

事務局資料

(人材育成・働き方)

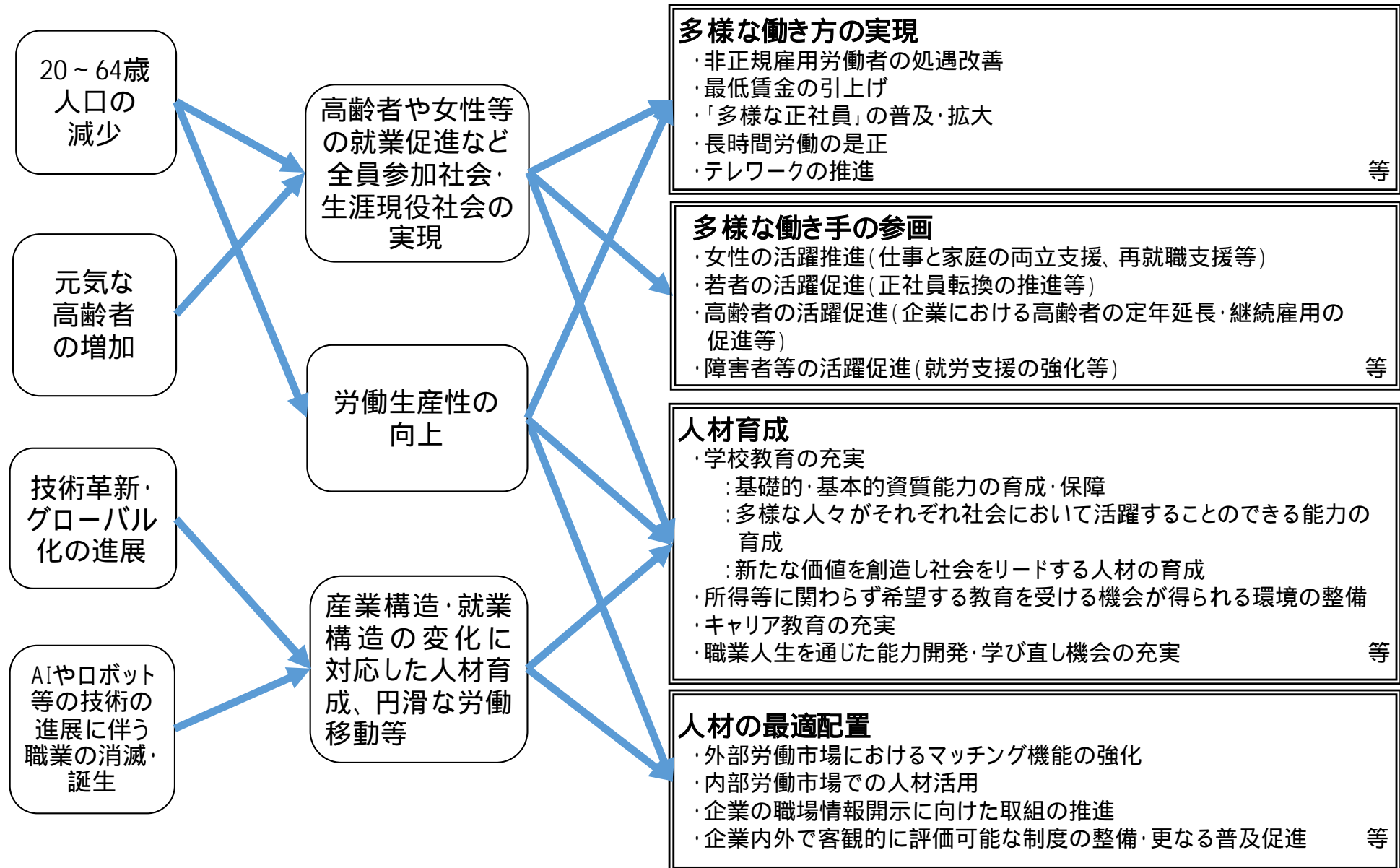
平成28年10月27日

2030年を展望した人材育成・働き方の方向性(未定稿)

(2030年に予想されること)

(課題)

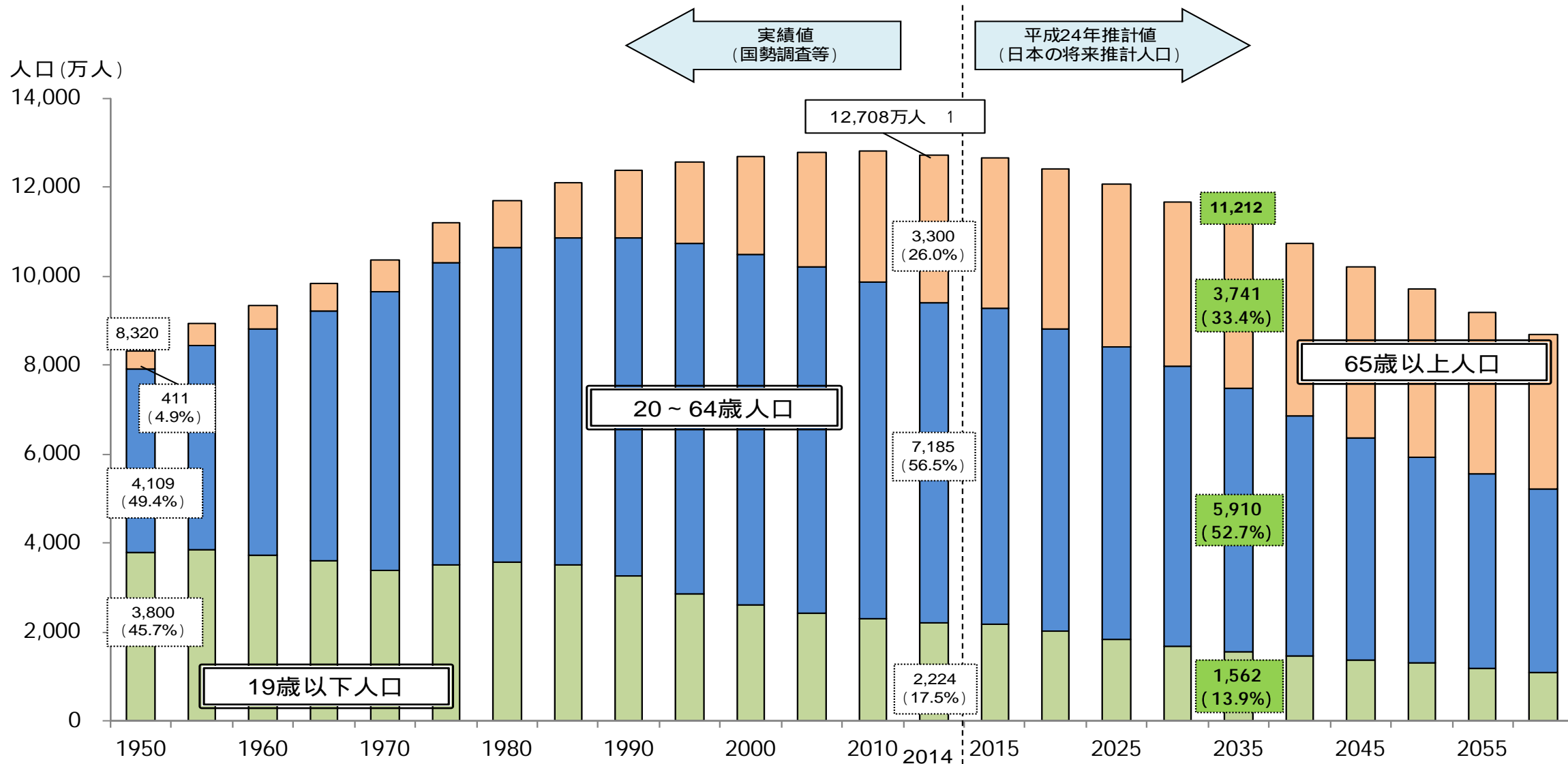
(対応施策例)



労働力人口関係

日本の人口の推計

n 日本は、人口減少局面を迎えており、2060年には総人口が9000万人を割り込むと推計されている。

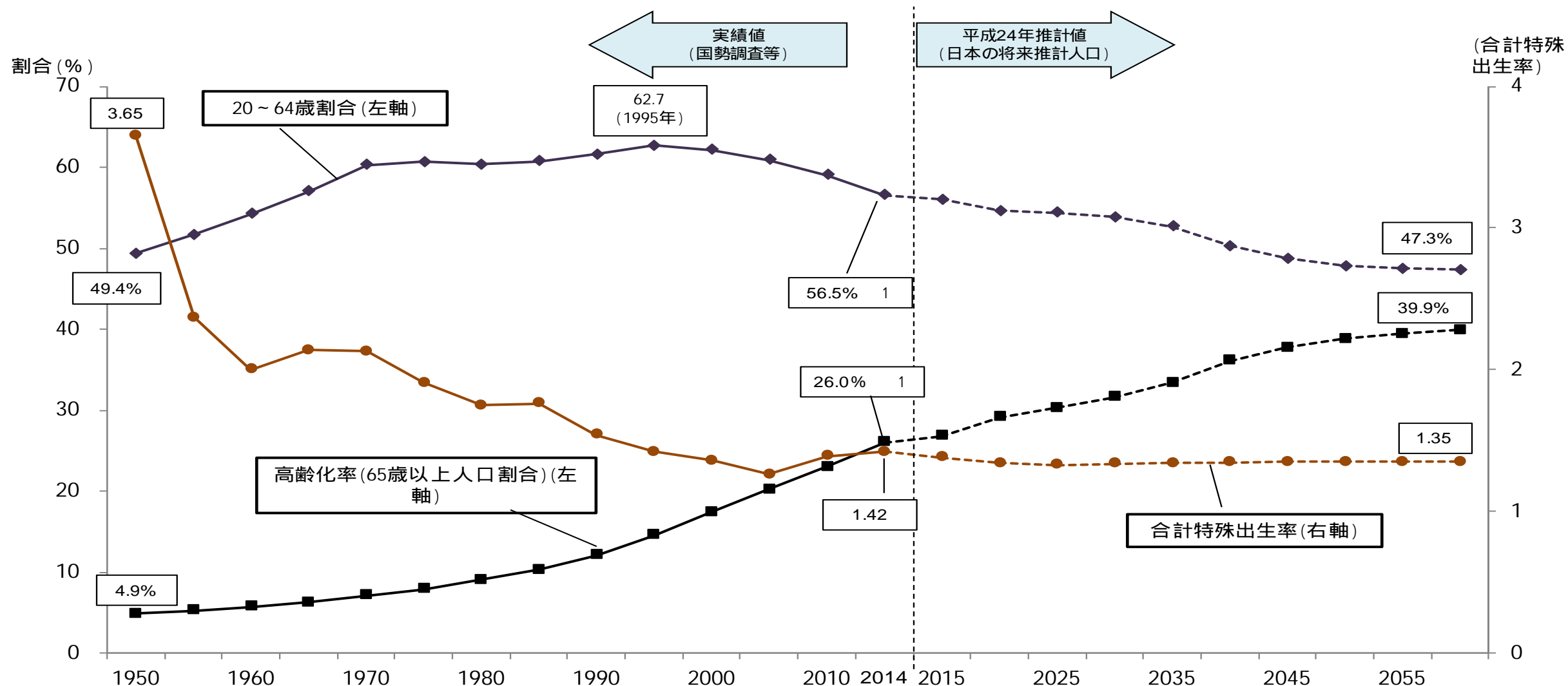


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人)

日本の人口構成・出生率の推移

n 日本の人口の高齢化率は2014年時点で26%だが、2060年には40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

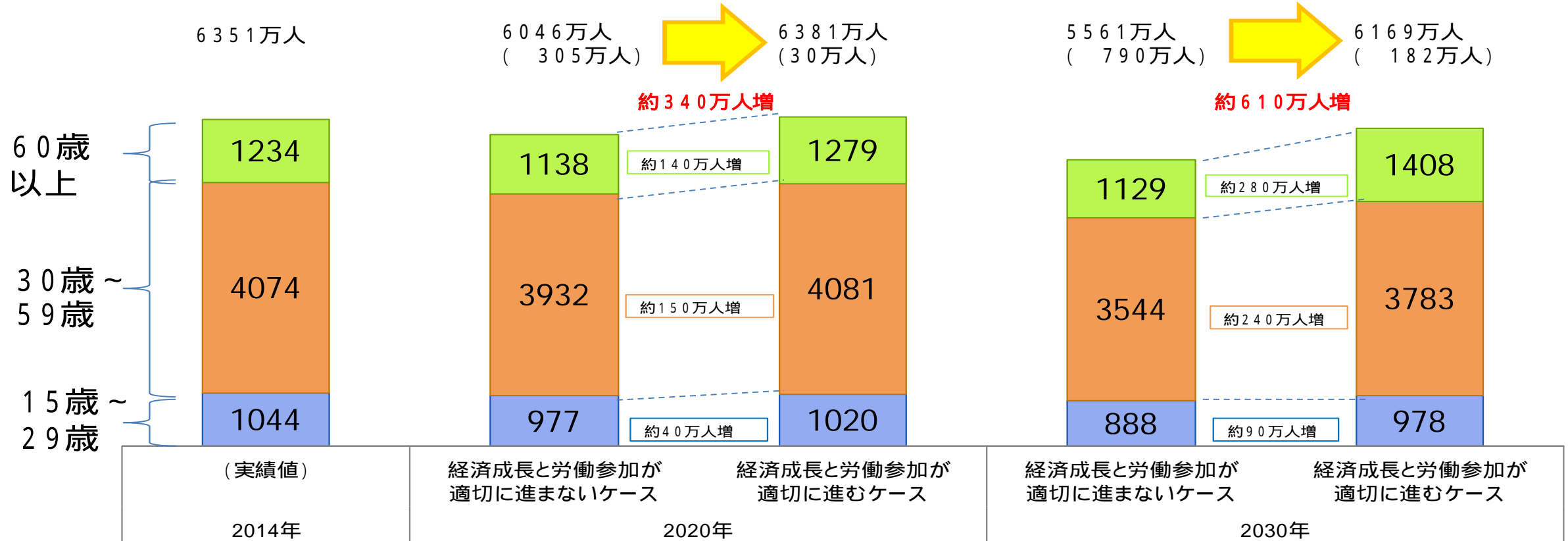
1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、20~64歳割合59.1%、高齢化率23.0%)

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

n 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が 790万人(2014年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で 182万人にとどまる見込みである。

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

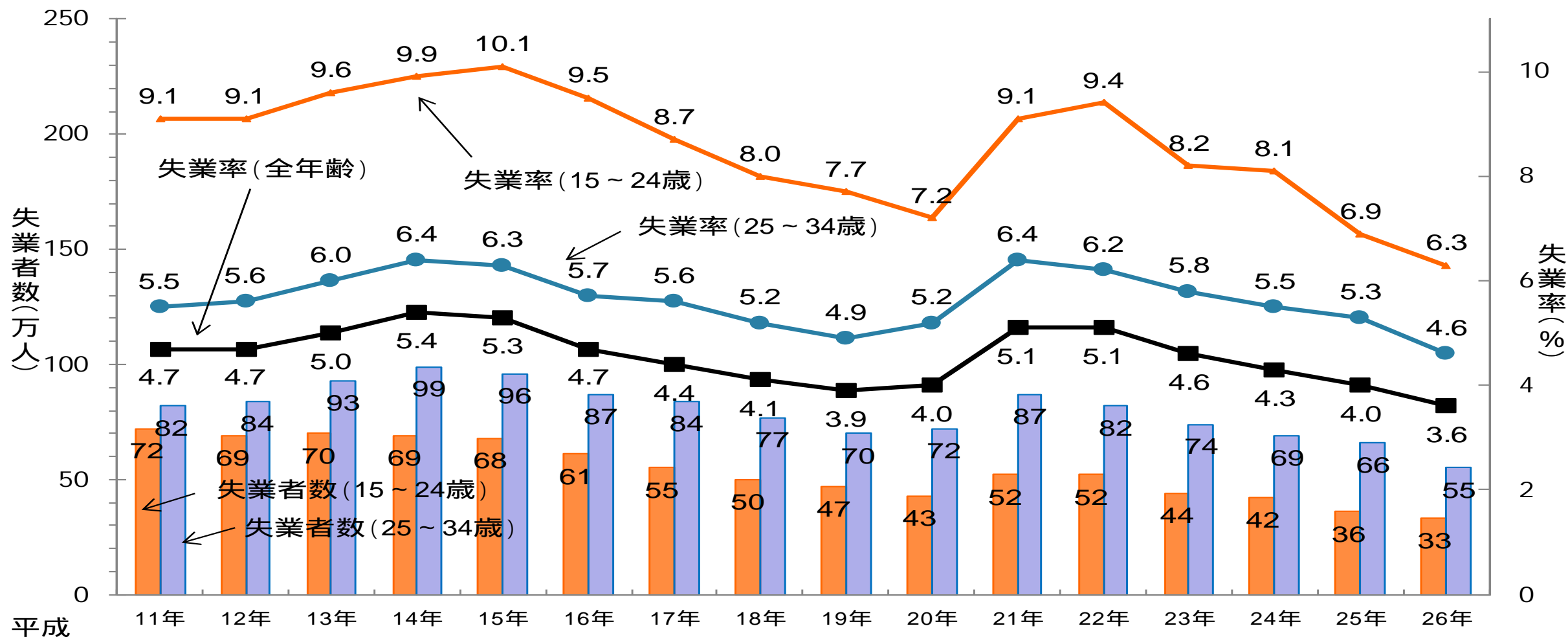
2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所：2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計
 推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの
 経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

- n 24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年に悪化した。平成26年には6.3%と前年より0.6ポイント改善
- n 25～34歳層については、平成26年は4.6%と前年より0.7ポイント改善

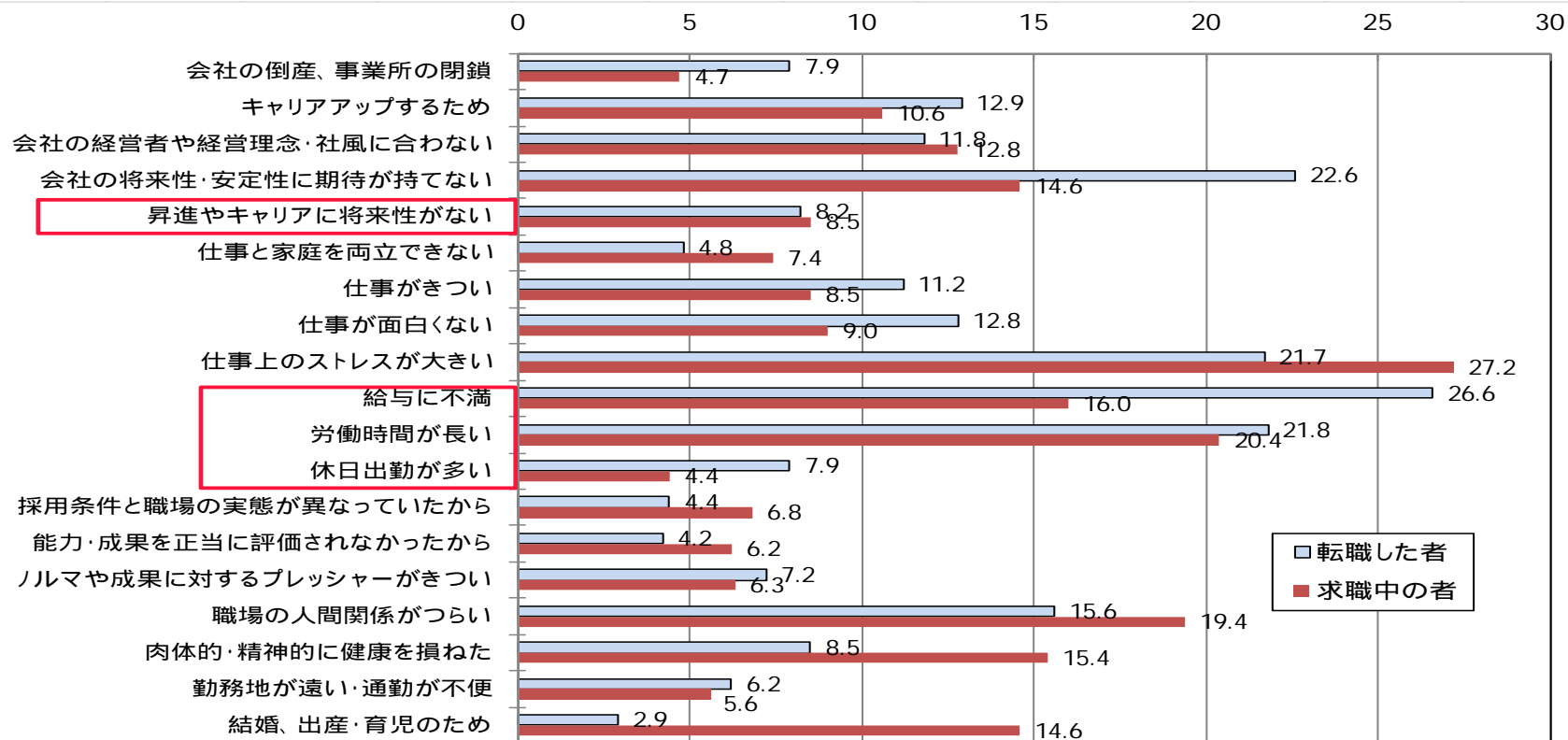


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)
 (注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

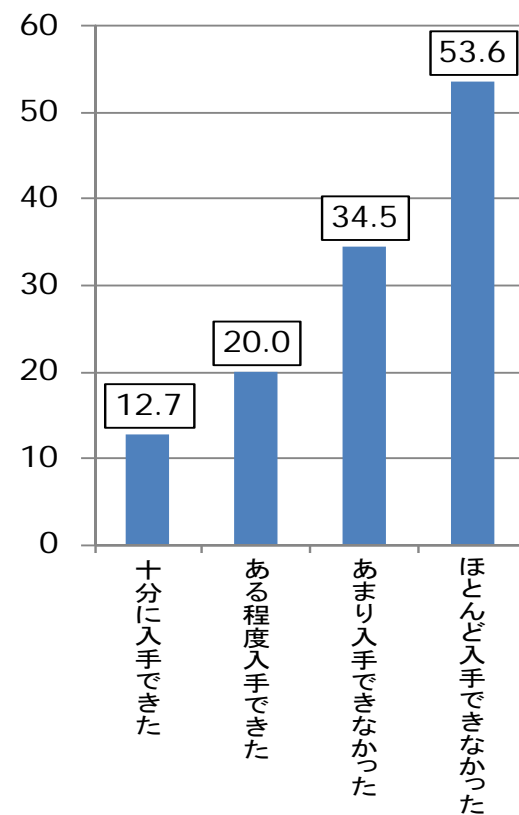
若者の離職理由・就職する際の情報入手状況

- n 前職の離職理由について、離職する決め手になったものとして、「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている。
- n 現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」とする新卒採用従業員について、「現在の会社から就職する際の情報入手状況」をみると、「ほとんど入手できなかった」と回答した者が53.6%も存在。

前職の離職を決意する決め手となった理由(1位～3位の計)



現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」新卒採用従業員の「現在の会社から就職する際の情報入手状況」割合



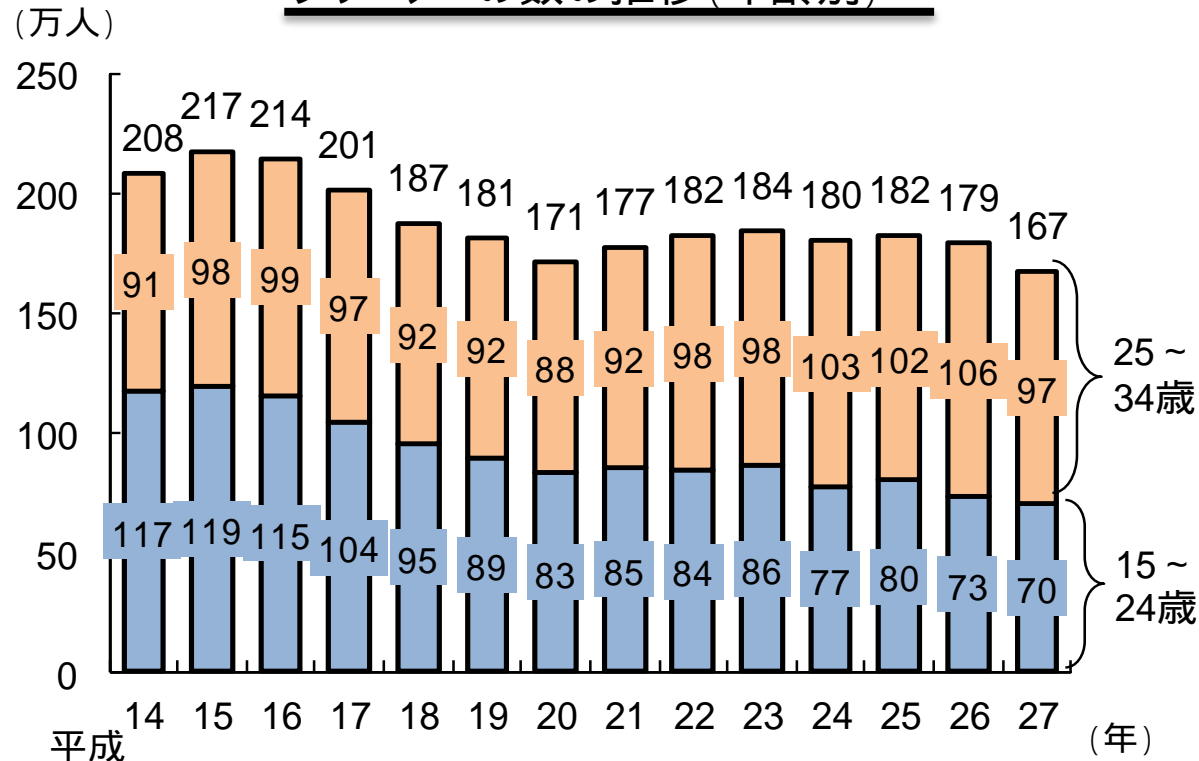
(注) 調査対象は、「転職した者」については、全国の従業員数100人以上の企業に在籍する35歳未満の若年者(正社員)13,320人。「求職中の者」については、全国の公共職業安定所(ヤングハローワーク等含む)32所に来所した求職者(35歳未満)3,477人。これら対象者の中から前職が非正社員の者を除いた者についての調査結果。また、前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

フリーター・ニートの数の推移

- n フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降、180万人前後で推移していたが、平成27年は167万人となり、前年に比べ12万人の減少となった。
- n ニート数は、平成14年以降、60万人前後で推移。

フリーターの数の推移(年齢別)

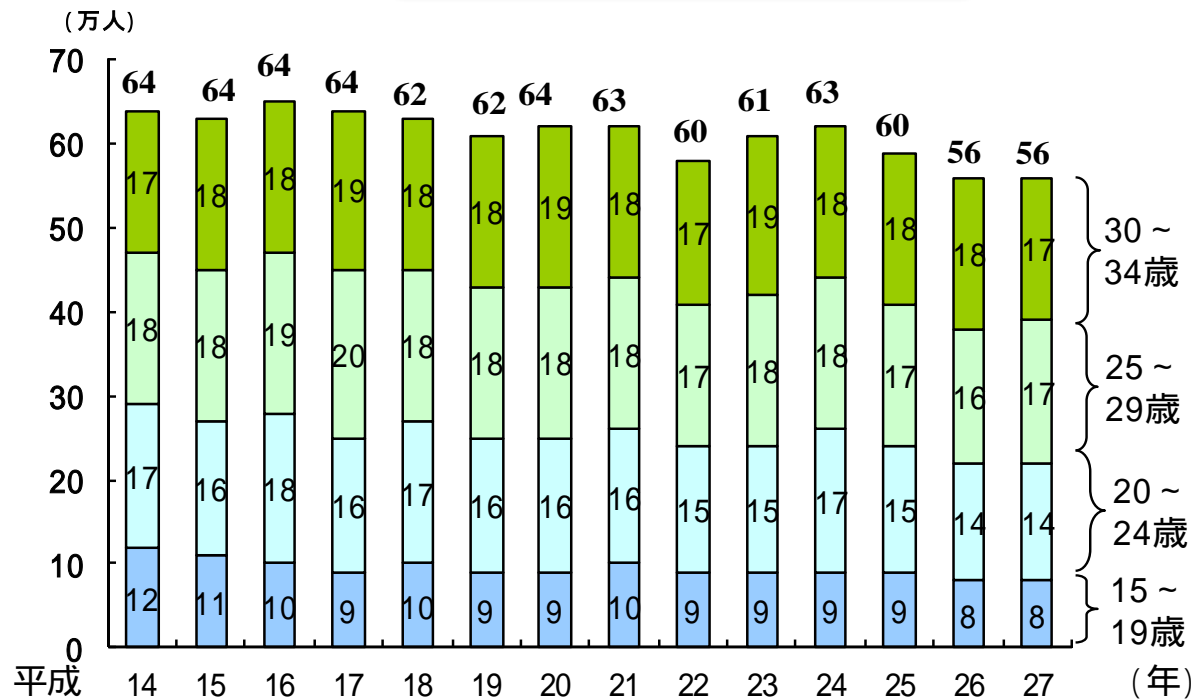


資料出所: 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

ニートの数の推移(年齢別)



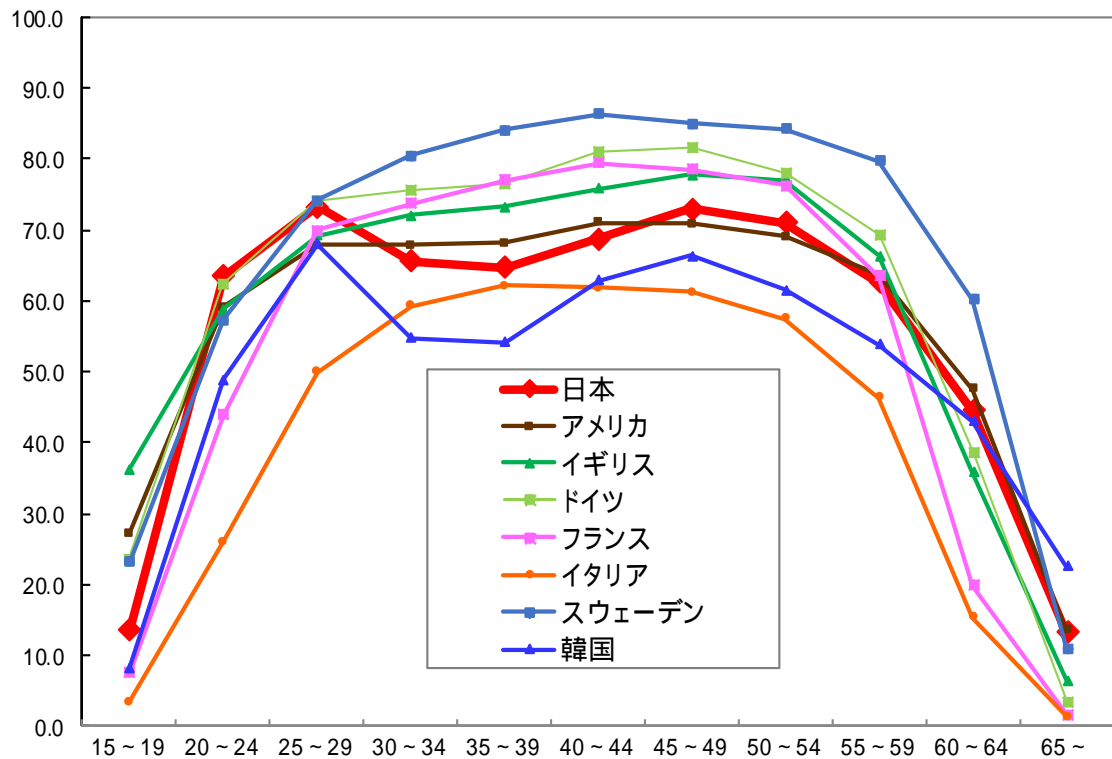
資料出所: 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注) 「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

女性の年齢別就業率

- n 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)
- n 特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。

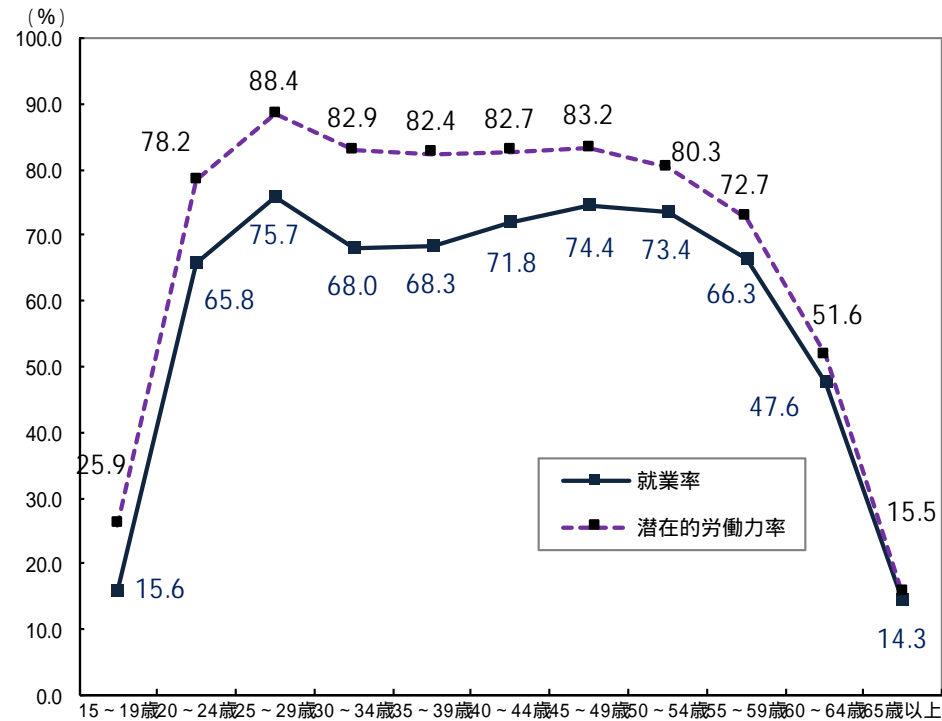
就業率の国際比較(2013年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年)
 その他 OECD Database「LFS by sex and age」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率(2014年)



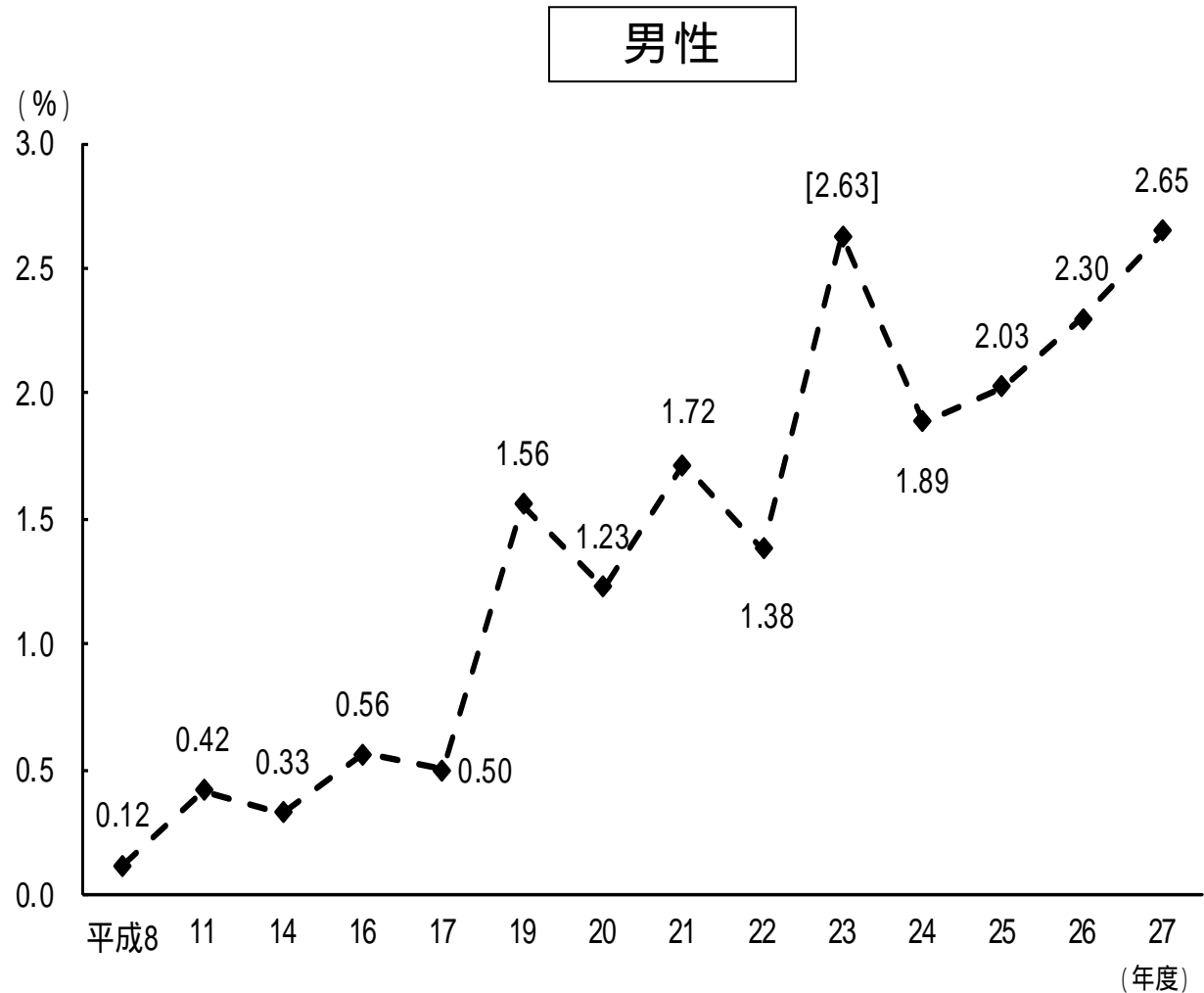
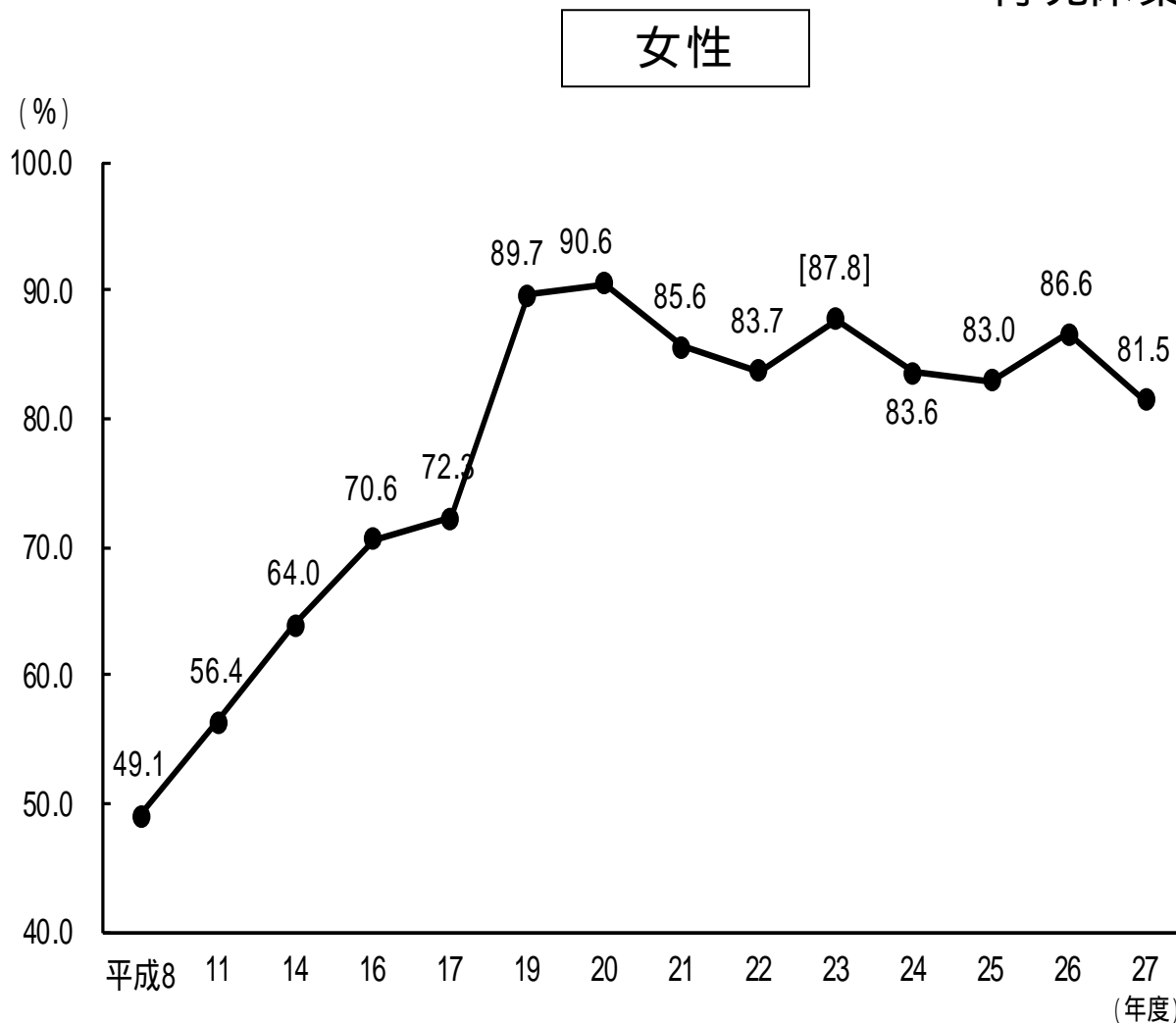
資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」

注) 潜在的労働力率 =
$$\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者(非労働力のうち)}}{\text{人口(15歳以上)}}$$

育児休業取得率の推移

n 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.65%と依然として低水準にある。

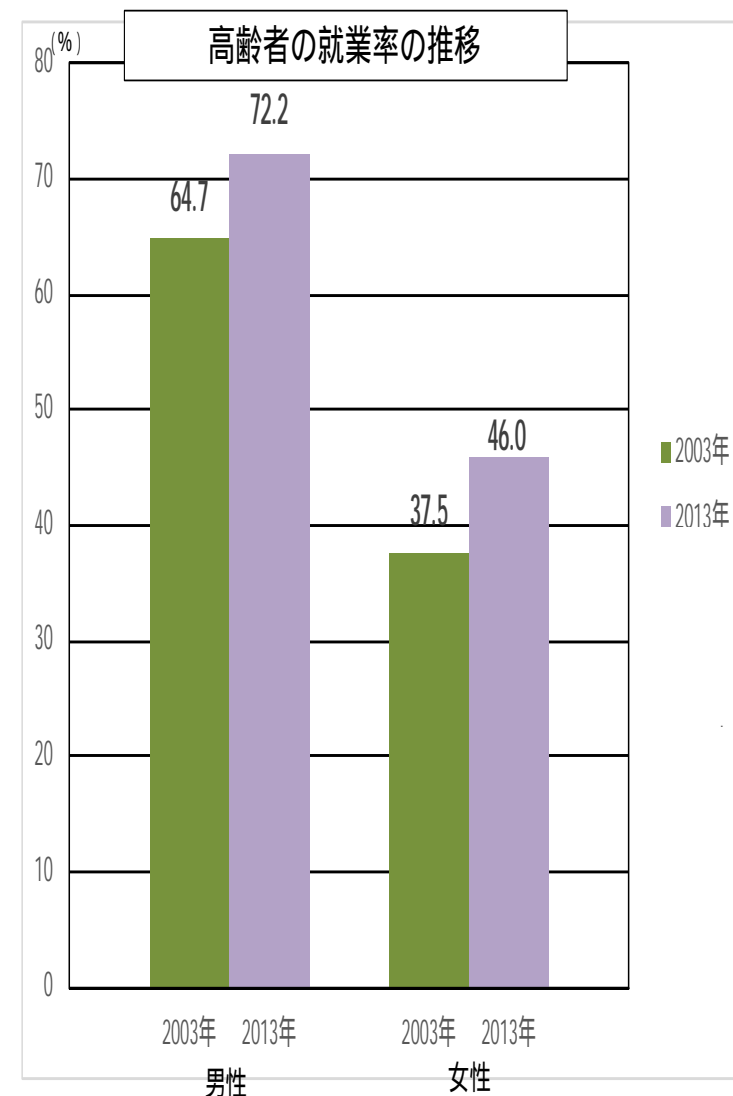
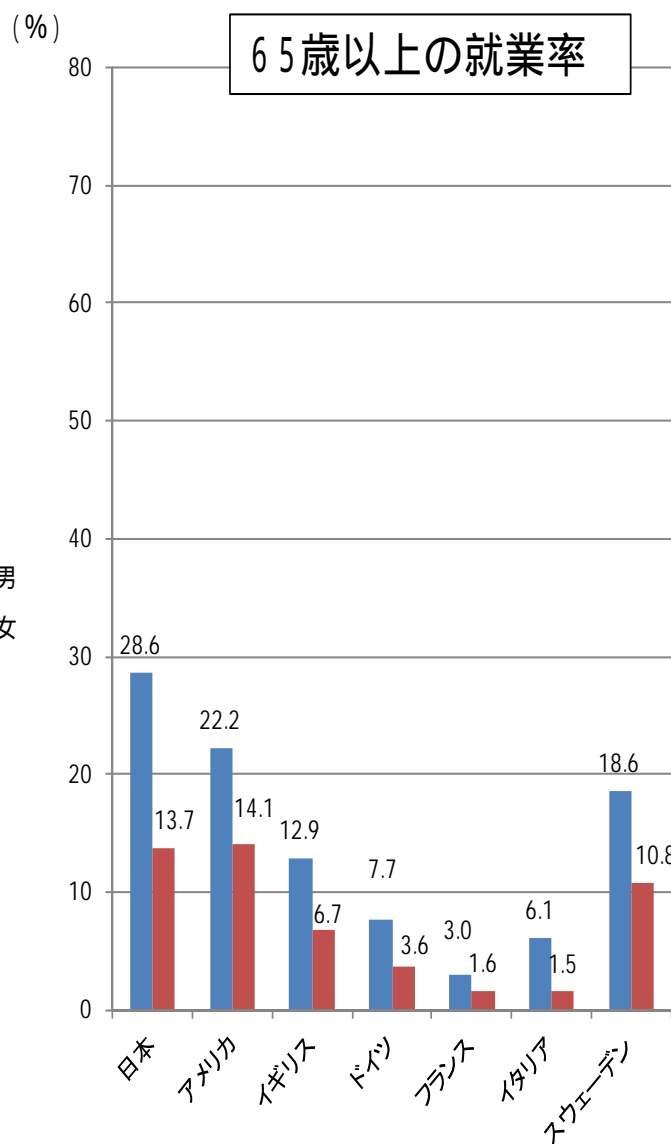
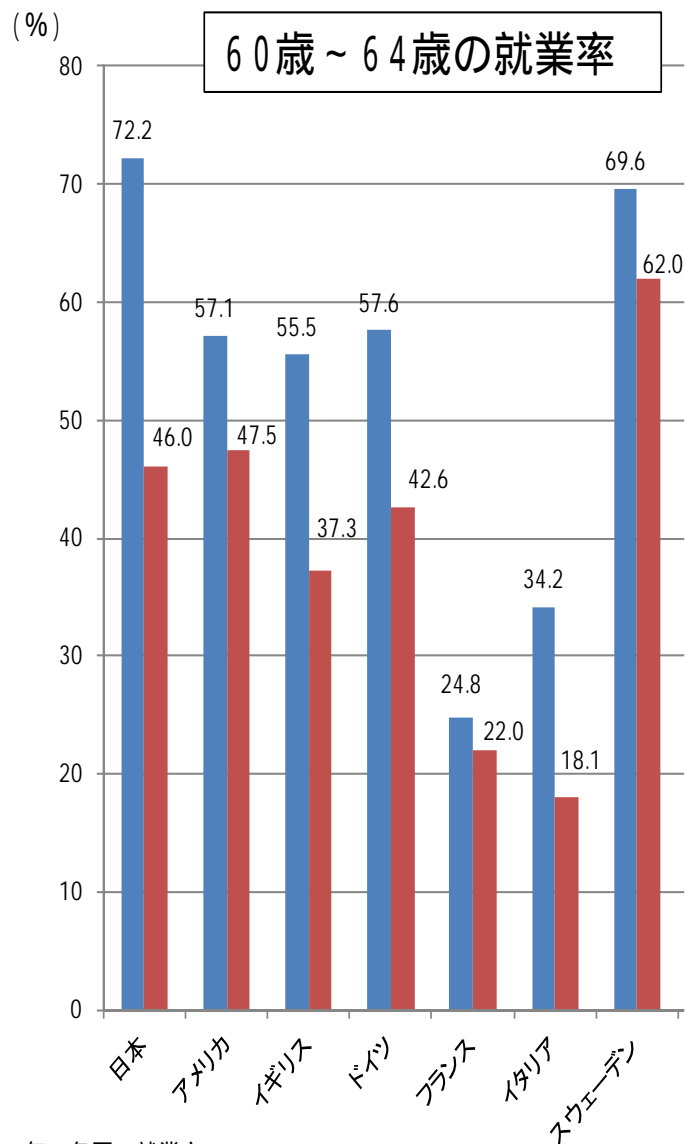
育児休業取得率の推移



(注)平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
 (出所)平成27年度雇用均等基本調査

高齢者の就業率

n 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。



(出典)労働力調査

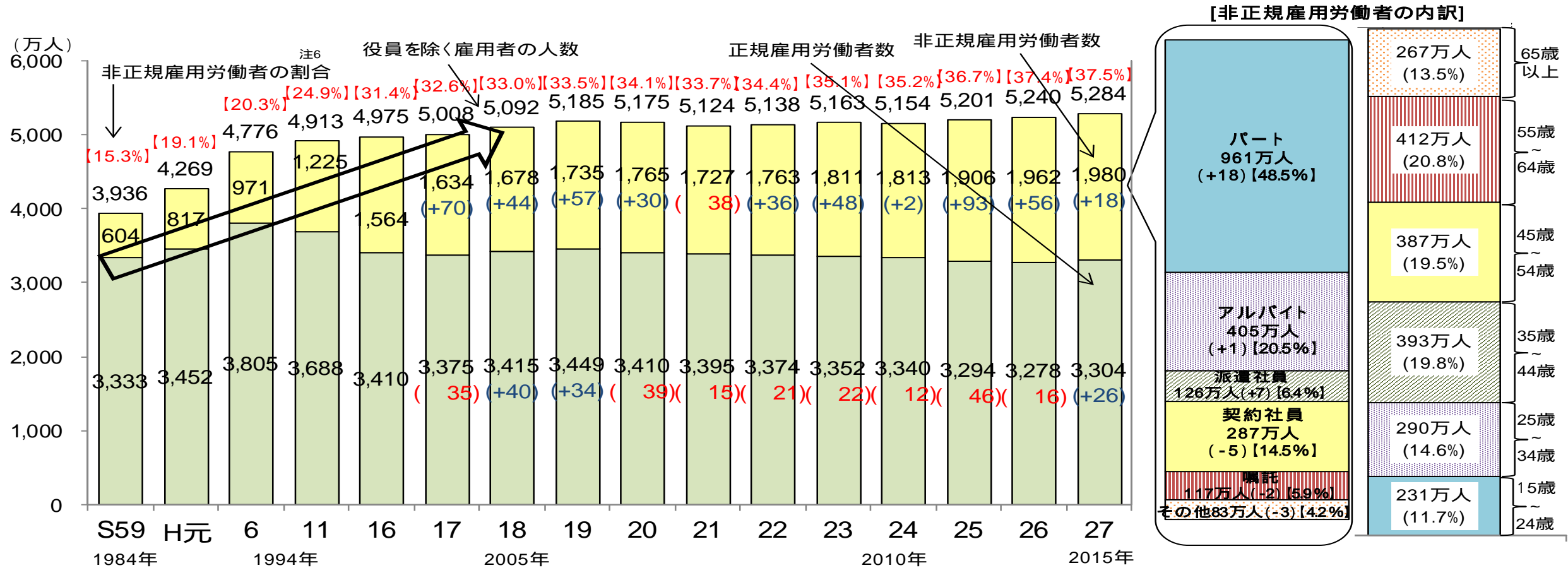
2013年の各国の就業率
(資料出所)就業率:労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2015)」

注:スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

非正規雇用労働者関係

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

n 非正規雇用労働者の割合は、1985年頃から2005年頃までの間に大きく増加し、以降現在まで緩やかに増加(役員を除く雇用者全体の37.5%・2015年平均)。



(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
- 2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
- 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 4) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 5) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

「不本意非正規」の状況(男女別・雇用形態別)

- n 正規の仕事がないから非正規雇用に応じたと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低くなっている。
- n 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

【年齢別・男女別】

| | 男女計 | | 男性 | | 女性 | |
|--------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | 人数 (万人) | 割合 (%) | 人数 (万人) | 割合 (%) | 人数 (万人) | 割合 (%) |
| 全体 | 315 | 16.9 | 157 | 26.9 | 158 | 12.3 |
| 15～24歳 | 28 | 12.8 | 16 | 15.8 | 13 | 10.9 |
| 25～34歳 | 71 | 26.5 | 36 | 40.0 | 35 | 19.4 |
| 35～44歳 | 67 | 17.9 | 29 | 42.0 | 38 | 12.3 |
| 45～54歳 | 62 | 16.9 | 23 | 45.1 | 39 | 12.4 |
| 55～64歳 | 64 | 16.6 | 38 | 27.7 | 26 | 10.5 |
| 65歳以上 | 22 | 8.8 | 15 | 10.9 | 7 | 6.3 |

【雇用形態別】

| | 男女計 | |
|-------|------------|------|
| | 人数 (万人) | |
| | 割合 (%) | |
| 全体 | 315 | 16.9 |
| パート | 96 | 10.4 |
| アルバイト | 56 | 14.4 |
| 派遣社員 | 49 | 40.8 |
| 契約社員 | 87 | 33.3 |
| 嘱託 | 18 | 17.0 |
| その他 | 8 | 11.4 |

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年平均) 第 -16表

(注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

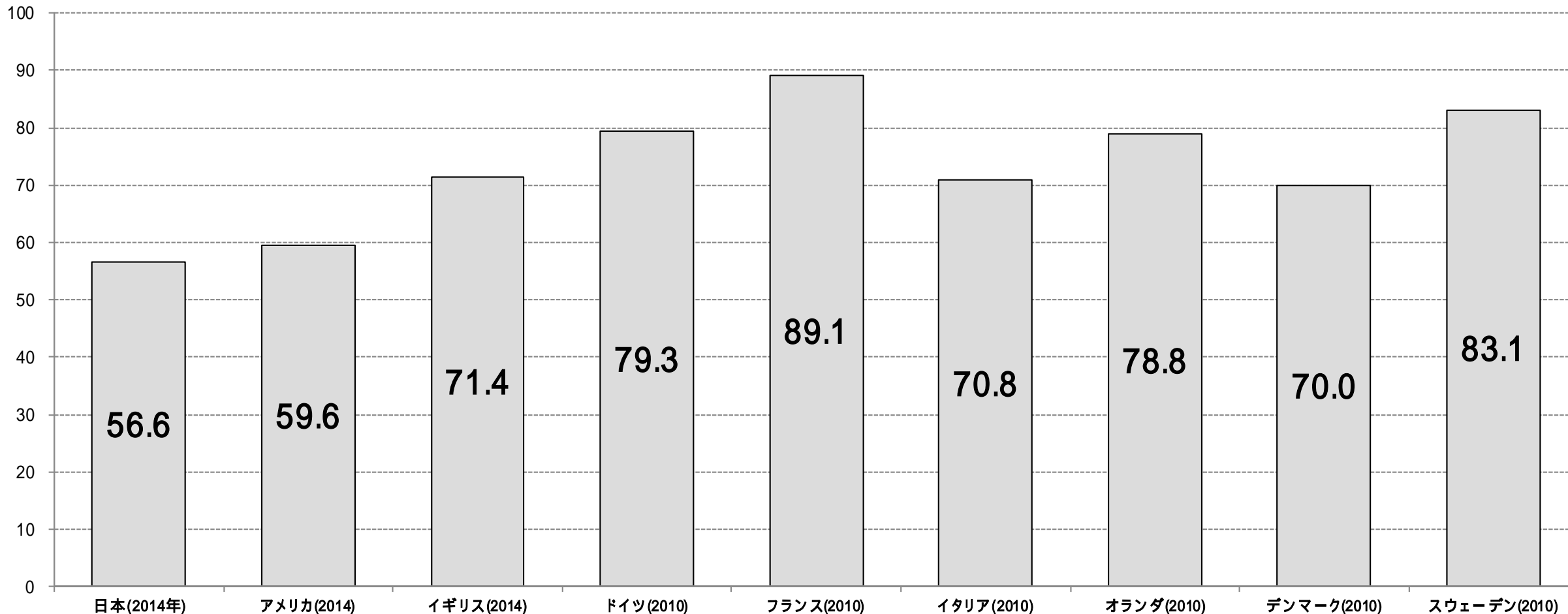
2) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

n フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



(資料出所) アメリカ以外の国については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
「データブック国際労働比較2016」の出典は以下のとおり
日本：厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」
イギリス：Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results
イギリスを除く欧州：Eurostat Database”Structure of earnings survey 2010” 2015年10月現在
アメリカについては、以下の統計による週当たり賃金及び週当たり労働時間をもとに、時間当たり賃金を厚生労働省において推計
[BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey]

雇用形態別の賃金カーブ

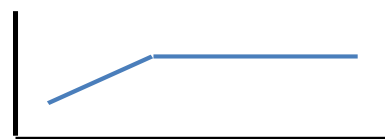
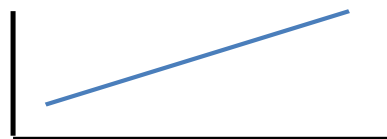
n 正社員は約7割が勤続年数の経過により「原則として増加し続ける」賃金カーブであるのに対し、パート・有期社員の約6割は「ほぼ横ばいで推移する」状況。

高年齢期を除く

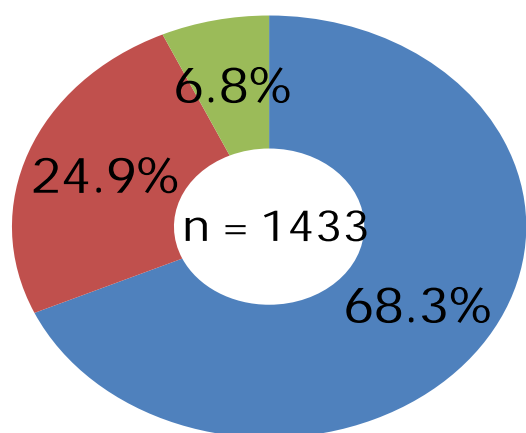
■ 原則として増加し続ける

■ ある期間だけ増加する

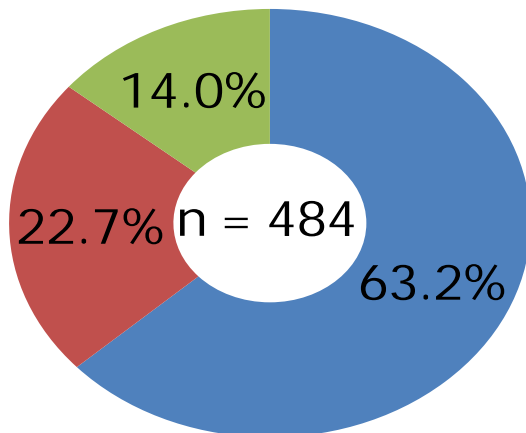
■ ほぼ横ばいで推移する



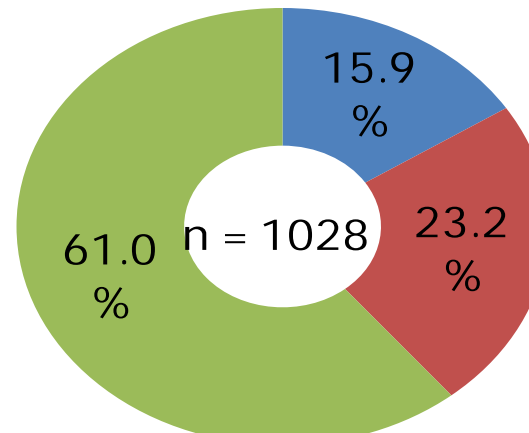
正社員



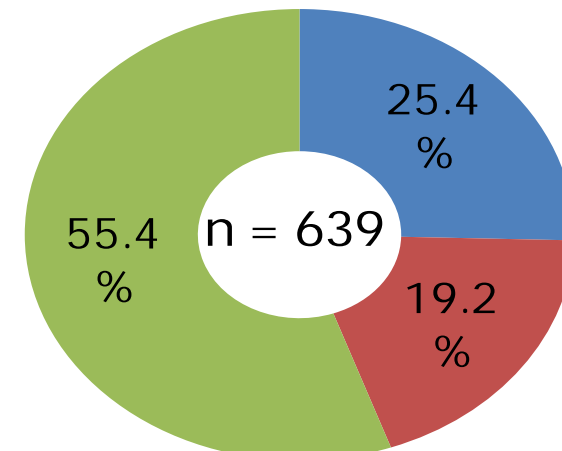
限定正社員



無期・有期パート



有期社員

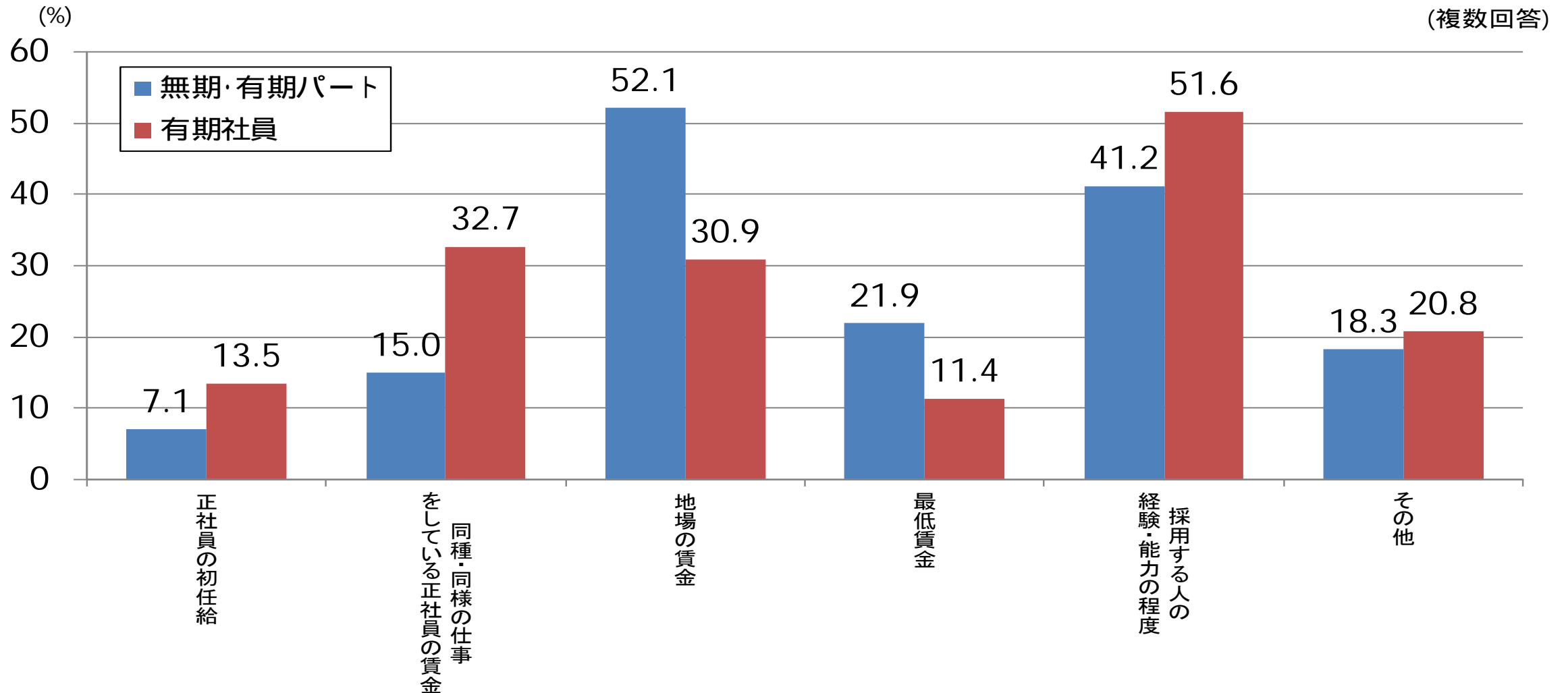


(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

図2 - 1 - 11 勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルイメージ(高年齢期を除く)

採用時の賃金決定基準

- n パートの採用時の賃金決定基準は、「地場の賃金」が最も大きな決定要素となっている。
- n 有期社員の採用時の賃金決定基準は、「採用する人の経験・能力の程度」が最も大きな決定要素となっている。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

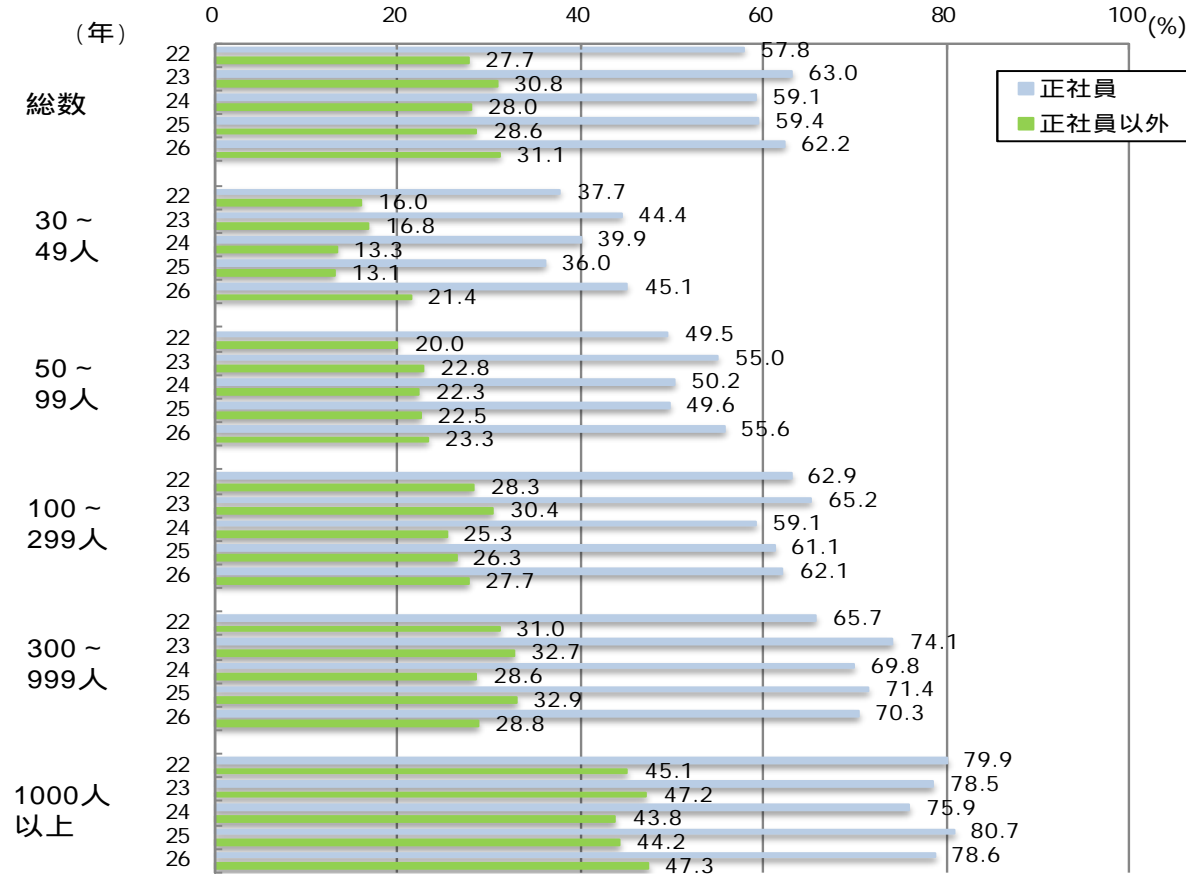
図2 - 1 - 12 有期パート、有期社員を採用する際の賃金水準決定の基準等

正社員・正社員以外別、企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

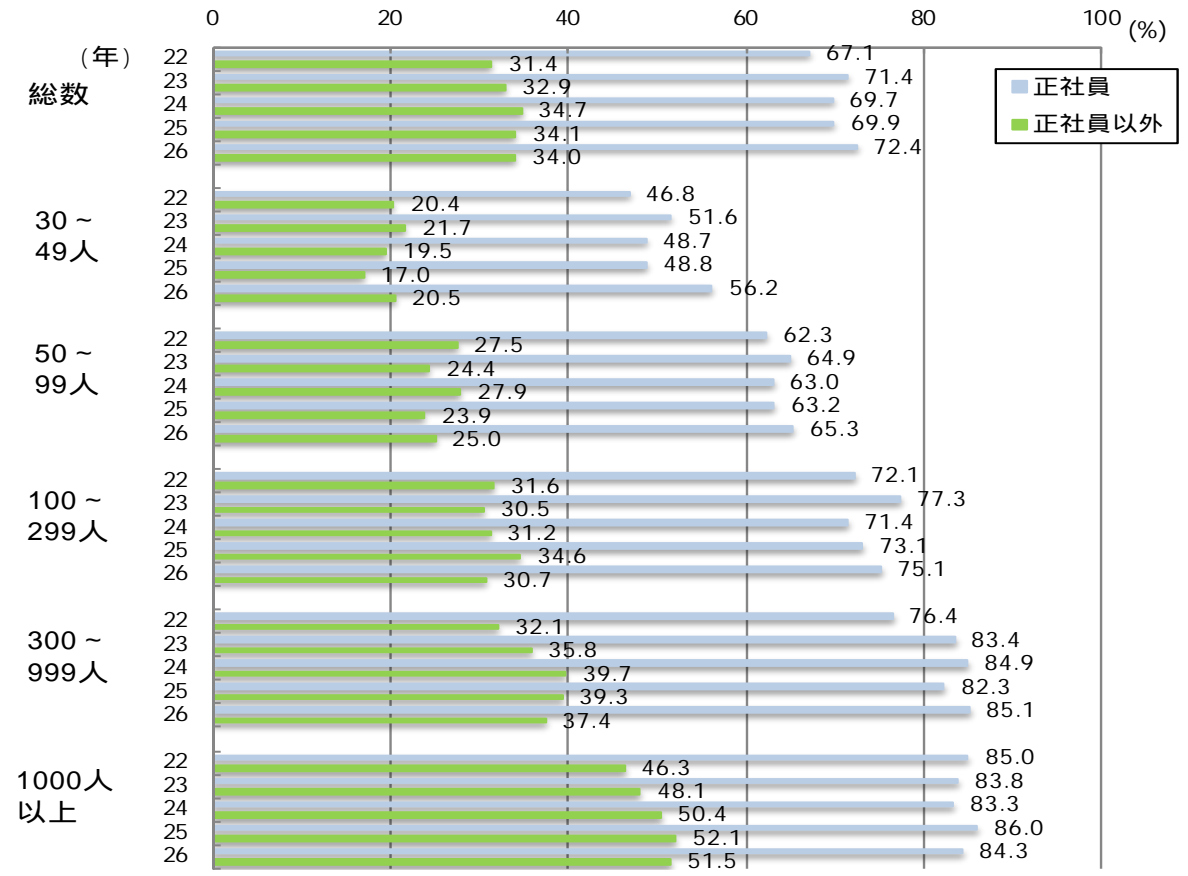
- n 全ての企業規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- n 計画的なOJT及びOFF-JTともに、企業規模が高くなるほど、実施割合が高くなっている。

【事業所調査】

計画的なOJTを実施した事業所割合(企業規模別)



OFF-JTを実施した事業所割合(企業規模別)



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査(平成22~26年度)」(調査対象年度は平成21~25年度)

(注) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。

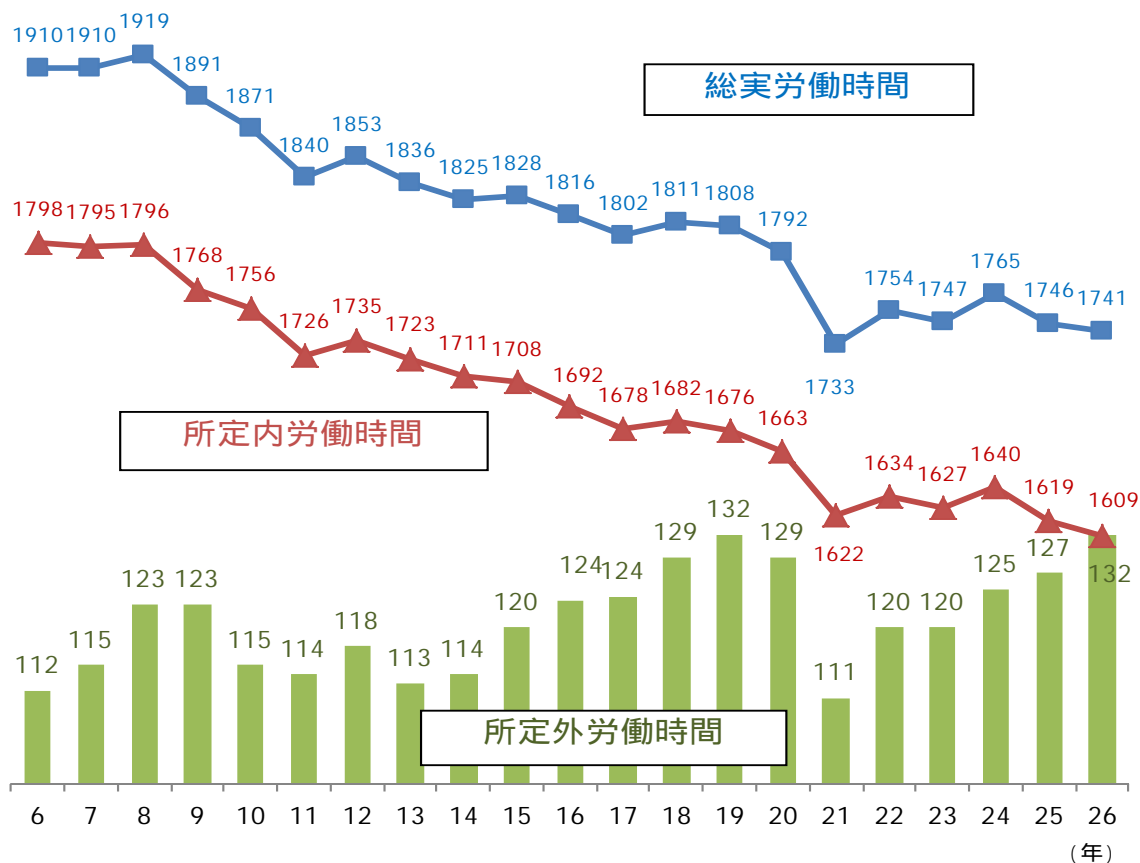
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

労働時間関係

年間総実労働時間の推移

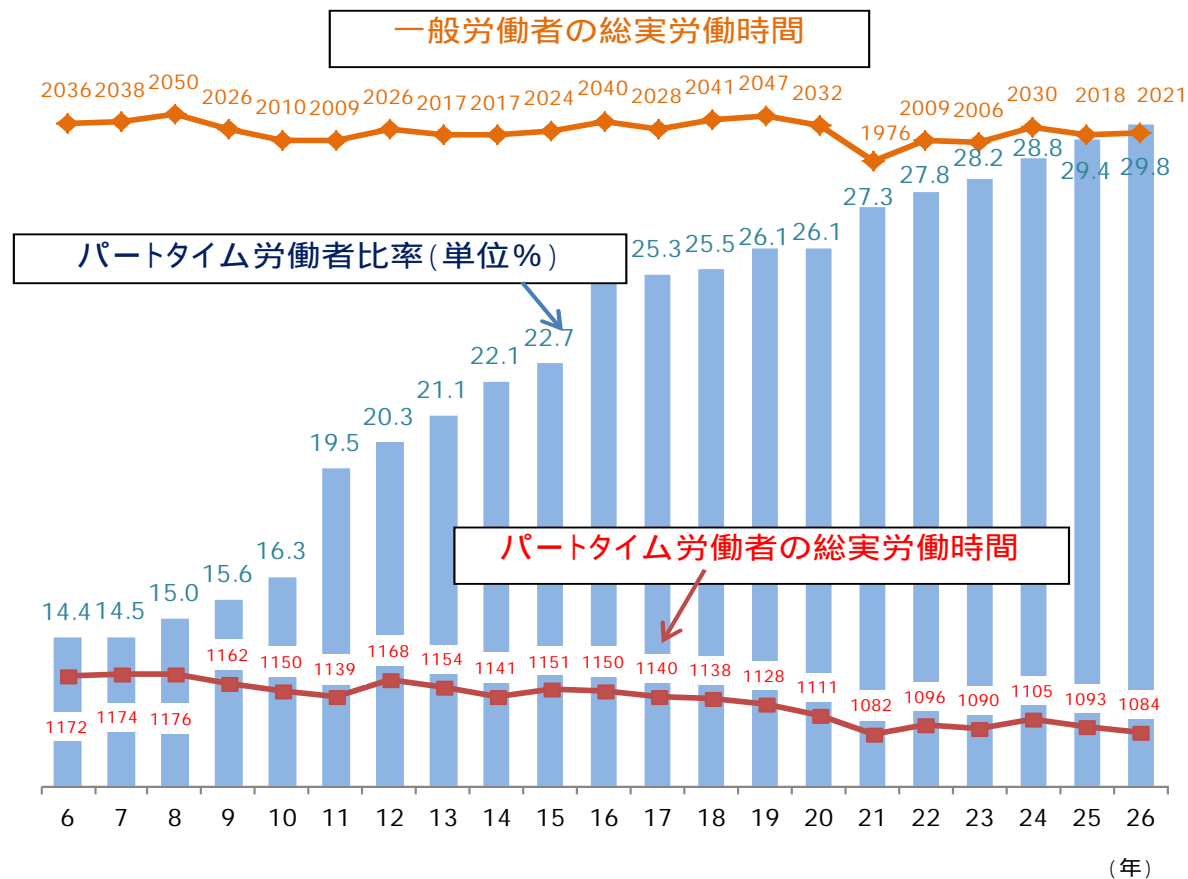
- n 就業形態別の年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
- n 一般労働者の年間総実労働時間は、2000時間を超える水準で推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

週労働時間別雇用者数の推移

n 週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

| | 平成16年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 週60時間以上の者 | 639万人 | 476万人 | 490万人 | 474万人 | 464万人 |
| | 12.2% | 9.3% | 9.1% | 8.8% | 8.5% |
| 週35時間以上 週60時間未満の者 | 3354万人 | 3227万人 | 3412万人 | 3327万人 | 3284万人 |
| | 64.0% | 63.2% | 63.7% | 61.6% | 60.5% |
| 週35時間未満の者 | 1237万人 | 1385万人 | 1436万人 | 1568万人 | 1651万人 |
| | 23.6% | 27.1% | 26.8% | 29.0% | 30.4% |
| 合計 | 5243万人 | 5105万人 | 5359万人 | 5399万人 | 5432万人 |

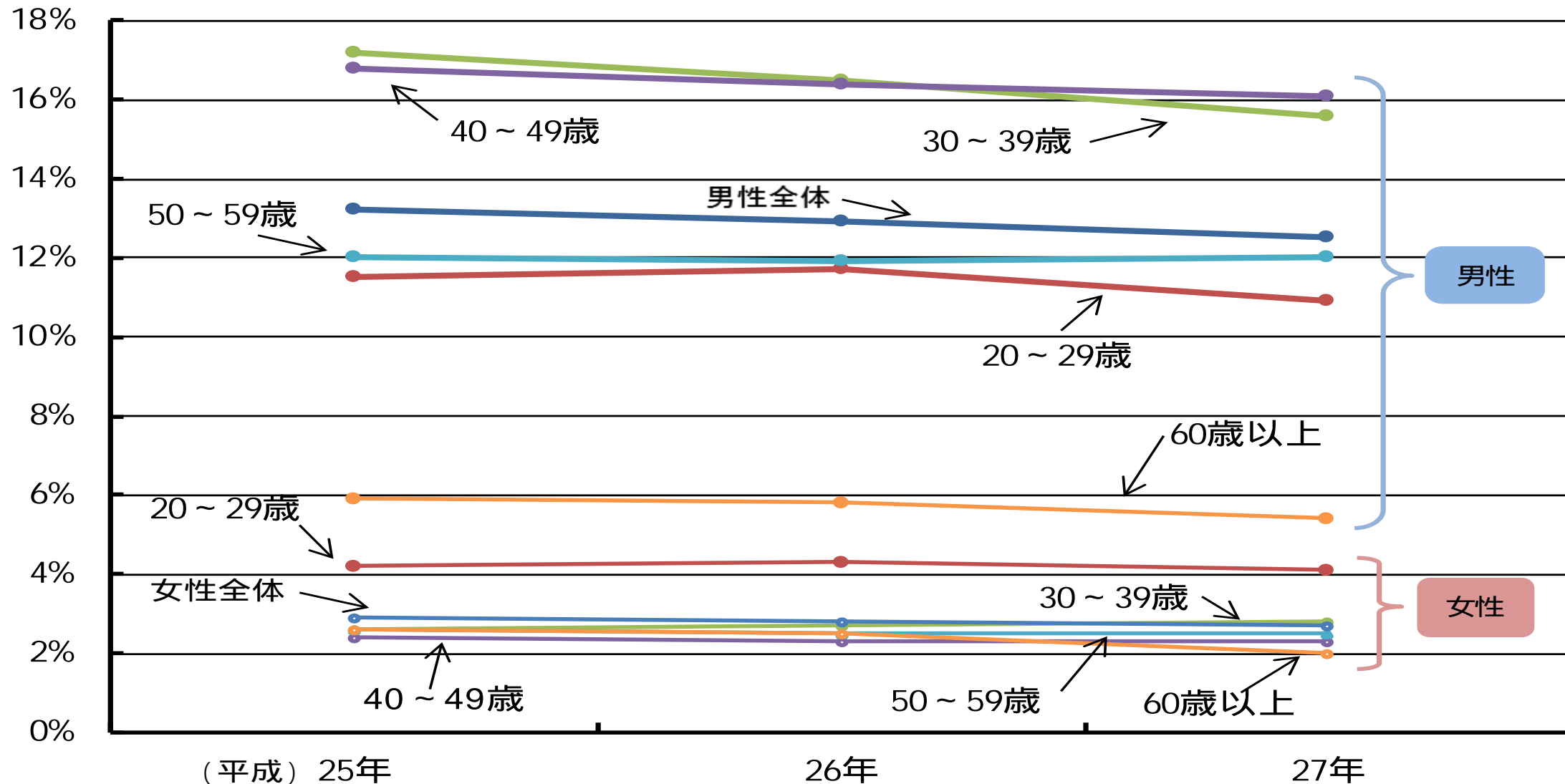
30代男性で週労働時間60時間以上の者

| | 平成16年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 |
|-----------------|-------|-------|-------|------------------|------------------|
| 30代男性で週60時間以上の者 | 200万人 | 141万人 | 144万人 | 135万人 (124万人) | 126万人 (115万人) |
| | 23.8% | 18.4% | 18.2% | 17.6% (17.2%) | 17.0% (16.5)% |

資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25、26年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合(性・年齢別)

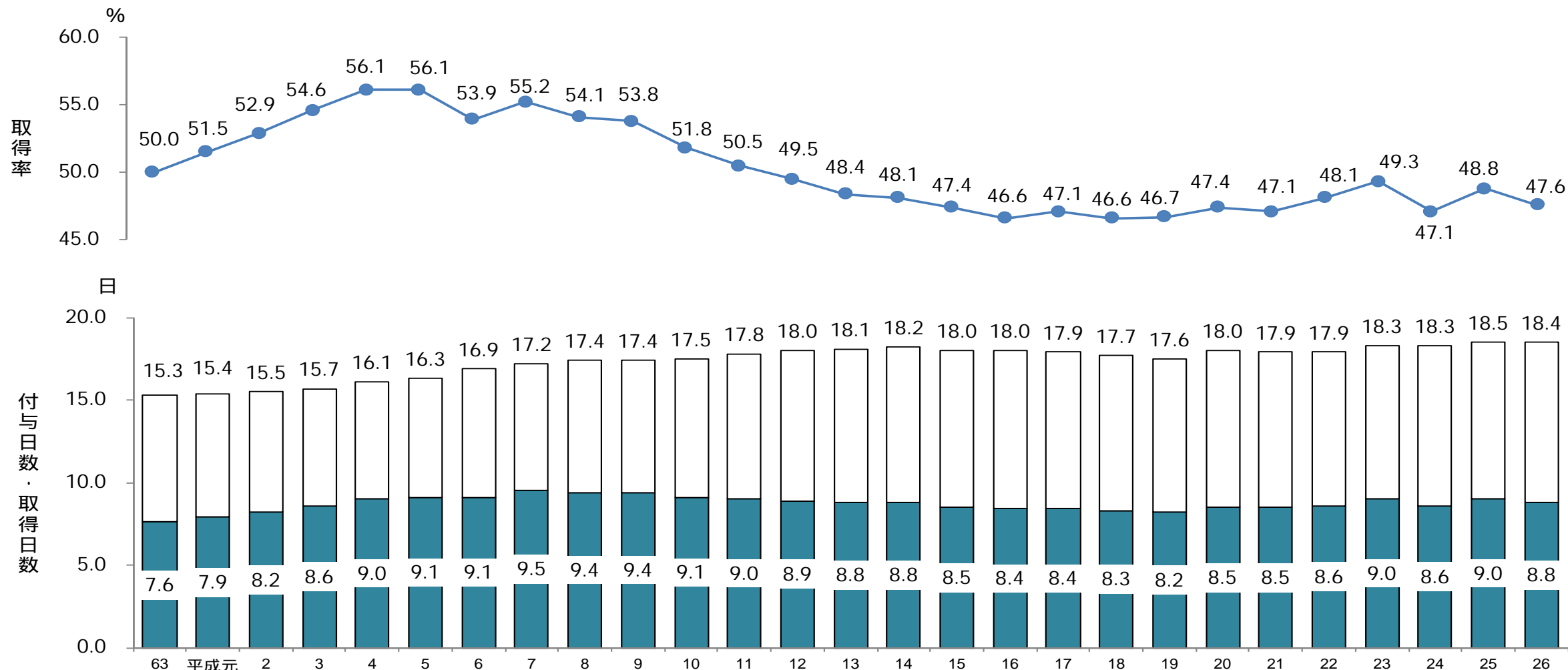


(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 非農林業雇用者について作成したもの

年次有給休暇の取得率等の推移

n 年次有給休暇の取得率については、依然として5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数 / 全付与日数 × 100 (%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」 平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」 平成26年の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」(医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)
 なお、平成25年と同一の調査対象で時系列で比較した場合、平成26年の年次有給休暇の取得率は47.3%となる。

年

長時間労働と健康

- n 労働時間が長くなるほど、健康状態について「よい」と感じる割合が低下していく。
- n 長時間労働が続いた場合、「メンタルヘルスに悪影響を及ぼす」、「生活時間を十分に確保できなくなる」、「仕事への意欲が低下する」、「生産性や創造性が低下する」と考えられる。

図表1 週労働時間と満足度

| | (n) | 満足 (%) | 不満 (%) |
|---------------|------|--------|--------|
| 50時間/週未満 | 1212 | 63.9 | 36.1 |
| 50時間～60時間/週未満 | 200 | 44.0 | 56.0 |
| 60時間/週以上 | 69 | 34.8 | 65.2 |

注：1週間の労働時間別に見た労働時間に対する満足度。

図表2 年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度

| | (n) | 満足 (%) | 不満 (%) |
|------------|-----|--------|--------|
| 0% | 152 | 29.6 | 70.4 |
| 15%未満 | 199 | 38.2 | 61.8 |
| 15%～30%未満 | 279 | 44.4 | 55.6 |
| 30%～50%未満 | 243 | 60.5 | 39.5 |
| 50%～80%未満 | 312 | 63.1 | 36.9 |
| 80%～100%未満 | 91 | 69.2 | 30.8 |
| 100% | 178 | 73.0 | 27.0 |

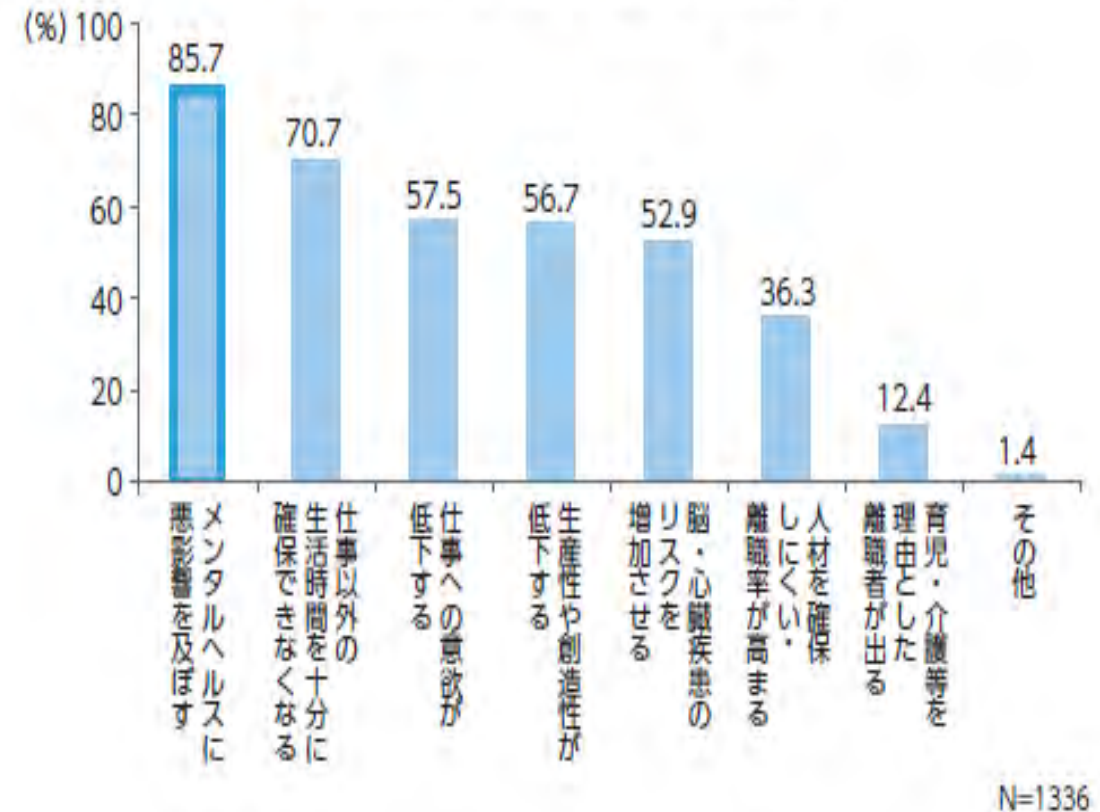
注：年次有給休暇取得率別に見た休暇取得状況に関する満足度。

図表3 週労働時間と主観的健康感

| | (n) | よい (%) | まあよい (%) | ふつう (%) | あまりよくない (%) | よくない (%) |
|---------------|------|--------|----------|---------|-------------|----------|
| 50時間/週未満 | 1212 | 13.5 | 27.5 | 40.4 | 15.2 | 3.4 |
| 50時間～60時間/週未満 | 200 | 8.5 | 24.5 | 46.5 | 18.0 | 2.5 |
| 60時間/週以上 | 69 | 8.7 | 18.8 | 47.8 | 15.9 | 8.7 |

注：1週間の労働時間別に見た自己の健康状態に対する意識。

図表4 社員に週60時間以上の長時間労働が続いた場合、一般的に、当人ないし貴社にどのような影響が生じると思うか



資料出所：「従業員の労働時間と休暇に関する調査(企業調査)」(2013年)

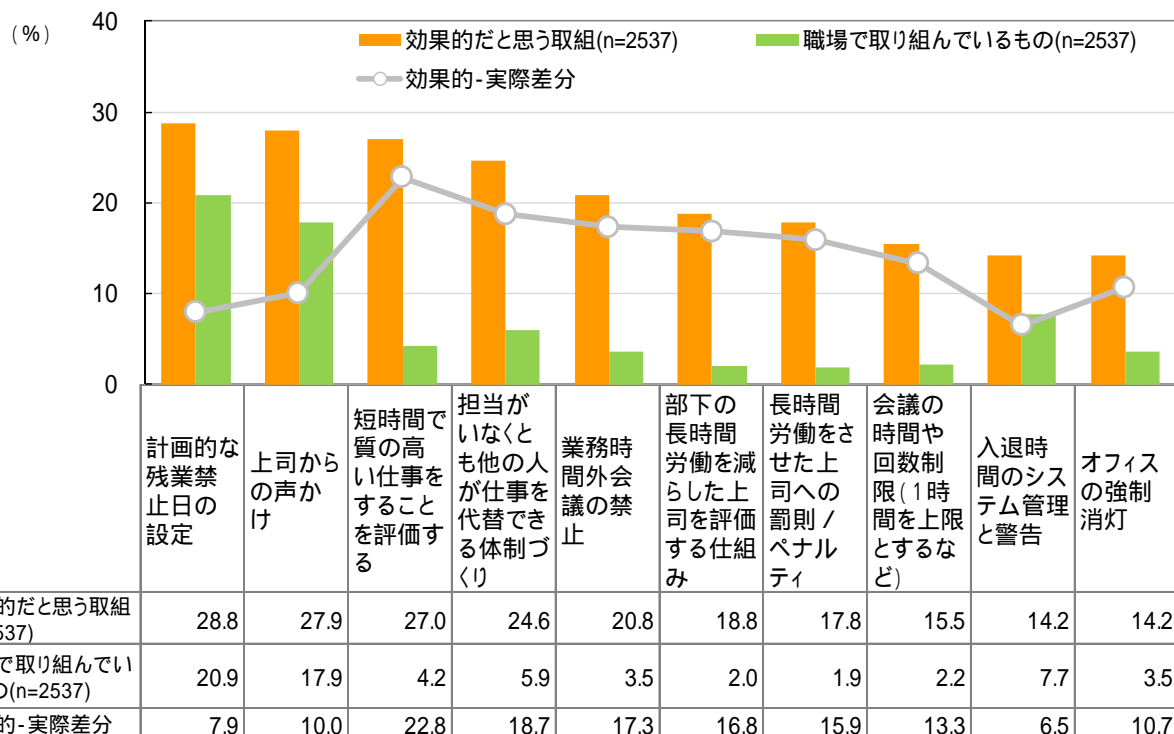
資料出所：「従業員の労働時間と休暇に関する調査(労働者調査)」(2013年)

長時間労働と人事評価等

- n 残業削減に効果的だと思われる取組としては「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」「業務時間外会議の禁止」「部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み」等が多く挙げられている。
- n 一方、人事評価において、効率的業務遂行がプラスに評価されている企業は少ない。

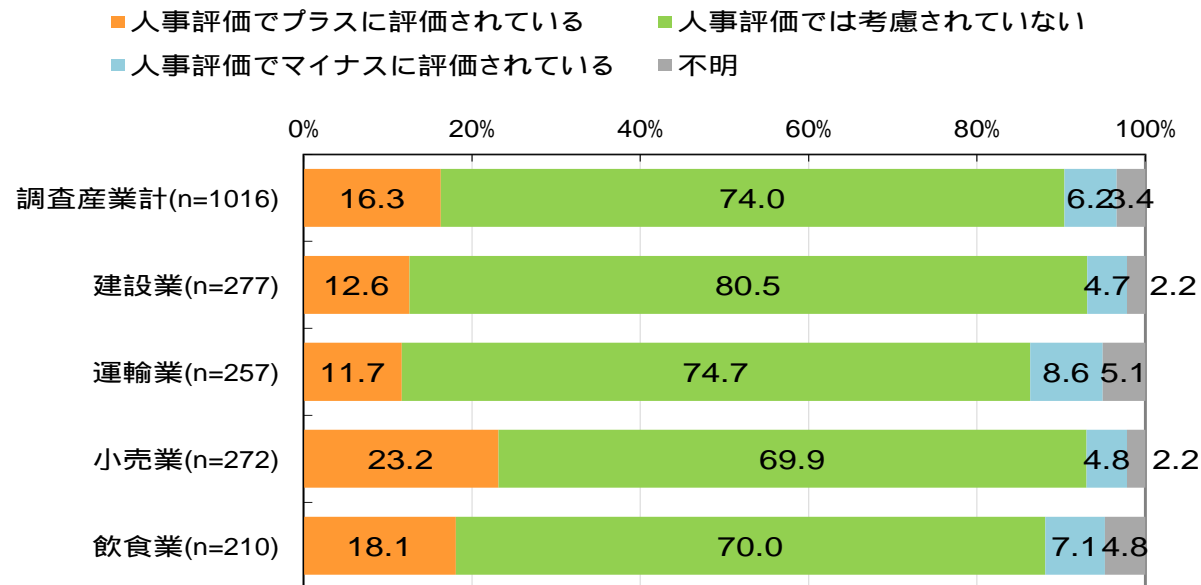
残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組の差分

(複数回答)【母数:正社員】



「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価

(企業)



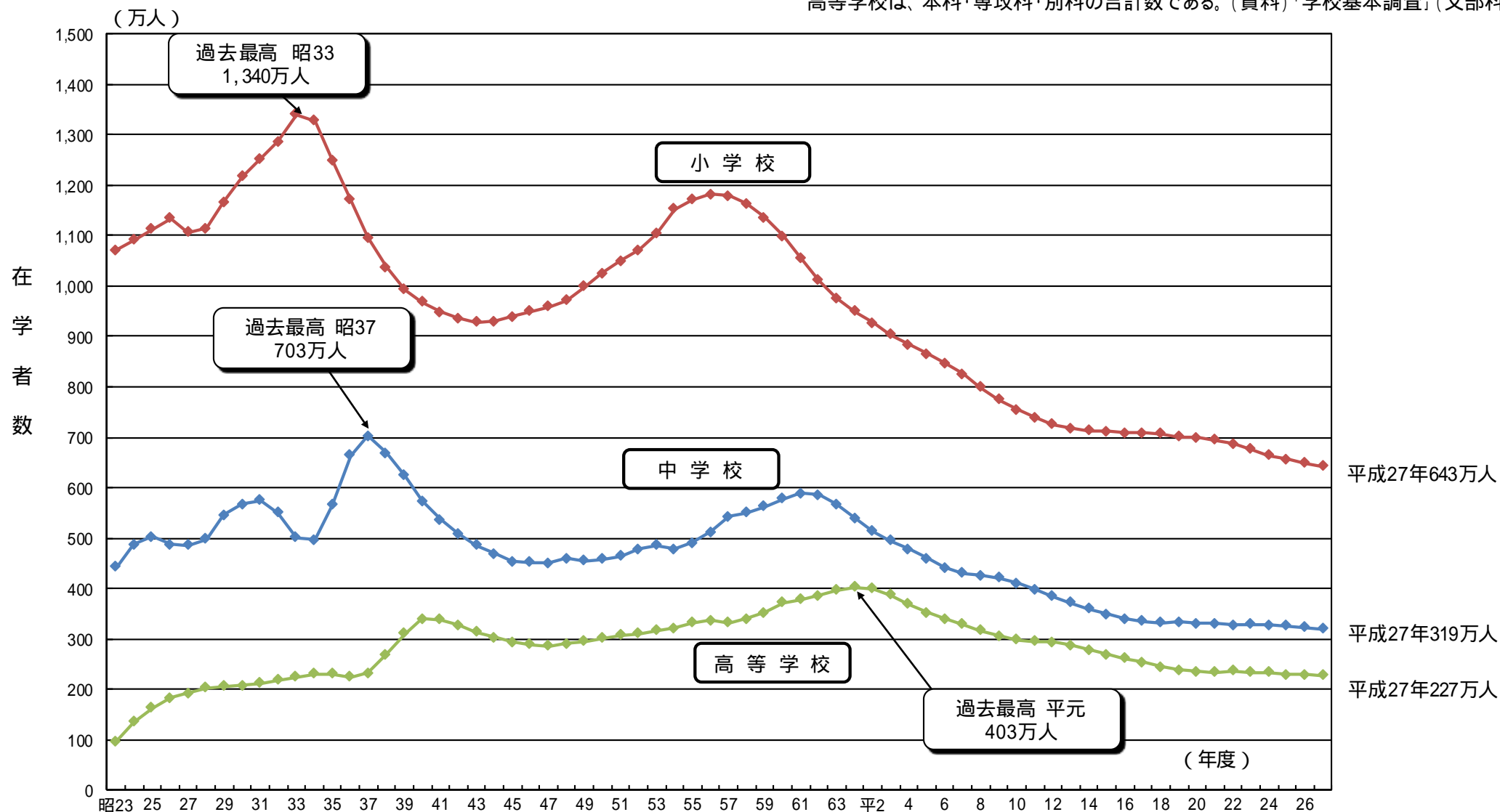
資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

人材育成関係

公立小中高等学校児童生徒数推移

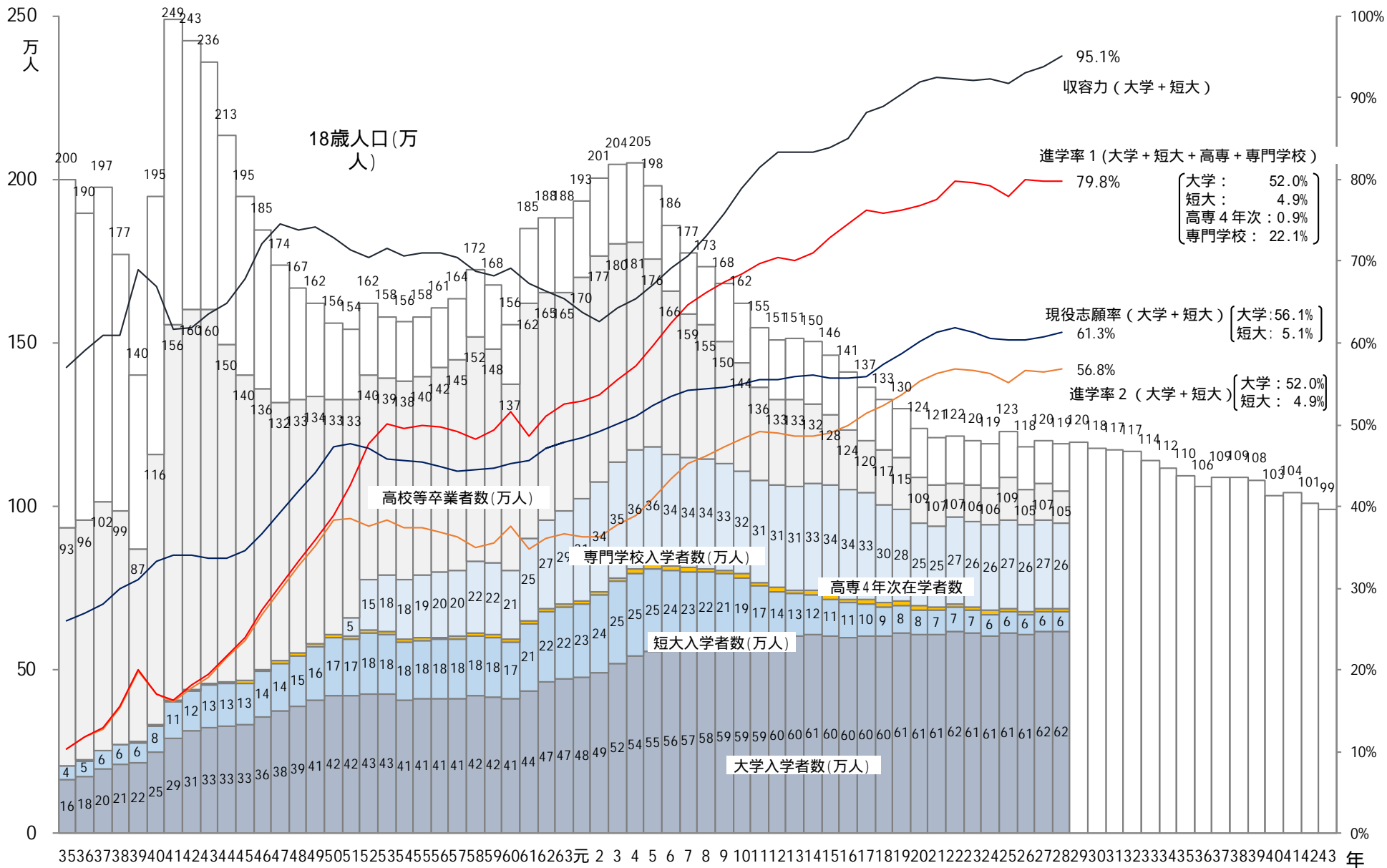
n 公立小学校・中学校・高等学校の児童生徒数はいずれも近年減少傾向にあり、平成27年度調査結果では、小学校及び中学校において過去最低の数値となっている。

高等学校は、本科・専攻科・別科の合計数である。(資料)「学校基本調査」(文部科学省)



18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移

18歳人口は、平成21～32年頃までほぼ横ばいで推移するが、33年頃から再び減少することが予測されている



18歳人口 = 3年前の中学校卒業生数及び中等教育学校前期課程修了者数

進学率1 = (該年度の大学・短大・専門学校の入学者、高専4年次在学者数) / (18歳人口)

進学率2 = (当該年度の大学・短大の入学者数) / (18歳人口)

高校等卒業生数 = 高等学校卒業生数及び中等教育学校後期課程修了者数

現役志願率 = (当該年度の高校等卒業生数のうち大学・短大へ願書を提出した者の数) / (当該年度の高校等卒業生数)

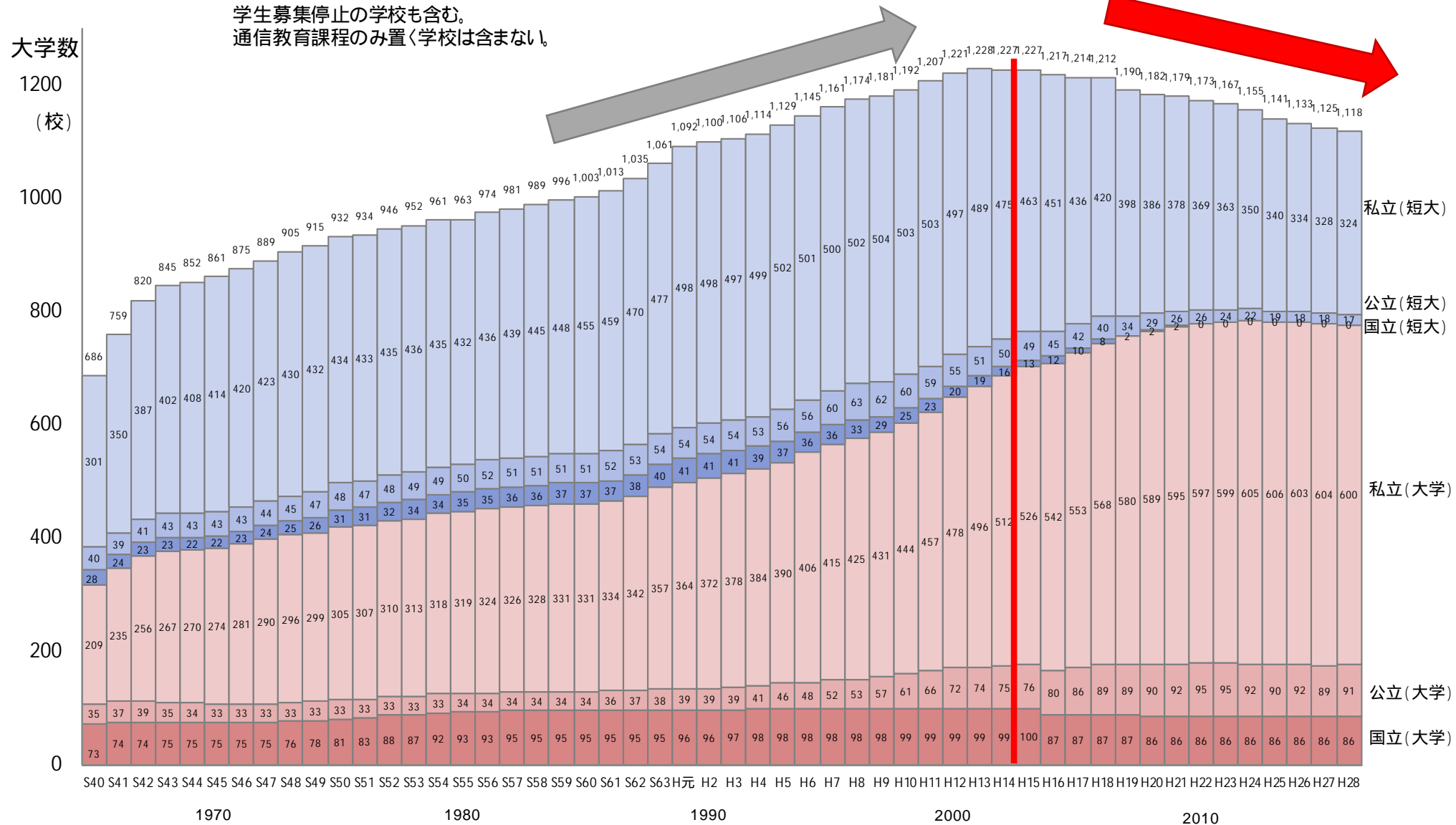
収容力 = (当該年度の大学・短大入学者数) / (当該年度の大学・短大志願者数)

出典: 文部科学省「学校基本統計」(平成28年は速報値)、平成41年～43年度については国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(出生中位・死亡中位)」を基に作成

H28の「専門学校」及び「大学・短期大学志願者数」には、熊本地震の被害が甚大であった熊本県の数値は含まれない。進学率、現役志願率については、少数点以下第2位を四捨五入しているため、内計の計と合計が一致しない場合がある。

大学・短期大学数の推移 (昭和40～平成28年度)

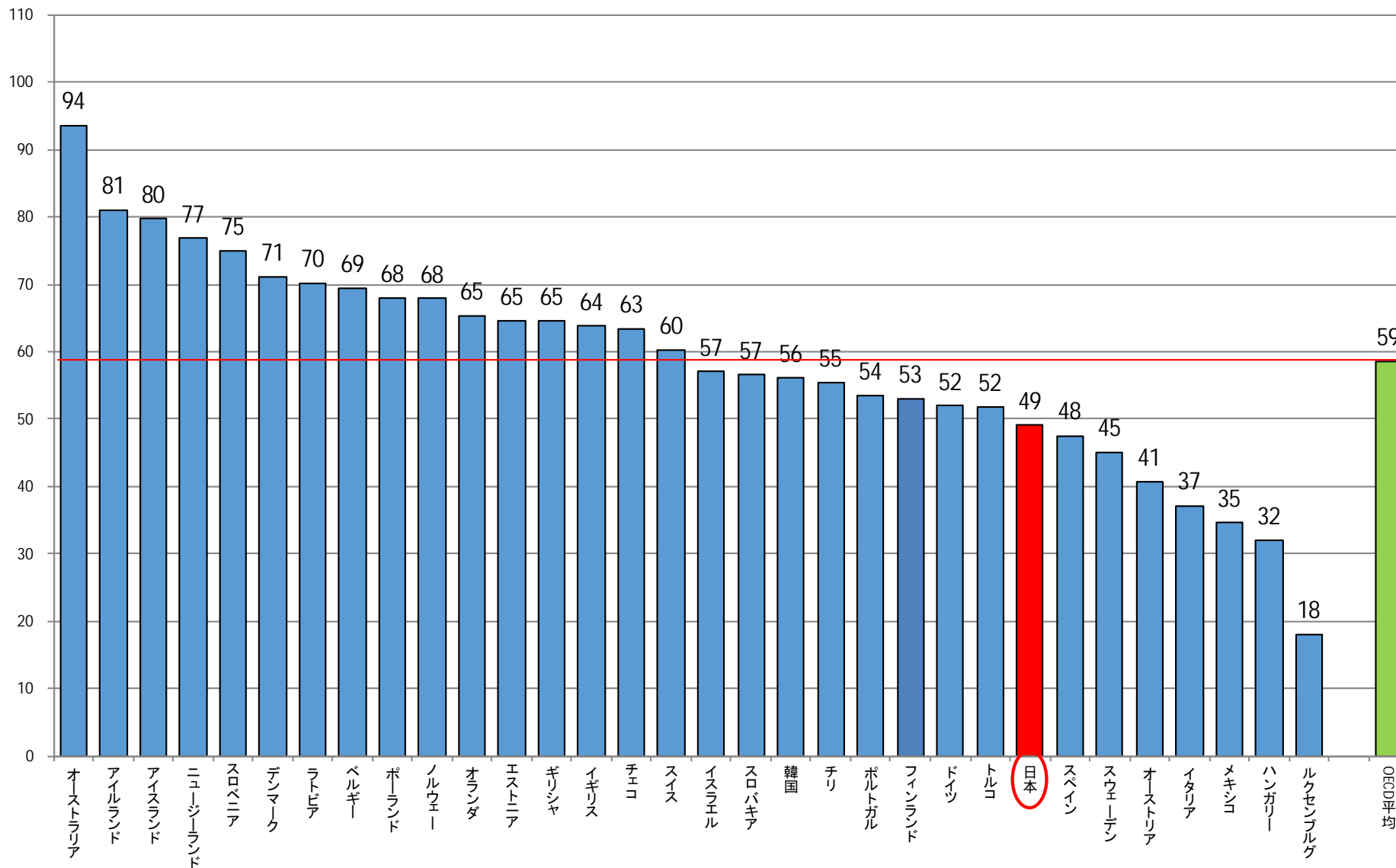
- n 四大化や廃止により短期大学数は減少。平成14年以降は四大・短大の合計数も減少。
- n 国立大学数は平成16年以降減少。



大学進学率の国際比較

n 我が国の大学進学率は上昇してきたが、OECD平均と比べて高いとは言えない。

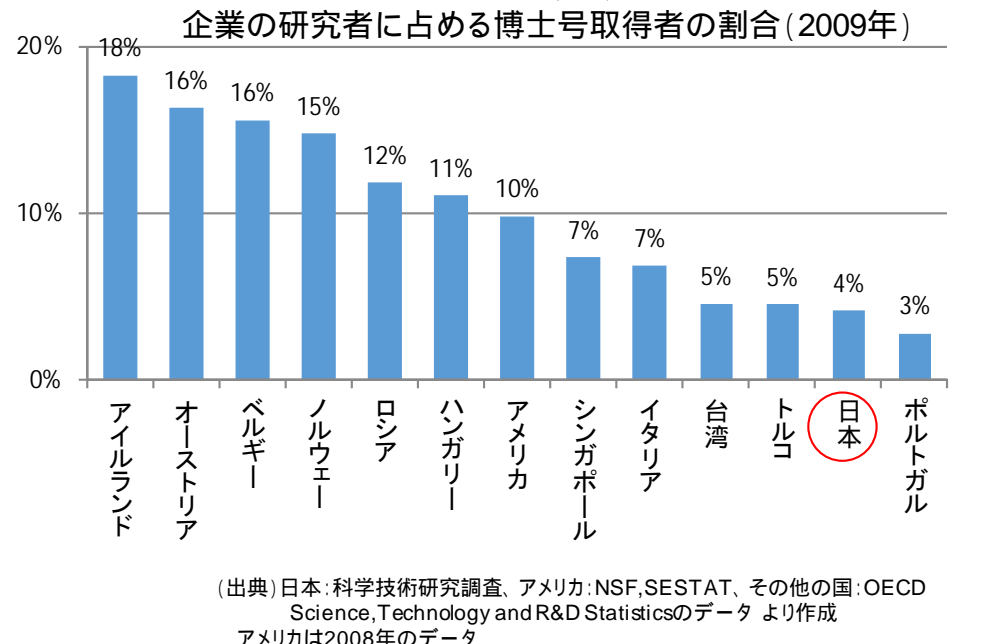
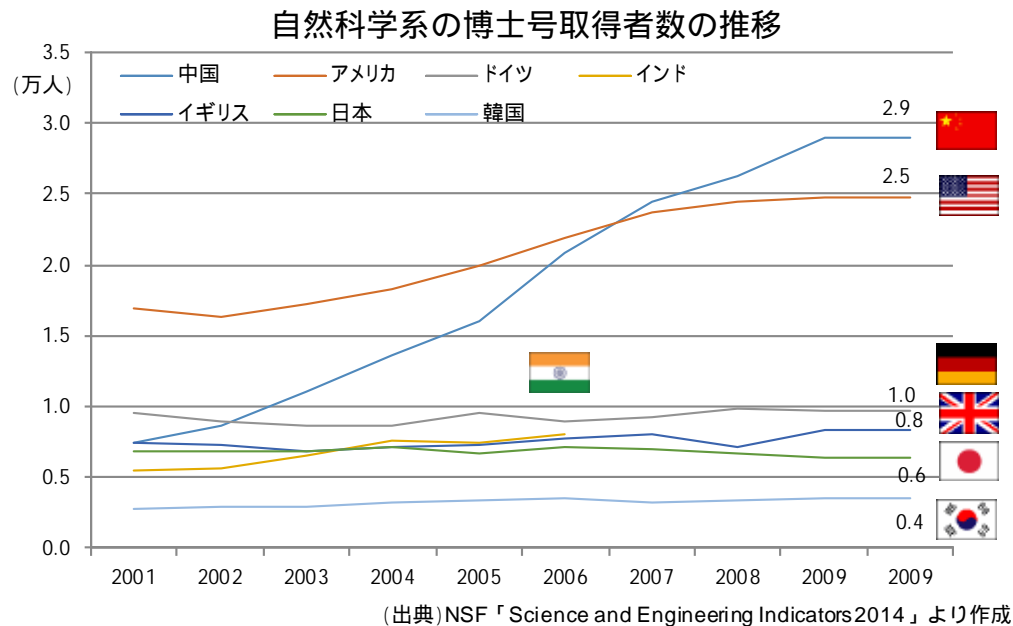
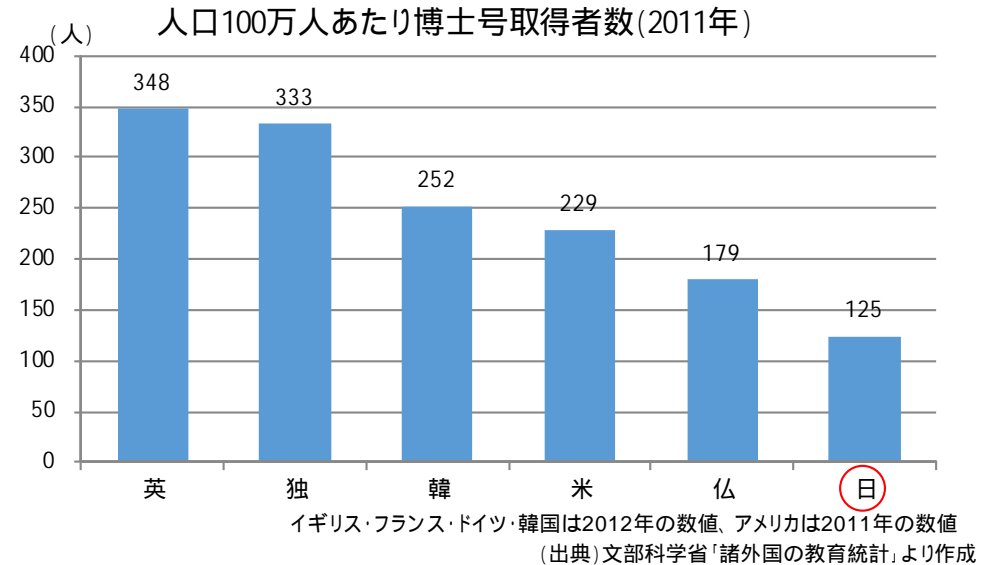
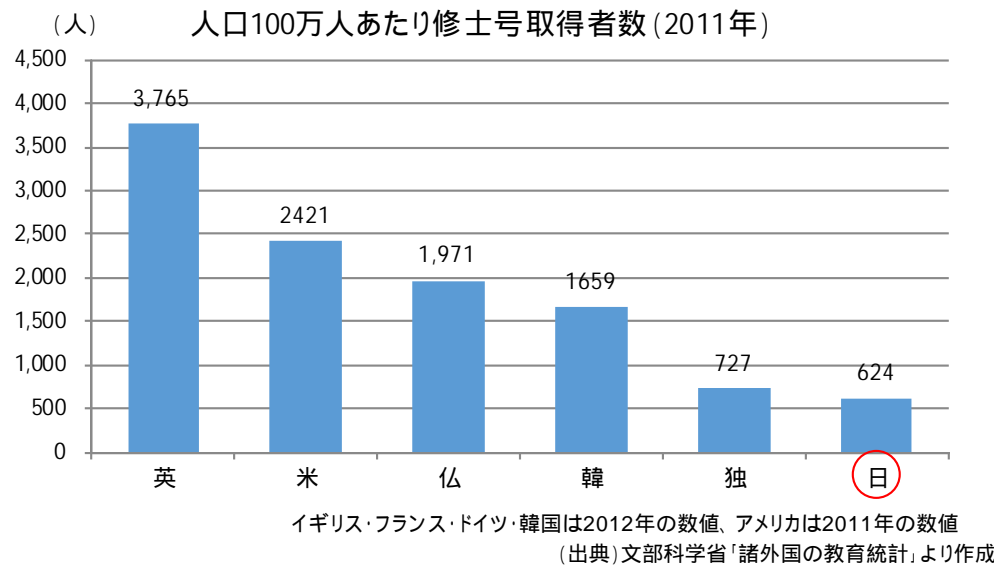
(2014年)



注1:このデータには定義上、留学生の入学者が含まれている。
注2: EAG2015から、医歯薬獣等の6年制課程を含まない数値となっている。

修士号・博士号取得者数の国際比較

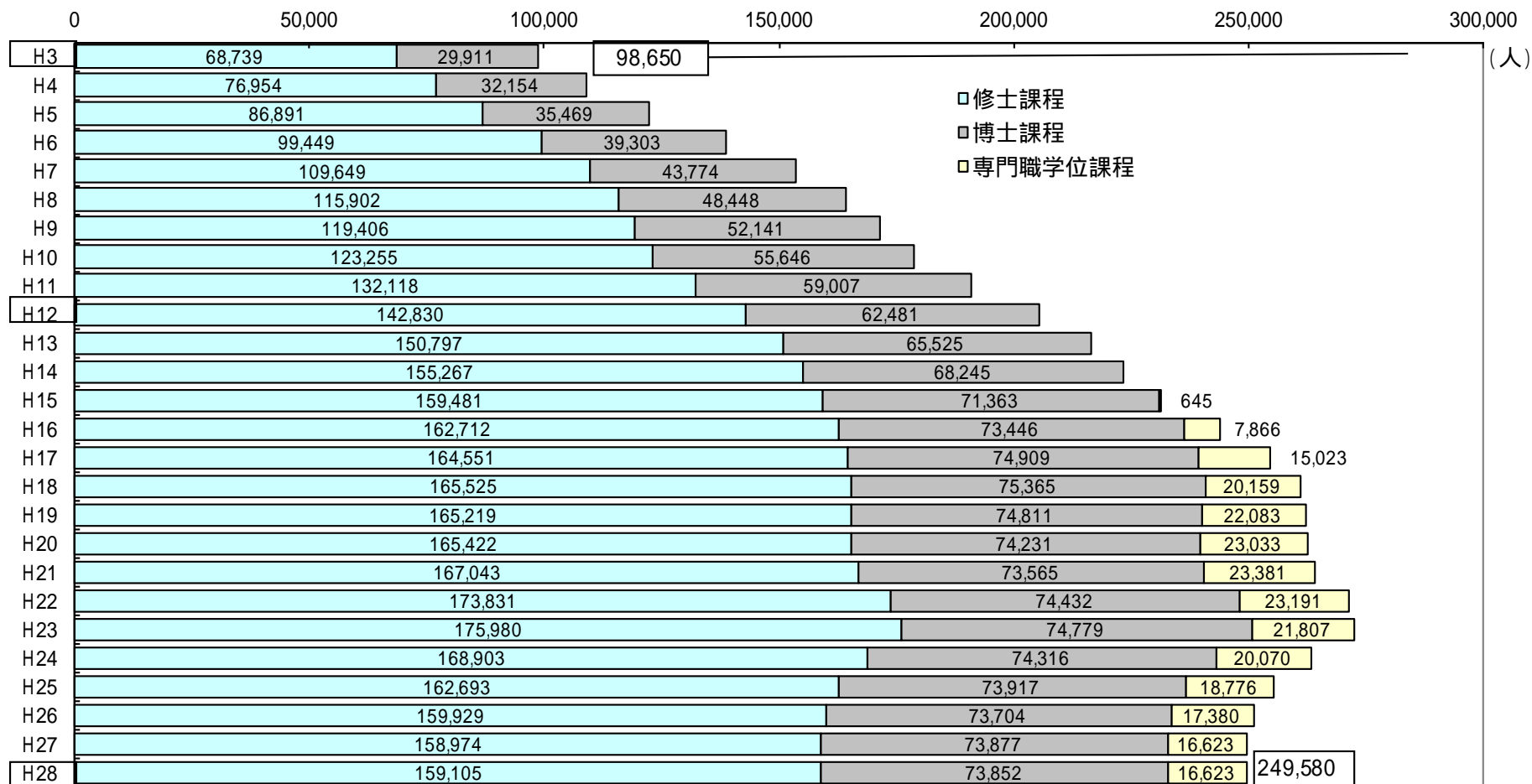
n 知識基盤社会で世界的に人材需要が高度化する中、我が国では博士・修士が諸外国と比べて少ない。



大学院在学者数の推移

n 修士課程、博士課程在学者数は平成23年頃まで増加傾向にあったが、近年減少傾向にある。

(各年度5月1日現在)



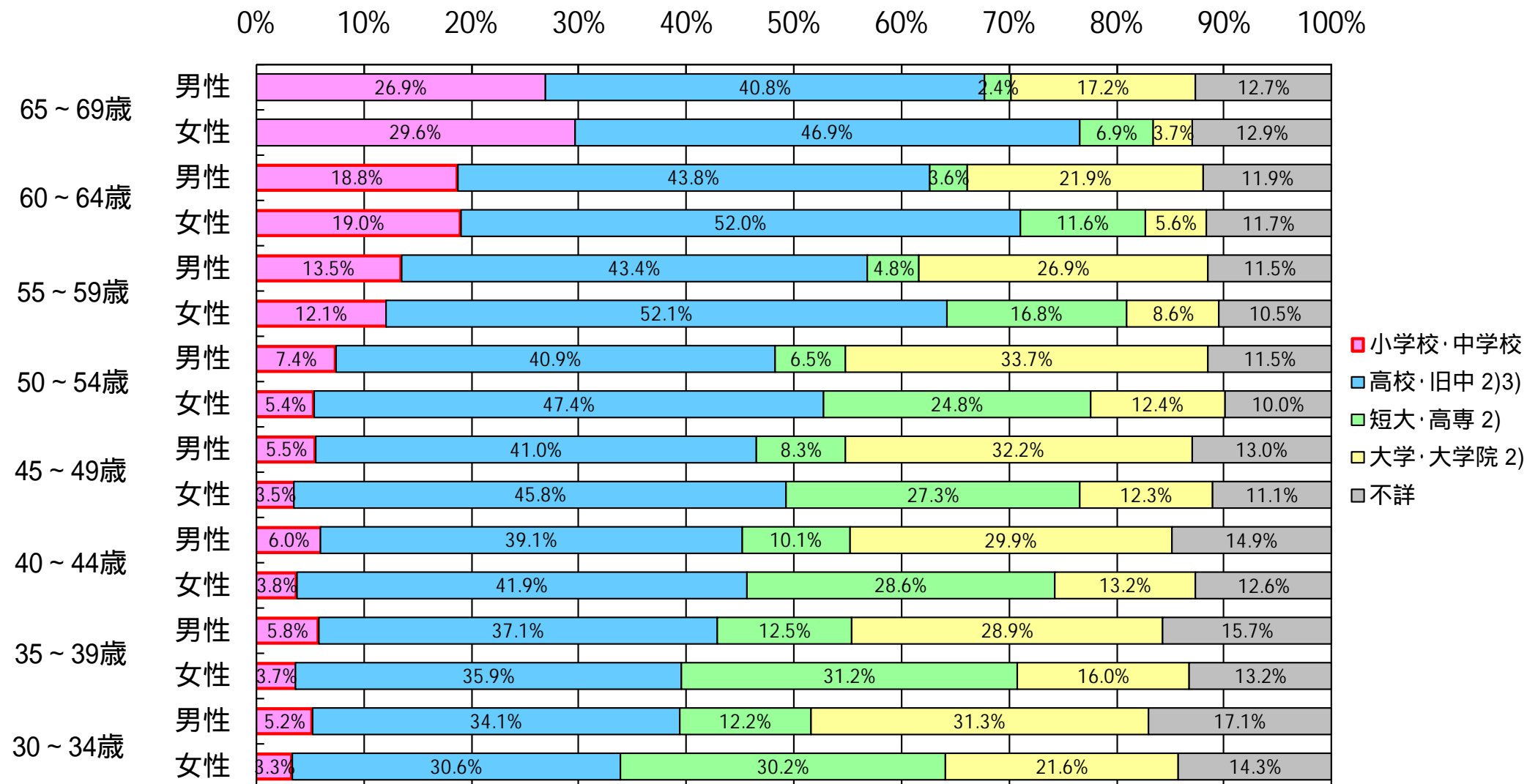
在学者数

「修士課程」：修士課程，区分制博士課程（前期2年課程）及び5年一貫制博士課程（1，2年次）

「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）通信教育を行う課程を除く

最終学歴(年代・男女別)の構成

n 30～65歳において、卒業者に占める「小学校・中学校」卒業の割合が、男性で5～20%、女性で3～20%に上る。



1) 在学か否かの別「不詳」を含む。

2) 専修学校専門課程(専門学校)・各種学校については、入学資格や修業年限によりいずれかの学校区分に含まれる。

3) 専修学校高等課程(高等専修学校)を含む。

(資料)「平成22年国勢調査」(総務省)

幼稚園から大学卒業までにかかる教育費

n 大学卒業までにかかる平均的な教育費(下宿費、住居費等は除く)は、全て国公立でも約800万円。全て私立だと約2,300万円に上る。

(単位:円)

| 区分 | 学習費等 () 総額 | | | | | 合計 |
|-------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | 幼稚園 | 小学校 | 中学校 | 高等学校 | 大学 | |
| 高校まで 公立、 大学のみ 国立 | 634,881 | 1,924,383 | 1,444,824 | 1,226,823 | 2,590,800 | 7,821,711 |
| すべて 公立 | 634,881 | 1,924,383 | 1,444,824 | 1,226,823 | 2,665,200 | 7,896,111 |
| 幼稚園及 び大学 は私立、 他は 公立 | 1,492,823 | 1,924,383 | 1,444,824 | 1,226,823 | 5,446,400 | 11,535,253 |
| 小学校及 び中学校 は公立、 他は 私立 | 1,492,823 | 1,924,383 | 1,444,824 | 2,973,792 | 5,446,400 | 13,282,222 |
| 小学校 だけ 公立 | 1,492,823 | 1,924,383 | 4,017,303 | 2,973,792 | 5,446,400 | 15,854,701 |
| すべて 私立 | 1,492,823 | 9,215,345 | 4,017,303 | 2,973,792 | 5,446,400 | 23,145,663 |

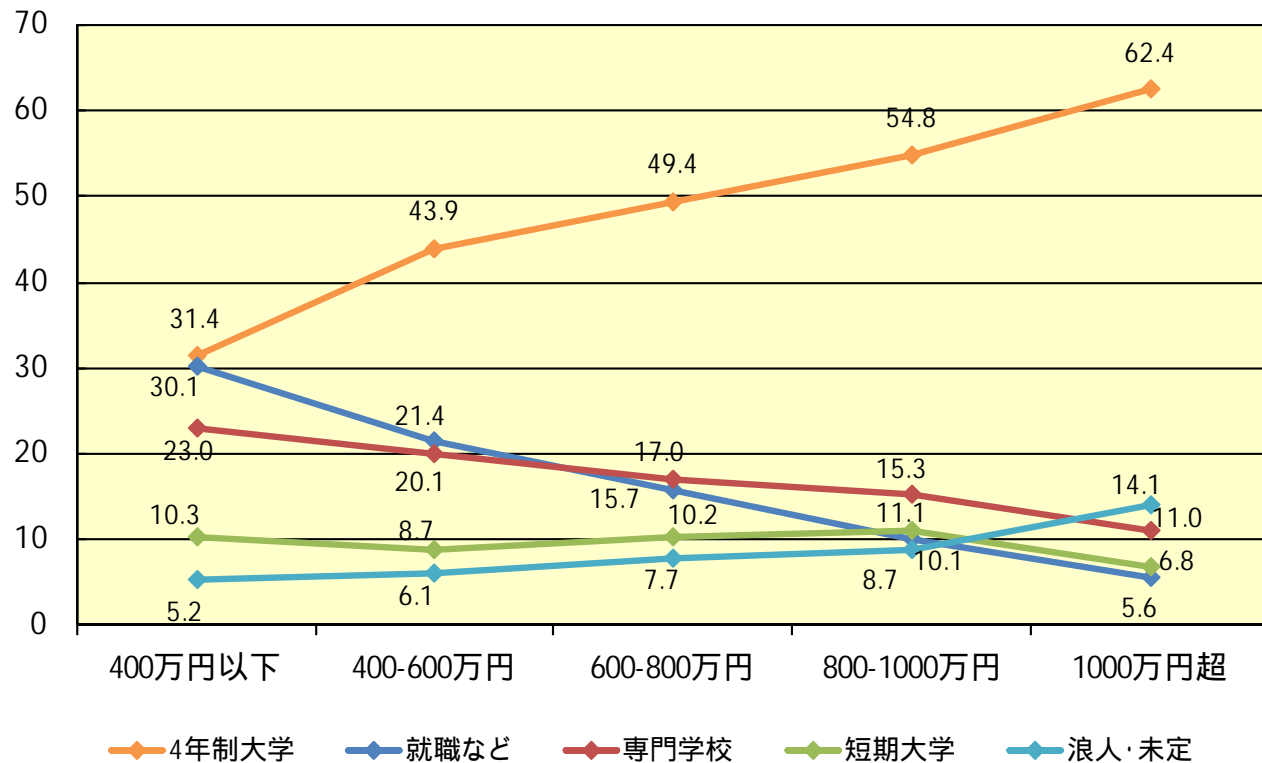
幼稚園～高等学校:学校教育費、学校給食費及び学校外活動費の合計
大学:授業料、その他の学校納付金、修学費、課外活動費、通学費の合計(学費)

幼稚園～高等学校:文部科学省「平成26年度子供の学習費調査」に基づいて作成
大学:独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度学生生活調査」に基づいて作成

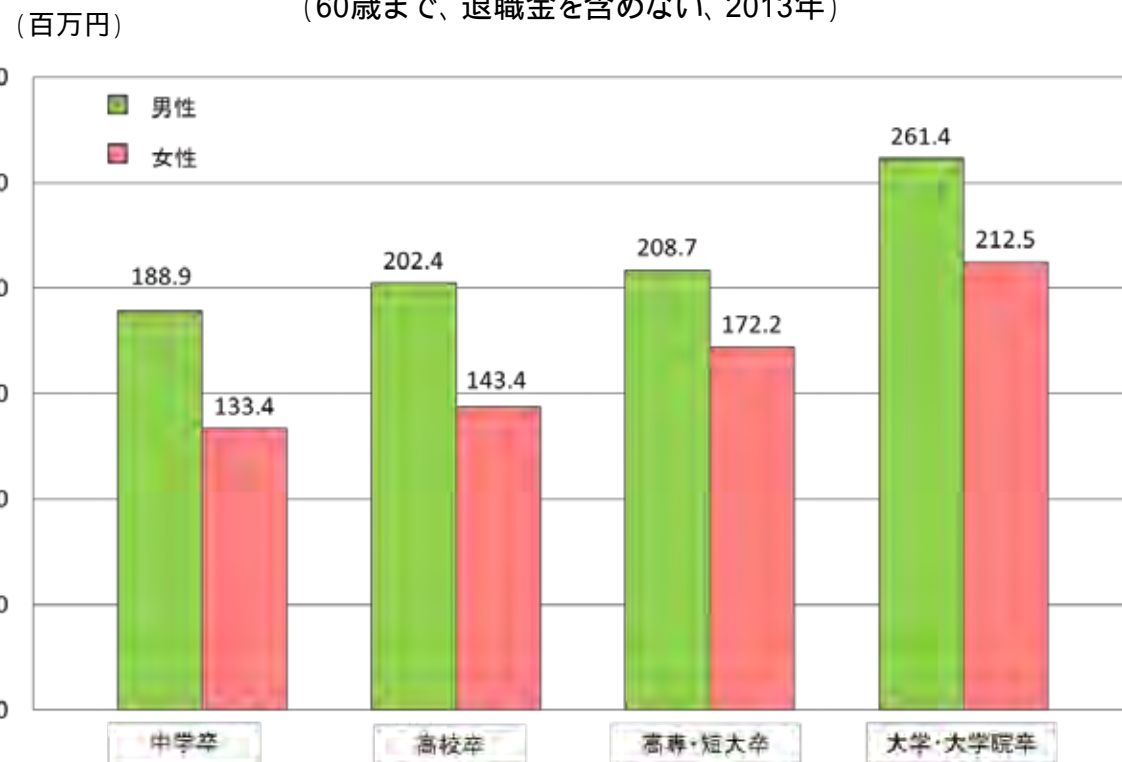
家庭の経済状況が進路に与える影響

- n 家計所得が高いほど、高校生の4年制大学への進学率が高くなる。
- n どのような学校段階に進んだかは、卒業後の就業状態や所得に影響を与える。

両親年収別の高校卒業後の予定進路



学歴別生涯賃金の比較
(60歳まで、退職金を含めない、2013年)

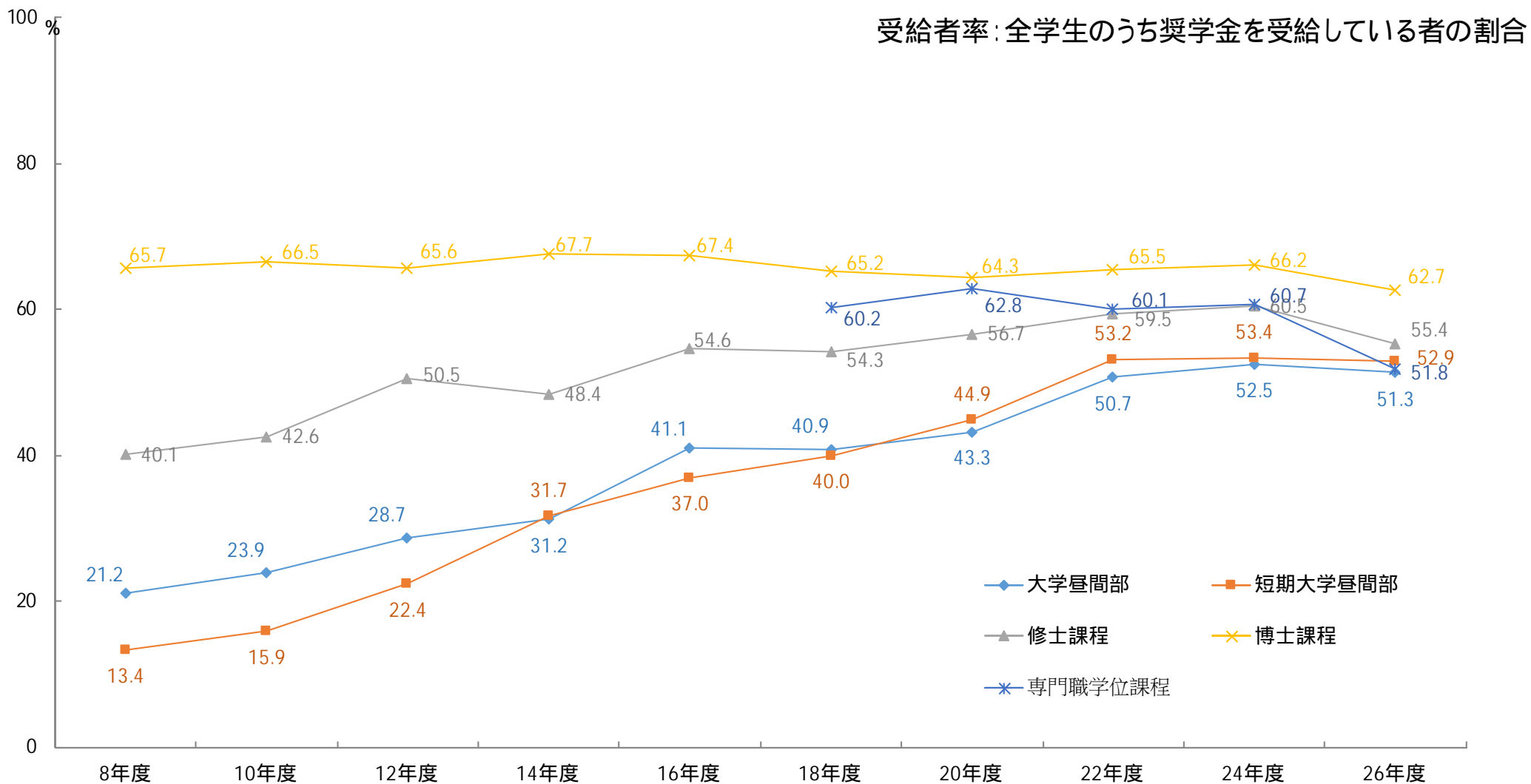


注1) 日本全国から無作為に選ばれた高校3年生4,000人とその保護者4,000人が調査対象。
 注2) 両親年収は、父母それぞれの税込年収に中央値を割り当て(例:「500~700万円未満」なら600万円)、合計したもの。
 注3) 無回答は除く。「就職など」には就職進学、アルバイト、海外の大学・学校、家事手伝い、家事手伝い・主婦、その他を含む。専門学校には各種学校を含む。
 (出典) 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター「高校生の進路追跡調査 第1次報告書」(2007年9月)

学校を卒業しただちに就職し、60歳で退職するまでフルタイムの正社員を続ける場合(同一企業継続就業とは限らない)の生涯賃金の数値。退職金は含めない。
 (資料)「ユースフル労働統計2015 - 労働統計加工指標集 -」
 (独立行政法人労働政策研究・研修機構)

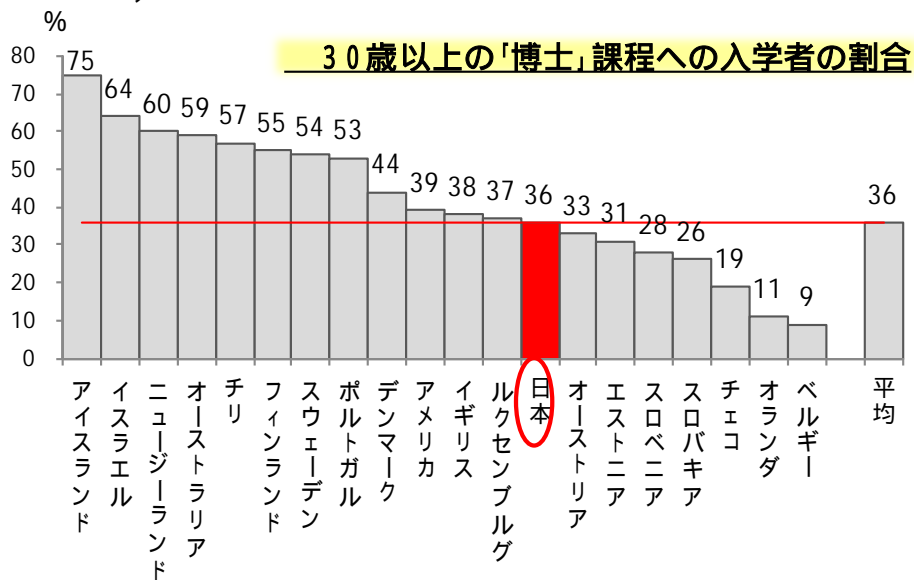
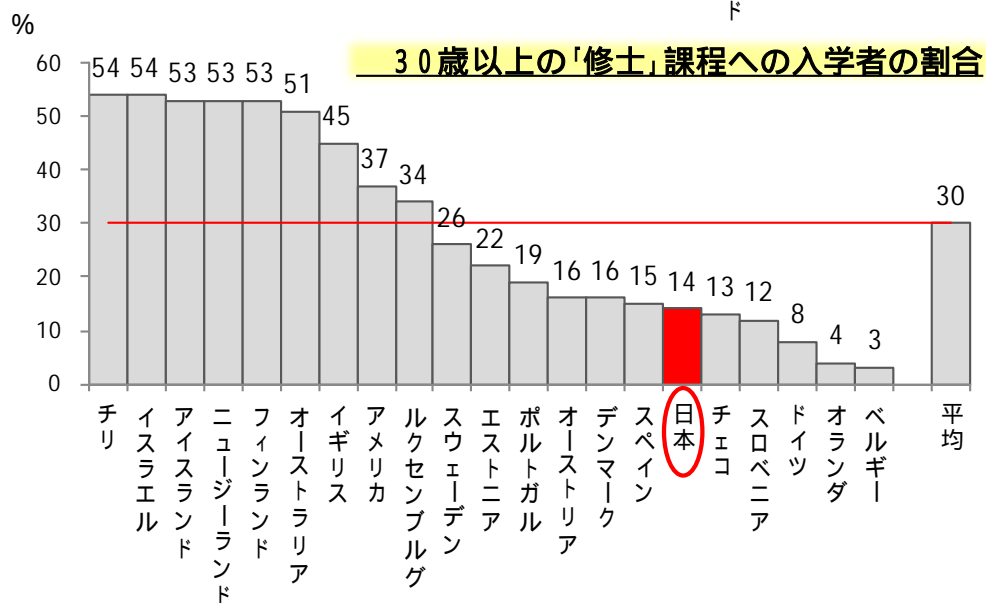
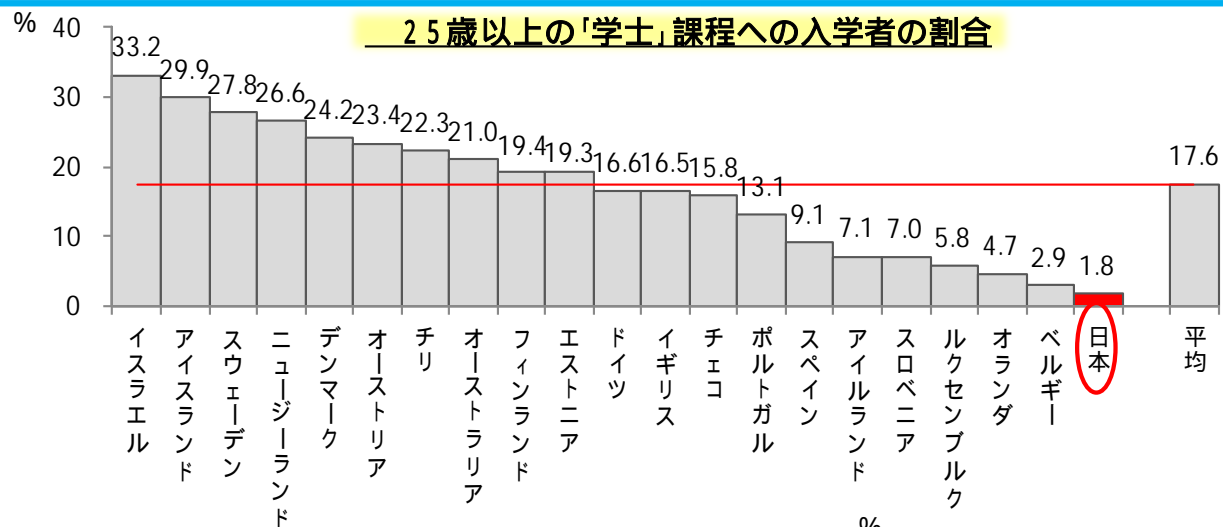
奨学金受給者率の推移

n 大学昼間部の学生の奨学金受給者率は増加傾向にあり、半数以上の学生が奨学金を受給している。



高等教育における社会人入学者の割合 (国際比較)

n 日本の「学士」課程及び「修士」課程における入学者割合は、OECD平均と比較し低く、社会人学生比率に大きな差があると推定される。「博士」課程においては、OECD平均と同水準となっている。



ただし、日本の数値については、

「学校基本統計」及び文部科学省調べによる社会人入学生数(留学生を含む)。

「学校基本統計」による修士課程及び専門職学位課程への社会人入学生数の割合。(留学生を含む)

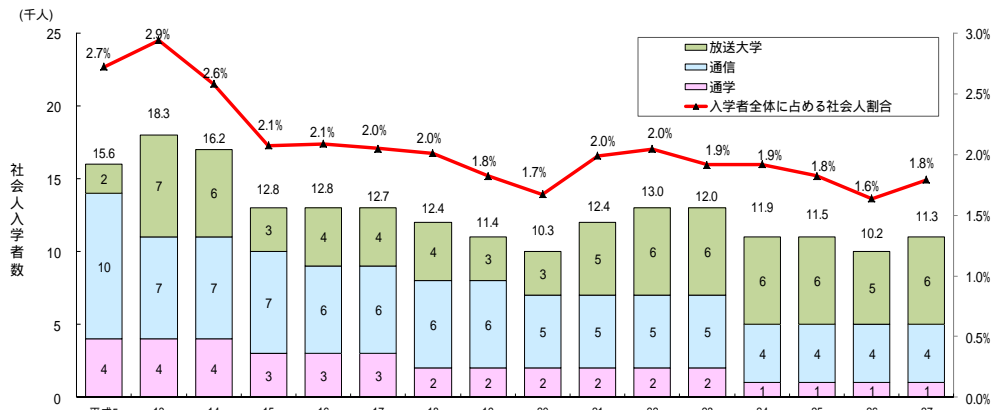
「学校基本統計」による博士課程への社会人入学生数の割合。(留学生を含む)

社会人入学者数の推移

- 大学、大学院の正規課程への社会人入学者数は、ここ数年、微増・微減があり、横ばい傾向である。
- 短期大学、専修学校の正規課程への社会人入学者数は、減少傾向である。

大学

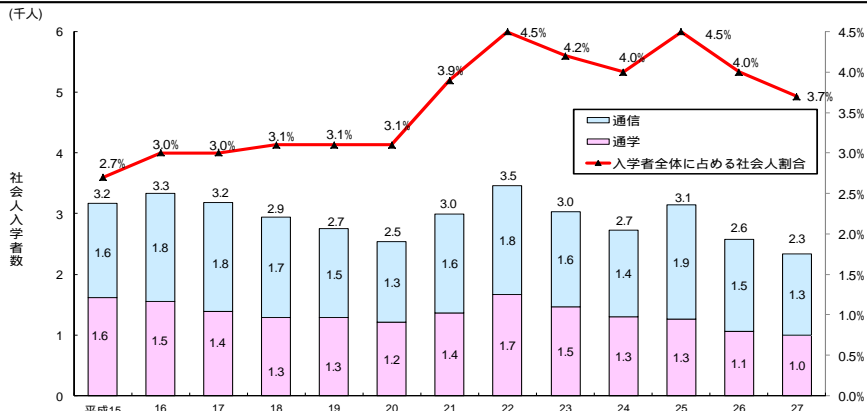
大学の学士課程への社会人入学者数(推計)は、平成13年度の約1.8万人がピークに、平成20年度の約1.0万人まで減少。その後増減し、平成27年度は約1.1万人。



通学の社会人入学者は、「国公立大学入学者選抜実施状況」の「社会人特別入学者選抜による入学者数」を引用。
通信、放送大学は推計である(「学校基本調査報告書(高等教育機関編)」をもとに、通信制学生のうち職についている学生の割合から按分)。
「社会人」は、職に就いている者(経常的な収入を得る仕事に現に就いている者)、経常的な仕事を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫を指す。 出典：文部科学省「学校基本統計」等を基に作成

短期大学

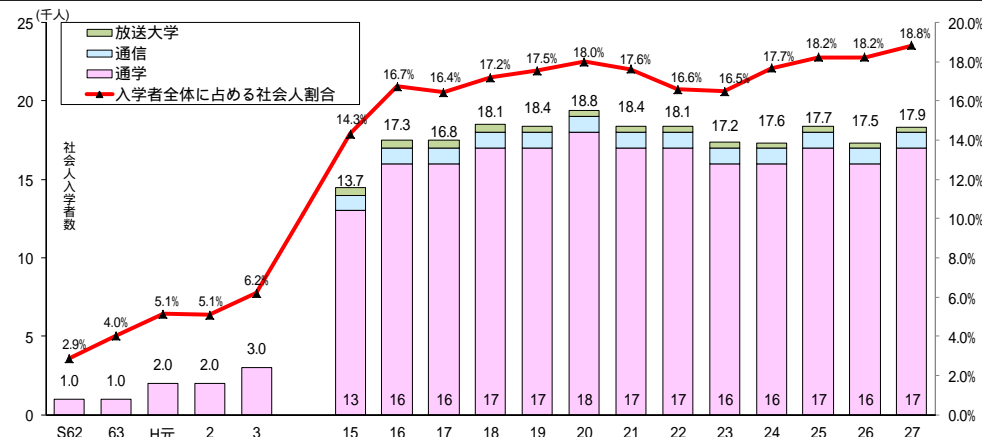
短期大学士課程への社会人入学者数は平成22年度の約3,500人をピークに平成20年度の約2,500人まで減少。その後、増加・減少を繰り返し、平成27年度は約2,300人。



通学の社会人入学者は、「国公立大学入学者選抜実施状況」の「社会人特別入学者選抜による入学者数」を引用。
通信の社会人入学者は推計である(「学校基本調査報告書(高等教育機関編)」をもとに、通信制学生のうち職についている学生の割合から按分)。
「社会人」は、職に就いている者(経常的な収入を得る仕事に現に就いている者)、経常的な仕事を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫を指す。 出典：文部科学省「学校基本統計」等を基に作成

大学院

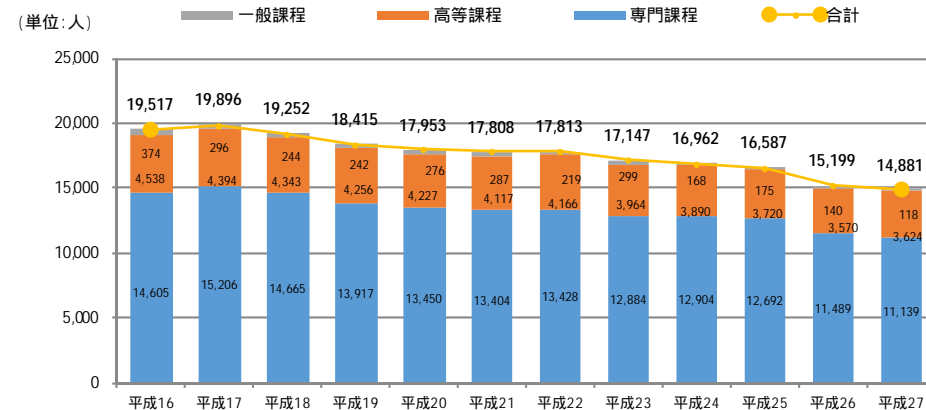
博士・修士・専門職学位課程への社会人入学者数(推計)は、平成20年度の約1.9万人をピークに微減し、平成27年度は約1.8万人。



通信及び放送大学の社会人入学者は推計である(「学校基本調査報告書(高等教育機関編)」をもとに、通信制学生のうち職についている学生の割合から按分)。
「社会人」は、職に就いている者(経常的な収入を得る仕事に現に就いている者)、経常的な仕事を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫を指す。 出典：文部科学省「学校基本統計」等を基に作成

専修学校

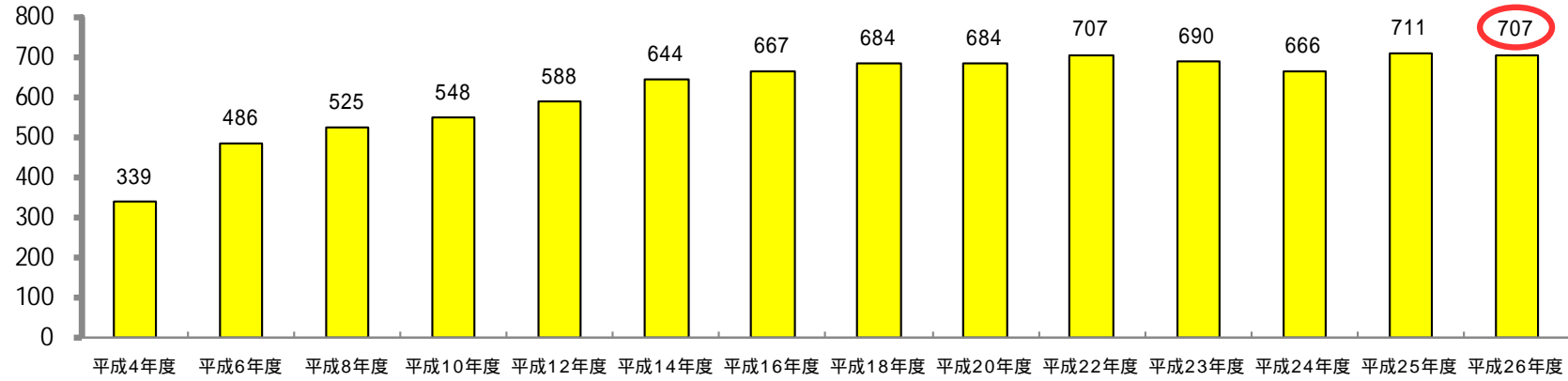
平成27年の専修学校入学者のうち就業している者は、約1万5千人。



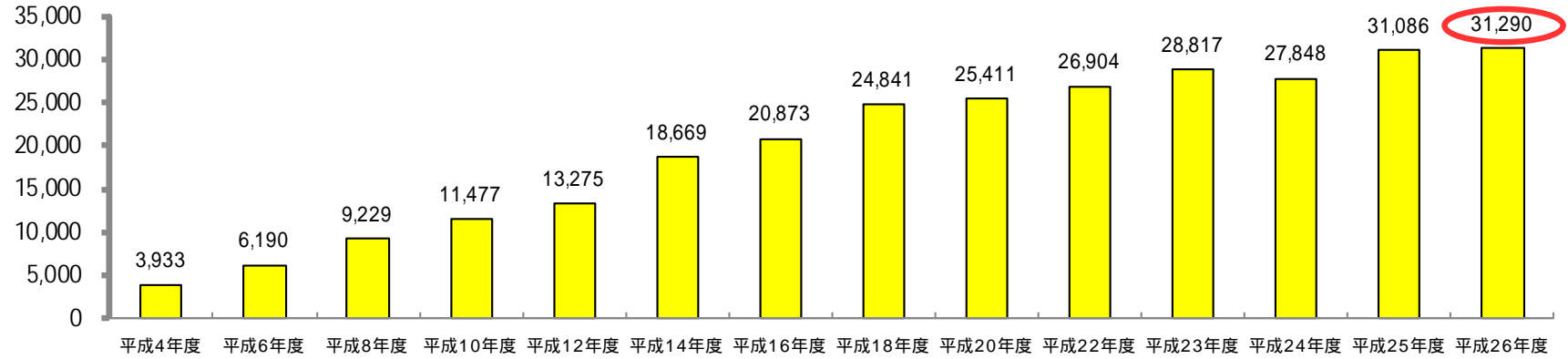
出典：学校基本統計
「就業している者」とは、会社、工場、商店、官公庁等の事業所に勤務し、給料、賃金、報酬その他経常的な収入を得る仕事に就いている者をいう。
自家業・自営業を営んでいる者を含み、家事手伝い、臨時的な仕事に就いている者は含まない。

大学(国・公・私立)公開講座実施状況

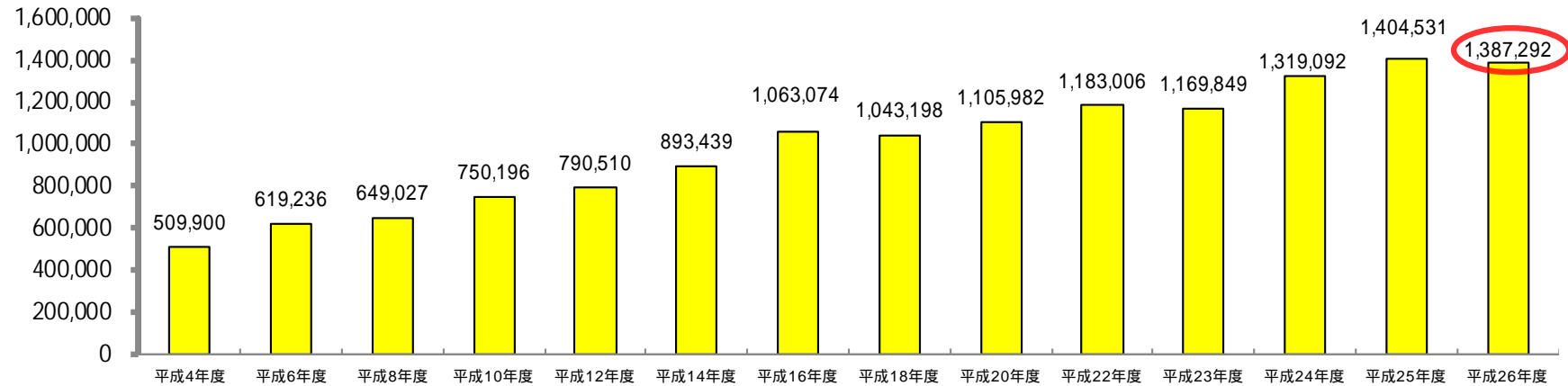
公開講座開設大学数



公開講座開設数



公開講座受講者数

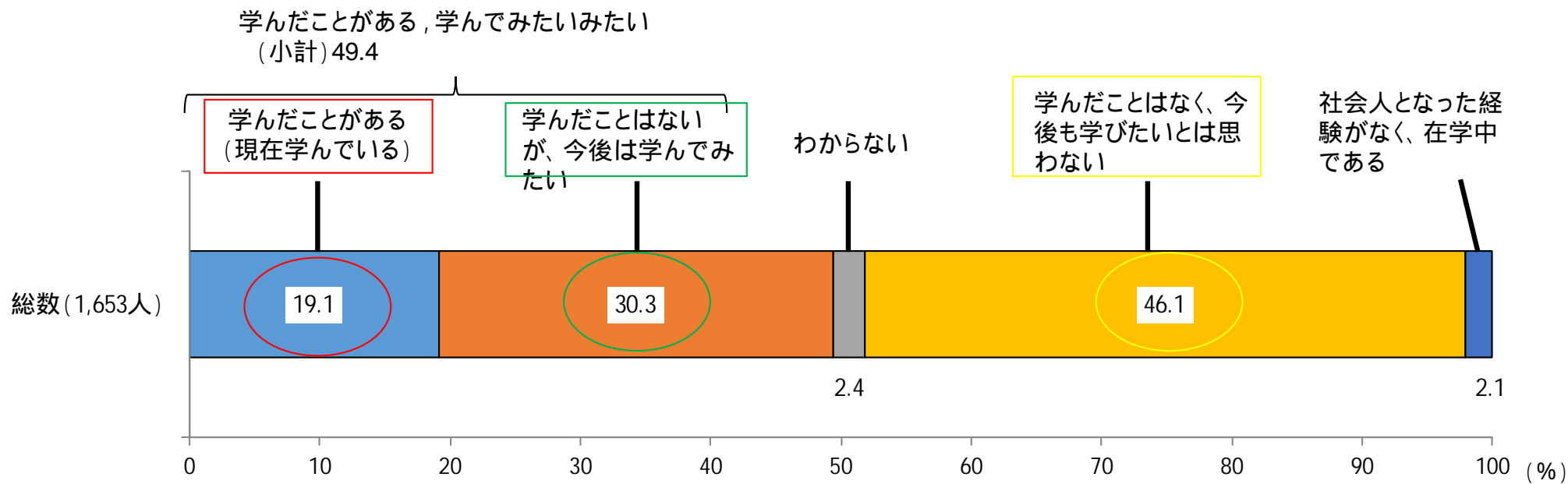


学び直しに関する国民の意識

n 社会人になった後も、学校(大学、大学院、短大、専門学校など)で学んだことがある(学んでいる)人は、約19%。今後学んでみたいという人は、約30%。学んだことはなく、今後も学びたいとは思わないという人は、約46%。

学び直しの実施状況

問 あなたは、学校を出て一度社会人となった後に、大学、大学院、短大、専門学校などの学校において学んだことがありますか。この中から1つだけお答えください。なお、正規の課程に限らず短期プログラムや公開講座など、学習の形態は問いません。

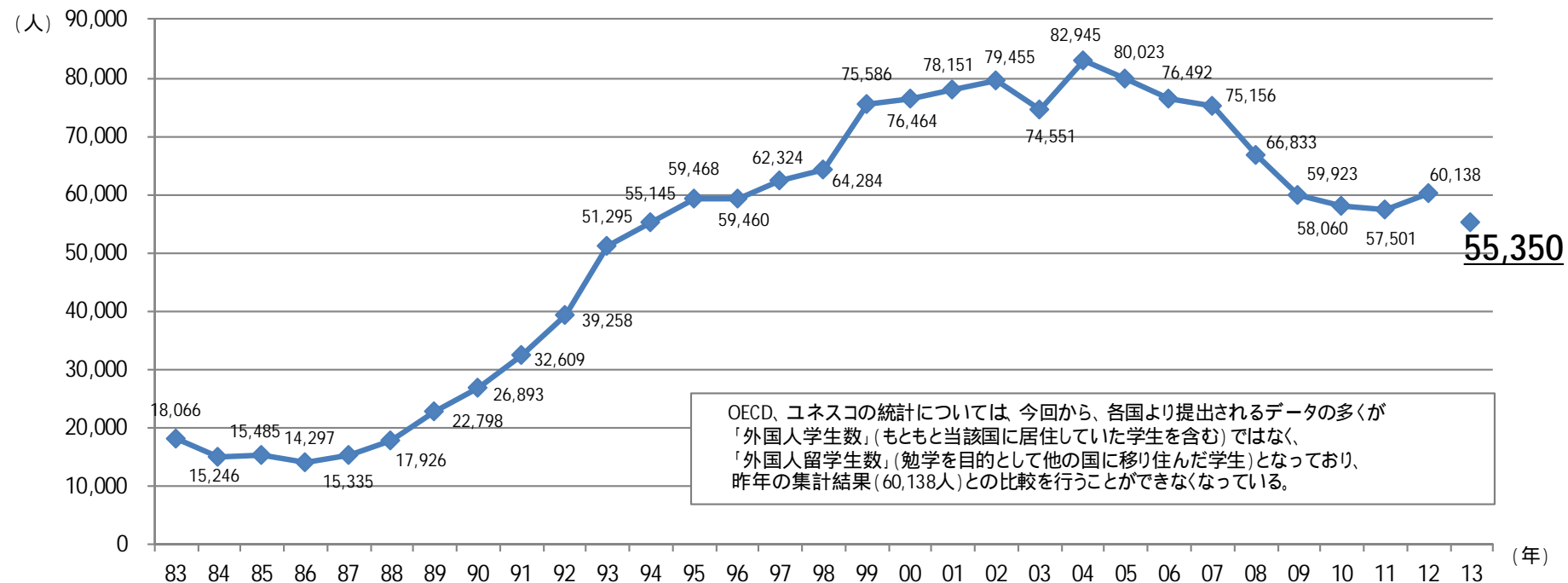


出典:平成27年度教育・生涯学習に関する世論調査

全国20歳以上の日本国籍を有する者3,000人を対象とした抽出調査(有効回収率55.1%)

日本人の海外留学の状況

n 日本人の海外留学者数は2004年をピークに減少傾向。

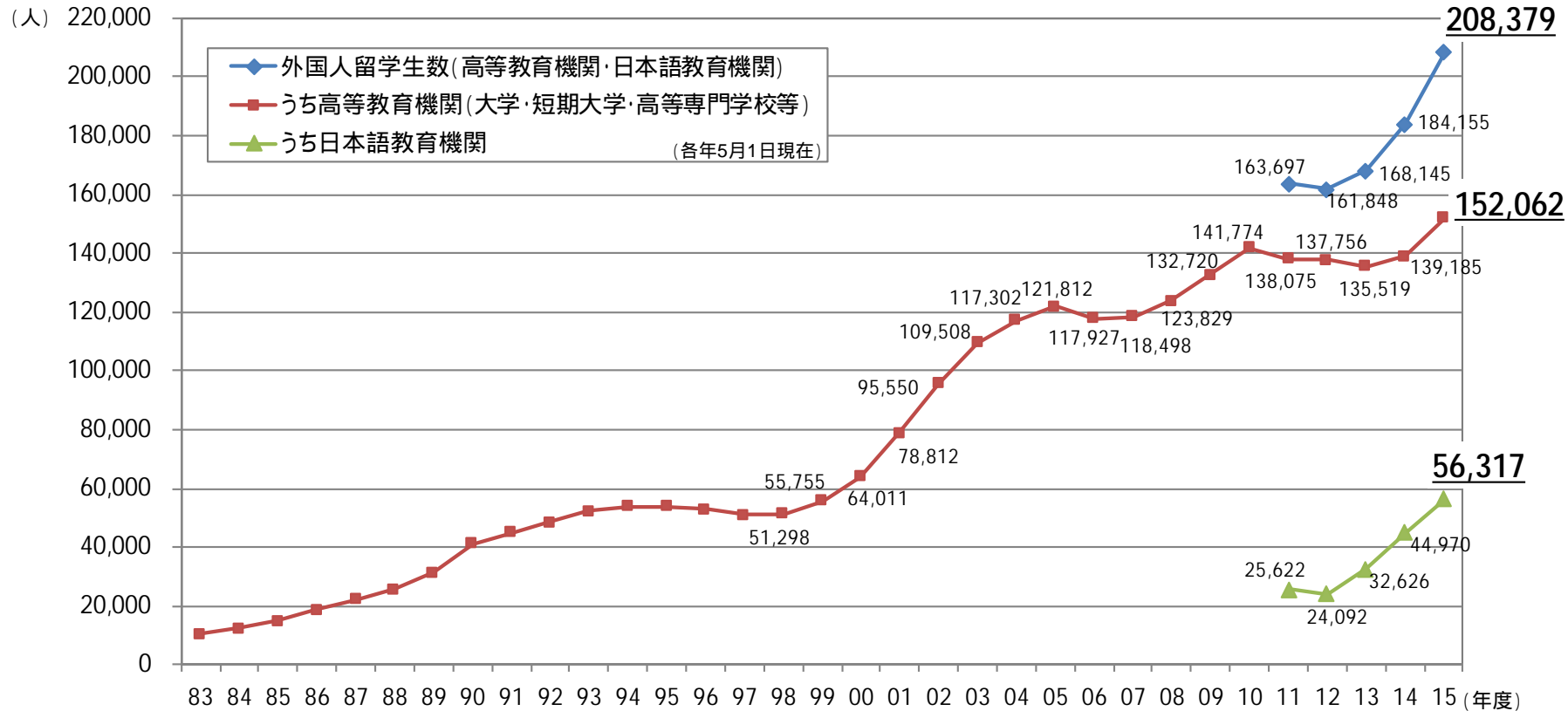


(出典) OECD「Education at a Glance」、ユネスコ統計局、IIE「Open Doors」、中国教育部、台湾教育部

| 国・地域名 | 留學生数 (前年数) | 対前年比 | 国・地域名 | 留學生数 (前年数) | 対前年比 |
|---------|------------------|-------|----------|------------------|-------|
| 米国 | 19,334 (19,568) | 234 | フランス | 1,362 (1,661) | 299 |
| 中国 | 17,226 (21,126) | 3,900 | 韓国 | 1,154 (1,107) | 47 |
| 台湾 | 5,798 (3,097) | 2,701 | カナダ | 837 (1,626) | 789 |
| 英国 | 3,071 (3,633) | 562 | ニュージーランド | 729 (1,052) | 323 |
| オーストラリア | 1,732 (1,855) | 123 | その他 | 2,449 (3,458) | 1,009 |
| ドイツ | 1,658 (1,955) | 297 | 合計 | 55,350 (60,138) | 4,788 |

外国人留学生の受入れの現状

n 日本の高等教育機関等で学ぶ外国人留学者数は全体として増加傾向



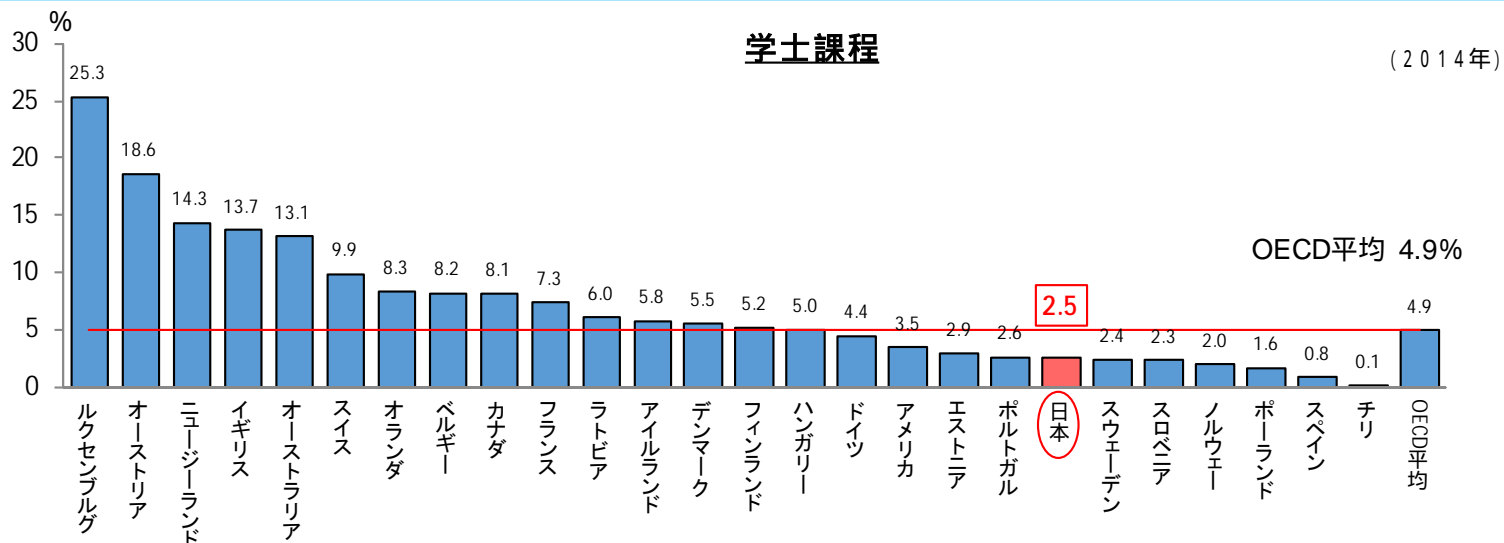
「出入国管理及び難民認定法」の改正(平成21年7月15日公布)により、平成22年7月1日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されたことから、平成23年5月以降は日本語教育機関に在籍する留学生も含めて計上している。

| 国・地域名 | 留学生数(前年数) | 対前年比 | 国・地域名 | 留学生数(前年数) | 対前年比 |
|--------|------------------|--------|-------|-------------------|--------|
| 中国 | 94,111 (94,399) | 288 | タイ | 3,526 (3,250) | 276 |
| ベトナム | 38,882 (26,439) | 12,443 | ミャンマー | 2,755 (1,935) | 820 |
| ネパール | 16,250 (10,448) | 5,802 | マレーシア | 2,594 (2,475) | 119 |
| 韓国 | 15,279 (15,777) | 498 | 米国 | 2,423 (2,152) | 271 |
| 台湾 | 7,314 (6,231) | 1,083 | その他 | 21,645 (17,861) | 3,784 |
| インドネシア | 3,600 (3,188) | 412 | 合計 | 208,379 (184,155) | 24,224 |

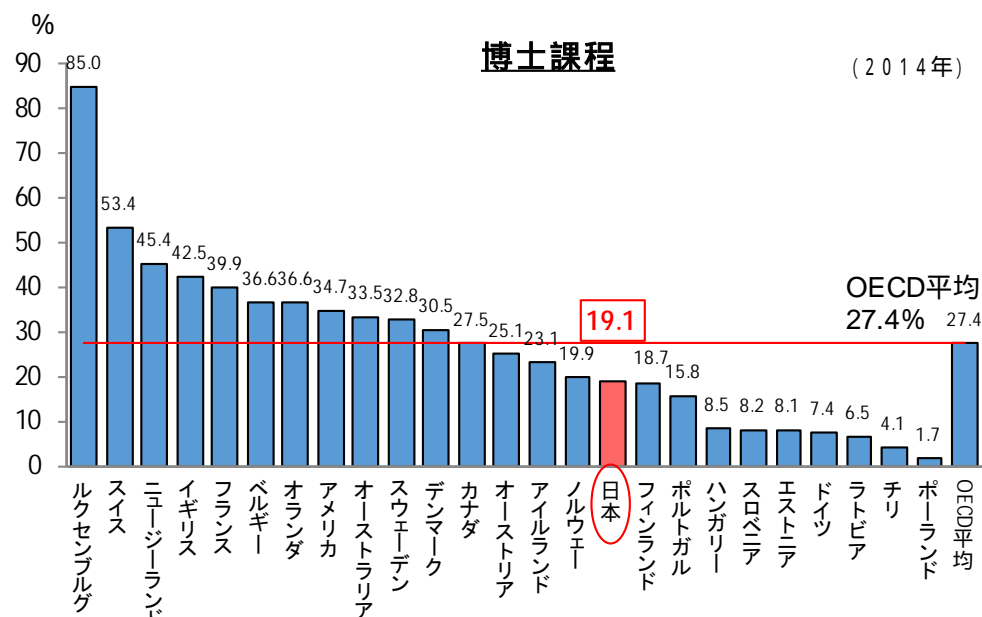
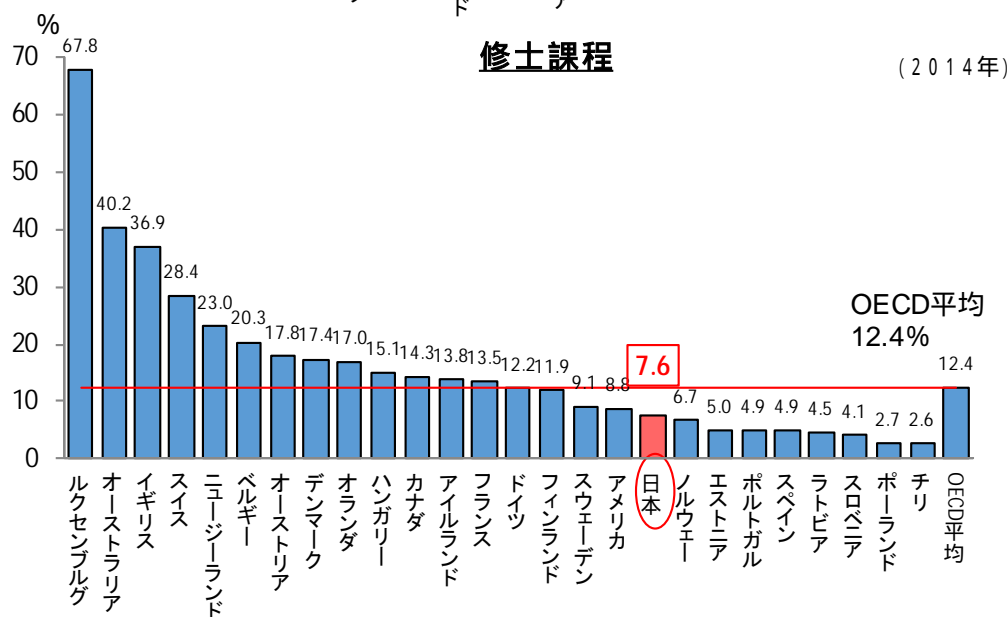
2015年5月1日現在

各国の学生に占める留学生の割合

- n 学士課程において留学生が占める割合は、OECD平均は4.9%であるのに対して、日本は2.5%にとどまる。
- n 修士課程については、OECD平均は12.4%であるのに対して、日本は7.6%。博士課程については、OECD平均は27.4%であるのに対して、日本は19.1%と、イギリスやアメリカ等と比較して少ない。

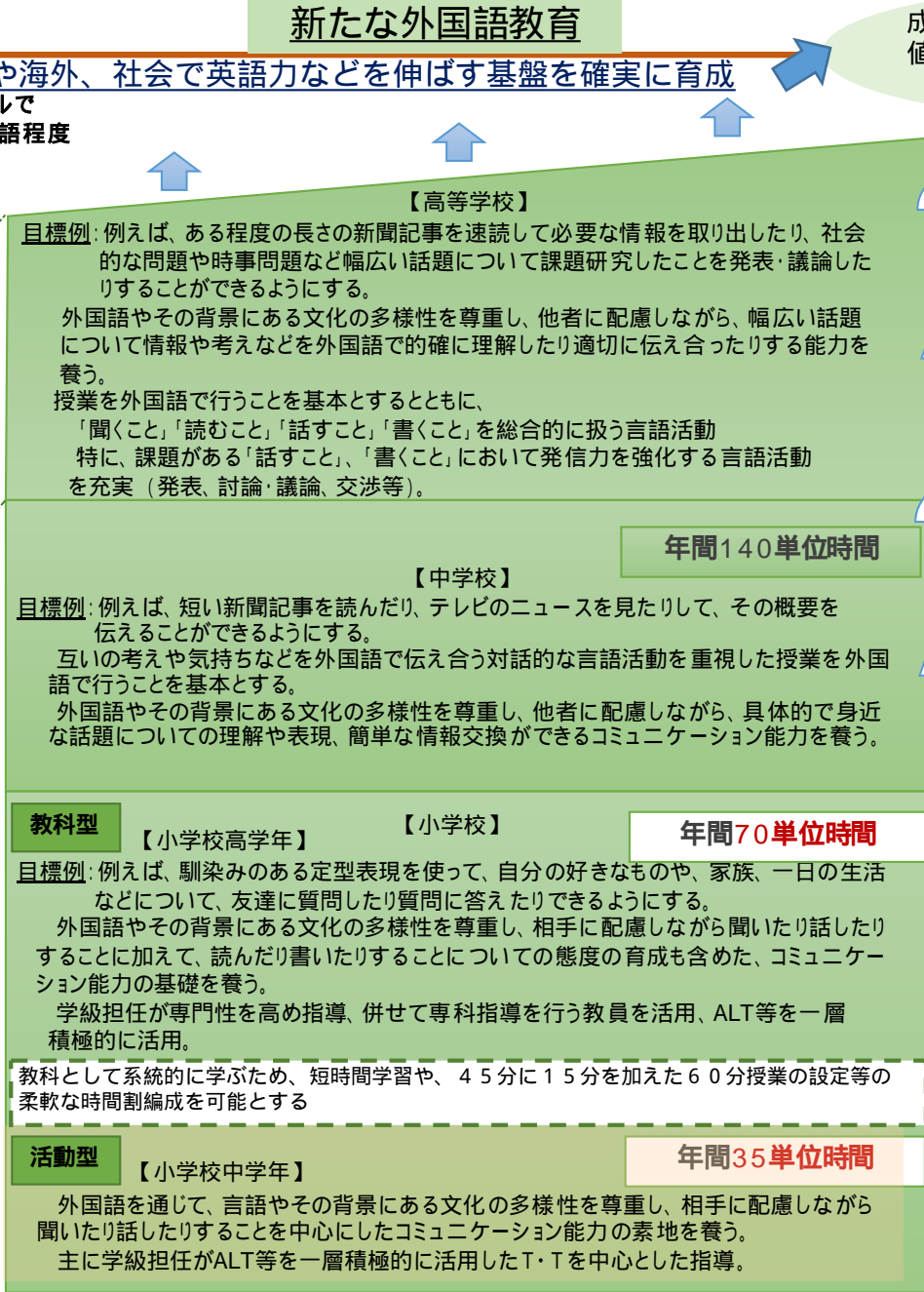
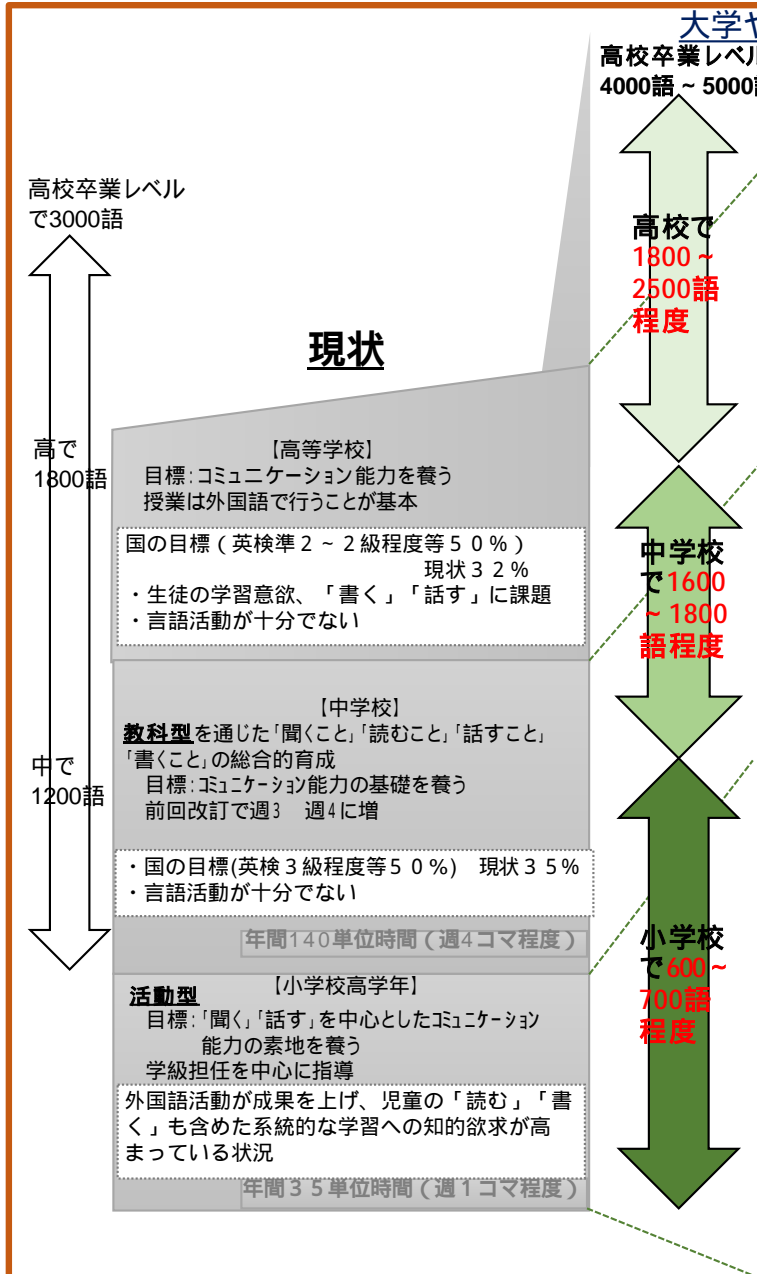
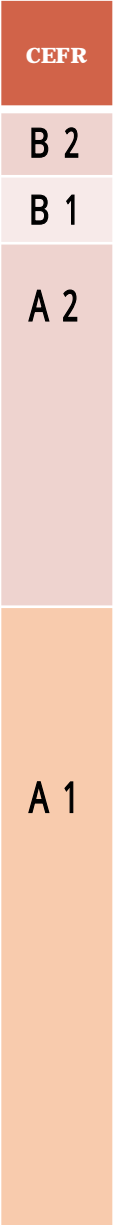


出典：OECD「Education at a Glance 2016」

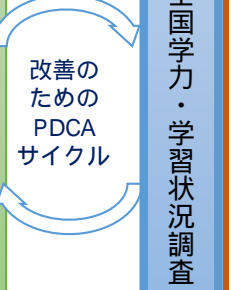


外国語教育の抜本的強化のイメージ

CEFRとは、シラバスやカリキュラムの手引きの作成、学習指導教材の編集のために、透明性が高く分かりやすく参照できるものとして、20年以上にわたる研究を経て、2001年に欧州評議会（Council of Europe）が発表。



成熟社会にふさわしい我が国の価値を海外展開したり、厳しい交渉を勝ち抜く人材の育成



スーパーグローバルハイスクール(SGH)の取り組み

スーパーグローバルハイスクールの優良取組例

多面的指導体制の構築と
高大連携による評価の開発

島根県立出雲高等学校（H26指定校）



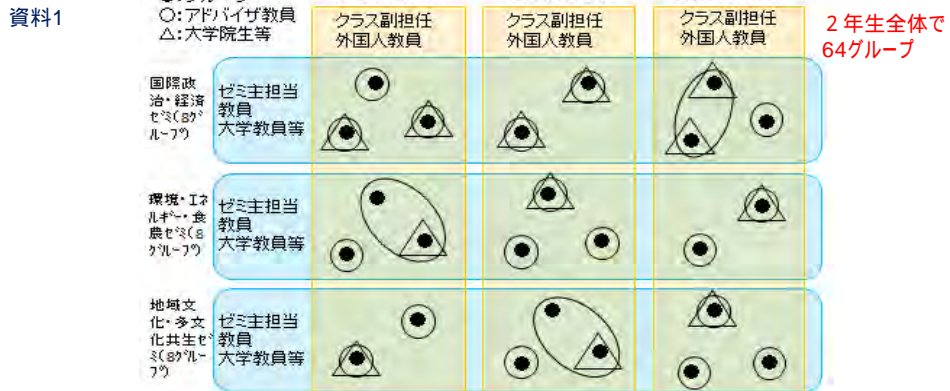
構想名「自立」と「協働」により、地域・社会の核となるグローバル・リーダーの育成

課題研究の内容

課題研究内容（三つのゼミ開設）：

「国際政治・経済」「環境・エネルギー・食農」「地域文化・多文化共生」
 課題研究対象授業等：『SSセミナー』（1単位）第1学年、『SG探究』（2単位）第2学年、『SG探究』（1単位）第3学年、いずれも学校設定科目。
 『SGベシクセミナー』（現代社会のうち6時間分を充当において国際的な社会課題に関する教養講座を開設するほかサンタクララ（アメリカ）海外研修等を実施。年間を通じてウィルコックス高校の生徒とスカイプを使用して意見交換、また英語の授業において高度な英語コミュニケーション能力育成のための取組を実施。課外においても英語能力向上や各種リーダー研修などに取り組んでいる。

多面的指導体制の構築（概念図）



●教員のほぼ全てがアドバイザーを行い指導する体制を構築。
 ●高大連携により島根大学から教員と大学院生が延べ393名（1年目）延べ228名（2年目）の派遣があった。

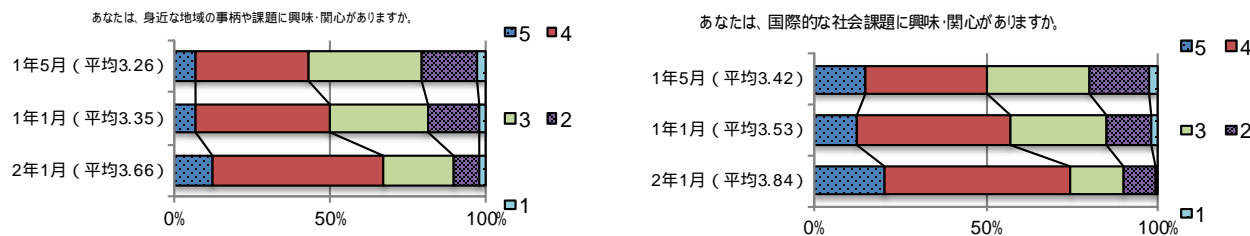
中間評価S評価

「島根大学との連携が進んでおり、その連携の中で、〔論理的思考力客観テスト〕の開発・実施や課題研究における研究レポート及び発表の評価のための観点別のルーブリックを開発・実施を行っているなど、かなり先進的で高度な連携が行われている。」との評価が出ている。本事業の非常に優れた取組であり、更なる発展が見込まれる。

研究開発2年経過時の状況（成果）

意欲・能力の向上について：3年間を通じた課題研究の取組の体系化によって、将来のグローバル・リーダーとして、地域や国際社会のために貢献すべきだという使命感の醸成が行われつつある〔資料2〕。

資料2



英語能力の育成について：GTECのテストにおいては、対象生徒1、2年生ともリスニングのスコア平均が高くなっている。特に2年生のスピーキングについては、GTECグレード5（海外の高校の授業に参加できるレベル）に達した生徒が全体の7.6%と大幅に上回った。（前年度生徒は全体の1.6%）

本事業実施によって、英語の授業においては、英語で思考し表現する活動を積極的に取り入れるほか、従来のリーディング・ライティング中心の授業から、リスニング・スピーキングを積極的に取り入れた授業への転換を図っている。また英語のみが使えない環境での取組などを通じて、英語4技能のバランスがとれた育成が図られている。

論理的思考力の育成について：高大連携により島根大学教育学部との共同開発を実施中。第2年次に行った客観テストで、第2学年生徒の入学当初からの正答率の変化を見ると、あるレポートの主張の根拠として適切なものを答える問題（正答率77.5% 84.4%）や、プログラミング言語で表現された論理式を解釈する問題（50.0% 72.7%）などで正答率が大幅に伸びており、論理的思考力は着実に育成されていると評価している。

高大連携による指導体制の構築について：教員と大学・研究機関・国際機関等外部人材とが連携することで、実社会の諸課題をより幅広く捉え、専門的知識によってより深く追究する指導体制を構築している。

出典：平成27年度スーパーグローバルハイスクール第2回連絡協議会発表資料（2015年12月17日）〔資料1〕
 島根県立出雲高等学校平成28年度自己評価票参考資料（2016年3月31日）〔資料2〕

スーパーグローバルハイスクール(SGH)の取り組み

スーパーグローバルハイスクールの優良取組例

探究型学習を用いてグローバル人材に必要なスキルとマインドを効果的に育成

学校法人名城大学附属高等学校(H26指定校)



構想名「高大協働による愛知県産業を基盤にしたグローバルビジネス課題の探究」

課題研究の内容

主な実践目標：

探究型学習を通して、自らネットワークを構築し、協働して問題解決に向かうスキルとマインドセットを育成。
卒業時におけるCEFRのB2（実用英語技能検定準1級またはTOEIC785点）レベル到達率を100%。

SGH課題研究対象授業等：『総合的な学習の時間』多文化共生（2単位）第1学年、課題探究（2単位）第2学年課題探究（4単位）第3学年、『学校設定科目「グローバル」（イングリッシュプレゼンテーション）』に加え、海外研修等において実践。また主クラスでは、英語、公民、国語、人間学の授業等においても探究型学習の要素を取り入れて実践。

特徴：育成の手法として探究型学習を用いる。

インドネシア海外研修

目的と内容：「世界の現状と課題に触れる経験」を重視し、「観光開発による環境破壊」「伝統とグローバル化」について研修し、「問題発見・解決能力」や「コラボレーション力」といったスキルや「多様性の認識と共感」「変化への対応」といったマインドセットを育む。

研修の特色：アジアを通じた日本理解、多文化理解のしやすい環境、第2言語としての英語利用

対象者：対象クラス第1学年から18名（引率2名）

実施時期：平成27年9月22日～9月28日（6泊7日）

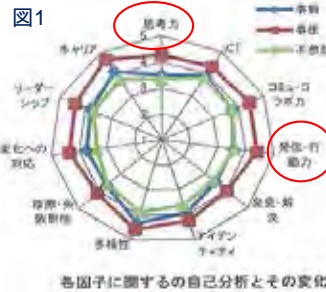
主な研修先や研修内容：環境教育研修、現地の高校生とディスカッションやマングローブ環境調査（右写真）。

実施内容：事前指導7回、海外研修、事後指導3回

本研修の結果、参加生徒の事前・事後の結果を比較すると全ての因子で向上が見られた（図1）。

また「思考力（論理的・批判的思考力）」と「発信・行動力」

の項目において、事前と事後で大きな変化が見られ、本研修によって生徒のスキルとマインドセットの向上が効果的に機能していることが図1から判明。

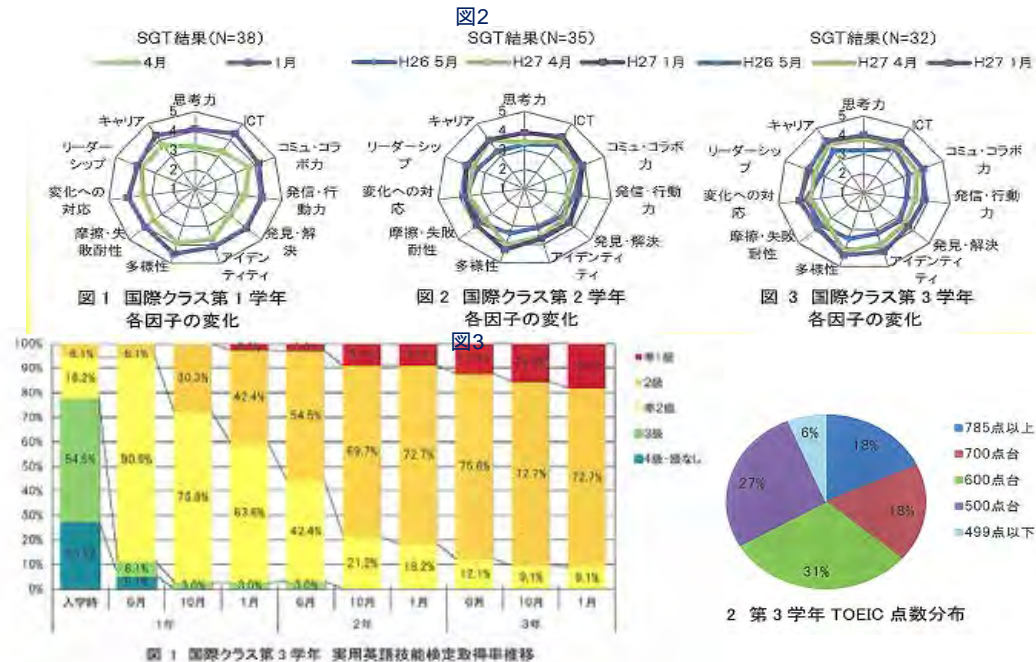


中間評価S評価

中間評価において、「PDCAサイクルを強く意識し、パフォーマンス評価（ルーブリックによる評価）、生徒の資質能力の変容に関する評価（質問紙による評価）など、多様な検証方策が効果的に用いられており、本事業のモデルケースとして全国に発信すべきである」との評価が出ている。本事業の非常に優れた取組であり、更なる発展が見込まれる。

研究開発2年経過時の状況（成果）

資質・能力の向上について：探究型学習を用いた『総合的な学習の時間』『学校設定科目（グローバル）』『海外研修』等を通じて、**生徒のスキルとマインドセットに上向きの変化が見られる（図2）**。
英語能力の向上について：英語の授業において、これまでのリーディング・リスニング等のインプット中心の授業展開ではなく、スピーキングやライティング等のアウトプットの機会を多く設けている。また英語と現代社会の授業担当者が協働して授業展開をするなどの工夫に加え、授業外での英語の使用の試みなど、生徒の総じて言語習得に対する前向きな姿勢が窺える。その結果、**卒業時におけるCEFRのB2レベル到達率については、実用英語技能検定準1級、TOEIC785点とし、90%以上の達成率が確認できる（図3）**。



国際バカロレアの取組

- ・国際バカロレア機構が提供する国際的な教育プログラム。**特色的なカリキュラム、双方向・協働型授業**により、**グローバル化に対応した素養・能力を育成することを目的とする**。世界140以上の国・地域、4,654校で実施(平成28年10月現在)。
- ・高校レベルのディプロマプログラム(DP)は、**国際的に通用する大学入学資格(IB資格)**が取得可能であり、**世界の大学入学者選抜で広く活用される**。

「日本再興戦略各JAPAN is BACK」(平成25年6月閣議決定)
国際バカロレア認定校等を2018年までに
200校に

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2015改訂版) (平成27年12月24日閣議決定)
2020年までに国際バカロレア認定校等を
200校以上に

平成28年10月現在
PYP:認定校21校 候補校等14校
MYP:認定校11校 候補校等11校
DP:認定校28校 候補校等16校

導入の意義

グローバル人材の育成
課題発見・解決能力、コミュニケーション能力等を育成するため

国際的通用性
国内外への進路の多様化を図るため

**初等中等教育の質の向上及び
大学の国際化・活性化**

IB認定校の授業の取組



IBの学習者像

IB Learner Profile (学習者像)
が重視する10の特徴

- ・探究する人
- ・知識のある人
- ・考える人
- ・コミュニケーションができる人
- ・信念をもつ人
- ・心を開く人
- ・思いやりのある人
- ・挑戦する人
- ・バランスのとれた人
- ・振り返りができる人

国際バカロレア機構HPより掲載

IB認定校では次の授業を2年間実施し、最終試験や論文執筆に臨む

- グループ1: 言語と文学(母語)
- グループ2: 言語習得(英語)
- グループ3: 個人と社会(歴史、地理など)
- グループ4: 理科(生物、化学、物理など)
- グループ5: 数学(レベル別)
- グループ6: 芸術(音楽、美術など)

+
3要件: 課題論文(EI)、知の理論(TOK)、
創造性・活動・奉仕(CAS)

「知の理論(TOK)」の論文テーマ例

- Q. 数学は発明されたのか、発見されたのか?
- Q. 人間科学の方法は、どこまで「科学的」なのか?
- Q. 歴史における事実とは何か?
- Q. 作品の美的価値は、純粋に主観の問題なのか?



スーパーグローバル大学(SGU)の取組み

東北大学の取組概要【トップ型】

“世界から尊敬される「世界三十傑大学」へ”
スピントロニクスなど、今後重点的に伸ばしたい強みがある分野について、海外トップ大学との密接な連携のもと先端的な国際共同大学院プログラム群を創設。卓越した教育・研究を行う大学へと飛躍することで、世界から尊敬される「世界三十傑大学」の一員となることを目指す。



世界トップクラスの教員参画による教育指導

豊橋技術科学大学の取組概要【グローバル牽引型】

“グローバル技術科学アーキテクト養成”

英日バイリンガル講義やマレーシアの海外教育拠点での現地講義、中長期海外インターンシップなど学部・修士一貫の「グローバル技術科学アーキテクト養成コース」設置や日本人学生と留学生が共に生活する「技術研究創舎(グローバル技術科学アーキテクト養成コースは全寮制)」新設により、キャンパス全体のグローバル化を断行。



多分化共生・グローバルキャンパス

国際教養大学の取組概要【グローバル牽引型】

“24時間リベラルアーツ教育、イングリッシュビレッジ”

全て英語による授業の実施、1年間の留学義務化、50%を超える外国人教員比率、1年目全寮制などの高い実績をベースに、マスコミ、日本語・日本文化などテーマ別の混住宿舎を導入し、居住者間でテーマに沿って議論、学修・協働作業を行う「24時間リベラルアーツ教育」や大学院・学部・留学生が、秋田県内外の小中高校生に「英語で英語を学ぶ」クラスを開講する「イングリッシュビレッジ」、教員が、小中高校教員へ英語教授法を指導する「ティーチャーズセミナー」などさらに特徴的な取組を展開。



イングリッシュキャンプ(留学生による高校生への英語指導)

早稲田大学の取組概要【トップ型】

“Waseda Ocean構想”

日本最大の留学生受入/派遣(4,697/3,076人：H25)実績をもとに10年後までに受入・派遣1万人や海外研究者受入/派遣(1,600/500人)の目標を設定。国内外で評価の高い分野を中心とする6モデル拠点を構築し、世界トップレベルの大学との共同研究・共同教育のネットワークを充実させ、18分野で世界ランキングトップ100以内を目指す。



留学生数「派遣」2年連続1位、「受け入れ」5年連続1位

熊本大学の取組概要【グローバル牽引型】

“地域へのグローバルな「学び」の提供”

「グローバル教育カレッジ」を設置し、英語による教養・リベラルアーツ科目の提供、日本語・日本事情の一層の充実を行うとともに、地域へのグローバルな「学び」の提供によるつながり強化を図るため、中高・高専との連携・地域外国人との共生を推進するプログラムを展開。



協定大学学生と熊本大学学生・高校生との異文化体験交流イベント

立教大学の取組概要【グローバル牽引型】

“グローバル教養副専攻による領域横断的な知識の修得”

全学部生が、特定の学問領域におさまらない多様なテーマによるグローバル教養副専攻を履修し、専門性に加え、領域横断的な知識を修得するカリキュラム改革やグローバル意識指数導入による学生の意識改革など先進的な取組を実施。10年後までに、全学生が一度は海外を経験するとともに、2,000人以上の留学生在籍を目指す。

| 専攻領域 | 科目 | 特徴 |
|------------|--------------|----------------------|
| グローバル教養副専攻 | 英語リベラルアーツ専攻 | 英語による教養・リベラルアーツ科目の提供 |
| グローバル教養副専攻 | 国際文化(Ⅱ) 総合教養 | 国際文化・日本語・日本事情の充実 |
| グローバル教養副専攻 | 日本文化 | 日本語・日本事情の一層の充実 |
| グローバル教養副専攻 | データサイエンス副専攻 | 最先端分野での学びの提供 |
| グローバル教養副専攻 | 食料・栄養副専攻 | 最先端分野での学びの提供 |

【教員の確保】 協定大学の協定としてGLAP等国際連携を推進し、海外のリベラルアーツカレッジと連携した教員確保推進フレームワーク形成/ポッドキャストを活用した学生数/履修率/履修率向上による教員確保の推進/教員確保による教員確保の推進

グローバル教養副専攻

「教育の情報化加速化プラン」【全体像】

2020年代に向けた教育の情報化の目的

これからの社会に求められる
資質・能力の育成

様々な情報を主体的に活用し、問題を解決したり、新たな価値を創造したりする能力

学習指導要領改訂
(2020年度より段階的に実施予定)

アクティブ・ラーニングの視点に立った授業改善
個の学習ニーズに応じた指導

情報活用能力の各学校段階を通じた育成
情報の科学的な理解(プログラミング等)

エビデンスに基づく学級・学校経営の推進

教員が子供と向き合う時間の確保

ICTを活用した「次世代の学校・地域」の創生

教員が力を最大限発揮し、あるべき教育現場の姿を踏まえ、教育の情報化を推進
産学官連携・関係省庁連携のもと教育委員会・学校に対し支援、地域社会一体となった取組を推進

教育の情報化加速化に向けた主な施策

赤字部分は主な施策

【アクティブ・ラーニング・情報活用能力の育成】

1 効果的なICT活用の在り方の
明確化とそれに基づく
機器等の計画策定

- ・第2期教育振興基本計画の環境整備目標の再整理と第3期に向けた検討事項の提示
- ・「教育ICT教材整備指針(仮称)」の策定
- ・効果的なICT活用の豊富な事例提供

2 教材開発等官民連携
コンソーシアム構築

- ・デジタル教材の開発体制や学校における指導の際のサポート体制等について、総務省・経産省と連携し官民連携コンソーシアムを構築

3 スマートスクール(仮称)
構想実証

一人一台PC環境と堅牢な校務支援システムの連携による、学級・学校経営改善支援に向けたモデル

- 以下の観点も含め実証研究の中で推進
- ・学校現場のニーズに即したケースの検討
- ・個人情報保護・システム要件等の整理

4 統合型校務支援
システム普及推進

- ・校務システムの標準化に係る考え方の整理及び業務改善の促進
- ・懇談会において統合型校務支援システム導入促進に向けた指針を策定

【教育ICT活用推進基盤の整備】

5 ICT活用教育の
ビジョン・効果の提示

- ・次期学習指導要領を踏まえた「教育の情報化に関する手引き」の策定
- ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善の支援効果等多面的な効果測定

6 システム・ネットワーク
調達改革・標準化

- ・ICT機器等の調達にあたっての標準仕様(ガイドライン)の作成
- ・情報端末の保護者負担・個人情報端末の学校での利用に関する課題整理

7 データ管理・情報セキュリティに
対する考え方確立

- ・「教育情報セキュリティ対策推進チーム(仮称)」の設置
- ・教育版の情報セキュリティポリシーのガイドラインの策定

8 教育委員会・学校の
体制整備(首長部局連携等)
産学官連携支援体制の構築

- ・産学官連携による教育委員会応援プラットフォーム(仮称)の構築
- ・責任部局や「教育情報化主任(仮称)」等を通じた教育委員会・学校における専門性向上

「学びのイノベーション事業」により開発されたICTを活用した指導方法の類型と授業展開例

学習場面ごとのICT活用の類型

| A 一斉学習 | B 個別学習 | C 協働学習 |
|--|---|--|
| <p>挿絵や写真等を拡大・縮小、画面への書き込み等を活用して分かりやすく説明することにより、子供たちの興味・関心を高めることが可能となる。</p> <p>A1 教員による教材の提示 画像の拡大提示や書き込み、音声動画などの活用</p> <p>B3 思考を深める学習 シミュレーションなどのデジタル教材を用いた思考を深める学習</p> | <p>デジタル教材などの活用により、自らの疑問について深く調べることや、自分に合った進捗で学習することが容易となる。また、一人一人の学習履歴を把握することにより、個々の理解や関心の程度に応じた学びを構築することが可能となる。</p> <p>B1 個に応じる学習 一人一人の習熟の程度等に応じた学習</p> <p>B2 調査活動 インターネットを用いた情報収集、写真や動画等による記録</p> <p>B4 表現・制作 マルチメディアを用いた資料、作品の制作</p> <p>B5 家庭学習 情報端末の持ち帰りによる家庭学習</p> | <p>タブレットPCや電子黒板等を活用し、教室内の授業や他地域・海外の学校との交流学習において子供同士による意見交換、発表などお互いを高めあう学びを通じて、思考力、判断力、表現力などを育成することが可能となる。</p> <p>C1 発表や話し合い グループや学級全体での発表・話し合い</p> <p>C2 協働での意見整理 複数の意見・考えを議論して整理</p> <p>C3 協働制作 グループでの分担、協働による作品の制作</p> <p>C4 学校の壁を越えた学習 遠隔地や海外の学校等との交流授業</p> |

各教科ごとの授業展開例

小学校6年 算数科「比と比の値」

- ・ミルクティーの紅茶とミルクの割合を調べる
- ・「比」の表し方と意味を知る。
- ・「比の値」の意味と求め方を知る。

導入① A1 電子黒板を用いて、前時のノートを映して既習事項を振り返った後、本時の学習課題を提示して説明する。

導入② B1 タブレットPCを用いて個別に問題に取り組んだ後、グループで解決方法を話し合う。

展開 C1 グループでの話し合いの結果をもとに、電子黒板に解決方法を提示して発表する。

まとめ B1 タブレットPCに配布された適用問題に取り組む。教員は戸惑っている児童への個別支援を行う。

小学校4年総合的な学習「防災マップをつくらう」

- ・災害について理解し、防災マップの作り方を考える。
- ・地域めぐりで調べたことを電子模造紙にまとめる。
- ・各学級や地域の方々に対して発表を行う。

導入 A1 防災マップの作り方を伝えるため、防災マップの例を電子黒板に提示し、その要点を説明する。

展開① B2 グループごとに地域に出かけ、危険な場所、安全な場所について情報収集する。

展開② C3 電子模造紙上の地域の地図に、撮影してきた写真等を貼り、グループごとに防災マップを作成する。

まとめ C1 電子黒板に防災マップを表示しながら発表し、よりよい防災マップになるよう互いにアドバイスをを行う。

中学校2年 理科「さまざまな化学変化」

- ・熱が入り出る化学変化があることを知る。
- ・各グループで実験を行い、実験レポートをまとめる。
- ・実験レポートを発表する。

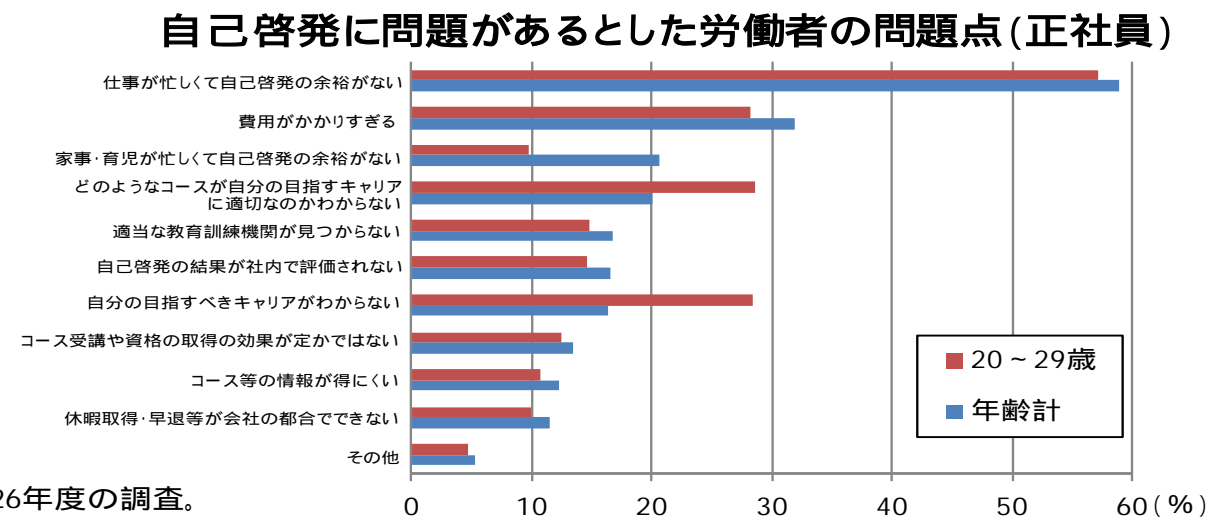
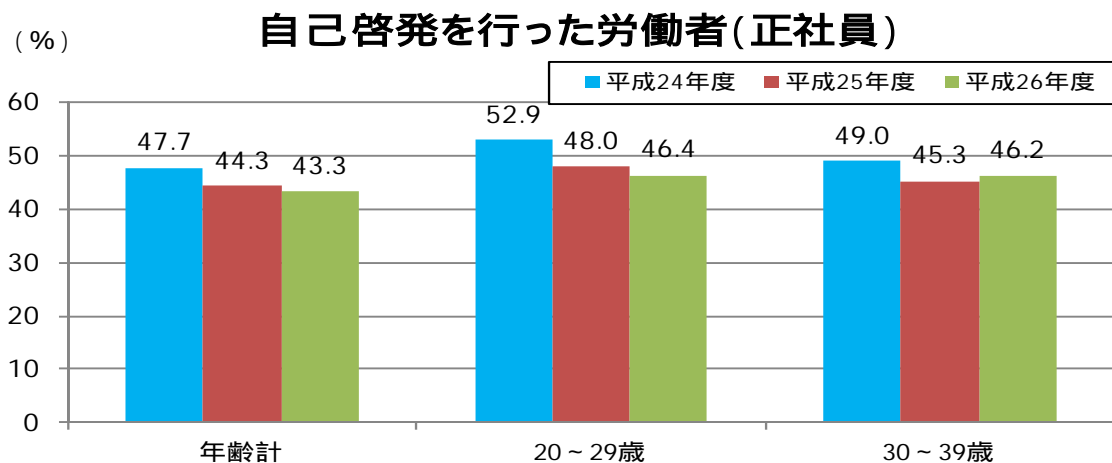
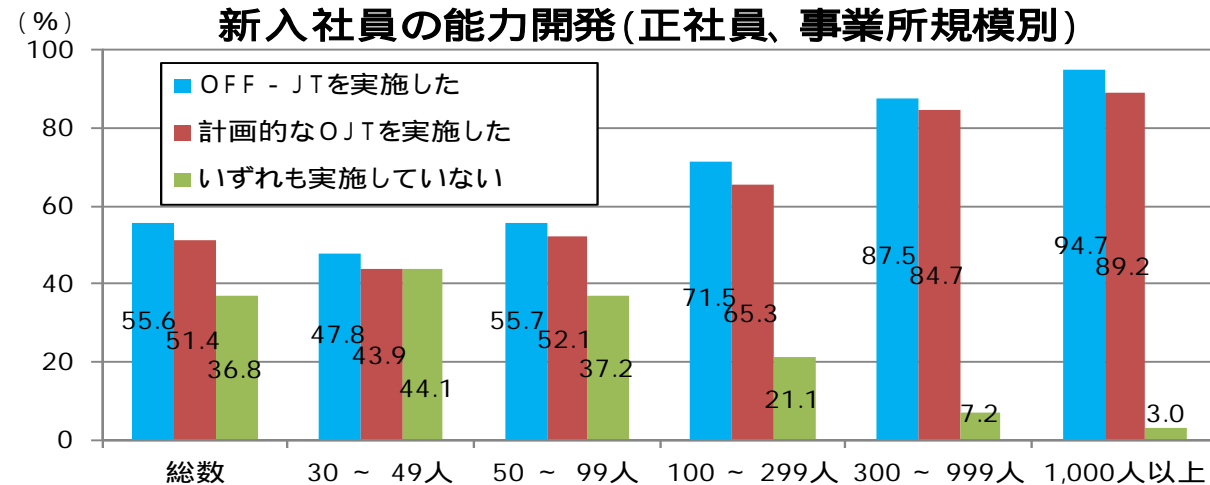
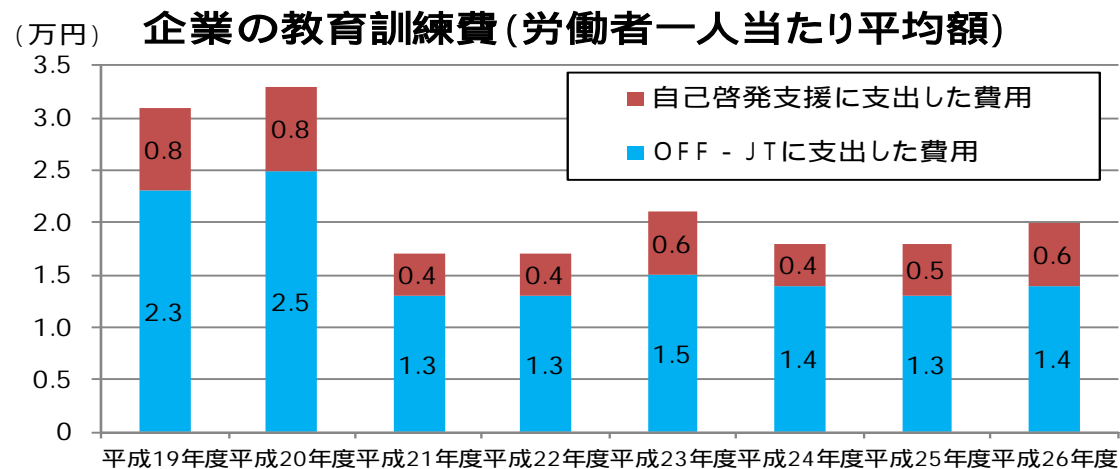
導入 A1 実験の流れを電子黒板で示す。熱が入り出る化学変化について、実物投影機を用いて紹介する。

展開 C3 タブレットPCを使って、実験の様子を撮影・記録し、実験の結果をレポートにまとめる。

まとめ C2 各グループの結果を、タブレットPCと電子黒板を使って実験結果を全体に発表し、意見交換をする。

能力開発の現状について

- n 企業の教育訓練費や、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向にある。自己啓発については、特に若年層で、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」といった回答が多い。
- n 企業による能力開発は、事業所規模が小さくなるほど実施割合が低くなっている。



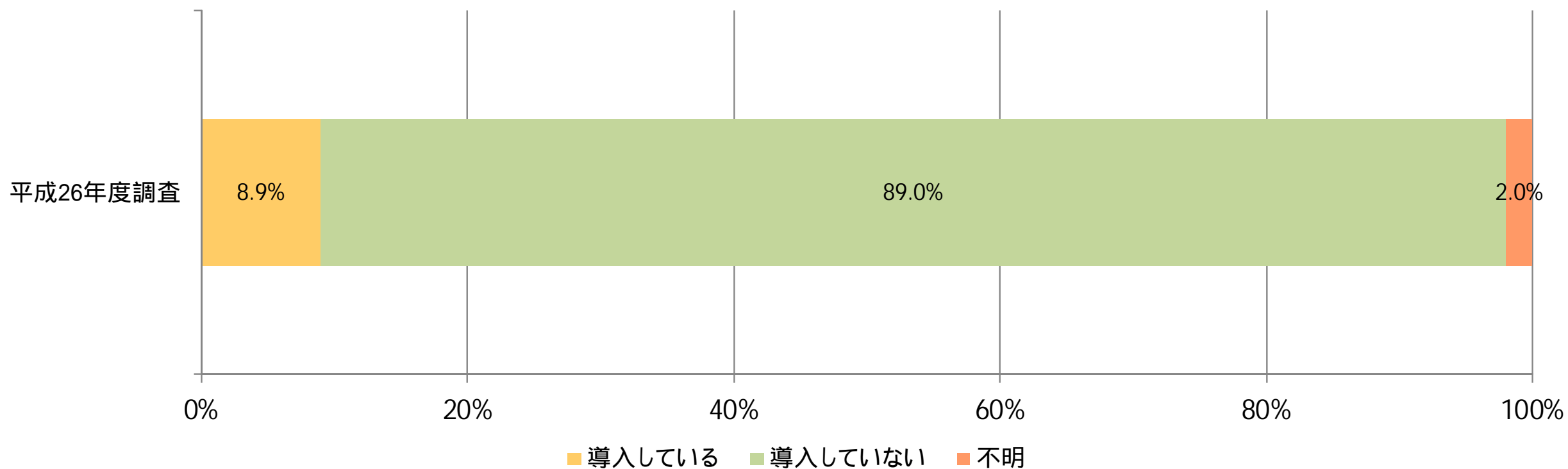
資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査」 (注)特段記載のないものは、平成26年度の調査。

教育訓練休暇制度の導入状況

n 教育訓練休暇制度については、導入している企業は約1割に留まっている。

【企業調査】

教育訓練休暇制度の導入状況

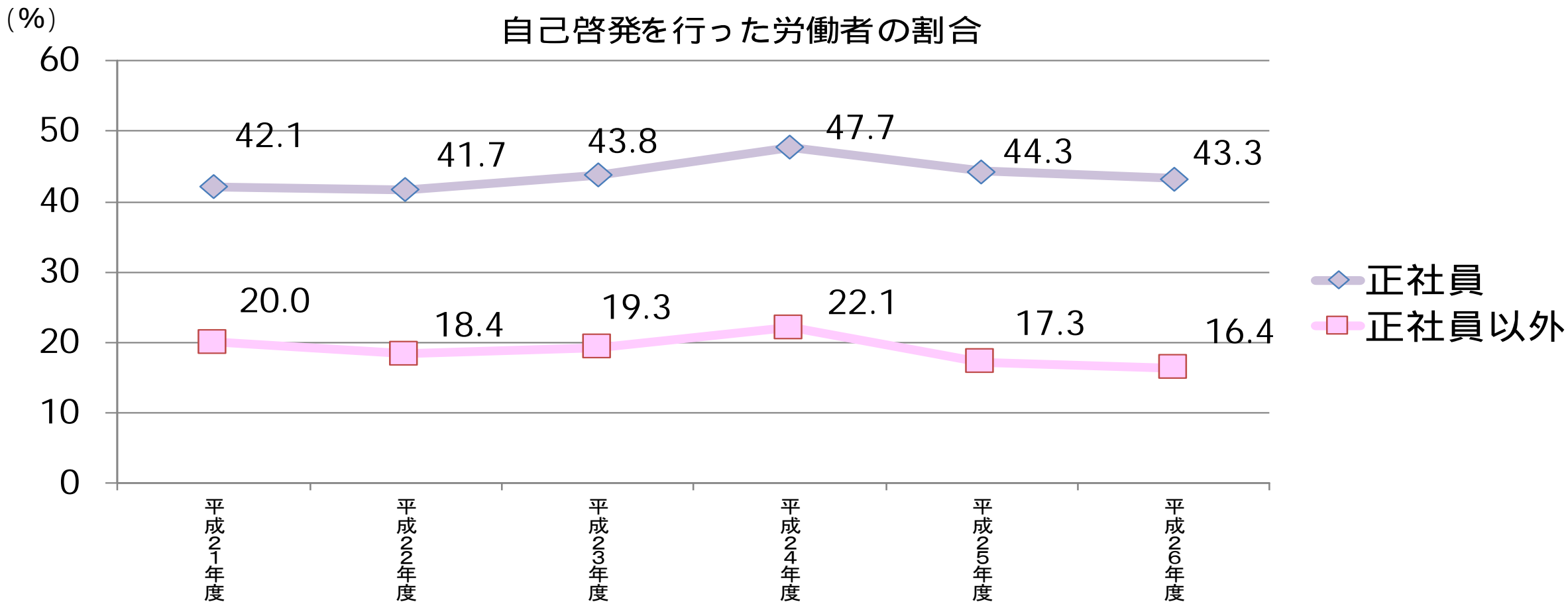


資料出所: 厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

自己啓発を行った労働者の割合

n 自己啓発を行った労働者の割合は、正社員の方が、正社員以外より高い。正社員・正社員以外ともに、ほぼ変化がみられないが、正社員・正社員以外とも平成25年度以降は若干低下している。

【個人調査】



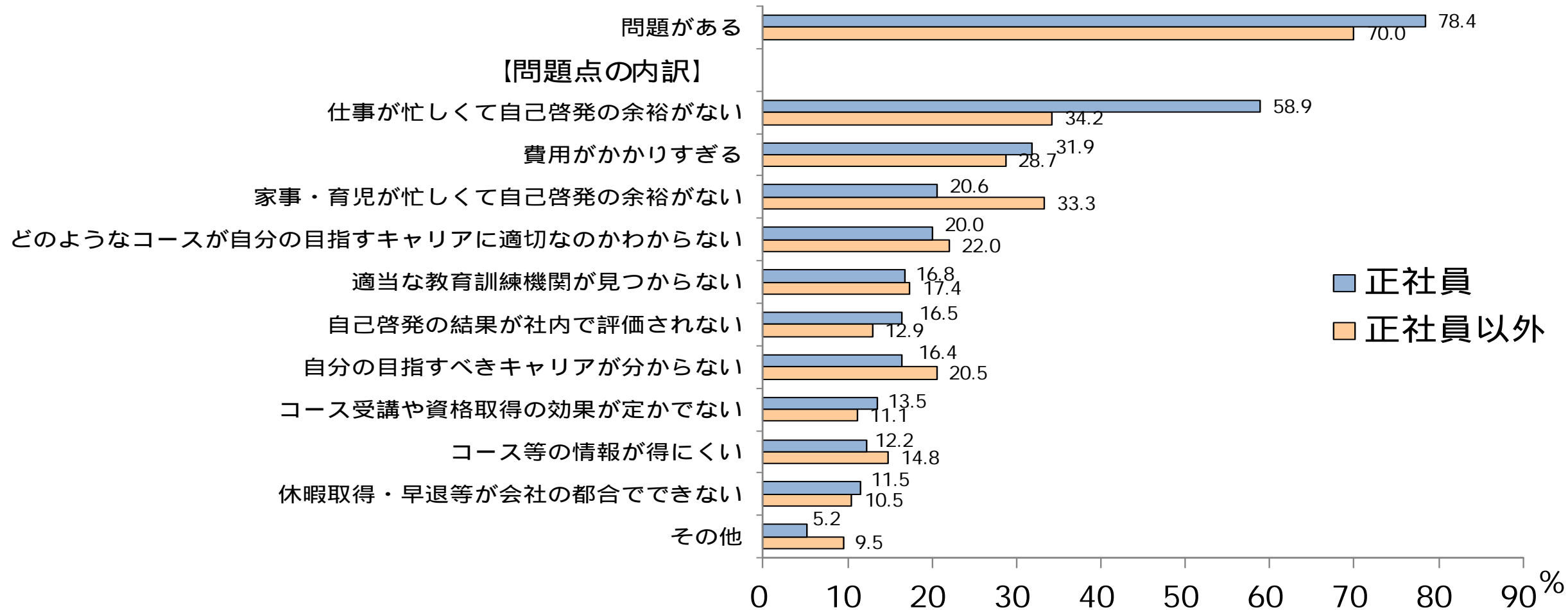
資料出所: 厚生労働省「能力開発基本調査(平成21~26年度)」(調査対象年度は平成20~25年度)

自己啓発の問題点

- n 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- n その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。

【個人調査】

自己啓発に問題があるとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)

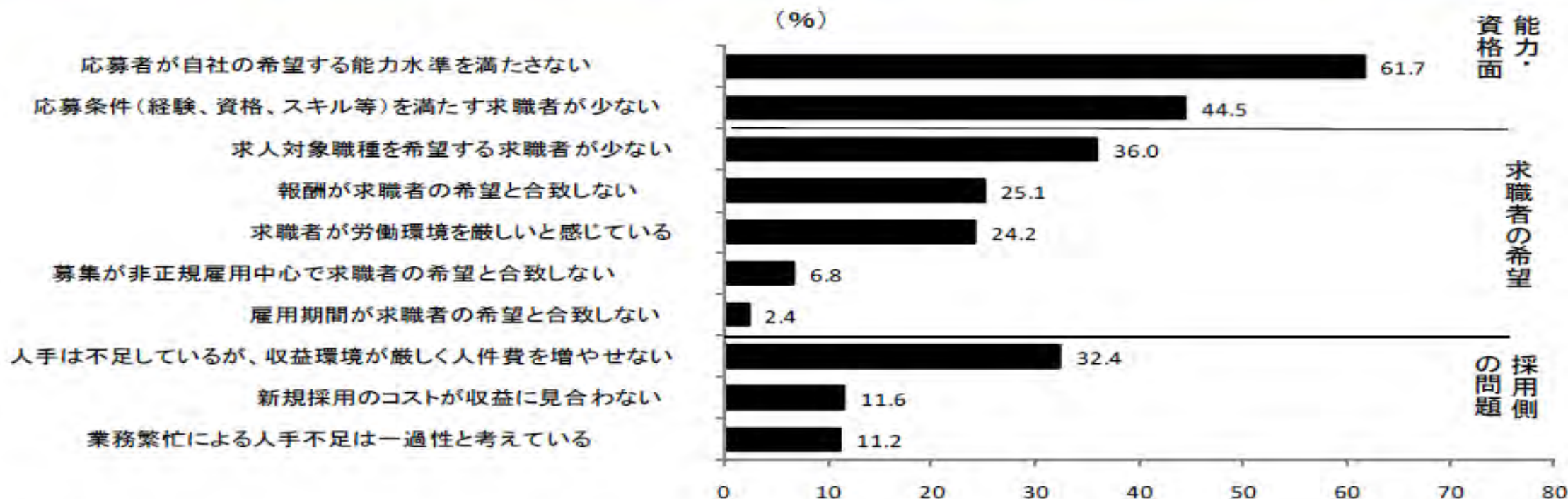


資料出所: 厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

求人側からみたミスマッチの理由(中小企業データ)

n 中小企業においては、応募者の能力・資格面が雇用者側の要求水準を満たさないことがミスマッチの最大の理由となっている。

図表1-3-1 雇用のミスマッチが存在する理由(全産業。あてはまるものすべて選択)



N=1,684

(注1)「応募条件を満たす求職者が少ない」は、求人票で示した形式要件の充足の有無を示し、「応募者が自社の希望する能力水準を満たさない」は採用試験等での定性的な能力判断を示す

(注2)能力・資格面の理由のうち少なくとも1項目を挙げた企業の割合は73.8%

転職の状況(産業別)

- n 入職・離職の多い上位5業種は、同一産業への転職者が最も多い。
- n 特に、医療・福祉の産業からの転職者の約8割は同一産業へ転職。

転職

(常用:単位 万人)

| 前職産業 \ 現職産業 | 製造業 (離職者計:55.9万人) | 医療・福祉 (離職者計:52.4万人) | 卸売・小売業 (離職者計:43.2万人) | 宿泊業、飲食サービス業 (離職者計:37.7万人) | その他サービス業 (離職者計:36.7万人) |
|------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------------------|
| 製造業 (入職者計:48.3万人) | 28.4 | 1.5 | 4.2 | 2.3 | 2.9 |
| 医療・福祉 (入職者計:59.1万人) | 1.8 | 40.2 | 2.9 | 2.3 | 2.3 |
| 卸売・小売業 (入職者計:55.7万人) | 7.0 | 2.7 | 21.0 | 5.3 | 5.5 |
| 宿泊業、飲食サービス業 (入職者計:39.6万人) | 1.9 | 2.0 | 4.2 | 18.2 | 3.5 |
| その他サービス業 (入職者計:46.4万人) | 7.0 | 1.6 | 3.8 | 3.1 | 12.5 |

(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

注) 入職前1年間に就業経験のあった労働者について、前職・現職の状況を集計。
丸囲いの数字は、入職、離職者それぞれにおいて人数の多い産業の順を表す。

転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の産業別、産業間移動の別、2009～2011年平均)

- n 産業計でみると、前職と同一産業への転職の場合、賃金が変わらないが42.1%、賃金減少割合が34.9%、賃金増加が23.0%。一方、他産業への転職の場合、賃金減少割合が43.6%、賃金が変わらない33.7%、賃金増加が22.7%。
- n 前職の産業別にみると、「卸売業,小売業」、「金融業,保険業」、「不動産業,物品賃貸業」などで、賃金減少割合が4割以上となっている。

(単位%、%ポイント)

| | 賃金変動 | | | | 構成比 |
|---------------|------|-------|------|--------|-------|
| | 賃金増加 | 変わらない | 賃金減少 | 賃金増減DI | |
| 建設業 | 19.3 | 44.7 | 35.9 | -16.6 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 13.7 | 55.0 | 31.3 | -17.6 | 56.5 |
| 他の産業への移動 | 26.7 | 31.4 | 41.9 | -15.3 | 43.5 |
| 製造業 | 19.5 | 39.8 | 40.7 | -21.2 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 21.4 | 42.8 | 35.9 | -14.5 | 44.4 |
| 他の産業への移動 | 18.0 | 37.4 | 44.6 | -26.6 | 55.6 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 23.2 | 37.4 | 39.4 | -16.2 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 1.9 | 51.4 | 46.7 | -44.7 | 14.4 |
| 他の産業への移動 | 26.8 | 35.0 | 38.2 | -11.4 | 85.6 |
| 情報通信業 | 23.6 | 33.9 | 42.5 | -18.9 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 22.0 | 47.4 | 30.5 | -8.5 | 35.8 |
| 他の産業への移動 | 24.5 | 26.3 | 49.2 | -24.6 | 64.2 |
| 運輸業,郵便業 | 25.4 | 42.4 | 32.2 | -6.8 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 29.4 | 50.3 | 20.2 | 9.2 | 44.2 |
| 他の産業への移動 | 22.2 | 36.1 | 41.7 | -19.5 | 55.8 |
| 卸売業,小売業 | 23.5 | 30.2 | 46.3 | -22.8 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 19.6 | 34.6 | 45.8 | -26.2 | 48.2 |
| 他の産業への移動 | 27.2 | 26.1 | 46.7 | -19.6 | 51.8 |
| 金融業,保険業 | 14.2 | 34.8 | 51.0 | -36.7 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 15.1 | 49.0 | 36.0 | -20.9 | 27.0 |
| 他の産業への移動 | 13.9 | 29.5 | 56.5 | -42.6 | 73.0 |
| 不動産業,物品賃貸業 | 17.1 | 35.8 | 47.0 | -29.9 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 21.6 | 45.0 | 33.4 | -11.7 | 31.5 |
| 他の産業への移動 | 15.1 | 31.6 | 53.3 | -38.2 | 68.5 |

(単位%、%ポイント)

| | 賃金変動 | | | | 構成比 |
|-------------------|------|-------|------|--------|-------|
| | 賃金増加 | 変わらない | 賃金減少 | 賃金増減DI | |
| 学術研究,専門・技術サービス業 | 23.7 | 37.6 | 38.7 | -15.0 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 24.8 | 41.5 | 33.7 | -8.9 | 19.5 |
| 他の産業への移動 | 23.5 | 36.7 | 39.9 | -16.4 | 80.5 |
| 宿泊業,飲食サービス業 | 34.3 | 30.8 | 34.9 | -0.5 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 35.5 | 30.5 | 34.0 | 1.5 | 55.4 |
| 他の産業への移動 | 32.9 | 31.2 | 36.0 | -3.1 | 44.6 |
| 生活関連サービス業,娯楽業 | 27.5 | 33.9 | 38.5 | -11.0 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 34.2 | 32.6 | 33.2 | 1.0 | 27.1 |
| 他の産業への移動 | 25.1 | 34.4 | 40.5 | -15.5 | 72.9 |
| 教育,学習支援業 | 26.2 | 41.0 | 32.8 | -6.6 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 24.0 | 49.0 | 27.0 | -3.0 | 70.4 |
| 他の産業への移動 | 31.5 | 21.9 | 46.6 | -15.1 | 29.6 |
| 医療,福祉 | 24.0 | 36.1 | 39.9 | -15.9 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 24.5 | 37.1 | 38.5 | -14.0 | 80.2 |
| 他の産業への移動 | 22.3 | 32.2 | 45.5 | -23.3 | 19.8 |
| 複合サービス事業 | 17.8 | 36.3 | 45.9 | -28.1 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 7.6 | 38.3 | 54.2 | -46.6 | 10.9 |
| 他の産業への移動 | 19.1 | 36.0 | 44.9 | -25.9 | 89.1 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 23.8 | 37.2 | 38.9 | -15.1 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 19.9 | 42.6 | 37.5 | -17.7 | 28.8 |
| 他の産業への移動 | 25.4 | 35.1 | 39.5 | -14.1 | 71.2 |
| 合計 | 22.9 | 37.6 | 39.5 | -16.7 | 100.0 |
| 同一産業への移動 | 23.0 | 42.1 | 34.9 | -11.8 | 46.4 |
| 他の産業への移動 | 22.7 | 33.7 | 43.6 | -20.8 | 53.6 |

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(特別集計)」を用いて雇用政策課で作成。

(注)1 転職入職者のうち、調査在籍者について集計。賃金変化不詳を除く。

2 賃金増加(減少) = 1割未満の増加(減少) + 1～3割未満の増加(減少) + 3割以上の増加(減少)、賃金増減DI = 賃金増加 - 減少。

3 集計人数の特に少ない農林漁業、鉱業採石業砂利採取業、その他の産業(公務)は表章していない。職業計は、その他の職業を含む。