

## 第4回産業競争力会議雇用・人材分科会 議事要旨

---

### (開催要領)

1. 開催日時：平成25年11月27日(水) 10:30~12:00
2. 場所：内閣府本府仮庁舎講堂
3. 出席者：

竹中 平蔵 慶応義塾大学総合政策学部教授  
橋本 和仁 東京大学大学院工学系研究科教授  
長谷川閑史 武田薬品工業株式会社代表取締役社長

八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授

鶴 光太郎 規制改革会議雇用ワーキンググループ座長  
(慶応義塾大学大学院商学研究科教授)

原 英史 国家戦略特区ワーキンググループ委員(株式会社政策工房代表取締役社長)

平口 洋 法務大臣政務官

### (議事次第)

1. 開会
2. ハローワーク改革及び再教育・再訓練の仕組み作り等について
3. 外国人材の活躍促進について
4. 大学改革について
5. 閉会

---

### ○冒頭

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

前回の分科会では、世界でトップレベルの雇用環境、働き方の実現に向けた課題及び検討項目について、長谷川主査からご提出いただいたペーパーを元にご議論いただき、その明確化を図ることができた。合わせて高齢者、女性の働き方についての議論があった。

本日は主査ペーパーの項目のうち、ハローワーク改革及び再教育・再訓練の仕組みづくり、外国人材の活躍推進についてご議論いただきたい。経済のグローバル化、技術革新が進む中で、個人がその能力を高めながら円滑に労働移動ができるよう支える仕組みをつくること、海外の優秀な人材を我が国で活躍できるようにすることは、いずれも重要な課題。本日は関係省庁からご報告をいただいた上で、今後の取り組みの具体化に向けて議論を深めていきたい。

加えて、大学改革について第1回の分科会におけるご意見を踏まえて、文部科学省で国立大学改革プランを取りまとめて、昨日発表していただいた。これについてもご報告をいただきたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

1つ目の大きなテーマが、ハローワークの更なる改革。求人・求職情報や各種助成金

の民間開放の促進については春先から言われていたことであり、基本的には適切に対応している。

求人情報の提供については、民間人材ビジネスの協会と地方自治体、知事会等との調整を概ね終了し、年内には導入のためのマニュアルも公表することとしている。そして、システムの改修が若干必要だが、来年9月頃から情報提供できるようにしていきたい。提供の仕方も、民間人材ビジネス事業者の要望を踏まえ、いわゆるハローワーク、インターネットサービス等を出しているような、形を決めたものに加え、加工可能なデータでも対応することとしている。

求職者情報については、ニーズ調査をした上でどうするか決めるようにというお話であったが、これについては、先月から今月にかけて求職者とか民間人材ビジネス会社に対するニーズ調査を実施している。結果を集計中であり、結果が出た後にこの対応を決めていきたい。

雇い入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネス等の紹介により雇い入れる場合にも支給するようにというお話については、年内に支給要件の見直しと民間の紹介も加えるということについて、省令の改正が必要だが、審議会の諮問答申を行うことで準備を進めている。

小項目のうちの民間活用による職業訓練等の一体的、効果的提供や、市場化テスト、地方公共団体への業務移管について。以前、市場化テストを行った際に、求人開拓のように、ハローワークの看板がないとなかなかうまくいかなかった事業もあり、人材銀行については当時の数字ではややハローワークが実施した方が成績がよかった。他方、それほど差がない事業もあった。私どもとしては、市場化テストにかけて評価することが可能なものについては、むしろ積極的に民間に委ねていくということではないかと思っている。

来年度に向けても、キャリア・コンサルティング等を民間人材ビジネスへ委託するか、あるいは訓練まで含めてセットで委託させていただき予算措置を概算要求している。事業の状況を見て、更に拠点を拡大するなど様々なことに対応していきたい。人材銀行の事業についても、民間が得意とする分野であるので、この在り方等を含めて、積極的に対応できるものは民間委託で対応していくということやっていきたい。

また、その際に、民間委託なら全部いいということではないというお話も長谷川主査からあったので、委託した場合の評価制度についても考えて対応していきたい。

地方との関係については、地方分権推進本部等でいろいろ議論されているので、その状況に我々としてもしっかり対応していきたい。

2つ目として、民間企業間の円滑な労働移動促進のための人材ブリッジ機関等というお話がある。これについては、実は今も産業雇用安定センターというものがある。厚生労働省の外郭団体とも位置付けられてはいるが、成り立ちは昭和の時代に、当時の日経連が、産業間の労働移動が必要だろうということで、産業別の経営者団体が出資してつくった団体である。せっかく産業界が出資してつくっている団体なので、産業雇用安定センターの更なる拡充等を含めて対応していくということも考えられるのではないか。当時のお話を経団連にも聞きながら、必要なことをやっていきたい。

それ以外に労働移動の関係では、労働移動助成金について、今年度数億円規模であったものを、来年度については300億円程度の予算措置で概算要求に入れ込んでいる。

別途、キャリアアップ、キャリアチェンジをするような方々が、一部雇用保険の支援で様々な教育訓練を受講できるシステムをつくることについて、審議会で議論中であるが、制度化する方向で対応している。

主査ペーパーに公的な職業能力評価制度の開発の記載がある。外部労働市場の形成というのは、マッチング機能だけではなくて、このような評価制度と相まって、しっかり

した労働移動ができていくと思うので、積極的に対応したい。既に、一定のモデル実施等の整備をすることとしているが、これにとどまらず、学識経験者による労働市場政策における職業能力評価制度の在り方に関する研究を立ち上げている。これについては、産業競争力会議からも積極的にご支援いただいて、しっかりした制度にしていきたいので、こういった中身にしたらいいということも含めてご示唆をいただきながら、しっかりしたものをつくり上げていきたい。

最後だが、個人のキャリア形成の場合、キャリア・コンサルティングが重要。これについては、キャリア・コンサルタントの養成、質の向上を図っていく必要がある。教育訓練を受けたが無駄だったという話が雇用保険の議論の中でもあるので、キャリア・コンサルティングについても同様の問題が生じないように、しっかり対応していきたい。

(長谷川主査)

いろいろとご検討いただき感謝申し上げます。竹中先生がよくおっしゃっているが、「神は細部に宿る」と言われるので、こういった細部の問題について詰めることは大事であるのは十分承知をしている。他方、主査としてはこの分科会において一体何を目的にやっているかということを中心にきちんとしておきたい。

この分野における産業競争力会議の最大の課題は、「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」である。これをやることによって産業構造の改革を進め、安定的な成長につなげることができる。したがって、従来からの施策の強化、加速化も含めて、これから行う施策がこの目的達成にどう貢献しているのかということを中心に検証、評価する体制にする必要がある。

したがって、事務局と関係各省で協議の上で、最終目的に向かって、今やろうとしている施策がどう目標達成に貢献するか、またその評価をきちんとしてつくりたい。

ハローワーク改革については、改革のポイントは民間活力の徹底活用と地方との連携、地方移管である。その観点から3点ほど意見を申し上げたい。更なる地方移管や民間開放について、民間開放の効果を高めるためには、失業保険給付等事務や職業訓練の受講指示なども含めて、地方移管、民間開放し、全ての業務を地方自治体又は民間企業が一貫通貫できるようにしないと、部分部分を委託して評価しても、結局、思ったように成果が上がらないということになる可能性がある。一度検討していただきたい。

また、地方移管については現在、埼玉県と佐賀県でハローワーク特区として実証実験がされている。うまくいっているのであれば、法定受託事務として、国と地方の連携で本格的に機能移管することを、次のステップとして検討すべき時期に来ているのではないかと。

また、京都府のジョブカフェの取組では、全てのハローワークの所長代理を兼任する職員を置き、失業保険や職業訓練の手続を行えるようにワンストップサービスを実現しておられると聞いている。うまくいっているのであれば、その横展開も考えられるが、まずその評価を一度きちんとしていただきたい。

次に、ハローワークの拠点ごと、職員ごとの評価比較の見える化と職員の能力向上についてである。ハローワークの業務効率性、効果性を高めるためには、成果、業績の見える化や、それによる競争メカニズムの導入が有効であると考え。ハローワークの拠点ごとの評価制度を導入し、拠点ごとの評価の結果の比較・検討を行うような体制を平成26年度中に実施し、公表することをぜひ検討していただきたい。また、職員についても必要な能力、資質を明確にした上で評価を見直し、成果報酬も取り入れるなど、インセンティブを導入すべきであり、その際、キャリアカウンセラー資格の取得支援、求人・求職ニーズ把握方法の改善などの教育も行う必要があると考える。これについても平成26年前半までに能力、資質、必要な資格等を明確化し、目標管理制度を導入する

ことなどを検討いただきたい。

また、ハローワークでは、非正規職員が6割を占めている。民間の事業者には非正規労働者の正規雇用への移行を求めている中であって、公務員においてもこのような状況を放置せず、対応を図っていただくべきである。民間企業での非正規労働者の雇い止めは、労働契約法やパート労働法で規定をしているが、国家公務員では非正規職員を1年ごとに任用して、雇用を保護する規定がない。この問題を解決すべきである。公務員の定員制がネックであるということも、1つの要因だと聞いているが、そうであれば、ハローワークの独立行政法人化や職員の非公務員化により、そういった問題の解決を諮ることも検討していただく余地があるのではないか。

再教育、再訓練に関し、2点申し上げたい。まず1点は、民間委託の在り方についてである。職業訓練の8割が民間委託されているが、受講希望者が最少催行人数を満たさず開講されない事例が3割程度ぐらいあると聞いている。地方自治体や民間事業者による職業訓練の受講指示を可能にし、受講者を集める努力をさせることと同時に、委託費に光熱費や講師謝金等についての最低保証を設定するなど少し工夫の余地があるのではないか。検討を願いたい。

また、民間業者に委託する際には事業者の評価を行い、それを公表し、例えば業績の低いあるいは効率の悪い民間業者については、一定比率の業者を常に入れかえることで、競争原理を働かせるべきである。

雇用保険財源の有効活用について、規制改革会議等でも様々な意見が出ているようであるが、現在約6兆円と言われている雇用保険財源を、再教育、再訓練などに労働移動支援にも活用することもご検討をいただく余地があるのではないか。

なお、先程出た産業雇用安定センターに関しては、実際の事業内容、職員の質などが期待するものとなっているのか、一度確認をさせていただきたい。労働移動の支援助成金の抜本的拡充については、雇用調整助成金から労働移動支援助成金へ予算配分を大胆にシフトしていただいて、2015年までに予算額を逆転させることが合意されているので、それを確実に実行していただきたい。

各種助成金についての交付権限は、ハローワークのみならず地方自治体や民間でも取扱い可能な方向で予算要求中とのことだが、この点については評価できるのではないか。産業競争力会議の分科会で継続してモニタリングを行っていきたいので、ぜひその点についてのご報告を継続してお願いしたい。

(竹中議員)

こういう議論をしていていつも思うが、ここに書かれている政策は全部方向として正しいし、そのためのご尽力を随分してくださっているとも思う。

ただし、これらの施策により、日本で世界でトップレベルの雇用環境、働き方が実現できるのか。遂行責任、こういう方向を目指してくれと言って、それに対してこうやっているという報告は非常に丁寧にやっていたが、それが結果責任に結びつくには不足している部分があるのではないか。

今、長谷川主査がおっしゃったことについては、議論を詰めていただきたい。その目指すべき世界でトップレベルの雇用環境とは何なのか。それを実現するために何が必要で、この政策をやればどのぐらい効果があるのか、というスタイルに議論を衣替えしていただきたい。

(八代教授)

私はハローワークの点だけについてお話したい。ハローワークは、直接市民に窓口サービスを行っている組織としては、最大規模のものである。しかし、そもそもなぜ国家

公務員が民間で十分できる窓口業務をやらなければいけないのか。

前回の会議でも言ったように、今、ブラック企業が大きな社会問題になっており、労働基準監督という公務員しかできない業務がもっと拡大することが望まれているのに、予算が足りない、定員が足りないことで対応できていない。一方で、ハローワークは、民間よりも若干効率が高いということだが、あくまで民間で十分できることをやっている。選択と集中の原則から見れば、明らかに労働基準監督業務に貴重な人員を割くのが大原則であるべきなのに、それが全く無視されている。現行のハローワークのままでどうやったら改善したらいいかというマイナーなところに議論が集中しているのが残念。

これまで市場化テストということで、民間との競争ということをやってきた。また、ハローワーク特区で地方等に移管することの検討というのも同じだが、あくまでも本体部分は残し、求人開拓やキャリア・コンサルティングなど一部の業務を切り出しているため、規模の経済性から言っても、民間ではなかなか採算がとれない面が大きい。これだけ見て、官が優れていると言えるかどうかは疑問だ。

それにもかかわらず、厚生労働省の見解では、市場化テストのように官と民がお互いに競争し合うようなことはやめ、むしろ互いに補完をしようということのようだ。始めに官のビジネスありきという発想は、まさに世界でトップレベルの雇用環境という観点からは逆行するのではないか。

むしろドイツのシュレーダー改革で、最初に労働市場の効率化を目指すときのポイントは、日本で言うハローワークの改革であって、これを大胆に民間に開放することで教育・訓練も含めたマッチングを行っていた。ぜひ今のハローワーク自体の在り方を諸外国の改革と合わせて考え直すということを考えてほしい。そのときの鍵になるのは、前回の第1次安倍内閣でも議論になった失業給付事務である。地方への移管を議論していても、この失業給付事務局は一切地方自治体に渡していない。

以前の説明は、失業給付は国民の財産権にかかわることだから、大事なことから官しかできないという内容だった。しかし、失業給付業務は、きちんとしたルールに基づいて遂行されているので、ルールをきちんと明確にすれば、民間あるいは地方公務員でも十分にできる仕事ではないか。なぜ厚生労働省であれば、非正規職員でもできるが、フルタイムの地方自治体や民間の人にはできないほど、高度で裁量的な業務なのかということも、もう一度ご説明いただきたい。

(長谷川主査)

ハローワークが公務員でなければいけないことについて、非正規職員の問題も含めて見直すべき時期に来ているが、この点については、やはり政治的にご検討いただき判断をしていただかないと、相容れない立場同士で、いくらやりとりしていても何も話は進まない。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

今、ご指摘の点について、政治レベルでの議論の場はきちんと設けるようにしたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

ハローワークが今やっている事業を、全てハローワークがやらなければならないと思っているわけではない。官民補完という書き方をしたが、これは別に官は今やっていることをやるから、民はそこに手を出すなということではなくて、ハローワークがやっているうちでも民間が得意な分野があるので、それについては積極的に民間にお願いする中で、全体としての外部労働市場機能をどうやって高めていくかということを考えている。

むしろ、より積極的に民間にお願いするべきことについてはやっていきたいと思っている。市場化テストを実施した結果も踏まえ、先ほど八代先生がおっしゃったように、市場化テストでは、規模の関係もあり、むしろ民間に不利な結果が出がちな部分もあるので、民間がやったほうがうまくいくとか、民間でもできるという部分については、市場化テストよりも委託した方が、より積極的に民間にお願いできるようになるのではないかと考えている。

ただ、全部民間でよいではないかと言われると、考えなければならない部分がある。国の予算について民間に行政行為、行政処分をしていただくというのは難しいのではないか。例えばオーストラリアなど様々な国で、職業紹介業務は民間で行っているが、どの方に給付を出すか出さないかというのは国がやっているのではないか。

地方との関係で申し上げると、地方は相当財政格差があるため、雇用保険は、国で全国的に一体的な運用をしなければならない。ハローワークも結局求職者がふえて、長谷川主査からも言われたように非正規雇用労働者がどんどん増えてしまってよいのかという問題があるので、その関係も含めて積極的に対応していきたい。

その際には、民間事業者に委託した部分についてももしっかり評価すべきという話があるので、評価制度をつくらなければならない。ただ、民間事業者だけそうやって厳しく評価するというのもおかしいので、ハローワークの評価制度というのは少し時間をかけなければならない。平成26年度中に検討して、平成27年度から対応することを含めて、検討していきたい。

非正規職員が多いということについては、確かに特にリーマンショックの後、相当増えてしまった部分がある。求職者の方が減る中で、非正規職員に頼る部分は減らしていきたいが、それでも限度がある。民間に委ねるようなことが増えていけば、ハローワークに来られる全体の数が減っていく中で、非正規職員は減らしていくことができるのではないか。

ただ、全体としての公務員制度に係るような部分については、公務員制度としてご議論いただかないと、ハローワークだけこうしますと言うことはできない部分もある。

職員の質等については、現在、ハローワーク職員向けの研修があり、その研修を踏まえてキャリア・コンサルタント等の資格をとっている職員等がいる。今、キャリア・コンサルタントの資格をとっている職員は2割ぐらいで、それと同等の技能を持つ私どもの研修を受けている職員を入れると7割ぐらいという形になっているが、ハローワークの職員として職業紹介に関わる場合にはどういった資質が必要かということをしきりと整理して、質の向上に努めていくことにしていきたい。

雇用保険財源6兆円の話があった。積極的な労働政策という意味では、マッチングだけではなく、教育訓練をしっかり受けていただくことが必要。雇用保険制度の中で、自主的に教育訓練を受ける方についての助成制度をつくることにしている。まだ労使様々なご意見があるが、応援いただき、制度化していきたい。

(杉浦厚生労働省職業能力開発局長)

公的職業訓練は既に8割以上は民間の事業者によっていただいております、残り2割、特にものづくり系、電機とか機械など、非常に設備や何か手間がかかるものについて、国や都道府県が行っている。

質の問題だが、それぞれの訓練を行う業者に対し、訓練生の就職率を目標として設定しており、その就職実績に応じてインセンティブとして奨励金や委託費の上乗せ措置を既にとっている。

全体の訓練の地域における業種や、ボリュームの点についても、都道府県、訓練の業者の団体等を集めて年間計画をつくって、それに基づいてやっている。地域に必要な業

種についてもできるだけやっていただくということをお願いしつつやっているの、こういった取組は引き続きやっていきたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

政策の評価は様々なレベルのものがある。個々の職員、ハローワーク、全体の政策のそれぞれのレベルで対応していく。ハローワークの評価等については、先程お話があったような形でやっていくが、全体としてこれでうまくいくかどうかということについては、竹中先生がおっしゃったように、全部がこれで終わりということではなく、状況を踏まえながら考えていきたい。ただ、今まではハローワークで何をやるかといった点ばかりを議論していたが、マッチングの規模だけではなく、横断的な職業能力を評価する尺度をつくっていかないと、本当の意味での労働移動がなかなか進まないのではないかと思うので、それをしっかりと構築していく中で、労働市場をうまく育てていくというのが一番重要な課題ではないか。

そういったところを含めて、何を以て評価して、全体の労働市場はどうやったらうまくいくかということについて、いろいろご示唆もいただきながら、対応していきたい。

(竹中議員)

丁寧な説明をしていただいた。長谷川主査と八代先生の意見をオーバーブリッジするような観点から、申し上げる。郵政民営化は郵政省の方と話しても絶対ソリューションが出てこなかった問題。政治の大きな枠組みを決める決断がいる。

今の話も、遂行責任の話は非常に丁寧にいただいたが、結果の話はなかなか見えてこない。そこで1つの提案だが、八代先生は1つの突破口としての、大変見識に富んだ大枠の改正案を持っておられる。どの具体策について、それで一体どういった効果起きるかというようなことを、もちろんそんな厳密な推計でなくても、八代先生にやっていただき、厚生労働省には、現在の施策の延長としてどのぐらい雇用が流動化するのか、どういった働きやすい環境ができるのかということをおぼろげに議論していただく。その上で、政治に判断を仰ぐ。

政治に判断を仰ぐに当たっても、何か材料がないと判断のしようがないので、このような、今までにはなかったプロセスの議論をしてはいかかがか。八代先生がそういったことを引き受けてくださり、役所でも、ぜひ、先程申し上げたようなアウトカムから議論するような、どこまでいけば目標に近づくのかという議論をしていただきたい。そうしないと同じことを繰り返すことになる。

(長谷川主査)

私自身は直接政治にも行政にもかかわったことがないので、そういったご経験がある竹中先生のアドバイスに、全く異論はない。冒頭にも申し上げたように、目的を達成するためには何をしなければいけないか。やっていることが本当にその目的に向かって進んでいるのか。それはちゃんとチェックポイントで評価できるのか。そういったものがないと、ビジネスの立場から来ている人間としては、ただペダルをこいだって、今どこを行っているかわからないのでは意味がないと思う。したがって、今の意見には賛成である。

(八代教授)

現に存在していない施策をどう評価するかは、なかなか難しい問題。例えば、他国の例で言うとドイツのシュレーダー改革でこういったことが行われて、こういった結果があった。日本でも同じことをすれば、それに近い結果は得られるのだろう、というアプ

ローチも1つある。もう一つはコスト面からのアプローチである。ハローワークを国が運営することにより、非常に大きな機会費用を要している。貴重な公務員を他に向ければ、監督業務という、はるかに民間より高い生産性の仕事ができるのに、結果的に民間と大差ない仕事をやっている。この機会費用を政治家の方がどう判断するか。今、日本の財政も厳しい中で、この両方のアプローチからある程度のことと言えるのではないかと思うので、考えてみたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

何が何でもハローワークというよりは、全体としてどうやったら効率的なものにできるかという観点から、積極的に民間活用を進めたいと思っている。両先生からもお話があったので、我々としてもどういう示し方をするといいのか、なかなか難しい面もあるが、考えさせていただきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

次に、外国人材の活躍推進について、最初に、平口法務大臣政務官よりご説明いただきたい。

(平口法務大臣政務官)

まず外国人の日本での受け入れについて、1ページのところの上半分と下半分に法務省の見解をまとめた。上半分はいわゆる技能実習制度である。下半分は、高度外国人材の活用のための環境整備である。外国人技能実習生は今14~15万人オーダーで入国し、高度外国人ポイント制度の利用者は一年で400人台の数字にとどまっている。

技能実習は、我が国で開発され、培われた技能、技術、知識を途上国へ移転する国際貢献のための制度で、平成5年から実施している。いろいろ議論を重ね、平成22年7月に新しい制度を実施した。新しい制度は2ページのとおりである。上半分が企業単独型、下半分が団体監理型の受入れの制度で、左が旧制度、右が新制度となっている。ご覧いただくと分かるように、3年のうちの初年度について、旧制度は研修となっており労働関係法令の適用は2年目からだったが、新制度では初年度から技能実習とし労働関係法令の適用をするようにした。

ただ、この制度については様々なご意見をいただいている。3ページにあるように、もっと充実させるべきではないかというご意見は、日本経済団体連合会、大阪商工会議所、全国中小企業連合会などからある。逆に、4ページにあるように、厳格化すべきというのが連合の主張であり、更に日弁連は廃止という意見を出されている。

5ページに記載があるように、平成22年の法改正のときに附帯決議があった。抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生、技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うことということになっている。

これを受けた形で、法務大臣の私的懇談会である出入国管理政策懇談会に、外国人受入れ制度検討分科会を設け、本年11月から技能実習制度の見直しの検討を開始した。

6ページに、検討分科会のスケジュールをまとめた。今年度は主に関係者のヒアリングを実施し、来年度から本格的な見直しを行い、取りまとめを行う予定である。

今後、法務省としては、制度適正化のための取組に加え、例えば、管理が優良な事業者及び一定の要件を満たす優秀な実習生に対して、何らかの規制緩和の措置をとるなどして、適正化のインセンティブを高める方策についても検討していきたい。

次に、高度外国人の受入れの問題であるが、7ページにあるように、法務省で平成22年3月に策定した「出入国管理基本計画」では、高度の知識・技術等を有する高度

人材は、我が国経済社会における新たな活力の創造、国際競争力の強化等に大きく寄与するものであり、今後、我が国が持続的な経済成長を成し遂げていくために、我が国社会に活力をもたらす高度人材の受入れを強力に推進していく必要があるとしている。

この高度人材の受入れの制度だが、8ページにあるように、ポイント制度を採用している。高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動の3つに分類して、それぞれの特性に応じて学歴、職歴、年収等の項目ごとにポイントを設けて、合計が一定のポイント数に達した場合に優遇措置を与える仕組みである。

優遇措置はこの3つ目の欄に書いてあるとおり、例えば在留期間を5年間付与する、在留歴に係る永住許可要件を緩和する、入国・在留手続の優先処理をする、あるいは配偶者の就労、親や家事使用人の帯同を認めるといったことである。

この高度人材ポイント制度についても、現在見直しに着手している。9ページのとおり、高度人材の評価の見直しとしては、年収要件の見直し、報酬の範囲の見直し、MBAの資格を持っている場合等のボーナスポイントの付与、また、優遇措置の見直しとしては、永住許可に係る優遇措置の見直しや親、家事使用人の帯同に係る優遇措置の見直しといったようなことを行っている。

最後のところにあるように、高度人材外国人の受入れを本格的に推進するためには、出入国管理上の優遇措置にとどまらず、他の行政分野における施策を含む総合的な受入れ推進を図るために、国家戦略的な検討を強化すべきではないかと考えている。

最後に、今後の主要な課題と方針としては、企業における人材活用の在り方が多様化する中、専門的・技術的分野の外国人社員の活動を幅広く認めるために、外国人社員の就労実態を十分に把握した上で、在留資格の「人文知識・国際業務」又は「技術」等の在留資格の見直しを今後とも検討していきたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

外国人材の活躍促進について、外国人労働者の受入れ範囲の拡大そのものについては、労働市場や国民生活等への影響も踏まえて幅広い議論が必要だというのが基本的な考え方だが、その中で外国人技能実習制度については、一部問題点も指摘されている部分もあるので、その適正化をまず進める必要があると思っている。

また、平口政務官からあったとおり、この制度については様々な議論があるため、出入国管理政策懇談会の議論に適切に対応していきたいと考えている。

高度外国人材の活躍を促進していくことについては、厚生労働省としても非常に重要だろうと思っている。法務省で高度人材ポイント制の見直しは年内にも行うということであるが、企業の方とお話をしていると、どうもまだ高度人材ポイント制を知らないという企業もある。法務省よりも私どもの方が企業の人事部門とのつながりは多いと認識しているので、年内の見直しが決まった段階で、厚生労働省としても、積極的に企業へ周知を図って、その活用を促していきたい。高度な知識を持たれる外国人が高度人材ポイント制度などを活用しながら、国内で働けるようにしていくことに積極的に対応したい。

また、日本人の学生を対象とした新卒応援ハローワークの中に留学生コーナーもつくるなど、国内に留学されている外国人の方の就職支援についても、これまで以上に、積極的に対応していきたい。

我々が企業の人事部門等と様々な話をしていく中で、外国人社員はどんなことに困っているかと尋ねたところ、特に高度の知識を持っている方は、出入国管理制度ではなく、例えば、地方公共団体での手続きの際、日本語しか書いておらず苦勞しているという話や、外国語が通じる医師の問題や教育の問題などの生活環境の面で困っているとの話だった。そういう面を専門的に支援する会社に頼むなどご苦勞なさっているということ

お聞きしたので、政府全体で、高度の知識を持っている外国人の方々が戸惑うことなく、国内で生活して仕事ができるように、環境を整えていくことが非常に重要だろうと思っている。法務省からもお話があったが、我々も同じ認識であるということをお願いしたい。

(広瀬経済産業省大臣官房審議官)

外国人材の受入れ活用について、企業や社会、地方の視点からどのようなニーズがあるのかについて簡単にご説明したい。

日本では、労働力人口全体の中で外国人の労働力人口が占める割合は、1.1%と非常に低い水準だが、各国間の人材獲得競争は激化し、アメリカ、イギリス、シンガポールなどでは、様々な形で高度外国人材の受け入れ促進に向けた施策を講じている。

また、日本では IT 技術者を始めとした専門的、技術的な分野の外国人材は、リーマンショック以降減少し、国際的な人材獲得競争に遅れをとっているという姿も浮かび上がる。

他方、外に目を向けている企業では競争力、成長力を強くするために、外国人を積極的に採用するという動きも始まっている。新卒の外国人を、現地法人ではなく、本社採用で採り始めているし、地方の中小企業でも、外国人を商品開発チームに入れることによって、日本人だけでは得られないような視点を反映させて、新しい商品をマーケットに出すことには成功しているといった事例もある。

地域経済の活性化といった面でも、例えば観光産業や新しい文化活動の創造といった点において、外国人を積極的に受け入れて、多様な文化や発想に基づくイノベーションが発揮されるという事例も多数出てきている。

このように、日本における外国人材の獲得は、他の国に比べるとまだまだ遅れをとっているが、企業や地方の現場では、日本の競争力強化につながるような外国人活用が少しずつ進み始めている。逆に言えば、ポテンシャルは大きいのではないかと。

そのポテンシャルだが、専門的・技術的分野の外国人材では、IT 技術者、外国料理のコックといった方は多いが、医療、介護といった分野では、まだまだ受入れを拡大するポテンシャルがあるのではないかと。現在、技能実習の制度では介護は対象になっていないが、例えば株式会社が経営する有料老人ホームでは介護人材が不足しているので、外国人介護士を技能実習で受け入れたいといったニーズもある。

また、日本の料理学校で日本食を学んでも、実務経験が 10 年以上ないと在留資格を得て就労することができないといった制約がある。本当は、日本の料理学校で日本食を学んで、その後、日本の料理店で働きながら経験を積んでもらい、その後、帰国をして、本物の日本食を海外に広めてもらうことで、食産業の海外展開により、クールジャパンの推進にも寄与するといった声もある。更に、外国人観光客の受入れを促進したい観光産業などでも在留資格の柔軟化といったニーズを聞く。

技能実習制度は、当然ながら国際貢献の観点から途上国への技能、技術、知識を移転することを目的とするものだが、他方、技能実習生を受け入れる現場の声としては、左側の図にあるように、労働力を安定的に確保するといった効果も多分に期待している面がある。

そうした現場から見ると右側の図にあるように、例えば造船とか金属加工の現場では、3 年を超えて実習をしてもらい、どんどん技能を高めてもらう余地はある。そうした実習期間の延長を求める声も多い。

先程、平口法務大臣政務官のご説明にもあったように、産業界からも、合計 3 年の期間を終了した後でも、一定レベル以上の技能を身に付けた技能実習生について、例えば 2 年程度の技能実習を可能とするような制度改革要望もある。今後、技能実習制度につ

いては、制度の適正化に向けた勧告も出ているので、監理団体の監査、あるいはJITCOの巡回指導の適正化に向けた対策を強化するといった点で、制度の運用を厳格化することは当然必要だが、同時に、産業界のニーズがある技能実習期間の延長等にどのように応えていけるかどうかという点について、法務省、厚労省と一緒に検討してまいりたい。

(長谷川主査)

大変ご丁寧な説明をしていただき、感謝申し上げます。

まず、岡崎局長が言われたことで非常に大事なことは、例えば高度人材が入ってきたときにワンストップで行政手続などが全部できないということ。これは経産省の資料にも書いてあるが、高度人材に限らず、観光の受入れでも何であっても、日本が本当に国を開いて外国人を受け入れる姿勢が重要。国交省の話によれば、観光客1人が十数万円のお金を落とすとのことであり、100万人来れば100億単位の金が日本で消費される。今は人口半分以下の韓国にも外国人来訪者で負けているような状況である。省庁の縦割りを超えて検討していただく必要がある。

その前提で、技能実習制度の問題は、榊原議員が何度も要請をしている5年間まで受入れ期間を延長することについて前向きにご検討いただきたい。一方で、ブラック企業のように働かせ方に問題があれば、ホットラインなどをきちんとつくっていただくとともに、必要に応じて監査をしていただき、一罰百戒的な形で対応することで、問題があることを平気でやっているような企業をなくしていくことで別途対応いただく必要がある。当初、目的は技能移転であったが、例えば、北海道の大規模農業や造船業など、この制度がないと成り立たない状況になりつつある業界もある。ぜひ今後の経済成長に必要なワークフォースだという考え方からも、緩和を考えていただきたい。

高度人材ポイント制度そのものの使い勝手がよくない部分については緩和を考えていただきたいと同時に、総合的に日本の魅力度を増していかなないと、日本に行きたくて事業をやりたい、働きたいというニーズが出てこないの、アベノミクスで経済成長することによって魅力度を高めることを併せて続けていくことが必要である。同時に、高度人材ポイント制度の周知徹底を図っていただきたい。様々な国の制度においても同様で、例えばエンジェル税制についても知らないというケースも多い。したがって、お互いが知恵を絞って、どうすればもう少し広く認識を深めていただけるかということも考えていかなければならない。

一方で、先程も話が出ていたように、例えば、東南アジアの留学生たちは、まず自分たちが留学生として下宿するところを探すことから苦勞し、就職に際してはますます苦勞するという話がある。そういったことを考えると、本当は国際留学生会館的なものを国がつくるといことも考えなければならぬだろう。経済同友会でやっている傘下企業の独身寮へ留学生を受け入れる事業では、そこで過ごした留学生たちの日本における就職率、定着率が極めて高いという事例もある。

(竹中議員)

平口政務官始め、丁寧な説明に感謝。

先程から結果を重視しようという話を繰り返し申し上げているが、これは非常にわかりやすい例。成長戦略だから経済を成長させたい。経済を成長させるためには、供給サイドの基本として、資本のインプット、労働のインプット、そして技術のインプットがある。問題は労働のインプットに責任を持っている省庁はどこなのかということ。

例えば、内閣府が8月8日に経済財政諮問会議に提出した中期財政経済の試算は、GDPが実質2%、名目3.4%成長するとしている。しかし、実質2%成長をこれから実現するためには、生産年齢人口の減少から考えると、1人当たりの労働生産性が画期的に上

昇するか、労働参加率がかなり高まるか、別の労働インプットがなければならないという試算になる。これは私の友人のアラン・フェルドマン氏がいくつかの前提を置いて行っているものであるが、内閣府の試算の担当者と、厚生労働省になるのか、整合的な説明を一度していただくことを事務局にお願いしたい。これがわかりやすい結果責任の例である。

では、労働参加率を何パーセント高めなければならないと分かった場合に、そのためには何をやったらいいか。おそらく、労働市場改革をやらなければならないし、例えば今まであまり議論されていない、女性が労働市場に参加するため、メイドさんを海外から来ていただくような制度も検討しなければいけないのではないかと。高度外国人材とは違うかもしれないが、日本の今後の経済の発展のために外国人のメイドさんが来ていただくことは、非常に重要なことになってくるのではないかと個人的には思っている。反対意見もたくさんあると思うが。

岡崎局長がまさにおっしゃったように、今の外国人技能実習生受入れの制度は、労働力を確保するための制度ではない。では、労働力を確保するための制度は一体何で、どこの部署が責任を持っているのかという、正面からの議論を、難しいとは思いますがしていただかなければならないと思う。その意味では、GDPが実質2%成長するという試算も1つの結節点になるので、それと整合的に結果を出せるような仕組みについて、ぜひ事務局で担当部局をつないで、私たちに報告をしていただきたい。

平口大臣政務官がおいでなのでピンポイントで1つビザの相互免除の話をお願いしたい。私は総務省にいたときに、日本の地上デジタルテレビの方式を初めて外国政府としてブラジルが採用してくれた。今そのおかげで12カ国にその採用が広がった。そのご縁で毎年ブラジルに行くのだが、向こうに150万人の日系人がいて、非常に熱い思いで日本を見ている。しかし、ご承知のようにビザが必要。日本とブラジルではビザは相互免除になっていない。

ちなみに、韓国とブラジルは相互免除になっている。これはビジネスのスタートアップのときにしょっちゅう行って、そのたびにビザをとるのが難しいためである。私はブラジルの例を挙げたが、ほかにもいくつかそういう国があると思う。三重県の鈴木英敬知事が、全国知事会で全員の承認をとってこの要望を政府に出したと聞いている。当面わかりやすいこのブラジルのビザの相互免除のようなことを、ぜひ平口先生の力でお進めいただきたいので願います。

(八代教授)

外国人技能実習制度について法務省にお願いしたいのだが、やはり今の外国人技能実習制度というのは、過去の高い経済成長期に未熟練労働も必要だという企業のニーズに応じて、ODAだという名目をつけて事実上、労働力を導入している制度なので、抜本的な見直しが必要だと思う。

経産省の資料を見ても3年間に5年間に延ばしてほしいという要望は強いが、では5年経ったらどうするのか。帰ってもらうのがいいということでは、実習生のインセンティブは湧かない。いただいた資料の4ページでは、日弁連の意見がもっともまともであって、今の実習制度を一旦廃止した上で、未熟練労働者の受け入れを前提とした在留資格を創成するのがよいのではないかと。しかし、未熟練労働者のままでは困るので、そういった方に対して、3年から5年の研修をセットにするのではないかと。日弁連の意見は廃止ではなくて改革提案だと思うので、こういうことを時間がかかってもきちんと検討していただく必要があるのではないかと。この場合、おそらく、法務省と厚生労働省と合同で検討することになるのではないかと。先程の竹中議員のお話について、私は、最終的に労働力に責任を持つのは厚生労働省であると思うし、昔、議論があった外国人雇用法

のような形も検討していただく必要があるのではないかと思います。

とにかく、建前としての今の外国人技能実習制度を少しずつ改善していくというのが限界に来ているということ、ぜひ、この競争力会議でも指摘すべきではないか。

(平口法務大臣政務官)

ビザは一義的には外務省の所管であるので、よく相談したい。

(杵淵法務省官房審議官)

八代先生からお話のあった日弁連のご意見の件について、以前からも申し上げているし、また、前は厚生労働副大臣からもお話があったとおり、単純労働者を受け入れることについては、基本的に国民的なコンセンサスが必要。厚生労働省、法務省と全ての省庁に関わる部分がある。この議論はまだ習熟しておらず、むしろ今の資料にあるように技能実習をめぐるも、もっと制度を広げ、国内の労働力として活かしていくべきというような意見が非常に強い一方で、もっと厳しく対応すべき、あるいは制度を廃止して単純労働者として認めていくべきだといったような、様々な議論があるので、コンセンサスを得ていくことが必要。

入国管理局の立場から言えば、コンセンサスがあれば、制度を適用していくことになる。むしろ実態面で国民がどう考えるかということが問題である。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

我々も就業率等については目標を設けコミットしている。事務局で整理をしていただければ積極的に対応したい。

(広瀬経済産業省大臣官房審議官)

議員の皆様からいただいたご意見を踏まえ、成長力、競争力といったニーズに応えるためにどういった制度が一番いいのかを、我々も企業からのニーズもくみ上げながら、関係省庁と検討していきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

最後に、常盤審議官より国立大学改革プランについてのご説明をいただきたい

(常盤文部科学省大臣官房審議官)

資料6の概要に即してご説明をさせていただきたい。

国立大学改革プランについては、日本再興戦略などを踏まえ、今後の国立大学の方針、方策、実施工程などをまとめ、昨日、下村文部科学大臣から公表させていただいた。

まず国立大学改革が求められる背景としては、法人化して10年経って国立大学がどう変わったのかということへのご批判、その一方で、社会・経済の発展のために、国立大学にもっと力を発揮してほしいという社会からの大きな期待もあると受けとめている。こうした社会の期待にスピード感を持って、目に見える形で応えるためにこのプランを作成した。

第3期中期目標期間においては、各大学が持つ強み、特色を最大限に発揮して、大学が自ら改善、発展する仕組みをつくるため、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へと変わっていく必要がある。このため、今年から3年間の改革加速期間においては、強み特色の重点化、グローバル化、イノベーションの創出、人材養成機能の強化という4つの視点から機能強化を進めたい。その進捗を踏まえて、平成28年度以降の第3期の運営費交付金や評価の在り方について、改革加速期間中に検討し、抜

本的に見直していきたい。

このように、第2期には、機能強化に向けて、組織再編、資源配分の最適化を進める。そして、第3期においては、世界最高の教育研究拠点、全国的な教育研究拠点、地域活性化の中核的拠点といった、各大学の強み、特色を最大限に生かした機能強化を進めることにより、6つの当面の目標を達成していきたい。

特に今後3年間の改革加速期間中の取組についてご説明をさせていただきたい。一番上にミッションの再定義を記している。各大学には個性がある。今一度社会の急速な変化あるいは国民のニーズに照らし、各大学の強み、特色、社会的役割を明らかにすることが今後の戦略の基礎になると考えている。

現在、文部科学省において、全ての大学を対象として、専門分野ごとにこのミッションの再定義を実施している。本年中に取りまとめを終えて公表したい。これを踏まえ、社会の変化に対応できる教育研究組織づくりを進めてまいりたい。具体的には、各大学の機能強化の方向性に沿った組織再編を進めたい。予算面でそのための重点支援を行い、その取組についてはしっかりと評価していきたい。運営費交付金の大半は人件費だが、組織再編を通じて改革の取組への配分及び影響額を3～4割にしていきたい。

キーワードとしては3つある。第1に、やはりグローバル化ということに対応していきたい。海外の大学のユニット招致、教育研究拠点の海外展開などにより、国際化を進める大学の重点支援を行う。また、日本人学生等の留学を支援する官民が協力した新たな制度の創設、優秀な外国人留学生の戦略的な受入れなど、派遣、受入れをともに倍増する。このことを目指して質と量の双方の充実を進めたい。これは世界ランキングの向上のためにも重要な取組である。

二つ目のイノベーション創出については、国立大学から大学発ベンチャー支援会社等への出資を可能とする仕組みを創設する。この内容を盛り込んだ産業競争力強化法案を、現在、国会でご審議いただいている。こうした取組を通じ、今後10年間で20の大学発信産創出を目指していきたい。

次に、人事・給与システムの弾力化についてである。国立大学法人化後も、従来の公務員型の人事・給与システムが維持されているという側面があるため、研究者の流動性の向上、人材の新陳代謝を進める上でも年俸制、混合給与の導入が必要だと考えている。退職金を前提とした運営費交付金の配分方法の見直し、各大学への重点支援に際しての条件とすることなどにより、その導入を進めたい。同時に、適切な業績評価を行う体制を整備したい。約6万人の教員のうち約2割となる1万人規模で年俸制・混合給与を導入する。また、シニア教員から若手外国人へのポスト切り替え等を進める意欲的な大学を資金面で積極支援し、1,500人の常勤職員、教員のポストを政策的に確保することを目指す。こうした取組を通じ、競争的環境の中で優れた教員の教育研究を活性化する取組を進める。

更に、ガバナンス機能の強化については、学長のリーダーシップをどう確立するか、学長の選考方法をどう改善するか、教授会の役割をどう明確化するかについて、現在、中央教育審議会でご審議を進めているところ。年内にも取りまとめられる審議結果を踏まえ、所要の制度改正や支援を行ってまいりたい。

最後に、評価の体制強化については、国立大学法人評価委員会に、産業界など、大学関係者以外からの委員を増員することなどにより、体制を強化したい。

以上が本プランの概要だが、このプランに基づいて文部科学省としては各国立大学とともに積極的に改革に取り組み、必要な予算の改革をしてまいりたい。

国立大学改革は既に動き出している。各学長の改革案は次々と構想され、具体化に向けて動き出しているところなので、この動きをぜひ一層加速をしたい。むしろ、これを国立大学の恒常的な姿にしたい。そのためにも、このプランを一体的、総合的に進める

ので、産業界の皆様方も含め、ぜひ多くの皆様方から大学の機能強化に対して連携、支援をお願いしたい。

(長谷川主査)

いまのご説明の中にもあったが、大学の改革の根幹はおそらく、改革意識を持った人が学長となって、その方がどこまで改革を実行できるかというところにかかっているのではないかと。学長が次々に改革案を出して実行されているとおっしゃっても、全然情報がなくわからないので、どういった大学がどういった改革に取り組んでいるかということをご適時、情報開示していただく必要がある。その中から、ベストプラクティスのようなもの示すなど、をお互いが刺激し学び合う環境整備が必要。

一方で、選挙の問題についても、選考方法も中央教育審議会でご検討いただくということだが、人気投票的な要素があったり、あるいは改革をしようとする人が選ばれないような傾向があったりするとすれば、それこそ変えていかなければ大学改革はおぼつかない。学長選考方法についても、年内に審議会から何らかの答申が出ると理解してよいか。

(常盤文部科学省大臣官房審議官)

そのとおり。

(長谷川主査)

本質的な、抜本的なところにメスを入れていただくように、答申を期待したい。本来、大学の経営に関与する人たちと、教育に関与する人たちが同じような形で全部投票するのではなくて、いかに経営をしてやっていくかといったことを中心とした人たちが学長の選考にかかわる度合いが大きくなるように考えていただきたい。

もう一つは運営費交付金の問題であるが、運営費交付金の3～4割について、機能強化のための改革に取り組むかどうかに基づいて配分することだが、次の3年間、2015年まではその配分が3～4割を占めることとなっている。続けて2016年以降についても、7～8割をそういう形に持っていただくといったことをぜひ示していただきたい。

また、年俸制の対象者数や大学ランキングトップ100へのランクインなどの全ての項目について、マイルストーンのチェックをきちんと設定していただいて、ここでコミットをしていただくようお願いしたい。

(橋本議員)

最初に、文部科学省には大変なことをきちんとまとめていただき、やるという宣言をしていただいて大変ありがたい。

いろいろ書かれているが、キーポイントは2つ。1つ目は、運営費交付金の重点配分を3～4割にするということ、2つ目は年俸制の導入。この年俸制の導入も、実際に大学で任期付きの教員については既に行われている。ポイントは定年制の教員が年俸制に移ることであり、これは非常に難しいこと。

運営費交付金と年俸制が様々な改革の鍵になると思っている。長谷川主査がおっしゃったように、大学においては、基本的にボトムアップで全てが決まるというガバナンスの構造に非常に問題がある。それは簡単には変わらない。それを換え、揺り動かすためには、運営費交付金と年俸制が非常に大きなツールになる。逆に言うと、文部科学省は、非常に難しいことを宣言されておられるので、ぜひともやり遂げていただきたい。

様々な大学で大学改革が始まっているお話を心強く思うが、私の所属している大学で

は実は何も変わっていない。こういったことが議論されているということも、執行部においてほとんど議論されていないのが実態。ただ、昨日改革プランが大臣から発表されたので、これで大学の皆さん全員が本当にやるのかなという気になると思う。

国立大学はそういった状況にあって、改革は非常に大変なことである。文部科学省が国立大学を一生懸命押していただくためには、おそらく、産業界も含めたこの会議の強い圧力が重要なエンジンになる。私も国立大学の人間として、積極的に関わっていききたいので、文部科学省もぜひ頑張ってください。

工程表を見ても、苦肉の策で作っておられるのがよくわかる。なかなかこれをどうやって本当に動かすのか、まだ見えていない。大変だけれども、ぜひよろしく願いたい。

(竹中議員)

究極的には東大民営化である。世界のトップ10の大学の中に国立大学は1つもない。運営費交付金を競争的資金に変えていくと、基本的に民営化とほぼ同じになる。

今、人件費が5割あるから、守られており、競争のインセンティブがなかなか働かない。そういったかなり思い切ったショック療法みたいなものがどこかで出てこないか、10年で10校が100位以内に入るのは絶対に無理だ。言うまでもないが、このところ日本のランキングはどんどん下がっている。100位以内に入っている数が、今2個になってしまって、どんどん下がっているのだから、今の改革では、低下を食い止めるのがやっとならぬかと直感としては思う。

もう一つ、教育や研究を私立大学まで含めて考えていくと、やはり寄附税制のことをどうしても本格的に議論せざるを得なくなってくると思う。税制の話は、産業競争力会議でもなかなか難しい問題で手がついていないが、この寄附税制の話というのを大学改革や研究の強化の観点から引き継いで議論していく必要を感じている。

(常盤文部科学省大臣官房審議官)

改革情報を発信すべきというお話があった。国立大学改革については、十分ではないというご指摘も多々いただいている。緒に就いたばかりという側面もあるかもしれないが、一方で厳しいご批判をいただき、かつ、他方で大きな期待が寄せられている中で、国大協でも機能強化についてしっかりと議論をしている。その中で、各大学から資料7の23ページのように、改革構想が上がってきている。私どもとしては、グローバル化対応も含めて、率先して改革を進める大学に重点的な支援をするということによって、大学の研究教育組織改革を促進していきたい。まだまだ情報発信は不十分だと思う。長谷川委員からもご指摘をいただいたように、改革を進めている大学に対して文部科学省が重点的に支援をしているということを広く共有し、改革のモデルとして広げることをぜひ進めていきたい。

学長の選考を含め、ガバナンスの問題については、中央教育審議会において現在、審議を進めているので、その結果を踏まえて制度改正等、対応してまいりたい。

マイルストーンというお話があったが、我々としては、まずこの改革集中期間の名での取組を徹底し、もう一方で法人評価の在り方を見直す中で、しっかりとPDCAを回していくということで進めていきたい。

橋本議員からの、運営費交付金の重点配分、年俸制をしっかりと進めるようにというご意見については、このプランに基づいてしっかりと進めていきたい。また、このプランを策定し、改革を進めていることについて、これまで以上に各大学に、大学執行部だけではなく、広くご理解をいただけるように、周知を努力していきたい。

竹中議員からのご指摘もあったが、昨日下村大臣から公表させていただいたところな

ので、このプランに基づいて、国立大学の改革をしっかりと進めていきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

本日の議論をまとめさせていただく。全体として、結果、効果を明らかにするということが極めて重要ということなので、議論の進め方などについても、これから検討させていただきたい。

また、GDP 実質 2% の成長と日本再興戦略の関係、外国人の日本への招致についてオールジャパンで取り組むことの必要性のご指摘についても、各省庁と引き続き連携しながら、しっかり受けとめてやっていきたい。

来月行う中間整理で、外部労働市場の整備、外国人労働者の問題は、重要な要素として取り上げるので、各省とも引き続き、前向きにご検討いただきたい。

国立大学改革プランについても様々な議論が出た。マイルストーンを置いて検証すべき等様々な議論が出たが、長谷川主査より産業競争力会議としてもきっちりとフォローアップせよとのご意見があったので、引き続きご協力をお願いしたい。

(以 上)