

第2回 経済社会の活力ワーキング・グループ 議事要旨

1. 開催日時：2017年3月13日（月）9:00～11:00

2. 場所：中央合同庁舎8号館8階特別大会議室

3. 出席委員等

主査	伊藤元重	学習院大学国際社会科学部教授
委員	伊藤由希子	東京学芸大学人文社会科学系経済学分野准教授
	同 大橋弘	東京大学大学院経済学研究科教授
	同 牧野光朗	長野県飯田市長
	同 鈴木準	株式会社大和総研主席研究員（オブザーバー参加）

（概要）

（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

文部科学省より説明後、以下のとおり意見交換。

（委員）

リカレント教育は、重要だということは認識されているが取組が広がっていないという印象。予算の制約、人材、教員やスタッフの確保が難しい、あるいは教育を受ける側が学習する時間を十分とれないということだが、今後どうするかということで、授業内容、受講期間、受講料、あるいは受講者数と再就職の状況など、どのような再教育が行われているか何かデータ等があればいただきたい。特に、具体的にどれくらい再就職しているか、リカレント教育に関してどういうことが行われているか。その上で、今後議論していかなければいけないのは、政策的に何ができるかということだが、財政が非常に厳しい中、大学の経営、裁量を拡充して自由に使える資金が出てくれば、それによって多様な教育ビジネスを展開することも可能ではと一般的には考えられるが、そのための制度改革、あるいは税制面からのサポートについて、何かお考えになっているか。

もう1つは、受験者側の声として、専門性や実践力に欠ける、大学の再就職への橋渡し機能が非常に弱い、また受講料が高いという声があると理解。教育面と再就職面で、産学連携のようなサポートができないか、あるいはリカレント制度奨学金などが考えられるか。

（文部科学省）

職業実践力育成プログラム（BP）や職業実践専門課程ではどういった分野の講座があるかということであればお示しできると思うので、整理して事務局を通じて提出する。

大学はそもそも学問をするところ。リカレント教育課程の増設について、より実務的な

能力を育成するための講座を行おうとすれば、学外からの人材登用が必要で経費がかさむ。実際に日本女子大学では既存の教員は1人であとは外部講師を招いているので26万円の受講料であるが赤字である。それでも社会貢献の一環として続けている。

平成27年度の実績としては、私学助成の特別補助として512校に43億円交付しているが、基盤的経費が削減されていく中で、大学としては受講料収入を増やすしかないことになる。しかし、日本女子大学の受講生は生活に困って働きたいということではなく、例えば、名のある企業に就職したが結婚に伴って退職し、子育てもひと段落したので社会貢献したいと思っているものの、再就職するとしても、夫は家事、育児の負担はしないような方。再就職しても時間的拘束がある中でどれだけの収入が得られることになるのか。それに見合った負担しかできないだろう。ましてや、ひとり親家庭の母親などではとても払えない。受講料を上げられない以上、大学としては国等の支援が必要になる。

産学連携について、例えば日本女子大においては、受講生の企業インターンシップに対するニーズがある。職場復帰するにあたって、能力の向上ということに加えて、平日に家を空けることについて家族の理解を得るため、まずはインターンシップなど短期で就業してみて、主婦業と両立できるかを確認したいという目的がある。しかし、中途採用者のインターンシップについては、なかなか産業界の理解は得られない。企業としては、採用につながらない者をインターンシップで受け入れることはなかなか厳しいが、中には採用に結びつかなくても、社会貢献としてインターンシップを受け入れましようと考えている企業が本当はあるのかもしれない。しかし、現在はインターンシップの受入先企業がなくて困っているというのが実情である。学生のインターンシップには多大な協力をいただいている。

なお、先ほど説明した専門職大学においては、法案が成立してからの話になるが、企業内実習等を年間150時間以上行うことを義務づけることも検討しており、カリキュラム自体を産業界と連携して作成するので、そこで学び直しに取り組む社会人にとっては、必要な理論も実務も学べるようになる。

奨学金については、給付型奨学金の給付先として社会人の学び直しを対象とするという話は今のところない。しかし、所得連動返還型制度については、社会人についても所得に応じて対象となっていく。

(委員)

リカレント教育プログラムの事例として、文部科学省はどのようなものをモデル的に考えているのか。それをどのように展開しようとしているのか。モデル的なプログラムとしてはどういったプログラムがあるのか。そして、それがどういった成果があり、エビデンスとしてどこまで提示できるのか。

(文部科学省)

大学等におけるプログラムとしては、文部科学大臣認定職業実践力育成プログラム(BP)認定制度がある。

認定要件としては、例えば、実務家教員や実務家による授業を行い、双方向もしくは多方向の討論や、インターンシップのような実地での体験活動を取り入れること。企業とのフィールドワーク等、企業等と連携した事業を行うこと。受講者の成績評価、自己点検・評価を実施し、結果を公表すること。教育課程の編成や自己点検・評価において、組織的関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築すること。あるいは、社会人が受講しやすい工夫の整備をしていくこと。これらがプログラムの認定要件である。

職業実践力育成プログラム(BP)の認定制度は、始まったばかりで、平成27年度に123課程、28年度は60課程、合計183課程を認定したところ。現時点では、必ずしも成果分析して統計的に把握できているという状況には至っていない。認定している事例は、文化・芸術分野から機械設計、看護、農業経営の知識、マネジメントなど、各大学でそれぞれ得意な分野を取り組んでいる例に対するものというのが実情である。

(委員)

企業にとって、即戦力、実務直結、短時間の教育機会を求める場合は、従業員が大学で受講するよりも、企業内で外部講師を招いてセミナーや研修を実践している事例のほうが多いかと思うが実態はどのような形で把握をしているのか。

働いている人の学び直しのための教育と働いていない人の再就職のための教育は似て異なるものだと思う。働いている人と、働いていない人にとっての学ぶ目的は違う。例えば、現在雇用保険の中で行われている教育訓練給付は在職者か離職者か、など、どのような使われ方をしているか。担当としては厚生労働省になってしまうかと思うがそのような役割分担が連携を阻害しないだろうか。例えば雇用保険は積立金が現在十分にある状態なので、主婦、高齢者が学び直す、働き直す、というニーズがあれば、雇用保険の側の教育訓練給付金を使ったようなプログラムを拡充して、講座の範囲の拡大を検討することは可能か。

(文部科学省)

文部科学省では、企業内でどのような教育プログラムが行われているのか把握していないが、経団連の教育問題委員会企画部会と議論した際には、ある方は、企業側にとっては、社員に大学で学び直しをさせるよりも、企業内教育を行った方が効率的であり、理系分野においては学部や修士課程で教育されることよりも企業の方が進んでいるので、学部や修士課程で学び直しをさせることは意味がない、との御意見だった。ただし、大学では最先端の研究がなされているので、必要であれば共同研究の形で研究させるということであった。

しかし、その方自身は文系で、会社からの指示で大学の修士課程で学び直しをされたそ

うで、修士論文の執筆過程で、ある程度まとまった時間をかけて、批判的に現状分析をして仮説を立て、自分の主張の正当性を論理的・実証的に明らかにしていく訓練を積んだ経験は、その後の職業生活においても非常に有益だったと述べている。

一方、日商にヒアリングした際には、中小企業は企業内研修が十分でないところも多く、実践的な能力を身につけるような教育を求める声もあるようで、大企業と中小企業とでもニーズが異なるように思う。

教育訓練給付については、これまでも職業実践力育成プログラム（BP）等は専門実践教育訓練給付の対象としていただいているし、例えば、新たに設けようとしている、短期プログラム（ショートBP）なども教育訓練給付の対象とするべく厚労省と相談して連携して進めているところ。給付金の充実については厚労省において検討いただき、文部科学省ではプログラムの中身を充実させられるよう、組織は違うが一緒に取り組んでいる。

（委員）

大学への進学率については、25歳の年齢で切めることは日本の実情と全く合ってなく、これが低いから上げるべきだという議論を仮にしているとすると、ミスリーディングである。ここで上げるべきという議論をするべきか。また、もしそれをやるのだとすると、率を上げることが目的ではなく、率を上げることによって一体何が期待されるのかをセットで議論したほうがいい。生涯年収や、全体の質も下がらざるを得ないので、実際の効果もあわせて議論しないと、ミスリーディングである。

我が国は、すぐ大学に入るのはキャリアパスの多様性がそもそも確保されていないため専門技術を身につける機会がこれまで乏しかったということで、新しい大学もつくられて、幅は広がり、リカレント教育も含めて、教育の機会は多様に増えていくのだと思うが、質がどうなのか。さらに、給付金や補助を出してあげるといって、入り口の敷居はどんどん低くなるので、大学も含めて質の確保をどうやっていくのか。他方で、単位の認定は、短期で学びたいというニーズに明らかに応えていない。短期のコースは、授業を受けられるが、何の証書もなく、受けたのかどうかを外に示せない。いかに質も確保しながら、かつニーズとして短期のものにやっていくのかも考えていかなければいけない。

（文部科学省）

おっしゃるとおり。先ほど諸外国との比較の中で日本の大学卒業率の割合が高いことを申し上げた際に、「大学卒業により、諸外国の大学と同等の能力を身につけられるのであれば、日本国民の平均的な能力は諸外国より高いことになる」と申し上げたが、本当に身に付けられているのか。大学教育の充実も必要であり、先般、高等教育について中教審に諮問し、議論をスタートさせたところ。また一方、短期プログラムについては、ニーズに応じて制度を用意し、学習した成果が明らかになるような工夫も必要だと考えている。

(委員)

1点目として、働き方改革、教育再生、男女共同参画といった政策で進められていること、また、既に経済財政運営と改革の基本方針や法令で決まっていることは、経済・財政一体改革としても共有すべきということを理解した。経済・財政一体改革の成果を上げるために何が必要か、あるいは上がった成果の一部をどういうふうにするかを議論しているが、そういう観点でも意味がある。一方で、大学側には財政支援が必要という声があり、個人の側には学び直すためには経済的支援が欲しいという話があったが、経済・財政一体改革を推進する、あるいはKPIを測定していくという立場からは、財政面に関していえば、ペイ・アズ・ユー・ゴーの考え方を最低限の基本にするべき。

2点目として、マクロの人手不足の話もあれば、看護や保育、IT分野のセミマクロ的な話もあり、分野によって雇用の流動性の違いもある。諮問会議に意見を上げていく上では、事情が多様である中、どこに焦点を当てていくべきなのか、実践的な意見をつくっていく必要がある。ご説明はかなり話が広いという感じがしたので、再教育を含めて現在は何をやっている、どういう成果が上がっているのか、現状のエビデンスベースで意見の集約をしていってはどうか。今は働き方改革で長時間労働を是正して、余暇の時間を確保してワーク・ライフ・バランスをやりましょう、プレミアムフライデーでもっと生活を充実させましょうということを一方でやっている。余暇が欲しいのか、教育をまた受けたいのか。再教育などのニーズや需要がどこにどのくらいあるのかということも、エビデンスベースで議論を組み立ててはいかかがか。

(2) サバティカル、教育訓練休暇について

ヤフー株式会社より説明後、以下のとおり意見交換。

(委員)

一点目は、制度の活用で生じた欠員を埋める立場におかれた職場について。実際の活用事例で支障はしようじなかったのか。あるいは制度があるとは言っても、事実上欠員の影響を考えると、取りにくくなっているということはないか。職場がバックアップできる、つまりないし他の同僚が同じ業務をできることを会社としては検討すると思うが具体的にはどのように対応したのか。二点目は、制度のミスマッチ、つまり取ってほしい人が取らなくて、取らなくてもよい人が取るといったようなことがあるのか。

(ヤフー株式会社)

周囲のサポート体制は、サバティカルに限らず、育児休業を取る社員が男性も含めて増えてきており、当たり前になりつつあるという体制はできつつある。55人というのは比較的軽微な範囲であるので、そこに対しての負荷は、十分フォローし合っている。一

方で、自分自身がいつかその立場になるかもしれないので、あの人ばかり取ってずるいという視点ではなく、お互いに支え合うという関係性、文化づくりにおいては、むしろポジティブな方向。

取得者の傾向については、導入当初は一般社員の取得が主で、今後の自分のキャリアについてどうあるべきかを悩んでいた方が多い傾向にあったように思うが、最近では、現在役職についている者も取得申請は上がってきて、広がりが出てきている。

前者は、サバティカル休暇の取得を機会に、働くことの意義や働けることのありがたさに気づき、ヤフーでこれからももっと頑張ろうと思ってもらえた。その3カ月でいままで以上にポジティブにマインドが変わったというのは、会社としても非常によかった。

後者の役職者については、会社の役職者に対するスタンスが重要。当社の中では役職は配役、1つの経験という打ち出しをしているので、役職手当などはつけていない。したがって、専門社員よりも役職者が偉いという考えはなく、そこは配役の中で、役職者の経験をしてくださいとしている。役職に対するこだわりが一般企業に比べると比較的低いので、役職にかじりつくのではなく、ポジティブな意味で役職を手放してもらうことができる。自分がいなくても仕事は回らないと思っている人も多いがそれは誤解であり、組織では自分がいなくても実は案外回る。むしろ、上司に頼れなくなる分、部下が育つということもある。

また、プレイヤーとして仕事ができる人をマネージャーにしがちだがそれは必ずしも正しくない。ものづくりでパフォーマンスを最大に発揮する人材もいるので、そういった社員にはマネージャーではなく、むしろプロフェッショナル社員でやってもらったほうがいい場合もある。ミスマッチを起こしている場合に、あえてサバティカルを取って役職からおりていくことで、新しい人材が育つこともあるし、人材流動化のきっかけとしても今後期待できる。

（委員）

役職手当が存在しない事や、二重就労の申請で副業も認めているなど、他の様々な制度があつてこそ、今回ご紹介頂いた制度が生きるということだと思う。横展開という言葉があるが、今回の制度だけをとりだしてまねすればいいものではなく、制度が回るためには、パーツとしてはめなければならぬほかのピースがあると思うが、それについてはどのように考えるか。

（ヤフー株式会社）

これをそのまま入れてもうまくいかない。経営者が会社と社員の関係についてどう考えるかというスタンスがないと、うまくいかないことは現実にある。当社では、会社と社員はイコールパートナーの関係であるとしており、会社は社員の才能と情熱を解き放つための舞台をつくると言い切っている。これは経営者の相当の覚悟が重要。

(委員)

1点目は、二重就労申請はどういう場合に許可されないのか。あるいは許可される要件を教えて欲しい。

2点目は、二重就労申請をした後、会社をやめるとい人がいた場合に、自由に許しているのか。あるいは、ある程度働くようにと言うのか。

3点目は、ヤフーだからこれができるとお考えか。あるいはほかの企業もある程度できるのか。できる場合に、どういうことに気をつけたほうがいいのか。

(ヤフー株式会社)

二重就業は、職業選択の自由に従ってなるべく許可はしたいというスタンス。本業に影響しない、競合他社の業務でないという2点をクリアしていれば、法令の範囲内の労働時間の中でほぼ許可している。

過去に副業をやり過ぎて、中止させたケースもある。当社はネットの会社で、ビジネスはネットなしには成立しないので、申告があって、実情を聞いて、やめてもらうというケースも何件かはあるが、基本は認めている。

会社をやめたいといった場合、特に制限はしていない。今後、時間と場所と人の観点の境目が曖昧になり、なくなってきている。例えば、働くという時間の概念だが、どこからどこまでを労働時間と見るべきかというのは非常に難しい。スマートフォンでも簡単にメールが見られる時代なので、どこからどこまで労働で、どこからどこまでが違うのだという境目がなくなってきているし、今はどこでもサテライトオフィスや在宅勤務もあり、場所の概念もどんどん曖昧になってきている。人という概念で言うと、会社をやめたからもう赤の他人という考えではなく、そこは同じヤフーという場を共有した人材として、今後は出戻りも含めて、外の経験も新たに積んでもらった上で、やはりヤフーの経験はよかったといった場合にはまた帰ってきてもらえばいい。一企業でずっと人材を抱えておきたいというスタンスではもはやなくなってきているし、今後そうなるのではないかと。

(委員)

ジョブ型の人材育成をどう進めるかという話。スキルの習熟度曲線が出ているが、当然スキルが一番上がったところの人材を確保して、そこから先をどうするかということは、応相談という中で、1回お休みして、自分の人生を見つめ直してもらってもいいのか。それとも、スキルは落ちていくが、会社の中で役割というものをしっかり果たしてもらいながら、そこは大事にしていきたいのか。

(ヤフー株式会社)

会社としては雇用責任があるので、退職するまでずっと成長して行ってほしい。一方で、会社のほうから一方通行的に教育訓練などを負荷するのではなく、自分自身でどう考える

か。その結果については、自己責任。したがって、考える機会を提供するというのは、社員が活躍するための舞台をいかに会社は整えるか。その上で社員が思い切り踊れる。ずっと踊り続けるのは疲れると思うので、時には一旦舞台袖に行って、自分自身の今後の踊り方を考えて、もう1回舞台に乗る、別の舞台に行くのもありだ。しかし、そういう場がないと、日常の業務に没頭されて、きっかけを失ったまま定年まで行って、結局自分はこの人生何をやってきたのだろうとはなりたくないし、それは幸せではない。

（委員）

興味深く聞かせて頂き、特に経営者の覚悟が必要な面があるとわかったが、社会全体のあり方、あるいは政策に絡めてどう考えたらいいか。社内で取り組んで、実質的に成果を上げていることを広げていきたいときに、社外も含めて障害になっているようなものがあるのか。仮に何かあったときに、政策的にできることがあるだろうか。あるいは、社会全体でこのような慣行が仮に広がっていったときに出てくる成果や課題があれば、教えていただきたい。

（ヤフー株式会社）

当社の場合は比較的会社の利益が出ているので、そういった余裕があると言われてみれば、その側面は否定できない。全部をいきなりどこの企業にも入るのは無理だが、働くことに対する考え方について、経営者にどう理解してもらうかが進んでいかないと、過重労働問題も解決しないし、社会全体のシステムとしてもうまく機能していかない。

企業や日本全体としてどこを目指していくか、その本質的なところの考え方が同意されていないと、どうしてもハウの部分に入りがちになってしまって、ニーズとマッチしない。

（委員）

日本企業は投資をしていないと言われるが、国際比較すると、モノへの投資は結構やっている。ところが、従業員教育を含むインタangibleな投資、知識資本投資については、非常に小さい。

今までも企業は、幹部候補生を海外留学させる、官公庁と人事交流をする、あるいはフォーラムやカンファレンスに出席させるなどのことをやってきているが、さらにその裾野を多くの人々に広げていく必要があるという意味では、企業の現場での、投資ではなくてコストだという意識が非常に強い点を変える必要がある。2030年展望と改革タスクフォースで報告されている形で、官民が協力してやっていくべきというのは、まさにそのとおりであり、経営者の覚悟が必要である。

他方で、企業の現場には、長時間労働を是正しなければいけない、そもそも有給休暇の取得率が日本は非常に低い、育児休業を男性ももっと取らなければいけないなど様々な課

題がある。その上、さらにサバティカルや職業訓練休暇ということになれば、宿題が山積みになる。職場の慣行や意識は個々の現場の実情に応じて変える必要があることから、一律的、強制的にいきなりかぶせてしまうと、かえってうまくいかなくなるということに注意が必要である。

(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
文部科学省より説明後、以下のとおり意見交換。

(委員)

重要な課題であり何をやっているかということの説明は分かったが、成果をどのように見たいか。改革工程表等で教育政策に関する実証研究などのエビデンスの構築が重要であると唱ってきたが、高等学校等就学支援金制度、今ある高校の無償化の効果について、どのような仕組みで評価しているのか。

もう1つは、教育のエビデンス・ベースド・ポリシーメイキング、EBPMを実行するための標準化された仕組み、体制を各教育委員会や各学校で整備すると思うが、全体でナショナルベースとして整備することは重要ではないか。取組があれば教えていただきたい。

それから、一人一人の子供や家庭について、何が問題で、何が困難であるかを知っていく上では、大学や大学院、国公私立で入学する人の家庭の所得水準はどうなっているのか。所得の低い人は大学まで行かない方が多い傾向は分かったが、所得水準、あるいは日本学生支援機構の奨学金貸与者の家庭所得の長期的な推移、過去から現在に向けてはどうなっているか教えてほしい。

(文部科学省)

高等学校等就学支援金等のKPIは、完全に成果を示すものではないが、経済的理由による高校中退者数、生活保護世帯の高校進学率と世帯全体の高校進学率の差を1つのモニタリングすべき指標とし、動向についてチェックしている。

(文部科学省)

2点目は、教育のエビデンスについて、地方公共団体も含めて共通的なスペックでできないかというお尋ね。自治体のレベルでは様々な仮定を置いて投資効果をはかった例がある。国全体としてきちんとつくっていく必要があるという問題意識を持っていて、現在、教育基本法に基づいて制定が求められている教育振興基本計画の第3期の計画の策定について検討している。この諮問事項の一つが、各種教育施策について、効果の専門的・多角的な分析、検証に基づき、より効果的・効率的な教育政策の立案につなげるための方策についてである。現在議論をしており、データの体系的な整備のあり方、あるいは国、地方

公共団体でどのように取り組むべきかということなどが答申に盛り込まれる見込み。

ほかにもエビデンスをつくる研究を、文部科学省、国立教育政策研究所でも開始をしていて、データを踏まえながら、第3期の計画ができるときにはお示しできたらと考えている。

(文部科学省)

大学の奨学金について、大学生の家庭の所得水準を把握しているかは、所得状況自体が個人情報なので必ずしも把握してないが、奨学金の貸与を受けている大学生の所得水準は、所得が貸与を受ける際の1つの基準になるので把握している。推移はこれまで出していないが、データはあるので追える。

(委員)

奨学金制度自体に異論はないが頑張るインセンティブ・モチベーションを高めるものでなければ上手くいかない。安易な無償化では、受給者が目的なく大学に入って、結果的に無為にすごすことになりかねない。入学のハードルを下げれば、経営者側にとっては、質の低い教育を行っていても経営救済されるような状況になりかねない。奨学金制度の設計は慎重にしないと、ますます教育の質の低下を招くおそれがある。

たとえば、奨学金制度は、一般に、成果と義務、いわゆるアメとムチはセットである。ムチがない状態でのアメでは、成果は絶対に上がらない。貧困家庭だからと成果目標をゆるくせずに同等のパフォーマンスを求めるなど、議論が必要。つまり、支給をやめる条件の徹底、支給に対し、所得レベルではなく成果レベルで調整することを議論しないといけない。

(文部科学省)

新たに導入する給付型奨学金は、毎年学年の終わりに学習状況をチェックしている。その結果、大学に全く行かずに単位も取れないなどひどい場合には返還も求めることができる。返還に行かなくても、学習状況をチェックの上、廃止、停止、あるいは警告を出すことを考えている。

給付型奨学金については、初めての制度なので、実際にやったことの検証もしながら見直しも図っていききたい。

(委員)

個人から見た場合、どういうライフステージを考えていったらいいかということについて、義務教育は広くあまねくだと思うが、高等学校以上の教育についてのあり方はどう考えていくのか。学歴が高ければ収入も高くなるというのは一般的にはそうだと思うが、それでいきなり中間層の崩壊の話に結びつくのかは、もう少し詳細な分析が要るのではない

か。実際は、高卒で就職されている方でも優秀な人はたくさんいて、社会で活躍している例は幾らでもある。高校教育のあり方自体を考えて捉え直していく必要について、どういうふうにか考えるのか。

大学まで進学したいという人が進学できるようにするというのは、誰も異論はないと思うが、進学率として見た場合、大学の卒業自体は別に先進国に引けをとっているわけではないとすれば、そのところはどうか考えていくのか。

(文部科学省)

教育費負担の軽減と同時に、教育の質をいかに確保するのか、特に高等教育段階についてどうあるべきかというのは非常に大きな課題で、検討すべき。負担軽減のことを考えるには、そこもあわせて考えるべき。

中央教育審議会でも高等教育のあり方を考えるということで諮問もしていて、真剣に取り組んでいきたい。

(委員)

地方から見ると、高校を卒業した後に大都市圏に流入していく若い人材が7割以上である。若い人が地域に大学等の高等教育を受けて戻ってきてくれて、地域の将来を支える人材として活躍してくれるのであれば、理想的な、まさに人材サイクルの構築になるが、現状はそうっていない。したがって、少子化につながっているのは、子育て世代が一極集中していることであり、中央、地方においても、非常に大きな課題になってきている。どうやって是正するかという考え方が教育の観点、つまり高等学校までの間にこういった教育をして、地域における必要な人材をどのように確保していくかという観点がないと、ワーストシナリオの話というのは解決しないのではないか。

(文部科学省)

先日諮問した中央教育審議会の大学分科会で議論することになっている。内閣官房のまち・ひと・しごと創生本部で東京一極集中の是正の議論が行われているが、並行して中央教育審議会においてもその議論を始めることになっている。

地方から東京へ進出する人は、全体としては昔よりは減っているが、それはそもそも全体の人数が少ないからではないか、むしろ都市圏の中での23区内に集まっているのではないかなどの議論がある。地方における大学教育機会への確保という観点から、どういう取組ができるかも議論になってくる。

日本の大学進学率は、大学4年制課程までで見ればOECD平均よりはまだ低い。一方で、専門学校までを含めた率は80%でOECD諸国の中でも高いほうにある。また、大卒と高卒の賃金差は引き続きある。進学率が上がってきているにもかかわらず、賃金差はあるということも踏まえて、今後、大学進学がさらに進むべきなのか、進むとすれば質が伴っていない

ければ投資としてどうなのか、総合的な観点から検討していきたい。

(委員)

生涯賃金は、学歴で説明されているのかを調べる必要がある。就職している企業の規模など幾つかの違う要素が混ざっているのではないか。実際問題として、どういう大学を卒業するとどれだけ賃金が違うかという調査がないようにも思う。学歴だけで賃金は低いのだという議論をすべきかどうかは未だ確定的なことは言えないのではないか。

関連して、義務教育以降、高校あるいは大学に様々な形で補助することが広がっていった場合に、国のお金が入っているの、国が高等学校に対して質の確保を物申していくのかも、仕組みのあり方として併せて議論し直したほうがいい。

設置主体が変わることも念頭に置くと、主体が義務教育とは違う高校は接続上の断絶が起きていて、高校には地元の経済界としては非常に強い期待があるが、地域によっては、距離感が埋まらない。国がお金を恒常的に今後も入れていく以上は、国の高等学校教育に対する関与の仕方も議論されてしかるべき。

また、高等学校教育費に対しては、大都市圏や東京都などから上乗せでお金が入っているのではないか、今後入るのではないかという話もある。これは自治体間の競争という観点で見ると、国の補助の意味は何なのだろうか。自治体で上乗せをすると、国の補助についての必要性は何か。受給者側からすると、国からもらっているのか、自治体からもらっているのか関係ないので、全体として込みでどれぐらいかを見ると、自治体間の競争が進んでいるなかで、自治体の上乗せ分を勘案したときの国の補助のあり方は一体どのように考えるのか。

(文部科学省)

1点目の大学の質に応じた所得差はないのかというお尋ね。個人の研究成果だが、大学のランクではなくて、あくまで国立や私立を比較したものであるが、その中で国立と私立の様々な大学を比べても、大卒であったほうがやはり所得は高い。これは、大卒採用と高卒採用でもととの賃金が違っているで、所得差がそこで生まれてくる。どこの大学であっても基本的には同じ大卒と扱われることに原因がある。そのようなデータで大卒については1つの成果を出している。

(文部科学省)

2点目は、高校の質の問題のお尋ね。高校教育の質の問題は、高校教育のPDCAサイクルの推進をしっかりと図っていきたい。国としても、改革工程表に位置づけられているように、高校教育の現状や改革の効果の見える化を図る。そのための情報発信の仕組みについて、全国調査の実施、分析、公表につなげ、推進していきたい。

また、これとともにコミュニティスクールの導入校についての調査・分析を行うとともに

に、高校教育改革のすぐれた事象については、横展開を図る仕掛けもあわせて推進していきたい。

こういった取組を通じて、質の確保方策についてもさらに検討を進めていく。

(事務局)

地域人材育成における高等学校教育の役割は、次回以降やる予定。

(委員)

文部科学省のご説明は、我が国の成長のために教育投資の充実が必要であり、充実のためには教育費負担の軽減が必要というお話だった。

だが、格差の固定化は、経済成長するかしないかとは関係なしに避けることが必要だと思う。また、教育が一人ひとりの生産性に与えている影響は、大きいか小さいかは実証的な問題だが、プラスの効果があることは間違いない。教育の質が重要だということもそのとおりだと思うが、負担軽減が個々人の能力向上や出生率上昇につながるロジックとメカニズムをどう考えているのかお聞きしたい。

というのも、既に子ども・子育て支援の総合的な新制度がスタートしているし、いわゆる高校無償化をやり、高等教育では奨学金の普及が進んでいる。日本は大学卒業率が国際的にみて高く、国際成人力調査ではほぼ世界一である。平均的にみれば、うまくいっている面もあるのではないと思う。

負担軽減はアベレージとして必要なのか、どこかマージナルな部分で必要なのか。マージナルに必要であるとしたら、どの部分にどのぐらいの必要性があるのか。子育てにおいて教育費は負担が重い、それを是正するためには直接的な負担軽減がいいのか、保護者の雇用所得環境を改善させるほうがいいのかも論点。就業と子育ての両立ができるほうがよいということはある。つまり両立ができないと仕事をやめなければいけないので所得が得られなくなって、ますます負担が重くなる。両立できれば所得を得られるので負担できることになる。そして、教育投資充実の方向性を考える際には、何より教育の質をもっと追求するほうが意味があるかもしれない。成果を得るために様々な手段や視点がある中で、負担軽減をすることが我が国の成長にどのようにつながるのか、そのロジックや効果の大きさ、何をどこまでやればどれぐらい成長できるのか、お聞きしたい。

(文部科学省)

子供に着目した長期的な視点であるというところが大きく違う。

短期的な教育投資は、ほかの分野に比して必ずしも教育投資効果は上がらないというデータもあるが、それでも少しは効果がある。超長期的に見るとリターンが非常に大きいということは様々な研究成果が出している。

子供に対しての投資は、個々人が、能力開発、能力が向上することによって生産性が上

がるということで、20年後程度のスパンにおいては、非常に生産性の高い人が出てくる。

逆に言うと、OECDのPIAACの成人力調査は、高度成長期を経た人材が教育を受けられる環境にあることによって、成人の力はあるということ。能力、意欲があっても、学校に通えないことが仮にあるとすれば、しっかり能力向上の機会を持てるようにしていくことが大事である。

（委員）

大学の置かれている状況として、少子化になって、大学の将来のあり方を考えていかなければならない。大学の側から見たときに、定数を確保していくためには進学率を上げたほうがいいという理論があるのか。つまり、今の進学率ぐらいか、それとも大学の進学率は100%近くまで上がったほうがいいのか。

（文部科学省）

今のまま進学率を維持したとしても、今日まで進学者数はまだ上がっていた。これが2030年には18歳人口が120万から100万になって、2040年には80万になると、今の進学率でも全体の人数は減っていく時期を迎えるので、質の確保も踏まえて上がっていくのがいいか、悪いかということも含めて、議論をしていきたい。

（委員）

8 ページ目の所得をはじめとした家庭の社会経済的背景と学力の表は、以前も議論したことがあって、この相関関係をどう見るべきかはまだはっきりしていない。地域差も全部織り混ざっている表なので、コントロールをしないと、本当にこれがそのまま相関があるというふうに結論づけていいのか。そのあたりは以前議論したが、まだ結論づけるまでに至らず、ペンディングということを改めて申し上げておく。