

# 事務局資料

平成29年3月13日

## 【議題1】

# 生涯を通じた学習機会・能力開発機会の確保に向けた大学等における社会人の学び直しについて

### <論点>

- 人手不足が継続すると見込まれる中、時代のニーズにマッチした人材供給が喫緊の課題。技術革新の進展に対応した、社会人のスキルアップや能力開発が求められる中、大学等の高等教育機関における学び直し教育機能の充実を急ぐべきではないか。
- その際、  
(提供体制側) 教員等の人材確保や学内体制整備とそのためコスト、  
社会人のニーズ把握や企業との連携、時間(夜間・休日等)の工夫  
(学修者側) 学修ニーズに合ったコンテンツ、授業料等コスト、時間(夜間・休日等)、学修成果とメリット  
等の課題の克服が必要と考えられるが、そのために何が必要か。

# 1-1: 人材投資の必要性

- ▶ 官民が協力し、教育訓練休暇制度（サバティカルリープ）の普及、大学等の機能強化（リカレント教育の強化、社会人向け長期履修制度等）などの学び直し機会の提供を強化する必要。

<2030年展望と改革タスクフォース報告書(抜粋)>

## 4. 経済社会の課題と取り組むべき構造改革

### (2) 取り組むべき構造改革 ① 労働力人口減少への歯止めと人的能力向上

(現役世代の徹底支援—人材投資の強化)

企業の人的投資が減少する中で、技術革新の進展に対応したスキルアップや能力開発が不可欠となる。個人が自らキャリア形成が行えるよう、生涯を通じた学習機会・能力開発機会の提供に、国は資源配分を強化するとともに、その推進に当たっては民間を最大限活用すべきである。

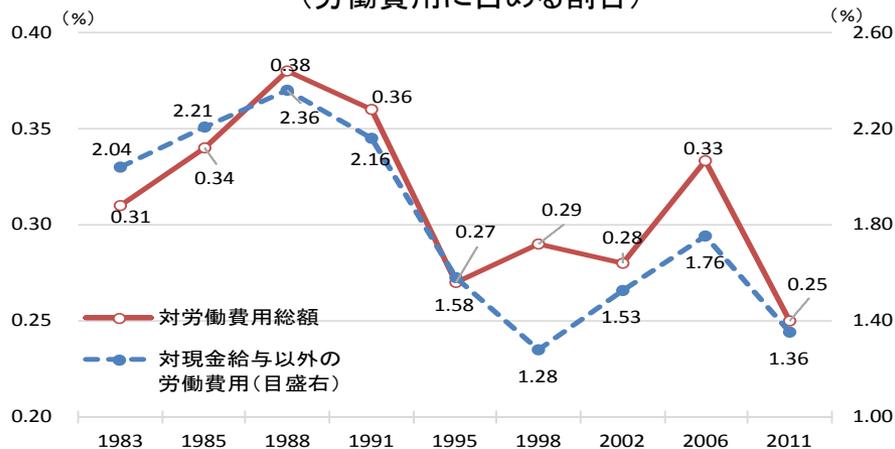
また、官民が協力し、教育訓練休暇制度(サバティカルリープ)の普及、大学等の機能強化(リカレント教育の強化、社会人向け長期履修制度等)、多様な状況(子育て離職後の女性、リタイア後の高齢者、長期失業やひきこもりなど)に置かれた人への学び直し機会の提供を強化すべきである。

### (3) 各構造改革に通底する視点 具体的なプロジェクト

#### ○教育人材投資の拡充: 人生三毛作の実現

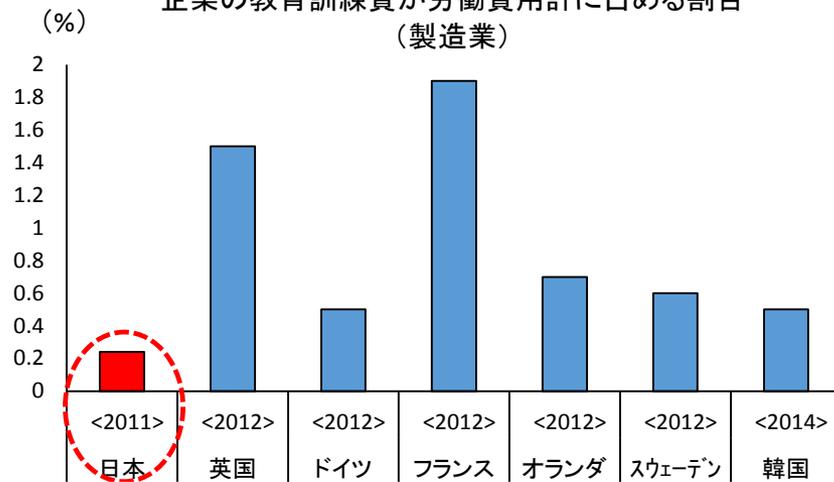
希望する教育の機会確保、生涯を通じた学習機会・能力開発機会の確保。例えば20~40歳、40~60歳、60歳以降の3ステージを想定し、人生の転換期に学び直しができる環境を整備。自らの希望で教育休暇を取得できる仕組み(教育訓練休暇制度: サバティカルリープ)の社会全体での普及・促進。社会人の学び直し・リカレント教育、職業教育・専門職育成の拠点としての大学等の機能強化

企業の人材育成・教育訓練費  
(労働費用に占める割合)



(出所) 平成28年9月30日 第15回経済財政諮問会議資料

企業の教育訓練費が労働費用計に占める割合  
(製造業)

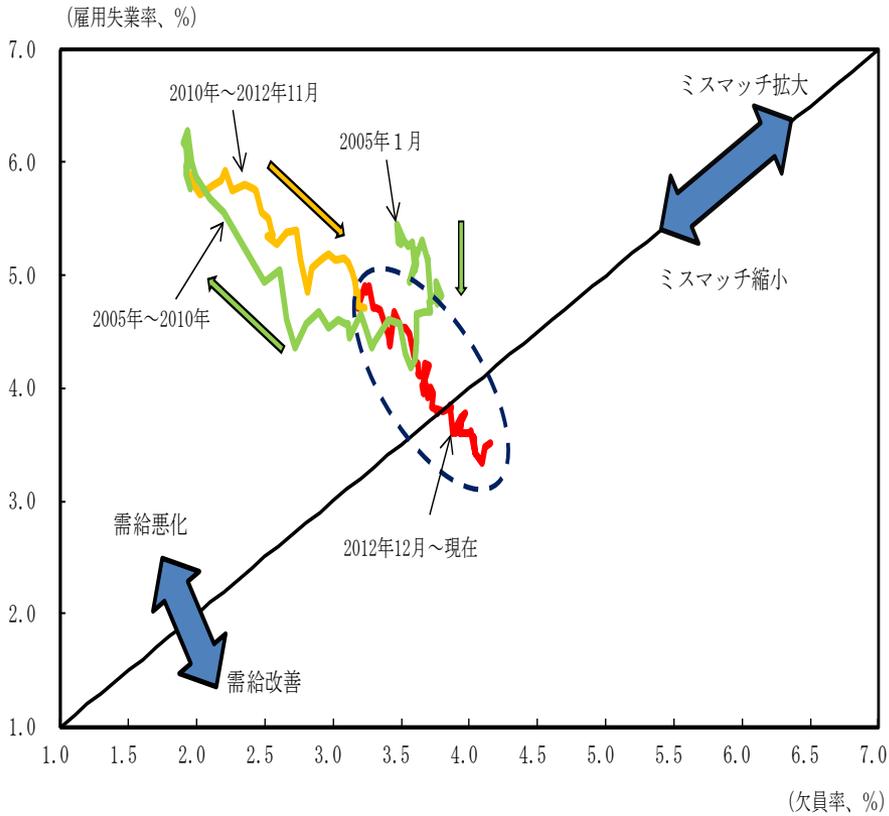


(出所) JIL「データブック国際労働比較2016」により作成。

# 1-2: 人材不足の克服に向けて

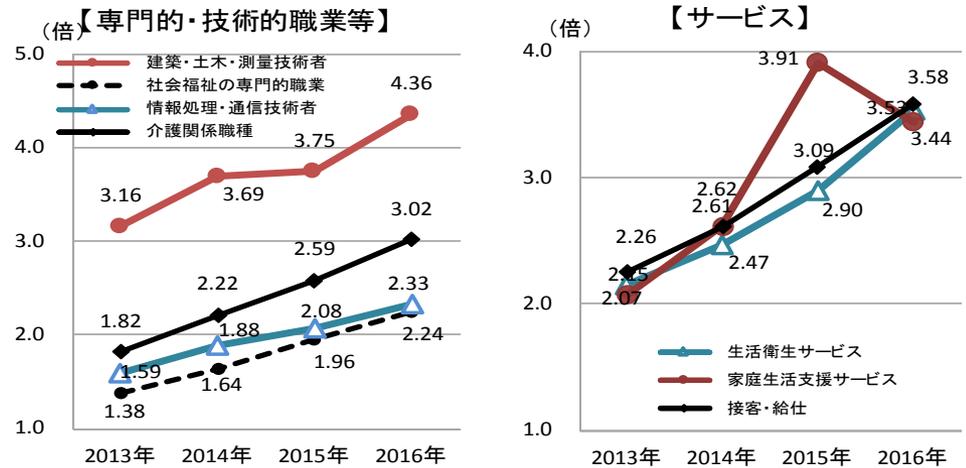
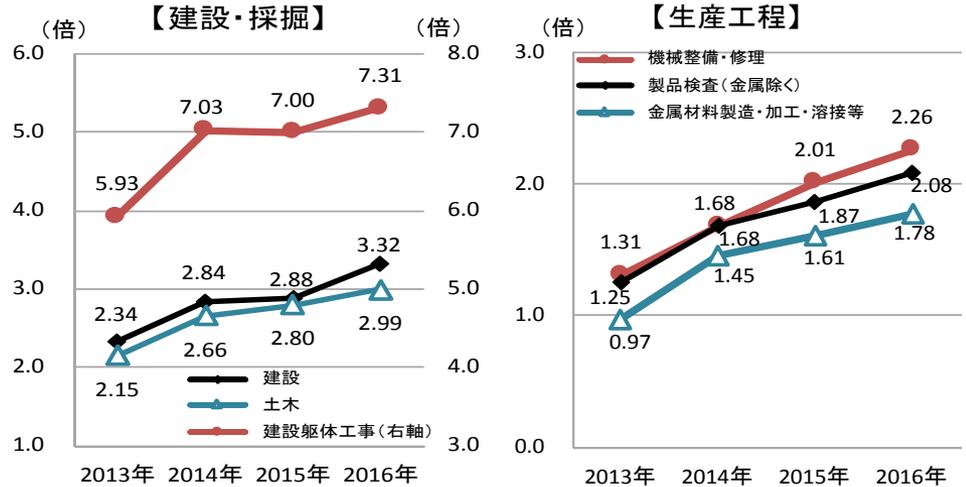
- ▶ 人材の獲得競争が始まっており、時代のニーズにマッチした人材供給が喫緊の課題。失業率と欠員率の関係でみると、ミスマッチが縮小するような構造変化は見られない。
- ▶ 景気回復に伴い人手不足が顕著、人手不足が慢性化する業種も多い(建設、製造、医療・介護、家事支援、IT等)。

## 失業率と欠員率



(備考) 内閣府統括官(経済財政分析担当)による。  
 ・欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 非農林雇用者数)  
 ・雇用失業率 = 完全失業者数 / (非農林雇用者数 + 完全失業者数)

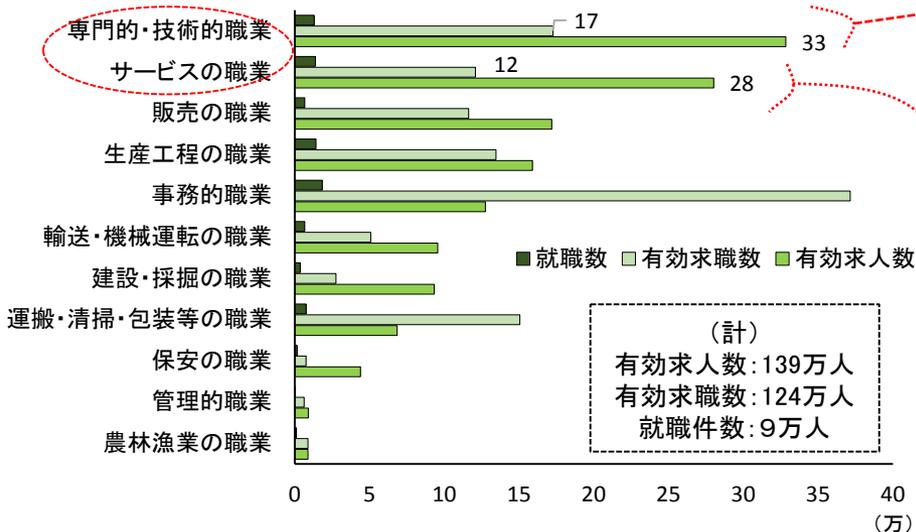
## 主な職種別の有効求人倍率 (部門ごとに3年で増加幅の大きい3職種を掲載)



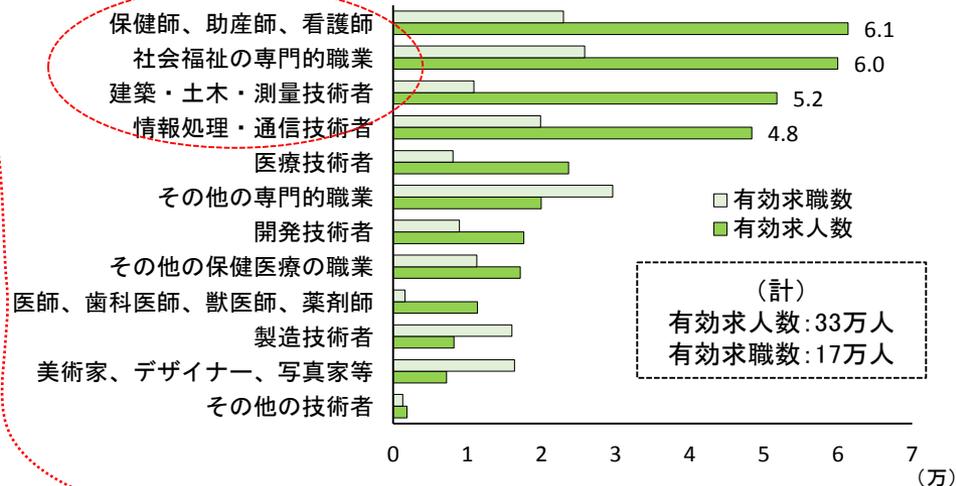
# 1-3: 職業ごとの求人数・求職者数

➤ 求人数は、フルタイム（常用）139万人。専門的・技術的職業（33万人）やサービスの職業（28万人）に関する求人が多い。

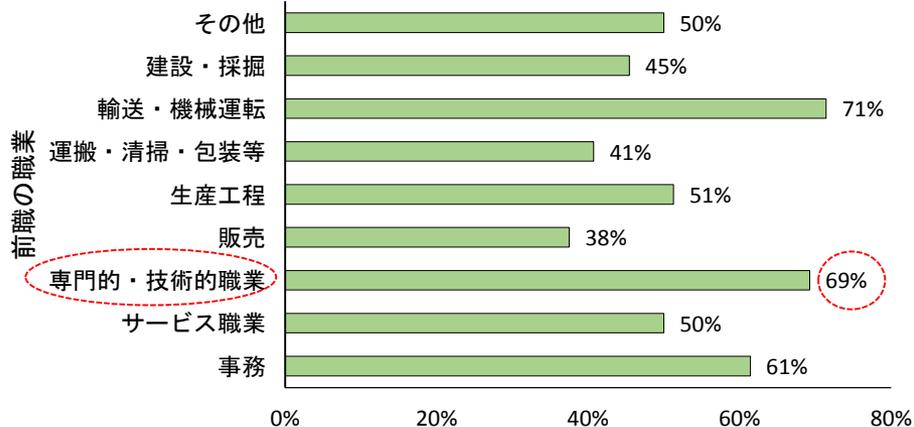
フルタイム（常用）の有効求人数・求職数（2016年平均）



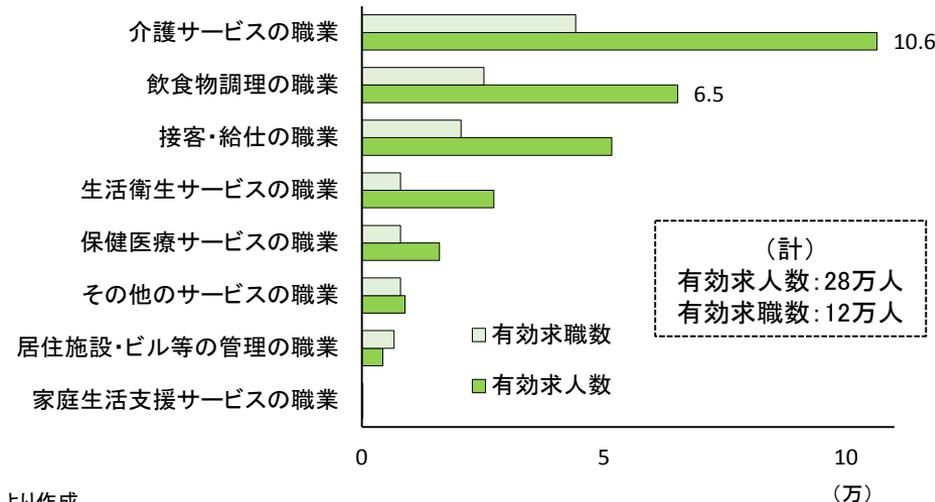
専門的・技術的職業におけるフルタイム（常用）の有効求人数・求職数



前職別: 「前職の職業分類」=「現職の職業分類」の割合（2016年）



サービスの職業におけるフルタイム（常用）の有効求人数・求職数

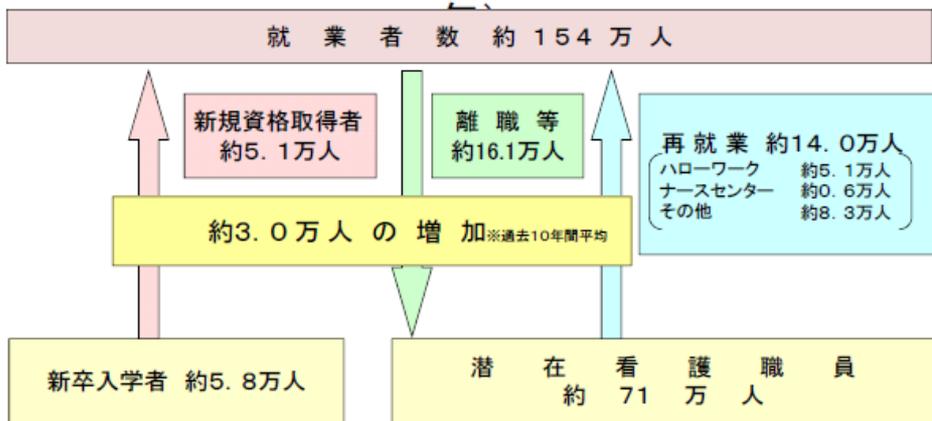


(出所) 左下図は、総務省「労働力調査(詳細集計)」、それ以外は、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。

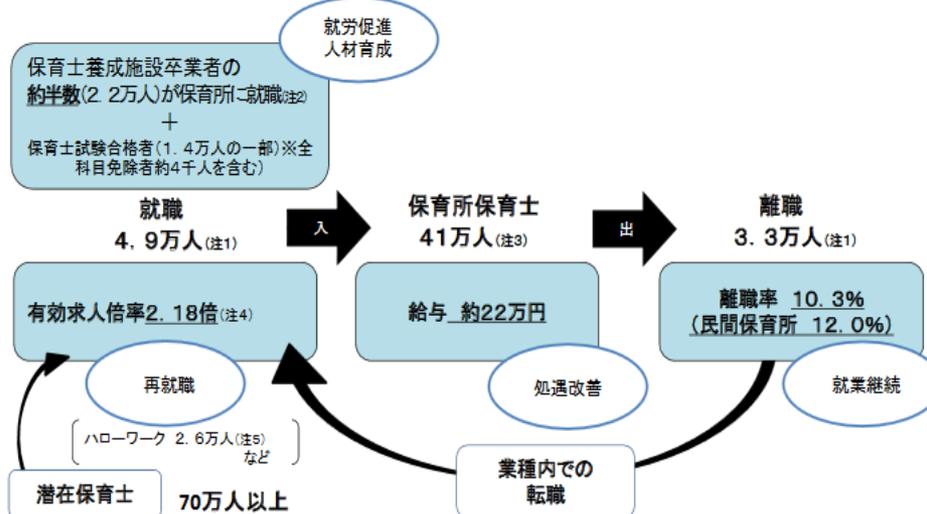
# 1-4: 潜在的な人材供給

➤ 看護職員、介護福祉士、保育士については潜在的な供給人材が存在。

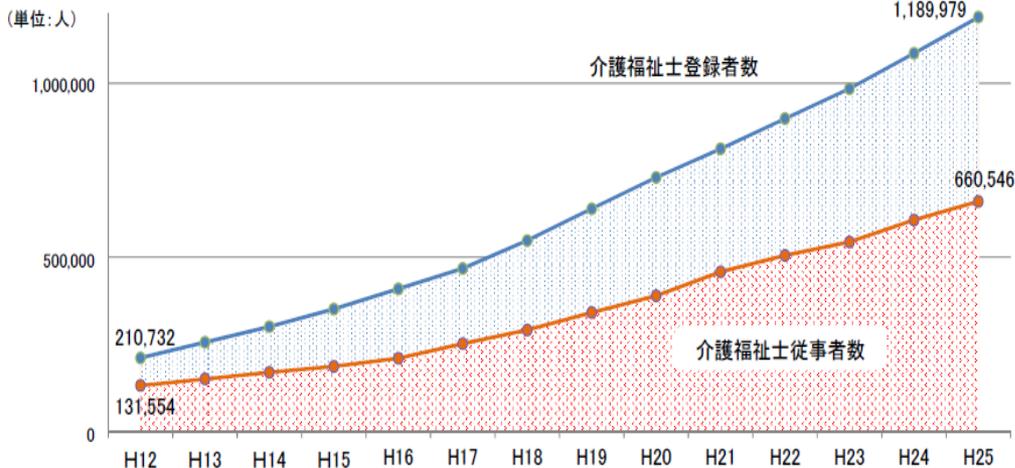
＜看護職員(平成24年)＞  
潜在看護職員: 71万人



＜保育士(平成25～26年)＞  
潜在保育士: 70万人以上



＜介護福祉士(平成25年)＞  
潜在介護福祉士(差分): 52.9万人



(出所)  
(左上)

平成26年12月1日 第1回看護職員需給見通しに関する検討会 資料3-1

(注) 新規資格取得者は、看護師約3.8万人、准看護師約1.3万人の合計。潜在介護職員数は、免許保持者数から、64歳以下の就業者数を減じたもの(平成22年末推計:厚生労働科学研究)。

(左下)

平成27年2月23日 第4回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 参考資料3

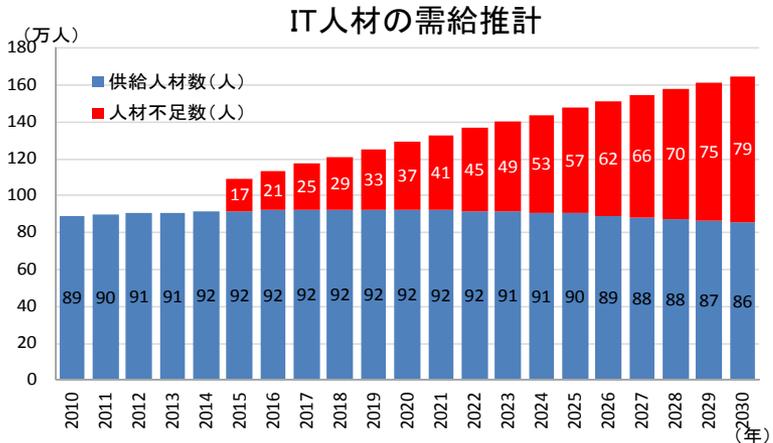
(右上)

平成27年12月4日 第3回保育士等確保対策検討会 参考資料1

(注) 就職(4.9万人)、離職(3.3万人)は常勤の採用者・離職者数(平成25年)。保育士養成施設を卒業(4.2万人)し、保育所に就職した者(2.2万人)は、平成26年度末(雇用形態を問わない)。保育所保育士(41万人)は平成25年10月1日時点(常勤、非常勤含む実人数)。有効求人倍率(2.18)は平成27年1月時点。ハローワークの再就職数(2.6万人)は、平成26年度中の就職件数。

# 1-5:IT人材①

▶ IT分野では、先端IT人材と情報セキュリティ人材が2020年で最大37万人不足、2030年で最大約80万人不足するとの推計。足元ではプログラマやSEなどのIT人材の不足感が大きい。



(備考) 経産省委託事業「ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業報告書」(2016年3月) 高位シナリオに基づき作成。

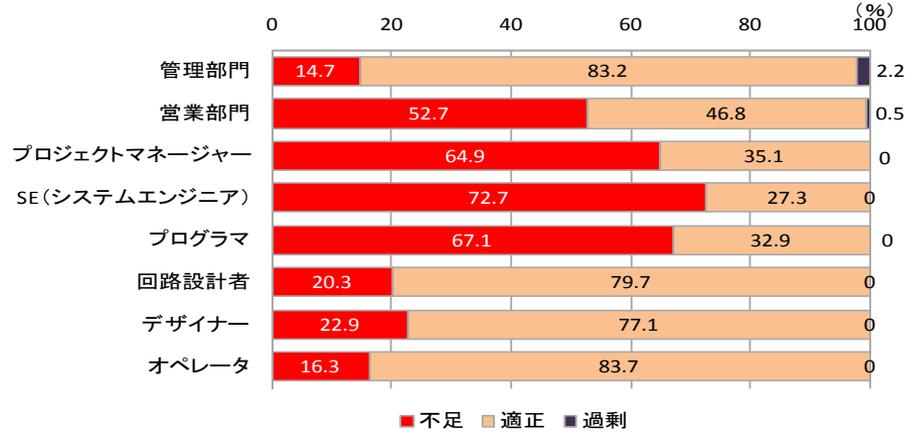
⇒ **2015年でのIT人材不足は17万人程度と推計。**  
 (前提)  
 • **企業へのアンケート調査を基に一定の仮定を置いて、不足人材数へ変換したもの**  
 • 例えば、「深刻な水準で足りない」と回答した企業は、その従業員の50%が不足していると仮定  
 • 主に「IT関連産業の従業員」を対象に人材不足を推計したもの(注)

⇒ **2020年でのIT人材不足は最大37万人と推計。**  
 (前提)  
 • 上記の2015年の17万人の推計値が起点  
 • 必要IT人材数が、企業の売上見通し(約2~4%)と同じ程度に増加すると仮定(=労働生産性の伸びは0%と仮定)  
 • 仮に労働生産性が、3%上昇した場合、**人材不足は19万人**

(注)平成26年度における「特定サービス産業実態調査」における「ソフトウェア業」、「情報処理・提供サービス業」の従業員数、及び「IT人材白書」のユーザー企業側のIT人材(推計値)がベースとなっている。なお、IT人材のみ(同報告書にて国勢調査をベースに推計した2015年のIT人材数)を対象にすれば、2015年の人材不足は12万人程度と計算される。

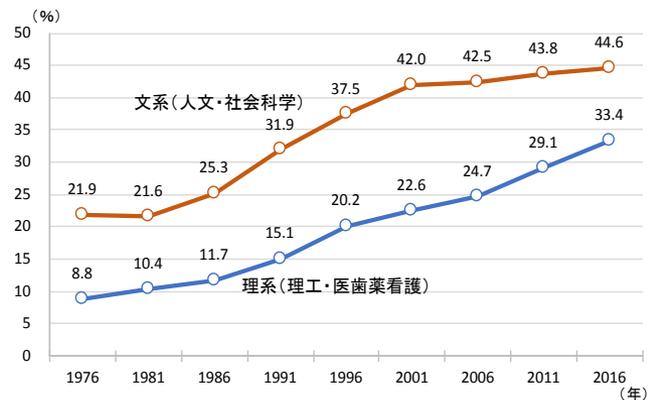
(出所) 経産省委託事業「ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業報告書」(2016年3月)

## IT人材の職種別過不足感～北海道IT企業の調査～



(備考) 一般社団法人北海道IT推進協会「北海道ITレポート2016」(2017年2月)より。北海道内のIT系企業878社へのアンケート調査(調査実施2016年秋から冬)

## 文系・理系学部入学者に占める女子の割合



(備考) 文科省「学校基本調査」各年度版より作成。文系は人文科学・社会科学と教養課程文科、理系は理学、工学、医学・歯学・薬学・看護学と教養課程理科の合計。

(出所) グラフについては、平成29年2月15日 第2回経済財政諮問会議資料 有識者議員提出資料(資料5-2)より抜粋。

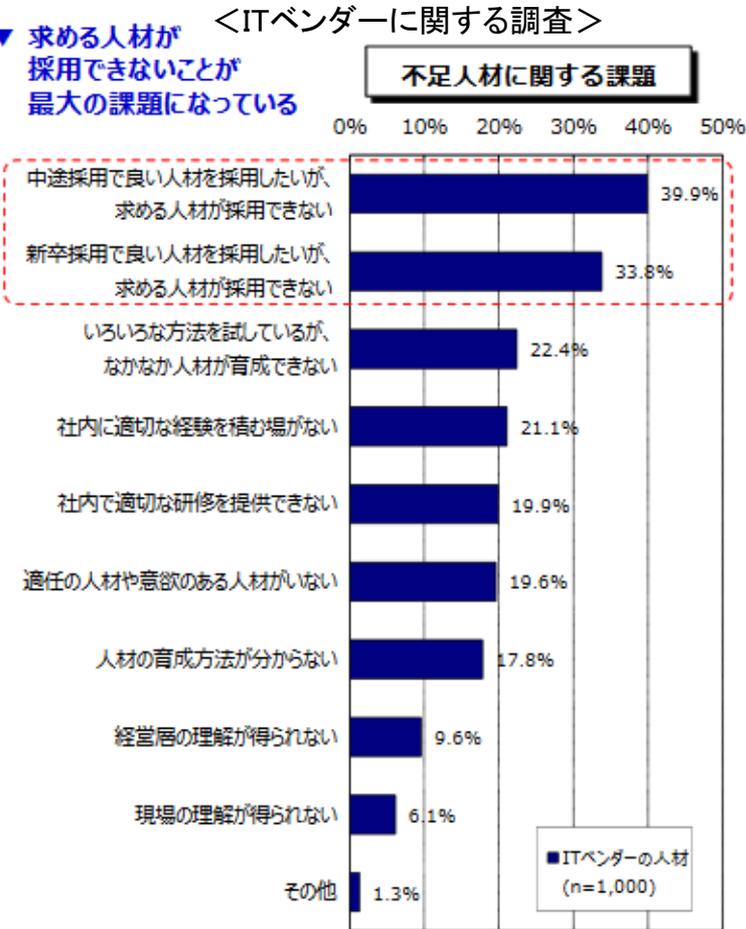
# 1-6:IT人材②

▶ 必要な能力を有するIT人材が労働市場に十分に供給されていない。

＜有識者の意見＞

- 日本では、古いプログラム言語(COBOLなど)でやっていた人が一掃されることなく滞留している。リカレント教育が必要。
- データ分析には目的意識が必要だがそこを考える人が足りない。「データはある。ツールもある。でも何に使えばいいかわからない」という人が多い。そこを教育プログラムで目的意識を持たせるようにするとよい。
- 学び直しについて、IT経験がある層とIT経験がない層に分けて考えるべき。IT経験がない層の学び直しは、読み書きそろばんのレベルでITスキルを身に付けるべき。この層はITスキルを与えてもすぐに稼ぐまでには至らない。20代から60代までのどの年代にITスキルの学び直しの機会が優先的かという若い20代や30代あたり。
- 新しい時代の日本人にはITリテラシーを身に付けることが求められる。人が足りないと言うよりも、今いる社会人には必要なITのリテラシーが足りていないと言うべき。

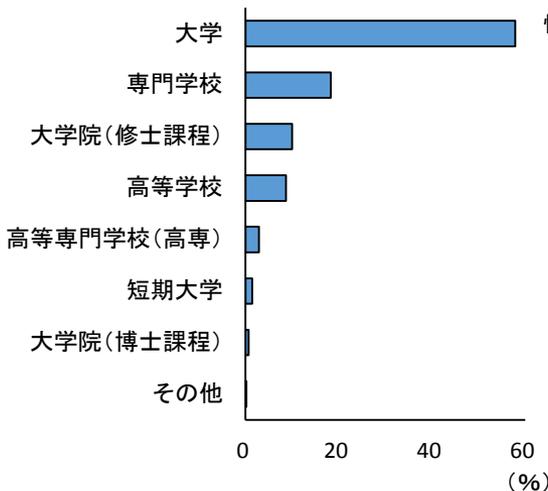
(出所) 平成29年2月22日 未来投資会議構造改革徹底推進会合「企業関連制度改革・産業構造改革—長期投資と大胆な再編の促進」会合(雇用・人材)(第1回)・第4次産業革命 人材育成推進会議(第3回)合同会合 資料4 より作成。



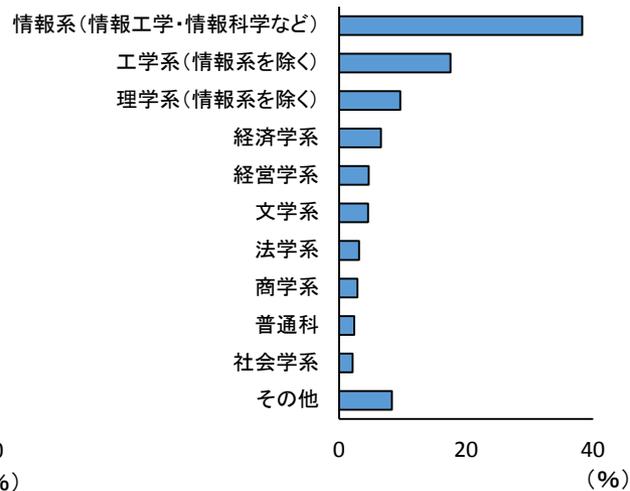
(「今後のIT人材等に関するWEBアンケート調査」2016年3月)

(出所) 経産省委託事業「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～」(2016年6月)より抜粋。

IT企業IT技術者の最終学歴



IT企業IT技術者の最終学歴での専攻

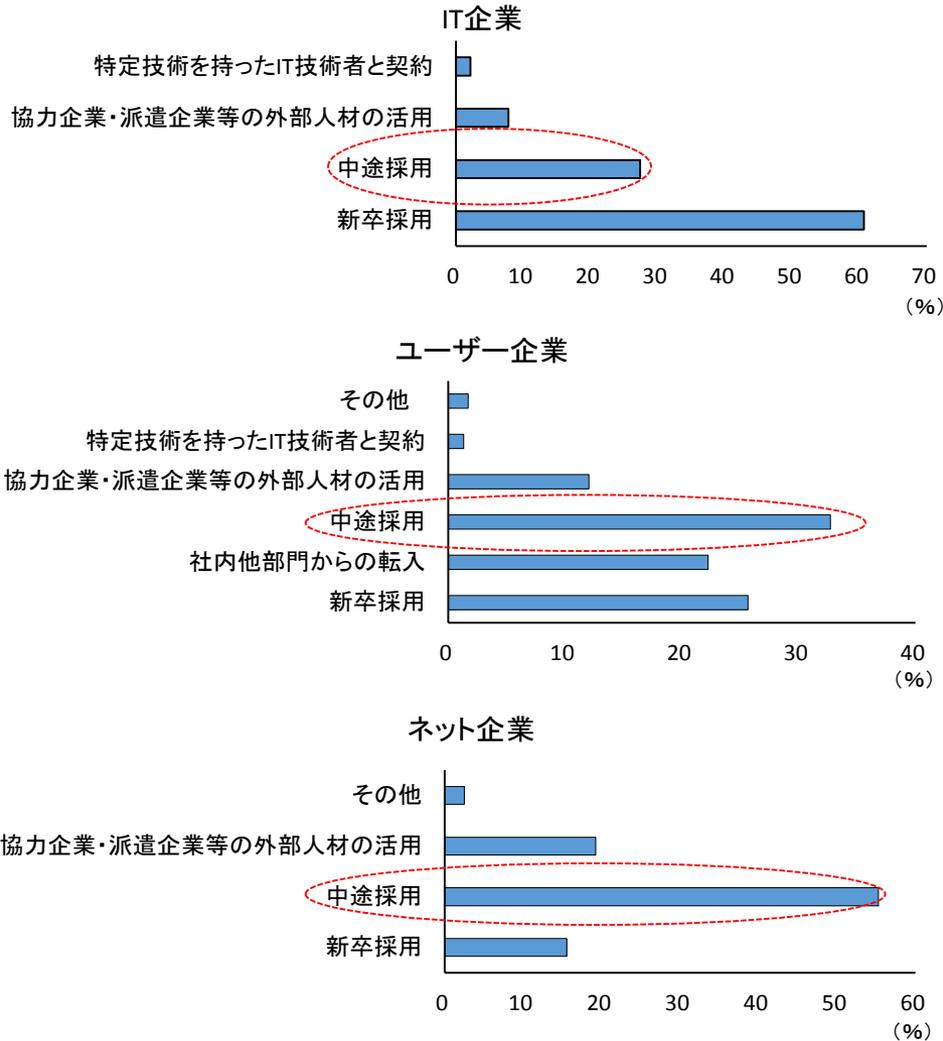


(出所) IPA 独立行政法人 情報処理推進機構「IT人材白書2016」より作成。(注)2015年度調査

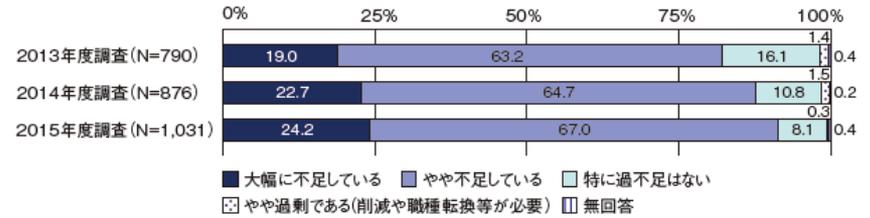
# 1-7:IT人材③

➤ IT人材獲得手段として、中途採用が重視されている。

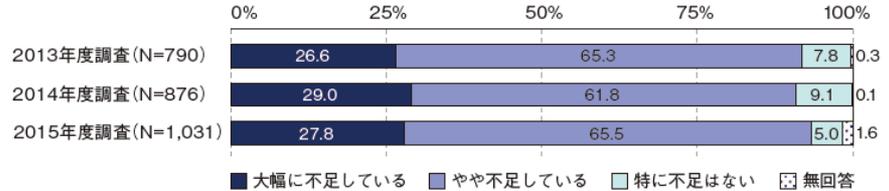
○IT人材獲得・確保の一般的な手段として重視している方法



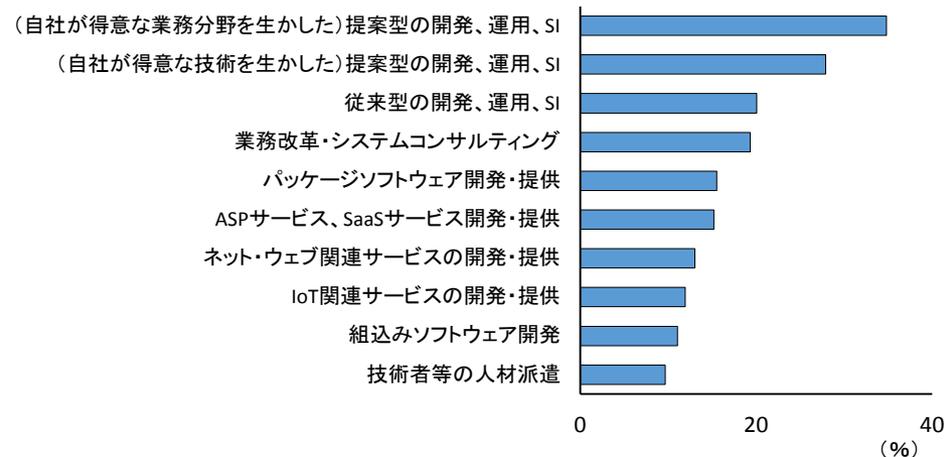
○IT企業のIT人材の“量”に対する過不足感



○IT企業のIT人材の“質”に対する過不足感



IT企業においてIT人材の「量」と「質」が不足している事業

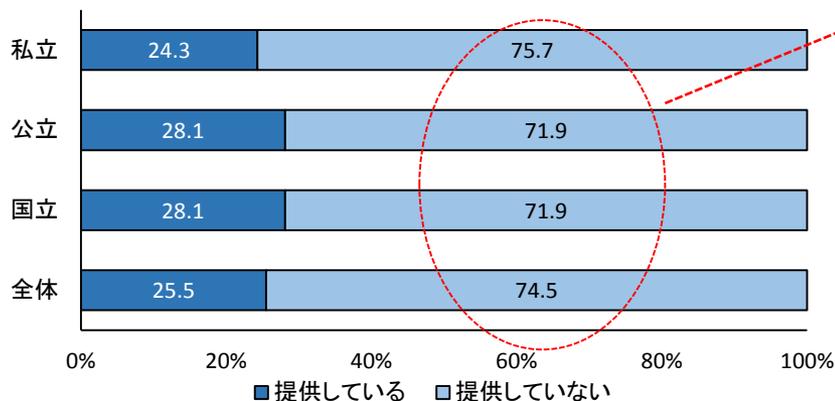


(注)複数回答。上位10位。

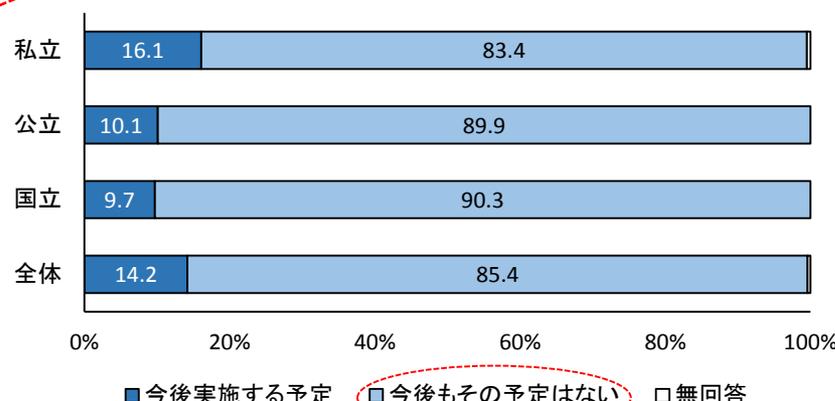
# 1-8: 学び直しについて—大学等における学部、研究科、組織への調査—

- ▶ 約75%の学部、研究科、組織は社会人を対象としてプログラムを実施しておらず、うち、今後も実施予定がないと回答が85%。
- ▶ プログラム提供を阻害する要因としては、社会人の入学が見込めないことや、教員の確保、コストなど。

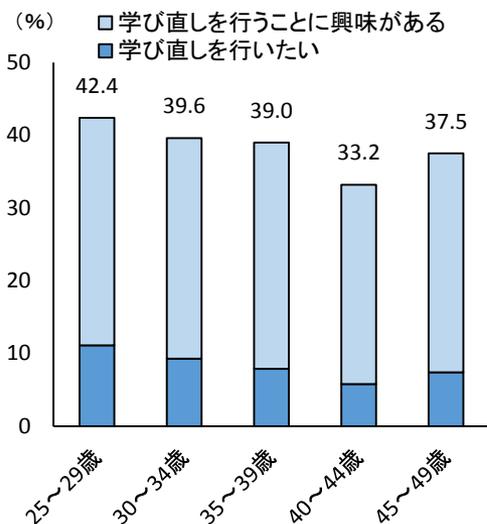
社会人を対象としたプログラム提供状況



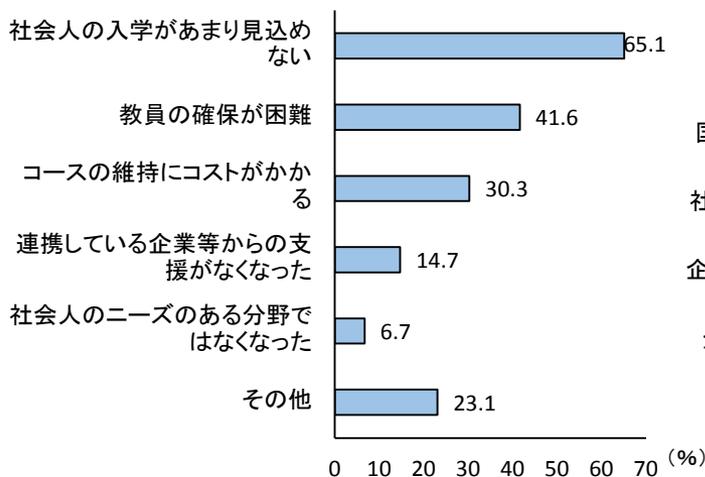
提供していない機関について、今後の提供予定



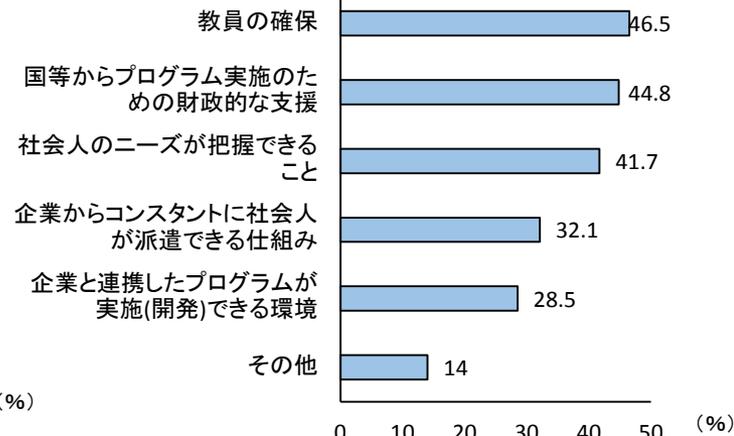
(参考) 大学等で学び直しを行ったことがない社会人への調査



今後も提供予定がない理由



主に社会人を対象としたプログラムを提供するための条件

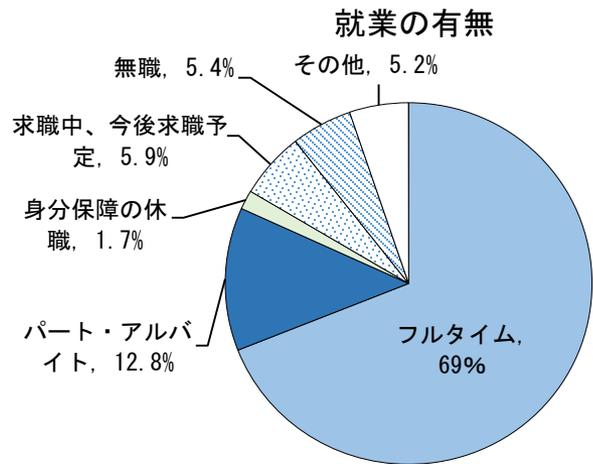


(注) 3つまで選択。無回答は省略。

(注) 3つまで選択。無回答は省略。

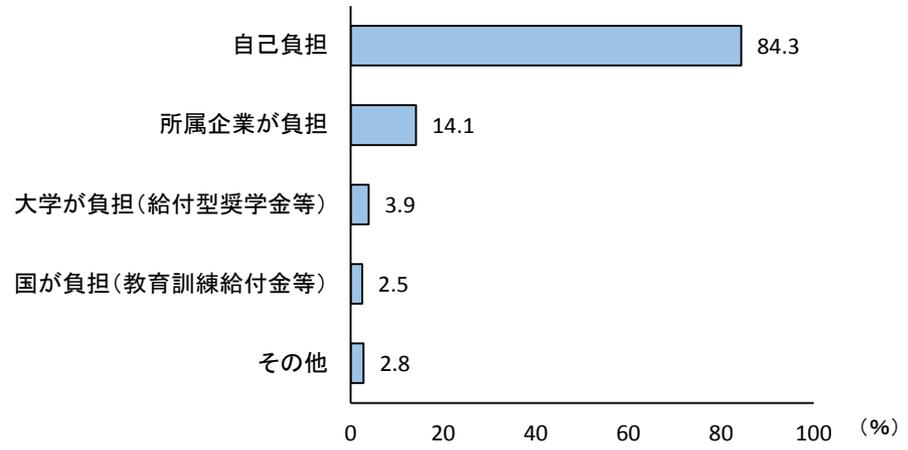
# 1-9: 学び直しについて—大学等に通う社会人学生への調査—

- 大学等で学び直しを行っている社会人学生の7割はフルタイムの身分。
- 8割以上の社会人学生は授業料を自己負担しているが、約14%の社会人学生は企業が負担。
- 大学へは、授業料を安くすることや、授業時間への配慮が望まれている。

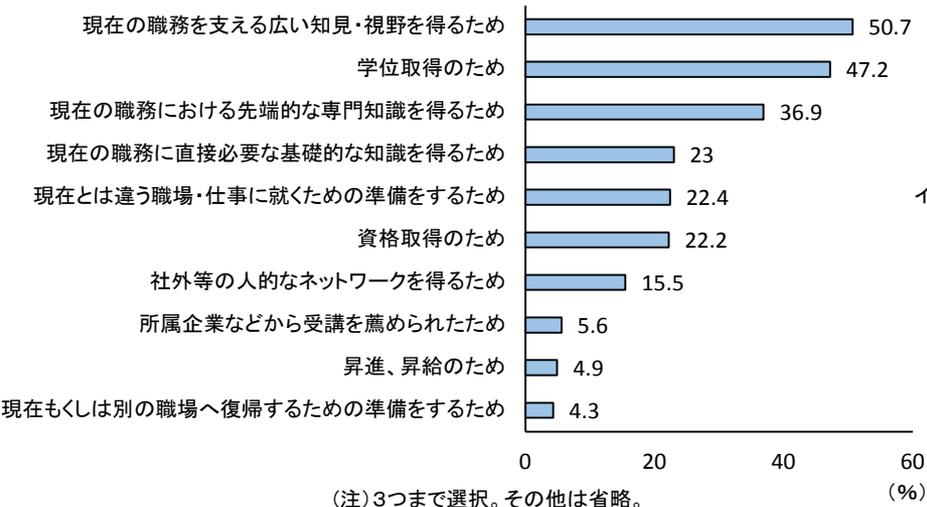


(注)フルタイムには、研修扱い等で学業に専念している場合を含む。

授業料の支払い方法

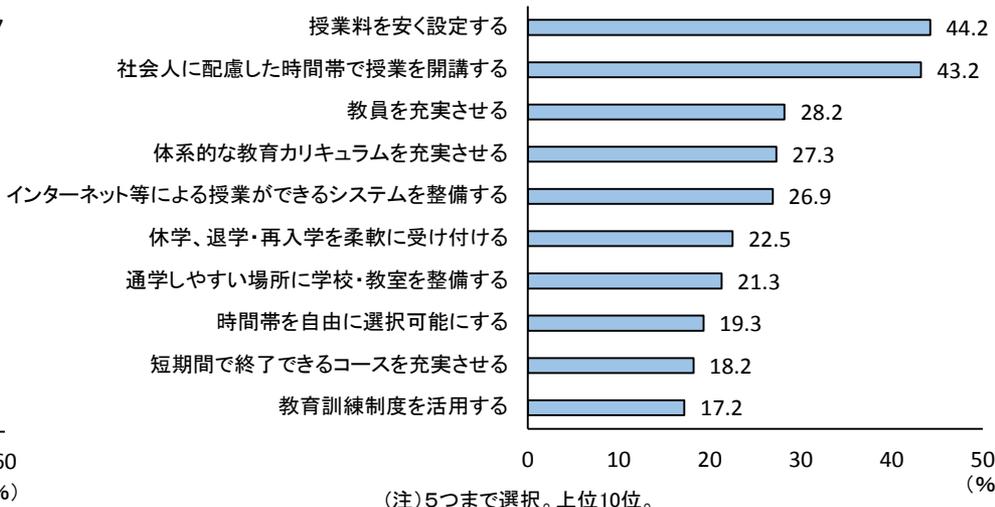


学び直しを行う理由



(注)3つまで選択。その他は省略。

大学等に期待する教育環境



(注)5つまで選択。上位10位。

## 【議題2】 サバティカル、教育訓練休暇について

### <論点>

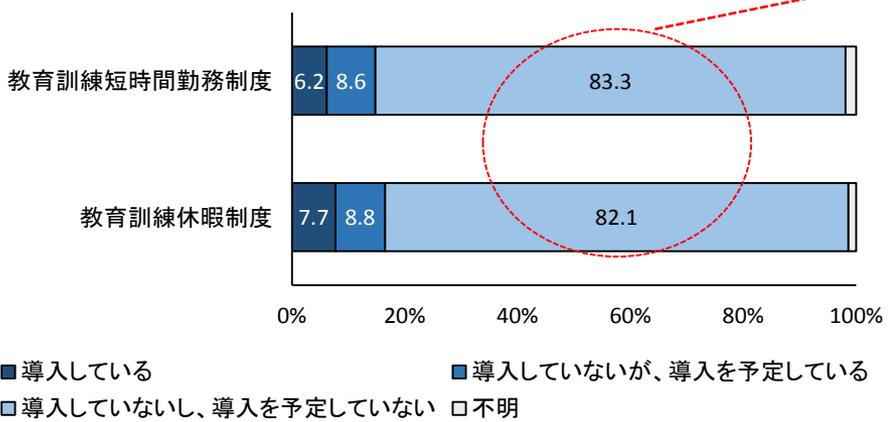
- 今後、平均寿命・健康寿命の延伸に伴い、これまでよりも就業人生が長くなる一方で、先端技術の進歩のスピードは速く、スキルの陳腐化も進むと見込まれる中、教育訓練休暇の仕組みを広げることが必要ではないか。
- そのためには、企業側の代替要員の確保やその（及び有給の場合の）コストの確保、従業員の離職リスク等の課題をどのように克服していくか。

# 2-1: 教育訓練休暇制度の状況

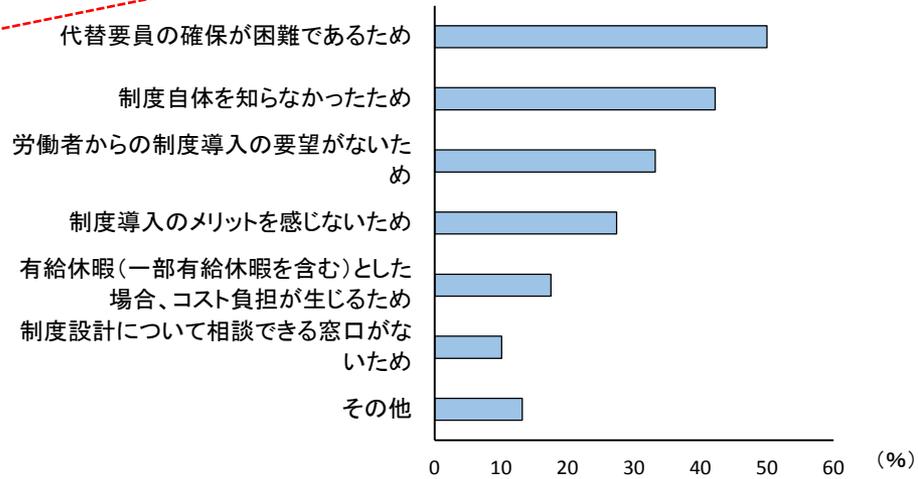
➤ 教育訓練休暇制度の導入企業や利用者は少ない。

(注) ここでの「教育訓練休暇」は、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇のことをいう。有給であるか無給であるかは問わない（有給の場合は、年次有給休暇として与えられるものは除く）。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む。

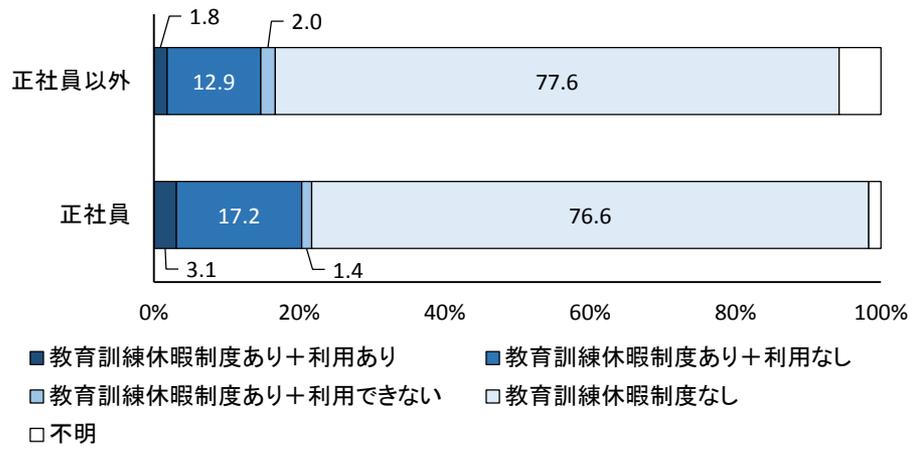
企業における導入状況(2015年)



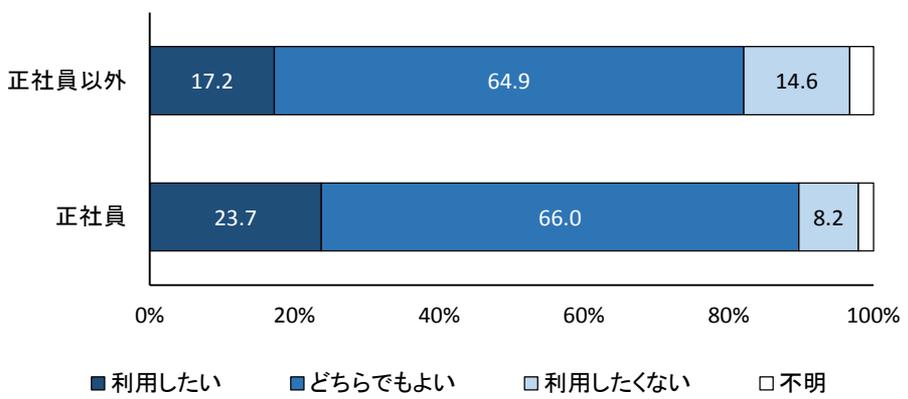
導入予定がない理由(複数回答)



雇用者における教育訓練休暇の利用状況(2015年)



雇用者の教育訓練休暇の利用の要望(2015年)



(出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。

## 2-2: 海外の教育訓練休暇制度などについて

▶ アメリカでは教育訓練休暇は広く浸透し、フランスでは教育訓練休暇の制度が設けられている。

アメリカにおけるサバティカル休暇等の状況

	サバティカル休暇		教育訓練休暇 (2008年)
	2012年	2008年	
調査上の定義	6ヶ月以上の休暇。同等の仕事に戻る。無給、有給は問わない		仕事のスキル向上のため、教育や訓練を受けるための休暇。無給、有給は問わない
特定の従業員のみ に許可している	28%	38%	74%
ほとんど全ての 従業員に 許可している	10%	21%	40%
小規模 (50~99人)	12%	24%	41%
大規模 (1,000人 以上)	8%	14%	33%

(出所)  
Galinsky, E., Bond, J., Sakai, K. (2008) *2008 National Study of Employers*, New York: Families and Work Institute.  
K.Matos and E.Galinsky (2014) *2014 National Study of Employers*, New York: Families and Work Institute.  
(注) 50人以上の企業が調査対象。2008年調査は、金融危機以前の調査であることに留意が必要。

フランスの教育訓練休暇制度について

	CIF (職業訓練個人休暇)
訓練休暇 の期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム研修の場合は 1年以内、パートタイム研修の場合は1,200時間以内</li> </ul>
必要な就業 期間など	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務年数が2年以上で、同一企業での継続勤務年数が1年以上</li> <li>休暇が取得できる間隔は、前回の休暇取得時間を12で割った数の月(例えば、120時間の休暇の場合、10ヵ月)</li> </ul>
訓練期間中 の費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIF運用機関(OPACIF)が、訓練に関わる費用(全額または一部)、当該者の訓練期間中の給与を負担</li> <li>OPACIFの主な財源については、雇用主からの徴収</li> </ul>
実績	49,947人(2008年)
備考	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練は従業員の権利であり、条件が満たされない場合を除き、雇用主は認定するか、延期(最長9ヵ月)することしかできない</li> <li>企業の研修プランから独立して受講することが可能</li> </ul>

(出所)  
Cedefop.(2012).*Training leave. Policies and practice in Europe*  
ジェトロ・パリ事務所 (2016) 「フランスの労務知識 第12回 職業訓練」  
労働政策研究・研修機構「基礎情報：フランス」

## 【議題3】

# 所得等に関わらず希望する教育を受けられる 環境の整備に向けて

### ＜論点＞

- 格差を固定化させないための教育への投資など、人材への資源配分の強化が重要であり、家庭の所得等に関わらず希望する教育を受ける機会が得られる環境の整備が必要とされている。
- この中においては、教育をはじめとする人的投資の効果とその費用負担（家計、地域、社会等）を、ライフステージを通じて検証する視点を持つことが必要。効果を検証するためのデータを収集・分析する体制に課題を抱える現状を踏まえ、これらをどのように克服していくか。

### 3-1: 家計の教育費負担(各教育段階ごとの教育費)(平成26年度)

	国公立※	私立	(円)
幼稚園	634,881	1,492,823	
小学校	1,924,383	9,215,345	
中学校	1,444,824	4,017,303	
高校	1,226,823	2,973,792	
大学	2,590,800	5,446,400	
大学院(修士)	1,222,600	2,230,200	

※幼稚園は3年保育を想定。「国公立」は幼稚園～高等学校は公立、大学、大学院(修士)は国立の数値。

※幼稚園～高等学校:学校教育費、学校給食費、学校外教育費の合計。大学、大学院(修士):授業料等学校納付金(入学時納付金を除く。)と修学費、課外活動費、通学費の合計。  
(出典)幼稚園～高等学校は文部科学省「平成26年度子供の学習費調査報告書」に基づき 大学、大学院(修士):日本学生支援機構「平成26年度学生生活調査報告」に基づき作成。

	すべて国公立	小・中は公立、他は私立	すべて私立
幼稚園～大学までの合計(円)	7,821,711	13,282,222	23,145,663

# 3-2: 年齢層別の教育費等の主な負担軽減策

年齢 0 3 6 12 15 18 22歳

[幼稚園]

[小学校]

[中学校]

[高校等]

[大学等]

[大学院]

## 幼稚園就園奨励費補助等

(幼児教育の無償化に向けた取組の段階的推進)

・世帯の所得状況に応じ、所得階層を5つに区分し、308千円(私立幼稚園の平均保育料等)を上限に就園奨励費を支給。(第2子半額、第3子以降無償。)

・平成29年度より、市町村民税非課税世帯について、第2子は無償化。また、低所得のひとり親世帯等について、保護者負担の軽減措置を拡充。

※子ども・子育て支援新制度においても同等の取組を実施。

## 義務教育の無償

(国公立学校における義務教育は無償(授業料不徴収))

## 義務教育教科書無償給与

(児童生徒1人当たり教科書費平均: 小学校3,410円、中学校4,944円/年)

## 就学援助

(学用品、学校給食、修学旅行費等 73,000円/年)  
※準要保護の平均(平成25年度実績)

## 高等学校等就学支援金

年収約910万円未満(※)の世帯の高校生等に対する授業料への支援として、年間約12万円を支給。私立に通う低所得世帯の生徒には所得に応じ、1.5倍~2.5倍額を支給。※両親の一方が働き、高校生1人、中学生1人の4人世帯の場合。

## 高校生等奨学給付金

生活保護受給世帯及び非課税世帯の、授業料以外の教育費を支援(生徒1人当たり:約3~14万円/年)

## 授業料の減免等

(すべての国立大学・高専に減免制度あり。運営費交付金の算定にあたって考慮)  
(私立大学等が行う減免措置に対して、国が1/2以内を補助)  
(経済的支援に関する実証研究事業への協力により、私立専門学校が行う減免措置に上乗せして支援)

## (独)日本学生支援機構奨学金事業

(無利子(私立大学自宅外):3,6.4万円/月から選択)  
※平成29年度進学者から所得連動返還型奨学金制度を導入  
(有利子(大学):3,5,8,10,12万円/月から選択)

## 業績優秀者返還免除

## 給与型の経済的支援

学部学生等に対する助言や実験・実習・演習等の教育補助業務(TA)に対する給与や、大学等が行う研究プロジェクト等に研究補助者として参画した業務(RA)に対する給与を各大学が自主的に支給。

## 特別支援教育就学奨励費

(学用品、学校給食、修学旅行費、寄宿舎居住経費、帰省費等)

## 児童手当

(3歳未満:1万5千円/月、3歳以上:第2子まで1万円/月、第3子以降1万5千円/月、中学生:一律1万円/月)  
※所得制限以上 5千円/月(当分の間の特例給付)

(扶養親族等の数が3人の場合 所得736万円以上(年収額では960万円以上))

## 日本人留学生に対する経済的支援

高校生留学促進事業  
(10万円×1,300人)

・奨学金支給等による経済的負担の軽減  
(長期:270人,短期:23,000人)(6~14.8万円/月 他)  
・貸与奨学金による経済的負担の軽減

## トビタテ! 留学JAPAN日本代表プログラム

【高校生等】期間・地域等に応じて、定額を支給 500人程度/年  
【大学生等】12~20万円/月 他、1,000人程度/年

## 教育訓練給付

※雇用保険の一般被保険者(昼間学生は除かれる。)の加入期間が最低1年必要。

・一般教育訓練:訓練費用の2割相当額(上限10万円)  
・専門実践教育訓練:訓練費用の4割相当額(上限32万円/年)。資格取得等した場合には、訓練費用の2割相当額を追加給付(上限16万円/年)。

## 扶養控除

(所得税:38万円、住民税:33万円の所得控除)

## 特定扶養控除

(所得税:63万円、住民税:45万円の所得控除)

## 勤労学生控除(所得税:27万円、住民税:26万円の所得控除 ※所得制限あり)

**教育資金一括贈与** (祖父母等から子・孫に教育資金を一括して贈与する場合に、子・孫毎に1,500万円までを非課税とする措置。30歳までが対象)

学校への  
主な支援

義務教育費国庫負担金 1兆5,248億円

国立大学法人運営費交付金等  
1兆970億円

私立高等学校等経常費助成費等補助 1,024億円

私立大学等経常費補助 3,153億円

地方財政措置