

4-1. デジタルを前提とした個別最適な学びの実現

【現状と課題】

- コロナ禍の臨時休業をきっかけに授業での活用が広がったデジタル技術は、学習効果を高めるツールとして、普段の授業でもさらに活用していく必要がある。
- 普段の授業での更なる活用を妨げるルールとしては、
 - ① 大学（学部）でのオンライン授業60単位上限
 - ② 特に初等中等教育における、対面・書面を前提とした一斉授業型の教育制度 が挙げられる。
- 不登校児童生徒・病気療養児を含め誰一人取り残されない個別最適な学びを実現し、早い段階からプログラミングを始めとする基本的な情報技術に親しむ環境を作るとともに、学校や教員の新陳代謝を図りつつ、VR・メタバース等の新技術を使った学びの体験もできるよう学校現場での創意工夫を高めていく必要。

【今後の改革の方向性】

【①：令和5年度以降検討開始、結論を得次第速やかに措置

②：令和4年度検討開始、結論を得次第速やかに措置

③：令和4年度措置】

- ① 大学（学部）でのオンライン授業60単位上限については、
 - ・ 文部科学省の検討する特例は、最小の負担・予見可能な制度設計とし、
 - ・ 特例での実績を踏まえ、大学設置基準上の60単位上限の可否や上限の対象とすべき授業の態様を含め検討する。
- ② 次期教育振興基本計画の策定に向け、特に制度的柔軟性やオンラインでの専門人材活用等、デジタル活用を前提とした個に応じた学びを推進する学校教育を実現できるよう検討。
- ③ 再編や新規参入による教育イノベーションを促進するとともに、経営困難校等の撤退・再生等の経営判断をサポートする。
 - ・ 地方公共団体の規則等でむやみに新規参入を妨げる等の不適切な運用が行われないよう、実態把握・改善
 - ・ 既存大学の学部再編に取り組みやすい環境整備
 - ・ 経営困難校等の撤退や再編による再生等を希望する場合に必要な手続をまとめたハンドブックの充実・周知

4-2. 特別免許状等多様な外部人材の教員等への登用拡大

【現状と課題】

- 特別免許状は、教員免許授与総数の0.11%にとどまっており、活用が全く進んでいない。そもそも授与基準自体を定めていない都道府県が4、授与基準が国の指針に沿っていない都道府県が6、授与基準を公表していない都道府県が37あるなど、制度活用以前の問題も存在。
- 特に教員不足が深刻な小学校では0.05%（年間16件）であり、不足する教員を外部人材の正規雇用による採用によらず非正規雇用の臨時免許状教員で補っている実態。
- 英語・看護（高等学校）以外の教科での発行がほぼ行われず、教員が不足している教科の授業は当該教科の免許を持たない教員が代理で行っている実態。
- スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー・スクールロイヤー等の専門人材のオンライン活用も進んでいない。

＜教育職員免許状制度の概要＞	普通免許状	特別免許状	臨時免許状
発行割合（令和元年）	95.4%	0.1%	4.5%
取得方法	教職課程の履修	都道府県による試験等	
身分	教諭（正規雇用）		助教諭（有期雇用）
指導できる科目（小学校）	全科目	指定された1科目	全科目
指導できる科目（中学校、高等学校）	指定された1科目		

（出典：文部科学省所管法令・調査等より規制改革推進室作成）

【今後の改革の方向性】 [①～④：令和4年度措置]

- ① 教育の質を向上するために特別免許状の活用を促進。文部科学省は、国の指針に沿った特別免許状の授与基準策定と公表を全都道府県に求め、制度周知に努めるほか、都道府県教委に特別免許状教員の採用実績を公表させ、数値目標を含む採用計画の公表を推奨する。
- ② 小学校の特別免許状は、普通免許状と同等の全教科で授与できるようにする。
- ③ 中学校・高等学校で授業科目の免許状を持った教員による指導が行われるよう、情報科をはじめ、教員が不足している教科での特別免許状教員の採用を進める。
- ④ 複数校指導やチーム・ティーチングの活用実態について調査し、利用促進に向けた制度設計に活かす。

4-3. 柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し

労働時間制度(特に裁量労働制)の見直し

【現状と課題】

<労働時間制度の概要>

- ・ 法定労働時間は1日 8 時間、週40時間
- ・ 一定の要件を満たす場合に、以下の弾力的な労働時間制度の適用が可能

変形労働時間制
フレックスタイム制
事業場外みなし労働時間制
専門業務型裁量労働制
企画業務型裁量労働制
高度プロフェッショナル制度
管理監督者

(出典：令和3年12月1日第7回子育て・教育・働き方WG厚生労働省資料を基に規制改革推進室作成)

<制度の課題と論点>

○ **裁量労働制**
 時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等が、制度の趣旨にかなうものとなっているか、疑問が示されており、健康・福祉確保措置や労使コミュニケーションの在り方などが論点となっている。

○ **労働時間制度全体**
 労働者の健康を確保して柔軟な働き方を実現する観点から、裁量労働制だけでなく、労働時間制度全体について、労使双方にとって有益な制度となるよう見直しを検討する必要がある。

【今後の改革の方向性】

裁量労働制について、健康・福祉確保措置等の在り方を含めて検討を進めるとともに、労働時間制度全体についても、労使双方にとって有益な制度となるよう留意しつつ見直しの検討を行い、働き手がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる環境整備を促進する。

[令和4年度中に検討・結論、結論を得次第速やかに措置]

既存の各種制度の活用・拡充

【現状と課題】

- 社会環境の急速な変化に伴い雇用をめぐる環境も大きく変化する中、人材育成の在り方も多様化し、個人が主体的に取り組む能力開発をより行いやすくする必要があり、大学等の教育機関や、副業・兼業の活用が考えられる。
- 社会人が働きながら学び・学び直しを行うためには、その時間を確保できるよう、テレワーク・労働時間制度・教育訓練休暇制度・選択的週休3日制度の活用等、柔軟な働き方を実現する環境整備が必要。

【今後の改革の方向性】

労働者のキャリア形成に向けた自律的・主体的な活動を支援する観点も踏まえ、テレワークや副業・兼業、既存の労働時間制度、教育訓練休暇制度、選択的週休3日制度の活用促進のため、好事例を周知するとともに、これらの制度を活用している企業が求職者等に分かりやすく示される方策を検討し、必要な措置を講ずる。

[令和4年度中に検討開始、結論を得次第速やかに措置]

4-4. 個人の自律的・主体的なキャリア形成の促進

職務等に関する労働契約関係の明確化

【現状と課題】

- 職務等が限定された雇用形態を取り入れる企業も見られる中、個人の自律的なキャリア形成に資する労働契約関係のルール明確化が必要

多様な働き手の長期的なキャリア形成に向けた能力開発支援

【現状と課題】

- 企業において従業員に求められる能力・スキルが明確化され、個人が身に付けた能力・スキルが企業において適切に評価されることが必要
- キャリアコンサルタント全体の質の向上を図り、職業人生の様々なステージにおいてキャリアコンサルティングが活用される環境整備が必要
- 教育訓練給付制度について、個人が継続的な学び・学び直しを行うことを一層支援する観点なども踏まえ、制度がより使いやすいものとなるよう検討が必要
- 雇用保険を基盤とする、現行の能力開発やキャリア形成支援に関する制度の対象となっていない多様な働き方を選択する人への支援について、制度の枠にとらわれず広くその在り方を検討することが必要

産業界や地域の実情に即した学び直しや能力開発の実現に向けた支援

【現状と課題】

- 政府全体で取り組まれているリカレント教育の推進がより実効性のあるものとなるよう、関係府省による連携を更に強化することが必要
- 改正職業能力開発促進法に定められた、労使団体や大学等を含む幅広い関係者による都道府県単位の協議会が、地域のニーズに即応した実効的な職業訓練の実現のための基盤となることが重要

【今後の改革の方向性】

- 個人の自律的なキャリア形成に資する予見可能性の向上等の観点から、労使双方にとって望ましい形で労働契約関係の明確化が図られるよう検討を行い、必要な措置を講ずる。

[令和4年度中に検討、結論を得次第速やかに措置]

【今後の改革の方向性】

- ① 各企業で職務に必要な能力・スキルが明確化されることを求めるとともに、個人の学び・学び直しにより身に付けた能力・スキルについて適切な評価を行うことが望ましい旨を示した社会人の職業に関する学び・学び直しを促進するためのガイドラインを策定する。
- ② 個人が自身の長期的なキャリアパスについてのビジョンを持てるようなキャリアコンサルティングが着実に実施され、企業における活用が普及するよう、必要な措置を講ずる。
- ③ 教育訓練給付制度について、雇用保険制度で実施している趣旨や給付の効果、受給者のニーズ等を踏まえ、必要な検証・検討を行う。
- ④ フリーランス等雇用保険に加入できない働き方を選択する人が支援策の対象とならない制度上の限界を踏まえ、キャリア形成支援について既存制度の利用を促進するとともに、支援の在り方について検討。

[①：令和4年措置、②：令和4年度措置

③,④：令和4年度検討開始]

【今後の改革の方向性】

- リカレント教育を総合的・効果的に推進するため、産業界のニーズを踏まえて関係施策の実効性がより高まるよう、更なる連携強化を図る。
- 地域ごとのニーズに即応した実効的な職業訓練の実現を図るため、訓練内容について受講者や企業からの評価等を踏まえた効果検証及び見直しを継続的に行う。

4-5. 養育費の確保に向けた取組の推進

【子どもの貧困の現状】

貧困率 (貧困線(等価可処分所得の中央値の半分)に満たない世帯員の割合)

子どもがいる現役世帯	12.6%
うち大人が一人の世帯	48.1%

(出典：令和元年国民生活基礎調査)

生活の状況
・過去1年間に必要とする食料が買えなかった経験の有無

ふたり親世帯	8.5%
ひとり親世帯	30.3%

(出典：令和3年子供の生活状況調査の分析報告書)

進学希望
・大学又はそれ以上(大学院等)に進学したいと思うか

ふたり親世帯	52.2%
ひとり親世帯	34.7%

(出典：令和3年子供の生活状況調査の分析報告書)

【養育費の取決め・受取りの現状】

養育費の取決め

養育費の取決めをしている割合	47.0%
うち養育費を受け取っている割合	62.4%

(令和3年子供の生活状況調査の結果報告書データから算出)

養育費の受取り

養育費を受け取っている割合	33.6%
うち養育費の取決めをしている割合	87.4%

(令和3年子供の生活状況調査の結果報告書データから算出)

【今後の改革の方向性】

- 法務省は、養育費の支払確保に向けて法制審議会家族法制部会において検討中の諸課題について、速やかに民事基本法制の見直しに関する検討を進める。この際、子どもの最善の利益を図るためには安全・安心な親子の交流(面会交流)の実施に関する課題を併せて検討する必要があるとの考え方にも十分配慮【令和5年の通常国会を目途に法案提出】
- 内閣府、法務省及び厚生労働省は、以下の事項を含む養育費の確保に向けた施策の実現・充実策について協議する場を設置【令和4年度検討・結論】
 - ・ 養育費が適切かつ容易に取り決められるための方策
 - ・ ひとり親が養育費を受け取ることができるようにするための方策
 - ・ 養育費の立替払いや回収等についての公的支援の導入及び民間の養育費保証契約の利用促進
- 内閣府による「子供の貧困対策に関する大綱」を推進する立場からの調整【令和4年度検討・結論】
- 養育費の意義及び重要性について広く周知・広報【令和4年度以降継続的に措置】
- 法テラスによる分かりやすく効果的な情報提供及び相談への適切な対応【引き続き措置】
- 地方公共団体における連携や情報提供・相談支援の更なる充実【引き続き措置】
- 養育費の確保に資する取組を行う地方公共団体を増やすため、好事例の横展開等の周知・支援を実施【引き続き措置】