

第 3 回 人生 100 年時代構想会議

平成 29 年 11 月 30 日（木）
17 時 15 分～18 時 15 分
官邸 4 階大会議室

1. 本日の議題

リカレント教育、大学改革

2. 議事次第

（1）議員からの発言

（2）内閣総理大臣発言

（3）閉会

【配布資料】

資料 1 : リカレント教育、大学改革 参考資料

資料 2－1 : リンダ・グラットン議員 提出資料（英語）

資料 2－2 : リンダ・グラットン議員 提出資料（事務局による日本語訳）

資料 3 : 高橋 進 議員 提出資料

資料 4 : 松尾 清一議員 提出資料

資料 5 : 鎌田 薫 議員 提出資料

資料 6 : 逢見 直人氏 提出資料

資料 7 : 樋口 美雄議員 提出資料

資料 8 : 林文部科学大臣 提出資料

資料 9 : 加藤厚生労働大臣 提出資料

資料 10 : 梶山まち・ひと・しごと創生担当大臣 提出資料

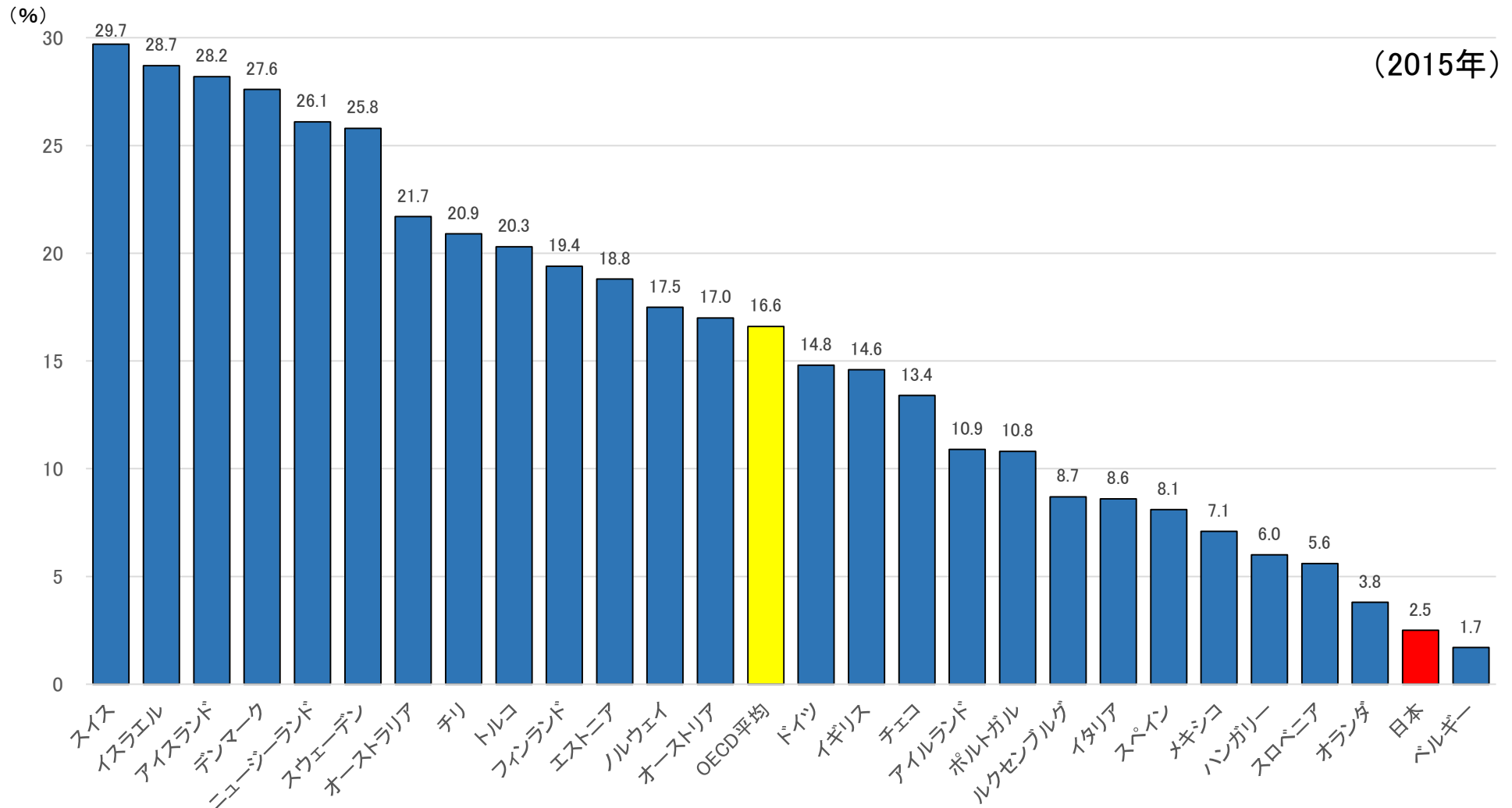
リカレント教育、大学改革 参考資料

平成29年11月

内閣官房人生100年時代構想推進室

高等教育機関への25歳以上の入学者の割合

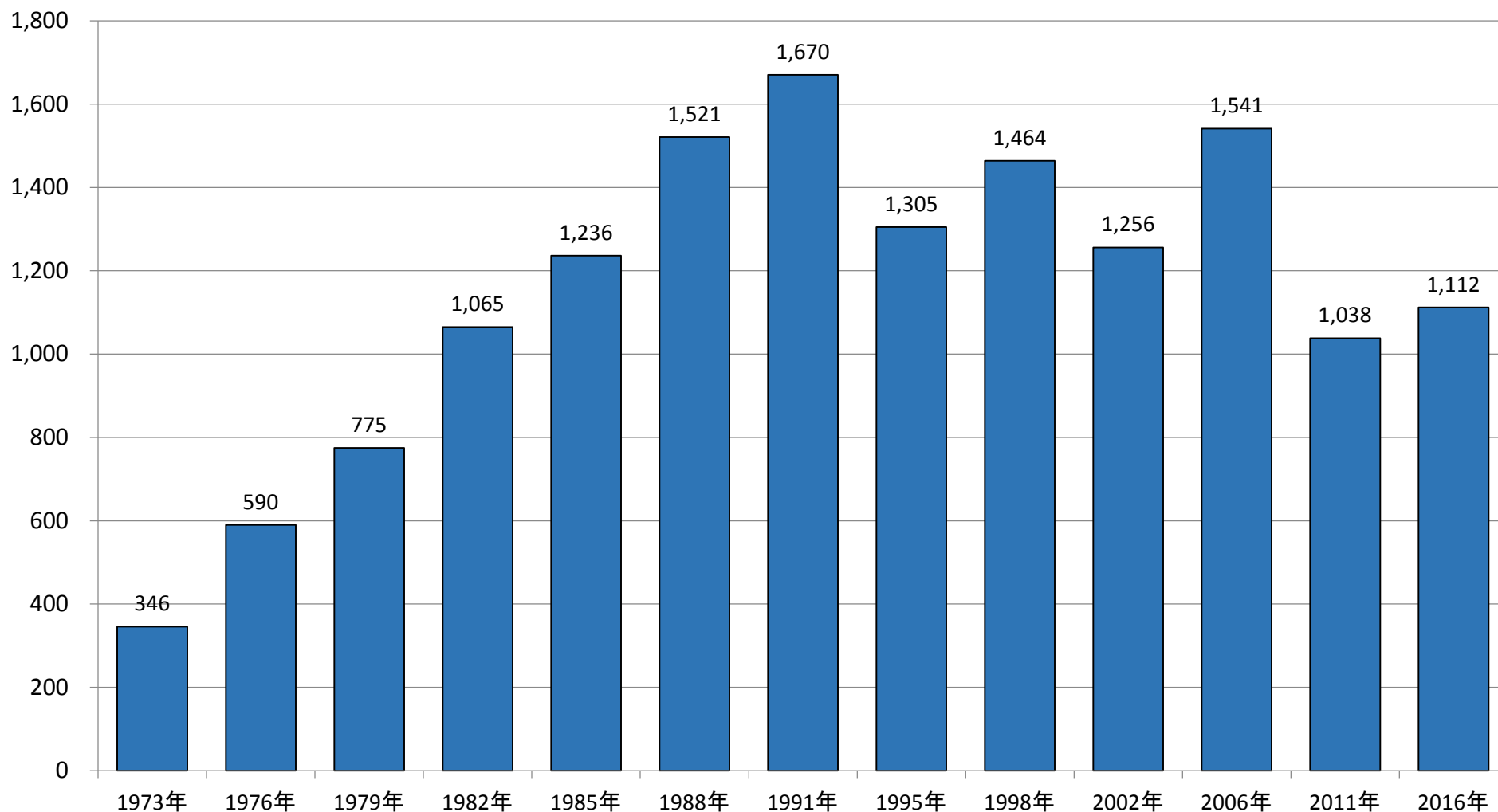
○高等教育機関（4年制大学）への25歳以上の入学者割合を見ると、日本は他国と比較して、割合が低い。



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。人的資本の蓄積に不安あり。

(円/人・月)



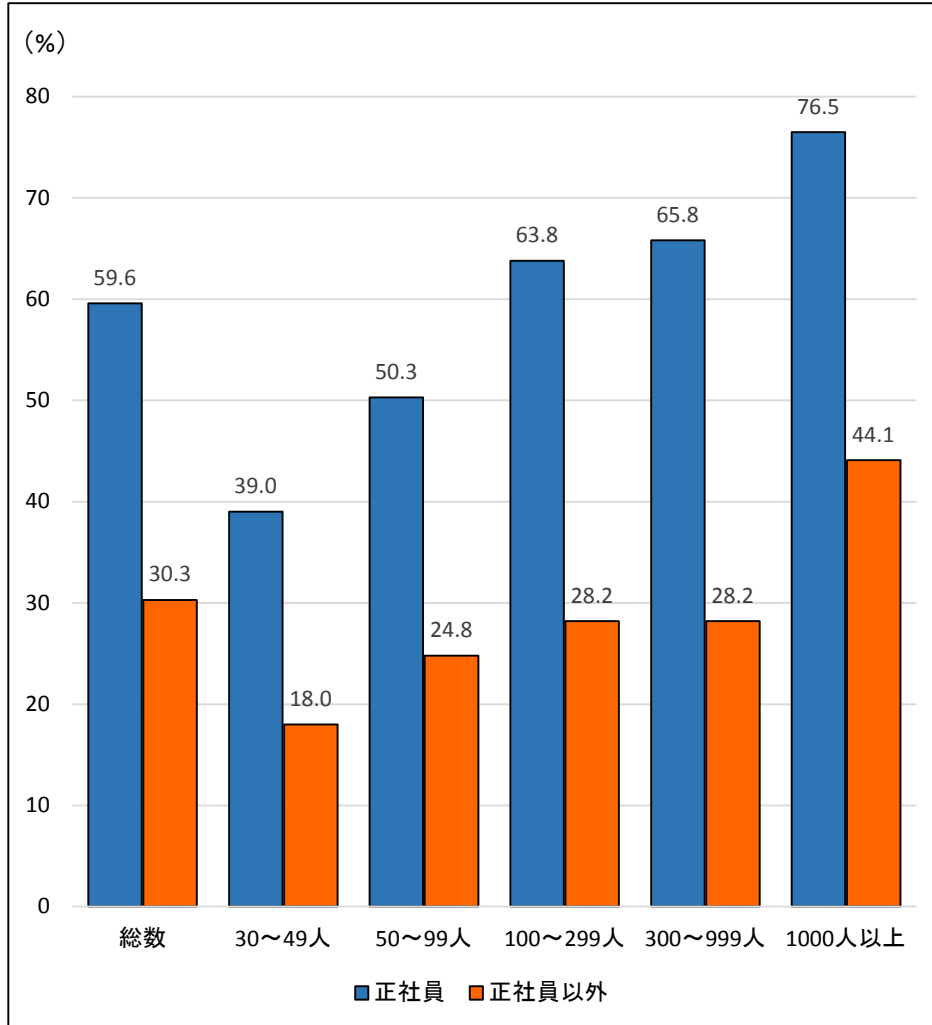
(出典) 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」より作成。

(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。

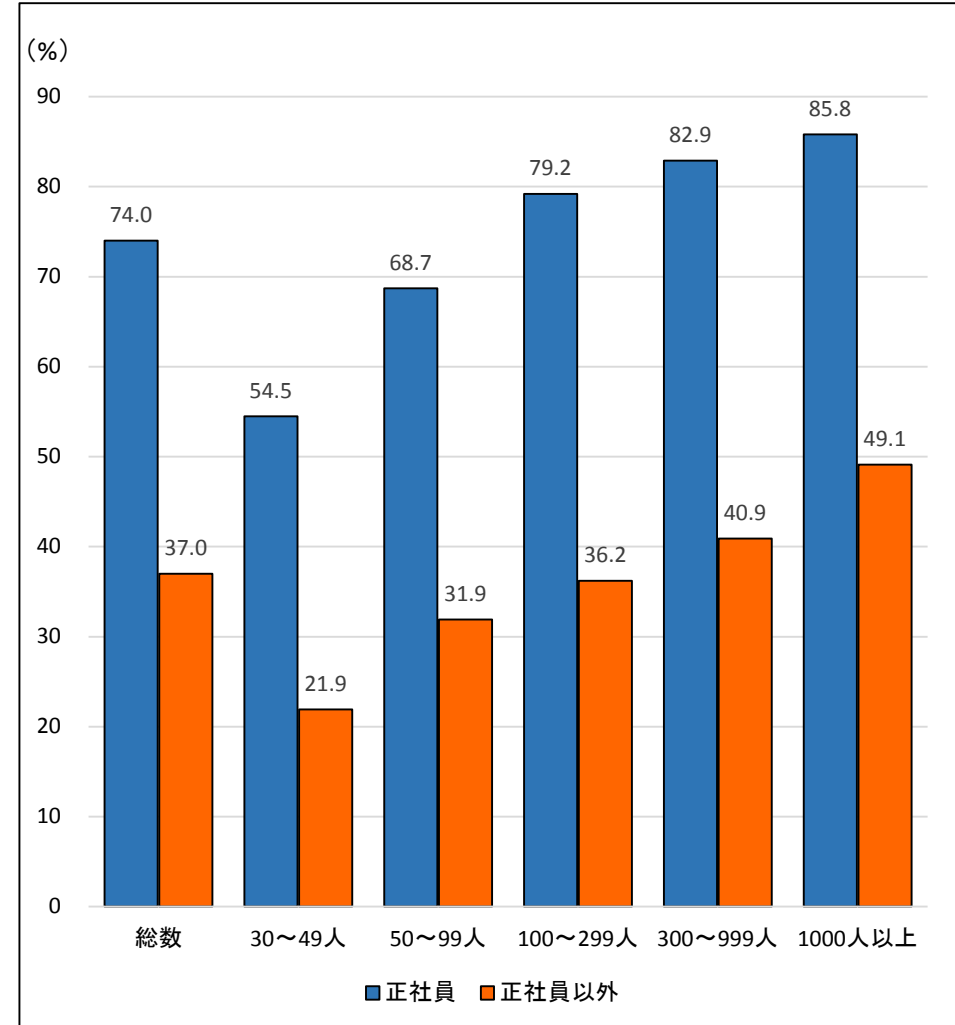
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- 企業規模にかかわらず、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- 企業規模が小さいほど、計画的なOJT及びOFF-JTの実施割合が低い。

計画的なOJTを実施した事業所割合（企業規模別）



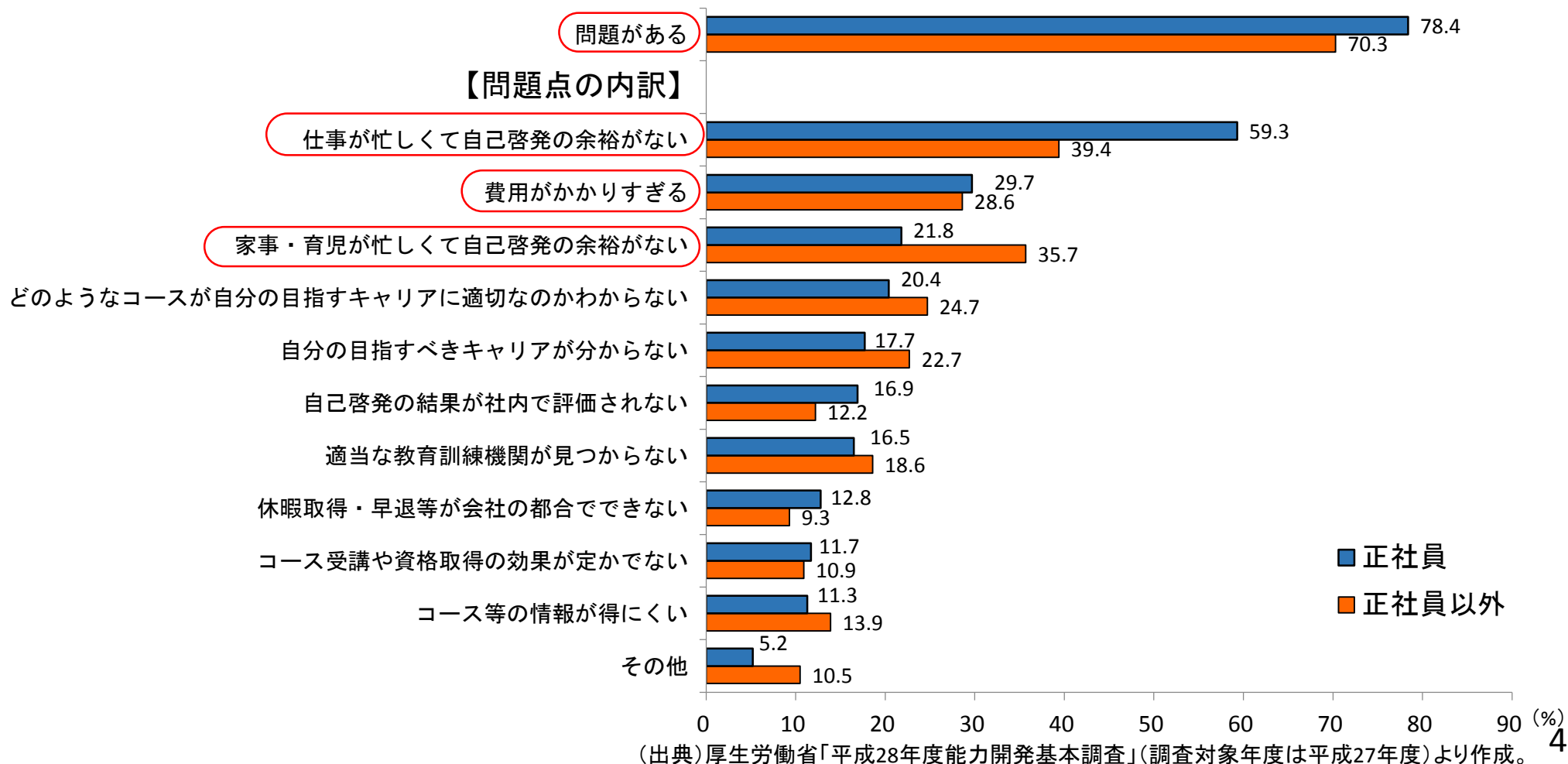
OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）



自己啓発の状況

- 正社員・正社員以外ともに7割強が自己啓発に問題があると回答。
- 正社員があげた理由として多いものは、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」。
- 正社員以外があげた理由として多いものは、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」。

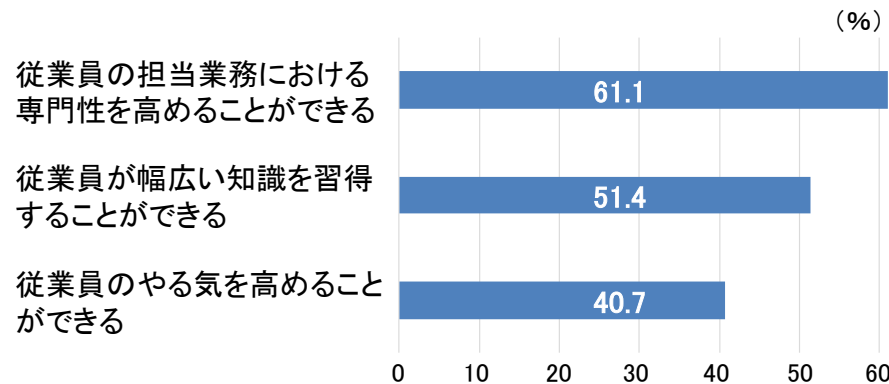
自己啓発に問題があるとした労働者及びその問題点の内訳（複数回答）



社会人の学び直しに関する企業の意識

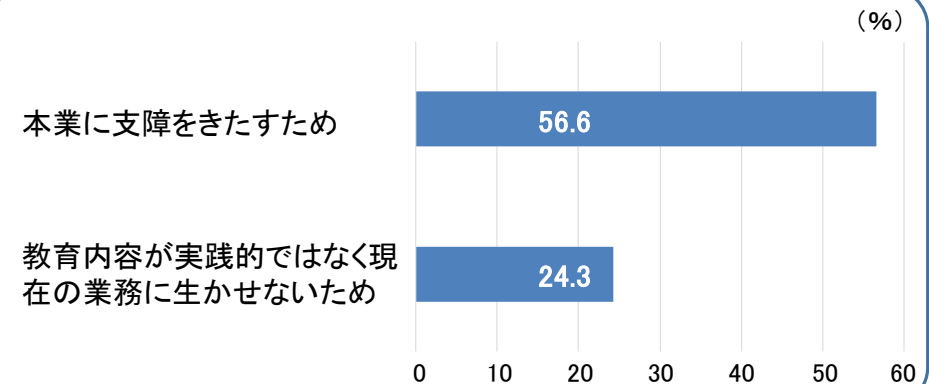
- 企業は、従業員が大学等で受講することについて、「専門性の向上」「幅広い知識の習得」「やる気の向上」の点で、高い評価を行っている。
- 企業が従業員の大学等での就学を認めていない場合、その主な理由として、「本業に支障をきたすため」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」が挙げられている。

従業員の大学等での受講に対する企業の評価
(調査結果)



総数: 393社(従業員の受講への支援がある企業)

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)

(出典) 労働政策研究・研修機構調査「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」(H27.5)
(9,976社を調査対象として抽出 有効回答社数1,475社)

(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>
(5,635社を調査対象として抽出 有効回答社数: 1,229社)

アメリカにおけるオンライン教育の取組

○アメリカでは、キャリア向上に有益な知識やスキルを習得するためのオンライン教育の取組が行われている。

MicroMasters



(※)MIT(マサチューセッツ工科大学)、ハーバード大学、京都大学などで構成される大学レベルのオンライン授業を無償提供するプラットフォーム

○ 世界中のオンライン学習者のキャリアアップやキャリアチェンジの上で必要な知識やスキルの習得を支援するため、edX(※)を通じてトップ大学により提供される大学院レベルのオンライン教育プログラム。

○ 学習者には、試験に合格することで、獲得した知識とスキルを証明する認定証 (MicroMasters credential) が付与。

《MITの教育プログラムの例》



Data, Economics, Development Policy

- ・ 途上国や貧困層が直面する課題解決のための実践的なスキルと理論知識を提供するプログラム。
- ・ ミクロ経済学、開発経済学、確率統計学の理論やデータ分析技術などの実践的スキルの習得を行う。
- ・ 5コースすべてを修了すれば、認定証交付。



費用：所得に応じ、\$ 500～5,000

Supply Chain Management (SCM)

- ・ サプライチェーンの分析、技術、ダイナミクスの理解を図るプログラム。
- ・ サプライチェーンの分析手法(データ管理、確率、統計、シミュレーション)の理論や物流オペレーション基本モデル(需要予測、在庫管理、輸送計画)の開発などの実践的スキルの習得を行う。
- ・ 5コースすべてを修了し、総合試験に合格すれば、認定証交付。



費用：総額 \$ 1,200

JMOOCについて

○JMOOC (Japan Massive Open Online Courses) は、一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会が運営する大規模公開オンライン講座。誰でも、どこでも、無料で受講可能。

講座数

JMOOCの4つのプラットフォームにおいて、これまで合計198の講座を実施。

公認プラットフォーム	講座数
gacco (NTTドコモ gacco)	142
OUJ-MOOC (放送大学)	11
OpenLearning,Japan (NetLearning)	28
Fisdrom (富士通)	17
合計	198(※)

※現在の開講は21講座(2017.11現在)

【講座開講例】

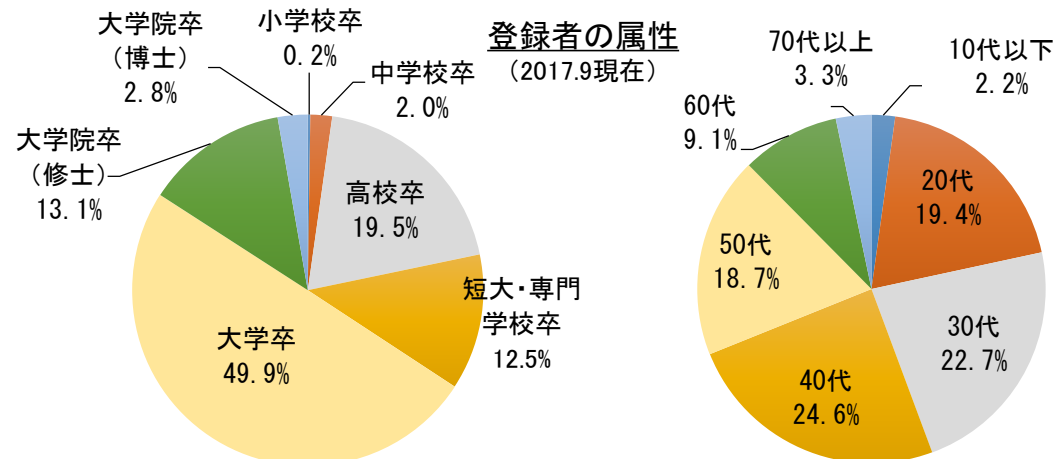
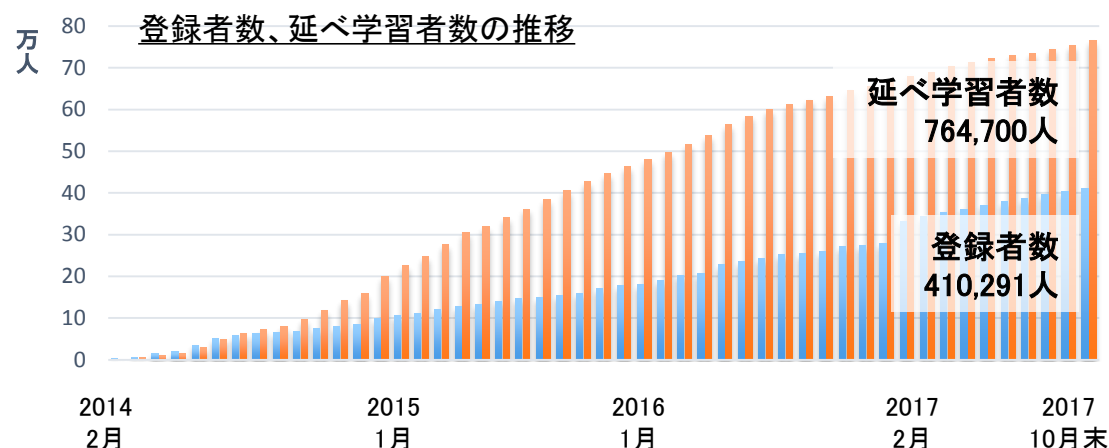
データサイエンス・オンライン講座 (gacco利用)



- これまでに3講座を開講
 - ・ 社会人のためのデータサイエンス入門
 - ・ 社会人のためのデータサイエンス演習
 - ・ 誰でも使える統計オープンデータ

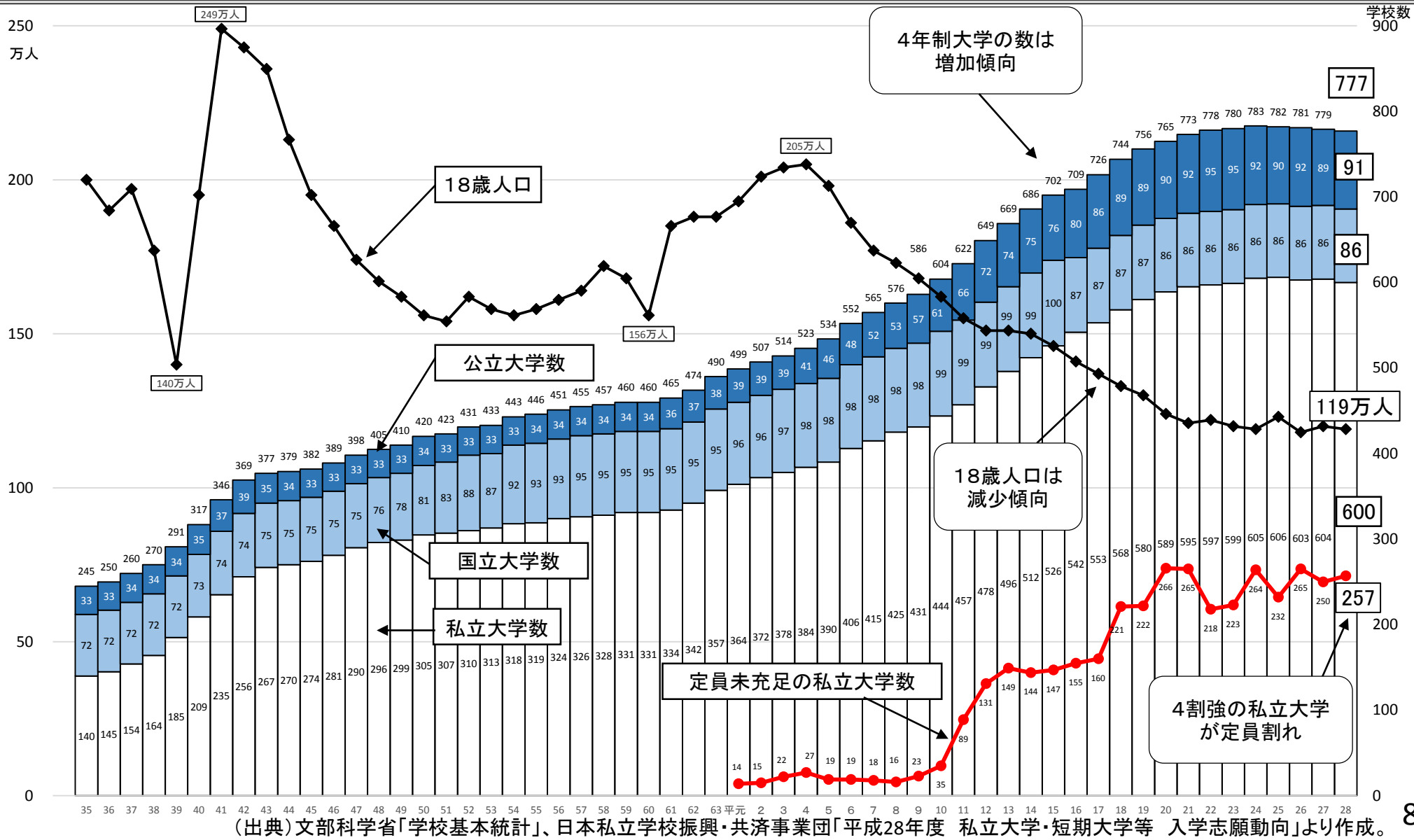
- いずれも8,000～10,000人に受講された人気講座

登録者数



日本の人口推移と大学数の推移

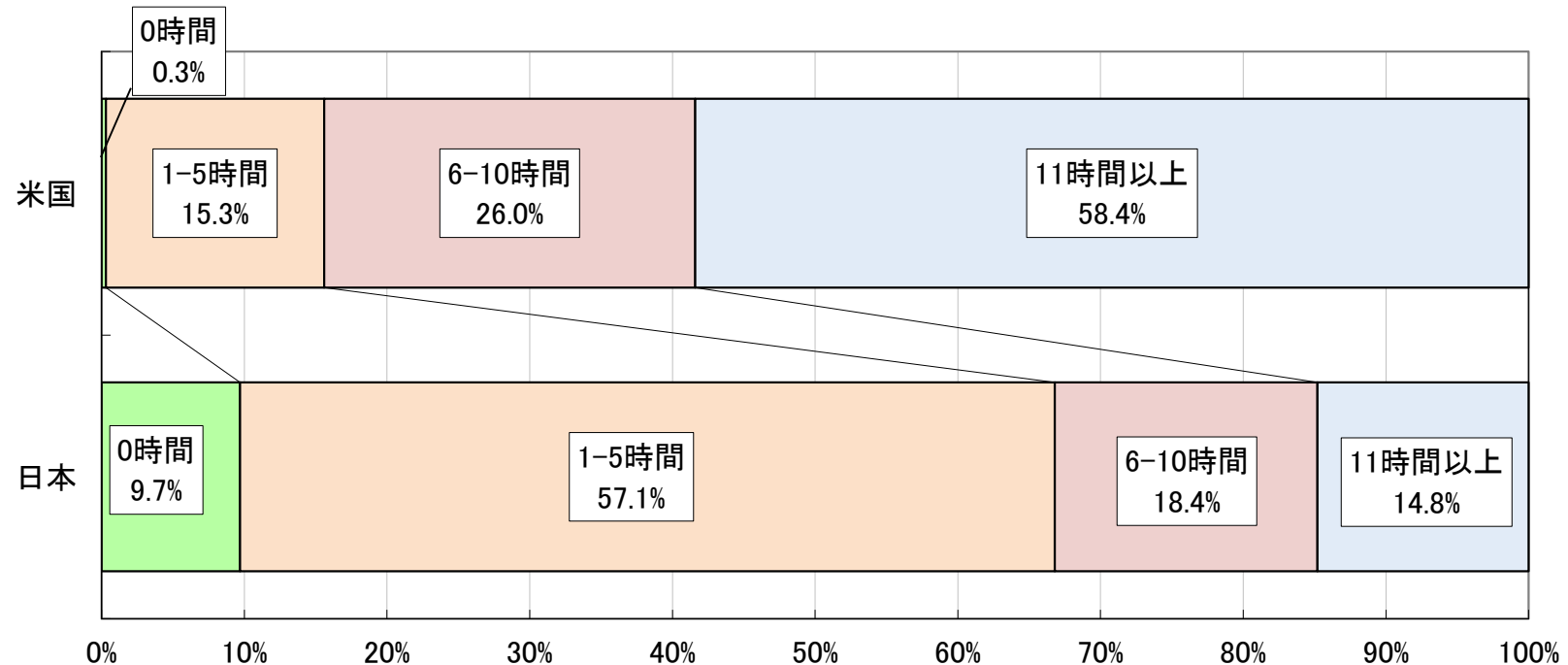
○少子化で18歳人口が減少する中、私立大学数の増加で大学数が増加。この結果、直近では4割強の私立大学が定員割れ。



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

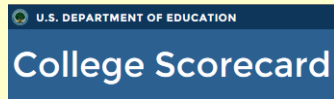
米国インディアナ大学 NSSE（The National Survey of Student Engagement）Annual Report 2007

※ 調査参加610大学の学部生のうち1年生（13.5万人）が対象

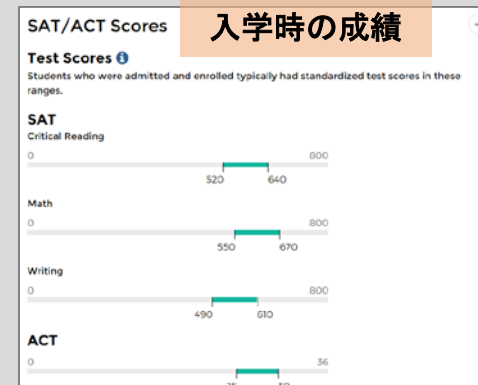
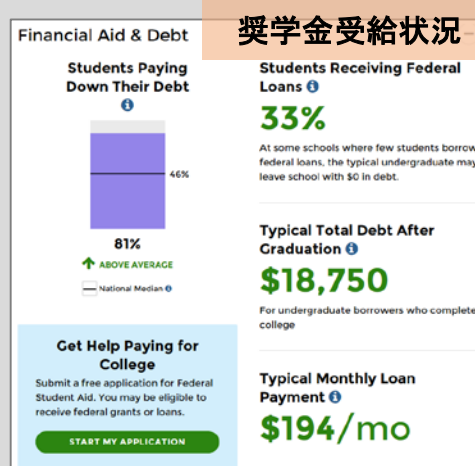
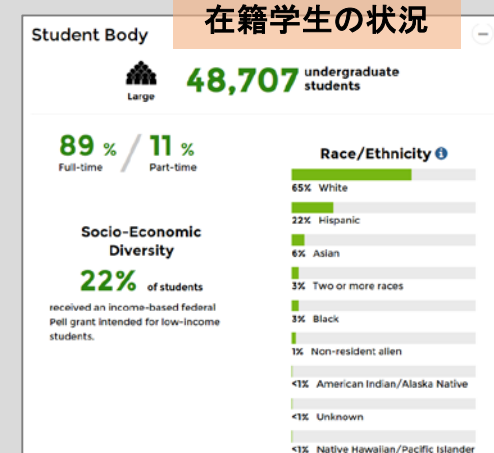
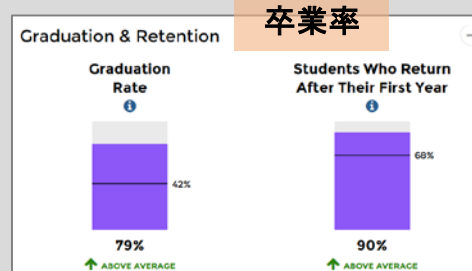
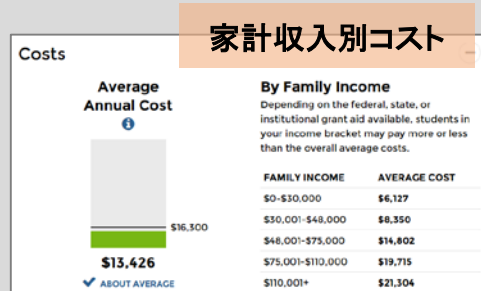
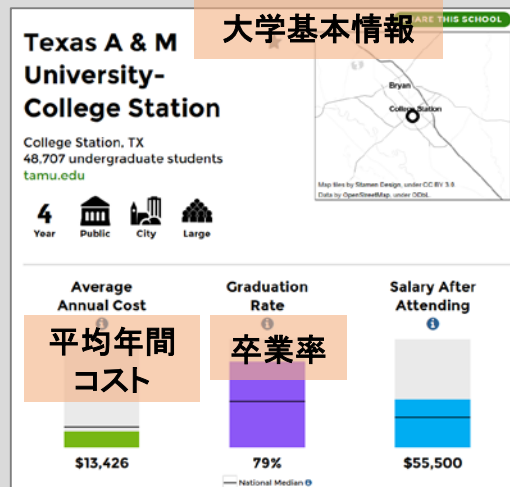
高等教育に関する情報公開の事例

○諸外国では、高等教育について、①卒業率、②学生・卒業生の満足度、③就職率、④学習時間、⑤家計収入別コストなどを比較可能な形式で公表している。

アメリカ合衆国教育省 College Scorecard



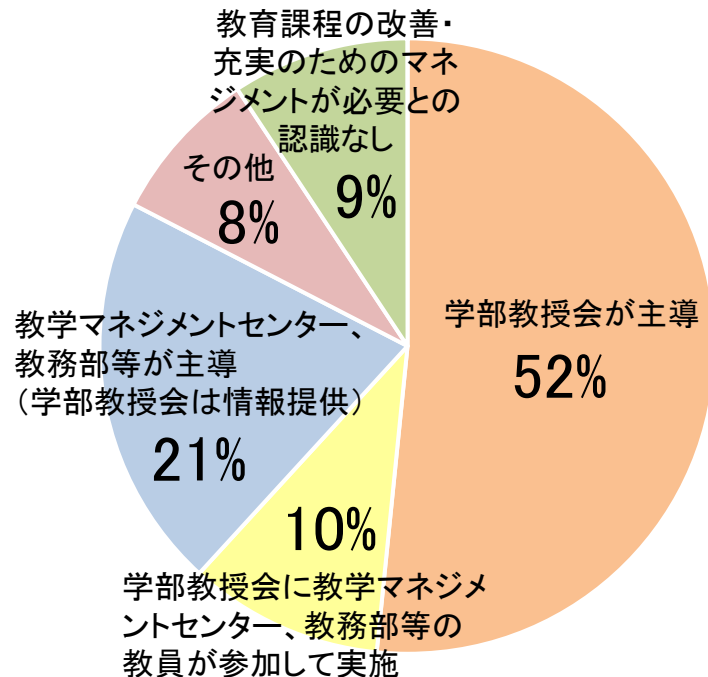
<https://collegescorecard.ed.gov/>



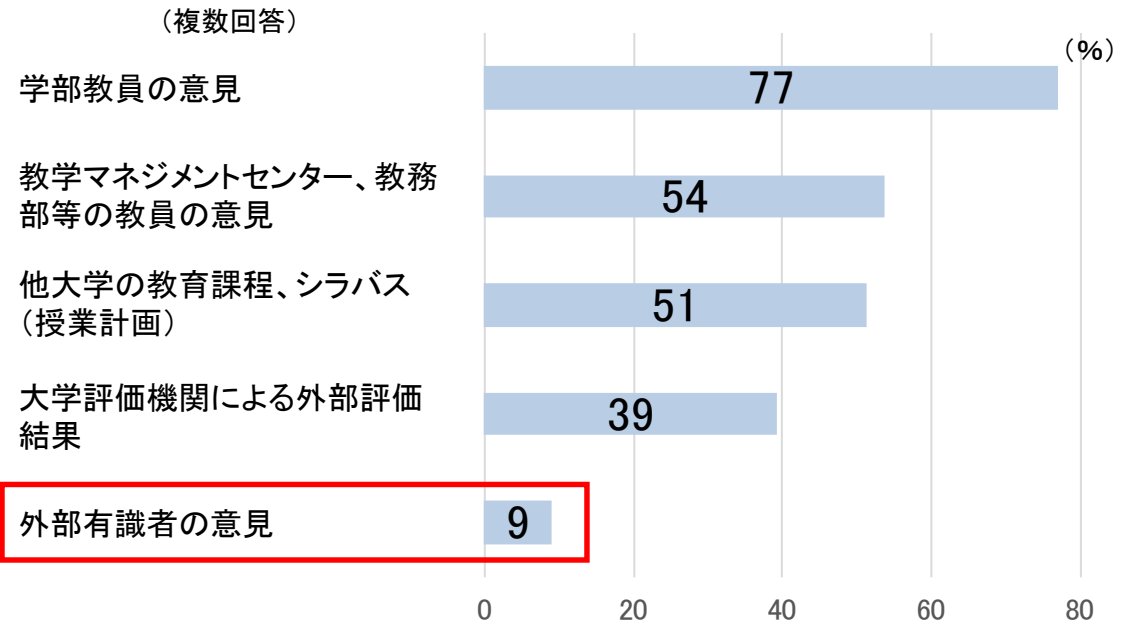
大学の教育課程に関する決定の在り方について

○大学における教育の内容の決定や改善は、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。

教育課程の編成・改善の主体



教育課程の編成・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)

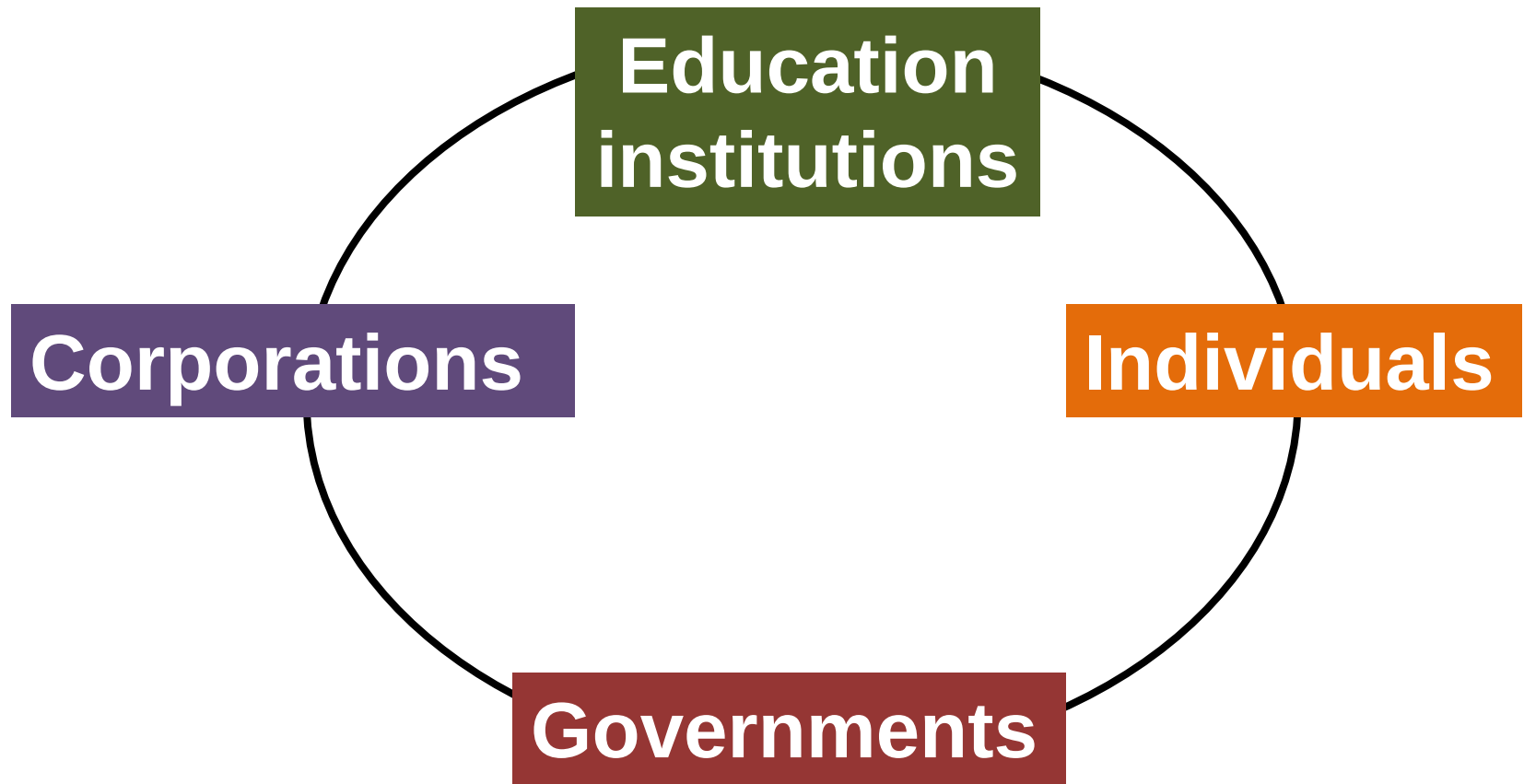
Lynda Gratton

JAPAN COUNCIL MEETING

November 2017

@lyndagrattton
www.hotspotsmovement.com

Lifelong learning is key - but is very complex



Corporations have a role

- Interest is in on-the-job *up-skilling*
- Often making use of on-line learning

BUT

- Few have mapped the future jobs
- Limited interest in *re-skilling* – workers don't have time
- Look to government for help



Upskilling – using blended learning



Team Member Training – Back of the House

At KFC we want to make sure you succeed in your role and you have **FUN** doing it! Training is a very important part of your work experience and starts from the moment you walk in the door of our restaurant. Not only will you learn important skills to help you perform your job, but you will also build know-how in teamwork, communication and leadership.

Your journey will involve everything from e-learning modules to hands-on experience and time with your trainer. Remember, your restaurant team is here to support you at any time in the process. Everyone wants you to succeed! Good luck and have fun as you start on your journey with KFC.



Day	Activities	Duration
Day 1	RGM Welcome	30 min
	Orientation	30 min
	Training Overview	30 min
	Intro to Restaurant	20 min
	Intro Follow-up	10 min
	Food Safety	30 min
	Food Safety Walk-thru	10 min
	Health and Safety	50 min
	Health and Safety Walk-thru	10 min
	HWWT	20 min
Day 2	Putting it all Together	10 min
	Check-in	10 min
	Total	4 Hrs 30 Mins

Day	Activities	Duration
Day 3	Welcome	5 min
	Oil Management	15 min
	Oil Management Demonstration	15 min
	Defrost Procedures	10 min
	Cook Practice	30 min
	Check-in	10 min
	Cook Practice	25 min
	Check-in	10 min
	Total	4 Hrs

Day	Activities	Duration
Day 4	BOH Practice	15 min
	Check-in	20 min
	Total	3.50 hrs 10 min

Day	Activities	Duration
Day 5-8	BOH Practice	2:30 hrs
	Skills Assessment	60 min
	Knowledge Assessment	30 min
Total	16 Hrs	



OJT / Practice / Job Aid
 Coaching
 E-Learning / Online

Key Milestones

Day 1 Restaurant Basics must be completed in 4 days of hiring	Day 8 Trained in a primary job function within 30 days	Day X Cross trained in a secondary job function within X days
---	--	---

SOURCE: SLIDESHARE 2014

© HOT SPOTS MOVEMENT 2017 @ SLIDE 4

Industry collaboration ...India



- ① Improving employability of young people
- ② Working with engineering institutions, business schools
- ③ Helping teachers design work-ready curricula



**Five hours
of free digital training**



**Pop-up training centres in
100 towns and cities across the UK**



**Face-to-face training in emails, searching the internet and
making the most out of social media**



**Free
online courses**

Educators are key

Traditional colleges bring broad education

Possibility of major disruption

BUT

Focus on the young

Highly traditional delivery

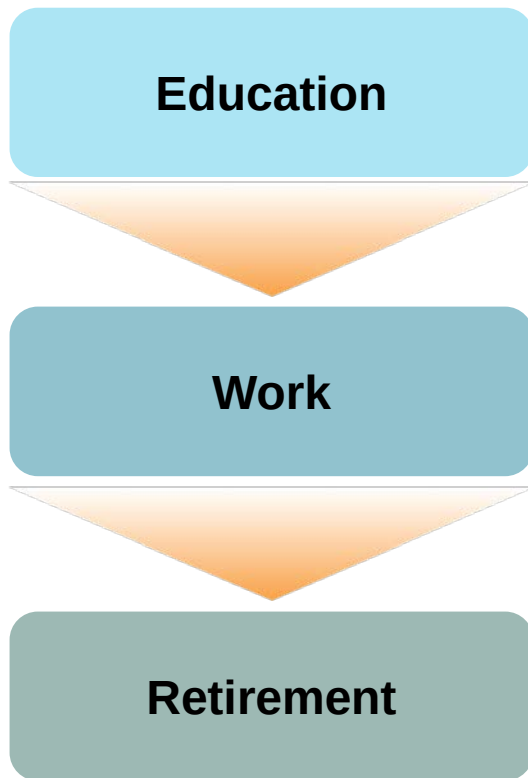
Slow to change

The challenge for higher education

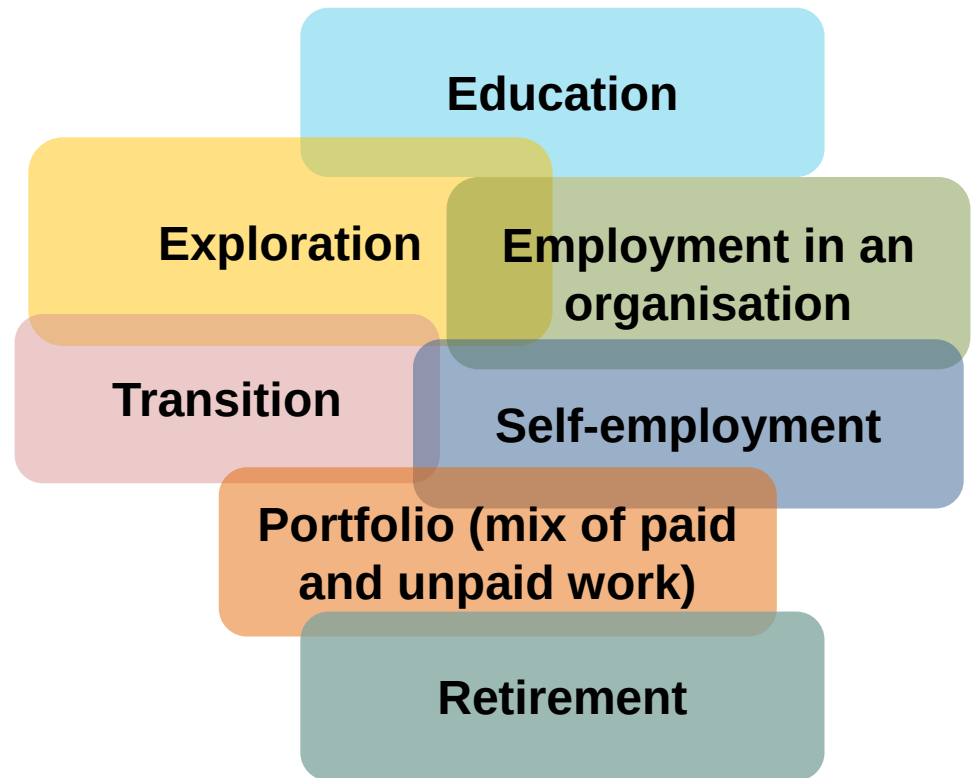
- ① **More focus on recurrent education**
- ② **Curricula closer to future of work**
- ③ **Using innovative technology**
- ④ **Disrupting new entrants**

The importance of recurrent education

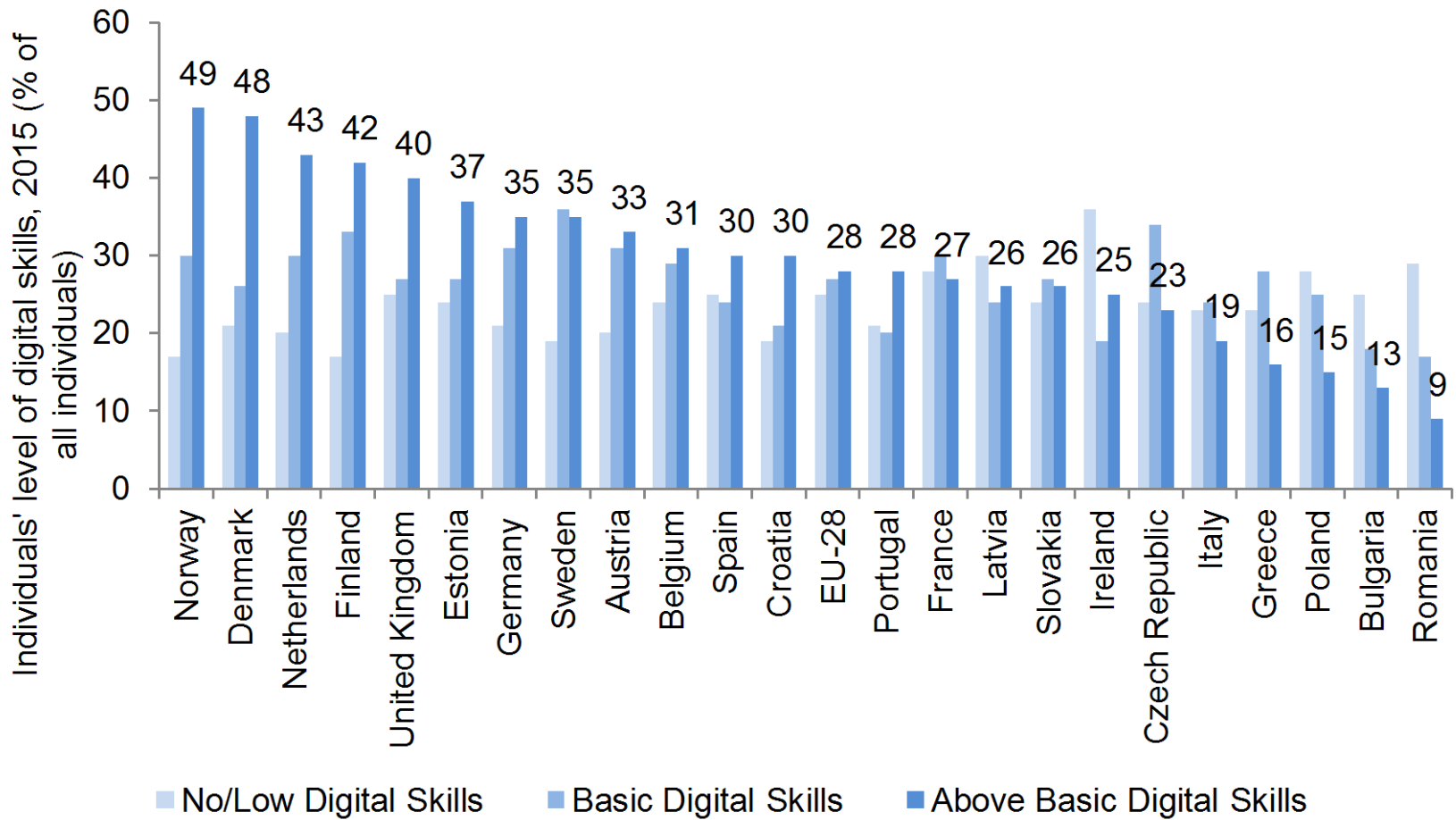
The three-stage model



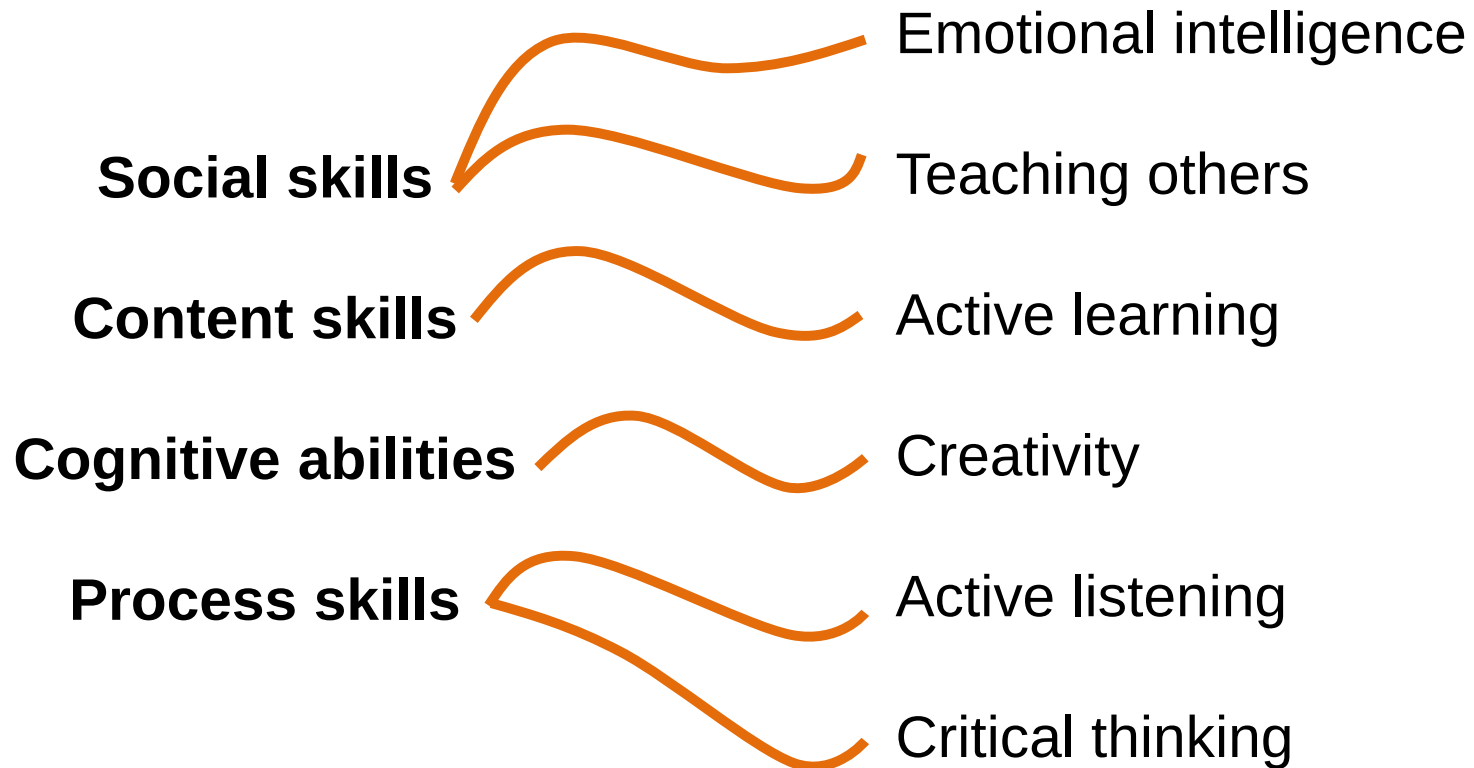
The multistage life



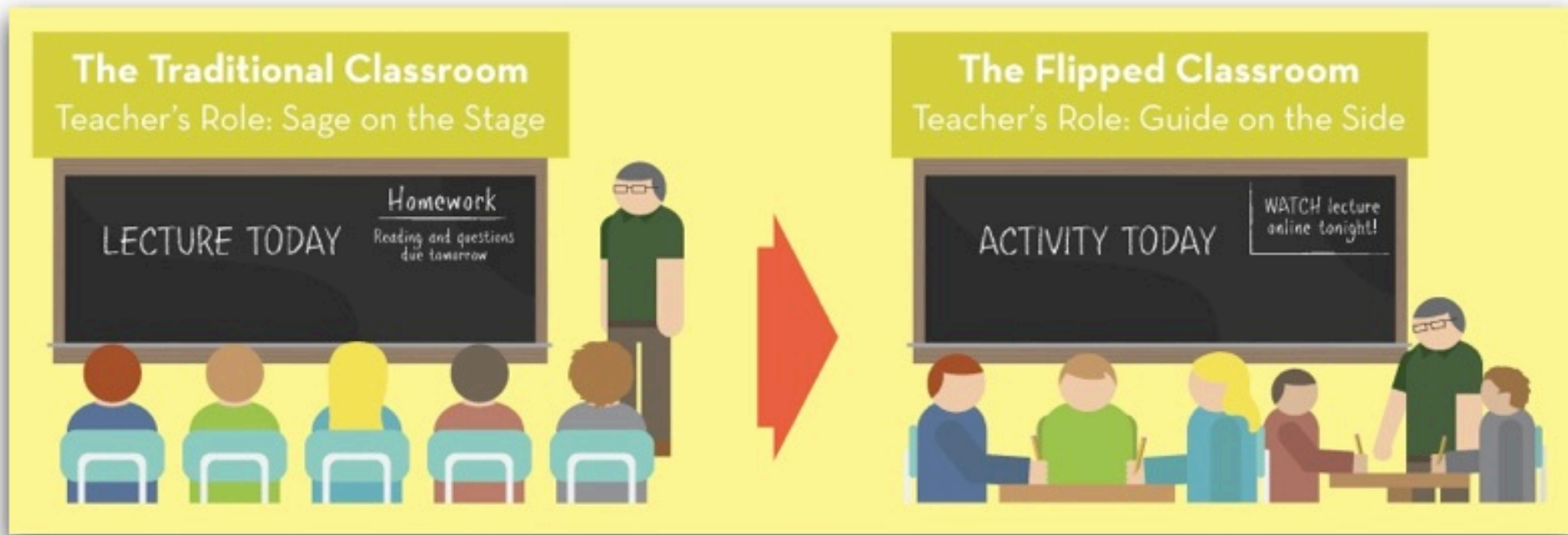
Closer to future work: eg digital skills



And future skills



Using Innovative Technology



SOURCE: FLICKR.COM 2016

© HOT SPOTS MOVEMENT 2017 © SLIDE 12

And future technology



RCSI



Disruption and new entrants

coursera

edX

U
UDACITY

Disruption and new entrants



-  **9000+ digital courses
in 4 languages**
-  **Uses intelligence from LinkedIn network to create
personalised recommendations**
-  **\$30 per month,
free with LinkedIn premium subscription**

2014
18 million

2015
35 million



Anytime, anywhere



Flipped classroom



Peer-to-peer learning



Digital badges

Governments

- Are trying a variety of fiscal approaches
- Primary responsibility for *re-skilling*
- And helping workers *anticipate* the future labour market

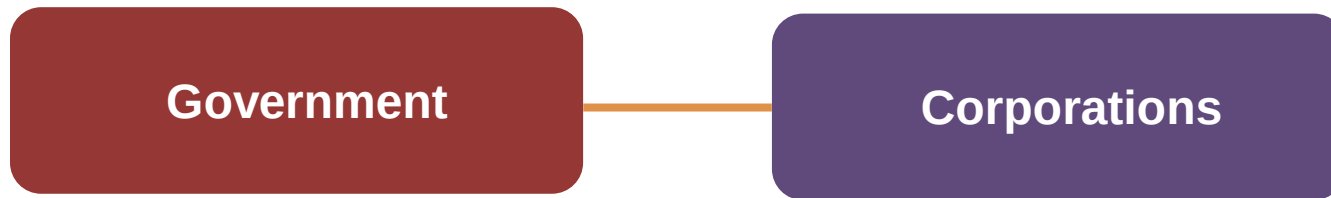
BUT

Easier for smaller countries with homogenous workforces (e.g. Denmark and Singapore)

Education provision is front-ended

Concerns about budgets and value for money

Multi-stakeholder collaboration ... Singapore (SkillsFuture)



- 🎯 **Employers spell out expected changes and required skills**
- 🎯 **S\$500 credit for training courses for above 25s**
- 🎯 **Up to 90% subsidies for above 40s**

An aerial photograph of a person in a parachute, viewed from above, floating over a patchwork of agricultural fields. The image has a teal and blue color overlay. The person's arms are outstretched, and their legs are visible. The background shows a grid-like pattern of fields and some small buildings in the distance.

Thank you

JAPAN COUNCIL MEETING

November 2017

@lyndagratton
www.hotspotsmovement.com

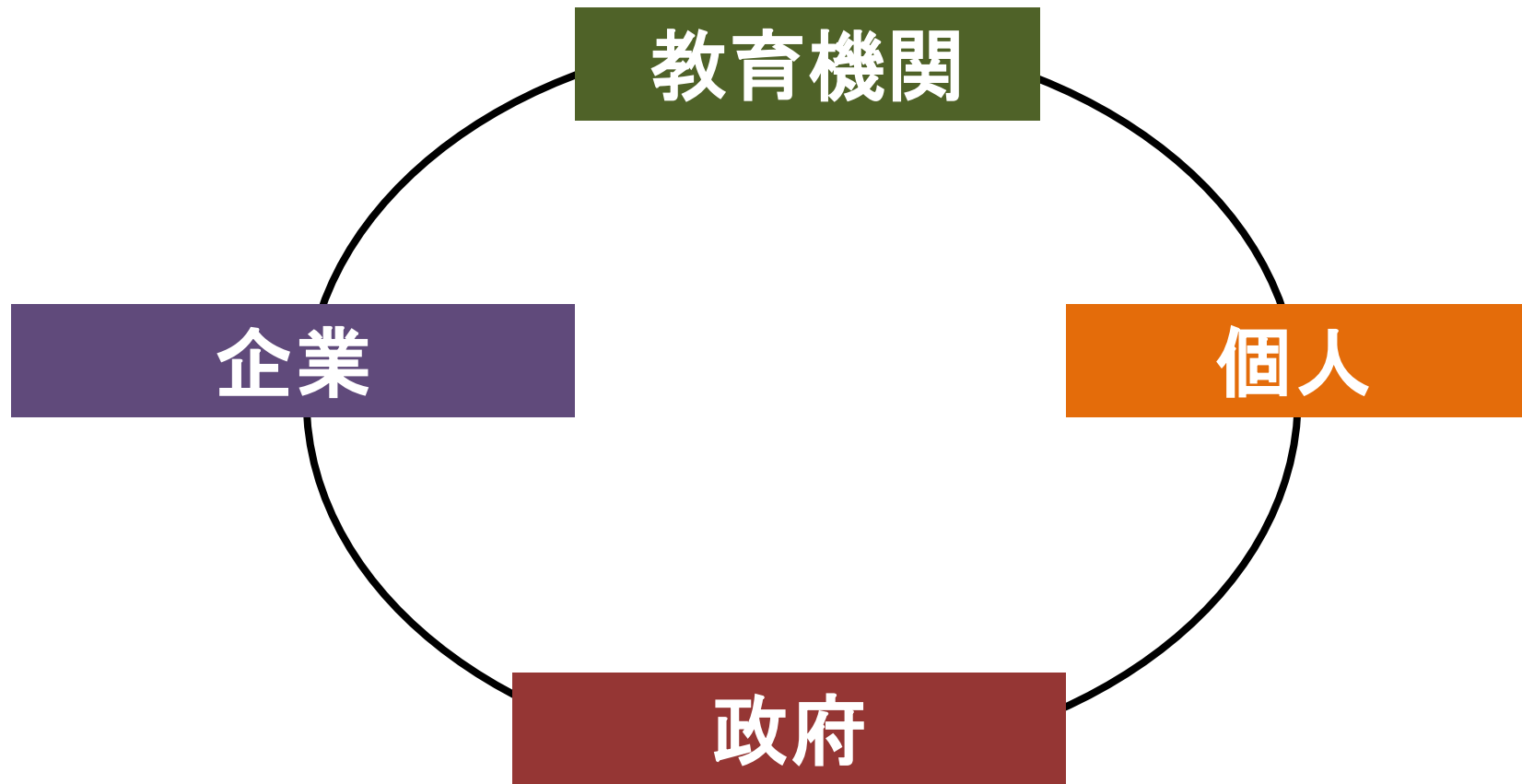
リンダ・グラットン (仮訳)

人生100年時代構想会議

2017年11月

@lyndagratton
www.hotspotsmovement.com

生涯学習は鍵だが非常に複雑



企業には役割がある

- ◎ 仕事を通じた技能向上に関心
- ◎ しばしばオンライン学習を活用

しかし

- ◎ ほとんどが将来の仕事への展望を持っていない
- ◎ 学び直しへの限られた関心 – 労働者には時間がない
- ◎ 政府の支援の求め



様々な学び方を組み合わせた技能向上





Team Member Training – Back of the House

At KFC we want to make sure you succeed in your role and you have **FUN** doing it! Training is a very important part of your work experience and starts from the moment you walk in the door of our restaurant. Not only will you learn important skills to help you perform your job, but you will also build know-how in teamwork, communication and leadership.

Your journey will involve everything from e-learning modules to hands-on experience and time with your trainer. Remember, your restaurant team is here to support you at any time in the process. Everyone wants you to succeed! Good luck and have fun as you start on your journey with KFC.

Restaurant Basics

Day	Topic	Duration
1	RQM Welcome	30 min
	Orientation	30 min
	Training Overview	30 min
	Intro to Restaurant	20 min
	Intro Follow-up	10 min
	Food Safety	30 min
	Food Safety Walk-thru	10 min
	Health and Safety	50 min
	Health and Safety Walk-thru	10 min
	HWWT	20 min
Putting it all Together	10 min	
Check-in	10 min	
Total		4 Hrs 30 Mins

Day	Topic	Duration
2	Welcome	5 min
	Menu Introduction	15 min
	Menu Knowledge	30 min
	Walk-thru BOH	20 min
	Food Safety (Chicken)	10 min
	Food Safety (Chicken) Observation	10 min
	Breading and Plucking	30 min
	Cook Practice	50 min
	Chicken Mastery Quality	15 min
	Cook Practice	45 min
Check-in	10 min	
Total		4 Hrs

Day	Topic	Duration
3	Welcome	5 min
	Oil Management	15 min
	Oil Management Demonstration	15 min
	Defrost Procedures	10 min
	Cook Practice	30 min
Check-in	10 min	
Cook Practice	25 min	
Check-in	10 min	
Total		4 Hrs

Day	Topic	Duration
4	BOH Practice	3.50 hrs
	Check-in	10 min
Total		4 Hrs

Day	Topic	Duration
5-8	BOH Practice	2.30 hrs
	Skills Assessment	60 min
	Knowledge Assessment	30 min
Total		16 Hrs

OJT / Practice / Job Aid
 Coaching
 E-Learning / Online

Key Milestones

Day 1 Restaurant Basics must be completed in 4 days of hiring	Day 8 Trained in a primary job function within 30 days	Day X Cross trained in a secondary job function within X days
---	--	---

産業の協業 ...インド



- ◎ 若者の就業能力の向上
- ◎ 技術研究機関やビジネススクールとの協働
- ◎ 実践的なカリキュラムを作るための教師への支援



Googleのデジタルガレージ



5時間の無料デジタルトレーニング



イギリス中の100の都市と町に訓練施設を創出



Eメール、インターネット検索、そしてソーシャルメディアを最大限に活用した対面のトレーニング



無料のオンライン授業

教育者が鍵だ

- ◎ 伝統的な大学は幅広い教育を提供する
- ◎ 大きな混乱の可能性

しかし

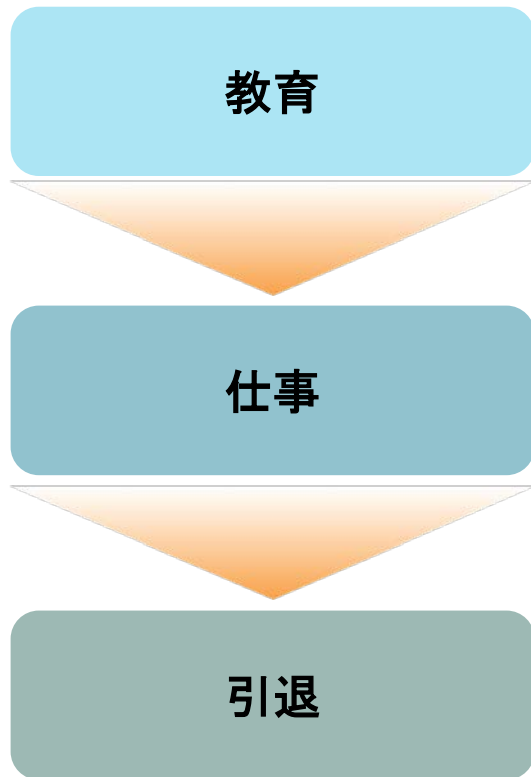
- 若年層重視 ◎
- 非常に伝統的な提供方法 ◎
- 変化の遅さ ◎

高等教育への挑戦

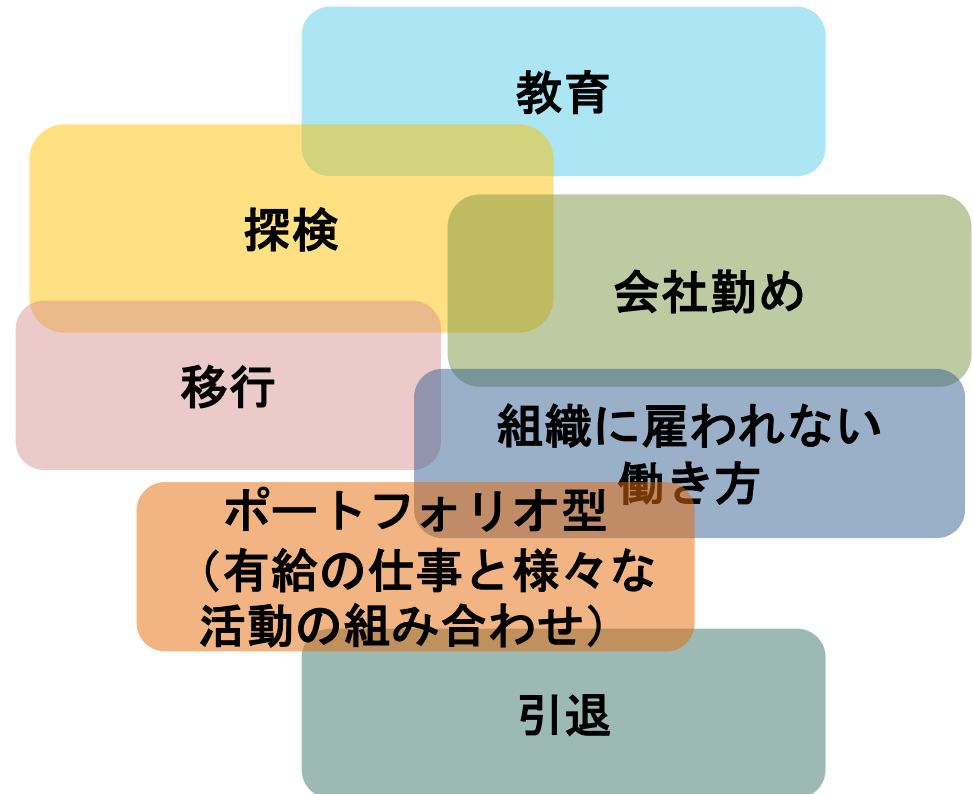
- ① リカレント教育に、より焦点を当てる
- ② 将来の仕事に、より近いカリキュラム
- ③ 革新的な技術を使う
- ④ 破壊的新規参入者

リカレント教育の重要性

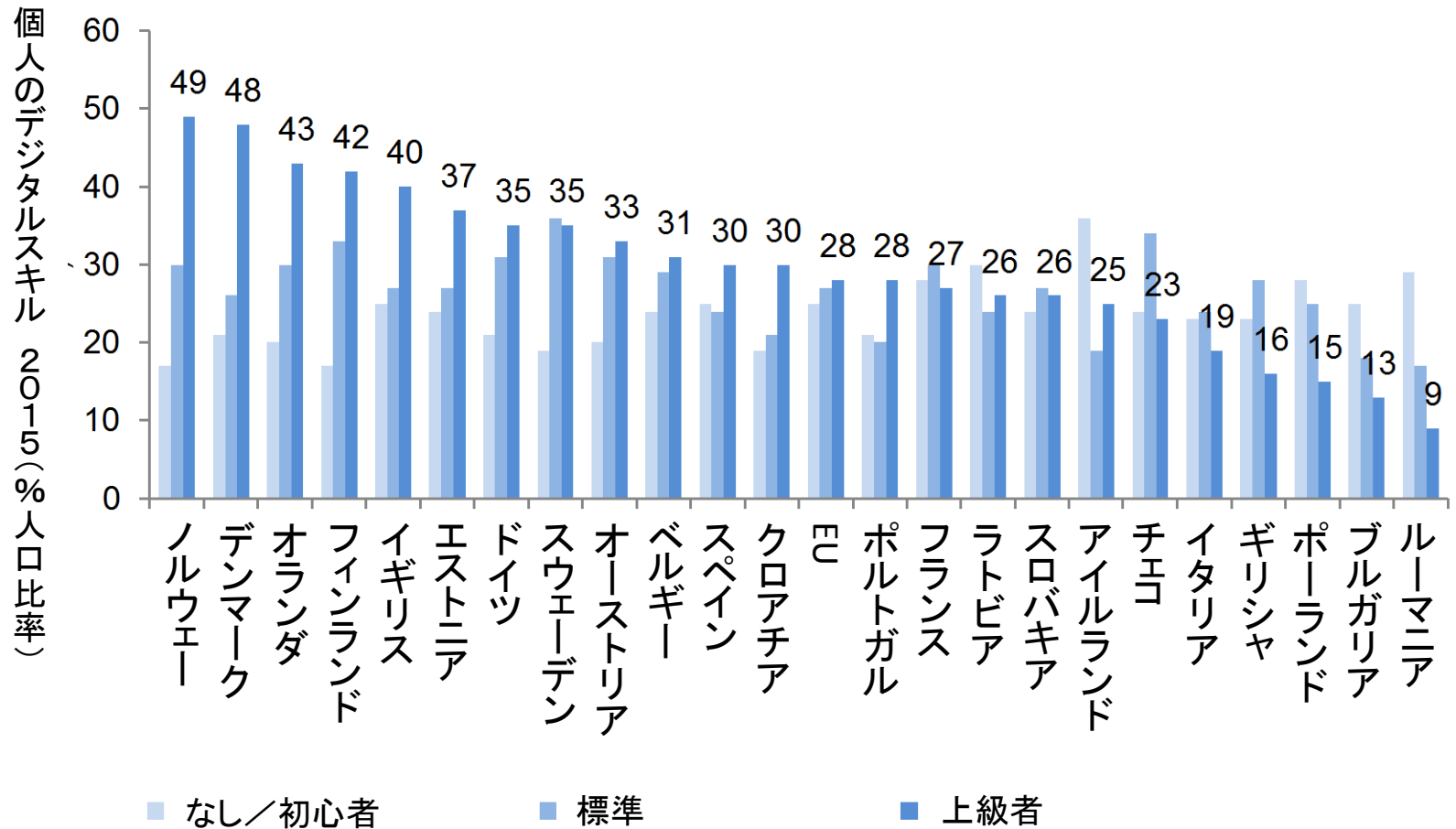
3ステージのモデル



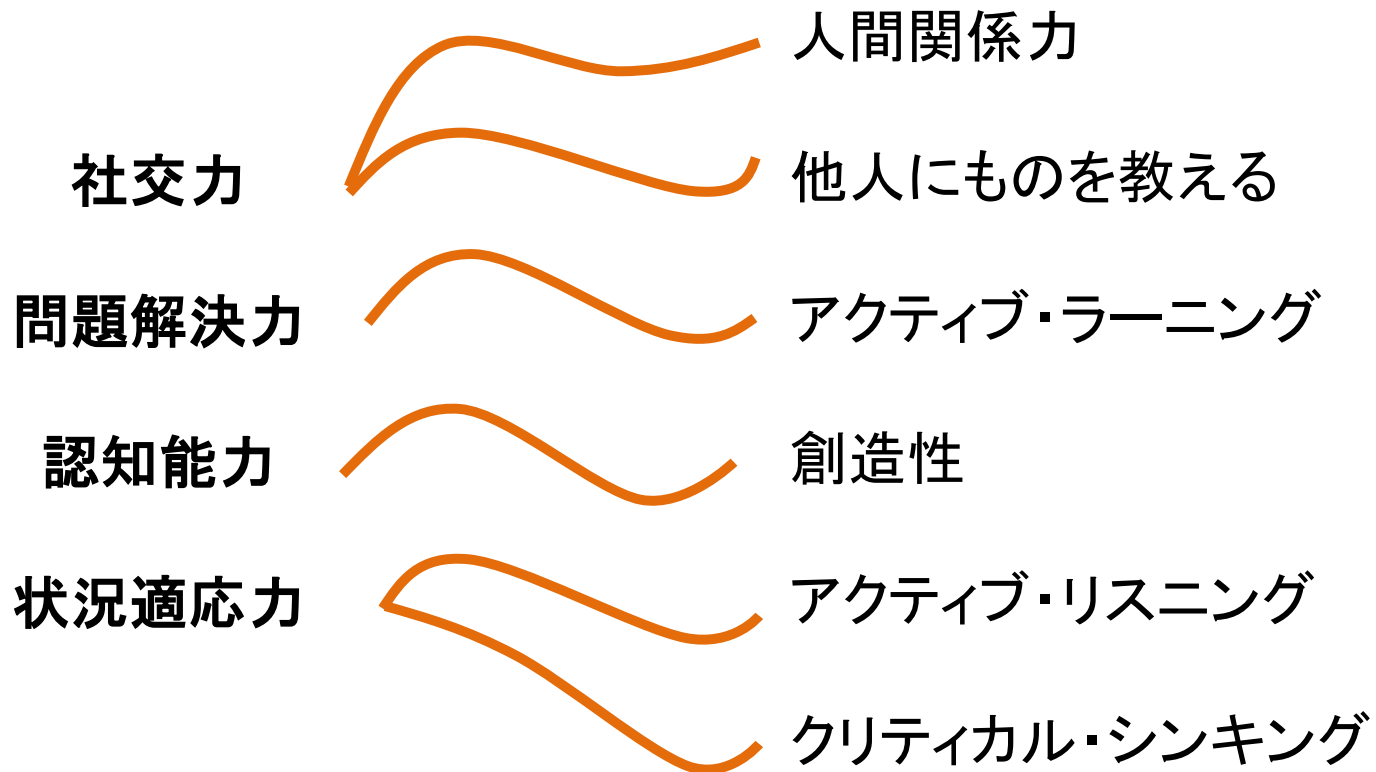
マルチステージの人生



将来の仕事に近づく(例: デジタルスキル)



雇用の未来



革新的な技術を使う

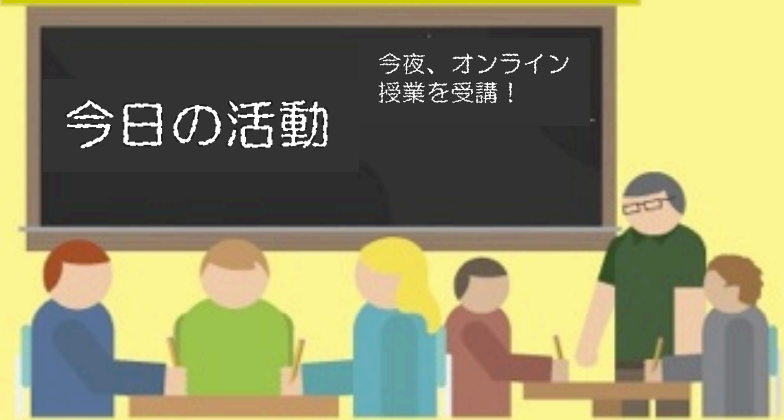
伝統的な授業

(教師の役割: 教壇の上の物知り)



反転授業

(教師の役割: 寄り添う案内役)



未来の技術



RCSI



破壊と新規参入者

coursera

edx

U
UDACITY

破壊と新規参入者



- ④ 4か国語での、9000以上のデジタルのコース
- ④ Linked Inネットワークの知能を活用した、
個々人に合ったおすすを創出
- ④ 月額30ドルで、Linked Inプレミアム購読

2014年
1800万人

2015年
3500万人



いつでも、どこでも



反転授業



生徒同士の学び



デジタルバッジ(オンライン上の資格)

- ◎ 財政上様々な措置の試み
- ◎ 学び直しにおいて主要な責任
- ◎ 労働者に対し、将来の労働市場予測をサポート

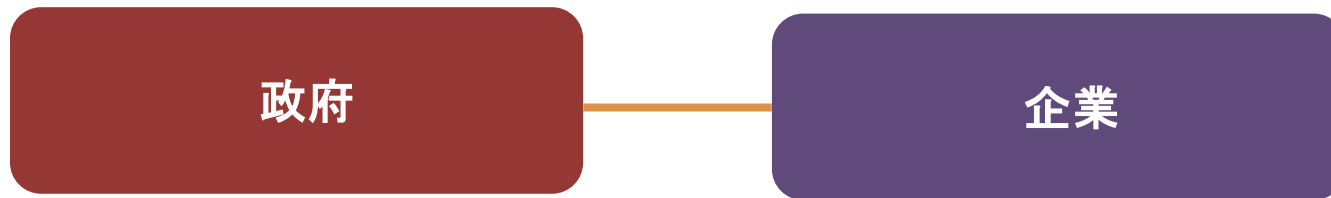
しかし

労働力が均質なより小さな国々の方が容易
(デンマーク、シンガポール等)

教育の提供は初期段階

予算や費用対効果に対する懸念

複数の関係者の協働 ... シンガポール (Skills Future)



- ◎ 求める変化や必要とする技術を、使用者が詳細に説明
- ◎ 25歳以上の人に対しては訓練コースの500シンガポールドルのクレジット
- ◎ 40歳以上の人に対しては90%を上限とした助成



ありがとうございました。

人生100年時代構想会議

2017年11月

@lyndagratton
www.hotspotsmovement.com

FUTURE

OF WORK

19

リカレント教育・大学改革について

(株) 日本総合研究所

理事長 高橋 進

1. リカレント教育について

- リカレント教育の機能は、これまで主として企業内教育で提供されてきたが、限界。
- 高等教育機関には、実践的な専門教育、創造性・イノベーション能力を磨くための教育が求められる。異世代の交流を促進するとともに、オンライン授業など教育分野のイノベーションを進め、新規参入も促進すべき。
- 教育機関、産業界、行政の連携を進め、働き方・学び方の調整、ニーズを踏まえた教育内容、教育人材の確保等に取り組む体制を構築すべき。
- リカレント教育についての雇用保険制度における教育訓練給付内容の見直し、拡充を図るべき。

2. 大学改革について

- 少子化にもかかわらず私学大学数は増加し、私立大学の4割強が定員割れ。学生の学習時間は極めて短いなど学生の質が懸念。教育の質の向上に重点を置くべき。
- 大学教育の質や成果の「見える化」、経営への外部人材の登用の促進、ガバナンス改革など経営力強化等に取り組む必要。
- とくに教員・研究者評価やファカルティ・ディベロップメントの推進、大学教育の成果を明らかにするための手法の検討、私学助成の効果分析や定量的指標による配分の見直し等の検討を行うべき。
- 私立大学の公立化が経営困難大学の救済とならないよう、地域の教育・研究機関と地元産業界等との連携等を議論する場を設置し、撤退、事業承継も含め、経営のあり方を決めるべき。

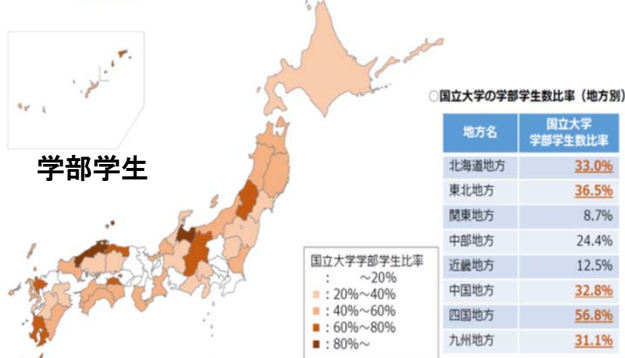
＜人生100年時代社会における国立大学:教育・人材育成における役割と今後の方向性＞

1. 国立大学は、その創設以来、我が国の政策や、産業施策を支える高等教育機関として、欧米の歴史に学びながら、多数のノーベル賞受賞者を輩出するなど、卓越した研究力の発揮、また、地域と国をけん引する多様な人材の育成に力を注ぎ、我が国の発展に大きく貢献。
2. しかし未来に向かって持続的に発展可能な社会を創るうえで我が国は様々な困難に直面しており、その克服のためにはSociety 5.0の実現や人生100年時代社会のグランドデザインの策定は喫緊の課題であり、そのようなビジョンを実現し、支え、発展させる人材の育成は高等教育の重要なミッション
3. このような認識の下、高等教育等に関して以下の方向性が重要
 - ① 経済的困難を抱える向学心に燃えた優秀な人材への支援と、密度の高い学修を確保するなど、大学における教育の質の保証を確立すること
 - ② 人生100年時代社会、そしてデジタル技術などの急速な進歩・普及で激変する社会において必要な「学びなおし:リカレント教育」のための環境整備を産学官挙げて構築すること
 - ③ 産業形態が今後、大規模集積型から地域分散型へとパラダイムシフトする中で、全国に配置されている国立大学は産業振興と地域創生の核として積極的な役割を果たすため、外部の意見を取り入れながら自ら改革を加速させること
 - ④ 教育の多様性拡大やリソースの有効活用のため、オンライン教育など遠隔分散型教育システムの活用を図ること
 - ⑤ 国立大学においては、新しい価値を創造する力、社会と連携する力、コミュニケーション能力、リーダーシップを兼ね備えた人材(特に博士人材)の育成を強化し、企業や社会において積極的に活用されるよう産学官が連携して推進すること
4. リカレント教育については、国立大学はこれまで、個々の強み・特色を活かしてその推進に取り組んできたところであるが、今後国立大学は地域や産業界とのより踏み込んだ連携により、多様な教育プログラムを開発・実施して産業振興と地域創生の核になること、またそのための体制整備を進めるなど、更なる改革が必要
5. 多様なコンテンツを遠隔分散型教育で行うため、放送大学などと連携したオンライン教育システムの活用も検討すべきであり、放送大学は、これまで国立大学と様々な連携を行ってきたことから、今後、放送大学を活用した社会人向けオンライン授業の充実と活用が期待
6. 国立大学の改革に加え、産業界においては、学び直しを積極的に奨励する職場環境の醸成、また、国においては関連する政策的・財政的支援を期待

国立大学の地方の中核としての役割（現状）

全ての都道府県に置かれた国立大学は、我が国の均衡ある発展に寄与し、特に地方国立大学は各地域の高等教育進学率の確保、若者の地域定着、地方自治体や地域産業界のリーダー育成に大きな役割を果たしている。

◆国・公・私立すべての学部学生数に占める、国立大学の学部学生数の比率（都道府県別）
→全国 **17.3%**（学部学生256.7万人中、国立大学学部学生は44.4万人）

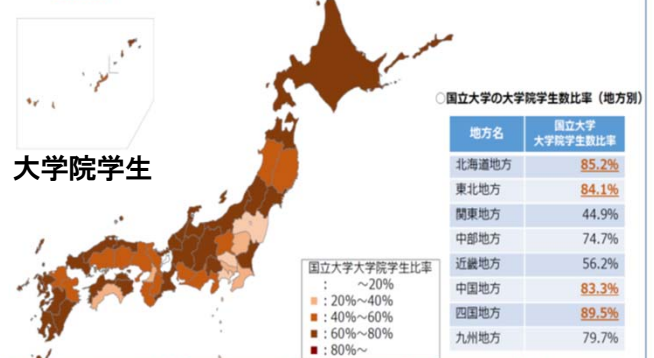


鳥根県(80.8%)、富山県(80.1%)、鳥取県(79.1%)、佐賀県(77.6%)を始めとして、主要大都市圏以外では国立大学の学部学生数の割合が大きくなっている。

出典：学校基本調査(H28)をもとに国立大学協会事務局作成

全ての都道府県に置かれた国立大学は、我が国の均衡ある発展に寄与し、特に地方国立大学は各地域の高等教育進学率の確保、若者の地域定着、地方自治体や地域産業界のリーダー育成に大きな役割を果たしている。

◆国・公・私立すべての大学院学生数に占める、国立大学の大学院学生数の比率（都道府県別）
→全国 **60.4%**（大学院学生25万人中、国立大学大学院学生は15.1万人）



鳥取県(99.3%)、茨城県(97.9%)、徳島県(96.2%)、愛媛県(95.7%)を始めとして、主要大都市圏以外では国立大学の大学院学生数の割合が非常に大きくなっている。

出典：学校基本調査(H28)をもとに国立大学協会事務局作成

①産学連携・共同研究の取組

大半の大学で全学的な産学連携推進本部を設置し、高度な専門的人材（URA等）を配置することで、「組織」対「組織」による本格的な産学連携の推進に努めている。

◆大阪大学

「組織」対「組織」による基礎研究段階からの産学共創

基礎研究段階からの産学共創により、研究力強化と産学一体となった「共創知」の創出、共創イノベーションを実現。
ダイキン工業株式会社**総額56億円**、中外製薬株式会社**総額100億円**。

◆筑波大学

トヨタ自動車（株）と共同で「未来社会工学開発研究センター」を開設

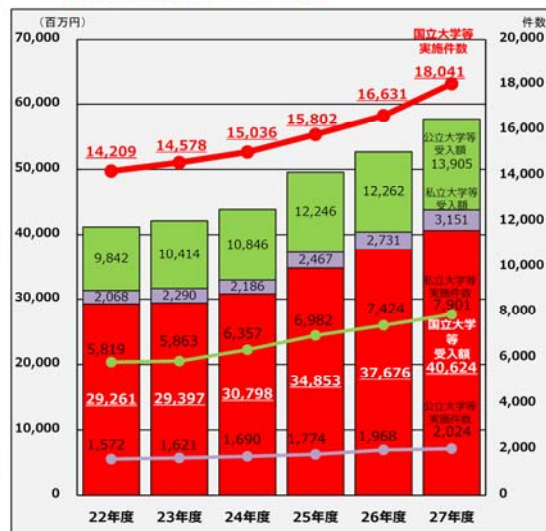
地域未来の社会基盤づくりを研究開発する「未来社会工学開発研究センター」設立。
トヨタ自動車として**過去最大規模の一つ**となる共同研究費を**5年**間に渡り投じる。

◆山形大学

「山形大学フレキシブルエレクトロニクス産学連携コンソーシアム(YU-FLEC)」を設立

企業ニーズに基づく**ニーズファースト型の産学連携研究**を推進する、**山形大学フレキシブルエレクトロニクス産学連携コンソーシアム**を設立。

◆民間企業との共同研究・受託研究実施件数及び研究費受入額の推移



（出典）文部科学省「科学技術・学術政策局産学連携・地域支援課」大学等における産学連携等実施状況について（速報）に国立大学協会事務局作成

民間企業との共同研究・受託研究において、受入額の約70%実施件数の約65%が国立大学等によるもの(平成27年度)

● リカレント教育においては、社会の変化や地域性に
に応じて、高度人材育成から職業実践力教育まで多
様なプログラムが必要。



● 国立大学ではそれぞれの特性や地域性に合わせ
て、多様な学びなおしのプログラムが進行中。
● 人生100年時代社会では、これらを組織的・戦略的
に拡充する必要。

②リカレント教育の一層の充実

B.職業実践力育成プログラム（BP）

大学・大学院・短期大学・高等専門学校におけるプログラムの受講を通じて、**社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大**を目的として、大学等における**社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラム**を「**職業実践力育成プログラム（BP）**」として文部科学大臣が認定。これにより、1. 社会人の学び直し選択肢の可視化、2. 大学等におけるプログラムの魅力向上、3. 企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、**社会人の学び直しを推進**する。

【実施国立大学一覧】

- 岩手大学 いわてアグリフロンティアスクール
- 筑波大学 多職種連携メディカルスタッフ教育プログラム
- 山口大学 知財教育プログラム ものづくり知財コース・コンテンツ知財コース
- 高知大学 土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）

（ほか（国立大学：47課程））

（参考）職業実践力育成プログラム（BP）

№	認定	大学	名称	期間	履修単位	修得単位	修得単位	修得単位
1	認定	岩手大学	いわてアグリフロンティアスクール	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
2	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
3	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
4	認定	筑波大学	多職種連携メディカルスタッフ教育プログラム	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
5	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
6	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
7	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
8	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
9	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
10	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
11	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
12	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
13	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
14	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
15	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
16	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
17	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
18	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
19	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
20	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
21	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
22	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
23	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
24	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
25	認定	山口大学	知財教育プログラム	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
26	認定	高知大学	土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業（土佐FBC）	2年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位

②リカレント教育の一層の充実

A.高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム

大学院と産業界等が協働して、社会人のキャリアアップに必要な**高度かつ専門的な知識・技術・技能を身につける**ための大学院プログラムを構築し普及する取組を通じて、成長分野等における**高度人材養成**を図るとともに、**社会人の学び直し**を全国的に推進する事業。

【実施国立大学一覧】

- 京都大学 京都大学サービスMBA入門プログラム
- 群馬大学 グリーン・ヘルスケアエレクトロニクスを支えるエグゼクティブエンジニア養成プログラム
- 山梨大学 ワイン・フロンティアリーダー養成プログラム
- 名古屋大学 航空機開発グローバルプロジェクトリーダー養成講座
- 長崎大学 生き生きと働く実践力のある助産師キャリアアッププログラム

②リカレント教育の一層の充実

C.その他社会人をメインターゲットとした取組

前述のプログラム以外にも国立大学は、**社会人が職業に必要な能力や知識を高める機会を拡大**するため、社会人向けのコースの設定等により、社会人や企業のニーズに応じた**実践的・専門的な課程・専攻や教育プログラム**を提供している。

【実施国立大学一覧】

- 小樽商科大学 商学研究科アントレプレナーシップ専攻（小樽商科大学ビジネススクールOBS）
- 東京大学 社会人新能力構築支援プログラム（NEXトプログラム）
- お茶の水女子大学 乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCCELL）
- 筑波大学 社会人を対象とする夜間大学院の展開
- 埼玉大学 人文社会科学部研究科 経済経営専攻（インテンシブ・プログラム）

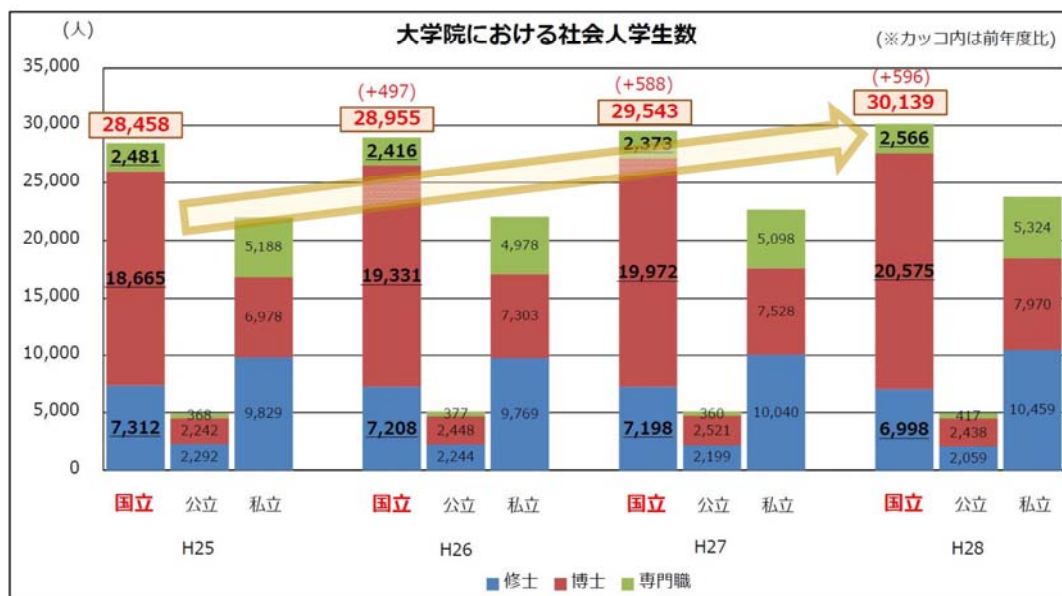
（ほか多数）

（参考）職業実践力育成プログラム（BP）

№	認定	大学	名称	期間	履修単位	修得単位	修得単位	修得単位
1	認定	小樽商科大学	商学研究科アントレプレナーシップ専攻	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
2	認定	東京大学	社会人新能力構築支援プログラム（NEXトプログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
3	認定	お茶の水女子大学	乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCCELL）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
4	認定	筑波大学	社会人を対象とする夜間大学院の展開	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
5	認定	埼玉大学	人文社会科学部研究科 経済経営専攻（インテンシブ・プログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
6	認定	小樽商科大学	商学研究科アントレプレナーシップ専攻	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
7	認定	東京大学	社会人新能力構築支援プログラム（NEXトプログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
8	認定	お茶の水女子大学	乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCCELL）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
9	認定	筑波大学	社会人を対象とする夜間大学院の展開	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
10	認定	埼玉大学	人文社会科学部研究科 経済経営専攻（インテンシブ・プログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
11	認定	小樽商科大学	商学研究科アントレプレナーシップ専攻	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
12	認定	東京大学	社会人新能力構築支援プログラム（NEXトプログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
13	認定	お茶の水女子大学	乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCCELL）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
14	認定	筑波大学	社会人を対象とする夜間大学院の展開	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
15	認定	埼玉大学	人文社会科学部研究科 経済経営専攻（インテンシブ・プログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
16	認定	小樽商科大学	商学研究科アントレプレナーシップ専攻	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
17	認定	東京大学	社会人新能力構築支援プログラム（NEXトプログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
18	認定	お茶の水女子大学	乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCCELL）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
19	認定	筑波大学	社会人を対象とする夜間大学院の展開	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
20	認定	埼玉大学	人文社会科学部研究科 経済経営専攻（インテンシブ・プログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
21	認定	小樽商科大学	商学研究科アントレプレナーシップ専攻	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
22	認定	東京大学	社会人新能力構築支援プログラム（NEXトプログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
23	認定	お茶の水女子大学	乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCCELL）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
24	認定	筑波大学	社会人を対象とする夜間大学院の展開	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位
25	認定	埼玉大学	人文社会科学部研究科 経済経営専攻（インテンシブ・プログラム）	1年	履修単位	履修単位	履修単位	履修単位

②リカレント教育の一層の充実

近年、国立大学の大学院で学ぶ社会人学生数は右肩上がりに増加している



出典：文部科学省「学校基本調査」から国大協事務局作成

○放送大学との単位互換協定締結校数

(平成29年4月1日現在)

○放送大学と単位互換協定を締結している

国立大学(平成29年4月1日現在)

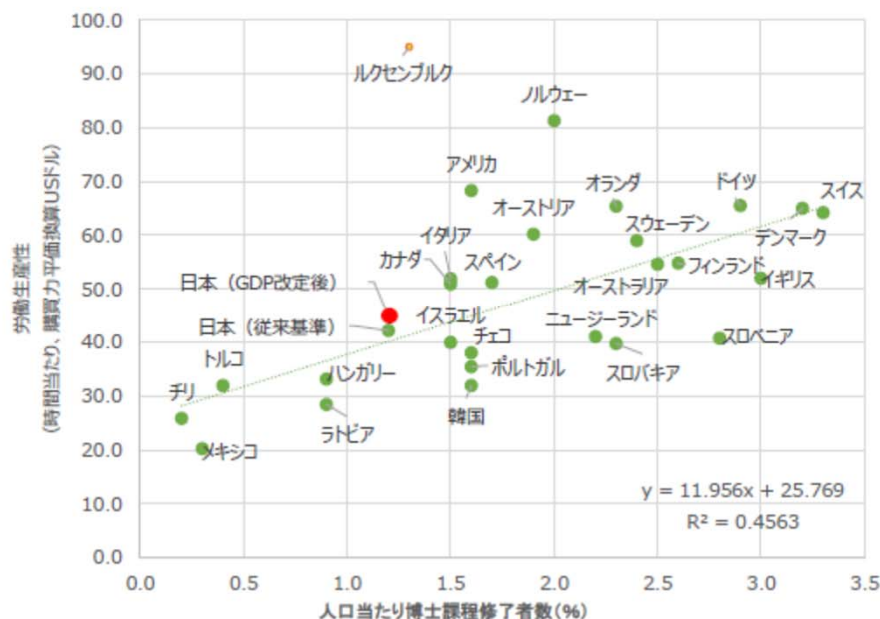
	全大学数	単位互換協定締結校数
国立大学	86校	61校(71%)

北海道教育大学
帯広畜産大学
旭川医科大学
北見工業大学
弘前大学
岩手大学
東北大学
宮城教育大学
秋田大学
山形大学
福島大学
茨城大学
筑波技術大学
宇都宮大学
群馬大学
埼玉大学
千葉大学
東京医科歯科大学
東京農工大学
東京海洋大学
電気通信大学

横浜国立大学
新潟大学
上越教育大学
金沢大学
福井大学
山梨大学
信州大学
岐阜大学
静岡大学
浜松医科大学
三重大
滋賀大学
滋賀医科大学
大阪大学
大阪教育大学
兵庫教育大学
神戸大学
奈良教育大学
奈良女子大学
和歌山大学

鳥取大学
島根大学
岡山大学
広島大学
山口大学
徳島大学
鳴門教育大学
香川大学
愛媛大学
高知大学
九州大学
福岡教育大学
佐賀大学
長崎大学
熊本大学
大分大学
宮崎大学
鹿児島大学
鹿児島体育大
琉球大学

時間当たり労働生産性は博士課程修了者数と相関する



労働生産性と 人口当たり博士課程 修了者数(2015年)

Graduation rates at
Doctoral or equivalent level
(Total: All age group)
= OECD.Statより抽出

労働生産性、国民1人あたり
GDP = 労働生産性の国際比
較2016年版 付表

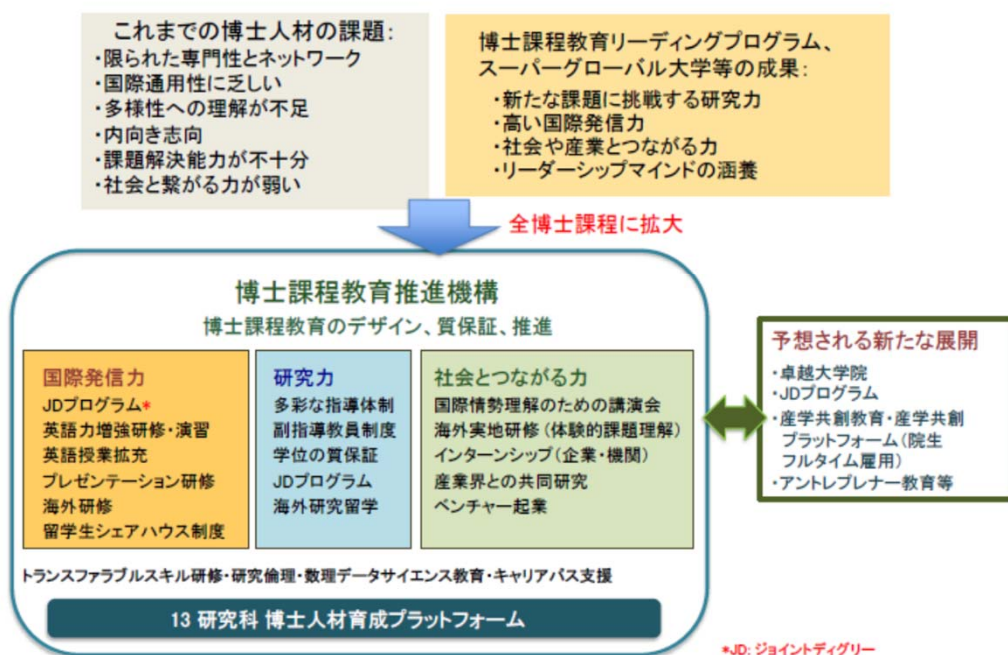
名古屋大学学術研究産学官
連携推進本部作成

相関係数R(R二乗のルート)と相関の度合い
1.0 $\geq$ |R| $\geq$ 0.7 : 高い相関がある
0.7 $\geq$ |R| $\geq$ 0.5 : かなり高い相関がある
0.5 $\geq$ |R| $\geq$ 0.4 : 中程度の相関がある
0.4 $\geq$ |R| $\geq$ 0.3 : ある程度の相関がある
0.3 $\geq$ |R| $\geq$ 0.2 : 弱い相関がある
0.2 $\geq$ |R| $\geq$ 0.0 : ほとんど相関がない

($R^2=0.4563$ であれば |R|=0.675 であり
かなり高い相関あり)

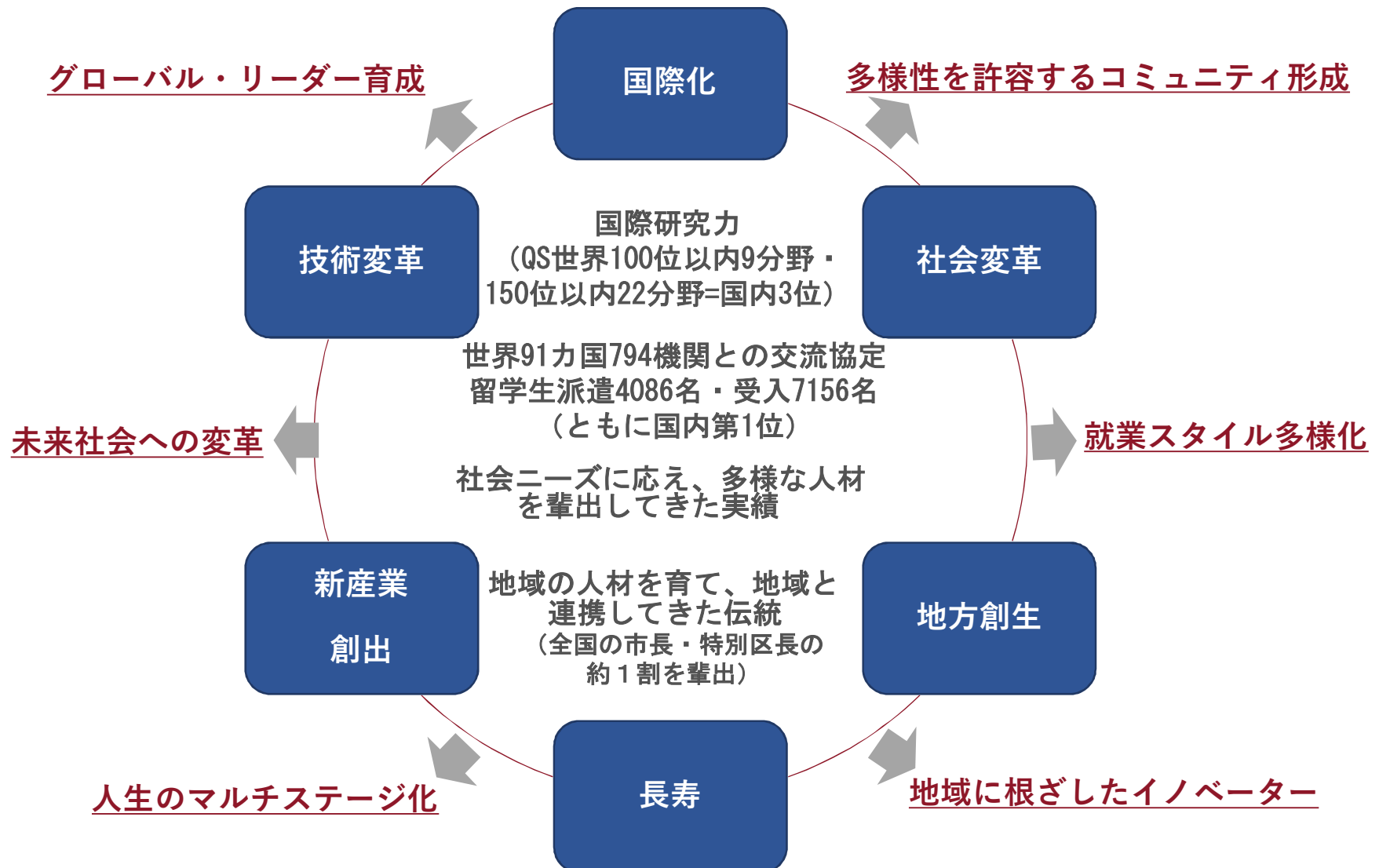
名古屋大学における博士人材育成の方針

産業・社会・学術のエンジンとなる博士人材の育成



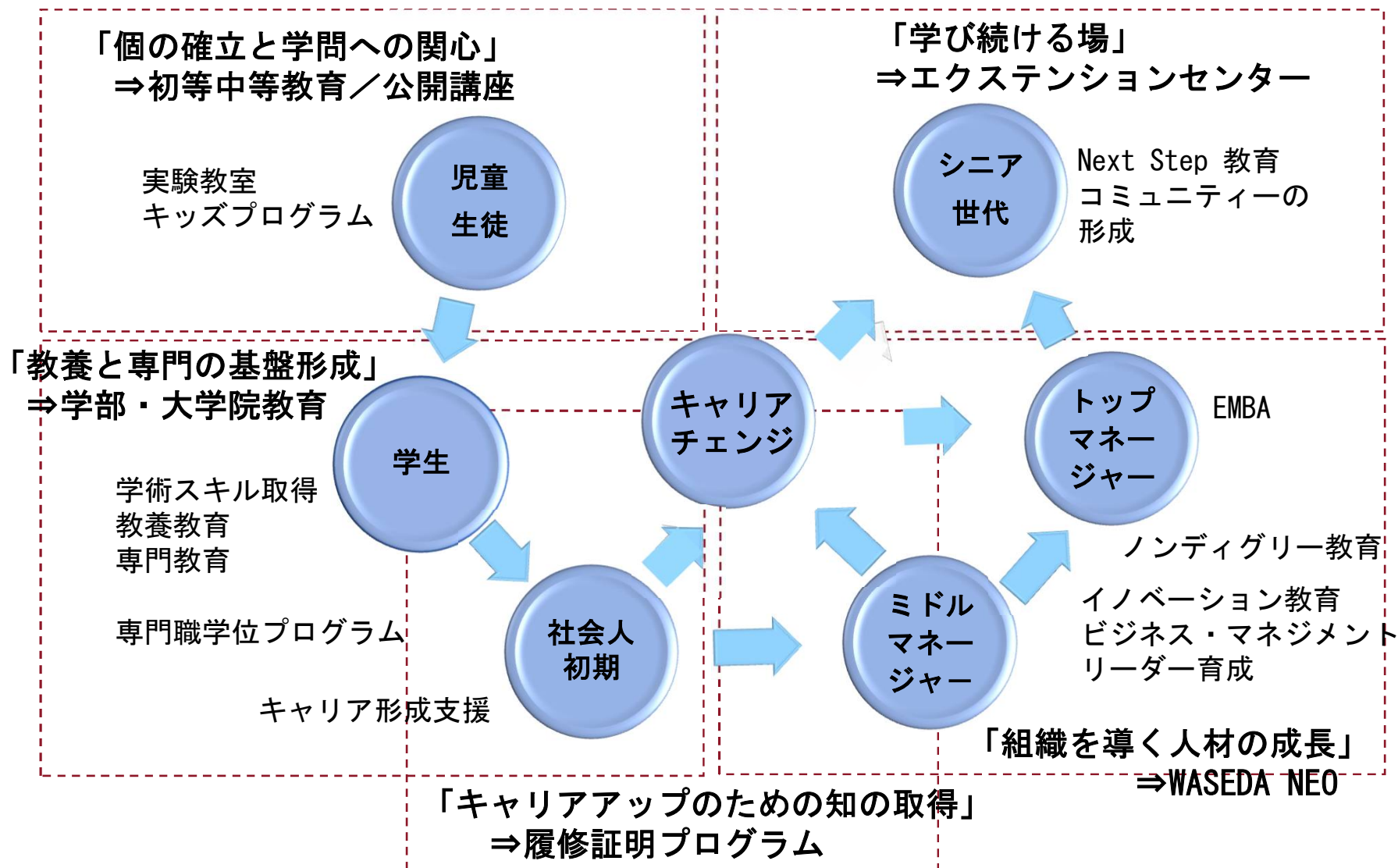
マルチステージ・マルチパーパスに応える社会人教育へ

早稲田大学



生涯を通じた4つの学びの柱とねらい

早稲田大学





Waseda Vision 150

社会人教育の拡充プロジェクト

公開講座事業

・より多様な顧客に向けた取り組みを推進します。

・主婦や子育て世代に向けた教育、退職者学習会などの多様な顧客層に応じたコースを充実させ、全国で展開します。



社会人教育のラインナップ拡充戦略

2016年、早稲田大学は「校外教育」を始めて130年、「エクステンションセンター」は35周年を迎えた。

これらを引き継ぎ、ライフサイクルの社会人教育の推進とグローバルな展開へと社会人教育を飛躍的に拡大させます。

グローバルアウトリーチ事業

・業界の課題解決に寄与し、新しい価値を創出する教育活動を展開しています。(例. アジアにて鉄道インフラビジネスを展開する人材の育成をメーカー、JR東日本、国土交通省、日本財団と展開)

・上級社会人教育(エグゼクティブ教育)を多分野で展開しており、またEUやグローバル企業などから受託しています。

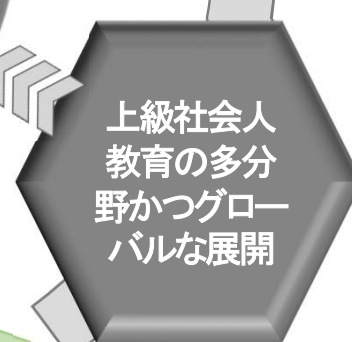
・事業承継予定者向けプログラムと特別の入試も実施(WBS)。



履修証明プログラム事業

・正規科目を社会人へ開放し、体系化されたプログラムを提供します。

・文部科学省が推進する「履修証明制度」について、多分野の履修証明プログラムを提供できるよう検討中。



各プログラムに最適な拠点で展開

早稲田大学の雰囲気に触れる早稲田キャンパス、エクステンションセンター中野校と八丁堀校、日本橋キャンパス(WasedaNEO)で展開。さらにe-school、オープンコンテンツ(J-MOOCs, edX)も実施

多様なニーズに応じた多彩なプログラム

早稲田大学

グレード

High

リーディング大学院

大学院

実践的博士人材養成プログラム
(博士キャリアセンター)

専門職大学院 (2003～)

JMOOC (2014～) edX (2016～)

e-school (2003～)

ビジネスマン向け
ノンディグリー教育

- ・ WASEDA NEO
- ・ EMBA
- ・ ETP
- ・ オーダーメイド型受託教育
- ・ オープンカレッジ
- ・ GEC 等

芸術学校 (専門学校)

学部
(学士入学・科目等
履修生など)

エクステンション
センター

地域交流フォーラム (毎年1都3県以外の全道府県で実施)

Common

Junior

Middle

Senior

年齢層

2017.11.30

第3回 人生100年時代構想会議

リカレント教育および高等教育改革のあり方について

日本労働組合総連合会(連合)
会長代行 逢見 直人

リカレント教育および高等教育改革のあり方

持続可能な社会の発展を担う人材を育成するために、**社会人の学び直しなど、生涯学習の観点から必要な教育環境の整備**が求められている。学び直しの壁となっているのは、「**時間**」と「**費用**」の問題である。**有給教育休暇の制度化や費用の補助**が必要。

1. リカレント教育の推進

- ・社会人の学び直しには、「時間」と「費用」が2つの壁になっている。
- ・「有給教育休暇」の制度化や時間外労働の上限規制、大学などの高等教育機関で学ぶ社会人への助成制度の拡充が求められる。

3. 高等教育改革

- ・第4次産業革命などの変化を捉えるとともに、地域活性化に資するよう、持続可能な社会の発展を担う人材を育成すべきである。
- ・その基盤として、給付型奨学金の給付額および対象者数の拡充、貸与型奨学金の完全無利子化、大学などの授業料の引き下げが求められる。

2. 職業訓練

- ・技術・技能の陳腐化により、業種転換・離職などを余儀なくされる労働者に対する技術の研鑽と新技術の習得が必要。
- ・労使が拠出している雇用保険を財源とするものは、確実に雇用に結びつく案件に限定し、それ以外の用途に拡大すべきではない。

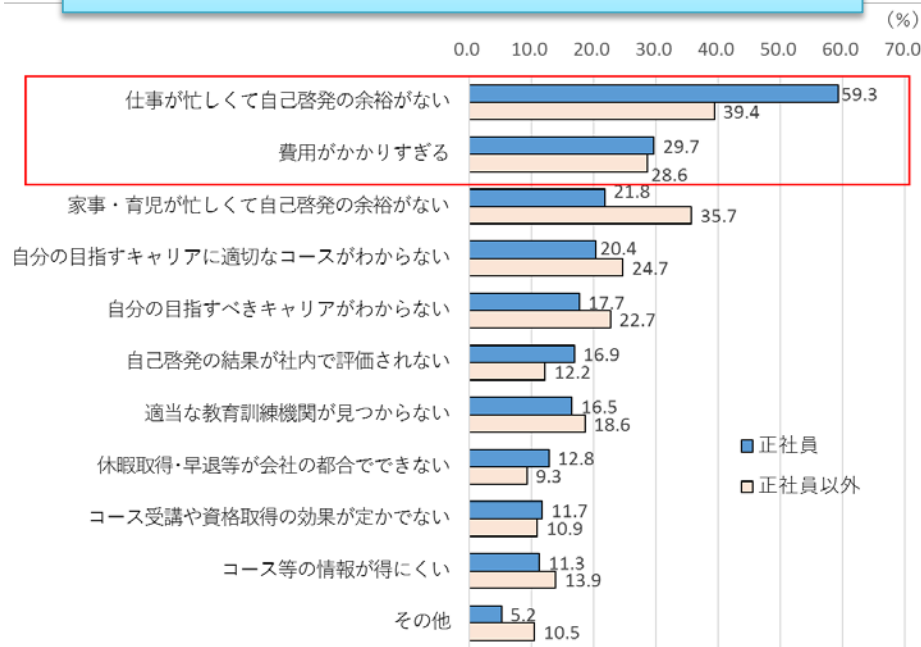
4. 高等教育機関のあり方

- ・社会人特別選抜枠の拡大等の編入制度の弾力化、夜間大学院の拡充、科目等履修制度・研究生制度の活用、通信教育・放送大学の拡充を進めるべきである。
- ・また、公開講座を拡充するとともに、施設の地域開放を進めることも必要である。

大学における社会人入学者の割合の低さと 社会人の学び直しの2つの壁

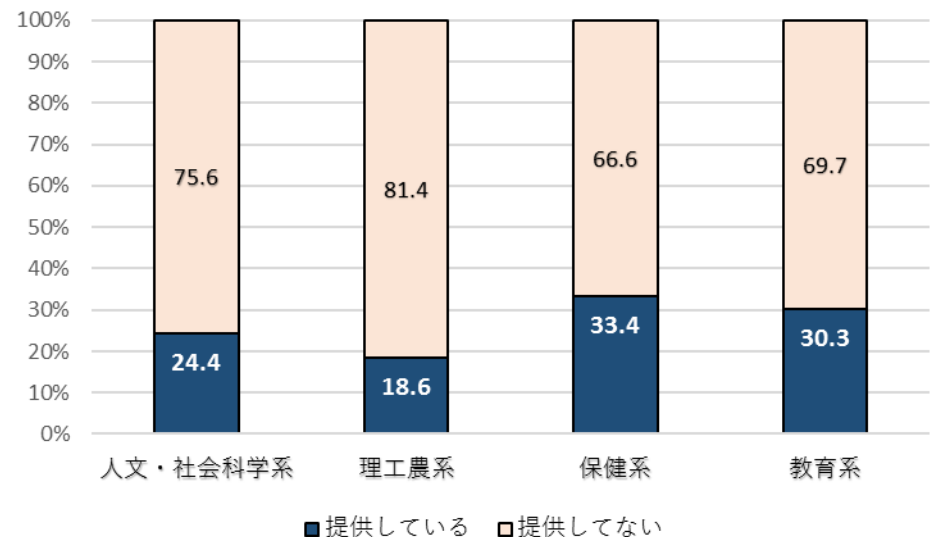
「時間」と「費用」の2つの壁、教育機関のプログラム提供体制の課題を克服し、社会人の誰もが学びたいときにいつでも学び直しができる環境を整備していく必要がある。

図1 自己啓発に問題があるとした労働者



出所：2016年度能力開発基本調査（厚生労働省）

図2 社会人を対象としたプログラム提供状況
(大学院：専攻分野別)



出所：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
研究報告書（文部科学省：2017年）

社会人が学び直しをする際に、「時間」と「費用」が2つの大きな壁になっている。

○「有給教育休暇」の制度化、時間外労働の上限規制

○学び直しへの公的費用補助の拡大が求められる。

大学院の社会人を対象としたコースは限定されている。提供しているとした大学院でも、「正規課程」のみの提供は73.3%である。なお、提供していないと回答した大学院の85.4%が「今後もその予定がない」と回答している。

リカレント教育、大学改革について (第3回人生100年時代構想会議)

慶應義塾大学 樋口美雄

(リカレント教育)

- これまでのリカレント教育に関する議論は、リカレント教育の供給側からのアプローチ（受け皿としての大学のカリキュラムの作成）となっているが、むしろ需要側である企業がどのような能力を身に付けた人であれば、採用しようと思うのか（具体的訓練ニーズは何か）、あるいは在職者についても、そこで学んだものをどう活用するのかといった需要側に着目することが重要。
- 企業が今後とも有能な人材を確保していくためには、採用の多元化が必要であり、このことが逆にリカレント教育の推進力となる。
また、労働者側は、リカレント教育に対する企業の評価や活用方法が見えないと受講のモチベーションが起きない。リカレント教育の効果、受講者・企業にとってのメリットの「見える化」が必要。

(大学改革)

- 社会性ややる気といった非認知能力が高ければエクスパティーズが低くともホワイトカラーとして新卒一括採用し、ジェネラリストとして育てて定年まで雇用するという人事を企業や官庁がしている限り、理工系分野などを除き、リカレント教育のニーズ自体がはっきりしない。
- 一人一人の社員が価値創出のためのエクスパティーズを高めていくことが企業等の発展にとって必要不可欠であるとの認識を共有し、採用や処遇を変革すべきであり、このような観点から、企業や社会のあり方を議論すべき。
- 大学も、産業界などとのインターフェースを確保し、実社会で活かせる力を育む教育を展開することが求められている。大学の強みや特性を活かして価値創造の自律的な担い手を育成するという積極性を発揮して大学が社会をリードしてこそ社会の信頼を得ることができる。
- 企業と大学が連携して、社会の接点としての大学の壁を低くし、受講者も交えて、両者が共同してプログラム開発を行うことを支援するなどリカレント教育で学んだことを活かせる仕組みを考えていく必要がある。

大学改革、リカレント教育について

平成29年11月30日
文部科学省

大学改革について

真に支援が必要な所得の低い家庭の子供たちに限って高等教育の無償化を図ることと併せ、大学等がイノベーション創出と社会課題解決の中核としての役割を果たすため、以下の取組による大学改革を推進

改革の方向性

1. 教育・研究の質保証

- 学修成果指標などの設定・公表
 - ・卒業時の到達水準と達成状況、在学中の学修時間、卒業率 等
- 既存の学内組織にとられない教育プログラムの提供
 - ・学部・学科等の組織に着目した授業科目編成から既存の学内組織に捉われないプログラムへの転換を可能とする仕組みの構築
 - ・教員が複数の学部で円滑に勤務することを可能にするための仕組みの構築
- カリキュラムマネジメントの確立
 - ・成績管理の徹底やナンバリングの導入、シラバスの充実 等
- 教員の教育力確保
- 質保証に関する取組の資源配分への反映(私学助成の配分ルール見直しなど)
- 外部人材の登用促進

2. 大学経営基盤の強化、連携・統合等の推進

- 経営力の強化
 - ・優れた学長のリーダーシップによる大学運営の促進
 - ・経営層への外部人材の登用
 - ・外部資金導入の大幅な増加
 - ・中長期計画策定の促進
- 国公立の枠を超えた連携・統合の可能性の検討
 - ・一法人一大学制の見直し、教員養成系の見直し、経営の幅広い連携・統合や事業譲渡的な承継方策(学部・学科単位での設置者変更等)の検討
- 経営困難な学校法人への対応
 - ・他法人との合併や撤退を含む早期の適切な経営判断を促進するよう経営指導を強化、経営破たんの際の処理手続きの円滑化方策の検討

3. リカレント教育の抜本的強化

- リカレント教育推進のための体制整備
 - ・リカレント推進本部の設置など学内体制の整備
 - ・産学官連携によるリカレント教育拠点を各地域に形成
 - ・大学と企業の協働によるリカレント教育プログラムの創設
- 放送大学、MOOCsなどオンライン教育の拡充

今後、具体的方策について、人生100年時代構想会議における議論を踏まえつつ、中央教育審議会等において関係者の意見も聞きながら引き続き検討

「多様な年齢層」の学びの拠点としての高等教育改革

労働生産性向上や人生100年時代の豊かな生き方を実現するため、生涯を通じたキャリアチェンジやキャリアアップなど、仕事・社会活動と学びの循環が重要。そのため、社会に出た後も大学・高等専門学校・専門学校で学び続けることができるよう、

- (1) 教育プログラムの有効性の向上のための**産学共同プログラムの開発促進**
- (2) 時間的コストの軽減のための**短期プログラムの開発促進**や放送大学等の**オンライン講座の大幅拡充**
- (3) 経済的コストの軽減のための**雇用保険制度等との連携**

などを推進。これらを支える**大学等における体制整備**を進め、拠点としての機能を強化。

ニーズに応じた教育効果の高いプログラムを 大学と産業界・地方公共団体等との連携により共同で開発・実施

(例) ・大学と産業界が連携し、ITや保育・看護等人材不足が顕著な分野のプログラムを作成
・大学と産業界、地方公共団体等が連携し、地方創生や社会参画に係る分野のプログラムを作成 等

雇用保険給付金等と連携

産業界・企業・金融機関 等

- 事業課題等に応じたOFF-JT等の推進
- 柔軟な勤務形態の導入や労務上での配慮（学び直しの奨励等）
- 講師の派遣（兼業・副業）、教材作成 等により、企業の参画を促進

地方自治体・地域

- まちづくり・地方創生に向けた人材育成の推進
- 地域の振興計画にリカレントを位置づけ
- 企業へのインセンティブ付与

・ニーズの反映
・講師の派遣
・受講者の輩出

・ニーズ調査
・人材輩出

大学

リカレント教育推進本部

- 大学としてのリカレント戦略の策定
- 企業や地方公共団体等が参画し、産学官連携によるプログラム策定
- リカレントに積極的な教職員への評価改善・人事給与システム改革
- クロスアポイントメント等による実務家教員の雇用
- 学びやすい学内環境の整備

(本部に必要な人材・機能の例)

- ✓ カリキュラム・ディレクターの配置
- ✓ キャリア・コンサルタントの配置
- ✓ 再就職支援機能
- ✓ その他事務局機能 等を整備

連携

オンライン教育の資源・ノウハウを積極活用
各大学との連携共同科目の開設を推進

放送大学や
オンライン教育を
行う大学等

産業界と連携した
オンライン授業科目
(データ・サイエンス分野、
公的資格研修等)を大幅
拡充

必要な制度改正等により支援

- ・ オンライン講座の拡充
- ・ 短期プログラムの認定制度創設
- ・ 修了期間の柔軟化
- ・ リカレント教育推進本部の整備のための支援

プログラムの評価・改善を通して、関係者が学びの成果を共有し、持続的な人材育成を推進

人生100年時代を見据え、何歳になっても学び直しができる環境を整備すべく、それぞれのライフステージにおいて多様な課題やニーズを有する人々の受皿となるリカレント教育関連施策の推進を検討していく。

① リカレント教育機会の更なる拡充

● 教育訓練給付の拡充

- ・ 専門実践教育訓練給付の対象となる講座の期間を最長4年に拡充し、専門職大学等の課程を追加するとともに、一般教育訓練給付についても拡充する。

● 短時間労働者等への支援の拡充

- ・ 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々を対象に、正社員就職を目指す職業訓練コースを充実する。

● eラーニングを活用した企業内訓練への支援の拡充

- ・ 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練も、助成金により支援する。

② 学び直しができる環境整備の強化

- ・ 長期の教育訓練休暇制度の普及を図るとともに、時間の制約の多い社会人の学び直しに資する教育訓練プログラムの開発を進める。
- ・ 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する。

（参考）専門実践教育訓練の拡充に関するこれまでの取組・目標

- ・ 給付率・上限額の引上げ（最大6割→7割、年間上限48万円→56万円）（雇用保険法等の一部を改正する法律による措置。平成30年1月施行）
- ・ 2022年までに対象講座数を倍増（約2,500講座→5,000講座）

地方創生・人づくり革命に資する大学改革

-人生100年時代構想会議 提出資料-

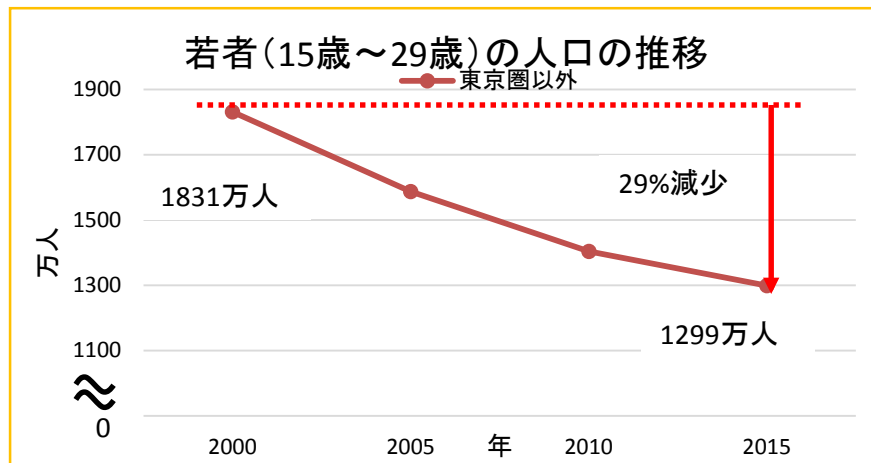
平成29年11月30日

まち・ひと・しごと創生担当大臣 梶山 弘志

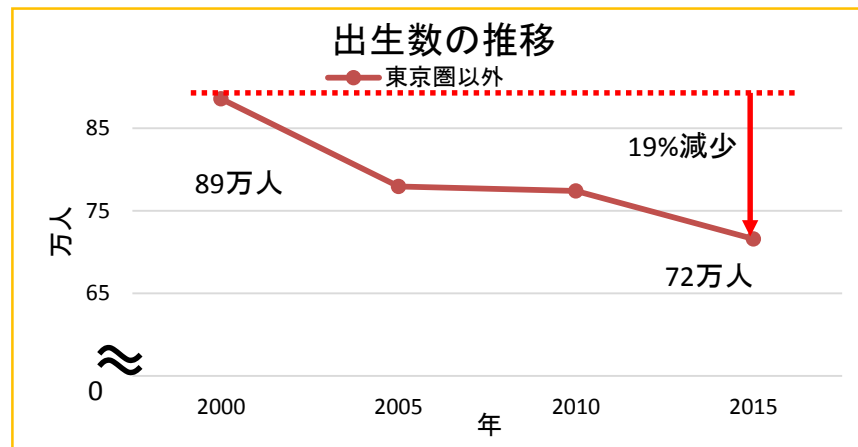
地方における若者の減少

「地方における若者・出生数の大幅な減少」

- 2000年から2015年の15年間で、地方（東京圏以外）の若者人口（15～29歳）は、約3割（532万人）の大幅な減少
- 出生数も、約2割（17万人）の大幅な減少



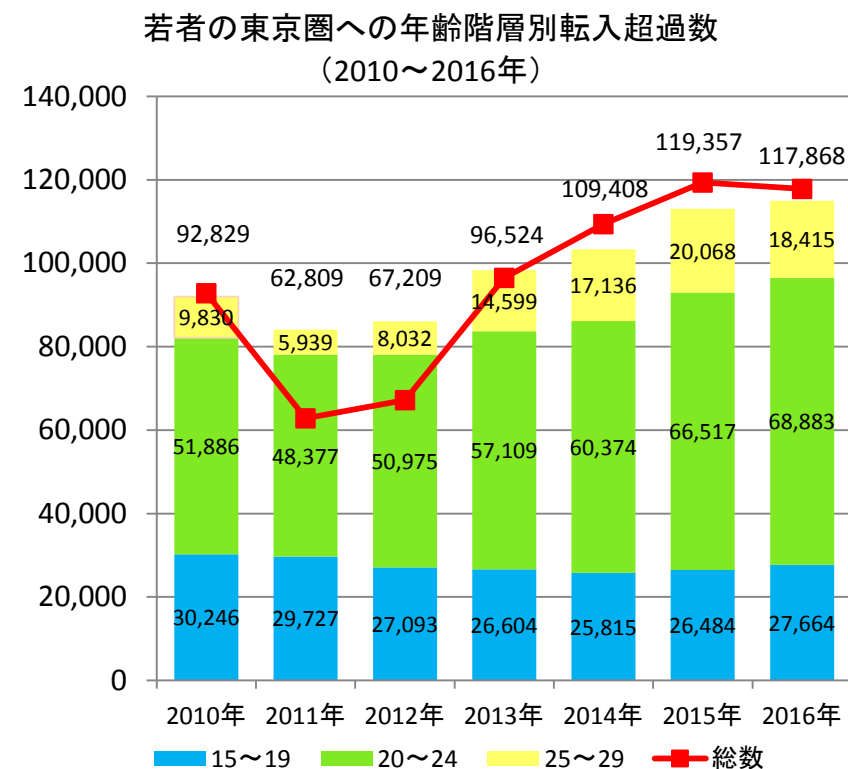
出典：総務省「国勢調査」よりまち・ひと・しごと創生本部事務局にて作成



出典：厚生労働省「人口動態統計」よりまち・ひと・しごと創生本部事務局にて作成

「東京圏への大幅な転入超過」

- 東京圏への転入超過数は近年10万人を超える規模で推移。
- その大半は15～19歳、20～24歳が占めており、大学進学時・就職時の転入が多い。



資料出所：総務省統計局住民基本台帳人口移動報告（2010年～2016年）

地方創生・人づくり革命に資する大学改革

1 地方大学の振興

- 首長の強力なリーダーシップの下、組織レベルでの持続可能な産官学連携体制の構築。
- 地方大学が、産官学の連携の下、地域の中核的な産業の振興と専門人材育成等の振興計画であって、地方版総合戦略に位置付けられたものを策定する場合、モデルとなる先進的な取組に対して、重点的に支援。

取組事例

- ◆富山県
産学官コンソーシアムを組成し、
バイオ医薬品等の研究開発
- ◆北九州市
理工系の国公立大学が同一
キャンパスに集積し、介護ロボット
等の共同研究を実施



富山県薬事研究所

- 地方大学と東京圏の大学や研究開発法人との連携を推進。

2 地方圏と東京圏の大学生の対流・交流

- 東京圏の大学の地方へのサテライトキャンパスの設置や地方大学と東京圏の大学の単位互換制度等により、学生が地方圏と東京圏を相互に対流・交流する仕組みを構築。

3 大学生等の地方就業の支援

- 都市部の大学等から地方企業への就職を促進する奨学金返還支援制度を全国展開。
(現在、制度を設けているのは24県。)
- 地元企業でのインターンシップの実施等を支援する地方創生インターンシップを推進。

取組事例

- ◆石川県
学生の様々なニーズや、企業体力に配慮して、多様なバリエーションを確保したインターンシップを実施



企業でのインターンシップの様子
(石川県)