

女性の活躍推進に向けた高等教育の課題

調査部 主任研究員 池本 美香

目 次

1. はじめに
2. OECD統計にみるわが国の女性の教育の現状
 - (1) 高等教育入学者の女性割合
 - (2) 高等教育の私的収益
 - (3) 専攻分野別に見た女性割合
 - (4) 成人の教育参加率
3. 女性の活躍推進に向けたわが国の高等教育の課題
 - (1) 産業界の人材ニーズへの対応
 - (2) 育児と学業の両立支援
 - (3) 女性のキャリア形成に関する情報提供の充実
 - (4) 男女別データによる政策効果の検証
4. おわりに

要 約

1. 政府は女性の活躍推進を政策目標として掲げているものの、メニューとしては、保育所の整備や育児休業の拡充など、子育てと仕事の両立支援が中心で、女性の職業能力の習得および向上についての視点は希薄である。政府は大学学部段階修了者の男女割合の差を縮める目標を掲げるものの、大学への進学が職業能力の習得・向上につながっているかの検証も必要である。さらには、育児等で仕事に就いていない女性や、有職女性に対しても、職業能力向上につながる教育機会を提供し、女性の賃金水準および生産性の向上を図ることも重要である。本稿では、職業能力を形成する場として、18歳以降の高等教育に焦点を当て、他のOECD諸国との比較を踏まえて、女性の活躍推進に向けたわが国の課題について考察する。
2. OECD諸国との比較で、わが国の女性の高等教育の現状を見ると、次のような特徴がある。①入学者に占める女性の割合は、短期高等教育機関ではOECD平均を上回るが、大学学部や大学院博士レベルではOECD諸国で最低であること、②女性の高等教育修了者の就業率が低いことなどから、女性が高等教育を受ける経済的なメリットが小さいこと、③入学者に占める女性割合を学科別に見ると、芸術・人文科学、ICT以外はOECD諸国で最低レベルにあり、とくに機械・工学・建築、自然科学・数学・統計で低いこと、④成人女性の教育参加率が低く、かつ男女差が大きいこと。
3. こうしたOECD諸国との比較もふまれば、女性の活躍推進に向けたわが国の高等教育の課題としては、次の四つがある。第1に、産業界の人材ニーズへの対応である。この点、働きながら学ぶデュアル教育として専門職大学等が新設されたことは評価できるが、より産業界の人材ニーズに合った教育の提供を促すしくみが求められる。例えば、投資効果の高いコースか否かの情報を公表し、学生の選択を通じて、高等教育機関の努力を引き出すこと、および、個人が学費を負担することなく、働きながら高等教育機関でも学べる見習い訓練制度（アプレンティスシップ）の導入に向けた検討も期待される。
4. 第2に、育児と学業の両立支援である。パートタイム学生の普及や学業のための保育所の利用、高等教育におけるICTの活用を促進すべきである。高等教育機関における保育施設の設置を促進することとあわせて、保育施設や学校にICTを活用したサテライト大学を設置することなども検討が期待される。社会人が学ぶ際に、女性は男性と比べて学費の負担感が強いことを考えれば、パートタイム学生のための奨学金や、パートタイムの見習い訓練制度なども検討に値する。
5. 第3に、女性のキャリア形成に関する情報提供の充実である。女性は理系に向かないなどの固定観念にもとづく教員や家庭の指導で、女子の大学進学や理工系進学へ向けた学習が制約されないよう、初等・中等教育段階からの正確な情報に基づくキャリア教育の充実が期待される。加えて政府は、より幅広い年齢層の女性に対して、多様な職業に関する情報や、その職業に就くための教育に関する情報を提供する「高校教育コンシェルジュ」の普及にも力を入れるべきである。

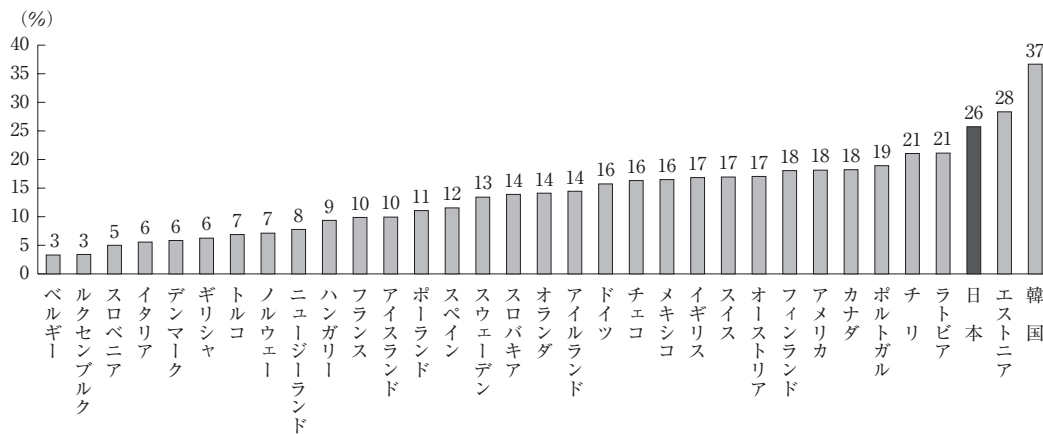
6. 第4に、教育に関する男女別統計により、政策効果を検証していくことである。文部科学省の全国学力・学習状況調査では、男女別の学力の状況が一度も公表されていない。女性の活躍推進に向けては、就業率ばかりが注目されるが、女性の学力や進学率、高等教育修了者の賃金水準など、教育の現状に関するデータを積極的に公表し、政策の改善を図るべきである。

7. 18歳人口が今後も減少し、仕事に求められるスキルが急速に変化かつ高度化していることを踏まえれば、18歳入学、企業内教育というわが国の大学、企業の在り方の見直しが迫られている。従来企業が担っていた、仕事の生産性を高めるための教育機能を大学に移し、大学で学ぶ機会が所得、年齢、仕事、家事、育児などに制限されないようにすることは、女性の活躍推進にとどまらず、人生100年時代のわが国の生産性向上のためにも求められている。

1. はじめに

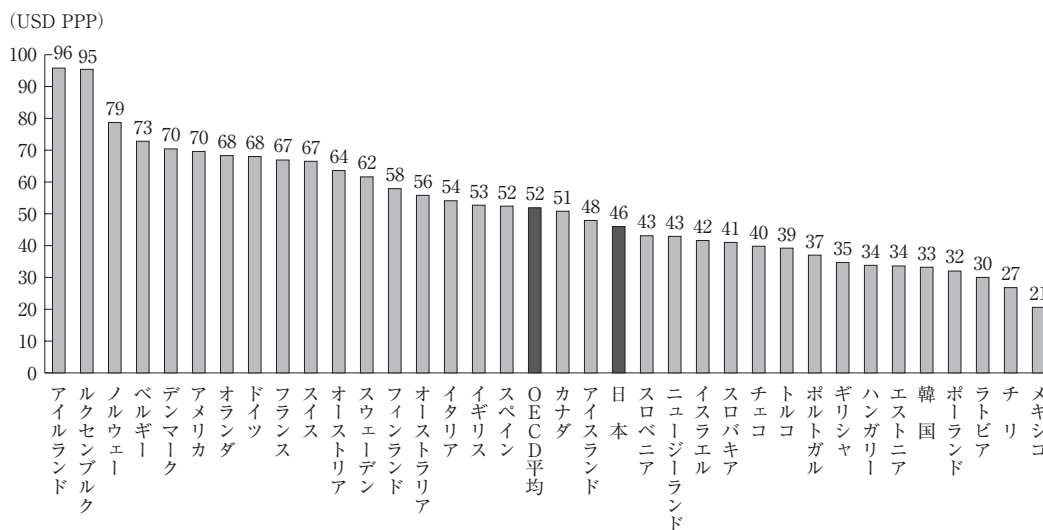
政府は女性の活躍推進を政策目標として掲げているものの、そこで提示されるメニューは、保育所や放課後児童クラブの整備、育児休業制度の拡充など、子育てと仕事の両立支援をねらいとしたものが中心で、女性の職業能力の習得および向上についての視点は手薄である。わが国はOECD諸国のなかで、男女の賃金格差が大きい国に位置付けられている（図表1）。政府は「子育て安心プラン」で女性の就業率80%に対応できる受け皿整備を掲げるが、それで就業率が上がったとしても、低賃金の職に就く女性が増えることになれば、男女間賃金格差は縮まらず、国全体の生産性も上がらない。わが国は他国と比べて、時間当たり労働生産性が低いという問題も抱えている（図表2）。女性の活躍推進にあたって

（図表1）OECD諸国の賃金の男女格差



（資料）OECD（2018）, Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en（Accessed on 09 February 2018）
 （注）男性の平均収入に対する平均収入の男女差の割合。フルタイム雇用者および自営業者。2016年もしくは最新値。

（図表2）OECD諸国の時間当たり労働生産性



（資料）日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2017年版」
 （注）就業1時間当たり名目付加価値。

は、子育てと仕事の両立支援にとどまらず、女性の職業能力を高めるための施策の検討がきわめて重要である。

女性の職業能力向上に関連することとして、政府は大学学部段階修了者の男女割合の差を2020年までに5ポイント縮める目標を掲げている（注1）。しかし、単に大学への進学率を上げることにとどまらず、女性が大学で学ぶことが、産業界のニーズにあった職業能力の向上につながっているかの検証も必要である。さらには、18歳時点の大学進学率だけに着目するのではなく、すでに仕事を持っている成人女性や、育児などのために仕事に就いていない成人女性に対しても、職業能力向上につながる教育機会を提供し、女性の賃金水準および生産性の向上を図ることも重要である。

わが国では就職後の職業能力の習得や向上を、高等教育機関ではなく企業のOJTに依存する傾向もあるため、職業能力を身につける時期と出産・育児の時期が重なる女性にとっては、子どもをとるか、仕事をとるかの選択を迫られる。女性は出産で離職するリスクがあるため、企業から十分な教育機会が与えられない可能性も高く、いったん離職した女性にとっては、企業の外で職業能力を習得できる教育機会が十分でない。こうした事態を是正するためには、高等教育に女性の職業能力向上の役割をより期待すること、働き方の多様化ならぬ「学び方の多様化」が有効と考えられる。

このように、女性の活躍推進に向けては、単に保育所を増やすだけでなく、その職業能力をいかに高めるかが極めて重要である。女性の大学進学率向上や就業率向上を目標に掲げるだけでなく、高等教育の中身や、学び方の多様化などに踏み込まなければならない。女性活躍推進の観点から高等教育により目を向け、議論を掘り下げることが不可欠である。

そこで、本稿では、女性活躍推進の観点から、高等教育の在り方について考える。まず、OECD加盟国との比較により、わが国の高等教育の特徴を把握する。そのうえで、あるべき姿を提示する。

（注1）第4次男女共同参画基本計画における成果目標。計画策定時の数値は2013年で男性54.9%、女性45.1%。

2. OECD統計にみるわが国の女性の教育の現状

(1) 高等教育入学者の女性割合

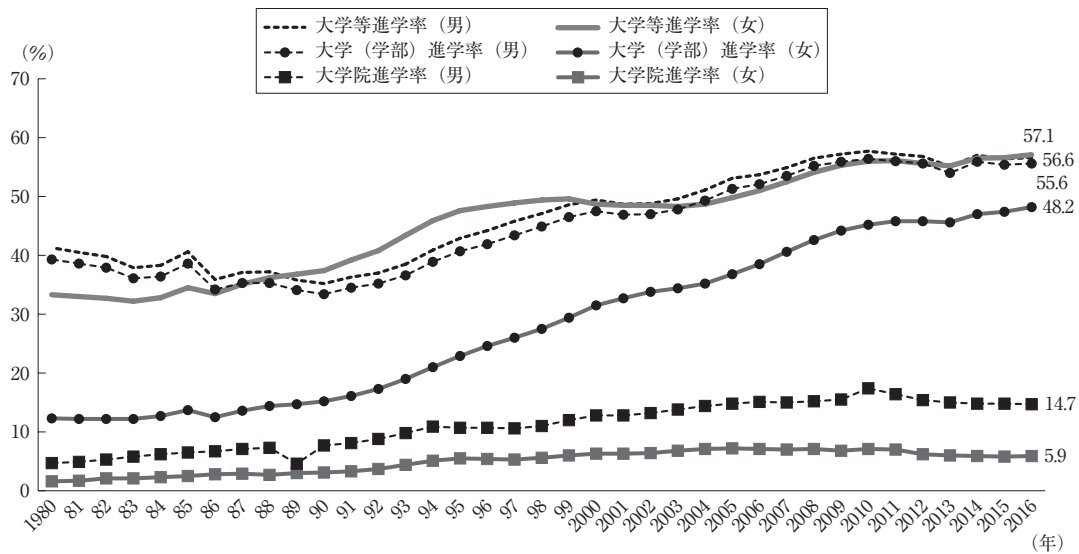
わが国の高等教育への進学率を男女別にみると、短期大学を含む大学等進学率は、1989年に女性が男性を上回り、現在ほぼ同率となっているが、大学（学部）進学率は、2016年時点で男性55.6%に対して女性は48.2%と、7.4ポイント女性が男性を下回っている（図表3）。女性の大学（学部）進学率は、男女雇用機会均等法が施行された1986年には12.5%であったが、その後上昇を続け、30年前と比べて36ポイント上昇したが、いまだ男性の進学率には届いていない。

大学院への進学率（大学学部卒業者のうち、ただちに大学院に進学した者の比率）は、男性14.7%に対して女性は5.9%で、男女格差は8.8ポイントと、大学（学部）進学率より大きい。大学院への進学率の男女格差は、30年前の3.9ポイントからむしろ拡大している。

OECD諸国の状況を見ると、大学（学部レベル）、大学院（博士レベル）ともに、入学者の女性割合が5割を超える国が多い。大学（学部レベル）の入学者に占める女性の割合は、OECD平均では54%、最も高いスウェーデンでは60%であるのに対して、わが国では45%とOECD諸国で最低である（図表4）。

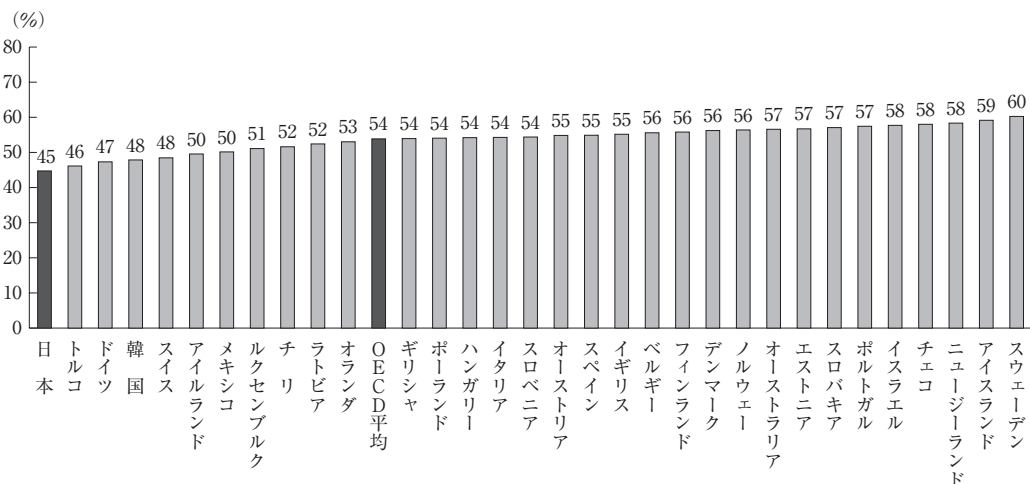
大学院（博士レベル）でも、OECD平均が48%であるのに対して、わが国は31%と最低となっている（図表5）。他方、短期高等教育機関（労働市場に直接結び付く技術的・職業的スキルのプログラム、わが国の短期大学や専門学校などに相当）では、OECD平均の52%に対して、わが国は61%と、女性の割合が高くなっている（図表6）。

（図表3）高等教育進学率の推移（男女別）



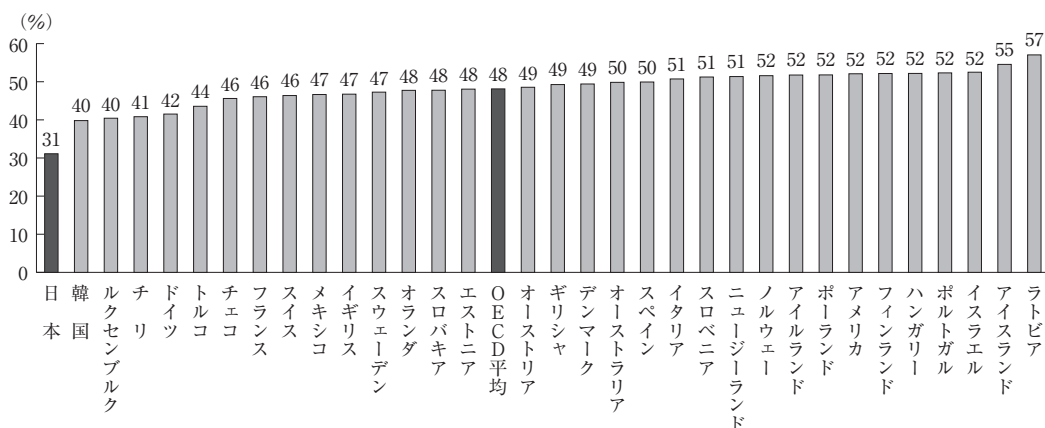
（資料）文部科学統計要覧

（図表4）OECD諸国の大学（学部レベル）入学者の女性割合



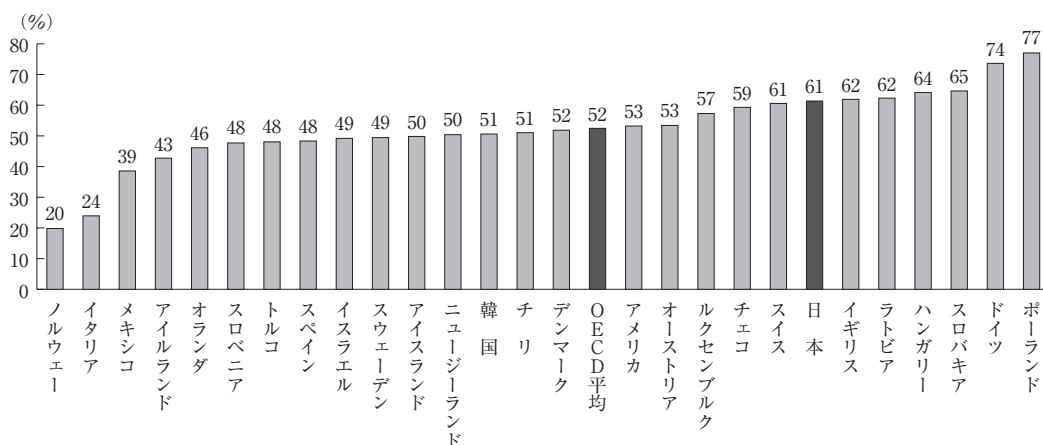
（資料）OECD, Education at a Glance 2016 Table C3.3

(図表5) OECD諸国の大学院(博士レベル)入学者の女性割合



(資料) OECD, Education at a Glance 2016 Table C3.3

(図表6) OECD諸国の短期高等教育機関入学者の女性割合



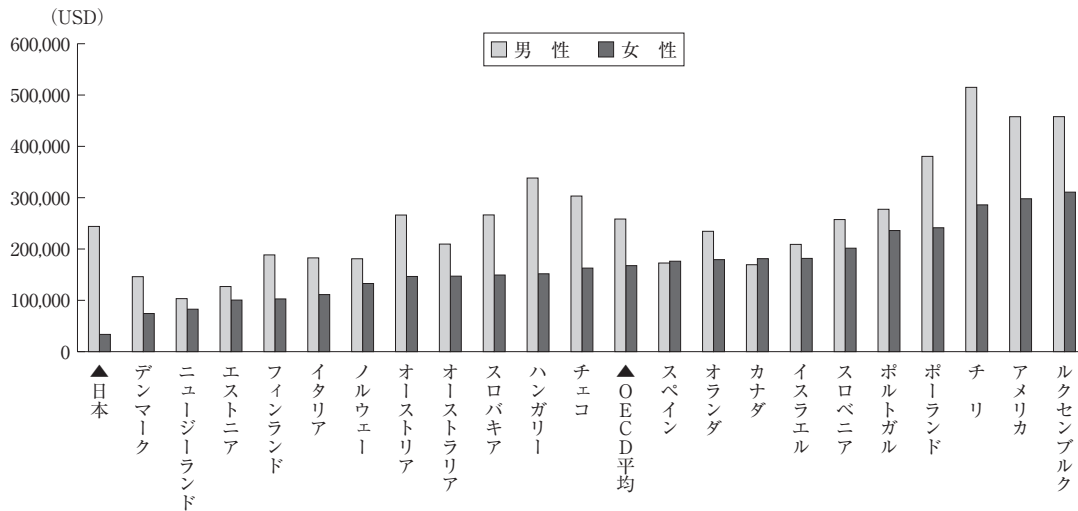
(資料) OECD, Education at a Glance 2016 Table C3.3

(2) 高等教育の私的収益

他のOECD諸国と比べて、大学や大学院入学者に占める女性の割合が低い理由としては、女性にとって大学や大学院に進学することに伴う、経済的なメリットが少ないことが考えられる。OECDでは、各国の高等教育の私的収益を、高等教育の授業料、進学せずに就職した場合に得られたであろう機会費用、進学したことによる生涯賃金の増加分などのデータをもとに、男女別に試算している。それによると、わが国では高等教育を修了することによる女性の私的収益が、試算されたOECD諸国のなかで最も少なく、かつ男女の格差が最も大きくなっている(図表7)。

わが国の女性にとって高等教育を受ける経済的なメリットが少ない背景としては、第一に、高等教育を修了した女性の就業率が低いことがある。高等教育を修了した25~64歳の女性の就業率は、OECD平均の81%に対して、わが国では67%にとどまっている(図表8)。就業率の男女格差は、OECD平均では8ポイントであるのに対して、わが国では25ポイントと大きい。

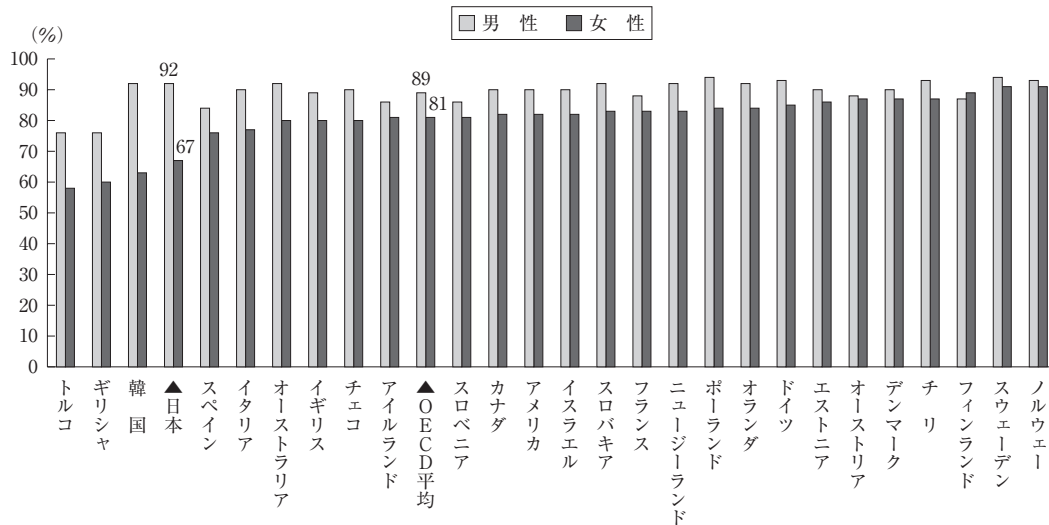
(図表7) OECD諸国の高等教育の私的収益



(資料) OECD, Education at a Glance 2016 Table A7.3

(注) 高校レベルの卒業者と高等教育修了者の生涯収益の差。64歳までの収入の差に、税・社会保険料、学費、放棄所得などの差を反映している。年金や奨学金などの差は考慮していない。

(図表8) OECD諸国の高等教育修了者の就業率



(資料) OECD, Education at a Glance 2016 Table A5.6

(注) 25~64歳の高等教育修了者の就業率。

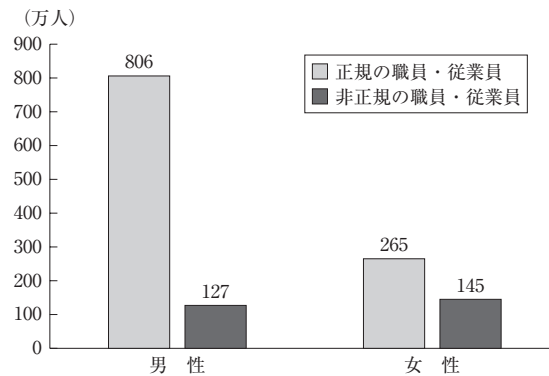
第2に、女性が出産などで仕事を辞めると、正社員での再就職が難しいことなどにより、高等教育を修了した女性が低賃金の職に就く傾向（注2）もある。大学（学部）を卒業して雇用者（会社などの役員を除く）として働いている人の雇用形態を見ると、男性では正規の職員・従業員が多いが、女性では三人に一人が非正規の職員・従業員となっている（図表9）。

第3に、授業料の高さである。近年、大学の授業料は上昇傾向にあり、わが国はOECD諸国のなかでも授業料が高い国となっている（図表10）。高等教育への財政支出の対GDP比を見ると、わが国は

OECD諸国で2番目に低い水準であり、私費負担割合が高くなっている（図表11）。OECDの分析では、「日本人学生の79%が在籍する私立教育機関の授業料は、2005年以降、7%ポイント上昇し、2015～2016学年度では8,269米ドルであった。これは極めて大きな経済的負担を学生並びに家族に強いている」と指摘されている（注3）。わが国では授業料の上昇により、奨学金を受給している人の割合が高まり、大学昼間部でも二人に一人が利用する状況となっている。

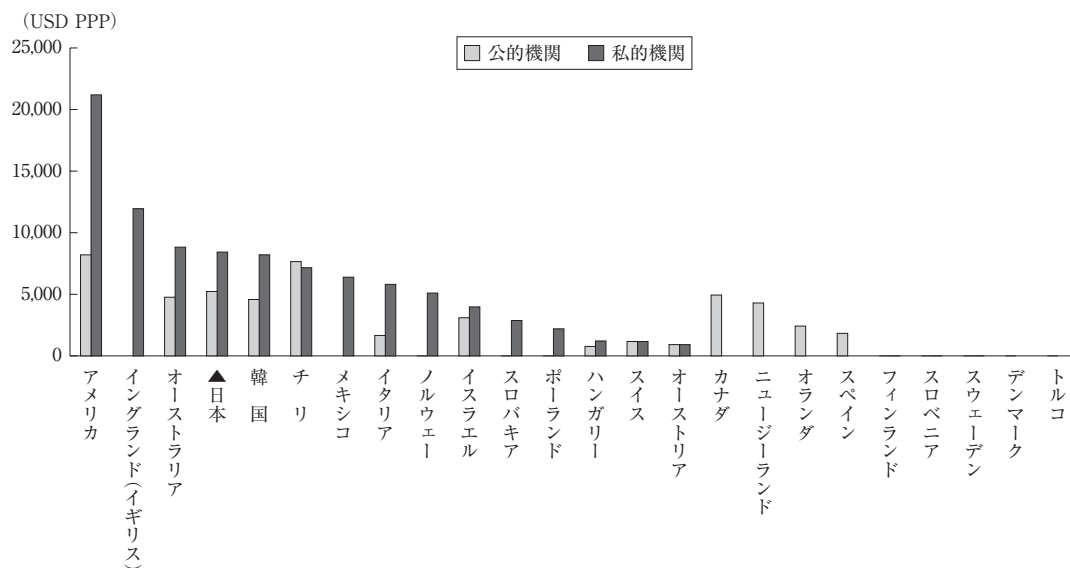
このように、わが国では高等教育の学費が高い一方で、高等教育を修了した女性の就業率が低いため、投資に見合った生涯賃金の上昇が期待できず、男性と比べて高等教育進学へのインセンティブが弱いといえる。

（図表9）大学（学部）卒業者の就業形態



（資料）総務省「平成24年就業構造基本調査」

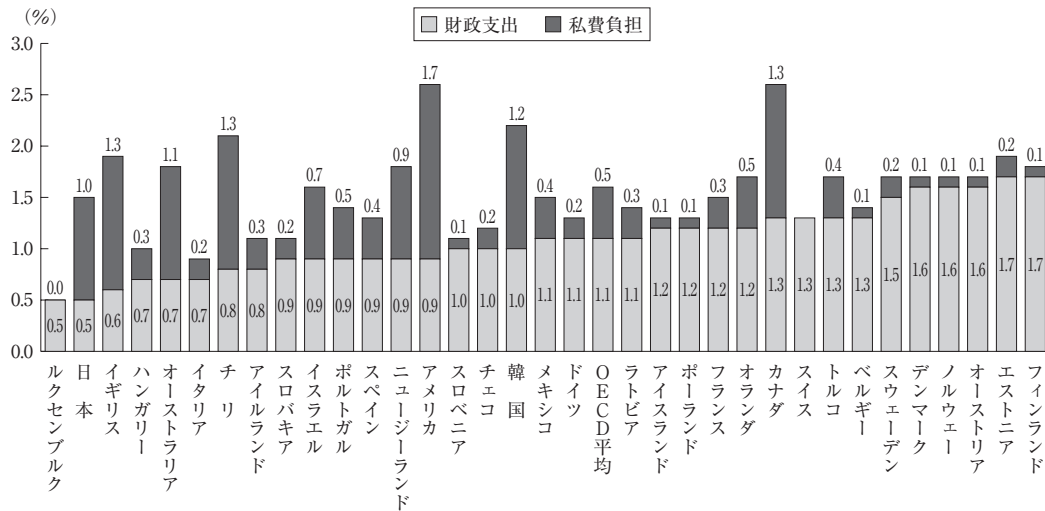
（図表10）OECD諸国の高等教育の授業料



（資料）OECD, Education at a Glance 2017 Table B5.1

（注）大学（学部レベル）、フルタイム学生の授業料。2015/2016年。公的機関のイングランド（イギリス）、メキシコ、私的機関のカナダ、ニュージーランド、オランダ、スペイン、デンマーク、トルコはデータなし。

(図表11) OECD諸国の高等教育の費用の対GDP比

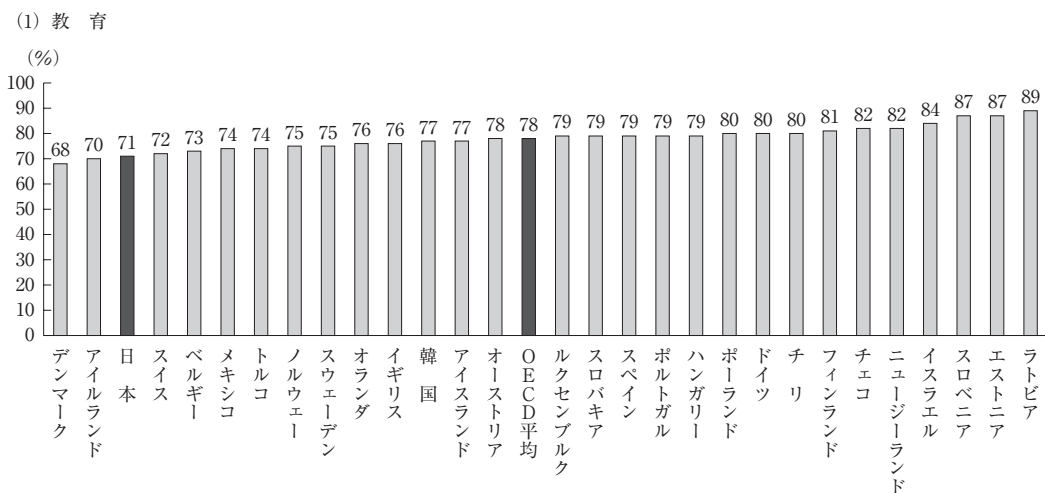


(資料) OECD, Education at a Glance 2017 Table B2.3

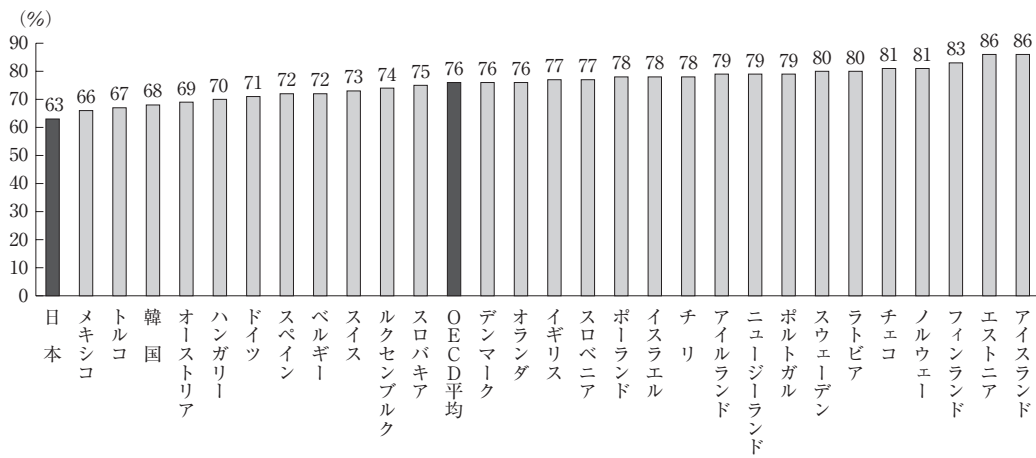
(3) 専攻分野別に見た女性割合

高等教育の専攻分野別に入学者の女性割合を見ると、OECD諸国全般において、STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematicsの略で、科学・技術・工学・数学を表す) 分野で低い傾向がみられるが、わが国ではさらにその割合が低くなっている。OECD平均で高等教育入学者の女性割合が最も高いのは教育の78%で、次いで保健・福祉76%、社会科学・ジャーナリズム・情報64%、芸術・人文科学63%、ビジネス・行政・法律54%、自然科学・数学・統計50%、機械・工学・建築24%、ICT19%となっている (図表12)。これに対してわが国では、芸術・人文科学、ICTでは女性割合がOECD平均を上回っているが、教育は下から3番目、社会科学・ジャーナリズム・情報は下から2番目で、それ以外の学科は最も低くなっている。

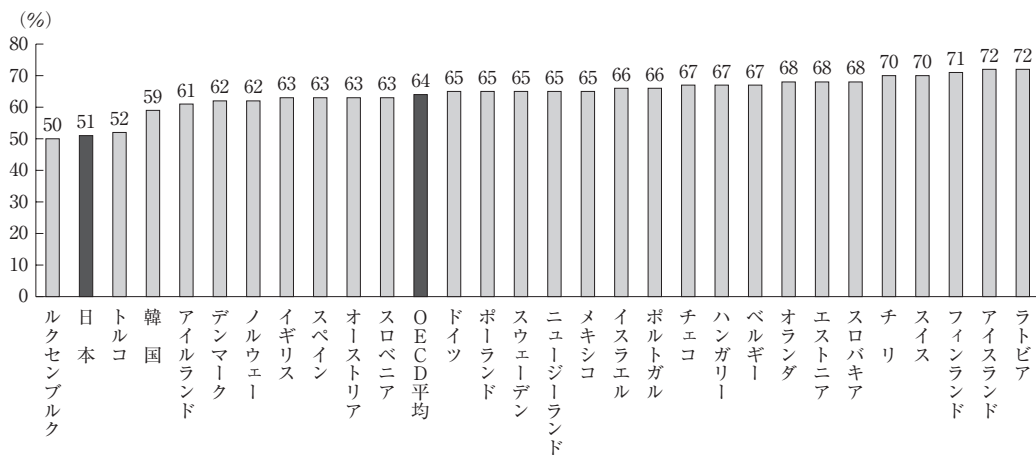
(図表12) OECD諸国の高等教育入学者数に占める女性の割合 (学科別)



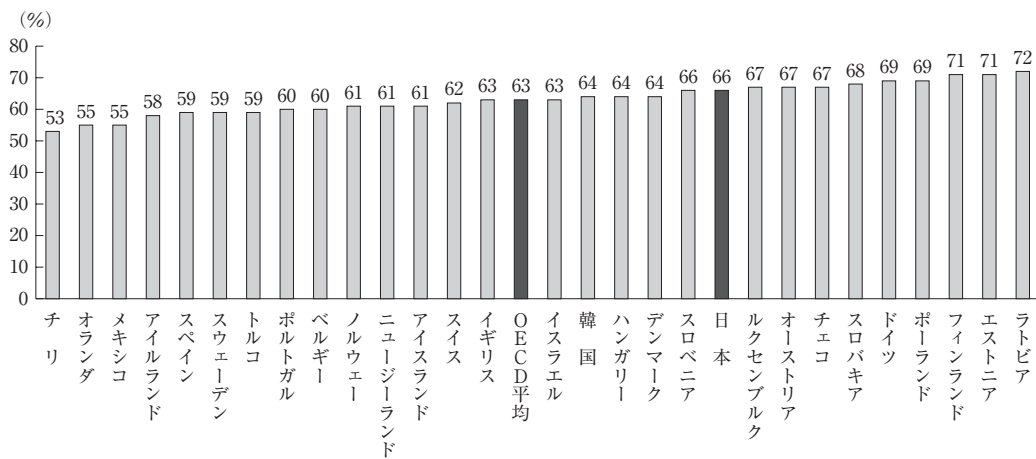
(2) 保健・福祉



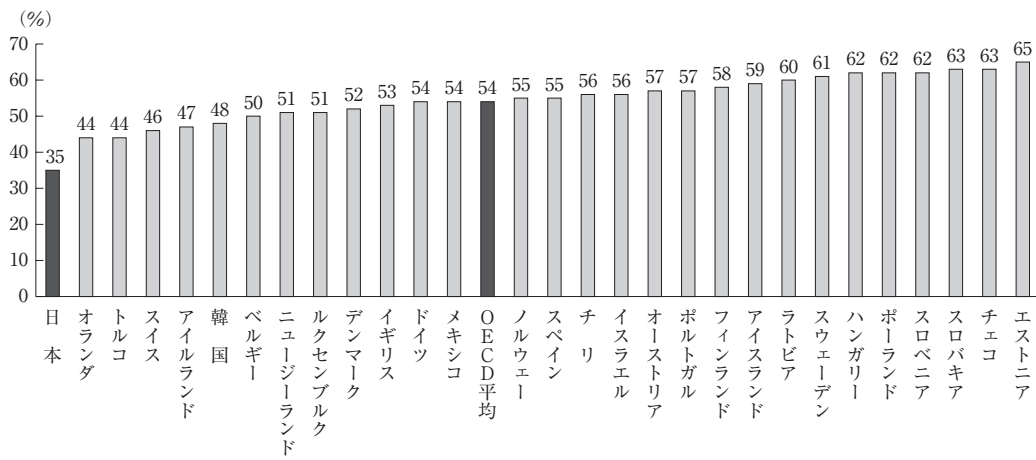
(3) 社会科学・ジャーナリズム・情報



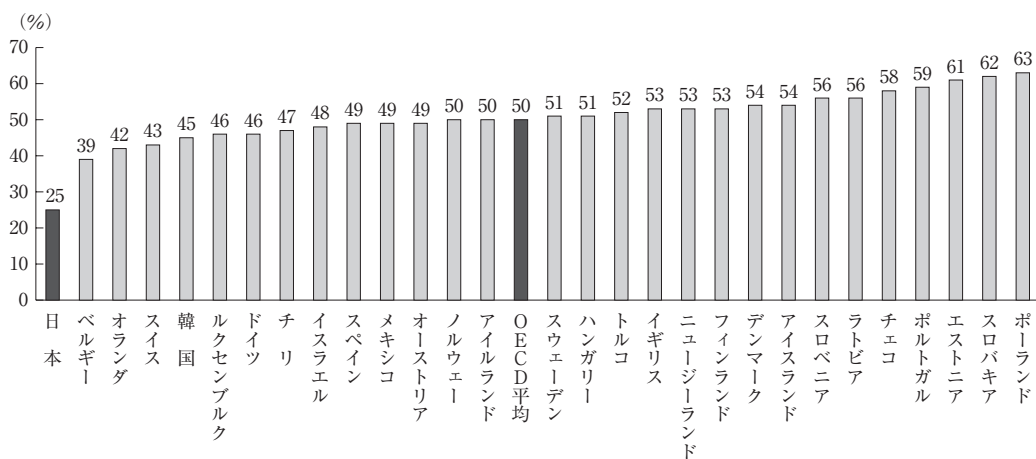
(4) 芸術・人文科学



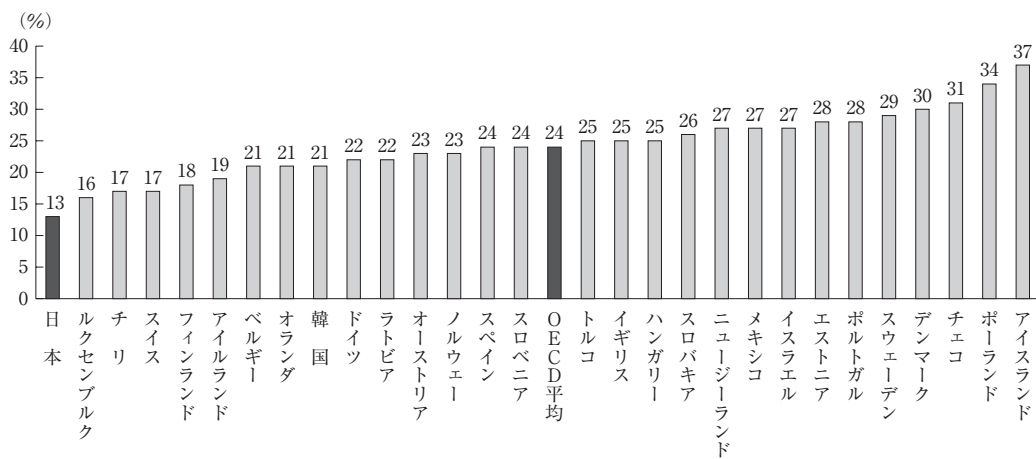
(5) ビジネス・行政・法律



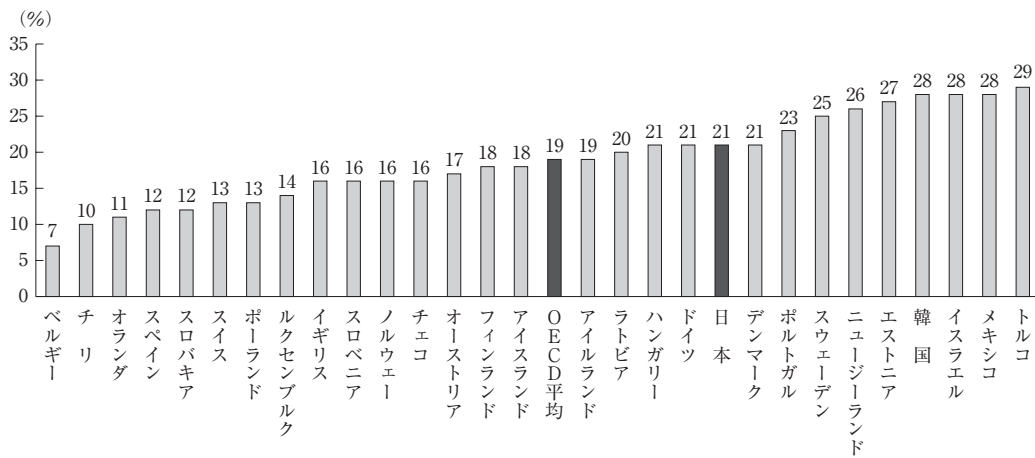
(6) 自然科学・数学・統計



(7) 機械・工学・建築



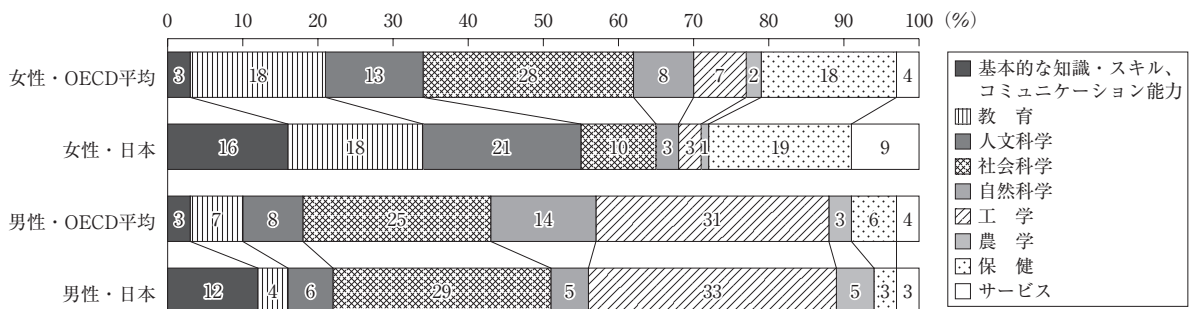
(8) ICT



(資料) OECD, Education at a Glance 2017 Table C3.1

25～64歳の成人を対象にした国際比較調査で、高等教育修了者が最終学歴で主に学んだこと、または専攻として挙げたものを見ても、わが国の女性は人文科学の割合がOECD平均13%に対して21%と高い一方、STEM分野（自然科学・工学）および社会科学の割合が低い（図表13）。わが国の女性では、基本的な知識・スキル、コミュニケーション能力を挙げる割合も16%を占めるが、OECD平均ではわずか3%にすぎない。

(図表13) 高等教育修了者が最終学歴で主に学んだこと、または専攻



(資料) OECD, Education at a Glance 2016: OECD Indicators Table A1.5.

(注) 調査対象は25～64歳。最も重要だと思うものを一つ選択。

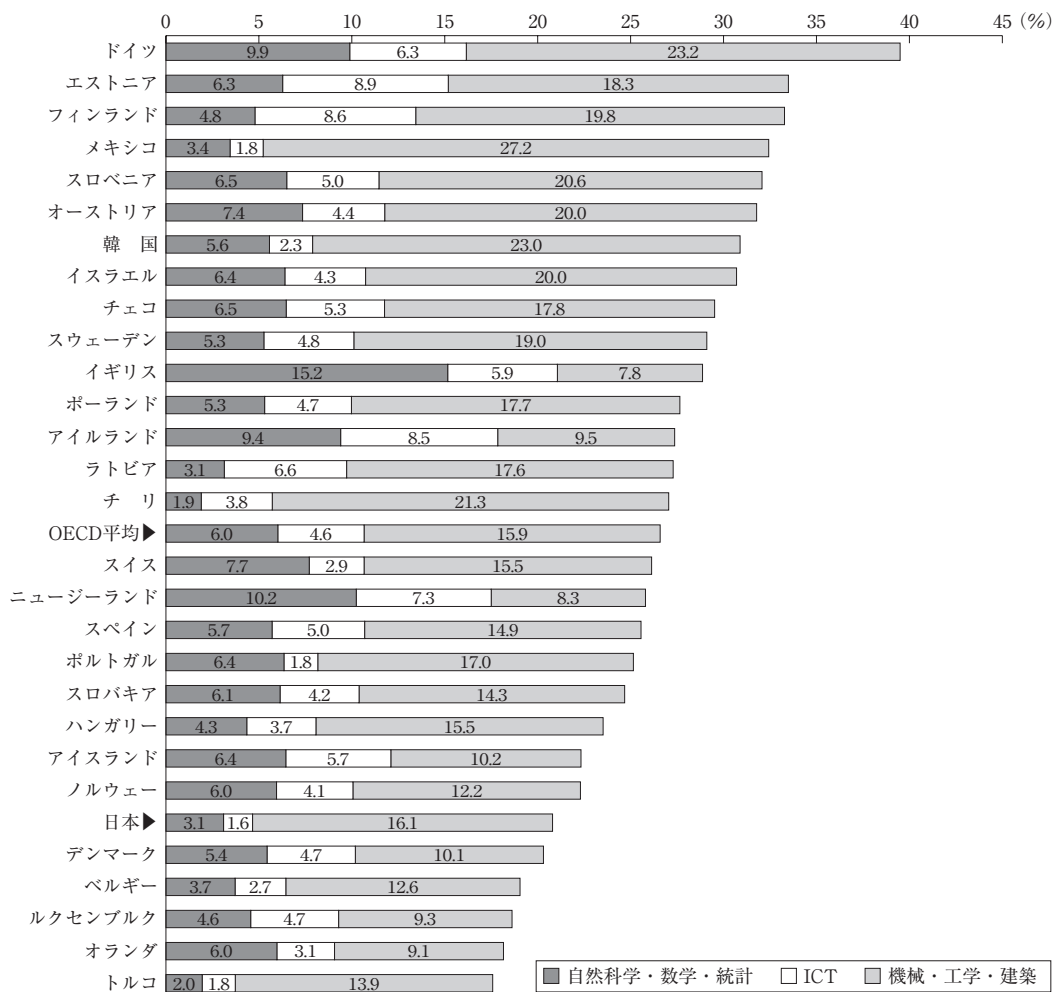
わが国では、ICT分野の入学者に占める女性割合がOECD平均を上回っているものの、そもそも男女合わせたICT分野の入学者割合が、OECD諸国で最も低くなっている。ICTを含むSTEM分野への入学者の割合も、わが国では他のOECD諸国と比べて低い（図表14）。

一般に、STEM分野修了者は、他の専攻分野の修了者と比べて就業率が高く、OECD諸国平均でみると、高等教育修了者全体（25～64歳）の就業率が84%、人文科学・社会科学・ジャーナリズム・情報学科修了者の就業率が81%であるのに対して、STEM分野修了者では86%となっている（注4）。産業界のニーズを考えれば、わが国においてもSTEM分野の修了者を増やすことが期待されるが、私立大学

(学部) 入学者数の5年間の変化を見ると、保健系、社会科学系、教育学、家政学の増加幅の方が、理・工学系の増加幅より大きくなっている(図表15)。

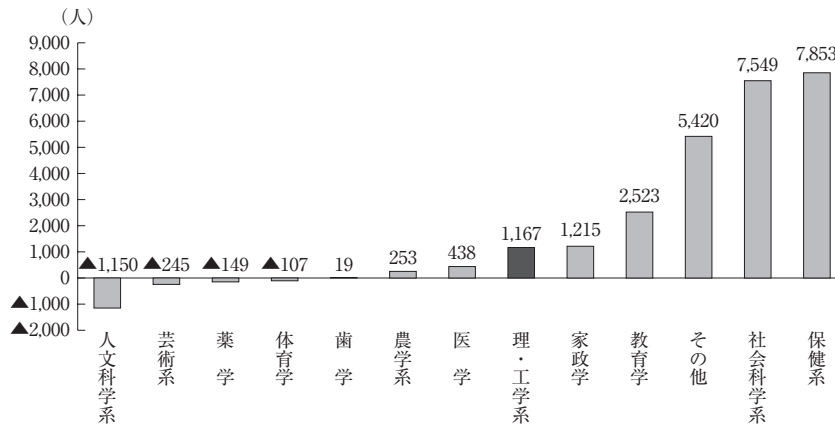
わが国においてSTEM分野の修了者が少なく、かつあまり増えていない背景には、他の学科に比べて教育・研究にかかる費用が高く、予算の制約が強いなか十分な教育・研究環境を整備することが難しいこと、および学生にとっても学費の負担が重いことが考えられる。理系の授業料は文系と比べて高く、私立大学学部の初年度納付金は、文科系学部で114万円に対して、理科系学部151万円、医歯系学部479万円、その他学部146万円である(注5)。文部科学省の調査(注6)によれば、博士の学位を持ちながら、大学・公的研究機関で任期付で採用されているポストドクターは1万5,000人を超える。2015年度にポストドクターであった者のうち、2016年4月1日にポストドクターを継続している者が70%を占め、大学教員やその他の研究開発職等に職種変更した者は19%にとどまる。理工系については文系より生涯賃金が低いとの調査結果(注7)もある。高い学費を払っても将来高い賃金が期待しにくい状況では、女性に限らず男性についても、STEM分野に進む人が増えることは期待しにくい。

(図表14) OECD諸国の高等教育入学者に占めるSTEM(科学・技術・工学・数学)分野入学者の割合



(資料) OECD, Education at a Glance 2017 Table C3.1

(図表15) 学部系の入学者数の変化（5年前との比較、私立大学）

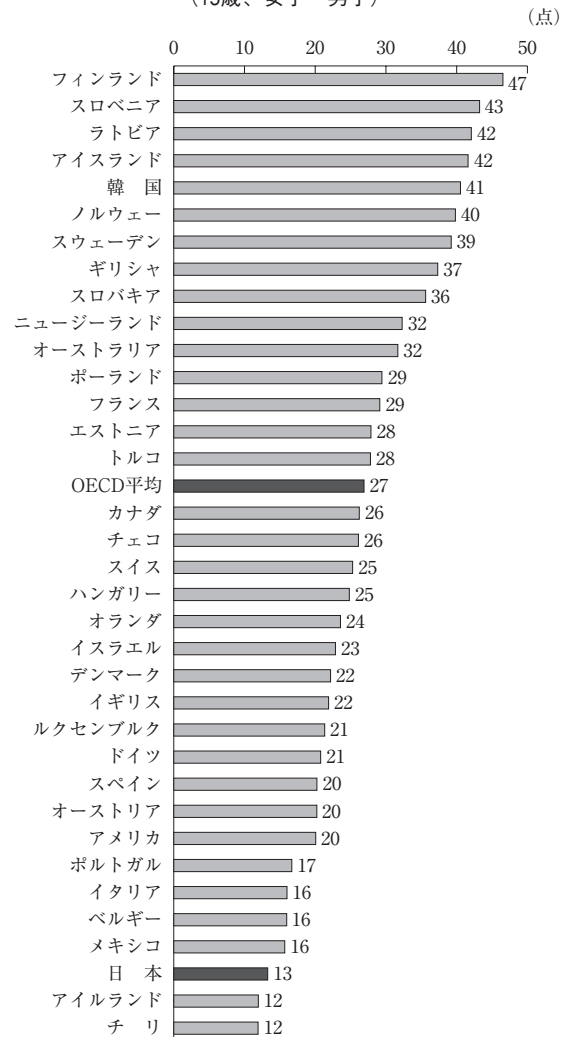


(資料) 日本私立学校振興・共済事業団「平成29年度私立大学・短期大学等入学志願動向」
 (注) 平成29年度入学者数－平成24年度入学者数。

OECD諸国においては、教育と保健・福祉分野における女性割合の高さが、高等教育全体の女性割合を押し上げる傾向にあるが、わが国ではこの二つの分野においても、他国と比べて女性の割合が低い。この背景には、こうした分野でも例外ではない長時間労働の慣行があり、教員や医師を目指す女性が少なくなっていることが推察される。OECDの統計（注8）では、わが国の教員の1週間当たりの勤務時間は53.9時間と、調査参加国平均の38.3時間を大きく上回り、最も長くなっている。わが国企業にフルタイム勤務経験のある外国人へのアンケート調査でも、労働に対する不満として、「長時間労働」を挙げる人が約7割と最も高くなっている（注9）。長時間労働に対する不安は、他の仕事に関しても女性の就業意欲を抑制している可能性があると考えられる。

ここで学力の現状について、OECDが実施している15歳時点の国際学力テストの平均点の男女差（女子の点数－男子の点数）を見ると、全般的に、読解力は女性の方が高く、数学的リテラシーや科学的リテラシーは男性の方が高い傾向がみられる（図表16、17、18）。ただし、読解力はすべての国で女子が男子を上回っているが、数学的リテラシーや科学的リテラシーでは、フィンランド、韓国、

(図表16) OECD諸国の読解力の平均点の男女差（15歳、女子－男子）

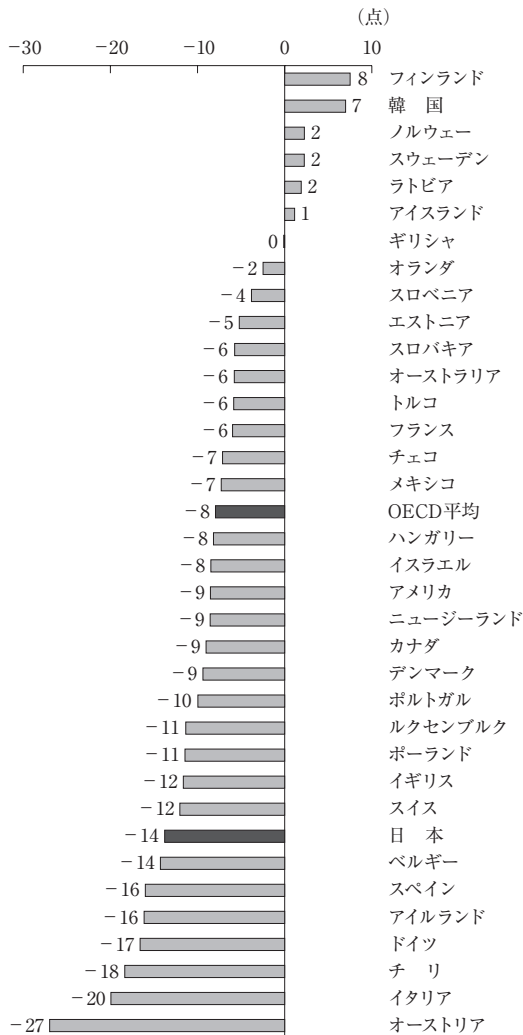


(資料) OECD, Program for International Student Assessment (PISA), 2015

スウェーデンなど、一部の国では女子が男子を上回っており、もはや生物学的に普遍なものではなく、初等・中等教育段階の環境によって変わりうると考えられるようになってきている（例えば、OECD [2015]）。OECDは、わが国の教育の現状分析のなかで、「女性の科学関連分野に対する関心の低さは、日本社会や文化に根差す、女性の役割に対する考え方や既成概念によって説明できる部分があるだろう」（注10）と指摘している。ロールモデルがないために女子がSTEM分野への進学を選択肢に入れていなかったり、あるいは本人が希望しても、学校の教員や親が文系への進学を勧めたりするケースが考えられる。

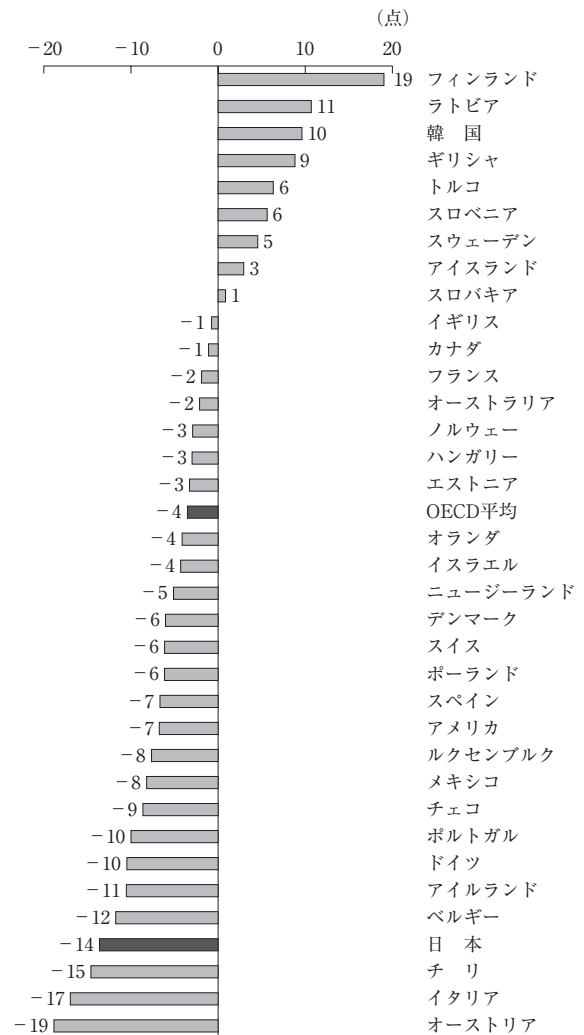
わが国では、初等・中等教育段階の女子にとって大学進学やSTEM分野に進学しても、就業後のキャリア継続が見えにくいことから、キャリアを考える際に固定観念にとらわれ、女子の学力や進学意欲を十分に引き出せていない可能性が考えられる。

(図表17) OECD諸国の数学的リテラシーの平均点の男女差
(15歳、女子-男子)



(資料) OECD, Program for International Student Assessment (PISA), 2015

(図表18) OECD諸国の科学的リテラシーの平均点の男女差
(15歳、女子-男子)



(資料) OECD, Program for International Student Assessment (PISA), 2015

(4) 成人の教育参加率

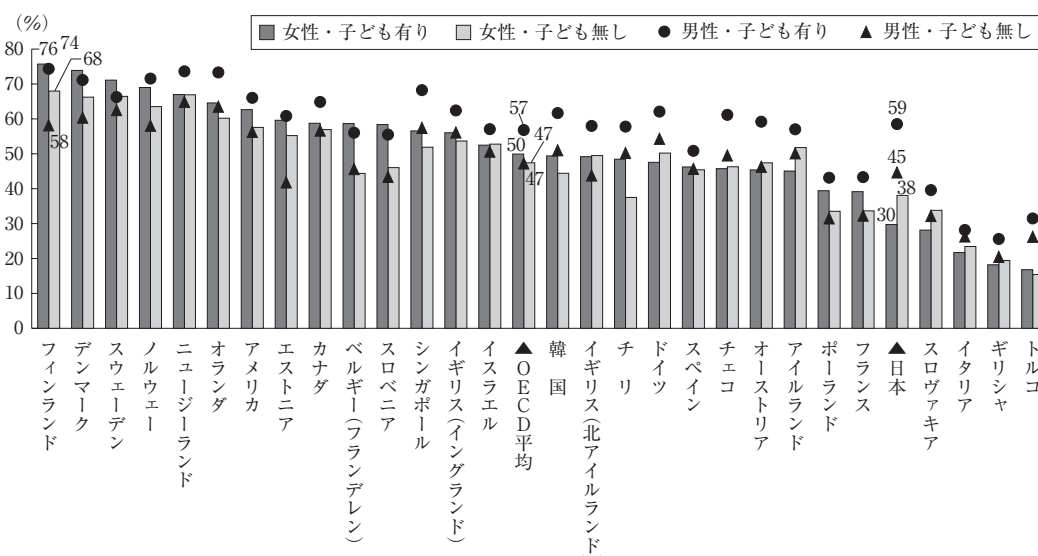
次に成人女性の教育参加状況を見ると、わが国では参加率が他のOECD諸国と比べて低く、かつ男女の格差が大きくなっている。

一つは、13歳未満の子どものいる女性の教育参加率で、OECD平均50%に対して、わが国では30%にとどまる（図表19）。子どものいる男性の参加率は、OECD平均57%に対して、わが国では59%と高いため、男女の格差が29ポイントと最も大きくなっている。参加率は、子どものいない女性より、子どものいる女性の方で高い国も多いが、わが国では子どものいる女性の参加率が8ポイント低い。子どものいる女性の参加率は、最も高いフィンランドでは76%に達しており、子どものいない女性や子どものいる男性の参加率をも上回っている。もう一つは、就業時間中の研修受講割合で、わが国の女性はOECD諸国で5番目に低くなっており、男女の受講割合の差も2番目に大きくなっている（図表20）。わが国では他国と比べて企業内教育が充実していると一般に考えられているが、就業時間中の研修受講割合は他国と比べてむしろ低く、とくに女性で低くなっている。

成人女性の教育参加率が低い背景としては、次の三つが挙げられる。第1に、わが国ではこれまで新卒一括採用OJTが中心であったため、仕事に直結する教育の提供が高等教育機関に期待されてこなかったことがある。このため、いったん育児等で離職した女性にとって、職業能力向上につながる魅力的な学びの場が少ない。また、出産・育児で離職するリスクの高い女性に対して、企業が教育機会を提供するインセンティブも弱いといえる。

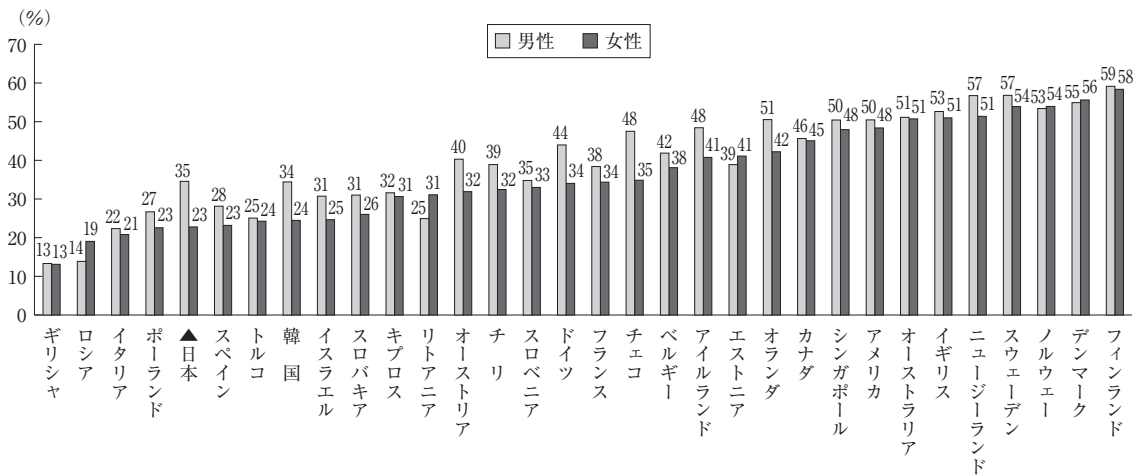
第2に、子どものいる女性が、学業のために保育所を利用することが、都市部などでは非常に難しいことである。認可保育所を利用できる要件としては、居宅外労働に加えて就学等も認められているが、週5日以上、40時間以上の居宅外労働でも待機児童となるケースがあるなか、それより短い時間の就学

(図表19) OECD諸国の成人の教育参加率



(資料) OECD, Education at a Glance 2017 Table C6.2b
 (注) 13歳未満の子どもの有無別。

(図表20) OECD諸国の就業時間中に研修を受けた割合

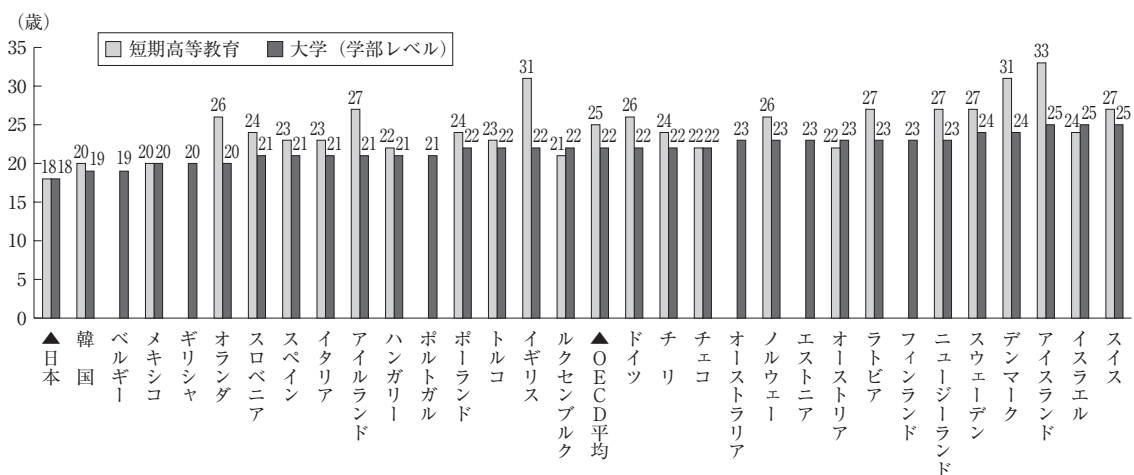


(資料) OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard 2017 Graph 1.43

では保育所に入ることができない。大学等が認可外保育施設を設置し、学生を優先的に入所させることは可能だが、大学等で保育所を設置している割合も12.5%にとどまる（注11）。

第3に、わが国では高等教育においてパートタイム学生が普及していないことである。海外では個人の事情に応じて修業年限を超えて履修を行い、学位を取得する正規の学生（いわゆるパートタイム学生）が制度的に存在している。このため、育児、家事、介護の負担を抱える女性や、仕事をしながらキャリアアップを目指す女性が大学に入学することが、わが国と比べて容易である。大学の入学者の平均年齢を見ると、わが国ではOECD諸国で最も低くなっており（図表21）、入学者に占める25歳未満の人の割合は、短期高等教育、大学（学部レベル）いずれも、OECD平均を上回っている（図表22）。

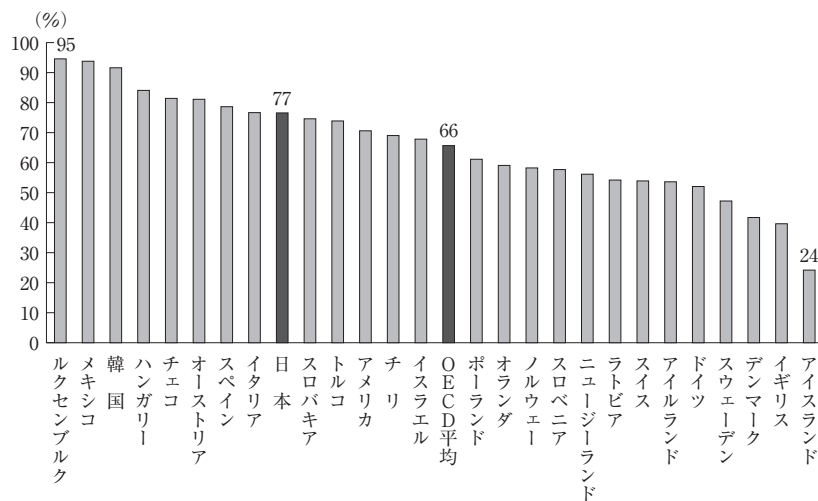
(図表21) OECD諸国の入学者の平均年齢



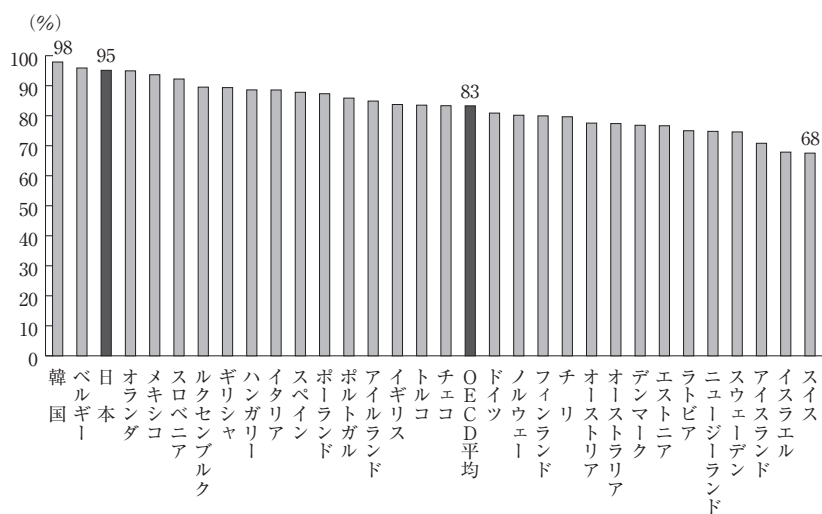
(資料) OECD, Education at a Glance 2016 Table C3.3
(注) 2014年。

(図表22) OECD諸国の25歳未満の入学者の割合

(1) 短期高等教育



(2) 大学 (学部レベル)

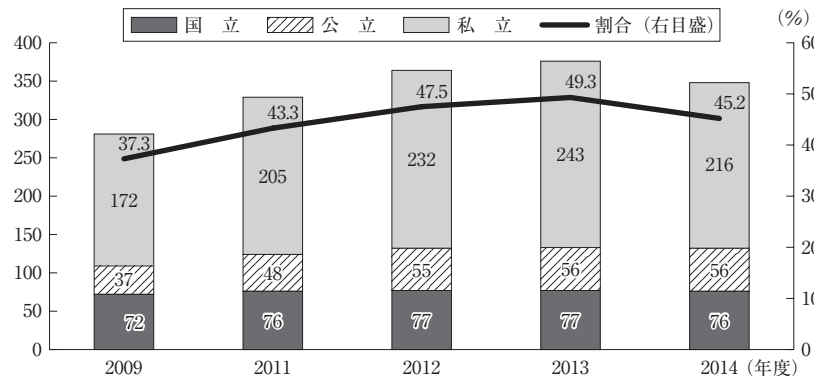


(資料) OECD, Education at a Glance 2016 Table C3.3
 (注) 2014年。

わが国でも、課題認識はあり、制度が一部設けられてはきた。2000年の大学審議会答申「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」において、パートタイム学生の導入についての検討が求められている。2002年の中央教育審議会答申「大学等における社会人受入れの推進方策について」では、「長期履修学生制度」が提案された。これは、職業等に従事しながら大学等で学ぶことを希望する人の学習機会を一層拡大する観点から、個人の事情に応じて柔軟に修業年限を超えて履修を行い、学位等を取得できる新たな仕組みである。加えて、この答申では、学生の負担軽減を図る観点から、修業年限分の授業料総額を学生が在学を希望する年限で分割して納めることができるようにしたり、単位制授業料制度を導入するなど、設置者の判断により適切な方法で徴収することも求めた。

しかし、長期履修学生制度を置く大学は、いまだ半数に満たない（図表23）。長期履修学生の数は増加傾向にはあるものの、学部で916人、大学院で3,434人にすぎず、学生数に占める割合では学部0.04%、大学院1.4%とほとんど普及していない。

（図表23）長期履修学生制度を置く大学数の推移



（資料）文部科学省「平成26年度の大学における教育内容等の改革状況について」

（注2）同じように教育分野を専攻しても、賃金の低い職場に女性が多くなっている。教育専門職の賃金（所定内給与平均）は、幼稚園教諭（私立）23万円に対して、高等学校教員（私立）では42万円と大きく異なる（2016年賃金構造基本統計調査）。

OECDの統計によれば、女性教員の割合は、就学前教育段階では97%だが、中等教育段階では30%である。

（注3）OECDカントリーノート「図表で見る教育2017年版：日本」（<http://www.OECD.org/edu/skills-beyond-school/EAG2017CN-Japan-Japanese.PDF>）による。

（注4）OECD, Education at a Glance 2017, OECD Indicators, Fig. A5.1

（注5）文部科学省「平成27年度私立大学等の入学者に係る学生納付金等調査結果について」による。

（注6）文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課及び科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」（2015年度実績）による。ポストドクターの現状については、週刊東洋経済2018年2月10日号「論文どころではない！行き場のない博士たち 非正規だらけの研究事情」でも紹介されている。

（注7）日経ビジネスレポート2008年8月25日「文系理系の生涯賃金格差は5000万円」～さらば工学部（6）による。

（注8）OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2013年調査による。

（注9）経済産業省「平成28年通商白書」第II-1-2-7図による。

（注10）OECD「図で見る教育2017年版カントリーノート：日本」による。

（注11）文部科学省「2017」による。国立大学では53.5%と高いが、公立大学は12.8%、私立大学は9.5%、短期大学は8.0%、高等専門学校は3.5%である。

3. 女性の活躍推進に向けたわが国の高等教育の課題

以上、OECDの教育統計からは、わが国では18歳以降の教育への参加において、男女差が大きい実態などが確認できた。女性の活躍推進に向けては、単に女性の就業率を上げるだけでなく、18歳以降の教育への女性の参加を促進し、女性がより高度な知識・技能を得て、専門性のある生産性の高い仕事に就くことも期待される。前章で指摘したOECD諸国との比較を踏まえれば、わが国が取り組むべき高等教育の課題としては、次の四つが挙げられる。

- (1) 産業界の人材ニーズへの対応
- (2) 育児と学業の両立支援

(3) 女性のキャリア形成に関する情報提供の充実

(4) 男女別データによる政策効果の検証

(1) 産業界の人材ニーズへの対応

女性は企業からの教育機会の提供が期待しにくい現状を踏まえれば、高等教育機関がその役割を担うことが期待される。わが国において、大学で学ぶ内容が、職業能力の向上につながっていないという点に関しては、政府としても問題意識を持ち、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関として、「専門職大学」「専門職短期大学」制度が創設され、2019年度よりスタートする。これは、変化の激しい社会に対応した人材育成強化の観点から、産業界との密接な連携により専門職業人材の養成を行う大学とされ、次のような特徴がある。①当該職業に関連する事業を行う者などの協力を得て教育課程を編成、実施すること、②卒業単位のおおむね3～4割程度以上を実習等の科目とすること、③必要専任教員数のおおむね4割以上を実務家教員とすること、④社会人など多様な学生を受け入れ、実務経験を通じた能力の習得を勘案して、一定期間を修業年限に通算できること、⑤専門職大学を卒業した者には「学士（専門職）」、専門職短期大学を卒業した者には「短期大学士（専門職）」の学位を授与すること。併せて、大学・短期大学における「専門職学部・学科」も2019年度から制度化される。これにより、大学等が、専門職を担うための実践的かつ応用的な能力を育成・展開すべく、特別の教育課程を編成して教育を行う学科を置くことができることとなる。

実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関としては、すでに昭和51年に創設された専修学校がある。専修学校のうち、高等学校卒業者が入学する専門課程は「専門学校」と呼ばれ、新規高卒者の進学率は、大学48.8%、短期大学5.2%に対して、専門学校は16.7%と短大を上回り（2015年度学校基本統計）、卒業生の就職率では、専門学校が81.8%と、大学の72.6%、短期大学78.1%を上回る。専門学校を一定の要件を満たして修了した者には、「専門士」（修業年限2年以上）、「高度専門士」（修業年限4年以上）の称号が付与され、それぞれ大学への編入学資格、大学院の入学資格が与えられている。専門学校については、質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として2014年4月から認定している（注12）。

新たに創設される専門職大学、専門職短期大学、専門職学科は、従来の学問的な色彩の強い大学・短期大学と、職業教育の色彩の強い専門学校の間位置するもので、既存の大学・短期大学や専門学校からの移行も想定されている（注13）。専門学校は法律上「各種学校」であるが、専門職大学・短期大学は、学校教育法第1条の定める「学校」であり、大学や短大と同様の学位が与えられる。高度な「実践力」や豊かな「創造性」を培う教育に重点を置くとしており、とくに成長分野における即戦力の育成をめざし、観光、食と農業、IT・コンテンツなどの分野が中心になると想定されている。

これにより、卒業後の高い就業率、高い賃金が期待できる大学が増えることは、女性の活躍推進の観点から評価できる。現状、専門学校の生徒に占める女性割合は57.1%（2016年）と女性の方が多い（注14）が、これは一般に出産等で離職する可能性が高い女性には、企業内で十分な教育機会が与えられない可能性が高い現状を背景に、大学よりも仕事に直結するスキルが身につく専門学校が選ばれているものと推測される。幅広い教養や知識・理論を学ぶ大学か、仕事に役立つ知識・技能を学ぶ専門学校かの

二者択一を迫られてきた女性にとって、専門職大学や専門職学科の創設は魅力的な選択肢と考えられる。

ただし、専門職大学、専門職学科がスタートしても、大学主導で産業界の人材ニーズに合った教育課程が果たして編成できるのか、大学側が募集する学生数に対して十分な実習先を確保できるのか、という懸念もある。既存の大学を対象に行った調査（注15）によれば、カリキュラム・マネジメントについて、「学部（学科・コース）教授会がそれぞれ主導的に実施」している大学が過半数を占め、カリキュラム・マネジメントの意思決定者についても「学部教員の意見」や「該当する教育課程を専門とする教員の意見」が7割程度と多く、「外部有識者の意見」は1割未満となっている。専門職大学では、教育課程は産業界等と連携して開発・編成・実施し、そのために「教育課程連携協議会」の設置を義務付けることや、実習等を強化することが示されているが、実習先の確保や実習先企業の品質管理まで担う大学側の負担は重い。2004年度から学生の受け入れを開始した専門職学位課程の一つである法科大学院は、司法試験の合格状況など、当初期待された成果が出ず、入学志願者の減少傾向が続いている（注16）。専門職大学についても、より実効性のある制度設計が期待される。OECD諸国の動向を踏まえると、産業界のニーズに合った教育機会の提供を促す方策として、以下の二つが考えられる。

A. 学生の選択と高等教育機関の競争を通じた実効性の確保

一つは、高等教育機関が実質的に職業能力の向上に成果を上げているのかについて、情報を公表し、成果が上がっていないコースが淘汰される仕組みを設けることである。例えばイギリスでは、近年の高等教育改革において、学生による「選択」を改革の軸に置き、学生にとって投資効果が高い大学が選ばれ、そうでない大学が淘汰される状況を作ろうとしている（Department for Business Innovation & Skills [2016]）。大学の利益ではなく、学生の利益を高等教育管理の軸とする初めての改革だとして、新たに学生庁（Office for Student: OfS、注17）を設け、高等教育機関の競争と学生の選択を通じて、すべての学生に質の高い教育を保障することを標榜している（注18）。

その一環で、国が大学の学科別に卒業生の平均賃金を公表している（Department for Education [2017]）。これは、国が持つ教育に関するデータと税金に関するデータを統合して分析することが可能となったことで、新たなデータ収集を行わずに把握されたものである（Longitudinal Education Outcomes(LEO) data、注19）。この卒業生の賃金水準の公表は、2016年に法学部について試行され、2017年からは全学部で実施された。賃金は男女別に見ることもでき、女性にとっても、投資効果がある大学かどうかの判断が可能となる。

加えてイギリスでは、最終学年の学生を対象とした全国学生調査（National Student Survey）が実施され、その結果がウェブサイト（Unistats、注20）で公表されている。この調査は2005年にスタートし、2016年には7割以上の回収率となっており、学部、学位の種類、地域、フルタイム・パートタイム・通信教育の区分などでコースを選択すると、それぞれのコースの学生調査の結果が比較できる。調査項目は27あり、全体の満足度に加え、授業がわかりやすいか、組織としてスムーズに運営されているか、IT環境は十分か、学生やスタッフとの関係は良好か、学生団体は学生の利益を代表しているか、など多岐にわたる。全国学生調査の結果に加えて、前述の国で収集された卒業生の平均賃金や就業率などのデータも、このウェブサイトでコースごとに比較できる。

これに対してわが国では、学生の側がこうした情報を入手できない。国は2015年3月から「大学ポートレート、注21」(<http://portraits.niad.ac.jp/>)というウェブサイトを設け、国公私立大学・短期大学全体の教育情報の提供を開始している。大学ポートレート設置の目的としては、大学のアカウンタビリティの強化、進学希望者の適切な進路選択支援が挙げられているが、各大学・学科の入学者の男女別の構成や、卒業・修了者の進路に関する情報は、公表が任意とされている。

学生生活に関する情報については、わが国でも2005年に日本版大学生調査(JCSS)が施行され、OECD〔2009〕からは、「日本の大学における教員と学生の授業に対する態度を改善し、大学に関する偏差値情報以上の情報を提供するものとして、JCSSは特筆に値する貴重なはじめの一步であるといえる。訪問調査チームとして、今後JCSSが参加校を増やしながらか発展してゆくことを心から期待する。」との指摘があったが、2014年度以降、大学生調査を実施したのは9校、7,000名弱にとどまることに加えて、その調査結果は各大学の改善のための内部資料として扱われている(注22)。

わが国においても、イギリスのように大学・学科別の卒業生の賃金や就業率の情報、入学者の年齢別・男女別の人数、学生生活の実態などが公表されれば、学生から見て投資効果の高い大学を増やす効果が期待できる。政府も「経済財政運営と改革の基本方針2017」(2017年6月9日閣議決定)において、大学教育の質の向上を図るため、教育成果に基づく私学助成の配分見直し、大学教育の質や成果の「見える化」・情報公開を進めるとしている。質の確保にあたっては、現状、政府は大学の収容定員に基づき、定員超過や定員割れの大学に対して補助金を減額している(注23)が、学生数が収容定員に合っているかをチェックすることよりも、卒業・修了者の就業状況や、学生生活の満足度をチェックして補助金を配分する必要があるのではないだろうか。外形的な基準ではなく、高等教育の成果に関する情報公開が進めば、女子の高等教育への進学を促す効果が期待できる。

B. 見習い訓練制度(アプレントイスシップ)

もう一つは、企業の人材ニーズにより合致した教育機会を増やす方法として、海外で普及しているアプレントイスシップ(apprenticeship)と呼ばれる見習い訓練制度の検討が期待される。これは大学ではなく産業界が主導するデュアル教育である、例えばイギリスでは、仕事をしながら職業訓練のコースに参加している人が減る傾向にあり、他国と比べて時間当たり労働生産性が低い(前掲図表2)ことが問題視され、企業の生産性を上げるための教育の充実に向け、国がアプレントイスシップの普及に力を入れている。

具体的なしくみとしては、企業側が見習い訓練生(apprentice)を雇用し、訓練生は職場で最低賃金以上の賃金を得て働きながら、一定の時間数は、仕事に必要な訓練を大学等職場以外の場で受けることができる。業界の複数の企業(注24)が集まって求めるスキルを明確化し、そのスキルを養成するカリキュラムを作成し、そのカリキュラムに沿って大学等が訓練を提供する。イギリスでは、アプレントイスシップへの1ポンドの投資は、20ポンド以上のリターンを生むと試算されており、国がアプレントイスシップを2020年までに300万人に増やすという目標を掲げている(HM Government [2015])。

わが国の専門職大学・専門職学科では、大学側が学生を集め、学生が授業料を負担するのに対して、イギリスのアプレントイスシップでは、各企業が見習い訓練生を募集し、訓練生には最低賃金以上を支

払うとともに、職場外の訓練を担う大学等と契約を結び、その訓練費用を企業が負担し、国もその費用を負担する。見習い訓練生には授業料負担がなく、かつ訓練内容を業界団体が決めるため、より産業界のニーズに合った教育が受けられるメリットがある。

アプレントイスシップは、職場での実務と教室での授業を相互にフィードバックして、学びが進化するというメリットがあり、イギリス以外でも多くの国で実施されている（OECD/ILO [2017]）。わが国の専門職大学・専門職学科も同様の効果をねらったものといえるが、実務実習について、大学が実施計画を作成し、学生に対する報酬等の取り扱いなども定め、担当教員が巡回指導等で実施状況を把握することなどが想定されている。専門職大学の設置基準には「原則として体育館その他のスポーツ施設を備えるとともに、なるべく運動場を設けることを求める」とあり、従来の大学を前提とした制度設計になっていることがうかがえる。しかし、産業界の人材ニーズに合った教育を提供するという観点からは、わが国においても、学生としてではなく企業の訓練生としての身分で雇用され、授業料の負担なく働きながら学ぶことができ、かつ企業主導で教育内容を決定することのできるアプレントイスシップの導入に向けた検討が期待される。

(2) 育児と学業の両立支援

前述の通り、わが国では子どものいる女性の成人教育参加率が、子どものいる男性より29ポイント、子どものいない女性より8ポイント低くなっていたが、男女で参加率に差がない国や、子どものいる女性の方が、子どものいない女性よりも参加率が高い国もある（前掲図表19）。子どものいる女性の参加率が高い国においては、学業のための保育所の利用が容易であり、加えて、パートタイム学生が普及していることが推察される。

海外では、親の就労等の有無にかかわらず、子ども自身に保育を受ける権利が付与される国も多く、母親が学業のために保育所を利用することがわが国と比べて容易である。さらに育児と学業の両立に対して支援を行っている国もある。例えばイギリスでは、子どものいるフルタイムの学生には、家庭の所得に応じて、年間50ポンドから1,617ポンドの手当（Parent's Learning Allowance, 2017年度）があるほか、15歳未満の子どもがいるフルタイム学生には、保育料の85%の補助も受けられる（Childcare Grant）。子どもセンター（Children's Centre）と呼ばれる保育施設では、子どもを預けに来る親に対し、就職に役立つ学習機会を提供している例もある。

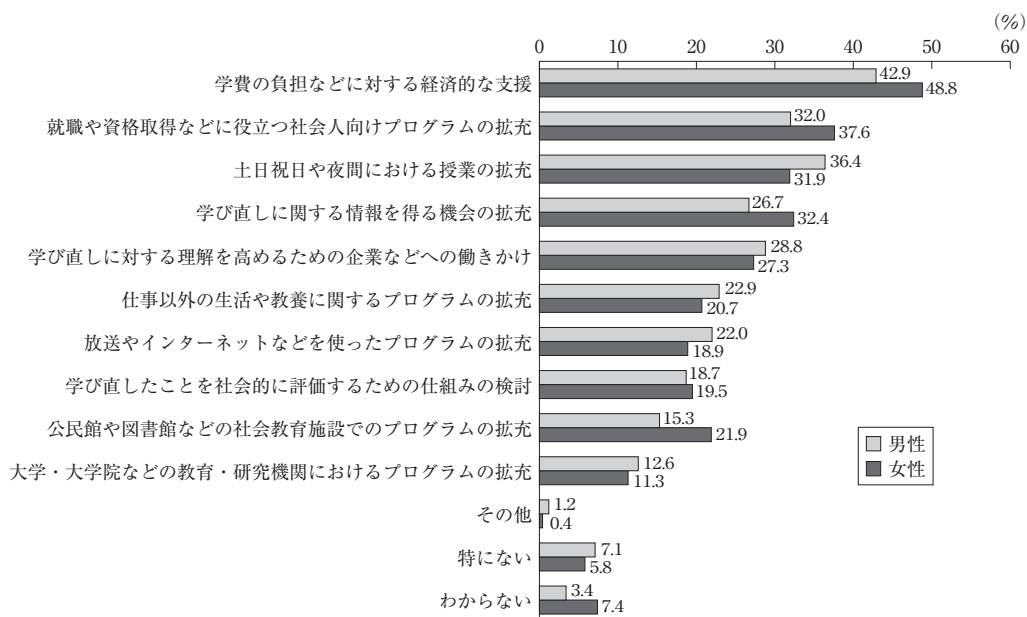
わが国では現状、仕事と育児の両立支援と比べて、学業と育児の両立支援の取り組みが弱い。女性の高等教育への参加を促すには、大学等による保育所設置を一段と促すことが期待される。例えば、大学等の保育所を企業主導型保育事業として設置し、地域住民にも保育利用枠を開放すれば、女性が育児のために学業をあきらめずにすむとともに、地域の待機児童解消にも貢献できる可能性がある。

加えて、大学に長期履修制度導入のインセンティブを与えるなど、フルタイム学生中心の学習方法を変えることも期待される。イギリスでは、このほど国の奨学ローンを利用する権利がパートタイム学生にも拡大された（注25）。

社会人が大学などの教育機関で学びやすくするためには、どのような取り組みが必要だと思ふか尋ねた世論調査の結果では、女性は「学費の負担などに対する経済的な支援」「就職や資格取得などに役立つ

つ社会人向けプログラム」「学び直しに関する情報を得る機会の拡充」「公民館や図書館などの社会教育施設でのプログラム」の割合が、男性と比べて高くなっている（図表24）。女性にとって、学ぶ際の経済的な負担感が強いことを考えれば、パートタイム学生のための奨学金や、パートタイムでの見習い訓練制度（アプレンティスシップ）も検討に値する。子どものいる女性にとっては、通学の負担軽減も重要である。女性の学びを促進するには、公民館、図書館などの社会教育施設の活用に加えて、保育施設や学校に、成人のための学習スペースやICTを活用したサテライト大学を設置することなども期待される。

（図表24）社会人が大学などの教育機関で学びやすくするために必要な取り組み



（資料）内閣府大臣官房政府広報室「教育・生涯学習に関する世論調査」（平成27年12月調査）

（3）女性のキャリア形成に関する情報提供の充実

女性にとって、職業能力の習得・向上につながる教育機会が提供され、かつ育児と学業の両立が可能な環境が整ったとしても、その情報が女性に十分に伝わらなければ、高等教育への参加率を引き上げることも難しい。女性は男性と比べて、「学び直しに関する情報を得る機会の拡充」を期待する割合が高くなっており（前掲図表24）、女性のキャリア形成に関する情報が不足していることがうかがえる。

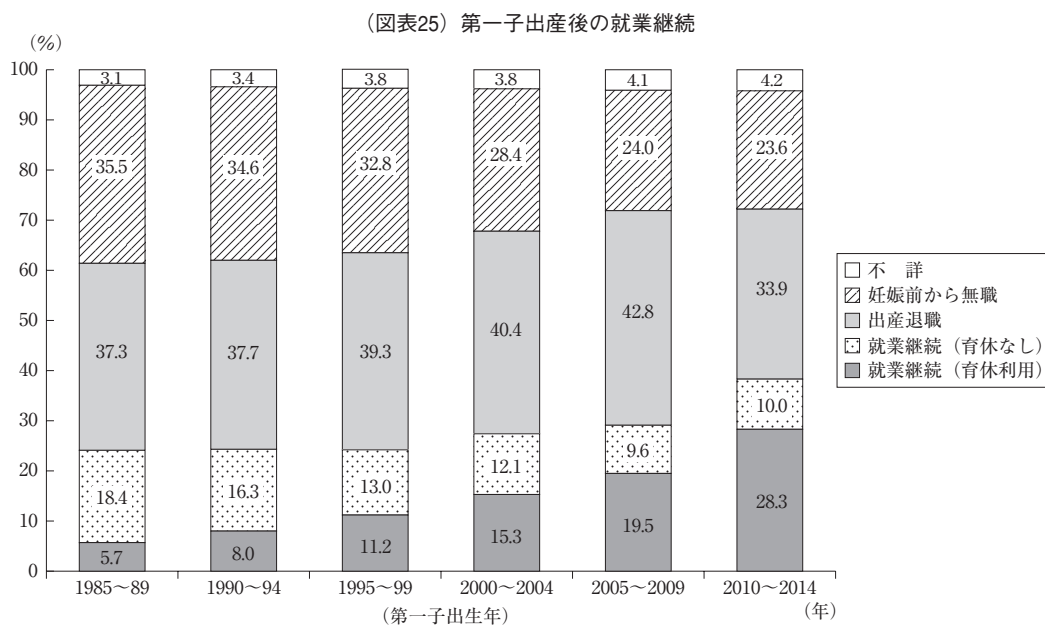
海外では、初等・中等教育段階から高等教育に至るまで、女性のキャリア形成を意識した情報提供の取り組みが多く見られる。まず、初等・中等教育段階については、固定観念で女子のSTEM分野への進路選択が制約されないように、幼児期から子どもの様々な能力を伸ばすことをねらって、幼児教育・保育施設において科学遊びのコーナーを設けたり、ICTを積極的に活用する例や、学校に企業からボランティアを派遣して、子どもたちに仕事の具体的な内容について話す取り組みなどが見られる。

国による情報提供の例として、イギリスでは、職業選択に関する情報提供のためのウェブサイト (<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/>) がある。このサイトでは、800の職業について、平均

的な賃金、労働時間、必要となるスキルなどの情報が提供されているほか、仕事に必要なスキルや適性などをチェックするテストがウェブ上で受けられる（Skills Health Check）。さらに、職業訓練のコースの検索もできるようになっている。就きたい仕事を見つけたうえで、その仕事に就いた場合の平均的な労働時間も把握でき、その仕事に必要な能力や適性が自分にあるのかをチェックし、スキルが不足していればそのスキルを学べるコースを探すという流れである。こうしたキャリア形成に関する情報提供があれば、女性も幅広い選択肢から将来を考えられる。

さらにイギリスでは、親として娘のキャリア形成にどのようにかかわるべきかについて解説したガイドブック（Your Daughter's Future: A career toolkit for parents）が国から発行されており、親が子どもの進路選択に悪い影響を与えないようにすることにも配慮がなされている。大学進学に代わる新しいキャリアとして推奨しているアプレンティスシップについても、国が情報を一元化したウェブサイト（<https://www.getingofar.gov.uk/>）を設けている。学生のほか、雇用主、学校の教員、親などに向けても、その仕組みやメリットなどについて説明しているほか、アプレンティスシップ先を探し、ウェブで応募もできるようになっている。

この点、わが国でも内閣府男女共同参画局が中心となって、理工系分野に興味がある女子中高生の進路選択を支援する「理工チャレンジ（リコチャレ）」の取り組みを行っている。ここでは、理工系分野が充実している大学や企業など「リコチャレ応援団体」の紹介や、理工系分野で活躍する女性からのメッセージの紹介などを行っている。さらに、「女性活躍加速のための重点方針2017」（内閣「すべての女性が輝く社会づくり本部」）では、「保護者・教職員等に対しても、シンポジウム開催等を通じ、進路選択に関する理解を促進する」とある。わが国ではICT学科入学者に占める女性割合についてはOECD平均を上回っており（前掲図表12（8））、出産後も仕事を続ける割合が高まっている（図表25）など、女性がキャリアを考えるうえでの環境も大きく変化している。親や教員が、固定観念にもとづき、女子の



(資料) 内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」2017年11月17日（第39回）参考資料1

学びやキャリアの選択肢を制限することがないように、初等・中等教育段階から、女子生徒本人への情報提供とあわせて、親や教員に対する情報提供にも力を入れ、女子の可能性や意欲を最大限引き出すことが求められる。

高等教育に関する情報提供については、前述の通り、わが国では大学や学科を選択する際の情報は、偏差値など大学の難易度に偏りがちで、卒業生の就業状況や賃金水準などの情報および学生生活に関する情報も限られている。女性が大学進学や理工系への進学を検討する際に、イギリスのように、進学することで就職の機会や賃金水準にどのようなメリットがあるかといった情報が提供されていれば、判断がしやすい。

わが国政府は女性の活躍推進にあたって、保育サービスに関する情報提供の充実を図るために、いわゆる「保育コンシェルジュ」を子ども・子育て支援新制度に位置づけたが、同様に女性の高等教育に関しても、「高等教育コンシェルジュ」のような機能が求められている。大学と職業に関する過去のイメージに基づく家庭や学校における進路指導やキャリア選択ではなく、現状に関する十分な情報にもとづいた選択を促すことが重要といえる。

わが国でも民間レベルでは、適職診断や様々な職業や高等教育機関に関する情報提供を行っているウェブサイトがあるが、前述の国の高等教育に関する情報サイト「大学ポートレート」に、女性のキャリアや学び直しに関する情報、教員や保護者に向けた女子のキャリアに関する情報などを充実すべきである。大学・学科別に、卒業・修了者の就業率や平均賃金、入学者の年齢構成、男女別の人数なども公表されれば、女性がより投資効果の高い大学を選ぶことが可能となる。理系より文系の方で生涯賃金が高いといった調査結果もあるなか、「リケジョ」を増やそうというのであれば、理系を卒業した女性の就業率や賃金、さらには大学・学科別のデータの公表も期待される。

(4) 男女別データによる政策効果の検証

わが国では、教育に関して男女別の統計が把握しにくい。例えば、政府は第4次男女共同参画基本計画において、大学学部修了者の男女割合の差を2013年から2020年にかけて5ポイント縮めるという目標を設定しているが、その目標自体ほとんど知られておらず、現状どこまで進んでいるのか、そのデータの公表も十分とは言えない。文部科学省の学校基本調査の報道発表資料では、大学学部の女子学生が占める割合が「過去最高を更新」とあるが、男女別の大学（学部）進学率の数字を見つけることはできない。女性の活躍推進を掲げ、進学率格差縮小を目標に掲げるのであれば、男女別の進学率は真っ先に公表されるべき数字と思われるが、男女別のデータとして紹介されているのは短期大学を含む大学等進学率や女性教員割合で、教育における男女格差には関心が薄いことがうかがえる。文部科学省では、全国的な学力状況を把握する「全国学力・学習状況調査」を2007年度から実施しているが、男女別の学力の状況については過去に一度も公表されていない。

女性の活躍推進に向けては、女性の就業率が注目されるが、女性の教育の現状についてもデータを把握・公表し、政策効果を検証していくことも期待される。例えばイギリスでは、国が小学校入学時点の能力の男女差の統計（注26）や、大卒者の賃金やパートタイム比率などを男女別で公表している（注27）。わが国においても、教育に関する男女別のデータを積極的に公表し、さらには、アクセスだけで

なく、高等教育修了者の男女賃金格差や、早期離職割合の男女差など、高等教育が女性に利益をもたらしているのかについても検証し、その結果を公表していくことが期待される。データを踏まえた政策効果の検証が求められる。

(注12) 2017年2月24日時点で902校(32.0%)、2,773学科(39.5%)が認定を受けている。

(注13) 例えば、東京都墨田区が専門学校と連携してICT専門職大学を誘致すると報じられている(日本経済新聞2017年12月18日)。

(注14) 2016年の高校卒業者の専門学校進学率は、男性12.6%に対して、女性が20.1%と高い。大学等進学率は男性52.2%、女性57.2%で、就職者の割合は男性21.7%、女性14.1%である。

(注15) 2013年度文部科学省委託調査「大学の教学マネジメントの確立に必要な専門スタッフの養成等の在り方に関する調査研究」(2014年3月・(株)リベルタス・コンサルティング)による。教務による回答。

(注16) 法科大学院の入学者数は、2010年の4,122人から2017年には1,704人にまで減少している(文部科学省「専門職大学院制度の概要」)。

(注17) 高等教育に関連する国の10の機関が、質の高い教育の提供を目的とする学生庁(Office for Student(OfS))と、研究やイノベーションへの補助を行う機関(UK Research and Innovation(UKRI))の二つに統合されたものである。

(注18) その際の選択は、高等教育を受けることの価値について十分な情報を与えられたうえでの選択(well informed decisions)でなければ意味がなく、かつアカデミックな教育と職業教育を自由に行き来できることも重要とされる。国は2015年の入学から、学生数を管理することをやめ、一方でコースの閉鎖あるいは大学全体の閉校となった際に、学生がどのようなかたちで保護されるのか、その計画を各大学に策定するよう求めるとしている。

(注19) イギリスで卒業生の賃金データが把握できる背景には、学生に個人を特定する番号が付与されており、成績や学位などが電子的に記録されていることがある。これは2007年度から、14歳以上の学生に10桁の学習者番号(Unique Learner Number(ULN))が与えられ、成績や学位が番号とともに管理されることとなったものである。これにより、大学進学や就職の際に、紙ベースの証書等をやりとりせずすむというメリットもある。世界的には、偽造学位への社会的懸念から、学位等を管理する動きも見られ、電子データでの学習歴管理を進め、国内外の学生移動を促進しようという動きもある(独立行政法人大学改革支援・学位授与機構評価事業部国際課「原本のデジタル化 世界の高等教育に広がる潮流」2017年6月7日(<https://qaupdates.niad.ac.jp/2017/06/07/digitaldiploma/> 2017年10月20日取得))。わが国でもまずはこうした学習歴の電子データによる管理の検討が必要となろう。

(注20) <https://unistats.ac.uk/>

(注21) これは、大学の情報の公表を求める社会的要請等を背景に、文部科学省に設置された「大学における教育情報の活用支援と公表の促進に関する協力者会議」の提唱(2011年8月)により、大学団体、認証評価機関等から構成される「大学ポートレート運営会議」において審議された運営方針に基づき、大学改革支援・学位授与機構に置かれる「大学ポートレートセンター」が日本私立学校振興・共済事業団と連携・協力しながら運営している。

(注22) 学生調査プロジェクト「ジェイサーブ(JSAAP)」(<https://jsaap.jp/>)による。

(注23) 私立大等経常費補助金の一般補助の基準額は、定員の充足率の度合いに応じた各区分の増減率で調整される。2018年度では、入学定員超過率(入学者数/入学定員)が定員4,000人未満では1.3倍以上、4,000人以上8,000人未満では1.2倍以上、8,000人以上では1.1倍以上で補助金が不交付となる。補助金不交付となる入学定員超過率は、昭和48年度には定員規模にかかわらず7.0倍以上であったが、その後厳格化されてきた(「平成28年度以降の定員管理に係る私立大学等経常費補助金の取扱について(通知)」2015年7月10日)。

(注24) 10以上の雇用主を含む団体(trailblazer)により作成することが求められており、かつ雇用主の二人以上は50人未満の企業である必要がある(Institute for Apprenticeships, 'How to' guide for trailblazers, June 2017)。

(注25) Department for Business Innovation & Skills [2016] p.13による。

(注26) Department for Education, Early years foundation stage profile results in England, 2017.

(注27) Office for National Statistics, Graduates in the UK labour market: 2017

4. おわりに

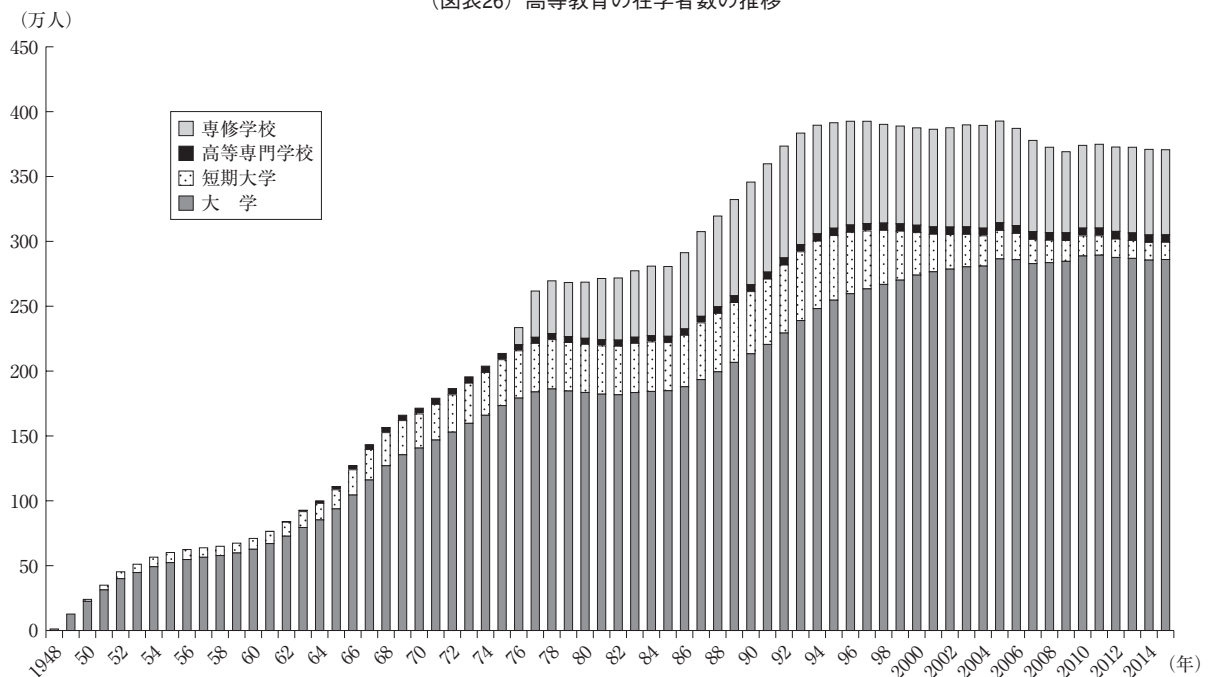
世界経済フォーラムは、男女格差解消で最も大きな進歩を遂げたのは大学教育で、97カ国では大学生の過半数を女性が占めるようになったとしているが、その割にはそれが雇用に反映されておらず、専門職の雇用で女性が多いのは68カ国、指導的なポストについてはさらに少なくわずか4カ国だとしている(注28)。まずは女性の学生を増やすことが必要だが、それだけでは女性の活躍には必ずしもつながらな

い。わが国がめざすべきは、女性にとって将来の活躍につながる高等教育の機会を増やすことである。

2017年3月6日の文部科学大臣の諮問を受け、目下、中央教育審議会大学分科会将来構想部会において、2040年頃の社会を見据えた目指すべき高等教育の在り方について議論が始まっている。本稿で論じた女性の活躍推進に向けた高等教育の課題についても、国レベルでの検討が期待される。

18歳人口はピークの1992年の205万人から、2012年には120万人を割り、2032年には100万人を割る見通しである。高等教育の在学者数はすでに頭打ちになっており（図表26）、大学関係者の間ではここ10年ほどは横ばいであった18歳人口が、2018年から再び減少を始め、大学倒産の危機が高まる「2018年問題」が心配されている。しかし、仕事に求められるスキルが急速に変化かつ高度化していることをふまえば、18歳入学、企業内教育というわが国の従来の大学、企業の在り方の抜本的な見直しが迫られている。従来企業が担っていた、仕事の生産性を高めるための教育機能を大学に移し、大学で学ぶ機会が所得、年齢、仕事、家事、育児、介護などに制限されないようにすることは、女性の活躍推進にとどまらず、人生100年時代のわが国の生産性向上のためにも求められているといえよう。

（図表26）高等教育の在学者数の推移



（資料）文部科学省「文部科学統計要覧」

（注28） http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR15/GGGR15_JP.pdf

（2018. 2. 22）

参考文献

- [1] 潮木守一 [2004]. 『世界の大学危機—新しい大学像を求めて』 中公新書1764、中央公論新社
- [2] OECD [2009]. 『日本の大学改革—OECD高等教育政策レビュー：日本』 明石書店

- [3] 金子元久 [2017]. 「『専門職大学』の意味するもの」『日本労働研究雑誌』No.687、特集：大学教育の「実践性」
- [4] 畠山勝太 [2012a]. 「高等教育の量的拡大はどのように行われるべきか？」『SYNODOS』2012年9月5日
- [5] 畠山勝太 [2012b]. 「Education at a Glanceから見る日本の女子教育の現状と課題」『SYNODOS』2012年10月29日
- [6] 畠山勝太 [2015]. 「日本の女子教育の課題ははっきりしている」（インタビュー）『SYNODOS』2015年12月17日
- [7] 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課 [2017]. 「平成28年度「地域と教育機関の連携による女性の学びを支援する保育環境の在り方の検討」事業報告書」
- [8] 矢野眞一 [2015]. 『大学の条件—大衆化と市場化の経済分析』東京大学出版会
- [9] 労働政策研究・研修機構 [2016]. 「アプレンティスシップ拡充に向け負担金制度など導入」国別労働トピック：2016年2月 (http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/02/uk_01.html#link_02) 2017年10月16日取得)
- [10] EACEA (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency) [2010]. *Gender Differences in Educational Outcomes. Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe.*
- [11] Department for Business Innovation & Skills [2016]. *Success as a Knowledge Economy: Teaching Excellence, Social Mobility and Student Choice.*
- [12] Department for Education [2017]. *Employment and earnings outcomes of higher education graduates by subject and institution: experimental statistics using the Longitudinal Education Outcomes (LEO) data.*
- [13] Hillman, Nick and Robinson, Nicholas [2016]. *Boys to Men: The underachievement of young men in higher education—and how to start tackling it*, Higher Education Policy Institute (HEPI Report 84)
- [14] HM Government [2015]. *English Apprenticeships: Our 2020 Vision*
- [15] OECD [2012]. *Closing the Gender Gap: Act Now*
- [16] OECD [2015]. *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*
- [17] OECD [2017]. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*
- [18] OECD [2017]. *Getting Skills Right: United Kingdom*
- [19] OECD/ILO [2017]. *Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities*
- [20] RateMyApprenticeship [2017]. *A School Leaver's Guide to Career Options 2017*
- [21] Salvi del Pero, A. and A. Bytchkova [2013]. “A Bird's Eye View of Gender Difference in Education in OECD Countries”, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No.149, OECD Publishing, Paris