

我が国の未来を担う人材の育成の在り方について (主な論点案)

令和3年12月27日

検討の趣旨

- 教育・人材育成といった人への投資は「成長」の源泉。国や企業による投資は「分配」。人への投資を通じた「成長と分配の好循環」によって、「新しい資本主義」の実現に資する。

(参考1) 岸田内閣総理大臣 第207回国会における所信表明演説(抜粋) (令和3年12月6日)

まずは、成長戦略です。官と民が共に役割を果たし、協働して、成長のための大胆な投資を行います。

科学技術によるイノベーションを推進し、経済の付加価値創出力を引き上げます。(中略)

大学改革にも積極的に取り組みます。十兆円の大学ファンドを年度内に創設するとともに、イノベーションの担い手たる研究者が、大学運営ではなく、研究に専念できるよう、研究と経営の分離を進めます。成長をけん引する、科学技術分野の人材育成を強化するため、大学の学部や大学院の再編に取り組みます。(中略)

人への分配は、「コスト」ではなく、未来への「投資」です。官と民が、共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長につなげます。(中略) 付加価値を創出し、経済的豊かさや力強さをもたらす原動力は、「人」です。人への投資を積極化させるため、三年間で四千億規模の施策パッケージを新たに創設します。非正規雇用の方を含め、学び直しや職業訓練を支援し、再就職や、正社員化、ステップアップを強力に進めます。企業における人材投資の見える化を図るため、非財務情報開示を推進します。

(参考2) 岸田内閣総理大臣 第205回国会における所信表明演説(抜粋) (令和3年10月8日)

新しい資本主義を実現していく車の両輪は、成長戦略と分配戦略です。まず、成長戦略の第一の柱は、科学技術立国の実現です。

学部や修士・博士課程の再編、拡充など科学技術分野の人材育成を促進します。世界最高水準の研究大学を形成するため、十兆円規模の大学ファンドを年度内に設置します。デジタル、グリーン、人工知能、量子、バイオ、宇宙など先端科学技術の研究開発に大胆な投資を行います。民間企業が行う未来への投資を全力で応援する税制を実現していきます。(中略)

第四の柱は、人生百年時代の不安解消です。将来への不安が、消費の抑制を生み、経済成長の阻害要因となっています。

兼業、副業、あるいは、学びなおし、フリーランスといった多様で柔軟な働き方が拡大しています。大切なのは、どんな働き方をしても、セーフティネットが確保されることです。働き方に中立的な社会保障や税制を整備し、「勤労者皆保険」の実現に向けて取り組みます。(中略)

次に、分配戦略です。(中略) 第二の柱は、中間層の拡大、そして少子化対策です。

中間層の拡大に向け、成長の恩恵を受けられていない方々に対して、国による分配機能を強化します。

大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組みを含め、教育費や住居費への支援を強化し、子育て世代を支えています。

(参考3) 緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～ (令和3年11月8日新しい資本主義実現会議)

I. 新しい資本主義の起動に向けた考え方

成長と分配を同時に実現するためには、幼児教育・保育や小中学校から企業内まで、「人」への投資を強化する必要がある。

(中略) リカレント教育やセーフティネットの整備を通じて、やり直しのできる社会、誰一人として取り残さない社会を実現する必要がある。

主な論点案

○ 我が国の未来を担う人材の育成にあたり、以下のような論点を検討していくべきではないか。

①未来を支える人材を育む大学等の機能強化

- ・今後の我が国の成長に向けて特に重点を置くべき分野（※）に関する大学、短大、高専、専門学校等の在り方
- （※） デジタル、人工知能、グリーン、観光や農業を通じた地域振興など
- ・デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育の推進
- ・大学法人のガバナンス強化

②新たな時代に対応する学びの支援

- ・大学卒業後の所得に応じた「出世払い」を行う仕組みを含む、教育費等への支援

③学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

- ・学び直した成果の適切な評価
- ・学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境の整備

教育未来創造会議ワーキング・グループ 論点整理（案）

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あたりの労働生産性は78,655ドル（約809万円）であり、OECD加盟38カ国中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。

（2）人材育成を取り巻く課題

- ・ 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⁶。
- ・ 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⁷。
- ・ 日本企業がDX（デジタルトランスフォーメーション）の取組を進めるにあ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⁸。

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。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。

⁶ IMD「World Digital Competitiveness Ranking 2021」

⁷ 平成30年度経済産業省委託調査「IT人材需給に関する調査（みずほ情報総研株式会社）」2019年

⁸ 総務省「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」2021年

- ・ グリーン（脱炭素）においても、世界経済フォーラムの試算によれば、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⁹。
- ・ 脱炭素推進にあたっては、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」の外部人材が必要とした自治体も全体の2/3にのぼっている¹⁰。
- ・ OECD諸国の中で、日本はSTEM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28%、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STEM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¹¹。
- ・ 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100万人あ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¹²。
- ・ 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¹³。また、高等教育機関における女子学生割合は48%でOECD諸国の中では下位であるとともに、特に大学学部の女性入学者に占めるSTEM分野への入学者は7%であり、OECD平均（16%）に比べても大幅に低い状況にある¹⁴。
- ・ 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）¹⁵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。年収650万円未満の世帯は平均よりも低い¹⁶。
- ・ 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向にある¹⁷。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¹⁸。

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。教育のあ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。

⁹ World Economic Forum “How will climate change affect jobs?”

¹⁰ 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」

¹¹ OECD. stat

¹² 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

¹³ 文部科学省「学校基本統計（令和3年度）」

¹⁴ OECD. stat

¹⁵ 文部科学省「学校基本統計」

¹⁶ 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

¹⁷ 厚生労働省「平成30年度労働経済の分析」

¹⁸ パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」

- ・ 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。
- ・ 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。生きている限りずっと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. ありたい社会像

(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指数や貧困・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、SDGs への貢献に向けて取り組む。

(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あり方

(1) 未来を支える人材像

- ・ 上記 1 に掲げる「ありたい社会像」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る。具体的には、例えば、以下のような人材である。

- － 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、様々な社会課題を横断的な観点から解決し

ていくことのできる人材

- ー エシカルな行動ができる人材
- ー 急激な社会環境の変更を受容し、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

・
・

- ・ これらは、予測不可能な時代の中で、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。

（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、労働需要のあ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、グリーンなど成長分野における 2030 年、2050 年の労働需給、雇用創出効果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強力に推し進め、社会変革を促していく。

- ー 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
- ー 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重点分野をけん引する高度専門人材の育成
- ー 理工系を専攻する女性の増加
- ー 高い付加価値を生み出す修士・博士人材の増加
- ー すべ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
- ー 一生涯学び続ける意識、学びのモチベーションの涵養
- ー 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
- ー 幼児期・義務教育段階から企業内までを通じた人への投資の強化

・
・

Ⅲ. 具体的方策

今後、産学官が一体となって以下に掲げる取組を推進する。

1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化

(1) 我が国の成長に向けた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、進学者のニーズに対応できるよう、これまでの硬直化した学部・学科構成を大胆に見直すなど、大学の学部等の再編を促進する。その際には、学生のSTEAM教育の場を拡充し、学生が文理の枠を超えた課題解決に取り組むために、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、諸学問のバランスよい学修に取り組むための環境を整備する。一方で、定員未充足大学への私学助成の厳格化や、18歳人口の減少による影響も含めた大学の経営困難から学生を保護する視点で、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。併せて、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、高専、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あたって企業や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¹⁹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。

<検討の方向性>

①課題解決が必要な重点分野への再編・統合・拡充を促進する仕組みの構築

- ・ 学部・大学院の設置要件となる専任教員数や校地・校舎の面積の基準、標準設置経費等の見直し
- ・ 教員審査における多様な経験・業績についての評価の観点の明確化
- ・ 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、課題解決が必要な重点分野への再編等を行う際の初期投資、開設年度からの継続的な運営への支

¹⁹ 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））

援

- ・ 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の促進
- ・ 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た各大学の主体的な取組の促進
- ・ 定員未充足大学に対する私学助成の減額率の引き上げや不交付などの厳格化とそれに伴う大学の経営困難から学生を保護する視点での撤退等も含めた経営指導の徹底

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充実、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教育環境整備

③重点分野を扱う国内外大学等、研究機関、自治体等のネットワークの構築

- ・ 上記①及び②に掲げる大学等の取組をより一層効果的なものとするための国内外の大学、研究機関、自治体等によるネットワークの構築

④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・学科等の設置促進
- ・ 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等で協力する）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のより一層の強化（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）

⑤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

⑥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、地方公共団体、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の推進
- ・ 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促進

⑦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促進

- ・ 魅力ある地方大学の実現に資する地方国立大学の振興
- ・ 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強化

(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、文理横断教育を促進する。

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。一方で、大学入学後に他大学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、これまでの単線型教育から脱却し、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。

<検討の方向性>

①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融合の観点からの出題科目の見直しの推進
- ・ 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・設計力を身につ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促進
- ・ 入学後の専攻分野の決定・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
- ・ 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系大学等における現職・実務家教員向けのリスク・プログラムの開設支援（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）

②大学院教育の強化

- ・ 修士課程の位置づけを整理した上での博士課程との役割分担の明確化
- ・ 修了後の多様なキャリアパスを念頭にした、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、教育プログラムの充実
- ・ 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

③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（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）

④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
- ・ 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

⑤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検討

(3) 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、女性が、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。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。

<検討の方向性>

①理工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、例えば理工系分野の女子学生枠の確保等といったポジティブアクションに関する取組の推進
- ・ 外部資金で雇用されている有期雇用職員の産前・産後休暇の有給化について、機関によって取扱が異なっていることを踏まえた運用改善へ向けた検討
- ・ 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の充実
- ・ 運営費交付金等、大学への資源配分における女性登用のインセンティブの付与
- ・ 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の促進

②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

イアスの排除、社会的ムーブメントの醸成

- ・ 大学の出前講座、ロールモデルに出会う機会充実など理系選択者の増加に向けた取組の推進

(4) グローバル人材の育成強化

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²⁰が、遠隔・オンライン教育の利点を積極的に活用しながら、国際的な学生等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強化を図る。

<検討の方向性>

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の構築や時代・社会のニーズを踏まえた国際的學生交流支援
- ・ 留学生や外国人教員のための宿舎について、複数大学が協力して確保する等の取組促進

② 産学官をあげてのグローバル人材育成

- ・ 高校段階からの段階に応じた海外留学支援の強化
- ・ 若者の海外留学促進における企業、自治体の参画促進
- ・ 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の促進

③ 高度外国人材の育成・活用強化

- ・ 大学等における外国人留学生の就職・起業支援の強化
- ・ アジア諸国における高度人材の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
- ・ 優秀な高度外国人材の採用に向けた企業文化の改革の促進
- ・ 地域の自治体・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の強化
- ・ 日本企業における高度外国人材の採用、各種手続き、活躍までの継続的な支援

(5) デジタル技術を駆使したハイブリッド型教育の転換

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、さら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

²⁰ コロナ前においても、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。

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。

＜検討の方向性＞

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の創設

②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促進
- ・ 高等教育分野で教科書として扱う専門書の電子化促進
- ・ 電子ジャーナルの適切な活用促進

（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、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。

＜検討の方向性＞

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の着実な実施
- ・ 学校法人における理事会と評議員会の協働・相互牽制の確立など、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、実効性ある改革の実施

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促進

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の実施

（7）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、多様な自然体験や人々とのふれあいの中で、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つけることが必要であり、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。

＜検討の方向性＞

①知識と知恵を得る初等中等教育の充実

- ・ 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、ものづくり教育、自然への興味関心を育む体験活動などの充実
- ・ 高校普通科改革等による探究的・文理横断的な教育の推進
- ・ 理数・情報教育の充実や専門高校における時代の変化に対応した専門教育の強化
- ・ 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の充実
- ・ 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の推進
- ・ オンラインの利点を活用した教育の充実
- ・ 理数教育やプログラミング教育・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）、教員研修の充実や、各都道府県等が行う教員採用選考試験において高い資質・能力を有する教員の採用促進
- ・ 英語教育の強化
- ・ 上記の取組を可能とするための、指導体制の充実

②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の推進

※以降は第3回ワーキンググループでの意見を踏まえ、適宜追記。

2. 新たな時代に対応する学びの支援の充実

- ①大学卒業後の所得に応じた教育費等への支援
(恒久的な財源の裏付けの観点を念頭に置く必要)
- ②自治体や企業による奨学金の返還支援
- ③博士課程学生に対する支援の充実

3. 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

- ①学習歴の可視化
- ②企業や地域が必要とする人材（知識・素養・マインド）の明示促進
- ③学びの成果が転職・キャリアアップ・収入増につながる企業等の評価

(2) 学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備

- ①DXを活用した教育体制の構築、高齢者等のデジタル活用支援
- ②費用、時間等の問題を解決するための支援
- ③職場を離れてリカレント教育を受けた者が円滑に職に戻るための支援

(3) 企業・教育機関・自治体等の連携による体制整備

- ①大学等における社会人向けプログラムや支援策の情報発信

②企業等による人材育成への支援

(企業内での計画的な人材育成、ファクトリーサイエンティストの育成など)

③企業や地域におけるデジタル分野等の人材育成のための大学等の貢献など産学官の多様で柔軟な連携

④自治体等における課題解決のためのデジタル人材の育成・確保

学びの支援の充実／学び直しの促進に向けた論点 （深掘してご議論いただくポイントの例）

（）内は具体的課題の例

I. 新たな時代に対応する学びの支援の充実

✓ 所得に応じた教育費等の支援

- ・既存の修学支援新制度（授業料等減免・給付型奨学金）、貸与型奨学金への評価
- ・大学卒業後の所得に応じた「出世払い」での返還（いわゆるHECSなど）
- ・支援を拡充する場合における恒久的な財源の裏付け

✓ 自治体や企業による奨学金の返還支援

✓ 博士課程学生に対する支援の充実

✓ ジョブ型インターンシップの促進

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の実現に向けた論点

✓ 学修歴や必要とされる能力・学びの可視化、学修成果を就職・転職等につなげる仕組みの構築

- ・個人の学修歴・職歴等をデータ化し、学修歴を就職・転職活動等に活用できるデータ基盤の整備
- ・スキル標準、学修プログラム、スキル評価手法の整備（一定程度進展しているIT分野の取組の横展開）
- ・企業や地域が必要とする人材像（知識・素養・マインド）の明示

✓ 企業における学び直しの評価

- ・企業内での計画的な人材育成
- ・企業による人的資本投資の促進、可視化
- ・ポストごとに必要な人材像やスキルの明示
- ・スキル・学習成果重視の評価体系の導入
- ・通年・中途採用等の促進

✓ 学び直し成果を活用したキャリアアップ（就職・転職）の促進

- ・学びの成果がキャリアアップ・収入増につながる評価、社会経済的地位の確立
- ・学び直した者に対するキャリアアップ支援
- ・キャリアアップにつながる教育プログラム、兼業・副業への支援
- ・学び直しの効果に関する調査研究の実施、結果の周知

2. 学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備に向けた論点

✓ 費用、時間等の問題を解決するための支援

- ・国が認定した教育プログラムを学ぶ者への受講料支援（教育訓練給付の講座の充実など）
- ・職場を離れてリカレント教育を受けた者が円滑に職に戻るための支援（いわゆる「出戻り」の許容など）

✓ 高齢世代の学び直し（デジタル活用支援など）の促進

3. 産学官の連携によるリカレント教育体制の整備に向けた論点

- ✓ 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

✓ 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・休暇制度の導入
- ・ 企業等による大学等との共同講座設置支援
- ・ リカレントによる中小企業人材、ファクトリー・サイエンティストなどの育成への支援
- ・ 企業においてリカレント教育を推進するためのガイドラインの策定

✓ 大学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づけの明確化
- ・ 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創造人材育成に関するプログラムの開発支援
- ・ 柔軟な受講を可能とする社会人向けプログラムの策定（履修証明や学位・単位認定の柔軟化など）
- ・ DX を活用した教育体制の構築（通信インフラ、ソフト整備への支援など）
- ・ 大学において継続的なリカレント教育の実施を行うためのガイドラインの策定
- ・ 大学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、伴走支援の強化
- ・ 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の支援（リカレント教育推進に向けた出資の促進など）

✓ 地域におけるデジタル分野等の人材育成

- ・ 産学官の多様で柔軟な連携促進
- ・ 自治体における課題解決のためのデジタル人材、グリーン人材の育成・確保

教育未来創造会議 名簿（令和3年12月3日現在）

議長	岸田 文雄	内閣総理大臣
議長代理	松野 博一	内閣官房長官
	末松 信介	文部科学大臣兼教育再生担当大臣
構成員	金子 恭之	総務大臣
	鈴木 俊一	財務大臣
	後藤 茂之	厚生労働大臣
	金子 原二郎	農林水産大臣
	萩生田 光一	経済産業大臣
	斉藤 鉄夫	国土交通大臣
	山口 壯	環境大臣
	安宅 和人	慶應義塾大学環境情報学部教授、ヤフー株式会社 CSO（チーフストラテジーオフィサー）
	安孫子 尋美	株式会社ニトリホールディングス取締役兼ニトリ大学学長兼人材教育部ゼネラルマネジャー
	阿部 守一	長野県知事
	いとう まい子	女優、株式会社ライトスタッフ代表取締役、研究者
	大坪 正人	由紀ホールディングス株式会社代表取締役社長
	加藤 史子	WAmazing 株式会社代表取締役 CEO
	上岡 美保	東京農業大学副学長
	清家 篤	日本私立学校振興・共済事業団理事長
	関山 和秀	Spiber 株式会社取締役兼代表執行役
	高橋 祥子	株式会社ジーンクエスト代表取締役、株式会社ユーグレナ執行役員
	中野 信子	脳科学者、東日本国際大学教授、京都芸術大学客員教授
	東原 敏昭	株式会社日立製作所執行役会長兼 CEO
	日比野 英子	京都橘大学学長
	日比谷 潤子	学校法人聖心女子学院常務理事
	益 一哉	東京工業大学学長