

産業競争力会議

第4回雇用・人材・教育ワーキンググループ

(開催要領)

1. 開催日時：2015年2月17日(木) 16:30~18:00
2. 場所：合同庁舎4号館共用第2特別会議室
3. 出席者：
西村 康稔 内閣府副大臣
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

金丸 恭文 株式会社フューチャーアーキテクト 代表取締役会長兼社長
小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

大久保幸夫 株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所 所長
佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授

丹羽 秀樹 文部科学副大臣

(議事次第)

1. 開会
 2. 企業外で能力開発を行うための高等教育機関等の改革
 3. 閉会
-

(西村内閣府副大臣)

お忙しいところお集まりいただき感謝する。

前回の雇用・人材・教育WGでは、企業によるキャリアマネジメントの確立、働き手自ら主体的な人材育成の取組、自分自身のキャリアを棚卸しに関する議論を、厚労省を中心にさせていただいた。

一方、産業構造やビジネスモデルの変化スピードが非常に早い中、企業の計画的な人材育成はなかなか困難になっており、更に、終身雇用も変わってきて、転職していくことがだんだん普通になってきている。そうした中で、個人が、希望する職業的スキル、知識を

獲得し、それを常に新しいものに更新し、変化に対応していくことをどう支えていくか、そのための学びの場をどう設定・整備していくのかということは、極めて重要な課題であるとの認識を共有していると思う。

ちなみに、社会人が高等教育機関でいわゆる学び直しをする割合は、OECD平均では約21%だが、日本はわずか2%に過ぎない。我が国独特の雇用制度の問題もあるだろうが、学び直しの機会が非常に限られているということでもある。

本日は、前回配付された主査ペーパーに基づき、小学校等におけるキャリア教育から、今後の学び直しの具体的な在り方を含めて、新しい仕組みも含む制度設計を見据えた提案をしていただき、議論を深めていきたいと思っている。

特に、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化について、具体化に向けた検討が文科省において進められていると伺っているが、職業的スキル、知識を高めるための教育は、産業競争力の強化という観点からも非常に重要な論点だと認識しており、ぜひ本日は特にこの点の議論を深められればと思う。就学期全体の生徒が早くから職業意識を学ぶこと、また、社会人が学びたいと思うような新しいプログラムをどのように提供していくかという点について、ぜひ自由闊達な御議論をお願いしたい。年央の成長戦略改訂に向けて、制度創設に向けた工程表を示すべく、議論をこれから更に深めていきたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

本日は、1月29日に行った第3回の雇用・人材・教育WGで金丸主査にご提出いただいた論点ペーパーを改めて配付させていただき、「2. 若者・中高年の職業選択の多様化・早期化」についてご説明をいただいた後、関係省庁から御回答を含めご説明をいただき、その後、意見交換をさせていただきたい。

それでは、最初に、金丸主査からご説明をお願いしたい。

(金丸主査)

まず、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化について申し上げる。必要なのは、プロ育成機関の社会的地位の確立と、高付加価値を実現させるような教育実施体制の構築だ。制度施行に当たっては、専門学校からの転換はもとより、既存の大学からの転換も促進されるような制度にする必要がある。そのためには既存の私立大学等とのイコールフティングを確保していくことが重要だ。

例えば、この新たな高等教育機関のサーティフィケートを、大学の学位と同等の価値を有するものとするのが重要な観点ではないかと考えている。また、公的助成の均衡や、奨学金制度等の対象等についても御検討いただきたい。

更に、働き手の学び直しにおいても、教育費用に対する雇用保険制度による個人補助等、職業能力開発施策と連動した仕組みとする必要があるのではないか。これは厚労省とぜひ連携をしていただきたいと思っている。

次に、教育プログラムや教員の体制等の構築に当たっては、高等学校を卒業した若者のもとより、社会人が専門性を身につけ、それを高め続ける場にふさわしいものとする必要がある。教育内容については、産業界と密に連携をしながらつくり上げていくことをぜひ必須要件とすべきだ。また、企業と協力し、長期的または定期的に学生が企業に出向いて、働きながら必要なスキルや知識を身につけ、その実践をもとに学校で授業を受け、討議をすることを通じ、形式知化していくプロセスを作ることも不可欠だ。教員については、実務家の積極的な登用を図ることが重要であり、その際、効果的な教授法を身につけるための訓練を組み込むこと、また、常に最新の知識、スキルを教育できるようにしておくためにも、一定の流動性が図られるべきではないかと考えている。

社会人がトレーニングする場として、特定の知識やスキルを短期間に集中して効果的に学ぶことができるような多様な教育プログラムの提供を可能とすべきではないか、ということである。また、産業構造やビジネスモデルの変革に耐え得るよう常に見直しが行われ、履修者の職業能力向上に効果があったか検証も行き、改善が常に行われるプロセスを組み込むことも重要である。

以上の観点を踏まえた上で、新たな高等教育機関制度を活用する学校数をどの程度見込むかも含めて具体的な制度設計を早急に詰め、制度創設に向けた工程を明らかにする必要がある。

2番目に、段階的なキャリア教育の確立について申し上げる。私どもの会社でも、小学校の高学年や中学生の方々に、流通、製造、金融業等の様々な企業に訪問いただく機会を作るボランティア活動をしている。小学校でも全員に社会的な体験を積ませることによって、社会、あるいはお父さん、お母さんの仕事が一体どのようなものなのかという意識がイメージでいいので芽生える機会を設けることは、非常に有益ではないかと思っており、ぜひ考えていただきたいと思う。

中学校では、職の選択も視野に入れた強制ではないカウンセリングのようなものがあればいいのではないかと考えている。高等学校については、7割以上の生徒が普通科に通っておられるので、普通科のプログラムの中に産業社会や職業について学ぶ科目を位置付け、インターンシップを促進したり、職業に関する学習の場を形成するための指導を、外部の協力者、団体等の力も借りながら充実させる必要があるのではないかと考えている。

3番目に、インターンシップの充実について申し上げる。現在2%という学生のインターンシップ参加率は、ぜひ高める必要があるだろう。また、インターンシップの期間が3週間未満という学生の割合が約8割である点についても、長期のインターンシップを産学官で普及させる必要があると考える。

大学におけるインターンシップの実施については、大学設置基準に位置づけ促進を図るとともに、運営費交付金や私学助成の配分基準とする等、制度改革も含めた量的拡大、長期化に向けた実行性のある方策を、関係省庁が連携をしながら検討していただきたいと思っている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは只今の御意見に対し、関係省庁から現在の御検討状況についてご説明をお願いしたい。

(丹羽文部科学副大臣)

私からは成長に資する人材育成に関し、現在の文部科学省の取組と今後の方針についてご説明させていただきたい。冒頭に、経済成長に資する教育再生の取組の全体像をお示し、その後、各論に入らせていただく。

まず、経済成長の鍵は、「一人一人の生産性の向上」と「労働力人口の増加」である。まず一人一人の生産性を向上させるために必要なのは、「付加価値の高い人材の育成」、そして、「我が国のイノベーション創出やグローバル化を担う人材の育成」だと考えている。

「今後10～20年程度で、アメリカの総雇用者の約47%の仕事が自動化されるリスクが高い」という研究や、更には「2011年度にアメリカの小学校に入学した子供たちの65%は、大学卒業時に今は存在していない職業に就くだろう」という研究も出ている。このような変化の激しい時代に対応できるのは、「他者と協働しながら価値の創造に挑み、未来を切り開いていく力」を身につけた人材だ。

こうした人材を育成するため、文部科学省として、大学入試を含む高大接続改革や学習指導要領の抜本的改革、ICTを活用した授業革新等、あらゆる段階でアクティブ・ラーニングを取り入れる改革を進めていく。つまり、知識を伝達するだけの教育ではなく、得た知識を子供たちが自分たちで生かし、他者との共生、また、新しい文化や時代に適した教育を自分たちで学んでいけるような人材を育てていく必要があると思う。

特に高大接続改革は、単に大学入試の在り方のみならず、高校教育や大学教育も含めて大きく変えることに繋がっていく、今後の我が国全体の人材育成に関わる極めて重要な課題だ。変化の激しい時代に対応し、自ら人生を切り開くことのできる人材を育成するため、文部科学省として高校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革に取り組んでいく。提出資料の3ページ目にその全体像を示させていただいており、ぜひ御支援いただければありがたいと思う。

同時に、「社会、経済の変化に伴うニーズに対応した人材」の育成も必要である。そのため個人個人の目的意識を伸ばし、職業意識と技術を身につけたプロフェッショナル人材を育てていく。具体的な内容は、後ほどお話をさせていただきたい。

労働力人口の増加については、今、働いていない人たちにも働いてもらう、即ち「労働力率の上昇」と「生産年齢人口そのものを維持」することが必要だ。我が国の労働力率は残念ながら諸外国と比べても少なく、社会人をはじめ、若者、女性、高齢者の学び直しを充実することにより、より多くの人が社会で活躍できるようにしていく。特に女性や高齢者の社会への復帰は、非常に力を入れていきたいと考えている。また、生産年齢人口を維

持するためには、何としても少子化を食い止めなければならない。少子化の最大の要因は、「子育てや教育にお金がかかりすぎる事」であり、幼児教育の段階的無償化等、教育費負担軽減の取組の充実を進めていく。

このように、我が国が抱える諸課題を乗り越え、持続可能な社会を実現するためにも、教育投資の充実が必要不可欠だ。

次に、プロフェッショナル人材を育てるための具体策についてご説明をさせていただきたい。提出資料4ページ目に、文部科学省として推進している職業教育、キャリア教育の充実に向けた取組をまとめているが、このうち先ほど金丸主査から御指摘があった事項について、それぞれご説明をさせていただきたい。

高等教育における実践的な職業教育の充実に関しては、産業構造、ビジネス環境の変化に対応し、高付加価値を生み出す人材を育成するために、高等教育機関における実践的な職業教育の充実や、社会人でも学びやすい環境の整備について総合的に取組を進めていく必要がある。現在の主な取組として、専門学校や大学等における産業界と協働した教育プログラムの開発や、専修学校の「職業実践専門課程」の文部科学大臣認定、厚生労働省の教育訓練給付制度との連携等を進めている。今後の取組について、前回のワーキンググループで「デュアル教育」という話が出たが、専門学校において学習と企業実習を並行して行う仕組み等、学生を円滑に就業等に結びつける効果的な支援の在り方を検討し、実践的、専門的な教育プログラムを更に充実していく。

また、新たにeラーニングを活用した教育プログラムの提供の推進等、学びやすい環境の整備もより一層推進していきたいと考えている。現在、官邸の教育再生実行会議において社会人の学び直しの質、量の充実について検討が行われているところだ。これらの提言を踏まえながら、平成27年度以降、順次取組を進めていく。

実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化については、現在、有識者会議で基本的な制度の在り方について検討を行っている。新たな高等教育機関については、現在18歳以上人口の過半数が大学に進学している中で人材養成の高度化を図る必要があることを踏まえ、基本として大学体系の中に位置づける方向で検討を更に進めることとされている。また、産業界のニーズに則した教育の質を確保すべく、実習、実技等の重視や教育課程の編成における産業界の意向の反映、実務家教員の一定割合の配置等が指摘されている。特に産業界からは即戦力となる人材が欲しいという言葉もいただいているが、即戦力を育てるためには教員の質を上げていくことも課題であると考えている。更に、修業年限は2年～4年とする方向で検討されているが、社会人の学び直しに対応するため、短期履修を可能とする工夫の検討も指摘されている。加えて、新たな高等教育機関が質の高い専門職業人育成を担う重要な公的教育機関であることに鑑み、公的助成の対象とすることも考えられるところ、追加的な財政需要に見合った財源の確保等が必要との指摘もされている。

有識者会議で本年3月までに基本的な制度の在り方をまとめ、その後、中央教育審議会を設置基準等について更に審議を深めていきたいと考えている。

小・中・高等学校におけるキャリア教育については、各教科や道徳、総合的な学習の時間等、学校の教育活動全体を通じて体系的に推進している。また、キャリア教育の推進に当たり、社会体験、職場体験活動やインターンシップ等の体験活動が重要であり、これらを積極的に取り入れることができるよう学校現場を支援するとともに、最近では地域の教育委員会、産業界、NPO等が参画する協議会の設置促進事業等を行ってきている。今後の取組については、教育委員会や学校等におけるキャリア教育の推進体制の整備のため、協議会の設置の促進を図るとともに、キャリア教育を推進するコーディネーター等の多様な人材の配置を更に進めていきたいと思う。また、先ほど金丸主査からもお話があった勤労観、職業観を育む教育の充実として、小学校における社会体験、中学校における職場体験、高等学校におけるインターンシップ等の推進、また、高等学校における主体的な社会参画の力を育む新科目の検討、更に、道徳を「特別の教科」として制度上位置付けることを含め、道徳教育の充実を進めていく。

次に、インターンシップについて申し上げる。単位認定を行うインターンシップのうち、「特定の資格取得に関係しない」ものへの大学生の参加率はまだまだ低くて2.4%、「特定の資格取得に関係する」ものを含めると18.5%であり、専門教育や職業教育を充実させる観点から、両者合わせて参加率を向上させていく必要がある。インターンシップ等のキャリア教育については、平成23年に大学設置基準を改正し、社会的・職業的自立に関する指導等の体制を整備することを義務づけるとともに、私学助成においても支援する等、大学の実施体制の充実を図っている。

インターンシップを拡大するためには、企業とどのように連携していくかが大事とも考えている。平成26年度から、地域の複数の大学、経済団体等が協力して、受入企業等の開拓やマッチング等を組織的に進める取組を支援している。

また、平成27年度からは、大学と地方公共団体が連携して地元企業において行う長期のインターンシップ等、学外活動の支援を総務省と連携し行うこととしている。長期のインターンシップ等の学外活動を飛躍的に高めるために、大学の指導体制の充実等、予算面、制度面双方の方策を検討している。あわせて企業側においても、長期インターンシップに対する評価とともに、学生を受け入れるための体制づくりが不可欠だ。ぜひ産業界や関係省庁、地方公共団体の積極的な御協力、御支援をお願いしたいと思っている。

特に大学時の人口移動が一番多いということが日本の状況であるが、地方から都市部に来た子供たちをどう地方にまた戻していくのか、また、その子供たちをどう戦力として生かしていただくのかということも、大きな課題だと思っている。

(大久保幸夫株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所所長)

今お話をいただいたことに関連して、3点ほど質問をさせていただきたい。

まず1つ目は新たな高等教育機関に関して、先ほどの丹羽文部科学副大臣のご説明の中

にも、やはり教員が非常に重要だというご指摘があり、主査ペーパーの中にも、実務家教員をうまく活用していくことが非常に重要だというご指摘が入っている。

私もそのとおりだと思っているが、現在の大学の中で実務家教員がうまく生かされた形で活躍されているかということ、制度の問題を含め上手くいっていないところもあるのではないかと思う。実務家教員を活用するということは、それぞれの分野の第一線で活躍している現役の人を使うことが基本になってくるだろうが、リーダーとして忙しくしている人に大学で教鞭に立ってもらうための教員の任用の問題については、恐らく、大学のルールの中でも整備されていないのではないか。

また、現在、実務家でありつつ大学側で教えている場合も、アクティブラーニングのような教授法を十分身につけた状態で入っている訳でもない。せっかく新しい高等教育機関を作るのであれば、この問題に正面から取り組んで良い道筋をつけていただきたいと思っているが、これに関してはどう考えておられるか。

2点目は、社会人の学び直しの問題についての質問である。社会人の学習ニーズは多様にあると思う。学位を取りたい人もいるだろうが、本当に仕事上、必要なものをジャスト・イン・タイムで学びたいというニーズもたくさんあると思うので、教えたいものを用意するのではなく、本当に学びたいものをプログラムとして用意してあげたい。そういうプログラムをどういう形で提供していくのか。放送大学の拡充というお話があったが、むしろ、現在の大学の中に非常にすばらしい教育をされている人がいるし、産業界からも人気のある先生方がいらっしゃるので、そういう先生方の講義を、手軽にITや通信を使って受けられるような環境はできないか。そちらについて踏み込んだ検討をされる予定があるかどうかお聞きしたい。

3つ目にインターンシップ。まだ十分に日本では整備されていない状態だと思っており、学生の受講率も低い状態が続いている。産業界がインターンシップに関して本当に積極的になっているとは思えず、じっくりと手間のかかる長期のプログラムはなかなか出てこない。逆に、少し本音と建前を使い分けたような1日2日のインターンシップばかりが出てくるという、非常にねじれた状態が続いていると思っている。

今年は大学生の採用が新スケジュールで実施される年なので、ひと段落ついたところでもう一回、今年の採用やインターンシップを振り返ってはどうか。そもそも、1日2日をインターンシップと呼ぶのは良くないと思うが、大学や産業界の中にも多様な声があり、定義の問題も含め、大学側の教育と産業界がwin-winになれるようなインターンシップとはどういうものかということについて、じっくり改めて基本から検討する場を文部科学省がお作りになってはどうかとも思っており、お考えを少しお聞かせいただければと思う。

(藤野文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官)

まず1点目について、新しい高等教育機関において教員が大変重要だという点はまさにそのとおりだと思っている。特に、実践的な職業教育を行うためには、実務家教員を一定

の比率で入れる必要があるだろうという指摘が有識者会議の中でも出てきているところだ。従来の大学の考え方は、実務家教員も入れてもよいというぐらいの話だが、むしろ、一定比率以上いるべきではないかという考え方を持っている。また、やはり最新の知識や技術を教える必要があると思っており、御指摘のように第一線の現役の方にぜひ来ていただきたいと思うので、そのような形での制度の柔軟化も必要になっていると思っている。その際には、長期間教員になるというよりも、絶えず入れかわる形で、最新の知識を持った方に教壇に立っていただくという考え方も必要になってくるかと思っている。

また、教授法についても、実務家の方が教えることを得意とするとは限らず、その点についても措置していく必要があると思っており、そのような方向で現在議論をさせていたでいるところだ。

2点目のご質問についても、社会人の学び直しについて、なかなか本当に学びたいプログラムがないのではないかという御指摘はそのとおりかと思っている。先ほど放送大学の話が出てきたが、放送大学は比較的色々な大学の教員を採用できる形になっているので、今人気のある方をお願いをして引き受けていただければ、放送大学を使って、ICT、特にオンラインによる教育もやっていきたいし、また、大学におけるICTの活用も進めていきたい。

3点目のご質問については、産業界が本気になってインターンシップをやるようにするべきではないかというご提言は、まさしくそうではないかと思っているので、産業界とも一緒に連携しながらぜひ進めていきたいと思う。

(佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授)

今の3点に関わる話を申し上げる。

まずインターンシップについては、現状、やや採用直結型で企業が積極的に行っているものが、量は少ないが一部ある。おそらく、今回の就職時期の変更で増えてきているということがある。本来の趣旨で、学生の就業意識啓発がなかなか広がらないという点については、現状、大学側が企業にお願いすると、企業の側は社会貢献活動で断れない一方、現場は忙しいので良い学生を送ってほしいということになり、その結果、大学側は、就業意識が薄い学生に経験させることが本来の趣旨であるのに、インターンシップに送り出す前にインターンシップ用の授業をつくり、セレクションをし、いい学生を送ることになる。本来インターンシップを受けさせたい学生が行けないような構造になっていることをどう突破するかが非常に大事で、企業の側にとってもメリットがない限り、広がらない。

企業にとってのメリットは何かというと、1つは受入担当者の教育になることである。例えば一時期、正社員採用を抑えていたため、勤続5年でも下に人が入ってこず、教えることに苦労したことがない社員が沢山いる状況だ。インターンシップの学生を1カ月以上の間受け入れ、このような社員に研修プログラムを作らせて、1週間単位で状況を報告させると、受入担当者の育成になる。また、インターンシップの受入れ先の増加につながる。さらに極端な言い方をすると、できの悪い学生のほうがいい教材にある。やや極端だが、

受入担当者の人材育成になることを全面に出して、受入企業、受入担当者用のインターンシッププログラムを作ろうとしない限り、なかなか広がらないと思う。

次に、大学の実践教育については、いわゆる実務家教員をどう考えるかである。現在、専門職大学院も実務家教員を入れることになっているが、実務を経験していれば即実務家教員になれるかどうか、教授法を教えるだけでよいのか。つまり経験しているということと教えるということは教授法レベルの話ではなく、自分の経験を一般化・理論化できるかということがポイントとなる。例えばインドネシアで工場を立ち上げ、5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）を実施した経験がある実務家が、現地のスタッフから朝体操をする理由や職場を綺麗にする理由を問われたときに、「日本でやっている」という理由だけでは困るのだ。体操をすると事故が減るから、という説明ができなければいけないので、実務家経験があれば教えられるかということにはやや疑問がある。実務家経験があることは望ましいと思うが、実務家であれば経験を理論的に整理できるか、実務家でなければ現場の実務家と対話できるかどうか、これが非常に大事である。我々研究者も、幾ら有名大学で教えていて著名であっても、実務担当者と対話できなければ共有できない。一方で、非常に学生から評判が悪い実務家教員もいて、立派なことをやってきたのは確かだが、自伝を語られるだけでは本当に困る。そこは、実務家教員の考え方をきちんと整理していただくことが非常に大事だと思う。

最後に、社会人の学び直しについて申し上げる。今の仕事に必要なスキルを身につける、又は転職、例えば百貨店の店長の経験がありマネジメントができる人が、福祉施設の施設長になり、福祉の法律や仕組みを勉強するために福祉関係の大学院で1コマ受講する等、転職に必要なスキルを身につけるといふ学び直し、これと、今の仕事だけでなく5年10年後も役に立つ学び直しとを、分ける必要があるかと思う。転職に必要なスキルを身につけるケースでは、今まで人事にいた人がマーケティングに異動になったので、その勉強だけしたいという場合もあるので、今の専門職大学院にもある科目履修のような、1科目だけとれるというものを広げていくことが考えられる。このような場合と、5年後15年後にも役に立つような実務経験の理論化とを分けて、社会人のリカレントを考えていただきたい。

（小室議員）

インターンシップについて、以前より項目が相当多くなり大変すばらしいと思っている。その上で、小中学校におけるインターンシップの現状が実施率98.6%とあり非常に高いが、1年生から6年生の間のどこかで1回という形だと効果が薄いのではと思われる。実際の頻度や内容も一緒に実態把握をしていかないと、余り意味がないかと思っている。また、98%という高い数値が出るのは、誰か一部に実施すれば、その学校が実施しているという扱いになってしまっているからなのではと思う。恐らく1学期に1回という程度の頻度にならないと実際には意味がないかと思うので、まずは実態の把握の仕方から変えていただいて、実施頻度をしっかり上げていくことが大事だと思っている。さらに、地域企業への

ネットワークは学校ごとで相当差が出てしまう気もするので、差が出ないような仕組みや、どうやって実効性を担保していくのかという点が重要ではないかと思っている。

2つ目、大学生のインターンシップについて企業と連携という話があったが、大学生は経済団体に加盟しているような大企業だけでなく、是非小さい規模の企業にインターンをするべきだと思っている。私は大学時代に、起業してから2カ月後の会社にインターンをしたが、全てが混沌として、スペースも四畳半という状況だった。その後資生堂に入って、会社の力で仕事をしているのか、自分の力で仕事をしているのか、よく分からなる場面もあったが、大学時代にあの何のネームバリューもない名刺で働いたではないか、と自分の力を非常に実感できたところもある。大企業だと仕事の片隅しかできないが、小さい規模だとかなり全体を見た仕事ができるという効果もあり、より小さな規模の企業に送り込むことも大事だと思う。

ただ心配なのは、受入れ先がブラック企業かもしれないという点であり、学生が被害に遭わないようにしたい。小さい規模でブラック企業でないような企業は、人手が足りず大企業よりもインターンシップに前向きなケースがあるので、インターンシップを大学から派遣してもらいたければ、就労環境がホワイトであることを示すという条件の下でマッチングしてはどうか。却ってその後大企業に入ったとしても活躍する人材になるのではないかと思うし、知られていない多数の良い中小企業が、非常に問題の解決になるかと思っている。

また、学生自身がインターンシップ先を見つけてくる場合もあり、そのケースが単位化されないというのは大変もったいない。今は、自分で見つけてきた場合も、関連する論文を書けば何か認めるということをやっているようだが、学生が自分で見つけてきた会社のインターンシップを、何か一定要件を満たしていれば単位化できるというような仕組みの作り方が大学に示され、大学がそれを作れば、学生も真剣に探すと思う。今は、NPOでインターンをしたいという子も多く、そういった多様な働き先があるという認識をより広げていくこともインターンシップの大切な目的なので、余り選定しきらず、経済団体に入っているような企業だけに絞ってしまわないことが大事かと思っている。

(西村内閣府副大臣)

今のお話と関連して3点申し上げる。

1つ目は「段階的なキャリア教育の確立」について、特に小中学校は、大学と異なり、学校教諭の免許がないとなかなか教えられないということになっていると思うが、できるだけ現場で実践している人、OBでもいいが、その人の苦労話や、生きがい、新しい最新の技術に関する話等を聞くことができれば、非常に興味を持つと思うし、仕事への何らかの意識づけになると思う。社会人講話実施率が中学校で68%、高等学校で79.8%とあり、高いと言えば高い感じもするが、小学校も含めて、もっと入れられないかという点をどのように見ておられるか。

2つ目は「インターンシップの単位認定」について、特定の資格取得に関係しない単位認定インターンシップだと、参加率がわずか2.4%となっている。これは大学で自由に単位認定するかしないかを決めているのか、何か一定のルールを文科省で示しておられるのか。また、NPOのようなものはだめなのか、期間があるのか、企業側に何か基準があって認定がなされているのかについて、ぜひお伺いしたいと思う。

3つ目はインターンシップの受入れ先について、私も中小企業の方がいいのではないかという意識を持っている。大企業に行っても、一部の言われた仕事だけをやることになり、その後就職しても言われたことをやるだけで、自分で自分のキャリアを考えたり、全体を見て提案を出したりできる人材が育たないのではないか。むしろ小さな企業では、例えば兵庫県では豆腐屋さんに行って豆腐を作るところから売るところまで全部やる。お年寄り2人でやっている小さなお店なので、非常に期待され、頼りにされることになり、これが職業意識に大変繋がっている。そういう意味で、中小企業に行って、色々なことを自分で考えてやる、ということが大学生にとっても非常にいいのではないかと思う。確かに、各大学と地域の商工会議所等が連携して取り組んでいると思うが、もっと中小企業と組んでインターンシップを進めるといいのではないか。学生たちの将来を考えると、小さな企業で何か全部任されてやってみるという経験は、必ずどこかで、大企業に入っても生きると思う。もし現在インターン先の認定基準があるならば、NPOやベンチャー、商工会議所等の中小企業の枠を広げ、且つ単位が与えられるようにしてはどうかと思うが、現実が分からないのでぜひ教えていただきたいと思う。

(吉田文部科学省高等教育局長)

幾つか少しまとめて御回答申し上げたい。まず佐藤先生に御指摘いただいた受入担当者の教育については、十分対応していきたいと思う。現在、新しい高等教育機関の有識者会議でも、単に実務の経験があるだけでは何ともならない一方で、まさに今必要な最新の知識を提供できなければならないので、保有資格、実務上の業績、離職年数制限等も含め、実務に関する能力の質が確実に保証できる仕組みを導入することが必要という議論や、非常勤の教員も含めFD（ファカルティ・ディベロップメント）による教育の質向上を図っていくことが必要だという議論が出ている。理論化が必要という御指摘もまさにそのとおりで、新しい高等教育機関でも4年制の場合は学士相当の学位を出すことを基本として検討しているため、教員資格としては、理論的な構築があり批判的思考展開等の訓練を積んでいることが必要ではないかという点も併せて議論している。

短期間に集中して効果的に学ぶことができるような多様な教育プログラムの提供については、既存の大学では学部や学科から教育プログラムが発想され、教員の教えられること、教えたいことが前面に出がちだが、新しい高等教育機関ではむしろ教育プログラムが主導となり、時代の変化に応じて教育プログラムを柔軟に組みかえていく中で、プログラムに応じて必要な教員を配置するというような組立てが必要ではないかと考えている。また、

学位を取得する場合、短期だと2年、長期だと4年かかるのに対し、2～3カ月程度で、一定の知識や技能を習得する一種のコースのようなものを、学位にはならないがサーティフィケート（認証）するような、社会的に評価される仕組みを考えてはどうかと思う。

西村副大臣からご指摘があったインターンシップの単位化については、インターン先の制限は特になく、現在単位認定を行う大学数は540と全体の約7割になってきており、余り支障はないと思う。ただ、実際の参加率が2.4%であり、まだまだ色々と改善を図っていく必要がある。その際、中小企業等産業界にも入っていただく形で平成26年度から全国組織化し取組拡大を図っているところであり、各地での取組を色々と見せていただきながら、更に中小企業等でもインターンの機会を増やすような取組を進めていきたいと思う。

（伯井文部科学省大臣官房審議官）

小室先生及び西村副大臣から御指摘の点についてお答えする。段階的なキャリア教育の確立については、小学校では、社会体験や、金丸主査のお話にあったような実際に企業に出向いて社長さんのお話を聞く活動を、中学校では、職場体験活動を行っている。中学校の職場体験活動は、兵庫県や滋賀県では5日間程実施しているところもあるが、まだまだ1日、2日の学校も多い。高校では更に進んでインターンシップを実施している学校が8割もあるが、参加率が2割弱という状況である。いずれにせよ、このような実社会の体験の中で、子供たちに本当の意味での働く意義や、社会の中でチームワークを作ってコミュニケーション能力を形成していくことの重要性等を教えていくことは非常に大切であり、御指摘があった社会人の講話実施率等も含め、量的にも質的にも高めていく必要があると考えている。

また、以前のように免許がないと教壇に立てないということはなく、補助者や特別非常勤講師のような形で免許がなくても教壇に立てるような道も開いているので、意識を変えていただきこれらを広めていく。また、インターンシップの受け皿についてはどうしても産業界の御協力をいただく必要があるので、各自治体レベルで学校と産業界がタイアップしてキャリア教育支援協議会を設置することを国として支援する。設置している都道府県、指定都市の数はまだ半分ぐらいなので、経産省とも連携しながら、各自治体への情報提供・促しを引き続きやっていきたいと思っている。また、学校のカリキュラムの中にこのような体験活動をうまく位置づけていかないと、学校の先生方も一生懸命取り組みにくいので、カリキュラムの中への位置づけの推進も、更に進めていきたいと思っている。

（金丸主査）

本日の文科省の説明をお聞きして、基本的には問題認識の共有ができていていると感じた。今後具体的な制度設計をどうしていくかに引き続き注力したいが、幾つか質問したい。

新たな高等教育機関の制度化について、今の大学制度の体系の中で基本としては御検討いただくということは大いに結構ではないかと思うが、その際には、例えば運動場が必要

というような従来の大学や短大等の基準とは、異なる形の制度設計にぜひなってほしいと、既存の制度との整合性、バランスを上手くとっていただきたいと思っているが、この点はどのようにお考えになるか。また、教育を受ける社会人の方々に対し、教育費用の負担軽減策をぜひ考えていただきたいと思う。例えば教育訓練給付の対象とする等、文科省と厚労省で御検討いただけるのではないかと考えているのだが、その点はいかがお考えか、お聞かせいただきたい。

(吉田文部科学省高等教育局長)

新しい高等教育機関を作る際、従来の大学とは違ったタイプの学校となるので、改めてそれに則した設置基準を作ることになり、その中で教員やカリキュラムも取り扱うこととなるだろう。

今、御指摘の運動場や体育館については、例えばスポーツ関係の学校では必要かもしれないが、そうでない場合は果たして必要かという問題があり、実はこの有識者会議の中でも1つの論点として挙がっている。

一方で、それぞれの分野毎に必要な職業的知識を身につけ、自らアクティブ・ラーニングを行う学習機会を提供するという観点からすると、図書室は必要ではないかという議論もある。ただ、これは各々の職業分野の特性に応じて何が教育内容として必要なのかという点から導き出されるものだろうと思うので、更に検討を深めていきたいと思っている。

学生に対する支援の問題については、いわゆる一般的な意味での奨学金は既に専門学校の学生に対しても出ているので、この新しい学校種ができた場合にも同様に奨学金の対象になるのだと思う。また、社会人が新しい学校種を利用して更に職業訓練を積む場合には、厚労省の職業訓練給付金との連携も考えていきたいと考えている。

(宮川厚生労働省職業能力開発局総務課長)

主査からお話があった教育訓練給付の関係だが、私どもも職業能力向上に向けた取組を進めるための環境整備は非常に重要と考えている。実践的な職業協力を行う高等教育機関のお話については、高等教育局からも緊密な連携、情報提供をいただいているし、私どもも出来ることをやっていきたいと思っている。今後の検討状況を踏まえつつ、社会人利用者への支援策として雇用保険の教育訓練給付の対象となるかという点については、社会人のキャリアアップに真に効果のある施策となっているかという観点から、十分検討させていただきたいと思っている。

(佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授)

新しい高等教育機関については、どういう人材を養成するのかが分からない。例えば、ホテル業界を考えると、フロントやレストランで必要な人材はそれぞれ専門学校があるが、ホテル全体のマネジメントをやる人材についてはどうか。例えば現状でも、大学で不動産

学部や観光学部等のサービス学科があり、アメリカではコーネル大学のホテル学部が非常に有名だ。これら既存の大学で産業スキルのようなものを教えている例があるが、これがどう機能しているか。例えば先ほどのホテル学部が日本にできたとして、多分そこは専門学校が育成しているキッチンやフロントで働く人ではなく、ホテル全体のマネジメントをやるような人材を育てるのだと思うが、どのようなイメージか。例えば観光学部や、不動産学部、サービス学部等、既存の大学でいわゆる産業別にできている学科がうまく機能しているのかどうかをレビューされたのかどうかということが非常に気になっている。

(吉田文部科学省高等教育局長)

その議論は有識者会議の中でもあり、大学や短大の委員の方々から、今は相当実践的な職業教育を中心にした教育を行っている部分もあると聞いている。実態としても確かにたくさんあるだろうと思うが、その中でこの新しい高等教育機関を作ったときに、どこに焦点を当ててやっていくのか。単に技術というか、スキルを習得するというのであれば、専門学校のようなところでも十分なのかもしれないが、更にマネジメントのような要素が入ってくると、既存の大学の教育とのすみ分けをどう考えるか。それは大きな論点の1つだと思うので、議論を進めていきたい。

(小泉内閣府大臣政務官)

金丸主査から話が出た設置基準の話について、これから人口が減る中で、新しくできる高等教育機関の中に図書室のようなものを設置することをどう考えるかといったときに、独立した存在ではなく地域の中の1つの主体として教育施設や教育機関を考えると、元々地域にある図書館のようなものの活用もしっかり考えるべきだと思う。行政が管理している県立図書館や市立図書館では、いい本は置いてあるのにほとんど使われていないというケースも多々あるため、新しいものを作るという発想だけではなくて、今あるものをどう活用するか。結果的に、新しい高等教育機関と元々地域にあるそういった施設が更に連携を深めることができれば、これは地域にとってもプラスになる。余り設置基準でがちがちに決めて、例えば保育所の中の調理室はどうするのか等、他の色々な分野も含めて、後で使い勝手が悪くなるのもつたいないので、柔軟に御議論をいただきたいと思う。

また、インターンシップについては、小学校、中学校、高校、大学のどのステージで、どういった内容のものを用意するか。また、なぜインターンが必要なのかという考え方をしっかりと発信していく必要がある。受ける側もする側も、国がインターンシップをやれと言っているからやる、ということになると全く意味がないので、小学生のインターンの目的は何か、中学生のインターンの目的は何か等、しっかりと整理すべきだと思う。

なぜインターンが必要なのかについて、小中高大とステージを変えてしっかりと整理をして、受ける側もやる側も国も誰もが同じ認識のもとで発進できるようにしないと危ないなという感じがするので、ぜひお願いしたいと思う。

ちなみに今、復興庁でも復興インターンというものをやっていて、これは東北学院大学に事務局のようなものを務めていただき、今まで相当数を送っている。一番最近出てきたケースは、福岡の西南学院大学の学生さんが参加をしてくれて、それをきっかけに今年4月から石巻の水産加工会社に就職が決まった。こういったケースも出てきている中、やはりインターンの意義がある部分は出ていると思う。ぜひこれを成功させるのためには意義と目的と狙いをしっかり発信する必要があると思うので、よろしくお願ひしたい。

(金丸主査)

補足で、今小泉政務官からも図書館の話が出たが、ぜひ物理的な基準はやめてほしい。先ほど、地域に同じような図書館がある場合は有効活用すればいいではないか、という話があったが、そのような施設がないケースでも、今の時代は、例えばAmazonで電子書籍等を揃えてしまえば、物理的に本が並ぶような場所は別に必要なく、実質的な中身について図書館のサービスが提供できればいいというようにぜひ考えてほしいと思った。

また、インターンシップについては、学生の就職活動に役立つためという目的を考えたときに、職業選びのためのインターンシップであれば良いと思うが、会社と接点を作って有利に働こうというような就社意識が強ければ、学生の側のニーズもなかなか健全にならないのではないかとという点があり、結構難しい。受け入れる側もインターンシップを採用に使うてはいけないとなっているので、アンマッチを防ぐ意味も含めて体験してもらおうというインセンティブが無くなってしまっている。結果、企業サイドは何のためにやるかという、ボランティア活動、あるいは国から言われた、どこかでアナウンスメントがあったから、我々もやっていないと格好悪い、ということになっていくと、実質的な効果が薄れるのではないか。だからといってインターンシップは重要でないかという、私は重要だと思う。

インターンシップという、今は日本の大学生という前提かもしれないが、我々の会社はITカンパニーなので、ハーバードのコンピューターサイエンスの人がインターンシップに来たことがあった。まず航空運賃の往復は持ってくれるか否かと交渉が始まり、こちらがインターンシップで教えるのだからと言っても、向こうは自信満々で、飛行機代は持て、アコモデーションでどういうところに泊まれるのか、時給は幾らか、というような交渉になった。インターンシップと言っても画一的ではなく、ケース・バイ・ケースであることを強く痛感したのだが、片道分の航空運賃と時給は払って残りは自分で手配してもらい、夏休みの間に2か月ほどいて、「自分のキャリアデベロップメントの一環で、アジアの日本に行き、しかもコンピューターサイエンスという専門性を生かして、こんなプロジェクトでこんなニーズのシステムを作った」と書いて颯爽と帰っていった。我々には何が残ったかという、このような多様性ある人材を受け入れる度量は広がったというか、世界はこうなのか、優秀な学生はこのようなアプローチを企業にしているのか、ということが分かった。彼は10社ぐらい自分でオファーを出して行って、向こうが選定をして、翌年また違

う会社に行っていた。このように、双方にメリットがあるような位置づけ、しかもそれは1種類ではなくさまざまなパターンに分かれると思うので、ぜひそれについてはまともに研究をしなければいけないのではないかと思った。

(西村内閣府副大臣)

インドのインフォシスというソフトウェアの会社が、夏休みの1カ月半から2カ月の間、飛行機運賃も現地の宿泊も全部手当とする形で、インド本社へ日本人の学生をインターンシップで受け入れようと10年、20年やっているが、それだけやっても日本人は1人も来ないと言っていた。成長戦略でも、海外企業でのインターンシップということを提言しているので、そういうことも含めてやれるようにするべきである。また、去年から一昨年、まさに就職の期間を後ろにずらすという若者の会議をやったときに、単に職場体験するだけでなく一部時給がもらえるというアルバイト兼インターン(バイターン)の仕組みがあり、苦学生、特に奨学金を受けている学生にとっては非常にありがたいという話を伺った。インターンシップに行きたいが、アルバイトをやらなければいけないから諦める人もいるので、ぜひそういう枠組みを広げてほしい。企業側の理解があればできないこともないと思われ、そのような論点もあることを覚えておいていただけるとありがたいと思う。

(丹羽文部科学副大臣)

色々と大学や高等教育機関を見ている中で、高等専門学校を出た子供たちは、非常にすばらしい技術力も持っているので確かに即戦力になって、非常に現場でも重宝がられる。ただ、確実に大卒の子供たちの方が生涯年収が高いというデータも出ているし、職業的な会社の中でのポジションとしても、4大卒の方がポジションが高いというデータも出ている。従って金丸主査がおっしゃるように、新たな高等教育機関を作る場合には、中途半端な機関を作るのではなくて、しっかりと社会にアプローチして、その中でも生きていけるような高等教育機関を作っていかなければならないなということは、我々も心配している件だ。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

新たな高等教育機関については、主査から前回提出された資料において、履修者の職業能力向上に効果があったかを検証し、改善されるプロセスを組み込むことも重要だという御指摘があった。この点に関しては、今の丹羽副大臣のお話にも繋がる話なのだが、大変いい改革だが、ここで勉強した人がしっかり就職できて、いい処遇を得られるような環境をどう確保するかということがこの改革の鍵になるので、政策的に何ができるのか、今ここで結論が出る話ではないかもしれないが、よく検討していくべき課題ではないかと思う。

それから、新たな高等教育機関の制度を活用する学校数をどの程度見込むのかという点については、まさに政策効果としてどういう方々をイメージして、社会人も含めてどれく

らいの方を教育していくキャパシティを構築していくのかということも、引き続き検討する必要がある課題だと思っている。これについて何かこの時点でコメントがあればいただきたい。

(吉田文部科学省高等教育局長)

まずは先ほど議論を巻き起こした図書室、図書館関係について、図書室、図書館と行ってしまったので何か施設を持つことを求めていると思われたかもしれないが、アクティブ・ラーニングを進めるために自学自習みたいなことが進められるような環境を整備しておく必要があり、その際に既設の公立の図書館等を活用するという考え方もある。ただ、分野によってはそういう図書館では揃えられていない資料が必要になることもあるので、そういったものを入手できるような仕組みは何かの形で整えていく必要があるだろうと思っている。これは金丸主査が仰ったように電子的なもので入手することも十分あり得る話だと思うので、そのあたりは今後の制度設計の中で柔軟性を持たせながら考えていきたいと思っている。

そして今お話があったまさに検証というところ、これは大変重要であり、先ほど丹羽文部科学副大臣が仰ったように、修了者、卒業者が社会的にきちんと評価されるかということもあるが、そういった社会のニーズに応えた教育ができているか、という学校サイドに対するきちんとした評価も必要だろうと思う。自己評価、自己点検というものも大事だが、第三者によるきちんとした評価制度を組み込んでいくことが大事だろうと思っている。

学校数の規模については、今の段階ではまだ申し上げられないので宿題とさせていただきます。

(西村内閣府副大臣)

既存の大学から、短大等も含めて変わってくる可能性もあると思う。ちなみに頭の整理として、定員割れを起こしている大学、私立大学とか短期大学はどのぐらい数があるのか。

(吉田文部科学省高等教育局長)

4割ぐらいである。ただ、程度が色々であり、1名、2名程度で割れていても定員割れとなる。8割以上入っている大学が大体8割ぐらいなので、定員の8割も満たない大学は2割ぐらいという状況だ。

(大久保幸夫株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所所長)

実際には日本の学校の教員の人たちは大変忙しくて、かなり労働時間が長くなっている中でキャリア教育についても更にバージョンアップしていかなければいけないという現状になっていると思う。以前からずっと気になっているのは、キャリア教育は既に何年かやり続けてきていて、いいプログラムや、いい取組は出てきているのだが、横になかなか流

通しないというのが教育の世界の特徴としてあるような感じがしていることだ。

事例を共有しろと言っているのではなく、キャリア教育のプログラムは、目的に応じて色々なものがあるが、それらが例えばネット上に整理されているサイトがあつて、各学校の先生たちがそこからプログラムを選んでダウンロードし、テキストとしてもプログラムとしても使える。アメリカでは、リソースセンターでそういうものをかなり整備しているようなのだが、日本ではこの点は進んでいないような感じがするので、今後キャリア教育を展開していくことと、学校の先生たちが物理的に実施できることの両立を図るためには、そのような取組も重要ではないかと思う。

(小泉内閣府大臣政務官)

多くの大学が定員割れをしている中で新しい高等教育機関を作ると、既に深刻な定員割れを起こしている所には、今後更に人が集まらない可能性も出てくる。定員割れしている現行の大学の在り方を放置したまま、新しい高等教育機関を論じていることについて、現在どうやって整理しているのか。新しい建物を作って新たな高等教育機関を入れるという発想なのか、それとも、定員割れしている所があるのであれば、それを有効活用して現行の大学の敷地の中に新しい高等教育機関を入れ込んでいくという発想なのか。

(吉田文部科学省高等教育局長)

定員割れの原因は各大学によって様々だと思うが、既存の大学や短大、専門学校が、今ある校舎等も活用して新しい高等教育機関に転換をしていくケースも、全く新たに作るというケースもあると思う。そこは柔軟に考えている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

現行の4年制大学や短大、専門学校から新たな高等教育機関に進んで参加できる仕組みとする必要がある点について、今ご説明されたと理解している。

(藤野文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官)

つけ加えると、冒頭で金丸主査が仰ったように、日本では社会人が大学等に行っている比率が2%で、OECD平均に比べると10分の1しかない状況であり、社会人を積極的に受け入れるような機関にもしたい。そうすると新たな形での需要が生まれてくると思っている。

(金丸主査)

今、企業がM&A等によりグローバル化を進めているが、人材のポートフォリオを見ると日本人の比率が非常に少ない。グローバルカンパニーにおいて、会社全体に幹部ポストの公募をしたときに、日本人がなれる確率はどんどん減っていつているのだ。これは、日本の大企業の方が生え抜き主義でやってきたのに対し、海外からは、アジアやヨーロッパ、

北米、南米の2～3社にいたという方が応募してきて、経験が全然違うためである。日本の人材は同じ会社にしようといまいと、色々なところに出かけていくチャンスを会社ともども作らなければならず、今回議論していることは、今申し上げたトレンドに沿う重要な議論ではないか。そういう意味では、外部の講習をもっと盛んに受けるようにする必要が間違いなくあると思う。

(西村内閣府副大臣)

活発に御議論をいただき、感謝する。多くのご指摘が出たので、ぜひそれらを踏まえて今後、具体化を図っていただきたいと思う。とりわけ実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関については、私大から参入する場合もあれば、新設される場合もあると思うが、今までどうしても学術的な教育に偏重し過ぎた傾向がある中で実践的な教育をやるという、高等教育機関全体の改革に繋がるような視点での制度設計をぜひお願いしたいと思う。

この観点からすると、大学体系の中に位置づけること、そして、丹羽文部科学副大臣も言われたように、卒業後に大学と同等の評価が得られるような仕組みが必要ではないか、スキルが常に刷新できる場所は大事だと思うので、ぜひ思い切った検討をしていきたいと思う。先ほど申し上げたが、年央の成長戦略の中でぜひ工程表を示すべく進めたいと思うので、議論を深めていただければと思う。

キャリア教育やインターンシップについては、体験談含め色々なお話があったが、ぜひ各省連携を深めていただきたいということ、経済界、経産省、厚労省の仕組みも含めて、ぜひ支援をしていただきたいということである。単位化や、色々な助成制度の話もあったので、ぜひ議論を深めて検討をしていただきたい。

また、丹羽文部科学副大臣が言われたように、高専を出られた後即戦力で働くが給料が低いという方こそ学び直して、キャリアアップする仕組みが必要だと思う。今の高校生の就職率は、全体平均では88.8%の内定率と出ていたが、普通高では81%、工業高校では96%と、非常に実践的な方が求められている。一方で、就職した後またどこかで学び直しキャリアアップできる仕組みは非常に大事だと思うので、ぜひそうした視点からも制度設計、議論を深めていただくことをよろしくお願いしたい。