

政府関係方針・戦略について (平成30年6月15日閣議決定)

- 経済財政運営と改革の基本方針 2018 1
～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～
(高等教育局関係部分抜粋)
- 未来投資戦略 2018 10
(高等教育局関係部分抜粋)
- 統合イノベーション戦略 17
(高等教育局関係部分抜粋)
- まち・ひと・しごと創生基本方針 2018 26
(高等教育局関係部分抜粋)

経済財政運営と改革の基本方針 2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～

平成 30 年 6 月 15 日閣議決定

(高等教育局関係部分抜粋)

第 2 章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大

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。

(略)

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。

(略)

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、国公立問わず、大学改革を進める。

(略)

(1) 人材への投資

② 高等教育の無償化

高等教育の無償化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。¹

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、日本学生支援機構²「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³、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。）⁴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。⁵

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⁶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

¹ 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。

² 独立行政法人日本学生支援機構

³ 教科書・参考図書等のために支出した経費。

⁴ 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。

⁵ 大学生の5割～7割程度の額を措置する。

⁶ 両親・本人・中学生の家族4人のモデル世帯を想定。

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、^{しんしゃく}斟酌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。

(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。

7

- ・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割以上の単位数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⁸（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ついては、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。

③ 大学改革

(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必要がある。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

⁷ 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。

⁸ 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。

を活用して、各々の大学の具体的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り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、企業が大学等に於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⁹を改正し、民間の外部人材を追加的に任命する場合に関り、そ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

⁹ 「国立大学法人法」(平成15年法律第112号)

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。

④ リカレント教育

（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（単位累積加算制度）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。

○ 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。

2. 生産性革命の実現と拡大

(5) イノベーション・エコシステムの早期確立

① 多様なシーズを創出する改革の推進

大学の経営力を高めるため、大学連携・再編の推進、大学ガバナンスコードの策定、民間資金獲得のための仕組みの導入も含む産学連携の推進等を図る。また、適切かつ実効性のある評価に基づく年俸制の導入拡大等を通じて人材流動性の向上、若手の活躍機会創出を図るとともに政府の競争的研究資金について若手研究者の支援に重点化を図る。

4. 新たな外国人材の受入れ

(2) 従来外国人材受入れの更なる促進

留学生の国内での就職を促進するため、在留資格に定める活動内容の明確化や、手続負担の軽減などにより在留資格変更の円滑化を行い、留学生の卒業後の活躍の場を広げる。また、「高度人材ポイント制」について、特別加算の対象大学の拡大等の見直しを行う。これらの前提として、日本語教育機関において充実した日本語教育が行われ、留学生在が適正に在留できるような環境整備を行っていく。さらに、留学生と企業とのマッチングの機会を設けるため、ハローワークの外国人雇用サービスセンター等を増設する。

5. 重要課題への取組

(2) 投資とイノベーションの促進

② 教育の質の向上等

「第3期教育振興基本計画」¹⁰や教育再生実行会議の提言に基づき、「Society 5.0」に向けた総合的な人材育成をはじめとした教育の質の向上に総合的に取り組む¹¹。

新学習指導要領を円滑に実施するとともに、地域振興の核としての高等学校の機能強化、1人1社制¹²の在り方の検討、子供の体験活動の充実、安全・安心な学校施設の効率的な整備、セーフティプロモーションの考え方¹³も参考にした学校安全の推進などを進める。また、在外教育施設における教育機能の強化を図る。さらに、障害、いじめ・不登校、日本語能力の不足など様々な制約を克服し、チーム学校の実現、障害者の生涯を通

¹⁰ 「第3期教育振興基本計画」(平成30年6月15日閣議決定)

¹¹ 「第3期教育振興基本計画」では、幼児期における教育の質の向上や、私学助成のメリハリある配分強化を含む私立学校の振興等について記載されている。

¹² 1人の生徒が応募できる企業を1社として、当該企業の内定が得られなかった場合のみに他の企業に応募できるという高校卒業者の就職に関する慣行。

¹³ 関係機関が連携して科学的・実証的な安全対策に取り組むという考え方。

じた学習活動の充実を図る。

(略)

6. 地方創生の推進

(1) 地方への新しいひとの流れをつくる

地方から大都市圏への人口移動の大宗を占める大学進学や就職をする若者の動きに歯止めをかけるため、地方自治体・大学・高等学校・地元産業界等の連携を強化することで、地域人材の育成・還流を図る仕組み（地域人材エコシステム）を構築する。さらに、地方大学・産業創生法¹⁴に基づき、キラリと光る地方大学づくり等による地域における若者の修学・就業を促進する。同時に、雇用機会を創出するため、地域における産業振興への取組を支援するとともに、政府関係機関移転基本方針¹⁵等に基づき政府関係機関の移転の取組を着実に進めるほか、本社機能の地方移転、産学金官の連携による地域密着型企業の立上げを促進する。地域への対日直接投資促進策¹⁶を実施し、地域が有する強みを外国企業が持つ販路・技術・人材・ノウハウと結び付ける。地方での生活の魅力を知ってもらうために、国民の関心を惹きつける効果的・戦略的な情報発信を進める。

(略)

(6) 沖縄の振興

(略)

米軍基地の迅速な跡地利用を推進する。西普天間住宅地区跡地については、関係府省の連携の下、琉球大学の医学部と附属病院を移設し、沖縄の特性を踏まえた沖縄健康医療拠点の形成を進める。

また、琉球泡盛の海外輸出プロジェクトなどを通じ、沖縄県産酒類の振興を促進する。

¹⁴ 「地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律」（平成30年法律第37号）

¹⁵ 「政府関係機関移転基本方針」（平成28年3月22日まち・ひと・しごと創生本部決定）

¹⁶ 「地域への対日直接投資サポートプログラム」（平成30年5月17日対日直接投資推進会議決定）

第3章 「経済・財政一体改革」の推進

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

(1) 社会保障

(医療・介護提供体制の効率化とこれに向けた都道府県の取組の支援)

(略)

2020年度、2021年度については、2019年度の医学部定員を超えない範囲で、その必要性を慎重に精査しつつ、暫定的に現状の医学部定員を概ね維持する。2022年度以降については、定期的に医師需給推計を行った上で、働き方改革や医師偏在の状況等に配慮しつつ、将来的な医学部定員の減員に向け、医師養成数の方針について検討する。また、医師の働き方改革について、地域医療の提供への影響等を検証しながら、検討を進める。

(略)

(医療・介護サービスの生産性向上)

(略)

人口減少の中にあって少ない人手で効率的に医療・介護・福祉サービスが提供できるよう、AIの実装に向けた取組の推進、ケアの内容等のデータを収集・分析するデータベースの構築、ロボット・IoT・AI・センサーの活用を図る。また、診療能力向上のための卒前・卒後の一貫した医師養成過程を整備するとともに、総合診療医の養成を促進する。従事者の業務分担の見直し・効率的な配置、介護助手・保育補助者など多様な人材の活用、事業所マネジメントの改革等を推進する。介護の経営の大規模化・協働化により人材や資源を有効に活用する。

(4) 文教・科学技術等

(少子化の進展を踏まえた予算の効率化、教育の質の向上等)

少子化の進展や厳しい財政状況等の中での教育の質の向上を図るため、教育政策の実証研究を踏まえた予算の裏付けのある公立小中学校の教職員定数の中期見通しを策定するとともに、学校における働き方改革に向け、英語・プログラミング等の分野での特別免許状教員等の外部人材の拡充、部活動における外部人材や民間機関の活用など学校と地域の連携・協働を進める。また、学校施設について先進・優良事例の横展開を含め長寿命化に向けた施設計画策定や学校統合、廃校施設の活用促進に一体的に取り組むとともに、学校事務の共同実施、教育の情報化等について、KPIを掲げ工程化して推進する。

教育研究の質的改善に向けて、複数併存・重複する大学評価制度の関係の整理、効率化、客観的な指標に基づく、厳格な第三者による相対的かつメリハリのある評価への改善を図る。大学への財政支援について、改革の取組や教育成果に応じてメリハリ付けを強化し、頑張る大学の取組を後押しする。国立大学法人運営費交付金等について、PDCAの確立、学内配分や用途等の「見える化」、戦略的な配分割合の増加を

進めるとともに、私学助成について、教育の質に応じたメリハリ付け、教育の質が確保されず定員割れとなっている大学や赤字経営の大学等への助成停止等も含めた減額の強化を図る。学生への就学支援においては、教育の質が保証され、社会のニーズがある大学等を対象に、支援が必要な学生に適切な支援を重点的・効率的に行う。私立大学の公立化が真に地域に貢献する大学改革に資するよう、財政支援等の徹底した見える化、教育成果に応じたメリハリ付けに向け、文科省、総務省が地方自治体との連携を強化する。

未来投資戦略 2018

平成30年6月15日閣議決定

(高等教育局関係部分抜粋)

第1 基本的視座と重点施策

4. 経済構造革新への基盤づくり

(1) データ駆動型社会の共通インフラの整備

② AI時代に対応した人材育成と最適活用

AI時代には、高い理数能力でAI・データを理解し、使いこなす力に加えて、課題設定・解決力や異質なものを組み合わせる力などのAIで代替しにくい能力で価値創造を行う人材が求められることに鑑み、教育改革と産業界等の人材活用の面での改革を進めるとともに、「人生100年時代」に対応したリカレント教育を大幅に拡充する。

- ・義務教育終了段階での高い理数能力を、文系・理系を問わず、大学入学以降も伸ばしていけるよう、大学入学共通テストにおいて、国語、数学、英語のような基礎的な科目として必履修科目「情報Ⅰ」（コンピュータの仕組み、プログラミング等）を追加するとともに、文系も含めて全ての大学生が一般教養として数理・データサイエンスを履修できるよう、標準的なカリキュラムや教材の作成・普及を進める。
- ・先端的なAI人材の育成のため、工学分野における学科・専攻の縦割りや、工学（情報等）と理学（数学、物理等）など学部等の縦割りを越えて分野横断的で実践的な人材育成を行う「学位プログラム」を実現するべく、大学設置基準等の改正を行う。

③イノベーションを生み出す大学改革と産学官連携

第4次産業革命が進展する中、知と人材の集積拠点である大学・国立研究開発法人のイノベーション創造への役割が重さを増しつつある中、イノベーションの果実が次の研究開発に投資されるイノベーションエコシステムを産学官が協力して構築する。

- ・研究大学における学長（経営責任者）とプロボスト（教学責任者）の機能分担、経営協議会の審議活性化、経営人材キャリアパスの形成等を含む大学ガバナンスコードを来年度中に策定する。
- ・研究大学を中心とした国立大学を対象に、民間資金の獲得等に応じ運営費交付金の配分等を行う仕組みを本年度中に検討し、試行的な導入を早急に行う。
- ・若手研究者の活躍の機会を増大させるため、国立大学の教員について年俸制を段階的に拡大するとともに、適切かつ実効性のある業績評価に基づく給与水準の決定を徹底する。また、若手研究者が自立的に研究に挑戦できるよう、科学研究費助成事業等について若手向け研究種目への重点化を図る。

第2 具体的施策

I. 「Society 5.0」の実現に向けて今後取り組む重点分野と、変革の牽引力となる「フラッグシップ・プロジェクト」等

[4] 「地域」「コミュニティ」「中小企業」が変わる

4. 観光・スポーツ・文化芸術

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 観光

② 観光産業を革新し、国際競争力を高め、我が国の基幹産業に

エ) 産業界ニーズを踏まえた観光経営人材の育成・強化

・観光産業の人材育成・強化に向け、専門職大学制度の活用や、外国人材の活用に向けた環境整備等に取り組む。

II. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用

(1) KPIの主な進捗状況

《KPI》(新) AI分野等に係る職業実践力育成プログラム(BP)認定数を
2023年度までに倍増する。

⇒2017年度：7課程

《KPI》大学・専門学校等での社会人受講者数を2022年度までに100万人とする。

⇒2015年：約49万人

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 大学等におけるAI人材供給の拡大

・大学入学共通テストにおいて、平成36年度から必履修科目「情報I」等の新学習指導要領に対応した出題科目とすることについて本年度中に検討を開始し、早期に方向性を示すとともに、コンピュータ上で実施する試験(CBT)などの試験の実施方法等について検討を進める。

・AIを含む工学分野における学科・専攻の縦割りの見直しや工学以外の複数の専攻分野を組み合わせた教育課程(メジャー・マイナー制)に関する大学設置基準の改正を行い、来年度から実現するとともに、工学系基礎教育において情報教育等を行うモデル・コア・カリキュラムの策定など、工学系教育改革を実現する。

・工学(情報等)と理学(数学、物理等)の融合など、従来の組織の枠組みにとられない学部横断的な人材育成を行う「学位プログラム」を制度上位置付ける大学設置基準等の改正を、来年度当初を目途に行い、平成32年度から各大学において実施できるようにする。

- ・専門職大学等における AI・IT 専門人材の育成を行う学部・学科等については、教育課程連携協議会の構成員や実務家教員の確保等に際して、AI・IT の専門性の高い人材を確保し、実践的な教育が実施できる教育課程等が構築されるよう、産業界の協力を得て取り組む。
- ・産学連携による AI 専門人材の育成や各分野の専門人材に対するデータサイエンス教育などの AI 分野の専門人材育成拠点における取組の展開・普及により、大学等における AI 専門人材の育成機能を強化する。
- ・大学等における文理問わない全学的な数理・データサイエンス教育等を全国的に広げるため、拠点大学におけるカリキュラムや教材の作成を加速化し、来年度から順次各大学のカリキュラム等の普及を行う。
- ・中長期の実践的なインターンシップを質・量ともに充実させていくため、官民コンソーシアム等における検討を踏まえつつ、優れた取組を広く全国に普及させるための届出・表彰制度の導入や教育的効果の高いプログラムを構築・運営する専門人材の育成・配置など各大学等や地域における取組を支援する。
- ・特に、AI 分野等において国際的な人材争奪戦が生じている現状やインターンシップの国際的な動向を踏まえ、長期の実践的なインターンシップを通じて、企業から学生に職業や職場に関する情報が適確に提供され、学生が専門性等に相応した適職を選択することに資するという効果が一層引き出されるよう、適切な環境整備を進める。
- ・「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」の未来テクノロジー人材枠により日本の大学生等が海外のトップクラスの AI 研究・教育を経験する機会を確保する。帰国後は派遣者ネットワークを構築し、AI 等に関心ある学生や企業を巻き込んだ、課題解決型の人的交流や海外留学への意欲・関心を高める取組を促す。
- ・数学、物理学、情報学等の若手研究者が産業界等における AI トップ人材として活躍できるようにするため、ポストクなどの若手研究者に対する主に IT・データ分野での複数年の研究支援制度の創設や、インターンシップや研究資金等の重点配分などによる支援等を行う。

iii) 産業界における AI 人材等の育成・活用の拡大

- ・学習履歴等がその後の企業等での採用選考や処遇等に適正に反映されるよう、大学等における履修履歴の「見える化」やその活用等について本年度より関係省庁において検討を開始する。
- ・国内外の高度 AI 人材を積極的に確保するため、クロスアポイントメント制度の普及や大学等における適切な業績評価に基づく年俸制の導入等、幅広い企業や大学・研究機関等において海外と同程度の待遇（報酬）を実現するよう、人事・給与制度の効果的な見直しを促す。
- ・特に、特定国立研究開発法人及び指定国立大学においては、世界最高水準の高度の

専門的な知識等を活用する業務に従事し、国際的に卓越した能力を有する役職員の報酬・給与等の特例について積極的な活用を促す等により、世界最先端の人材の確保・活用を実現する。

iv) 官民コンソーシアム等による産学連携教育の具体化

- ・課題解決型学習やインターンシップ等の実践的な産学連携教育のノウハウ等の共有等により、教育界と産業界が連携した実践的な教育を横断的に機能させるため、産業界と大学、高等専門学校、専修学校の代表などを構成員とする官民コンソーシアムにおける取組を夏までに本格的に稼働させる。
- ・官民コンソーシアム等では、産業界における AI・IT 分野の人材ニーズを共有し、大学等における AI 人材の育成に係る取組の充実を図る。また、企業等における処遇等につながるポイントや事例等についても共有し、AI・IT 分野についての学生や従業員の学びを促進する。
- ・産学連携教育に対する企業の協力を引き出し、大学と企業とのマッチングを行うシステムの構築など、産学連携した教育の仕組み等については、官民コンソーシアムの議論を踏まえて、大学協議体や専修学校の人材育成協議会において検討し、具体化する。

v) 大学等におけるリカレント教育等を活用した AI 人材等の裾野拡大

- ・大学や専修学校等における社会人向け短期教育プログラムや放送大学、MOOCs 等を活用したオンライン講座等のリカレント教育を大幅に拡充するとともに、リカレントセンター等の設置や教育能力も含め質の高い実務家教員の確保、専門職大学院と産業界との連携構築など、大学等でリカレント教育を行う体制を整備する。
- ・専門実践教育訓練給付について、専門職大学等の課程を対象とするとともに、大学の「職業実践力育成プログラム」や専修学校の「職業実践専門課程」、AI・IT 分野等の「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」等と連携し、AI 時代に求められる能力等を身につけさせるために対象講座の拡大を図る。

2-3. 外国人材の活躍推進

(1) KPI の主な進捗状況

《KPI》2020 年までに外国人留学生の受入れを 14 万人から 30 万人に倍増（「留学生 30 万人計画」の実現）

⇒我が国の大学・大学院など高等教育機関における外国人留学生数は 188,384 人（2017 年 5 月時点）。

※日本語教育機関に在籍する外国人留学生 78,658 人を加えると 267,042 人（2017 年 5 月時点）

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 高度外国人材の受入れ促進

①外国人留学生等の国内就職促進のための政府横断的な取組

ア) 外国人留学生などの外国人材受入れ施策の有機的連携

我が国企業のニーズに応じた外国人留学生などの外国人材の受入れを促進すべく、関係府省庁間での連携を深め、関係省庁による以下の様々な施策等を統合的に実施するための体制を構築する。

- ・在外公館、日本貿易振興機構（JETRO）、国際交流基金、日本学生支援機構（JASSO）などの海外事務所及び国内大学の海外拠点の緊密な連携の下、入国前に日本語教育を提供するとともに、大学等での教育研究、卒業後の就職などのキャリアパスをはじめとした日本留学の魅力を統合的に発信し、一気通貫で日本への送り出しにつなげる体制を構築する。
- ・大学・企業・自治体等の連携の下、外国人留学生と中堅・中小企業双方の事情に精通する専門家の活用等を通じ、地域の中堅・中小企業のニーズを踏まえた専門教育や、ビジネス日本語・キャリア教育等日本企業への就職に際し求められるスキルを在学中から習得させるとともに、インターンシップ、マッチング事業等を通じて国内企業への就職につなげる仕組みを作る。また、留学生と企業とのマッチングの機会を設けるため、ハローワークの外国人雇用サービスセンター等の増設により、留学生と企業とのマッチングを推進する。

イ) JETRO のプラットフォームを通じた分かりやすい情報発信・ワンストップサービスの提供

関係府省庁間の連携の下、各施策の有機的な連携を図るための仕組みとして、JETRO によるプラットフォームを本年度から始動し、来年度から本格稼働させる。

- ・日本の生活・就労環境、入管制度、高度外国人材の採用に関心がある中堅・中小企業等の情報、日本での就労を希望する外国人留学生が在籍する大学等の情報など一連の情報とともに、関係省庁等が実施するインターンシップ、ジョブフェア、セミナーなどの各種イベント情報を JETRO に集約し、外国人及び我が国企業双方の目線に立った分かりやすい形で発信するポータルサイトを構築する。
- ・企業や高度外国人材・外国人留学生からの採用や就労に関する問い合わせを一元的に回答するワンストップサービスを提供する。

②高度外国人材の受入れ拡大に向けた入国・在留管理制度等の改善

- ・外国人留学生の国内での就職を支援するため、一定の基準を満たす企業に就職予定の留学生については、在留資格変更申請時に提出する資料の簡素化を図るとともに、地方入国管理局に留学生の就職支援に係る専用の相談窓口を設け、在留資格変更申請に係る様々な事前相談に対応する。また、「高度人材ポイント制」について、特別加算の対象大学の拡大等の見直しを行う。

3. イノベーションを生み出す大学改革と産学官連携・ベンチャー支援

3-1. 自律的なイノベーションエコシステムの構築

(1) KPI の主な進捗状況

《KPI》2025年までに企業から大学、国立研究開発法人等への投資を3倍増とすることを目指す。

⇒1,244億円（2016年度実績）

《KPI》2020年度までに、官民合わせた研究開発投資の対GDP比を4%以上とする

⇒3.42%（2016年度実績）

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 大学改革等による知的集約産業の創出

①大学経営環境の改善

- ・研究大学における学長（経営責任者）とプロボスト（教学責任者）の機能分担、経営協議会の審議活性化、経営人材キャリアパスの形成等を含む大学ガバナンスコードを来年度中に策定し、大学の自主性・特性を踏まえつつ、透明・公正かつ迅速・的確な意思決定を行うガバナンスを実現する指針を示す。
- ・大学経営に広く学外の声を取り入れ、産業界等の手法の取入れ加速を図るため、国立大学への産業界等からの複数外部理事登用に向けた国立大学法人法の改正等のルール化を進めるとともに、大学改革・経営に携わる当事者間の横の連携を強化・組織化し経営課題や解決策について意見交換・情報提供する場である「大学改革支援産学官フォーラム（仮称）」を来年度から設置する。
- ・経営基盤の強化と効率的な経営の推進のため、国立大学の一法人複数大学制の導入、経営と教学の機能分担等にかかる国立大学法人法等の改正について次期通常国会への提出を念頭に作業を行う。
- ・経営に課題のある大学の救済とならないよう配慮しつつ、国公私の枠組みを超えて大学等の連携や機能分担を促進する「大学等連携推進法人（仮称）」制度の創設について来年度中に検討する。
- ・研究大学を中心とした国立大学に対し、民間資金の獲得等に応じ、評価を通じた運営費交付金の配分のメリハリ付け等によるインセンティブの仕組みについて本年度中に検討し、早急に試行的に導入を行う。

②人材流動性の向上・若手の活躍機会の創出

- ・人材の流動性の向上・若手の活躍機会の創出を図るため、国立大学教員について、適切かつ実効性のある評価に基づく年俸制の完全導入を目指して段階的に拡大し、シニア教員について、在職期間の長期化により処遇が有利にならない仕組み¹を整備するなどの人事給与マネジメント改革を進める。加えて、給与面でのインセンテ

¹例えば、退職手当の在り方の見直し、任期制の導入、国家公務員の定年の引き上げに関する検討動向等を反映した給与水準の見直し等

イブ設定等により民間資金等を柔軟に活用したクロスアポイントメント制度を積極的に活用する。

④ **ボーダーレスな挑戦（国際化、大型産学連携）**

- ・ 海外留学支援及び外国人留学生・研究者の受入れの促進や戦略的な情報発信を通じた大学の国際化を進める。また、本年度から開始される卓越大学院プログラムにおいては、学内資源の重点化に加え、企業等からの外部資金等を活用しつつ、企業や海外トップ大学との共同研究を通じ、「Society 5.0」等を担う高度な博士人材の育成を推進する。
- ・ 高等専門学校について、技術者教育の特色を基盤に、大学等との連携により機能を補完する等、「Society 5.0」時代を担うIoT、ロボティクス、サイバーセキュリティ等の技術者の育成に資する高等専門学校教育の一層の高度化・国際化を来年度から推進する。

3-2. ベンチャー支援強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

ii) イノベーションと創業

- ・ 大学等によるギャップファンドによる支援やライセンス提供の際の新株予約権の活用等により、大学発ベンチャー等への、起業前段階も含めた資金調達の円滑化等を促進する。

統合イノベーション戦略

平成 30 年 6 月 15 日閣議決定

(高等教育局関係部分抜粋)

第 2 章 知の源泉

(3) エビデンスに基づく政策立案／大学等法人運営の推進

○目標

- ・ エビデンスシステムを構築し、2019年度までに政府内利用の開始、2020年度までに国立大学・研究開発法人内利用の開始を実現
- ・ エビデンスシステムを用いた分析を第 5 期基本計画のフォローアップに活用し、エビデンスに基づいた次期基本計画の立案に寄与

○目標達成に向けた主な課題及び今後の方向性

- ・ 我が国ではエビデンスとなるデータが様々な形式・様式で、かつ各府省庁等に分散しており、多くが二次利用及び機械判読が困難であるとともに、データを継続的に収集し、ビッグデータとして様々な角度から分析するシステム・体制も不十分
- ・ 政府や国立大学・研究開発法人等が保有するデータを含め、政策立案及び法人運営に必要な科学技術イノベーション関連データを収集して、標準化やデータ間の連結・連携等も行いつつ、二次利用性及び機械判読可能性を確保した形でデータを蓄積し、エビデンスシステムを構築

③ 今後の方向性及び具体的に講ずる主要施策

今後は、政府の E B P M、国立大学や研究開発法人の E B M g t を強力に進めるため、内閣府（科技）は、科学技術関係予算や国立大学・研究開発法人のデータ、統計情報等を収集・整理し分析するためのエビデンスシステムを構築する。また、そのために必要なデータを活用可能なものとするため、データの二次利用及び機械判読の可能性、標準化等を推進する。

i) エビデンスシステムの構築

- 内閣府（科技）は、E B P M及びE B M g t 推進の基盤となるエビデンスシステムを2020年度までに構築するため、各府省庁と連携しながら以下の施策を実施する。

【全府省庁】

- ・ エビデンスシステムに関し、2018年度中に政府内利用に向けた検証、2019年度中に国立大学・研究開発法人内利用に向けた検証を推進
- ・ 関係府省庁、所管法人等が個別に保有する科学技術イノベーション政策関連データ等

を3年以内に連結

ii) データの活用可能化

- 科学技術イノベーションの主体である国立大学・研究開発法人におけるデータや公的統計等の活用のため、以下の施策を実施する。【全府省庁】
 - ・ 内閣府（科技）は関係府省庁の協力の下、国立大学・研究開発法人の資金・人材等のデータを活用する土台となる仕組みを2018年度中に構築
 - ・ 内閣府（科技）は国立大学・研究開発法人等の資金・人材等に係るデータの標準化、関連する事務及びERP等システム投資の合理化を推進するため、国立大学・研究開発法人等からなるコンソーシアムを通じ、ガイドライン及びモデルシステムの仕様案を2020年度までに策定
 - ・ 内閣府（科技）は関係府省庁と連携し、上記取組に合わせ、関連する基準、制度・ルール等の課題を2018年度中に整理

第3章 知の創造

(1) 大学改革等によるイノベーション・エコシステムの創出

○目標

<経営環境の改善>

戦略的な大学経営のために多様な見識を活用できる体制の構築に向けて、

- ・ 2023年度までに研究大学における外部理事を複数登用する法人数を2017年度の水
準から倍増

<人材流動性・若手等活躍>

若手研究者の活躍できる年齢構成の実現に向けて、

- ・ 2020年度までに40歳未満の大学本務教員の数を2013年水準から1割増加
- ・ 2023年度までに研究大学の40歳未満の本務教員割合を3割以上

<研究生産性の向上>

主要国並みの研究生産性の実現に向けて、

- ・ 2020年度までに総論文数を増やしつつ、総論文数に占めるTop10%補正論文数の割合を10%以上
- ・ 2023年までに研究大学の教員一人当たりの論文数・総論文数を増やしつつ、総論文数に占めるTop10%補正論文数の割合を12%以上
- ・ 2023年度までに助教の職務活動時間に占める研究時間の割合を5割以上確保

<ボーダレスな挑戦（国際化、大型産学連携）>

研究者や大学の国際化に向けて、

- ・ 2023年度までに国際化を徹底して進める大学において分野の特性に応じて外国大学で博士号を取得し、研究・教育活動の経験を有する日本人教員数を2017年度水準の3割増（ジョイント・ディグリー、ダブル・ディグリー等も活用促進）
- ・ 2023年度までに英語による授業のみで修了できる研究科数300以上
- ・ 2023年度までにTop10%補正論文数における国際共著論文数の増加率を欧米程度博士号取得者が活躍できる環境の整備に向けて、
- ・ 2023年度までに産業界による理工系博士号取得者の採用2,000人以上
(参考：ランキング)
- ・ 2023年度までに世界大学ランキングトップ100に10校以上を入れる。指定国立大学については世界大学ランキング100位内を目指す。また、研究大学は各々の強み・特色を生かして分野別ランキングの向上を目指す。

○目標達成に向けた主な課題及び今後の方向性

- ・ 研究大学や国研を中核としたイノベーション・エコシステムの構築には、大学等の経営環境、人事の硬直化・高齢化、研究生産性、ボーダレスな挑戦（国際化、大型産学連携）等に関する「壁」が存在
- ・ これらを打ち破る改革を断行し、大学等の経営環境の抜本的な改善を図るとともに、若手の活躍促進、人材の流動性向上、産学連携等による外部資金の拡大を実現
- ・ 大学等のミッション、得意分野などの個性や特色に応じた戦略経営を実行するための基盤を確保し、学術的な価値やイノベーションの創出において世界と競争できる組織へと転換

③ 今後の方向性及び具体的に講ずる主要施策

大学改革を実行するため、ガバナンスと経営基盤を強化することで経営環境の抜本的な改善を行うとともに、業績に応じた処遇の実現と年俸制の導入により若手の活躍促進と人材流動性の向上を図る。さらに、若手による研究や挑戦的な研究の奨励による研究生産性の向上に加え、人材・研究の国際化と産学連携の推進によるボーダレスな挑戦の推進により、持続的なイノベーションの創出を促進する。

i) 経営環境の改善

- 大学改革を断行してイノベーション・エコシステムを構築するため、改革の要となる学長のリーダーシップに基づくガバナンスを強化するとともに、財源の多様化や大学の連携・再編など、経営基盤の強化と効率的な経営を推進する。

【内閣官房、科技、総、文、厚、農、経、国、環、防】

<大学連携・再編の推進>

- ・文部科学省は、2019年度中に国立大学法人法を改正し国立大学の一人複数国立大学経営を可能化するとともに、経営に課題のある大学の救済とならないよう配慮しつつ、国公私の子組みを越えて大学等の連携や機能分担を促進する「大学等連携推進法人（仮称）」制度の創設を検討（18歳人口が減少する中、限られた資源を効率的に活用するため、大学等の連携・再編を促進）

<大学ガバナンスコードの策定>

- ・内閣府（科技）及び文部科学省の協力の下、国立大学等の関係者は、大学ガバナンスコードを2019年度中に策定（大学がトップのリーダーシップの下、戦略的な経営資源の獲得と配分を可能とする組織へと変革）

<「大学改革支援産学官フォーラム（仮称）」の設置>

- ・内閣府（科技）及び文部科学省の支援の下、大学関係者は、大学改革・経営に携わる当事者間の「横の連携」を強化・組織化する場を2019年度中に設置（各大学における経営課題やその解決策などの意見交換・情報共有の場を設け、好事例の水平展開、各大学の経営層の育成を実施）
- ・併せて、「大学版IR」の促進（大学の経営や教育研究に関するデータベースの標準化を図り、大学が有するシーズを可視化することにより、産業界に対する大学の魅力のPRを促進）

<国立大学経営改革促進事業等による大学の機能強化>

- ・内閣府（科技）及び文部科学省は、国立大学経営改革促進事業その他の関連事業により、学長裁量経費と併せて、スピード感ある経営改革を行う意欲的・先進的な取組の支援を2018年度から開始（学長のリーダーシップによる経営改革の実行を支援し、大学の機能強化を一層促進）

<国立大学法人における外部理事を複数登用する法人数の増加>

- ・外部理事を複数登用する場合には法定の理事の員数にとらわれないようにすることを2019年度中に国立大学法人法の改正により規定

<国立大学の財源の多様化>

- ・共同利用可能な財務会計・人事給与システム導入等による競争的研究費や民間からの共同・受託研究費の間接経費の使途の明確化とその導入の徹底を行うとともに、産業界等からの資金（直接経費、間接経費のほか、産業界の合意を得た上で産学連携に係る活動の充実強化に必要な経費を含む。）や寄付金の受入れ、戦略的な施設マネジメント等による大学資産の有効活用を促進

<民間資金獲得等のための仕組みの導入>

- ・研究大学を中心とした国立大学に対し、民間資金の獲得等に応じ、評価を通じた運営費交付金の配分のメリハリ付け等によるインセンティブの仕組みについて2018年中に検討し、早急に試行的導入（民間資金等の獲得を飛躍的に促進することで経

営基盤を強化し、大学等の特性に応じて民間資金を呼び込むことで、外部資金割合の増加による運営費交付金依存度の低減を図る

ii) 人材流動性の向上・若手の活躍機会創出

- 若手研究者の活躍機会の創出、人材の流動性の向上、教員のモチベーションの向上及び国立大学の機能強化のため、年俸制の導入や厳格な業績評価に基づく処遇を始め、様々な取組の併用により人事給与マネジメント改革を効果的・積極的に進める。 【科技、文】

<年俸制の導入拡大等の人事給与マネジメント改革の促進>

- ・ 厳格な業績評価に基づく給与水準の決定の仕組みによる年俸制の完全導入を目指し、国立大学の新規採用教員は原則導入、一定年齢以上の在職シニア教員への導入についても大胆に加速を図り、国立大学の教員について当該年俸制を段階的に拡大
- ・ その上で、国立大学は、若手教員に対して、研究教育意欲の向上や能力開発・発揮に資するよう、学長裁量経費等を適切に配分
- ・ 併せて、国立大学は、教員の多様化のために、女性、外国人、外部人材の登用を促進
- ・ 文部科学省は、内閣府（科技）と協議し、年俸制の導入を始めとする人事給与マネジメント改革を促進するため、2019年度から国立大学法人運営費交付金の機能強化再配分101や学長裁量経費に関する評価に、各国立大学における人事給与マネジメント改革の進捗等を反映
- ・ 内閣府（科技）及び文部科学省は、国立大学法人第三期中期目標期間中に、年俸制導入の効果や業績評価の状況等を始め人事給与マネジメント改革の進捗状況を定期的に検証、公表し、必要に応じて改善

<シニア教員の流動性向上>

- ・ 国立大学は、シニア教員の流動化を加速するため、上記年俸制の導入促進に併せ、厳格な業績評価に基づく処遇とともに、教員年齢構成の適正化が図られるよう、在職期間の長期化により当然に処遇が有利になることのない仕組みを整備
- ・ 内閣府（科技）及び文部科学省は、各国立大学における上記取組状況を定期的に検証・評価

<クロスアポイントメント制度の積極的な活用>

- ・ 国立大学は、外部資金確保の重要なツールとして、民間企業や海外教育研究機関とのクロスアポイントメントを積極的に行い、こうした民間企業等からの資金を柔軟に活用して、クロスアポイントメントを実施する教員に対して給与面でのインセンティブを付与

iii) 研究生産性の向上

- 競争的研究費の一体的な見直し、独創性や分野横断的な俯瞰力を備えた人材の育成等を行うことで、若手研究者による研究や新興・融合領域の開拓に資する挑戦的な研究を奨励するとともに、多様な外部資金を活用して研究者を雑務から解放し、研究に専念できる環境を整備する。

【内閣官房、科技、食品、総、文、厚、農、経、国、環、防】

<独創性と分野横断的な俯瞰力を備えた人材の育成>

- ・ 文部科学省は、2019年度から学部横断的な人材育成が機動的に実施されるよう「学部等の組織の枠を超えた学位プログラム」を制度上位置付け
- ・ 文部科学省は、企業との連携等による高度な教育研究プログラムを構築する「卓越大学院プログラム」において、学内資源の重点化に加え、企業等からの外部資金等を活用しつつ、俯瞰力、独創力と高度な専門性を備えた課題解決型人材を育成（教育研究面で我が国のイノベーションを牽引する優れた大学院を強化）

iv) ボーダレスな挑戦（国際化、大型産学連携）

- 国境や産学官といった垣根を越えて、幅広い知識、視点、発想等に基づきイノベーションを継続的に生み出していくため、人材・研究の両面から徹底的な国際化と産学官連携の推進を行う。 【科技、総、外、文、厚、農、経、国、環】

<研究者の国境を越えた挑戦の推進>

- ・ 文部科学省は、ジョイント・ディグリー、ダブル・ディグリーの活用促進等を通じて国際的視野に富む研究者の育成及び海外への送り込みを推進するとともに、そうした人材の雇用促進等を通じて国際的な人材の流動性を確保（世界の知を取り込み、グローバルな視点や発想に基づく国際通用性のある研究を促進）

<グローバルな競争を勝ち抜くための海外企業等との連携の強化>

- ・ 内閣府（科技）は、海外資金獲得増大に資する海外ファンドの獲得や、我が国の大学・国研と外国企業との共同研究に関し、安全保障貿易管理等に配慮しつつ、課題や解決策の方向性等を検討し、外国企業との連携に係るガイドラインを2019年度に策定（我が国の大学や国研等が外国企業に戦略的に対応することによって、我が国の国際競争力を強化）

<産業界との連携による施策効果の最大化>

- ・ 文部科学省及び経済産業省は、「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」を踏まえた全国の国公私立大学を対象としたファクトブックを、2018年度中に充実化するなど、大学等有する技術シーズの見える化等を推進
- ・ 産業界は、大学等とのコンソーシアムを通じて人材育成に関するニーズ・課題・ノウハウ等を共有するとともに、奨学金や産学共同研究の充実等を通じた博士課程学生の人材育成に協力することで、博士号取得者の積極採用を推進

第4章 知の社会実装

(1) 創業

○目標

我が国の研究開発型ベンチャーの創業に係る環境を、世界最高水準の米国又は中国並みに整備

<起業意識>

- ・大学等発ベンチャー設立数・研究開発法人発ベンチャー設立数を2016年度実績から倍増

<資金>

- ・ベンチャー投資額の名目GDP比率を世界最高水準並みに向上

<成長>

- ・企業価値又は時価総額が10億ドル以上となる、未上場ベンチャー企業（ユニコーン）又は上場ベンチャー企業を2023年までに20社創出

○目標達成に向けた主な課題及び今後の方向性

- ・これまでも様々な報告書等において、政府系機関の連携不足、起業人材の不足等、原因が指摘されているが、解決には至っておらず、イノベーションの担い手となり得る研究開発型ベンチャーを生み出すエコシステムはいまだ不十分
- ・起業家の育成から起業、事業化、成長段階までスピード感のある一貫した支援等を実施するとともに、投資の効率化や投資効果の最大化を図るため、これまで個別に支援を行っていた政府系機関、官民ファンド、民間VC及び海外VCが相互に連携して施策を実施
- ・既存の常識を覆す技術や着想に対して表彰する等の支援（アワード型研究開発支援）を、横断的・オープン・柔軟な規制の見直しとセットで実施
- ・大企業・大学等とベンチャー企業間での対等な協業・連携や柔軟な人材の移動を促すことにより、起業及び新規ビジネスに係るリスクを低減させるとともに、Society 5.0の実現に向けたデータ連携基盤も活用して、日本型の研究開発型ベンチャー・エコシステムを構築

③ 今後の方向性及び具体的に講ずる主要施策

iii) 日本型の研究開発型ベンチャー・エコシステムの構築

○ Society 5.0の実現に向けたデータ連携基盤を活用するほか、我が国の強みである大企業・大学等の優れた人材・技術及び地域の特徴を生かすべく、大企業・大学等とベンチャー企業との間で、対等な協業・連携や柔軟な人材の移動を促すこと等を2～3年を目途に検討し、日本型の研究開発型ベンチャー・エコシステムを構築する。

【科技、文、厚、経】

- ・研究開発法人による出資の拡大や、大学・研究開発法人によるベンチャー支援に伴う株式・新株予約権の取得・長期保有の推進を通じて、大学・研究開発法人発ベンチャーの創出・育成を加速

第6章 特に取組を強化すべき主要分野

(1) AI技術

○目標

<人材基盤の確立>

- ・2025年までに先端IT人材を年数万人規模、IT人材を年数十万人規模で育成・採用できる体制を確立（関係府省庁の施策での育成規模を2018年度中に設定）
- ・2032年までに初等中等教育を終えた全ての生徒がITリテラシーを獲得

③ 今後の方向性及び具体的に講ずる主要施策

i) 桁違いな規模による人材の育成・活用

○ IT人材の各レベルに対して、有望な若手研究者の研究機会の拡大、社会人のリカレント教育、大学における実践的な教育から数理・データサイエンス教育における質・量の充実等を行うとともに、全ての生徒に対して、「読み・書き・そろばん」に匹敵する素養としてITリテラシーを醸成する。レベルごとの主な人材育成施策は下記のとおり。

【科技、総、文、厚、経、国】

<先端IT人材（トップ・棟梁レベル）>

- ・トビタテ！留学JAPAN（未来テクノロジー人材枠）の留学後の学生へのフォローアップを開始（企業を巻き込んだ課題解決型のワークショップの実施等）
- ・博士課程の学生や博士号取得者等の高度人材に対するデータサイエンス等の教育プログラムを開発・展開
 - （ア）4拠点大学と他機関の協働によるデータ関連人材育成プログラムの開発
 - （イ）他機関への展開策を2018年度中に策定

<先端IT人材（独り立ちレベル）>

- ・AI関連のリカレント教育機会の拡大（第四次産業革命スキル習得講座の拡充）

<先端 I T 人材（見習いレベル）>

- ・ 産業界と連携した情報系の学生（学部・研究科）及び社会人に対する実践的な教育（PBL）プログラムを開発・普及
 - （ア）教育プログラムの拠点大学から他大学への普及を含む育成規模拡大策を2018年度中に見直し
- ・ 工学系教育改革を通じたデータサイエンス教育の強化
 - （ア）工学系の学科・専攻の定員設定・教員編成を柔軟化し、主専攻・副専攻（メジャー・マイナー）制の導入を促進する 大学設置基準の改正を2018年度中に実施（情報系教員の他学科・他専攻での活用や重点配置、データサイエンスを全ての学生が専攻することも可能）
 - （イ）全工学分野でのデータサイエンス教育の取入れに向けたモデル・コア・カリキュラムの先導的開発
 - （ウ）（イ）のカリキュラムの他大学への普及策を2018年度中に策定

<一般 I T 人材>

- ・ 大学全学生に対する数理・データサイエンス教育の標準カリキュラム等を開発・普及
 - （ア）6 拠点大学 と他大学の連携による標準カリキュラム等の開発に着手
 - （イ）6 拠点大学から他大学への教材等の共有や授業の共用
 - （ウ）上記を含む育成規模拡大策を 2018 年度中に策定

<国民一般>

- ・ 新学習指導要領に対応した、情報科目の設定を含む大学入学共通テストの科目の再編を2018年度中に検討開始

- 学部横断的な人材育成が機動的に実施されるよう「学部等の組織の枠を超えた学位プログラム」を制度上位置づける。それにより、既存の学部、研究科等において数理・データサイエンス教育を横断的に取り入れることや、人文・社会科学系と情報工学系の学部横断的な教育プログラムの実施など、社会的ニーズ等に機動的に対応した教育の取組を促進する。 【科技、文】

まち・ひと・しごと創生基本方針 2018

平成30年6月15日閣議決定

(高等教育局関係部分抜粋)

Ⅱ. 地方創生の基本方針

2. 「わくわく地方生活実現政策パッケージ」の策定・実行

(3) 地方における外国人材の活用

地方創生の取組によるインバウンドや地元産品輸出の拡大の活発化、在留外国人の更なる増加に伴う多文化共生の充実等により、地方公共団体においては、外国人材の活用ニーズが高まることが見込まれる。

これに対応すべく、在外の親日外国人材を掘り起こし積極的に活用する仕組みを構築する。また、地方公共団体等における外国人材が多様な活動ができるようにするため、地方創生に従事する外国人材に対し在留資格の包括的な資格外活動許可を新たに付与する。さらに、日本の大学等を卒業した外国人留学生がその専門能力を十分に発揮できるよう高度人材ポイント制の拡充や在留資格変更手続きの簡素化等を行う。

Ⅲ. 各分野の施策の推進

(2) 女性・高齢者等の活躍による新規就業者の掘り起こし（6年間で24万人）

<概要>

「子育てが一段落したので就業したい」、「会社引退後も就業を通じて社会と接点を持ちたい」といった女性・高齢者等の希望をかなえるとともに、地方での担い手を確保するという観点から、地方における女性・高齢者等による起業や中小企業等での就業（事業承継を含む。）を円滑に実現するため、地方公共団体による全国規模のマッチングを支援する。あわせて、地方創生推進交付金や雇用関係助成金を活用した必要な支援を検討する。このうち起業については、関係省庁の施策や各種金融機関からの資金融通と連携して取り組む。

【具体的取組】

◎女性・高齢者等の活躍を促進するためのリカレント教育の抜本的充実

・学び直しを通じ、女性・高齢者等の就業や起業、地域活動への参画を促進する観点や、地域の中堅・中小企業等の人材確保、生産性の向上を目指す観点から、リカレントプログラムを抜本的に充実させるため、ICTを活用した遠隔授業や、地方公共団体や地方大学・専門学校等の取組を促進する。

(3) 地方における外国人材の活用

<概要>

地方創生の取組によるインバウンドや地元産品輸出の拡大の活発化、在留外国人の更なる増加に伴う、多文化共生等の充実等により、地方公共団体においては、外国人材の活用ニーズが高まることが見込まれる。これに対応すべく、これまでの取組に加え、アジアや中南米をはじめとした在外の親日外国人材を掘り起こし、外国人材と地方公共団体のそれぞれのニーズをマッチングさせるための仕組みを構築する。また、地方公共団体等における外国人材が多様な活動ができるようにするため、複数の在留資格にまたがる活動に従事することが可能となるよう包括的な資格外活動許可を新たに付与する。さらに、日本の大学等を卒業した外国人留学生がその専門能力を十分に発揮できるよう高度人材ポイント制の拡充や在留資格変更手続きの簡素化等を行う。

また、外国人材の地域での更なる活躍を図るとともに、地域における多文化共生施策を一層推進する。

【具体的取組】

◎外国人留学修了者の専門人材としての積極活用

- ・高度人材に出入国管理上の優遇措置を講じる高度人材ポイント制について、特別加算の対象大学を拡大する。
- ・外国人留学修了者が就労する際の在留資格変更申請手続きについて、中小企業についても、一定の基準を満たす場合に、大企業と同じ提出資料となるよう簡素化する。
- ・外国人留学修了者が就労する際の在留資格変更許可に当たって、特に在留資格「技術・人文知識・国際業務」において、大学・大学院の卒業・修了者の専攻分野と業務との関連性について、柔軟に判断しているところであるが、この旨をガイドラインにおいて、より明確化する。

◎外国人留学生の大学入学資格の緩和

- ・多様な国・地域からの留学生を受け入れ、大学の国際化を一層進めるため、学校教育における11年以上の課程を有し、修了時に大学相当の学校への入学が認められる外国の課程について確認を行い、我が国でも大学入学資格を認めるよう検討を進め、速やかに成案を得る。

3. 地方への新しいひとの流れをつくる

(1) キラリと光る地方大学づくり等による地域における若者の修学・

就業の促進

<概要>

近年、地方の若者が大きく減少している。また、東京圏への転入超過数の大半は若者である。さらに、18歳人口は平成28年の約120万人が平成52年には約88万人へと大きく減少すると見込まれている。

このような状況を踏まえ、平成30年通常国会で成立した地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する

法律（平成 30 年法律第 37 号）に基づき、地域における大学振興・若者雇用創出のための交付金制度、東京 23 区内の大学の学部等の収容定員の抑制、地域における若者の雇用機会の創出等により地域における若者の修学及び就業の促進に取り組む。

また、若者の UIJ ターンや地元定着の促進に向けた取組として、奨学金返還支援の全国展開、大学生の地方圏と東京圏の対流・交流の促進、地方創生インターンシップの推進、サテライトキャンパスの設置につながる仕組みの検討に取り組むほか、高等学校段階でも地域課題の解決等の学びの場の提供を通じた地域理解を進める。

【具体的取組】

◎地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進

- ・首長のリーダーシップの下、産官学連携により、先端科学や農業、観光などの地域の中核的産業の振興や専門人材育成等を行う優れた取組を地方大学・地域産業創生交付金等により重点的に支援する。あわせて、国は当該取組に対し、専門的な知見を有する外部の有識者等による伴走支援を行う。これにより、日本全国や世界中から学生が集まるような「キラリと光る地方大学づくり」を進めるとともに、地域における若者の雇用機会の創出を促進する。
- ・東京 23 区内の大学の学部等の収容定員の抑制については、平成 32 年度の大学の設置等の文部科学大臣への認可申請が予定されている平成 30 年 10 月までを目途に、例外事項の詳細等を定める。また、東京 23 区内の大学の学部等の収容定員を把握すること等により、本収容定員抑制に係る制度の適正な運用を確保する。

◎若者世代の UIJ ターンや地元定着を促進するための取組の推進

- ・地元企業等に就業した者の奨学金返還支援については、平成 30 年度は 32 府県が実施（実施予定の 1 県を含む。）しており、昨年度よりも 6 県増加している。今後は、事例集の作成、周知等を通じ、取組を更に全国展開するとともに、支援制度の効果検証を踏まえ、必要な方策を検討し、年内を目途に成案を得る。
- ・地方創生インターンシップについては、「地方創生インターンシップポータルサイト」を充実するとともに、地方公共団体と首都圏の大学等との緊密な連携体制の構築を促進するプラットフォームの形成を進める。
- ・東京圏の大学の地方へのサテライトキャンパスの設置（廃校舎等の活用を含む。）についてマッチングシステムの具体化に向けて取り組む。
- ・また、地方創生の観点から、これまで行ってきた小中学校における地方移住等に伴う区域外就学制度の活用促進の取組に加え、地方の高等学校等への地域外就学等の促進のため、それらの情報や魅力等の発信を強化するとともに、学生が地方と東京圏を相互に対流・交流する取組を強化する。

◎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。

IV. 地方創生に向けた多様な支援（地方創生版・三本の矢）

3. 財政支援

（略）

さらに、平成 30 年度に創設された地方大学・地域産業創生事業の活用を促すため、全国説明会や個別相談等の機会を通じ、事業の周知を図る。事業の執行に当たっては、国立大学法人運営費交付金及び私立大学等改革総合支援事業を地方大学・地域産業創生交付金等と連動することにより、地域における若者の修学及び就業を一層促進する。

（略）