礎科目を免除し高校から継続したプロジェクト学習^(※3)に取り組むことでより深い知識と課題解決能力を身につけます。
- ・成績優秀者の授業料を免除します。

(※1) ロボット技術や情報通信技術(ICT)を活用して省力化などを実現する新たな農業

(※2) 農業者が生産(1次)・加工(2次)・販売(3次)に取り組むことにより農産物の価値を高めること

(※3) 農業を行う上での課題点を見だし、自ら解決法の探究や評価を行う学習



農業なんて儲からないと思っちゃいけないか？

和歌山県は全国有数の果樹王国！

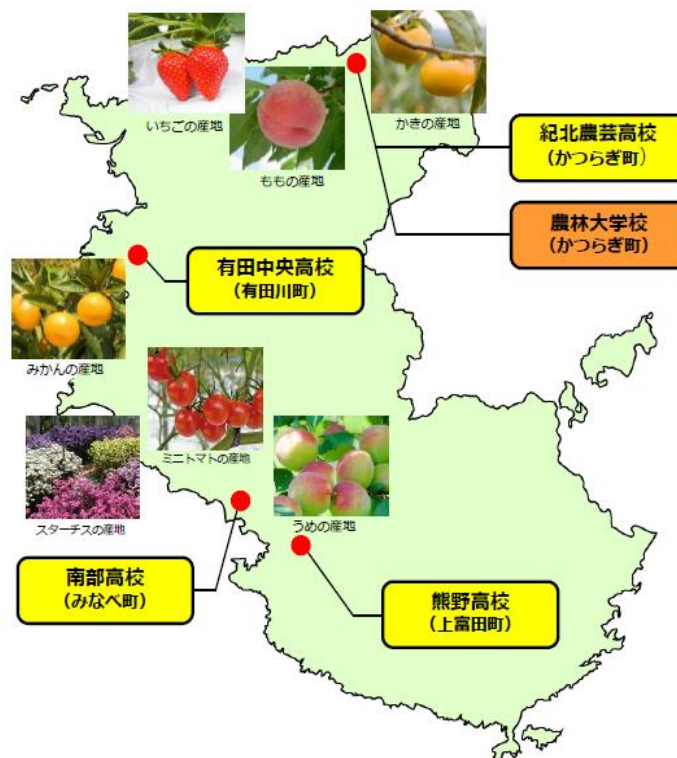
さらに温暖な気候下で施設園芸も盛ん！

産地密着の農業教育で儲かる農業者を育てます！

主な果樹の産出額

作物名	産出額 (億円)	全国シェア (%)	全国順位
みかん	276	17.7	1位
うめ	222	71.8	1位
かき	78	19.5	1位
もも	45	8.1	5位

資料「令和3年度 主要農産物産出額」



お問合せ先

農業系高校に関すること	和歌山県教育庁学校教育局県立学校教育課 (電話：073-441-3686)
農林大学校に関すること	和歌山県農林水産部経営支援課 (電話：073-441-2932)

「農業女子プロジェクト」について ～概要～



趣旨

「農業女子プロジェクト」（2013年設立）は、農業内外の多様な企業・教育機関等と連携して、農業女子の知恵を生かした新たな商品・サービスの開発、未来の農業女子をはぐくむ活動、情報発信等を行い、社会全体での女性農業者の存在感を高め、女性農業者自らの意識の改革、経営力発展を促し、職業としての農業を選択する若手女性の増加を図ります。農業女子同士のネットワークづくりにも取り組んでいます。

参加メンバーデータ



農業女子メンバー
全国 **886**名



参画企業
37社



教育機関
8校

(2021年12月時点)

具体的な取組

企業プロジェクト

企業と農業女子メンバーが協同で新たな商品やサービスの開発等を行い、女性農業者の活躍や魅力を発信
(それぞれの企業活動の一環として推進)

チーム“はぐくみ”

高校・大学等の教育機関と活躍する魅力ある農業女子メンバーが連携し、農業を志す学生の発掘や動機づけ、意識の向上のための取組を実施

SDGs活動の発信

“農業者のわたしたちにできる5つのこと”として農業女子メンバーのSDGs活動を発信

農業女子ラボ活動

メンバー自らの関心の高いテーマについて自主的に勉強会等を実施

SNSやイベント等を活用した
女性農業者の魅力発信

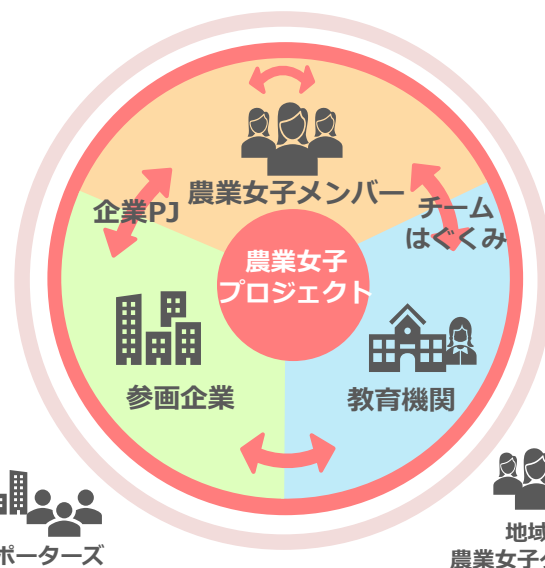


プロジェクトの目的

社会、農業界での
女性農業者の
存在感を高める

女性農業者自らの
意識の改革、
経営力の発展

若い女性の職業の
選択肢に
「農業」を加える



第9期 農業女子プロジェクトの活動方針

(2021年11月～2022年10月)

1. 地域グループ活動の推進
2. 「農」の魅力の発信
3. オンラインのフル活用

農業経営者として活躍する女性

令和2年度 日本農林漁業振興会会長賞



栗本 めぐみ さん
(静岡県御前崎市)

- ◆ 非農家出身の栗本さんは、高校生の時に抱いた「農業をやりたい」という夢を実現するため、東京農大卒業後、一般企業で農業の現状やマネジメント等を学び、県の新農業人支援事業を活用していちご農家として就農しました。
- ◆ 4年目には経営規模を15a から22a へと拡大し、スタッフの雇用を開始しました。就農以前に習得したマネジメント力により、年間労働時間を1,800 時間以下に抑えながらも、目標の売上を安定して達成しています。スタッフと意識を統一して、作業効率の向上策を実践し、徹底したデータ記帳と経営の見える化で感性の擦り合わせを行っています。
- ◆ 「人を育てる」という志を持ち、絶えず挑戦し続けており、女性農業経営者のロールモデルとして、更なる活躍が期待されています。

学校	求められる人材像	手段・手法
小中学校:無限の可能性を持つ人材	・生産者としての技術習得 ・心身を健康に保ち、元気に学ぶ人材 ・地域や国内外の文化、様々な産業等に興味・関心を持つ人材 ⇒身近な食や環境、産業への興味・関心の醸成(基礎)	・基礎学力の強化 ・探求型教育の強化 ・教科横断的な食農環境教育 ・学校給食を活用した学び
高校(農業高校等専門高校):これから地域に根ざす人材／都市に出る人材／持続可能な社会への	・生産者としての技術習得 ・農林水産業のみならず関連産業に興味を持つ・従事する人材(食品科学など) ・環境等に関心を持つ人材 ・地域の主体を結ぶコーディネーターとなり得る人材 ・新たな地元産業(魅力ある産業・資源等)を見いだせる人材 ・国際感覚を持つ人材 ⇒持続可能な社会への興味・関心の醸成	・基礎学力の強化 ・データサイエンスの強化 ・留学や海外の学校との交流への支援 ・高校間ネットワークの強化 ・産官学の連携(特に地域内)
大学校:これから地域に根ざす人材／持続可能な社会を具現化する知識の醸成	・生産者としての技術習得 ・経営マネジメントができる人材 ・環境等に関心を持つ人材 ・地域の主体を結ぶコーディネーターとなり得る人材 ・新たな地元産業(魅力ある産業)を見いだせる人材 ・地域のリーダーとしての人材 ⇒持続可能な社会を具現化する知識の醸成	・産官学との連携(特に地域内) ・農業高校との連携 ・他産業との連携 ・経営者としての素養の醸成 ・経営力の強化 ・データ分析力の強化
大学:地域に帰る人材／都市で活躍する人材／都市(海外)と地域を繋ぐ人材／持続可能な社会を具現化する知識の醸成	・新たなイノベーションを創出できる人材 ・農林水産業経営をマネジメントできる人材 ・主体を結ぶコーディネーターとなれる人材 ・農林漁業関連の担い手のリーダーとなり得る人材 ・発信力のある人材 ・企業が求める即戦力となる人材(能力・人間力の養成) ・国際感覚を持つ人材 ・学際的研究(農×環・医薬・工・福祉・観等)ができる人材 ・歴史・文化等、地域の価値やガストロノミーを理解できる人材 ・ウェルビーイングな社会を構築できる人材 ⇒持続可能な社会を具現化する知識の醸成	・大学の持つ特色(実学・実践)の強化 ・企業化教育(アントレプレナーシップ)の強化 ・文理融合の教育の強化 ・産官学・地域との連携 ・データサイエンスの強化 ・キャリア教育の強化 ・社会人との協働(リカレント教育との協力) ・海外協定校等との連携 ・ハイブリッド型・オンライン型教育の強化 ・大学間ネットワークの強化
社会人(農林漁業者):地域に根ざしている人材／持続可能な社会への貢献	・生産者としてのスキルアップ(経営する・売る技術) ・環境等に関心を持つ人材 ・新たな地元産業(魅力ある産業)を見いだせる人材 ・農林水産業に新たな価値を見いだせる人材 ・地域のリーダーとしての人材 ⇒持続可能な社会への貢献	・経営者としての素養の醸成(経営力の強化) ・データ分析力の強化 ・リカレント教育等、大学教育との連携(大学プログラムの受講) ・ハイブリッド型・オンライン型教育の強化 ・産官学との連携(特に地域内) ・他産業との連携

事前資料71頁
日本ロレアル
の調査参照

産学官・地域連携と農業・観光分野の人材育成

**これからのインバウンドをけん引する
留学生向けインターンシップ研修の開始
石川県(行政・農家)・東京農大と協力**

- 【人材育成内容】
- ・石川県の里山・里海の地域資源を活用した留学生インターンシッププログラムの構築,
 - ・石川県の農家民宿や農産物直売所の運営方法を学ぶプログラムの構築
 - ・東京農業大学の留学生(32カ国・地域、44協定校)と石川県民との国際交流 等

- 【目的・得られる効果】
- ⇒開発途上国の地域活性化と人材育成
 - ⇒わが国の農観連携による地域活性化
 - ⇒農業分野における観光プログラムの開発
 - ⇒わが国の国際貢献を促進
 - ⇒留学生と日本人学生のアクティブラーニングを通じた交流

様々な連携事業の中で、地域等の課題解決型のアクティブラーニングの実施により、国際化の促進やわが国の観光事業開発、企業化教育など、様々な学びを促進することが期待できる。

※東京農業大学では、上記以外にも福島県の復興事業や産学官地域連携先と教育・学生との共同事業での学び、レンタルラボを通じた教員・大学院生・学生等との共同研究などを実施している。

農家民宿で就業体験

世界農業遺産プログラム

留学生向けに新コース



世界農業遺産の認定を目指す地域を支援する「いしかわ世界農業遺産国際貢献プログラム」で、県は留学生が農家民宿や農産物直売所の運営方法を学ぶインターンシップ(就業体験)コースを新設する。留学生の受け入れに向け、東京農大と連携協定を結ぶ。

はこれまで視察や座学が中心だったが、母国の活性化に役立ててもらおう。世界農業遺産認定後10年が経過した「能登の里山里海」の魅力再発信にもつなげる。事業費500万円を計上した。

移住促進へ認定地域4県と連携
首都圏でセミナー
県は移住促進に向けた新たな取り組みとして、世界農業遺産認定地域と連携する。

修学旅行で春蘭の里を訪れ、キリコを担ぐ中学生。県は留学生向けに農家民宿での就業体験を行う
＝2013年5月、能登町内

都部から地方へ移り住む人の多くが「自然の豊かさ」を理由に挙げていることから、共同でセミナーを開催して魅力をアピールし、U・Iターンを促進を目指す。

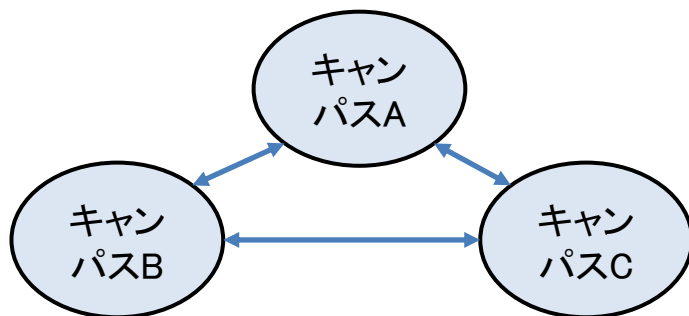
世界農業遺産には現在、「能登の里山里海」を含め11地域が認定されている。県はこのうち、新潟、岐阜、静岡、和歌山の4県に対して首都圏での共同セミナー企画を呼び掛け、いずれも前向きな返答を得た。

セミナーの時期は未定だが、4県それぞれとタッグを組んで計4回実施する予定。このほか、石川の魅力発信や移住体験の実施、相談会の開催なども計画している。関係費用1億6700万円を計上した。

大学でのハイブリッド教育の可能性

パターン①

分散したキャンパスでも対面も継続しつつ、
教育理念の共有・大学の特色を活かした
学びの強化(横ぐし科目の実施が可能)



(同大学の異なるキャンパス間での学生
交流、学際的PJの実現、地方キャン
パスの専門の教員不足解消が可能)

パターン③

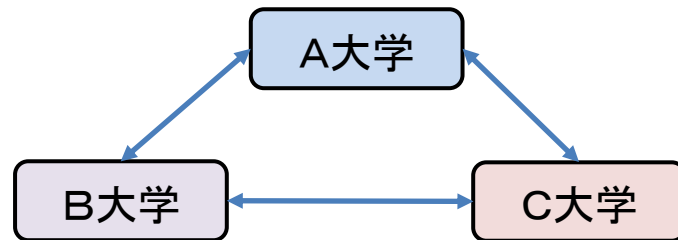
地方でもどこでも場所を選ばず学べ
る。リカレント教育への応用も。



(就農しながら学ぶという新たな就農形態の実
現・リカレント教育としては、農林水産業を営む
方々の学びや人脈形成・他業種との連携にも)

パターン②

国内外の大学とのコンソーシアムやネット
ワークで相互の学びを共有・学際的交流・
学生の交流を促進



(デジタル化、国際化、学際的研究等の実現、
地方大学の専門教員不足を解消、専門高校や
大学校、研究機関、企業等との連携も可能)

※ただし、ハイブリッドの単位認定には、注
意も必要。

・通信教育ではないため、大学での学びや
特色が失われるほどの単位数の取得は注
意すべき。

・特に若者の教育において、課題解決型
やアクティブラーニング、実学が重視され
る中では、人が直接集まり、対話すること、
実際に経験することも必要。

Suzukakedai



Elements of Future



Tamachi 2031



Ookayama



学びの支援の充実、 学び直しの促進

東京工業大学

学長 益 一哉

2022年3月16日（水）
教育未来創造会議第3回ワーキング・グループ

1. 学びの支援の充実、学び直しの促進に向けた論点
 - A) 一般論
 - I. 新たな時代に対応する学びの支援の充実
 - II. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備
 - B) その他指摘したい事項
2. ワーキング・グループ論点整理（案）への補足
3. これまでの議論に補足したい事項

1. 学びの支援の充実、学び直しの促進に向けた論点

A) 一般論

① 「学び直し」ではなく「学び続ける」姿勢が重要

- a. 「人生100年時代」に向けて、「学び直し」よりも「学び続ける」意欲をもってもらうことがリカレント教育には必要。
- b. リカレント教育として注力しようとする対象者層は誰かを見極めて、それぞれの層に合わせたプログラムと制度の議論が必要である。
- c. 学び直すことは重要であり、反対する人はいないと思う。リカレント教育の促進には、学ぶ人や送り出す産業界への動機付けだけではなく、教える側の充実も必要になる。現状の大学の規模で行うには、マンパワーが不足しているのも事実。個別の支援による部分最適ではなく、全体最適を目指した仕組みを作らないと実効性に欠ける。

1 - I . 新たな時代に対応する学びの支援の充実

① 大学生の修学支援制度の拡充

- a. 高等教育の修学支援制度により、給付型奨学金や授業料等の減免が実施されているが、支給対象外になっている中間所得者に対する支援拡充が必要である。
- b. 奨学金を応募しなかった主な理由として「返済への不安」が挙げられている^(※)。在学中に授業料を徴収せず、卒業後に所得に応じて返還するオーストラリアのHECSの導入も考えられるのではないかな。

※第3回ワーキング・グループ 資料6参考データ集P.12 より

- c. マイナンバーを利用し、返還手続きのDX化を推進する。大学入学共通テストにマイナンバーの利用を義務づけると、入学後のDX推進に大きく貢献することが期待される。

① 企業におけるリカレント教育への評価制度見直し

- a. スキルアップしても企業内で評価（給与の増やキャリアアップ 等）されない、社会人がリカレント教育を受けようという意欲が湧かないのではないか。リカレント教育を促進するには企業側にも学ぶための環境整備が必要。
- b. 企業がスキルアップして学んだ人を評価しないのは、教育に対する不信感があるのではないか。大学は入学してきた学生への教育を一生懸命やっているつもりだが、出口保証に対して不信感があるのではないか。
 - 各大学は、それぞれの定めた「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマポリシー、ディグリーポリシー）」、「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」及び「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」があり、これに従って学生を教育、卒業させている。産業界側も大学卒業生、修了生の能力を評価すべきである
- c. 学生には学ぶ時間が必要であるし、優秀な人材を輩出するには厳格な出口管理も必要。

② 多様なリカレント教育の提供（1）

- a. 大学院修士課程や博士課程における社会人（所謂、社会人修士、社会人博士）学生もリカレント教育の一つであると、より認識すべきであろう。
- b. 在職しながら、あるいは休職しての大学院での学びについては、大学側としてはウエルカムである。（個人的には、社会人博士学生は大学院教育において良い影響を与えると理解している。）
- c. 場合によっては、修了するために標準年限より多く要することもある。大学側は授業料などに配慮するべきであろう。
- d. 我が国において、高等教育、特に大学院教育について議論されるときに、そのメンバーに博士の学位をもっている人が少ない事例が多い。特に官庁関係者の多い委員会では顕著である。せめて学位取得の経験のある方を含めて議論して欲しい。

③ 多様なリカレント教育の提供（2）

- a. 四大学連合（東京医科歯科大学、東京外国語大学、東京工業大学、一橋大学）を構成する各大学のリカレント教育（社会人向け教育）を確認した。
- b. 各大学は、その専門分野や特色を活かしたリカレント教育プログラム（単位付与有、無しを含め）種々実施している。専門職大学院課程には、社会人が多く在籍している。
- c. 特徴的なことは以下のとおり。
 - 1. 受講生は、学びの意欲はあるが、職場の理解が得られないという声が聴かれる。職場の理解を拡げるための補助制度や税制での対応の充実が必要。
 - 2. 国公立私立大学全体を通じての「単位の持ち運び」制度があると、大学の正規プログラムを社会人が受講しやすくなると考えられる。但し、それぞれの単位取得に係わる保証をどうするかといった議論が必要。
 - 3. 医療系従事者に関しては、以下の課題がある。
 - 1. 新たな医療の課題の出現（新興感染症など）、高齢化に伴う疾病構造の変化（在宅医療の普及など）、医学の進歩（個別化医療、医療のデジタル化など）、環境の変化（医療費削減、働き方改革に伴うタスクシフトなど）で「学びなおし」は喫緊の課題。学び直しの義務化が正攻法であるが、課題は多い。
 - 2. まずは、生涯学習記録システムが必要（臨床医の EPOC（E-portfolio of Clinical training）など）

④ 多様なリカレント教育の提供 (3)

- a. 学び直しプログラムの検討に際しては、大学が個々に行うよりも、複数の大学がそれぞれのリソースを持ち寄って議論し、一定程度の水準を効率的に保つ方策の検討も必要である。
- b. また、大学のみならず、学術団体（いわゆる学会）や産業界が一体となって、水準や認定制度についても議論することが必要である。

⑤ 多様なリカレント教育の提供 (4)

- a. 国立大学事務職員の学び直しについては、いくつか先行事例があるが、本格的な検討が必要である。
- b. 同様に技術職員の学び直しについても、先行事例^{*)}があるが、大学が協力して推進する必要がある。

^{*)} 参考 東工大TCカレッジ構想 <https://www.ofc.titech.ac.jp/tc-college/>
長岡技科大等と連携協定を締結して推進する予定。

1. 学びの支援の充実、学び直しの促進に向けた論点

B) その他、指摘したい事項

① 高等教育（大学、大学院）の教育予算の充実

- a. 研究力向上については、基金（10兆円ファンド）の創設などが推進されている。研究力向上へつながるものとして、大きな期待が寄せられている。
- b. 言わずもがなであるが、研究を強化するためには、それに資する人材の育成が必須である。研究力強化が図られる一方で、我が国の将来を築く人材育成、すなわち教育そのものへの投資が十分ではない。例えば、教育を行う人材の確保、教育環境の整備などの充実が必要である。

1. 学びの支援の充実、学び直しの促進に向けた論点

B) その他、指摘したい事項

② デジタル人材の育成

- a. 今後5年間で230万人のデジタル人材を育成する目標が掲げられている(※)が、目標達成には情報系学科の入学定員の増、教える人材の増、教育環境整備も必要になるし、教育研究の予算も必要。 ※デジタル田園都市国家構想実現会議 第2回(令和3年12月28日)資料1-1より
- b. 時代のニーズに対応する教育を行うためには、柔軟な学生募集人員の見直しが必要。
- c. 募集人員の見直す際の書類についても簡素化、DX化が必須。
- d. 文系の学部でも「数学」を学んでいる大学が増えつつあり、文系・理系と分け隔てることなく、基礎的な学力として数学教育が必要ではないか。合わせて、STEAM教育の充実も必要。
- e. 理工系に進学した学生がなぜ教員免許を取らないのか。
 - 1. 理工系の高度専門知識を有する理工系博士の学生は、中・高等学校における理数科目の楽しさを伝えることができる。
 - 2. そのような学生が教職に就きやすくなるような柔軟な制度設計や環境整備が必要。

1. 学びの支援の充実、学び直しの促進に向けた論点

③ 国立大学が置かれている現状の認識

- a. 大学の使命として、まず①学生を教育し優秀な人材を輩出するとともに、②教員を中心に研究を行い、その成果で社会に貢献する。
- b. 一方で、国立大学においては、種々の活動において達成度評価が求められ、その結果に応じて国から運営費交付金が交付される。
- c. 国立大学自身がその経営、運営の効率化を推進することは大前提であるが、すでにアップアップ状態の中で、リカレント教育の充実を求められ、人員や予算が増えないのであれば、極論すれば、大学が担う役割を一部放棄しないと実効性のあるリカレント教育に取り組めない状況にもある。
- d. 補助金などの予算の措置が考えられるが、多くの補助金は期間限定であり、最近の多くの補助金はその後自活を求められる。このようなスキームの繰り返しで、大学の経営は圧迫され、教職員も疲弊する一方である。その結果、国際的な競争力も失っているという現実がある。

2. ワーキング・グループ論点整理（案）への補足

① キャリアアップにつながるジョブ型採用の普及

- a. 産業界にはジョブ型採用におけるキャリアパスを常に示し続けていただきたい。
- b. インターンシップの実をあげるために長期（3ヶ月以上）も有意義である。「企業はそれ相応の給与を支払い」「学生側も卒業要件としての単位を求めない」という基本スタンスを忘れるべきではない。（お互いの意識の課題）
- c. 長期間（3ヶ月以上）インターンシップに出向いた際に当該学生の修了時期が遅れても、キャリアアップのためであるとの認識を、大学側、企業側双方が持つこと（意識の課題）
- d. 休学してインターンシップに出向いた場合の修学支援（奨学金や博士支援補助金）継続のための制度作りも必要。

【該当箇所 P8「(2)③博士課程学生向けのジョブ型研究インターンシップの検証」】

2. ワーキング・グループ論点整理（案）への補足

② 就職活動の早期化・長期化の悪影響（特に修士課程）

- a. 大学院（特に修士学生）においては2年間の課程の中で、就職活動の早期化長期化が学びへの大きな支障となっている。
- b. 就職活動については、継続的に産業界と大学・大学院が議論してゆくことが必要である。
- c. 全国的にみると、修士・博士学生は当該年度に社会にでる学生の5%程度である。議論の際には、人数をよく理解し、学士課程と大学院課程では議論を変えることも必要である。
- d. 東工大の場合、9月入学9月修了学生数は、修士において2割、博士において7割程度である。留学生も多いが、日本人学生も多い。c及びdの観点や就職の多様化の観点においても、大学院学生の通年採用の検討は必要である。

【該当箇所 P8「(2)⑤企業や官公庁における博士人材の採用・任用強化」】

2. ワーキング・グループ論点整理（案）への補足

③ 国力を支える分厚い研究力のためには特色ある大学からなる多様な大学群が必要

- a. 世界のトップ大学群を見た時、MIT、Caltechという特色あふれる大学や、有力なリベラルアーツカレッジが含まれ国力の源泉となっている。
- b. 国内に多様な分野のトップランナーが多数存在することが必要である。

【該当箇所 P10「(6)②世界と伍する研究大学の形成に向けた専門人材」】

④ 建物単位ではなくキャンパス全体で教育研究活動の整備を実施

- a. これまでは、国立大学などの高等教育機関の施設整備は、個別の建物の整備であった。キャンパス全体とその大学のある地域との共創拠点という発想での大学を始めとするキャンパス整備が必要。

【該当箇所 P10「(6)③大学の運営基盤の強化」】

3. これまでの議論に補足したい事項

① 9月入学及び卒業について高等教育でも多種多様な学びが必要

- a. コロナ禍の流行初めのとき、9月入学について議論された。現状の大学における9月入学について紹介する。
- b. (東工大においては) 学士課程の9月入学は基本的にはない。
- c. (東工大においては) 大学院修士課程、博士課程においては9月入学・修了は多い。
 - 修士 4月入学 1,640人程度 9月入学 320人程度
 - 3月修了 1,600人程度 9月修了 270人程度
 - 博士 4月入学 250人程度 9月入学 180人程度
 - 3月修了 180人程度 9月修了 100人程度
- d. なお、大学の入学時期を9月にする件については、義務教育を今より前倒しにするという議論と一緒にすべきであり、満18歳で高校を卒業して、Gap期間を設けて9月に大学入学するということのメリットはないと考える。

3. これまでの議論に補足したい事項

② 入学定員管理について

a. 現状

- 入口管理（入試）を非常に厳しくし、かつ入学させた学生の卒業率の確保と向上が求められている。
- 国立大学視点になるが、行き過ぎた入口管理のために入試に対する業務負担が指数関数的に増加している。

b. 企業側や社会は、大学の教育質保証の方により注力するよう意識を変化させる必要がある。当然、大学もきちっとした質保証を行うことが今以上に求められる。

c. なお、博士定員未充足解決に大学はより努力すべきである。

（参考）日本半導体が衰退した原因のひとつとして、コスト度外視の歩留まり向上の追求があったと言われている。半導体を専門としてきた者として、常に念頭に引っかかっていることである。

3. これまでの議論に補足したい事項

③ 理工学部系学生の理科や数学教員への道について

- a. 理工系人材育成のために、中高等学校における理数科目教育の充実は重要である。
- b. 理工系で学んだ学生が、中高等学校の数学や理科教育のための教員免許を取得するためには、必要な単位（教育実習など）を取得する必要がある。
- c. 理工系の高度専門知識を有する理工系大学院修了生、特に博士課程修了学生は、理数科目の楽しさを伝えることができる。
- d. そのような学生が教職に就きやすくなるような柔軟な制度設計や環境整備が必要。
- e. なお、教員免許を取得した学生が教職に就かない状況を見聞きする。その理由について検討が必要である。

3. これまでの議論に補足したい事項

④ 大学のDX化を阻むもの

- a. 月給制、旧年俸制（退職手当は分割支給）、新年俸制（退職手当は退職時に一括支給）が混在している。
- b. 人材流動性を上げるためにも、教員に関しては、退職金引当金を大学に措置し、大学の裁量で退職手当を支払えるように変更してはどうか。

⑤ 国立高等専門学校の学生寮の老朽化、狭隘化

- a. 日本に残るボーディングスクール（寄宿制学校）として、国立高等専門学校の学生寮がある。
- b. 大学の寮や下宿と異なり、集団生活を通じて協調性や自主性を育てているが、国立高専創設時に集中的に建設されたことから、老朽化や狭隘化しているので解消が必要。

3. これまでの議論に補足したい事項

⑥ 大学教員の勤務時間管理

- a. **裁量労働制**が適用されている大学教員についても、労働時間の状況を客観的な方法等で把握することが義務づけられた。
- b. もとより、過労防止の観点から大学教員の勤務状況を把握し適切な措置を講ずる必要があることは当然である。
- c. しかしながら、学内外において不規則に研究活動や教育指導に従事する大学教員の業務の性質上、客観的な方法で把握することは困難で、とりわけ行政機関が客観的な方法その他適切な方法として示しているような方法で労働時間を把握することは大学教員の業務実態に沿わない。
- d. にもかかわらず、労働時間の状況の把握が不十分と指摘されるような状況が生じてしまうと、大学にとって大きな法的リスクやレピュテーションリスクにも繋がりがねない。
- e. このような労働時間の状況把握の義務化により、大学教員の自由な研究活動が阻まれて大学の研究力低下が助長されることも懸念される。
- f. これらの大学の実情にあった労働法の見直しが必要ではないか。（省庁を越えての議論をお願いしたい）