

人づくり革命 基本構想

平成 30 年 6 月

人生 100 年時代構想会議

人づくり革命 基本構想

(目次)

第1章 基本構想の考え方	3
第2章 幼児教育の無償化	4
認可外保育施設の無償化の対象者・対象サービス	4
認可外保育施設の無償化の上限額	5
実施時期	5
認可施設への移行の促進	6
放課後子ども総合プラン	6
第3章 高等教育の無償化	6
無償化の対象範囲	6
支援対象者の要件	7
支援措置の対象となる大学等の要件	8
中間所得層に対する支援	8
第4章 大学改革	8
各大学の役割・機能の明確化	9
大学教育の質の向上	9
学生が身に付けた能力・付加価値の見える化	9
経営力の強化	9
大学の連携・統合等	10
高等専門学校、専門学校等における実践的な職業教育の推進	10

第5章 リカレント教育	10
教育訓練給付の拡充	10
産学連携によるリカレント教育	11
先行分野におけるプログラム開発	
技術者のリカレント教育	
在職者向け教育訓練の拡充	
実務家教員育成のための研修	
生産性向上のためのコンサルタント人材の養成	
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	
企業における中途採用の拡大	12
第6章 高齢者雇用の促進	12
65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備	12
高齢者の雇用促進策	13
公務員の定年の引上げ	13
人生100年時代構想会議 構成員	14
人生100年時代構想会議 開催実績	15
人づくり革命 基本構想 参考資料	別添

第1章 基本構想の考え方

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。

「人づくり革命」では、第一に、幼児教育無償化を一気に加速する。3歳から5歳までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用を無償化する。加えて、幼稚園、保育所、認定こども園以外についても、保育の必要性があると認定された子供を対象として無償化する。0歳から2歳児については、待機児童解消の取組と併せて、住民税非課税世帯を対象として無償化を進める。

第二に、最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率80%¹に対応できる「子育て安心プラン」²を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進めるとともに、保育士の更なる処遇改善に取り組む。

第三に、真に支援が必要な、所得が低い家庭の子供たちに限って、大学などの高等教育無償化を実現する。住民税非課税世帯の子供たちについて、授業料の減免措置を拡充するとともに、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう、給付型奨学金を拡充する。これに準ずる世帯の子供たちについても、支援の崖が生じないように、必要な支援を段階的に行う。

第四に、介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、介護職員の更なる処遇改善を進める。

これらによる2兆円規模の政策を実行し、子育て世代、子供たちに、大胆に政策資源を投入することで、我が国の社会保障制度を、お年寄りも若者も安心できる「全世代型」の制度へと大きく転換していく。

第五に、家庭の経済状況にかかわらず、幅広く教育を受けられるようにする観点から、年収590万円未満世帯を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化を実現する。

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第七に、18歳人口が大幅に減っていく中、人材育成を担う大学自体も変わらなければならない。例えば、実際、600校ある私立大学では、39%が定員未充

¹ 25歳～44歳の女性就業率は、日本72.8%、アメリカ71.1%、イギリス75.5%、ドイツ77.8%、フランス74.6%、スウェーデン82.5%となっている。

² 平成29年6月2日公表

足、41%が赤字となっているなど、時代のニーズ、地域のニーズ、産業界のニーズに合った教育機関へと変革するため、国公私立問わず、大学改革を進める。

第八に、人生 100 年時代を見据え、意欲ある高齢者に働く場を準備する。

人づくりこそが次なる時代を切り拓く原動力である。これまでの画一的な発想にとらわれない人づくり革命を断行し、日本を誰にでもチャンスがあふれる国へと変えていく。

このため、新しい経済政策パッケージ（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）及び人生 100 年時代構想会議 中間報告に明記された事項に加え、下記の政策を実施する。

第 2 章 幼児教育の無償化

子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。待機児童問題が最優先の課題であることに鑑み、「子育て安心プラン」による受け皿の整備を着実に進めるとともに、「新しい経済政策パッケージ」での 3 歳から 5 歳までの全ての子供及び 0 歳から 2 歳までの住民税非課税世帯の子供についての幼稚園、保育所、認定こども園の費用の無償化措置³（子ども・子育て支援新制度の対象とならない幼稚園については、同制度における利用者負担額を上限）に加え、幼稚園、保育所、認定こども園以外（以下「認可外保育施設」という。）の無償化措置の対象範囲等について、以下のとおりとする。

（認可外保育施設の無償化の対象者・対象サービス）

対象者は、今般の認可外保育施設に対する無償化措置が、待機児童問題により認可保育所に入ることができない子供に対する代替的な措置であることを踏まえ、認可保育所への入所要件と同一とする。すなわち、保育の必要性があると認定された子供であって、認可保育所や認定こども園を利用できていない者とする。

対象となるサービスは、以下のとおりとする⁴。

- ・ 幼稚園の預かり保育⁵

³ 子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく地域型保育（小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育及び事業所内保育）は、認可保育所と同様に無償化の対象とする。

⁴ このほか、子ども・子育て支援法に基づく一時預かり事業、病児保育事業及びファミリー・サポート・センター事業を対象とする。

⁵ 幼稚園の預かり保育、幼稚園及び認定こども園が 1 号認定（子ども・子育て支援法第 19

- ・ 一般的にいう認可外保育施設、地方自治体独自の認証保育施設、ベビーホテル、ベビーシッター及び認可外の事業所内保育等⁶のうち、指導監督の基準を満たすもの。ただし、5年間の経過措置として、指導監督の基準を満たしていない場合でも無償化の対象とする猶予期間を設ける。

このほか、就学前の障害児の発達支援（いわゆる「障害児通園施設」）については、幼児教育の無償化と併せて無償化することが決定されているが、幼稚園、保育所及び認定こども園と障害児通園施設の両方を利用する場合は、両方とも無償化の対象とする。

（認可外保育施設の無償化の上限額）

無償化の上限額は、認可保育所の利用者との公平性の観点から、認可保育所における月額保育料の全国平均額⁷とする。幼稚園の預かり保育については、幼稚園保育料の無償化上限額⁸を含めて、上述の上限額⁹まで無償とする¹⁰。

（実施時期）

無償化措置の対象を認可外保育施設にも広げることにより、地方自治体において、幼稚園の預かり保育や認可外保育施設の利用者に対する保育の必要性の認定に関する事務などが新たに生じることになることを踏まえ、無償化措置の実施時期については、2019年4月と2020年4月の段階的な実施ではなく、認可、認可外を問わず、3歳から5歳までの全ての子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供について、2019年10月からの全面的な無償化措置の実施を目指す。

条第1項第1号に該当することの認定)の子供に対して行う預かり事業並びに同法に基づく幼稚園の長時間預かりをいう。以下同じ。

⁶ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第59条の2第1項に規定する施設をいう。幼稚園以外の幼児教育を目的とする施設のうち乳幼児が保育されている実態があるものを含む。なお、厚生労働省の通知によれば、乳幼児が保育されている実態があるか否かについてはその運営状況に応じ判断すべきであるが、少なくとも1日4時間以上、週5日、年間39週以上施設で親と離れることを常態としている場合は保育されているものと考えられる、とされている。

⁷ 月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

⁸ 月額2.57万円。

⁹ 月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

¹⁰ 例えば、一般的にいう認可外保育施設の利用者負担額は平均で月4.0万円（3歳の場合）であるが、この平均額の場合は月3千円の利用者負担となる。

(認可施設への移行の促進)

今後、保育の質の確保が重要であることに鑑み、認可外保育施設の認可施設への移行促進策の強化を検討し、指導監督基準を満たさない認可外保育施設も含め、認可施設への移行を加速化する。

(放課後子ども総合プラン)

女性の就業率の上昇や保育ニーズの高まりを踏まえ、2023年度末までに放課後児童クラブの約30万人分の更なる受け皿拡大や育成支援の内容の質の向上などを内容とする新たなプランを今夏に策定する。

第3章 高等教育の無償化

我が国では、低所得者層における大学進学率が低く、経済格差が教育格差を生むことが危惧されている。貧困の連鎖を断ち切り、格差の固定化を防ぐため、どんなに貧しい家庭に育っても、意欲さえあれば専門学校、大学に進学できる社会へと変革することが急務である。所得が低い家庭の子供たち、真に必要な子供たちに限って、高等教育の無償化を実現する。この具体的措置については、次のとおりとする。

(無償化の対象範囲)

第一に、住民税非課税世帯(年収270万円未満)の子供たちに対する授業料の減免措置については、国立大学の場合はその授業料を免除し、公立大学の場合は、国立大学の授業料を上限として対応を図る。また、私立大学の場合は、国立大学の授業料に加え、私立大学の平均授業料と国立大学の授業料の差額の2分の1を加算した額までの対応を図る。1年生に対しては、入学金について、国立大学の場合は免除し、公立大学の場合は国立大学の入学金を上限とした措置とする。私立大学の場合は私立大学の入学金の平均額を上限とした措置とする。短期大学、高等専門学校、専門学校は、大学に準じて措置する。¹¹

第二に、給付型奨学金については、住民税非課税世帯の子供たちを対象に、学生が学業に専念するため、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう措置を講じることとする。対象経費は、他の学生との公平性の観点を踏まえ、社会通念上妥当なものとし、具体的には、日本学生支援機

¹¹ 私立の短期大学、高等専門学校及び専門学校の授業料は、国立大学の授業料に加え、各学校種の私立学校の平均授業料と国立大学の授業料の差額の2分の1を加算した額まで対応を図る。

構¹²「平成24年度、26年度、28年度学生生活調査」の経費区分に従い、修学費¹³、課外活動費、通学費、食費（自宅外生に限って自宅生分を超える額を措置。）、住居・光熱費（自宅外生に限る。）、保健衛生費、通信費を含むその他日常費、授業料以外の学校納付金（私立学校生に限る。）¹⁴を計上、娯楽・嗜好費を除く。あわせて、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校（以下「大学等」という。）の受験料を計上する。なお、高等専門学校については、寮生が多く学生生活費の実態が他の学校種と乖離しているため、その実態に応じた額を措置する。¹⁵

全体として支援の崖・谷間が生じないように、住民税非課税世帯に準ずる世帯の子供たちについても、住民税非課税世帯の子供たちに対する支援措置に準じた支援を段階的に行う。具体的には、年収300万円未満の世帯¹⁶については住民税非課税世帯の子供たちに対する授業料減免及び給付型奨学金の3分の2、年収300万円から年収380万円未満の世帯については3分の1の額の支援を行い、給付額の段差をなだらかにする。

在学中に学生の家計が急変した場合については、急変後の所得に基づき、支援対象者の要件を満たすかどうかを判定し、支援措置の対象とする。

（支援対象者の要件）

支援対象者については、大学等への進学前の段階における支援の決定に当たり、高等学校在学時の成績だけで否定的な判断をせず、レポートの提出や面談により本人の学習意欲を確認する。他方、大学等への進学後については、その学習状況を毎年確認し、1年間に取得が必要な単位数の6割以下の単位数しか取得していないときやGPA（平均成績）等を用いた客観的指標により成績が下位4分の1に属するときは、当該学生に対して大学等から警告を行い、警告を連続で受けたとき、退学処分・停学処分等を受けたときは、支給を打ち切る。ただし、成績が下位4分の1に属するときに警告を連続で受ける場合においても、斟酌^{しんしゃく}すべきやむを得ない事情がある場合の特例について検討を行う。

なお、手続を経て休学する場合には、いったん休止した支援を復学の際に再開することができるようにする。

¹² 独立行政法人日本学生支援機構

¹³ 教科書・参考図書等のために支出した経費。

¹⁴ 授業料免除と同様の考え方により、私立大学の授業料以外の学校納付金（同窓会費等の費用を除く。）の平均額の2分の1の額を計上する。

¹⁵ 大学生の5割～7割程度の額を措置する。

¹⁶ 両親・本人・中学生の家族4人のモデル世帯を想定。

(支援措置の対象となる大学等の要件)

支援措置の対象となる大学等は、急速に変わりゆく社会で活躍できる人材を育成するため、それぞれの特色や強み、社会のニーズ、産業界のニーズも踏まえ、学問追究と実践的教育のバランスが取れている大学等とする。具体的には、次のとおりとする。¹⁷

- ・実務経験のある教員（フルタイム勤務ではない者を含む。）が卒業に必要な単位数の1割以上の単位に係る授業科目を担当するものとして配置され、学生がそれらを履修できる環境が整っていること¹⁸（学問分野の特性等により、この要件を満たすことができないと大学等が判断する場合には、大学等においてその理由や今後の実践的教育の取組を説明しなければならない。）
- ・理事に産業界等の外部人材を複数任命していること
- ・授業計画（シラバス）の作成や評価の客観的指標を設定し、適正な成績管理を実施・公表していること
- ・法令に則り、財務情報と教育活動（定員充足、進学・就職の状況）に係る情報を含む経営情報を開示し、多くの国民が知ることができるようホームページ等により一般公開していること。専門学校については、外部者が参画した学校評価の結果も経営情報の一環として開示していること

(中間所得層に対する支援)

こうした低所得世帯に限定した支援措置、大学改革や教育研究の質の向上と併せて、中間所得層における大学等へのアクセスの機会均等について検討を継続する。

第4章 大学改革

大学は、知の基盤であり、イノベーションを創出し、国の競争力を高める原動力である。人づくり革命を牽引する重要な主体の一つとして、時代に合ったかたちに大学改革を進めなければならない。

¹⁷ 例えば、経営に問題があるとして早期の経営判断を促す経営指導の対象となっており、かつ、継続的に定員の8割を割っている大学については、対象にしないことなどを検討する。

¹⁸ 経営者、技術者、研究者、行政官等の実務経験のある教員が指導する授業のほか、オムニバス形式で多様な企業等から講師を招いて指導を行っている場合や、企業等から提供された課題（企画提案等）に取り組む場合、学外でのインターンシップや実習、研修を授業の一環として位置付けている場合など、実践的教育から構成される授業科目については、これに含むものとする。

(各大学の役割・機能の明確化)

大学教育の質の向上を図るためには、各大学の役割や特色・強みの明確化を一層進めることが必要である。国立大学については、一部始まっている機能別支援の枠組みを活用して、各々の大学の具体的な方向性を明らかにする。私立大学については、各大学が人材育成の3つの観点（世界を牽引する人材、高度な教養と専門性を備えた人材、具体的な職業やスキルを意識した高い実務能力を備えた人材）を踏まえた選択を行うとともに、役割・機能の明確化を加速する支援の枠組みを設ける。

(大学教育の質の向上)

社会の現実のニーズに対応したカリキュラム編成が行えるよう、外部の意見を反映する仕組みづくりが必要である。このため、社会の最前線で実務に当たる人材が教員となる場合は、少ない持ち時間であっても専任教員とすることができる仕組みを学部段階に導入することにより実務経験のある教員を増やし、教授会などの運営にも参画する。また、教員を一つの学部に関し専任教員とする運用を緩和し、学内の人的資源を有効活用することによって社会の新たなニーズに柔軟に対応できる教育プログラムを実現する。授業内容や指導方法の改善を図る教員研修の充実のほか、シラバスの記載の充実、成績評価基準の明確化などについての教学面に係る指針を作成する。

(学生が身に付けた能力・付加価値の見える化)

大学卒業生の質の改善のため、大学に対して学生の学修時間、学修成果などの情報の公開を義務付け、学生が在学中に身に付けた能力・付加価値の見える化を図る。産業界においては、採用プロセスに当たり、「求める人材」のイメージや技能を具体的に示していくことや、大学が示す可視化された学修成果の情報を選考活動において積極的に活用していくことを経済団体を通じて各企業に促すとともに、企業が大学等における学修成果を重視しているとのメッセージを学生に対して積極的に発信する。

(経営力の強化)

大学に学外理事を複数名置くことは、高等教育の無償化の支援措置の対象となる大学の要件にもなっているが、経営力強化のためにも、産業界等の外部人材の理事への登用を一層進める必要がある。国立大学については、国立大学法人法¹⁹を改正し、民間の外部人材を追加的に任命する場合に限り、そ

¹⁹ 「国立大学法人法」（平成15年法律第112号）

の外部人材の人数は法定の理事数を超えて任命できるようにする。私立大学については、関係団体が定める自主行動基準（ガバナンス・コード）を通じて、学外理事を少なくとも複数名置くことを促進する。

（大学の連携・統合等）

大学の組織再編等を促進するため、国立大学においては、国立大学法人法を改正し、一法人の下で複数の大学を運営できる制度を導入する。私立大学については、学部単位での事業譲渡の円滑化や合併の促進など、連携統合や事業承継円滑化の環境整備を図る。あわせて、撤退を含め早期の経営判断を促す経営指導の強化、破綻手続の明確化を進める。

地方においては、地域の高等教育の在り方を議論する「地域連携プラットフォーム（仮称）」を地方大学等の高等教育機関、産業界、地方自治体が構築できるようにする。

これらの施策を進めるとともに、国公私立の枠を超えた大学の連携を可能とする「大学等連携推進法人（仮称）」の創設を検討する。

（高等専門学校、専門学校等における実践的な職業教育の推進）

実践的・創造的技術者を養成することを目的とする高等専門学校の高度化等を進めるとともに、大学・専門学校における専門教育プログラムの開発、専門職大学の開設により、実践的な職業教育を進める。

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかねばならない。

（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OB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。

第6章 高齢者雇用の促進

人生100年時代を見据え、高齢者雇用の促進する必要がある。このため、働き方改革実行計画に盛り込まれた高齢者の就業促進策に取り組むほか、次のとおりとする。

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存

在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。

(高齢者の雇用促進策)

一人でも中高年の中途採用経験がある企業は、二人目以降の採用にも積極的になる傾向がある。高齢者のトライアル雇用を促進する方策を進める。

中高年を対象に基礎的なIT・データスキル習得のための教育訓練を拡充することにより、中高年の新たな活躍を支援する。

また、地域医療介護総合確保基金を活用した入門的研修、マッチングにより、国・地方自治体・関係団体が一体となって、高齢者の介護分野への参入を促進する。

(公務員の定年の引上げ)

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。

その際、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について、併せて検討を行う。

人生 100 年時代構想会議 構成員

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	茂木敏充	人づくり革命担当大臣
副議長	林 芳正	文部科学大臣
	加藤勝信	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	野田聖子	女性活躍担当大臣
	松山政司	一億総活躍担当大臣
	世耕弘成	経済産業大臣

(有識者)

鎌田 薫	早稲田大学総長
神津里季生	日本労働組合総連合会会長
榊原定征	日本経済団体連合会名誉会長
品川泰一	株式会社ユーキャン代表取締役社長
高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
樋口美雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
松尾清一	名古屋大学総長
三上洋一郎	慶應義塾大学学生、株式会社 GNEX 代表取締役 CEO
宮島香澄	日本テレビ報道局解説委員
宮本恒靖	ガンバ大阪 U-23 監督、元サッカー日本代表主将
米良はるか	READYFOR 株式会社代表取締役 CEO
リンダ・グラットン	ロンドンビジネススクール教授
若宮正子	ゲームアプリ開発者

(有識者は五十音順)

人生 100 年時代構想会議 開催実績

- ・ 第 1 回 平成 29 年 9 月 11 日
今後の会議の進め方について
- ・ 第 2 回 平成 29 年 10 月 27 日
幼児教育、高等教育の無償化・負担軽減
- ・ 第 3 回 平成 29 年 11 月 30 日
リカレント教育、大学改革
- ・ 平成 29 年 12 月 11 日
人生 100 年時代構想会議有識者議員との中間報告に向けた意見交換会
- ・ 第 4 回 平成 29 年 12 月 19 日
中間報告（案）
- ・ 第 5 回 平成 30 年 2 月 8 日
大学改革
- ・ 第 6 回 平成 30 年 3 月 23 日
リカレント教育
- ・ 平成 30 年 4 月 19 日
人生 100 年時代構想会議リンダ・グラットン議員との意見交換会
- ・ 第 7 回 平成 30 年 5 月 16 日
大学改革のフォローアップ、高齢者雇用
- ・ 第 8 回 平成 30 年 6 月 1 日
とりまとめに向けた議論
- ・ 第 9 回 平成 30 年 6 月 13 日
基本構想とりまとめ