

骨太の方針 2018 におけるリカレント教育

経済財政運営と改革の基本方針 2018 (目次)	
第1章 現下の日本経済	1
1. 日本経済の現状と課題、対応の方向性	
(1) 日本経済の現状と課題	
① 経済財政の現状	
② 今後の課題	
(2) 対応の方向性	
① 潜在成長率の引上げ	
② 消費税率引上げと需要変動の平準化	
③ 経済再生と両立する新たな財政健全化目標へのコミットメント	
④ 地方創生、地域活性化の推進	
2. 東日本大震災等からの復興	
(1) 東日本大震災からの復興・再生	
① 切れ目のない被災者支援と産業・生業の再生	
② 原子力災害からの福島復興・再生	
(2) 熊本地震と自然災害からの復興	
第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組	8
1. 人づくり革命の実現と拡大	
(1) 人材への投資	
① 幼児教育の無償化	
② 高等教育の無償化	
③ 大学改革	
④ リカレント教育	
(2) 多様な人材の活躍	
① 女性活躍の推進	

④ リカレント教育

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を

²² 「国立大学法人法」（平成15年法律第112号）

120 時間から 60 時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み（単位累積加算制度）の活用を積極的に進める。

（産学連携によるリカレント教育）

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

○ 先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20 程度の分野（AI、センサー、ロボット、IoT を活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等）において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

また、業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

○ 技術者のリカレント教育

情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう各企業に周知を図る。

○ 在職者向け教育訓練の拡充

在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。

また、国（ポリテクセンター）及び都道府県（職業能力開発校）において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校などの民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を 2 日から 5 日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。

○ 実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者とし

15

て大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

○ 生産性向上のためのコンサルタント人材の養成

大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業の O B やシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。

○ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

（企業における中途採用の拡大）

内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省が連携して、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置し、中途採用を拡大する。

なお、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会拡大のための指針」を活用し、中途採用の促進に向けた経済界の気運を醸成する。

（２）多様な人材の活躍

① 女性活躍の推進

女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下、女性の労働参加の障壁を取り除き、一人ひとりの女性が自らの希望³²⁾に応じてその能力を最大限に発揮