

新たな社会で活躍する 人材育成について (主にリカレント教育)



令和2年10月1日

内閣府 政策統括官(科学技術・イノベーション担当)

Society 5.0時代の教育・人材育成のあるべき方向性(イメージ)

これから
の姿

Society 5.0型

過去の姿

Society 3.0型

初等中等教育段階
(小・中・高)

高等教育段階
(大学・大学院)

社会人段階
(リカレント教育)

教育そのものや教師の
社会的な意義・存在の
尊さの再認識

様々な幸せの形の認識

多様な評価軸

多様な評価軸・キャリアパス
社会で求められている「知」を理解し、
学習意欲を高める(インターンシップ等)

大学で学びたいことを見つける
機会の提供(STEAM教育等)

- 「探究力」の強化
- 自律的な学び
- 個々の理解と好奇心に応じた
個別最適な学び

- 強みや個性を活かした多様化
- 多様な価値観がぶつかり合う
共創の場

- 複数回にわたる新たな知の取り込み
- 攻めの(自発的な)学び直し
- 複線的キャリア(転職・副業・
兼業)

数理・データサイエンス・AIの素養、リベラルアーツ

- 高度経済成長を支えた人づくり
- 他律的な教育
- 一律一様な教育

- 序列による安心感
- サイロ化した現場

- 学校教育期に得た知識の消費
- 守りの(強いられた)学び直し
- 単線的レール上での競争

【入試の壁】
過度な公平性を背景に、
単純に数値化された
点数での評価

【社会の壁】
自己啓発に頼った個人
任せの学び直し

今回の議論の対象

議論の対象とするリカレント教育

- リカレント教育については、その趣旨に応じ、①生活の糧を得るため、②更なる社会参画のため、③知的満足（文化・教養）のためという三つの類型化が可能
- 次期基本計画では、**Society 5.0時代に求められる教育・人材育成**の観点から、②を主眼に置く

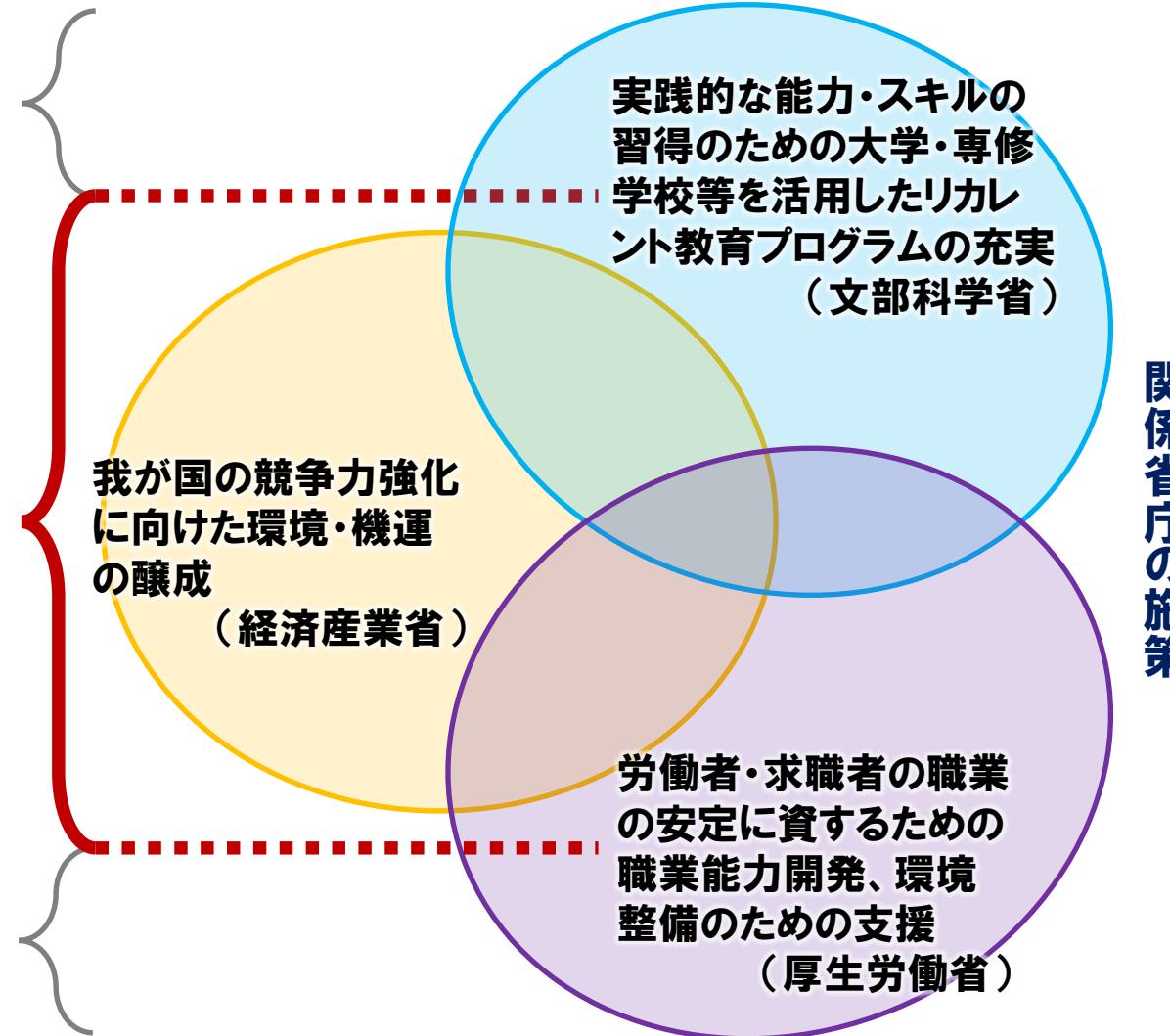
③知的満足（文化・教養）のためのリカレント教育

人生100年時代にあって複線的なキャリアパスが求められる中、
Society 5.0の観点から重要

②更なる社会参画のためのリカレント教育

対象1）現状くすぶっている者
対象2）更に高いレベルを目指す者

①生活の糧を得るためのリカレント教育



Society 5.0時代のリカレント教育の論点

「知識集約型社会」への流れの中、個人の能力が最大限発揮されるとともに、複線型のキャリアパスにより「知」の循環を促進するため、希望する全ての者が多様で質の高いリカレント教育を受けられるようになることを目指す

幸せの形に応じ、「やりたいこと」がたくさんある

1. 幸せの形が多様化し、そこに至る道のりが複線化する中、人生100年時代を念頭に、 積極的にキャリアチェンジやキャリアアップに踏み出す人材の増加

- 初等中等教育段階からの意識改革
(例：キャリア教育の充実、地域や企業・大学との授業における連携)
- 個人のキャリアの組織内外における活用方策等を検討・相談できる機能の強化
(例：日本版O-NETの活用、キャリアコンサルタントの活用)

「やりたいこと」を社会が応援する

2. 個人の挑戦を応援し、学び続けられるようにするためのシステムの強化

- 学び続けることを社会や企業が促進する環境・文化の醸成
(例：リカレント休暇の取得、ジョブ型雇用の導入、学び直しに対する適切な評価、学んだ人材の行き先の多様化)

「やりたいこと」を実現する教育を大学が担う

3. 大学改革において各組織が個性化を進める中、社会の多様なニーズに対応して学び続けられるカリキュラム・プログラムの提供

- 社会のニーズや時代を先取る先見性をリカレント教育に反映する仕組みの構築
(例：产学連携機能の拡充によるニーズの把握、地域産業界（地銀等）との連携によるプログラムの開発)
- 大学経営の中でのリカレント教育の位置づけの明確化
(例：大学における社会人の多数受入れ、地域貢献を通じた収入源の多様化)

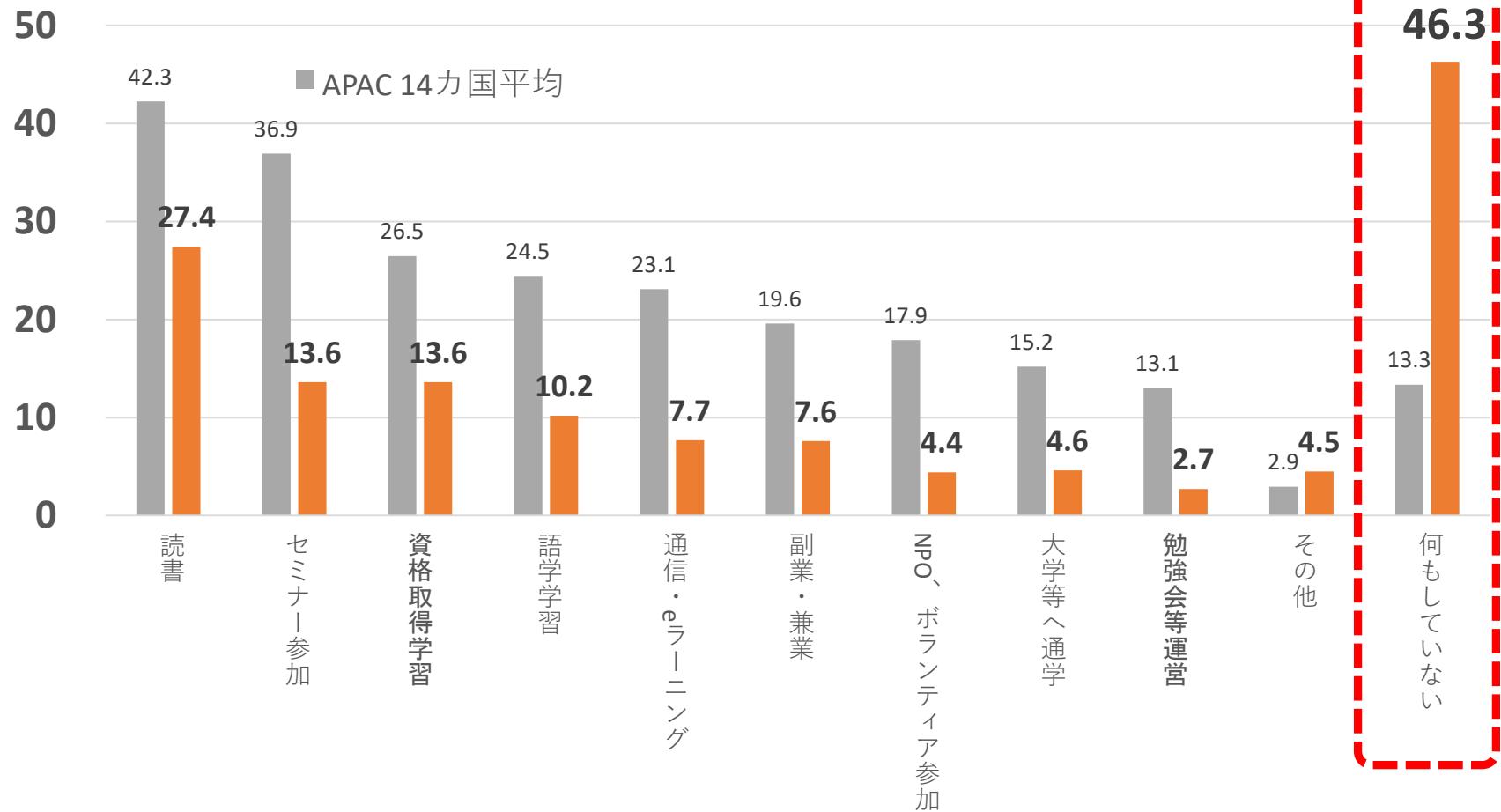
參考資料

社会人の学習や自己啓発活動への取組状況

アジアの諸外国と比較して、日本では、社会に出て以降、継続的な学習や自己研鑽に対して消極的

(単位: %)

自分の成長を目的として行っている勤務先以外での学習や自己啓発活動(複数回答)

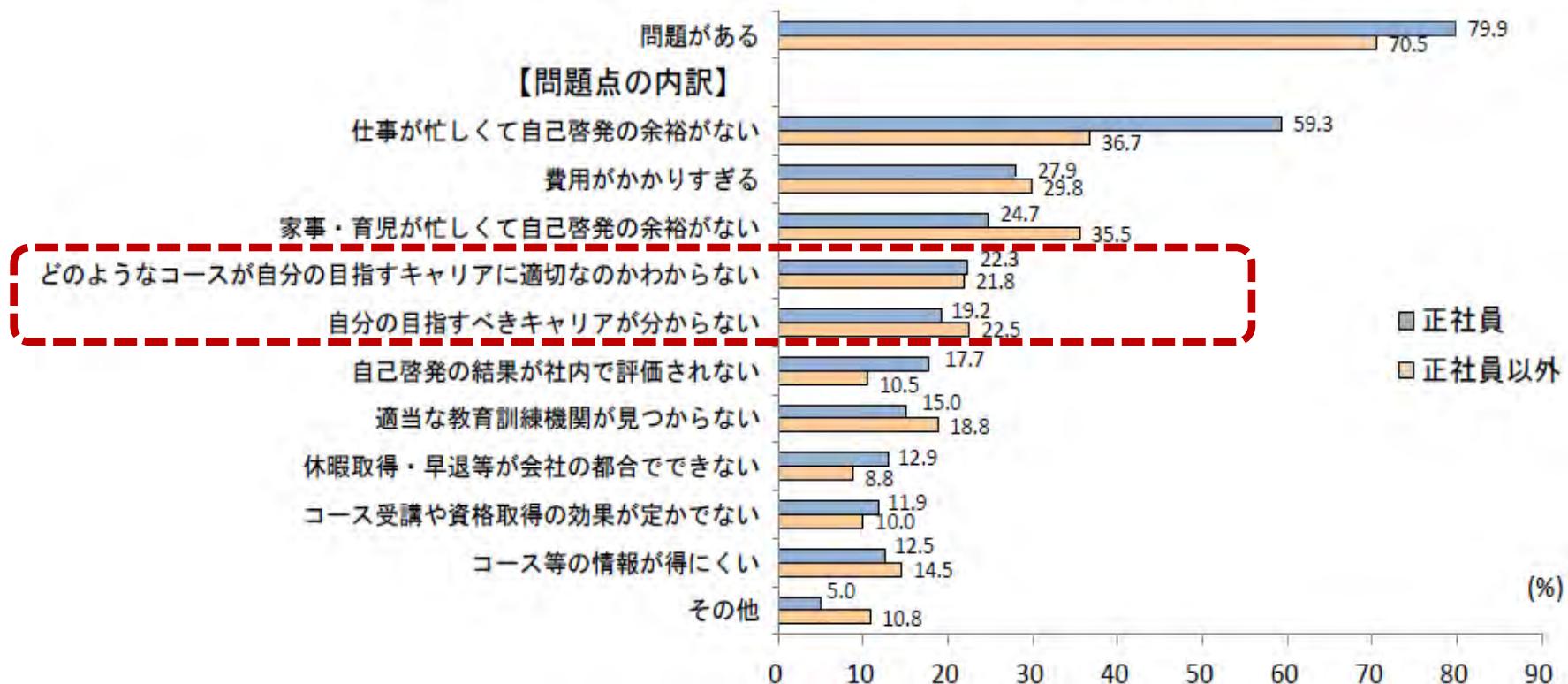


出典：「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」
令和元年8月（パーソル総合研究所）

自己啓発に際しての課題

どのようなキャリアを構想すべきかが分からぬという労働者は約2割

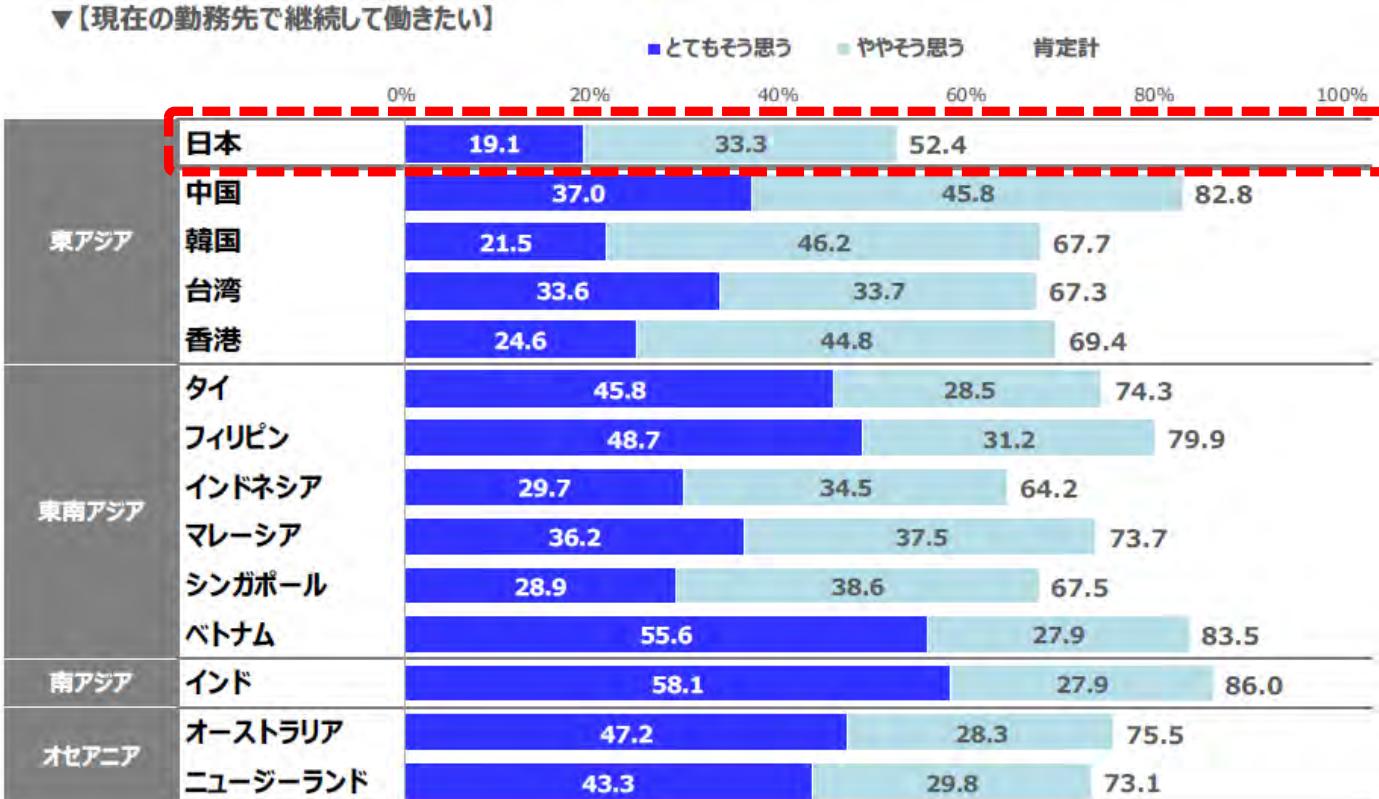
自己啓発を行う上で問題があるとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)



出典：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」

仕事に対する満足度

日本では、現在の仕事に対する満足度は高くない



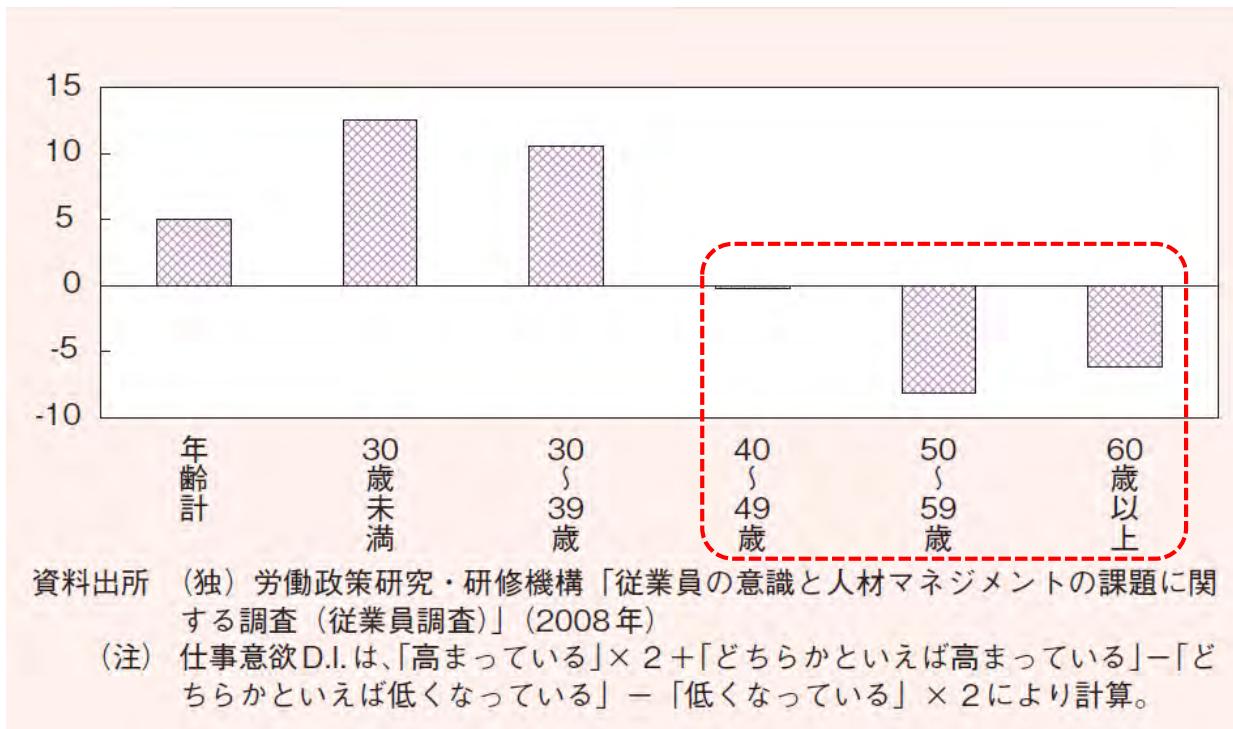
※対象地域（クアラルンプール）、シンガポール、ベトナム（ハノイ、ホーチミンシティ）、インド（デリー、ムンバイ）、オーストラリア（シドニー、メルボルン）、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用（2019年2月実施）

出典：APAC 就業実態・成長意識調査（2019年）
令和元年8月（パーソル総合研究所調べ）

年齢別の仕事への意欲

年齢が上がるにつれて、仕事への意欲は下がっていく

年齢階級別仕事意欲 D.I.



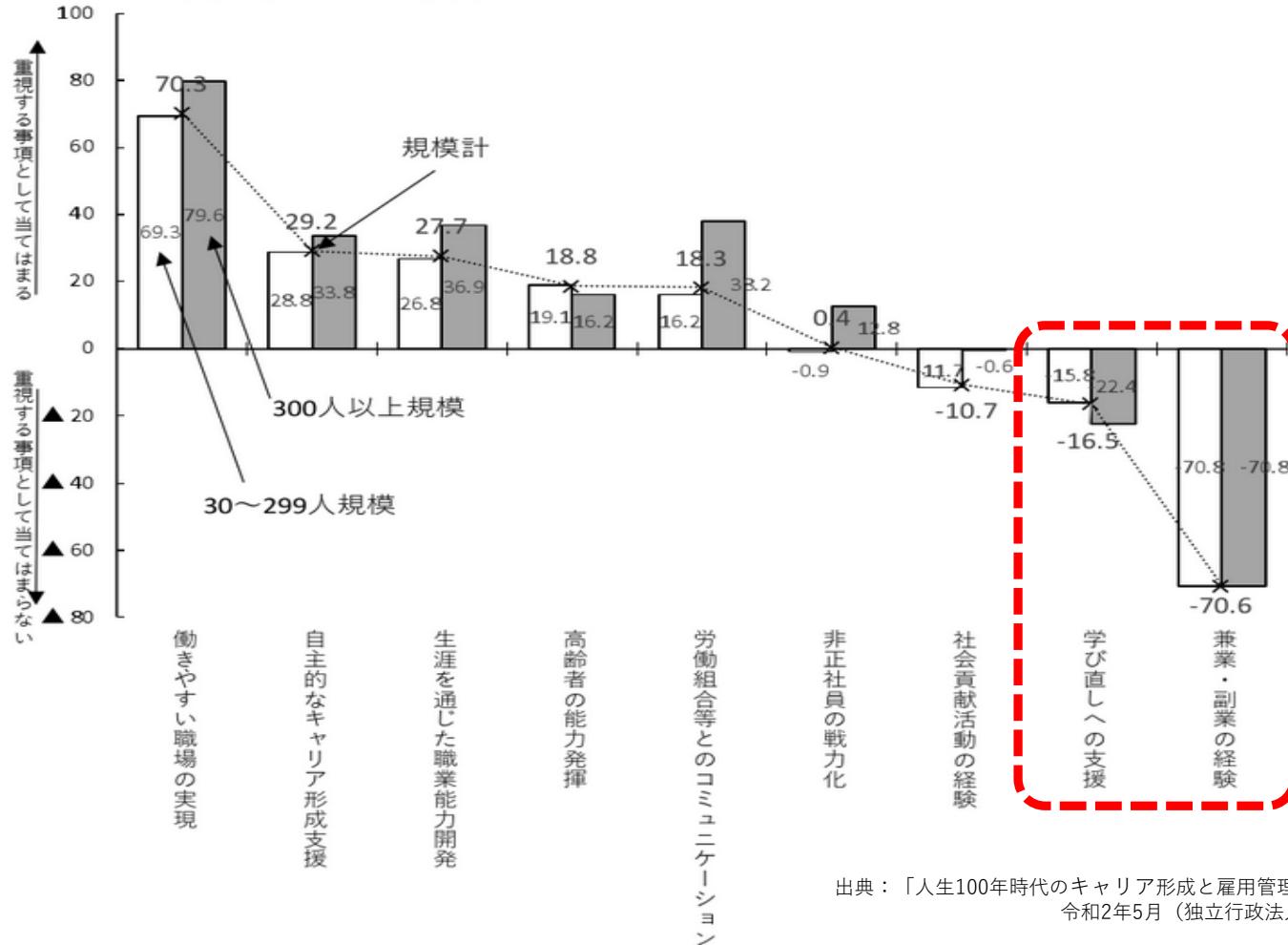
出典：厚生労働省「平成20年度労働経済白書」

企業が従業員のキャリア形成に関して重視する事項

日本企業は、従業員に対する「学び直しへの支援」や「兼業・副業の経験」に対して消極的

図5 従業員の活用やキャリア形成にあたって企業が重視する事項

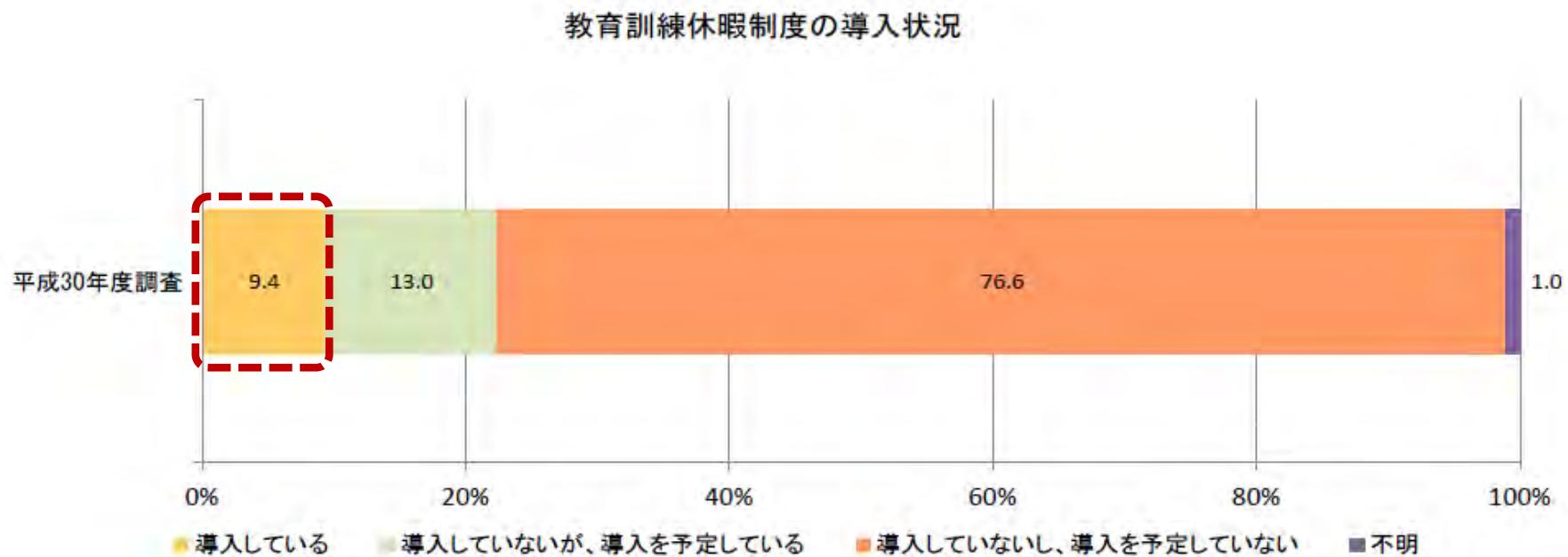
D.I. (当てはまる (%) - 当てはまらない (%))



出典：「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」
令和2年5月（独立行政法人労働政策・研修機構）

企業における教育訓練休暇制度の導入状況

教育訓練休暇制度を導入している企業は1割未満に留まる



出典：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」