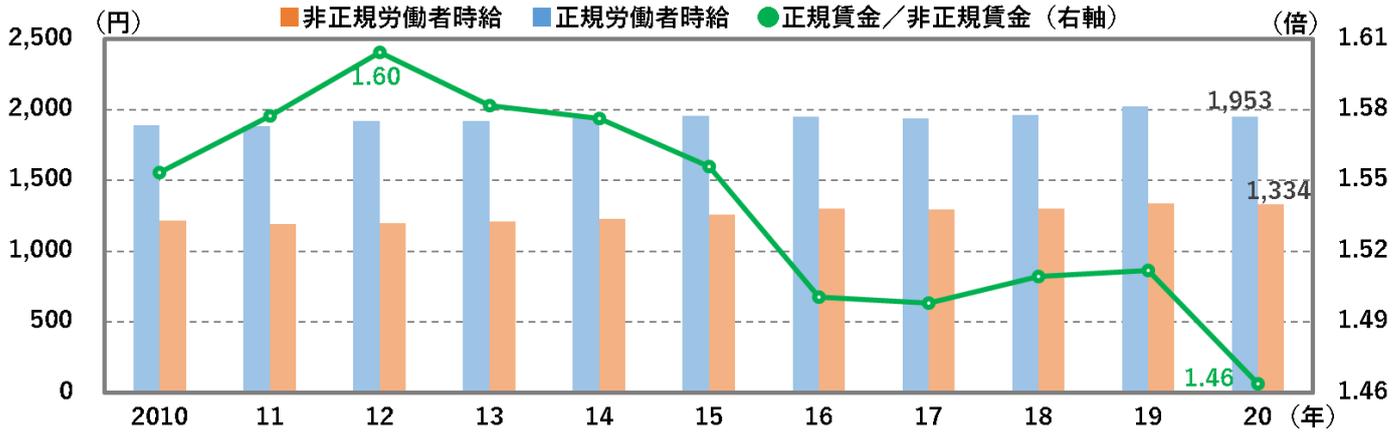


＜ベンチマーク(二)の例＞

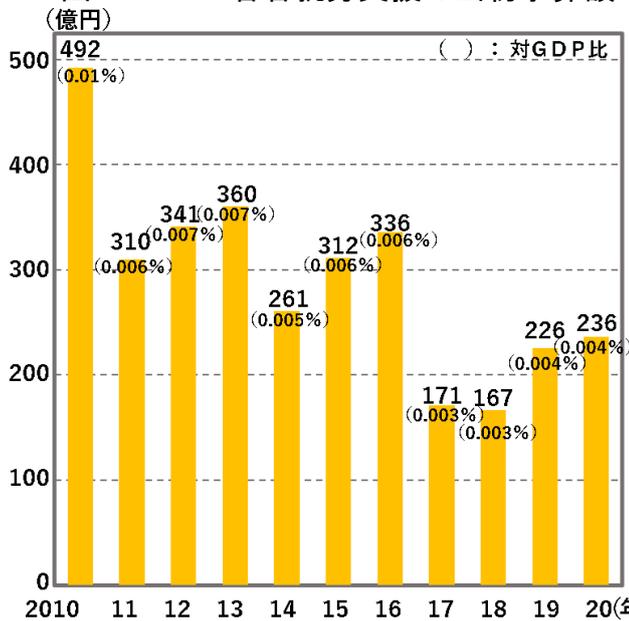
図 18-7 時給ベースの正規・非正規労働者の所得格差：所定内時給



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。時給は実労働時間数で除して算出。

＜ベンチマーク(二)の例＞

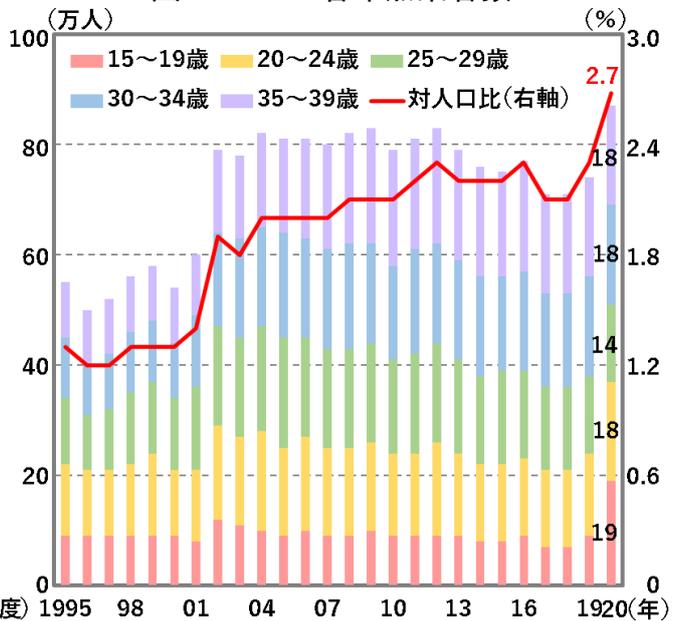
図 18-8 若者就労支援の当初予算額



(備考) 内閣府「子ども・若者の状況及び子ども・若者育成支援施策の実施状況」(「国民経済計算」及び総務省「労働力調査(詳細集計)」)により作成。予算額は「若者の職業的自立、就労等支援」における「職業能力・意欲の習得」「就労等支援の充実」の合計。

＜ベンチマーク(ホ)の例＞

図 18-9 若年無業者数



2030年以降、生産年齢人口(15~64歳)の減少は加速する(図19)。こうした中で経済成長を維持し、個人の所得を支えていくためには、付加価値生産性³⁰を高めていくことが不可欠である。上記のベンチマークの実現によりできる限り早期に人材への投資の成果を挙げ、2%を上回る付加価値生産性の伸びを実現し、2030年頃にはOECD平均、2040年頃にはG7の中でOECD平均を上回る米英独仏の4か国の平均と同程度の水準に付加価値生産性を引き上げていくことを目指す(図20)。付加価値生産性の向上やセーフティネットの再構築による若者の所得向上と安心の確保は、希望出生率1.8以上を実現するための前提であり、本懇談会が提言してきた未来の実現にとって極めて重要である。提案したベンチマークについては、例えば5年程度の年限を区切って、進捗状況や方向性に関する検証を行うことを求めたい。

³⁰ 付加価値生産性=付加価値額(=賃金+企業収益など)/総就業時間。付加価値生産性の引上げには、市場価値の高い財・サービスの提供を通じ、企業収益だけでなく賃金を引き上げていくことが必要。

図 19 将来推計人口の推移

～国立社会保障・人口問題研究所 中位推計（平成 29 年）に基づく機械的計算～

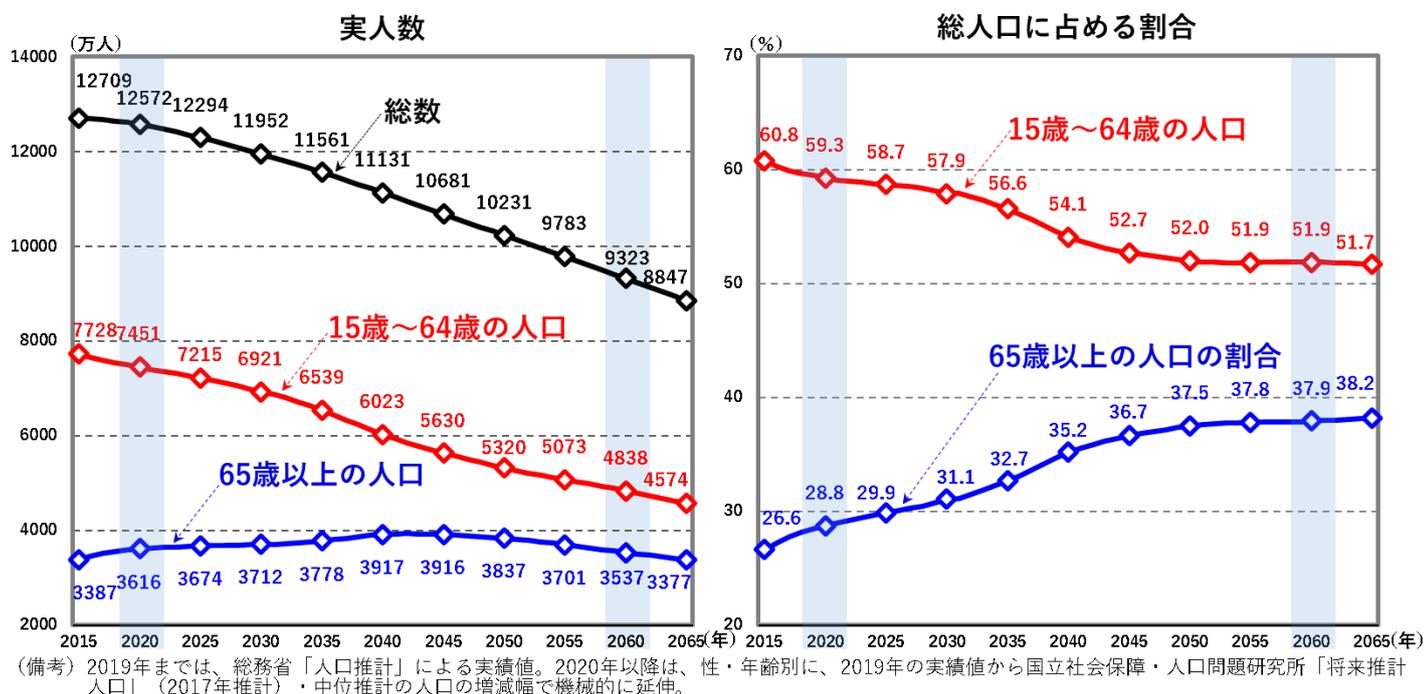
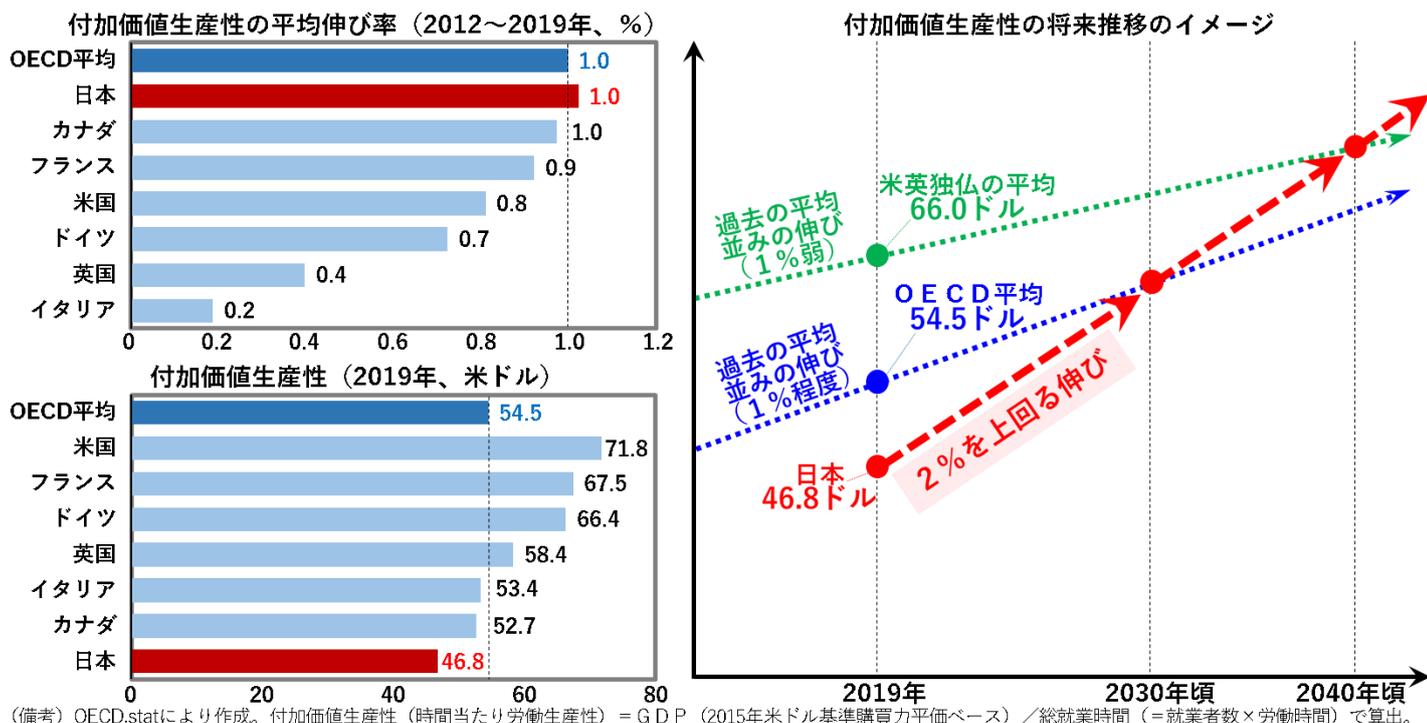


図 20 付加価値生産性（時間当たり労働生産性）の状況



4. 具体的な提案

(基本的考え方)

以上のような目指すべき姿を実現するため、これまでの枠組みを超えて大胆な人材の投資を行いつつ、それぞれの人が置かれた状況に応じたきめ細かい対応と適切な環境整備を行う。

第一に、課題設定・解決力と創造性を重視した学びを通じて全ての子どもや若者たちの能力を底上げするとともに、その可能性を解き放つ。同時に、異能異才を引き上げる仕組みの強化やSTEAM人材の戦略的育成、画一的な人事システムの見直しや若者の起業促進等を通じ、世界に通用する付加価値を創造できるようにする。

第二に、若者や中高年の人材が経済産業構造の変化に対応し、失業なき労働移動を通じていつでも新たな活躍の場を選ぶことができるようにする。個々人の人材としての価値を高めつつ、自由に安心して多様な人生の選択を試みることができる仕組みを構築し、中間報告で提案した40歳を視野に入れたキャリアの棚卸しが可能となるようにする。

第三に、誰もが安心して新たな分野に挑戦することができ、苦しい立場に置かれた方も何度でもやり直せる環境を整備する。このため、多層的で個別最適化されたセーフティネットを拡充する。

多様な能力の発揮と付加価値の創造、多様な選択ができる仕組みの構築、多層的なセーフティネットの三つは、相互に有機的に結びついた政策として展開されることが重要である。

大きな変革は待ったなしの課題であるという危機意識の下、以下では長期的に取り組むべき課題を含めて、具体策を提案する。

(政策の実行に当たって)

人材への投資に当たっては、多様な人材の力を引き出すきめ細かな対応こそがカギとなる。エージェンシー³¹の失敗という問題を踏まえ、国から都道府県、市町村を通じて政策を実行するこれまでの方法を当然のものとし、デジタルを徹底活用し、政策効果が上がる方法を選択する。また、初等中等教育や公共職業訓練など人材への投資に関わる業務データは豊富である。後述する求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金は周知が不足し十分に利用されておらず、受講者数や資格取得者数、就職件数等の成果も適時適切に把握されていないことから、政策効果を検証し、制度の見直しに役立てるためにも成果把握の仕組みを早急に改善する。また、幼児教育・保育の無償化は始まったばかりであり、子どもの能力に与える効果や子育て費用の負担軽減を通じた少子化への効果について、今後、しっかりと検証していくことが求められる。このようにデータによる政策効果の検証を政策立案の前提とし、EBPMを重点的に進める。

³¹ 代理人。ここでは、政策の立案主体と実施主体が異なる場合に生ずる問題点について論じている。

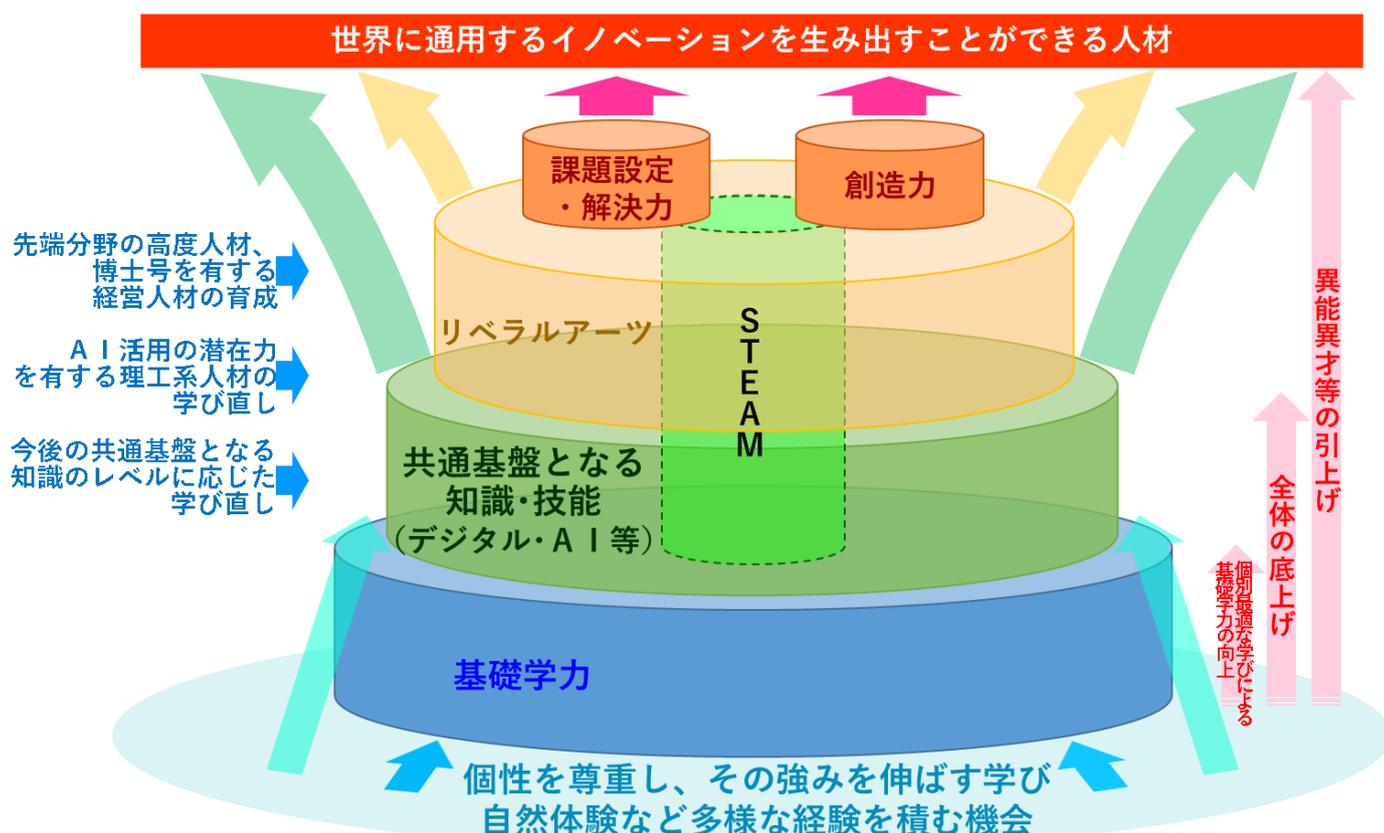
(1) 課題設定・解決力や創造性を重視した学びと画一的な人材活用システムの見直し等による付加価値創造

(多様な人材の能力や発想の開花に向けて)

生産性の低迷、革新力の減衰という日本の危機的な課題に対処するため、成長の源泉である子どもや若者をはじめ人材への投資の在り方を大胆に見直していく。児童生徒1人1台端末とハード・ソフト・人材一体となった施策に基づくGIGAスクール構想を加速し、個別最適の学びを通じて基礎学力を効果的に高めるとともに、自然体験など多様な経験を積む機会を拡充する。さらに、デジタルやAI等に関する知識を広範な人々の共通基盤となる知識や技能として浸透を図り、変革の基盤とする(図21)。同時に、決められた課題に対し横並びで効率的に答えを出すのではなく、個性を尊重し、その強みを伸ばす学びに変える中で、不確実性の高い時代でも、全ての人が多様な形で自分なりの活躍の場を見出し付加価値の実現に貢献できるようにしていく。

AIをはじめとする技術が今後、課題解決を一層担うようになる中で、課題自体を設定できる人材の重要性が高まる。異能異才を引き上げる仕組みを強化するとともに、哲学や歴史、感性などを基礎に社会的課題を考えるプロセスであるリベラルアーツとAI等の最先端のテクノロジーをつなげられるSTEAM人材を戦略的に育成する。こうした取組を通じ、社会的課題自体を発見・設定し、世界に通用するイノベーションを生み出すことができる人材を創出していく。

図21 新しい時代に求められる人材



(備考) 長谷川知子日本経済団体連合会常務理事提出資料(第20回選択する未来2.0(2021年3月19日))を参考に作成。

(初等中等教育の個別最適化)～教員の役割、供給システムを抜本的に見直す～
中間報告において提案した教育のいわばOS(オペレーティング・システム)とも呼べる根本的な考え方を社会全体で変えていくことが最も重要である。すなわち、答えのある問題をいかに効率的に解けるかを競うのではなく、個性の発揮を促しつつ、課題設定・解決力や創造力を伸ばす初等中等教育に変えていく必要がある。2020年度に小学校から導入が開始された主体的・対話的で深い学び(アクティブラーニング)を通じて、こうした力が身についているかどうかを評価する方法を具体化し、継続的に検証する。AI等を活用した個別最適の学びで生まれる時間を活用し、就業体験や自然体験、海外体験など多様な経験を積む機会を拡充する。具体的には、例えば中学2年生が1週間の就業体験を行う兵庫県の「トライやる・ウィーク」の全国展開、農山漁村等における宿泊を伴う自然体験活動等の支援、「トビタテ!留学ジャパン日本代表プログラム」³²などによる高校生・大学生の海外留学支援などを推進する。

また、突出した能力はあるものの不登校傾向にある小中学生の学びを支援する「異才発掘プロジェクトROCKET」(下記コラム参照)や、突出した才能を持つIT人材を発掘・育成し、起業の成果も生まれている「未踏事業」³³、先進的な理数系教育を実施する高校等を支援する「スーパーサイエンスハイスクール」³⁴などの異能異才を引き上げる取組を更に広げていくことも課題である。大学における高校生の先取履修を認める取組³⁵を広げるとともに、飛び級制度の導入(図22)や米国の仕組み³⁶も参考にしながら「異才発掘プロジェクトROCKET」のような取組を広げていくことを検討すべきである。

コラム 「異才発掘プロジェクトROCKET」

東京大学先端科学技術研究センターでは、異才を発掘し、継続的なサポートを提供することで、将来の日本をリードしイノベーションをもたらす人材を養成することを目指し、2014年12月から「異才発掘プロジェクトROCKET(Room Of Children with Kokorozashi and Extraordinary Talents)」を実施。教育環境に馴染めず不登校傾向にある小学生・中学生に対して、地域の企業なども巻き込みながら、様々な分野のトップランナーによる講義やディスカッション、プロジェクトベースラーニング(身近なものを題材にした実践型教育)、個別指導、海外研修などのプログラムを提供。2020年度までに136名が参加。

(実践例)

- ・「イカの墨袋を破らずに取り出しパエリアをつくれ!」(教科書はなく、作り方も一切教えない)
- ・「100円で買えるオレンジジュースの秘密を探れ!」(身近なものから、世界を学ぶ)
- ・「鈍行列車で最果ての地へ行け!」(予期せぬことが起きるよう、あえて目的地不明のまま)

³² 「トビタテ!留学ジャパン日本代表プログラム」は2014年度から実施されている(留学実績:大学生4,986名、高校生2,695名(2019年度末時点))。自然体験活動の支援では、例えば、「健全育成のための体験活動推進事業」が実施されている(2019年度では23の地方自治体の学校等の宿泊体験活動を支援)。

³³ 情報処理推進機構は、突出した才能を持つIT人材の発掘・育成を目指し、2000年から「未踏事業」というプロジェクトを実施(2020年度までに延べ1,900人以上の人材を輩出し、そのうち270人以上が起業・事業化)。

³⁴ 「スーパーサイエンスハイスクール」は2002年から実施されている(2020年度は全国で217校が指定)。

³⁵ 広島大学ネットワークや愛媛大学、早稲田大学など一部の大学では、学生が高校生の時に聴講生として取得した個別の単位を卒業単位に算入できる制度を導入している。

³⁶ 例えば、米国では、ジョンズ・ホプキンス大学やメリーランド州の公立学校などにおいて、ギフテッド(同世代と比較して突出した才能に恵まれた子ども)や2E(発達障害と優れた才能を併せ持ち、二重で特別な教育のニーズがある子ども)に対する教育プログラムが行われている。

図 22 飛び級の現状

小学校・中学校

法律により飛び級は認められていない。

○学校教育法第16条（昭和22年3月29日法律第26号）

保護者は、次条に定めるところにより、子に9年の普通教育を受けさせる義務を負う。

高校

飛び級は行われていない。

※2年次終了後に大学に飛び入学する場合あり。

大学・大学院

一部の大学・大学院では飛び入学や早期卒業が可能。

飛び入学実施大学

高校2年次修了した者の入学を可能とする大学は、以下のとおり（令和2年度入試）。

大学名	実施学部	累計入学者
千葉大学（国立）	文学部・理学部・工学部	95名
名城大学（私立）	理工学部	26名
エリザベト音楽大学（私立）	音楽学部	3名
会津大学（公立）	コンピュータ理工学部	9名
日本体育大学（私立）	体育学部	2名
東京芸術大学（国立）	音楽学部	2名
京都大学（国立）	医学部	0名
桐朋学園大学（私立）	音楽学部	1名

飛び入学実施大学院

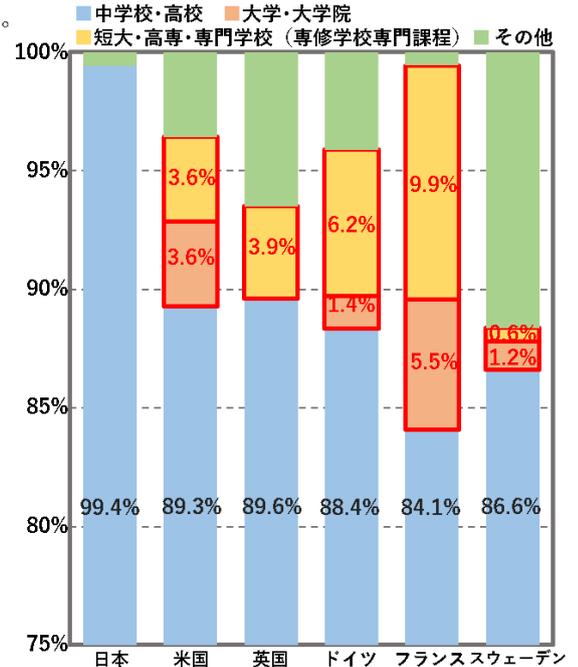
一部の大学院では、大学3年次を修了した者の入学を可能としている。

（国立）京都大学、一橋大学、神戸大学等

（私立）早稲田大学、同志社大学、明治大学等

（備考）教育再生実行会議第6回初等中等教育ワーキング・グループ（2021年3月2日）文部科学省提出資料、各大学公表資料、内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成30年度）」等により作成。右上図の日本のその他は、小学校。

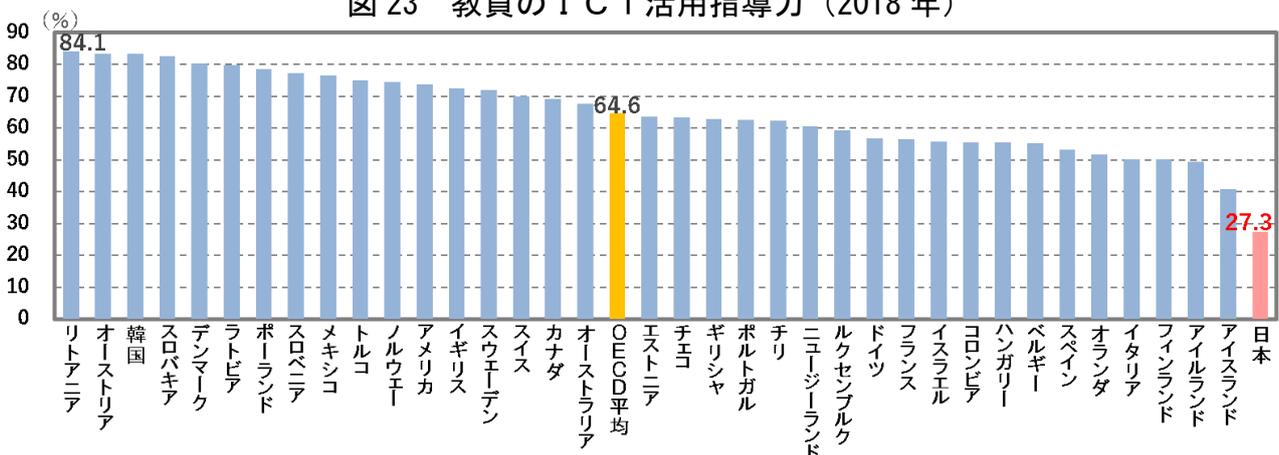
13歳～15歳の在籍学校（2018年）



教育の根本的な見直しに当たっては、教員の役割が特に重要となる。今後、個別最適の学びが進む中で、教員の役割はティーチングではなくコーチングへ、すなわち、生徒を教え導くのではなく、効果的な対話を通じ、生徒が自ら学ぶことを支援する役割へと変えていく。また、教育現場での活用が遅れているデジタルを個別学びの強力なツールとして活用できる能力が求められる（図 23）。そうした中、教員の数と質は教育の質に直結するにもかかわらず、教員の負担が増す中で教員になることを希望する者は減少傾向にある（図 24）。

このような教員の役割の変化や教員を取り巻く現状を踏まえて、教職員の採用や外部人材の活用方法、教員免許制度等に関する抜本的な改革を行う。特に、小中学校段階で児童生徒が社会についての多様な刺激を受けることが重要であり、デジタル分野をはじめ外部人材（図 25）を大幅に増やす。校務や部活動指導などについて教員と外部人材等との分業制を確立するなど社会全体で教員を確保するための仕組みを構築する。これらを通じて、教員を魅力ある職とし、教員の数と質を確保する。

図 23 教員の ICT 活用指導力（2018 年）



（備考）OECD「PISA 2018 報告書」により作成。校長が、自分の学校の教師にはデジタル端末を指導に取り入れるのに必要なテクノロジーと指導のスキルがあると答えている学校に所属する15歳の生徒の割合。

図 24 教員の勤務実態

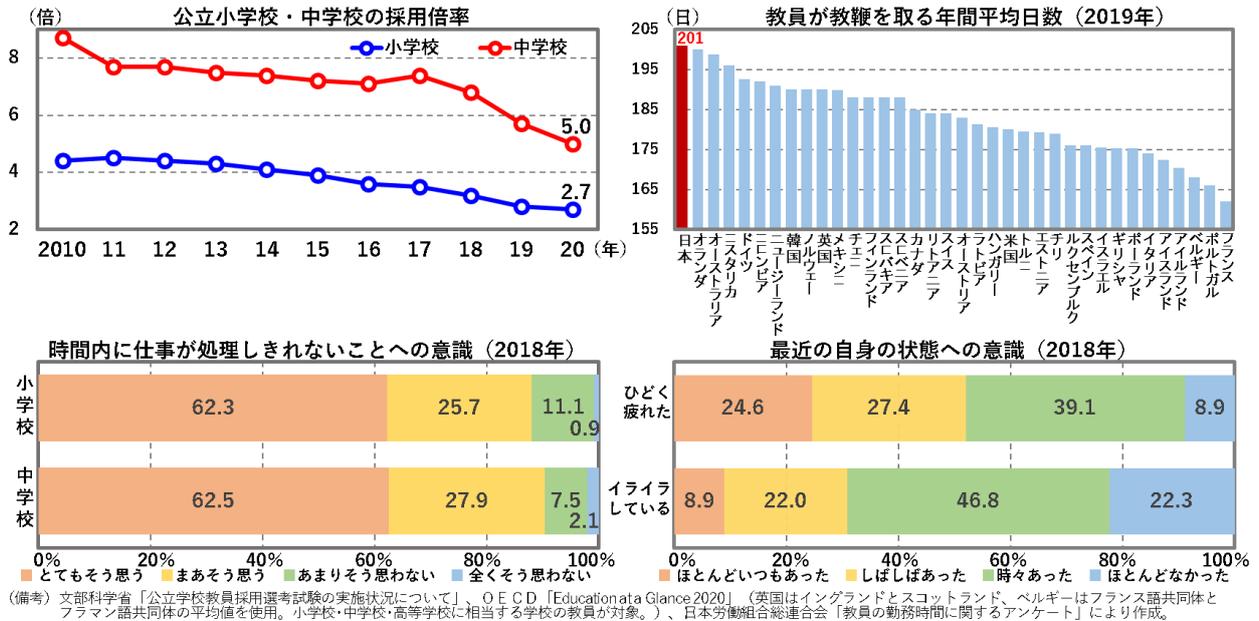
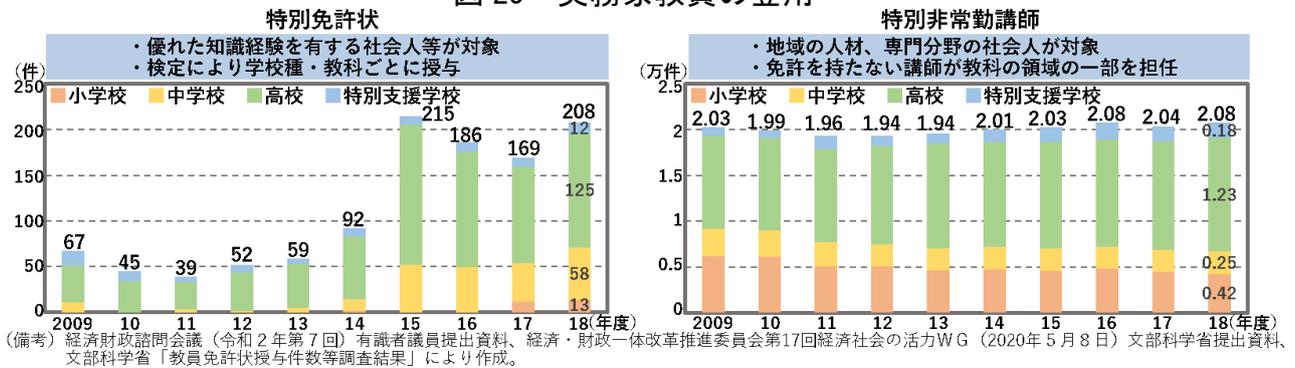


図 25 実務家教員の登用



(付加価値創造につながる高等教育)

～入学後に文理・専攻を選択できる大学システムに～

イノベーションの担い手を育成するという観点から、高等教育を強化していくことが必要である。中間報告で提案した博士号取得者の育成強化、意欲ある地方国立大学等における理工系女子をはじめSTEAM人材の育成強化、大学や高等専門学校といった地域資源を最大限活用したAIとものづくりの組合せ等を着実に推進する。

同時に、高等教育においても課題自体を自ら設定し、解決に向けて行動を起こす力の育成が不足しているとの反省に立ち、課題設定・解決力や創造力の育成や得意な才能を伸ばす教育、起業家教育を強化する。大学入試に向けて文系・理系が決められる現行の仕組みは時代に合わなくなっており、より柔軟な仕組みへと変えていくべきである。具体的には、文系・理系の区別のない入試の導入や文系・理系の学部区分の柔軟化、デジタルも活用した入学後の大学内選抜、大学間・学部間での単位互換による入学後の学力や関心に応じた大学間の移動³⁷といった取組を広げていく。

³⁷ 日本では、大学間で締結される協定の下で単位互換が可能であり、取得可能単位数や対象単位などの詳細は協定ごとに異なる。欧州では、「ポローニャ・プロセス」という枠組みにより単位制度や学位制度が統一されている。米国ではカリフォルニア大学機構などにおいて機構内での単位互換が可能であり、大学間での学生の移籍が行われている。