

我が国の高等教育に関する将来構想について(諮問) (平成29年3月6日)

- ・「第4次産業革命」は既存の産業構造、就業構造、さらには人々の生活を一変させる可能性
- ・本格的な人口減少社会の到来により、高等教育機関への主たる進学者である18歳人口も大きく減少
(2005年:約137万人 → 2016年:約119万人
→ 2030年:約103万人 → 2040年:約88万人)



高等教育機関が求められる役割を真に果たすことができるよう、これまでの政策の成果と課題について検証するとともに、高等教育を取り巻く状況の変化も踏まえて、2040年頃を見据えた高等教育の将来構想について総合的な検討を行う

中央教育審議会で議論。昨年12月に論点整理を取りまとめ。今後は、本年5月下旬を目途に中間まとめ、秋頃を目途に答申を取りまとめる予定。

今後の高等教育の将来像の提示に向けた論点整理

〔平成29年12月28日〕
中央教育審議会大学分科会将来構想部会

社会全体の構造の変化

- ・学術研究や教育の発展 → 学際的・学融合的な研究、分野横断的な教育
- ・第4次産業革命
Society5.0 → 「AI×〇〇」分野を超えた専門知・技能の組み合わせ
- ・人生100年社会 → 多様な年齢層の学生
- ・グローバル化 → 多様な国籍の教員、学生
- ・地方創生 → 地方の産業の生産性向上、高付加価値化

高等教育における人材育成

■ 18歳で入学する伝統的な学生

- ・急速な社会の変化の中で陳腐化しない普遍的なスキル・リテラシー
 - 一般教育・共通教育と専門教育を通じた汎用的能力の育成
 - 強みとなる専門分野と幅広い視野を兼ね備えた人材の育成
- ・第4次産業革命時代の新たなリテラシー
 - 数理・データサイエンス

■ 社会人

- ・学術的な背景とを持つ教員による最先端の実践の理論化
- ・実務経験のある教員による最先端の実践例の提供

将来必要とされる高等教育機関の教育体制

- ・将来の人材需要は次々と変わり得る → 予測困難な中で、変化に迅速かつ柔軟に対応できる教育研究システムの構築
- ・社会の変化に共通するキーワードは「多様性」 → 多様な価値観が集まるキャンパスから新たな価値を創造
 - 自前主義から脱却し、学部を超え、大学を超えて多様な人的資源を活用
 - それを少子高齢化の中で実現

■多様な教育研究分野

迅速かつ柔軟なプログラム編成

多様性 × 少子化 = 連携・統合

- ・学部等の組織の枠を超えた学位プログラムの編成を可能に
- ・大学間の連携・統合の方策※を構築 円滑な撤退の手続きを明確化

■多様な教員

多様性 = 学外資源の活用(脱自前主義)

- ・学部等の組織の枠を超えた学位プログラムの編成を可能に(再掲)
- ・実務家※や若手・女性の積極的な登用

■多様な学生

多様性 × 高齢化 = 多様な年齢層の学びの場に

- ・社会人 → リカレント教育※の推進
- ・外国人 → 留学生を引き付ける環境整備

■多様性を受け止めるガバナンス

多様性 = 学外資源の活用

- ・他大学、産業界、地方公共団体との恒常的な連携体制の構築
- ・学外理事※等の積極的な登用

※人生100年時代構想会議中間報告においても同様の指摘

1. 基本的な問題認識

(1) 東京一極集中の現状と課題

- ・東京都の大学進学者収容力は約200%と突出。東京23区の大学生は増加傾向。
- ・地方大学振興、東京の大学の定員抑制をセットにした抜本的な対策、地方での魅力のある雇用創出等の対策が必要。

(2) 大学を巡る現状と課題

- ・地方大学は、「総花主義」、「平均点主義」から脱却し、特色を出すことが必要。
- ・産業構造の変化への対応、地域のニーズに応じた人材育成・研究成果の創出が十分でない等の指摘。

(3) 地域産業、若者雇用を巡る現状と課題

- ・地方において高等教育機関が充実していないこと、若者や保護者の東京での就職に捉われる意識、地方に充実した職場が多くないことが、相互に悪循環を起しているとの指摘。

(4) 徹底的な「見える化」の必要性

- ・必要な情報を可視化して、それぞれの地域の強みや課題の所在を把握するとともに、解決策等のアクションがとれるところまで徹底的に分析することが必要。

2 地方創生に資する大学改革の方向性

(1) 東京の国際都市化への対応

- ① **高度な専門人材教育と研究拠点**
世界的な金融拠点、先進的医療関連企業の集積等
- ② **世界のブレイン・サーキュレーションの中核**
優れた外国人研究者や留学生の集積する教育・研究拠点の確立

(2) 地方の特色ある創生に向けた地方大学等の対応

- ① 「特色」を求めた大学改革・再編
- ② 地方創生に貢献するガバナンス強化
- ③ 地方での役割・位置づけの強化
- ④ 生涯学習・リカレント教育への貢献
- ⑤ 地域のシンクタンクとしての機能
- ⑥ 企業研修のニーズへの対応

(3) 大学の機能分化の推進

- ・グローバル化や地方創生などに対応する観点から、大学の機能分化を推進。
- G型(グローバル型)**: 世界水準の学術研究、グローバルトップエリート人材の輩出
- L型(ローカル型)**: 特色ある地域の中核産業を支える専門人材の育成・確保等、L型でも分野によりグローバル対応を推進

3. 今後の取組 (1) 地方の特色ある創生のための地方大学の振興

基本的認識

- 地方大学の振興に当たっては、「総花主義」から脱却し、産官学が連携して地域産業の特性等を踏まえつつ各大学の強みのある学問領域・研究分野のさらなる強化に取り組み、特定分野においては、グローバルに競争力を持つ拠点を構築することが重要である。
- 地域の技術開発力やマーケティング力を高めるため、首都圏の大学や研究開発法人、さらには海外の大学等との連携により優れた英知を結集し、ベンチャー企業の創出やイノベーションに向けた取組を支援する視点が重要である。

具体的取組

(中核産業振興・専門人材育成への振興計画制度、国の支援)

- 国の基本方針を踏まえ、首長のリーダーシップの下で、産官学連携のコンソーシアムを構築し、地域の中核的な産業の振興（ものづくり産業、観光業、農林水産業等）やその専門人材育成などの振興計画を策定できるものとする。そのうち地方創生の優れた事業として国が認定したものに対しては、新たな交付金により支援する。認定に当たっては、当該事業は地方版総合戦略に位置づけられることが必要であり、また各地方公共団体に一律に行うのではなく、首長のリーダーシップ、振興計画の事業内容等を勘案し、地域が一丸となって本気で改革に取り組む優れた事業に限定する。
 - 地方が中核的な産業振興と専門人材育成等に取り組むにあたり、国の役割として、基本的な方針を示す。
 - 域内連携のみならず、東京圏の大学や、研究開発法人との積極的連携を進める。
 - 地域特性を踏まえ、専門職大学を活用するほか、短期大学、高等専門学校、専門学校といった4年制大学以外の高等教育機関も活用する。
- ##### (学生の対流・交流の促進、地方私立大学の改革の推進)
- 東京圏と地方の大学の学生が相互に対流・交流する取組を促進する。
 - 地方公共団体や企業と連携しながら、地域に貢献する大学を目指し改革を進める地方私立大学を支援する。

(2) 東京23区の大学の定員抑制

基本的認識

- 2000年から2015年の間に若者（15～29歳）人口は、約3割減少（1,831万人→1,299万人と532万人減少）。
- 全国の大学生（287万人）の約18%が東京23区（53万人）に集中し、さらに近年増加傾向にあり、東京23区への集中は高まっている。
- 18歳人口については、2017年の120万人が、2040年には88万人に減少するなど、大幅に減少する見込み。
- 今後も、東京23区の大学の定員が増加し続けると、地域間の大学の偏在が進み、地方における大学の撤退等が生じ、高等教育の就学機会の格差が拡大しかねない。

具体的取組

- 地方に若者を定着させるとともに、全国的に見た大学の適正配置や就学機会の格差是正といった観点から、行政が適切に関与することが必要であり、東京23区においては、原則として大学の定員増を認めないこととする。
- なお、以下のように、東京の国際都市化に対応する場合、若者の東京圏への転入増加につながらない場合等、真にやむをえない場合は、例外とする。

○留学生

←東京の国際都市化に対応

○社会人

←職場と近接した場所で社会人の学び直し・キャリアアップに寄与

○スクラップアンドビルドを前提とした新たな学部設置

←23区の学生を増加させずに社会の新たなニーズに対応

○収容定員増について、投資と機関決定等を行っている場合

←規制を行う以前における大学経営の自主性・主体性を尊重

(3) 東京における大学の地方移転の促進

- 地方のサテライトキャンパスについては、教育研究環境を確保した上で、取組の推進を図る（廃校舎等の有効活用）。
- サテライトキャンパスを望む地方側と大学側の意向をマッチングする仕組み等を検討する。

(4) 地方における若者の雇用の創出

基本的認識

- 全国で有効求人倍率が高止まりし、人手不足が顕在化しているにも関わらず、就職のタイミングでは、今なお東京圏への大幅な転入超過が続いている。
- 地方における魅力ある雇用の創出や若者の就業促進は地方創生において極めて重要であることから、地域の関係者の連携を一層強化する。

具体的取組

(魅力のある良質な雇用機会の創出・確保)

- 地域に新たなビジネスや雇用を創出するため、官民一体となった起業・創業を支援する。
- 「地域未来投資法」に基づく支援等により、中堅・中小企業を取組を推進する。
- 新たな事業展開を支える経験豊富なプロフェッショナル人材の活用を促す。
- 地域の特性に応じた「働き方改革」を推進し、企業によるワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し等の取組をワンストップで支援する。

(東京に本社を持つ大企業等に求められる取組)

- 地方拠点強化税制について、対象要件の引下げ等更なる拡充により、インセンティブ強化策を講ずる。
- 大企業の選考・採用に関しての実態の把握、好事例の周知等を通じて、より多くの企業が地方で採用活動を積極的に行うことができるよう促す。

(企業を知る機会の提供、早い段階からの職業意識形成)

- ユースエール認定制度等を活用して、地方の中小企業の魅力を若者に発信するとともに、地方公共団体が地元の優良企業を選定し、学生に紹介する取組を推進する。
- 中高生等の早い段階から職業意識形成を図り、地元企業等の魅力の浸透に取り組むことが重要である。

(学生等の地方還流促進)

- 東京圏の学生等のUIターンにより地方企業への就職を促進するための奨学金返還支援について、全国展開するとともに、必要な見直しを検討する。
- 地方創生インターンシップに関して、地方公共団体と首都圏の大学との緊密な連携体制の構築を促進するためのプラットフォームの形成等を実施する。

人生 100 年時代構想会議 中間報告(平成 29 年 12 月)

資料3

(「リカレント教育」関係分部抜粋)

第9章 来年夏に向けての検討継続事項

(1)リカレント教育

人生 100 年時代においては、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個々人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要である。こうした教育と社会の循環システムの中心となるのが、「リカレント教育(学び直し)」である。デジタル技術・人工知能などの技術革新が急速に進歩・普及していく中で、必要となるリカレント教育のための環境整備を産官学挙げて構築していくことが求められる。

高齢者もひとり親家庭の方も、希望する教育を受けることができなかつた方、自らの意志で高等学校や大学に進学しなかつた方も、出産・育児等で離職した方も、就職氷河期に学校を卒業したフリーターや、ニート・ひきこもりの方も、病気など生活上のハンディを抱える方も、誰にとっても「いつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになつても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する。

このため、人生 100 年時代を見据え、その鍵であるリカレント教育を抜本的に拡充するとともに、現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職支援、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の活用など、誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を、雇用保険制度等の活用も含めて、来年夏に向けて検討する。

この際、次の視点を踏まえるべきである。第一に、全ての人が子供のころから自らの将来やキャリアについて考えられるようなキャリア教育の充実が必要である。例えば、引退後を見据えたスポーツ選手の人生設計などについても同様である。第二に、大学もリカレント教育の観点から、地域や産業界との連携を強化することにより、多様な教育プログラムを開発・実施し、産業振興と地域創生の核になることが求められる。第三に、リカレント教育の拠点は大学に限られるものではなく、既存の教育産業や新規参入企業が切磋琢磨し、EdTech15 などオンラインを活用した学習技術も織り込みながら、学び手が、自分の環境やライフスタイルに合った学習方法を選択できる体制を整えていくことが求められる。第四に、リカレント教育の効果や、受講者・企業にとってのメリットを「見える化」とともに、企業における実態を踏まえつつ、中途採用の拡大等人材採用の多元化を図ることが求められる。

人づくり革命 基本構想(平成 30 年 6 月)

(「大学改革」、「リカレント教育」関係分部抜粋)

資料4

第1章 基本構想の考え方

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生 100 年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人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。

(略)

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)

第4章 大学改革

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

(各大学の役割・機能の明確化)(大学教育の質の向上)(学生が身に付けた能力・付加価値の見える化)

(経営力の強化)(大学の連携・統合等)(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)

第5章 リカレント教育

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

(教育訓練給付の拡充)

(産学連携によるリカレント教育)

「先行分野におけるプログラム開発」、「技術者のリカレント教育」、「在職者向け教育訓練の拡充」、「実務家教員育成のための研修」、「生産性向上のためのコンサルタント人材の養成」、「長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成」

(企業における中途採用の拡大)