

2040 年を見据えた教育改革
～個の主体性を活かし持続可能な未来を築く～

2025 年 2 月 18 日

一般社団法人 **日本経済団体連合会**

目次

1. はじめに.....	2
2. 目指す姿.....	3
(1) 現状と課題	3
(2) 目指す姿	5
3. 求められる主要な教育改革	6
(1) 多様性・好奇心・探究力を中心に個を磨き育む初等中等教育への転換	6
(2) 人口減少時代における高等教育機関の競争力強化、規模の適正化と基盤の強化	12
(3) あらゆる世代が学び続けられる「全世代型教育システム」の構築	20
(4) グローバル人材の育成	25
4. おわりに.....	29

1. はじめに

わが国は、急激な人口減少・少子高齢化により労働力が不足する中で、持続的な成長を実現するためには、われわれ一人ひとりの価値創造力の強化、労働生産性向上が不可欠である。また、同時並行で進行している地方の衰退を反転させる地域の担い手が必要とされている。さらに、デジタル技術の進歩やグローバル化の進展を通じて、身に付けるべき資質・能力が変容するとともに、より効果的な教育方法が模索されている。具体的には、AI およびデジタル技術の急速な進歩により、単純な知識の蓄積だけでなく、情報活用能力や創造性、論理的思考力、課題発見・解決能力等も求められるようになってきている。一方、グローバル競争力の低下を食い止め、回復させるためには、多様なバックグラウンドを持つ人たちと協働しながら新しい価値を生み出せるグローバル人材の育成も重要となっている。こうした環境変化から、教育のあり方を再定義する時期に来ている。

加えて、教育格差も喫緊の課題である。現状、本人に意欲や適性があっても、特に受験競争の過熱した状況下においては、保護者の経済力および家庭の文化資本によって子どもの教育機会が左右される。今後、子どもたちが学びと成長に夢を抱ける社会を目指すべきであり、この観点から、公教育への投資の重要性を改めて認識するとともに、教育格差を是正する必要がある。

将来推計によると、2035年～2040年にかけて18歳人口が急激に減少し、大学の学部入学者数は2割超減少する見通しである¹。18歳人口の減少を踏まえ、将来を見据えた高等教育機関の改革を直ちに断行すべきである。同時に、出生数の減少に伴う生産年齢人口の減少を見据え、初等中等教育から高等教育、リスキリングを含むリカレント教育に至るまで、生涯にわたり一人ひとりが自らのキャリアを主体的に築き、磨き続けることのできる教育体系を築くことが求められている。こうした取り組みは、人口減のなかで人材を最大限に生かして社会基盤を支え、同時に個々人のウェルビーイングを高める道筋にもなる。

経団連では2040年に目指すべき国家像と求められる取り組みをまとめた「FUTURE DESIGN 2040」を2024年12月に公表し、教育を施策の柱の1つに位置付けている。本提言において、さらに議論を深め、経済界が必要と考える2040年を見据えて必要な教育改革を提言し、政府をはじめ関係各方面に対し、速やかに改革に着手するよう求める。必要な改革メニューや予算等については、2025

¹ 出所：文部科学省「急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方に関する検討状況について」（教育・大学改革推進委員会2024年度第1回（2024年8月30日）配付資料）

年度の「経済財政運営と改革の基本方針」や「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」等への反映を政府に求める。加えて、入試改革をはじめ大学・学校にしか実施できないことや、採用・処遇など企業が中心となって取り組むべきこと等について、日本の経済社会の発展を目指す視点から提言する。

2. 目指す姿

(1) 現状と課題

2040年の日本の生産年齢人口は6,213万人と推計(出生中位・死亡中位推計)され、地域によっては2025年比で減少率が20%を超える。また、生産年齢人口が減少する中、労働参加が進む場合でも、労働力人口は減少する見通しである²。

しかも、IMD世界競争力センター「IMD世界人材ランキング」(2023年版)によると、日本は64カ国中43位と過去最低を記録するなど、日本は人材投資・育成等の面で課題を抱えている(図表1)。

米国やEU加盟国では、日本と比べて高スキルを担う雇用者数の増加幅が大きく、中スキルルーティン業務を担う雇用者数の減少幅が大きい。一方、日本では高スキルを担う雇用者数が相対的に増えておらず、中スキル・ノンルーティン業務を担う雇用者数が増加している(図表2)³。ほとんどのOECD諸国では、過去20年間で、高スキルの職業の雇用割合が増加する一方で、中スキルの職業の雇用の割合は減少している⁴。AI、デジタル等の進展により、ノンルーティンでICT集約型のタスクが増える一方、テクノロジーを用いないノンルーティンタスクが減っている。⁵

人口構成の変化や産業構造の変革を踏まえ、社会のニーズが変化していく。

² 出所：厚生労働省「第14回社会保障審議会年金部会 資料2-2」(2024年4月16日) 労働力人口は、「成長実現・労働参加進展シナリオ」の場合、6,925万人(2025年)から6,791万人(2040年)に減少。「一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ」の場合、6,775万人(2025年)から6,002万人(2040年)に減少。

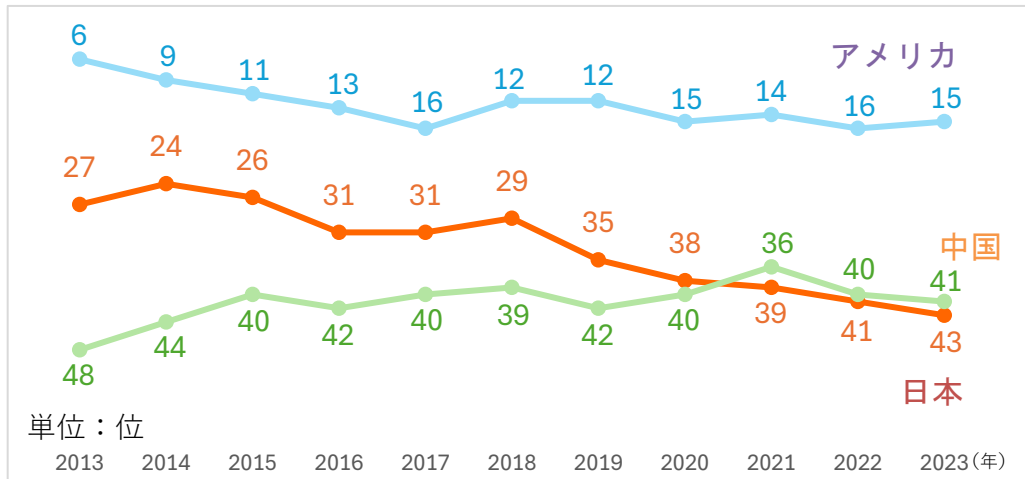
³ 経済産業省「未来人材ビジョン」(2022年5月)によると、2020年～2050年の職種別従業者数の変化率を試算した結果、新たな技術開発を担う職種では雇用が増加し、AIやロボットで代替しやすい職種では雇用が減少することが推計されている。また経済財政白書(令和6年)では、産業間の労働移動の現状について「リリエン指数(その値が大きいほど産業間における労働移動が活発であることを示す指標)」を踏まえ、2000年代を通じて、低下傾向で推移しているとしている。加えて、直近の動向を見ても全体的に労働移動が活発化したとは言い難いとしている。

⁴ OECD Skills Outlook 2019 Thriving in a Digital World

⁵ 対面で接触が求められるICTを伴わないルーティンタスクは引き続き行われる見込みである。出典：OECD Skills Outlook 2019 Thriving in a Digital World

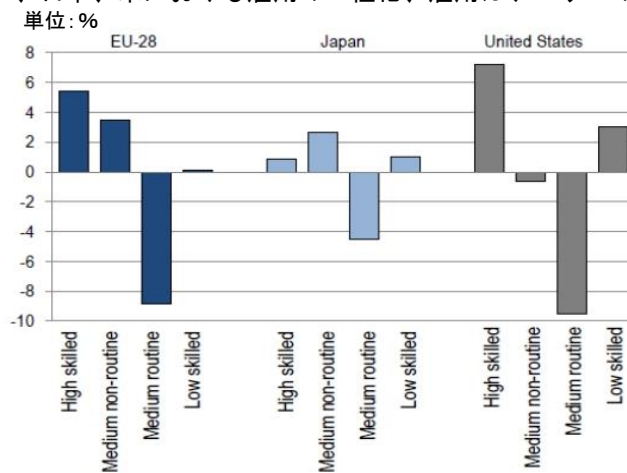
それにより求められる教育・人材育成の内容も変化していかなければならない。

図表 1 : IMD世界人材ランキングの推移 (2013-2023)



出所：International Institute for Management Development (IMD) “World Talent Ranking” を基に経団連事務局が作成

図表 2 : EU、日本、米における雇用の二極化、雇用カテゴリーの変化率 (2002-2014)



出所：経済産業研究所 岩本晃一「AI が日本の雇用に与える影響の将来予測と政策提言」(2020年3月) 図表 33
Job polarization in the European Union, Japan and the United States, Percentage-point change in employment category 2002-2014

Source: OECD calculations based on ED-LFS, Japanese Labor Force Survey and BLS Current Population Survey

(2) 目指す姿

これからは、仮説を立てて検証し、情報の統合を通じて、ビジネスモデルの変革など新たな価値を創出する力が求められる。

そうした力を持つ人材を育成するためには、初等中等教育において、教科学習等で得られた知識を社会の様々な場面で活用できるよう、教育の方法や価値観を再構築することが肝要である。今後、一人ひとりの多様な個性と好奇心、探究心を伸ばす教育改革の実現により、人材の裾野の広がりトップ層を含む全体の能力強化を実現することを目指すべきである。

また、AI・デジタル化の進展により、IT企業に限らず、あらゆる産業・企業においてAI・デジタルを最大限に使いこなせることが必要不可欠となっている。このため、製造、金融、物流、医療など各産業の特性を踏まえつつ、AI・デジタルを駆使する能力・スキルの重要性が高まっていくと見られる。例えば、製造業では、デジタル技術の活用による生産性や品質の向上が求められているものの、製造現場でデジタル技術を導入・活用できる人材の不足が制約要因の1つとなっている。このため、モノづくり分野においてデジタル技術を活用できる「モノづくり×デジタル」人材の育成・活躍は待ったなしの課題と言える。また、前述の通り、多くの職種において、AIによる雇用の代替・補完が進む一方、新たな労働需要も生まれることから、個々人は、状況変化に対応した能力開発・スキルアップが求められる。社会全体で、様々な産業の特性を踏まえつつ、AI・デジタルを使いこなせる人材を育成するとともに、AIやデジタルを人々の成長と活躍のために活用していく必要がある⁶。

さらに、新興国・途上国が台頭する国際社会において、わが国が発言力・影響力を持つためには、社会課題の解決を通じて、国内外の持続的な経済および社会の発展に貢献し、世界中からヒト・モノ・カネを惹きつける「貿易・投資立国」の実現を目指すべきである。その実現にあたっては、世界各国で、多様なバックグラウンドを持つ人たちと協働しながら、内外の様々な社会課題の解決に取り組み、新たな経済価値を生み出すとともに、国際連携をリードするグローバル人材の育成が不可欠である。

そこで以下の観点から、社会変革に向け一気通貫で教育改革を実施し、わが国の国際競争力を高めるべく、「最先端技術立国」「無形資産立国」「貿易・投資立国」の実現とともに「全世代型教育システム」の構築を目指すべきである。

⁶ 初等中等教育において、社会全体でSNSによる誹謗中傷やいじめへの対策を強化するとともに、情報教育を通じて情報活用能力を身につけさせることで、正しく安全にAI・デジタルを活用できる人材を育成することが重要である。

【改革の方向性】

- ◇ 多様性・好奇心・探究力を中心に個を磨き育む初等中等教育への転換
- ◇ 高等教育機関の競争力強化、規模の適正化と基盤の強化
- ◇ あらゆる世代が学び続けられる「全世代型教育システム」の構築
(全世代型教育システム：初等中等教育機関、大学等の教育機関および民間教育事業者等によるリスキリングを含むリカレント教育の充実を通じて、社会人を含むあらゆる世代が継続的に教育を受けられる体制)
- ◇ グローバル人材の育成
(日本人学生の海外留学派遣および優秀な外国人留学生の受け入れの大幅拡充を含む)

3. 求められる主要な教育改革

(1) 多様性・好奇心・探究力を中心に個を磨き育む初等中等教育への転換

① 好奇心や探究力を育てる個を尊重した初等中等教育改革

産業界では、自ら課題を見つけて解決策を導き出し、行動する力を求めている。そうした人材を育成するには、初等中等教育段階からの取り組みが欠かせない。初等中等教育において、一律一斉型の教育から、多様性を重視し、コミュニケーション能力⁷や好奇心、探究力を育てる個を尊重した教育への転換を断行すべきである。加えて、自己肯定感が高く、自らにエンジンをかけて前へと推進していく力強い人材を育成する必要がある。

変化の激しい時代において自らを新たな環境に適応させる力であるレジリエンスがより一層重要となる。様々な変化に適応し、自ら考えたことを行動に移していく力を身に付けられるよう、教育を工夫していくことも求められる⁸。

そのためには、各児童生徒の興味・関心を伸ばし、探究力を身に付ける教育が重要である。また、全員が同じことを同じ方法で学ぶのではなく、エドテックの活用を通じて、各児童生徒の興味・関心や学習進度に適した課題・教材を提供し、一人ひとりに最適な学びを提供できる環境を整備する必要がある。

国から支援を受けつつ、地方公共団体はその環境整備に必要な財源を確保するよう努めるべきである。その際、教育格差に配慮した形でリソースを投入す

⁷ ディベートなど双方向の対話を重視した協働的な学びも重要

⁸ アンドレアス・シュライヒャー OECD 教育・スキル局長 「教育とスキルの未来」『月刊経団連』(2024年8月号)

ることが肝要である。なお、個別最適な学びを提供する際には、他者の関心や特性に対する敬意と受容を育む視点を忘れてはならない。

生徒が自らの興味や適性に応じた課題に取り組む探究的な学びは、様々な学校で新たに生まれているが、約 1700 の地方公共団体、約 3 万 5000 の小・中・高等学校すべてで十二分に展開できているわけではない。日本の教育制度は、教育長、校長が権限を有する分権型であることから、地域の民主主義の中で合意形成を図りながら、他の地方公共団体・学校における好事例も参考に、より良い教育を実践していく必要がある。その成果の可視化を図りながら、EBPM⁹で評価し、更なる改善に繋げていく必要がある。

こうした個別最適な学びや探究的な学びを推進するうえで、教員には役割の転換が求められる。これまでの教員には、ティーチングによる教育指導が主に求められていたが、今後は、ファシリテーターやコーチ、メンターとしての役割も期待される。

学習指導要領については、單元ごとのポイントを示したシンプルなものにあらため、子どもたちの興味・関心に合わせた学習を行えるよう、教員が判断できる裁量の幅を拡大すべきである。その際、教員の負担増とならないように配慮する必要がある。

また、大学・図書館・公民館・青少年教育施設、科学館・博物館・美術館・劇場・スポーツ団体・企業等が提供する学校外での学びを充実させつつ、子どもたちの学びに活用していくことも必要である。こうした学校外の教育活動や、地域と連携した部活動等の支援体制の強化も必要である。

人口減少と少子化への影響の観点から、子どもたちに接する人材の固定化への対応も課題となる。子どもたちに多様な学びを提供するため、必要に応じて学校間連携を推し進めることも重要である。

② 教員の負担軽減

教育改革を進めるうえで、教員の確保と教育の質向上が重要である。そのためには、同時並行で、教員が自らの授業を磨き上げるとともに、子どもたちに対して効果的な教育活動を行えるよう、学校の働き方改革に取り組むことも欠かせない。教員の業務量を減らすためには、教員は教育指導に集中し、教育指導以外の業務は他のスタッフ等と連携・分担する体制が整備された「チーム学校」を推進すべきである。教員の労働環境の改善は、教員の専門性向上と子

⁹ 経済財政諮問会議「EBPM アクションプラン 2024」（2024 年 12 月 26 日）において「質の高い公教育の再生」が 10 の重点課題・計画の 1 つに位置付けられて、KPI を用いた進捗管理・点検・評価が行われる。

もたちを取り巻く教育環境の整備にもつながる。

実効性を持って学校の働き方改革を推進するため、学校ごとに働き方改革の取組状況を可視化することも必要である。加えて、保護者を含めた社会の意識改革により、職業としての教員の魅力を引き上げることが肝要である。

③ 学校における児童・生徒を取り巻く人材の多様化

子どもたちに多様性のある教育を提供する観点から、児童生徒の成長に対する深い思いや情熱を持つ多様な人材が、学校現場に参画することは極めて重要である。様々な外部人材を通じた情報教育や語学・多文化理解教育、金融経済教育等は、児童生徒の学びの充実や地元の産業・企業への理解を含む社会とのつながりの理解に大いに役に立つ。

外部人材の参画は、特に自らのキャリアを検討・選択する中学・高等学校段階において、職業観の醸成やキャリア形成支援の観点から意義がある。

文部科学省は、2023年3月に各教育委員会における教育人材の募集に関する情報を一元化した「教育人材総合支援ポータルサイト」を開設したところである。各教育委員会は、当該サイトを通じて社会に広く募集するとともに、特別免許状の授与や特別非常勤講師制度の活用を促進することで、民間企業等外部人材受け入れの充実を図るべきである。

一方、企業には、従業員が校長・副校長や教職員¹⁰として活躍できるよう、副業・兼業制度や学校現場への在籍型出向の導入を検討すべきである。また、民間企業で経験を積んだ人材等を教員や特別非常勤講師として派遣するほか、企業が出前授業等を実施するなど、様々な形で学校教育に協力することが期待される。なお、民間人が学校現場で力を発揮するためには、教育委員会が組織的に民間人校長等をサポートすることが欠かせない。

あわせて、教員の民間企業研修等により、教員が民間企業等の実社会と交流することも、教育の多様化の観点から重要である。

④ 入試改革

入試のあり方は、児童・生徒の学びに大きな影響を与える。現在、日本の中学・高等学校での学びは、知識の多寡を問う受験対策に偏っている。一方、正解のない世界を生きていくには、教科学習によって得られた幅広い知識・技能を基に、実社会の中から課題を見つけ、解決策を導き出して新たな価値を創造していくことが重要である。そのため、入試においても、基礎学力に加え、好奇心、探究力等を総合的に評価することが求められる。

¹⁰ 企業の従業員が学校職員として経営管理や事務等のバックオフィス業務に従事することが考えられる。

大学入試は個々の大学で工夫できる事項であるものの、科目を極端に限定した入試¹¹や知識詰め込み教育の成果を測る入試が主流であることは由々しき状況である。大学入試において、探究的な学習など主体的な学びの成果を評価する総合型選抜¹²等¹³の入学選抜が拡大していくことが望まれる。一部の大学では既に着手しているものの、学生が将来、社会で活躍していくことを見据えて、大学関係者と高校関係者が一丸となって入試改革に取り組むことを産業界として期待する。

⑤ 専門高校および専修学校（高等課程）における産業人材の育成

少子化に加え、専門高校¹⁴を選択する生徒の割合が低下している。また一部の専門高校及び専修学校の教育内容は、デジタル化・グローバル化の進展に追いついていない。こうしたなか、多くの企業がモノづくりの現場を支えるエンジニア・技能者の確保に苦慮しており、産業基盤を支える人材の育成・確保が重要である。

特に専門高校においては、地域の産業構造や発展への対応を通じて、魅力を高めることが必須である。専門高校は、地方公共団体や地域の産業界と連携し、必要なスキルや資格を有する職業人材の育成の観点から、モノづくりにおけるDXやグローバル化の動向を踏まえつつ、学習内容を実践的かつ高度化する必要がある。1つの方策として、前述の通り、特別非常勤講師制度や特別免許状の活用を通じた、外部の専門人材による高度な専門教育の充実が考えられる¹⁵。

今後、専門高校および専修学校（高等課程）は地方公共団体や産業界との連携の充実を通じて、社会のニーズに合った産業人材の育成をさらに推進すべきである。企業は、専門技能者の処遇改善や、将来のキャリアパスの提示、モノづくりの担い手となることへの魅力を高める工夫が必要である。

¹¹ 例えば、経済学部の入試科目に数学が設定されておらず、1、2科目で受験できること等が挙げられる。

¹² 国立大学協会「国立大学の2025年度入学選抜についての実施要領」（2024年11月8日改訂）によると、「総合型選抜の募集人員については、学部・学科等募集単位ごとの入学定員に占める割合が、当該学部・学科等の学校推薦型選抜の募集人員とあわせて5割を超えない範囲」とすることが定められている。

¹³ 文部科学省「令和6年度国公立大学・短期大学入学選抜実施状況の概要」（2024年11月）によると、総合型選抜の入学人数は大学入学人数全体の16.1%に留まる。

¹⁴ 専門高校（工業に関する学科）卒業生の約62%（2022年度）が就職している。出所：文部科学省「学校基本調査」

¹⁵ 2022年度には特別免許状が500件、特別非常勤講師制度が約2万件活用された。（出所）文部科学省「令和4年度教員免許状授与件数等調査結果」

〔企業が学校現場に人材を派遣している事例〕

※高等教育機関を除く。五十音順

特別非常勤講師		
1	富士通	2014年に川崎市と富士通で締結した包括協定に基づき、2024年度から市立の小・中・高等学校へシニア社員4名を特別非常勤講師として派遣。4名は、富士通に籍を置いたままエンジニアや海外居住経験を生かした指導を行っている。本事例によって、子どもの多様化するニーズに民間企業での知識や経験を活用することや、学校現場の教員不足の負担軽減、またシニア社員のキャリアの選択肢を広げることを目指す。
出前授業等		
2	アサヒグループホールディングス	社員が学校を訪問し、カルピスを題材とした理科実験や五感を使った体験を通じて「食」や「未来の夢」に関心を高める食育プログラム「カルピスこども乳酸菌研究所」を2013年から実施。乳酸菌と酵母など微生物のチカラやSDGsについて、身近なカルピスを事例に分かりやすく学べるのが特長。学校からは、少人数制で各班に一人ずつ社員の方がついて説明する点や総合学習の要素も含んだキャリア教育につながる内容などを評価いただいている。これまでに16,000人以上の児童が受講している。
3	住友商事	世界中のグループ役職員が社会課題解決の基盤となる「教育」の普及に取り組む社会貢献活動プログラム「100SEED」(ワンハンドレッドシード)を2019年から始動している。日本国内では、グループ役職員が日本全国の高校・中学校を訪問し、人生・仕事上の様々な経験を伝え、生徒たちと語り合う「キャリア教育支援『Mirai School』」等の活動を実施している。2020～2024年度末の5年間を通じてMirai Schoolに参加したグループ役職員数は延べ425名、生徒数は延べ26,000名超となる見通しである。
4	住友生命保険	<p>【将来世代への教育支援（出前授業）】</p> <p>金融経済教育を中心に、キャリア教育、コミュニケーション、SDGs、性教育、課題解決型授業（PBL）といった学校から要望の多いテーマの「出前授業」を全国の中学校・高校にて実施している（2021～2023年度で累計103校、2024年度は80校を予定。一部パートナー企業の専門家による実施を含む）。</p> <p>【地元企業との協業によるキャリア教育】</p> <p>当社より参加を呼び掛けた地域の地元企業数社とともに数か月間（20コマ）、地域に密着したキャリア教育を中学校において行っている。生徒が各企業に仮想入社し、グループワークや企業訪問を通して各企業の課題の解決策を考え、プレゼンテーションを行うまでの課題解決型授業のプログラムを伴走支援している。</p>
5	DeNA	小学校低学年から利用できるプログラミング学習アプリ「プログラミングゼミ」を開発・無料リリースし、学校で活用できる環境を提供している。「プログラミングゼミ」を活用した授業支援も積極的に行っており、地方公共団体への講師派遣や、カリキュラム案の無料公開、教員向け研修等を実施するなど、これまでに19,000人以上に体験機会を提供している。

6	第一生命保険	<p>グループ外企業や地方公共団体に社員を一定期間派遣するキャリアローテーション（出向、企業版ふるさと納税（人材派遣型））の仕組みを活用し、社会課題の解決、そして多様な経験を持つ人財の育成を推進している。地域・社員・当社との「つながり・絆」による協働を更に深化させ、地域課題の解決に貢献していくため、今回新たに認定 NPO 法人 Teach For Japan と協働し、2025 年度より学校現場への派遣にかかる社内公募を実施する予定。</p> <p>また、第一生命保険の多くの支社（営業拠点）では、地方公共団体と協定を締結し、地域社会と連携した多様な取り組みを行っている。その一環として、例えば、学校現場で生命保険等をテーマに授業等を実施した事例もある。</p>
7	東京海上日動火災保険	<ul style="list-style-type: none"> 小学生、特別支援学校（高校生）向けの環境啓発授業を 2005 年から実施している。 小学校、特別支援学校（高校生）の児童・生徒に対して、地震・津波や水害・土砂災害に関する防災啓発授業を実施している。 児童・生徒が、カードゲーム、グループワークを通して、経営を疑似体験し「リスクと未来を考える授業」を実施している。
8	東京ガス	<p>子どもたちにエネルギーと環境の大切さを伝えることを目的に、出前授業などの学校教育支援活動を実施中。2002 年～2023 年 3 月末までの実績は 120 万人。授業のプログラムの例としては、エネルギーを学ぶ（燃料電池、都市ガスが届くまで）、ガス会社の仕事を学ぶ（職業講話）、環境プログラム（行動変容を促すプログラム）などがある。他にも教材提供や教員研修なども行っている。</p>
9	野村ホールディングス	<p>日本の金融リテラシー向上のため、1990 年代より金融経済教育の普及に取り組んでおり、学校や公民館などで金融に関する体験型プログラム（講師：野村グループ社員）を無償実施している。</p> <p>2023 年度は全国の小学校、中学校、高校延べ約 500 校、累計約 4 万人の学生に出張授業を行った。また学校や公立図書館、あるいは教育関係者に対し、当社オリジナル学習教材の寄贈、無償提供も継続している。特に、高校家庭科や探究学習における金融経済教育の実施にあたっては、2022 年の学習指導要領改訂に対応した当社プログラムの活用を促している。</p>
教員を民間企業で研修している事例		
10	経済広報センター	<p>企業・経済界と教育界との対話促進事業の一環として、学校の夏休み期間中に「教員の民間企業研修」を実施している。</p> <p>同研修は、小・中・高等学校等の教員を対象に、企業・業界の状況や展望、事業内容、人材育成・人事評価制度、危機管理への対応、品質管理・環境への取り組み、社会貢献活動などの講義のほか、工場や事業現場での体験学習（スーパーでの売場実習、企業の役員や担当者との懇談、お客様サービス部門見学など）等を実施している。</p>

（２）人口減少時代における高等教育機関の競争力強化、規模の適正化と基盤の強化

① 大学の統廃合と「出口における質保証」、研究力強化

日本における出生数は 2014 年度に 100 万人であるのに対し、2024 年には 68 万人まで減少する見通しであり、少子化が急激に進行している。現在の国公立大学募集人員は約 62 万人であり¹⁶、仮に定員が維持された場合には大学全入が可能となる。なお、今後の大学進学率の伸びを踏まえ 2023 年度に出された推計では、現時点で 63.3 万人いる学部入学者数は、2040 年には約 27%減少し、46 万人になる見込みである¹⁷。すなわち今後 16 万人分の定員削減が必須となる。

日本の大学のうち私立大学が 8 割弱を占める。そのうち、倍率 1.0 倍以下の学校が 90 校、2.0 倍未満の大学が 378 校である（図表 3）。つまり、受験すればほぼ自動的に入学可能な大学も一定程度存在する。他方、低倍率の大学の中には経営が困難な大学ばかりではないため、結果的に、少子化が進むなかで、大学を卒業できる能力・資質を持たない者の入学を許可する大学が存続し続ける可能性がある。「出口における質保証」をしっかりと問わなければ、学位全体の価値が著しく低下しかねない。

この問題は、私立大学等経常費補助金¹⁸にも及ぶ。入学時・在学中・卒業時において、質保証を怠る大学であっても「公私間格差の是正」を名目として私学助成が入り、それが延命措置となっている可能性が否めない。少子化の急激な進行により私立大学の倍率や定員充足率の低下が加速しているなかにあっては、現状の一般補助等の算定の在り方の妥当性について、優先度を上げて検証する必要がある。併せて、大学間の統廃合を促す政策とあわせて私学助成を見直してい

¹⁶ 文部科学省「令和 6 年度国公立大学入学者選抜実施状況」

¹⁷ 文部科学省「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申案）」（2025 年 1 月 28 日）。推計 18 歳人口に推計大学進学率を乗じ、外国人留学生等の入学者数を足して文部科学省が試算。この中で、推計大学進学率は過去 4 年間の都道府県別・男女別の進学率の伸び率によって、今後 2050 年まで大学進学率が上昇すると仮定して推計し、外国人留学生は新型コロナウイルス感染症の影響による一時的な減少を踏まえ、2019 年度の数が維持されると推定している。

¹⁸ 私立大学等の教育条件と研究条件の維持向上及び在学生の修学上の経済的負担の軽減並びに経営の健全化等に寄与するため、日本私立学校振興・共済事業団が、国から私立大学等経常費補助金の交付を受け、大学等を設置している学校法人に交付している。各学校における教職員数や学生数等に所定の単価を乗じて得た基準額を教育研究条件の状況に応じ傾斜配分する「一般補助」と、教育研究に関する特色ある取組に応じ配分する「特別補助」がある。585 の私立大学に 2850 億円交付（2023 年度）

くことが適切である¹⁹²⁰。

日本私立学校振興・共済事業団の調査によると、入学定員充足率が100%未満の学校数は354校(59.2%)と、前年度の53.3%から上昇している(2024年度)。入学定員充足率が60%未満の大学は60校10%(図表4)²¹、経営状態が正常でない学校法人²²は236法人42%である(図表5)。

大学においては、教育の質を保証し、健全な経営基盤を維持するために必要な規模を維持すべく資源の集約が求められる。こうした観点から、大学間の連携・統合(系列化)を促し、人材や資金の有効活用により教育研究の質の面での競争力を高めることが重要である。その際、経営基盤の強化や質向上につながる大学同士で行い、相乗効果を生み出すことが求められる。

社会のニーズも踏まえた教育研究を展開するためには、大学が経営ガバナンスと人事マネジメントの改革を推進することも重要である。そうした取り組みを推進しないまま、経営基盤が脆弱かつ教育の質保証に問題を抱えている大学が閉校するのはやむを得ない。その際、在学生の教育の機会が損なわれることなく安心して学び続けられるよう、計画的な準備と、学生が円滑に移籍できる仕組みの整備が極めて重要である。

なお、学生の高等教育機関へのアクセスを保障する観点から、私学助成の適切な合理化により捻出した財源を用いて、経済的に困窮している家庭の学生への奨学金²³に充てることも一案である²⁴。すべての人々が高等教育にアクセスできるよう、教育機会の保障にも留意が必要である。

教育の質保証に関して、大学は「アドミッション・ポリシー(入学者の受入方針)」「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」「ディプロマ・ポ

¹⁹ 私立大学経常費補助金の交付を行わなかった学校の事由は、「学生募集が停止されている」「管理運営不適正(2大学・3短期大学)」と非常に限定的であり、その他は、「学校設置後完成年度を超えていない」「他省庁から補助金を交付されている(産業医科大学、日本社会事業大学)」「その他(放送大学、沖縄科学技術大学院大学)」との形式的な理由

²⁰ 経営困難に陥った地方私立大学を公立大学化する例は、地域の人材育成の観点からの対応である一方、人口減少が進行する中においては、競争力を高める大学間の連携・統合(系列化)に計画的に取り組むことが求められる。

²¹ 石渡嶺司「大学・短大が募集停止になる境界線～私立大は60校が危険ラインに」(2024年9月29日Yahoo!ニュース)において、過去の実例を踏まえると、大学の募集停止危険ラインは60%未満と指摘されている。

²² 日本私立学校振興・共済事業団(私学事業団)が毎年度、「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分(法人全体)」に基づき学校法人の決算を分析し、レッドゾーン(自力再生が極めて困難な状態)、イエローゾーン(経営困難状態)、イエローゾーンの予備的段階、正常状態に区分している。

²³ 交通費・下宿費などの生活費分を奨学金として支給することが考えられる。

²⁴ 私学助成の合理化によりねん出した財源を用いて、経済的に困窮している家庭の学生への奨学金に加えて、デジタル・グリーン等のわが国の成長を牽引する人材を育成する私立大学への重点支援を行うことも考えられる。

リシー（卒業認定・学位授与の方針）」の3つのポリシーに基づき、入学から卒業まで一貫した教学マネジメントの確立に取り組んでいるものの、学内外への浸透が不十分である。産業界からは、大学に対して「出口における質保証」の更なる強化を求める声が依然として大きい。各大学はディプロマ・ポリシーの明確化を図るとともに、更なる情報公表に取り組む必要がある。学修成果・教育成果の状況（例：「ディプロマ・ポリシー」に記載された卒業時に修得している能力の達成状況、卒業論文・卒業研究の水準、学生の成長実感・満足度、卒業後の状況、卒業生に対する評価）、教員1人当たりの学生数、少人数授業の実施状況、学生の学外試験のスコア等に関する情報の公表を促進し、産業界をはじめ社会に広く周知すべきである。その上で、外部から大学を横断的に比較できる、設置者別ではない新たなデータプラットフォーム²⁵の構築に、国を挙げて取り組むことが望まれる。一方、大学が社会のニーズを踏まえて人材を育成するのにあたり、産業界は、企業が求める資質・能力を大学に伝えることが求められる。

このほか、研究力の再生と強化に向けて、大学の研究環境を抜本的に改善することが求められる。大学の統合・再編、組織改革・マネジメント改革を推進するとともに、基礎研究への投資を増やし、研究者が十分な時間と資金を確保できる環境を整備する必要がある。

例えば、国際卓越研究大学制度の運用を加速化し、選ばれた大学への大胆な支援を通じてトップレベルの研究力を引き上げることが求められる。また、科学研究費助成事業（科研費）の倍増や国立大学法人運営費交付金の拡充による「裾野の拡大」も重要である。

²⁵現状国立版と私学版とで情報を提供するプラットフォームが異なっていることを踏まえ、「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申案）」（2025年1月28日）では、設置者別ではない新たなデータプラットフォームとして「Univ-map（ユニマップ）（仮称）」が提案されている。

図表 3 : 2024 年私立大学入試結果 (一般選抜) 図表 4 : 2024 年私立大学入学定員充足率

倍率 <small>合格者数 ÷ 受験者数</small>	割合	大学数
1 倍以下	15.7%	90
1.1 倍	13.3%	76
1.2 倍	8.0%	46
1.3~1.9 倍	29.0%	166
2 倍台	15.7%	90
3 倍台	8.2%	47
4 倍台	1.7%	10
5 倍台	1.2%	7
6 倍台	0.2%	1
7 倍台	0.3%	2
8 倍台	0.3%	2
9 倍以上	1.2%	7
情報不明	5.1%	29
合計	100%	573
(私立大学合計)		(624)

212 校 } 378 校 }
37% } 66%

入学定員 充足率	割合	大学数
50%未満	7.2%	43
50%台	2.8%	17
60%台	8.9%	53
70%台	11.5%	69
80%台	13.7%	82
90%台	15.1%	90
100%台	28.6%	171
110%台	9.0%	54
120%台	2.2%	13
130%台	1.0%	6
合計	100%	598
(私立大学合計)		(624)

60 校 }
10%

出所：日本私立大学学校振興・共済事業団
2024 年度私立大学・短期大学等入学志願動向

出所：河合塾 Kei-Net 一般選抜入試結果 (私立大学)
※各大学の全学部の平均値から抜粋

図表 5 : 私立大学法人の経営状態 (2022 年度決算)

	割合	法人数
自力再生が極めて困難	3%	16
経営困難な状況	15%	85
経営困難の予備段階	24%	135
正常状態	58%	331
合計	100%	567

236 法人 }
42%

出所：日本経済新聞 (2024 年 5 月 20 日) 「私大 101 法人「経営困難」全国の 18%再編・統合加速も」

② 地域の産業を支える知の拠点

人口減少・少子高齢化に加え、首都圏への一極集中や地域の担い手不足といった地域間格差の拡大に歯止めがかからず、地方部は社会や産業基盤の維持が難しくなる等、厳しい状況が置かれている。地域別総人口の将来推計は、2035 年から 2040 年にかけて東京都以外のすべての都道府県で減少し、2045 年から 2050 年にかけては東京都も含めて減少するうえに、減少率が一層大きくなる県が増加する (図表 6)。2040 年の地域別生産年齢人口は、首都圏は約 2500 万人である一方、地方部は 1000 万人に至らず、減少率も高い (図表 7)。

今後は、地域経済社会が多極分散型で自律的・持続的に発展し、地球規模の視

点で、ユニークかつ多様な取り組みを推進していく姿を目指すべきである。その際、地方公共団体の行政区域を超えた広域連携を検討することも必要である。医療・福祉・交通・物流・行政サービス等、人々の暮らしを成立させるエッセンシャルサービスの継続は地方創生に欠かせないものである。特に人口減少スピードの加速が顕著な地方部は、地域経済の縮小と労働力不足が深刻化しているだけでなく、単独の基礎自治体の枠組みでフルセットの行政サービスを講じることに限界がきている。

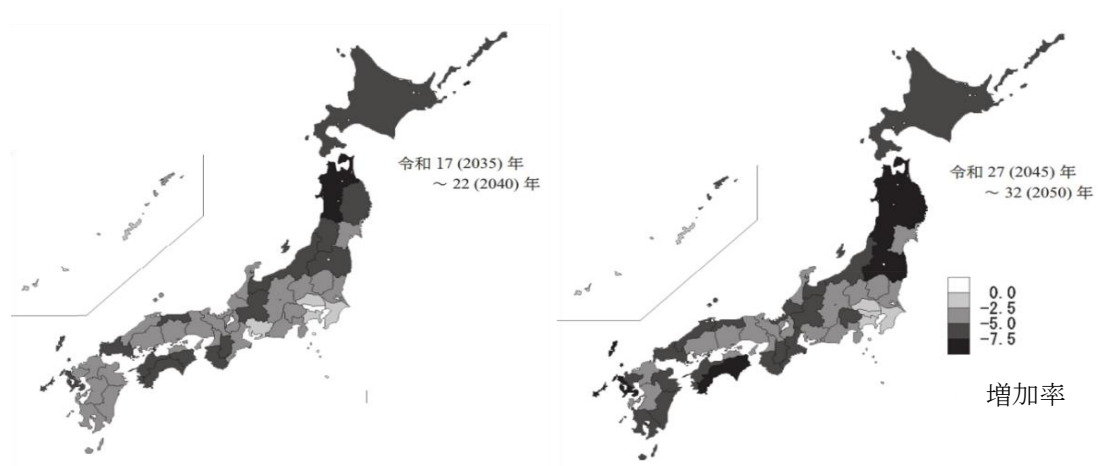
経団連は、都道府県より広域のブロックとして、「道州圏域」を一つの仮想単位として位置付け、区割りを設けない形で、バーチャルな道州圏域ごとに大胆な独自の施策を実行できるための仕組みを柔軟に推進する方向性を描いている²⁶。道州圏域で、地域資源や地域の個性を最大限活かし、多様な取り組みを展開していく必要がある。その際、地域の産業政策と教育政策を連動させる視点も不可欠である。道州圏域内の複数の地方公共団体の首長と国・公・私を設置形態を超えた大学等が主体となり、産業界の参加も得て、将来を見据えた人材育成ビジョンを検討するスキームをつくり、地域の産業に必要な人材育成計画を立て、大学・学部・学科の再編・統合・連携等の具体的な取り組みを検討すべきである。特に人口減少が著しい広域圏においては、国が当該地域の地方公共団体や大学に対し、検討スキームの設置を促すべきある。その際、国が、大学の設置者の枠を超えた再編・統合・連携等を実施するための予算配分および制度面の整備を検討することが必要である。

地域の中核大学には、知の拠点として、地域固有の資源や強みを活かして地域課題の解決策を導き出すなど、地域創生の核としての役割を果たすとともに、地域の生活基盤を支える人材育成も含め、地域振興の担い手を輩出することが期待される。企業も、教育機関と連携して、リスキリングを含むリカレント教育など地域の人材育成に取り組むべきである。

広域の大学間連携や統廃合を促進することで、大学の経営基盤強化を図りつつ、少子化時代に限られたリソースを効果的に活用できる方策を探るべきである。

²⁶ 経団連「FUTURE DESIGN 2040」（2024年12月9日）

図表 6 : 地域別総人口の将来推計



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」

図表 7 : 地域別生産年齢人口の推計

	北海道圏	東北圏	首都圏	北陸圏	中部圏	近畿圏	中国圏	四国圏	九州圏、沖縄県
2025 年	283 万人	453 万人	2772 万人	274 万人	980 万人	1191 万人	390 万人	190 万人	777 万人
2040 年	223 万人	349 万人	2484 万人	219 万人	820 万人	976 万人	325 万人	150 万人	667 万人
推定減少率	21%	23%	10%	20%	16%	18%	17%	21%	14%

出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」より経団連事務局作成

③ 20 歳前後を想定した「学生像」からの脱皮

大学において、社会人を対象としたリカレント教育が進んでおらず、学部にも再入学している社会人は 0.2 万人であり、学部入学者数全体の 0.4%に過ぎない。大学院では 1.8 万人であり、大学院入学者数全体の 17.7%である。社会人の入学動向は長らく横ばいで推移しており、企業でリスクリングを含むリカレント教育のニーズが高まっているものの、社会人の学びの場として大学が選ばれることは少ない²⁷。

社会人が再教育の場として大学を選びにくい理由の一つとして、開講時間や場所の問題が挙げられる。多くの現役従業員にとって、平日昼間に対面で大学・大学院教育を受けることは難しい。大学側には、時間帯や場所、受講形態を柔軟に見直し、社会人が受講しやすい環境を整備すべきである。一方、企業側も従業員がリカレント教育を受けるために大学に戻ることを考慮した制度を設けていないところが多く、企業にも制度改善が求められる。

OECD 諸国の中で日本の大学生の入学・卒業平均年齢が低い背景として、大学のカリキュラムが 18 歳の入学者を想定していることが挙げられる。このため、

²⁷ 現状、社会人を対象とした教育において民間教育訓練機関が選ばれることが多い。

大学側も変革を起こしていくことが求められる。社会課題の解決や新たな価値の創造に向けて、大学と企業が共同して教育プログラムを開発することが重要である。

現状、リカレント教育を副次的なものとして捉えている大学が少なくない。大学においてリスキリングを含むリカレント教育を学校教育法が定める教育研究活動の一角として本格的に推進するため、新たな教員の配置や企業向けに営業活動を行う人員の配備、エクステンションセンターの設置等の体制整備が必要である。国は、産学・産学官連携によるリカレント教育実施のために必要な組織再編等を行う大学を支援すべきである。

④ 高等専門学校等における産業人材の育成

AI 等の出現により、わが国の雇用のボリュームゾーンであった従来型のミドルスキルが求められるホワイトカラーの仕事は、減少していく可能性が高い。一方で産業界は確かな専門技術を持つ人材を必要としており、高等専門学校や専門学校（専修学校専門課程）における産業人材の育成の重要性が高まると考えられる。

高等専門学校において、半導体、数理・データサイエンス・AI、IoT、ロボティクスといった分野の進展に伴い、最新技術を習得できるカリキュラムを開発するとともに、STEAM 教育にも力を入れて、多面的な知識・技能を修得する体制を引き続き構築することが求められている。

特に地方の高等専門学校には、地域産業を支える人材の供給源としての役割や、経済界との連携による地域課題の把握・解決が期待されている。また、アントレプレナーシップ教育を通じて、高等専門学校生及び卒業生が起業に挑戦し、新産業の創出や地域の課題解決への取り組みを通じて、地域の活性化に貢献することが望まれている。

現状では、大学学部卒業生と比較して高等専門学校卒業生の初任給が低い傾向にある²⁸。ジョブ型の導入を進めることで、高等専門学校卒業生の処遇を再検討する余地がある。また、人手不足感の強い業種では、政府等による奨学金の支給や企業との連携・協働を通じた人材育成に目配りする必要がある。一例として、優秀な学生の発掘や学生の認知度向上につながるコンテストへの協力が挙げられる。²⁹

²⁸ 産労総合研究所「2024年度 決定初任給調査」（2024年7月5日）によると、初任給平均は、高等専門学校卒業生（技術）で209,174円、大学学部卒で225,457円。

²⁹ 出所：谷口功「国立高等専門学校機構の取り組みと今後目指す姿～次世代人材の育成に向けた高等専門学校の挑戦～」（教育・大学改革推進委員会企画部会（2024年12月4日）講演内容および配布資料）

高等専門学校等における人材育成機能の充実を通じて、わが国の最先端技術立国としての基盤を強化していく必要がある。

⑤ 高度専門人材の育成・活躍

国際的な人材獲得競争が激化するなかで、イノベーションを起こす高度専門人材の育成・獲得・活躍は、企業にとって極めて重要な課題となっている。そこで経団連では、「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言」を2024年2月に取りまとめ公表した。提言で述べた通り、博士人材をはじめとする高度専門人材の育成・活躍を推進するうえで、産学官の連携・協働は欠かせないものとなっている。

大学には、大学院教育改革の推進とその実績を社会にアピールすることが求められる。また、産業界および大学には、博士課程学生の産業界へのキャリアパス拡大のために、ジョブ型研究インターンシップの推進が求められる。政府に対しては、優秀な学生が経済的な理由で博士課程への進学を躊躇しないよう、博士課程学生に対する経済的支援の拡充を求める。さらに、クロスアポイントメント制度の活用拡大を通じた、ビジネスとアカデミアを行き来するキャリアを構築できる環境の整備が必要である。

加えて、大学は、強みを持つ研究分野に集中的に取り組むとともに、スタートアップを通じて研究成果の社会実装を図るべきである³⁰。また、起業家教育の充実を通じて、大学生・大学院生（博士後期課程を含む）が国内外の社会課題の解決に取り組む能力を養成することも重要である。

国の各種統計では、大学院修士（卒）と大学院博士（卒）を区別していないもの³¹が多く、博士課程修了者の賃金動向や就職先の業種等が安定して把握できないため、改善を求めたい³²。

⑥ 収入源の確保と財源の多様化

大学は、国公立を問わず、国からの補助金や授業料・入学金等の収入に過度に頼ることなく、企業・個人からの寄附の募集や共同研究の推進、大学発スタートアップの振興等による多様な資金調達手段を通じて、外部資金を獲得し、社会で求められる人材の育成に資する教育を展開すべきである。

また、共同研究や企業等との連携による社会のニーズに合わせた教育を推進

³⁰ 経団連提言「Science to Startup」（2024年9月17日）

³¹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「雇用動向調査」、文部科学省「大学・短期大学・高等専門学校における学生のキャリア形成支援活動実施状況等調査」等

³² 例えば文部科学省「博士人材のキャリアパス全体像」によると、博士課程修了者等やポストドクター等から民間企業・公的機関に就職した人数を調査しているものの、「不明・死亡」、「その他・不明」の数が多く、就職者数を正確に把握できていない。

するためには、大学がURA³³やUEA³⁴等のコーディネーター人材を戦略的に確保・育成することも重要である。

(3) あらゆる世代が学び続けられる「全世代型教育システム」の構築

① 学歴社会から学修歴社会への転換

生産年齢人口の減少が深刻になるなか、働き手の自律的なキャリア形成と、企業の事業戦略達成に必要な人材育成のために、リスキリングやアップスキリングに資する政策のギアを一段引き上げ、付加価値労働生産性の向上に官民一体となって取り組むことが肝要である。

海外の労働市場では、特定の分野でスキルやジョブをベースとした採用・雇用が定着している。わが国においても、自社が求める職務の遂行に必要な能力・スキル、処遇等を明確に示したジョブ型採用や雇用の導入・拡大を検討する企業が増加している。そうしたなか、働き手も「人生100年時代」の到来による職業人生の長期化を見据え、自らのキャリア形成に主体的に取り組むことが求められる。

産業構造の変化や人生100年時代を見据えると、何を、どこで、どのように、人生のいつの時点で学ぶべきかを、個人が主体的に決められるようにすることが望ましい。また、技術進歩が著しく、複雑化する社会においては、身に付けた知識・スキルが陳腐化しやすいため、自身のキャリアに合わせて絶えず学び直す必要がある。

真の生涯学習社会の実現には、学歴社会から学修歴社会へのマインドチェンジが不可欠であり、社会全体で機運を醸成すべきである。

② スキルの需要の可視化

政府には、経済成長に必要なスキルの需要を予測するとともに、国家単位で産業ビジョン・ロードマップと重要分野で働くために必要なスキルおよび学修内容を明確化することを期待する。シンガポールでは、国が経済成長に必要なスキルと需要予測を公開している。具体的には、国家戦略として注力するデジタル・グリーン・ヘルスケアの3分野において、需要予測を示すとともに、専門スキル、ハードスキル、ポータブルスキルの可視化を推進している。

こうした政策により、リスキリングに取り組むことによる将来的なリターン

³³ 研究活動を効果的・効率的に進めていくために、プロジェクトの企画・運営、知的財産の管理・運用等の研究支援業務を行う人材 (University Research Administrator)

³⁴ 教育面での産学連携を担い、教育リソースを適正化・強化する人材 (University Education Administrator)

が学修者にとって予見可能となる。こうした取り組みを通じて、成長産業・分野への労働移動が円滑に進み、持続的な成長が実現できる。

③ 生涯にわたって学修歴を蓄積・活用できる社会の構築

学修歴社会の実現に向けて、大学等の教育機関や民間教育事業者は、学修によって得られた知識・スキルを可視化するとともに、企業は、採用・処遇において学修歴を活用する必要がある。

マイクロクレデンシャルは、2019年から2023年にかけて世界的に注目が高まっている（図表8）。マイクロクレデンシャルとは細かく区切られた学修単位の教育プログラムであり、大学や民間組織などの主体がその学修成果を評価し、認証するものである。オンラインまたはハイブリッド形式で開講されることが一般的であり、また学修単位が細かく区切られていることから、多忙な社会人でも学びやすいという利点がある。また、講座によっては、受講者が講師や他の受講者とレビューし合える形式を取り入れている。

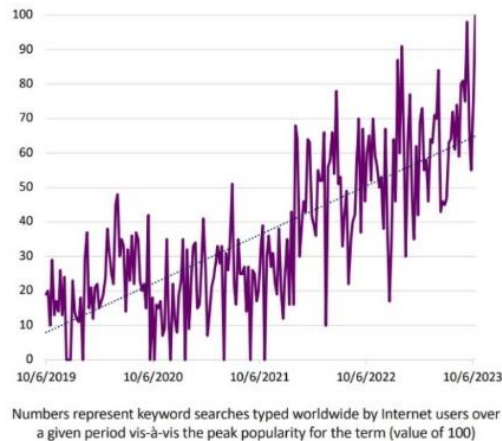
学修歴社会の実現にあたっては、修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶことができるマイクロクレデンシャル³⁵について社会が理解を深めるとともに、企業は、従業員の学びを促進するために、自社にあった形でこれを活用することが望まれる。

近年、マイクロクレデンシャルは世界中の大学等で開発・発行されている。例えば、米国・マサチューセッツ工科大学（MIT）では修士課程の一部をマイクロクレデンシャルとしてオンラインで提供しており、修士課程入学後に取得したマイクロクレデンシャルが単位認定される。また、シンガポール工科大学では、応用コンピューティング学士課程を複数のマイクロクレデンシャルに分割しており、取得したマイクロクレデンシャルを組み合わせることで学位を取得できる体制を整備している³⁶。

³⁵ 学位よりも細かく区切られた学修単位の教育プログラムであり、大学や民間組織などの主体がその学修成果を認証しているもの。概ね10時間以上の学修で認証・取得できる。

³⁶ 出所：井上雅裕「国内外のマイクロクレデンシャルの動向と課題」（教育・大学改革推進委員会2024年度第1回企画部会（2024年9月25日）配付資料）

図表 8 : Worldwide Google searches for “microcredentials”



出所 : Andreas Schleicher, OECD Director for Education and Skills, Summit 2024 Belgium, Session 3: Enabling everyone to develop the skills for new opportunities

さらに、韓国³⁷やタイでは、大学で取得した単位に加え、マイクロクレデンシャルや就業体験などから得られた資格など生涯にわたる学修歴を登録できる単位銀行の仕組みが整備されている。単位銀行に蓄積された情報を活用することで、高等教育と職業教育をシームレスに結び付ける動きが見られる^{38,39}。

こうした諸外国の動向を参考に、例えば、①大学の工夫によりマイクロクレデンシャルを活用した学修機会を提供すること⁴⁰、②教育課程等の特例制度⁴¹の活用を通じて、オンライン授業で「学士号」を取得できる教育プログラムを提供⁴²

³⁷ 韓国の単位銀行制度は、「単位認定等に関する法律」を根拠とし、学歴社会からの脱却を目指すとともに、「誰でも、いつでも、どこでも」学習することができる、開かれた生涯学習社会の実現のために導入された。同制度を利用して取得できる学位は、学士号と専門学士号で、教育長官あるいは大学の長が授与する。取得に必要な単位数は、学士号で 140 単位以上、専門学士号で 80 単位以上（一部分野は 140 単位以上）である。大学附設の奨学学習院や民間教育施設、職業訓練機関などで提供される学習プログラムのうち、教育省長官が「単位銀行制度」に利用可能と認定したプログラムを履修したり、国会資格や政府認定の民間資格を取得したりすることで単位取得が可能である。出所：文部科学省『諸外国の高等教育』（2021 年 4 月 9 日）

³⁸ 出所：井上雅裕「国内外のマイクロクレデンシャルの動向と課題」（教育・大学改革推進委員会 2024 年度第 1 回企画部会（2024 年 9 月 25 日）配付資料）

³⁹ 韓国では、韓国版大規模公開オンライン講座（K-MOOC）で約 46 万人が受講中もしくは受講を申請している（2018 年 3 月時点）。2018 年の「単位認定等に関する法律施行令」及び「評価認定学習過程運営に関する規定」の一部改正（2019 年 1 月 1 日施行）により、K-MOOC の受講により取得した単位を単位銀行制の単位として申請することが可能となり、より多くの国民に単位や学位取得の機会が拡大。出所：文部科学省『諸外国の高等教育』（2021 年 4 月 9 日）

⁴⁰ 履修証明制度の活用拡大や短く区切った授業時間の講座の拡充を通じて、マイクロクレデンシャルを活用することも一案である。

⁴¹ 大学等において、内部質保証等の体制が十分機能していること等を要件として、教育課程等に係る特例対象規定の一部又は全部によらないことができる特例制度であり、基準によらない大学の創意工夫に基づく先導的な取組ができる。

⁴² 教育課程等の特例制度で認定を受けた大学は、例えば、遠隔授業について 60 単位を超えて卒業に必要な修得単位とする先導的な取組も可能である。

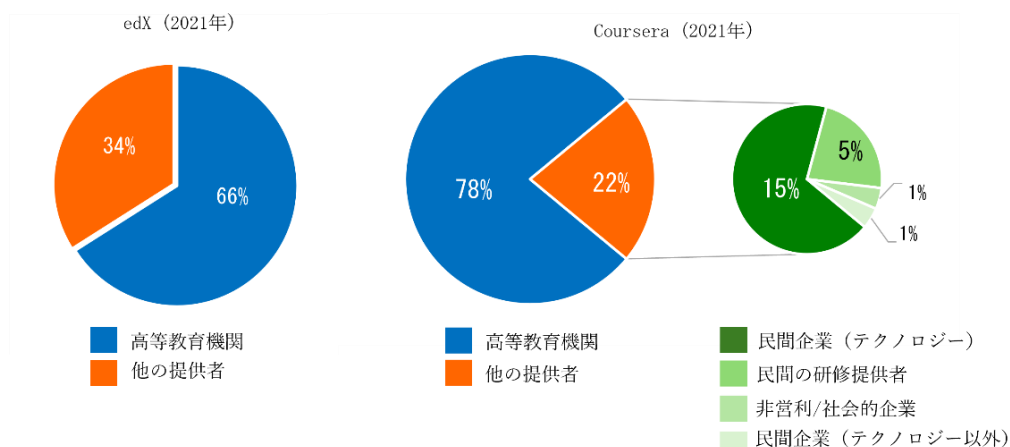
すること、③MOOCs（大規模公開オンライン講座）に修士課程⁴³レベルの講座を提供すること等、大学がそれぞれ工夫をしながら、社会人等が学修を続けやすい環境を提供することが期待される。

将来的には、教育課程等の特例制度を活用せずとも、遠隔・オンライン授業により 60 単位を超えて卒業に必要な単位を修得し学位を取得できるよう、政府に対し、今後のデジタル化の進展に合わせた検討を求める。

マイクロクレデンシャルが普及すれば、高等教育機関が、マイクロクレデンシャルを媒介に学習者との生涯にわたる関係を継続することが期待される。また、大学の人材獲得競争において、日本の大学が外国人留学生にアピールできる手段となるため、日本の大学の国際化を促進する上でも重要である。さらに、大学等の教育機関だけでなく、民間教育事業者もマイクロクレデンシャルを提供・発行することで、社会人の学び直しを促進することが期待される。

企業は、学修歴の評価や採用形態の多様化・複線化、働き手が主体的にスキルを磨くインセンティブの付与に必要な仕掛けを通じて、従業員のマインドセットの変革をより一層推進するとともに、リスキリングを含むリカレント教育によって得られた知識・スキルを活用した成果を採用・処遇に反映する仕組みを構築すべきである。マイクロクレデンシャルの普及と、個人が自らの学修歴を生涯にわたって蓄積・活用できる仕組みの導入を通じて、人的投資の充実と人材の流動性向上が見込まれる。

図表 9 : edX、Coursera を通じて提供されるマイクロクレデンシャル (2021 年)



出所：OECD、加藤静香編著 『高等教育マイクロクレデンシャル 履修証明の新たな次元』

⁴³ 修士課程では、オンライン授業の修得単位数の上限は定められていない。但し、授業に加えて大学院設置基準第 16 条に基づく修士論文又は特定の課題についての研究審査及び試験に合格することが修了要件となる。

〔リスキリングを含むリカレント教育を奨励・評価する仕組みがある事例〕 ※五十音順

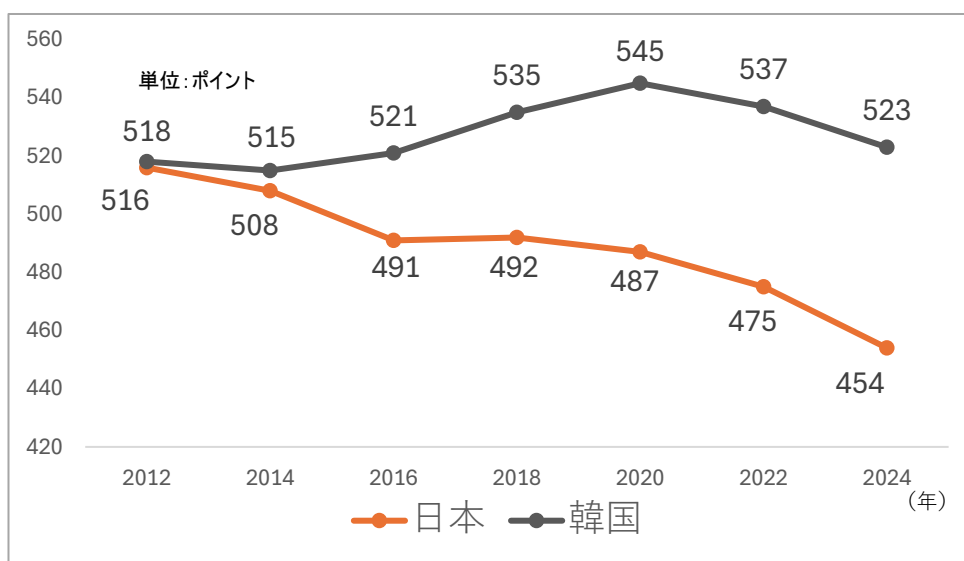
	会社名	取り組み事例
1	住友生命保険	自己研鑽を通じて従業員が主体的にキャリア・能力開発を考えることを促すため、通信・通学講座やビジネススクール、社外セミナー等の受講費用の一部（年間上限 20 万円）を補助する制度を設けている。また、取得した資格に応じて、賞与における「スキルアップ報奨金」の支給や月例給での技能手当の加算を行っている。これらの制度は一般事務職等も対象としており、企業全体として高い職務遂行能力や創造性を持つ人材の育成を図っている。
2	第一生命保険	2024 年度より各組織の目標達成・課題解決に向けて、全社員が個人の職務遂行課題の一部にリスキリング目標を設定する運営を開始している。同目標に対する職務上のウェイトは 10%程度とし、リスキリングを通じて自ら学び、スキルを向上させ、組織の目標達成に貢献することで、個人の職務遂行実績評価にも連動させることを想定している。
3	富士通	Udemy などのオンライン教育を契約し、社員がいつでもどこでも各自のニーズに応じて学べる環境を整備している。ジョブ型人材マネジメントと、その一環としてのポスティング制度の拡充により、社員が上位レベルや他部門のジョブを目指し、意欲的にリスキリングを実施している。その成果をもって希望するジョブに就き、それに紐づいて報酬が上がる。結果的に、オンライン教育の学習者は4年間で4倍に増え、人材の流動性やキャリアオーナーシップの好循環の創出につながった。

(4) グローバル人材の育成

政府は「教育振興基本計画」(2023年6月閣議決定)において、2033年までに日本人学生の海外派遣者数を50万人、外国人留学生受入数を40万人とする目標を設定している。コロナ前は、日本人学生の海外派遣者数が22.2万人、外国人留学生受入数は31.8万人であった。しかし、コロナ禍により激減した日本人学生の海外派遣者数および外国人留学生受入数は回復傾向にあるものの、コロナ禍前の水準に達していない。特に日本人大学生の海外派遣者数は2022年度現在、コロナ禍前の半数程度に留まっている。こうした状況を踏まえつつ、政府目標の達成に向けて、必要な施策を着実に実施することが求められる。

また、日本人の英語能力は、116の国・地域中92位、アジア23の国・地域中16位である⁴⁴。母国語が英語ではない韓国と比べても、日本は英語力が低い(図表10)。語学力の不足は経済的な要因と肩を並べるほど、日本の若者が海外留学を躊躇う要因となっている⁴⁵。

図表10: EF English Proficiency Index の日本と韓国の比較 (2012-2024)



出所: イー・エフ・エデュケーション・ファースト (EF) 「EF EPI 英語能力指数 2024」

⁴⁴ EF English Proficiency Index (2024年) 116の国と地域から210万人が参加。試験受験者サンプルは、回答者が言語学習の意欲がある人、および若年成人に偏る傾向があるが、男女の人数に差はなく、幅広い年齢の成人言語学習者が含まれている。受験者は任意で受験した人々であり、その国全体のレベルを代表するわけではない。英語を勉強したいと思っている人、または自らの英語スキルを知りたいと思っている人だけが試験を受けているため、全体よりも高いまたは低いスコア結果になっている可能性がある。

⁴⁵ トビタテ! 留学 JAPAN 「海外留学に関する意識調査」結果 (2024年10月8日) によると、興味や憧れがあるものの高校生が留学をしない要因として、「語学力が不足しているから」が80%を占め、「経済的な余裕がないから」と同じく最多の要因となっている。

① 日本人の留学促進や英語教育の強化

グローバル化が進展する中で、多文化を理解・尊重し、公の精神をもって多様なバックグラウンドを持つ人々と協働できる人材の育成が重要である。そのためには、英語でのコミュニケーションは必須の能力と言える。今後、わが国でも、社内公用語を英語にする企業が増加する可能性があり、英語でのコミュニケーションに抵抗感のない人材が求められる。

政府は奨学事業の大幅拡充を通じて、志ある高校・大学生の長期海外留学を積極的に支援すべきである。また、多文化理解力を養う観点から、政府は学校間の多様な国際交流の機会を拡大すべきである。特に小・中・高等学校においてオンラインを含めた国際交流を促進すべきである。さらに、初等中等教育において、エドテック等を活用した英語教育を推進し、英語4技能をバランスよく習得すべきである。日本人は英語資格・検定試験のスコアが高くても英語が話せないという指摘を踏まえ、特にスピーキング能力の向上に取り組むことが肝要である。英語でのコミュニケーション能力を向上させるうえで生成AIの活用は有用と考えられる。政府も生成AIを英語力強化のゲームチェンジャーと捉えて推進しているが、より一層の充実が求められる⁴⁶。

② 大学等の国際化の推進

日本の大学は、学生の英語力強化に取り組みつつ、英語による教育プログラムの充実や入学・卒業時期の多様化・柔軟化を推進し、優秀な外国人留学生の受け入れを拡大する必要がある。同時に優秀な外国人留学生の日本への定着に向けて、希望者には日本語教育プログラムを提供すべきである。

また、オンラインの活用により、海外大学と共同で授業を実施するCOIL⁴⁷型教育を幅広い大学で展開するほか、交換留学協定校の拡大、ジョイントディグリープログラム、ダブルディグリープログラムの締結等を一層推進すべきである。さらに、優秀な外国人材の日本留学を促す観点から、大学はJV-Campus⁴⁸に教育コンテンツを提供していくことも有効である。人口減少への対応が求めら

⁴⁶ 文部科学省は、小・中・高等学校を通じて、AIを英語の授業等で活用するモデルの構築や、AIを活用できる英語教師の育成のほか、生徒の英語力の地域間格差解消に向けて、英語力の向上に取り組む地方公共団体を支援するため、令和6年度補正予算で6億円を計上したほか、令和7年度予算案では2億円を計上。

⁴⁷ COIL (Collaborative Online International Learning) : オンラインで国内外の他大学と接続し、授業内外で双方向の交流・協働を行う教育手法

⁴⁸ JV-Campus (Japan Virtual Campus) : 「大学の国際化促進フォーラム」(日本国内の133大学等が会員として参画)が運営している日本発のオンライン国際教育プラットフォーム。日本の高等教育を海外に広めることで、海外の学生が日本に関心を持ち、日本に留学するきっかけを提供している。2025年1月6日現在、国内の高等教育機関68機関、海外の高等教育機関7機関、企業3社がJV-Campus内に教育コンテンツを提供している。

れる中、世界中の学生に選ばれる大学となるための魅力向上と投資の拡大が求められる。

加えて、研究分野における国際連携の強化も欠かせない。大学教員や研究者がグローバルな視点をもって海外の先端技術や知見を取り入れることで、わが国の研究面での競争力を高めることができる。

③ 新たな価値の創造に貢献する優秀な外国人材の戦略的誘致

生産年齢人口が減少するなか、社会機能を維持しながらわが国経済が成長するためには、新たな価値の創造に貢献する優秀な外国人材の戦略的誘致⁴⁹と定着が必要である。政府は、そのための環境整備を図るべきである⁵⁰。

日本語教育に関しては、外国人労働者やその家族に対する、質の担保された日本語教育サービスの提供が必要である。認定日本語教育機関において、企業や地域の協力を得つつ、留学生向けのみならず、就労者向けおよび生活者向けの日本語教育の充実・普及を促進すべきである⁵¹。就労者向けのサービス提供にあたっては、企業の協力が不可欠である。

加えて、外国人が住みやすい環境と感じるには、子女の教育環境の整備が重要である。地方公共団体が外国人児童生徒の在籍する学校への支援⁵²を行えるよう、国が手当てすべきである。

④ 日本人海外留学経験者と外国人留学生の積極採用

企業のグローバル化が進むなかでも、日本人学生は新卒一括採用のスケジュールに乗り遅れて就職活動が失敗することを懸念し、海外留学をためらう声がある。こうした状況の改善を図り、海外留学する日本人学生の数を増やすには、官民が協力して取り組むことが肝要である。政府は産業界と連携して、海外留学がもたらすキャリア面・人材育成面での利点を正確に伝え、そのメリットを学生に理解してもらえ

⁴⁹ 日本では、大学等を卒業後の就職活動のための滞在について、以下の制度がある。

①大学を卒業し又は専修学校専門課程において専門士の称号を取得して同教育機関を卒業した留学生等が、在留資格「留学」の在留期間満了後も日本に在留し、継続して就職活動を行うことを希望する場合は、就職活動を行うための在留資格「特定活動」への変更が認められ、最大1年間日本に滞在することが可能。なお、英国では、学士号・修士号を取得した場合は卒業後2年間、博士号を有する場合は卒業後3年間の滞在と就労が可能。

②2023年4月から導入された未来創造人材制度(J-Find)において、優秀な海外大学等を卒業等した者が、日本において「就職活動」又は「起業準備活動」を行う場合、在留資格「特定活動」(未来創造人材)が付与され、最大2年間の在留が可能(日本の大学では、東京大学と京都大学が含まれる)。

⁵⁰ 経団連「Innovating Migration Policies—2030年に向けた外国人政策のあり方—」(2022年2月15日)において、外国人政策について包括的に提言している

⁵¹ 文部科学省は、企業等が求める日本語能力を身に付けた外国人材の輩出と教育投資の促進の好循環創出に向けて、認定日本語教育機関を中核とした企業や地方公共団体、大学・専門学校等との連携体制を構築し、質の高い日本語教育の提供等のため、令和6年度補正予算で、認定日本語教育機関活用促進事業について3.5億円を計上。

⁵² 外国人子女への支援や日本語を指導する教員等の配置等が挙げられる。

よう、留学経験や就職活動・就職実績等の情報発信の仕方を工夫すべきである。

産業界は、海外留学を通じて身に付けた能力を適切に評価し、日本人の海外留学経験者や外国人留学生を積極的に採用すべきである。そのためには採用方法・スケジュールの多様化や経験を活かせるキャリアプランの提示とともに、身に付けた能力の処遇への適切な反映が必要である。あわせて、留学を含めた多様な経験を通じて培ってきた能力が産業界の求める能力と一致する人材には、新卒一括採用だけでなく、多様な採用の機会と選択肢を提供している事例⁵³を、積極的かつ継続的に発信すべきである。また、グローバルに事業を展開している日本企業が、海外支店や海外現地法人において日本人学生を対象とした海外インターンシップを実施することも一つの有効な方策である。

⑤ 企業によるグローバル人材育成

企業による社会人を対象としたグローバル人材育成も重要である。例えば、複数の企業が連携・協働して、特定地域あるいは特定分野の課題解決に取り組む研修等⁵⁴を実施することも一案である。

⁵³ 企業では通年採用において留学経験者を採用している。通年採用を実施している企業は約36%（2023年秋時点）。出所：経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」（2024年1月16日）。また、5年程度先に通年採用を実施すると回答した企業は約55%であり、今後通年採用の拡大が見込まれる。出所：経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（2022年1月18日）

⁵⁴ 日立製作所の「ASEAN Business Leaders Programme」では、東南アジアのビジネスパーソンと協働しながら、社会課題の解決に取り組み、新たな価値を創出するトレーニングを実施している。

4. おわりに

少子化が急激に進行する中において、初等中等教育から高等教育、リカレント教育に至るまで、社会や産業構造の変化を踏まえた、社会で求められる人材の育成に資する一貫性のある教育を実現すべく、国は、教育改革を着実に断行すべきである。教育は未来を映す鏡であり、教育投資は、次世代を担う人材への投資、つまり未来への投資である。これを欠くことは、社会全体の活力や持続的な発展を大きく損ないかねない。

現在、高校授業料の無償化等について活発に議論が行われている。教育の機会均等という観点から、どこまで家計負担を軽減するかは重要な論点である。その際、教育の質の向上や教育格差の是正といった観点から、どのような施策に財政支出を行うべきか、財源も併せて、熟議を尽くすことを期待したい。

政府は、財政状況を踏まえつつ、教育への公財政支出を強化するとともに、効果的な教育投資を行っていくことが重要である。

以 上