

第9回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和2年4月9日（木）16:00～19:00
2. 場所：中央合同庁舎4号館4階共用第4特別会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員）小林喜光（議長）、高橋進（議長代理）大槻奈那（座長）、
水町勇一郎（座長代理）、夏野剛、中室牧子、御手洗瑞子、菅原晶子、
南雲岳彦
 - （専門委員）石戸奈々子、島田陽一、宇佐川邦子
 - （政府）大塚副大臣、田和内閣府審議官
 - （事務局）井上室長、林次長、彦谷次長、大森参事官、小室参事官
 - （説明者）厚生労働省 松原 職業安定局需給調整事業課長
厚生労働省 田中 医政局看護課看護職員確保対策官
厚生労働省 村井 医政局看護課長補佐
リクルート進学総研 乾 主任研究員
文部科学省 寺門 総合教育政策局社会教育振興総括官
文部科学省 伊藤 総合教育政策局生涯学習推進課教育企画調整官
文部科学省 西 高等教育局大学振興課大学改革推進室長
経済産業省 浅野 商務・サービスグループ サービス政策課長
（併） 教育産業室長
文部科学省 柳澤 総合教育政策局教育人材政策課長
文部科学省 三好 男女共同参画共生社会学習・安全課長
4. 議題：
 - （開会）
 1. 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズの実態調査と公表
（フォローアップ）
 2. 新しい時代の変化に対応する社会人向け教育
 3. 個別最適化された学びの環境整備 および教育現場への外部人材の柔軟な登用・
活用
 4. 規制改革ホットライン処理方針について
 - （閉会）

○大森参事官 それでは、時間になりましたので、第9回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

資料に関しまして、これから画面でもプレゼンの資料は映してまいりますけれども、本日はウェブ会議ツールのZoomを全面的に用いて開催しておりますので、念のためお手元にも資料を御準備いただき、御参加をお願い申し上げます。

出席者に関しまして、本日は大塚副大臣、小林議長、高橋議長代理に御出席、御参加いただいております。また、本ワーキング・グループの構成員に加えまして、途中別件にて御退席とお聞きしておりますけれども、菅原委員、加えて南雲委員に御参加いただいております。さらに、石戸専門委員が遅れての御参加となります。

さて、本日の議題でございますけれども、お手元の議事次第にありますとおり、まず、前期のフォローアップ案件として「福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズの実態調査と公表」、今期案件としまして「新しい時代の変化に対応する社会人向け教育」「個別最適化された学びの環境整備および教育現場への外部人材の柔軟な登用・活用」の2件に加えまして、「規制改革ホットライン処理方針について」の計4点でございます。

それでは、以降の議事進行につきまして、大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしく願い申し上げます。

○大槻座長 かしこまりました。

まずは議題1の「福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズの実態調査と公表（フォローアップ）」につきまして、厚生労働省よりヒアリングを行いたいと思います。皆さん、お手元の参考資料1-1を御覧ください。画像のほうにも映っているかと思います。昨年6月に閣議決定された係る実施計画の対応状況について御説明いただきたいと思います。

本日の御出席の方々ですが、厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の松原哲也様。同じく医政局看護課看護職員確保対策官、田中規倫様。同じく医政局看護課長補佐、村井清人様にお越しいただいております。

それでは、15分程度をめぐりまして、よろしく願いいたします。

あと、御説明の方以外の皆さんは一旦ミュートでお願いします。

○松原課長 需給調整事業課長の松原でございます。本日はこのような機会を賜りまして、ありがとうございます。

お手元にごございます資料に基づきまして、15分程度お時間を頂いておりますので、御説明を申し上げたいと思います。

おめぐりいただきまして、今回の調査につきましての内容、調査対象、回答数等を書かせていただいているものでございます。外部委託で行った調査でございます。

3ページから派遣の受入先ですが、介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児

童福祉施設への調査結果となっております。3ページはそれぞれの受入先、派遣先の属性、回答事業所の属性を書かせていただいております。Nが総数でございますので、よろしくお願いいたします。

早速、結果についての御説明をさせていただきます。4ページを御覧ください。全体的に、まず看護職員の過不足状況をそれぞれの事業所に聞いた結果でございます。2番でございますけれども、「適当」「過剰」「不足」という形で書かせていただいておりますが、御覧のとおり結果になっておりまして、「大いに不足」「不足」「やや不足」というお答えをいただいたところにつきまして、さらに取り出して、どのような人材について不足状況にありますかということをお聞きしたものがこちらでございます。こちらにつきましては、派遣かどうかということではまだ聞いておりませんで、そもそもの人材の過不足状況を聞いているということでございます。

3番でございますけれども、「臨時的・突発的な人手不足」のほうをより考えて不足感があるか、もしくは「長期雇用も含めた慢性的な人手不足」についての不足感があるかという聞き方をさせていただいております。両方合わせますと「臨時的・突発的な人手不足」というよりも、より長期的な慢性的な人手不足を感じていらっしゃる事業所が多いという状況でございます。おおむね4割が「臨時的・突発的な人手不足」というような意識を持っているのではないかと考えてございます。

さらに、「臨時的・突発的な人手不足」とお答えになった事業所さんに対しまして、4番、臨時的・突発的な人手不足の内容につきまして、マルチアンサー、当てはまるもの全てということをお聞きしたところ、どのような結果かといいますと、一番右から2つ目、3つ目あたりですが、シフトの穴埋めですとか育児・介護休業、休暇取得の代替、あとは一番左側、繁忙時期の対応ということで、人手不足であるということをお答えいただいております。

5ページでございます。今、申し上げました臨時的・突発的に不足している場合、現時点でどういう御対応を取っていらっしゃいますかというクエスチョンに対する答えでございます。これにつきましては、右から2つ目ですけれども、「現在、雇用している労働者の配置・ローテーション等の工夫」をしているですとか、一番右側「中長期的に就業できる労働者の募集、または派遣労働者の受け入れ強化」、一番左に参りまして「短期就業の労働者募集の強化」と、直接雇用の形でやっているということになっております。

6ページでございます。現時点におきまして、派遣ができる部分がございますので、現時点におきましてどのぐらいの派遣労働者を受け入れているかということをお聞きした結果が出ております。介護サービス事業所は4名弱、障害福祉サービス事業所などは2名、児童福祉施設は1名となっておりますが、この障害福祉サービス事業所ですとか児童福祉施設はN、つまり現時点で受け入れている事業所の数が非常に少なくなっておりますので、その点、お含みおきください。

次に7番でございますけれども、現時点で看護職員の派遣労働者を就業させる理由を3

つまで選んでくださいということをお聞きしております。左から3つ目「人員配置基準を満たすため」という回答が多くなっておりまして、介護サービスにつきましては、左から2つ目「欠員補充等必要な人員を迅速に確保するため」というもの。障害福祉・児童福祉施設につきましては、右から3つ目「専門性を生かした人材を活用するため」という回答が多くなってございます。

7ページでございます。8番につきましては、現時点のお考えとして、看護職員の派遣労働者に関する雇用管理上の課題をお聞きしております。これは当てはまるもの全てを聞いておりまして、介護サービス事業所などを御覧いただくといいと思っておりますけれども「契約の範囲外の業務や、想定外の業務の実施」ということ。あとは「指揮命令系統が不明確」ですとか「サービス利用者とのトラブル」などの回答がございますが、これは1ページで全体のものになっていますので、下の一番右側で「特になし」とお答えになったところが一番多くなっているという結果でございます。

次に8ページ、9番ですけれども、現時点における御認識として、看護職員の派遣労働者に関する医療安全管理上の課題というものをお聞きしております。「特になし」と受入先の事業所がお答えになったのが一番多いのですけれども、その他例示的に申し上げますと、左から2つ目「利用者にかかる情報収集が不十分」ですとか、順次右に寄っていただいて「起こりやすい医療事故等について、十分把握できていない」「医療安全を推進する上で、同僚とのコミュニケーションが不足している」などの回答をしている事業所もございます。

9ページからが短期就業の活用意向ということでニーズをお聞きしたものでございます。

10番ですけれども、まず、短期就業看護職員の活用意向を、繰り返しになりますけれども、いわゆる派遣先となる介護サービス事業所等にお聞きした結果でございます。「活用するつもりはない」というのが一番多くなっているのですけれども、「こだわらない」まで入れますと、介護サービス事業所が31.5%、障害福祉サービス事業所が23.6%、児童福祉施設が20%ぐらい活用意向がございまして、「こだわらない」まで含めた活用意向があるところにさらに聞いたのが11番で、こちらが短期派遣看護職員の活用意向でございます。

こちらも「こだわらない」まで入れまして上の数字となりますと、おおむね2割は派遣の活用意向がある。「こだわらない」を入れなければ1割ぐらいになりますけれども、そのような活用意向であるということでございます。

10ページでございます。今後のこととして、短期派遣看護職員を活用したい理由を聞いたのが12番でございます。一番多い理由は一番左でございますけれども、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が一番多くなってございまして、その1つ右で「人員配置基準を満たすため」、真ん中あたりで「専門性を活かした人材を活用するため」という回答が多くなってございます。

それから、短期派遣看護職員に対する懸念点が13番でございますけれども、真ん中あたり「労働期間が短期であるため、チームでの役割を發揮しにくい」、一番右のほうに行き

まして、当たり前のことですけれども「派遣会社へ支払う費用がかかる」、あとは左から2番目「業務の切り分けが難しく、業務を柔軟に任せられない」という回答が多くなっておりま

す。11ページからは看護師・准看護師の資格を有する方、つまり働く担い手になる方々にお聞きした調査結果になってございます。

現在の状況が1番でございまして、現在看護師として就業している方が半分、就業していない方が4割弱、看護師等以外の仕事で就業している方が13%ぐらいになっております。

2番が看護師等として働いた通算期間でございまして、御覧いただければと思います。

3番が看護師等の派遣労働者としての就業経験が、この方々については15%ぐらい経験があると。

4番がその就業した経験がある方に聞いた、大体どのぐらいの期間働きましたかという調査になっていまして、3年未満が非常に多いという状況になってございます。

12ページ、5番が派遣労働者として働いた派遣先数になっております。

6番が派遣労働者として就業した主な理由でございまして、左から2つ目「自分の都合の良い時間や場所で働けるから」、一番左側「すぐに仕事に就けるから」という回答が多くなってございます。

13ページ、7番ですけれども、実際に派遣労働者として働いた方々について、雇用管理上の課題を聞いたものでございます。「特になし」が下の一番右側で42.6%、それから、上の一番左側で「契約の範囲外の業務や、想定外の業務の実施」ですとか「指揮命令系統が不明確」という回答が多くなってございます。

8番でございまして、派遣労働者として働く上で感じた医療安全上の課題を聞いたものでございます。御覧のとおりですけれども、一番左側「どのような体制で、医療安全管理が行われているかわからない」「利用者の情報収集をする時間が不十分」ですとか、御覧いただいているような回答が働く担い手からは出ているということでございます。

14ページでございまして。短期就業に関する希望というのをお聞きしております。こちらはまず、短期就業についてのお考えを聞いておりますけれども、「働くつもりはない」が35.8%ですので、逆算しますと、「こだわらない」まで入れたポジティブな回答としましては64.2%になってございます。

この64.2%の方々に、派遣労働者の雇用形態で働くことについてどう思いますかというのを聞いたのが10番でございまして。「こだわらない」まで入れますと、大体全体の5割、半分ぐらいがよりポジティブに考えている。「こだわらない」を抜かしますと、25%ぐらいという結果になってございます。

派遣労働者として働くことにポジティブである方々にその理由を聞いたのが11番の結果でございまして。左から2つ目「自分の都合の良い時間や場所で働けるから」、一番左側で「すぐに仕事に就けるから」という、派遣先と同じような回答が多くなってございます。

15ページ、看護師等の派遣労働者として短期就業する場合の懸念点は何ですかというこ

とをお聞きしたものでございます。左から3番目「派遣先にすぐに順応できない」ですとか、一番左側「契約が細切れで収入が安定しない」、右から3つ目「業務の遂行により事故が生じた場合に、十分な補償が受けられるか心配」だと、「特に心配はない」よりも高い数値が出ているものはそんな感じになっているということでございます。

16ページから、今までは派遣労働者の受入先である派遣先の立場の方、実際に働く派遣労働者の方々というふう聞いたのですけれども、今度は派遣会社さん、派遣元にヒアリング調査した結果でございます。こちらにつきましては、現在看護師さんの派遣を行っている大手5社にお声がけをさせていただきまして、そのうち4社から御回答をいただいたという内容で、実際にヒアリングを行った結果でございます。

1番でございますけれども、看護師等の日雇派遣に関するニーズについて、①派遣労働者の受入れのニーズが派遣先にあると思いませんかということ派遣会社に聞いたものでございますが、増加しているとお答えになっているのが1番目のポツで、2番目のポツでニーズは高くないと書いてございますが、先ほどの受入側のニーズにあったように、より長期的な人が欲しいというところが多いので、紹介ですとか紹介予定派遣、これは派遣の後に直接雇用されるという派遣制度でございますけれども、こちらの提示をしているという、そちらのニーズが高いという回答もございました。

次に②でございますけれども、看護師さんたちの派遣就業のニーズはどうですかということについての派遣会社からの回答でございますが、増加傾向というのが1番目のポツ。2つ目ですけれども、2行目で、看護師等はオンコール対応がある特別養護老人ホームなどは避ける傾向があるという回答があったり、3つ目のポツですけれども、相当数登録する方がいるという状況ですが、看護師等は、逆に自分たちで仕事を選べる状況にあるので、自然と施設側と看護師等とのニーズの相違があるのではないかと感じておりますという回答がございました。

17ページ、現在禁止されている看護師等の日雇派遣へのお考えにつきまして、派遣会社さんに聞いた内容になってございます。大体書いてあるとおりでございますけれども、ポツの2つ目、3つ目あたりで、日雇ですとやはり労務管理というのが派遣会社さんもそれなりに大変になる部分があるのではないかとということ言うところも多うございましたので、書かせていただいております。

一方で、4つ目のポツですけれども、2行目で日雇から長期派遣に替わる看護師等が出ることで施設のニーズに今以上に合致するのではないかと考えるという回答もございました。

18ページを御覧ください。あと2ページほどでございます。こちら派遣会社さんに聞いたものでございますが、雇用管理上の課題についてどう思いませんかというのが①で、課題の違いは感じないというのが1つ目のポツでございます。2つ目のポツも、特に看護師さんの雇用管理上の特有性はないということをお返しております。3つ目のポツで、施設側の職員や利用者から見ると、派遣看護師等が何をすることができて、何をすることがで

きないかが判断できないことがありますという回答もございました。

次に②でございますけれども、実際に発生した派遣就業における問題解決策ということをお聞きしましたが、1つ目のポツ、大まかに申し上げまして、大体話し合いで解消しているという回答が多うございましたけれども、一番下あたりで、短期派遣におけるシフトの組み合わせについて、施設側の依頼日ですとか依頼方法が異なり、また、看護師等も仕事を選ぶ傾向があって、勤務シフトの調整が難しいのではないかと回答もございました。

最後に19ページでございます。③ですけれども、派遣会社さんに仮に日雇派遣が解禁された場合に想定される雇用管理上の課題、解決策をお聞きしております。1番目のポツは、禁止前までやっていたので、禁止になって再度解禁したとしても問題はないと感じている。2つ目のポツで、派遣職員の給与管理と労務管理についてのシステムの補強等が必要と感じている。3つ目ですけれども、大型連休ですとか季節繁忙などで日雇派遣であればニーズに対して応えられるのではないかと御回答。4つ目のポツ、真ん中あたりですけれども、いわゆる有資格者の確認ですとか健康管理が心配される面があるという御回答。5つ目ですけれども、結果的に施設側の負担が増えてしまうのではないかと感じていて、これを避けるために施設側も日雇派遣就業者への業務内容を限定してしまうのではないかと御回答のことをお考えのところもございました。

最後のところすけれども、いわゆる新規参入する派遣会社が派遣就業を希望する人材の見極めですとか、施設へのマッチングの精度が問われるということで、ノウハウがない企業が参入することで全体の質が問われるような事態が生じてしまうのではないかと御回答もございました。

調査結果については以上でございます。厚生労働省といたしましては、この調査結果に基づきまして、今後検討をしっかりと進めていきたいと考えている次第でございます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、これから委員の皆さんからの御意見、御質問等をいただきたいと思っております。お手元のZoomシステムの「手を挙げる」のファンクションでお願いできればと思っております。何かそれで御都合が悪い方がいらっしゃいましたら、私は画面も見ていますので、画面のほうで手を挙げていただいても結構です。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、宇佐川さんからお願いできますでしょうか。

○宇佐川専門委員 宇佐川です。

御説明ありがとうございます。非常に興味深く調査結果を拝見させていただきました。3点質問させていただきます。

調査では、受入側に一定のニーズがあることが示されていますが、チームでの役割を發揮しにくい、あるいはチーム医療がきちんとできるかといった懸念もありました。これは短期派遣特有のものでしょうか。直接雇用や、育休等の派遣の例外として短期で入られる

方々もおられると思うのですが、そういったところで同様の課題が出ているか知りたいのが1点目です。

2点目、そういった課題に対して既に対応されている施策を御存じであれば教えていただきたい。

3点目、急な欠員補充に対して、受入側ニーズがあるということと、働き手側、休眠看護師さんと思われる方々も含めて、自分の都合に合わせて働けるのであれば働いてもいい、派遣はさほど抵抗感がないという調査結果に見えました。このように受入側、働き手ともにニーズが一致していると想定される中で、医療行政上の観点から短期派遣の拡大についてのお考えを教えていただけないでしょうか。

○大槻座長 それでは、説明者の皆さんから御回答をお願いします。

○松原課長 ありがとうございます。1つ目と2つ目の御質問についてお答えさせていただきます。

短期派遣につきましては、やはりもともとの禁止した理由というのが、短期であるという契約上、雇用管理がなかなかしにくいということが一番大きなポイントになってまいります。本規制が入りましたのは平成20年のいわゆるリーマンショック時のことでございますので、その当時、あえて短期派遣にすることで、様々な社会保険料の支払いですとかを逃れているというような事案もございまして、これが入ったわけでございます。

直接雇用のほうとの違いでございすけれども、基本的に現在やっている短期派遣において、これは別調査でございすけれども、若干やはり短期になればなるほど、なかなか法令の遵守が難しくなっているという結果が出ておりますが、それが大きな違いがあるかということになると、調査結果というのもまたサンプル調査をしておりますので明快には言えないのですけれども、派遣で短期であることに伴う雇用管理の難しさは確かに存在するだろうというのが現在の認識でございす。

○田中看護職員確保対策官 3点目、厚生労働省医政局でございす。

現時点では、今回の調査結果を踏まえまして、看護の団体やその他の関係団体も含めまして、調査結果を踏まえて今後必要に応じて意見を聞き取った上で、課題とされているようなことの解決策についても御相談しながら検討を進めていきたいと考えております。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 では、島田先生、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。島田でございす。

いろいろ詳細な御報告をいただきまして、この調査をやる上でニーズがあるかどうかという点では、ニーズが認められるというような結論に至るのではないかと思います。

それとの関連で、懸念事項とされている医療安全体制の管理とか、短期であることに伴うような問題というのは、派遣全般にあり得る問題だと思いますので、適切な労働者派遣契約の締結における派遣労働者に対する業務内容の説明等を実施することによって、十分クリアできるのではないかと思います。

先ほどございましたが、そもそも日雇派遣の禁止というのは、趣旨としてはワーキングプア等の対策というのが一番大きかったと思いますが、看護師についてはそのような危険性はあまりないと思いますので、ぜひ積極的に短期派遣を認める方向で職安局、医政局ともに進めていただければと。御質問というよりは意見になりますが、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

何か厚生労働省のほうからコメント等ございますでしょうか。

○松原課長 ありがとうございます。島田委員の御意見、十分踏まえながらしっかり検討させていただきたいと思っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、菅原さんに続きまして、夏野さん、お願いします。まずは菅原さん、お願いします。

○菅原委員 調査結果のご説明、どうもありがとうございました。これにより一定程度のニーズがあることが分かりました。また、将来を見通したときに、看護師不足はかなり深刻なため、早く日雇派遣でも看護師が現場で働けるよう、短期派遣を例外職種として早く追加していただきたいと思います。

労働派遣法の35条の2つの要件で、専門性のところはクリアしていると。2番目の雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務のところでは慎重な取扱いをしていると思いますが、そもそも2012年前において、福祉及び介護施設の看護業務で日雇派遣に関わる問題点が指摘されていたのか、具体的事例があるのかが知りたいところです。当時もよく例示に上がっていたのは、物流業者であるとか港湾関連業務などで、実際に福祉等の現場で問題事例があったかを教えていただきたいと思います。

もう一つは、今、短期派遣の話をしてしていますが、一般派遣、いわゆる長期派遣においても複数の施設で勤務する看護師は存在しており、実質、1つの施設には週1回、2回というのが実態であることを考えると、まさに日雇派遣と同じ現象が起きているため、政策的に進めていくというのは妥当ではないかと思えます。

雇用管理面の安全性、特に医療現場の安全性は、看護師業務にかかわらず、きちんと整備しなくてはいけないので、先ほど御質問させていただいた医療福祉現場における問題事例の確認をいただいた上で、速やかに解禁、例外職種として認めていただくのがよろしいかと思えます。

最後に、今回、コロナの関係で医療現場の人手不足が深刻化していますが、制度上、今回に限り臨時的に緩和しているのでしょうか。

以上です。

○大槻座長 では、厚労省の方々、いかがでしょうか。

○松原課長 ありがとうございます。菅原委員の御質問にお答えいたします。

まず、平成20年あたりの本件が問題になったときの状況でございますけれども、当時、やはり製造業に対する派遣というものが、日雇ということで問題になっていたと認識しております。今この時点で、当時、福祉業務について何か問題があったかというのは正直把握できておりませんので、戻りまして、どのような事案があったかは確認させていただきたいと思いますが、当時は間違いなく製造派遣の、データ装備費問題とっておりますけれども、いわゆる長期の派遣をあえて短期にしてピンハネをするというようなことが問題になっていたということで、それが1つの業務特有のものとは言い切れないだろうという認識のもとで、基本的な日雇派遣というものについての規制を行ったと認識しております。

○田中看護職員確保対策官 最後の御質問につきまして、コロナウイルス感染症への対応につきまして、現在は全ての都道府県における県の看護協会をはじめとする関係団体との連携体制を構築していることを確認させていただき、毎日ではないのですが、数日に1回、各県から看護師の過不足の状況についてお伺いしているところです。その中で具体的に不足の状況が生じた場合には、各都道府県と関係団体との連携の中で、応援職員の派遣調整といったことで今のところは対応ができているという状況でございます。ただ、今後、感染拡大の状況を見ながら引き続き、各都道府県を通じて状況を把握しながら対応してまいりたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

菅原さん、よろしいでしょうか。

○菅原委員 はい。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

続きまして、夏野さん、お願いします。

○夏野委員 今の菅原さんの3点目と同じポイントなのですが、コロナ対策の中でやはり看護師不足とか医療関係者が感染することによって働けなくなるということが、これからますます深刻化する可能性も高い中で、町なかのいわゆるコロナと関係ない、呼吸器科と関係なく、しかも不要不急な科、具体的に言うと美容整形とかそちらのほうは結構今、お客さんがいなくて看護師さんの手が空いているのですね。この制度を充実させることで、そういった手の空いている看護師さんが日雇の形で大きな病院に行けるとかいうケースがこれから考えられるので、早期にコロナ対策期間中だけでもいいから緩和するようなことも検討していただきたいなというお願いです。

○大槻座長 では、厚労省の方々、いかがでしょうか。

○田中看護職員確保対策官 御指摘は今日の時点では参考にさせていただきたいと思いますが、今現在、あまり今のところ、現時点までではそこまでの調整は生じていないのですが、例えばナースセンターの事業においても、復職支援の取組の中で短期の代替要員の確保といったようなことでの支援の準備は行っているところでございますが、御指摘につい

ては参考にさせていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

そういう意味では、大分ニーズのほうも今回把握ができた。そして、まだ今日のやりとりの中で積み残しはあるものの、総枠としてそこまでの大きな問題がないとなると、次はやはりどうやって実現していくかということかと思うのですけれども、何か方針、スケジュール感のイメージはございますでしょうか。お願いします。

○松原課長 ありがとうございます。

座長がおっしゃったことも踏まえて御回答申し上げますけれども、今後のスケジュールにつきましては、今回の調査結果というものに基きまして、まずは医療・福祉関係団体ですとか、医療安全面の観点等から検討を十分させていただいて、その結果も踏まえて、最終的には労働政策審議会で検討を進めるということになってまいります。労働政策審議会での検討は法律事項でございます。ニーズという部分をどう考えるのかというのはもちろんありますけれども、一定のニーズが存在することは間違いないわけでございますので、厚生労働省といたしましては、しっかりと検討させていただくと。あとは本日、各委員から賜った御意見も踏まえて検討させていただきたいと考えている次第でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに皆さんいかがですか。

高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 今の点ですけれども、仮定の話で申し訳ないのですが、例えば看護師不足がこういう事態の中で非常に深刻になってきたときに、日雇の解禁ということをもし規制改革からお願いするような事態になったときに、どういう手順で審査いただいて解禁になるのか、その辺の手順。やはりこれは労政審にかけないといけないのでしょうか。それとも、オンラインのときのように何か短期間に答えを出していただけるような形になるのか。仮定で申し訳ないのですけれども、お願いできますでしょうか。

○大槻座長 いかがですか。お願いします。

○松原課長 仮定のお話ということでございましたが、高橋委員の御質問にお答えしたいと思います。日雇派遣の業を追加するときというのは、法令上、労働政策審議会の意見を聞くということが明快に定められております。ですから、それを飛ばすということは当然難しいと思います。それが1点目でございます。

もう一点は、短期の需給調整という制度でございますけれども、基本的に今、日雇であっても紹介というのはできますので、需給調整機能の一つとして紹介事業というものをお願いしている部分も実際は存在するというところでございます。

1つ目の御質問につきましては、手続的には労政審が全てというわけではないのですけれども、いろいろな御意見を踏まえた上で、最終的に業務を追加するときは労政審の御意見を聞くということになってまいります。

以上です。

○大槻座長 高橋さん、いかがですか。よろしいですか。

ありがとうございます。

それでは、大分議論も出ましたので、この議論については本日ここまでにしたいと思います。

どうぞ。

○大塚副大臣 一言いいですか。内閣府の大塚ですけれども、今、労政審は法律事項で聞かなければいけないということだと思うのですが、コロナで医療現場が逼迫するとしたらこれはかなり急速に逼迫します。しかも、ここから今までと全然違うペースで逼迫していきますね。これは感染者というか医療対応も、1人増えたら1人分大変になるということではないと思いますので、そこから労政審の意見を聞いてということになっていると、多分間に合わないと思いますので、労政審の意見を聞いて業として追加をするなら、もう、すぐ動かないと、コロナで実際にパンクしたときには間に合わないということになると思います。例えば紹介とかほかの方法で対応できるというのだったらいいのですけれども、直ちに追加できる状況をつくっておいたほうがいいと思いますので、それは速やかに動いていただきたいと思います。

それから、やはりアンケートを見ていても、看護師さんはほかの業と違って積極的な理由でやっている人がほとんどという感じもありますので、潜在看護師を掘り起こすには、やはりこれを認めていくということが非常に重要だと思いますので、速やかに対応をしていただきたいなと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省の方々から何かコメントございますでしょうか。

○松原課長 ありがとうございます。

副大臣の御意見につきましては、医療現場の需給調整というものが適切に行われているかということをも十分踏まえて考えさせていただきたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、今日の調査報告並びに御議論いただいた内容を踏まえまして、厚生労働省におかれましても、この福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣の改定に向けて、引き続き御検討いただくとともに、我々ワーキングとしても今後の答申に反映していきたいと思っております。

また、今日議論の中で、今後に向けてということで早急に考えていただきたい点、それから資料につきましても少し要望が出ましたので、この忙しい中で大変恐縮ですが、引き続き御協力をいただければと思います。

それでは、御説明の皆様、ありがとうございました。次の議論に移りたいと思いますので、こちらで御退出をお願いいたします。

(説明者交代)

○大槻座長 続きまして、議題2に行きたいと思います。「新しい時代の変化に対応する

社会人向け教育」に関してのヒアリングです。

御紹介をしてみたいと思いますが、リクルート進学総研の主任研究員の乾喜一郎様。文部科学省総合教育政策局社会教育振興総括官の寺門成真様。総合教育政策局生涯学習推進教育企画調整官、伊藤明子様。高等教育局大学振興課大学改革推進室長、西明夫様。経済産業省商務・サービスグループ教育産業室長、浅野大介様にお越しいただいています。

まずは、社会人向け教育の有識者である乾様より御意見をいただきたいと思います。乾様は、文部科学省「大学等における社会人の実践的・専門的な学び直しプログラムに関する検討会」の検討委員等を歴任されていらっしゃるって、職業実践力育成プログラムの創設などに携わってこられた方です。

それでは、乾様、15分程度をめどに御説明をよろしくお願いたします。

○乾主任研究員 よろしくお願いたします。こちらで画面共有なされておりますでしょうか。まさかこういう形で自宅からお話しすることになるとは思いもよりませんでしたので、もし不具合がありましたら、自宅のwi-fiのせいだと思っていただければと思います。よろしくお願いたします。

さて、今日お話しする私なのですが、これまで長年、『ケイコとマナブ』をはじめ社会人学習を提案する専門誌の編集長をしてみいました。情報誌では、実際に学んだ社会人である資格を取得した方、通信講座を学習した方、社会人大学院を使った方など、三〜四千人の事例を取り上げてまいりました。また、市販誌を一冊でも多く売るところを目的に、読者へのヒアリング、非読者へのヒアリングを続けてまいりました。本日は、そうやって蓄積してきた事例をもとにお話しできればと思っております。

まず、資料3ページ、日本の社会人はどれぐらい学んでいるのか。3つの円グラフがございいます。左側内閣府のデータだと6割近く。一方右側の、私のほうで実施した調査だと10%から25%ぐらいの状況になります。それぞれ「学び」は何を示しているかという定義によって違ってきている。主には自分の意思かどうか、会社から指示されるのではなくて、自分の意思で学ぶかどうかということと、「学び事・習い事」というパッケージになっているものなのか、あるいはそれこそ先輩に聞くみたいな日常の行動なのかという、その点で大きく数字が違ってきています。

もう一点、学ぶ人は学び続けるのだけれども、学習を実施しない人はしないままで固定化していくところがございます。これはどういうところかといいますと、資料5ページ、このように、これは年齢帯別に5歳刻みになっています。黒いところが実施率、50代に行くと10%以下しか学び事を実施しないみたいなデータになります。一方上側のグレーのところは、これまで学び事を実施したことがないと言っている方です。いわば未経験率。これが50%台でほぼ変わらない。本来なら、未経験ということなので年齢が上がるごとに少なくなるといけないのですけれども、これが同じになっている。つまり、学ぶ人はずっと学んでいる一方で、やらない人はずっとやらない。言ってみれば二極化しているのですね。

資料6ページ、では、学ぶ人はどんなふうなのか。普通の学生さんたちと違って、社会人学習者は3つ特徴がございます。1つは、先ほどお話ししたように、自らの意思で費用や時間を投資しているのだということです。学生時代と異なり、学習する必然性というのはありません。2点目、これまでのキャリアで得た経験を学びの基盤としているということ。3点目、単発の学び直しではなくて、様々な学びを繰り返しているのだということ。

学び方というのは大きく3つに分かれていると考えています。これには組織型学習、資格型学習、越境型学習という名前をつけているのですが、資料7ページ、1つ目の組織型学習、いわゆる昭和以来の学びですね。組織に蓄積された知恵を自分の体に移すというような内容です。非常に実践的なのですが、会社と一蓮托生になってしまうというリスクがございます。

資料8ページ、組織の外でも使えることを学んでいこうというものに資格型学習という名前をつけているのですが、目的としてはエンプロイアビリティの確保や向上。普遍性が高いのですが、基本的には既に権威づけられた知識やスキルということになります。つまり、未知の問題への対処であったりとかイノベーションを創っていこうという場合であれば、こういった学習だともう一段ジャンプが必要ということです。

さて、今、実際の学びの現場はどういう状態かという、資料9ページ、こんな感じの雰囲気になります。老若男女入り混じって非常にアクティブに学んでいる。こういう学びの姿はどういう状況なのか。

それを私は今、資料10ページ、こういう8の字のモデルで表しています。①、自分が形成した持論を学びの場に自分の意思で持ち込んでいく。②、そこでインプットした情報を併せて③と④、対話を行って行って、⑤、それを振り返って自分の腹に落としていく。⑥、これを今度は実践の場に持ち込んでいきます。⑦、実践に持っていくと、当然ながら組織が違う場所ですから、あつれきや葛藤が起こります。⑧、そのあつれきや葛藤からも学んで振り返って、次の持論につなげていく。これが実際に起こっている、学習の場と実践の場を往復しながら学んでいるということが現在の学びの特徴だと思っています。

この実践の場というのは必ずしも職場に限った話ではありません。育児であったり介護であったり地域活動といった場も実践の場になっています。課題の発見のほうですね。資料11ページ、課題発見であったり新しい知恵の創造といったところに向けた学び方ができます。

こういった学びを実践している人は、とはいえ限定されています。資料12ページ左側、これまで学んでうまくいった人が、次もきっと面白いはず、みたいな形でイメージしていく。そういったときにこういう学びが起こります。また右側、実施しない人からいうと、そういったことを経験したことがないわけなので、なかなか意欲の喚起自体が難しくなっています。

資料13ページ、そのために、学習を阻害する要因というところがこの両方で大きく異なっています。経験と意欲を持ってこれまでやってきた人の場合は、どちらかという物理

的な要因です。まずは費用の高さ。教育訓練給付金は非常に拡充されてきているのですが、まだまだ限界があります。例えば対象にしても、公務員やフリーだったら対象になっていませんし、継続学習の場合は3年間、次の学びを実施するときには利用できません。あと、講座の側では、就業の実績がないと指定されないのが対象の講座も限られてくるという限界もございます。

もう一点、内容のずれとか期間、場所、教育方法などで、ちょうど求める講座がなくて行けない。意欲がある場合は、こういった物理的な側面が阻害要因になります。

そうではない人、経験がない人の場合は、自分の学びの意欲、自分のキャリアの課題がこの学びで解決できるのだという、学ぶ意欲を喚起する機会自体が少ない。資料14ページ、これは実際に非実施理由みたいなのを聞いていくと、まずは学習費用というのがどんと出るのでしょけれども、それ以外、やる気が起きないとか関心がない、やってみたい学び事が見当たらないみたいな、こういうところはやはり意欲喚起のところが課題になっているわけですね。

これを取り除くには、費用の支援拡大とともに、学び手の状況にぴったりの講座が用意されていることというのが必要になってきます。

資料15ページ、支援の必要性については本日は細かくは述べませんが、何を示したいかというところできると、今のままで学ぶ対象の方が限定されている状況からはなかなかブレイクスルーが起これにくいよということです。なぜならステークホルダーである個人、学習者、雇用者、教育機関ともに、意欲を持った人だけがボランティアに、ある程度手弁当的に実施しているという状態だからです。ここについては何らかの形での国からの支援が必要だと考えております。

資料16ページ、では、学習者を増やすために何が必要か。大きく4点あると思っています。まず1つは、先ほどもお話ししていた費用的支援の強化。2点目にバリエーションの拡大。3点目に大学・大学院の活用。4点目に学習開始・継続への伴走。費用支援の強化を除くこの3点について、一つ一つお話ししていきたいと思っています。

まず、資料17ページ、バリエーションなんですけれども、バリエーションといっても学ぶ目的、内容、学び方、規模・期間、提供機関みたいなのところできると、数限りないバリエーションがございます。変化の激しい中でどのような組み合わせが価値を創造していくことができるのか、なかなか予測はできません。そもそも予測できるのだったら、それは新しい価値ではないということになりますし、そうなる、つくってみて、実施してみて、検証していくという仕組みが必要だと考えています。

そこで、一番大きな課題になるなと思っているのが大学・大学院です。資料18ページ、現状、大学・大学院の利用というのは、学びを実施している人の中の3%にすぎません。非常に限定されています。なぜなのかと。資料19ページ、諸外国で言うと、大学・大学院は主たるリカレント教育の場になっていますが、日本の場合、非常に費用が高いというところもあるのですが、加えて、学位というのが非常に大きすぎ、オーバースペック

になってしまっているという部分もあります。なかなか4年先、2年先は予測ができない。その結果、学習者が学びたい内容というのがちょうど学べる課程が非常に少ない。喚起・発信の不足というところもありますけれども、基本的には、大学・大学院が社会人仕様になっていないのです。なぜかと言うと、資料20ページ、やはり今の大学・大学院は18歳中心の学びの場として最適化されているというところがございます。社会人向けのアセットというのが非常に小さい状態になってしまっている。試行錯誤がしにくい。このあたりを改善するための提案というのを後ほど行いたいと思います。

もう一点の阻害要因、学習意欲を喚起し続けるためにはどうすればいいかという点なのですけれども、資料21ページ、学びを結びつけるキャリア課題というのは一人一人様々です。ですので、その個人個人に寄り添う形でのサポートというのが必要になるのですけれども、そこがなかなか日常生活の場に近いところがない。そして、提供プログラム自体も個人個人に最適化された多彩なものが出来上がっていないところがございます。このあたりも提言1にまとめます。

また継続学習を促す際には、この細かいプログラムを大きな学びへつなげていく仕組みというところも必要になってまいります。ここの点については、後ほど提言2という形でお話ししたいと思います。

私からの今日の提言は2つです。

まず1点目資料22ページ、社会人を対象とする学習プログラムのバリエーションを拡大していくということ、そして大学・大学院の資源を活用していくために、まずは多産多死型でのリカレントプログラム運営モデルを構築・普及していくこと。

駄目だったから失敗というのではなくて、駄目だったからそれが分かった。失敗も歓迎するのだよという考え方でプログラムを開発して運営していく。そのための仕組みづくりですね。間違いのないものをつくらうとするのではなくて、間違いを正せる仕組みにする。

一方で、これまでよかったから更新しないということは避けなければいけません。そのためには、学習者の声であったり広く産業界の声に基づいて講座を開発していくということと、それに基づくKPIを設定して評価していくということが必要になっていきます。

こういった手順は非常に手間がかかります。それを共通・効率化することができれば、各教育機関も社会人学習のほうに資源付与していくことができるのではないかという内容でございます。

資料23ページ、2点目ですけれども、細かな学習を積み重ねていく仕組みができないかというお話です。いろいろなところで学んだことを累積して学位につなげていくという、単位累積加算制度というのがあるのですけれども、その運用をさらに弾力化して、活用を促進して行ってほしい。

求めたい内容としては、まずは学位認定というところで、定められた課程をどれだけ履修したかではなくて、最終的に学位で定められた能力を有しているかということ優先して判定していくこと。単位認定される対象は現在、大学・大学院の提供プログラムのみな

のですけれども、民間を含む教育機関あるいは企業が提供した学習プログラム、資格、職務経験、そういったものを広く学位につなげるのだったら、そこも認定の対象にする。全てをちゃんとつなげて育成していく仕組みです。

これらの業務・事務も結構煩雑になってきかねません。そこも簡略化していくことが必要になってくると思います。

駆け足でお話いたしましたけれども、私からの発表、一旦本日は以上でございます。議論の役に立てていただければ幸いです。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、文部科学省から10分をめぐりに御説明をお願いできればと思います。よろしくをお願いします。

○寺門総括官 文部科学省の寺門でございます。

まず、文部科学省の資料を御用意してございますが、なるべくポイントを押さえて御説明したいと思います。

2ページはリカレント教育の必要性でございますが、これは御高承のとおりですので飛ばさせていただきます、3ページを御覧ください。リカレント教育につきましては、特に関係府省との密接な連携をした取組が必要だと考えてございまして、厚労省、経産省、文科省とともにやっているところでございます。厚労省が主に労働者を、経産省が企業を、文部科学省が大学等を中心とする、この3者が3セットといいますか、きっちりとチームをつくって施策を推進していく。どれが欠けてもいけないという認識のもとに施策を進めているところでございまして、この概要はお手元のとおりでございます。

4ページでございます。先ほど乾先生からも詳細な分析等がございましたので、補足になるかもしれませんが、文科省としてのリカレント教育の必要性、現状分析としての認識の一端をこの資料で示してございます。出典は平成30年度に行いました生涯学習の世論調査の中から該当する部分をお示ししてございます。特に後段の社会人が大学等で学びやすくなるための取組という点について、複数回答で調査をしてございますけれども、御覧のとおりでございまして、まさに乾先生御指摘のとおり、言い換えれば学習を阻害している要因のリストがここに上がっていると思いますが、学習費用、時間、プログラム、学習に関する情報提供、企業への仕組みづくりといった点が並んでございます。

これは先ほどの3省庁で行うという点にまさに裏打ちされておりますけれども、例えば費用で、今回、乾先生から費用面についてご指摘ございましたけれども、厚労省の調査によりますと、60%が自己負担によって社会人の企業での学びが行われている、個人の負担になっているというところについては、そういった現状をどう考えていくのかという問題がございまして、また、企業での仕組みづくりに関連して、これは文科省の調査でございましたけれども、社会人の中で従業員が大学等で学習することについて、原則認めている、認めていないという割合が拮抗しているようなデータもございまして、そういった点についてどう考えているのか等々、総合的に考えた上でリカレント教育を推進していく必要

があるのではないかと。

書いていないことを申して恐縮ですけれども、そういう認識でございまして、特に文部科学省は其中で、乾先生からも御指摘がありましたような多様なプログラムをどうやって拡充していくのかという点について、これまで取組を進めてございまして、それが5ページでございます。令和2年度の予算額の中でリカレント等の社会人の学び直しに必要な施策について、それぞれ考えてございます。上段のプログラムの開発・充実、リカレント教育を支える実務家教員等の養成、リカレント教育推進のための学習基盤、助成等、様々な階層に対してきめ細かくやっていく。この後の事業についても乾先生からいろいろ御指摘、御指導いただいているところでございますけれども、こういった事業を進めているところでございます。

6ページには、これもその中の取組の一つとして省庁間連携で行っているものとして、乾先生が創設に大変な御尽力をいただきましたBPです。職業実践力育成プログラムとして、文科省が社会人が学んで有意なプログラムというものを認定し、それに厚労省の教育訓練給付資金が連動している取組も進めているところでございます。

7ページは、様々な大学において行われているBPのプログラムの一端をお示ししてございまして、御覧ください。

それから、乾先生の先ほどの御提言1に関してなのですが、資料の最後、23ページに実は私どもの今年度の新規事業で、先生との問題をどれほど含めるかはあれですけれども、まさに様々な問題点のある課題がなお残っているリカレント講座についての運営モデルの構築の事業を考えてございます。その中でできる限り先生がおっしゃった様々な課題を盛り込んだ上で、持続可能な形でよりよい大学等におけるリカレント授業が展開できるような仕組みづくりに意を用いてまいりたいと考えてございます。

最後に、乾先生の御提言2に関連しますが、単位累積加算制度等の内容につきまして、高等教育局の西室長から御説明させていただきます。

○西室長 引き続きまして、高等教育局から御説明申し上げます。

資料の8ページをお願いいたします。大学・大学院における学位取得の弾力化についての説明でございます。これまでその資料の左側でございますように、早期卒業や入学前に他大学で修得した単位の認定をできるようにするなど、学位取得の弾力化に関する各種制度体制を取り組んでまいりました。

中段にございますように、骨太の方針2019におきまして、この中では社会人学生等が柔軟に履修期間・内容を選択できるよう、早期卒業・長期履修制度や単位累積加算制度の活用を促進することですとか、あるいは大学院が入学前や他大学院での学修を活用して単位累積加算的に学位授与を行うための方策を検討することなどが提言されました。

これを踏まえまして、そこの括弧の中に書いてございますけれども、具体的には履修証明プログラム、これは主として社会人向けに大学が用意している特定テーマごとの学習プログラムのパッケージのようなものでございますけれども、これを履修する人に対して、

これを単位として認めるということをも可能にすること。2番目に、大学入学前の既修得単位を認定の対象として、入学前に履修証明プログラムの履修により習得した単位を追加したこと。他大学等で履修した履修証明プログラムに係る学習について単位授与を可能にしたこと。大学等が公表すべき事項として、履修証明プログラムの単位の授与の有無及び実施体制といったものを追加いたしまして、履修証明プログラムにおける学習を学位取得に接続させるとともに、社会的な認知、評価の向上を図ることによって、リカレント教育を推進してまいります。

また、大学院での学位取得の弾力化を進めるための方策について、現在、中央教育審議会で審議中でございます。

具体的には9ページを御覧いただければと思います。大学院レベルのリカレント教育の需要が一定程度存在する一方で、大学院で学ぶ時間の余裕がないといったことが課題として挙げられていることを踏まえまして、主に2点の制度改革を検討しているところです。

まず中段1つ目、改正概要というところで1でございますけれども、他大学院の単位互換及び入学前の他大学院での修得単位の認定の上限を、今まではそれぞれ10単位でありましたけれども、それぞれ15単位まで引き上げることを検討してございます。

また、2番目でございますけれども、主に修士課程におきまして、入学前に修得した単位等を勘案して、1年を超えない範囲で在学期間の短縮を認めるものです。学部や専門職大学院においては既に同様の制度がありますところ、この際、大学においても認めることを検討してございます。

この改正につきましては、既にパブリックコメントが済んでおりまして、引き続き中央教育審議会での審議を経た上で、令和2年6月以降に公布・施行を目指しているところでございます。

大学・大学院における学位取得の弾力化についての御説明は以上でございます。ありがとうございました。

○寺門総括官 文部科学省は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

そうしましたら、続きまして、経済産業省様から8分程度をめぐりにお願いいたします。

○浅野課長 経済産業省のサービス政策課長の浅野と申します。

まず1ページめくっていただいて、1つ書いていますが、経産省としてサービス政策課の中に教育産業室という部屋を2年前につくりまして、未来の教室という名前の人の学び、一生の学びをがらっと変えにいこうという実証事業を進めています。これが、まず最初、初等中等教育のところからかなり目出しを始めまして、今回、文科省さんと一緒に進めているGIGAスクール構想で、こういった話、1人1台のパソコンを整備するとか、全部の学校でとにかく高速インターネット化する。クラウドを活用する。とにかく学校というか学びのデジトラ、デジタルトランスフォーメーションを一気にやるのだということを今回、令和2年度の補正予算で、当初予定していた令和5年というややのんびりした時間の取り

方を一気に前倒すというところまで、今回の補正予算案で文科省さんの予算を変える形で一緒に進めてきています。また、教育のコンテンツの開発とか普及というところは、民間の教育産業を所管している我々のほうで一生懸命頑張っていくという感じで一緒に進めているところですよ。

最初、今お話ししましたように、とにかく子供のほう、小中高の児童・生徒たちの学びを一気に変えるぞということから始めつつ、ただ、大人のほうも同じ課題、要するに昔の子供ですから、そのまま大人になっていますから、結局同じ課題を抱えているわけで、そこをどう変えに行くかという話も同時に進めておりまして、そのあたりも今日お話しさせていただきますと思います。

資料を長々いろいろなものをつけてしまったので、1つ言うと、言い方がやや大げさなのですけれども、創造性とか課題発見力、課題解決力、いろいろな方がいろいろおっしゃる話そのものでして、それが足りないのでしょうと。それが足りないことの結果として、結局、どんなに小さかろうが大きかろうが、インパクトの大きさというのは何でもいいのですけれども、とにかく会社の中、お店の中、町の中、おうちの中、何でもいいのですけれども、目の前で発見した課題というものに対して自分なりに仮説をつくって、もうちょっとこうしたらよくなるよ。それを自分で定義して、いろいろな人たちの知恵を集めながら小さな変化を起こしていける。それが何回も何回も訓練を重ねていくうちに、実践を重ねていくうちに、結構大きな変化を起こせる人になっていく。つまり、子供の頃からチェンジメーカーを育てていこう。そして、一生を通じてチェンジメーカーとしての力を磨き続けていこう。結局それが僕らが目指すべき姿かなと思っています。

ちょっとだっとう行っていただけますか。次のページを飛ばしていただいて、ここです。このぐるぐるの図ですけれども、とにかく「創る」と「知る」ことを独立させないことが、人の学び、一生を通じての我々の中でのコンセプトです。経産省の「未来の教室とEdTech研究会」という検討体の中でつくってきたこのコンセプトなのですけれども、とにかく日本の教育というものは、子供も大人も全部そうですが、「知る」というサイクル、下のところですね。知識を入れていくというところに異常に時間をかけて、時間をかけたからよしという話になりがちであって、しかしながら、何で学ぶのですかといったら何かを創り出す能力を創るためでしょうと。だから、「創る」が帰結としてない限り、その「知る」というのはほぼ意味がない。なので、「創る」と「知る」が必ず循環するようにしよう。そして、真ん中のところに一人一人がそこでどきどきわくわくしているのですかという話。これがない限り、このサイクルは絶対回らないので、この3つの要素をちゃんと組み合わせる学びをつくっていきましょう。

そして、学び方というのは、一人一人の認知の特性ですとかいろいろなものも含めて多様ですから、学びの個別最適化というものが必要で、特にまた大人とかになると、時間の使い方だっずっと2年間会社を休んで留学に行かせていただきますなどという、そんな悠長な時間の使い方をできる人間というのは世の中で非常に限られている。

そんな中、先ほどの乾さんのプレゼンの中にあっただような話ですけれども、とにかく何をどれだけ学んで、どれだけ成果を出せたのかということで測りながら効率的に学位を出すとか、そういうお話も含めての個別最適化かと思っています。それが子供から大人まで全部一貫したコンセプトになっていくのかなと思っています。

次のページの最初のところで、子供のほうでやっているお話のイメージで言いますと、今まさに未来投資会議などでも先日の議論に出していただきましたが、標準授業時数というものを、要するに誤解を恐れず端的に言いますと、ちょっと無駄遣いしてはいないだろうか。つまり、もう少し今のデジタルテクノロジーをもってすれば、知識のインプットなどというものは、これは仮説です。いろいろなEdTechを使っていただいて、公立中学校の先生たちに、これらの教材を使ってみたら、あなたの授業はどのぐらいまで時間が節約できそうですかということで自分たちで立てていただいた仮説なのです。つまり、この白枠の部分というのは、もっともっと作り出せるということです。こういう時間を使って組み合わせるプロジェクト型、探求型の時間というのは現行法制度の中でも十分できる。だったらやろう。そういう話や何かを先日の未来投資会議の中でも目出しさせていただいた議論ではございますけれども、子供の世界ではまずこういうことを始めています。

2枚ページをめくっていただいて、この次の次のページです。リアルな社会課題や近未来。「社会課題」と「教科」を結び付け、「知る」と「創る」が循環する学びへと書きまわしたけれども、これはいずれも高校生にやってもらっているプロジェクトです。移動革命とかビッグデータを用いて地域をデザインとか、いろいろな話をやってもらいながら実証事業もしているところです。

本題のリカレントについてですけれども、2枚めくっていただきますと、リカレントは自分自身の行動範囲から越境しましょう。実際の課題の現場の当事者の1人になりましょう。様々な人々との協働を通じて課題発見や解決をしましょう。これをひたすらやりますという感じの研修とも実践とも何とも境界線が曖昧な研修プログラムをたくさんつくってみよう。こういったものをいろいろな人材系の企業さんと一緒になってこの2年ぐらいやってきました。

10ページを見てください。それがその一覧でございます、例えば、つまりこれは私も公務員も同じなのですが、研修というと何か一斉に机に座らされての研修というものが研修というふうにとられているわけですが、ああいった時間も大切かもしれませんが、基本的には課題を設定しに行く、解決しに行くというところに目標を置いたほうがいいし、あとは多くの会社員の方々は、例えば何か自分が売りたい商材があり、自分が担当するお客さんがあり、ものすごく限定された人間関係の中でその深い関係構築と、あと関係特殊的な技能を身につけていくという方向になりがちなところで、違うものをそこに矢印で入れていく。それによって自分の中で何か化学反応が起こって、新しいことが起こっていく。そういう機会は我々が想像する以上に企業にお勤めの方は皆さんそんなに恵まれているわけではないということがよく分かってきたわけですが、それとともに、こ

うやっつてふだんとちょっと違う社会課題ないしは課題を解くということ、課題を設定することそのものから、やれるし、やらなければいけないのだということに気づいていただいて、その課題解決の過程の中で必要な知識を仕入れながら物を解決していく。そんな経験をとにかくひたすら積んでいただくというプログラムを全国各地でいろいろな事業者さんと組んで、ずっと続けてきています。

その中でいろいろなものがあるのですが、端的な事例として14ページのリビングラボというプロジェクトについて御説明します。ヨーロッパなどでは、市民社会におけるソーシャルイノベーションの一つの場として結構使われることが多いお話なのですが、ここをもう少し越えた形で、本当に社会の課題の現場から、いわゆるコミュニティーの中でどうのということをし少し越えて、テクノロジーもかませたイノベーションということまでつなげてみたいと思ってやっているのが、次のページの事例でございます。

僕らはひたすら事例をつくりながら、その中で見えてきた課題を制度に落とししていくということなので、今回、私のプレゼンの中身はこういった事例の本質というものをお知らせしたいと思います。これは神奈川で幾つもの事業者をやっているらっしゃる伸こう福祉会さんという、これは障害者も高齢者もいろいろな方を対象にした社会福祉法人さんですが、そこの特養ホームの中で、ここにだっと並べてありますようにいろいろなメーカーさん、ベンダーさんを見せて、この中で製品を置いていただきながら、そこで対象となる人物たちの生活の改善を図っていく。あとは事業所の中で働いている皆さんの生産性の向上に向けての課題を一つ一つ解決していく。その中で16ページを見ていただきますと、メーカーさん自身がものすごくいろいろ気づきをしていくわけです。つまり、相手を見ていませんでしたということに気づいていきます。つまり、メーカーさんならメーカーさんで自分たちの技術を持っていて、自分たちの会社の中のこの技術を組み合わせるとこういう製品を作りました、でやっつていくプロダクトアウトになってしまうところが、こうやって現場の方たちと一緒にやっつていくことによって、自分たちがいかに現場を見ていなかったのかと、人を見ていなく物を作ったのかということが分かってしまう。

そうではなくて、今度は人材育成プログラムとして、その次のページですが、受ける側の介護施設側の皆さんも、技術の皆さんとの会話というものから、技術を持っていらっしゃる皆さんへどういうリクエストを出したらいいのかが分かってくる。このような形でサービスの現場とプロダクトを作る側がコミュニケーションを取って行って、プロダクトができていく、改良されていくというプロセスです。このようなものを幾つもつくっております。ほかの資料については後ろにつけております。

また、最後のページに1つだけありますが、AI戦略の中に位置づけましたAIリテラシーを高めるMOOCsの開発を今年度から開始します。製造業とか、いわゆる事業分野ごとに、ここで要するにどんなAIと数理のスキルが必要になって、課題解決の中で、業務の改善の中でどんなものをどう使えるのかという、リテラシーベースの知識の習得というものにまだとどまりますけれども、そういったものもMOOCsの形でこれから開発を進めてまいります。

ちょっと駆け足になりましたが、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆さんから御意見、御質問等をいただければと思っています。

宇佐川委員は乾さんと同じリクルートグループに所属していらっしゃいますので、今日は委員としての御発言をいただきますので、皆様御了承をお願いします。

それでは、また手を挙げる機能で御意見いただければと思いますが、皆さん、いかがでしょうか。あるいは画面のほうも拝見していますので、画面のほうで挙手、御発言の意図をお示しいただいても結構です。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

では、中室さん、お願いします。

○中室委員 ありがとうございます。慶應義塾大学の中室でございます。今日は貴重な話をありがとうございます。

私の質問は1つだけなのですが、ちょっと前置きが長くなってしまいかもしれないのですが、日本でリカレント教育が進まないということと、日本の企業の人材への投資が少ないということは、同じ理由があるのではないかと考えていまして、要は、社会人になってから学び直しをすることのリターンが低いのではないかと思うのです。労働市場の中で価値が高いようなナレッジを身につけてしまうと、他に転職するインセンティブが出てくるので、企業さんとしてはローカルに通用する、自分の会社の中で通用する知識を身につけてもらうのはいいのだけれども、外の転職市場で価値が高くなるような知識を身につけてもらいたくないということがあるので、研修も絞る。

今度は大学のほうでそういう知識を身につけて、リターンが高くなってしまえば、これもまた流出する危険につながってしまうということなのではないかなと思うのです。なので、どうしてもリカレントの教育が進まないという問題があると思うので、その構造的な問題をどのように考えたらいいか。ここにブレークスルーを起こすような方法は何かあるのかということをもまず1つ知りたいということがあります。

2つ目は文科省さんにお尋ねなのですが、そういう需要を起こすことが一つは重要だということは私もよく理解しているのですが、一方で、近年の経済学の研究で結構出てきているのが、フォープロフィットのサーティフィケートのリターンがすごく低いと。要するに、賃金が上がらないということなのですね。学び直しをしてリカレント教育を受けても賃金が上がらない。なので、ここではコストが高いことが問題だと書いてあったのですが、コストが高いことよりもリターンが低いことが問題なのではないかと思うのです。

そのときに、この文科省さんの様々なアイデア、施策を見ていると、やはり需要サイドの喚起にとどまっていて、供給サイドでリカレント教育のクオリティをどう上げていくか、リターンをどう高めていくかということについての具体策があまり見えないように思うのですが、そこは何かアイデアがありますでしょうか。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、1問目は乾さんにお願いしますか。ブレークスルーのところ。両方から。

○中室委員 乾先生の御意見をお伺いしたいと思います。

○大槻座長 では、乾先生、そして文部科学省の方々ということでお願いできればと思います。

○乾主任研究員 では、お話しします。

ブレークスルーを起こす方法はないのかということで行くと、私が現場を見ていて、どちらか鶏と卵で増やしていくしかないかというぐらいしか、今のところ私のほうではアイデアはありません。それがこれまで十数年やってきて、特効薬的なものがあるとは思えないので、現場を育て、学んでくる人を増やしていこうというところが現在最善と考える方法です。

ただ、先ほどちょっとお話しされていた転職市場で流出してしまう危険であるとか、会社の中で自分の外での学び、大学院で学んでいることを言わないという人たち、以前は非常にたくさんおられました。そこは大きくこの数年で変化しているなという実感があります。会社の中で自分が学んでいることを表明している人もおりますし、流出の危険みたいなところは、そこを問題に学ばないというようなことは非常に少なくなっているなと思います。

むしろ、先ほどコストの話を言われましたけれども、日本は個人が負担しなければならない学びのコストが圧倒的に高いのです。海外で2万円、3万円で学べるような大学院のプログラムが日本だと自費で200万かかってしまう。そこでよくもこれだけたくさんの方が学んでいるなというのが私の実感でございます。

以上です。うまく直接のお答えにならなくて申し訳ないです。

○大槻座長 では、文部科学省の方々、いかがでしょうか。

○寺門総括官 中室先生の需要のみに偏っているというか、文科省の取組の偏り性については、私どもも全く同じ問題意識を持ってございます。ともすれば大学から見た場合のリカレント教育がどうあるべきかということについて、そもそもリカレント教育に企業が何を求めているかということについての問題意識が必ずしも十分ではなかったと思います。

一方で、私どもが過去の調査をいたしますと、企業の8割が外部教育機関としてリカレント教育では民間の教育訓練機関を活用しているということで、なぜ大学を活用しないのですかということをお聞きすると、そもそも大学を活用する発想がないのです。あと、大学が提供しているのがどういうものか分からないといったことがありますので、その点については引き続き取組をしていますけれども、先ほど私の説明で最後に申し上げましたように、額は小さいのですが、今年度、まさに中室先生がおっしゃったような問題意識で様々なステークホルダー、特に企業等とも連携いただきながら、そういった点も含めた形でリカレント教育を持続可能な形でより発展させていくような、そういう手立てを考えていきたいと思っております。具体的にまだこうというものがあるわけではございませんけれ

ども、その点は十分、中室先生の御指摘なども留意しながら、リカレント教育については関係府省とともに進めていきたいと考えているところでございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにどなたか御意見、御質問等ございますでしょうか。

1点教えていただきたいのですけれども、私もなぜリカレント教育が少ないのかということについて、確かにまず企業派遣では中室先生も御指摘のとおり、派遣しても個人のバリューを上げることが企業のメリットに必ずしもならないというのがありますし、今度は個人のほうから見ても、転職市場が小さくて、企業の中では別にそれがアプリシエートされない。例えばMBAとかを私も教えさせていただいていますけれども、みんな黙って来るのですね。それはやはり還元もされないのに転職もできないと。そういったちょっと本質的な市場の問題もあると思うのですけれども、もう一つ、やはり実効性が極めて高いプログラムになっているのかどうかという問題もあるのかと思っております。そういう意味では、リカレント講座の取組あるいはその中身などを評価するような仕組みとしてはどんなものがあるのでしょうか。今、私がやらせていただいている名古屋商科大等は、海外の評価者からの総合評価で評価を受けていますけれども、日本独自のそういう企業ですとか仕組みはあるのでしょうか。

○寺門総括官 文部科学省ですけれども、先生がおっしゃるとおり、大学評価の中で特色ある取組としてリカレント教育についての指標を設けてやった上で、例えば特定の分野での専門人の育成といったことについては、そういった指標を求めてやっているところがあると知っていますが、まさにそういった外部の目と申しましょうか。特に企業とか使う学習者側から見た視点の評価というのも評価していかなければいけないというのはまさにおっしゃるとおりですので、これもさらには先ほど申し上げたような、先ほどの事業でより深掘りをして、より検証に耐え得る指標づくりに今後進めていきたいと考えています。

○大槻座長 ありがとうございます。

そうですね。今まさにおっしゃっていただいたとおり、第三者でやっていくことに加えて、最初の頃に御指摘いただいたとおり、3省庁のチームで様々な施策を推進していらっしゃるということなので、こういう評価も恐らく企業側、それから労働者、実際にその講座を受けた方々自身の意見ですとか、自分にどういうふうにためになったかですとか、そういったことも含めて包括的な評価のプログラム、評価の仕組みができるといいのかなという感じがします。ありがとうございます。

ほかにどなたか。

御手洗さん、お願いします。

○御手洗委員 御説明どうもありがとうございました。御手洗です。

特に文科省の方に質問なのですけれども、このようなりカレント教育の場合、ターゲットがどのような人であり、どういうことを学んでもらいたいのか。それによってどういう付

加価値を社会において発揮できるようになってほしいかという、そのターゲットと目的がはっきりしていたほうが効果が出やすいかと思うのですけれども、どういう方を想定されているのかなというのが質問になります。

例えば、今、大学進学率が直近でも50%ちょっとかと思えますけれども、ということは、大学を一回卒業したことがある、例えば大企業とかに勤めていて、しかし、それまでに身につけてきた、これまでの社会人生活の中で身につけてきたノウハウというのが汎用性が低かったり、陳腐化してしまったりしている人の学び直しなのか。およそ半数ぐらいの方は、そもそも大学を出ていなくて、高卒でお仕事をされていて、スキルの汎用性も低いからなかなか転職が難しかったり、割と単純労働にずっと従事するということが10年、20年と続いて行って、なかなかより付加価値が高い仕事をして給料を上げていくのが難しいという状況になっているかと思うのですけれども、そうした方に向けたものなのか、どのようにお考えでしょうかというのが質問です。

疑問としましては、例えば高卒でずっと現場の仕事をしているみたいな方がリカレント教育といって、例えばいきなりリベラルアーツをやって、それを卒業したらすぐ即戦力として雇えばビリティが上がっているかということ、必ずしもそうとは言い切れないところもあるのだと思うのです。ターゲットと目的といいますか、どういう方を想定されて大学などでのリカレント教育ということをお考えでしょうか。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、文科省の方々、お願いします。

○寺門総括官 ターゲットということで言いますと、大学の教育資源、アカデミアとしての重要な、いわゆる大学としてやる以上は大学のよさというのを基本に置きますけれども、ターゲットとしては、乾先生の先ほどのプレゼンにもありますけれども、いろいろな学習ニーズというのがありますので、それになるべく幅広くアドレスしていけるような取組が必要なのではないか。ですから、リカレント教育というふうに十把一からげではなくて、それぞれの学習者のニーズをきめ細かく、かつ幅広くアドレスしていく仕組みが必要だと。

大学に限らず、今日は説明しませんでした。文部科学省の所管する学校種としては専門学校という学校もございます。ここでもリカレント授業をしてございますので、また、文科省だけに限らず、厚労省の職業訓練の様々な施設がありますから、様々なそれぞれの機関が、様々な学習ニーズをすくい上げてリカレント教育をしていく。先ほど御指摘がありましたそういったものも含めて評価軸をどうしていくのかということも、これはやはり文科省だけではなくて経産省、厚労省と一緒にやっていくという認識を、今御指摘をいただいて、新たにしたところがございます。

以上でございます。

○御手洗委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

では、お願いします。

○浅野課長 経産省ですけれども、先ほどの最初の中室さんからの御発言に関係すると思うのですが、企業による人材投資はやはり経年変化を追うとどんどん下がっていく傾向にはあるわけですけれども、ある種それは当然なのかなというところでもあるとは思いますが、つまり、雇用も流動化しているということが前提で、投資した分が本当に返ってくるのかという話を当然企業は考えるわけです。そこを何か、今さらそこにさお差す形で、いや、何とか企業が主体で頑張ってくれというふうにするのは、なかなか限界があるのかなという気はしています。

ただ、今回の我々のリカレント教育の実証事業など、先ほどさらっとだけお伝えしたもののなどが実際、結構な高い値段で企業向けに売られ始めているのですが、不思議なぐらいに結構買われています。その代わり、多分、要らない研修を潰していらっしゃるはずなのです。これは本当に要るのかというものを企業の側が、ただ単に座学を聞いているだけみたいなどころにウン十万もウン百万もというお金の使い方ではなくて、新しい形の本当に実効性のあるものに変えていくというふうに、しかもまた、選ばれし者たちというか、我が社を支えていくのだよな、おまえらがという、そういうふうに使われた人たちというところに結構集中的に投資が行くというような、会社としてやっていく幹部研修みたいな感じにシフトしていつている。

しかも、その中身をかなり厳選していつているのだなということは傾向として見てとれます。そして、それはある種、今の雇用の流動化という現状を踏まえれば、自然で合理的なことかと。

一方、今度は、会社が与えてくれなければ人は学ばないのかということにつきましては、これは今この場にいらっしゃる皆様も恐らく同じだと思うのですが、私もそうなのですが、いい仕事をしてやろうと思ったら、それは普通、人は学ぶということを考えれば、いい仕事を残すために、いい結果を出すために、それは学ばざるを得ないので学ぶという、これが多分、自然なリカレント教育だと思うのですが、そこにフィットしたもの。つまり、今自分が知りたいことはこれというものにフィットした教材とかフィットした学び方というものが、今この瞬間私の求めるリカレント教育はこんなことを知りたい、あんなことを知りたいと、個人的にはいろいろあるはあるのですが、なかなかそれにフィットしたものがいろいろな形で手軽にあるかと言われると、そう手軽にもないよねというのもこれまたあると思います。

もう一個、先ほど冒頭私が子供の話を少し出させていただいたことには伏線がありまして、やはりいろいろ感じますのは、勉強というものについての日本人全体のアレルギーというのは少なからずあるのではないのか。つまり、勉強は苦行であって、ずっと人の話を聞いていなければいけなくて、苦しくてつまらないものであるという、その根本的なものが子供の頃からあまりに刷り込まれているというのが一つ大きな問題としてはあるのではないか。つまり、自分から課題を立てて学んでいく、何か仕事をダウンさせるために、少

しでもよくするために学ぶという習慣が子供の頃からできていないので、要するに苦行から解放されて大人になったのだから学ばないという、そちらに行く傾向は否定できないのではないかと。その点も考えて、子供のときの学びを変えることで日本のリカレント教育をもう少し豊かにしていくという、その発想も実は必要なのではないかなというのは、正直、いろいろな参加者たちの話を聞いていると非常に思うところです。

○中室委員 大槻先生、一言だけよろしいでしょうか。

○大槻座長 どうぞ。

○中室委員 慶應の中室です。浅野さんのおっしゃることは大変よく分かりまして、大変勉強になりました。ありがとうございます。

その上で改めて思うのは、リカレント教育が十分進まない根本的な理由をきちんと整理して考えることが重要だということだと思います。要するに需要サイドの問題なのか、供給サイドの問題なのか、企業にインセンティブがないことが問題なのか、そこをきちんと整理して考えて、需要に対する対策はこれ、供給に対する対策はこれ、企業に対する対策はこれというふうにしてやっていかないと、今の話は、全ての話がそうだったと思うのですけれども、全部ごっちゃになっていると思うのです。

なので、文科省のほうで対策を立てていただくときは、五月雨式にやれることを全部やりますという形ではなくて、問題の根本的な原因は何かということをきちんと整理した上で対策を立てていただくということが非常に重要ではないかと。

○大槻座長 どうぞ。

○寺門総括官 文部科学省でございます。

中室先生の御指摘、本当にありがたく存じます。最初に私が申し上げましたように、3省それぞれで行うということが大事でございますので、文部科学省の施策とともに、さらに推進に当たっては、経産省、今日は残念ながら厚労省はお見えではございませんけれども、厚労省のほうでもどのような施策をするかという、その3点を併せて今後、御審議をいただければと存じます。中室先生、ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、手が挙がっております宇佐川さんと南雲さんに続けて御指摘、御質問をいただいた後に、まとめて回答のほうをお願いしたいと思います。

○宇佐川委員 宇佐川です。ありがとうございます。

私は人材マーケットを扱っていますが、浅野さんがおっしゃったことはフィット感があります。まさに教育投資は、選ばれし人に集中的に、それも実践力がつくものには企業はむしろかなりの金額をかける傾向にあります。やはり優秀な人材に関しては、転職防止も含め、学びの場を提供するという傾向が強くなっております。

ここから先はお願いです。中室先生の、課題をきちんと整理してからという話はおっしゃるとおりで、課題を整理する際に、座長からご発言もあった評価指標に、企業が何を評価するかを、ぜひ具体的に評価基準の中に反映していただきたいです。

なぜかというところ、企業が学びをした人に対して賃金アップできない、採用時に高い報酬を提示できない理由の一つは、知識イコール実績ではない、学びが実際に業務を遂行できるかまでひもづいていないからです。ひもづけて想像できないことが転職市場の中でも課題になっています。知識があることは分かるが、それを当社で役立てることができるのか、具体的に何ができるのかは、実際にやった人にはとてもかなわないという形思考になっています。

よって、学びとセットで実務をやるようにするほか、先ほどのリビングラボのような取組をされた場合は評価対象とするなど、企業が分かりやすく活用できる指標をつくっていただけるといいのではないかと思います。

意見になります。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、南雲さん、その後に高橋さんも手を挙げていただいていますので、そこまでお伺いした後に御説明、御回答をお願いしたいと思います。まずは南雲さんからお願いします。

○南雲委員 ありがとうございます。企業であれ大学であれ、いろいろと改善するとかやれることは多いと思いますけれども、一番重要なのは、一人一人個人が学びたいという気持ちを持つかという個人のモチベーションにどれだけフィットできるかということかだと思います。それは「学ばなきゃ」かもしれないし、「学びたい」かもしれない。

そのときに、先ほど経産省の方がおっしゃいましたけれども、学びたいものがあるのかといったときに、それがなかなか提供されにくいというのが今の日本の現状ではないかと思っていて、さっきMOOCsの話が出ていましたけれども、これを世界に目を向けると、物すごくバラエティーに富んだMOOCsが存在していて、本当に学び切れないというぐらい面白いものが実はたくさんあります。しかも、CourseraにしてもedXにしても、サーティフィケーションを取らないという形であれば無料で最後まで受けることができる。ただ、何らかの形のサーティフィケーションという形を手に入れたいのであるならば、例えば50ドルとか100ドルとかその程度のお金を払いなさいという形で、かなりフレキシビリティに富んだ形で教育を受けることができる仕組みがあります。

問題は、英語の壁を越えなければいけないというところが1つあって、これを越えられると物すごく個人のパーソナルエンリッチメントであり、プロフェッショナルデベロップメントに資するような材料が世界中にはたくさん転がっているという事実があると思います。

逆にこれを日本で内製化できるのかということ、そういう能力は時間を考えてもリソースを考えてもないのではないかと思います。なので、海外に目を向けて、海外のリソースをどうやって日本で、日本のサブタイトルをつけるのがいいのか何なのか分かりませんが、そういう形で、こんなに学ぶものがあるのだよということで、一人一人が学ぶ意欲を持つ。「学ばなきゃ」「学びたい」というところにフィットさせるための仕組みを考

えることが得策ではないかと思うのですけれども、そういった海外の情報源、資源というものをどのように考えていらっしゃるかについて、できれば教えていただきたいと思えます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 私は質問というよりは意見ですけれども、先ほどから企業が選ばれた人に投資をするようになってきているというお話がありますが、私も全く同感でして、リーマンショック以降、企業というのはリストラをし、教育費をカットしてきましたけれども、ここに来て中長期的に考えたときに企業が付加価値を高めなければ生き残れないという意識が出てきたので、やはり優秀な人材には残ってもらいたいし、そういう人たちは教育して育てていきたいというふうに、私は企業の意識はここに来て変わってきていると思えます。これが1点。

それから、もう一つ、中室さんのお話の中で供給サイドというのか、賃金が上がらないというお話がありましたけれども、日本はそうかもしれないのですが、アメリカなどを見ると、これはたしか経産省の資料だと思いますけれども、IT人材だけではなくて、例えば心理学などを専攻しているような方たちが院卒でお給料が上がっているとか、結局社会の課題を解決したり、コミュニティーの再建に貢献するような人たちの価値が見直されて賃金が上がり、そういうことを目指す人たちも出てきているという話を聞いていまして、やはり需要と供給を分けていろいろ考えていくことも必要なのではないかなということも申し上げたいと思えます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにございますでしょうか。何か御意見等ございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、ありがとうございます。本件はここまでにしたいと思っております。今日の議論を踏まえた上で、リカレント教育等について引き続き御検討、御推進いただくとともに、当ワーキング・グループとしましても今後の答申に反映してまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、説明者の皆様、ありがとうございました。次の議題に移りたいと思えます。

(説明者交代)

○大槻座長 そうしましたら、最後の議題になります。議題3の「個別最適化された学びの環境整備および教育現場への外部人材の柔軟な登用・活用」に関しましてのヒアリングを行いたいと思えます。

本日は、文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長の柳澤好治様。文部科学省男女共同参画共生社会学習・安全課長、三好圭様にお越しいただいております。

それでは、30分をめどに御説明をお願いいたしたいと思えます。

○柳澤課長 それでは、資料3-1につきまして御説明させていただきます。「学校以外の勤務経験や専門的知識を有する外部人材の活用について」という資料でございます。

今回、経済同友会様からも要望をいただいている特別免許状についてでございますが、そこだけお話しするとなかなか分かりにくいので、一応全体像の御説明からさせていただきますと思います。

まず1ページめくっていただいた資料のところでございますが、三角の図があるところですけども、外部の人材ですね。いろいろな方を学校教育の現場に入れ込むということは今、積極的に進めているところでございます。その一つの仕組みとして、三角の一番上のところにありますように、特別免許状という免許を出すものが大体、年間で150から200件あります。その下の普通免許状というのは、もともと学校の教員免許を持っている方で、学校教員にはなっていないくて、民間等で働いていらっしゃる方というののもかなりの数いらっしゃいます。

それから、特別非常勤講師という形で、免許はないけれども学校に入ってもらえる方もいらっしゃいますし、さらに、この特別非常勤講師というものにもならず、学校の支援のために体験活動を教えるために学校現場にお手伝いに行っていたりするような方もいらっしゃるという形で、いろいろな形で地域の方、あるいは企業の方等も関わっていただいているのが現状ですという資料です。

その資料の右側にありますように、真ん中辺の特別免許状というものにつきましては、後で詳細を御説明しますが、件数としては外国語ですとか看護といった方々で、ほかに専門性がある方に特別免許状を授与して学校現場に入らせていただいているのが現状でございます。

その次の資料、特別免許状についてですが、この制度自体は昭和63年に創設をされています。趣旨はここにありますように、免許状を持っていないけれども、すぐれた知識経験を有する社会人等を教員として迎え入れようということで、学校教育の多様化ですとか活性化を図りたいというものであります。

教えられる内容としましては、学校種も教科も基本全てのところに入らせていただけるという形になっておりまして、普通の先生と同じ、いわゆる教諭という形で入らせていただけるものでございます。

その同じところの中のⅢの授与手続・要件のところでございますが、もしこのような方を外から連れてきて学校に入らせていただく場合には、任用しようとする者、例えば市町村立の学校であれば市町村教育委員会、あるいは私立の学校であれば学校法人等の方が、この方を学校に来てほしいということを推薦していただき、それに対して都道府県の教育委員会が検定を行いまして、その方が合格となりましたら、特別免許状を授与するという形になっておりますので、いわゆる教職課程等を経ないで免許が授与されることとなります。

その右側にありますように、授与要件としては、専門的な知識経験、技能ですとか、あるいは社会的な信望・熱意、識見等があれば授与される可能性があるというものでござい

ます。

それから、参考ですが、その下にありますように特別非常勤講師という制度もありまして、これは特別免許状よりは教えられる範囲が絞られてはまいりますけれども、比較的短時間だけ入っていただくとか、教科の領域のある部分だけを教えていただくとかいう形で入っていただけるものでございますので、比較的これも使いやすいものであります。年間の件数としては、大体2万件活用されております。

また、一番下にありますのが、先ほどの話にも関わるのかもしれませんが、今の就職氷河期世代の方々というのはちょうど教員も含めて採用の倍率が非常に高かった年でもありますので、そういった方で、当時免許は取ったけれども先生にならなかったという方々に、もう一回、思いがあれば教員に戻っていただくという道をつくる事業です。いきなり教員として、学校現場に入るというのは難しいですので、その方々に対する学び直し、学校体験とかそのようなことをしていただく事業を現在考えているところでございます。

次の資料でございますが、特別免許状に関して、今回の焦点ですけれども、一番上にありますように、もともと制度自体は昭和63年に創設されていましたが、全国で数十件程度の活用ということで、必ずしも多くなかったという現状があります。これに対しまして、平成26年に国による指針をつくりました。それによりまして、都道府県教育委員会のほうは、こういう方々に対しては特別免許状を出していいのだなというのがかなり明確になったということがあり、この年を境に件数が非常に増えたという実績があります。

その基準の内容が真ん中にあるところでございますけれども、例えば(1)の①にありますように、学校あるいは海外の日本人学校なども含めて、教科に関する授業に携わった経験がある方とか、あるいは、右側にありますように、教科に関する専門分野に関する勤務経験ということで、企業あるいは外国の大学、教育施設等で3年以上働いたことがあると、こういったことを一つの目安としてお示ししております。

そのほか、後の内容に関わってくるので、その一番下の部分を御説明させていただくと、その他という一番下のところの(2)にありますように、勤務校において、免許状の所有者が指導・支援を行う形で特別免許状所有者の研修計画を立案、実施することと。つまり、学校での指導等に慣れていない方々を受け入れるに当たりましては、その方々に対する研修とかをしっかりとやるということもこの指針の中では示しています。あるいは一番下のところにありますように、特別免許状の所有者の配置につきましては、学校ごとに全教員数の5割まで、つまり、それ以外の方はいわゆる普通免許状を持っている者とするを書いてあり、さらに2割を超えて配置する者は、3年以上の学校勤務経験があり、普通免許状所有者と同等に教育活動を担当できる者とするを書いてあります。つまり、その中でも3年以上のちゃんとした経験がある方というのを一定割合置いてほしいということを書いたのが、この指針でございます。

次のページにありますのが整理したのですが、経済同友会様から要望を頂いているものについてのお話でございます。左の一番上にありますように、指針を弾力化してほしい

ということで、特に勤務校における研修計画の実施を都道府県教育委員会が行うことや、学校ごとの配置割合を緩和してほしいということでございます。

現状につきましては、真ん中の欄ですが、指針を国のほうでお示ししておりますけれども、これを守っていなければ何かがあるといったものではなく、むしろ今まであまり使われていなかったものについて、目安をお示しすることによって有効活用していただくためのものでございます。実際に、指針をつくったことによって特別免許状の活用が増えております。ただ、指針を守らなければいけないものというふうに非常に強く思われていることから考えますと、ちょっと内容的に厳しいと思うところがあるのかと思っております。

真ん中にありますように、現状、学校法人の推薦に基づいて教育委員会が特別免許状を授与しまして、かつ勤務校が研修を実施するという整理になっております。経済同友会様の提言はそれを弾力化してほしいという話かと思えます。

それから、学校教育の質の観点から、指針において特別免許状所持者の配置割合は全教員数の5割の配置割合までと書いていますが、今のところここまで特別免許状の配置割合が高い学校はないかと思えます。ただ、特別免許状を持たれている方を多数活用したいということがもしあった場合に、現在の指針だと厳しいのではないかということなのかと思っております。

これにつきましては、今後の対応のところにございますように、都道府県教育委員会とか学校の実態を踏まえまして、指針自体を柔軟に見直していこうと思っております。というのは、私たちとしても学校にこういった多様な方々に入っていただくこと自体が大事な話でございまして、それによって質の低下があるということになると困るわけです。ただ、今の御提案や現状を考えますと、そこが仮に弾力化されたことによって、質の低下等の問題が起こることはないと考えているところでもありますし、もともと指針は目安としてつくったものでありますので、かなり現場の裁量がある仕組みにしていたつもりではあるのですが、指針を厳しめに見ている教育委員会もあるということがこういうところから分かりますので、これらを踏まえまして、中央教育審議会でも学校教員の免許等について審議していますので、その中で改善できる部分があり、要望のうち酌めるところは酌んでいくような改正をしていけるのではないかと思っております。

ちなみに、教育委員会からも、このペーパーの一番下にあるように、特別免許状の有効期間につきましては、現行は10年という有効期間なのですが、例えばこれをもう少し短くして、簡単に出せるようにすることができないかというお声をいただいたこともございます。もともとこの特別免許状自体、期限があったのですが、規制改革の観点から延ばしたということは過去にあるのですが、今後も時代に合わせて、とにかく使いやすいように改善していこうと思っておりますので、これらの御提案等も含めまして、なるべく酌めるような形で、かつ必要なことは担保できる仕組みとしての指針の改定を考えていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○三好課長 こんにちは。文部科学省の三好といいます。外国人の子供の教育を担当しております。よろしくお願いします。

私のほうからは資料3-2に基づきまして、お尋ねがありましたのが、帰国生徒あるいは外国人生徒の高校入学・編入の促進というテーマと、外国人児童・生徒への日本語指導の充実についてというテーマでございましたので、資料に基づきまして、簡潔に説明させていただきます。

2ページは公立学校における日本語指導が必要な児童・生徒数の推移です。外国人の子供の数というのは、法務省が在留外国人統計というものを取っておりますけれども、私たち文部科学省としては、国籍にかかわらず日本語指導が必要な子供がどれぐらいいるのかという観点で、別途2年ごとに調査をしております。平成3年から始めている調査ですけれども、棒グラフの一番右です。平成30年のデータですが、全体で5万1000人の日本語指導が必要なお子さんがいるということで、過去最高の数字になっています。

図で青色と緑色に分かれていますけれども、青色が外国籍のお子さん、緑のほうで最近増えているのは、国籍は日本国籍なのですけれども、例えば国際結婚で二重国籍を持っていて最近外国から移り住んできたというような方で、こういった方も増えてきていて過去最高、10年間で1.5倍という数になっているものでございます。

次のページですけれども、この5万1000人の子供たちが全国一律、一様に住んでいるかというところと全然そうではない状況でして、これは47都道府県別の在籍状況を棒グラフで表したものですけれども、御覧のように都道府県によって大きくばらついている。一番長いのは愛知県になるわけですけれども、それから東京を中心とした関東あるいは北関東近辺です。それから神奈川県、あるいは静岡県などでも非常に数が多くなっています。

都道府県によっても非常に大きなばらつきがあるのですけれども、もっとそれを分解していくと、市町村ごとにも大きなばらつきがありますし、もっと言いますと、特定の学校にお子さんが集中するという傾向があります。これは例えば公営住宅とかURとか、非常に外国人の方でも住みやすい住居があるわけですけれども、今度はそういったところに外国人のコミュニティーができていきまして、そういった意味では集住化が激しいということがございます。

それから、このデータには載っていませんけれども、その子供たちのしゃべる言語、母語も非常に多様化しております。よく言われますのは、英語でやればいいじゃないかみたいな議論があるわけですけれども、一番多いのがポルトガル語になりまして、次が中国語、3番目にフィリピン語を母語とするお子さんが多いという状況になっています。ですので、英語がしゃべれない子供のほうがむしろ多いというのが現状であります。

4ページになりますが、まず1つ目、テーマになりました高校入学選抜の状況を御説明させていただきたいと思っております。

こういった子供たちが日本の中で長く住んで、社会の中で必要な人材としてキャリアを形成していくということを考えますと、やはり高校に進学していただくというのは非常に

重要なことだと思っております。全国で見ますと高校進学率というのは99%ですので、外国のお子さん、あるいは外国にルーツのあるお子さんでも高校への進学というのはぜひ後押ししていきたいと思っております。

高校の入試といいますのは、基本的には各都道府県の教育委員会が制度を定めています。また、試験を行ってどういう人を入学させるかというのは、各高校の校長先生がそれを決めるという権限になっておりますので、国として一律にこういう入試制度にせよとか、あるいはこういう子供は必ず入学させろというようなことは言えませんけれども、我々としては、各都道府県の状況を把握して、そして、いい取組というものを全国に周知していくということでございます。

①にありますのは入学者選抜、どのような配慮を行っているか、どういう人を対象に配慮しているかということなわけですけれども、帰国生徒と外国人生徒と書いていますが、帰国生徒というのはいわゆる海外子女、日本人の駐在員などで外国に行った人が日本に戻ってきて特別な配慮みたいなものを受けられる制度があるかないかみたいな話で、ちょっと表が見にくいのですけれども、一番右にある11というのがそういった規定が特にない都道府県の数です。11都道府県はそういった規定がない。逆に言うと、それ以外のところは何らかの配慮が設けられていて、配慮措置の対象となる方の範囲については、帰国後1年程度から6年程度となっております。

その下にありますのは、外国人生徒についても同じような配慮措置があるかないかで、ないというのが18。それ以外のところは様々な要件で設定されているということでございます。

②で1つ配慮措置としてありますのは、特別定員枠というものを一般のお子さんの入試と別枠で設けている都道府県がありまして、これが②にありますように、帰国生徒については18、外国人生徒については14の県でそういったことが実施されているということでございます。こういった取組は徐々に全国的に広がっていると言っていることができるかと思えます。

もう一つは③、次のページになりますけれども、定員枠の話と別に、試験を行うときに配慮措置というものをいろいろと講じている都道府県も増えてきておりまして、例えば③にありますように、試験教科の軽減でありますとか、あるいは学科試験を実施せずに、それ以外に面接とか作文で対応するというような取組。そして、試験はするのですけれども、出題文の漢字にルビを振るとか、辞書の持ち込みを許可するとか、試験時間を延長するとか、そういったことで配慮措置を講ずる取組がだんだん増えてきております。これもちょっと表が見にくいのですけれども、今、特段配慮を行っていないというのは、これもやはり10都道府県ぐらいでございまして、それ以外のところでは何らかの措置が講じられているという状況になっております。

次のページは御参考ですけれども、今のは入学の状況ですが、途中から入ってくる場合です。編入学についても時期的に随時実施をしていたりとか、あるいは時期を限定して実

施するというような都道府県の取組も広がってきているという状況でございます。

それでは、もう一つのテーマであります学校で日本語指導をどう充実させるかということで、次のページを御覧いただければと思います。これは特に小学校とか中学校、義務教育段階の学校での取組になりますけれども、平成26年以降、特別な教育課程というものが日本語指導が必要なお子さんに対してできることになっておりまして、基本的にはそういった日本語指導が必要なお子さんをクラスから取り出してきて、少人数で個別指導をする、あるいは少人数指導をするというような取組ができるようになっております。

次のページなのですが、最近の状況で申し上げますと、日本語指導が必要なお子さんの中で特別な指導を受けられているお子さんが全体の8割、79.5%という状況になっております。外国人のお子さんの数が非常に増えてきておりますので、なかなか率が上がっていかない。下の左のほうのグラフですけれども、この割合をできるだけ100%に近づけていきたいと考えているところでございます。

次のページですけれども、学校の中で教える体制ということですが、当然中心になりますのは教員ということになります。これにつきましては、字が小さくて大変申し訳ありませんけれども、平成29年に法律改正を行いまして、日本語指導が必要なお子さん18人に対して先生1人を必ず配置する。基礎定数化をするというような法改正をいたしました。これを2026年度に向けて10年間で段階的に達成していくというふうにしております。先生をしっかりと配置して、先生のもとで日本語指導をしていくということであります。

その次のページですけれども、学校の先生だけで十分対応できるかということ、必ずしもそうではない。特に日本語でのコミュニケーションに支障があったりしますので、それをチームでサポートしていく体制が必要だと思っております。こちらに今見えておりますのが、私どものほうで持っております補助事業の仕組みでございまして、特に真ん中にあります帰国・外国人児童生徒等に対するきめ細かな支援事業ということで、国が3分の1補助をする仕組みでございます。様々なメニューが設けられておりますけれども、特に一番使われておりますのは、○が並んでおりますが、上から2番目の日本語指導補助者、母語支援員の派遣ということで、日本語指導補助者というのは日本語指導が必要なお子さんの横についてサポートする役割を果たす。それから、母語支援員さんというのは専ら通訳業務を担う、つまり外国にルーツのある人が日本に来て日本語もしゃべれるようになって、通訳的な機能を果たす。これは学校の授業でも活躍していただきますし、あるいは親御さんも含めた三者面談とか、保護者の方とのコミュニケーションという意味でも非常に大きな役割を果たしていただいておりますけれども、こういった人を確保する人件費の3分の1の補助ということがございます。

それ以外にもICTを活用して多言語翻訳システムみたいなものを導入することに対しても補助を行っております。予算額が上のほうに載っておりますけれども、令和2年度は7.1億ということで、これは実は2年前は1.6億の予算だったので、やはり急速にそういったお子さんが増えているということで、学校のほうでも支援体制を充実してい

るということでございます。

時間もありませんので、次のページは省略をさせていただきます、12ページが最後のページになりますが、私どものほうでは、外国人児童生徒の教育のさらなる充実を図っていきたいということで、昨年度、有識者会議ということで検討しておりまして、ちょうど3月に報告書をまとめたところでございます。その柱というのは、下のほうの表に出ているとおりでございますけれども、今、御説明をしました指導体制の充実ということ、それから、2番目にありますのは先生の質をいかに上げていくかと。今、教壇に立っている教員の方というのは、大学の教員養成課程の中で日本語教育というものを専門的に指導を受けた人はほとんどいらっしゃらないわけですので、そういった意味では先生の質をどう上げていくか。そして3番目は、今日は御説明しませんでしたけれども、外国籍のお子さんには就学義務がかかっておりませんので、学校に行けていないお子さんも実はいらっしゃいます。そういった方をいかに把握して就学に結び付けていくかという取組。4番は、先ほど御説明しました高校への進学とかキャリア支援。5番目に、異文化理解とか母語・母文化支援、あるいはより幼児期からの支援。こういったことで対策をまとめておりますので、できるものから速やかに取り組んでいきたいと思っています。

駆け足ですが、以上です。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

それでは、皆さんから御意見、御質問等をいただきたいと思います。また挙手の機能を使っただきたいと思いますが、今、確認をさせていただいているのが、中室さん、夏野さんでよろしいでしょうか。では、その順でまず御指摘、御質問をお願いできればと思います。

○中室委員 ありがとうございます。

2点質問がありまして、1つは特別免許のことなのですが、26年に国による目安を示すためのガイドラインを示した後、非常に増えたということが書いてあるのですが、この詳細をまず教えていただきたいと思います。私の記憶が正しければ、ガイドラインの前というのは多分、特別免許の発行件数は全国で50件ぐらいしかなくて、そのほとんどが東京都の外国人の先生に対する付与だったと思うのです。そこから増えて、今、表によりますと150件ぐらいになっているということなのですね。これだと増えたというふうに言えないのではないかと思うので、どうして特別免許の活用が進まないのかという、その現状分析をどういうふうに考えておられるのかということをもまず1点目としてお伺いしたいと思います。

外国人のほうなのですが、今の日本のいわゆる教育学部の教職課程の中で、外国語の教育を専門とするような科目というのは十分に提供されているのでしょうか。例えば海外ですとTESOLというのがあって、セカンドランゲージの生徒に対する外国語の教育をする専門の教員というのはたくさん養成されていると思うのですが、日本の教職課程の中での制度がどうなっているのかというのを教えていただけませんか。

以上2点です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、文科省の方々、いかがでしょうか。

○柳澤課長 教育人材政策課でございますが、まず、特別免許状につきましては、中室先生御指摘のまさにそのとおりで、平成25年の時点で59件という数字でございます。その後、26年に指針を作成し、そのときは92件です。さらに、それが少し浸透してきたということもありますが、27年になりますと215件、28年が186件、29年が169件ということでございます。25年より前であれば数十件とか、もっと前に行きますと年間数件という、一桁ということもございました。

26年に指針を出したことについて各県からお話を聞いてみると、こういう人たちに授与していいのだということの一つの目安ができたということで安心して特別免許状を授与できるようになったという声は確かにあり、これには一定の効果があったと思っております。

ただ、現状、我々も、今の最新でいくと169という数ですが、これが多いかというところとは全然思えないところだと思っております。

この状況の理由を県教委等に聞いてみますと、県教委としては、ある教科の教員というのは既に配置をされている状況にありますので、その方がいる中で、例えば外国語であれば、またあえて別の方を入れ込んで教員として指導していただくという形になるわけですが、もともとその教科を担当できる方がいるところに対して別の方に入っていくということに対する抵抗感があるという声もあります。

それから、このの方々にはやはりある特別の専門性、あるジャンルの専門性に着目して特別免許状を授与しているというところがあるので、例えば生徒指導ですとか、行事とかも含めた学校教育全体の活動に、その他の先生と同じところまで求めていいのかということが現場としては悩ましいところがあり、特別免許状所持者を採用する場合も1人の先生の枠を使うこととなりますので、その枠を使うに当たり、普通免許状を持っている方を優先したいと考えているところもあるというのは現状です。

ただ、そういう声もある一方で、京都府京都市などは積極的に特別免許状を使われておりまして、実際に特別免許状を使ってみたことによる学校の活性化や多様化、子供たちの声などメリットのほうが大きく、積極的に特別免許状を活用していただいている自治体もあります。しかし、総じて特別免許状の活用があまり増えていない原因の一つには、現場が慎重になっているところがあると思っておりますので、そこは一つ、今後の指針の書き方の部分でももう少し工夫をできないかと考えているところでございます。

それから、外国語の教育を専門とする教職課程というのは、もう一つの課のほうの関わりでもあるのですが、我々の課の関係でもあるのですけれども、恐らくそれを専門とする科目となりますと、少ないのは事実だと思います。といいますのは、今の教職課程においてどういうことを学んでいただくかということの基準があるわけですが、最近まではその中身について、大きな枠は決めていました。ただ、その詳細についてももう少し細

かく書かないと大学の関心に応じて中身を教えているのではないかという声があり、教職課程コアカリキュラムをつくりまして、それを踏まえた教職課程にさせていただくという動きに変わってきております。平成31年度からは、新しい教職課程が始まったところでございまして、今まで、大学の自治とのバランスの中で、十分やり切れていなかった部分について少しでも教職課程での取り扱いを増やせるように教職課程コアカリキュラムの作成をやってはまいりましたが、現状では専門の科目は非常に少ないというのが実態だと思います。

とりあえず、これで今の御質問へのお答えということにしたいとお思います。よろしくお願ひします。

○大槻座長 中室さん、いかがですか。よろしいですか。

○中室委員 150件の特別免許のうち、東京都の割合というのはどれぐらいなのですか。

○柳澤課長 今は、都道府県ごとの数値は持っておりませんがたしか東京、大都市が非常に多かったというのは聞いております。

○中室委員 多分ほとんど東京なのですね。私の知る限りだと、多分、地方だとゼロ件というところとかも結構あるのではないのかなと。

○柳澤課長 ゼロの県もあります。一方で、例えば先ほど御紹介した京都とかはかなり一生懸命やっているところもありますので、かなり地域差があるというのが実態です。

○中室委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、夏野さんからございますでしょうか。

○夏野委員 今回の、僕も特別免許状のことについてお伺いしたいのですが、先ほど10年で発行して、審査基準とかをちらっと資料に書いてあったのは、人となりみたいな極めて抽象的な項目も入っており、4つぐらいあったと思うのですが、2つぐらいは非常に抽象的なものだったと思うのです。しかも、教育委員会が面接をするということで、その中でもともと教育委員会の方ですから、そういう意味ではあまりダイバーシティとかに触れていない方がやるということで防御的になるのは仕方ないと思うのですが、ちょっと引っかけたのは、10年を短くすると基準を緩和できるというような、そして人数を増やすことにつながるというような表現を先ほどされたと思うのですが、その10年という期間を例えば3年にすると、何の基準をどういうふうに緩やかにできるのですかというのが質問の趣旨です。

それから、もう一つ、特に外国語に関しては、文科省さんはそもそも2014年に、特に英語に関しては英語のできない英語の先生を2020年までになくすという目標を立てられて、英語ができるという基準が準1級という、準1級で英語ができると言うのかというのは甚だ疑問ですが、その準1級にして、合格できない英語の先生が多出したので、今年の3月に英語ができる英語の先生の基準を英検2級にしたということをお伺いしていますけれども、そもそも現存の先生の免許の更新を10年でやっているのですが、それが機能している

とは、特に英語に関しては思えないのです。そんな中で、特別免許の人だけに厳しいことを要求しているのであれば、それはちょっと規制としておかしいのではないかと思うので、その辺に関して、既存の先生の免許の更新と特別免許の難易度について御回答をお願いしたいと思います。

○大槻座長 では、御回答をお願いします。

○柳澤課長 先ほどの資料の中では4ページ目に主な指針の要点を書いています。先ほど御説明したような学校等での授業に携わった経験があることについては、最低1学期間以上、600時間以上の教科に関する授業に携わった経験やその隣にある海外の教育施設での勤務とかも含めた3年以上の勤務経験というところも加味しております。

それから、抽象的という言葉がありました。社会的信望とか教員の職務を行うのに必要な熱意と識見というところ、これは推薦状とか志望理由書によって確認をすることにしています。見方によっては抽象的に見えますけれども、実際に学校現場で働いていただく教員にとって、非常に重要なところでもありますので、あえて抽象的ではあるけれども、ここは重要な点として入れさせていただいております。

あと、今の仕組みとしては、右下のほうに第三者の評価を通じた資質の確認というのがありますが、学識経験者の方の面接も経て、この人が適任かどうかというところを見るなどの手続を経て、特別免許状が授与されるという仕組みにしています。

先ほどの3年間という話につきましては、これはまだ結論は出ておりませんが、ある教育委員会からは、教育委員会が特別免許状を授与するに当たり、学校現場に多くの方を取り入れて多くの方を活用していただきたいという思いはあるけれども、先ほど御説明したような学識経験者の御意見を伺うというプロセスなどは、教育委員会だけでできる部分ではないということや特別免許状の授与を希望される方というのは必ずしも年度初めだけではないということもあるので、そういった方々の御意見を伺う機会を多くつくるということがなかなか難しく、例えばそのプロセスを省略する分、教育委員会の責任において質を見るなど教育委員会に任せてほしいというような声もあります。また、現行では10年という期間が一般的でありまして、特別免許状についてもその自治体の中では10年有効になりますので、3年間公立学校で働き、その後の何年間は私立学校で働くなど、10年間でいろいろできるというところがあります。つまり、特別免許状を授与するとしても、10年有効の免許を授与するということになりますので、教育委員会としても本当にしっかりした人に授与したいと慎重になる部分があります。

ある自治体からの提案については、例えば特別免許状を3年間ぐらいの短い期間の免許にすることによって、自治体がきっちりと授与の判断をしつつこの方もどうだろうという可能性のありそうな方にも広くお出しするということができないかという意味だと考えています。

これをこのまま、3年でいいですよ、3年間の特別免許状をつくらうかというところまで本当にいくかどうかというのは、これからの中教審等の審議も踏まえて考えていきます

が、いずれにしる質を担保しながら、いかに使いやすい仕組みにしていくかということの一つの例としてお話をしたところでございます。

最後に、教員免許更新制との関係ですけれども、更新制につきましては、最新の知見を身につけていただいて教員としての自信を持って教えていただくというものになっているので、英語の先生であれば、英語の先生のレベルをそのまま見るということよりは、ほかのジャンルのことも含めた最新の知見を学んでいただく仕組みになっているので、専門性とかいうものをそのまま同じジャンルのその人の専門性を追求させるというよりは、ほかのことも含めて学んでいただくという姿勢ですので、どちらが厳しいとか有利とかいう比較はできない内容かなと思っております。

以上です。

○夏野委員 つまり、大学卒業のときに一回教員免許を取ったら、あとは英語ができなくても英語の先生は続けられる制度になっているということですね。

○柳澤課長 現状はそういうことです。もちろんそれは、学校での例えば学習指導要領も変わっていく中で、教員というものの資質を上げていかなければいけない。それはむしろ日々の研修ですとか、国の法定の研修もありますが、法定の研修プラス教育委員会が設定する研修。中堅教諭の研修とか英語の研修とかいろいろなものがありますけれども、そういう中で高めていただく仕組みになっています。

○大槻座長 夏野さん、よろしいですか。ありがとうございます。

ほかに御指摘、御質問等がありますでしょうか。

ちょっと教えていただきたいのですけれども、外部人材のほうの5ページ目で、要望等について、現状、今後の対応についてです。1つ目は、経済同友会の指針の弾力化について、今後の御対応ということで、適切な見直しの御検討とありましたけれども、何か具体的にイメージ、2割3年以上とか、そういったところをどう変えていかれる可能性があるのかということと時間軸、というのが1点です。

それから、同じページのICTのところなのですけれども、ここはニーズが非常に高いのかと思うのですが、やはりここにも書いていただいているとおり、毎週決まった時間に学校に行くというのが難しい社会人の方をうまく活用するために、時間割自体を柔軟化するというのは可能なのではないかということが2点目です。

それから、もう一点、外国人の児童生徒の教育のことなのですけれども、3月の報告書もざっと見させていただいたのですが、これの中で当事者の外国人の子供たちは、果たしてこれから将来にわたって日本で暮らして行って、戦力として、というか、生活していただけるために何が必要かといったようなニーズ調査のようなものはあったのでしょうか。

以上3点、お願いできればと思います。

○柳澤課長 初めの2点についてお答えします。

どのように変えていくかということですが、これにつきましては現時点で明確なところは申し上げられませんが、教育委員会等から伺っている中での一つの課題としては、指針

の位置づけであります。これは、もともと都道府県ごとの基準があまりにも緩かったり、あまりに厳しかったりするように、基準が十分そろっていなかったがゆえに、先ほどの50件ぐらいしか活用されていないというところがある中で、一つの目安としてつくったというのが平成26年です。

それによって特別免許状の授与件数は増えましたが、ただ、逆にそれが一つの固定的な見方というものになってしまっている部分もあります。我々の意図としては、文章をよく読んでいけばあるのですけれども、それは教育委員会の実情と合わせていろいろ応用できるようにはしたつもりなのですけれども、そこをしっかりと守るという感じになってしまっているところが、使いにくいという声にもつながっているのかと思いますけれども、これはあくまでも目安の一つであるということです。現状、地域の実情に応じて柔軟に対応してほしいということをもっと強く打ち出していくというのが大きな話ではないかと思っています。

あと、細かい内容にはなりますが、例えば経済同友会様のほうからの要望にもあるように特別免許状授与のための推薦や特別免許状所持者の研修を学校に任せるのではなくて、市町村の教育委員会とか学校法人で代行するということでしょうか。また、研修についてはまとめてやるようなこともできないかということの御指摘もいただいていますので、そこについてもできるかどうか検討していきたいと思います。学校が責任を負うというのは、実際に使うのは学校であって、その人たちを指導しなければいけないのも学校であるので、その推薦とか研修を学校に任せるという今の仕組みは、決して間違っているとは思いませんけれども、ただ、そこを教育委員会でまとめてやるということも可能であると読めるようにするというのは、もちろん検討の余地はあると思っています。今の指針でも読めないようには思いませんけれども、そこが読めないと思われるのであれば、そこを柔軟化するということもあるかもしれません。あまり明確なことは言えませんが、今我々が検討しているのはそういうことをできないかということでございます。

それから、ICT化に関しましては、外の方々が入ってこられる時間に合わせて上手く時間割を組むことはできないかということについては、時間割を組むのは結局学校でございますので、校長の判断の中で、外の方が来られる時間に合わせて時間割を組むというのはもちろん可能でありますので、それ自体は禁止されていません。ですので、活用は可能な仕組みになっていきますというのがお答えになるかと思えます。

以上です。

○三好課長 外国人の子供たちが将来にわたって社会で活躍するためのニーズという点についてなのですけれども、いわゆる統計的な調査というのは今回行ったわけではないのですが、有識者会議の中には、実は元日本語指導が必要なお子さんだった方で今は大学の講師まで務められているような方もメンバーに入ってくださいましたし、あるいはいろいろな関係者からのヒアリングも行ってきました。幾つかやはり課題というかニーズというものは指摘をされているわけなのですけれども、一つは、日本語指導というものが必要なの

ですが、いわゆる生活言語と学習言語の違いというものがございまして、小学校段階などで外国から来られるお子さんは、大概、1年から2年たては日常生活に必要な日本語は使えるようになる。しかし、本当に必要なのは日本語で教科を学ぶということですので、実はその学習言語の獲得というのはいくらか長い時間がかかる。いかに日本語を使って教科というものをしっかり教えていくか、あるいは子供の立場に立てばそれを勉強していくかというのが一つの大きな課題になっています。

もう一つは、今日は説明を省略しましたが、先ほど入試の関係で高校進学を増やすようにしていますと申し上げましたが、実は高校に進学しても日本語指導が必要なお子さんというのは年間で1割ぐらいの方がドロップアウトしています。それは、もちろん勉強についていけないということもあるのですが、こんな勉強をして将来何になるのか。あるいは夢はあるのだけれども、その夢に向かって進むためには、この段階で何を学ばなければいけないのかという情報が子供たちに行き届いていないという問題があります。ですので、一番効果的なのは、やはり身近なロールモデルということで、まさにそういう立場から大学に進んだり、あるいは日本の中で職業を得て活躍しているような人を呼んできて体験を話していただくとか、相談に乗ってもらうとか、あるいは放課後の居場所づくりとか相談支援、そういったものを包括的に提供していくことのニーズというものも指摘をされておりまして、これも先ほどの補助金の中のメニューには設けられているところなのですけれども、こういった取組をもっともっと進めていかなければいけないと思っています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、今、挙手をいただいている高橋さん、中室さん、続けてお願いします。では、高橋さんからお願いします。

○高橋議長代理 今日の議論の趣旨からちょっと外れるかもしれませんが、最後の文科省さんの御説明とも関連するので教えていただきたいのですけれども、外国人の教育ですけれども、2ページ目で日本語指導が必要な外国人が4万1000人弱いらっしゃるわけですが、一方でいわゆる未就学児童というのが2万人ぐらいいると思うのです。この2万人というのは4万人の内訳ではなくて、この外にいるのではないかと思うのですけれども、それでいいのかどうかということ。

それから、彼らは結局、日本語を学んでいないわけですから、どうしているのかと。母国語で教育をしているような各種学校か何かに行っているのかなとも思うのですけれども、その辺のことが分かれば教えていただきたいのと、ただ、そうなると、先ほどもお話がありましたけれども、生活言語はできても学習言語がほとんどできない。特に非漢字圏の子供たちは非常に学習意欲もなく、学習できずに日本の社会からドロップアウトする予備軍になっていくのではないかと思うのですけれども、それについての対策についてはいかがお考えでしょうか。

○大槻座長 続きまして、中室さんからお願いします。

○中室委員 ありがとうございます。

またちょっとしつこくてすみません。特別免許の件なのですけれども、1つ確認したいのが、さっき夏野委員からもお話のあった審査なのですが、これは言語は日本語のみで行われているという理解でよろしいのでしょうか。私は以前、長野県のほうで設置された1条校のインターナショナルスクールの設置のお手伝いをしていたことがありまして、そのときに外国人の先生の特別免許の申請が日本語でしかできないということがすごく大きなハードルになっていたという記憶があるのですけれども、その点の申請が日本語でしかできないという問題はちゃんと改善されているのかどうかということです。

2つ目には、仮に各都道府県で1人とか2人しか特別免許を申請する先生がおられないのだとすると、有識者委員会を設置して、申請書を審査するというその手続自体が県の教育委員会にとってみれば非常に負担だということがあるのではないかと思うので、この審査を都道府県ごとにしないで、ある程度プロトタイプを示すというほうが都道府県にとってみれば楽になるということはないのでしょうか。

あともう一つ、副業・兼業が特別免許だけ可能になるというようなアイデアはどうかという、そこをお聞かせいただきたいと思います。

外国人のほうなのですけれども、やはり教員のほうに日本語の指導をできるという人が少ないと、どうしてもこの問題は解決できないと思うので、例えば教育学部のほうで日本語指導をやるという科目の設置が十分にできないのであれば、外国語大とかとの単位互換を認めて、日本語で指導できる教員を増やしていくという方向での施策は考えられないのでしょうか。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、まとめて文科省の方々からの御回答をお願いいたします。

○三好課長 まず私から、外国人関係のお話をさせていただきますけれども、高橋委員から御指摘のありました未就学児童が2万人いるのではないかとということなのですけれども、これはそのとおりでありまして、去年、初めて文部科学省として国全体で調査をして、各市町村の教育委員会の就学の状況把握を集計したものです。先ほど一番最初に説明した棒グラフというのは、あくまで学校に行っていて日本語指導が必要なお子さんの数ですので、その外になります。ただ、その2万人というのはあくまで市町村教育委員会が状況を把握していない数ですので、その2万人のうちの相当数の割合は、実は、これも高橋委員からお話がありました、いわゆるインターナショナルスクールとか民族学校、要するに学校教育法第1条に規定されている学校以外の学校に通っているお子さんも相当数いると思われます。これは、要は、教育委員会に対して届出とか認可の対象になっていないので、教育委員会もその状況が必ずしも把握できていないというものです。しかし、当然ながらこの2万というのはゼロに近づけていかなければいけないものだと思います。

最後に御説明した報告書のほうにも対策ということで書いたのですけれども、まずは外

国籍のお子さんも日本国籍のお子さんと同じようにちゃんと就学案内を出すということが基本だと思っております、そういうことをお願いをしております。さらに、はがきを送っただけだと、要は日本語が読めないのもそのままスルーしてしまうというような保護者の方もいらっしゃるわけなので、送って返事がない場合には電話をかけるとか、あるいは戸別訪問するとか、実は先進的な自治体はそういう取組を行っています。そういう好事例集を作って、実は先般、全国に周知をしたところなのですけれども、そういう個別支援というものが大事になってくるのではないかと考えています。そういったことも含めて不就学の状況をなくしていきたいと思っております。

それから、中室委員からのお話がありました人材をどう確保していくかという話なのですけれども、サポートする指導者というのは必ずしも教員免許を持っていない人でも確保していますので、いろいろな自治体にあります国際交流協会とかそういったところから人材を確保したりという取組もしています。先ほど委員からお話があったようなことも含めて、どのようにして人材を確保していくのかということは非常に大きな課題だと思っておりますので、いろいろな方策を模索していきたいと思っております。

○柳澤課長 中室委員から御質問いただきました審査は日本語のみで行われているのかということにつきましては、恐らくそうだろうと思います。審査の際の言語については調査しておりませんが、一般的に教育委員会は恐らく日本語で審査しているだろうと思います。

ただ、もしかすると外国人の方を多く採用したいと思っておられるところでは、委員の中に外国人の方を入れて審査を行っているところもあるかもしれません。詳細は分かりませんが、少なくともほとんどのところでは日本語であろうというのは間違いないと思います。

申請を日本語でしかできないようにしているかどうか、確認できておりませんが、一般的な感覚では恐らくそうだろうと思います。日本語での文書の提出というようにしているのではないかと思います。

ただ、これから海外で活躍された方なりALTなりいろいろな方々がどんどん入ってくるというのがある意味当たり前になってくるようになれば、審査をする側の体制も変わっていかねばいけないと思いますので、そこは柔軟にやっていく余地というのはいくら得るのだろうと思います。今後、指針の改定を考えるに当たっての一つの材料にさせていただきたいと思います。

それから、県にとって審査の手続が負担なのではないかという声も、一つの声として確かにあるところでもございます。一方で、そこを通らないで授与するというのも県としてもいろいろな専門家の方の声を聴いた上で出したいというところがある面もあまして、なかなか難しいところではあるのですけれども、御指摘のようにプロトタイプのようなものを示すということもあり得るかとは思っています。ただ、県独自に他県とは違う審査をやりたいというところもあるのかもしれないので、そこは一つの、こんなやり方もあります

よという形でのお示しの仕方になるかと思えます。

我々としても、質がしっかり確保できる仕組みを県として整えていただきながら、でも、国の指針があるからその手続きを必ずしも効率がよくないと思いながらやらなければいけないというのはおかしいと思えますし、そこは直していかなければいけないと思っていますので、これも御指摘を踏まえて考えていきたいと思えます。

最後の兼業・副業に関しては、今でも可能であると思っています。ただ、一般的に、冒頭御紹介したような特別非常勤講師のような形で、あるコマだけ、教科の中のある部分の領域だけ教えるという人で学校に来る頻度は恐らく少ない。一方で、特別免許状の場合はしっかり教諭という形で学校に入ってもらおうというところもあるので、かなり学校に入ってもらい度合いが高いというところがあります。なので、いろいろ聞いている事例を見ますと、かなり本格的な先生、普通の先生に近い動きをされているというところが多いように見えますけれども、ただ、それはほかの仕事をしながら学校で働くことができないという意味ではないので、そこは可能だと思っています。

以上です。

○大槻座長 中室さん、よろしいですか。ありがとうございました。

それでは、そろそろ時間になりましたので、本日、この件についての議論はここまでとしたいと思います。

引き続きまして、本件、「個別最適化された学びの環境整備および教育現場への外部人材の柔軟な登用・活用」につきまして、御検討のほど、よろしくお願ひしたいと思えます。同時に、ワーキング・グループとしても今後の答申に反映させていただきたいと思っております。

それでは、説明者の皆様、ありがとうございました。次の議題に移りたいと思えます。

(説明者退出)

○大槻座長 最後なのですけれども、ホットラインの処理についてに入りたいと思えます。事務局のほうからの御説明をお願いします。

○大森参事官 お手元の資料4を御覧ください。今回、規制改革ホットラインに提出されました提案ですが、雇用関係のみでございます。令和元年12月17日から令和2年1月20日分まで、各省庁より回答を得た後のものにつきまして、この資料のとおり処理方針案を作成しております。本日、こちらの方針案につきまして、ワーキング・グループにおいて御決定いただきたいと思いますと考えております。

なお、かかるホットラインの処理方針案につきましては、事務局より事前にメールにて委員、専門委員の皆様にご確認いただいております。特段の御意見等もなく、お手元の案は変更等は加えておりません。当初どおりのものとなっております。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございました。

皆さん御覧いただいているものかと思えますので、特に御意見は頂いていないと事務局

から聞いておりますが、何かございましたら御指摘いただければと思いますが、いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

ありがとうございました。

それでは、この規制改革ホットラインの処理方針につきましては、資料4のとおり決定したいと思います。

最後に、事務局から連絡事項等があればお願いします。

○大森参事官 次回のワーキング・グループの日程につきましては、追って事務局から御案内申し上げます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、本日はありがとうございました。お忙しい中、長時間で恐縮でございました。

委員・専門委員の皆さんには連絡事項がございますので、このまま少しお待ちいただけますでしょうか。