

別添

人づくり革命 基本構想
参考資料

平成30年6月

目次

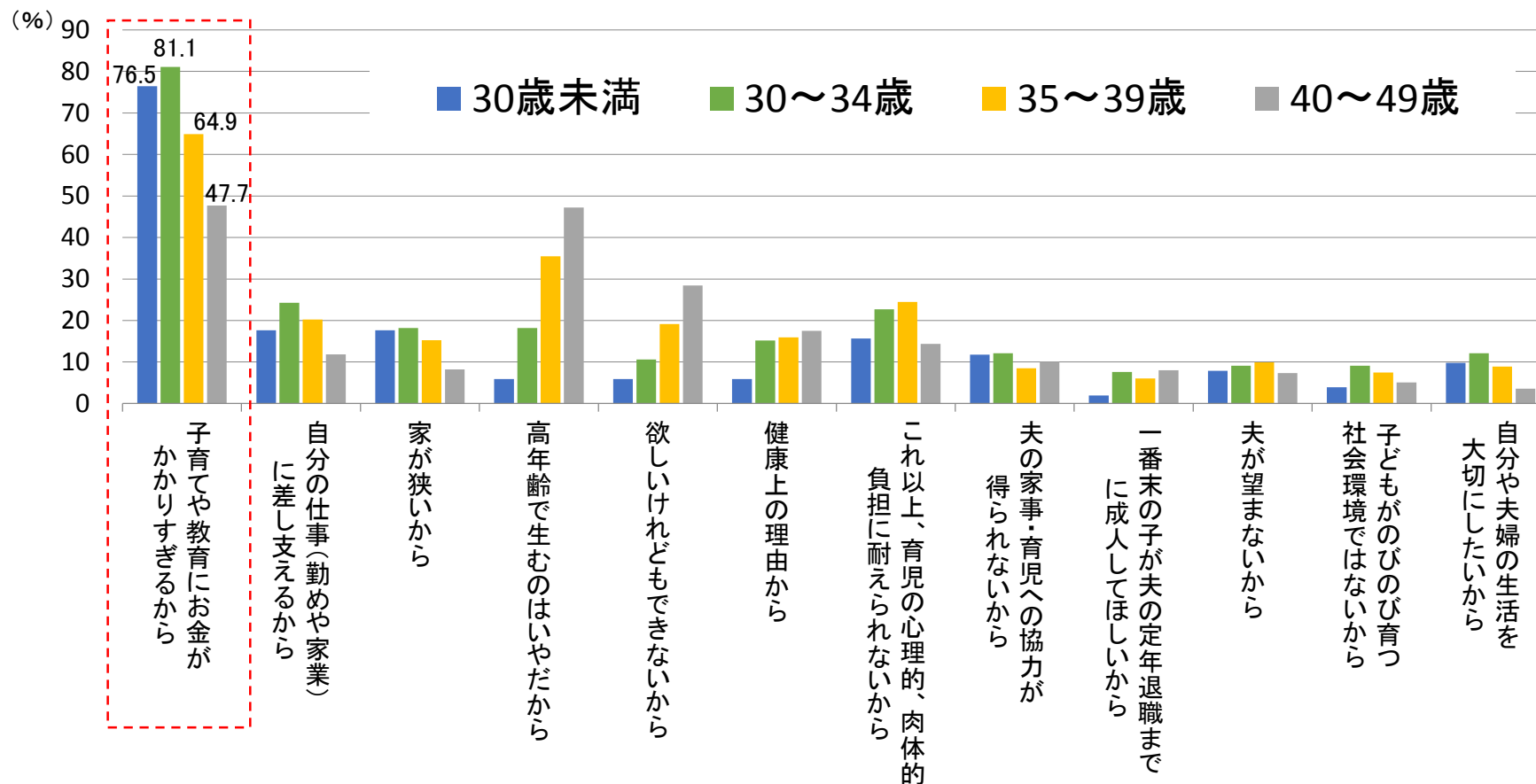
1. 幼児教育の無償化 ……P2～5
2. 教育の効果と高等教育の無償化 ……P6～8
3. 大学改革 ……P9～23
4. リカレント教育 ……P24～39
5. 高齢者雇用 ……P40～50

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）



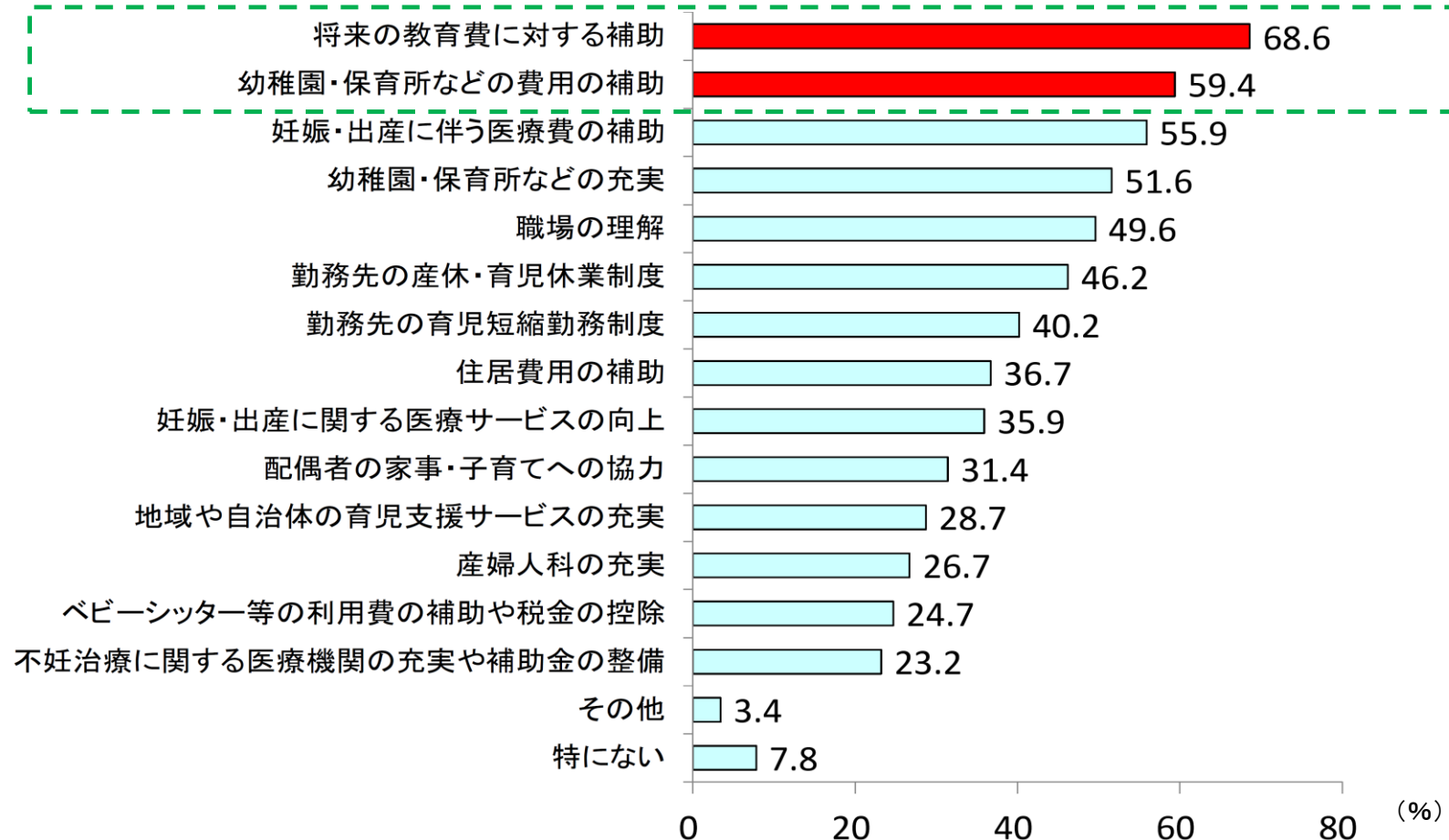
(注)妻が50歳未満である初婚どうしの夫婦のうち、予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦（約3割）を対象に行った質問（妻が回答者）。

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。

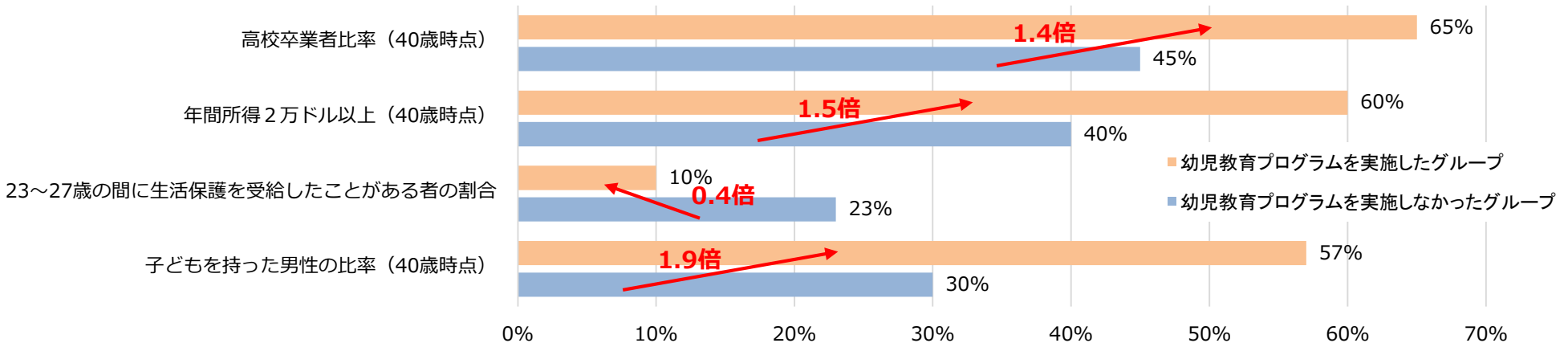
1. 幼児教育の無償化③

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》

ペリー就学前計画における主な結果



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。

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<u>全ての3～4歳児</u>(※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">・ <u>3～5歳児を対象とした幼稚園は99%が公立であり、無償。</u> (3歳以上のほぼ全員が幼稚園に在籍。)
韓国	<ul style="list-style-type: none">・ <u>3～5歳児に対する幼児教育の無償化の方針を法定(2012年)。</u>・ <u>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。</u>

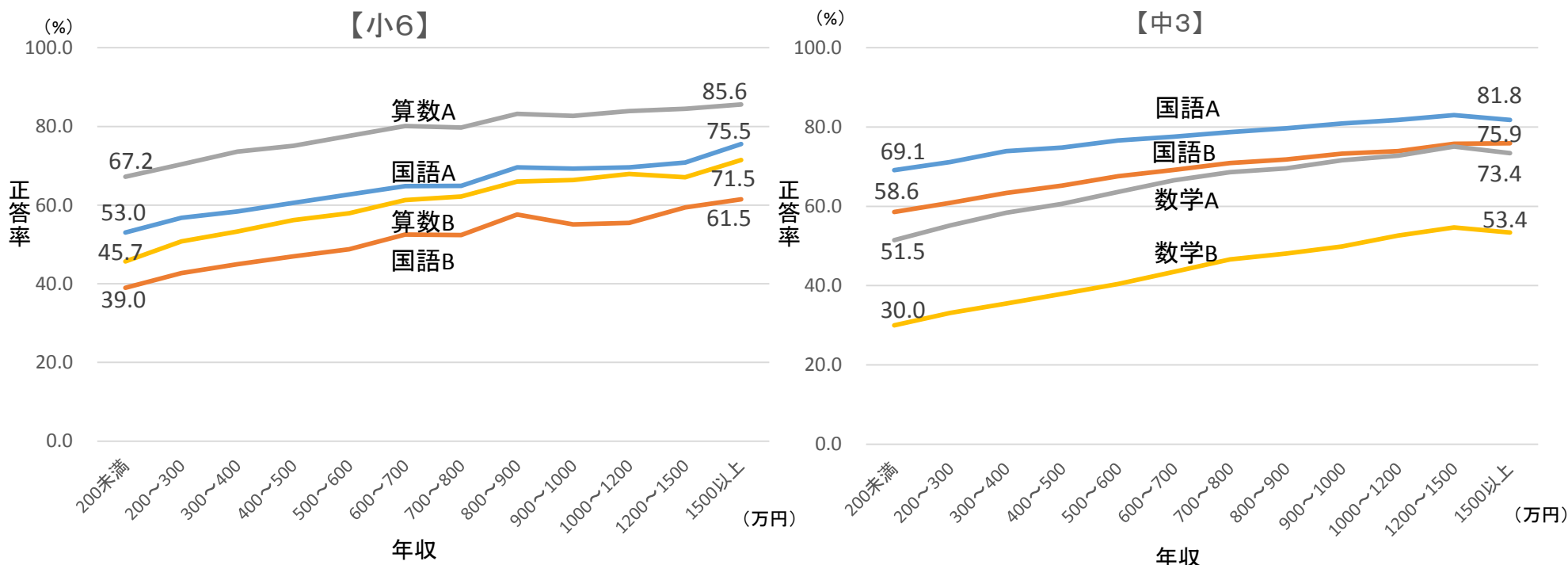
出典：文部科学省調べ

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

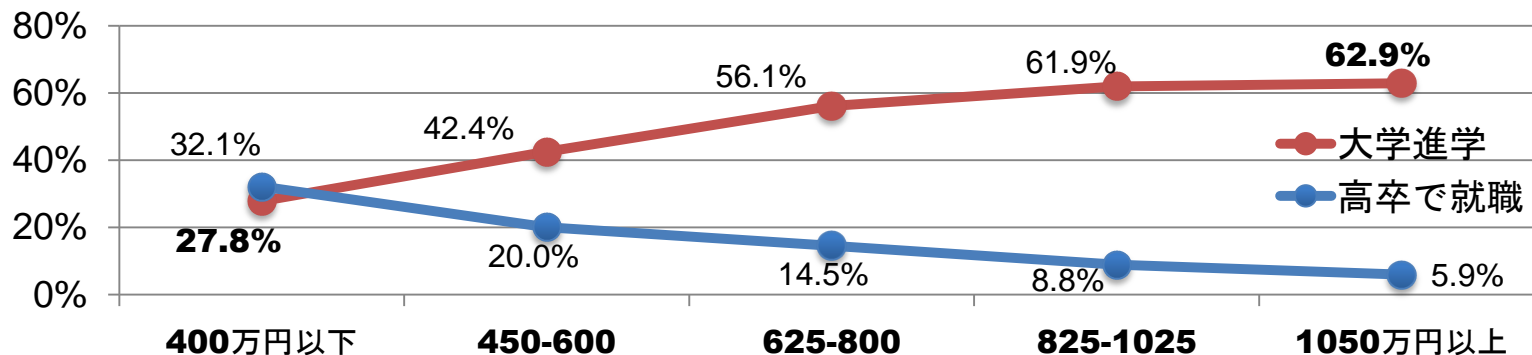
2. 教育の効果と高等教育の無償化②

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」

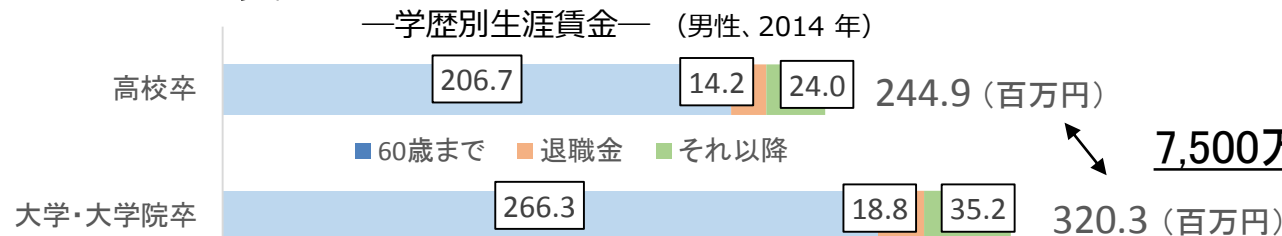
○ (独)日本学生支援機構の調査(平成27年)では、

・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。

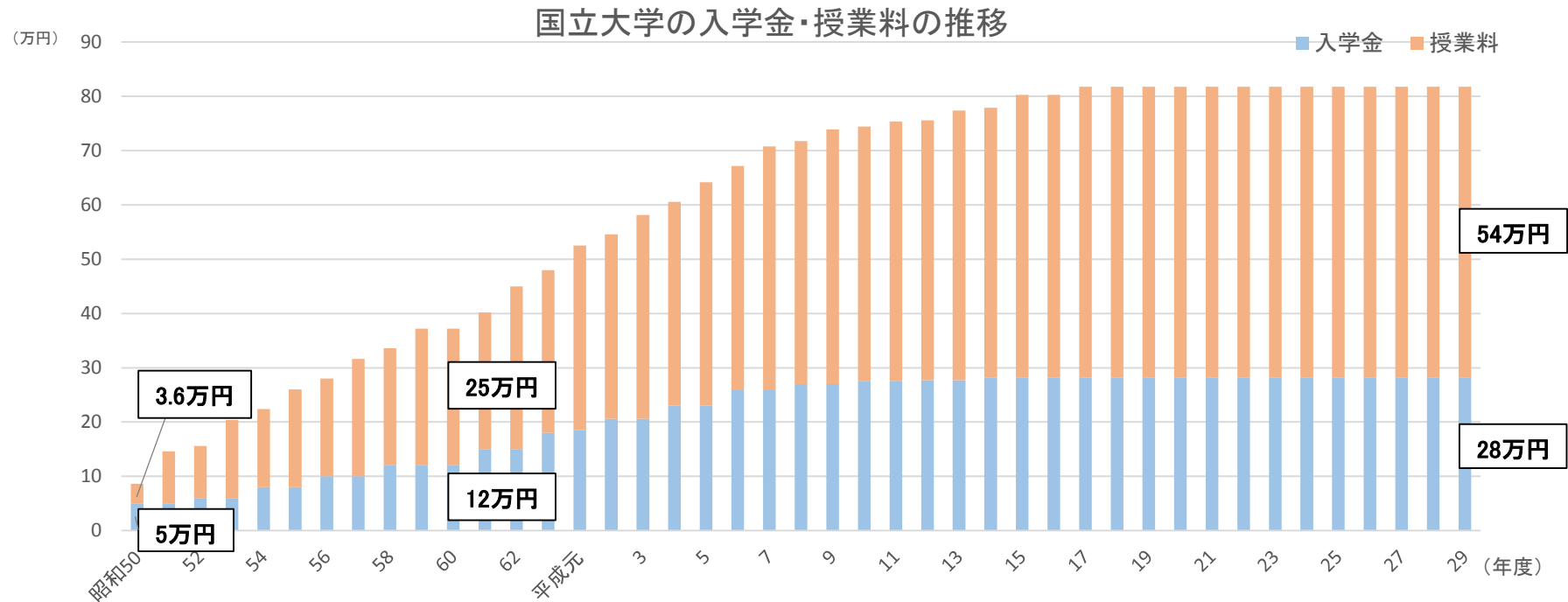


※(独)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2016」

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】

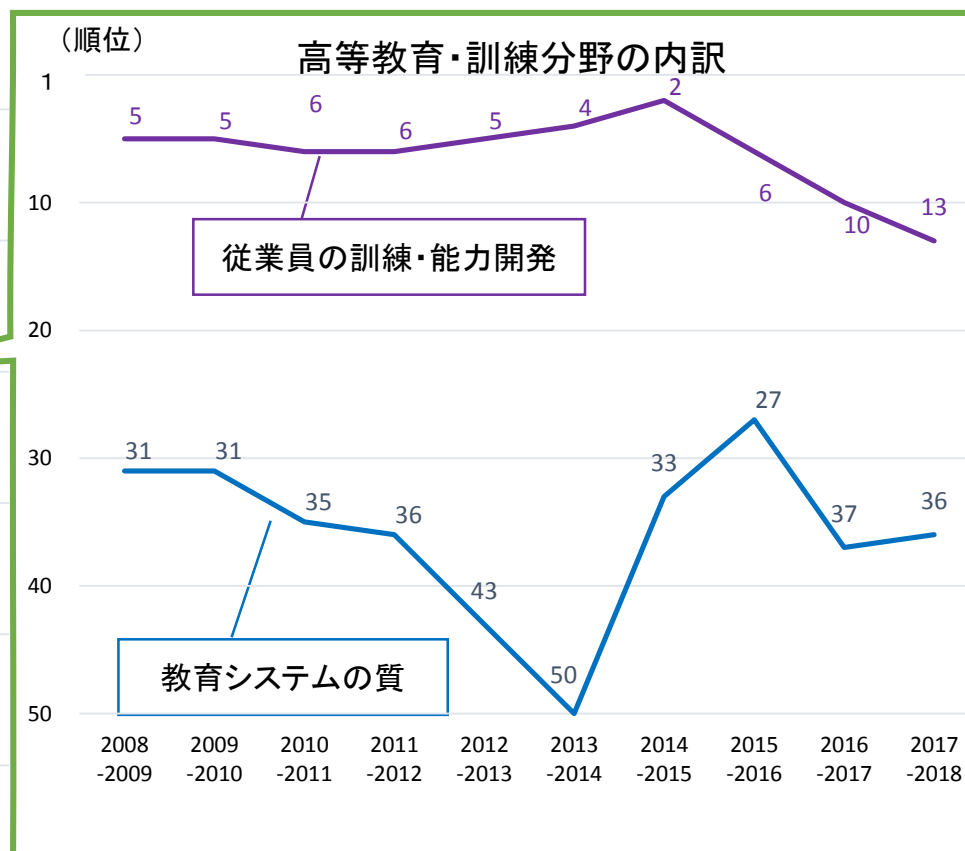
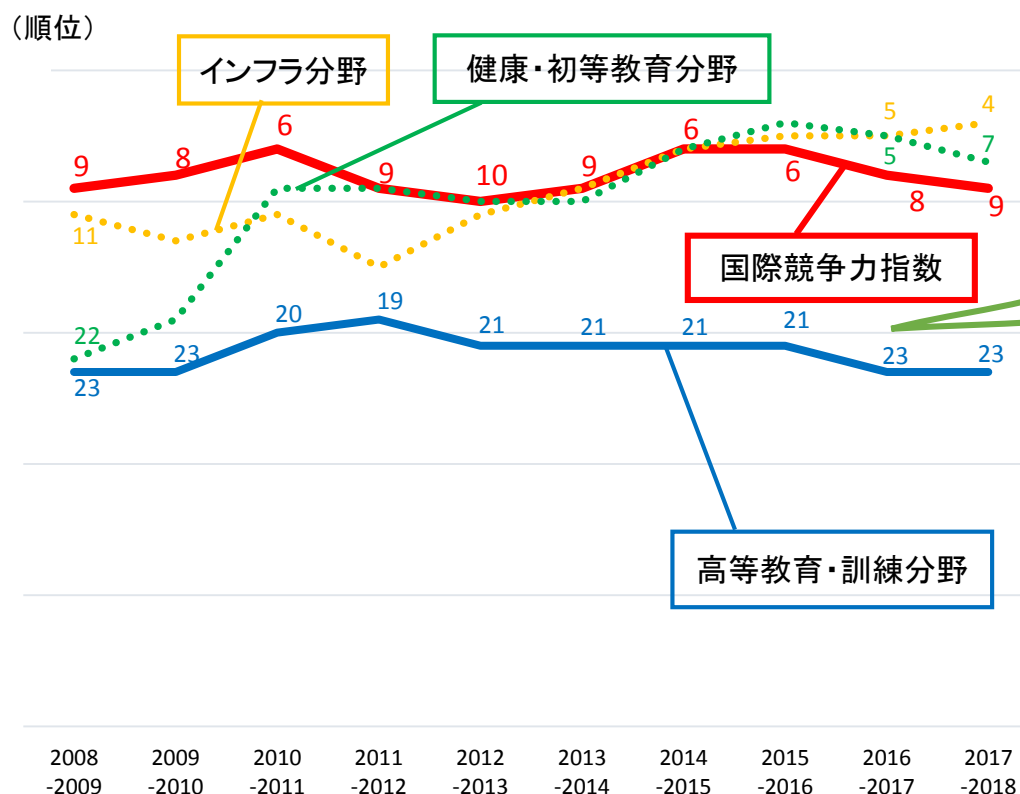
- 住民税非課税世帯で一定の要件を満たした者を対象に、月額2万円～4万円（在学中のアルバイトを前提とした額）を支給。
- 平成29年度から先行実施（給付学生数：2800人）。

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。）。

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。



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。

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）。

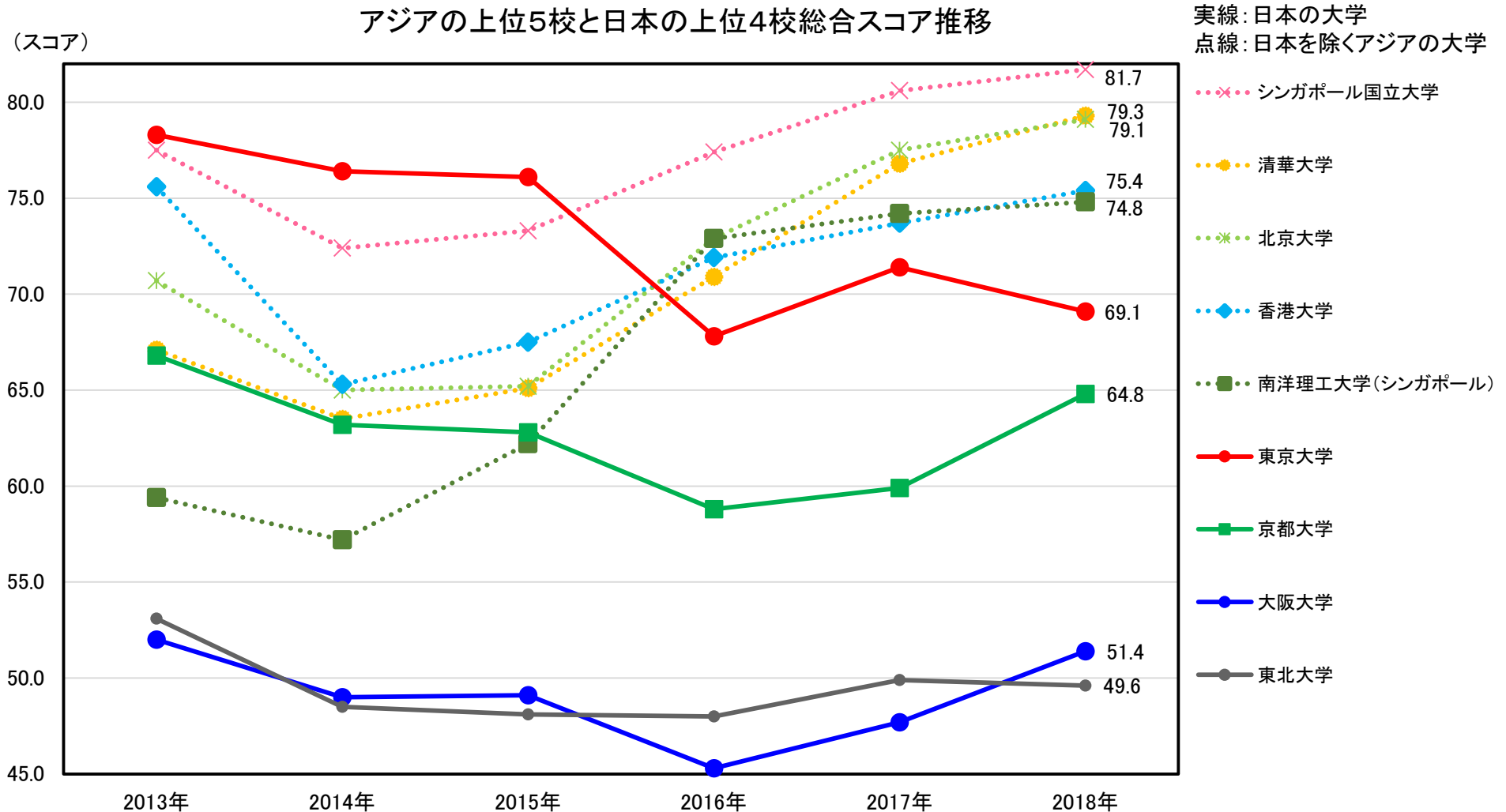
アジアの大学ランキング上位100校の国別比較

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				レバノン	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	84	カタール	1	77	カタール	1	52
									レバノン	1		レバノン	1	85	ヨルダン	1	68
									タイ	1	97	タイ	1	97	レバノン	1	75
															パキスタン	1	79
															タイ	1	97

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)。

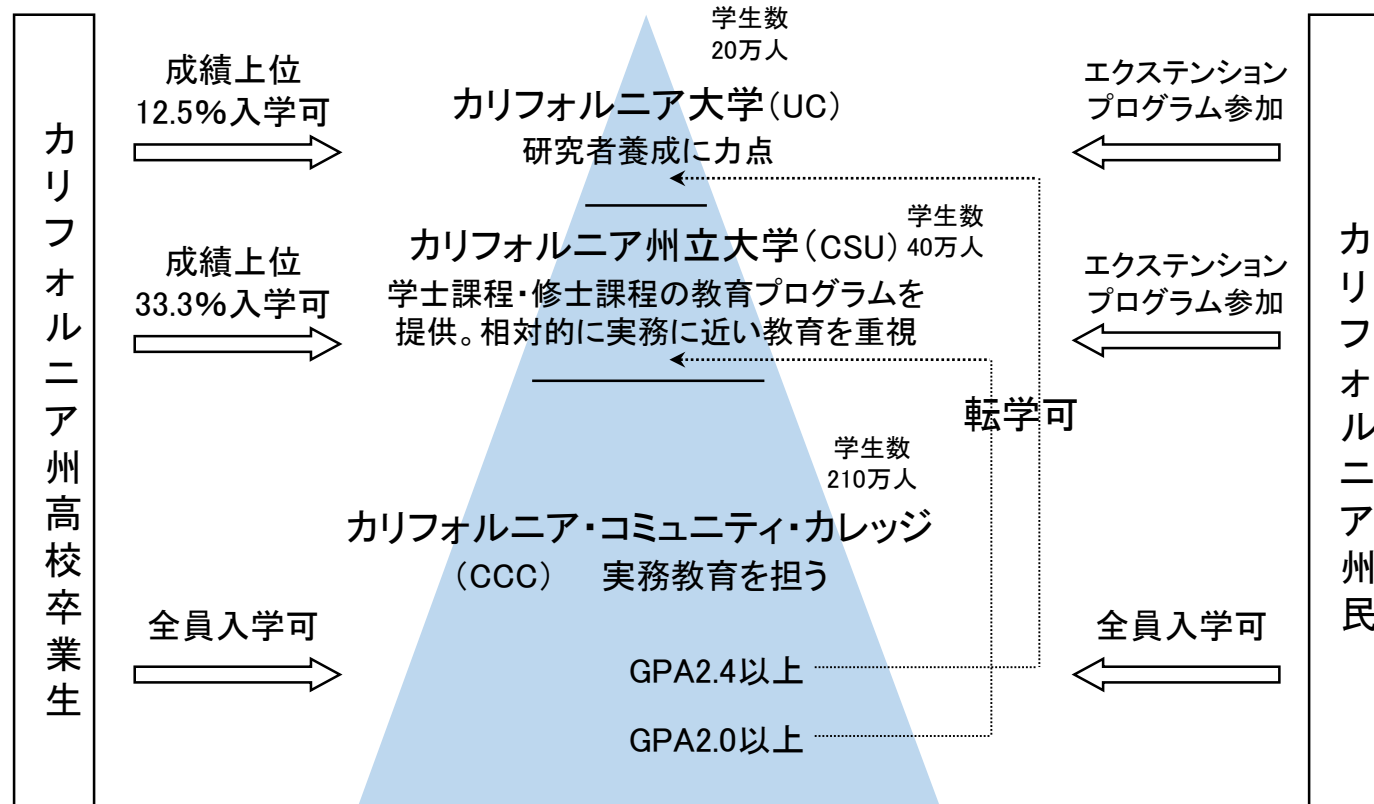


(備考) Times Higher Education誌「Asia University Rankings」より作成。

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。



UC (University of California) 10キャンパス
エリート型/学部・大学院(博士課程)

(例) UC-Berkeley

授業料等(州内者)	14,000ドル
卒業率	90%
入学10年後の年収	60,000ドル

CSU (California State University) 23キャンパス
マス型/学部・教員免許・大学院(修士課程)

(例) CSU-Fresno

授業料等(州内者)	6,000ドル
卒業率	50%
入学10年後の年収	43,000ドル

CCC (California Community College) 114校
ユニバーサル型/全ての市民を対象にした
職業教育、短期学士課程

(例) Glendale Community College

授業料等(州内者)	3,000ドル
卒業率	20%
入学10年後の年収	31,000ドル

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。

重点支援1

地域のニーズに応える人材育成・研究を推進

北海道教育大学	上越教育大学	和歌山大学
室蘭工業大学	富山大学	鳥取大学
小樽商科大学	福井大学	島根大学
帯広畜産大学	山梨大学	山口大学
旭川医科大学	信州大学	徳島大学
北見工業大学	岐阜大学	鳴門教育大学
弘前大学	静岡大学	香川大学
岩手大学	浜松医科大学	愛媛大学
宮城教育大学	愛知教育大学	高知大学
秋田大学	名古屋工業大学	福岡教育大学
山形大学	豊橋技術科学大学	佐賀大学
福島大学	三重大学	長崎大学
茨城大学	滋賀大学	熊本大学
宇都宮大学	滋賀医科大学	大分大学
群馬大学	京都教育大学	宮崎大学
埼玉大学	京都工芸繊維大学	鹿児島大学
横浜国立大学	大阪教育大学	琉球大学
新潟大学	兵庫教育大学	
長岡技術科学大学	奈良教育大学	

55大学

重点支援2

分野ごとの優れた教育研究拠点やネットワークの形成を推進

筑波技術大学
東京医科歯科大学
東京外国語大学
東京学芸大学
東京芸術大学
東京海洋大学
お茶の水女子大学
電気通信大学
奈良女子大学
九州工業大学
鹿屋体育大学
政策研究大学院大学
総合研究大学院大学
北陸先端科学技術大学院大学
奈良先端科学技術大学院大学

15大学

重点支援3

世界トップ大学と伍して卓越した教育研究を推進

北海道大学
東北大学
筑波大学
千葉大学
東京大学
東京農工大学
東京工業大学
一橋大学
金沢大学
名古屋大学
京都大学
大阪大学
神戸大学
岡山大学
広島大学
九州大学

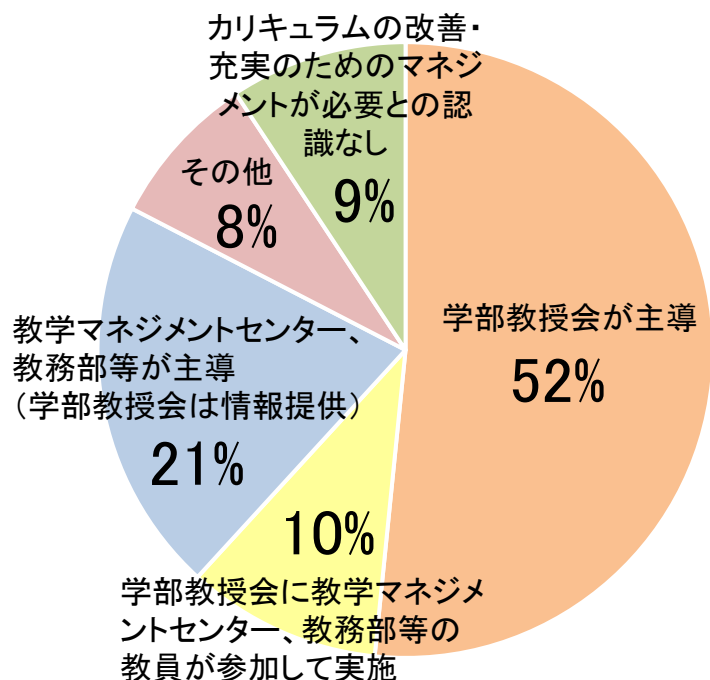
16大学

3. 大学改革⑦

大学のカリキュラムの決定の在り方

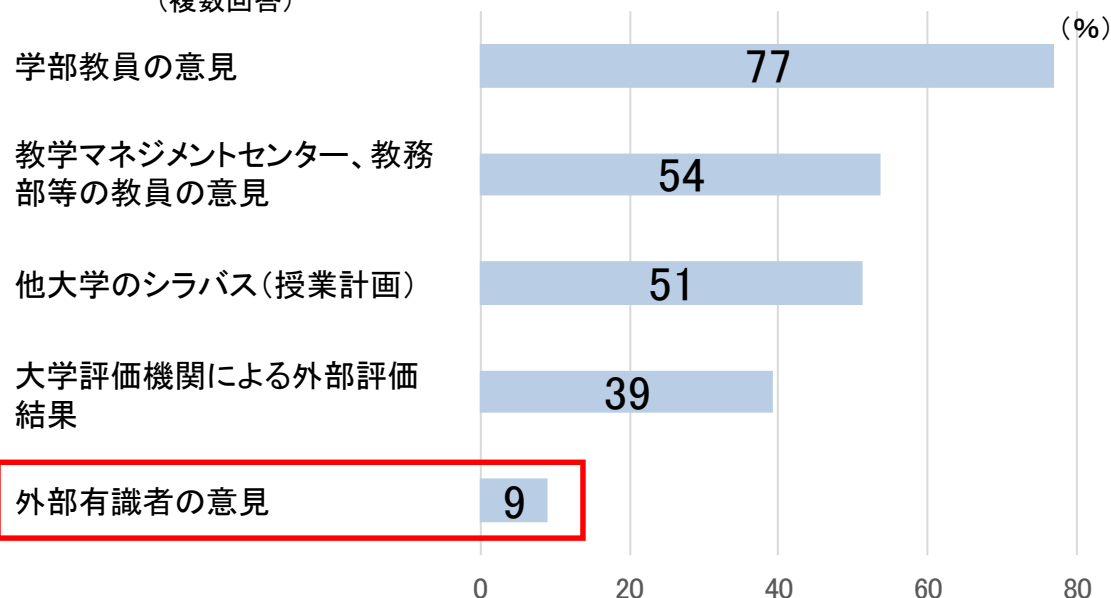
○大学におけるカリキュラムの決定や改善は、学部教授会が主導しており、外部有識者の意見を参考にしているのは9%に過ぎない。

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

(複数回答)



(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

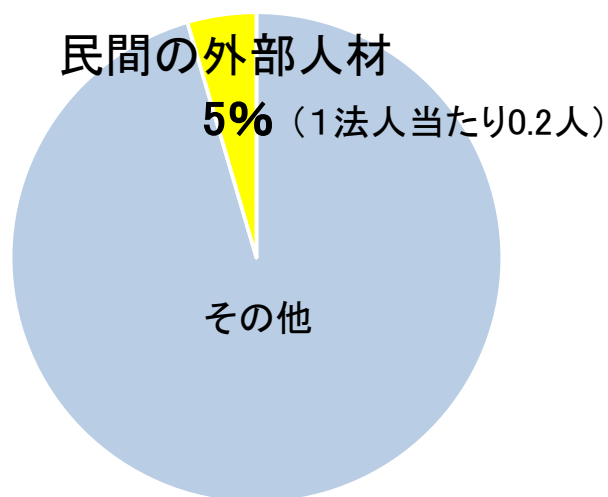
※ 全国の大学、短期大学(1,099校)を調査し444校から回答(教務担当者(教務担当理事、副学長、教務部長等)による回答)

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

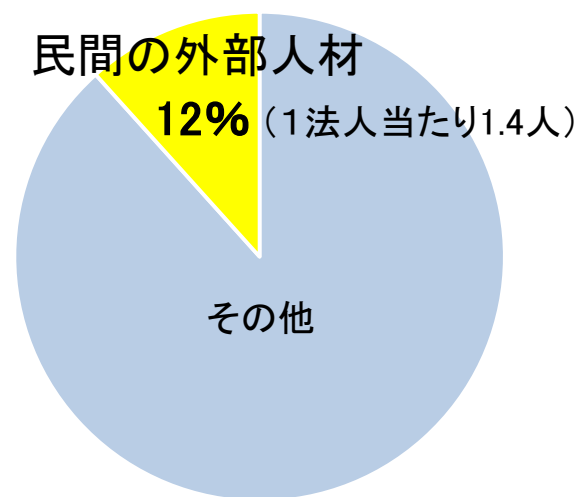
○国立大学の経営を担う役員会の構成メンバーである理事のうち、民間の外部人材の割合は、5%程度と低い。86国立大学のうち68大学(8割)では、民間の外部人材の理事が全くいない。

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



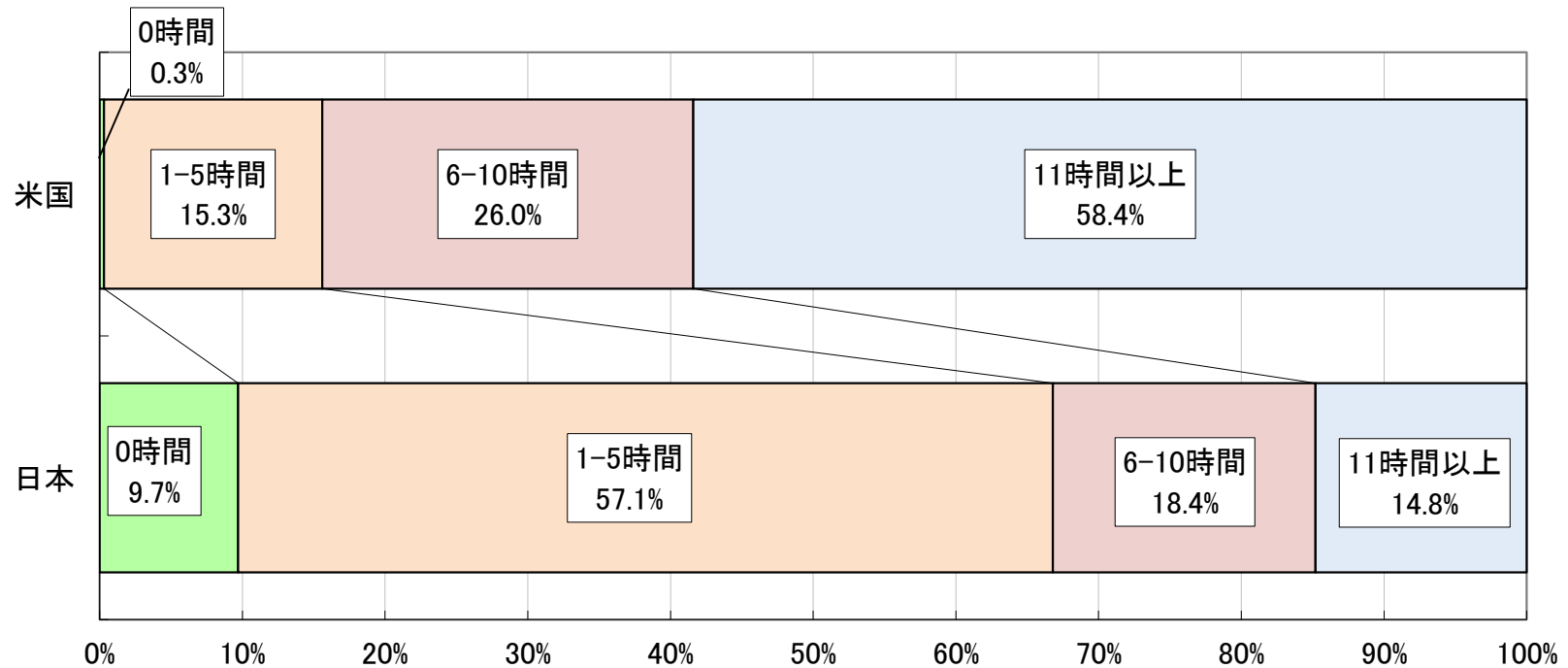
(出典)「学校法人の経営改善方策に関するアンケート」報告
(大学・短期大学法人編)(平成27年3月日本私立学校
振興・共済事業団)に基づき作成<515法人 5,964人>
調査時点:平成25年度

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

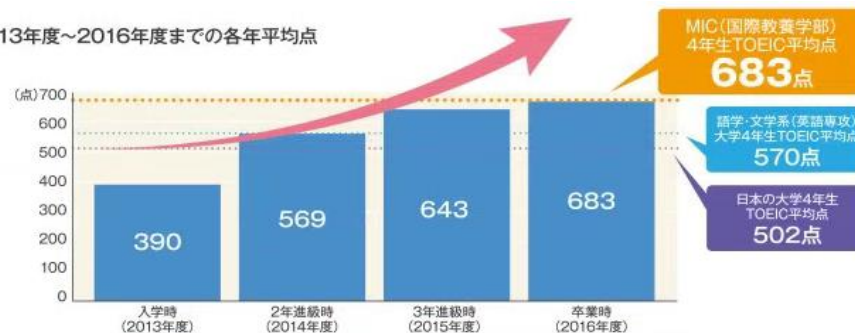
	回答数	比率
5: 優れている	24	20.3%
4: どちらかと言えば、やや優れている	55	46.6%
3: 普通	34	28.8%
2: どちらかと言えば、やや劣る	0	0.0%
1: 劣る	1	0.8%
無回答	4	3.4%
合計	118	100%

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

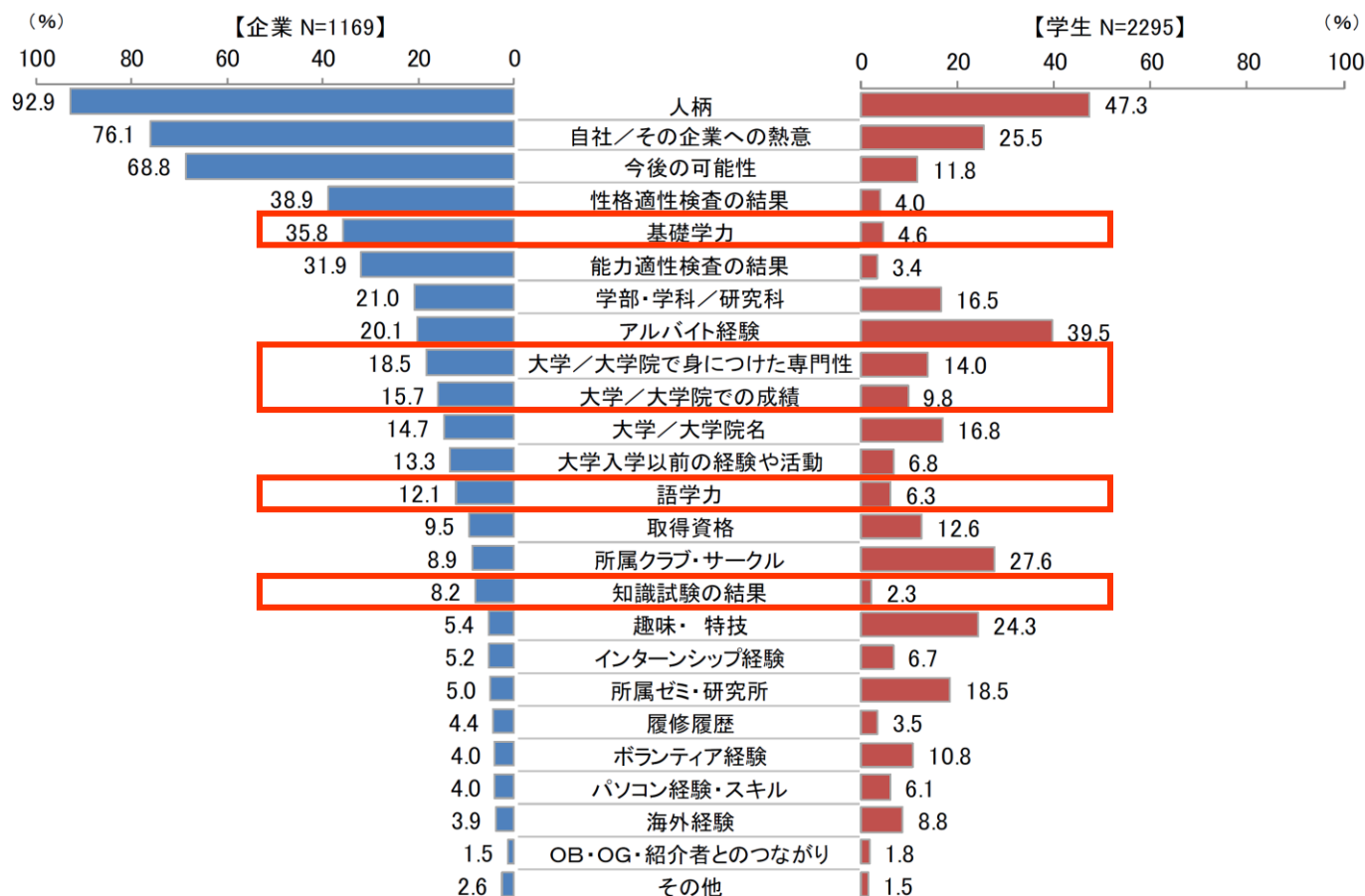
医療衛生学部理学療法専攻

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%

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。

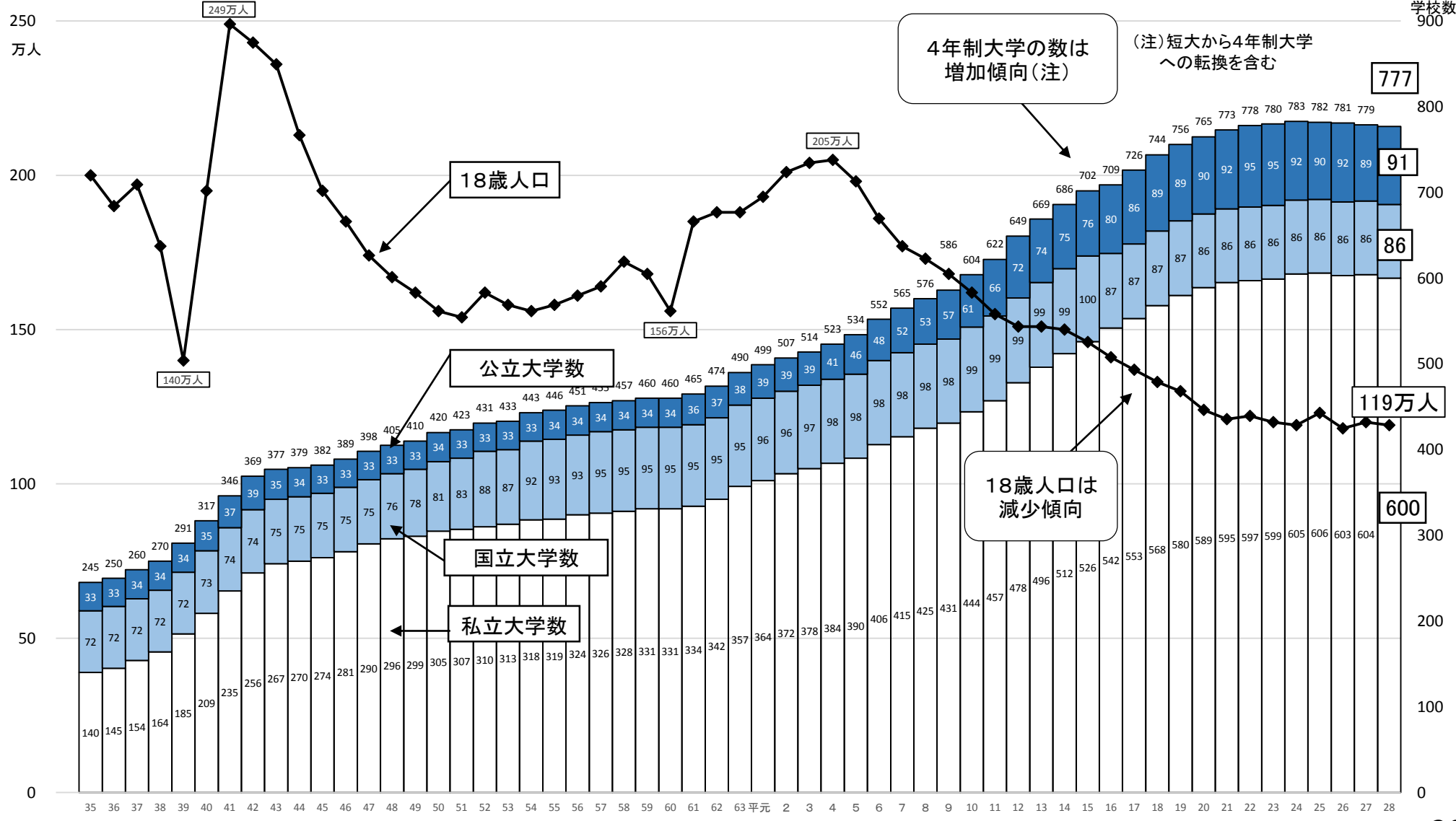
■企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目（複数回答）



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。

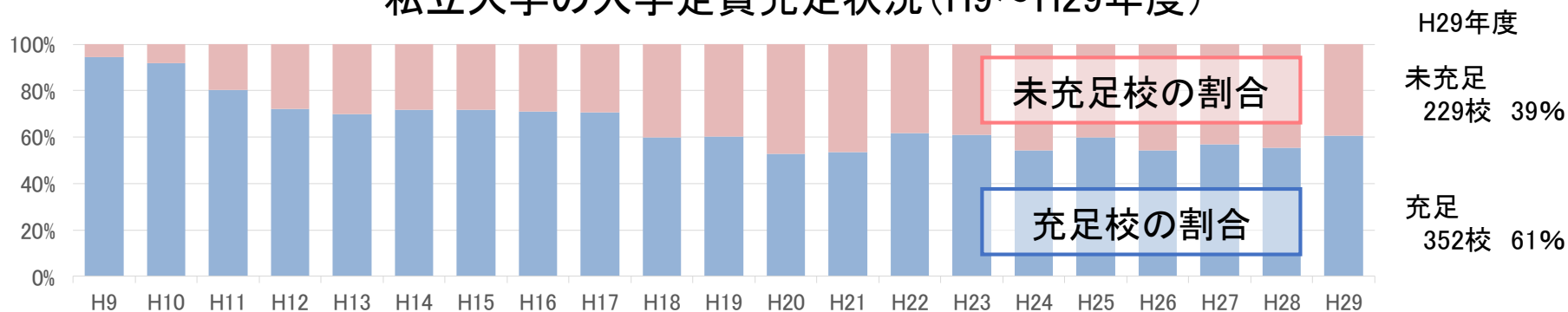


3. 大学改革⑬

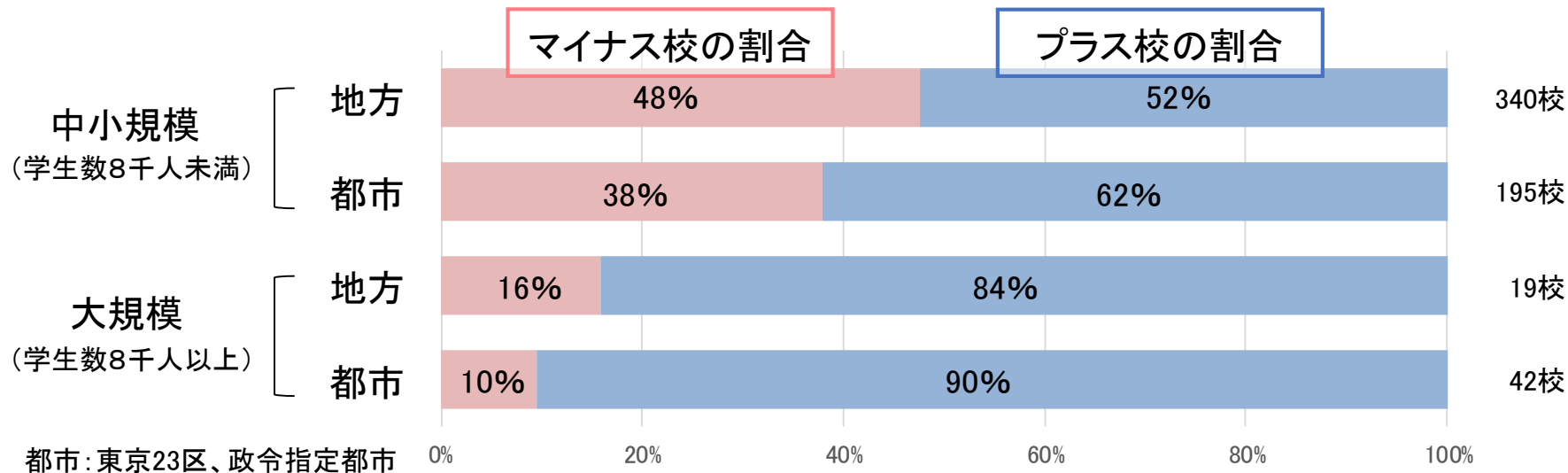
私立大学の入学定員充足状況、事業活動収支状況

- 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)



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、国公私のかげを超えた連携・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

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

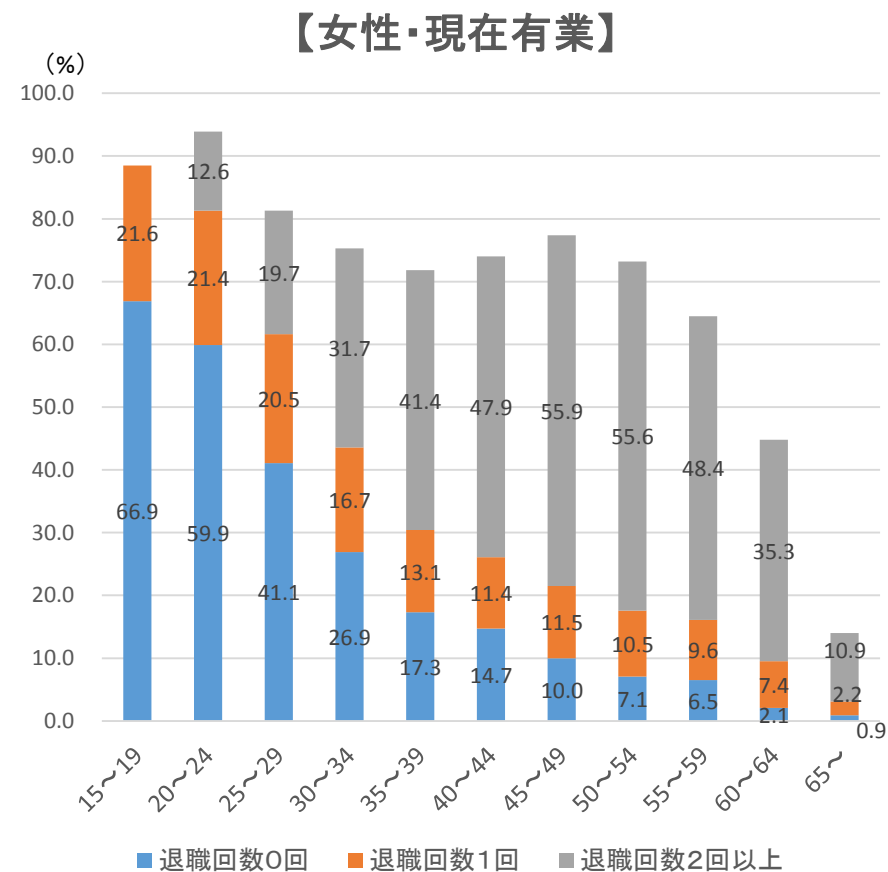
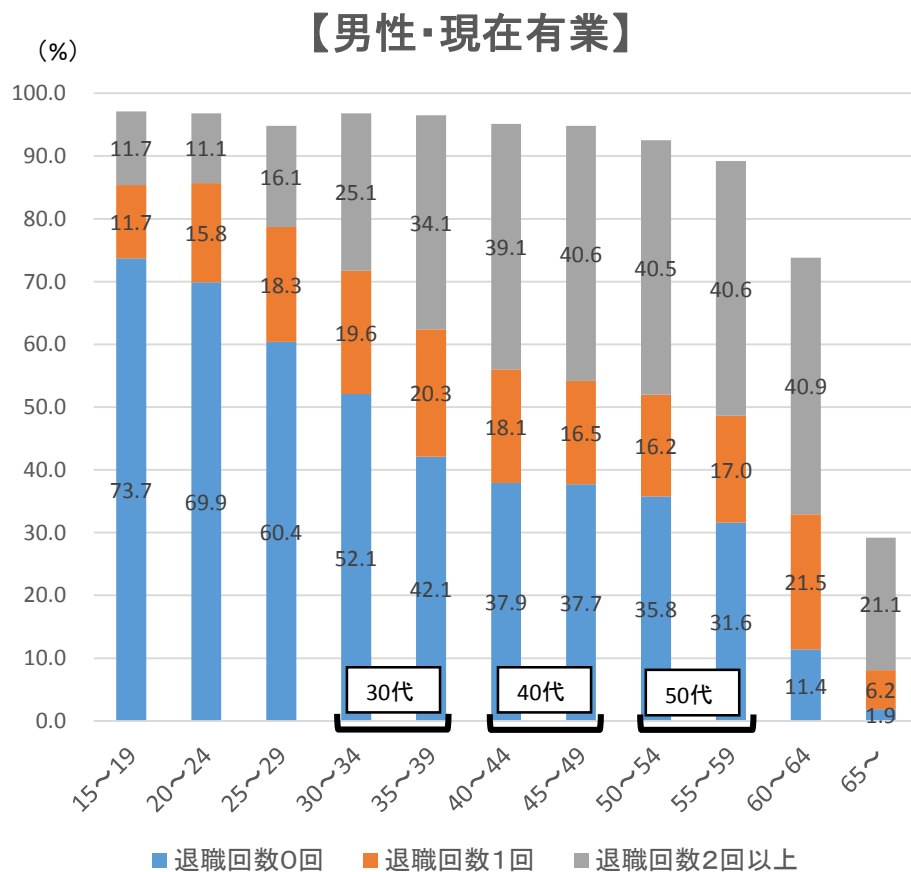
○定員割れ等の要因もあり、学校法人から公立大学法人への設置者変更は近年増えている。

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

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



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	現在転職したい と考えている 割合	現在転職したい と考えている 割合	いつか転職したい と思っている 割合	転職するつもり はない	現在転職したい ・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

新卒・中途採用

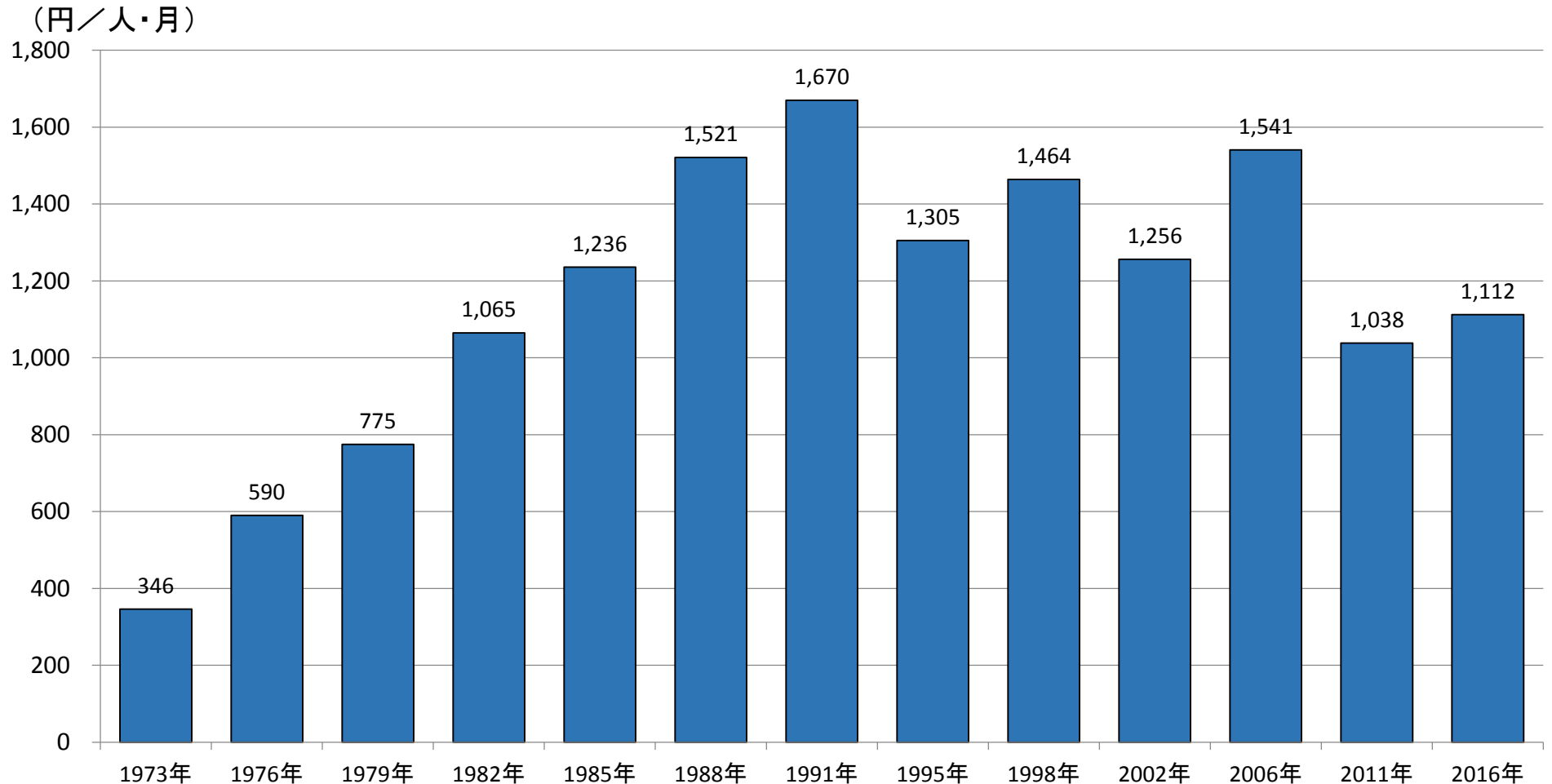
○従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、5,000人以上の企業では新卒採用比率が7割となっており、中途採用比率は3割に満たない。

		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

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>

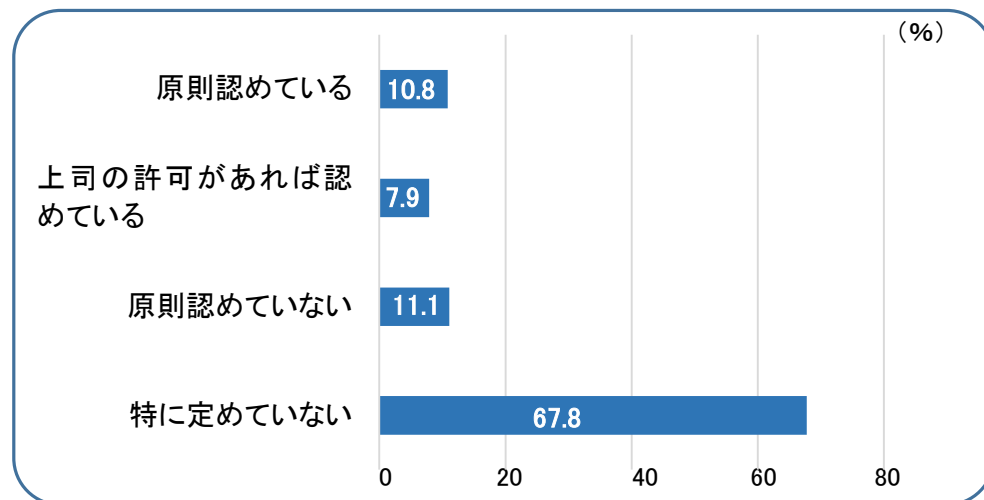
- ① バイオインダストリー協会 日本バイオインフォマティクス学会
- ② 産業競争力懇談会 (バイオ関係企業) ケミカルバイオインフォマティクス学会
- ③ バイオ産業情報化コンソーシアム
- ④ データサイエンティスト協会 日本統計学会
- ⑤ ディープラーニング協会
- ⑥ 日本ロボット工業会
- ⑦ 日本化学工業協会 日本化学会
- ⑧ 電子情報技術産業協会 情報処理学会

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

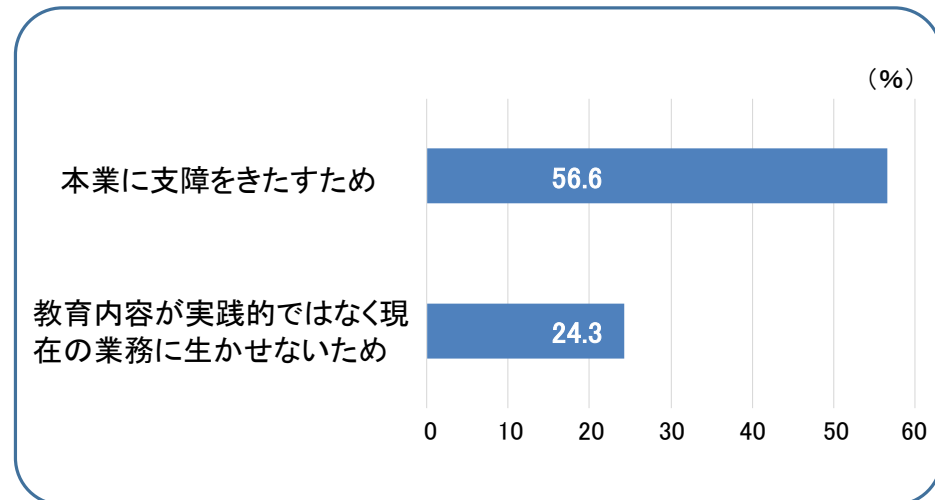
- 自社の従業員が大学等で学ぶことを認めているかという点については、「原則認めている」と「原則認めていない」が拮抗しており、次いで「上司の許可があれば認めている」という順となっている。
- 認めていない場合、その主な理由は、「本業に支障をきたすため」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」が挙げられている。

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)

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い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時間にわたるキャバ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。

4. リカレント教育⑧

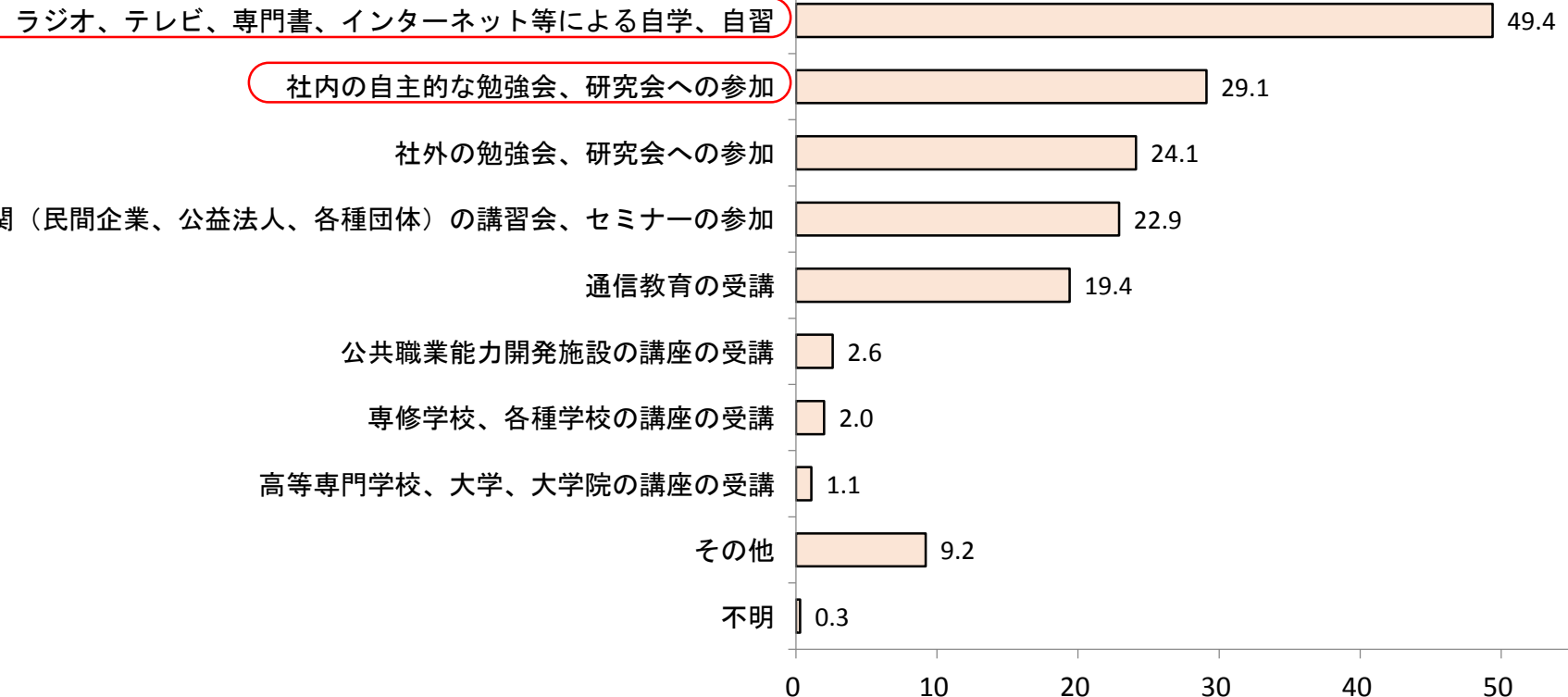
正社員の学び直しの状況

- 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】

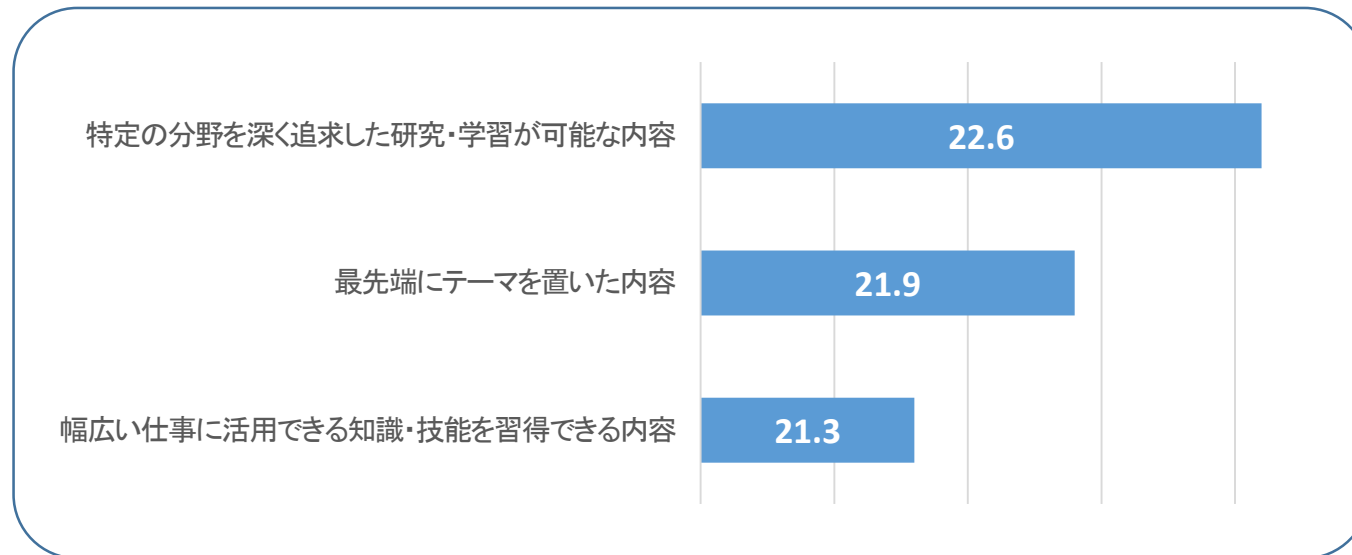


4. リカレント教育⑨

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・技能を修得できる内容」。

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)



4. リカレント教育⑩

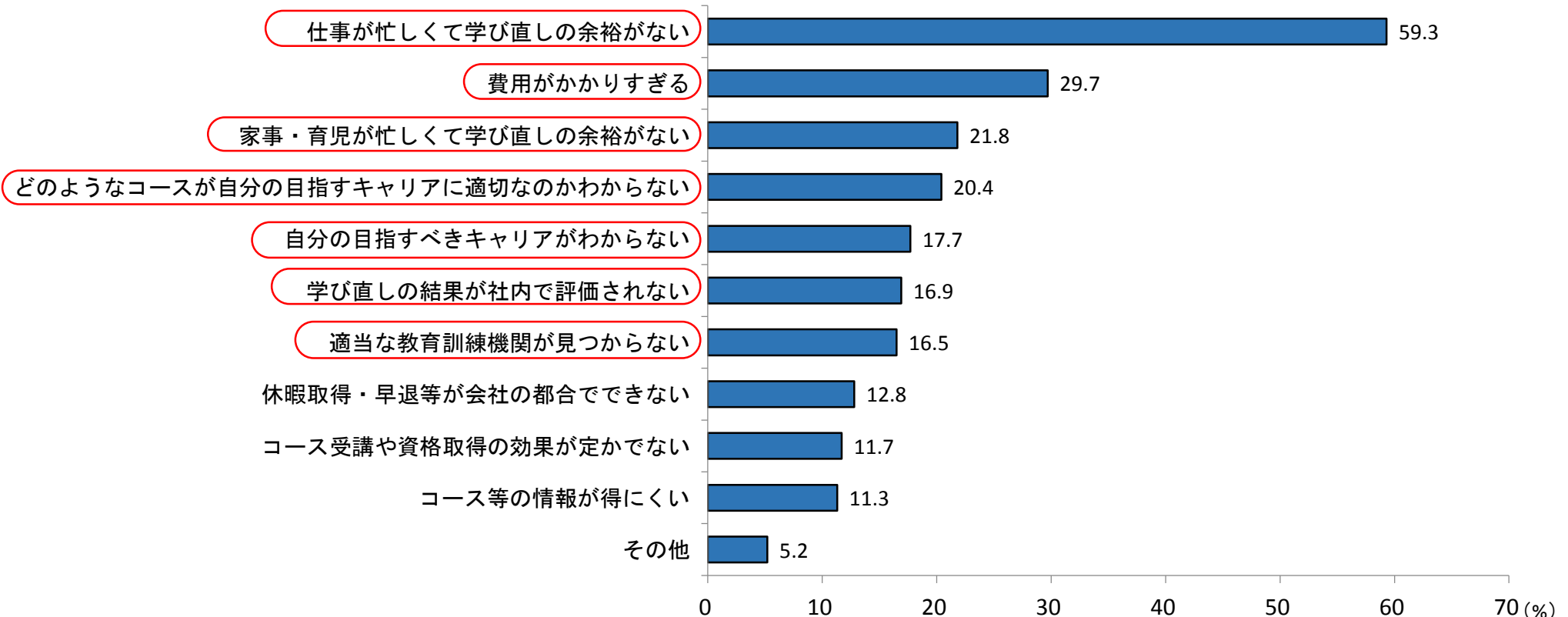
正社員の学び直しの障害

- 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】

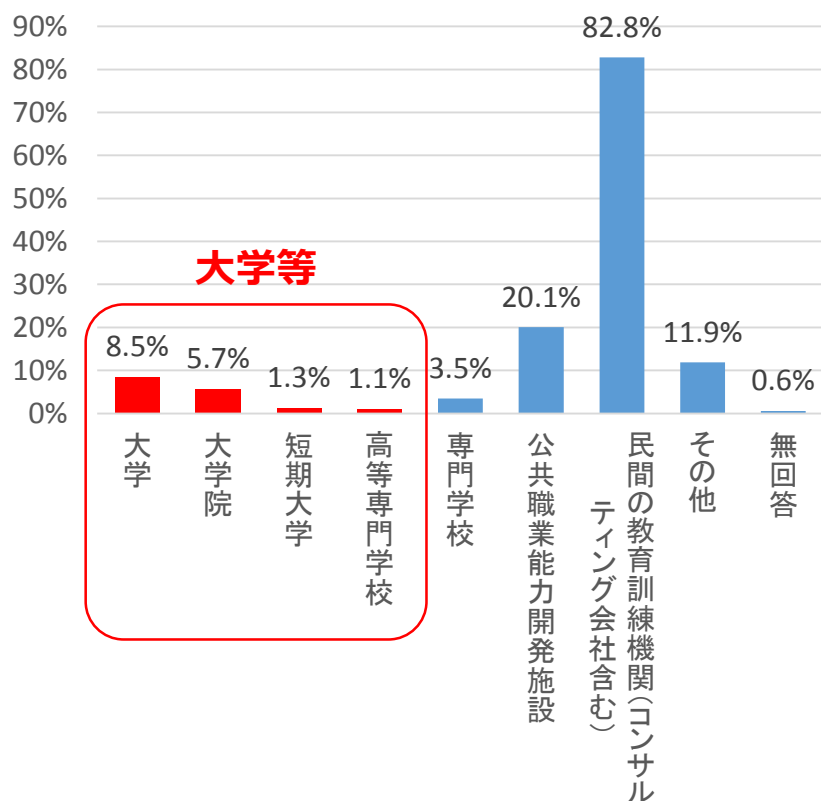


4. リカレント教育⑪

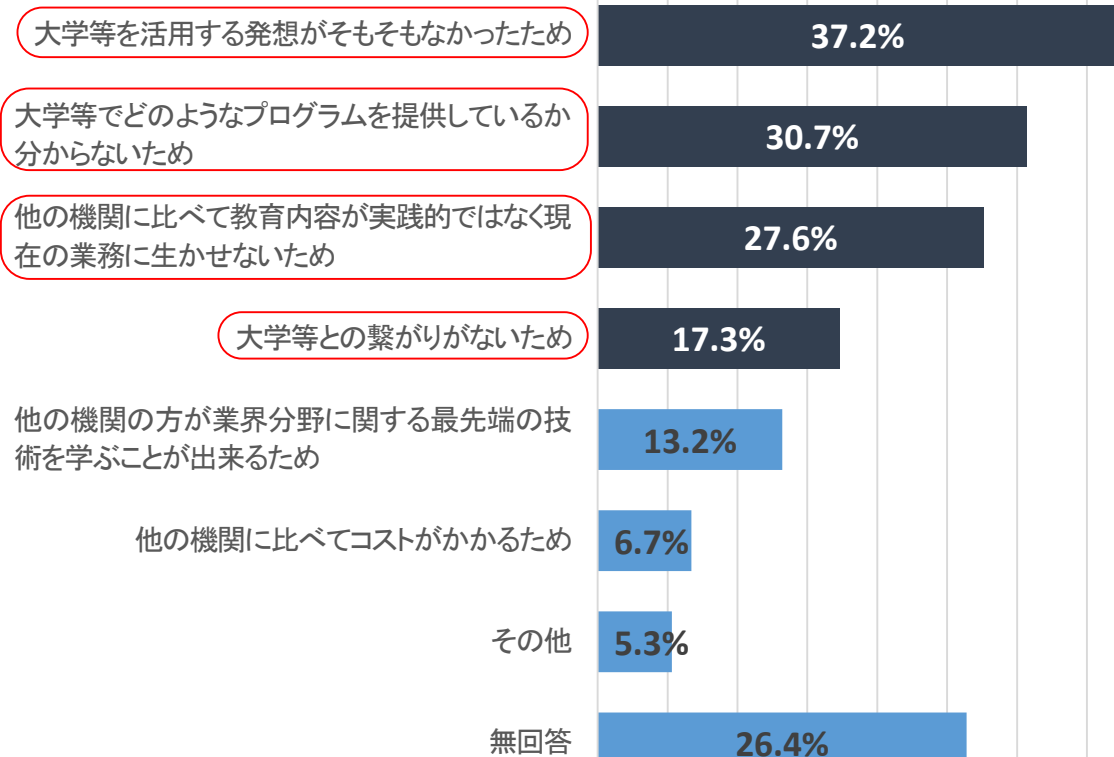
企業の外部教育機関としての大学の位置付け

- 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）



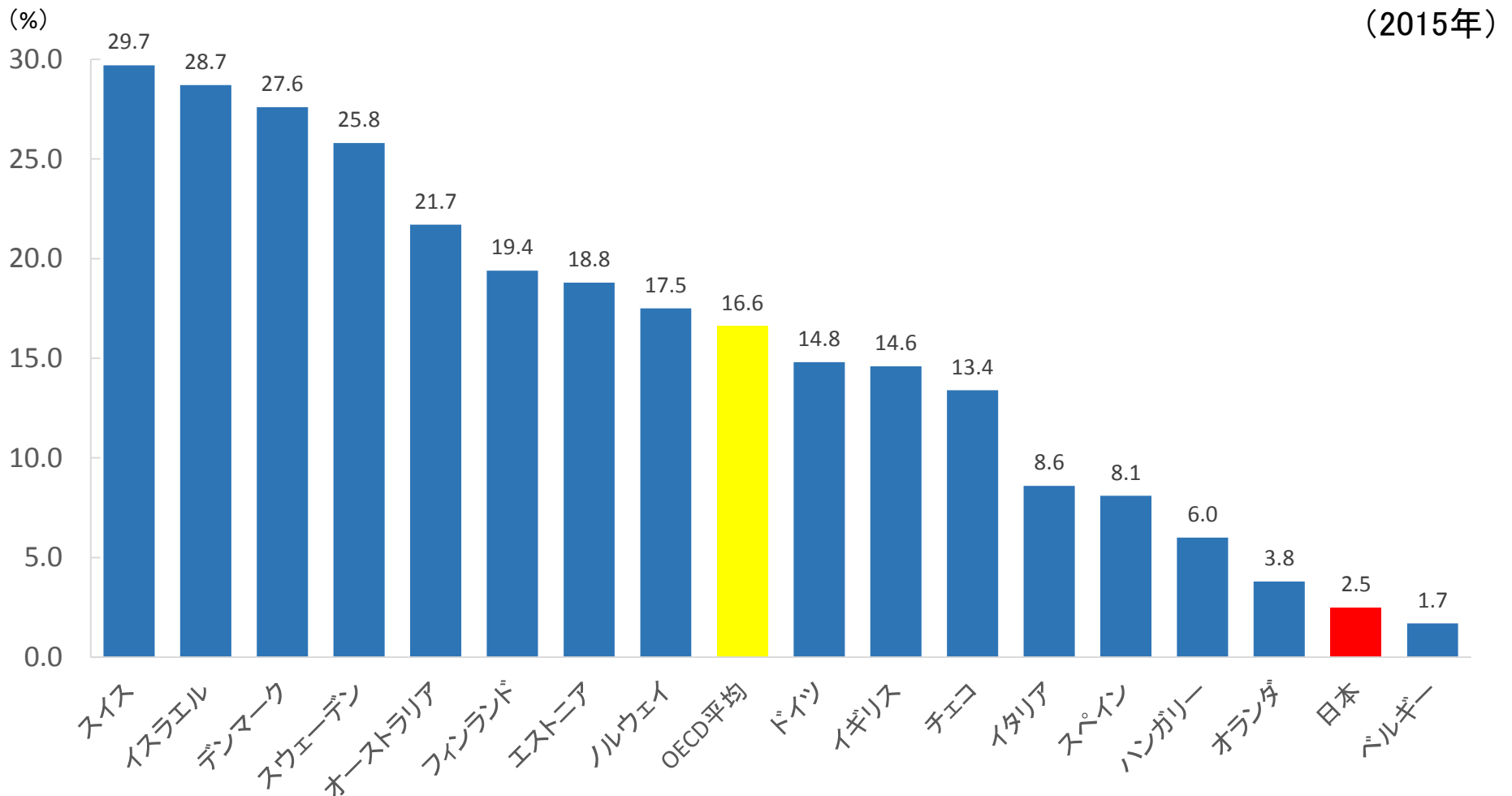
大学等を活用しない理由



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。

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。

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

“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、経理実務、貿易実務、記録情報管理、社会保険法、労働法等

* 職業実践力育成プログラム認定課程

“再”就職支援



Brush up Program
for professional



支援内容:
(入学前)

キャリア相談会、個別相談

(在学中～修了後)

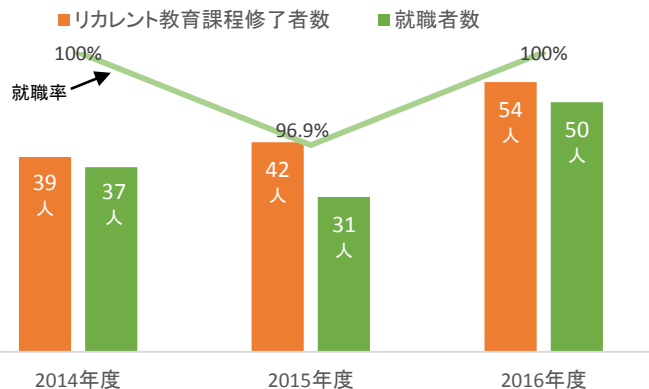
就職相談、キャリアコンサルティング、修了生と受講生との交流会、大学主催の合同企業説明会、独自の求人webサイト開設

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>

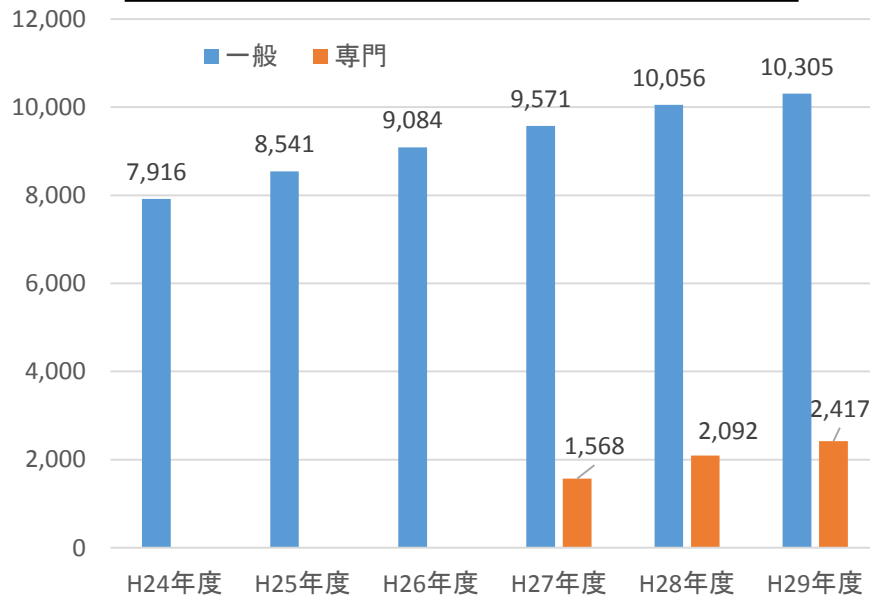
事務職業務(事務、秘書、貿易事務)、営業職業務

4. リカレント教育⑮

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

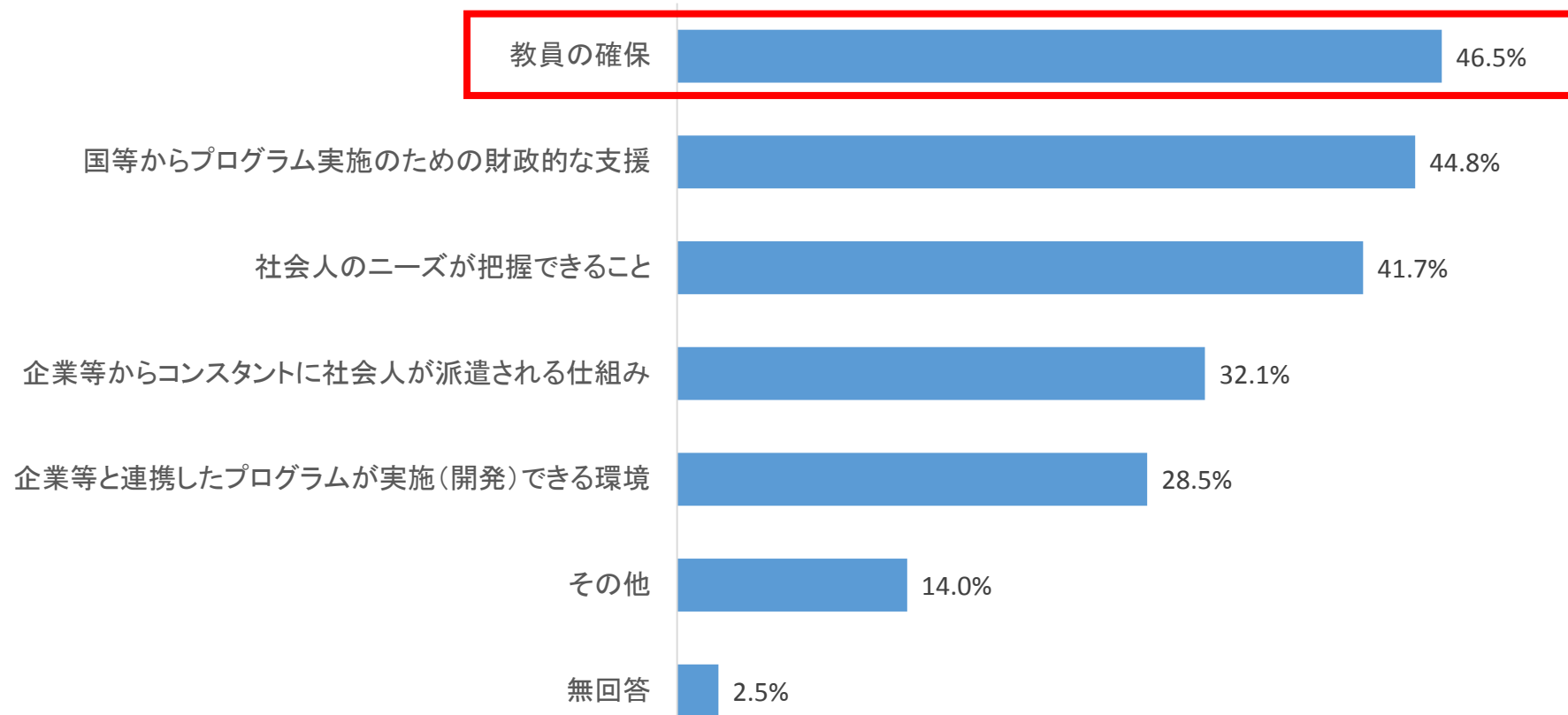
- ① 大型自動車、フォークリフトなどの運転免許取得のための講座
- ② 介護福祉士実務者研修などの福祉関係の講座
- ③ 社会保険労務士、税理士などの受験講座
- ④ 簿記、英語検定など事務関係の受験講座
- ⑤ プログラミング、ウェブデザインなど情報関係の受験講座

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】

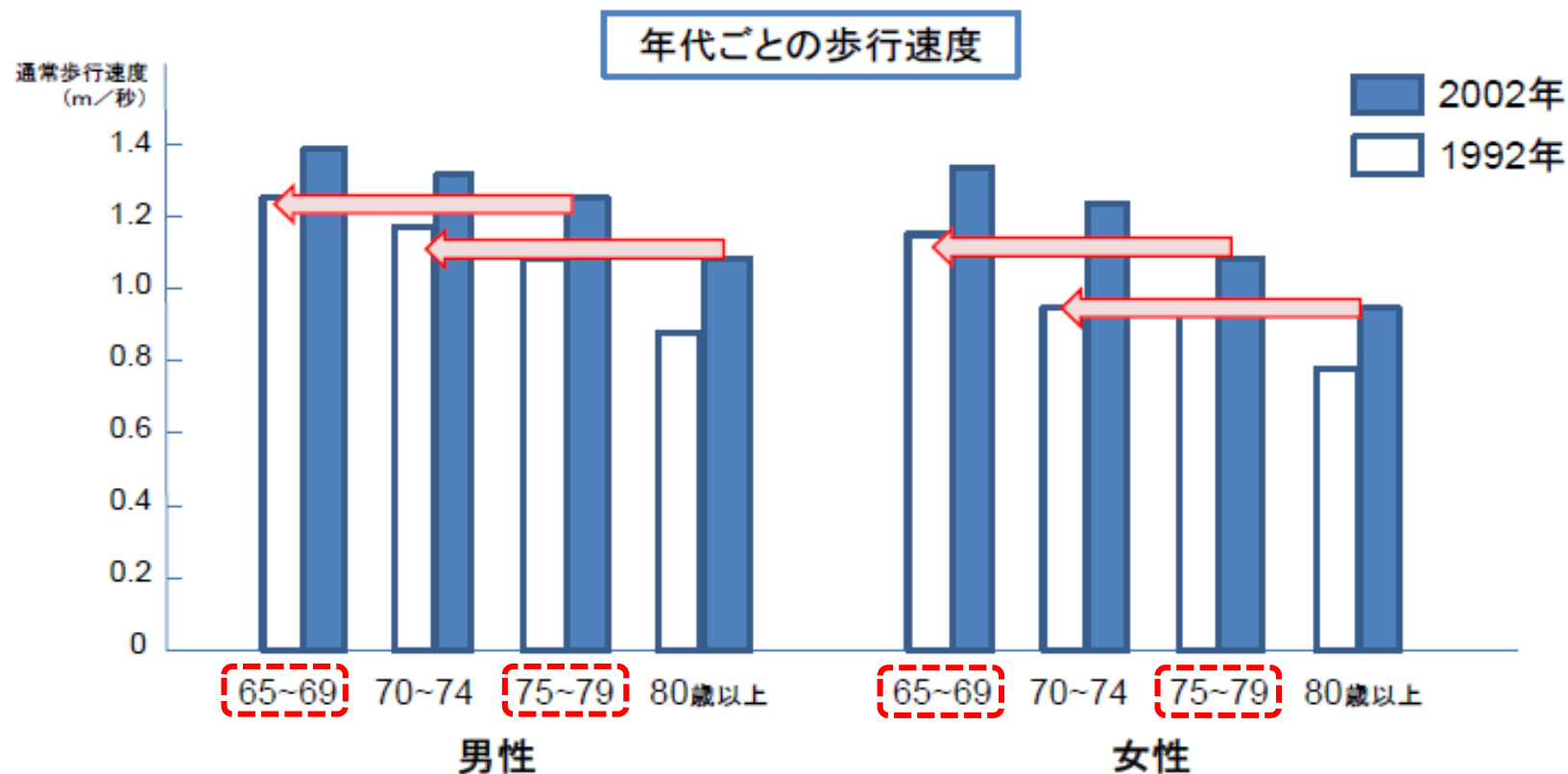


(出典)社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究(平成27年度イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社
<文部科学省:先導的大学改革推進委託事業>)より作成。

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。

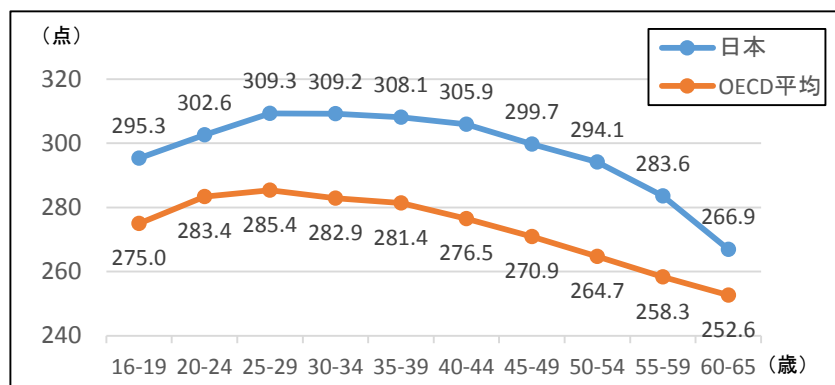


5. 高齢者雇用②

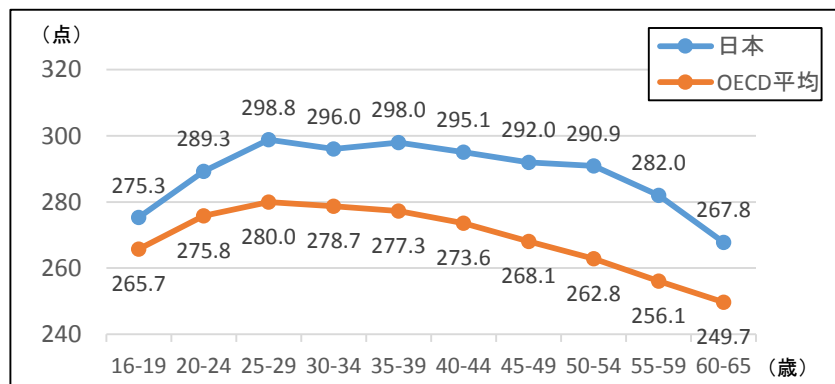
高齢者の読解力及び数的思考力に関する国際比較

- 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。

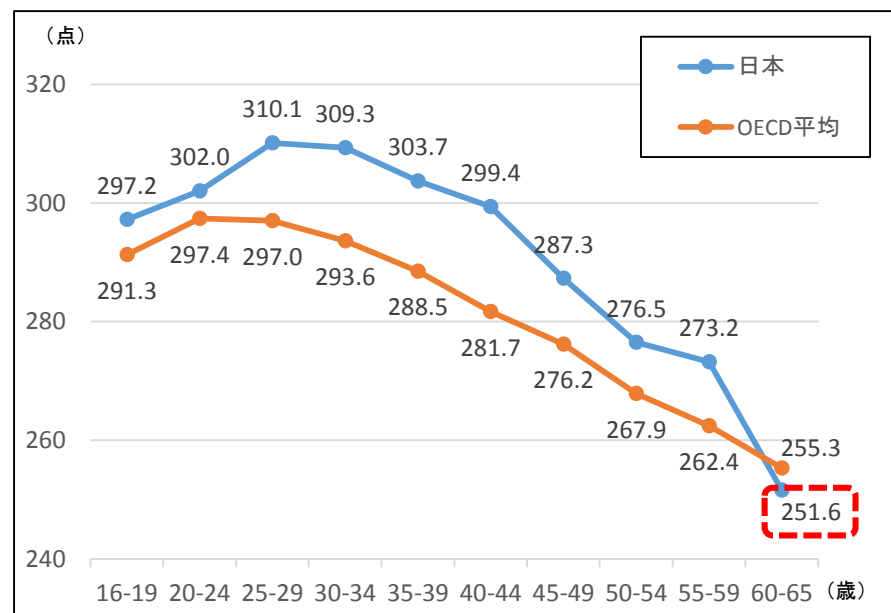
読解力と年齢の関係



数的思考力と年齢の関係



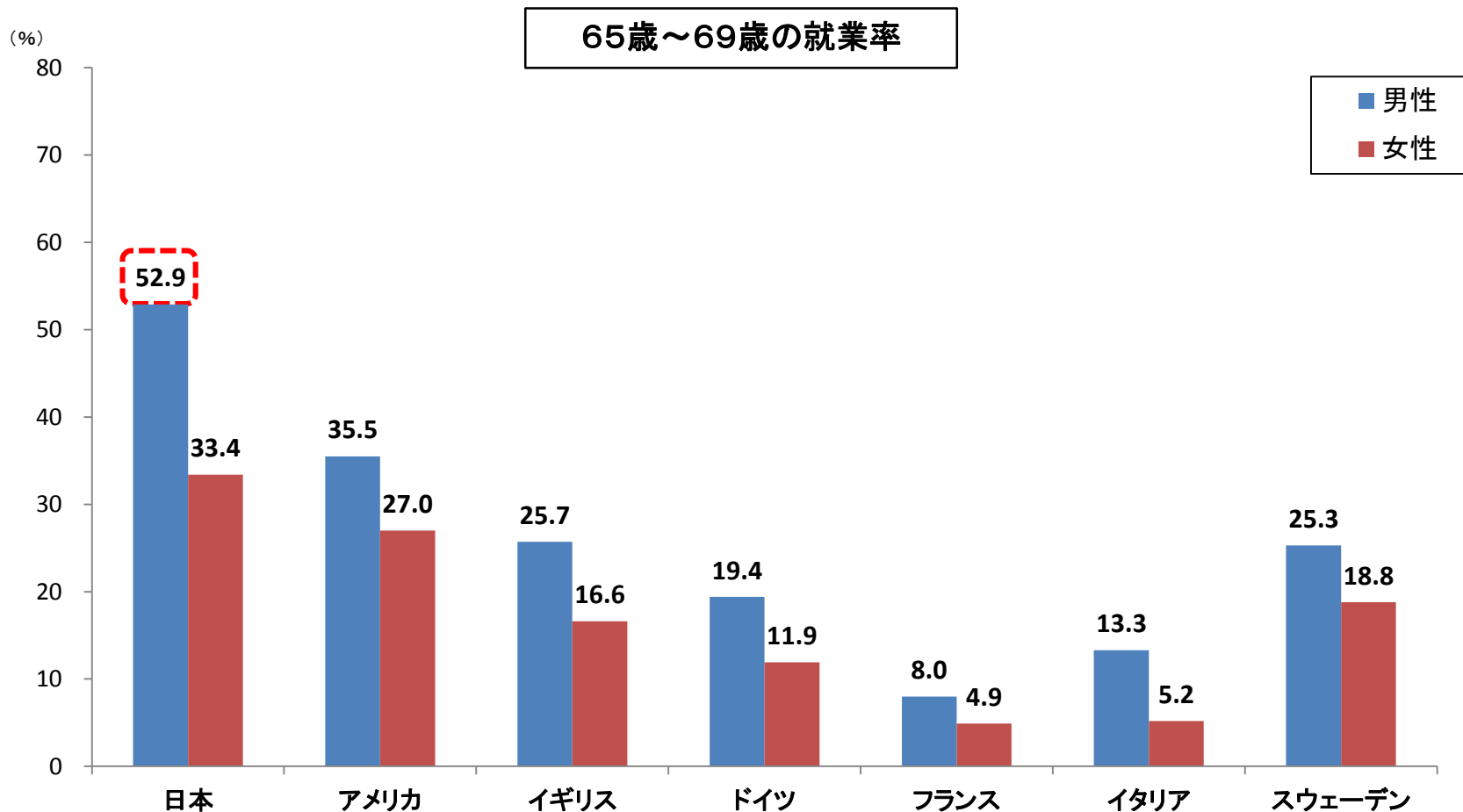
ITを活用した問題解決能力と年齢の関係



(出典)OECD「国際成人力調査(2011年実施)」より作成。

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。



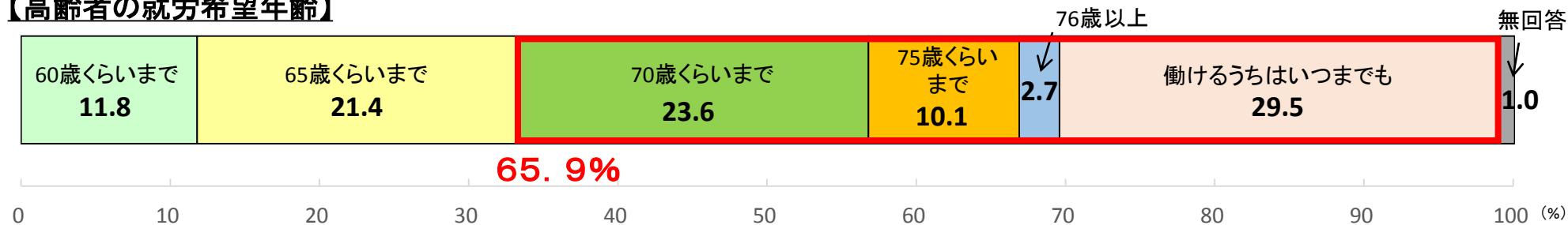
(注)2016年の各国の就業率

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。

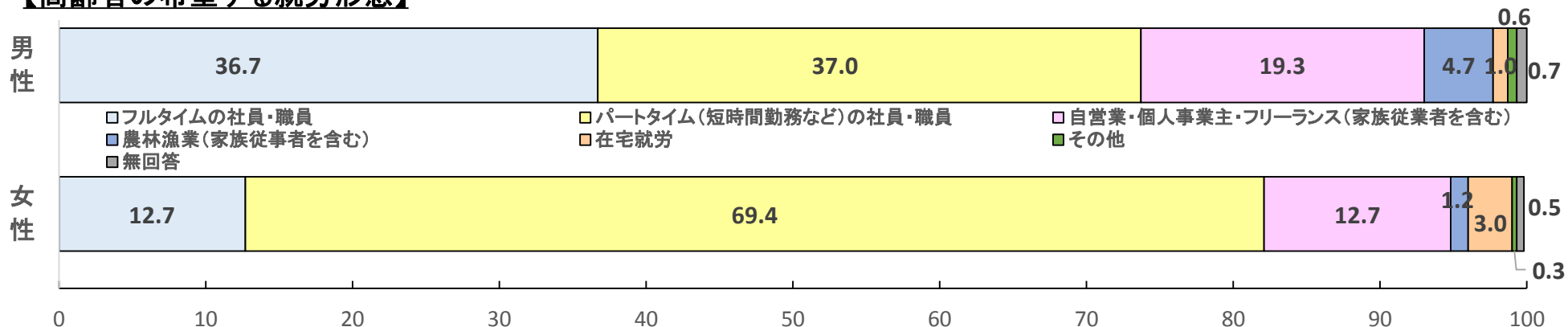
【高齢者の就労希望年齢】



(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。

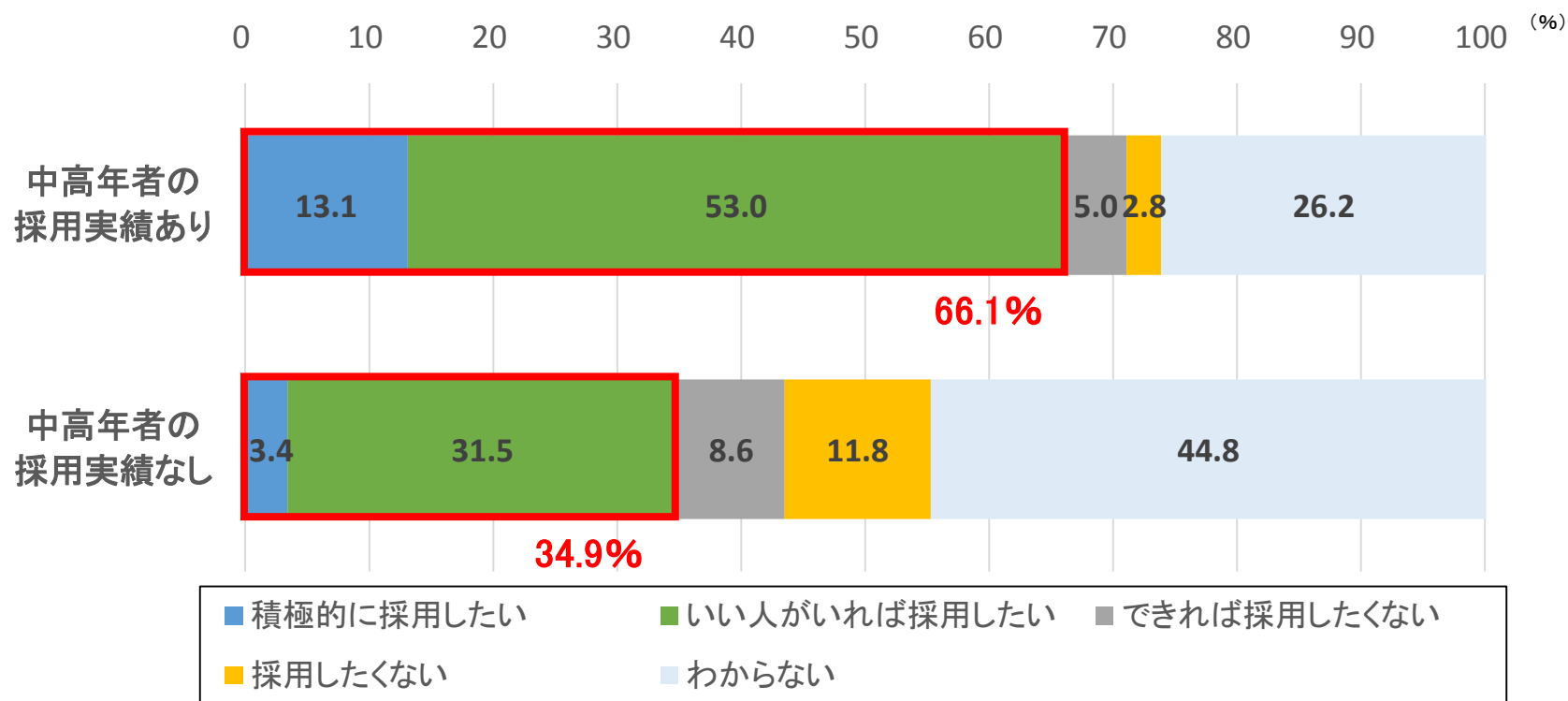
(出典) 内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)より作成。

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の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。

中高年者の中途採用意向



(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。

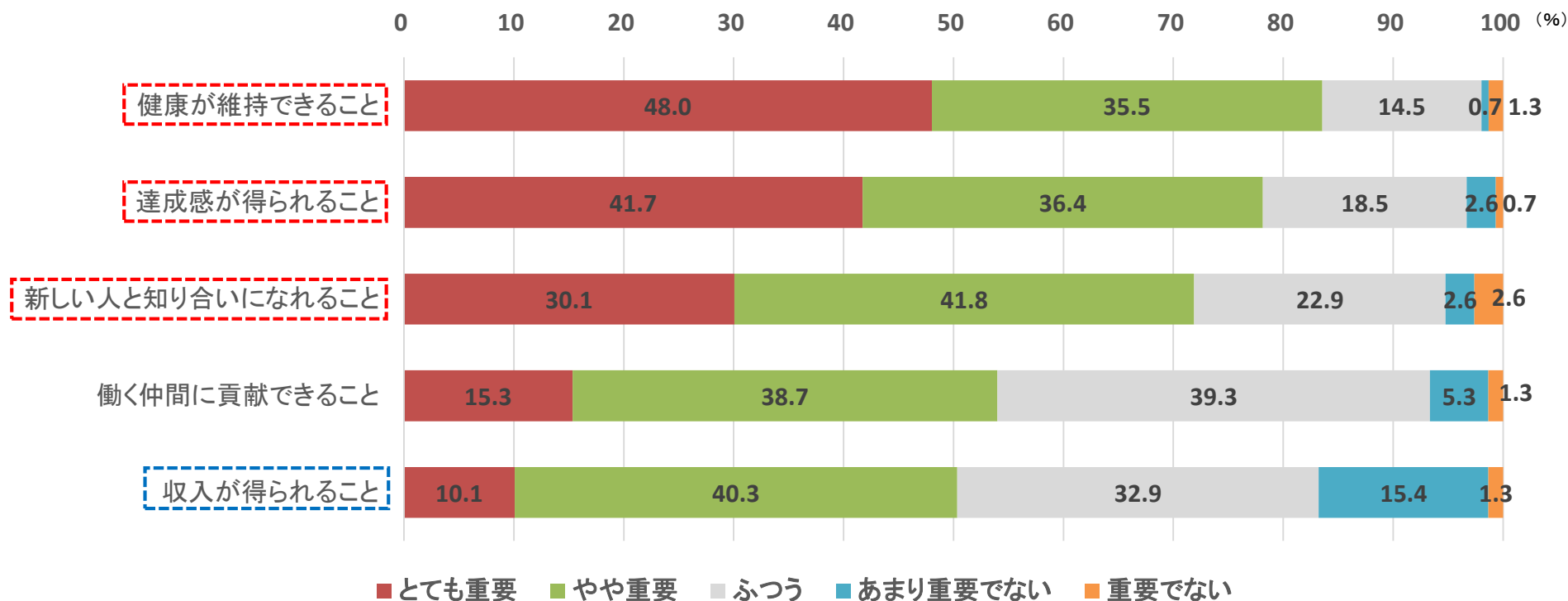
5. 高齢者雇用⑥

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)

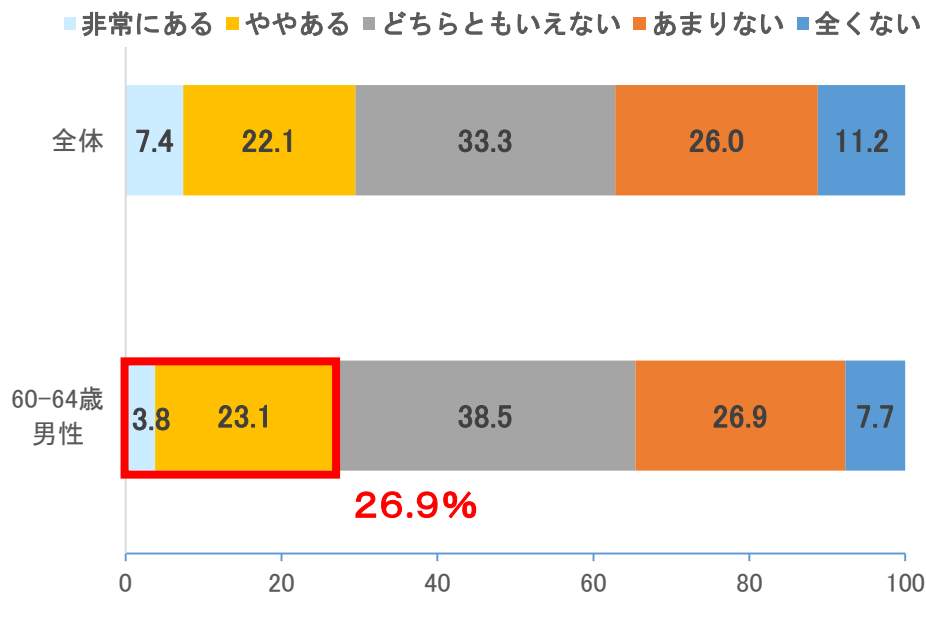


5. 高齢者雇用⑦

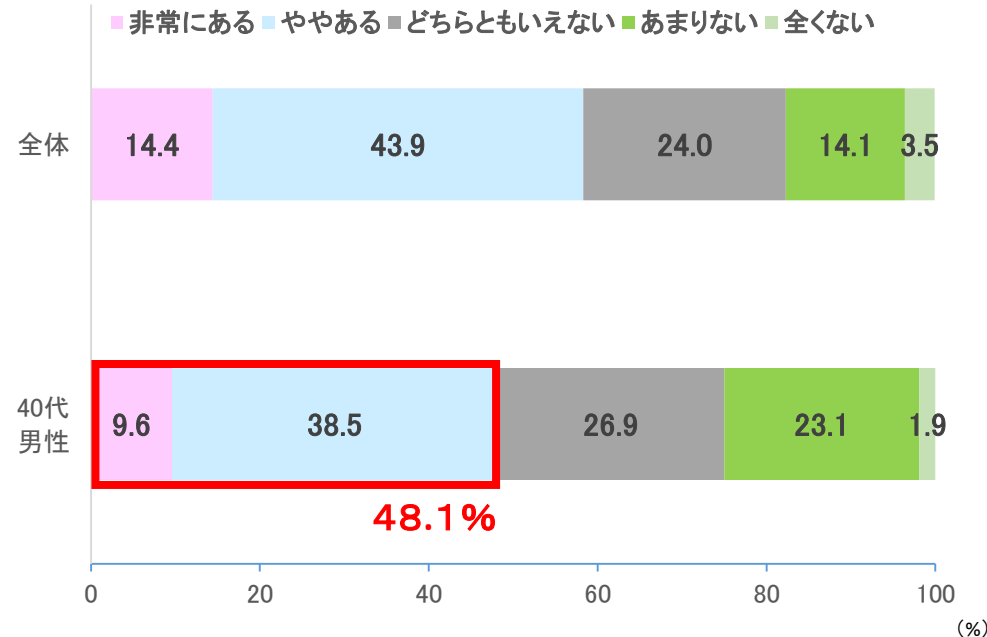
シニア人材の活用に関する労働者の意識(年齢別)

- 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



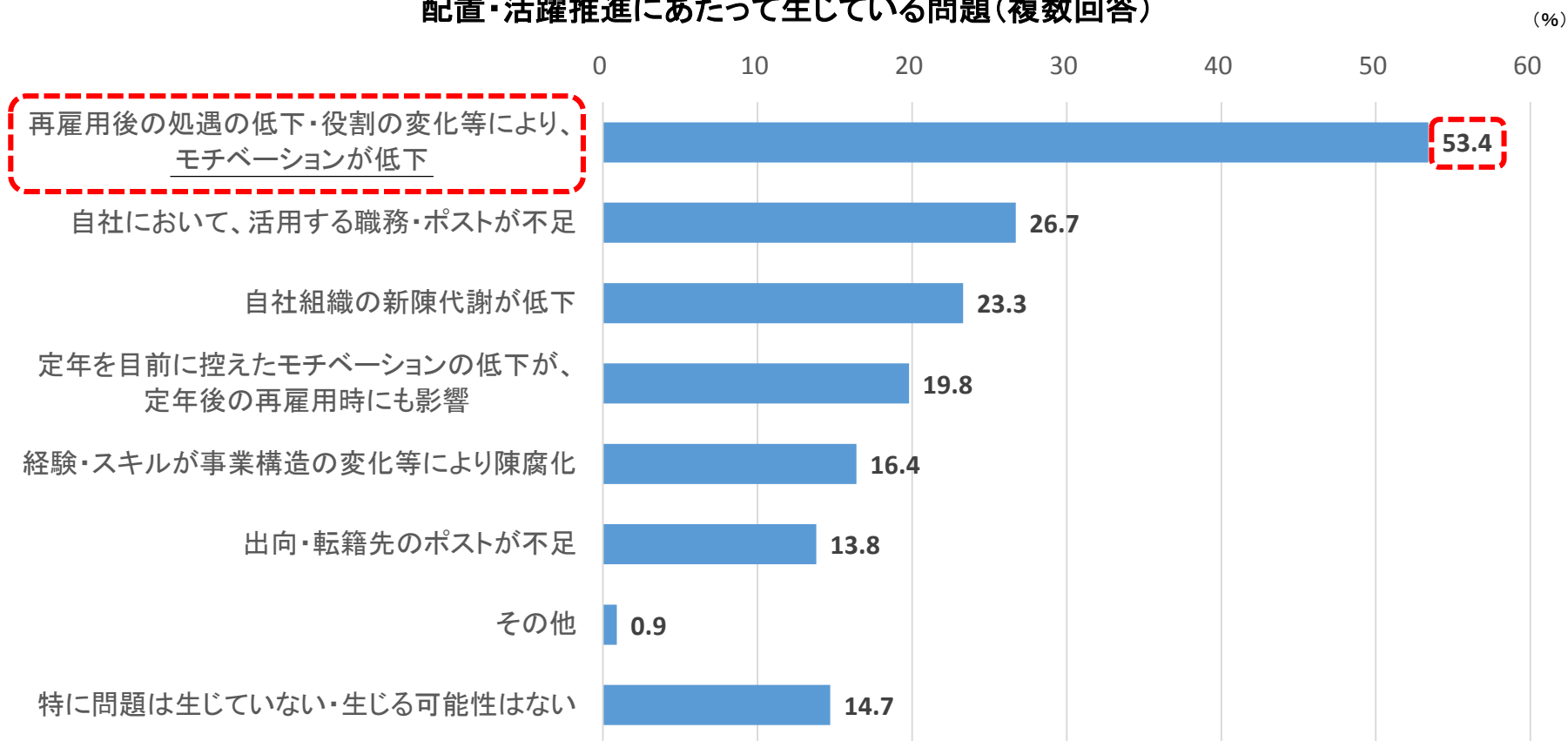
(出典)企業活力研究所「シニア人材の新たな活躍に関する調査研究報告書(2012年)」より作成。

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）

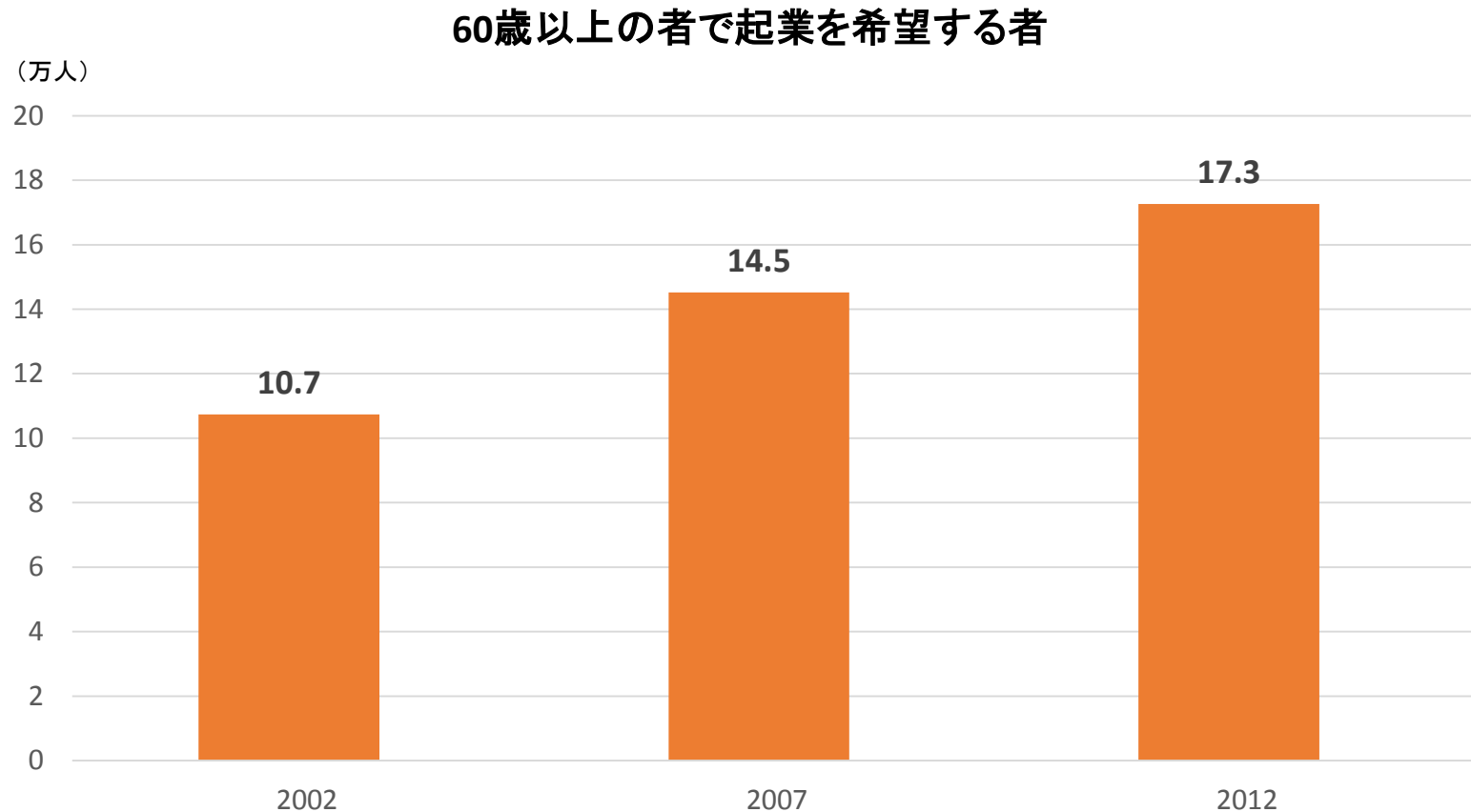
- 産業界では、高齢者の再雇用について「働くモチベーションの低下」が最大の問題と認識（5割）。
- 年齢とは無関係の成果による職務・ポストの割当てが当たり前となる文化の形成が必要。

配置・活躍推進にあたって生じている問題（複数回答）



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。



5. 高齢者雇用⑩

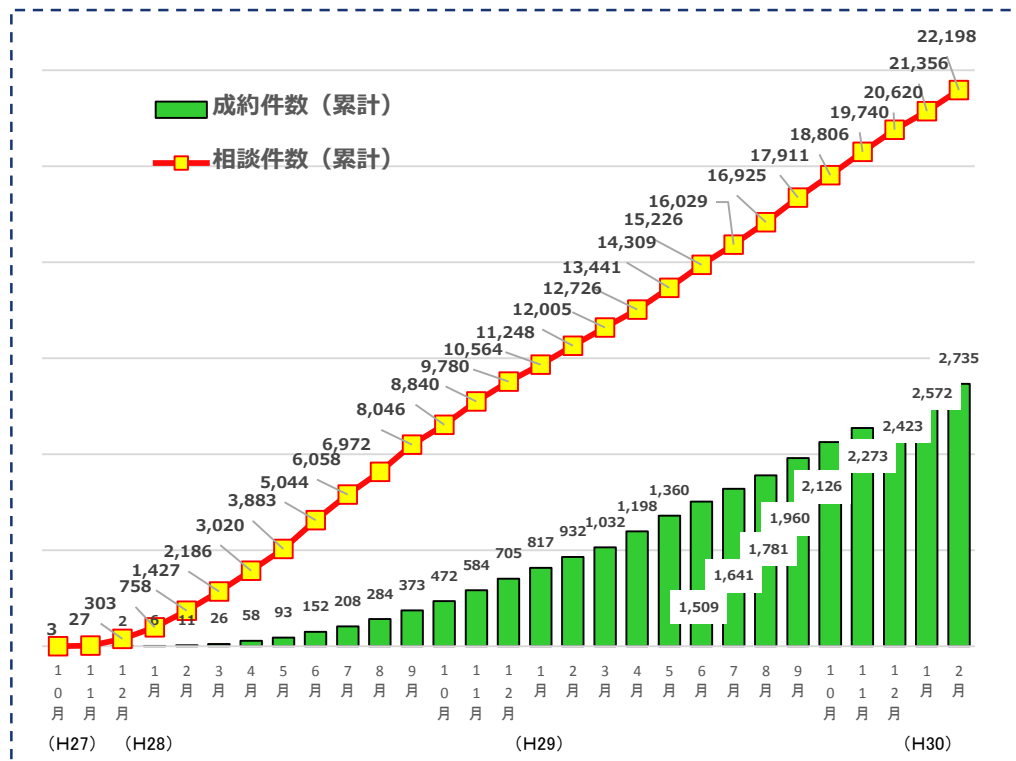
大都市圏の中核人材と地方企業とのマッチング

- 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。

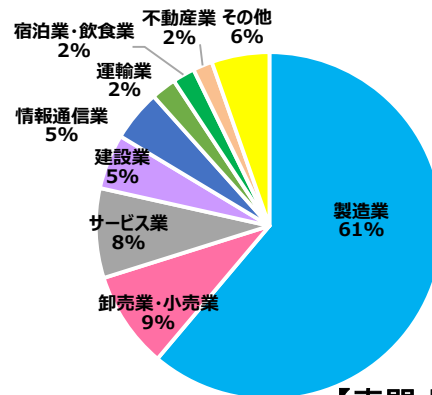
専門人材のマッチング事業

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。

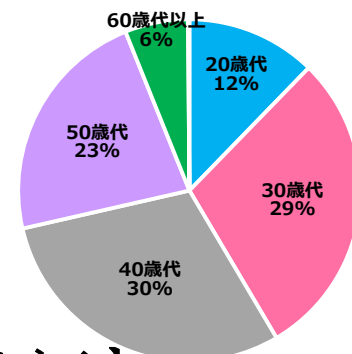
専門人材の成約件数と相談件数の推移



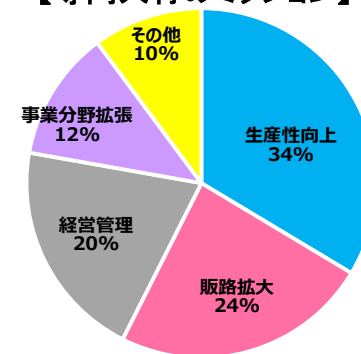
【専門人材受入企業業種】



【専門人材の年代】



【専門人材のミッション】

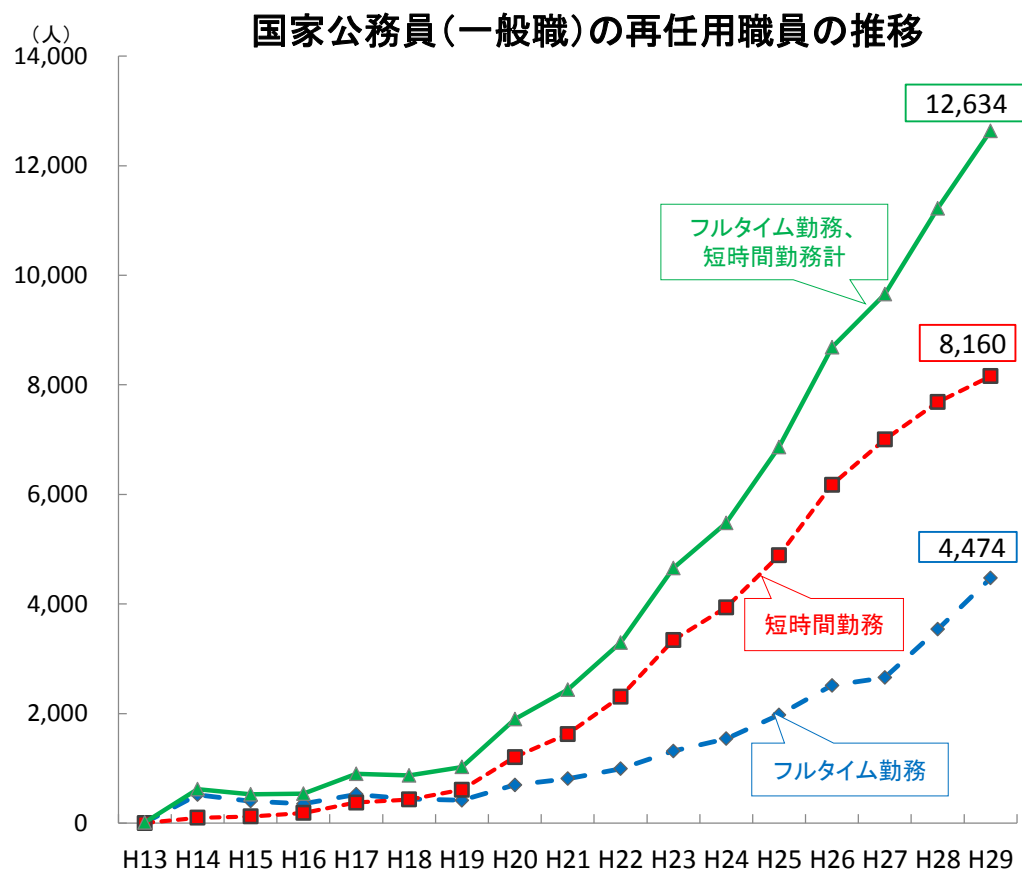
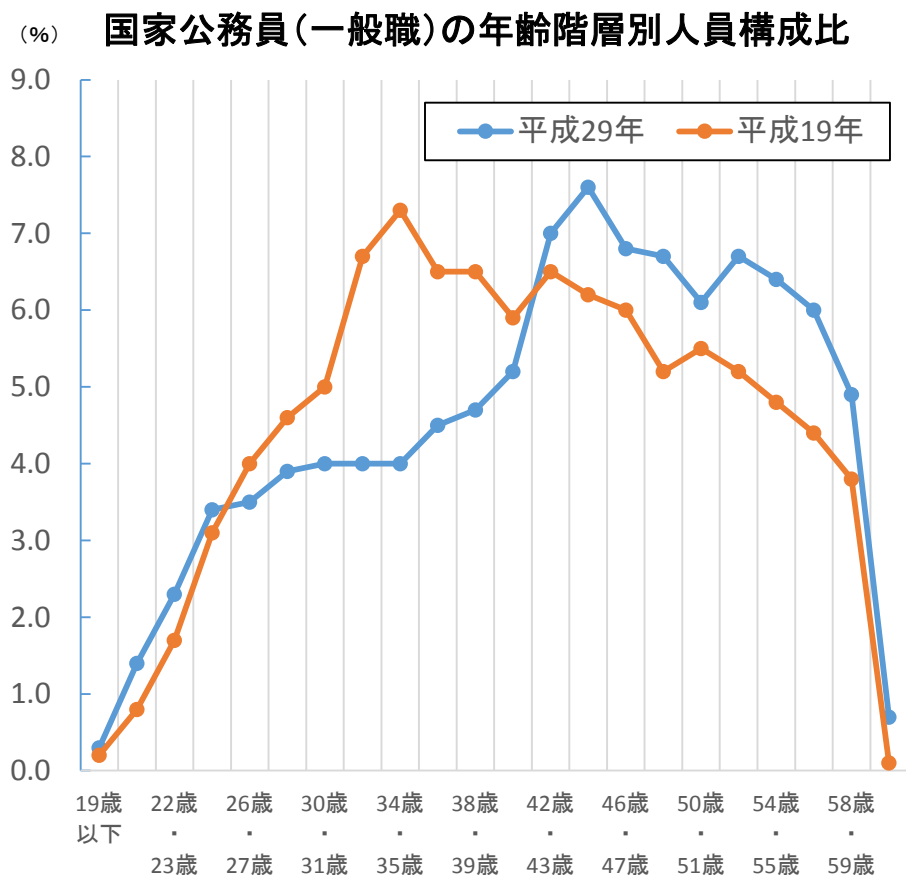


(出典) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局資料より作成。

5. 高齢者雇用⑪

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。



(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。

(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。