

人づくり革命 基本構想

平成 30 年 6 月

人生 100 年時代構想会議

人づくり革命 基本構想

(目次)

第1章 基本構想の考え方	3
第2章 幼児教育の無償化	4
認可外保育施設の無償化の対象者・対象サービス	4
認可外保育施設の無償化の上限額	5
実施時期	5
認可施設への移行の促進	6
放課後子ども総合プラン	6
第3章 高等教育の無償化	6
無償化の対象範囲	6
支援対象者の要件	7
支援措置の対象となる大学等の要件	8
中間所得層に対する支援	8
第4章 大学改革	8
各大学の役割・機能の明確化	9
大学教育の質の向上	9
学生が身に付けた能力・付加価値の見える化	9
経営力の強化	9
大学の連携・統合等	10
高等専門学校、専門学校等における実践的な職業教育の推進	10

第5章 リカレント教育	10
教育訓練給付の拡充	10
産学連携によるリカレント教育	11
先行分野におけるプログラム開発	
技術者のリカレント教育	
在職者向け教育訓練の拡充	
実務家教員育成のための研修	
生産性向上のためのコンサルタント人材の養成	
長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成	
企業における中途採用の拡大	12
第6章 高齢者雇用の促進	12
65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備	12
高齢者の雇用促進策	13
公務員の定年の引上げ	13
人生100年時代構想会議 構成員	14
人生100年時代構想会議 開催実績	15
人づくり革命 基本構想 参考資料	別添

第1章 基本構想の考え方

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。

「人づくり革命」では、第一に、幼児教育無償化を一気に加速する。3歳から5歳までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用を無償化する。加えて、幼稚園、保育所、認定こども園以外についても、保育の必要性があると認定された子供を対象として無償化する。0歳から2歳児については、待機児童解消の取組と併せて、住民税非課税世帯を対象として無償化を進める。

第二に、最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率80%¹に対応できる「子育て安心プラン」²を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進めるとともに、保育士の更なる処遇改善に取り組む。

第三に、真に支援が必要な、所得が低い家庭の子供たちに限って、大学などの高等教育無償化を実現する。住民税非課税世帯の子供たちについて、授業料の減免措置を拡充するとともに、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう、給付型奨学金を拡充する。これに準ずる世帯の子供たちについても、支援の崖が生じないように、必要な支援を段階的に行う。

第四に、介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、介護職員の更なる処遇改善を進める。

これらによる2兆円規模の政策を実行し、子育て世代、子供たちに、大胆に政策資源を投入することで、我が国の社会保障制度を、お年寄りも若者も安心できる「全世代型」の制度へと大きく転換していく。

第五に、家庭の経済状況にかかわらず、幅広く教育を受けられるようにする観点から、年収590万円未満世帯を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化を実現する。

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第七に、18歳人口が大幅に減っていく中、人材育成を担う大学自体も変わらなければならない。例えば、実際、600校ある私立大学では、39%が定員未充

¹ 25歳～44歳の女性就業率は、日本72.8%、アメリカ71.1%、イギリス75.5%、ドイツ77.8%、フランス74.6%、スウェーデン82.5%となっている。

² 平成29年6月2日公表

足、41%が赤字となっているなど、時代のニーズ、地域のニーズ、産業界のニーズに合った教育機関へと変革するため、国公私立問わず、大学改革を進める。

第八に、人生 100 年時代を見据え、意欲ある高齢者に働く場を準備する。

人づくりこそが次なる時代を切り拓く原動力である。これまでの画一的な発想にとらわれない人づくり革命を断行し、日本を誰にでもチャンスがあふれる国へと変えていく。

このため、新しい経済政策パッケージ（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）及び人生 100 年時代構想会議 中間報告に明記された事項に加え、下記の政策を実施する。

第 2 章 幼児教育の無償化

子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。待機児童問題が最優先の課題であることに鑑み、「子育て安心プラン」による受け皿の整備を着実に進めるとともに、「新しい経済政策パッケージ」での 3 歳から 5 歳までの全ての子供及び 0 歳から 2 歳までの住民税非課税世帯の子供についての幼稚園、保育所、認定こども園の費用の無償化措置³（子ども・子育て支援新制度の対象とならない幼稚園については、同制度における利用者負担額を上限）に加え、幼稚園、保育所、認定こども園以外（以下「認可外保育施設」という。）の無償化措置の対象範囲等について、以下のとおりとする。

（認可外保育施設の無償化の対象者・対象サービス）

対象者は、今般の認可外保育施設に対する無償化措置が、待機児童問題により認可保育所に入ることができない子供に対する代替的な措置であることを踏まえ、認可保育所への入所要件と同一とする。すなわち、保育の必要性があると認定された子供であって、認可保育所や認定こども園を利用できていない者とする。

対象となるサービスは、以下のとおりとする⁴。

- ・ 幼稚園の預かり保育⁵

³ 子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく地域型保育（小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育及び事業所内保育）は、認可保育所と同様に無償化の対象とする。

⁴ このほか、子ども・子育て支援法に基づく一時預かり事業、病児保育事業及びファミリー・サポート・センター事業を対象とする。

⁵ 幼稚園の預かり保育、幼稚園及び認定こども園が 1 号認定（子ども・子育て支援法第 19

- ・ 一般的にいう認可外保育施設、地方自治体独自の認証保育施設、ベビーホテル、ベビーシッター及び認可外の事業所内保育等⁶のうち、指導監督の基準を満たすもの。ただし、5年間の経過措置として、指導監督の基準を満たしていない場合でも無償化の対象とする猶予期間を設ける。

このほか、就学前の障害児の発達支援（いわゆる「障害児通園施設」）については、幼児教育の無償化と併せて無償化することが決定されているが、幼稚園、保育所及び認定こども園と障害児通園施設の両方を利用する場合は、両方とも無償化の対象とする。

（認可外保育施設の無償化の上限額）

無償化の上限額は、認可保育所の利用者との公平性の観点から、認可保育所における月額保育料の全国平均額⁷とする。幼稚園の預かり保育については、幼稚園保育料の無償化上限額⁸を含めて、上述の上限額⁹まで無償とする¹⁰。

（実施時期）

無償化措置の対象を認可外保育施設にも広げることにより、地方自治体において、幼稚園の預かり保育や認可外保育施設の利用者に対する保育の必要性の認定に関する事務などが新たに生じることになることを踏まえ、無償化措置の実施時期については、2019年4月と2020年4月の段階的な実施ではなく、認可、認可外を問わず、3歳から5歳までの全ての子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供について、2019年10月からの全面的な無償化措置の実施を目指す。

条第1項第1号に該当することの認定)の子供に対して行う預かり事業並びに同法に基づく幼稚園の長時間預かりをいう。以下同じ。

⁶ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第59条の2第1項に規定する施設をいう。幼稚園以外の幼児教育を目的とする施設のうち乳幼児が保育されている実態があるものを含む。なお、厚生労働省の通知によれば、乳幼児が保育されている実態があるか否かについてはその運営状況に応じ判断すべきであるが、少なくとも1日4時間以上、週5日、年間39週以上施設で親と離れることを常態としている場合は保育されているものと考えられる、とされている。

⁷ 月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

⁸ 月額2.57万円。

⁹ 月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

¹⁰ 例えば、一般的にいう認可外保育施設の利用者負担額は平均で月4.0万円（3歳の場合）であるが、この平均額の場合は月3千円の利用者負担となる。

(認可施設への移行の促進)

今後、保育の質の確保が重要であることに鑑み、認可外保育施設の認可施設への移行促進策の強化を検討し、指導監督基準を満たさない認可外保育施設も含め、認可施設への移行を加速化する。

(放課後子ども総合プラン)

女性の就業率の上昇や保育ニーズの高まりを踏まえ、2023年度末までに放課後児童クラブの約30万人分の更なる受け皿拡大や育成支援の内容の質の向上などを内容とする新たなプランを今夏に策定する。

第3章 高等教育の無償化

我が国では、低所得者層における大学進学率が低く、経済格差が教育格差を生むことが危惧されている。貧困の連鎖を断ち切り、格差の固定化を防ぐため、どんなに貧しい家庭に育っても、意欲さえあれば専門学校、大学に進学できる社会へと変革することが急務である。所得が低い家庭の子供たち、真に必要な子供たちに限って、高等教育の無償化を実現する。この具体的措置については、次のとおりとする。

(無償化の対象範囲)

第一に、住民税非課税世帯（年収270万円未満）の子供たちに対する授業料の減免措置については、国立大学の場合はその授業料を免除し、公立大学の場合は、国立大学の授業料を上限として対応を図る。また、私立大学の場合は、国立大学の授業料に加え、私立大学の平均授業料と国立大学の授業料の差額の2分の1を加算した額までの対応を図る。1年生に対しては、入学金について、国立大学の場合は免除し、公立大学の場合は国立大学の入学金を上限とした措置とする。私立大学の場合は私立大学の入学金の平均額を上限とした措置とする。短期大学、高等専門学校、専門学校は、大学に準じて措置する。¹¹

第二に、給付型奨学金については、住民税非課税世帯の子供たちを対象に、学生が学業に専念するため、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう措置を講じることとする。対象経費は、他の学生との公平性の観点を踏まえ、社会通念上妥当なものとし、具体的には、日本学生支援機

¹¹ 私立の短期大学、高等専門学校及び専門学校の授業料は、国立大学の授業料に加え、各学校種の私立学校の平均授業料と国立大学の授業料の差額の2分の1を加算した額まで対応を図る。

構¹²「平成24年度、26年度、28年度学生生活調査」の経費区分に従い、修学費¹³、課外活動費、通学費、食費（自宅外生に限って自宅生分を超える額を措置。）、住居・光熱費（自宅外生に限る。）、保健衛生費、通信費を含むその他日常費、授業料以外の学校納付金（私立学校生に限る。）¹⁴を計上、娯楽・嗜好費を除く。あわせて、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校（以下「大学等」という。）の受験料を計上する。なお、高等専門学校については、寮生が多く学生生活費の実態が他の学校種と乖離しているため、その実態に応じた額を措置する。¹⁵

全体として支援の崖・谷間が生じないように、住民税非課税世帯に準ずる世帯の子供たちについても、住民税非課税世帯の子供たちに対する支援措置に準じた支援を段階的に行う。具体的には、年収300万円未満の世帯¹⁶については住民税非課税世帯の子供たちに対する授業料減免及び給付型奨学金の3分の2、年収300万円から年収380万円未満の世帯については3分の1の額の支援を行い、給付額の段差をなだらかにする。

在学中に学生の家計が急変した場合については、急変後の所得に基づき、支援対象者の要件を満たすかどうかを判定し、支援措置の対象とする。

（支援対象者の要件）

支援対象者については、大学等への進学前の段階における支援の決定に当たり、高等学校在学時の成績だけで否定的な判断をせず、レポートの提出や面談により本人の学習意欲を確認する。他方、大学等への進学後については、その学習状況を毎年確認し、1年間に取得が必要な単位数の6割以下の単位数しか取得していないときやGPA（平均成績）等を用いた客観的指標により成績が下位4分の1に属するときは、当該学生に対して大学等から警告を行い、警告を連続で受けたとき、退学処分・停学処分等を受けたときは、支給を打ち切る。ただし、成績が下位4分の1に属するときに警告を連続で受ける場合においても、斟酌^{しんしゃく}すべきやむを得ない事情がある場合の特例について検討を行う。

なお、手続を経て休学する場合には、いったん休止した支援を復学の際に再開することができるようにする。

¹² 独立行政法人日本学生支援機構

¹³ 教科書・参考図書等のために支出した経費。

¹⁴ 授業料免除と同様の考え方により、私立大学の授業料以外の学校納付金（同窓会費等の費用を除く。）の平均額の2分の1の額を計上する。

¹⁵ 大学生の5割～7割程度の額を措置する。

¹⁶ 両親・本人・中学生の家族4人のモデル世帯を想定。

(支援措置の対象となる大学等の要件)

支援措置の対象となる大学等は、急速に変わりゆく社会で活躍できる人材を育成するため、それぞれの特色や強み、社会のニーズ、産業界のニーズも踏まえ、学問追究と実践的教育のバランスが取れている大学等とする。具体的には、次のとおりとする。¹⁷

- ・実務経験のある教員（フルタイム勤務ではない者を含む。）が卒業に必要な単位数の1割以上の単位に係る授業科目を担当するものとして配置され、学生がそれらを履修できる環境が整っていること¹⁸（学問分野の特性等により、この要件を満たすことができないと大学等が判断する場合には、大学等においてその理由や今後の実践的教育の取組を説明しなければならない。）
- ・理事に産業界等の外部人材を複数任命していること
- ・授業計画（シラバス）の作成や評価の客観的指標を設定し、適正な成績管理を実施・公表していること
- ・法令に則り、財務情報と教育活動（定員充足、進学・就職の状況）に係る情報を含む経営情報を開示し、多くの国民が知ることができるようホームページ等により一般公開していること。専門学校については、外部者が参画した学校評価の結果も経営情報の一環として開示していること

(中間所得層に対する支援)

こうした低所得世帯に限定した支援措置、大学改革や教育研究の質の向上と併せて、中間所得層における大学等へのアクセスの機会均等について検討を継続する。

第4章 大学改革

大学は、知の基盤であり、イノベーションを創出し、国の競争力を高める原動力である。人づくり革命を牽引する重要な主体の一つとして、時代に合ったかたちに大学改革を進めなければならない。

¹⁷ 例えば、経営に問題があるとして早期の経営判断を促す経営指導の対象となっており、かつ、継続的に定員の8割を割っている大学については、対象にしないことなどを検討する。

¹⁸ 経営者、技術者、研究者、行政官等の実務経験のある教員が指導する授業のほか、オムニバス形式で多様な企業等から講師を招いて指導を行っている場合や、企業等から提供された課題（企画提案等）に取り組む場合、学外でのインターンシップや実習、研修を授業の一環として位置付けている場合など、実践的教育から構成される授業科目については、これに含むものとする。

(各大学の役割・機能の明確化)

大学教育の質の向上を図るためには、各大学の役割や特色・強みの明確化を一層進めることが必要である。国立大学については、一部始まっている機能別支援の枠組みを活用して、各々の大学の具体的な方向性を明らかにする。私立大学については、各大学が人材育成の3つの観点（世界を牽引する人材、高度な教養と専門性を備えた人材、具体的な職業やスキルを意識した高い実務能力を備えた人材）を踏まえた選択を行うとともに、役割・機能の明確化を加速する支援の枠組みを設ける。

(大学教育の質の向上)

社会の現実のニーズに対応したカリキュラム編成が行えるよう、外部の意見を反映する仕組みづくりが必要である。このため、社会の最前線で実務に当たる人材が教員となる場合は、少ない持ち時間であっても専任教員とすることができる仕組みを学部段階に導入することにより実務経験のある教員を増やし、教授会などの運営にも参画する。また、教員を一つの学部に関し専任教員とする運用を緩和し、学内の人的資源を有効活用することによって社会の新たなニーズに柔軟に対応できる教育プログラムを実現する。授業内容や指導方法の改善を図る教員研修の充実のほか、シラバスの記載の充実、成績評価基準の明確化などについての教学面に係る指針を作成する。

(学生が身に付けた能力・付加価値の見える化)

大学卒業生の質の改善のため、大学に対して学生の学修時間、学修成果などの情報の公開を義務付け、学生が在学中に身に付けた能力・付加価値の見える化を図る。産業界においては、採用プロセスに当たり、「求める人材」のイメージや技能を具体的に示していくことや、大学が示す可視化された学修成果の情報を選考活動において積極的に活用していくことを経済団体を通じて各企業に促すとともに、企業が大学等における学修成果を重視しているとのメッセージを学生に対して積極的に発信する。

(経営力の強化)

大学に学外理事を複数名置くことは、高等教育の無償化の支援措置の対象となる大学の要件にもなっているが、経営力強化のためにも、産業界等の外部人材の理事への登用を一層進める必要がある。国立大学については、国立大学法人法¹⁹を改正し、民間の外部人材を追加的に任命する場合に限り、そ

¹⁹ 「国立大学法人法」（平成15年法律第112号）

の外部人材の人数は法定の理事数を超えて任命できるようにする。私立大学については、関係団体が定める自主行動基準（ガバナンス・コード）を通じて、学外理事を少なくとも複数名置くことを促進する。

（大学の連携・統合等）

大学の組織再編等を促進するため、国立大学においては、国立大学法人法を改正し、一法人の下で複数の大学を運営できる制度を導入する。私立大学については、学部単位での事業譲渡の円滑化や合併の促進など、連携統合や事業承継円滑化の環境整備を図る。あわせて、撤退を含め早期の経営判断を促す経営指導の強化、破綻手続の明確化を進める。

地方においては、地域の高等教育の在り方を議論する「地域連携プラットフォーム（仮称）」を地方大学等の高等教育機関、産業界、地方自治体が構築できるようにする。

これらの施策を進めるとともに、国公私立の枠を超えた大学の連携を可能とする「大学等連携推進法人（仮称）」の創設を検討する。

（高等専門学校、専門学校等における実践的な職業教育の推進）

実践的・創造的技術者を養成することを目的とする高等専門学校の高度化等を進めるとともに、大学・専門学校における専門教育プログラムの開発、専門職大学の開設により、実践的な職業教育を進める。

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかねばならない。

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み（単位累

積算制度)の活用を積極的に進める。

(産学連携によるリカレント教育)

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

- ・ 先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20程度の分野(AI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等)において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

また、業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

- ・ 技術者のリカレント教育

情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう各企業に周知を図る。

- ・ 在職者向け教育訓練の拡充

在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。

また、国(ポリテクセンター)及び都道府県(職業能力開発校)において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校などの民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を2日から5日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。

- ・ 実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務

家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

- ・ 生産性向上のためのコンサルタント人材の養成
大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。
- ・ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成
企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

(企業における中途採用の拡大)

内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省が連携して、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置し、中途採用を拡大する。

なお、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会拡大のための指針」を活用し、中途採用の促進に向けた経済界の気運を醸成する。

第6章 高齢者雇用の促進

人生100年時代を見据え、高齢者雇用の促進する必要がある。このため、働き方改革実行計画に盛り込まれた高齢者の就業促進策に取り組むほか、次のとおりとする。

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存

在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。

(高齢者の雇用促進策)

一人でも中高年の中途採用経験がある企業は、二人目以降の採用にも積極的になる傾向がある。高齢者のトライアル雇用を促進する方策を進める。

中高年を対象に基礎的なIT・データスキル習得のための教育訓練を拡充することにより、中高年の新たな活躍を支援する。

また、地域医療介護総合確保基金を活用した入門的研修、マッチングにより、国・地方自治体・関係団体が一体となって、高齢者の介護分野への参入を促進する。

(公務員の定年の引上げ)

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。

その際、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について、併せて検討を行う。

人生 100 年時代構想会議 構成員

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	茂木敏充	人づくり革命担当大臣
副議長	林 芳正	文部科学大臣
	加藤勝信	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	野田聖子	女性活躍担当大臣
	松山政司	一億総活躍担当大臣
	世耕弘成	経済産業大臣

(有識者)

鎌田 薫	早稲田大学総長
神津里季生	日本労働組合総連合会会長
榊原定征	日本経済団体連合会名誉会長
品川泰一	株式会社ユーキャン代表取締役社長
高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
樋口美雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
松尾清一	名古屋大学総長
三上洋一郎	慶應義塾大学学生、株式会社 GNEX 代表取締役 CEO
宮島香澄	日本テレビ報道局解説委員
宮本恒靖	ガンバ大阪 U-23 監督、元サッカー日本代表主将
米良はるか	READYFOR 株式会社代表取締役 CEO
リンダ・グラットン	ロンドンビジネススクール教授
若宮正子	ゲームアプリ開発者

(有識者は五十音順)

人生 100 年時代構想会議 開催実績

- ・ 第 1 回 平成 29 年 9 月 11 日
今後の会議の進め方について
- ・ 第 2 回 平成 29 年 10 月 27 日
幼児教育、高等教育の無償化・負担軽減
- ・ 第 3 回 平成 29 年 11 月 30 日
リカレント教育、大学改革
- ・ 平成 29 年 12 月 11 日
人生 100 年時代構想会議有識者議員との中間報告に向けた意見交換会
- ・ 第 4 回 平成 29 年 12 月 19 日
中間報告（案）
- ・ 第 5 回 平成 30 年 2 月 8 日
大学改革
- ・ 第 6 回 平成 30 年 3 月 23 日
リカレント教育
- ・ 平成 30 年 4 月 19 日
人生 100 年時代構想会議リンダ・グラットン議員との意見交換会
- ・ 第 7 回 平成 30 年 5 月 16 日
大学改革のフォローアップ、高齢者雇用
- ・ 第 8 回 平成 30 年 6 月 1 日
とりまとめに向けた議論
- ・ 第 9 回 平成 30 年 6 月 13 日
基本構想とりまとめ

人づくり革命 基本構想 参考資料

平成30年6月

目次

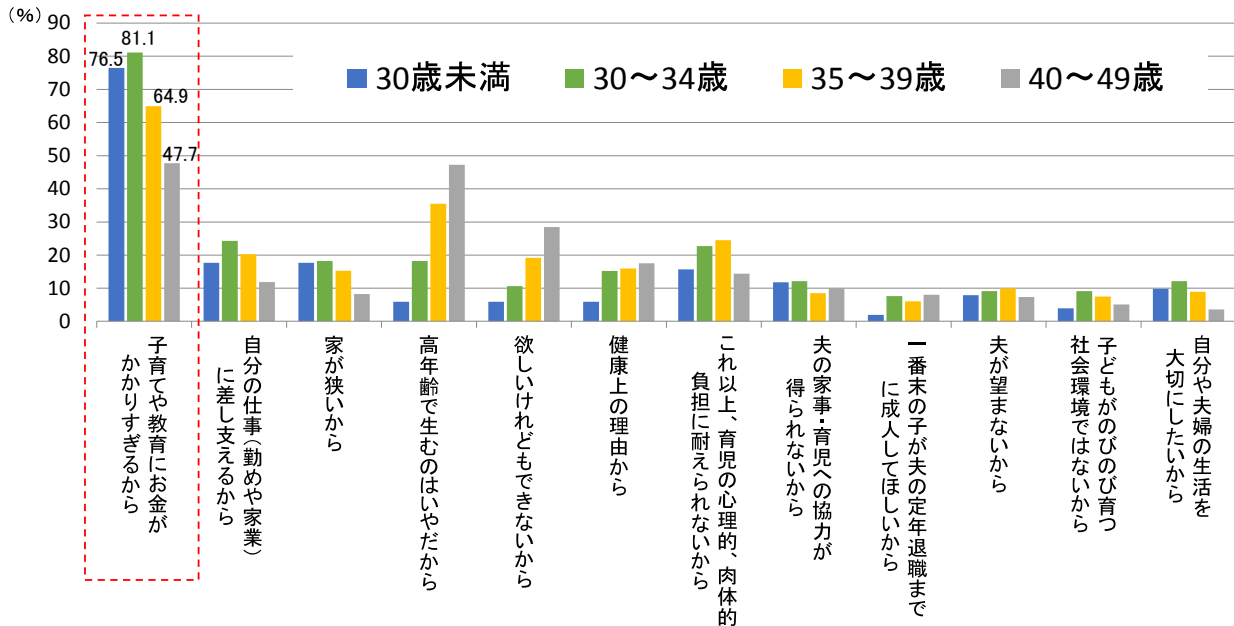
- | | |
|-------------------|---------|
| 1. 幼児教育の無償化 | …P2～5 |
| 2. 教育の効果と高等教育の無償化 | …P6～8 |
| 3. 大学改革 | …P9～23 |
| 4. リカレント教育 | …P24～39 |
| 5. 高齢者雇用 | …P40～50 |

1. 幼児教育の無償化①

子育てや教育にかかる費用が少子化の要因の一つ

○ 理想の子供数を持たない理由（複数回答）について、30歳未満では76.5%、30～34歳は81.1%が「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と回答している。

妻の年齢別にみた、理想の子ども数を持たない理由（予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦）

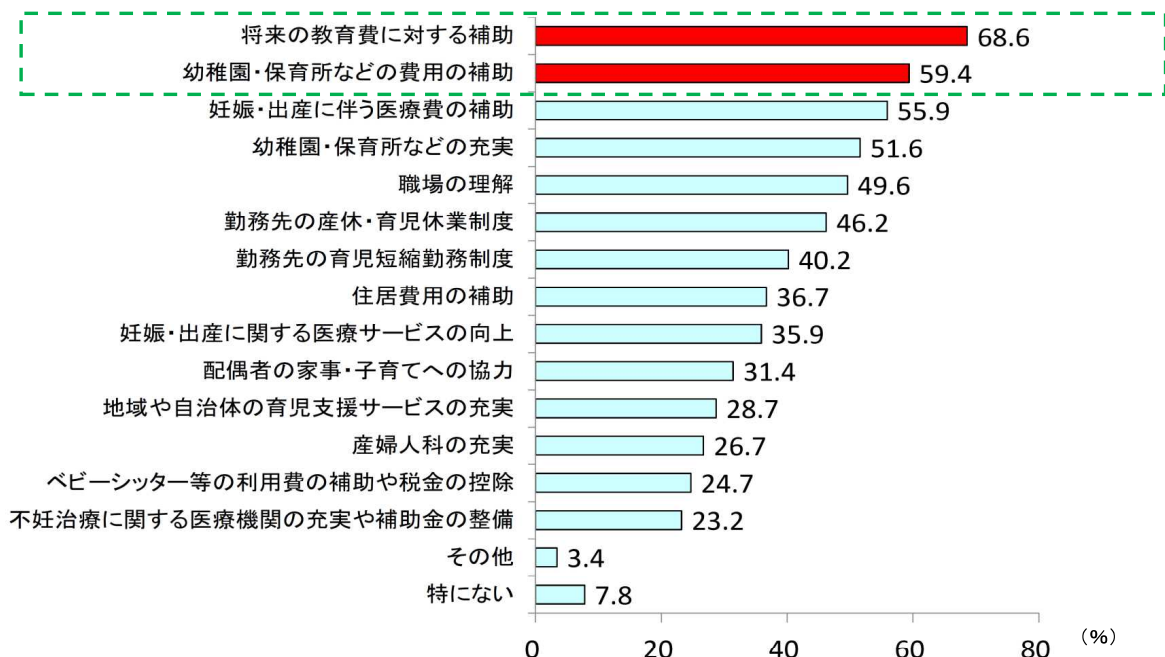


(注)妻が50歳未満である初婚どうしの夫婦のうち、予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦(約3割)を対象に行った質問(妻が回答者)。
出典:国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015年)

1. 幼児教育の無償化②

教育費等への補助を求める意見が多い

○ 「どのようなことがあれば、あなたは(もっと)子供が欲しいと思うと思いますか」との質問に対し(複数回答)、「将来の教育費に対する補助」が68.6%、「幼稚園・保育所などの費用の補助」が59.4%となっている。



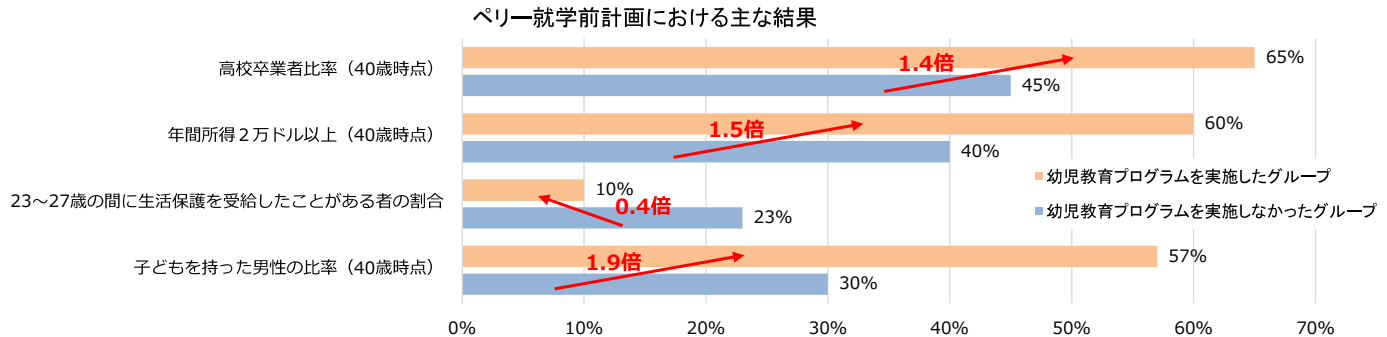
出典:内閣府政策統括官(共生社会政策担当)平成26年度「結婚・家族形成に関する意識調査」より作成。
※20代、30代の男女を対象とした調査。

1. 幼児教育の無償化③

幼児教育の効果

○幼児教育は、生涯にわたる人格形成や教育の基礎を培う重要なもの。幼児教育を受けたことにより、将来の所得の向上や生活保護受給率の低下等の効果が著しいとする有名な研究結果がある。

◀幼児教育の効果に関する研究例：ペリー就学前計画▶



出典：Lawrence J. et al.(2005) “The High/Scope Perry Preschool Study Through Age 40:Summary, Conclusions, and Frequently Asked Questions” High/Scope Press より作成

○ペリー就学前計画の調査概要：

1962～67年に低所得者層のアフリカ系アメリカ人の子供（3、4歳児）を対象に、幼児教育プログラムを実施（1日2.5時間、2年間）し、その後、追跡調査を実施（3～11歳（毎年）、14歳、15歳、19歳、27歳、40歳時点）。

○幼児教育に対するジェームズ・ヘックマン シカゴ大学教授（ノーベル経済学賞受賞者）の主張：

社会的成功には、IQや学力といった認知能力だけでなく、根気強さ、注意深さ、意欲、自信といった非認知能力も不可欠。幼少期の教育により、認知能力だけでなく、非認知能力も向上させることができる。

4

1. 幼児教育の無償化④

諸外国における幼児教育無償化の取組例

○イギリス、フランス、韓国では、幼児教育の重要性を踏まえ、無償化の取組を進めている。

イギリス	<ul style="list-style-type: none"> 2004年までに全ての3～4歳児（※5歳から義務教育）に対する幼児教育の無償化を実現（週12.5時間、年33週分が上限）。 2010年に無償化の対象時間を拡大（週15時間、年38週分が上限） 2014年に低所得世帯（年収16,190ポンド（240万円）以下等の基準に該当する世帯）の2歳児（全体の40%）も無償化。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> 3～5歳児を対象とした幼稚園は99%が公立であり、無償。（3歳以上のほぼ全員が幼稚園に在籍。）
韓国	<ul style="list-style-type: none"> 3～5歳児に対する幼児教育の無償化の方針を法定（2012年）。 公立については、2013年に無償化を達成。私立については、支援規模を段階的に拡大し、無償化を目指している。

出典：文部科学省調べ

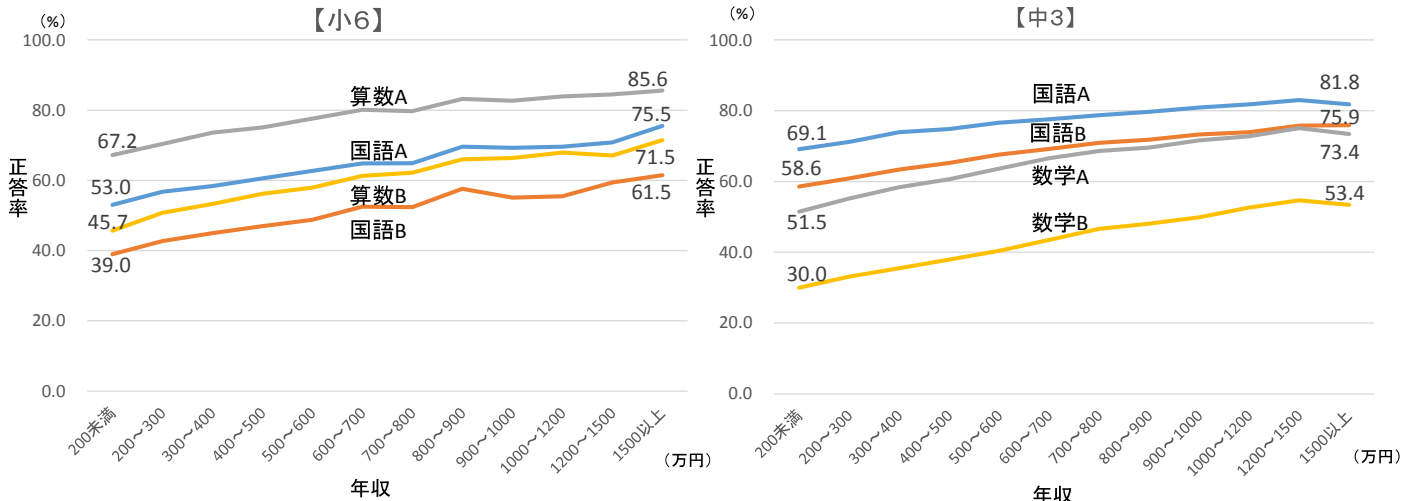
5

2. 教育の効果と高等教育の無償化①

家庭の経済事情による学力への影響

- 家庭の所得と全国学力調査の正答率を見ると、所得が高い家庭の子供の正答率がより高いという傾向。
- 所得が最も低いグループ(年収200万円未満世帯)と最も高いグループ(年収1500万円以上世帯)では、正答率に20ポイント以上の開き(中3・数学B)がある。

「世帯収入(税込年収)」と学力の関係



A問題: 主として「知識」を問う問題。
B問題: 主として「活用」を問う問題。

平成25年度文部科学省委託調査研究「『平成25年度全国学力・学習状況調査(きめ細かい調査)』の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する調査研究」(お茶の水女子大学)より作成

6

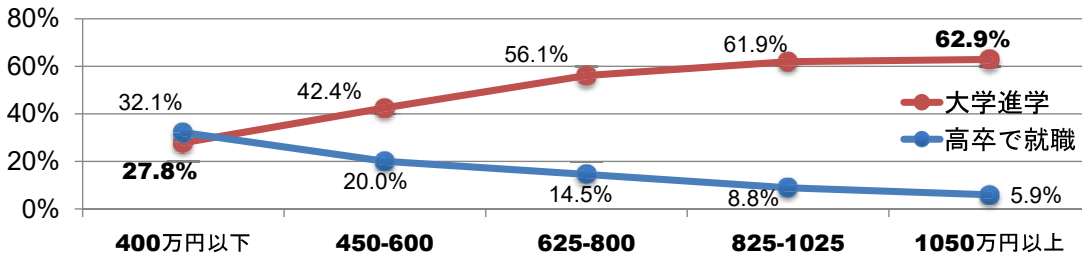
2. 教育の効果と高等教育の無償化②

所得別の進学率、学歴別の生涯賃金

- 所得の低い世帯ほど、大学進学率が低い。また、学歴により生涯賃金に大きな差が生じている。

「低所得世帯の大学への進学状況」

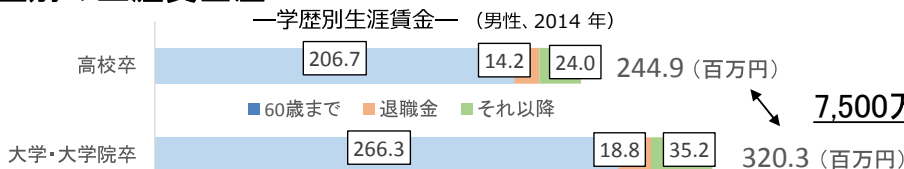
- 所得の低い世帯ほど、大学進学率が低い。



出典: 文部科学省科学研究費基盤(B)「教育費負担と学生に対する経済的支援のあり方に関する実証研究」(小林雅之研究代表)「2012年高卒者保護者調査」

- (独)日本学生支援機構の調査(平成27年)では、
 - ・住民税非課税世帯(世帯年収250万円未満程度)の大学進学率は20%と推計。(全世帯平均52%)
 - ・ 高等教育進学率(大学、短大、高専、専門学校)は40%と推計。(全世帯平均80%)

「学歴別の生涯賃金差」



※進学率の全世帯平均は、学校基本調査(平成28年)を基に文部科学省で算出。

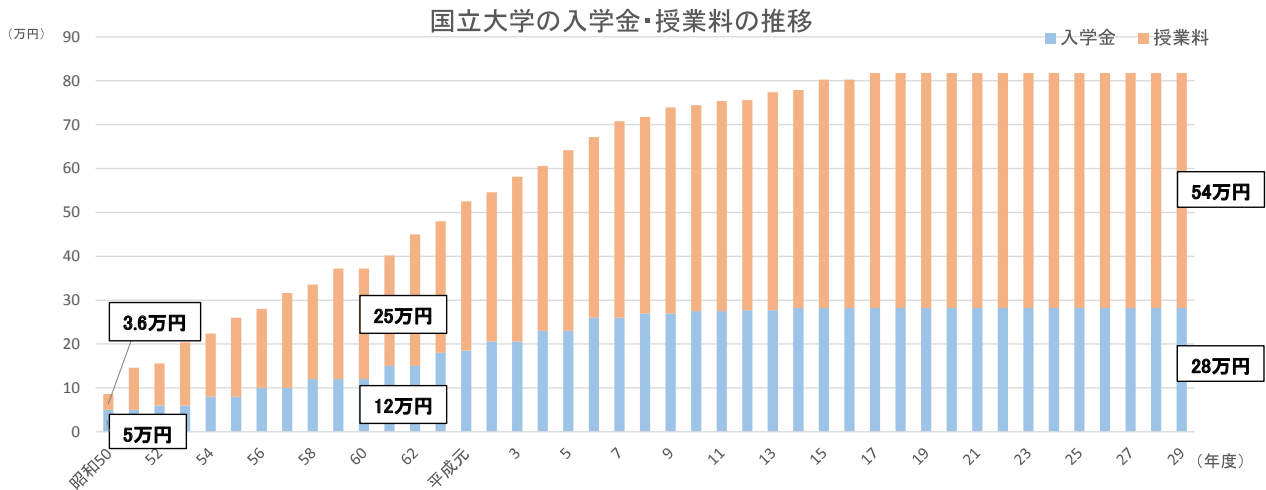
※(独)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2016」

7

2. 教育の効果と高等教育の無償化③

国立大学授業料の推移、給付型奨学金制度の導入

○国立大学の授業料は、昭和50年度に3.6万円、昭和60年度に25万円であったのに対し、現在は54万円。入学金も、昭和50年度の5万円、昭和60年度の12万円から、現在は28万円となっている。



(出典) 国立大学等の授業料その他の費用に関する省令

【給付型奨学金制度の導入】

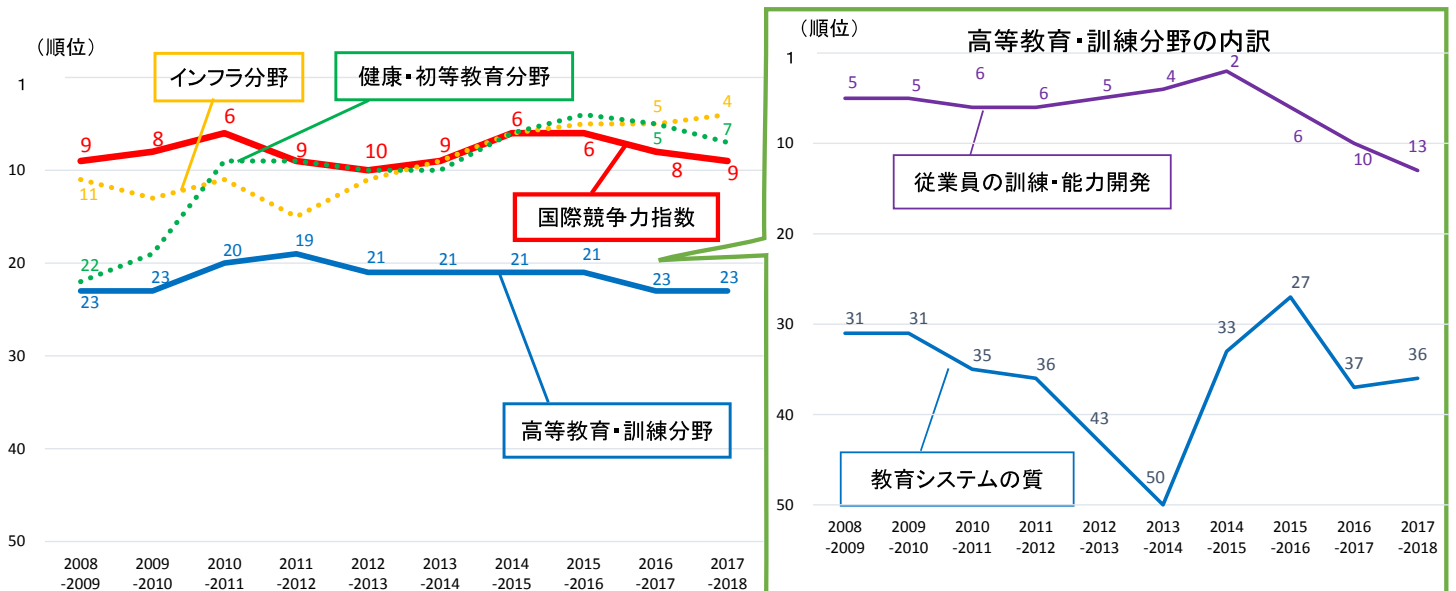
- 住民税非課税世帯で一定の要件を満たした者を対象に、月額2万円～4万円（在学中のアルバイトを前提とした額）を支給。
- 平成29年度から先行実施（給付学生数：2800人）。
- 平成30年度から非課税世帯を対象に本格実施の予定（給付学生数（1学年2万人）は、非課税世帯の学生の1/3にとどまっている。）。

8

3. 大学改革①

国際競争力指標に見る日本の位置付けと特徴

- 日本の国際競争力は137か国中9位。
- 分野別に見ると、「インフラ」分野や「健康・初等教育」分野の順位は高いが、「高等教育・訓練」分野は23位とランキングが低い。
- 「高等教育・訓練」分野の内訳を見ると、「教育システムの質」が36位、「従業員の訓練・能力開発」が13位。



(備考) 世界経済フォーラム (WEF) 「The Global Competitiveness Report」より作成。 9

3. 大学改革②

人的資本指標に見る日本の位置付けと特徴

○人的資本指標を見ると、日本の世界での地位は「総合指標」で15位。内訳である「教育指標」は28位と健康指標、労働・雇用指標、制度・インフラ等環境指標に比べ相対的に低い。

世界経済フォーラム(WEF)が公表する人的資本指標

国名	総合指標		教育指標		健康指標		労働・雇用指標		制度・インフラ等環境指標	
	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
スイス	1	1.455	4	1.313	1	0.977	1	1.736	2	1.793
フィンランド	2	1.406	1	1.601	9	0.844	3	1.250	1	1.926
シンガポール	3	1.232	3	1.348	13	0.762	2	1.345	5	1.471
オランダ	4	1.161	7	1.106	4	0.901	8	1.150	4	1.484
スウェーデン	5	1.111	14	0.977	2	0.960	6	1.154	10	1.351
ドイツ	6	1.109	19	0.888	8	0.877	9	1.149	3	1.522
ノルウェー	7	1.104	15	0.970	6	0.890	5	1.182	8	1.373
イギリス	8	1.042	10	1.031	17	0.682	10	1.072	7	1.384
デンマーク	9	1.024	18	0.891	3	0.943	12	0.932	11	1.330
カナダ	10	0.987	2	1.355	20	0.548	15	0.875	17	1.168
ベルギー	11	0.985	6	1.191	11	0.780	21	0.673	14	1.296
ニュージーランド	12	0.978	5	1.204	15	0.743	17	0.804	18	1.163
オーストリア	13	0.977	25	0.713	7	0.886	14	0.886	6	1.424
アイスランド	14	0.957	8	1.075	5	0.900	16	0.826	20	1.026
日本	15	0.948	28	0.628	10	0.836	11	1.027	13	1.302
アメリカ	16	0.920	11	1.027	43	0.239	4	1.235	16	1.181
ルクセンブルグ	17	0.881	35	0.522	16	0.704	13	0.928	9	1.372
カタール	18	0.834	26	0.684	44	0.206	7	1.154	15	1.294
オーストラリア	19	0.831	13	0.988	18	0.663	19	0.675	23	0.999
アイルランド	20	0.824	9	1.033	25	0.516	22	0.645	19	1.103

(備考)世界経済フォーラム(WEF)「The Human Capital Report 2013」より作成。

10

3. 大学改革③

アジア地域での日本の大学の評価の変遷

○2014年までは日本は上位100校に入っている大学の数も、最高順位も、アジアの中で1位。他方、直近の2018年では、上位100校に入っている大学の数では中国、韓国に抜かれ、最高順位の大学(東京大学)も8位にまで低下(Times Higher Education誌)。

アジアの大学ランキング上位100校の国別比較

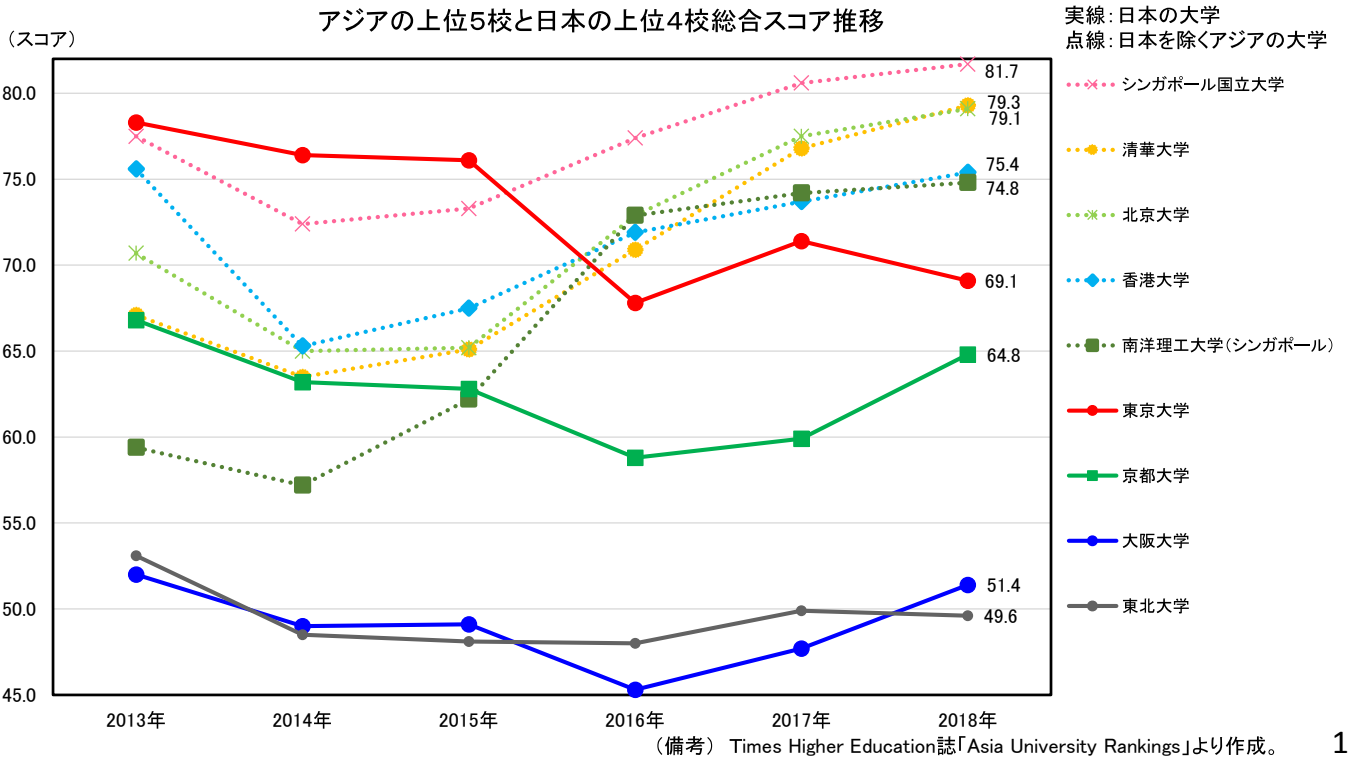
2013年			2014年			2015年			2016年			2017年			2018年		
国名	上位100校に入っている大学数	最高順位	国名	上位100校に入っている大学数	最高順位	国名	上位100校に入っている大学数	最高順位	国名	上位100校に入っている大学数	最高順位	国名	上位100校に入っている大学数	最高順位	国名	上位100校に入っている大学数	最高順位
日本	22	1	日本	20	1	中国	21	4	中国	22	2	中国	24	2	中国	24	2
台湾	17	14	中国	18	5	日本	19	1	日本	14	7	韓国	15	8	韓国	16	9
中国	15	4	韓国	14	4	韓国	13	6	韓国	13	8	日本	12	7	日本	11	8
韓国	14	5	台湾	13	14	台湾	11	17	台湾	10	15	台湾	9	24	台湾	8	26
香港	6	3	インド	10	32	インド	9	37	インド	8	27	インド	8	27	インド	7	29
トルコ	5	22	香港	6	3	香港	6	3	トルコ	7	21	香港	6	5	香港	6	4
イスラエル	4	15	トルコ	5	19	トルコ	6	12	香港	6	4	トルコ	6	27	イスラエル	5	25
インド	3	30	イスラエル	3	18	イスラエル	4	22	イスラエル	6	17	イスラエル	5	21	トルコ	5	31
イラン	3	42	イラン	3	37	イラン	3	43	イラン	4	52	イラン	3	71	サウジアラビア	4	23
サウジアラビア	3	49	サウジアラビア	3	53	シンガポール	2	2	サウジアラビア	3	26	サウジアラビア	3	23	イラン	4	37
タイ	3	55	シンガポール	2	2	タイ	2	55	シンガポール	2	1	シンガポール	2	1	シンガポール	2	1
シンガポール	2	2	タイ	2	50	サウジアラビア	2	71	タイ	2	90	UAE	2	76	UAE	2	32
UAE	1	86	レバノン	1	86	マカオ	1	40	マカオ	1	50	マカオ	1	43	マレーシア	2	46
レバノン	1	87				マカオ	1	88	マレーシア	1	70	マレーシア	1	59	マカオ	1	47
マレーシア	1	87				レバノン	1		レバノン	1	84	カタール	1	77	カタール	1	52
												レバノン	1	85	ヨルダン	1	68
												タイ	1	97	レバノン	1	75
															パキスタン	1	79
															タイ	1	97

(備考)Times Higher Education誌「Asia University Rankings」より作成。 11

3. 大学改革④

アジアの上位校と日本の上位校

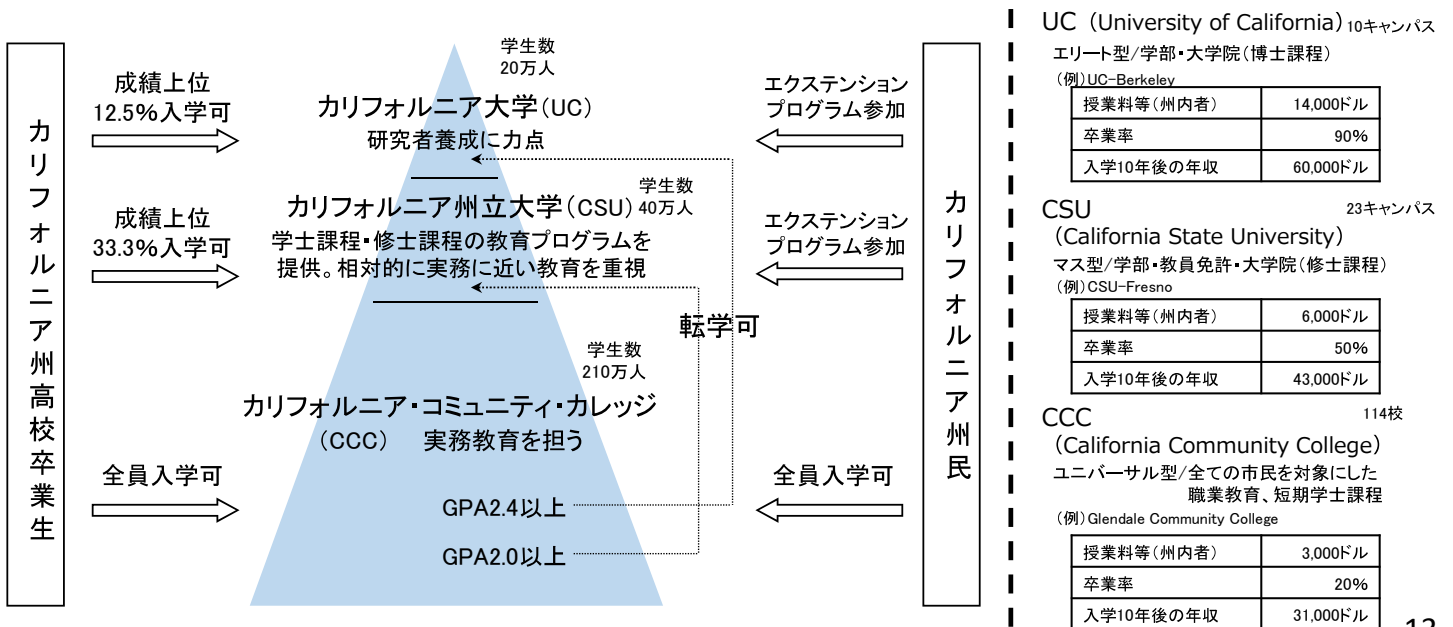
○日本の上位校は総合スコアで停滞する中で、アジア上位校が躍進（Times Higher Education誌）。



3. 大学改革⑤

米国の高等教育の役割分担

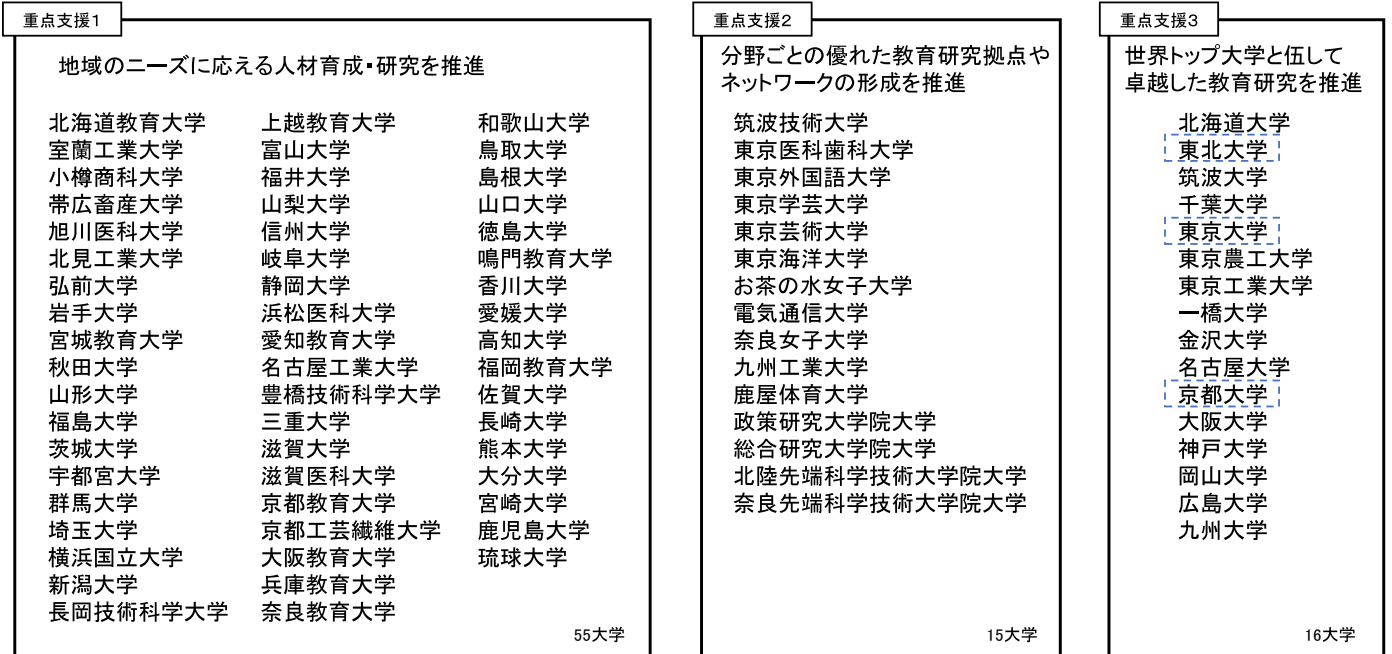
○米国の高等教育は、三層構造となっており、それぞれの役割分担を明確化することにより、地域のニーズに応じた実務教育から、世界でしのぎを削る最先端の研究に至る幅広い使命を果たしている。コミュニティ・カレッジでは、毎年、外部者を入れて、最新の技術動向に即してカリキュラムを組み直している。



3. 大学改革⑥

大学の役割や特色・強みの明確化

○国立大学は、各大学の強み・特色を踏まえ、機能強化の方向性に応じた取組を支援する重点支援の枠組みを創設(平成28年度)。3つの枠組みのうち、大学自らが1つを選択。私立大学には、その特性に応じた機能強化の枠組みがない。



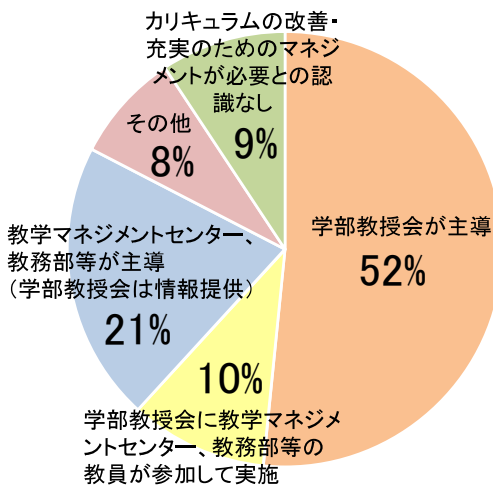
(参考) [] は、平成29年6月に指定国立大学法人として指定 14

3. 大学改革⑦

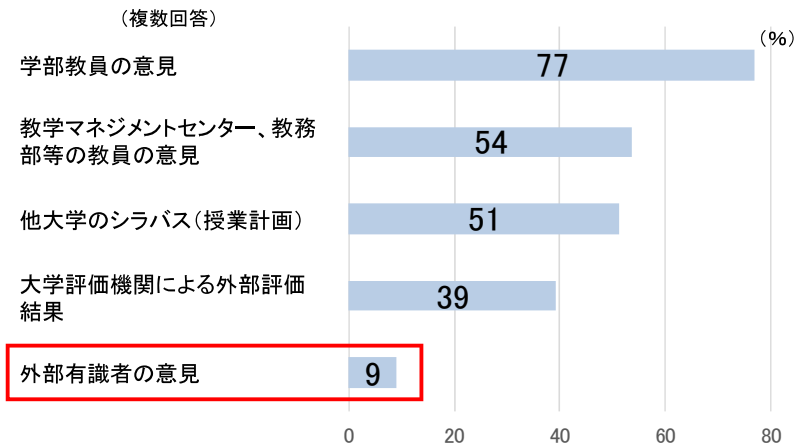
大学のカリキュラムの決定の在り方

○大学におけるカリキュラムの決定や改善は、学部教授会が主導しており、外部有識者の意見を参考にしているのは9%に過ぎない。

カリキュラムの編成・改善の主体



カリキュラムの編成・改善においてどのような情報を重視するか



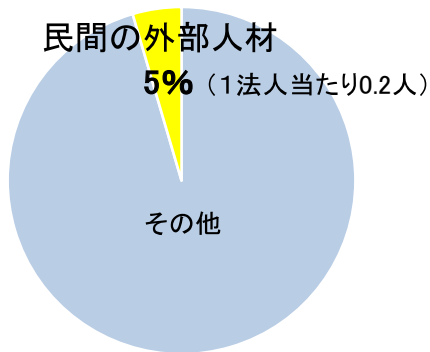
(出典)平成25年度文部科学省委託調査「大学の教学マネジメント確立に必要な専門スタッフの養成等の在り方に関する調査研究」調査報告書(H26.3株式会社リベルタス・コンサルティング)に基づき作成
 ※ 全国の大学、短期大学(1,099校)を調査し444校から回答(教務担当者(教務担当理事、副学長、教務部長等)による回答)

3. 大学改革⑧

国立大学法人・学校法人(私立大学)における理事の構成

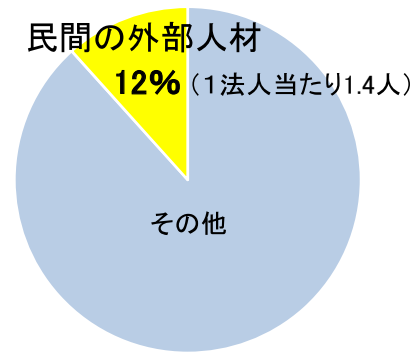
○国立大学の経営を担う役員会の構成メンバーである理事のうち、民間の外部人材の割合は、5%程度と低い。86国立大学のうち68大学(8割)では、民間の外部人材の理事が全くいない。

国立大学法人の理事の構成



(出典)文部科学省調べ<86法人 397人>
調査時点:平成28年9月1日

学校法人(私立大学)の理事の構成



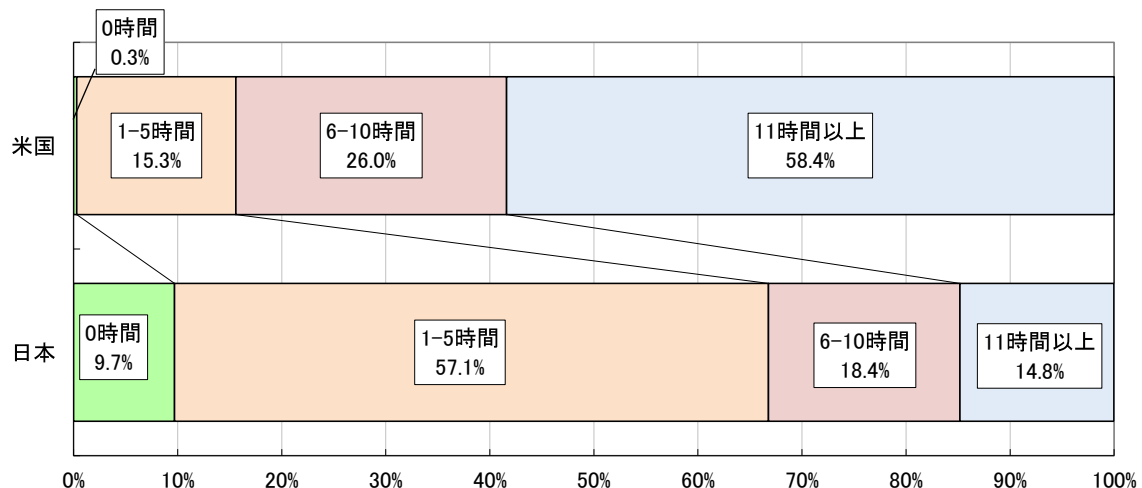
(出典)「学校法人の経営改善方策に関するアンケート」報告
(大学・短期大学法人編)(平成27年3月日本私立学校
振興・共済事業団)に基づき作成<515法人 5,964人>
調査時点:平成25年度

3. 大学改革⑨

我が国の学生の学習時間

○我が国の大学生の授業以外の学習時間(予習・復習等)は、アメリカの大学生と比較しても非常に短く、1割の大学生は授業以外では全く学習していない。

授業以外の学習時間(予習・復習等)(1週間あたり) 日米の大学1年生の比較



(出典)東京大学 大学経営・政策研究センター(CRUMP)『全国大学生調査』2007年
※ 調査参加127大学の学部生のうち1年生(8,529人)が対象
米国インディアナ大学 NSSE(The National Survey of Student Engagement) Annual Report 2007
※ 調査参加610大学の学部生のうち1年生(13.5万人)が対象

3. 大学改革⑩

学習成果等の公表の取組事例

○「卒業生に対する評価」「学外試験スコア」「国家試験合格状況」などの学生が修得した知識・能力が分かる情報の公表に取り組む大学もあるが、これらの情報の公表に関する指針は定められていない。

卒業生に対する評価 (弘前大学)

2. 弘前大学卒業生の印象について、どのように評価されますか。
仕事に対する知識・基礎学力

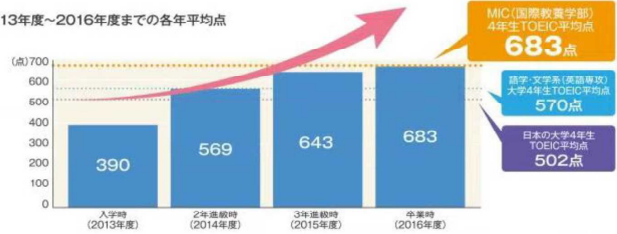
	回答数	比率
5:優れている	24	20.3%
4:どちらかと言えば、やや優れている	55	46.6%
3:普通	34	28.8%
2:どちらかと言えば、やや劣る	0	0.0%
1:劣る	1	0.8%
無回答	4	3.4%
合計	118	100%

仕事に対する理解・判断力

	回答数	比率
5:優れている	27	22.9%
4:どちらかと言えば、やや優れている	62	52.5%
3:普通	23	19.5%
2:どちらかと言えば、やや劣る	1	0.8%
1:劣る	1	0.8%
無回答	4	3.4%
合計	118	100%

学外試験スコア (宮崎国際大学)

2013年度～2016年度までの各年平均点



国家試験合格状況 (北里大学)

理学療法士国家試験

医療衛生学部理学療法学専攻

卒業年度	受験者数	合格者数	合格率	全国平均 ※1
2016	41	41	100.0%	90.3%
2015	44	43	97.7%	74.1%
2014	38	38	100.0%	82.7%
2013	40	40	100.0%	83.7%
2012	39	39	100.0%	88.7%
2011	37	37	100.0%	82.4%

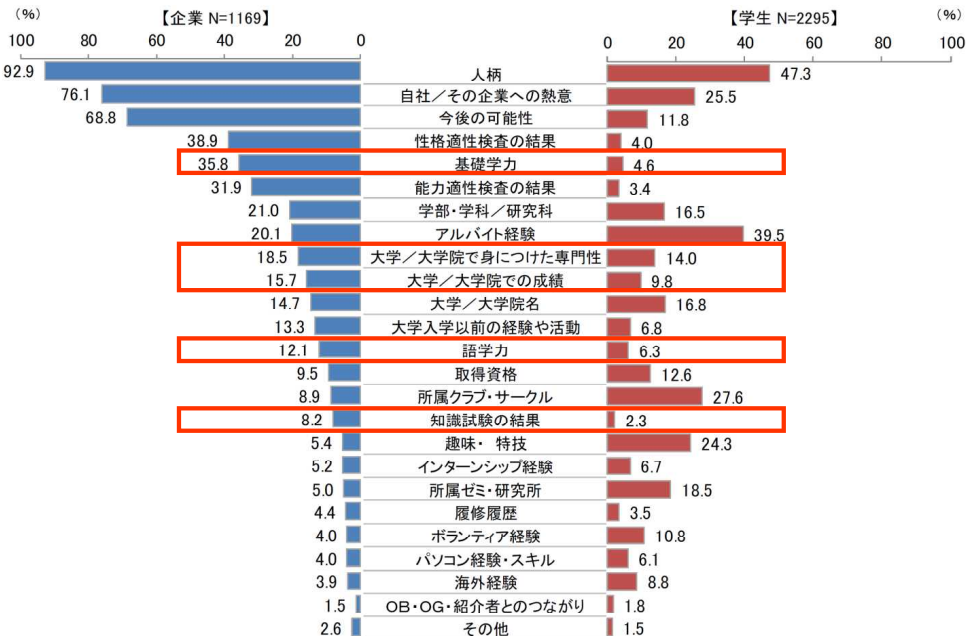
(出典)各大学ホームページに基づき作成 18

3. 大学改革⑪

企業の採用選考のあり方

○新卒採用の選考において、企業は大学等で身につけた専門性や成績を重視する割合は少なく、これを反映して、大学での学びをアピールする学生も少ない状況。大学教育の質が問われている中、企業側も採用の方針をより明確にすることが求められている。

■企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目(複数回答)

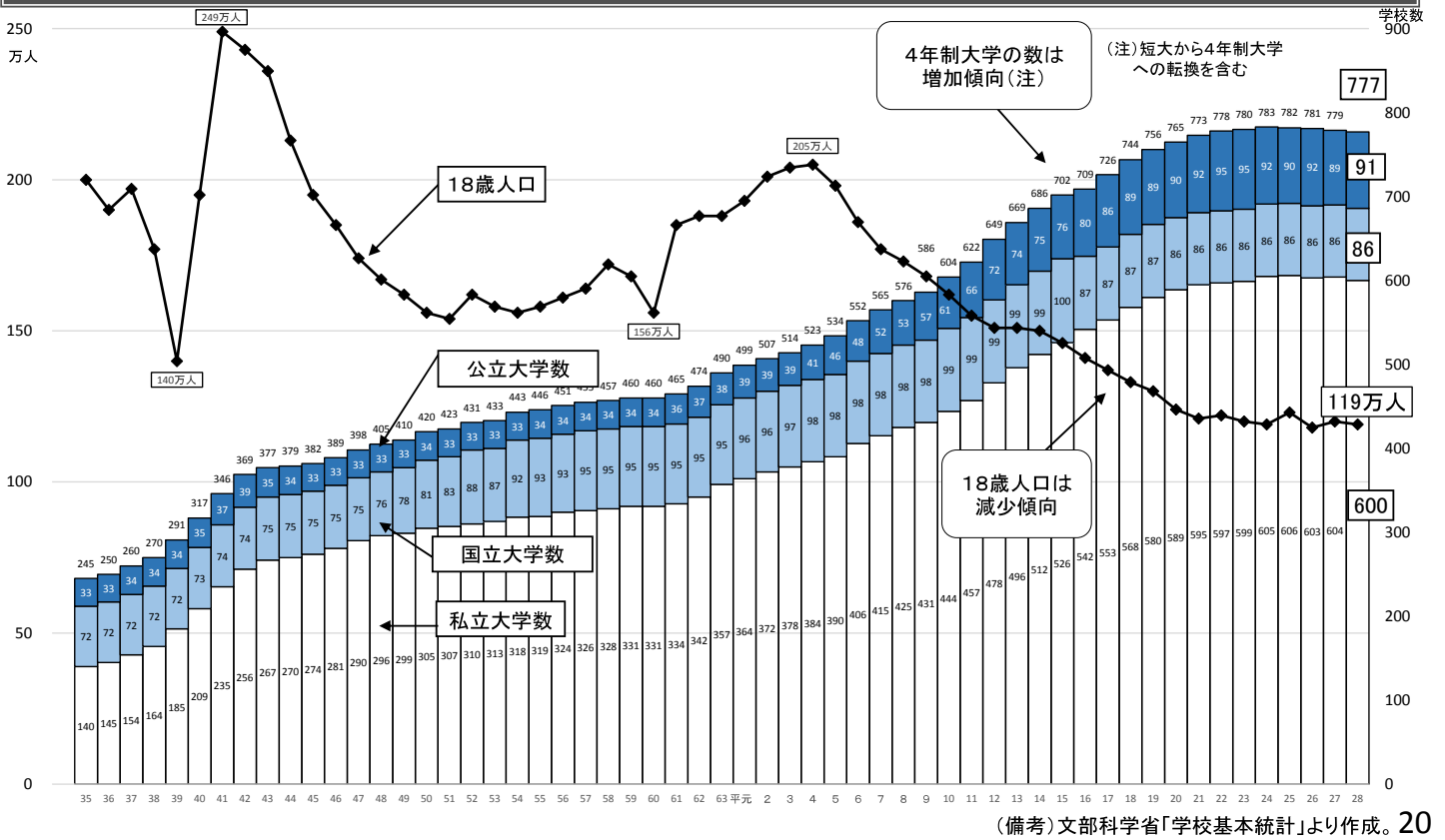


リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2017ー採用活動・就職活動編ー」(2017)

3. 大学改革⑫

日本の人口推移と大学数の推移

○ 少子化で18歳人口が減少する中、私立大学数の増加で大学数が増加。

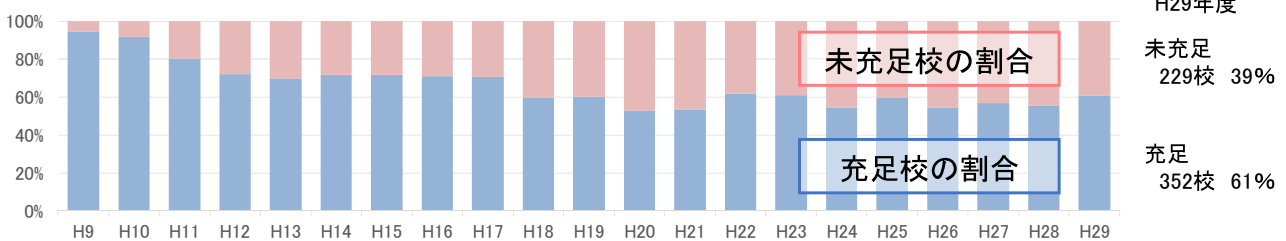


3. 大学改革⑬

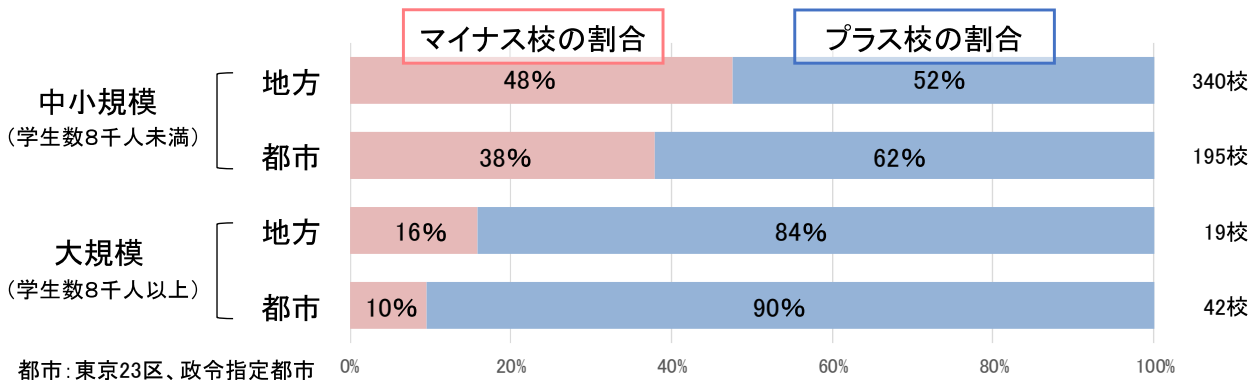
私立大学の入学定員充足状況、事業活動収支状況

- 私立大学の4割が入学定員未充足である状態が継続している。
- 中小規模の私立大学の4～5割は、事業活動収支がマイナスとなっている。

私立大学の入学定員充足状況(H9～H29年度)



私立大学の事業活動収支状況《大学部門》(H27年度)



(出典)文部科学省公表資料に基づき作成

3. 大学改革⑭

大学の統合について

- 国立大学は、平成14～19年度にかけて14組が統合。
- 私立大学は、平成20～27年度にかけて6組が統合。
- これらには、同一県内の統合や同一系列内での統合が多い。近年は統合の主な進捗がなく、国公私の枠を超えた連携・統合が求められている状況。

国立大学の統合

29校 → 14校

統合年度	統合後	統合した大学
H14	山梨大学	山梨大学、山梨医科大学
"	筑波大学	筑波大学、図書館情報大学
H15	東京海洋大学	東京商船大学、東京水産大学
"	福井大学	福井大学、福井医科大学
"	神戸大学	神戸大学、神戸商船大学
"	島根大学	島根大学、島根医科大学
"	香川大学	香川大学、香川医科大学
"	高知大学	高知大学、高知医科大学
"	九州大学	九州大学、九州芸術工科大学
"	佐賀大学	佐賀大学、佐賀医科大学
"	大分大学	大分大学、大分医科大学
"	宮崎大学	宮崎大学、宮崎医科大学

<国立大学法人化後>

統合年度	統合後	統合した大学
H17	富山大学	富山大学、富山医科薬科大学、高岡短期大学
H19	大阪大学	大阪大学、大阪外国語大学

私立大学の統合

14校 → 6校

統合年度	統合後	統合した大学
H20	慶応義塾大学	慶応義塾大学、共立薬科大学
"	東海大学	東海大学、九州東海大学、北海道東海大学
H21	関西学院大学	関西学院大学、聖和大学
H23	上智大学	上智大学、聖母大学
H25	常葉大学	常葉大学園大学、富士常葉大学、浜松大学
H27	桐蔭法科大学院	桐蔭横浜大学法科大学院、大宮法科大学院

22

3. 大学改革⑮

学校法人から公立大学法人への設置者変更

- 定員割れ等の要因もあり、学校法人から公立大学法人への設置者変更は近年増えている。

大学名	私立大学開設年度	公立大学法人への設置者変更	設立団体
高知工科大学	平成9年度	平成21年	高知県
静岡文化芸術大学	平成12年度	平成22年	静岡県
名桜大学	平成6年度	平成22年	北部広域市町村圏事務組合(12市町村)
公立鳥取環境大学	平成13年度	平成24年	鳥取県、鳥取市
長岡造形大学	平成6年度	平成26年	長岡市
福知山公立大学	平成12年度	平成28年	福知山市
山陽小野田市立山口東京理科大学	平成7年度	平成28年	山陽小野田市
長野大学	昭和41年度	平成29年	上田市

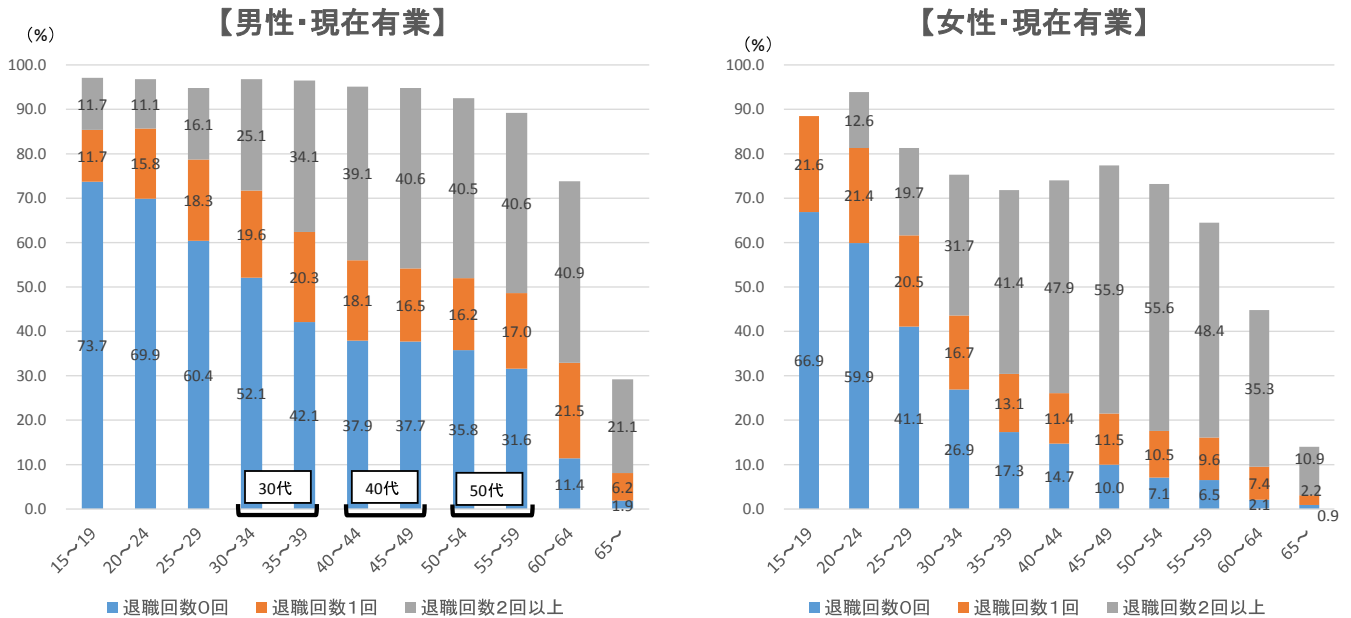
23

4. リカレント教育①

終身雇用の状況

○初職が正規雇用で、一度も退職することなく「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、今や、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%に過ぎない。

年齢階級別の転職割合



(出典)リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」個票データにより作成

4. リカレント教育②

転職の意向

○ 10代、20代においては、半数以上が現在or将来的に転職を希望しているが、40歳以降、転職するつもりがないと回答する割合が6割、7割、8割と上昇する。

	n	現在or将来的に転職を希望している (%)	現在or将来的に転職を希望しない (%)	いつか転職したい (%)	転職するつもりはない (%)	現在or将来的に転職したい・計 (%)
2014年 全体	9,857	7	14.3	22	56.6	43.3
60代除く	8,788	7.5	15.2	23.8	53.5	46.5
正社員・正職員	6,354	5.9	14.3	20.5	59.3	40.7
18~24歳	404	5.2	20.5	31.2	43.1	56.9
25~29歳	819	8.1	19	26.6	46.3	53.7
30~34歳	853	6.8	14.1	27.2	51.9	48.1
35~39歳	976	6.6	15.6	22.8	55	45
40~49歳	1,795	6.3	13.9	18.8	61.1	39
50~59歳	1,175	3.5	11.2	12.4	72.9	27.1
60~69歳	332	3.6	5.1	6.9	84.3	15.6

(出典)リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2014」より作成。

(単一回答: %)

4. リカレント教育③

新卒・中途採用

○従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、5,000人以上の企業では新卒採用比率が7割となっており、中途採用比率は3割に満たない。

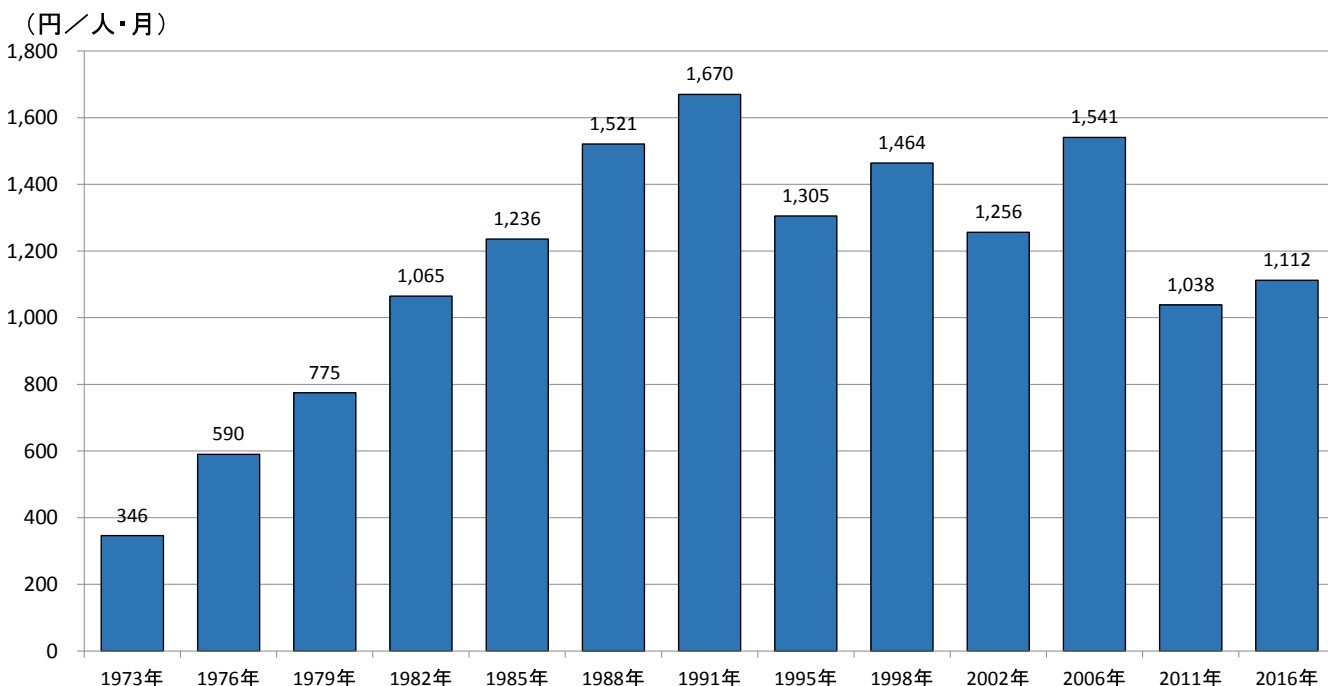
	社数	新卒採用比率	中途採用比率	【参考】		
				1社あたり新卒採用人数(人)	1社あたり中途採用人数(人)	
全体	4,204	33.5%	66.5%	0.67	1.33	
規模別	5～299人	2,009	20.7%	79.3%	0.30	1.15
	300～999人	1,218	58.7%	41.3%	11.39	8.03
	1,000～4,999人	782	64.9%	35.1%	35.69	19.31
	5,000人以上	195	71.6%	28.4%	117.71	46.65

(出典)リクルートワークス研究所「中途採用実態調査(2015年度実績)」より作成。 26

4. リカレント教育④

民間企業における教育訓練費の推移

○民間企業における1人当たり教育訓練費は、90年代以降漸減傾向。産業競争力を考えるとき、人的資本の蓄積に不安あり。



(出典)労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」より作成。
 (注)労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。

4. リカレント教育⑤

研究開発者についてのリカレント教育のニーズ

<研究開発者のリカレント教育>

- ① バイオインダストリー協会 日本バイオインフォマティクス学会
- ② 産業競争力懇談会（バイオ関係企業） ケミカルバイオインフォマティクス学会
- ③ バイオ産業情報化コンソーシアム
- ④ データサイエンティスト協会 日本統計学会
- ⑤ ディープラーニング協会
- ⑥ 日本ロボット工業会
- ⑦ 日本化学工業協会 日本化学会
- ⑧ 電子情報技術産業協会 情報処理学会

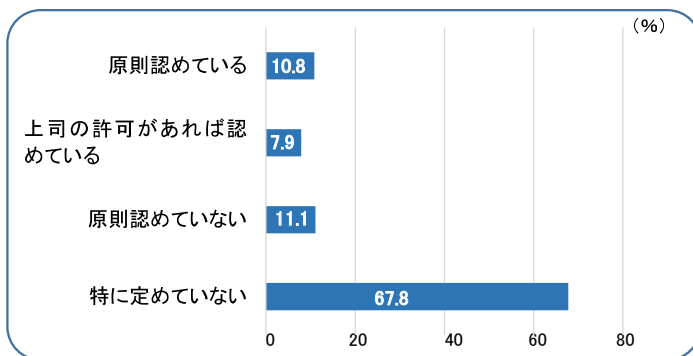
28

4. リカレント教育⑥

従業員が大学等で学ぶことの企業の対応

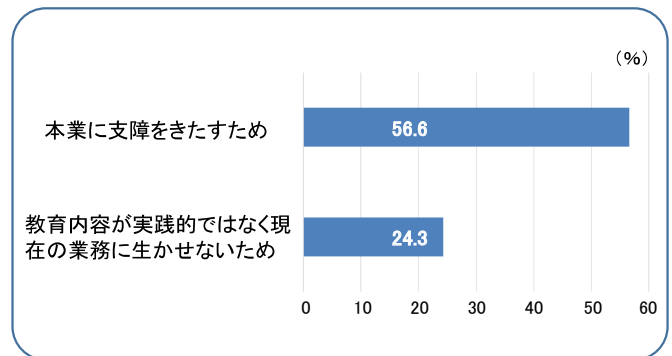
- 自社の従業員が大学等で学ぶことを認めているかという点については、「原則認めている」と「原則認めていない」が拮抗しており、次いで「上司の許可があれば認めている」という順となっている。
- 認めていない場合、その主な理由は、「本業に支障をきたすため」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」が挙げられている。

従業員が大学等で学ぶことの許可状況
(調査結果)



総数：1229社(従業員が大学等で学ぶことの可否について回答した企業)

企業が従業員の大学等での就学を認めていない理由
(調査結果)



総数：136社(従事者の大学等での就学を認めていない企業)

29

4. リカレント教育⑦

副業・兼業に関する裁判例

- 裁判例では、副業・兼業の禁止が一般的に認められている訳ではない。
- 勤務時間以外の時間をどのように過ごすかは、原則的に労働者の自由である。
- 例外的に、企業が副業・兼業を禁止することが可能となるケースとしては、
 - ・ 本業への労務提供上の支障がある場合
 - ・ 企業秘密が漏洩するなど企業秩序に影響が生じる場合等がこれまでのところ示されている

<兼業の不許可が不法行為に該当するとされた事例>

マンナ運輸事件(京都地判平成24年7月13日)

【概要】
運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容(慰謝料のみ)された事案。

【判決抜粋】
労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労(兼業)するために当該時間を利用することを、原則として許されなければならない。
もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

<副業・兼業を理由とする解雇を無効とした事例>

十和田運輸事件(東京地判平成13年6月5日)

【概要】
運送会社の運転手が勤務時間中に年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまで言うことはできないため、解雇無効とした事案。

<副業・兼業を理由とする解雇を有効とした事例>

小川建設事件(東京地判昭和57年11月19日)

【概要】
毎日6時間にわたるキャブレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

30

4. リカレント教育⑧

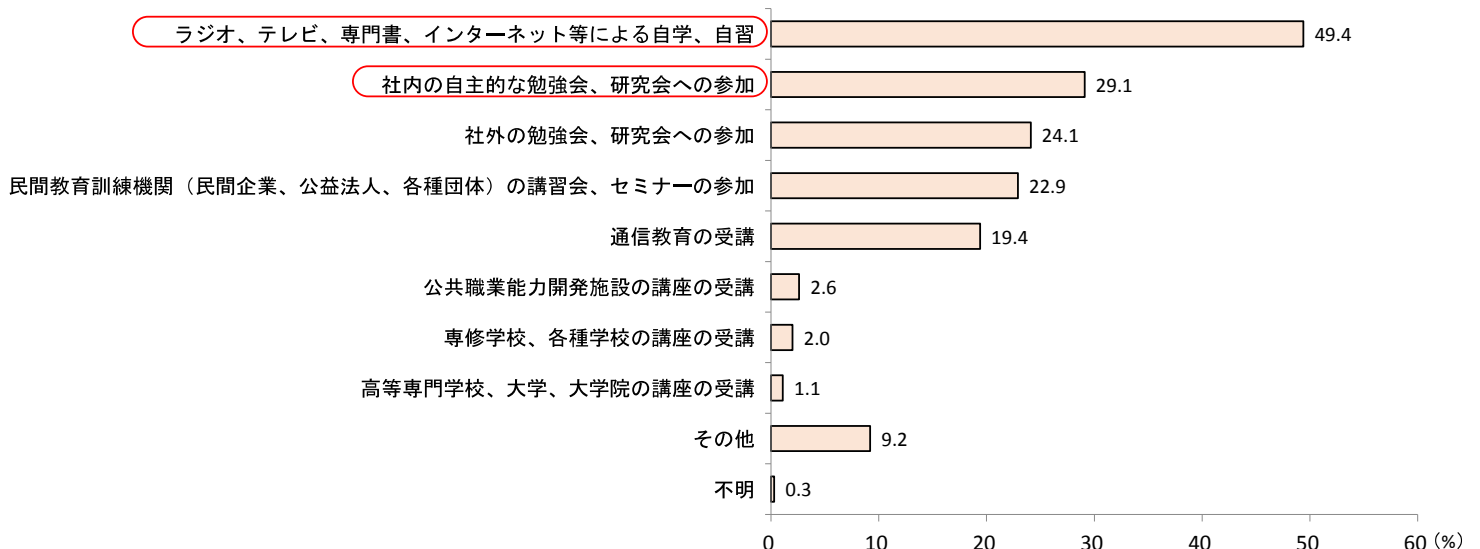
正社員の学び直しの状況

- 5割の労働者が学び直しを実施。
- 学び直しの実施方法として多いものは、「各種メディア利用による自学、自習」、次いで「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっている。

学び直しを行った労働者(正社員)の割合及びその実施方法の内訳(複数回答)

学び直しを行った労働者: 45.8%

【学び直しの実施方法】



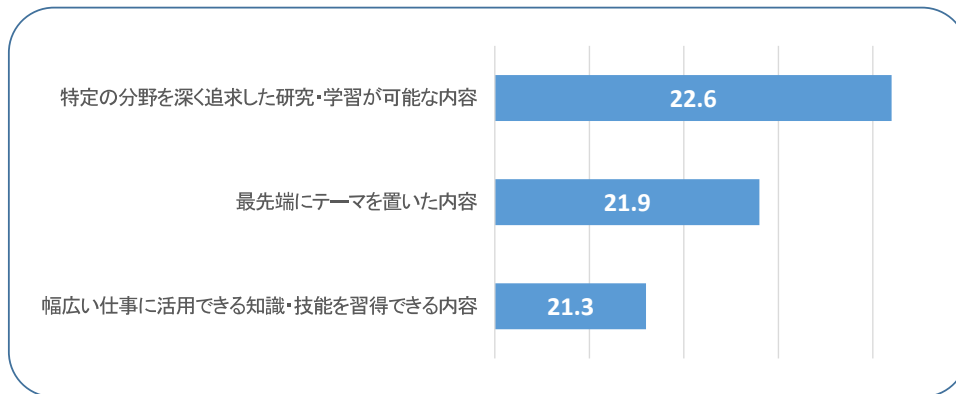
(出典)厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成27年度)より作成。 31

4. リカレント教育⑨

社会人教育未経験者が求める学び直し

○学び直しで重視するカリキュラムは、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」、「最先端にテーマを置いた内容」、「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」。

社会人教育未経験者が学び直しを実施する際に重視するカリキュラム(3つまで選択)



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

4. リカレント教育⑩

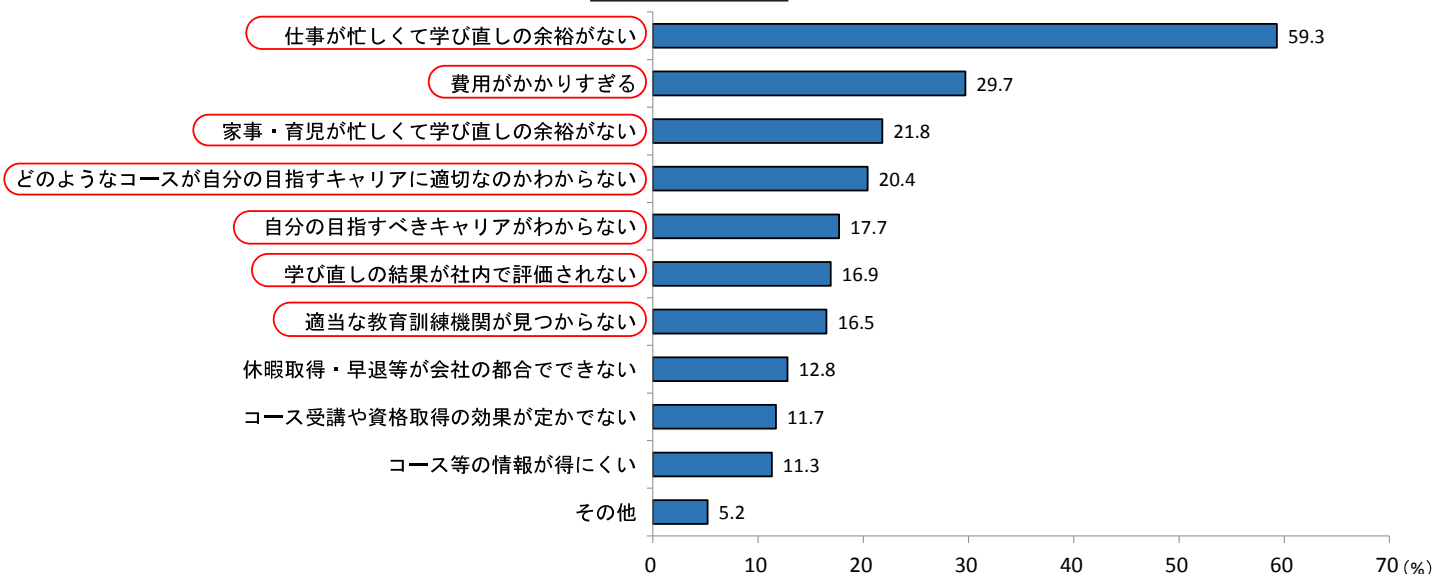
正社員の学び直しの障害

○7割強の労働者が学び直しに問題を抱えていると回答。
○多いものは、「仕事が忙しくて学び直しの余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が2大問題点。

学び直しに問題があるとした労働者(正社員)及びその問題点の内訳(複数回答)

問題がある: 78.4%

【問題点の内訳】



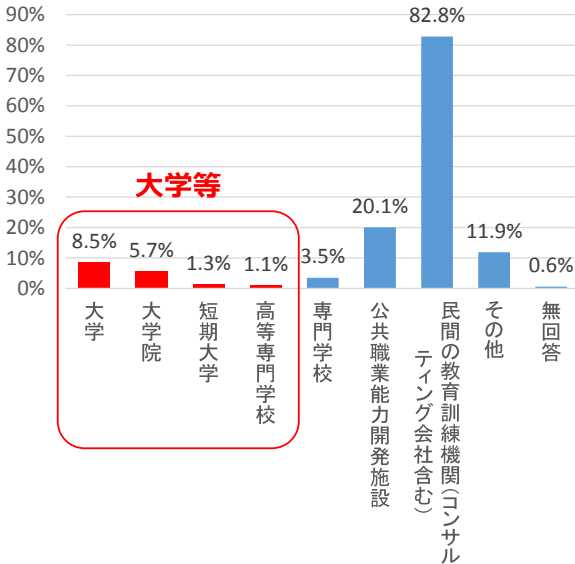
(出典)厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成27年度)より作成。 33

4. リカレント教育⑪

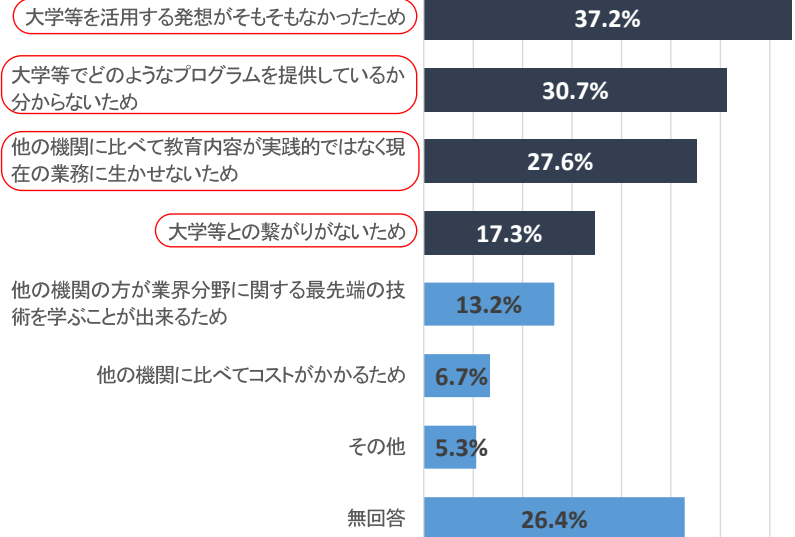
企業の外部教育機関としての大学の位置付け

○企業の8割が外部教育機関として民間の教育訓練機関を活用。一方、大学を活用するのはごくわずか。
 ○大学を活用しない理由の上位は「大学を活用する発想がそもそもなかった」、「大学でどのようなプログラムを提供しているかわからない」。

活用する外部教育機関の種別（複数回答）



大学等を活用しない理由

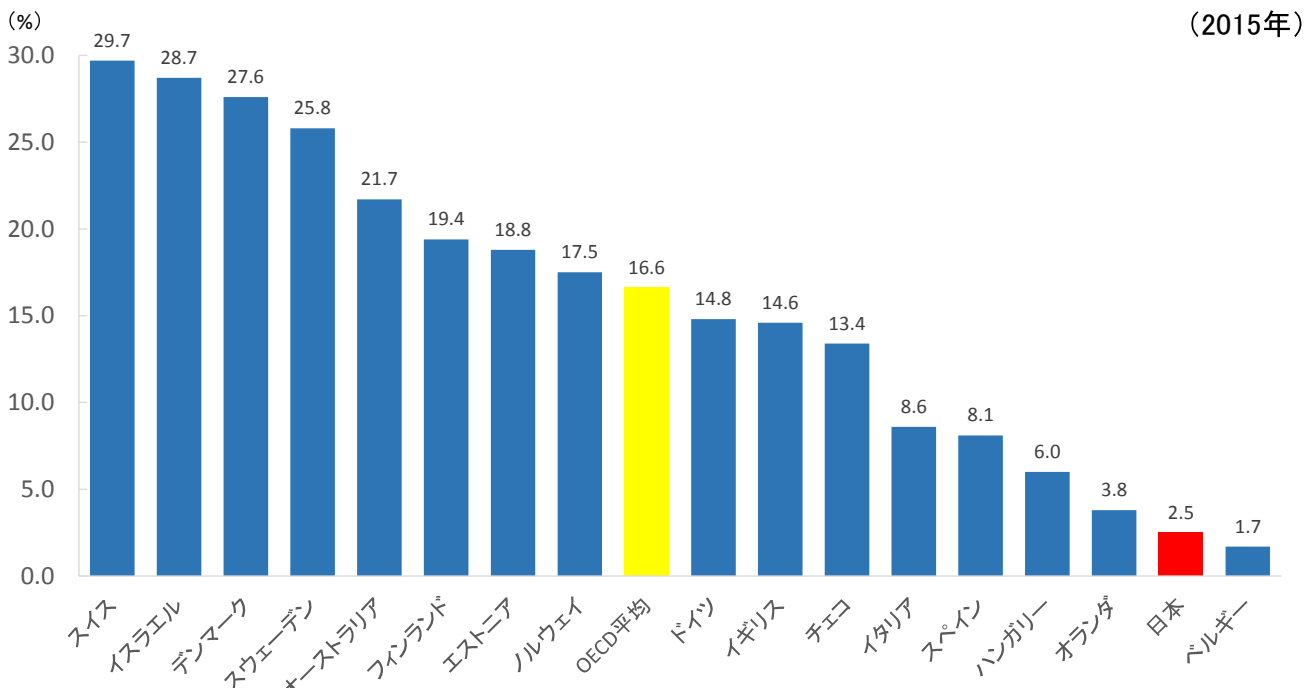


(出典) 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究(平成27年度イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社<文部科学省:先導的大学改革推進委託事業>)より作成。

4. リカレント教育⑫

高等教育機関への25歳以上の入学者の割合

○高等教育機関（4年制大学）への25歳以上の入学者割合を見ると、日本は他国と比較して、割合が著しく低い。



(出典) OECD「Education at a Glance (2017)」(諸外国)及び文部科学省「平成27年度学校基本調査」(日本)に基づき作成。

4. リカレント教育⑬

カリフォルニア・コミュニティ・カレッジ

1. 使命・役割

- 高校卒業生及び成人一般を対象にした職業教育と学部前半（2年間）の教育の提供
- 職業技術課程（農業、商業・ビジネス、ホテル経営管理、プログラミング、救命救急、歯科技工、看護、保育、バイオ技術、建設、自動車整備など）、4年制大学へ進学するための課程（カレッジの成績によって州立大学やカリフォルニア大学に編入が可能）、教養・生涯学習課程（外国語、写真技術など）を設置

2. 教育の特徴

- 地域の産業構造に応じて編成されたカリキュラムを提供（フレズノ（農村地帯）は農業系、パサディナ（バイオ研究の拠点）はバイオ系、ロサンゼルス（都市部）は建設・自動車整備系など、地域の産業構造を踏まえたプログラム編成）
- 職業教育のプログラムは、地元のビジネスリーダーも加わったアドバイザリーボードが教員とともに作成し、社会のニーズに合致しているかどうかを踏まえて承認
- 社会人が時間や場所の制約を受けずに学ぶことができるオンライン教育を提供

（例）サンフランシスコシティカレッジ



- 一般的教育のコースで学ぶ学生が3分の2、職業教育のコースが3分の1。一般的教育のコースにも一旦社会に出て仕事をしながら学ぶ学生が多く、25歳以上の学生が57%を占める。
- 職業教育を担う教員の採用についても、教員だけではなく経営スタッフも加わって選考委員会を組織し、候補者3名を選び、学長や副学長が面接の上、理事会に推薦し決定。

36

4. リカレント教育⑭

日本女子大学におけるリカレント教育課程

- 2007年より育児や夫の転勤、自身の進路変更等で離職した女性に1年間のリカレント教育を提供
- 再就職・就業に必要な実践的スキルを身につける講座の提供と、企業とのマッチングを含め、学びから就労までを一体的に支援する体制を整備。

■ プログラム内容

* 職業実践力育成プログラム認定課程



“再”教育

1年間の履修

（講座例）

キャリアマネジメント、ITリテラシー、英語スキル、日本語コミュニケーション、簿記、財務会計、経営分析、経理事務、貿易実務、記録情報管理、社会保険法、労働法等



“再”就職支援

支援内容：
（入学前）

キャリア相談会、個別相談

（在学中～修了後）

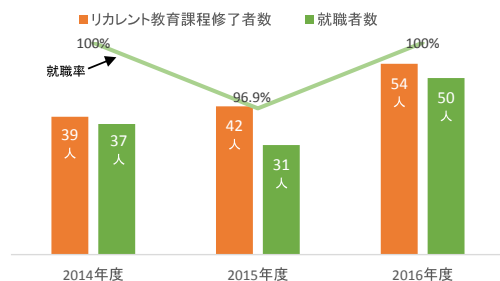
就職相談、キャリアコンサルティング、修了生と受講生との交流会、大学主催の合同企業説明会、独自の求人webサイト開設

企業連携プログラム

【大学と企業の双方向プログラム】企業と連携したインターンシップや寄附授業、業務提案などを実施
→ 離職後の長期間ブランクによる就労不安の解消



実績



【就職実績】

<就職先企業例：大手企業のグループ会社等の中堅企業>

東京ガス都市開発株式会社、キリンビジネスエキスパート株式会社、株式会社ニチレイビジネスパートナーズ 等

<主な業種>

教育・学習支援、学術研究・専門・技術サービス

<主な職種>

事務職業務（事務、秘書、貿易事務）、営業職業務

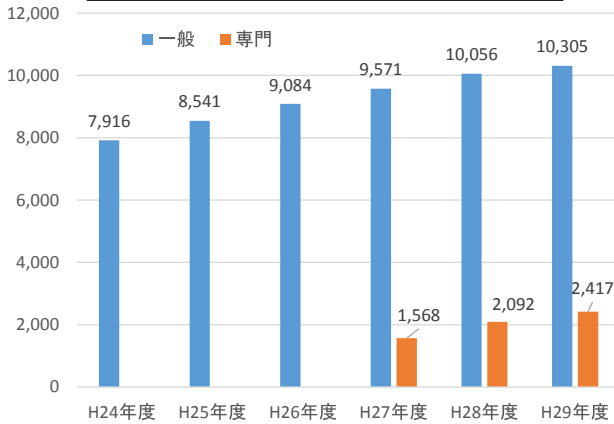
37

4. リカレント教育⑬

教育訓練給付の対象となる講座

○教育訓練給付の対象となる講座は増加しているが、昼間課程の講座が多いのに対し、受講者の希望は、夜間・土日・通信課程に偏っており、需給のミスマッチが存在。

教育訓練給付対象講座の推移



専門実践教育訓練の開講形態別講座・受給者数

○夜間・土日型、通信課程を利用する者が多く、これらの講座を増やすよう働きかけが必要。

講座類型	昼間課程	夜間課程	土日課程	通信課程	計
指定講座数 (H29年4月時点)	2,066	170	85	96	2,417
実受給者数 (H29年9月時点)	6,484人	2,178人	2,381人	4,711人	15,754人

専門実践教育訓練（受講費用の最大7割を支給）2,417講座

- ① 看護師・准看護師、社会福祉士などの養成課程の講座
- ② 情報処理安全確保支援士など高度なIT資格の取得や、AI・IoT、データサイエンスなど最先端・高度ITスキルの習得のための講座
- ③ 子育て女性のリカレント課程などの講座
- ④ 専門職大学院の講座(MBAなど)

一般教育訓練（受講費用の2割を支給）10,305講座

- ① 大型自動車、フォークリフトなどの運転免許取得のための講座
- ② 介護福祉士実務者研修などの福祉関係の講座
- ③ 社会保険労務士、税理士などの受験講座
- ④ 簿記、英語検定など事務関係の受験講座
- ⑤ プログラミング、ウェブデザインなど情報関係の受験講座

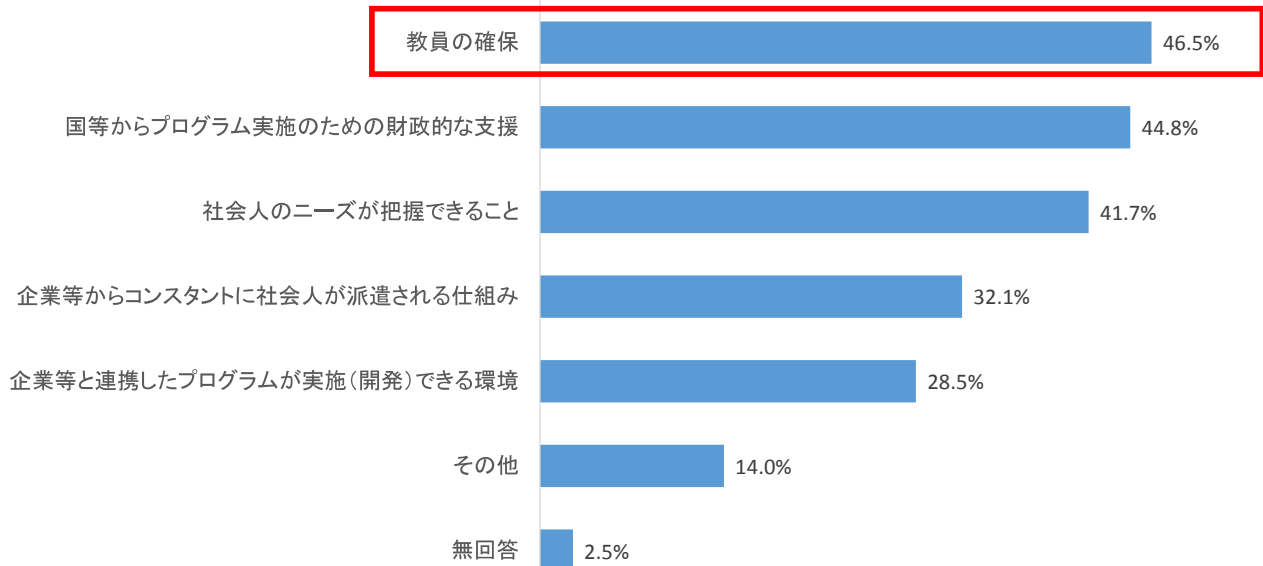
4. リカレント教育⑭

実践的な教育を行える人材の確保

○大学が社会人を対象とするプログラムを提供するには、教員の確保が課題。

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

【調査対象：2,592学部・学科・研究科】

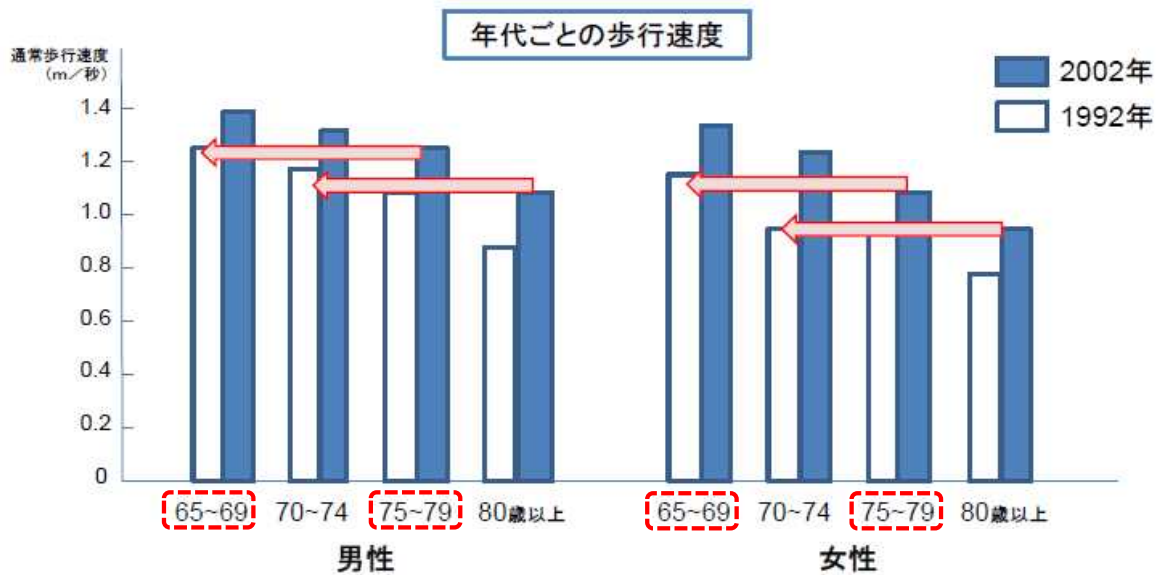


(出典) 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究(平成27年度イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社<文部科学省:先導的・大学改革推進委託事業>)より作成。

5. 高齢者雇用①

高齢者の身体機能の変化

- 高齢者の通常歩行速度は、10年で10歳程度速くなる（2002年の75～79歳は、1992年の65～69歳と同じ歩行速度）など、高齢者の身体機能は若くなっている。



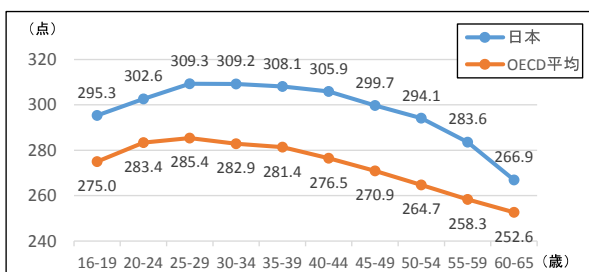
(出典) 鈴木隆雄他「日本人高齢者における身体機能の縦断的・横断的变化に関する研究」40
(第53巻第4号「厚生」2006年4月 図17より引用)

5. 高齢者雇用②

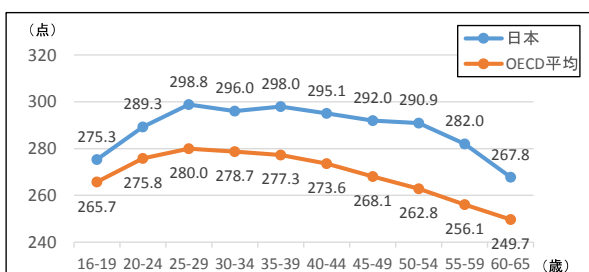
高齢者の読解力及び数的思考力に関する国際比較

- OECDの国際成人力調査 (PIAAC) によると、日本の高年齢者 (60-65歳層) の読解力、数的思考力はOECD平均を上回っている。ただし、ITを活用した問題解決能力は、中高年で低下し、60歳以上ではOECD平均を下回っている。
- 我が国では、中高年の基礎的ITリテラシーの向上が課題である。

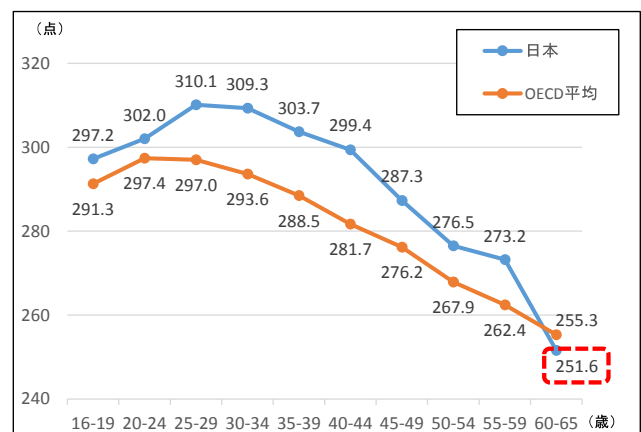
読解力と年齢の関係



数的思考力と年齢の関係



ITを活用した問題解決能力と年齢の関係

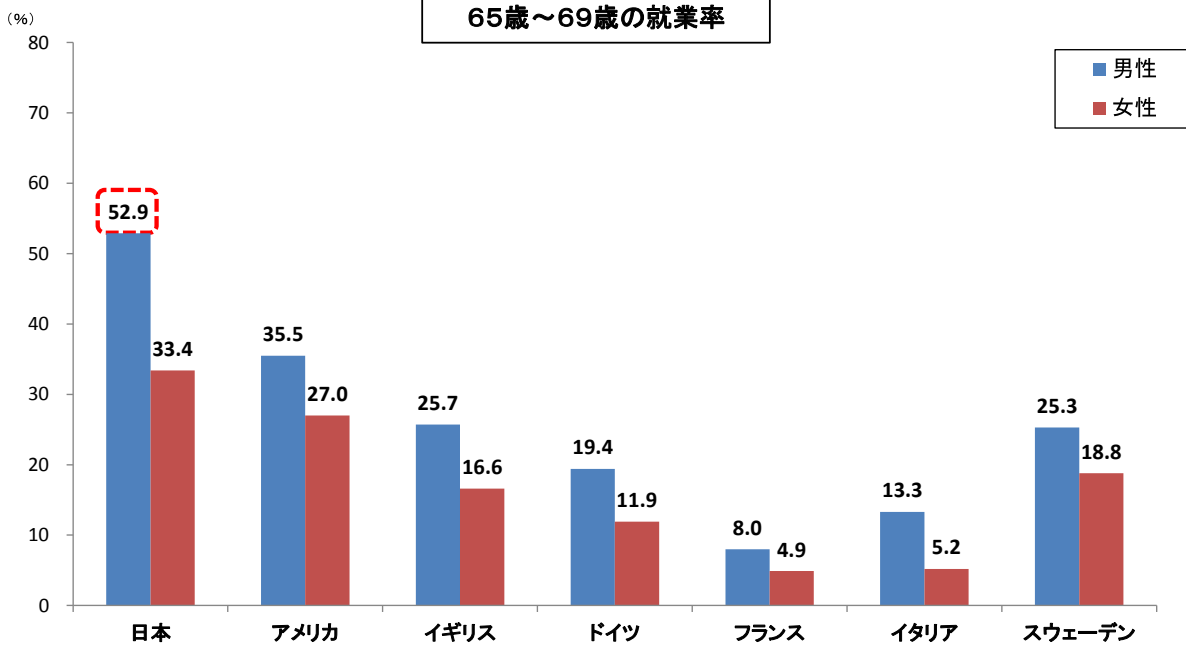


(出典) OECD「国際成人力調査 (2011年実施)」より作成。

5. 高齢者雇用③

高齢者の就業率の国際比較

○ 日本の65～69歳層の就業率は、欧米諸国と比較すると、高水準。



(注)2016年の各国の就業率

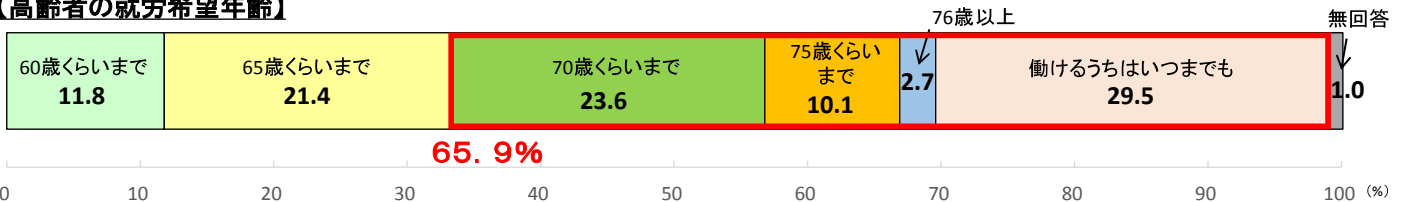
(出典)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2018)」より作成。 42

5. 高齢者雇用④

高齢者の就労希望年齢と希望する就労形態

- 現行の高年齢者雇用安定法が定める雇用確保措置年齢である65歳（2025年到達）を超えて働きたいと回答した人が、3人に2人（65.9%）、「働けるうちはいつまでも」と回答している人が3割（29.5%）となっている。
- 高齢者の希望する就労形態は、男性はフルタイムとパートタイムの希望割合が4割（36-37%）で同程度であるのに対して、女性は7割（69.4%）がパートタイムを希望している。ニーズに応じた就労形態の多様化が課題。

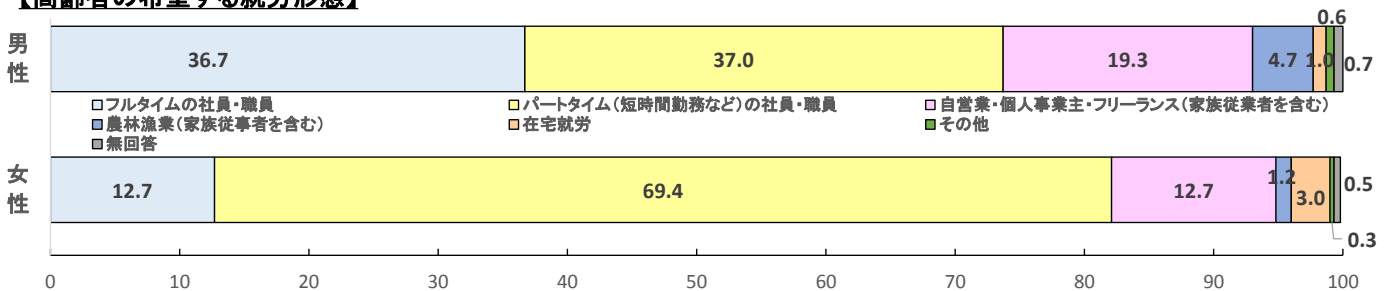
【高齢者の就労希望年齢】



(注1)60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

(出典)内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)より作成。

【高齢者の希望する就労形態】



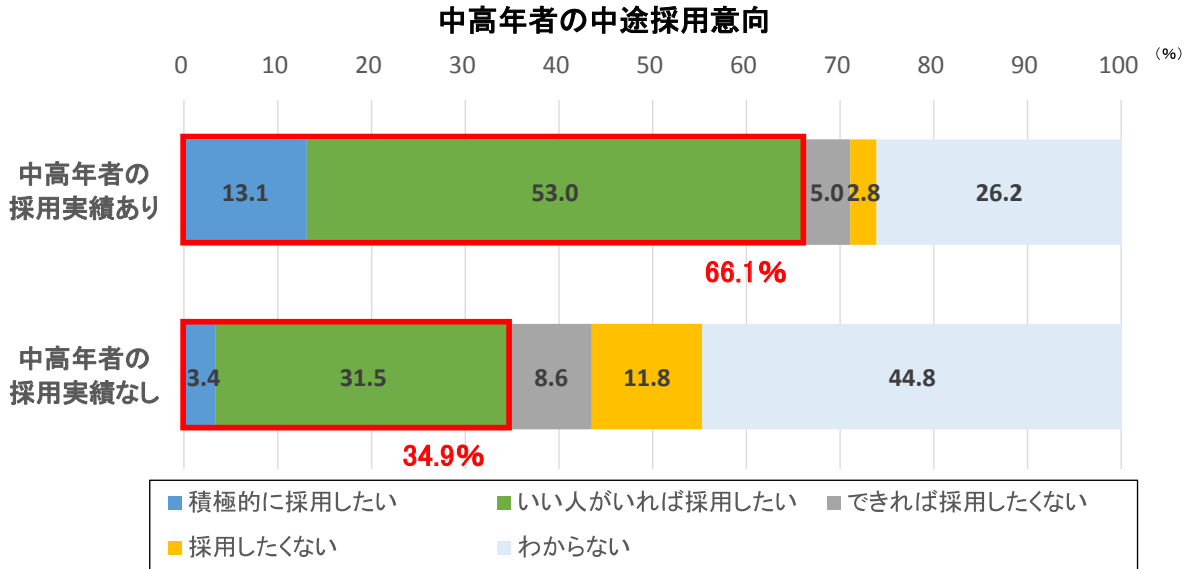
(注2)35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【高齢者の希望する就労形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

(出典)内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)より作成。

5. 高齢者雇用⑤

企業の中高年者の中途採用意向

- 一度でも中高年者を採用したことがある企業の中高年者に対する採用意向は高い（66%）が、採用経験がない企業では採用意向が低い（35%）。
- 高齢者のトライアル雇用を進めることが課題。



(注)「採用実績あり」とは、過去3年以内に40～55歳を中途採用した企業。

(出典)人材サービス産業協議会「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査(2013年)」より作成。

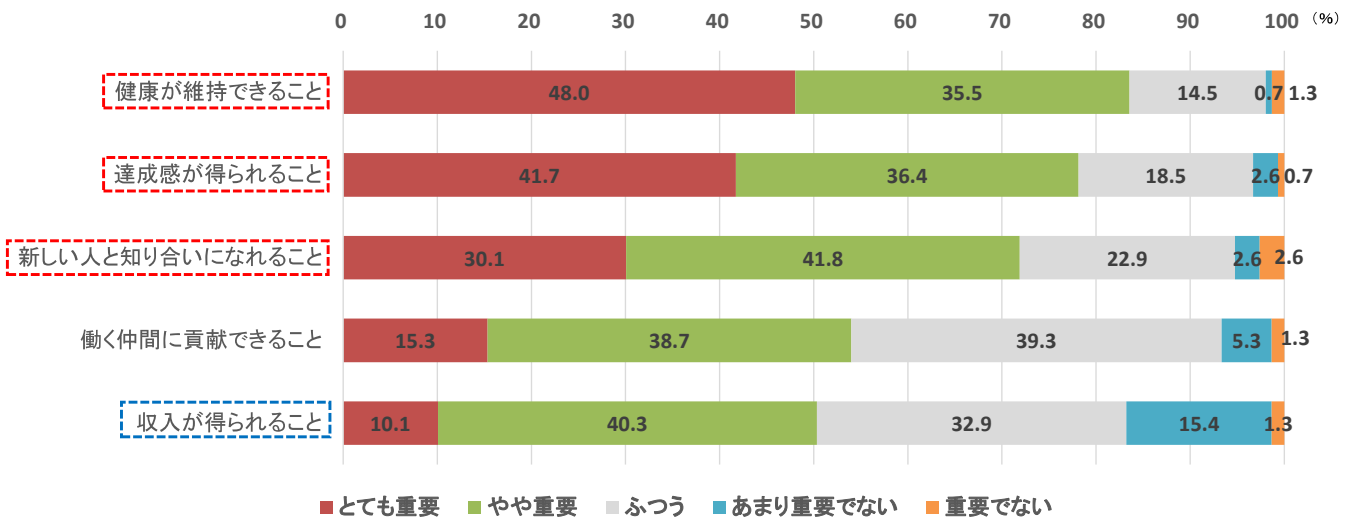
5. 高齢者雇用⑥

高齢者が就労にあたって重視すること

- 柏市の就労セミナーに参加した高齢者が働く上で重視する理由をみると、「健康が維持できる」、「達成感が得られる」、「新しい人と知り合いになれる」の順に高くなっており、「収入を得ること」は必ずしも上位の理由ではない。

「あなたが働くとしたら、次にあげる理由はどのくらい重要か」

東京大学高齢社会総合研究機構「就労セミナー」に参加した柏市のシニアに対する就労意識調査結果(2012年)(n = 171)



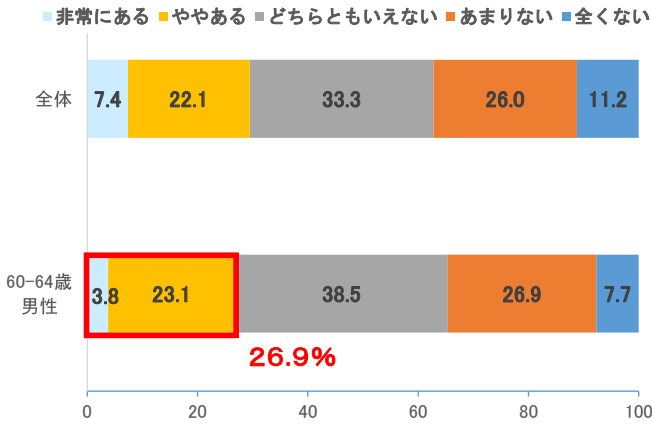
(出典) 檜山敦著『超高齢社会2.0:クラウド時代の働き方革命』より。

5. 高齢者雇用⑦

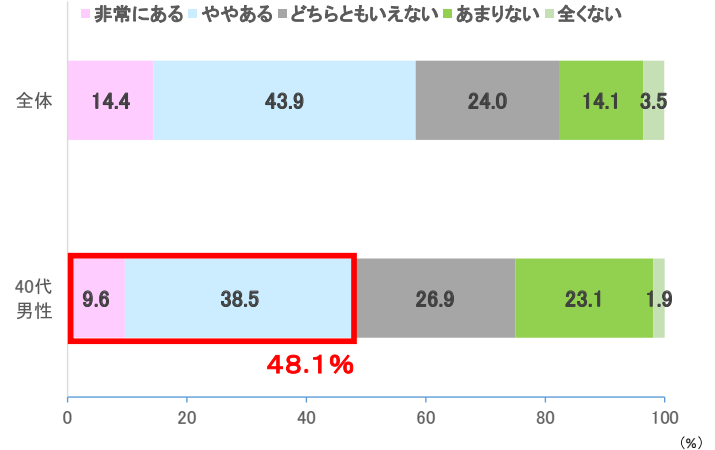
シニア人材の活用に関する労働者の意識(年齢別)

- 60～64歳の男性が、「元部下のもとで働くことに抵抗感がある」と答えた割合は3割（27%）に過ぎない。
- 他方、40代の男性が、「元上司であるシニアを部下とすることに抵抗感がある」と答えた割合は5割（48%）である。
- 我が国では戦後、自分より年長者が上司となる年功序列制度が一般的であったことも要因と考えられ、今後、シニアの活躍の場を作るためには、その意識改革が必要。

元部下の者の部下として働くことに抵抗はあるか



元上司であるシニアを部下とすることに抵抗はあるか



(出典)企業活力研究所「シニア人材の新たな活躍に関する調査研究報告書(2012年)」より作成。

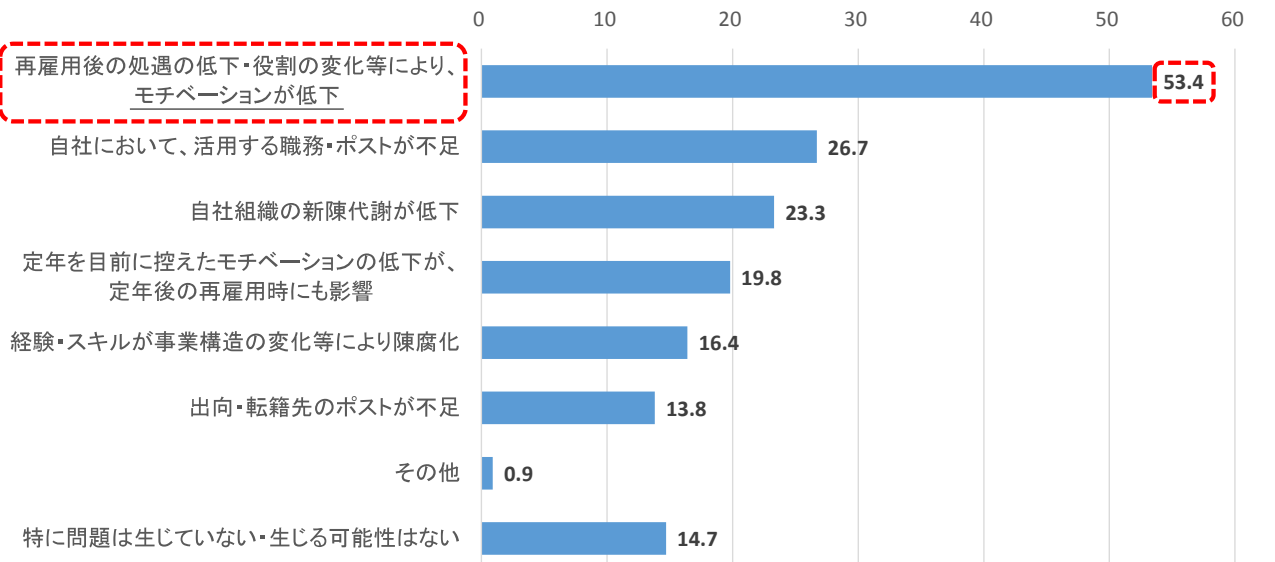
46

5. 高齢者雇用⑧

高齢社員の配置・活躍推進にあたっての問題(企業)

- 産業界では、高齢者の再雇用について「働くモチベーションの低下」が最大の問題と認識（5割）。
- 年齢とは無関係の成果による職務・ポストの割当てが当たり前となる文化の形成が必要。

配置・活躍推進にあたって生じている問題(複数回答)



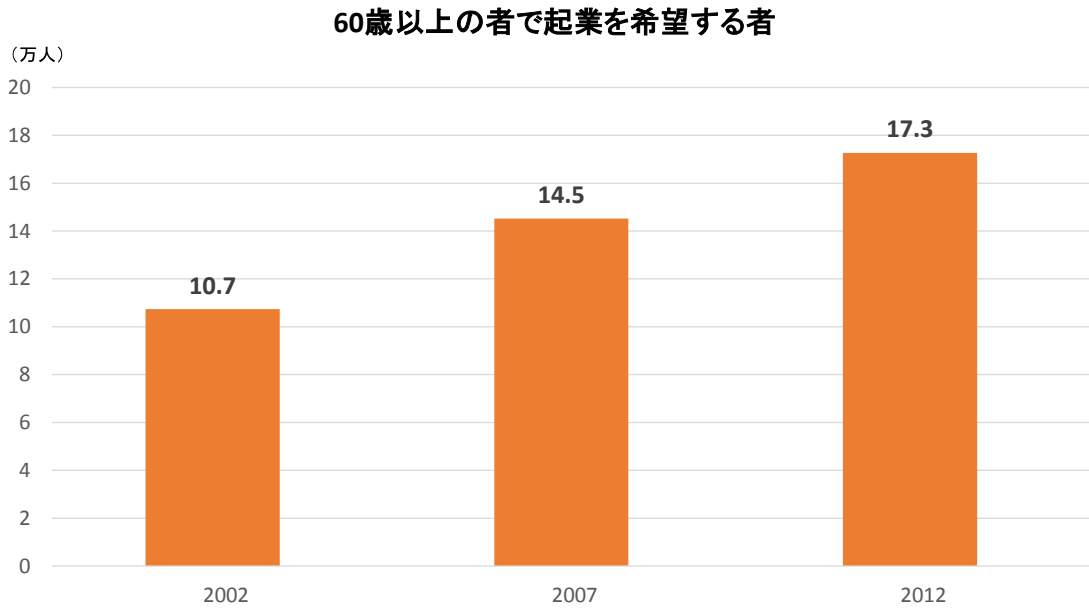
(出典)日本経済団体連合会「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取り組み(2016年)」より作成。

47

5. 高齢者雇用⑨

起業を希望する高齢者の推移

○ 今後起業したいと考えている60歳以上の高齢者は増加。



(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官にて独自集計により作成。 48

5. 高齢者雇用⑩

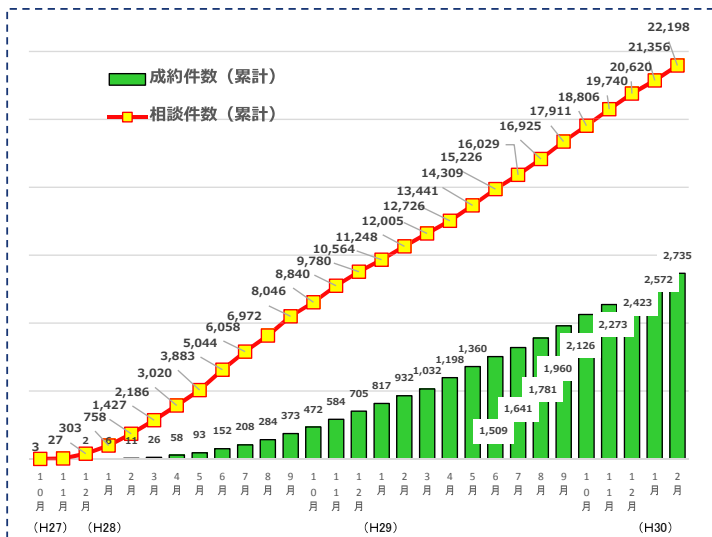
大都市圏の中核人材と地方企業とのマッチング

- 地方の中小企業は、大都市圏の生産性向上等の専門人材に活躍してもらうことにより、新たな事業展開が可能。
- 今後は、地方の中小企業に加え、実務家教員の受け入れを必要としている地方の大学への実務経験のある高齢者の再教育及びあっせんも重要である。

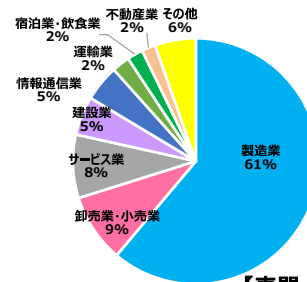
専門人材のマッチング事業

各道府県は、潜在成長力ある地域企業に対し、生産性向上等の専門人材（以下「専門人材」）の採用支援活動を行う拠点を設置し、都市部の大企業と地域企業との人材交流等を支援している。

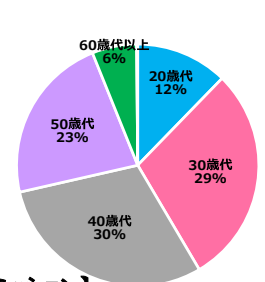
専門人材の成約件数と相談件数の推移



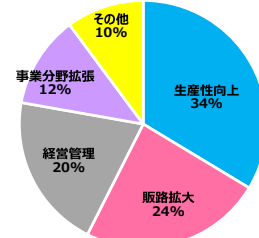
【専門人材受入企業業種】



【専門人材の年代】



【専門人材のミッション】



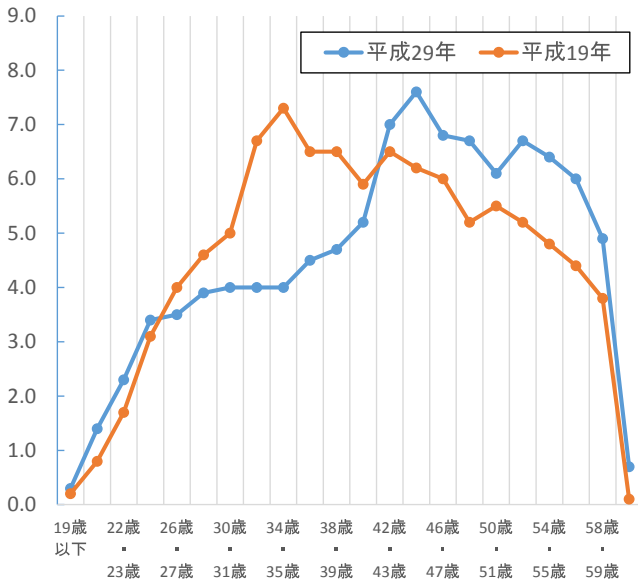
(出典)内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局資料より作成。 49

5. 高齢者雇用①

公務部門における高齢期職員の活用

- 国家公務員（一般職）の年齢階層別の構成割合は、ここ10年間でピークが右側にシフトし、中高年層の割合が高くなっている。
- 再任用職員数は一貫して増加しているが、公務部門においても、限られた人的資源の有効活用を図るため、知識・技術・経験等が豊富な職員の更なる活用方法の検討が課題。

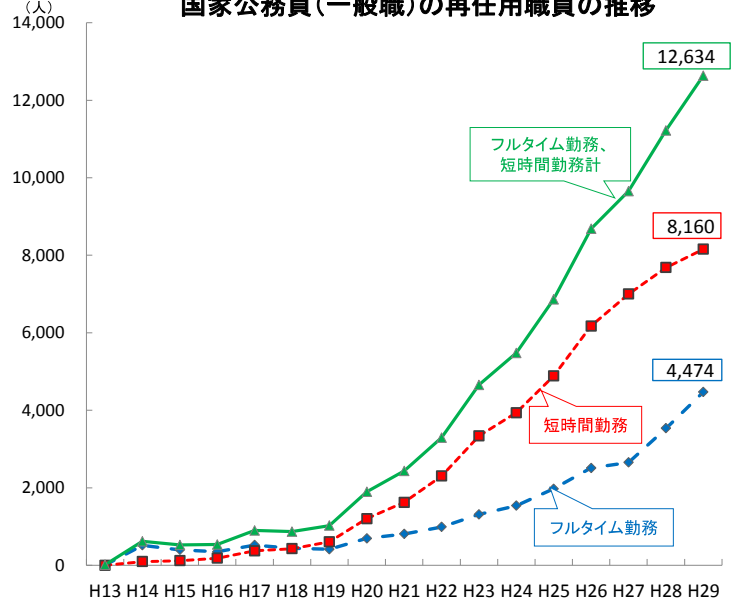
国家公務員（一般職）の年齢階層別人員構成比



(注)再任用職員等を除く。

(出典)人事院「国家公務員給与等実態調査」より作成。

国家公務員（一般職）の再任用職員の推移



(注)平成13年度～平成28年度は実績であり、平成29年度は実施予定である。

(出典)内閣人事局、人事院「再任用実施状況調査」より作成。