

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

はじめに

本提言は、内閣総理大臣を議長とする教育未来創造会議において、有識者の参画の下で議論を重ね、関係省庁とも連携しながら、我が国の未来を担う大学等と社会の在り方について、我が国が置かれている現状や人材育成を取り巻く課題を踏まえ、基本理念、在りたい社会像、目指したい人材育成の在り方を整理した上で、今後取り組むべき具体的方策を取りまとめたものである。

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

I. 背景

1. 我が国の現状

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

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

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

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

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「人口ピラミッド」より(将来推計人口は出生中位(死亡中位))。なお、生産年齢人口は15~64歳の人口。

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

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

⁴ 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2021」

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

2. 人材育成を取り巻く課題

(1) 高等教育の発展と少子化の進行

我が国の高等教育は国公立大学等の整備に加え、特に私学の発展によって急速に普及し、30歳未満の高等教育初回卒業率はOECD諸国の中でもトップクラスとなっている⁶。その一方で、少子化により18歳人口が112万人（2022年）から102万人（2032年）へと10年間で9%減少することが見込まれる中、今後、その規模の縮小を避けては通れず、社会の変化に伴い以下に掲げる課題にも直面している。

(2) デジタル人材の不足

国際経営開発研究所（IMD）の試算によれば、日本のデジタル競争力は28位（米国1位、韓国12位、英国14位、中国15位、ドイツ18位、フランス24位）となっており、先進諸国の中では低い。特に、デジタル／技術スキルやビッグデータの分析と活用、国際経験等の項目において他国に比べて遅れをとっている状況にある⁷。

国内に目を転じると、IT人材需給に関する試算では、人材のスキル転換が停滞した場合、2030年には先端IT人材が54.5万人不足するという調査結果もある⁸。

日本企業がDX（デジタルトランスフォーメーション）の取組を進めるに当たっての課題として人材不足を掲げる企業は、米国（27.2%）やドイツ（31.7%）と比較して日本（53.1%）は高い割合を占めている⁹。

(3) グリーン人材の不足

グリーン（脱炭素化）においても、特に化石燃料に関連する産業の雇用を減少させる一方、再生可能エネルギーなどで新たな雇用も創出されるとの試算がある¹⁰。

脱炭素化推進に当たっては、外部人材の知見を必要とする自治体が2050カーボンニュートラル表明自治体のうち、約9割を占めており、「全体的な方針、計画の検討」に外部人材を必要とした自治体も全体の2/3にのぼっている¹¹。

(4) 高等学校段階の文系志向等

我が国の高校1年生では、比較的高い理数リテラシー（科学的リテラシー及び数学的

⁶ 2019年における30歳未満の高等教育初回卒業率（30歳になるまでに高等教育修了資格を持って労働市場に初めて参入する者の割合）はOECD平均が42%であるのに対し、日本は64%と諸外国の中でも高い水準を保っている。（OECD.stat）

⁷ IMD「World Digital Competitiveness Ranking 2021」

⁸ 経済産業省委託調査「IT人材需給に関する調査報告書（みずほ情報総研株式会社）」（2019年3月）

⁹ 総務省委託調査「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究報告書（株式会社情報通信総合研究所）」（2021年3月）

¹⁰ OECD「Green Growth Indicators 2017」

¹¹ 内閣府「脱炭素分野専門人材の市町村派遣に向けた調査等業務報告書」（2021年5月）

リテラシーのレベル4以上)を持つ子供が約4割いるにもかかわらず¹²、高校における文理選択によって理系を選択する生徒は約2割に落ち込んでいる¹³。特に女子生徒に関しては、理数リテラシーについては男子生徒と大きく差は見られない一方で、文理選択において理系を選択する割合は男子27%に対して女子16%にとどまるなど、その差が顕著となっている。

(5) 諸外国に比べて低い理工系分野への入学者

OECD諸国の中で、日本は理工系分野に入学する者(大学学部段階)はOECD平均より大幅に低い状況(OECD平均27%、日本17%)にあり、同分野の卒業生数の近年の推移を見ても、2014年から2019年までの五年間で、OECD加盟国の多くは理工系学部の学生数を増やしている一方で我が国ではほとんど変わっていない¹⁴。

さらに、大学の学部段階で理工農系を専攻する女性は10%にとどまっており、男性の31%に比べると低い状況にある¹⁵。また、理工農系学部への進学者は同年代の女子全体のうち5%¹⁶に過ぎず、特に大学学部の女性入学者に占める理工系分野への入学者は7%であり、OECD平均(15%)に比べても大幅に低い状況にある¹⁷。

(6) 諸外国に比べ少ない修士・博士号の取得者

修士・博士号の取得者(2018年度)も諸外国に比べて少なく、人口100万人当たりの修士号の取得者は英国4,216人、ドイツ2,610人、米国2,550人である一方、日本は588人であり、博士号取得者も英国375人、ドイツ336人、韓国296人(2019年度)に比べ、日本は120人にとどまっている¹⁸。

また、米国企業の経営者は7割程度が大学院卒であるのに対して、日本の経営者の大学院卒は2割弱にとどまっている¹⁹。

(7) 世帯収入が少ないほど低い大学進学希望者

学生の状況に目を転じれば、大学への進学率は約5割(短大、高専、専門学校も含めると約8割)²⁰であるが、世帯収入が少ないほど大学進学を希望する割合が低く、この傾向は国公立大学において特に顕著である。年収650万円未満の世帯は平均よりも低い²¹。

¹² OECD「生徒の学習到達度調査2018年調査(PISA2018)」

¹³ 国立教育政策研究所「中学校・高等学校における理系選択に関する研究最終報告書」(2013年3月)

¹⁴ OECD.stat

¹⁵ 文部科学省「学校基本統計(令和3年度)」

¹⁶ 文部科学省「学校基本統計(令和2年度)」より推計

¹⁷ OECD.stat

¹⁸ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2021(調査資料-311)」(2021年8月)

¹⁹ 役員四季報や信頼できる公開情報(企業HPなど)から経済産業省が調査

²⁰ 文部科学省「学校基本統計(令和3年度)」

²¹ 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査」(2019年12月)

(8) 諸外国に比べて低調な人材投資・自己啓発

日本企業の OJT 以外の人材投資 (GDP 比) は、諸外国と比べても低調な状況にある²²。また、社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国が 2 割程度を下回っていることと比較すると高い状況にある²³。

II. 基本的考え方

1. 基本理念

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

上記 I に掲げるような、少子高齢化や第四次産業革命、グローバル競争の激化、地球温暖化といった様々な課題に向き合い、新たな価値を創造しながら、豊かな未来を切り拓いていくためには、一人一人の生産性を高め、生きていく力、柔軟な知を育むことが必要である。

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

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

2. 在りたい社会像

(1) 多様な人材が能力を最大限発揮でき、適切に評価される社会の実現

コミュニティ全体として全員で一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさ（ウェルビーイング）を実現するとともに、ジェンダーギャップや貧困・社会的分断の改善、グローバル化の一層の進展への対応を図る。

(2) 社会課題への対応、SDGs への貢献

国民全体のデジタルリテラシーの向上を図るとともに、地球規模の課題である脱炭素社会の構築、再生可能エネルギーの活用、持続可能な開発目標（SDGs）への貢献に向けて取り組む。

²² 学習院大学宮川教授による推計（厚生労働省「平成 30 年版労働経済の分析」に掲載）

²³ パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査」（2019 年 8 月）

(3) 生産性の向上と産業経済の活性化

労働生産性の向上による一人一人の稼ぐ力（付加価値創造）の強化により、我が国全体の産業経済の発展を目指すことはもとより、地域の産業・経済の活性化も図る。

(4) 全世代学習社会の構築

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

3. 目指したい人材育成の在り方

(1) 未来を支える人材像

上記2に掲げる「在りたい社会像」を実現していくのは、主体性、創造性、共感力のある多様な人材であり、具体的には、夢を描いて技術的に解決し、それをデザインでパッケージングできる人材、身近なものから地球規模のものまで様々な社会課題を発見し、横断的な観点から解決していくことのできる人材、エシカルな行動ができる人材、急激な社会環境の変化を受容し、新たな価値を生み出していく精神（アントレプレナーシップ）を備えた人材などが挙げられる。

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

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

(2) 今後特に重視する人材育成の視点

デジタル化の加速度的な進展と、「脱炭素」の世界的な潮流は、これまでの産業構造を抜本的に変革するだけでなく、労働需要の在り方にも根源的な変化をもたらすことが予想される。

今後、知的創造作業に付加価値の重心が本格移行する中で、日本企業の競争力をこれまで支えてきたと信じられ、現場でも教え込まれてきた人的な能力・特性とは根本的に異なる要素が求められていくことが想定される。

このことを踏まえ、デジタル化、脱炭素化等のメガトレンドを踏まえた2030年、2050年の産業別・職種別の労働需要の推計や求められるスキル・課題を明らかにした産学官

が目指すべき人材育成の大きな絵姿を政府として提示する。

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

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

Ⅲ. 具体的方策

1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化

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

人文・社会科学の厚みのある「知」の集積を図るとともに、自然科学の「知」との融合などにより、あらゆる分野の知見を総合的に活用し社会課題への的確な対応を図る「総合知」の創出・活用を図っていくことが極めて重要であり、学生がⅡ. 3で示した知識・能力を備え、文理の枠を超えた課題解決に取り組むことができるよう、STEAM教育²⁴の場を拡充し、諸学問をバランスよく学修する環境を整備しなければならない。

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

さらに、Ⅰ. 2で示したとおり、初等中等教育段階では理数リテラシーに関して高いポ

²⁴ STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics の頭字語) に Arts を加えた頭字語 (STEAM) で表した教育概念として提唱された。

テンシャルを有するにもかかわらず、諸外国に比べ理工系の学生の割合は著しく低い水準にあり、特に女子が理工系分野に進学しないという現状は、世界的に見ても顕著なアンバランスを示している。今後、このような状況を生み出す諸要因、例えば早期の文理選択やジェンダーバイアスなどを排除していくことが必要である。一方で、初等中等教育段階での子供たちの理系志向が改善したとしても、現状では理工農系分野の学部は定員が少なく、それを受け止める大学の枠組みも整っていない状況にある。こうした状況を打破し、デジタル、グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材を育成し、質・量の両面から世界をリードすることを目指すためには、今後、大学等の再編促進の取組を集中的に進めていくことが不可欠である。その際、今後到来する18歳人口の大幅な減少を見据えた中での教育環境の確保や大学の適正規模の検討、教育内容や経営に課題が生じた場合の学生保護の方策などを併せて講じることが求められる。

加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い高等教育の在り方が変容していく中で、オンライン教育の利点も十分に生かしながら、地方大学の学びの充実による都市部と地方の進学率格差の解消や国境をまたいだ大学間や学生間の交流の再構築などの課題に対峙することも必要である。

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

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

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

我が国の成長に向けて、デジタル、人工知能、グリーン（脱炭素化など）、農業、観光など科学技術や地域資源を活用した地域振興における課題の解決に挑み、我が国の成長や社会の発展に貢献する高度専門人材の育成は不可欠である。このため、上記のⅡ. 3で示された絵姿も含めた産業界からの人材需要や、(3)の取組により理工農系の女性増が見込まれることも考慮して、進学者のニーズに対応できるよう、これまでの学部・学科構成を大胆に見直し、大学の学部等の再編を促進する。具体的には、例えば、現行

の数理・データサイエンス・AIの習得目標²⁵に加えて、理工農系を専攻する女子学生の割合が10%から男子学生と同等の30%程度となることや、学生が複数専攻などにより文理の枠を超えた学修に取り組むことができる環境を整えることを前提とした上で、現在35%にとどまっている理系分野の学問を修得する学生の割合についてOECD諸国で最も高い水準²⁶である5割程度を目指すなど、具体的な目標を設定した上で、成長分野への再編等を促進するための大胆な規制見直しや、初期投資と開設年度からの継続的な運営への支援、私学助成をはじめとした各種の助成制度のメリハリ付け等も活用しながら、今後5～10年程度の期間に集中的に意欲ある大学の主体性を活かした取組を進める。

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

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

入学定員の減などを通して、ST比を改善し、教育の質を高める大学がある中で、従来の延長線上で教育を行い改革に取り組まない大学は、社会や学生のニーズの変化に対応しない大学として厳しい評価にさらされていくことも考えられる。

このような視点も踏まえつつ、18歳人口の急減期を見据えて、学生の確保の見通しが十分でない大学学部の新設が増え続け、経営困難な大学が出る事態から学生を保護する観点から、大学全体としての定員規模の抑制を図る仕組みを導入するとともに、定員未

²⁵ 「文理を問わず、全ての大学・高専生（約50万人卒/年）が、課程にて初級レベルの数理・データサイエンス・AIを習得」、「文理を問わず、一定規模の大学・高専生（約25万人卒/年）が、自らの専門分野への数理・データサイエンス・AIの応用基礎力を習得」など。（「AI戦略2019～人・産業・地域・政府全てにAI～」令和元年6月11日統合イノベーション戦略推進会議決定）

²⁶ 各国の理系学部の学位（学部段階）取得者割合（※）

日本35%、仏31%、米38%、韓42%、独42%、英45%

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

充足大学への私学助成の厳格化や、大学の経営困難から学生を保護する視点で、経営改善の見込まれない大学について計画的に規模の縮小や撤退等がなされるよう経営指導を徹底する。

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

また、教育プログラムの策定に当たって企業や地方自治体の参画を促すとともに、採用後の企業等における人材育成投資の促進など産学官協働による人材育成機能の強化を図る。さらに、大学等の高等教育機関は、知の拠点、人材育成の拠点として、地域振興にとって重要な役割を果たしていることを踏まえ、地域産業の高度化、地域発イノベーション等を担う高度人材の育成に向けて、地域と大学等との連携強化にも取り組む。加えて、地方においてデジタル人材が不足していることや、高等教育機関への進学率が都道府県ごとに大きく異なっている²⁷こと等を踏まえ、高等教育を受けることができる機会の拡充を図るとともに、地域における高等教育の振興に向け、地方自治体と高等教育機関の連携強化を進める。

＜具体的取組＞

① デジタル・グリーン等の成長分野への再編・統合・拡充を促進する仕組みの構築

- ・ 学部の設置要件となる専任教員数や校地・校舎の面積の基準、標準設置経費等について、成長分野の学部等の設置を促進するための規制の大胆な見直しを行う。
- ・ 実務家教員の採用など大学教員の流動性を高めるため、教員審査における多様な経験・業績について、評価の観点の明確化など見直しを図る。
- ・ 各大学におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）や、成長分野への再編等を行う際の初期投資（設備等整備、教育プログラム開発、教員研修等）、開設年度からの継続的な運営への支援を行う。その際、単独の大学の取組以上に複数の大学の連携・統合等による取組が進展するような支援の在り方や、複数年度にわたって意欲ある大学等が予見可能性を持って再編に取り組むことのできるよう継続的に支援する方策等について検討を行う。
- ・ オンライン教育を活用した複数の大学による教育プログラムや授業科目による単位互換を促進する。
- ・ 再編等に関する先進的なベストプラクティスの周知、ガイドブックの策定、個別事案へのきめ細かな相談対応などを通じて各大学の主体的な取組を促進する。
- ・ 教育の質や学生確保の見通しが十分ではない大学等の定員増に関する設置認可

²⁷ 高校新卒者の高等教育機関（大学、短大、専門学校）への進学率は、最も高い京都府（83.2%）と最も低い山口県（59.5%）との間で23.7%の差がある。（文部科学省「学校基本統計」（令和3年度））

審査の厳格化を図るなど、少子化を見据えた大学全体としての規模を抑制する仕組みの整備を行う。

- ・ 私学助成について、必要経費の実態等を踏まえた学部に応じた配分・単価の見直しや、定員未充足大学に対する私学助成の減額率の引き上げ、不交付の厳格化等による教育の質向上を図ることを目的とした定員減へのインセンティブ付与など、全体の構造的な見直しを進める。
- ・ 大学の経営困難から学生を保護する視点から、計画的な規模の縮小や撤退等も含めた経営指導の徹底や、修学支援新制度の対象を定員充足率が収容定員の8割以上の大学とするなどの機関要件の厳格化を図るとともに、在学する学生の円滑な転学や学籍管理の継承等についても必要な仕組みを整備する。

②高専、専門学校、大学校、専門高校の機能強化

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

③大学の教育プログラム策定等における企業、自治体の参画促進

- ・ デジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化に対応する高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務となっていることを踏まえた、大学・高専等における企業による共同講座の設置や、自社の人材育成に資するためのコース・学科等の設置を促進する。
- ・ 企業による大学等教員の受け入れ（例えば、大学等教員が企業で勤務する対価として企業が資金面で協力する）促進や、大学での実務家教員等の活用促進など、企業と大学の人的交流をより一層強化する。（その際、実務家教員等によるアントレプレナーシップ教育を推進する。）

④企業における人材投資に係る開示の充実

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

⑤地方自治体と高等教育機関の連携強化促進

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

⑥地域における大学の充実や高等教育進学機会の強化

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

⑦地域のニーズに合う人材育成のための産学官の連携強化

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

(2) 学部・大学院を通じた文理横断教育の推進と卒業後の人材受け入れ強化

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

大学修了時までに必要な資質能力を身に付けさせ、厳格な卒業認定を行う「出口での質保証」の取組をより一層進める。我が国では、多くの学生が授業時間以外の予習・復習・課題など授業に関する学修時間が短く、密度の濃い十分な学修時間を確保できていないが、特にST比が高い大学・学部や、大人数講義が多い分野において、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業が少なかったり²⁸、卒業論文・卒業研究を必修化していなかったりする²⁹等の課題が多い。こうした状況を改善するため、学習成果・教育成果の把握・可視化等を通じた教学マネジメントの確立を推進するとともに、設置基準の見直しの検討などにより、ST比の改善等を通じて、大学が一人ひとりの学生の学修成果にコミットする教育環境の整備を推進する。一方で、基盤的経費の配分や設置認可申請等における厳格な入学定員管理を見直すほか、入学後の専攻分野の決定（レイトスペシャライゼーション）や、入学後に他分野へ関心が移った際の専攻分野の転換や編入学の弾力化を進めるなど、これまでの単線型の教育からより柔軟に学修者の志向に応じた学びへと転換する。

また、我が国は諸外国に比べて修士・博士の学位を有する高度な専門人材が少ないため、修士・博士の育成・活躍に向けて、大学院教育の強化に取り組むとともに、卒業後の企業や官公庁での受け入れ強化を図る。

<具体的取組>

²⁸ 朝日新聞×河合塾共同調査 「ひらく日本の大学」事務局 「ひらく日本の大学」、2018年

²⁹ 朝日新聞×河合塾共同調査 「ひらく日本の大学」事務局 「ひらく日本の大学」、2017年

①STEAM 教育の強化・文理横断による総合知創出

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

②「出口での質保証」の強化

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

③大学院教育の強化

- ・ 修士課程の位置付けを整理した上で博士課程との役割分担の明確化を図る。

- ・ 専門分野の深掘りや新規分野の開拓に加えた政策立案、産業育成、企業経営のできる博士人材の育成など、修了後の多様なキャリアパスを念頭にした教育プログラムを充実する。
- ・ 学生の研究業務や研究補助業務に対する対価としての給付を進める。
- ・ 研究力強化を図る観点から、世界トップレベルの研究型大学を志向する大学について、学部から大学院への学内資源の重点化を図り、大学院を強化・充実する。

④博士課程学生向けジョブ型研究インターンシップの検証

- ・ 産業界と大学が連携して大学院教育を行い、国際競争に耐え得る研究力に裏打ちされた実践力を養成する博士課程学生のジョブ型研究インターンシップの試行を踏まえた更なる参画大学・企業の増加へ向けた検証を進める。(インターンシップの在り方については、修士課程学生を含め、産業界と大学との間で、就職活動の在り方全体の中で、継続的に議論する。)

⑤大学等の技術シーズを活かした産学での博士課程学生の育成等

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

⑥企業や官公庁における博士人材の採用・任用強化

- ・ 博士号取得者の企業・官公庁での採用・任用強化に向けた優良事例の普及啓発や国家公務員における待遇改善についての検討を進める。

(3) 理工農系をはじめとした女性の活躍推進

教育と労働のジェンダーの不平等の悪循環を断ち切り、大学等における教育を通じて、女性が経済的に自立し、自らの意思で個性と能力を十分に発揮して活躍できるようにする。特に、多様な視点や優れた発想を取り入れた新たなイノベーションの創出に向けて、中学・高校における理数教育の充実に加え、理系を学ぶ女性増など女性活躍プログラムの強化を図るとともに、女子中高生の理系選択者の増加に向けた取組を推進する。

<具体的取組>

①理工農系を学ぶ女性増など女性活躍プログラムの強化

- ・ 大学入学者選抜における多様性を確保する観点から、例えば理工農系の女子学生枠の確保等といった取組について積極的に取り組む大学等に対して運営費交

付金や私学助成による支援を強化する。

- ・ 大学の教員等の出産・育児等のライフイベントと研究活動の両立を支援する施策を充実する。
- ・ 運営費交付金等、大学への資源配分において女性登用のインセンティブの付与を行う。
- ・ 女性管理職の登用拡大に向け大学ガバナンスコードの見直しを推進するとともに、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示を促進する。

②官民共同修学支援プログラムの創設

- ・ 2. ①の取組と併せ、理工農系に進学する女子学生への官民共同の修学支援プログラムを創設する。

③女子中高生の理系選択者の増加に向けた取組の推進

- ・ 保護者や学校、社会による理数への学びや性別役割分担にかかるジェンダーバイアスを排除し、社会的ムーブメントを醸成する。
- ・ 大学の出前講座、ロールモデルに会う機会充実など理系選択者の増加に向けた取組を推進する。

(4) グローバル人材の育成・活躍推進

コロナ禍では我が国だけでなく世界各国において、大学間交流や学生間交流などに深刻な影響があった³⁰が、遠隔・オンライン教育の利点を積極的に活用しながら、外国人留学生の受け入れ及び日本人学生の送り出しの双方向の交流の再構築を行うとともに、産学官を挙げたグローバル人材の育成、高度外国人材の育成・活躍推進を図る。

さらに、海外からのより多くの高度専門人材の来日を促進することも今後の国際力強化の視点から重要であり、外国人の子供の教育環境・生活環境改善に向けて、インターナショナルスクールの誘致等を進める。

<具体的取組>

①コロナ禍で停滞した国際的な学生交流の再構築

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

②産学官を挙げてのグローバル人材育成

³⁰ コロナ禍前においても、諸外国における海外留学者数は、特に中国・インドが伸張していた一方で日本は停滞状況にあった。

- ・ 高校段階からの段階に応じた海外留学支援を強化する。
- ・ 「トビタテ！留学 JAPAN」の後継事業の推進など、若者の海外留学促進に向けて企業、地方自治体の参画を促進する。
- ・ 企業等における採用・人材育成面での海外留学経験の評価を促進する。

③高度外国人材の育成・活躍推進

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

④高度外国人材の子供への教育の推進

- ・ 海外のボーディングスクール（寄宿制学校）をはじめとするインターナショナルスクール誘致等を推進する。

（5）デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育への転換

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

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

<具体的取組>

①知識と知恵を得るハイブリッド型教育への転換促進

- ・ 対面授業と遠隔・オンライン教育との双方の良さを活かし、大学等の創意工夫でオンライン教育を現行の単位上限（124単位中60単位）を超えて実施できるようにするなど、規制を緩和する特例を創設する。
- ・ 資格取得のための各種養成施設におけるオンライン授業等の導入を促進する。

②オンラインを活用した大学間連携の促進

- ・ オンラインを活用した国内外の大学間連携を促進する。

③大学のDX促進

- ・ 学籍管理等を含めた大学の管理運営業務全般での電子化の取組や修学支援新制度では活用されているマイナンバーの利用を促進する。
- ・ 高等教育分野で教科書として扱う専門書の電子化を促進する。
- ・ 電子ジャーナルの適切な活用促進を図る。

(6) 大学法人のガバナンス強化

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

<具体的取組>

①社会のニーズを踏まえた大学法人運営の規律強化

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

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

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

③大学の運営基盤の強化

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

(7) 知識と知恵を得る初等中等教育の充実

上記に掲げる高等教育段階を中心とした取組に加え、その前段階である初等中等教育段階においても、生涯にわたって学び続け、課題発見・解決を他者と協働しながら行っていくための基礎となる力や、農林水産業・伝統工芸産業など地域の産業との多様な体験、自然や人々との触れあいの中で、科学や算数・数学への興味関心を持って取り組む力を身に付けることが必要である。貧困などの家庭環境や、周囲の大人の考え方等によって子供たちが夢と志に挑戦する機会が失われることがないように、初等中等教育の充実

や学校・家庭・地域の連携による教育の充実に取り組む。

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

＜具体的取組＞

①文理横断教育の推進

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

②課題発見・解決能力等を育む学習の充実

- ・ 初等中等教育段階から、児童生徒が主体的に課題を自ら発見し、多様な人と協働しながら課題を解決する探究学習や、STEAM教育³¹、ものづくり教育、気候変動問題をはじめとした地球環境問題に関する教育、自然への興味関心を育む体験活動などの充実を図るとともに、英語教育を強化する。
- ・ 理数・情報教育の充実を図るとともに、専門高校における時代の変化に対応した専門教育を強化する。
- ・ 突出した意欲や能力を有する小中高校生等を対象とした、大学等における、探究・STEAM・アントレプレナーシップ教育等を含む高度で実践的な講義や研究環境を充実する。
- ・ 特定分野に特異な才能のある子供の指導支援を充実する。
- ・ 企業や大学、研究機関等と学校・子供をつなぐ探究・STEAM・アントレプレナーシップ教育のためのオンラインプラットフォームの構築や、全国の科学館や「対話・協働の場」等におけるサイエンスに触れる場の提供を推進する。
- ・ 理数教育や情報教育について、魅力ある授業により児童生徒がより高い興味関心を持って学ぶことができるようにするための専門性を持った教員による理数科目の担当（小学校高学年における教科担任制の推進など）、教員研修の充実を図るとともに、各都道府県等による博士課程修了者やIT人材等の高い資質・能力を有する者への特別免許状の授与や教員採用を促進する。
- ・ 双方向・協働型授業等を通じ、自ら課題を発見し、解決する能力やコミュニケーション能力等、グローバル化に対応することのできる人材を育成し、国際的に

³¹ 文部科学省では、初等中等教育段階において、STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) に加え、芸術、文化、生活、経済、法律、政治、倫理等を含めた広い範囲でAを定義し、各教科等での学習を実社会での問題発見・解決に生かしていくための教科等横断的な学習を推進している。

通用する大学資格を取得することのできる教育プログラムである国際バカロレアの普及・促進を図る。

- ・ 一人ひとりの子供の特性や関心、習熟度に応じた個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、上記の取組を可能とするため、オンラインの利点やデジタル教材等の活用、教育課程編成の弾力化とそのため多様な人材・社会人が学校教育に参画できるような仕組みの整備など、指導方法・体制の充実を図る。

③学校・家庭・地域の連携・協働による教育の推進

- ・ 学校・家庭・地域が連携・協働し、地域全体で子供たちの成長を支え、地域社会との多様な関わりや体験・交流の機会を得られる取組を推進する。

2. 新たな時代に対応する学びの支援の充実

大学進学を希望する者の割合は、世帯収入が少ないほど低い³²。少子化対策の一環として消費税率10%への引上げにより財源を確保し、令和2年度より始まった高等教育の修学支援新制度によって、大学等では利用対象者である約330万人³³の学生のうち、約27万人³⁴が授業料等減免・給付型奨学金による支援を受けている。この新制度は、開始から4年後に必要な見直しを行うことが法定されている。

また、貸与型奨学金については、約49万人が独立行政法人日本学生支援機構の無利子奨学金を、約71万人³⁵が有利子奨学金をそれぞれ活用している。

この貸与型奨学金を利用し、返還中の者のうち、約3分の2が年収400万円以下³⁶であり、結婚後も夫婦共に返還を続けるなど、家計の中でやりくりしながら奨学金の返還を行っている実態があるが、出産等のライフイベントにより、奨学金返還の支払いが一時的に難しくなる場合がある。

また、高等教育修学支援新制度や貸与型奨学金を活用することで学修を続ける道が開かれても、貸与型奨学金を利用し続ける学生にとっては、修士・博士課程と進学するにつれて将来の返還額が膨らむことを心配し、経済的不安が増大する状況にある³⁷。

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

このため、恒久的な財源の裏付けの観点を念頭に置いた上で、卒業後の家計収入等の状況に応じて柔軟に返還できるようにするための奨学金返還の在り方の見直しを行うとともに、新たに導入した高等教育修学支援新制度の検証を行いつつその改善について検討を行い、あわせて、大学院生への支援の充実を図る。また、地方自治体や企業による奨学金の返還支援を推進する。さらに、一人一人の進路選択に資するよう、学びを支援するための様々な仕組みについて早期からのきめ細かな情報提供を促進する。これらを通じて、誰もが、家庭の経済事情に関わらず学ぶことのできる環境を整備する。

<具体的取組>

①大学卒業後の所得に応じた「出世払い」を含む、教育費等への支援

- ・ ライフイベント等も踏まえ、大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組み（※）に向けた奨学金返還の在り方の見直しを行う。

³² 文部科学省・国立教育政策研究所「高校生の進路に関する保護者調査（令和元年度）」

³³ 文部科学省「学校基本統計（令和2年度）」における、大学（学部）・短期大学・高等専門学校・専修学校専門課程の学生等のうち、留学生を除いた人数。なお、貸与型奨学金の利用対象者については、これに大学院を加えた約350万人。

³⁴ 令和2年度における利用者数の実績。

³⁵ 令和2年度における利用者数の実績。

³⁶ 独立行政法人日本学生支援機構「奨学金の返還者に対する属性調査結果（令和元年度）」

³⁷ 独立行政法人日本学生支援機構「学生生活調査（平成30年度）」

※ 具体的な返還の仕組み（所得連動返還方式や返還猶予・減額返還、HECS³⁸などの海外の事例等）については引き続き検討する。

- ・ 高等教育の修学支援新制度の検証と改善についての検討を行う。

②官民共同修学支援プログラムの創設

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

③博士課程学生に対する支援の充実

- ・ トップ層の若手研究者の個人支援、所属大学を通じた機関支援等の充実により、生活費相当額を受給する博士後期課程学生を増加する。

④地方自治体や企業による奨学金の返還支援

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

⑤早期からの幅広い情報提供

- ・ 奨学金等の学びの支援の情報が必要とする学生や設置者等に届くように初等中等教育段階から繰り返しの情報提供を促進する。

³⁸ Higher Education Contribution Scheme の略称

3. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

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

実際に、仕事関連の成人学習への参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高くなる傾向が示されているが、我が国においては、諸外国と比して、企業が従業員への教育に投資をせず、個人も学ばない傾向が強くなっており³⁹、個人の学び直しを阻害する要因としては、費用がない、時間がない⁴⁰といった問題に加え、学び直しの成果が評価されないことなどが指摘されている。

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

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

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

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

³⁹ 経済産業省「第1回未来人材会議」（2021年12月7日）資料

⁴⁰ 厚生労働省「能力開発基本調査（令和2年度）」

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

(1) 学び直し成果の適切な評価

個人が学び直しを行ったとしても、企業や社会において、その成果が適切に評価されないことにより、必ずしもその後の活躍に結び付いていないと見る向きもあり、学び直しに二の足を踏む人も少なくない⁴¹。

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

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

<具体的取組>

①学修歴や必要とされる能力・学びの可視化等

- ・ 個人の学修歴や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデータ基盤を整備する。また、マイナポータルとの連携を含め、ジョブ・カードの電子化を進める。
- ・ IT分野で一定程度進展しているスキル標準の整備について他の分野への横展開を図るとともに、これに連動した学修プログラム、スキル評価手法の整備を進め

⁴¹ 大学等における学び直しを実際に行った人について、その後の処遇やキャリアにポジティブな変化をもたらしたと考える人が半数以上いる一方で、約4割は効果を実感できていない。文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究－社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究－（株式会社エフオース）」（令和元年度）より。

る。

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

②企業における学び直しの評価

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

③学び直し成果を活用したキャリアアップの促進

- ・ 在職者の学び直しとその成果を活かしたキャリアアップを推進するため、キャリアコンサルティング・コーチングの実施、キャリアアップに向けた個人の学び直しプランの策定とプログラムの実施、その後の伴走支援を一気通貫で行う仕組みを創設する。
- ・ 在職者のキャリア形成に資する教育プログラムの充実を図るとともに、個別企業研修や大学講座の共有・外部開放を進める。
- ・ 「マナパス」（社会人の学びのポータルサイト）の機能拡充による、プログラムや学びの成果をはじめとした情報発信を充実する。
- ・ キャリアアップや就職・転職の助走段階となる兼業・副業を支援する。
- ・ 学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。

（２）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備

我が国においては、企業における従業員への教育投資が諸外国と比べても低調な状況にあり、また、個人も学ばない傾向が強い。

こうした中においても、デジタル化の急速な進展等を目の当たりにし、社外も含めた教育機会やリソースの活用による学び直しを希望する社会人は一定程度存在する⁴²。他方で、そのための時間や費用が確保できないことに加え、自己啓発の結果が社内で評価されなかったり、休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできなかったりするなど、職場を離れて学ぶことへの抵抗感や不安感などが、学び直しを阻害する要因となっている⁴³。

⁴² 学び直しの経験がない人のうち、8割以上は今後、学び直しを希望しているか、興味を持っている。文部科学省委託調査「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究－社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究－（株式会社エフオース）」（令和元年度）より。

⁴³ 厚生労働省「能力開発基本調査（令和元年度）」

なお、限られた時間を最大限活用していくという観点では、オンライン・リモートで「知識」を得るための学びを行う一方、対面での時間は、プロジェクトベースでの学習など、「知恵」を得るための学びに充てるなどの工夫も有効と考えられる。

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

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

＜具体的取組＞

①費用、時間等の問題を解決するための支援

- ・ 民間からの提案を踏まえて実施する3年間で4,000億円規模の施策パッケージにおいて人材開発支援助成金等に以下のような新たなメニューを追加するなどにより、リカレント教育の強化を図る。
 - 労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）」を利用する事業主に対する助成の新設
 - 労働者が働きながら教育訓練を受講するための「長期休暇制度」等を導入する事業主への助成の拡充
 - 高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行う事業主に対する「高率助成」の新設
- ・ 求職者支援制度による支援を行うなど、転職を希望する自営業者等を含め、教育訓練給付制度の対象外である者（雇用保険に加入できない自営業者等）に対する支援を行う。
- ・ 人材開発支援助成金制度におけるIT技術の知識・技能を習得させる訓練（ITSSレベル2以上）を高率助成に位置付けることなどによるデジタル人材育成を推進する。
- ・ 統計データを利活用していく能力の向上に資するデータサイエンス・オンライン講座を実施する。

②高齢世代の学び直しの促進

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

(3) 女性の学び直しの支援

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

しかしながら、我が国における女性の就労率は近年上昇傾向にあるものの、過半数は非正規雇用となっている。また、管理職の地位にある女性割合についても極めて低調となっている⁴⁴。こうした状況を踏まえ、女性の希望に応じながら就労状況を質量両面で改善していくためには、知識と知恵を高めるため、大学（20歳前後時）等における教育を通じた学びを充実していくことはもとより、社会人になってからの学び直しを促進していくことが必要となる。特に、現状において大学進学率が低い地域においては、学び直しの重要性は更に高いものと考えられる。

なお、コロナ禍において、特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用者への厳しい影響が継続している。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要となっている。

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

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

<具体的取組>

①女性の学び直しを促進するための環境整備

- ・ 女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画を推進する。
- ・ 女性が安心して働ける社会の体制づくりなど、女性の多様なチャレンジを促進する環境を整備する。
- ・ 地方自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金により後押しする。
- ・ 公的職業訓練について、訓練期間中のキャリアコンサルティングや訓練終了後の就職に向けた職業紹介など就職支援サービスを提供する。職業訓練の実施に際

⁴⁴ 内閣府「男女共同参画白書（令和3年版）」

しては、着実に就労につなげるため、カリキュラムに座学のみならずOJTを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進する。

②女性の学び直しのためのプログラムの充実

- ・ 地域の大学や高専等において、女性向けを含むデジタルリテラシー向上や管理職へのキャリアアップ等のために実施する実践的なプログラム等への支援を行う。
- ・ 「デジタル人材育成プラットフォーム」において、オンラインを含めた産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供する。その際、女性が活用しやすい講座を抽出し、ポータルサイト上で提示する。
- ・ 公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、eラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施する。併せて、事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等の助成などを行う。
- ・ 大学等の関係機関が連携し、女性の学び直しを支援する取組を推進する。

(4) 企業・教育機関・自治体等の連携による体制整備

誰もが学び直しができる社会を実現するためには、学び直しに意欲がある人を受け止め、学び直してもらう場を社会全体で構築していくことが不可欠である。しかしながら、企業においては従業員を送り出す体制が、大学等においては社会人を受け入れる体制が十分に整備されていない。こうしたことを背景として、我が国の大学・大学院における社会人の入学者の割合は、諸外国に比べて低い状況にある⁴⁵。

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

<具体的取組>

①リカレント教育について産学官で対話、連携を促進するための場の設置

- ・ 都道府県単位で産学官関係者が協議する場を整備し、地域の人材ニーズを共有

⁴⁵ 25歳以上の「学士課程又は同等レベル」の入学者の割合はOECD平均16%、日本1%。30歳以上の「修士課程又は同等レベル」の入学者の割合はOECD平均26%、日本10%。OECD,stat「Share of new entrants below the typical age」より文部科学省で算出。

するとともに、それに対応した教育訓練コースの設定や、教育訓練の効果検証等を推進する。

- ・ 地域の産学官が面的に連携して人材マッチング・育成・フォローアップ等を総合的に行う「地域の人事部」機能を構築・強化することにより、地域企業の人材の獲得・育成・定着を促進し、地域における人材の活躍の場を創出する。

②企業におけるリカレント教育による人材育成の強化

- ・ 受講する社員への経済的支援や休業・休暇制度の充実を促す。
- ・ 産学連携や人材育成に積極的な企業による、実践的なスキルを習得するための大学等との共同講座設置を支援する。
- ・ 全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター、ポリテクカレッジなど）において、デジタル・グリーン分野に対する体制を整備し、中小企業等の人材育成等を強化する。
- ・ 企業における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進のため、基本的考え方、労使が協働して取り組むべき事項、国等の支援策等を体系的に示すガイドラインの策定などにより環境整備を図る。

③大学等におけるリカレント教育の強化

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

④地域におけるデジタル・グリーン分野等の人材育成

- ・ 大学・専門学校等が地方自治体や企業等と連携して DX 等成長分野に関してリテラシーレベルの能力取得・リスキリングを実施するプログラムを支援する。
- ・ 地域の中小企業等の現場におけるデジタル人材の実践的な課題解決能力の育成に向けた取組を行う。
- ・ 脱炭素化等の課題解決と地域活性化を同時に進めるため、自治体や金融、地域企業におけるグリーン人材の育成確保に向け、研修等による能力向上、他地域とのネットワーク構築等によるノウハウ移転に取り組むとともに、高等教育機関が地域と課題解決に取り組む中での人材育成を支援する。
- ・ 農業大学校等におけるスマート農林水産業のカリキュラムの充実、実践的な教育体制の整備、デジタル人材の育成等を実施する。
- ・ 大学等におけるリカレント教育の強化や産学官連携の促進等を通じた、IT やマーケティング、地域振興の知見・スキル等を有する観光人材の育成を推進する。