

産業競争力会議 第42回実行実現点検会合

(テーマ：①長時間労働是正・待機児童解消、②外国人材活躍推進、③未来を支える人材力強化)

(開催要領)

1. 開催日時：2016年4月6日(水) 13:30～15:30
2. 場所：中央合同庁舎4号館共用第1特別会議室
3. 出席者：
高木 宏壽 内閣府大臣政務官

岡 素之 住友商事株式会社 相談役
金丸 恭文 フューチャー株式会社 代表取締役会長兼社長 グループ CEO
小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
野原 佐和子 イプシ・マーケティング研究所代表取締役社長

鈴木 淳司 経済産業副大臣
義家 弘介 文部科学副大臣
田所 嘉徳 法務大臣政務官
濱地 雅一 外務大臣政務官

(議事次第)

1. 開会
2. 民間議員意見
3. 関係省庁による現状施策説明
4. 自由討議
5. 閉会

※第1部

(長時間労働是正・待機児童解消)

第2部

(外国人材活躍推進)

第3部

(未来を支える人材力強化)

ごとに実施

(広瀬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 実行実現点検会合」第42回を開会する。

本日は、第1部で長時間労働是正・待機児童解消について、第2部で外国人材活躍推進、第3部で実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化について、3部制で議論を進める。

なお、高木政務官は国会対応のため、遅れて出席の予定である。また、岡議員も途中から御参加いただく予定である。

それでは、第1部の議事に入らせていただく。まず小室副主査から、長時間労働是正の取組に向けた論点について御紹介いただきたい。

(小室副主査)

私からは長時間労働の是正に向けて、6点お伝えさせていただきたいと思う。

お手元の資料1を御用意いただきたい。長時間労働の是正については、この1年でものすごく動いているなど感じる。1年前では考えられなかったくらいのムーブメントも起きていて、各省庁の取組に本当に感謝している。

1点目から入らせていただきたい。まず労働基準法の監督・助言指導の強化の点について、昨年の「過重労働解消キャンペーン」において結果を見ると、5,031事業場のうち、違法な時間外労働が確認されたのが46%の2,311事業場、さらに月100時間を超える違法な時間外が認められたのが35%という結果であった。こうしたところに照らしてみても、まずは労働基準法の遵守を徹底していくことが不可欠であり、キャンペーン期間に限らず、年間を通じて監督指導を徹底するといったような法執行の強化策を検討するべきであると思っている。

①として36協定の規定を超えて時間外をさせている事業所、1人でもそういった方がいる場合には監督指導を徹底すべき。

②としていわゆるブラック企業の企業名公表は、今、大企業、社会的な影響力のある企業に限られているが、労働基準法による監督指導の徹底は中小企業も対象に含めて実施すべきと考える。

また、こうした監督指導の強化措置というのは法改正を伴わないので、速やかに実行することができるのではないかと考えている。

また、監督の指導方法についても、効果的な監督の在り方というものが出てきていると思うので、結果を分析していただき、より改善して効果的な方法で監督をしていただければと思う。

(2)として、助言指導の実施・強化について。(1)で違法な時間外労働の多さというものが浮き彫りにされているが、現時点では違法ではないと言いながらも、36協定で定める特別条項による時間外労働、これは1年のうちの半年(6カ月間)は上限が守られるが、それ以外の1年のうちの6カ月を上限として時間外労働が36協定で結んだ特別条項の上限まで可能とされてしまっているものであるため、過労死の判断基準とされる月80時間を超える時間外労働を可能としてしまっている36協定が、一定の割合で存在する。

2 ページ、こうした中で社会的機運を醸成する意味においても、36協定が労働基準監督署に届けられた時点で月に80時間以上の時間外労働時間が設定されているような企業には、その時点で時間外労働の削減に向けた改善の指導が行われるべきではないか。それから、そうした届出時点で実績として80時間以上の時間外労働が認められる事業場には、その時点で長時間労働是正のための指導を行う。この時点では法違反ではないが、その時点で指導を行う必要があるのではないか。

法違反とならないようなこういった場合においても、どのように助言指導をしていくのかという考え方を早急に、どのような場合に助言指導の対象とするかといった具体的な基準を含んで整理をしていただき、労働基準監督署に通知するといった実施に移していただきたいと思う。

(3) として、労働関連法令や相談窓口の周知について。実際に今、企業の従業員の方で36協定の内容を知らない、36協定という言葉も知らない、企業の経営者の方の中には、法定労働時間を超える場合には36協定を締結しなければいけないということを知らないという方が一定程度存在する。そのため、労働基準法の内容の周知はもちろん、労働基準法の執行を強化する観点から労働時間に関する相談ダイヤル、相談窓口といったものを更に周知を図るという方策について、是非検討いただきたいと思う。

(4) として、こうした強化を行おうと思ったときに、労働基準監督署の労働基準監督官の数というものが十分ではないのではないかと。現状、人員を強化しているけれども、それでもまだ十分ではないと考えているので、体制の強化について検討をお願いしたい。

2. として、自主的な取組の促進について。企業の自主的な取組の促進をするための措置として、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインがあるが、このガイドラインにおいて企業の自主的な取組としてインターバル措置を講じること等、より踏み込んだ具体的措置について書き込むことを検討していただきたい。自主的な取組を推進するものは法改正の成立時期に左右されることはないので、速やかにガイドラインの改正を行うことも検討いただければと思う。

更に女性活躍加速化助成金では、長時間労働是正の取組の有無を助成金の支給条件にしている。これを職場意識改善助成金等、他の補助金を含めて取組を支給要件とするという形で、企業に是非インセンティブを付与していただければと思う。

3 ページ、3. として36協定に関して。1. と 2. で法執行の強化について説明したが、36協定による特別条項において、例えば1 カ月100時間超、年間でも1,000時間超の時間外労働が定められている例があることも事実である。1 カ月200時間という例もある。これはEUで規定されているインターバル規制、24時間につき連続11時間の休息を義務付けることと比較しても、フランスにおける週35時間の法定労働時間を超える時間外労働の上限を年間で220時間に定める例と照らしてみても、この日本の長時間労働の実態は突出していることが明らかだと思われる。

そこで、実質的に長時間労働の法的な上限規制がないことが、長時間労働が一向に是正

されない大きな要因となっているので、36協定における時間外労働規制のあり方について早急に検討を行っていただければと思う。これは後ほど、法改正自体はどうなっているのかということについても是非お聞かせいただきたいと思います。

本日、補足資料として資料をお配りしているが、極めて重要なのは、この資料のスライドで言うと2番、タイムリミットは3年ということである。第2次ベビーブーム世代、この世代が、スライドナンバー3の年齢別出生率に団塊ジュニア世代として右下に書いてあるが、あと2～3年で出産適齢期を終えてしまうところにある。ここから法改正をするのに3年以上かかってしまった場合、このボリュームゾーンの団塊ジュニア世代が出産期から終わってしまい、その後の出産できる母体数というのはぐっと減ってしまうので、この後、人口を増やせる可能性というものがスライドの4にあるが、「選択する未来」委員会が試算した、このままの出生率でいけば、2100年には現在の4割の人口になってしまうところにまっしぐらに向かってしまう。それを少しでも早いタイミングで止めないと、特に団塊ジュニア世代の母体がまだ出産適齢期の範囲内に収まっている、2年半ぐらいであるけれども、その時期内に施行にならないと意味がないというところを是非踏まえて、法改正について検討いただければと思う。

4. として、情報開示について。政府のウェブサイトで昨年から検討してきた女性活躍の企業データベースが今年オープンした。それから、若者雇用促進法における情報提供も始まった。これはまだ現状は情報数、企業数、検索機能等において改善の余地が十分あると思っている。今年の予算で是非改善していただければと思う。

さらに、利便性を向上し、長時間労働是正に向けた企業間の取組の競争が活性化されるように、早急に実行に移していただければと思う。それから、まだ時間外労働の実績の公表というものが任意であるので、選択項目は1つなので、まだまだ公表が進まないということが考えられる。是非情報公開が進む仕掛けを合わせて検討いただければと思う。

「くるみん認定」、「なでしこ銘柄」、「健康経営銘柄」、「女性活躍推進法」等の連携を進め、求職者にとって利便性の高い情報開示システムを構築いただきたい。

下から2行目のところ、女性活躍新法では民間企業だけでなく、国、自治体の行動計画も策定することが義務づけられているので、官民合わせて「見える化」を進めていただければと思う。

そして、1点、早急に検討いただきたいのだが、36協定による特別条項で1カ月の限度を何時間で結んでいるのかを、是非先ほどの見える化サイト、女性活躍推進法のサイト、若者雇用促進のサイト等に掲載することを検討いただきたい。80時間を超えるような時間を設定している企業が、人材獲得において不利になるような状況を早急に作っていくことが必要だと思う。

実態は何が起きているかということ、取り締まりが厳しくなったので、うちの上限を80時間から100時間に上げようなんていうことを実際に企業がしている状況にあるので、上限自体を公表させてしまうということは法改正を伴わないので、是非お願いしたい。

(2) として、ベストプラクティスの取りまとめ・公表。これは長時間労働の是正が生産性の向上につながるということを実証的に示すことができれば、企業が前向きに取り組むと思う。補足資料のスライド6からは、10ページほど企業の事例を実際に入れている。私どもが900社コンサルした中でのよい事例であり、前2ページぐらいは出生率も上がっている。3年以上ぐらい一緒に取り組んだ企業では、労働時間削減と業績向上だけでなく、出生率の向上ということも起きている。ここには載っていないが、JTBも今1.66倍の出生率に上がった。こうしたベストプラクティスをまとめて公表していくことを御検討いただければと思う。

(3) として、これは経済産業省かと思うが、ダイバーシティ経営と情報公開ということで、どのようなダイバーシティ経営が企業の持続的価値向上につながるのかについて好事例の分析を踏まえて整理をし、情報公開の取組と連動してやっていただければと思う。

(4) として、投資判断にESGを組み入れる動きが世界的に見られている中で、人材育成やダイバーシティ等の非財務情報の中で、どのような情報を公開するのが企業価値を判断する上で投資家にとって有益であるのかということのを是非整理していただき、情報開示をさせる仕組みについて検討いただきたい。

5. として、国家公務員の取組促進について。これについては、内閣人事局を事務局とする「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」が立ち上がっている。その中で今、議論を開始しているところであるけれども、公務の特質ということがよく言われるが、それを踏まえつつも、長時間労働がもたらす政策の企画立案面での弊害、国益の損失を明らかにしながら、実効性ある取組について踏み込んだ対策を検討いただきたい。

※印の国益の損失について、先ほどの補足資料でスライド22からまとめている。霞が関の長時間労働は、霞が関の人が大変なだけではなくて、どれだけ国益を損なっているかという点についてまとめた。本日は時間の都合で資料の解説はできないが、下に幾つか書いたように、霞が関からのオーダーで深夜・休日の対応を迫られる民間企業が長時間労働化している。取材のために張り込む記者も含め、社会全体の長時間労働の引き金となっているというような点に注目していくべきではないかと思っている。

具体的には出退勤の電子化である。いまだに出退勤が把握されていないというのはブラック企業と一緒になので、電子化をしていただき、正確に把握をする。それから、上司も出退勤状況を確認できるようにする。また、当日、事前に残業の必要性を上司がきちんと承認をする仕組みというものが重要だと思う。

先ほどの資料に事例としても入れておいたのだが、民営化して10年経つかんぼ生命であるが、上司が残業を申請して承認する仕組みを導入して、他にも管理職の意識改革等をしっかりやったところ、現在25%残業を削減できているという事例もあるので、是非と思う。

それから、今、アンダーラインのあるところであるけれども、課室の長時間労働是正に向けた取組や実績を、管理職の人事評価に適切に反映させる取組が今、始まっているが、これを強化・徹底し、優先順位の低い仕事を減らすための仕事を減らすインセンティブと

いうものについても検討していくべきだと思う。

テレワークや会議でのペーパーレスということについては、実態を調査したところ、各省庁でばらばらに進んでいる。これは最も進んでいる省庁に合わせる形で全省庁の取組を後押しできると思う。テレワーク等は1つの省庁でオーケーとされていることはセキュリティをクリアできているということなので、その方式に合わせるというのが一番予算も掛からず、効率的だと思う。

6. として、これが最後になるけれども、全国的なワーク・ライフ・バランス運動について。セミナー・シンポジウムの開催。これは今までも行われてきたが、今正にこの労働時間についてのムーブメントが起きつつあるときなので、全国でセミナー・シンポジウムを集中して開催していくべきであると思う。また、一番下の行のところ、単に意識啓発を行う段階から具体的な実践方法、ベストプラクティスの共有のところに段階を移していくべきではないかと思う。

自治体のほうでこうしたシンポジウムを開いた後に、そこに参加した企業が実際に取り組んだのか、また、成果が出たのかということを追跡していく仕組みが必要ではないかと思っている。

私の補足資料のスライドナンバー34から、今の各自治体の取組を幾つか入れている。三重県事業というスライドから、今、三重県、京都府、熊本県、福島県、盛岡市、長野県飯田市、長野県飯綱町等、こういった自治体がワーク・ライフ・バランスセミナーをまず主催し、その後、そこに参加した企業が実際に実践できるためのコンサルティングフィーを払ってあげたり、そういった知識をアップする講座を受講させたりというようなところを、実際にトータルパッケージで取り組んでいる。こうした地方自治体の取組のフォローアップと自治体のベストプラクティスの取りまとめ、公表等を是非行っていただきたいと思う。

三重県においては成果が出ており、5人の会社や10人の会社というような小さな企業でも取組が出ている。先ほどの補足資料で少し戻っていただくと、スライドナンバー12、15、16の会社が三重県の会社なのだが、4人、5人、320人といった小規模の会社であるが、こういった企業が320人の会社であれば今、毎日定時退社ができるようになり、残業時間は46%削減という形ができている。こうした変化が自治体の売りとなって今後、人口が流入してくるような、ワーク・ライフ・バランスのとれる県というプロモーションをしていくというような、少子化対策、労働力人口不足といったような対策にもなっている。

ということで、その下に書いたが、ワーク・ライフ・バランスの実現は単なる働き方改革のために行うものではなく、その取組が少子化対策、労働力人口の確保や生産性向上といった、国全体の課題の解決に直結するという問題意識を共有させていくことが重要だと考える。

セミナー・シンポジウムの開催に加えて、そうしたワーク・ライフ・バランスの真の必要性を解説した動画をインターネット上で拡散していくようなことも、早期にこうしたムーブメントをつくっていく上で重要だと思う。

最後に公共調達について、今、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業をより幅広く評価する枠組みというもの今年度から原則導入されると思うが、これを今後、地方自治体や独立行政法人等にも調達を広げていくことが重要ではないかと考えている。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

続いて、厚生労働省、経済産業省、内閣府男女共同参画局、内閣官房、内閣人事局、国土交通省の順番で、関係省庁から現状の取組と今後の検討内容について関係する説明をいただき、その後、意見交換をさせていただきたい。

まず厚生労働省からお願いしたい。長時間労働是正の取組と合わせて、待機児童解消の問題について現在、検討されている緊急対策の内容、そして前回の点検会合で検討の指示があった事項について、その検討状況についても合わせて、御報告いただければと思う。

(安藤厚生労働省政策統括官(労働担当))

厚生労働省から、お手元の資料2「厚生労働省提出資料」に沿って説明申し上げる。

1枚おめぐりいただき、まず長時間労働是正に向けた施策の実施状況についての御説明を申し上げます。

長時間労働は、仕事と子育て等の家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や女性の活躍を阻む原因ともなっている。長時間労働の是正に向けては、まずは、現在国会に提出をしている労働基準法改正法案の早期成立が重要であると考えているが、同時に法規制の執行強化等、長時間労働是正の取組を推進する必要があると考えている。

このような中で3月25日の第6回「一億総活躍国民会議」において、長時間労働の是正に向けて安倍総理からは、法規制の執行強化の具体策を早急に取りまとめ、直ちに実行に移すことについての御指示があった。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行うという方針が示されたところである。これらを受けて、今月1日、厚生労働省において長時間労働削減推進本部を開催し、(1)にあるような執行面の強化を図ったところである。

まず、労働基準監督署による過重労働への全数監督について、現在は月残業100時間超というところをやっているが、これを80時間超の残業の疑いがある事業場を対象を拡大するというものである。また、長時間労働対策専門の監督捜査体制について、現在は東京、大阪の2カ所で行っているところ、本省に司令塔となるチームを新たに設置するとともに、全国の労働局に担当官を置くという形で強化を図ることとして、これらに直ちに組み込んでいくこととしたところである。

また、(2)にあるように、長時間労働の原因となり得る「手待ち時間の発生」や「短納期発注」といったような取引環境や取引条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁と連携して行うこととしている。具体的には賃金不払い等の背景に、下請代金減額等の下請代金法違反の行為が疑われるという場合には、厚生労働省から中小企業庁や公正取引委員

会に通報する仕組みを拡充し、違法な長時間労働の背景として、行き過ぎた短納期発注等のいわゆる「買いたたき」行為が疑われるような場合についても、通報対象に加えるといったことにより、中小企業で働く方々についての長時間労働是正につなげていきたいと考えている。

さらに、36協定における時間外労働規制の在り方についても、総理から示された方針を踏まえて再検討を行うこととしている。

一方で、長時間労働となっている要因は企業によりさまざまであることから、各企業において、労使の話し合いに基づく自主的な取組によって、長時間労働の削減を図っていくことも重要な取組と考えている。このため、現在提出中の労働基準法改正案の成立後に、労働時間等設定改善法に基づく指針において、深夜業の回数の制限のほか、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息時間を確保するという「勤務間インターバル」の導入に向けて、労使で具体的な方策を検討することといったような内容を追加することについて検討を進めていくほか、これらに自主的に取り組む企業に対する支援策についても検討を行いたいと考えている。

また、企業の自主的な取組によって長時間労働を是正していくためには、そのベストプラクティスを提供していくことも重要である。これまで厚生労働省本省と都道府県の労働局の幹部が業界、地域のリーディングカンパニーに対して直接働き方の見直しについて働きかけを行うとともに、先進的な取組事例については、ポータルサイト等を活用して広く情報発信を進めてきたところである。

今後、本省の局長クラスが企業トップを訪問する機会を増やしていったり、ポータルサイトにテレワークやゆう活等に関するコンテンツを追加したりといった形で、働き方、休み方に関する情報提供を拡充していく予定である。

また、(3)にお示ししているように、長時間労働の是正のためには労働時間の実態や長時間労働是正の取組の見える化ということも有効である。これまで女性活躍推進法、若者雇用促進法、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業の職場情報の提供を促進してきたところであるが、企業が雇用管理改善に取り組むインセンティブを強化するとともに、長時間労働の是正につなげるといった効果を期待して、現状の取組の確実な実施に加え、より利便性の高い情報開示システムの構築について、省内横断的に検討を進め、予算要求にもつなげていきたいと考えている。

続いて、待機児童解消についての施策の実行状況を説明申し上げる。1枚おめくりいただき4ページ目、5ページ目について、これまでの経過を書いている。安倍政権においては、待機児童問題を最優先課題と位置づけており、平成25年4月には待機児童解消加速化プランを発表して、29年度末までに40万人分の保育の受け皿を新たに確保するために、それまでの2倍以上のペースで保育園の受け皿拡大に努めてきた。

また、昨年末には一億総活躍社会の実現に向け、女性の就業が更に進んでいくことを念頭に、その整備量目標を40万人分から50万人分という形で上積みをして取組を進めている。

さらに6ページ目にあるように、3月28日には保護者の皆様方のニーズにこれまで以上にきめ細かく応えられるように、待機児童解消に向けて緊急に対応する施策を取りまとめた。この緊急対策は平成27年4月1日現在の待機児童数が50人以上いる市区町村及び待機児童解消に積極的に取り組んでいる市区町村等を対象とし、子ども・子育て支援新制度施行後の実態把握と緊急支援体制の強化、また、規制の弾力化や人材確保等、受け皿確保のための施設整備促進、既存事業の拡充強化、企業主導型保育事業の積極的展開という、この5つの柱を中心にして施策に取り組んでいくというものであり、短期間で実効性が上がるというものを中心に取りまとめたものである。この緊急対策によって、安心して子供を産み、育てられる社会が実現するように政府、自治体、企業等一丸となって取り組んでいきたいと考えている。

また、7ページ目にお示したように、保育の受け皿拡大に伴い、保育士確保は大変重要な課題である。そのさらなる処遇の改善については、この春に取りまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」の中でも、子ども・子育て支援の0.3兆円超のメニューである2%相当の改善の実現、財源確保をして目指していきたいと考えている。

(保坂経済産業省大臣官房審議官(経済産業政策局担当))

経済産業省から資料3に沿って説明申し上げる。小室副主査の紙にも御指摘があったダイバーシティに関係して企業サイドの取組を促している。

1ページ、1つはダイバーシティ経営企業100選という形で、平成24年度からダイバーシティを経営の中に取り入れておられる企業を取り上げ、表彰しているところである。

現下の課題であるが、ダイバーシティと申し上げたときに、女性の活躍にどうも偏っており、外国人材の活用とか、障害をお持ちの方にももう少し活躍いただきたいということがあり、来年度からはそういうことも含めて少し広くダイバーシティの経営のところを受けて進めていきたいということを考えている。

2ページ目であるが、こちらは大分定着をしたが、東京証券取引所と共同で「なでしこ銘柄」というものを設け、平成27年度であれば45社を選んでいる。右側にあるように株価の推移もそれなりであり、かなり定着をしているので、これは引き続き行っていきつつ、先ほど申し上げたように女性の活躍だけではなくて、他のところのダイバーシティに進んでいきたいと考えているところである。

最後5ページ目であるが、小室副主査の紙にもあった、いわゆるESG投資、Environment、Sustainable、Governanceという形で世界的にも盛り上がってきているところであるが、このような運動を日本にどう定着させていくのかということは今、検討しており、その中でESGだけではなくて人的資本、知的資本、製造資本等、それぞれESGだけではない広く取った企業活動というものについてどう御支援するのか、あるいはどのような形で国民運動化していくのかということを経営的に検討しており、ただ、これは何ができるかというところはまだ議論の中で見えていない状態にあって、もちろん東京証券取引所等でファンドを

作るとかいろいろなやり方があるかと思っているが、これはこれからもう少し勉強していく必要があると考えているところである。

(大塚内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当))

内閣府からは、小室副主査のペーパーで申し上げますと、一番最後の6のワーク・ライフ・バランスの関係について、取組、今後の課題を説明申し上げます。

資料4を御覧いただきたい。表紙をおめくりいただくと、まず内閣府におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組ということでここに4つ書いてあるが、最初が調査研究、トップセミナー等の開催、更にはメルマガの発行とキャンペーンの推進ということである。

まず調査研究は、例えば管理者、管理職等による実際のマネジメントの好事例のようなものを把握する。あるいは実際に従業員のワーク・ライフ・バランスを促進して、その結果、男性従業員が家事・育児への参加の実現が高まったという事例を集め、取りまとめ、更にはその下のトップセミナー等でそのような具体的な事例を紹介し、普及をしていく。そういったつながりを持って取組を進めてきているところである。

先ほどの御指摘にもあったが、地域も含め色々なそれぞれ創意工夫の事例がかなりでき上がりつつあるので、できるだけそのような事例を把握して、まとめて、それを発信していき、更に共有していただく。そういう流れで進んでいければと思っているところである。

3ページ目を御覧いただくと、私どもの予算の関係でワーク・ライフ・バランス関連のものとして、地域女性活躍推進交付金ということで、27年度は補正で3億の予算を計上している。目的のところを御覧いただくと、内閣府で予算を計上する1つのとっかかりとして、先般、成立した女性活躍推進法の中の計画作りに絡めて、うまく色々な女性活躍あるいはワーク・ライフ・バランスの取組をプランニングしていただくと、この交付金を使っただけというものである。現に26年度も4億でほぼ同じような形の事業を行っており、先ほど議員からも御指摘があった、例えば京都等のそういう一部の自治体においてこの交付金を実際に活用いただいて、そういった取組もしていただいているところであり、できるだけ引き続きこのような形での支援を我々としても行ってまいりたいと考えているところである。

次のページを御覧いただくと、こちらにも既に話題に出たワーク・ライフ・バランス等を推進している企業を公共調達で評価しようという指針を先般、取りまとめている。この最初の紙は策定の根拠、背景から始まり、いろいろな政府の決定あるいは昨年女性活躍推進法でもそういった国からの受注機会の増大ということで、必要な施策を講ずるようにとされているところであり、具体的にはその次のページを御覧いただくと、取組指針のポイントということである。3月22日に女性活躍推進本部で決定したものであるが、この2.の調達時における評価(1)の取組内容を御覧いただくと、最初の○であるが、いわゆる各府省が価格以外の要素を評価する調達、具体的には総合評価落札方式と企画競争となるわけだが、こちらでいわゆるワーク・ライフ・バランスを推進している企業を加点評価し

ようというものである。

具体的には何をもちて推進しているかということであるが、括弧に書いてあるように、女性活躍推進法ほか3つの法律の中で頑張っている企業を認定する仕組みがあるので、認定を取得している企業については、認定の若干レベルもあるので、そういったことも考えて加点評価をするような形で是非取り組んでくださいという指針を定めたものである。

国で申し上げますと、公共調達は今8兆強あるが、一応この指針のルールに乗ってくるのが5兆程度あり、まずは国でしっかりとこの指針に沿った調達手続がされるように、我々としても引き続きフォローアップしていきたいと思っており、更に御指摘あった、この動きを更に独法あるいは地方自治体にも広げていくように、これもまずは一部自治体ではかなり先進的に逆に取り組んでいるところもあるので、そういう意味での事例もまた把握し、広めていきながら、できるだけこういった動きがさらに広がっていくように、我々として取り組んでまいりたいと考えている。

(定塚内閣審議官)

内閣人事局から資料5に沿って説明申し上げます。表紙をめくっていただくと、主な取組ということで1ページと2ページに御紹介をさせていただいている。

国家公務員については、一番上の欄にあるが、女性職員とワーク・ライフ・バランス推進のための取組指針を、平成26年10月に女性活躍推進法に先立って設定をしているところである。今回、女性活躍推進法の施行に伴い、この指針を改正し、また、指針に基づいて各省の取組計画を改定している。各省の取組計画については、内閣人事局のホームページの特集ページから一覧で見られることにしているところである。

このうちワーク・ライフ・バランスに関して特に進めているのが、この1ページ、2ページにある5項目である。

1点目が価値観・意識の改革。これには人事評価に関してワーク・ライフ・バランス、女性活躍の目標設定に留意すること等を含んでいる。

2点目が職場における仕事改革ということで、上からの意識改革だけではなく、職場ごとの仕事改革を進めるという取組。

3点目がテレワークやフレックスを推進するという取組。フレックスについては、この4月から国家公務員のほぼ全てに適用がされるという法改正を行ったところである。

その他男性の家庭生活への関わりの推進や、子育てをしながら活躍できる職場づくりの仕組として制度改正等を進めているところである。

ほとんどが昨年度新たに開始した取組であり、今年度は更にこれらを本格実施に移す等、進めていきたいと考えている。

また、小室副主査から先ほど御紹介があったが、今年3月から小室社長に座長に御就任いただき、河野大臣も出席の下で霞が関の働き方改革を加速するための懇談会を開始しているところである。有識者の5名の方、また、職員の中堅、若手6名の方に参加いただき、

小室座長のリーダーシップの下で柔軟で自由な議論をいただいているところであり、これらの議論を踏まえて霞が関の働き方改革を進めていきたいと考えている。

小室副主査から御指摘のあった幾つかの点に関して、口頭で申し上げさせていただく。

1つ、職員の勤務時間の管理、超過勤務について事前に上司が必要性、妥当性を確認する必要があるという御指摘はそのとおりであり、こうしたことについての徹底を早速、各省に図るように指示をしたいと考えている。

また、勤務時間の管理については、今年4月のフレックスタイム制の導入とも関わっており、フレックスタイムが導入されると勤務時間の管理が非常に煩雑になることがある。こうしたことから河野大臣からもシステム管理の検討を進めようという指示をいただいているところ。

人事評価制度においては、この資料にも示してあるとおり、ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍について留意して、人事評価を行うべきという取組をしているところであり、この徹底を図ってまいりたいと考えている。

テレワークやペーパーレス化、さらには仕事を減らす方策等についても今後、小室座長の懇談会で御議論をいただくことにしており、議論を踏まえてしっかり進めていきたいと考えている。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

最後に国土交通省からは、待機児童に関して大規模マンションの建設の際に保育所の併設を促進する方策について検討をいただくことになっていたので、その検討状況について簡潔にお願いしたい。

(石田国土交通省大臣官房審議官(住宅局担当))

資料をめくっていただき、ページ番号1～4が今の御指摘の関係で、活用が可能な主な4つの制度の概要を書いている。それぞれの御説明は省略させていただくが、いずれもまちづくりへの貢献なり、周辺に配慮した設計を踏まえて容積の緩和を行う制度である。

実はこれらの制度は、概要はそれぞれのページにあるとおりののだが、地方分権、規制緩和を受けて、現在では具体的な運用は各公共団体に委ねられている。その中で保育所の扱いが現在どうなっているかということであるが、大都市部では東京都を初めとして、かなり多くの公共団体が容積緩和の判断を行う際の基準若しくは判断要素として保育所の有無、面積が考慮されている。後ほど最後のページで事例も見ていただくが、東京都では基準上は保育所の面積分を緩和するということが明記されているが、実際上は色々な複合要素の中でかなり大規模な緩和をしており、その中の極一部が保育所になっているという実態がある。また、制度的には基準自体において100の面積の保育所を造ったときに、それ以上の緩和をするという、俗に言うおまけ付き緩和を基準化することも可能であり、実際上は兵庫県や福岡県でそういった基準が既に定められている例がある。

例を見ていただくために、一番最後のページの上の段がオフィス系、下の段の2つがマンション系である。下のマンション系で見ていただくと、Aの事例では、元々の容積の約1.5倍まで緩和をしている。したがって、緩和された床面積が1万3,000平米増えているわけだが、そのうちの保育所は500平米ということで、緩和された分の4%程度である。

右側のBも同様であり、元々の面積の1.5倍ぐらいまで容積が緩和されており、その緩和した分の4%ぐらい、700平米が保育所に当たっているという状況がある。

今回の検討に当たって、デベロッパーや何かの話を聞いているが、こういった整備に当たっての課題については、整備した後の所有、管理がどうなるかというのが非常にもめるというか、大変だということが別途あると聞いている。實際上、分譲マンションであると、分譲してしまうと共有の部分は所有者全員の共有物で、管理組合の運営が普通である。ただ、保育所はそういう運営をするわけにはいかないの、実際上それをどうするのかという問題。また、先ほどの700平米あると大体普通の住宅の9戸分ぐらいの面積になるが、そうすると毎月の維持管理費とか修繕積立金を9戸分ぐらい毎月負うことになるので、整備後についてもその問題が出てくる。

先ほどの事例A、Bを見ていただくと、実態上、大幅な容積緩和をする代わりに無償で公共団体に譲渡して、公共団体が所有し、維持管理を負う。代わりにそれを無償で保育所の運営主体に貸しているということで実際に運営されているという例である。そういったことも含めて考えていかないとまくいかにというように思っている。

したがって、制度的には色々なことができる現行制度があるので、まずこういう先行事例を今、東京都や何かとも意見交換等を始めているが、他の公共団体とも会合等を通じて周知徹底を図って活用をお願いをすると同時に、この前の会合、12月にもお話をさせていただいたが、公共団体の中の保育部門とも計画段階から調整しないと、どこで引き取るのか、そういった問題が解決しないので、そういう連携の強化についてもお願いをしたいと思っている。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

それでは、これまで皆様方からいただいた御説明、御発言を踏まえ、自由討議に移りたい。

それでは、民間議員の方々から、最初は小室副主査からお願いしたい。

(小室副主査)

まず厚生労働省にお伺いしたいのだが、先ほど書かせていただいた、36協定の特別条項で1カ月、限度を何時間で結んでいるのかというのを女性活躍推進法のサイト等に掲載するというようなことを、これは、法改正は伴わないと思うのだが、やっていこうとすると可能かどうか。どのようなスピード感でできるかというのをお聞かせいただきたいのと、先ほどお聞きしたつもりだったのだが、労働基準法の法改正自体はどのような動きになっ

ているかということをお聞かせいただきたいと思いますと思っている。

もう一点は、私の補足資料で出ささせていただいたところにタイムリミットを3年と書かせていただいたが、これはどのぐらいのタイミングで両立しやすい環境がぐんと変化するかで、生まれる子供の数、可能性というものが大きく変わることについて、もう少し共通認識が省内でも、国民にもあったほうが良いなと思っており、「選択する未来」委員会が試算したグラフも1つのグラフではあるが、こうした取組が、法施行が遅れて労働時間の改善が1年、2年遅れていくだけで、どれぐらい将来的に渡って生まれる子供の数が減ってしまう可能性があるのか。つまり、どれぐらいスピードが重要なのかということについて、是非試算していただいて、今後それを発信、見える化していただきたいと思いますと思っている。そういった観点についてコメントをいただければと思う。

最後に国土交通省にお伺いしたいのだが、先ほど実質的には、最終的には無償提供を自治体にして、それで運営してもらおうというスタイルになっているようだというので、それはすごく理想的だと思う。そのやり方というものが一度トライした企業はわかるのだと思う。そういうやり方で実質できるということがわかるのだと思うのだが、なかなかそういうことに、マンションを建てるときに保育所を入れようという動きについてやったことがないデベロッパーのところは、そういう動き自体が、それがグレーなことなのか、実際にオーケーなことなのか自体もわからないのではないかとこのように思うので、そこをもう少し、こういうやり方があるというので確立して発信していただき、取り組みやすくしていただければと思う。

先ほどおっしゃった、計画段階からコミュニケーションしていくということについて、要するにマンションが建ったときに待機児童が出て、それを翌年カウントして、そこから対策をしたのでは3、4年ものすごい待機児童になるという話だが、それを計画段階から把握してコミュニケーションしていくということが、どれぐらい具体的に検討されていて、どのようなやり方になりそうなのかということをお聞かせいただければと思う。ここはものすごく大事な点だと思っている。このタイムラグで生まれる待機児童だけでもものすごく減らせるのではないかとこのように思う。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

それでは、今、小室副主査からあった質問について、まず厚生労働省から36協定の中身について見える化サイトでできないかということと、法改正の検討の現状について御説明いただきたい。

(安藤厚生労働省政策統括官(労働担当))

御指摘のあった36協定の特別条項での限度時間の開示については、女性活躍推進法の法律の下での開示というよりも、任意で開示をするような形で行うのはできない話ではないと思っている。むしろ、今検討しているのは女性の活躍という観点からだけではなくて、

若者も含めてより幅広く企業情報を開示して、市場機能を活用しながら良い取組を進めていくという観点からシステムを考えたいと思っている。そういった中での検討事項の1つではあると思っているけれども、女性活躍推進法の話に戻ると、先ごろから少し御指摘もいただいているが、今スタートしたばかりで登録が追いつかないような状態であり、いずれにしてもスケジュール感というのは確たるものが打ち出せる状況ではないということをお理解いただければと思う。

また、どのくらいのタイミングで長時間労働の是正がなされる、あるいはなされないと、それがどのくらい出生率に結びついていくかということについては、視点としては大変おもしろいと思うが、試算をするとすると、どのような前提を置くかによってかなり違ってくるであろうと思うので、すぐに研究なり試算なりをするのは難しいかと思うが、勉強はしてみたい。

(大西厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策担当))

労働基準法については、もちろん国会に出ているわけであり、大臣以下、一丸となって早く審議していただきたいというのはお願いしているという状況である。それは今、引き続き努力をしているということである。

(石田国土交通省大臣官房審議官(住宅局担当))

最初、確立してという部分であるが、2点ほど問題がある。1つは、運用自体は公共団体の御判断によるということが1点、分権の関係。

もう一つ、計画自体がどれぐらいの敷地があるか。また、元々のベースの容積がかなり低い容積の所か、高度利用とされている場所かということでも違ってくるので、なかなか画一的にというのが難しいところがある。ただ、事例みたいなものを当然は公共団体も共有するが、民間に対しても発信していくことは当然可能であるし、そのような形で情報を表に出していきたいと思っている。

もう一つ、計画のコミュニケーションであるが、どうしても建築部局だと児童待機数というのはわからない部分がある。ただ、建築の大きな計画で、特にこういう個別の許可をとるということになる、計画の期間を含めると通常2、3年以上、建築が終わって入居までかかるので、その段階から保育部局と連携をすれば、大体どれぐらいの規模の計画がどこに来ているか。その周辺の状況は今どうなっているかというのを合わせて、どういふことをデベロッパーとお話をしていくかということができるような時間の余裕はある程度、最低限だが、議論ができる状態に持っていけるかと思っている。

(岡議員)

先ほどのやりとりについてだが、36協定の法改正そのものについて検討されているという理解で宜しいか。

(大西厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策担当))

冒頭、御説明させていただいた中で3月25日に行われた一億総活躍国民会議において、総理から御指示をいただいたところである。これは正確に申し上げると、現在、提出中の労働基準法改正案に加えて36協定における時間外労働規制のあり方について、再検討を行うという御指示であると理解している。

背景を申し上げますと、現在の労働基準法を検証するときに労働条件分科会という労政審で議論をして、いわゆる上限規制については引き続き検討を行うということでまとまっているので、そこを立ち上がらせて再検討するという具合に私どもは理解しているところである。

現在、出している法律との関係であるが、これは先ほど申し上げたように、現在の労働基準法改正法案の中にも例えば中小企業の割増賃金の引き上げであるとか、有給休暇の取得促進とか、そういう働き方改革に資する内容が盛り込まれているので、その法案についてはまず成立をさせていただきたいと考えている。

(岡議員)

36協定の改正や見直しをするときに、今は36条に書いてあるとおりで、労使が合意すれば、特約の場合は必ずしもこの時間以上でもいいとなっているわけだが、例えば、もう特約を認めないとか、あるいは特約は認めるけれども上限は何十時間だとか、そこまで踏み込んだ改正が検討されるのかどうかについて、今の時点でわかっていることを教えていただきたい。

(大西厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策担当))

正に議員御指摘になったところが前回の審議会でも大変議論のあったところであり、現時点でどうなのかというのは、今の時点では、その方向性について申し上げられるような環境にはないということで、御理解いただきたいと思います。

(岡議員)

それはこれからのテーマだということだが、今日のテーマである長時間労働の是正については、先日、小室副主査から著書を頂いたのだが、その本の中に、長時間労働を是正したほうが生産性も上がるし、業績も上がるとはっきり書いてある。私は商社の人間だが、豊田通商の例もきちんと書いてあるし、先ほどの「なでしこ銘柄」に住友商事の子会社も入っている。人材不足の傾向がこれからどんどん強まっていくなかで、いい人材を安定的に確保していくには企業も労働環境の改善を図っていかざるをえない。労働条件のひどいところに人は行かなくなってしまう。企業にとっても長時間労働を是正し生産性を改善すれば業績が上がっていくわけだから、そういう意味で考えると、大切なことは労働条件の

「見える化」なのかなど。

今日も小室副主査のペーパーにもあるが、それで後は個人、働き手がどういう企業に行ったらいいかというものを選べるようにする。そのためには36協定の中身が必ずホームページに出ている。それを見て、この会社は80時間までオーケーだとか、ここは50時間までだとかわかるわけだから、「見える化」すれば後は個人の判断だと思うし、企業側も長時間労働の是正によって生産性を高めて業績を上げていくという意味では、働き手も企業も同じ方向に向かっていくことになるのかなど。そういういい状態になるまでの過程において1つ重要なことは、情報の「見える化」ということで、入ってしまったからこんなはずでは無かったというようなことがあってはまずいのではないかと思う。

実は規制改革会議の中でも雇用ワーキング・グループで、就職する前に必要とする情報を企業にできるだけ開示してもらうべく検討を進めている。情報の開示というのは、企業判断ですぐできることで、一旦企業が判断したら、あとは政府の手を煩わせる必要はない。だから情報の開示というのは求めていってもいいと思う。

コメントがあればいただきたい。

(大西厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策担当))

正にそれはおっしゃるとおりだと思います、私どもとしても、先ほど少しだけ説明させていただいたのだが、業界の中で例えばリーディングカンパニーでいい取組をしていたら、そういうものをどんどん積極的に開示していただきたいということで、厚生労働省のホームページの中にも専用のページを今作って、そういう企業をどんどん増やしていただけるように一生懸命募集をしているところであるので、そういう方向で今後とも一生懸命取り組んでまいりたいと思う。

(岡議員)

もう一つ、国土交通省の最後のページにある子ども園あるいは保育園の話だが、再開発に際して容積率を緩和するなかで、この開発業者に保育園なり子ども園の運営までお願いするという事までは考えておられないのか。

(石田国土交通省大臣官房審議官(住宅局担当))

民間企業に何かの経営を押しつけることは多分できないというのが1つと、特に先ほど申し上げたマンションの場合であると、オフィスビルであるとその会社自体が持ち続けることが多いのだが、分譲マンションは全て売り払ってしまって、元々デベロッパーが持ち続けることは普通ない。エントランスとか会議室など共有スペースは全部入った各住戸の方の共有持ち分になって、管理組合が管理することになるので、そうするとさすがに採算性を問われるような経営活動みたいなことを管理組合でやれというのは難し過ぎるので、そうすると買取手が、例えば運営団体で出てこられればいいのだが、なかなか買い取って

となると採算が合わないので、それで先ほど申し上げたような実態例が出てきている。ただ、先ほどみたいに大きな開発であると採算の中で無償で提供するというデベロッパーも可能なのであるが、規模が小さいとなかなか無償ということも難しくなるので、そうすると採算性上、誰がその費用を負担するのかというのは各計画ごとにどれぐらい需要、採算性がある、それに対して容積緩和をやるので無償でいいではないかとか、これは厳しいので公的負担がどこまで入るかとか、それぞれ事業で御相談していく格好にならざるを得ないのかなと思っている。

(岡議員)

私も押しつけは全然考えていない。ただ、これだけの容積率の緩和というアメと引き換えに、あくまでもデベロッパーの判断で、なかには、こういう条件が得られるのだったらデベロッパー自身が自分で保育園を分譲後も引き続き経営、運営してもいいというようなところもあるのではないかという思いで質問をしたのである。

(石田国土交通省大臣官房審議官(住宅局担当))

残念ながら、今、聞いた限り自分でやりたいというお声はあまり聞こえてはこない。

もう一つ問題は、マンションなんかの場合であると一斉に同じような年代が入られるので、10年ぐらい経つと実は子供の年齢がどっと上がってしまうので、経営の中身を変えていかなければいけないという問題があるようで、なかなか将来的リスクを考えると、抱え続けることは腰が引けるような形に若干変わっている。

(金丸主査)

いつも小室副主査の御意見を隣で拝聴しているのだが、現役の経営者、しかもIT産業に属している私としては結構耳が痛い話がずっと続き、でも、私どもも刺激を受け、色々改革を現在実行しているところである。

心の中を正直に申し上げると、素直に聞いている自分と、素直に聞いていない自分が同居しており、というのは、もちろん長時間労働という弊害は除去しなければいけないと思っはいる。ただ、時間というのはいつ、どのような状況で始まって、いつ、どのような状況で終わるか。それは始まって終わるとい、つながっている時間の合計値のことを時間と捉えるのか、テレワークが進展したときに、子育てを家庭でおやりになるケースのときの仕事の時間というのは、お子さんの状況によって分割された時間になるかもしれないし、カウントの仕方というものがこのまま一気になだれ込むと、また現場の労働基準局とバトルをすることになるのではないかという懸念があったりしている。

我々は誰と競争するかなのだが、EUの話が出るのであるが、私どもはEUという全体と競争する、あるいはフランスと特に競争するというイメージは湧かないのである。私たちは、あるいは日本は米国でイノベーションが起きて、イノベーション合戦は多分米国との競争。

今後は中国のアントレプレナーたちが出てくるから、中国のアントレプレナーたち、それにインドも加わるかもしれないし、スマートなシンガポール、あるいは人件費が低くて親日であるベトナムだとか、近隣諸国と競争するのではないかと考えている。

ヨーロッパを見ると、私が参考にしていてる国、相当賢い国だなと思うのは北欧に集中しているし、そうすると北欧から学ぶべきところがあるのではないかと考えている。

アメリカというのは大国なのであるが、カリフォルニア州というところに世界と競争できるイノベーションの別の国があたかもあるようで、南部と比較をしても全く保守的ではなく革新的でもあるし、我々が話し合っているダイバーシティというのが小さく見えるぐらい、カリフォルニアというのは私が初めて訪問した三十数年前から既にダイバーシティが始まっていた。そうすると我々は誰と競争するのか。経営者の立場としては、社員に最も提供できるのは陳腐化しない、私たち自身のビジネスモデルが陳腐化しない場を提供するというのがプライオリティー1。もちろん、そういう中で効率いい仕事のやり方というのは追及しなければいけない。そういうものは十分理解をしているところである。

一方で、今いわゆる人工知能型社会が到来したときに、人の雇用はどうなるかという話をしているので、そうすると早く家に帰れる人はどっと出てくる気がするのであるが、その人に今度職業があるかどうかは別ではないかという危機も今、あるわけである。したがって、是非小室副主査をお願いしたいのは、あるいは皆さんをお願いしたいのは、時間というものは1つのエレメントであり、全体の設計図も意識した上で是非御議論していただけるとありがたい。

小室副主査のペーパーの中には、「産業職業ごとの特別な事情等も考慮しつつ」という表現もあったので、私は労働基準法という画一的な1つの法律が、こんな多様な業種が存在する、あるいは24時間365日営業する職種が生まれることも想定していなかったのではないかと思うので、そういう時代に合っていないところも十分あることも鑑みながら、総合的に是非御検討していただきたいと思った。

それから、政府が是非模範を示していただきたいと思うのだが、そのときに先ほど安藤厚生労働省政策統括官(労働担当)がおっしゃられた取引条件の適正かどうかという視点、あるいは短納期発注というお話もあった。でも短納期発注を皆さんにしているのは政治家ではないのか。そうしたら、短納期発注のところ、国会の質問等についても改善をした上で、是非民間にもこうしろああしろというのは言っていただきたい。雇用の主査で私が全体をリードしなければいけないのだが、そのような思いがあったので、もやもや感があったということで申し訳ないが、是非そのようなことも踏まえて小室副主査にはお考えをいただけるとありがたい。

(小室副主査)

内閣人事局に1つ、今、金丸議員がおっしゃっていた、いわゆる国会の短納期発注の件なのであるが、いわゆる霞が関の働き方改革をやるときに、国会との関係性に踏み込まな

いわけにはいかないと思っている。できれば一番外的要因であり、変えられない、それは仕方がないんだと今まで思い込んでやってきた外的要因も変わるんだというような事例を、これは国民に発信していただきたいと思っている。私が座長なのであるが、そういった中で、つい国会の問題まで踏み込むのは、という形になりがちであるが、テレワークの話やペーパーレスの話に比べると非常に大きなテーマになってしまうが、国会との関係性をどうやって改善していくのか、国会質問に対する待機のやり方についてどう改善していくのかというところについては、具体的に踏み込んでいただきたいなと思っている。

金丸主査がおっしゃっていただいた点、私はタイムスパンなのかなどと思っており、人工知能で職がなくなるぐらいのところまでいく間のところにおいては、相当長時間労働になると思っている。それは育児と介護で時間に制約を受ける、事実上いても時間に制約される人の人口というのはものすごく多くなるからというところと、あとはシンガポールやアメリカと競争したいのであるが、日本がそういう人口構造ではないのである。なので競争したい。できる企業もあるのだが、この国全体のいわゆる人口構造、年齢の構造を見ていったときに、この国ならではの競争の仕方をしなければいけないだろう。つまり高齢者を抱えながら、その介護を国として見捨てることなく、ただ、ビジネスでも勝っていき、人間は何百年経っても24時間の中で睡眠をとらないと死んでしまうというのは一緒なので、社会は変化するのであるが、人間の機能はなかなか変わらない。朝起きて13時間以降経つと酒酔い運転の集中力であるというのは、どうしても脳の状態としては変わらないので、人工知能でかなりカバーできる領域というものに私も強く期待している。この国の人口は減ってしまうので、期待はしているのであるが、そこまでの移行の段階では相当労働時間は限られていく。そういった中でも成果を出し、老人を見捨てない国で、できれば長期的に見ると子供が増える状態にもう一度戻していくような設計を、それこそ全体を、高齢者や将来の人口ということの全体を見ながら設計をしていくことが大事なのかなどと思っている。恐らく国に対する思いは一緒ではないかと思っており、ここですり合わせをもっとしなければいけないなという気づきである。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

最後に高木大臣政務官から、一言御挨拶いただく。

(高木内閣府大臣政務官)

今日は長時間労働の是正について第1部で御議論をいただいた。今、人口減少というこの成長戦略を制約する大きな課題にどう対処していくか。そのためには多様な人材が活躍できて、さらに生産性を上げていくことが非常に重要であると思っている。今日は色々な課題とか論点が民間議員の方々から出されたと思うので、御指摘のあった点についてしっかりと関係省庁において御検討をいただきたいと思う。

本日の御意見、御指摘を踏まえて、成長戦略を取りまとめていくことになるので、改め

て関係府省においては御協力をよろしくお願ひしたい。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

以上をもって、第1部を終了させていただく。

(高木内閣府大臣政務官)

ここからは第2部として「外国人材活躍推進」、引き続いて第3部として「未来を支える人材力強化」について御議論をいただきたい。

外国人材活躍推進については、世界的な人材獲得競争が激化する中、優秀な外国人をいかに我が国に引きつけるかという点が課題である。そのためには開かれた日本という前向きなメッセージとともに、適切な在留管理が行われる前提のもと、在留資格要件や手続き、外国人の生活環境のさらなる改善などにより、日本で働きたいと思わせる魅力的な環境を整備していくことが重要である。このため、本日は課題の提示と今後の取組につながる前向きな御議論をお願いしたい。

また、未来を支える人材力強化については、現在、文科省にて御検討いただいている実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度設計にあたり、第4次産業革命の到来を前にどのように人材育成に取り組んでいくべきか、大局的な御議論をいただきたい。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

第2部では、まず野原副主査から御発言をいただいた後、法務省、経済産業省、外務省、文部科学省の順番に、関係省庁から現状の取組と今後の課題について簡潔に御説明いただき、その後、意見交換とさせていただきます。それでは、まず野原副主査から御発言をお願いします。

(野原副主査)

お手元の資料7をご覧ください。熾烈なグローバル競争に打ち勝つためには、高度外国人材の積極的な受入れを我が国の重要な政策として位置づけ、さらなる対応を図ることが必要である。こうした観点から、外国人材の活用の論点を6点申し上げる。全体として、高度外国人材の受入れに向けた前向きなメッセージを積極的に発信するとともに、外国人材にとって魅力的な環境を整備し、長期にわたり我が国で活躍してもらえるような戦略的な仕組みを構築する必要がある。

1点目は、高度外国人材をさらに呼び込む在留管理制度の検討について。諸外国では、優秀な外国人の優遇を進めており、例えば韓国では人材像を明確にして、その上で申請可能までの期間を特別に優遇する措置を行っている。我が国では近年、高度人材ポイント制が導入され、高度人材として3年以上活動した者を対象とする在留期間無期限の新たな在留資格「高度専門職2号」が創設された。しかし、制度導入から3年半が経っても、「高

度専門職2号」の認定件数は16名と、極めて少ない状況にある。

2 ページ目にあるとおり、高度人材を除く外国人が永住許可の申請をするためには、原則として引き続き10年以上本邦に在留し、また、就労資格または居住資格を持って継続的に5年以上在留していることなどが要件となる。これについて、外国人に対するアンケートでは、「永住許可の申請までに要する期間が長い」といった意見が多く上げられており、高度人材がビジネスの場として日本を避ける要因であると指摘されている。熾烈な国際競争の中で、日本がほかの国よりも魅力的に見られることが非常に重要。このため、高度外国人材の在留資格制度の周知、高度人材ポイント制の申請期間の短縮化、要件の緩和、優遇措置の追加といった取組を行うとともに、外国人が我が国で生活・活動しやすい環境整備の方策を、さらに検討していくべきである。

2 点目は、外国人留学生、海外学生の本邦企業への就職支援強化である。日本の留学生のうち、学部卒の学生のうち7割が日本での就職を希望しているにもかかわらず、3割しか就職していないといった調査結果がある。つまり、人材が国外に流出してしまっているということである。こうした実態を踏まえ、留学生の国内就職を促すべく、各大学が日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムを策定することを支援するとともに、在留資格取得上の優遇措置を講じることにより、留学生の日本への定着促進を図るべきである。

また、ODA等の公的資金を活用したアジア各国での高度人材育成事業により輩出された人材は、国内産業のイノベーションを促進することが可能な人材であるにもかかわらず、日本企業に就職する者は多くない。アジア各国大学での支援を日本企業などでの就職につなげ、人材が還流する仕組みを構築するために、在留資格手続上の措置、就職マッチング支援等を実施すべきと考える。

3 点目は、グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れについて。本年3月から、製造業外国人従業員受入事業が開始された。この仕組みを、サービス産業等、他の産業に拡大することにより、グローバル展開を図る日本企業が行う人材育成に寄与できると考える。そのためには、適用する分野を特定の上、それぞれの事業所管大臣の関与のもとで、分野の拡大を図ることが必要である。

4 点目、在留管理基盤強化と在留資格手続の円滑化・迅速化について。外国人の在留状況をより適切に管理するため、外国人雇用状況の届出制度を改善すること等により、外国人の就労状況を把握する仕組みを構築すべきである。その上で、オンライン化等による手続の円滑化、迅速化について、早急に達成時期の目標を定めて取り組むべきと考える。

5 点目は、外国人受入れ推進のための生活環境整備である。特に教育環境については、昨年3月に決定された「外国企業の日本への誘致に向けた5つの約束」において、インターナショナルスクールの各種学校設置許可基準等の緩和が掲げられている。これを押し進めることとともに、日本の一般的な公立高校においても日本語指導を受けながら学校生活を過ごせる環境を整備することや、日本人が通う普通の学校にも国際バカロレア資格認定

プログラムの導入を促すことが必要と考える。

加えて、日本人の英語力強化に必要な英語教育の低年齢化に向けて、小学校教員の能力向上を図ることも重要である。また、ALTの全学校への配置や、英語が堪能な外国・日本人材に特別免許状を授与するなどして、外部人材を積極的に活用することが必要である。同時に、病院、銀行、携帯電話の開設等において、外国語対応が可能な場所・数を一元的に把握して情報発信を行い、外国人が日本で生活する上での生活環境の整備を進めるべきである。

最後に、6点目として、外国人材受入れ加速化のためのさらなる取組も推進していただきたい。在留資格要件や手続き、在留管理の仕組み、外国人の生活環境などの幅広い視点から、諸外国と我が国の制度を比較することによって、日本にとって改善可能性のある点をしっかりと把握した上で、優先的に取り組むべき事項を特定して、さらなる施策につなげていくといった取組をしっかりと進めていただきたい。

(田所法務大臣政務官)

資料8の2ページ目をご覧ください。法務省としては、我が国の経済社会に活力をもたらす外国人を積極的に受入れていくことが必要であると考えており、とりわけ高度な専門的能力を有する外国人の受入れを促進することが重要であると認識している。このため、平成24年5月に経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人を対象に、高度人材ポイント制を導入し、平成27年4月には高度人材に特化した在留資格「高度専門職」を創設した。

高度人材ポイント制においては、学歴、職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、合計ポイントが一定点数に達した外国人を高度人材と認定し、配偶者の就労や親の帯同、永住許可要件の緩和などといった幾つもの出入国管理上の優遇措置を講じている。中でも「高度専門職2号」については、永住者と同様に在留期間を無期限とした上で、就労資格のほぼ全ての活動を許容することとしている。

3ページ目に高度人材の認定件数に関するグラフを添付している。平成24年5月の高度人材ポイント制の導入以降、関係機関の御協力を得ながら広報、周知に努めた結果、認定数は昨年12月末現在で4,347人となっており、「2017年末までに5千人」という日本再興戦略のKPIの達成に向けて、順調に推移している。

4ページ目は、日本再興戦略における高度人材の位置づけである。高度人材の受入れを促進するためには、資料に記載されているとおり、就労環境や生活環境の改善等を含めたさまざまな施策を総合的に推進していく必要がある。法務省としても、高度な能力を持った外国人材の方々に日本で活躍していただけるよう、出入国管理行政を所管する立場から、関係省庁と連携して、その受入れの促進に向けて取り組んでまいりたい。

(鈴木経済産業副大臣)

日本企業がイノベーションを持続的に創出し、世界市場で勝ち残っていくためには、多様な経験や技術を持った高度な外国人材の獲得が必要不可欠である。第4次産業革命のもと、IT人材の深刻な不足という声が実際に上がっており、世界的に高度人材の獲得競争が激化しているところ、我が国としても対策を講じることが急務である。

経産省では、昨年10月から検討を進めてきた「内なる国際化研究会」の報告書を3月22日に発表した。本研究会では、日本で就職・求職したことのある外国人の声や、産業界からの要望も直接お聞きしている。その中で、在留資格に関する御要望として、日本の永住許可取得要件が厳しいとの御指摘が最も多く聞かれた。日本の永住許可は、申請に要する在留期間が欧米に比べても長いなど、今回明らかになった課題を解決し、国際的な高度外国人材の獲得競争に打ち勝ってまいりたいと考えている。

(保坂経済産業省大臣官房審議官)

第1部でも申し上げたとおり、ダイバーシティ経営が非常に大事だと考えており、その中で外国人材を活用していくことについて、経済産業省としても注力をしている。多様な経験や技術を持った海外からの人材を受入れ、日本でその能力を発揮していただきたいと考えており、これまでも法務省をはじめとして関係省庁と連携して、高度外国人材の受入れに向けた取組を実施してきたところである。

まず、昨年度の取組について2点御説明申し上げる。1点目は、資料9の2ページ目、「製造業外国従業員受入事業」である。これは製造業の海外子会社等の従業員を国内に受入れ、新製品開発などの専門技術を修得させ、技術を海外拠点に移転することを可能とする制度であり、本年3月15日より開始している。具体的には、事業者が外国にある事業所の職員に特定の専門技術等を移転するための計画を作成し、経済産業大臣の認定を受けて当該職員の受入れを行うこととなっている。

2点目は、3ページ目にある「アジア等IT人材定着支援協議会」の取組である。これは、民間企業が自主的に行った事業である。先ほど第1部で金丸主査からも言及のあったIT人材について、インドやベトナムなどの優れた外国人IT人材の受入れを促進していくため、一般社団法人コンピュータソフトウェア協会を母体とした協議会が昨年11月17日に立ち上がった。日本企業への就職支援の一環として、日本語によるコミュニケーション能力を高めるため、日本語学校と連携した留学支援などを実施することにより、2020年には外国人IT人材6万人を受入れることを目標に取り組んでいる。

今後の課題について。5ページ目以降にあるとおり、いよいよIoT、ビッグデータ、AI時代が到来しており、この国際競争に勝つためには、IT人材の育成確保に関する施策が非常に重要となる。現時点でほかの主要国と比較して、日本ではIT人材が絶対的に少なく、需要に対して供給が足りていないという状況であり、IT人材不足の克服が喫緊の課題である。そのほかにも、第4次産業革命に対応するため、伝統的なIT産業以外にも例えばバイオの世界など、いろいろな先進的な事業について、高度外国人材のニーズが激増している。

経産省の産業構造審議会では、日本人の育成は大事だが、目下、とにかく人手が足りておらず、自動車メーカーから「自動走行向けのIT人材が採用できない」といった声も伝わってきている。アジアで人材を獲得しようとしてもできない状況の中で、さまざまな取組を進めていかなければならない。資料の7ページのとおり、日本で就職・求職した経験のある高度外国人材に対するアンケートでは、日本の在留資格制度に対する不満として、永住許可取得要件が厳しいことが一番に挙げられている。もちろんこの要件だけで外国人に来てもらえるというわけではなく、インターナショナルスクールの整備など、さまざまな取組を同時に行う必要がある。また、例えば、大学に人材を受入れる際には、教授だけでなく、チームごとを受入れるといったこともあり、その中で外国人材をどのように迎え入れるのかなども考えていく必要がある。その中の取組の1つとして、こうした在留資格の面で何かできないかと考えている。

9ページ目以降では、各省連携の中で取り組むべき方向性を示している。1点目は永住許可申請までの在留期間の短縮化である。9ページの表にあるとおり、我が国は永住許可申請までに必要な在留期間が欧米に比較して長いことに加え、起業家・投資家・研究者など、国が求める人材が明示されていない。日本経済の発展への貢献が期待される外国人材の我が国の受入れを増加させるため、例えば、永住許可申請までの在留期間の短縮等の検討を行う必要があるのではないかと考えている。

10ページ目、グローバル展開する日本企業の最適人員配置の実現に向けた外国人従業員の受入れについて。冒頭に述べた「製造業外国従業員受入事業」については、その利用拡大を図るため、普及広報活動を実施しているところであるが、日本の強みを活かしてグローバル展開を図る他分野の人材育成にも適用できるよう、事業所管大臣の関与を前提として、その拡大について検討していきたいと考えている。

(濱地外務大臣政務官)

資料10をご覧ください。2ページ目、これまで外務省では、途上国における大学の設立、技術移転、専門家派遣、研修員の受入れ、留学生の受入れ等の取組を行ってきた。これらについては、ODAの性質上、相手国の社会経済の質の高い成長に向けた支援とともに、現地に所在する日本企業で活用する人材の育成支援を目的として行ってきたところである。しかし、グローバル化が進んだ今日において、高度人材獲得の国際的な競争が非常に激しくなっている中、アジアの高度人材が母国で就職をするのではなくて、欧米諸国へ流出しているという現状がある。また、高等教育、高度技術の習得にかかわらず、自国内でなかなかその専門性を生かした職種に就くことができないという状況があった。

そうした中、今後は高度人材が特に我が国を中心として、アジア域内で還流するシステムづくりが非常に重要ではないかと考えている。これまで我々が、アジア諸国でODAによる人材育成支援を行ってきた大学等の学生にアンケートをとった結果が、3ページ目から5ページ目に記載されている。インド工科大学、マレーシア日本国際工科院、ハノイ工科大

学、泰日工業大学等、いわゆる理系におけるアジアのトップ大学においてアンケートを行い、日本国内への就職の希望や、現地での日本企業での就職に関心について尋ねたところ、相当数の学生が日本国内での企業及び母国内での日系企業に就職をしたいという要望があることが分かった。さらに、近年ではこれら優秀な人材を我が国に呼び込むことで、両国の産業にイノベーションをもたらしたいという理由で、日本国外の高等教育機関、大企業、中小企業が産学官コンソーシアムを形成するケースも見られるようになってきた。こうした取組により、イノベーションの後押しができるのではないかと考えている。

しかし、6 ページ目のとおり、日本で就職するにあたり困難を感じている点として、入管システムが他国に比べて非常に厳格であるという意見があった。また、言語の壁が高いという指摘もあり、こうした懸念にしっかりと応えていくことが必要であるという課題が浮かび上がってきた。

今後実施すべき取組の方向性について。外務省としては、アジアの発展途上国のトップレベルの大学や大学院に在籍する優秀な学生に対して、ODAを活用して日本の大学等への留学、また、日本国内の企業へのインターンシップ等を含めた高水準の人材育成事業に参加する機会をまず提供することが重要であり、その中で、彼らの中で日本国内の企業への就職を希望する者に対しては、いずれは母国に帰国して活躍していただくことになるにせよ、可能な限り支援を行うべきであると考えている。そのためには、日本のODA等によるアジア各国での高度人材育成事業のプログラムを卒業し、優秀な学生や技術を有しているアジア各国の若者が日本企業に就職するために必要な在留資格をより容易に取得できるよう、適切な優遇措置を講じていくことが有益と考えている。加えて、外務省としては、ODA等による外国人材の研修等を強化し、また、知日派の育成に今後も尽力していきたいと考えている。

(義家文部科学副大臣)

資料11に基づいて御説明させていただく。外国人材の活用に関しては、各省庁から説明があったとおりが、文科省からは外国人留学生の就職に関する課題と、外国人子女の教育支援に関して御説明させていただく。

2 ページ目、まず外国人留学生の就職の現状としては、リーマンショック後の平成22年以降、就職を目的として在留資格変更の許可を受けた留学生数は年々増加しており、平成26年度は約1万3千人となっている。一方、平成25年度に卒業、修了した学生のうち、就職を希望する者が約2万6千人であり、就職希望者のうちの約半数しか就職ができていない。外国人留学生の就職を拡大していく上で、3 ページ目にあるとおり、留学生側と企業側でそれぞれ異なった視点での課題がある。

まず外国人留学生からは、「外国人留学生向けの求人が少ない」、「企業がどのような人材を求めているのかが不明」といった企業側の改善が必要な課題や、「日本の就職活動の仕組みが分からない」、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」、「在留資格の

変更手続の簡素化や期間短縮」といった大学や関係省庁の取組が必要な課題が挙げられている。

一方、企業側からは、「留学生の日本語能力が不十分」、「日本企業における働き方の理解が不十分」といった点が挙げられている。こうしたミスマッチを解消するため、文科省は関係省庁と連携し、さまざまな取組を行っている。具体的には4ページ目をご覧ください。大学等と地方公共団体、地域の経済団体等が連携し、外国人留学生に対するインターンシップの導入や、企業と留学生とのマッチングイベント等の就職支援や、企業等が大学等に問い合わせる際の窓口の明確化等を行ってきたところである。こうした取組も踏まえつつ、さらに先にお示しした課題を解消するため、「大学等における入学後早期からの日本での就職を前提とした日本語習得の機会の提供」、「企業と大学の連携による中長期インターンシップや日本企業文化の指導」、「より多くの大学等における外国人留学生の特性に合った就職支援が可能な体制の強化」、「在留資格の円滑な切り替え」などを今後も行っていく必要があると考えている。

次に、5ページ目について。我が国では少子高齢化が進む中、今後新たな外国人材の呼び込みの環境整備と定住外国人の労働力としての掘り起こしが避けられない状況となっている。インターナショナルスクールは確かに1つの選択肢だが、数や地域等に限りもあることから、より広範に外国人の子供たちを受入れるため、公立学校における環境整備も課題となっている。先日、横浜市の小学校を視察したが、全校生のうち約半数が外国人であった。全校の4分の1となる157人もの児童が日本語指導を必要としており、ケアを行う人手が足りないという現状を目の当たりにした。全国的に見ても公立学校に在籍する外国人児童生徒数は約7万人おり、うち約4割が日本語指導を必要としている。文科省では、これまでも日本語指導を行うための体制づくりなどに取り組んできたが、今後はそれを実施するため、専門の教員、指導員の配置等も充実させ、外国人材を呼び込む環境整備と、国内の外国人に対する教育支援が同時に必要であると考えており、さらに具体的な施策を検討してまいりたい。

(野原副主査)

3点ほどお伺いしたい。まず、法務省より御説明のあった高度人材ポイント制について。「高度専門職2号」は、これまで3年半の間に16名しか認定されていないという状況だが、これは制度そのものにニーズがないのか、ニーズはあるが申請がしにくいのか、制度の情報自体が知られていないのか、何か要因があるのではないかと思う。制度そのものの改善のため、何か具体的な施策を準備しているのか。

2点目、本日は経産省から幾つか有用な施策を発表していただいた。経産省の資料の中には直接出ていないが、こうした外国からの人材にどんどん活躍してもらうには、日本側の就業環境ももう少し改善していく必要がある。経産省の報告書の中では、外国人材から指摘のあった課題がまとめられている。この中では、「日本の企業はキャリアパスが不透

明で、入社後、自分がどのように登用されるのかよく分からない」、「長期雇用や年功賃金といった制度に違和感を覚える」、「ジョブの範囲が不明瞭で、一体自分は何を求められているのかというのが分かりにくい」といった意見や、第1部のテーマでもある長時間労働について、「課題だと感じている」といった意見が挙げられている。こうした環境は国が法律で変えることではないかもしれないが、産業界に向けてガイドライン等を作るなど、環境整備の進め方について検討する必要があるのではないか。

3点目は、文科省の御説明について。外国人の子供の教育支援は大変大きな問題である。公立学校に外国人児童が7万人おり、うち4割が日本語指導を求めているという数字もご紹介いただき、このための専門の人材の育成についてお話をいただいたが、具体的に何人ぐらいを、どれぐらいのペースで育成するつもりか。それは十分可能なのか、必要などころにきちんと配置できるのか、といった具体的な見通しについて、お答えいただきたい。

(岡議員)

それぞれ前向きな御検討をされていることが分かった。経産省からは、製造業など、いわゆるグローバルに展開している日本企業が海外の社員を日本に受入れる事業について、分野のさらなる拡大を検討したいというお話をいただいた。私は、これは全ての分野に広げれば良いのではないかと考えている。日本企業が海外で雇用しているということは、それらの外国人の身元ははっきりしており、彼らも日本についてある程度理解している。したがって、そうした情報が全くない人に日本に来てもらう場合とは、大分差があることは明らかである。受入れを行う日本側の企業は、会社の成長も当然期待しながら外国人に働いてもらうわけで、企業側は彼らが日本にいる間の管理もきちんと責任を持って行うと思う。是非積極的に進めていただきたい。

もう一つは、野原副主査のペーパーの4.にある在留管理基盤の強化について。外国人材の話になると、失踪が常に大きな問題になるわけだが、これをしっかりと管理することが可能になれば、こうした問題も解消に向かうのではないか。日本ではマイナンバー制度がスタートしたが、外国人の方々にも同様のものを付与し、それをオンライン化して管理することにより、その方が今どこで何をしているかを常に把握できるようなことも含め在留管理基盤を強化することを検討しているのか。

(小室副主査)

野原副主査が御指摘されたとおり、長時間労働の問題を解決しないと日本の市場に魅力が無いと思われてしまう。この点、働き方改革の担当として責任を感じたところ。まず1点目として、野原副主査のペーパーの1ページ目の在留管理制度の検討に関し、法務省提出資料(資料8)の3ページ目のグラフでは、「高度専門職2号」の認定件数が16人となっており、びっくりするほど少ない。これは、高度専門職1号から2号へ移行するのに大きなハードルがあるということではないかと思う。経産省の資料にも、他国との比較の表

があったが、他国との比較において、日本の制度がかなり見劣りしている中、今後の日本の労働力人口を考えると、受入れ制度改善の取組を行わない限り、労働力を確保していくことが難しくなると思う。

2点目、子供の環境については文科省提出資料（資料11）の6ページ目に詳しく記載されていたが、外国人が働く場所を選ぶときに、日本人の感覚以上に子供の環境の整っているところを選ぶ傾向が非常に強いと思っている。今後、公立学校で外国人児童を受入れていく中で、既にかなり取組が進んでいる、外国人児童の多い学校を見学された、というお話をいただいたが、こうした取組は今後、日本人の子供にとっても大きなメリットとなるのではないかと思う。私は港区に住んでおり、父兄参観で実際にALTによる子供の授業を見に行くことがあるが、残念ながら驚くほど機能していないのを感じる。まず、ネイティブの先生に授業を任せ切れていない。本当に残念なのが、ネイティブの先生が非常に盛り上げているときに、担任の日本人の先生が静かにするように怒っているという現状がある。そうした画一的な授業をしてはダメなのだと思う。そういった意味では、数も質も全然足りていないのではないか。普通の公立学校で外国人の子供を受入れることは、日本人の子が多様性を学び、語学力の向上や、正しい発音でコミュニケーションをとるという点でも大きなメリットがあるので、この取組の推進は大賛成である。横須賀などでも最近、外国人が多いことが、子供のいる世代にとっての人気の理由の1つとなっている。そういった環境で子供を育てるために引っ越してくる人がいるようなので、自治体が魅力として打ち出すことも可能となってくるのではないかと思う。力を入れているところだとは思いますが、やはり今ぐらいのペースでは全然足りないというイメージを持って是非推進していただきたい。

（金丸主査）

野原副主査から、重要な論点をお示しいただいた。各省からも御説明があったが、永住者に求める人材のスペックを明確にして、我々の社会に貢献できる人材を受入れるという視点から、他国より気の利いた制度を整備するよう、是非積極的に取り組んでいただきたい。

経産省提出資料（資料9）の9ページ目において、日本では、永住者に求める人材として、「素行善良」という要件を定めているとの記載がある。我々が一国で全部完結していた時代における、社会を乱さない人といったイメージだと思うが、他国を見ると、起業家、投資家というように、はっきりとした人材のイメージが示されている。

先ほど経産省より御説明があったとおり、IT人材は全く足りていない。口を酸っぱくして言っているが、この足りていないということが、結果として長時間労働につながっていることもあると思うので、質的に補強すべき分野を明確にする必要がある。また、受入れの段取りについて、IT人材を求めるわけだから、それを紙ベースで難解な日本語で書かなければいけないといったことがないように、オンラインでできるようにしていただきたい。

その上で、こうした方々に日本に来ていただき、日本を好きになってもらい、この国でリスクをとって起業をしていただき、そのお子さん達が、Googleや、南アフリカから来たイーロン・マスクのようになれるよう、我々の想像を超えた新しいアイデアを招き入れるということが、国家戦略としては重要だと思うので、是非各省で協力をし合って、実効あるものにしていただきたい。

文科省提出資料（資料11）の6ページ目において、JSLカリキュラムを開発して、2013年には制度化を図ったとの記載があるが、制度の活用が約2割にとどまっていることについて、どのような課題があると認識しているか。

（田所法務大臣政務官）

「高度専門職2号」について、16名しか認定されていないとの御指摘があった。高度人材ポイント制が出来たのは平成24年であり、「高度専門職1号」から「高度専門職2号」に移行するために3年間の期間が必要であるため、これから認定件数が増えていくものと思う。制度が出来てから期間が経っていないため、要件を満たす人が出て来ていないということが原因である。

今後の課題として、制度のPR、周知の徹底が重要ではないかとの御質問をいただいた。これは一緒に取り組む必要があり、しっかりと制度の優位性を強調して、理解してもらうことが重要であると考えている。先ほど述べたとおり、配偶者が就労できることは大変すばらしいことだと思う。さらには親が帯同でき、永住許可要件が緩和される。また、家事使用人も帯同ができ、入国・在留手続の優遇処理という大変大きなインセンティブもある。こうした点について、文科省にも御協力をいただいてPRに努めているところであるが、御理解を深めていただくための努力をさらにしていきたいと思っている。さらに、ポイント計算についても、もう少し実態のニーズに応じた加点の仕方を検討していきたいと考えている。こうした取組により、実効ある制度になっていくと思うので、皆さまにも良く注視していただきたい。

（佐々木法務省大臣官房審議官）

岡議員から御質問をいただいた在留管理基盤の強化について、平成24年には、戦後出来た外国人登録制度を廃止し、新たな在留管理制度を創設した。その発想は、法務大臣が一元的、継続的に外国の方の情報を保有して管理をするというものであり、これが現在我々の理想とする在留管理像である。ただ、今のところまだ完全に一元的、継続的把握とはなっておらず、外国人がどこで働いているかという点について、外国人本人には転職の際などに報告義務があるが、雇い主から入管への報告は努力規定になっており、完全な義務規定になっていない。外国人本人からの報告、雇い主からの報告が突合できて、当該外国人がそこで働いているということが完全に把握できれば、先ほど申し上げた一元的、継続的情報の把握ということになる。この点、まだ充実を図っている途上だが、それが理想に近

づいた暁には、色々な手続きをオンラインにできると考えている。手続きのオンライン化は我々にとっても悲願であり、そうした情報の正確な把握をどうすべきかということについて、関係省庁の皆様とも御相談をしながら充実させてまいりたい。

(鈴木経済産業副大臣)

野原副主査から御指摘のあった高度外国人材の受入れ拡大については、在留資格制度の改革とともに、企業サイドの取組が当然ながら重要になってくる。こうした問題点の周知に加え、長時間労働を初めとする日本型の雇用モデルのあり方について、別途さまざまな形で検討をしなければいけないと考えている。

岡議員からは、「製造業外国従業員受入事業」の拡大について御指摘があった。まずは我々としては製造業における円滑な運用に注力しているが、製造業以外においても、例えば百貨店などの流通業において新規開店等にあたり日本の店舗で研修を行い、ノウハウやスキルの修得などを行いたいといったニーズがあると聞いている。製造業での運用を踏まえて、さらなる関心の高まりが想定されるため、引き続き産業界のニーズをしっかりと汲み取っていききたい。

経済財政諮問会議、あるいは対日直接投資推進会議に出席していると、全てと言っていいぐらいの有識者委員からこの発言がある。まさに喫緊の課題であり、政府として日本が開かれた国であるという点をしっかりとアピールするため、高度人材をはじめとする外国人材から我が国を選んでもらえるような取組を進めてまいりたい。

(藤原文部科学省大臣官房審議官)

外国人の子供の教育については、日本社会に適応させていくことを重点に進めてきたところがあるが、小室副主査より御指摘のあったように、その多様性を強みに変えていき、日本の子供たちにもポジティブなプラスの効果を与えていくという観点もさらに取り入れて、その教育のあり方を考えていかなければならないと考えている。そうした中で、先ほど御指摘のあったJSLと言われるカリキュラムは、学校教育法の施行規則を改正し、平成26年4月から制度化を図っているが、現在のデータでは、2割程度しか適用ができていない。その原因として、圧倒的に人手が足りていないという課題がある。今、約3万人程度の外国人の子供たちが日本語指導を特に必要としているが、これはここ10年間で1.6倍ぐらいに増えてきている。また、言語も多様化が進んでおり、そうした面での対応できる体制を整えていく必要があるという点が大きなポイントである。

先ほど、義家副大臣からは、横浜市の事例の御紹介があったが、157人の特別な指導が必要な子供たちがいる中、いわゆる加配という形でプラスされているのは5人である。うち、国の加配部分が2人程度で、市の単独加配が3人ということであり、なかなか十分な体制が取り切れていないというのが実態である。こうしたものを、今後全体としてどうしていくかということを考える必要がある。現在、義家副大臣をヘッドとしたタスクフォースを

省内で開催している。その中で教育条件整備全体の議論をしており、テーマの1つとして外国人の問題を取り上げ、その点についてもあわせて検討を進めている。

(野原副主査)

経産省提出資料(資料9)の9ページに各国比較の表があるが、これを見ると永住資格申請に要する在留期間は、日本は原則10年、特例で5年となっている。その特例というのは、先ほど御説明いただいた「高度専門職」ということだと思うが、この5年というのはあまり短くない。ほかの国以上に魅力的な制度にしようと思った場合、とてもこれで「もう制度はできたので、あとはアピールをするだけ」ということにはならないと思う。そういう観点から課題を申し上げたのだが、この永住資格新制に要する在留期間をさらに3年などに短縮させるということについて、どのように考えるか。

(佐々木法務省大臣官房審議官)

そうした御要望は、これまでもいただいていたところである。平成27年に在留資格「高度専門職」を創設した際、「高度専門職2号」のあり方、一般永住のあり方等々について検討をした過程で、各方面いろいろな御意見をいただき、今のような制度となっている。我々としても、もう少し検討を進めていこうとは思っているが、他方で政府全体として、外国人の受入れについて「移民と誤解をされないように」という方針もある。高度人材の方々について、何ら心配をしているものではないが、政策としての整合性についても上手に考えていかなければいけないと思っている。

(野原副主査)

移民の話は伺っているが、「高度専門職」はそれとは別だからこそ、こうした優遇制度をつくったのだと思うので、移民との整理は論理として必要ないと考える。これだけIT人材をはじめ、いろいろな専門人材が必要とされているのだから、他の国と比べて競争力がないと、せつかく改良してもそれは改良にはならないと思うので、是非ともさらなる検討をお願いしたい。

(金丸主査)

先ほども少し触れたが、経産省提出資料(資料9)の9ページ目にあるとおり、永住者に求める人材として①、②、③というスペックだから移民と勘違いされるのであり、英国、米国、韓国のようなスペックであれば、これを移民と言う人はいないのではないかと思う。また例えばシンガポールでは、外国人材に対して、事前にシンガポールの国にいかん貢献するかという作文を散々させて、先祖まで調べ上げ、両親の職歴・学歴や、自分の国ではどのような貢献をしてきたかということも提出させている。その上で、審査さえ通れば、それまでシンガポールにいたかどうかは関係ない。これまでの御苦勞は十分理解するが、

政府全体としてこの問題はポジティブに取り上げていこうと思っているので、是非よろしく御検討をお願いしたい。

(広瀬次長 日本経済再生総合事務局次長)

以上をもって、第2部を終了とする。本日の議論を踏まえ、是非関係省庁においては、戦略的な観点からさらなる御検討をお願いしたい。

続いて、第3部「未来を支える人材力強化」に関する議論に入る。最初に金丸主査から御発言をいただいた後、文部科学省から現状の検討状況を御説明いただき、その後に議論を行いたい。まず金丸主査からよろしく願います。

(金丸主査)

資料12、「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関について」というペーパーだが、実はこの機関設置に関する検討会が文科省にあり、私はその委員をしている。先般出席して中間報告を聞いたばかりであり、そういう意味では私自身は理解をしているところであるが、改めて御説明をしたいと思う。

問題意識を申し上げる。特に今、日本社会の学生の皆さんが大学を卒業した時に、あたかも会社を選ぶというような就社意識があり、そうすると、自分の手に職をつける、何かの専門性をつけるという意識が希薄になる。しかし、それはITの進化の時代において最もリスクな選択でもある訳であり、そういう意味で、このような自分が好きで得意な道のできる限り早い段階で選択していけるということが重要だと思っている。また、今あるような大学の延長線上でない世界で、新たにこのような高等教育機関が出来て、そこでBachelorの資格を持てるということが、このような新たな道、多様の道を作ることになるので、この新たな教育機関に求められる役割が大きいことは言うまでもない。これは共通の理解だと思っているが、是非文科省の皆さんにはこれをきちんと進めていただきたいと思っている。

「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の検討会では、『(当該教育機関卒業生の収入は、)普通の大学を普通に卒業したときの普通の収入に比して半分程度でいい』というような議論もあったのだが、とんでもない。スペシャリティーに加えて学士の資格を持つ人たちを育てるので、今の普通のサラリーマンの人の生涯賃金を、はるかに上回るような教育機関に是非していただきたい。そういう意味では、この教育機関が発表された時に、夢のある、夢の感じるような設計に是非していただきたいと思っている。

そのためには、資料12の「2. 重点フォロー事項」に書いておけるとおり、今後の産業界の人材獲得ニーズが適切に反映されることが大変重要である。このためには、関係省庁や産業界ともタイムリーに連携しながら適切に把握して、優先順位をつけて、個々のプログラムに反映できる仕組みにしていきたいと思っている。これから大きく産業構造が変わると思っているし、その産業構造がいかに変わりそうかに関しては、経産省で今色々な

会議体で議論しているところであるので、経産省含め、関係する省庁と連携をきちんと取っていただきたいと思っている。

また、教える人材については、それぞれの分野でかなり専門性の高い教員が必要になるので、これは既存の教育機関の教員が当該教育機関に移ってくるというようなことだけではなく、外部人材の活用、スペシャリストというのは民間企業の中にもいらっしゃると思うので、そういう方々を実践的に実務家教員として効果的に登用していくことが重要だと思っている。これも是非そういう方向性で御検討いただきたいと思っている。

更に、プログラムの中身については、もちろん設置者による企画は自由であるけれども、一旦スタートしたプログラムについて、PDCAが回るように評価制度を構築し、今度は評価された結果がインセンティブにつながるような仕組み、このようなことを補助金の支給額とリンクをさせるようなことも踏まえて考えていただきたいと思っている。

それから、新たな教育機関を設置する上で、最初が特に肝心だと思う。全国で一斉にどどっと出てくるという意味ではなく、文科省がプロジェクトリーダーとして最初に成功事例を生み出さないと何のために作ったかと言われかねないので、厳選をして認可をしていただきたい。

(義家文部科学副大臣)

実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関については、中教審において、先日、審議経過報告が取りまとまったところである。今ほど御指摘のあった事項についても方向性が示されており、検討状況について説明したいと思う。

資料13の1ページ目をご覧ください。新機関は当該職業分野の専門性と同時に、社会経済の変化に対応するために必要な基礎教養や理論にも裏づけられた実践力を育成し、現場レベルで生産、サービス等の改善・革新、イノベーションを牽引していく人材層を育成することを目的としている。そのため新機関は、実践的な職業教育を提供するための独自の基準を整備し、制度的にも実践的な教育を行うことを義務づけられた機関として明確化することとしている。具体的には例えば企業内実習を一定期間義務づけ、産業・職能団体との連携による教育課程の編成・実施の義務づけなどを想定している。また、現場の最新の状況を学習するために、実務家教員を一定割合以上配置することとしている。

この新機関は、専門高校からの進学や社会人の学び直しなど、多様な入学者の受入れを想定しており、前期・後期の区分制の課程を設け、学位取得につながる多様な学習機会の選択肢の提供についても現在、検討しているところである。これらにより高等教育機関としての国内外の通用性を確保するとともに、教員や教育内容などの質が十分に確保されたものを認可するようにしてまいりたいと思う。

また、教育内容が受講者にとって魅力的なものとなるよう、分野別質保証の視点を取り入れた評価等、高等教育機関の質保証のインセンティブが働く仕組みも現在、検討している。

2 ページ、新機関を設置する際には、産業界との連携・協力が必要であり、産業界、地域等との連携体制の整備の準備が整った分野から設置が可能になると考えている。別途、政府内部で観光人材の育成強化が検討されているが、産業界のニーズを踏まえた分野を中心に、関係省庁とも連携しながら産業界との共同体制、連携体制の構築を進め、2019年の開学に向けた措置を講じてまいりたいと考えている。

また、制度設計のあり方については現行の大学、短期大学、高等専門学校や専門学校等との関係にも十分に留意しながら、まさに魅力ある特化されたものとなっていくよう、引き続き検討を進めてまいりたいと考えている。

(金丸主査)

今のところ、中間の審議経過報告までは、本日御説明いただいた、あるいは私が先ほど論点をお示ししたことに対して整合性がある進み方なのだが、ここから先に、崖が待っていないように、是非そのまま上手くディテールを詰めていっていただきたい。当該教育機関の検討会で色々な方の意見をお伺いしていると、皆さん自分が今所属されている教育の環境からご覧になっているので、ここから違いが出てくるのではないかと心配しているが、そこは文科省様のリーダーシップで、本日御説明のあった方向性で取りまとめていただきたいと思っている。

私の1つのイメージを申し上げる。本日の説明の中にもあったが、現在は職業イメージが希薄なまま、いわゆる普通の大学を出て、後半の3年か4年生の時にバタバタと自分の適性もなく就職先が決まってしまう。もちろん偏差値の高い大学の人たちは、その行き先の分母は他の人よりも多い。だけれども、入ってみて、自分のやる仕事が本当に適性に合っているかどうか、好きになれるかどうかというのは別問題だったというパターンが今、色濃くある。一方、それとは別で、一旦社会に出て手に職はつけて、実践から先に行って理論が後についてくるというケースが相当多いのではないか。そちらのほうは産業構造が変わっていったときに、今はどこかの社会人なのだけれども、今度は違う分野に行こうと思ったときもそこに行けるという場所にもなり得る。新卒からというパターンはもちろんあっていいのだが、それ以外のところも主流なのだ、ということで是非お考えいただければいいのではないか。そちらのほうは現実的ではないか、というのが私のイメージである。

したがって、年齢層も例えば18歳位の人から、ひょっとすると30代、40代、極端に言うと50代の人もいて構わない、というユニークな学校の場合になると、今後の産業構造の変化にも対応できる可能性、あるいは期待も、大いに抱けるのではないかと考えている。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

これからの作り込みがまさに大事であるので、是非本日の議論を踏まえて、今の方向で更に進めていただければと思う。

以上をもって、第3部、及び、本日の実行実現点検会合を終わらせていただく。本日は

御参集いただき、感謝申し上げます。