

第3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4月6日（木）9:30～11:30

2. 場所：中央合同庁舎8号館8階特別中会議室

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	津田塾大学総合政策学部准教授	
	同 大橋弘	東京大学大学院経済学研究科教授	
	同 羽藤英二	東京大学大学院工学系研究科教授	
	同 牧野光朗	長野県飯田市長	
	同 鈴木準	大和総研政策調査部長兼調査本部付担当部長	(オブザーバー参加)
	同 赤林英夫	慶應義塾大学経済学部教授	(オブザーバー参加)
	越智隆雄	内閣府副大臣	
	武村展英	内閣府政務官	

(概要)

(1) 地域人材の育成、地域間の人材交流、地域イノベーションの創発
文部科学省、厚生労働省より説明後、以下のとおり意見交換。

(委員)

私見では地方の国立大学と都道府県との距離は非常に遠いような印象があるが、地域によって大学の定員数や他の地域への転出入等の事情が随分違うのだと思う。そのため、全国一律でやるのはなかなか難しく、地域の中で地域の状況をよく見ながら動く体制が必要ではないか。そういう意味で、都道府県庁がこういう中で果たす役割について教えていただきたい。例えば地元の高校との関係や地元企業の橋渡しの役割などは非常に重要で、都道府県庁が前に出てやるような仕組みができないか。

2つ目は、将来構想について、進学率が変わらないとすると、2040年ごろまでに現在よりも3割ぐらい就学者の数が減るということで、相当大きな縮小となる。現状を前提とすれば供給余力が相当出てくるので、どのような形で大学の供給余力を調整するかという問題は、より地道に考えなければいけないが、非常に大きくりの方向性については参考になるような数字があった方が良く思う。

数字だけで割り切ることは難しいのはよくわかるが、具体的には、供給余力が生じた部分を社会人の学び直しあるいは留学生を増やす等して新たな需要を生み出して満たすのか、それとも定員を減らし、あるいは大学の整理や統合を断行して、むしろ供給を調整することによって全体の資源の効率化を図るのか、ある程度需給見通しを考えながらやっていか

ないと、具体的なイメージが湧きにくい。この点について何か具体的な数字を示すことについて、考えがあればお聞かせいただきたい。特にこれから18歳人口が減少するスピードは非常に速く、ゆっくり考えているというよりもスピード感が非常に求められるような課題だと思うので、今後のスケジュール感を教えていただきたい。

クロスアポイントメントはよく話題になり、地域をまたいだ大学間のクロスアポイントメントは重要だと思うが、そもそもどれくらいの大学や研究開発法人がこのクロスアポイントメント制度に対する規定をしっかりと整理しているのか。つまり、どれくらいの組織が積極的に取り組んでいるのか。また、そういう規定の中で、実際には地域をまたいでやれば、労働時間や賃金、旅費といったいろいろな問題が生じると思うが、こういうものは、しっかりと議論されているのか。

大学の中での人材の流動化につき、大学によるマネジメント層や教員への外部人材の投入や、企業との人材交流は大事だと言われているが、例えば諸外国と比べて、日本の状況は具体的にどうなっているのか。MIT（マサチューセッツ工科大学）と東工大の事務職員、サポート職員と教員の比率を示すものがあり、あれだけ違うと真面目に考えなければいけない気がするが、これについても海外との比較か何かで日本の状況についてわかるものがあれば、お示しいただきたい。

（文部科学省）

1点目の地域の中での都道府県の連携の中の役割について特に国立大学と地元の自治体との距離がこれまで非常に遠いということは言われていたが、地方創生と一緒に取り組んでいくということで、最近大分変わってきている。本日紹介したCOC+（地（知）の拠点大学による地方創生推進事業）という事業があるが、これを実施する際には、その選考を行う面接の会場に知事が出席し、先頭に立って大学との連携を進めていくという話をしたところもあり、徐々に関係は変わってきている。

今後、地域での教育機会をどう確保していくか、人材育成をどうするかということを考える際には、都道府県の役割は非常に大きい。例えば、長野県などは、県が全体の人材をどう育成するかということについてリーダーになって、関係する機関も巻き込んで計画も立て、お金も出している。こうした取組はさらに重要になると思う。現在の取組の中でも、都道府県によっては、例えば福井県などは、駅前の便利なところに県内の複数の国公私を超えた大学がサテライト授業をできるような場を設けており、その大学の取組や、地元企業との連携を応援している。

（文部科学省）

都道府県との関係で、資料の4ページにあるCOC+という事業について、左上の緑の枠の一番下のところに選定件数42件、276校ということでデータを紹介している。この事業を申請するには、要件の中に自治体の教育振興基本計画や自治体の地方活性化の計画等への大

学の役割を記載することが要件になっており、採択して活動しているところは、そういう仕組みの中で位置づけられている。

(文部科学省)

地方の関係でいえば、地方創生の中で、地元の企業あるいは自治体が連携して奨学金の基金を設けて、地元に戻って就職をする学生の奨学金の返済の一部を肩がわりするという取組もされてきており、地域に必要な人材育成に関して、都道府県を初めとする自治体はかなり本気がかかわってきているのではないかと。

2点目の将来構想の関係について、これから少子化が進んでいく中で、大学の全体の規模をどう考えるのが非常に大きな論点である。社会人については、OECDの中で比べても日本の大学は社会人の受け入れが極めて低く、これからの高度人材の育成の中でも、社会人がいかに大学でもう一度勉強して、高い能力を身につけるかということは重要な論点であり、補強していく必要がある。

また、一方でそうした形で需要を増やすことと合わせて供給のサイドをどう考えていくか。今後の人口の推計あるいは進学率の動向について実証的なデータの分析も必要だと思っており、まだお示しできる状況にはなっていないが、現在分析を進めているところ。そうしたデータ分析も踏まえながら、高等教育の全体のシステムを構造改革していく中で、必要な状況を見ながら、国公私を超えた連携・統合というものの可能性も探っていく。それと両立する形で、質の高い教育機会をいかに効果的・効率的にこれから提供していくのかということについても、しっかりと考えていきたい。

(文部科学省)

クロスアポイントメントの関係について、平成26年に文部科学省と経済産業省で相談し、各大学に進めていく際の取り扱いや留意点なども示した上で促進を図るような通知をしており、かなり件数は伸びてきている。クロスアポイントメントについては多岐な分野で効果が期待できると考えており、経済産業省と相談しているのは、産学連携という関係で、大学と企業との間の人材の流動化ということ。こういった地域創生を地域のエリアの中でやっていく際に、そこに立地している大学だけでは足りないリソースを物理的な距離を超えてやっていくということもある。

また、大学の研究力そのものについても、大学間や研究開発法人、あるいは海外の大学とのクロスアポイントも進めてきており、こういったものをさらに進めていきたい。ただ、複数の機関に所属することから生じる難しい部分はある、例えば給与の関係をどうするかということについては、通知の中で取り扱いについての基本的な考え方等々を示しており、個別の相談を含めてしっかりやっていけるような体制を組んでいる。

(文部科学省)

データについては、後ほど提出させていただく。

(文部科学省)

国立大学の関係では、ここ数年、国立大学もそれぞれの大学の立地している環境や、大学自身の教育研究力の強み、特色を活かして、どのように社会貢献していくかを考えながら教育研究の取組を強化している。そうした中で、地域に求められている人材育成や研究開発、社会貢献をやっていくことを強化しており、地域ニーズに応じた学部研究科の改組も、スピード感を持って進めている。

その中で、都道府県や自治体との連携が非常に重要になってくるので、教育や研究、社会貢献といったそれぞれの場面でかなり連携を進めてきている。例えば教育の部分でいえば、大分大学の福祉健康科学部があるが、地域包括ケアが福祉の分野でも重要になってきており、人材育成をする際に、実際に教育活動の中で自治体の会議の中に大学も参画し、手伝いながら実地の教育をやっている。あるいは研究の部分においても、実際の地域のニーズをくみ上げながら大学の持っているリソースと結び合わせて、共同研究等を一緒にやっている三重大学のような例もある。それから、高知大学の事例では、平成27年に地域協働学部をつくり、地域人材育成を明確に打ち出したが、社会貢献ということで、地域創生のために、高知県と一緒に、県内4カ所の産業振興推進地域本部に大学が地域コーディネーターを常駐で派遣して、県と連携しながらそれぞれ地域でどういう課題があるのを吸い上げて、それを大学のリソースとマッチングさせていく体制もつくりながら、自治体と一緒に進めている。これを国としてもしっかりとバックアップしていきたい。

(委員)

1点目は、優良先進事例をどのような形で全国に横展開していくのか。

2点目に、地域にとって必要な人材については、足元の産業を支えていくための人材をどう確保していくのかという視点と、産業構造が変化していく中で、将来的に求められる産業を育成していくために必要な人材をどう確保していくのかという視点の両方があると思う。足元の地域における人材をどう確保するのかということについては、いろいろやっていると思うが、将来に向かって地域の産業をどういう方向に持っていく、それに必要な人材をどういう形で確保していくのかということは、地域にとって大変重要な課題である。そういった人材は一朝一夕には育たない一方で、ほかから持ってくることもできないので、どうやって育てていくのが非常に大きな課題。まさに産学官の連携の中でこういった人材をどのように育てていくのが非常に重要になってくる。

飯田市の事例で言えば、精密機械産業のウイングを伸ばす形で航空機産業の育成を図っており、信州大学工学部と一緒にやっているが、結局大学の中で新しい分野を教えられる人材を見つけるのはなかなか難しい。だからこそ、クロスアポイントの話になると思う。

つまり、地域に必要な人材を他から大学が確保して、産学官の連携を図って人材育成ができるというスキームをつくって、それを地域でコンソーシアムを使って支援していこうという形にしている。それは、大学の中の固定的な人材だけでは難しく、いかに地域に必要な人材を、人材育成ができる人材を確保していくのかということが非常に大事なのではないか。

高校の話については、例えば長野県の白馬高等学校は、コミュニティ・スクールの数少ない事例であるが、コミュニティ・スクールのような地域と高校が一緒にやっていくという試みは、もっと横展開していく必要がある。

それから、ものづくりをやっている地域から見れば、国でもものづくりの分野を受け持ち、都道府県で地域の実情に応じた訓練をするといっても、中身は木工、左官、建築、自動車整備であり、これが地域の必要に応じた訓練なのかという感がしてしまう。国の訓練機関が必ずしもものづくりを積極的に振興している地域と連動している状況にないので、都道府県がやっている訓練の中に、ものづくりの訓練も入れていかなければいけない。実際、現場はもうやっている。要するに、これだけではものづくりの企業としては人材育成にならないので、自分のところの機械を提供して、実際にもものづくりの人材育成も課外授業のような形でやらざるを得ないところがある。もう少し柔軟に考えていかないと実情に合わない。

(文部科学省)

最初の2点について、足元の人材とこれから必要になる人材の両方の視点はとても大事である。与えられた課題に応えるだけの人材ではなく、問題、課題自体を発見し、そこから解決策を導くことについては、大学には非常に大きなアドバンテージがあるのではないか。大学側も、さまざま知の拠点として蓄えているリソースをいかに生かしていくのかということが問われており、高知大学のように大学が県と一緒にになって県内各地にまきに入って、地域に密着して何が実際に課題になるのかを肌で感じながらその課題を明確化し、課題に取り組む。その際に、特に大学に期待されているのは、知的なネットワークをしっかりと生かしていくことである。大学が知の拠点として、大学内だけではなくさまざまな機関や他の大学とも連携して、人材や研究に関する情報を地域の方々としっかり連携し、還元しながら進めていくという姿勢を一層強化していく。そのための体制を整備し、支援を行っていくことも必要だと思うが、まさに頼られる知のシンクタンクというような機能を果たして、そうした人材育成ができるように、大学が頑張っていかなければならない。

優良事例の横展開は、まさに重要で、これまでもさまざまな取組について、例えばシンポジウムを開催したり、いろいろな紹介の冊子をつくって提供するという事はやっているが、まだまだ十分ではない。これをいかに、本当の意味でそれぞれの取組の参考になる、生きて働くようなノウハウ、あるいは経験として伝えられるかということについては、その方法についてももっと工夫していく必要がある。

(文部科学省)

2点目について、大学は、足元の支援とともに、イノベーションの源泉として、新しい未来志向の部分でも貢献していくことが本来的に社会的使命である。そうしたことを考えたときに、将来的な人材需要あるいは研究ニーズを踏まえて新しい教育研究組織の改組をやっていく際に、そのときにいる大学の人間だけで新しい教育研究組織をつくるということではなく、新しい研究や教育の分野を考えて、大学も新陳代謝していくという観点から、新しい組織をつくるときに、外部から人材を呼んでくるということも同時にやっており、その大学の体制づくりも必要に応じてやっていかなければいけない。プラスアルファでいろいろな人的なリソースの組み合わせも大学の中でやっていくことが大事である。

(文部科学省)

コミュニティ・スクールについて、平成28年度では、高等学校で25校という数字は把握している。ただ、数字の把握にとどまらず、高等学校では地域とどのように連携しているのか、コミュニティ・スクールの中身、メリット、長所等についても、本年度、分析・集約することにしている。コミュニティ・スクールを導入した数だけではなく、地域連携の状況も含めたところを、ホームページ、各都道府県の会議等の場できちんと発信できるような横展開していこうと思っている。

(文部科学省)

私立大学の改革取組事例として紹介した中村学園大学なども、これから先のこの地域に必要な産業はどういうことかということで地域ブランドの創出を行うため学部再編も行っている。また、私立大学が、今後どのような産業をこの地域に開いていくのかは大学だけで考えるのは難しいので、自治体や産業界とうまくプラットフォームを作る仕掛けを私学助成の中でも今年度から始めることとしている。プラットフォームを作り、地域における高等教育機関の役割は何なのかをしっかりと関係者間で議論していく。このような仕掛けも始めている。

(厚生労働省)

ものづくりが盛んな都道府県とそうでない都道府県は当然ある。盛んな都道府県においては、積極的に訓練を行っている。長野県には上田と南信に県立の短期大学校があるが、例えば、南信では地元で働ける人材はもちろん、中京地区の製造業等で働けるようなしっかりとした人材も育成している。

(委員)

学科の再編の話で、当地域としては、コンソーシアムをつくって支援するという形で4年間やっていこうとしている。その中で評価があって、その後、学科として認めていくの

かという話だと思うが、まさに地域の人材育成に合ったプロジェクトではそういった形の評価はあり得る。逆に、やってみただけでもうまくなかったということもあり得ると思う。それは将来の産業を担う人材育成に関して、どちらに行くのかは実際にある程度のお試し期間があつてしかるべきだと思う。むしろ、その評価をきちんとして、これでこの地域の人材育成をやっていこうとするのであれば、そう踏み切っていくし、あるいはそうではないという評価であれば、ほかの形でやっていく必要があるのだが。文部科学省としてのスタンスが問われてくるのではないか。

(委員)

地方の大学とその地域の関係を考えるのは非常に大事であるが、例えば実際の就職という点では東京、大阪、愛知の3大都市圏に就職先が集中している。地元企業からすると、大学が地域のニーズに応える人材を育成していないという見方になるが、大学の立場からすると、その地域に就職先がないのに地域人材の育成はできないということになる。就職先があるけれども必要な人材が育てられないのか、就職先がないが、地域の地盤沈下を止めるために人材が必要なのかによって、不足の意味合いが異なってくる。大学が地域のニーズに応えていない部分は改善すべきと思うが、大学からすれば大学が教育プログラムを組み、質を保證している部分を企業が酌み取るべきとも思う。例えば、大学のスケジュールを全く無視して企業が採用活動を進めたり、大学の成績や大学の推薦をほとんど無視して採用すれば、学生も大学の学業を熱心にしようとは思わない。つまり大学が何を一生懸命教育しようにも、学生の意欲がついてこない。大学と企業の認識のギャップ、連携のあり方はもっと基本的な部分で変えなければいけない。今は地域のニーズに合わせて大学としては改組をしたり、学部を創ったりしているが、そこでの中身を尊重する企業採用が伴わなければ、大学の徒労に終わってしまう。例えば、目新しい名前の学部に実際に前にも増して学生が集まってきているのかは検証が必要だ。大学にも、企業にも、見込み違いの人材育成になっている可能性もある。

大学そのものの需要と供給の構造も非常に重要だ。18歳人口が120万人から80万人になる中で、社会人や留学生等が、その不足を補う需要を創出するというのは、機能としては、もちろん大事であるが、現状で18歳が120万人から100万に減る中で対策が追いついていないことを踏まえると、規模としては、難しいのではないか。18歳人口の減少を補うほどの社会人や留学生の創出はスピード感としてまだ難しく、18歳人口にほぼ合わせて大学も、教員もある程度当然に減る傾向にある。ただ、大学の変革をするにはある程度大学内の人材が必要だ。大学の学生定員が減り、それに応じて教員定員が減る一方で、大学に求められる業務の幅だけは非常に多くなってくるとなると、1人当たりの業務量が非常に大きくなる。実際に入試の種類や数が増えたり、デュアルディグリーといった国際交流も増えている。その取組一つ一つには無意味ではないものもあるが、それを担保できる大学人材が非常に限られているなかでさらなる取組を求めては、もっと基本的な部分での研究力・教

育力の低下につながる。

大学人材の流動化、大学内部の組織改編について、例えば専門職大学の説明があった。その中で「教員の中に実務家教員を積極的に任用する」ただし「専任実務家教員の必要数の半数以上は、研究能力を併せ有する実務家教員」とする、とある。一見理想的には見えるが、いざ実際に人材を探そうと思うと、ほとんどいないという事情がある。研究を知らない実務家と実務を知らない研究者が、同じ組織の中でいかに有機的に組織をつくれるかを現実問題として考えると、なかなか言うは易く行うは難しなのかと思う。

クロスアポイントメント制度は取組として非常に重要だと思うが、モデル事業としてこういうことをやることと、それをきちんと制度化するということはまた別の次元の問題がある。例えば、大学においては利益相反をしない形で研究をするという研究倫理が大前提であるので、副業をビジネスで行う場合とは異なり、研究倫理を守った上で利益相反に抵触しない部分で研究活動をするのは難しいのではないか。同様に守秘義務や知的所有権の問題も考慮すると、どこまでが個人の知見で、どこまでが組織の知見、組織のリソースなのかということきちんと明文化しないと、いいと思ってやり始めたが、問題のほうが大きくなってしまったということにもなりかねない。もちろん人材活用の方針としては賛成であるが、制度設計は慎重にしていきたい。

(事務局)

委員の話をつう中で、2つお願いしたいことがある。1つは、いろいろ一生懸命やっているのはわかるが、横展開ということ考えたときに全体像がわからない。それは国立大学、公立大学、私学の話もあれば、都道府県との連携の話もあり、学部の改編の話もある。また、大学が主体で始まったものもあれば、COC+のように国が主導でやるというものもある。こういったいろいろなことを一度整理して、日本の中でそれぞれの自治体でどのようなことが起きているのか、それに対して文部科学省としてはどうしているのかという、全体像が見えるようにしてほしい。そうしないと分析はできない。

2つ目は、新しい高等教育機関について、これも取組としては必要だとは思うが、できるところがやらないと、事務量が現場では増える一方で、能力もないのに看板だけ書きかえになっていけない。今までの文部科学省の行政を見ていて、いろいろなニーズに応えるのはいいが、それに対して現場の大学がちゃんと準備なり能力なり人材を集めることができているのにとりあえずやってしまい、それを文部科学省が認可している。新しい高等教育機関についても、体制ができることを認めていくというようにしないと地に足のついた学部にならない。

(委員)

地域における人材育成を考えると、高等教育や後期中等教育の役割は非常に重要。他方で、人は教育にとどまらず、最後は教育から離れるということを見ると、教育の質とい

うものを、教育政策のとじた話の中だけで評価して精緻化しても余り意味がないのではないか。都道府県の役割という議論があったが、逆に言うと、教育政策を外の視点から評価することが求められているのではないか。それが、ここで議論されていることの内容なのではないか。その観点から3点申し上げる。

1点目は、職業訓練に関わることであるが、従来、教育と職業訓練は、ある種お互い競合しないように分担するという考え方で仕切りがされてきたのではないか。他方で、地域においての人材育成という観点で見たときに、教育と職業訓練は必ずしも分けて考えるべきものではないのかもしれない。教育した後に職場に入るが、そうした現実の職場で必要とする能力というものを学ぶ段階でいろいろ経験できることは、非常に重要なことだと思う。また、そうした職業の資格が学位と結びつくというのは企業側にとっても非常に重要。例えば、中小企業で考えると、大卒はとれないが、高卒でとって、後で大学に行かせて大卒資格をとれるという形ができるのであれば、それは企業としてもありがたい話なのではないか。今、そこが協業できず分担してしまっているのが、どうにかならないか。省庁間や省庁内での担当の問題はあると思うが、それは供給側目線で、学生や需要家の観点からするとそれは重要な話ではなく、もしそういうことができれば非常に人材の育成という観点からいいのではないか。

2点目は、今回のCOC+やコーディネーターを入れる等、地域や産業のニーズに合った大学教育のあり方というものを考えていく視点は非常にいいと思うが、これらはテンポラリーなプログラムでやるべき話なのか。最初にここから入るのは構わないが、最終的には、大学の中長期の事業計画の中にきちんと入れていくような道筋をつけていくことが重要なのではないか。

3点目は、私立大学の改革あるいは規模の小さい大学が重要だという話について、特に私立大学の改革については、改革に取り組んだとある。比較的予算規模が小さいので、何ができるかというのはよくわからないところではあるが、例えば資料2の10ページ目の私立大学等改革総合支援事業の成果例は成果と見ていいのか。これは単にできているところを選定したというように書いてあるようにも見えるのではないか。私立大学の改革は本来すごく難しい話であるが、どう本腰を入れてやっていくのか。

最後にクロスアポイントメントについて、人数を増やしていくということなのだが、組織の教員100%全員のクロスアポイントメントは、組織にコミットする人がいなくなってしまうことにもなるのであり得ず、結局、一定数の人は組織にきちんとコミットして、大学なり組織を回していく人が絶対に必要になるので、これはどんどん増やすという話では恐らくない。このクロスアポイントメントの話は、人の流動化ということを進めていくと、組織の統合や提携といった結びつきの入り口と捉えることはできないか。

(文部科学省)

職業訓練と教育をうまく組み合わせてやっていくべきではないかという指摘は、大変重

要な指摘。働き方改革をもっと進めていくという中で社会人がしっかり必要な能力を身につける学び直しの機会も大事ではないかという話もあり、文部科学省でも、働く上で必要とされている教育を行う教育プログラムを大臣認定して推奨することを「職業実践力育成プログラム」という名前でやっている。まだ新しい事業なのでそれほど数は多くないが、こういったプログラムに認定されているものについては、厚生労働省の教育訓練給付金の対象となるというお互いクロスした取組も連携して進めてきている。

専門職大学などについては、一旦就職してからまた必要なことを身につけるために大学に戻ってきて必要な能力・知識を身につけるという学習がよりしやすくなる方向で制度設計も考えており学校は学校、訓練は訓練、仕事は仕事ということではなく、全体がうまく必要な形で有機的に結びついていくという形をしっかりとこれから追求できるように努めていきたい。

(文部科学省)

COC+の終了後の継続性について、補助金という性質上、5年間など期間が決まっているが、あらかじめ補助終了後の事業規模も想定して継続的な事業をするように計画を申請段階で立てている。新しいプログラムやネットワーキングの仕組みをつくるには、初めはお金がかかる部分と、1回つくってしまえばそのプログラムはある程度もう開発されたもので回していくのでお金がかからなくなっていく部分がある。悩ましいのは、いろいろなプロジェクトのものが走り、基盤的な運営費交付金等が削減されていることとの関係で、いいものも継続していこうという素地が、吸収し切れなくなってきている。せっかくやった補助事業も成果が消えてしまうのは非常にいけないことだというのが悩みどころ。COC+で言うと、大学の中に知事部局で商工関係の部長経験者等は、産業界や全体のことをよく知っているので、そういう人がキーパーソンになって大学で活躍していただいている。そういった方の人件費等はやはり人はいるところがあるので、産学連携やいろいろな課題とプロジェクトが走る中で、補助期間終了後にいいものを続ける仕組みを基盤的経費が厳しい中でやっていくのかというのは、悩みながらではあるが、継続の計画をお願いしているのが実態。

(文部科学省)

私立大学の改革を総合的に支援する事業を行っている。この改革総合支援事業は、タイプ1からタイプ5までであるが、それぞれのタイプごとにどういう点を評価するかという指標を明示しており、それぞれどういう取組を大学でしているかをポイントで示し、そのポイントが高いところから順に採択をして支援をするという構造をとっている。

資料2の10ページの私立大学等改革総合支援事業の成果例のグラフは、こうした改革をやっているかやっていないかということを、それぞれ大学でポイントをつくるわけだが、この事業にアプライした大学が青で、その中で選定されたのが赤であり、かなり多くの私

立大学がこの事業をアプライしてくるという実態がある。したがって、この事業をやってきたがゆえに、多くの私立大学でこうした改革が進んできたことを示している。特に、採択されている大学についてはより改革が進んでいる。この事業を含めて、私立大学の改革は教学面、研究面とガバナンス面という、この大きく3つの観点から、さらに改革を加速する必要があると考えており、私学助成における一般補助と特別補助のあり方を組み合わせて、私立大学の改革を促してまいりたい。

(文部科学省)

クロスアポイントメントは複数の機関で両方所属して仕事をするということなので、給与や人事制度上、利益相反の問題等が出てくるので、これは単に研究者個人が複数の機関と雇用契約を結ぶという個人の問題だけではなく、機関間の問題が非常に重要。実際にクロスアポイントメントをやる際には、まずしっかりと機関間で協定を結んだ上でやっていき、実例においても、大学やそれぞれの機関の機能を強化していくために、どういうところと連携してクロスアポイントをやるのかという組織的な戦略に基づいて組織でやっていくということが重要であり、実態でもある。

クロスアポイントについては、大学と企業、あるいは大学と海外の大学といった物理的にかなり離れたところの大学間の連携が非常に多いので、それがそのまま機関間の統合というところまでいくのかどうかは研究が必要だと思うが、間違いなく機関間の機能面での連携は相補うという部分で進めていけることだと思う。当然、全ての教員100%にいくというものではないことも十分念頭に置いた上で、全体の機能強化をしっかりとやっていくツールとして今後もしっかり考えていきたい。

(厚生労働省)

厚生労働省と文部科学省の連携について、1点だけ補足すると、民間教育訓練機関の相当部分は、文部科学省が所管している専門学校等が重要な役割を担っている。現場レベルではもう既に公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施上、大事な役割を果たして、しっかりと連携をとっている。

(文部科学省)

就職先の話について、一生懸命地域で育成しても就職先の問題でなかなか人材が地域にとどまらないと言われている。このことについて、新しいシーズを見つけて産業自体を育成することで雇用をつくることに、大学も地元と一緒に関わっていくことが大変重要である。さらにCOC+の取り組みや何かをしている中で話を聞くと、実はこんなに優良な雇用が地域にあったことを大学では知らなかったという話を伺うこともある。そのため、関係者がコミュニケーションを深め、そうした今まで見えていなかった雇用の掘り起こしというものにもつながっていく側面もあり、両面見ながらこれから進めていく必要がある。

大学の成績を企業でもしっかり評価してほしいというのは、全く同じ思いである。大学改革ということで、成績の評価の厳格化や密度の濃い指導を行っているが、その成果がしっかりと企業、就職先でも評価され、採用の面でも評価されるということが、本当の意味で進めていく大事な鍵である。就職活動の時期なども含めて、企業と大学との間でコミュニケーションをしっかりと深め、大学教育をよくすることが最終的には企業の活動にとってもプラスになるという認識を持ち、その評価も同じ考え方に立ってやっていくという状況をぜひつくっていききたい。

(文部科学省)

看板の問題だけではなくて実質の面で教育研究の効果を上げていくということが、当然本質的に重要。総じて、国立大学の場合は、こういった地域ニーズに応じた新しい学部改組などにおける学生の募集なども好評を博しているような状況ではあるが、実際4年間たつてしっかりとした人材が社会に送り出せるようにするというところで、実際の実績をしっかりとしたPDCAサイクルを回しながら、実効ある形でやっていきたい。

(文部科学省)

私立大学の定員管理については、私学助成で定員を割れているところに対しては減額措置をするという取組を行っている。50%を下回っている学部には私学助成は出ない。定員充足率が50%を上回っても、定員割れの状況に応じて私学助成の減額措置を講ずるという仕組みにしており、各大学がきちんとしたニーズに合った定員で教育環境を整えられるような仕掛けを行っている。

(文部科学省)

人材の流動化の関係について、まさに専門職大学は産業界と連携して必要な人材育成をしようということを狙っている大学であり、実務家教員をしっかりと確保しなければならない。この新しい専門職大学を本当に質の高いものとしていく上で、そこで教育に当たる人材についてもできるだけ能力の高い人に来てもらうための制度設計を考えている。

あわせて、こうした実務家教員のような形で産業界から大学にもっとかかわりを増やしていくことや、大学の側から産業界にまた出て行って、一緒にさまざま研究をする、新しい産業を興するなどの努力も必要になってくるので、人材の流動化は大変重要なこれからの大きな課題。

それから、いろいろな人材の流動化をして、先生以外の方、企業の関係の方、あるいは教育や研究をサポートするスタッフをいかに確保していくかということを通じて、教育の質の向上や多くのよりレベルの高い研究につなげていく方策についても、これから考えていく必要がある。

(委員)

論文数の激減や、大学のインフラとなり得る事務系の職員の方々がMITと東工大を比べると全く違う数字を示している中で、これだけ新しいことをやろうとするのは、極端な言い方をすると自殺行為にも見える。わかっていることではあるだろうが、何かをふやすということは何かを減らさないといけないので、エフォートの管理やマネジメント機能ということについてどのように考えるのか。

2点目は、幼稚園から小学校、中学校、高校、大学、大学院と、地域で一連の教育の過程を地元の人々と目標像を共有化していく。それから、共有化することで地元からも資金面でも支援が得られるといった仕組みは、既に海外ではシンシナティーのコレクティブ・インパクト等いろいろな例が出てきている。三重県や長野県のCOC+を軸にした地域連携は、一見すると華々しく写真もあつてうまく回っているようにも見えるのが、実際に現場レベルで、どれだけ企業の人々と大学の教員あるいは小学校や中学校、高校の教員も含めて、地域でどのような人材をつくって、どういふように人材の教育レベルの底上げができていくのかという目標の共有や、そうした議論がどれくらい積み重ねられているのかということについては、やや疑問。そういうことを変えていきたいということで、さまざまな試みをしているのだと思うが、COC+も5年という期間でつくり、プログラムを初動でつくればあとは回るとのことだが、それも本当に5年で終わるようなプログラムに参加するモチベーションが湧くだろうかということを見ると、地元から見てもそれが本当に持続可能なものかというクエスチョンもつきかねない状況で、そうした組織を一旦つくることはある程度の責任がある。教育なので、5年ということは4年で卒業するとすれば1回しか回らないわけであり、そういうところに果たして参加するかということを見ると、この組織の持続性を今の仕組みの中でどのように考えるのか、持続させていこうとされているのか、あるいはそのための資金づくり、そのための目標、地域との共有についての今後の展開について聞きたい。

(委員)

資料1の10頁に示されているように、就業機会があつて賃金が高いところに若者は移動する。一方で、若者が定着している地域の経済がうまくいっているかということ、そこには十分にははっきりしていない。後者の因果性を強化することが経済・財政一体改革だと思うが、この点につき、本日も説明のあつた取組みはどれもこれもやったほうがいいことではある。だが、例えば施策のタイムホライズンはさまざまで、どちらかというとな非常に長いものが多い。このワーキングはほかのワーキングとは違って経済・財政再生計画の枠に余りこだわらずに議論しているということは承知しているが、頑張つて取り組めば2020年度ごろにどういふアウトカムが期待できるのかを優先順位をたてて抽出し、そこに政策資源を投入していくということでないか、どれもこれもやったほうがいいということになり、少しずつやっつてはいるが、なかなかうまくいかないということになりかねないのではないかと。

地域人材の育成においても、自前主義に陥ってしまうと、特に小さな圏域ではうまくいかないのではないかと。18歳人口が減るのは大変だという意味は、地域間で若者の奪い合いになるということ。若者は減るので、若者1人当たりの教育資源の投入量は放っておいても増えがちになる。若者からすると高く売れるという状況になるので、各地域で取り組むべき話と、日本全体に通用するような体系づくりとのバランスが重要。

(委員)

地方の大学が地域貢献するためのアイデアとして、地元出身で地元就職するような学生のモチベーションを上げるために、地域の行政や企業と協働していくかという視点で幾つか事例や提案があった。しかし現実には、地方国立大学に来る学生は、半分ぐらいが地元から、残りの半分は偏差値で輪切りされて、高校や予備校の勧めに従ってきているというのが大雑把なイメージ。地元の私立か、それとも親元を離れて国立に行くのか悩み、結局、学費は安いし、とにかく国立大学に行きなさいと言われ、よくわからないけれども来たという学生をどう大事に育てていくのか。どのような政策にもコストがある。地元の人モチベーションを上げようとする、外から来た人へのケアはどうなるのか。両方目配りしていくのは大変だ。

全ての学生をどこにでも就職できるようにきっちり育てたいと思うのが教員であり、地元だけにというインセンティブはなかなか湧かない。いろいろなところから来ている学生に対してどう教育するか、我々は悩みながらやっている。地方大学に対して、自由度を残した支援にぜひ目配りしていただきたい。

また、横展開のためには、成功事例だけではなく全体像を見せてほしいというのは同感。白馬高校の例にしても、コミュニティ・スクールは多い中で、何でここが取り上げられるのかという疑問が湧く。どのような条件が組み合わさるとこのような事例になるのか、横並びの情報があって初めて理解できる。それは横展開のための最低条件。以前、失敗事例もを見せてほしいという意見も話もあった。1枚紙に事例をおさめることにこだわらずに、どこかの機会で全体が見える資料をつくっていただきたい。

社会人大学院の話があったが、社会人が大学に来ない日本における理由はほぼ明らかで、それは残業が多いからである。終業時間が予想できない中で6時半、7時に大学に来られるはずがない。結局鍵になるのはリモート授業などのIT化であるのは間違いない。今回、IT人材の育成という視点はあったが、人材を育成するためにITをどう使うのか。既に議論されているのかもしれないが、日本の大学は一部の先進的な大学院・大学を除いてIT化がおくれている。それをどうするのかにつき、どこかの場で議論できたらよい。

教育産業はいろいろなところに出ていて、マネタイズが難しいというのは常識になっている。これもまさに人材育成で、塾がない地方の中高生に対してどう支援するかということでITが使われている中で、それは社会人でも全く同じなのではないか。あるいは、場合によって大学生あるいは地元貢献という視点でも、もっとITを使えないか。そこはもしか

したら行政や自治体が苦手な部分かもしれないので、外部の知恵をかりながら進めていた
だきたい。テクノロジーを使っているところはどんどん伸びているのは諸外国を見れば明
らかなので、その視点も入れていただきたい。

最後にクロスアポイントメントについて。今回の議論の対象は常勤ということだが、大
学で非常勤を転々としている事実上のクロスアポイントメントは世の中に多い。この人た
ちを有効利用しないのか。分析は不十分だが、博士課程を出ても仕事がないのではないか
という不安が、大学院に来ないということの根源的な理由と感じている。質のいい教育を
している非常勤教員の方たちが多くいる中で、大学教育の質の向上のために人材をどう使
っていくかという視点は、今のクロスアポイントメントの話にはないようだ。制度上の困
難はあると思うが、今後検討していただきたい。

(文部科学省)

これからマネジメント機能が大事になってくるという話があったが、やるが増えて
いく中で、その中で何にそれぞれの大学が注力してやるかという、きちんと選択と集中を
していくことのできるマネジメント機能の重要性はご指摘のとおり。大学改革の中でもガ
バナンス改革につき、昨今、取組をしているところであり、その中でもマネジメント機能
の充実や業務が複雑化する中で、もっと専門的な能力を持ったスタッフを大学の中でしっ
かりと登用し活躍してもらう体制づくりの大事性は指摘されている。そうした課題は見
えてきてはいるが、十分な取組が必ずしもできているわけではないので、これから全体の改
革を進めていくという中では、これも並行して重要な課題として取り組んでいくべき。

1点、IT化をもっと進めていくべきだという指摘は、ごもっともで、資料2の24ペー
ジの中で大学の質の向上と記載があるが、この中でも実はICTの効果的な活用という点がこれ
まで非常に大きく欠けていた点ではないかということで、教育の中でいかに使っていくか、
あるいは大学のマネジメントの中でももっと活用できる部分もあるのではないかと思うが、
この点についても十分に認識をして取組をしたい。

(文部科学省)

補足として、私立大学のガバナンス機能をどうするかも非常に大きな課題。私立大学は
経営者側である理事、評議員、あるいは監事といった方々がいるので、それぞれの職責を
きちんと明確化するとともに、その研修機能の充実というものも大事。今、私学事業団で
研修などを行っているが、これを強化していく必要がある。

中長期のビジョンを策定して、経営を行っていくことも非常に大事で、そのビジョンの
策定に関しても、さまざまな指導・助言ができるような仕組みを整えていきたい。

(文部科学省)

事業終了後の継続性について全てを補助金に初めから頼るのではなくて、きちんと終了

後を見据えた計画をという前提で我々も採択をしている。また、補助金を出しているうちに、課目やプログラムの構築はしっかり後も使えるものをつくってもらっている。ただ、いろいろな次元のものが進んでいくと、すべてを吸収しろと言ってもなかなか基盤的経費のところでは難しいということがあるので、そのバランスと、どうやって安定的に頑張ってもらえる仕組みをつくるのが課題。

(財務省)

財政当局として強い自負を持っている論点について先程やりとりがあったので、一言申し上げる。18歳人口の急激な減少が見込まれる中で、大学の数を減らすということを自己目的にすべきではない。他方、大学等による教育の供給過剰が見込まれる中、現状を維持するために例えば社会人の受け入れ率向上を自己目的化するようなことも同様にあってはならないと考える。重要なのは、大学の提供する教育が、社会のニーズに合ったものになることであって、そのための大学改革を進めて頂くことは必須である。ニーズに合った教育を提供できるという事は、必要な経費を授業料で賄う場合でも学生が元を取れると考えて入学すること。そういった意味でニーズに答えられない大学等を延命させるような政策は絶対取るべきではないと考えている。