

第8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26年3月18日(火) 17:30～19:00
2. 場所：中央合同庁舎4号館共用第3特別会議室
3. 出席者：
甘利 明 経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）
西村 康稔 内閣府副大臣
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

長谷川閑史 武田薬品工業株式会社代表取締役社長

橋本 和仁 東京大学大学院工学系研究科教授
八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授

下村 博文 文部科学大臣
田村 憲久 厚生労働大臣

(議事次第)

1. 開 会
 2. 外部労働市場の強化について
 3. 大学改革・グローバル人材育成について
 4. 閉 会
-

○冒頭

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

ただいまから「産業競争力会議雇用・人材分科会」を開会する。最初に甘利大臣からご挨拶いただく。

(甘利経済再生担当大臣)

御多忙のところ御参集いただき感謝。

本日の分科会では、外部労働市場の強化、大学改革、グローバル人材の育成について御議論をいただく。労働市場改革はアベノミクスを成功させるために不可欠なテーマである。企業外でも能力を高め、適職に移動することができる社会の構築を加速的に進めていくことは、改革の基礎となる重要な課題である。また、労働市場改革と同時に、大学における人材育成機能の強化も欠かせない。

本日は厚生労働省から、外部労働市場の強化について、成長戦略進化のための検討方針に基づく検討状況を御報告いただく。そして、文部科学省からは昨年11月26日に取りまとめていただいた国立大学改革プランの実行状況、グローバル人材の育成、留学支援に係る施策の実施状況について御報告をいただきたい。その上で、年央の成長戦略の改定に向けてどのような施策を具体化すべきか、議論を深めていただきたい。御出席の皆様のご関心な御議論をお願いする。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

本日は、まず外部労働市場の強化について議論する。成長戦略進化のための今後の検討方針に盛り込まれた検討項目について、田村大臣から御報告をいただいた上で、長谷川主査より、外部労働市場の強化についてのペーパーを御説明いただき、その後、自由討議に入りたい。

(田村厚生労働大臣)

それでは、私から外部労働市場改革について御説明をさせていただきます。

資料2-1の1ページ、雇用政策が我が国の持続的な成長を支えていくためには、人的資本の量的拡大とともに質の向上を不断に求めていくことが必要。このような観点から、全員参加の社会と人材の最適配置、最大活用を目指してまいりたい。今回、議題として挙げられている外部労働市場の活性化。これはまさにこの人材の最適配置、最大活用を目指すために不可欠なものである。具体的に外部労働市場を活性化していくためには、労働市場全体としてのマッチング機能の強化が必要であるということと言うまでもない。また、企業間で労働者が円滑に移動していくためには、企業横断、業界共通の能力評価のものさしが不可欠になってくる。そして、そのものさしの整備にあわせて、産業が求める能力のニーズに合った能力開発を推進していくこと、すなわち職業訓練制度を充実していくことが求められてくる。

こうした体制を整備した上で、個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制を整備することが重要である。このようなマッチング機能、能力評価制度、能力開発制度といった、いわば労働市場インフラを戦略的に強化していくことを、今後3年間を集中強化期間として位置付けて取り組んでまいりたい。

2ページ目以降に具体的な施策を挙げている。労働市場全体のマッチング機能の最大化について、1つ目は労働市場インフラとしてのハローワークの役割の発揮についてである。ハローワークの保有する求人情報に加えて、今後、求職情報についても、民間人材ビジネス等に開放する。ハローワークの保有する求職情報を公共財と捉えた上で、社会全体としてマッチング機能の最大化を図っていく。

次に、2のハローワーク自身の機能強化については、ハローワークのパフォーマンスの評価・公表等の検討を進め、平成27年度から実施に移す。

3の民間人材ビジネスの評価、活用については、優良な民間人材ビジネスの認定も含め、積極的にその育成・活用を図る。

最後に、地方自治体との連携強化も含め、総合的に取組を進めつつ、労働市場全体のマッチング機能を不断に評価・検証する。

3ページ、能力評価制度については、第1に業界検定の創設など総合的な能力評価制度を構築していきたい。具体的には、今年度中に取りまとめ予定の能力評価研究会での報告も踏まえ、まず平成26年度は、4業種より業界検定のツール策定、モデル実施等のスタートアップ支援事業に着手する。並行して、技能検定制度の充実を含む能力評価制度全体の見直しを検討していく。具体的には、年央に法改正を含め、職業能力開発促進法全体の在り方について検討する場を設置したい。

第2に、能力評価と教育訓練の一体的運用を図る。共通の人材像に基づく教育訓練のゴールと能力評価との有機的な関連を構築し、その成果のジョブ・カード又はキャリア・パスポートへの反映・活用などに平成26年度より順次取り組んでいきたい。

4ページ、職業訓練について、第1に産業界のニーズを踏まえた多様な訓練機会の拡充を図る。公的職業訓練について平成26年度より産学官の地域コンソーシアムによる訓練プログラムの開発を実施していくとともに、平成27年度より人材不足が深刻である建設分野等の訓練コースの拡充、女性の再就職を支援する訓練コース開発等を進めて

いきたい。

第2に、都道府県労働局、高障害求機構等が一体となって、各訓練機関の強みを生かした職業訓練のベストミックスを推進する。

第3に、民間教育訓練機関の育成・振興を図っていきたい。具体的には、平成26年度よりISO29990を踏まえた、より具体的な職業訓練ガイドラインを普及するための研修を全国で順次行い、PDCAサイクルにより訓練サービス全体の質を高める取組を促進してまいりたい。

5ページ、個人主導のキャリア形成の支援については、第1にジョブ・カードの抜本的見直しに取り組むたい。学生段階から職業生活を通じてキャリア・パスポート(仮称)として利用できるよう、仕様も含めたコンセプトの抜本的見直しを平成26年度中に実施する。あわせてキャリア・パスポートの活用促進のための企業に対する協力要請など、その普及拡大に向けた取組も進めてまいりたい。さらに、派遣労働者の能力向上に係るモデル事業を平成26年度に実施し、平成27年度にはデータベース化に着手するなど、電子化やネット上での共有化を推進していきたい。

第2に、キャリアコンサルティングの体制整備を図っていきたい。キャリアコンサルタントの養成計画を平成26年年央に作成し、着実に養成を図っていきたい。また、計画の進捗状況を踏まえ、企業、ハローワーク等にキャリアコンサルティングの体制整備の方策について検討していきたい。

最後に、6ページ目、人材ブリッジ機能、人材の橋渡しを行う役割の充実については、さらに円滑な人材の移動を図る観点から、産業雇用安定センターの強化を始め、こうした機能を拡充することを検討してまいりたい。

(長谷川主査)

それでは、提出させていただいている資料1-1の主査ペーパーに則って、簡単にポイントだけ述べさせていただく。まず、これまでのいろいろな問題点、課題について具体的に対策を展開し、工程表にも落としさせていただいていることについて、まず評価をさせていただきたい。

その上で、日本が安定的、継続的に経済成長していくためには、昨年からのテーマである高度成長期以降、日本経済を支えてきた第2次産業から第3次産業への、成熟産業から成長産業への経営資源シフトは、趨勢としては避けて通れないものと言える。現実には、2000年代に入ったころまでは1,200万人以上を雇用していた製造業は、今や1,000万人を割るような水準の雇用となっている。減った労働者のほとんどを第3次産業が吸収しているのだろうが、やはり業種ごとの財務内容や企業の支払能力などにより、収入レベルはダウンし、内需がそれによってマイナスに作用するということが起きている。第3次産業の問題はまた別途議論しなければいけないが、第2次産業と現在の第3次産業との賃金水準の違いは、問題点の一つとして考えなければならない。

「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」は、本会議の検討当初より最も重要なテーマとして、これを必ず念頭に置きながら議論を進めてきた。厚生労働省には、「産業競争力の強化に関する実行計画」で、雇用調整助成金から労働移動支援助成金への資金のシフトや、ハローワークの持つ情報の開放などについて、具体的にコミットしていただいている。例えば、雇用調整助成金は平成24年度実績額約1,134億円、労働移動支援助成金は平成24年度実績額約2.4億円だったのを、大胆に資金シフトをさせることで、予算額を平成27年度までに逆転させる予定である。

さらに、「成長戦略進化のための今後の検討方針」は、本年1月20日、産業競争力会議で決定されたが、そこでは、「働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現」の項の柱の一つとして、「企業内のみならず企業外でも能力を高める機

会がニーズに応じて提供され、適職に移動できる社会の構築」を記載している。失業なき労働移動を実現するためには、外部労働市場の整備が重要であることは論を俟たない。つまり、社内外で本人の希望や適正を踏まえて、マッチングと同時にトレーニングが提供できる体制を整えることである。民間企業では、既に民間のアウトプレースメントサービス会社を活用して、本人の希望や適性を反映した移動を実現しているケースも増えている。また、現在は、求められる人材も多様になってきていることから、ハローワークの機能だけでこれを満たすには限界がある。このため、民間企業とタイアップした対応が必要と認識している。

田村大臣より、ハローワーク改革を始め、今後の対応について御説明があったが、個々の施策について、具体的な政策目標、KPIを設定した上で実行していただくことが極めて大事だと認識している。その上で、具体的には、ハローワークの改革について、平成26年から求人情報を開放することに加え、求職情報も先程御説明があったとおりに開放するという事は、大変ポジティブである。これはぜひ確実に期限どおりに進めていただきたい。同時に、現状では、ハローワークにのみ認められている職業訓練受講指示を、一定の評価基準をクリアした民間業者が行えるようにぜひ御検討いただきたい。

平成27年度から実施予定のハローワークの評価については、拠点ごとに、そして、当然職員ごとの目標管理にも落とされていくと思うが、それらをできるだけわかりやすく公示していただきたい。

民間人材ビジネスの取組の評価・機能の向上については、民間人材ビジネスの認定は平成26年度の下半期から開始予定となっているが、これが実効あるような形で運用されるよう、その内容、目的、基準を早期に明確にしていきたい。

公共職業訓練受講生の就職率は、製造業や建設業においては高いが、それでも人材充足率は他の分野よりも低い。要は、建設・製造業では求人数の割にこの訓練を受ける受講者数が少ないので、受講した人は結構その職種に就職しているが、受講者数そのものが少ないという問題がある。受講者数を増やすような検討が必要ではないか。そういう点では、地域や民間への移管、委託も含めたよりきめ細かいニーズへの対応が必要ではないか。

マッチング機能については、ハローワークと自治体との連携を推進する上では、例えば、ジョブパークを成功裏に運営しておられると聞く京都府などの自治体から、同様の制度の導入を希望するあるいは検討している自治体に、担当者が出向いて指導するなど、先行成功事例を横展開する仕組みを考えていただきたい。

求人・求職情報を民間に提供するにとどまらず、ハローワークが事業者を評価した上で求職者に適切な民間事業者を紹介することも検討していただくべき。

最後に3ページ目だが、ジョブ・カードについては、これまで様々な試行錯誤があったが、あまり活用されなかったという実態があるため、なぜ活用されなかったという原因をまず徹底的に分析していただいた上で、具体的解決策を策定する必要がある。また、能力評価制度は、平成26年度から業界ごとに行っていただくこととなっているが、単に制度をつくるのではなく、実際に求められている能力や資格等を調査した上で設定していただくことが肝要である。まず4業種で先行して行うとのことだが、そこでの試行をまずよくモニターされて、その上で業種を拡大していただきたい。ジョブ・カードが普及しなかった原因究明をして、具体的解決策を策定した上で、現実味のある評価制度を構築され、それがキャリア・パスポートに具体的な形で展開されれば、実効性あるものになっていくのではないかと。

(八代教授)

今、長谷川主査からお話があったとおりで、特に、職業訓練受講指示は、職業紹介

と訓練を一体的に実施するためには不可欠のものであるため、ぜひハローワークだけではなく民間にも認めていただきたい。

ハローワークの業務の効率化を図るためには、民間との競争が不可欠である。以前、一度市場化テストをやったことがあり、結果的に、ハローワークも効率性が上がったという結果も聞いている。その意味で、民間の活用というのは、どちらが優れているかを競うということではなくて、ともに競争することで両方の効率性が上がるということが大事ではないか。

特にマッチング機能の強化のところで、民間人材ビジネスの活用を促進するために、ハローワークから民間職業紹介所に包括的なサービスを委託することを進めていただきたい。こういうこともかつて第1次安倍内閣ではある程度進んだが、今回はもうひとつ動きがない。これは、必ずしもハローワークの効率化という狭いものではなく、労働行政全体の効率化にもつながるかと思う。今、ブラック企業などの大きな社会問題があり、労働基準監督署を強化する社会的ニーズは極めて大きい。これは公務員しかできない業務であるが、それに対して、ハローワークは民間に委託する範囲はかなり大きい。社会的要請に応えるためにも、ぜひ、労働行政全体として、職業紹介と訓練の一体化という点において、民間の活用を進めていただきたい。そういうことも含めて、ぜひ田村大臣のお考えを伺いたい。

(田村厚生労働大臣)

外部労働市場の改革という意味では、我々も方向性は全く一緒だと思う。

ハローワークごとの評価公表も、目に見えるような形でやっていかなければならないと思っており、どのような形でやるかはこれから考えさせていただきたい。ただ、個々人の評価については、公務員の評価と絡んでくるため、どうすべきかは、我々もよく考えてみなければならないところだということは御理解をいただきたい。

また、今お話にあった職業訓練受講指示については、これがあって失業給付が出ているという意味で、失業給付と一体であり、行政行為そのものである。これを民間に開放するのは、実はハードルが高い。失業給付は労使折半で、国庫負担も入っており、その執行を国が担保する必要があるので、なかなかこれを民間に開放するのは難しい部分がある。

(甘利経済再生担当大臣)

民間事業者から、ハローワークに対して、マッチングの観点から、職業訓練、能力開発の必要性を伝えるような連携はとれないのか。

(田村厚生労働大臣)

そのような連携はできる。民間が直接職業訓練の受講指示をするのではなく、何らかの連携の中で、ハローワークが最終的に受講指示を行うという話ならば、問題ない。

(甘利経済再生担当大臣)

今回、厚労省に対しては、求人情報のみならず、求職情報を民間に開放するなど、従来の常識からするとなかなかできなかったことに踏み込んでもらっているという点で、非常に評価している。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

能力開発を含めて民間にコーディネートしてもらおうというのは非常によいこと。昨年春にも御指摘をいただいたので、今回、民間が訓練のコーディネートまで行うような

形の委託事業を行うこととしている。今、甘利大臣からも御指摘があったように、その委託事業の中で、今ある訓練だけでは、うまくその人のニーズに合わないというような話も吸い上げることができるようになる。訓練ニーズをどうくみ取るかというのは非常に重要だと思っているので、そこはいろいろ工夫して対応できるようにしていきたい。

(八代教授)

行政行為といっても、ボーダーラインがある。例えば、小泉内閣のときには駐車違反の取り締まりという公権力の中心的なものですら、警察庁がうまく考えて民間に委託をした。今回の場合も、失業給付がどうしても民間に出せないというのであれば、民間の人材ビジネスが職業訓練受講指示に近いものを出して、もしそれを失業者が聞き入れなければ、逆にハローワークが失業給付の打ち切りをするというような形で、民間の人材ビジネスによる職業訓練のコーディネートができないか。

(田村厚生労働大臣)

失業給付がついてくるので、民間事業者が職業訓練受講指示を出すこと自体が、なかなか難しい。失業給付の正確性みたいなものもあるので。しかし、民間の人材ビジネスがコーディネートしていただいたものをハローワークが見て、ハローワークが指示する分には問題ないので、工夫の仕方があると思う。検討させていただきたい。

民間職業紹介事業者への委託等に関しては、平成 26 年度予算でモデル事業を始めているので、その中で進めてまいりたい。

ジョブ・カードについては、ジョブ・カード自体が余りうまく使われていないのではないかというお話もあった。雇用保険二事業の助成金について、一律に要件を課すとなると、企業側も結構反対をされるし、様々な問題が出るかと思うが、効果的なものに関しては、ジョブ・カード等を理由付けにしてインセンティブをつけてまいりたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

建設業、製造業についての人材供給とのミスマッチについては、1つは、最近、雇用情勢がよくなったので人手不足業種が出てきたことがある。特に、建設業等は、なかなか就職を希望する方が少ないという状況である。訓練コースをつくるということもあるが、もう一つは、どのように処遇を改善し、若い方々が就職を希望するように変えていくかという問題がある。

5年前、10年前に比べると、建設の賃金は3割、4割落ちている。最近やや上がっているとはいうものの、まだ大分低い。どうやって処遇を改善しつつ、かつ、訓練コースをつくって、そちらに人を向けていくかについて、全体を考えながらやっていく必要がある。

京都のジョブパークは1つの成功例である。各都道府県の知事もそういうものを見て、例えば、神奈川県、埼玉県、佐賀県では同じようなことをしているし、最近、東京都の舛添知事からも、もう少しハローワークと連携できないかというお話を受けている。我々も、京都府のデータなどを、全国会議やいくつかの県の雇用対策会議でお示しているが、御提案もあったので、例えば、京都府に少しご講義をしていただくなど様々な形をとりながら進めていきたい。

(長谷川主査)

国の職業訓練施設について、民間でも一部利用ができるようにすることは考えられないか。

(杉浦厚生労働省職業能力開発局長)

昨年、ポリテクセンターなどを都道府県などに移管したらどうかという議論を行ったが、都道府県では受け手がなく、引き続き国でやっていくという方針にした。その中で、都道府県と連携しながらいろんな事業をやっていくということは考えている。民間との関係については、実際、ものづくり系が今、全体の公共職業訓練の2割程度で、残り8割は既に民間に委託しているので、さらにその部分についても中身をよく検討しながら、民間でやれるものについては今後ともよく検討してやっていきたい。

(甘利経済再生担当大臣)

その件だが、私が労働大臣をやっているときに民間委託をどんどん進めた。ただし、民間では装置を買い入れられないので、装置型の能力開発は委託できず、ポリテクセンターなどで行うことにした。大事なことは、教える側のバージョンアップを図ること。そうでないと、10年前の教材を使って講義をしている大学の先生のようにになってしまう。そこはしっかりやってもらっているか。

(杉浦厚生労働省職業能力開発局長)

これは指導員の再訓練という形で、総合大学校というところで地方からの指導員を集めて、科目を廃止するような学科を教えていた先生を、新しい科目に再転換することを毎年計画的にやってきている。昨年度では、9コース21人の人間に対してそういった科目転換の研修をやっているし、また、科目自体もニーズを得ながら新しいコースに転換しており、毎年全体の3分の1程度については統廃合や改変をしているので、引き続き着実に進めていきたい。

(田村厚生労働大臣)

それぞれの分野ごとにKPIを設定することについては、前向きに検討させていただきたい。できないことはない部分もある。設定が難しい分野もあるかもしれない。時間のかかる話なので、6月までの間に検討させていただきたい。

(長谷川主査)

私の偏見、理解不足かもしれないが、横浜市の待機児童や待機学童の問題解決策などについても、よく他の自治体の方が行政視察されるようだが、レポートを書いて終わりとなっていないか。非常に成功した自治体を国がまず表彰して、その上で、そういう自治体が、他の自治体から要請を受ければ、お金をとってでも、希望する自治体に指導などを行い、横展開を図っていくのが一番早いのではないか。やったことがない人が、よそがやっているものを見てやろうとしても、様々な難しい問題がある。それは、起業支援でも同じである。ぜひこのような自治体間のネットワークづくりを、総務省と共同ということになるのかもしれないが、厚生労働省でお考えいただくと、大分効率がよくなっていくのではないかと思うので、ぜひそれも頭の中に入れていただきたい。

(小泉内閣府大臣政務官)

今、私のもとでスマート政府実現に取り組んでおり、政府のIT化を徹底化し、新藤総務大臣の言葉を借りれば、行政コストを1兆円削減しようとしている。今、1,400~1,500程度ある政府のシステムを、最終的には半減させる。しかし、今、お金がかかっているシステムのうち、ワースト3は厚労省のもので、一番お金がかかっているのはハローワークである。年間で470億円がかかっている。私は最初にこの額を聞いたとき、初期投資の経費なのかと勘違いをしたが、毎年のメンテナンス経費とのこと。なお、2位、

3位が年金である。

今、政府CIOの遠藤氏のもとで、この2位、3位の年金の部分については協議が進んでいるが、ハローワークのシステム経費の適正化に関する検討は、今、始まったところなので、ぜひ厚労大臣からも御協力、御指導をお願いする。

(田村厚生労働大臣)

新藤大臣からも御指摘をいただいている。

(甘利経済再生担当大臣)

企業横断の業界検定を新たに4種類創設するというのは例えばどのようなものか。

(杉浦厚生労働省職業能力開発局長)

例えば、百貨店の店員さんなら百貨店の店員さんでの共通の訓練に応じた能力評価をランク付けし、その人たちが転職するのに使えるような評価制度を業界ぐるみでつくってほしいというもの。そういうものを少しずつ広げていきたい。

(甘利経済再生担当大臣長谷川主査)

こういう仕事は月給がいくらという値段表がついているアメリカ型はわかりやすいのだが、年功賃金が残し、定昇が入っている職場では、同じ仕事をして、3年やっている人と1年の人で値段が違う。これはどうするのか。

(田村厚生労働大臣)

難しい問題。日本では、ヨーロッパの職務賃金のような形態がない。例えば、「多様な正社員」の改革の中で、職務型の正社員が生まれれば、評価のものさしが出てくるだろう。今、日本の場合は、正社員は、単に仕事だけではなくて、責任、義務がかかっている中において賃金体系が決まっている。そのところは企業がどう判断していくかによるが、少なくとも、業界検定のような形である程度評価が出てくれば、今、長谷川主査が言われた方向に日本もなっていくのではないかと我々も考えている。

(杉浦厚生労働省職業能力開発局長)

キャリアコンサルティングは大変重要。昨年末の中間報告での、キャリアコンサルタント養成計画をつくって、それに基づいて体制整備を図っていくという記載に沿った形で今後検討していきたい。既に、検討会を立ち上げ、どの程度のニーズがあるかなどについて検討させている。そういったものを踏まえて夏までにおおよそのボリューム感のある計画をつくり、その後、体制整備に向けた検討を行いたい。

キャリアコンサルティングについても、一律に、雇用保険二事業の助成金の要件としてはどうかという主査ペーパーのご提案については、まだキャリアコンサルティング自体が世の中にそれほど普及していないという現実もあるので、全ての助成金の要件とすることはできない。ただ、効果のある助成金について、徐々に要件を付けていくことについては、十分検討していきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

外部労働市場の強化についての議論は以上とさせていただく。今後、成長戦略の改定に向けて、本日の議論を踏まえて御検討をお願いしたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

次に大学改革・グローバル人材育成について議論をさせていただく。

最初に文部科学省高等教育局長から国立大学改革プランの実行状況、そしてグローバル人材育成、留学支援に係る施策の実施状況について、下村大臣が来られるまでの間、御報告いただきたい。

(吉田文部科学省高等教育局長)

資料3-1では、大学改革の進捗状況及び人材に関する成長戦略の進化に向けた文部科学省の取組について記載している。

1ページは大学改革の進捗状況である。昨年11月に取りまとめた国立大学改革プランに基づき、順次改革を進めている。具体的には機能強化を実現するための5つの柱として、社会の変化に対応できる教育研究組織づくり、国際水準の教育研究の展開・積極的な留学生支援、大学発ベンチャー支援・理工系人材の戦略的育成、人事・給与システムの弾力化、ガバナンス機能の強化の5本を掲げている。

また、こういった改革に積極的に取り組む大学については、予算面でも重点的な支援を行うこととしている。

改革のスケジュールとしては、平成27年度までを改革加速期間として、平成28年度からスタートする第3期中期目標期間までの間、ガバナンス改革、運営交付金等による改革構想への重点的な支援、また、1万人規模での年俸制・混合給与の導入を図ることとし、第3期中期目標期間がスタートするまでに改革工程の具体化を図る。平成26年度予算案等についても、その実現に向けて取り組んでいる。

2ページは、ガバナンス改革等についての進捗状況である。まず左側のガバナンス改革については、本年2月に、中央教育審議会の大学のガバナンス改革に関する審議をおまとめいただいた。また、このガバナンス改革については、法律改正を予定しているが、与党における議論等を踏まえ、大学の抜本的なガバナンス改革を推進するため、教授会の役割の明確化などの論点について、今国会での関係法案の提出に向けた検討を進めている。

改革構想への重点支援については、平成26年度予算案において、各大学の改革取組に対して重点的に支援するために必要な額を確保した。学長の強いリーダーシップを発揮していただき、各大学の強み、特色の一層の伸長につながる改革構想を重点支援していくという形にしている。また、各大学の改革取組への配分及びその影響額を運営交付金の3~4割とする目標を達成すべく、平成26年度以降、運営交付金及び改革推進のための補助金の交付が行われた時点で、その額を算出し、取りまとめていきたい。

また、各大学の改革の取組については、積極的に各大学の中期目標、中期計画の見直しにつなげ、本年、体制強化をした国立大学法人評価委員会で、きちんと確認をしてまいりたい。

年俸制、混合給与の導入については、平成26年度予算案において、運営交付金の一部として、年俸制導入促進費を新たに措置し、各大学の取組みを促す。これに加え、改革構想への重点支援においても、年俸制の導入等を含む構想を支援する。

具体的には、平成27年度に1万人規模での年俸制、混合給与の導入という目標の達成に向け、平成26年度は6,000人という目標を掲げ、導入人数を把握していきたい。

以上のとおり、本プランに基づく改革を迅速、着実に実行し、社会からの期待にしっかりと対応してまいりたい。

(下村文部科学大臣)

3ページをごらんいただきたい。成長戦略進化のための今後の検討方針で示された課題について、ただいま御説明した大学改革とも連動しながら、文部科学省としての取組方針

について御説明を申し上げたい。

もとより経済成長は生産人口と一人一人の生産性の乗数によって達成されるが、労働力の質・量両面、生産性向上のいずれにおいても、人材育成、イノベーションの果たす役割は極めて重要である。

以下、今後の検討方針で示された、Aの内なるグローバル化、Bの女性の活躍推進、Cのイノベーション創出、Dの地域活性化の4つの柱に沿って御説明を申し上げたい。

まず、内なるグローバル化の推進についてである。グローバルな頭脳循環が進む中、我が国が研究開発や経済活動等の質を高め、さらなる発展を遂げるためには海外からも優秀な人材を集めることが不可欠である。国際競争力強化に向けて、優れた人材の獲得競争が世界的に激しくなっている中で、我が国の大学や研究機関における高度な外国人の受入れ態勢は道半ばであり、教育研究分野におけるグローバル化は喫緊の課題である。このため、文部科学省としては大学のさらなる国際化を図るべく、平成26年度からスーパーグローバル大学創生支援として世界ランキングトップ100を目指す力のある大学や、特色ある取組でグローバル化を牽引する大学、計30校程度を選定して重点支援を行うこととしている。4月より公募を開始し、有識者会議による委員会による審査を経て対象校を決定し、10月から支援を開始する予定である。

また、日本にとって戦略的に重要な国、地域との質の保証を伴った大学間交流を推進する。さらに、外国人研究者の積極的な受入れを図るべく、現在、Research in Japanとしてキャンペーンを実施しているが、今後さらに本取り組みを加速展開していく。具体的には顔が見える日本として、外国人研究者の戦略的な受入れや、国際的な研究ネットワークを構築することや、活躍できる日本としてソフト、ハード両面で魅力的な研究拠点の形成等に取り組む。

加えて少子化が進行し、社会や経済のグローバル化が進展する我が国において、優秀な外国人留学生の日本への受入れを促進することが重要である。文部科学省では優秀な外国人留学生の戦略的な受入れを推進しており、昨年12月には我が国の成長につながる留学生受入れの重点地域等を設定した。また、帰国した留学生が我が国の国益に資するよう、関係省庁とも連携し、帰国留学生ネットワークの構築に努める。さらに外国人留学生の日本での就職率が約2割にとどまっている現状を踏まえ、外国人留学生への就職支援等の受入れ環境の整備を図り、入口から出口までのキャリアパスを示すことによって、日本留学の魅力を発信する。引き続き外国人留学生受入れ倍増という目標達成に向けて、政府全体として優秀な外国人留学生の受入れを促進していく。

社会や経済がグローバル化し、日本企業等が世界に展開している中、個々の能力を高めグローバル化した社会で活躍する人材を育成することが喫緊の課題であることから、世界に飛躍できるグローバル人材の育成についても積極的に取り組んでいく。そのため、減少傾向にある日本人の海外留学を2020年までに倍増—大学生6万人から12万人、高校生3万人から6万人にさせるため、留学促進キャンペーン「トビタテ！留学JAPAN」により若者の海外留学への気運醸成を図るとともに、海外留学をきめ細かく支援する官民が協力した新たな仕組みを創設する。既に先般、3月10日には第1弾の学生募集を開始し、8月下旬からの留学開始に向けて本取組を始動している。詳細は次ページをご覧ください。

加えて、来年度から新たにグローバルリーダーを育成する高校として、全国にスーパーグローバルハイスクールを創設する。高校生が国際舞台で発信できる機会を積極的につくる。また、英語教育については昨年12月に発表した英語教育改革実施計画を踏まえて「話す」「聞く」を含めた英語力を強化すべく、先進的取組地域の拡大や英語力調査の全面実施等を行っていく。

次に、女性の活躍推進についてである。我が国最大の潜在力である女性が活躍できる社会をつくることは、成長戦略の大きな柱であり、文部科学省では「女性の活躍推進」タス

クフォースを設置し、施策の検討を進めてきた。特に大学を始めとする教育研究機関においては、学び直しと復職支援、女性研究者の活躍推進による研究環境改革、キャリア教育や進路指導等の充実など、子供から社会人まで全ての世代を対象とした総合的な取組を進めていく。

次に、イノベーションを創出する人材の育成についてである。我が国を最もイノベーションに適した国に引き上げていくためには、人材育成を始めとして大学改革の取組と連動しながら、研究開発、環境全体の最適化を図ることが何より重要である。また、アジア No.1 の起業先進国をめざし、ベンチャーを起爆剤としたイノベーションの推進も課題となっている。こうしたことからアントレプレナーシップやイノベーション人材の育成が必要であり、初等中等教育から高等教育、成果の実用化を見据えた環境整備に至るまで、イノベーション創出のために人材育成の取組を総合的に進めてまいりたい。

具体的な取組の柱は3つある。まず1つは、初等中等教育では一人一人の発想や興味関心を伸ばす。自ら考え、主体的に学ぶ教育を実現させるために、知識偏重の一斉授業ではなく、課題解決型、双方向授業の全国展開を目指す。

次に、高等教育・研究現場では大学の理工系教育の強化、研究者育成・活躍促進のためのコンソーシアムの構築等を実施していく。

そして、成果の実用化を見据えた人材育成・環境整備では、事業化マインドを有する人材の育成、研究開発法人の人材ハブ機関化に取り組んでいく。

最後に、地域活性化の推進についてである。人口減少、超高齢化社会が特に地方において急激に進行する傾向にある中、成長の果実を地域経済や中小企業に波及させていくとともに、持続可能性ある地域社会の再構築が求められている。同時に地域版の成長戦略の検討も進められていると承知している。

こうした地域での検討も踏まえた上で、今後、地方自治体や民間事業者と連携しながら、地域の戦略産業の支援や、地域の課題解決に資する関連施策のプラットフォームの形成を図っていくことが重要である。具体的には、大学や研究機関を中心とした地域イノベーションの推進として産学官金の連携により特色ある研究活動への支援や、その研究成果をイノベーションにつなげる人材育成を実施する。大学等の知による地域課題の解決として地方自治体等と連携して地域の拠点として教育研究、社会貢献を行う大学等を支援する。地域活性化人材の育成として大学や専門学校、専門高校等において産業界と連携した実践的な教育やインターンシップを通じた、地域に貢献できる質の高い人材育成を実施するなど、関係府省と連携を図りつつ、積極的に取り組んでいく。

最後に、安倍内閣において、教育再生、科学技術イノベーションの推進は経済再生を支える基盤である。大学や研究機関等は我が国経済社会の中核であり、グローバル化に対応した人材育成や我が国の強みを生かす研究開発を通じて、我が国の潜在成長の抜本的な底上げ、持続的な成長に向けて最大限貢献し、成長戦略の進化を図ってまいりたい。

(長谷川主査)

すばらしい構想を打ち出していただいている。第1に、民間議員として、問題意識を述べさせていただきたいのは、これらの全てを実施するときに、人材の育成、人材の質の向上を図るには、教育のレベル、教員のレベルが上がらないとできないが、どうやってレベルを上げるかについて、あまり御説明がなかったので、ぜひ具体策を示して展開していただきたい。

次に、昨年日本再興戦略の中でも、大学改革の中で1,500名程度の教員ポストを若手・外国人に振り向けるという話があったように思うが、今、指摘した問題点とこれがどう関係するのかも含めて、御説明がなかったように思う。このようなこともかなり過激にやっていると、今、申し上げたような問題の早期解決というのは難しいのでは

ないか。特にアントレプレナー、イノベーションを創出する人材については、実際にやったことがあるような人が教員として教えることが必要不可欠である。

主査ペーパーについて簡単に御説明する。平成 27 年度までの改革加速期間の国立大学改革プランが策定され、工程表まで落とし込んでおられるので、確実に実行されることに、期待をさせていただきたい。同時に、平成 28 年度から始まる第 3 期中期目標期間以降にもつながっていくような連続的な目標、KPI が設定できるよう、ぜひ具体的な事項を明確にさせていただくことをお願いしたい。

日本再興戦略にも示された、例えば、今後 10 年間で世界大学ランキングトップ 100 に 10 校以上を入れるという KPI と、先程大臣から御説明があった、今年の春には 30 校をスーパーグローバル大学として選定して 10 月から支援を開始することとの関係がどうなっているのかがよくわからない。この KPI をどうやって実行していくか、マイルストーンの設定等について明確にさせていただきたい。

人事給与制度改革については、それぞれの大学によって進捗状況が違っても、最終的にどういう状況、状態をもって完成されるのか。あるいはどのようなあるべき姿を描いておられるのか、ぜひビジョンとして具体的に示していただきたい。年俸制や混合給与導入の目標人数は、先程の高等教育局長の御説明の中でも示され、それを促進するための追加の助成金もあるとのことだが、運営費交付金のインセンティブ的な部分に関連するののかもご教示いただきたい。

ガバナンス改革は、大学改革達成の要諦であると思うが、法案の早期提出と成立、施行、そして実施後にきちんと進捗状況を把握していただいて、ベストプラクティスをその他のモデルとするような形での促進徹底をぜひお考えいただきたい。

グローバル人材の育成について、KPI では 2020 年までに留学生を倍増するとされている。日本から出ていく大学生等は 6 万人から 12 万人とし、海外から来ていただく留学生については現在、14 万人強であるのを 2020 年までに 30 万人に倍増するという計画の両方を実現していただくことと理解している。これについて、大臣もおっしゃったが、海外から来る人たちについても、日本に来てもらえるかどうかには、生活や卒業後の就職サポートなどの内容も影響する。円安が大いにプラスに働いていることも事実だが、生活や卒業後の就職サポートなどについては、受入れ先大学への支援と協力を通じて充実を図っていく必要があるのではないかと。

例えば聞くところによると、大学には、就職支援センターがあるが、これは日本人の大学生が対象であって、留学生については支援の仕組みが別になっているとのこと。現在、留学生の 2 割程度が日本に就職するが、そういったフォローをちゃんとしていけば、就職率も上がるし、日本を好きになる。企業の独身寮に大学生に入っていたいただいた結果、就職率が 6 割以上になっている実績もあるので、ぜひそういった点を具体的に指導・展開していただきたい。

平成 28 年度から始まる第 3 期中期目標期間以降に向けた視点として、まず、改革加速期間から第 3 期中期目標期間以降につながる KPI をつくっていただいて、達成に向けて、マイルストーン等の工程表を展開していただくため、早く準備をしていただく必要がある。

グローバル人材の育成に向けた海外への留学ということも大事だが、海外から来た留学生とお互いが切磋琢磨をするというエクスポージャーが数としては多くなる可能性もあるので、そちらも並行して進めていただきたい。同時に、我々採用側としては、特に文科系の人については、専門の勉強と同時に、できれば英語による、いわゆるロジカルシンキング／クリティカルシンキングをきちんと鍛えて卒業させることが極めて重要である。同時に、先程おっしゃったアントレプレナーシップ教育も並行してやっていただきたい。これについては、まず大学院で行い、その後学部でも行っていくという段階

的なアプローチが必要かもしれないので、そういったことをお考えいただきたい。

雇用・人材分科会では、ジョブ型の働き方も加えた新たな就業システムの構築を提起している。欧米の大学では、日本では少ないプロフェッショナル、例えばCF0、ジェネラル・カウンセラー、ホテルの経営や観光の振興など、ニーズに応じたスペシャリストを養成するようなたくさんの学科が設けられているが、残念ながら日本はそういったものがない。欧米で基本的なものは学ぶにしても、日本の特色、環境に合ったようなスペシャリスト、プロフェッショナルを養成するような大学ももっと出てくるのが成熟社会に向かっている日本にとっては必要ではないか。

また、特に2020年のオリンピックに向けて観光客も2,000万人を超えるようなことを目指すとすれば、例えば既存の観光業者だとか宿泊施設が対応をグレードアップしていくことも重要だが、目標に対応する本当のプロフェッショナルを早く育成していく必要があるのではないか。

また、社会人が働きながら大学、大学院教育を受けられるような柔軟な措置も必要である。さらに、高齢者や女性の就業促進に資するようなプログラムや措置も御検討いただきたい。地方大学については、先程大臣から御説明いただいたとおり、全ての大学がグローバル人材にフォーカスし邁進する必要はなく、地方の大学では地方に必要とされている人材を育成することも立派な目標である。きちんとセグメンテーションをさせていただいて、それにフォーカスをしていただく必要がある。

具体的な取組については、主査ペーパーに記載のとおりだが、改革加速期間からさらに踏み込んだ目標設定と実行体制をぜひお願いしたい。一旦社会に出ることで社会ニーズを感じとり、自身の目指す道が明らかになることも少なくない。欧米では、そういった学び直しが頻繁に行われており、また、それがローカルのコミュニティカレッジなどでも満たされていることもあるので、これもまた成熟化社会に向けて、そういったニーズに対し、どういう形で高等教育が応えていくかということも、ぜひ御検討いただきたい。

最後に、国家戦略特区制度を活用した、思い切った大学改革にぜひ知恵を絞っていただきたいと思う。

(橋本議員)

今の長谷川主査のペーパーにほとんど尽くされているが、私から少し補足させていただきたい。

最初に、文部科学省の強い意思が大学の執行部にも伝わってきているようで、国立大学改革が進み始めたという感じがしている。ただし、大切なのは、これを一体誰が進め、誰がチェックしていくかということも含めて、教授や職員などの現場に、執行部の意思、改革の必要性と危機感が共有されることだと思う。そういう観点では、残念ながらまだまだ現場には文部科学省の方針は届いていない。これは、執行部の意思がなかなか現場に伝わらないガバナンスの問題であり、それぞれの大学において改革を進めるための緊張感のあるガバナンスをもっと内在化させていかなければいけない。そしてそれをチェックするシステムが必要である。その点として、特に研究大学においては、ガバナンスと評価それ自体のグローバル化という視点が大事ではないかと思っている。

例えば資料3-2の2ページ目に、各大学の機能強化の方向性ということで大学を、世界最高水準の教育研究の展開拠点、全国的な教育拠点、地域活性化の中核的拠点と、3つに分類している。全くそうだと思うが、それぞれの大学によってミッションを明確にすると、それに応じたガバナンスや評価のシステム、評価軸がそれぞれに違うのだと思う。それを明確にする必要があるのではないか。

世界最高水準の教育拠点ということであれば、やはり国際的な視点が非常に重要であ

る。先週末の新聞報道に、京都大学が総長を国際公募するという記事が出ていた。私の親しい京都大学の教授何人かに聞いたところ、学内では激しい反対が起きていて、大変な状況にあるようだ。私も、そういうことが起きたら、現場の教授として、何を言っているのだ、と多分言うのではないかと思うので、当然のことだと思う。そのあたりが現場と実際に起きていることの距離感だ。したがって、こういった世界水準の教育研究拠点を持つようなところは、総長選考はもちろん、経営協議会、あるいは評価に、アイビー・リーグのプロボストなどの経験者を関与させ、ガバナンスに緊張感を与えるという思い切った取組が必要ではないか。一方で、地域の中核的拠点になる大学は、そういう視点よりは、地元の商工会などとの徹底的なタイアップなどが重要だと思うので、それぞれに応じた視点を入れる必要がある。

特にイノベーションとの関係から申し上ると、国際競争力のある大学、大学院の教育が重要。質の高い教育について、スーパーグローバル大学をこれから支援していくのは大変よいことだと思う。だが、その中でも、我が国の強い分野、今後の産業構想の中で我が国が勝てる分野については、最優秀人材を企業と一緒に育てていく必要があるのではないか。世界水準の教育拠点として、同世代の0.001%とか0.002%ぐらいの超トップ層を配置し、アジアの最優秀の若者を呼んで来て、さらに現在、企業に在籍しているような優秀な研究者、技術者も一体となって教育研究を行う卓越大学院のような仕組みをつくることも重要ではないか。その場合に、新たな予算をそこに投入することも必要だが、しかし、現在の高等教育・科学技術投資のアロケーションでも十分実施可能な部分があるのではないか。

こういった大学院では、入学者の選抜方法においても欧米と互換性のある博士学位プログラムコースとし、修士と博士が一貫コースで、秋入学を標準として、授業は全て英語で行う。学生に対しては日本人と外国人の区別なく募集する。今、大学は定員管理を行っているが、質の保証を最優先するという意味で、定員管理をやらなくていいということも重要ではないか。

その場合、生活支援も大変重要なので、欧米のように、日本人、外国人の両方に生活支援をするために、教員が獲得する研究費を活用できるようなシステムを導入する必要があるのではないか。もちろんそれだけではなくて、奨学金や人材獲得を期待する企業からの拠出金などによる基金など、様々な仕組みを導入することが重要である。そういった資金に応じて大学院生が配属されるというシステムを入れることによって、資金調達によるフィードバックにより学生の質、教育の質が向上し、世界的に評価される人材育成機関としての大学院ができるのではないかと思っている。

最後に、留学の実情をお話しすると、我が国の学生は、海外へ行くことに非常に臆病だということやずっと言われてきたが、最近の若い学生は、非常に積極的に海外に行こうという方向に、急激に変わってきた。よって、このチャンスに、議論している制度等を整備していただきたい。

外国人留学生に関しては、皆さんが感じておられるよりもレベルが上がっている。また、非常に親日的な学生が増えている。これは間違いなくアニメの影響である。学生と話をする、今の二十歳過ぎの学生はみな日本のアニメで育っているので、日本の文化にあこがれて日本に来ている。非常に期待して来日しているので、日本の企業への就職の希望も大変高い。レベルも高く、親日的で、日本の企業に就職する希望もあるということなので、非常にいいチャンスだと思う。いつまでも続くことではないかもしれないので、今のうちにしっかりと制度を入れることが重要。

(下村文部科学大臣)

お二人から貴重な、また、多岐にわたった御提言をいただき、感謝。

資料に沿って説明できるところは説明させていただきたい。

資料3-1、まず「国立大学改革プラン」改革加速期間における取組についてである。昨年11月に、国立大学が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、私自身が初めて国立大学学長会議に出席し、国立大学改革プランの説明をした。そして、今後は、国立大学であっても、学部の統廃合含めた努力ができない、時代の波を越えられない国立大学は廃校もあり得るということを説明した中で、各大学に、社会の変化に対応できる教育環境組織づくりを、国際水準の教育研究の展開・積極的な留学生支援、大学発ベンチャー支援、理工系人材の戦略的育成、人事・給与システムの弾力化、ガバナンス機能の強化という項目の中でぜひ取り組んでもらいたいということを説明した。さらに、平成27年度までを改革加速期間として、第3期中期目標期間がスタートするまでに大学のガバナンス改革、運営費交付金等による改革構想への重点支援、1万人規模での年俸制、混合給与の導入などを実行することになっているという説明をし、各国立大学に対し要請した。

それが、次の2ページ目の国立大学プランの改革加速期間における取組として具体的に書いてある内容である。ガバナンス改革については、今年2月に中教審において大学のガバナンス改革についての審議が取りまとめられたことを踏まえ、教授会の役割の明確化等についての関係法令の改正、学長裁量経費の拡充、予算事業でのガバナンス改革の要件化等の予算を通じた支援、国立大学の内部規則等の総点検、見直しを推進する。これはかなり抜本的な改革なので、与党と丁寧な議論をしていく必要があると考えており、法案提出前に、自民党において、大学の学長の選考の仕方あるいは学外委員をどの程度置くかということも含めて、今月を目途に大学ガバナンス改革に向けた合同会議を精力的に開催していただいている。それがまとまったら、政府として今国会に大学ガバナンス改革について提案をしていきたい。これが成立すれば、私立大学にも関係することなので、相当抜本的な大学ガバナンス改革が達成できるのではないかと思っている。

スーパーグローバル大学に関係した日本の大学の国際化に関する点だが、我が国の大学が世界ランキングでベスト100の中に10校以上入るという目標を前提として、スーパーグローバル大学として支援する30大学の中で、結果的にベスト10に入る大学の支援を図っていきたい。この中で、スーパーグローバル大学の創生支援だけではなく、日本の大学と海外の大学について、単位の互換性は当然だが、大学そのものが部分的にはユニット的な形で、我が国で取り入れられるようなことについても、積極的に進めていきたい。

また、長谷川議員からは国家戦略特区の中で大学の位置付けをというお話があった。今、文部科学省関係では、国家戦略特区の議論の中の1つとして、国際的な医療をどうするかということでの医学部の新設等が対象になっている。医師会など様々な意見があるが、単に新たな医学部をつくるというよりは、例外的に36年ぶりに東北地区に限定して1校に医学部の新設を認めることを決定した。国家戦略特区の中で、グローバルな発想の中での医療研究をどうするかという取組については、ぜひ積極的なバックアップ体制をとっていききたいと思っているが、具体的に自治体や関係機関と連携しながら、国家戦略特区にふさわしい在り方について文部科学省でもさらに検討していきたい。

それから、御指摘があったが、2020年のオリンピック・パラリンピックが東京開催されることをチャンスとして捉えて、単にオリンピック・パラリンピックをいかに成功させるかということだけでなく、また、スポーツの祭典とすることだけでなく、日本全体が活力あふれるような取組をしていくことが必要だと思う。そのために今、内閣官房の中のオリンピック・パラリンピック室で全省庁的にその課題について、ハード面だけでなく、ソフト面まで含めた今までにない取組について検討している。文部科学省の中例えば、教育とスポーツ、文化、科学技術、サイエンス、テクノロジー、幅広い分野

があるので、東京だけでなく日本全体が活性化するための在り方としてのアプローチ、取組をしたい。その中で、2020 年をターゲットイヤーとして、留学生問題で言えば、これは送り出しが6万人から12万人、また、迎え入れも14万人から30万人という形で、具体的な数字だけでなくどう取り組むか。例えば、優秀な外国人留学生の受入れを促進するために、留学生が我が国において安心して充実した留学生活を送るための住環境の整備や、日本留学へのインセンティブとなる日本企業への就職支援をさらに特化して考えていく必要がある。

そのために平成26年度の予算案においては、これまであった奨学金の支給等による経済的支援に加えて、日本学生支援機構が保有する国際交流会館等を活用した宿舍の提供や交流事業を実施する。また、大学等がアパート等の民間宿舍を借り上げるに当たっては、契約金の礼金、仲介料、保険料等にかかる費用を補助する留学生借上げ宿舍支援事業の実施、我が国で就職を希望する外国人留学生に対する日本の企業等に就職するための支援の充実等、きめ細かなスタートを平成26年度予算の中にも入れている。

もう一つ、留学生を海外に送り出す「トビタテ！留学 JAPAN」キャンペーンについてである。このキャンペーンには、長谷川議員始め民間企業に今、相当御協力をお願いしているところ。文部科学省でも予算が倍増して88億円となっているが、2020年までKPIを達成するために、民間からも総額200億円の寄附をお願いしている。財務省も協力をするとということで、新たに税額控除の対象に加えている。これから留学をしたいが、先立つものがなくて留学ができないという学生に対しては給付型にする。しかし、ただお金を出すということではなく、民間の御協力ということで事前・事後の研修の実施、その後のインターンシップ等、企業の知見と人材と一緒に協力していただく形で、日本の学生が海外に留学したことが次のステップアップにつながっていくような新たな仕組みに今、チャレンジしている。

ちなみに、この「トビタテ！留学 JAPAN」は文部科学省が動画をつくっているが、1カ月経たない中で50万ぐらいのアクセスがあった。AKB48に協力してもらったのだが、かかった予算は88万円で、全部協賛でやっていただいて、実際の税金投入額は100万もかかっていない。このように、ムーブメントを起こしながら、日本の高校生、大学生を海外に送り出すことを今年からスタートしていきたい。

(八代教授)

「トビタテ！留学 JAPAN」はすばらしいプログラム。費用面など、例えば国内留学にもこの枠組みが使えないか。国内でも完全に英語で授業をしている学校もあるし、外国大学の日本校もある。こういうところにも何らかの支援をしていただくことによって、もっと幅広い学生が対象になるのではないか。また、先程主査もおっしゃった社会人学生は重要。若年者はこれから若年者が減る一方なので、若年者だけを相手にしていたら大学は衰退産業になる。やはり、社会人がもっと学び直しができるような体制をとる必要がある。アメリカで大学院学生が多い1つの理由は、パートタイムの大学院生が多いためである。日本は基本的にフルタイムを前提としているが、もう少し在学期間等の弾力化を進めて、社会人にグローバル人材になってもらうということも大事ではないか。

(下村文部科学大臣)

それは先程も御意見があったが、重要なこと。

今、我が国の大学進学率が51%でOECD諸国平均が62%である。直近20年間で見ても、経済成長してきた国は高等教育に力を入れて、大学進学率も高くなってきた。新たな科学技術イノベーションによって新産業を育成することを政府がバックアップする。外国人も必要かもしれないが、それを支える日本人の人材について、高度な教育力を高

めるという意味では、大学の質と量を両方高めていくことが必要である。

今、世界で一番大学進学率が高いオーストラリアは 96%だそうだ。そのうち留学生の占める割合が 26%ぐらいであるが、それ以外については、おっしゃるとおり 25 歳以降が占める割合が 20 数パーセントであり、つまり、社会人の学び直しが非常に多い。これから新たな職種に就くという意味で、大学や大学院あるいは専門学校に入って学び直しをして、スキルを高め、そして新たな職を探すという意味でのワーク・ライフ・バランス的なものをつくりながら、大学その地の大学院が拠点となる受け皿づくりをすることが必要。また、女性の活用、社会人の活用という意味では、即戦力というよりはもう一度そういう学びの場を提供することによってスキルアップ、レベルアップをするシステムをつくる。そういう意味での大学の質と量を高めていくことが非常に重要なことであるし、ぜひそのような戦略を積極的に取り入れていきたい。

(甘利経済再生担当大臣)

本日は 1 時間半にわたり活発な御議論をいただき、感謝。本日は長谷川主査提出のペーパーを踏まえ、外部労働市場の強化、そして大学改革・グローバル人材の育成について議論した。

企業が自社の成長に必要な能力を持つ人材を機動的に確保でき、労働者も能力を最大限に発揮できる職場に円滑に移動できる外部労働市場の構築は不可欠である。そのためには、国全体のいわばマッチング機能の強化と個々人のキャリアの明確化を図ることが喫緊の課題である。このため、ハローワーク改革や民間人材ビジネスの活用をさらに進めるとともに、ジョブ・カードの抜本的な見直し、職業訓練の充実などの方策について明確な目標を掲げ、国民が実感できる形、スピード感で進めていくことが重要である。

また、大学改革については、国立大学改革プランを着実に進めつつ、第 3 期中期目標期間以降の目標、実行管理の方策を検討していく必要がある。具体的には国立大学がプロフェッショナル育成強化であるとか、技術シーズの事業化に貢献するために果たすべき役割について着実に検討し、具体化を進めるよう大学改革の仕組みを構築していただきたい。

厚労、文科両省においては、本日の各議員の御指摘も踏まえ、年央の成長戦略の改定に向け、精力的に御検討いただくとともに、引き続き御出席の皆様の積極的な御協力をお願いする。

(以 上)