

産業競争力会議

第5回実行実現点検会合（雇用・人材分野）

（開催要領）

1. 開催日時：2014年11月4日（火）14:30～16:00
2. 場 所：合同庁舎4号館共用第4特別会議室
3. 出席者：

西村 康稔 内閣府副大臣
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

金丸 恭文 株式会社フューチャーアーキテクト 代表取締役会長兼社長
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
佐々木則夫 株式会社東芝 取締役副会長
岡 素之 住友商事株式会社 相談役

赤澤 亮正 内閣府副大臣
山本 香苗 厚生労働副大臣
葉梨 康弘 法務副大臣
関 芳弘 経済産業大臣政務官
大塚 高司 国土交通大臣政務官

（議事次第）

1. 開会
 2. 「『日本再興戦略』改訂2014」のKPIレビュー及び施策のフォローアップ
テーマ①雇用
テーマ②女性・若者等
テーマ③外国人材
 3. 閉会
-

（西村内閣府副大臣）

お忙しいところお集まりいただき、感謝。

実行実現点検会合は、成長戦略に盛り込まれた内容を点検していく会合であ

り、きょうは雇用・人材分野ということで確実に実施をしていく。特に女性、高齢者、若者がしっかりと働ける環境を作り、長い目で見て労働力人口を維持していく必要があるという点、あるいは生産性を上げていかないと成長率が上がっていかないという点で、この雇用改革というのは成長戦略の最も大きな柱の1つだと認識している。

特に雇用・人材分野においては、「働き過ぎ防止のための取組強化」、「時間ではなく成果で評価される制度への改革」、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」、「フレックスタイム制の見直し」等、具体的な働き方改革についての提案が成長戦略の中に盛り込まれている。

働き過ぎ防止に関しては休み方改革ワーキンググループで別途議論しているが、長時間労働是正に向けた具体的な方策もぜひ御議論いただきたい。また、非正規から正規へという大きな課題についても御議論いただきたい。

それから、待機児童解消加速化プラン、待機児童ゼロに向けての枠組み、これも保育士をどう確保していくかという大きな課題があるが、そのあたりもぜひ御議論いただきたい。さらに、外国人技能実習制度の見直しを初めとする外国人材の活用については、いかに日本に来てもらって、しっかりと活躍してもらうかという観点から、一定の枠組みのもとで進めていくことになるので、ぜひ御議論いただきたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

本日は雇用、女性・若者等、外国人材の3つのテーマを取り上げるが、出席者が多いこともあり、まず雇用、女性・若者等について御議論いただき、その後、出席者の入れかえの上、外国人材について御議論をいただきたい。

それでは、まず雇用・人材分野全体に係るKPIの進捗状況について。

成長戦略では、施策部門ごとにKPIが設定されており、資料2に雇用・人材分野に関わる部分を抜き出している。一つ一つのKPIを4つの分類に区分している。

「A」という分類をされたKPIは目標達成に向けて順調に進捗していると思われるものであり、「B」という分類をされたKPIは「A」ほどKPIが進捗していないものである。

「B」という分類をされたKPIについて申し上げる。例えば4ページ目のNo.11「2017年度末までの待機児童解消を目指す」というKPIは、2012年4月時点の2万4,825人の待機児童数が今年4月には2万1,371人まで減少しているものの、このままのペースでいくと2017年度末では1万6,550人という計算になり、推移を注視することが必要である。

5ページ目のNo.14「男性の育児休業取得率」については、本来4.93%ぐらい

まで現時点で上昇していることが望ましいが、2013年時点で2.03%、これは再興戦略策定前の2.63%を下回っていると。

5 ページ目のNo. 15「主導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度にする」というKPIは、6.9%から7.5%まで上昇しているが、単純計算で現時点で9.8%まで上昇している必要がある。

7 ページのNo. 19「若者・フリーター124万人」というKPIについては、本来減少していることが望ましいが、180万人から182万人へ増加している。

12ページのNo. 31「国際バカロレア認定校等を200校にする」というKPIについては、2018年までに200校の認定を目指しているところ、今年10月現在で候補校も含め33校となっている。本点検会合では、主に目標達成に向けて順調に進捗しているとは言えないB評価となっているKPIについて、何が足りないのか、既存の施策の問題点は何か、効果のない施策の廃止も含めて改善すべき点は何か、設定したKPIに問題はないか、見直しの必要性はあるかといったことを、関係省庁より御説明いただき、議論させていただきたい。

また、あわせて主要施策の実行状況についても関係省庁より御説明をいただき、議論させていただきたい。

それでは、まずテーマ1の雇用において、厚生労働省から主要施策の実行状況についての御説明をお願いしたい。

(山本厚生労働副大臣)

それでは、改訂日本再興政略に盛り込まれました厚生労働省における雇用分野の主な施策について、資料4-2に沿って内容を御説明させていただきたい。

1 ページ、まず1番目に働き過ぎ防止のための取組強化として、本年9月30日に厚生労働大臣を本部長として、長時間労働削減推進本部を設置した。省をあげて過重労働等の撲滅に向けた取り組み、働き方の見直しに向けた企業への働きかけの強化を現在実施している。そして、長時間労働抑制策や年次有給休暇取得促進策について、労政審において検討している。

また、2つ目の時間ではなく成果で評価される制度への改革、③の裁量労働制の新たな枠組みの構築、④のフレックスタイム制の見直しについても、現在、次期通常国会への法案の提出に向け、労政審で検討を重ねているところ。

5番目の職務等を限定した多様な正社員の普及・拡大については、多様な正社員を導入、運用する際の雇用管理上の留意点を取りまとめて、このたび公表した。現在、好事例の収集等を行っており、雇用管理上の留意点とあわせて積極的に情報発信をしてまいりたい。

6つ目の持続的な経済成長に向けた最低賃金の引き上げのための環境整備については、平成26年度地域別最低賃金が全国加重平均で16円の引上げにより780

円となった。また、最低賃金の引き上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業者の支援に資するよう、業務改善助成金の充実を図るなどの見直しを行った上で、現在、概算要求をしている。

2 ページの予見可能性の高い紛争解決システムの構築については、まず本年度中にあっせん労働審判、裁判所における和解の事例の分析を行い、来年6月までに活用可能なツールを整備することとしている。

また、本年度中に諸外国の判決による金銭救済ができる仕組み等に関する調査研究等を行い、その結果を踏まえて具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、2015年中に幅広く検討することとなっている。

3 ページの外部労働市場の活性化による失業なき労働市場の実現について、ジョブ・カードの抜本的な見直しについては、さらなる活用促進を図るための見直し案につき、今年度中の取りまとめを目指して検討を行っている。

そして、能力評価制度の見直しについては、今、労政審において若者を初めとした人材力の強化等のため、職業能力開発促進法を含む政策全体のあり方について議論をしている。早期に結論を得て、必要な法案の提出等を行う予定。

そして、キャリアコンサルティングの体制整備については、本年7月にキャリアコンサルタント養成計画を策定した。あわせて見直し後のジョブ・カードやキャリアコンサルタントの活用等に対する助成制度の創設について、現在、概算要求を行っている。

4 ページ、官民協同による外部労働市場のマッチング機能の強化については、ハローワークと地方自治体の連携強化、優良な民間事業者の認定、そしてハローワークごとのパフォーマンスや職員の業績評価についての方策の検討を実施している。産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進については、今年度より産学官による地域レベルのコンソーシアムにおいて、就職可能性をより高める職業訓練コースの開発、検証を開始する等の取り組みを進めているところ。

6 つ目の労働移動支援助成金の抜本的拡充等については、昨年度、補正予算と今年度予算で離職を余儀なくされた労働者を雇い入れて、訓練を実施した企業の助成措置創設等を内容とした大幅な拡充を実施した。来年度には力を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れた事業主に対する助成制度を新設し、予算規模を雇用調整助成金と逆転させた概算要求を行っている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、ただいまの御説明を踏まえ、民間議員の皆様から御意見をいただきたい。まずは金丸主査からお願いする。

(金丸主査)

それでは、時間がないようなので手短かに意見を述べさせていただきます。

まず安倍政権においては、実行実現内閣を大きな方針としており、雇用分野は先ほど西村副大臣が述べられたとおり、成長戦略の要であって、この会合としてもしっかりとフォローアップしてまいりたい。

まず、厚労省の御説明による1番目の働き過ぎの防止の件について、働き過ぎ防止のための取組の強化は、働き方改革の前提となるものである。ルール違反には厳格にまずは対応すべきで、厚労省には指導監督の目に見える具体的な強化策を打ち出していきたい。

2番目の時間ではなく成果で評価される制度への改革については、まずこれは私どもの会社でもそうだが、対象者の健康の確保は議論の大前提である。その上で制度の対象者としてイノベティブな仕事をする中核専門人材が確実に対象になる制度としてぜひ御検討をしていただきたい。手続も過度に煩雑なものとならないようお願いしたい。

3番目の裁量労働制の新たな枠組みの構築については、企画業務型の裁量労働制は広く使われているとは言えない状況であり、なぜ利用が進まないのか、しっかりと分析をしていただき、対象範囲、手続等の抜本的な見直しが必要だと考えている。

4番目、フレックスタイム制の見直しについては、子育て、介護など働く人はさまざまな課題を抱えており、働く人のニーズに柔軟に応えられる制度でなければならない。企業、働く人の双方にとって1カ月という現在の清算期間は余りにも短いのではないか。ぜひ延長する方向で御検討いただきたい。

5番目、職務等を限定した多様な正社員の普及・拡大についても、導入拡大が重要である。導入を後押しする具体的な取り組み、方策を早く明確にしていきたい。

6番目、持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備については、先ほどの御説明によると、多少、賃金が上がったということだが、これからも賃金の上昇と企業収益の向上という好循環という観点は重要である。さらに最低賃金の引き上げの後押しができるような支援策もしっかりと御検討をいただきたい。

次に、予見性の高い紛争解決システムの構築については、あっせん、労働審判、和解事例の分析にスピード感を持って取り組み、また、分析結果をわかりやすく公表すべきだと考えている。2番目の透明で客観的な労働紛争解決システムの構築についても、単に諸外国の実態を調べればよいというだけではなく、今後、我が国での制度設計を議論する際にどのような点が論点となるのかを明確にさせていただくことを意識して調査を進めていただきたい。

また、本件は過去に厚労省でも検討が行われたものであり、過去の蓄積も十分に活用できると思う。司法の問題も関係するので、法務省にも入ってもらい、一体的に検討を進めていただくべきではないかと考えている。

外部労働市場の活性化による失業なき労働市場の実現については、労働移動助成金のさらなる利用拡大のために改善すべきではないか。検証が必要だと思う。

また、労働移動はいわゆるどちらかと言うとネガティブなリストラ的なものだけではなく、時代の流れとか、ビジネスの状況により伸びる分野あるいは伸びる企業に移って働いてもらう、その方が企業も働く方も双方ハッピーであり、こういう前向きなものとしてもぜひ捉えていただきたい。こうした平時の労働移動に対する支援を意識していただくことが重要ではないか。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

ほかの民間議員の方からも御意見をいただければ。

(小室議員)

まず大きな時間管理する働き方、それから、時間に関係なく成果で評価される働き方へということへの考え方について。この産業競争力会議という場所は、産業競争力を阻害する要因になっている規制を撤廃することが目的だと思っている。

大きな観点で捉えたときに、時間を管理する働き方が今、産業競争力を阻害しているかどうかというところがまず大前提として疑わしいかなと思う。今、日本は時間外割増率を1.25倍しか払っていないが、これはフィリピンと同じレベルだ。欧米では1.5~1.75払っており、休日出勤すると2倍ということもあるぐらいで、実は日本は時間外はとても安くて、むしろこのことは全く国際的な不利な条件にはなっていないと思っている。逆にこのことが日本の労働環境競争力を下げており、世界中から日本では働きたくないと言われており、優秀な高度人材を引きつけなくてはならないという意味では、こういった点で見劣りがするので、ここを改善していく必要があるかなと思っている。

次の観点として、働き手の変化ということをしっかり直視する必要があると思う。雇用に関して今後の一番重要なキーワードは介護である。介護離職は今、年間10万人を超えた。あと3年で団塊世代が70代に突入するので、今、各地で持っているようなレベルではなくて、要介護の方が激増する。今は労働力人口の減少という言い方をするが、実は労働力人口も減少するが、残った労働者の労働に割ける時間も激減する。このため、限られた時間しか働けない少ない労働者でどうやって日本は勝負していくのかということのアレンジする必要がある

る。

よくワーク・ライフ・バランスを求める層が拡大しているという言われ方を
するが、そういった事態ではなくて、もっと深刻で、本人にどんなに意欲と能
力があって時間や場所をいとわず働きたいと思っても、制約を受けるとい
う労働者がどんどん増え続けるということだ。

さらに、これは私自身の実体験だが、長男が4歳のときに夫の母がくも膜下
で倒れた。団塊ジュニア層は晩産化が進んでいるので、育児が終わらないうち
に介護が来る。育児、介護、共働きという状態を抱えながら働く労働者が今後
の日本のボリュームゾーンである。そのボリュームゾーンが40年前の働き方で
同じように働けるわけがない。また、時間外や出張をこなせる人が少数派にな
るので、時間制約を持ちながら働く人の意欲と能力の最大化ということをどう
いうふうに設計していくのかということが必要になってくると思う。

少数の特殊な環境の人向けの制度をつくるということをやると、かえって企
業の基盤となる中堅の生産性を著しく落とす、モチベーションダウンが著しく
起きるとい
う可能性がある
ので、この全体像
の中で時間に制約
を受け
る人のほ
うが激増して
いく
という
ことを前提に、雇
用の制度につ
いては長期視
点で考
える
必要
がある。

もう一つが若者の結婚だが、海外での勤務を経験した労働者や留学経験のある
若者は、日本の働き方が異常であるということに気づいていて、優秀な順に
海外に流出していつている。グローバルな人材の獲得競争の中で、日本の労働
市場が選ばれるために、国際的に見て一番見劣りする日本の労働時間の改善と
いうことが必要である。その日本の中でも一番見劣りする職場は霞が関かなと
思っているのだが、まず隗から始めよという形で、霞が関が改善していかないと、
私どもよくコンサルに入ると行政とやりとりをしている企業が長時間労働
という傾向が極めて顕著なので、そういったところから改善していくというの
も国民に対して大きな影響力が出るのではないかと思う。

最後に、企業と労働者のパワーバランスについて、実は今年が大きく変化した
年だ。今までは不景気が蓋をしていたので労働力人口の減少が顕著だったが、
余り影響はでなかった。ただ、アベノミクス効果で景気がよくなったことによ
って、仕事ができるということで他に行った。そうすると、お前のかわりなど
幾らでもいるというようなやり方では経営ができないという状況になってきて
いるので、優秀な人材を引きつける手法はどうしたらいいのかということは企
業も今、一番悩んでいるところ。こういった意味で、働き方で足切りすること
のない社会をつくることによって多様な人材が活躍し、高付加価値型の商品、
サービスを短サイクルで出していくという社会を実現する必要があると思う。

1点、フレックスタイム制については活用の範囲を広げるということは、一

定の議論の余地があるかと思っている。地方企業のヒアリングをすると、経営者の判断で柔軟な働き方を提供することによって育児中の女性が働きやすくしている企業があるが、厳密に言うとほとんどがイリーガルになってしまっている。こういった清算期間が短いことは、善意の経営者がイリーガルになってしまうということもあるので、地域の経営者の方たち、地方創生の担い手になるような方たちのヒアリングを丁寧に行って、そういった方たちにプラスになるような形で改正していくことは必要ではないかと思っている。

総じて大切なポイントは、その国の人口構造と労働時間に関する制度というのは極めて相関性が高いので、移民が入り続けるようなアメリカと日本では働き方は全く違うということ。日本のような高齢者率が高い国でこういったやり方が一番機能するのかということについて、議論していただきたい。

(佐々木議員)

包括的にはもうコメントされているので、私からは例えば当社の経験も含めて失業なき労働移動について、若干違った観点からコメントをしたいと思う。

もう既に出ているが、現在の人材活用、労働市場の問題点は、日本の産業の成熟化に伴って進化していく必要な労働者の質と量への要求に労働政策がまだまだ追従できていないことが1つにあると思っている。

例えると、質の面での変化というのは旧来、我々製造業では設計生産従事者みたいな者が必要だったが、現在、我々が必要なのは付加価値を創造する高度知識集約型の人材へと転換している。また、量の面では例えば多様な働き方を必要とするサービス産業の拡大が挙げられていて、こういったものに対応していく労働政策はかなりバラエティに富んでいるはずなのだが、その観点からの改革が必要かと考えている。

日本の企業は固定的な労働法制や労働慣行のもとで事業を整理しなければならない。特に我々はいろいろ新陳代謝をしなければならないのであるが、例えばその際に社内で再配置をしながら雇用を確保することで対応してきて、かなり低い失業率を維持しているように見えるのであるが、本当は国際競争力の観点からはかなり限界に来ている部分もあると認識している。フレキシブルな労働法制と慣行の再構築と、もう一つはセーフティネットの拡充が必要な時期に来ていると思う。

産業競争力会議の中でもいろいろ言われている生産性向上や産業の新陳代謝のために、国内企業がM&Aで事業を切り出す場合に、売却後に売却されたところが自立できるようなスリムな体制で送り出す必要がある。その際、企業本体に過剰設備とか余剰人員が残る。それでは本体が今度はダメージを受けてしまうので、そういったところに対して何をしていくか。余剰雇用へのセーフティ

ネットが十分でない今、これらが国内企業の再編、海外企業への事業売却等への足かせの一因になっているのではないかと考えている。

とにかく成熟した日本の産業を再活性化していくために、必要な労働力の質と量の再定義、それに対応する労働政策さらに生産性を向上させるようなフレキシブルな仕組み、これに資する労働政策、労働慣行の改革が必要ではないかと思うので、今までの実行実現という意味からさらにその次のステップのことも、少し捉えていったほうがいいのではないかと思う。

(岡議員)

既に私が申し上げようと思ったことのほとんどを小室さんがお話されたので簡潔に申し上げますと、一番重要な経営資源が人材だということは長らく言われていたが、ここへ来てその重要性がますます高まってきているということが一つ。

それから、労使関係にも先ほど小室さんがおっしゃったようにパワーバランスがある。昔は労を使から如何にして守るかが労働政策の1つの重要なポイントだったと思うが、ここへ来て大分バランスがとれてきて、労使が同じテーマについて真剣に議論して対応する、また、そうしなければ企業の成長が期待できないような時代になってきている。このような大きな変化があるので、私は規制改革会議でも今期、多様な働き方を実現する規制改革というものを大きな柱に掲げた。

狙いは、いま申し上げたような大きな環境変化の中で、働き手から見てもいろいろな働き方ができる。それから、経営側、企業側から見てもいろいろな働き方をさせていただいて、そして活躍していただく。それが結果的に企業の、そして日本の成長につながる。このような考え方をベースにして、いま、いろいろな方々の意見をヒアリングしている最中である。私としては、多様な働き方が実現できる規制改革を是非とも実現したいと思っており、産業競争力会議とも連携して改革を進めていきたいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

厚生労働省及び法務省からコメントがあればお願いしたい。

(岡崎厚生労働省労働基準局長)

それでは、相当細かい部分をご指摘いただいたので、若干ばらばらとお答え申し上げますが、まずルールをちゃんと守らせることが重要だというのは私もそう思っている。副大臣からも紹介があったが、塩崎大臣もまさにそのとお

りと言っている。長時間労働削減対策本部、大臣がみずから本部長になったが、その1つ目が過重労働撲滅チームということである。

今月が過労死等防止啓発月間でもあり、重点監督等を行っているが、大臣からも従来の手法に限らず、しっかりとした対応をすべきだということをおられる。そして、現場の若手の監督も含めてチームをつくって、しっかり検討するよというお話もあり、年内には一定の方向を出しながら、来年度しっかりとした対応をしていきたいと考えている。

時間ではなく成果で評価される制度等々の話については、基本的には労政審で議論をしており、本年6月に閣議決定した方向を基本的に捉えながら対応している。イノベティブな仕事をする方については、それに適した働き方ができるようにということと、一方では小室議員からもあったが、そうは言ってもしっかりとしたルールのもとに、そのところをどうやってバランスをとりながら対応していくかということになるかというふうに思っている。

ただ、経営側を含め、やはり長く働かせたいわけではなく、最終的に効率的に働いて、賃金も上がって労働時間も短くなるよということでは言われているが、労働側の委員からすると本当にそうかのご意見もある。形だけそう言っているけれども、長時間労働させるつもりではないかという疑念の話があって、なかなか決着していかないということである。

いずれにしても、次の通常国会には関係法案を提出したいということで議論をしているので、そのところは経営側もそうっておられるので、長時間働くということではなくて、効率的に働くという中での制度改革を進めていきたい。

一方では、法制度だけではなくて企業側で出てきていただいている経営側の代表者等はそういう言い方をされるが、個々の企業を見ていくとそうでもない部分があるということも事実である。法規制だけでやろうとするといろいろ今度またイノベティブに働けないみたいな話も出てくると私は思っているので、そういったことは大臣からも先ほどの本部の2つ目として働き方改革と有給休暇の取得促進のチーム、これは法規制ということではなくて、むしろ企業で働き方を変えていただく中でそういったことを進めていく。私も企業を幾つか回ったが、この時間内でこれだけの成果を上げろということをしかり言っている企業さんは、現実には労働時間が下がっている一方、そこを放っておいてとにかく仕事をしろと言うと、昔ながらの職場慣行でどんどん労働時間が長くなっていくという話も耳にする。そのところを企業のトップの経営者の方々を含めてしっかりと認識していただくことは必要だろうということで、これは大臣、副大臣も経営者団体等に行き、私も個別の企業にも行っているが、そういったこととあわせて働き方改革を進めながら、先ほど来の法改正に

についてもしっかりやっていきたいと考えている。

フレックスタイム制についても、育児、介護等をやっておられる方々の利用ということもあるので、そのところはしっかりと要望も踏まえながら対応していきたいと考えている。

最低賃金についても、今年もアベノミクスの中で従来以上の上げ幅を確保したが、今後もしっかりと対応していきたい。

雇用ルールのところについては、法務省、最高裁の御協力もいただき、現在対応しているが、できるだけ利用価値のあるような形でまとめて提供したいということと、今後の話も金丸主査からあったので、そこは議論できるような形で調査研究をしたいということとともに、法務省との関係もあるが、私どもも積極的に議論には参加させていただきたいと思っている。

いろいろな議論があるので雑駁ではあるが、一応、以上とさせていただきます。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

法務省さん何かございましたら。

(金子法務使用大臣官房審議官)

労働紛争解決システムの構築に関しては、司法制度とかかわる部分も出てくるかもしれない。法務省の所管する法律と切り離せない部分も出てくるかと思うので、必要な協力をしてまいりたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

お時間がないため、いろいろまだ御意見もあると思うが、次のテーマに移らせていただきたい。次のテーマは女性・若者等である。関係府省よりKPIレビュー及び主要施策の実行状況の御説明をお願いしたい。

まずは厚生労働省から、待機児童の解消、男性の育児休業取得率、若者・フリーターの数に係るKPIレビュー、それから、女性・若者等に関する主要施策の実行状況について御説明をお願いできればと思う。よろしくをお願いしたい。

(山本厚生労働副大臣)

それでは、資料4-1を御覧いただきたい。改訂日本再興戦略においては、2017年度末までに待機児童を解消することをKPIに掲げている。

待機児童対策については、先ほどもお話があったが、待機児童解消加速化プランに基づいて、平成25年度は約7万2,000人分の保育の受け皿を整備させていただいたことから、本年4月の待機児童数は昨年4月に比べて1,370人減少し、2万1,371人となったところである。保育の整備量ほどには待機児童が減ってい

ないが、これは保育所等の整備が進むにつれて、就労しやすい環境が整うことにより、潜在化していた需要が新たに顕在化してきていることなどによると考えられる。

目標達成に向け、今後の対応方針については、子ども・子育て支援法に基づき各市町村が策定する市町村子ども・子育て支援事業計画に今後必要となる保育の受け皿の整備量を定めることとしており、その全国集計結果を踏まえて待機児童解消加速化プランについても必要に応じ、今後、見直しを行うこととさせていただいている。

次に、男性の育児休業取得率について、2020年までに13%とすることをKPIとして掲げている。男性の育児休業取得率については、長期的には上昇傾向にあるが、直近の平成25年度の実績が2.03%と極めて低い状況にある。男性が育児休業を取得しなかった理由を調査した結果においては、職場が制度を取得しにくい雰囲気だったというのが30.3%、収入が減り、経済的に苦しくなるといったというのが22%など、育児休業を取得しづらい職場の環境や経済的な理由が挙げられている。

以上のことを踏まえ、目標達成に向けた今後の対応方針としては、男性が育児休業をより一層取得しやすい職場環境整備と経済的支援が必要であると考えている。

このためにまず1つ目には、改正次世代育成支援対策推進法に基づく企業の仕事と子育ての両立支援の取り組みを促進する。

2つ目に、男性が育児にかかわることについての社会的気運を醸成するため、イクメンプロジェクトを推進していく。

3つ目に、経済的支援のため、平成26年4月からの育児休業給付金の支給率の引き上げをしっかりと周知するなどの施策により、男性の育児休業取得率の目標達成に向けた取り組みをしっかりと進めてまいりたい。

次に、フリーターの問題だが、若年フリーターについては2020年までに124万人とすることをKPIとして掲げている。フリーター数についてはピーク時の217万人に対し、平成25年度は182万人と減っている。ハローワークでのフリーター等に対する正規雇用化の取り組みは一定の成果を上げているものの、安易にフリーターを選択、継続している方もいると考えられる。このために安易にフリーターを選択、継続している方も含めて、フリーター等の正規雇用化を推進するとともに、一定の要件を満たして人材育成に取り組んでいる企業を若者育成認定企業、これは仮称だが、として認定し、助成支援等を設けることを検討している。

また、非正規雇用、労働者の正社員転換等を支援するキャリアアップ助成金の活用促進もしっかり図っていく。さらに総合的かつ体系的な若年雇用対策に

については、現在、検討を行っており、法的整備が必要なものについては次期通常国会への法案提出を目指しているところである。このような取り組みについて、引き続きKPI目標達成に向けて取り組んでいく。

主要施策の実行状況については、改訂日本再興戦略に盛り込まれた厚生労働省における若者、高齢者分野の主な施策について説明させていただく。資料4-3の4ページを御覧いただきたい。

未来をつくる若者の雇用、育成のための総合的対策の推進については、就職準備から就職活動、就職後のキャリア形成に至るまでの対策を社会全体で推進できるように、本年9月から労政審において検討を開始し、法的整備が必要なものについて次期通常国会の法案提出を目指していく。

2つ目には、生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進について、今年度から高齢者の多様な働き方を推進するためのモデル的な取り組みを実施している。さらに来年度からは65歳以上の雇用対策に重点を置いたシニア活躍応援プランを推進していく。

3つ目に、人材不足分野における人材確保、育成対策の総合的な推進については、雇用管理改善モデルの構築とその普及、啓発等により、雇用管理改善、ハローワークと関係機関や業界団体等との連携によるマッチング支援、公共職業訓練や認定職業訓練制度を活用した人材育成等の必要な各種施策を順次実施していく。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、次に指導的地域に占める女性の割合に係るKPIレビュー、女性活躍推進関係の政策について、内閣府から御説明をお願いしたい。

(赤澤内閣府副大臣)

資料は先ほど2で紹介があったところの15番関係であるが、資料4-3の6ページ以降、6~8ページと3ページを御用意させていただいている。

日本再興戦略改訂2014では、御案内のとおり「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」を掲げている。100人以上の民間企業における課長相当職以上に占める女性の割合については資料の6ページで示されている通り、平成24年の6.9%から同25年には7.5%へと着実に改善が見られるが、いまだ管理職に占める女性の割合は1割に満たない状況。自虐的に言えば、遅々として進んでいるという状況にある。

出産などを機会に仕事を離れる人が多く、女性の就業継続年数が短いことなどに要因があるものと考えている。

現在、成長戦略に基づいた取組などを進めているが、7ページを御覧いただ

くと、私は金融担当の副大臣も兼ねているので、金融庁のほうでも協力をして取組を進めている。例えば、有価証券報告書において女性役員比率の記載を義務づける内閣府令改正を既に行っており、また、コーポレートガバナンスに関する報告書において、企業における様々な状況を記載するように各金融商品取引所に要請を行うなど取組を進めている状況である。このように現在取組を進めているところであり、若干時間をいただいて、社会全体の意識改革や変革をしていかないと、なかなかうまくいかないというところがあるので、なお目標達成には時間を要するものと考えている。

今後、KPIの達成に向けて、まずは安心して子育てと仕事が両立できる環境の整備などをさらに進めるとともに、それに加えて企業などに対し数値目標の設定を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定などを求める「女性活躍推進法案」を今臨時国会に提出をしたところである。今後、同法が成立した場合には、その円滑な施行に努めることにより、企業などにおける女性の活躍推進に向けた取組みを加速化してまいりたいと考えている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

最後に国際バカロレア認定校の数に係るKPIについて、文科省より御説明をお願いしたい。

(岩瀬文部科学省政策評価審議官)

ただいまの資料4-3の10ページ目をお願いしたい。下半分を中心に説明させていただきます。

日本再興戦略では、国際バカロレアの認定を受けた高校等を2018年までに200校との目標が掲げられており、このためには平均して毎年約37校の増加が必要となるが、この1年間では14校の増加であったため、Bとされているわけである。

国際バカロレアの普及には、その前提となるシステム面での整備が不可欠である。そのポイントが10ページの下半分に掲げている。この中でも、日本の大学では海外と比べて、これまで国際バカロレアの学習成果を考慮した入試が非常に限られていたことが特に大きな課題であったと考えている。このため昨年以降、文部科学省としては、国際バカロレアを活用した入試の導入を各大学に積極的に働きかけてきたところであり、最近その成果があらわれてきている。

次の11ページ、12ページを見ていただくと、赤い字で載っている大学は昨年秋以降、新たに国際バカロレアを活用した入試の導入を進めていきたいと表明した大学のリストである。この点については普及に向けた弾みがついてきていると思う。

また10ページに戻っていただいて、これ以外にも国際バカロレアの授業や試験科目を英語だけではなく、一部、日本語でも実施可能とする日本語DPプログラムの開発や学習指導要領との対応関係の整理といった、必要な条件整備を同時並行的に進めているところである。

これらの成果が認定校の増加としてあらわれるためには、一定のタイムラグを要すると考えているが、昨年以降、各県の教育委員会において公立学校においても導入をしたいという検討の動きも出てきている。このようにこれまでの取り組みを通じて導入機運も高まってきているところであるので、引き続きこれらの取り組みを続け、フォローしていき、目的達成を図ってまいりたい。

そういうことであるので、現時点でKPIを見直すことは必要ではないのではないかと考えている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、民間議員の皆様から御意見をいただきたい。

(小室議員)

KPIの番号に沿ってお話できるところをお話していきたい。資料2でいただいたKPIの進捗状況についていたナンバリングを参考にお話をしていく。

まず11の待機児童に関してというところ。非常に力を入れてここをやってきてくださっているなということで、子供を持つ親として本当に感謝をしている。ただ、この問題は、短期間で解決していかなければならないと思っている。

ポイントは2点あると思うが、1点は団塊ジュニア世代の女性が子供を産める年齢のうちに対策しなければ、人口増は余り望めないという点である。したがって、2年でやるのか5年でやるのかは全然違うというものがある。

今、実際にふやしているが、差し引きで1,370人しか待機児童が減っていないということを見ると、まず待機児童のカウントが今年から変わるけれども、そういったところから大きく対策をしていかなければならないということで、もう少しスピードを上げることが必要であると思っている。たくさん問題点があることは子ども・子育て会議のメンバーでもあるのでわかっているが、2年でやるのか5年でやるのかは大きな違いである。流産や障害といったリスクを考えると、団塊ジュニア世代の女性が子供を産める年齢は終わりつつあるというような危機感を持って対策をとる必要があると思う。

その時に、これは今後の財政維持ということを見ると、国全体の問題であるので、ここにどれだけの予算を持ってくるのかということに関して、厚労省や内閣府の予算だけではなく、他の省庁の予算を持ってくるぐらいのことをす

るべきであると思っている。国全体の労働力維持の問題であるので、財政の当て方についてもっと大きな目で見えていく必要があると思っている。最優先にして、できれば1～2年で60万人分ぐらいの箱を増やすレベルの目標になったら良いと思っている。

もう一つのポイントは、こうした対策が打たれているにもかかわらず、これから産むか産まないか悩んでいる人には全然伝わっていないということである。ここで大切なポイントは、今これだけ対策を増やしているから、これからもっと産んでいただきたいというメッセージが伝わらないと意味がない。既に産んだ人が保育園に入れるということは、短期の労働力減を防ぐことには非常に意味があるが、長期の労働力増をするためには、これから産みたいと思う意欲を増やさなくてはならないのであるが、全然ターゲット層に情報が届いていないと思う。20代女性と話をしている、周囲の20代女性で20万人の箱が増えた知っている人は1人もいない。

血税を使ってせっかく箱を増やしているわけであるから、それが知れ渡っていないというのは本当にお金もったいないと思っている。しっかりと子供を産みたい、結婚を躊躇させている原因の1つでもある待機児童問題があるから結婚すらしないというようなこともあるので、既婚女性だけに届けても意味がなく、未婚女性も含めてこういった状況が改善されるから、私は仕事をやめなくて済むのだと思うと結婚にも踏み切れるというような、そういったところをセットで認知を図っていくべきではないか。ターゲット層に対してもっと広く捉えていただきたいと思っている。

その際の大きなネックとなるのが保育士の確保だと思うが、保育士試験の複数回化はぜひ実施していただきたいと思う。いろいろなハードルはあると思うが、保育士になりたいと思っているけれども、一度目落ちてしまったという方が再チャレンジできるように、なるべく短期間で再チャレンジができるようにすべきである。

また、今、保育士の資格を持っているけれども、やめている方の多くの理由が、保育士の長時間労働が原因で両立ができないからである。そのため、保育士の長時間労働を改善している保育所に対して、もっと奨励をするべきだと思う。そういったところには優遇が図られるというようなことをやっていただきたいと思っている。

次にナンバリングで言うと14番、男性の育休の取得率について。私は厚労省のイクメンプロジェクトのメンバーでもあるが、予算が全然ついていなくて本気を感じない委員会である。やれることに限界があり過ぎて、緩い意識啓発しかできないことに私たちはすごい知恵を絞っているいろいろやっているのだが、もっと本気度が欲しい。これは内閣府のデータだが、1人目を産んだ時点での

夫の帰宅時間や育児、家事への参画時間が短いと2人目を産まないという傾向は顕著に出ているので、どれだけ男性が育休をとるか、イクメンになるかということが1人目で終わらせず、2人目、3人目を産みたいと思わせる最大の要因である。男性が育休をとった方が夫婦仲がよくなるといった話ではなく、出生率にもものすごく関係する話である。ここでの予算配分に関して、本気度が足りないと思う。

今年、育児休業給付率が50%から67%に増えた。これは男性にしてみると手取りの8割ももらえるわけであり、保育料を差し引くと取得したほうが得なのだが、それを知っている人は本当に周りに1人もいない。これだけ思い切ったことをやったのに、あまり周知していないというのは非常にもったいないと思っている。この制度を知らせる研修を少なくとも企業内で義務づけるぐらいはできるのではないかと考えている。育休の義務化をするか、この研修を義務化するかということが必要だと思っている。

15番、女性の管理職比率について。これは9.8でなくてはならないところが7.5ということで、もちろん不十分だと思うが、ずっと動かなかったこの国と思うと、これだけでもすごい変化を感じる。

その上で、今、各企業から一番相談をされるのが、女性を管理職にしようと思うのだけれども、彼女たちがなりたがらないという問題。今まで多くの企業は女性の向上心の弱さと位置づけてきたのだが、さらに深くヒアリングした企業では、そうではなくて女性たちは、管理職は残業代がつかなくなって責任が重くなって家庭が崩壊している職業だというふうに理解しているというところが一番大きな原因だそうである。つまり、管理職になりたくないのではなくて、今、目の前にいる管理職のようにはなりたくないという状況が起きている。

皆さんも御覧いただくと思うが、新聞各紙が女性活躍の特集を組むと、最近のタイトルは大抵、男並みを強いられるなら無理といった様なタイトルになっていると思う。ここを変えていかなくては根本的な女性活躍にはならないので、小手先の支援だけで終わらせずに、この国の労働モデルの設計そのものから見直していくことが、女性の管理職比率を上げることと直結しているのだと御理解いただきたい。

追加で、働き方に中立な税制のあり方というところで検討もされていると思う。これは短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲が成立したのだが、施行が2016年10月という余りにも遅い時期になっている。これを成立させたときには、対象者が多い小売業などにおいて労働者不足が余りなかったと思うが、現在は非常に顕著になっているので、検討した2年前当時のような企業の反発は現在は薄れてきている。そのため、施行時期をもっと見直して、前倒していくべきではないかと思う。そういった決まったものに関しても施行時期が甘い

というのがあって思っている。

最後にKPIの1つに国家公務員の女性管理職比率というものをに入れていただけないかと思う。あとは労働時間について。私たち女性の要望にきちんと共感いただける女性管理職が官僚にいないというのは、国民にとって極めて問題なこと。国民は子育てと仕事の両立でこれほど課題を抱えてきたのに、官僚の女性は長時間労働に耐えることしかできなくて両立ができてこなかった。ほとんどの育児、家事をアウトソーシングしてきたということになっているのでは、国民の課題感が伝わらず、国益を損なっていると感じている。国会待機が残業の原因であったり、業務の計画が立たなかったりという状態があるかと思うので、こういったところが1つ入っていくのが大事ではないかと思う。

1つこれは提案なのだが、公務員の大きな残業の原因になっている国会について、前日の遅くに100問質問とか、そういう人がいるというのはいつも伺っている。そういった100問質問という人は名前を公表するとか、国益を損なっているという観点が必要ではないかと思っている。

(小泉内閣府大臣政務官)

先日、島根県の海士町に行ってきた。ここは今、島留学とかさざえカレーとか総理の演説でも入った地方創生観点でも大変注目を浴びているところなのだが、その海士町に行って、町長から、もうすぐこの島に待機児童が生まれると言われ驚いた。待機児童の問題は都会の問題というのが大分イメージとして強い中で、東京から6時間かかる2,400人の島で、待機児童がそろそろ発生する見込みだということでお話を聞いてみると、島の暮らしで2人で働いていないとなかなかそれだけの所得水準が生まれないとか、そういった現状もあるようで、この待機児童の問題というのは都心部、大都市だけではなくて、まさに離島の中でもこの問題が出てきているということをしてぜひ御理解いただいて、小室さんが言ったような強い発信力を厚労省としてもお願いをしたいと思う。

保育士の免許の試験の複数回化というお話もあったが、これはようやく今回の国会で国家戦略特区の改正法案の中に私の地元の神奈川県の中でまずは限定保育士ということで2回の試験をやるということが盛り込まれたので、これをまずは先行実施をして、効果が生むように見ていきたいと思う。厚労省もよろしくお願ひしたいと思う。

(金丸主査)

1つ視点としては、保育士の人たちが何で続かないかということ、もちろん長

時間労働もあるかもしれないが、時間×単価×日数での月額給与、報酬で生活できない、耐えられないということもある。長時間を解消して単価が変わらなくて、時間×単価×日数で労働時間が減ると今度は収入が減ることになる。やはり最低賃金というか、その仕事にふさわしい賃金単価というものがもう少し社会的に見直されないとだめなのではないか。その差額について国がずっと補填し続けるというのも無理があるので、私は企業経営者として、私の会社は品川区にあるのだが、経営者の私と品川区長と話し合いたいというのをいつも申し上げている。さらに、本当は例えばうちの女性の社員が住んでいるところの地方自治体の人たちとの連携というものが、今、コミュニケーションがすごくとりやすいので、そういう横断的なネットワーク的なタスクフォースができれば良いのではないか。

規制改革会議でも昨年来、散々議論したのだが、例えば東京だと区長によって考え方が全く違うところが多いので、社員の人理解のある区に引っ越しをすることに対して、企業サイドが支援をするということも会社としてはやりますよということだ。隣から少し移れば良いというのであれば、そういうことの支援もあるので、経営戦略の中の重要な柱であるとも言えるわけだから、企業の巻き込み方についてもぜひ御研究をしていただければと思う。

今日出てきた話題では、厚労省さんのご発表の中だと私は若者のフリーターの人数というものが、これはずっと将来にわたって蓄積型で効いてくるわけであり、深刻かつ重要なテーマの1つでもあるので、これもぜひ重点的に引き続き御検討をお願いしたいと思う。

(佐々木議員)

女性の活躍の話はどうしても少子高齢化で不足する労働力を補完するための女性の活躍促進のための環境整備という論理が多いため、そうではなくて、やはりジェンダーの違いからのダイバーシティをポジティブに活用してイノベーションに結びつけていくような方向性の議論を今後は是非お願いしたいと思う。

もう一つ、保育や裁量労働制の話もちろん大切であるが、実は資金の話もある。今、日本は高齢者偏重の社会保障になっており、家族関係社会支出が、あまり子供側に行かない部分もあり、結局そういうものも全部トータルで効いていると思うので、そここのところも是非お考えいただきたい。

また、先ほど2020年若年フリーター124万人という話が出たけれども、これとは別にニートが60万人いるが、このニートも今、既に高齢化し始めている。フリーターは仕事をしているけれども、ニートは仕事をしていないので、職もないまま高齢化し、下手をするとそのまま社会保障に突入する。そういうことも

含めたときに、ここをどうするのかというのは、この60万人は124万人より重いのではないかということも、本当は考えていただいたほうが良いと思う。

高齢者については、法律に従い65歳まで雇用継続したのだけれども、結局2012年までの5年間で非正規労働者が152万人増加したうちの60歳以上が141万人と、92%を占めており、本当にそういうことでいいのかどうかというのはよく考えなければいけない。また、そのようなことになってしまうのは年功賃金であるために、どうしても雇い替えをしなければいけないことが背景にある。本当は職能賃金というエリアがあって、しっかりそのまま職業が連続的に行えればそういうことにはならないので、少し違った環境をつくることにより、非正規化を加速してしまった部分を本当はどこかで戻すということも必要であると思う。よろしく御検討いただきたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

議員の御意見に対して手短に厚労省、内閣府からコメントがあればお願いしたい。

(山本厚生労働副大臣)

たくさん御意見をいただいたところであるが、応援もいただいたと思っている。しっかりと待機児童解消加速化プランは私もさらに加速化していかなくてはならないと思っており、まさしく保育士の不足問題は本当に深刻で、また、長時間労働で処遇が低い。この点については重々認識して、しっかりと受けとめて頑張っていきたいと思う。

イクメンプロジェクトの部分は私もこの間、イクメンプロジェクトのイクメンアワードに行かせていただいたけれども、皆さんも気持ちだけで頑張っているところがたくさんあるので、省内に持ち帰らせていただき、来年度に向けて、さらにここを頑張っていかないと女性の活躍も進まないわけであり、しっかり頑張らせていただきたいと思う。

(赤澤内閣府副大臣)

どれも大切な貴重な御指摘。しっかり受けとめさせていただきたいと思う。

小室議員は本当に御主人が経産官僚ということで質問が多いとかよく御存じなので、しかしながらしっかりイクメンをやっていただいているということで、本当に理想的な家庭だと思うが、なかなかそうならないのが大問題で、2年でやるか5年でやるかが大きな違いという点については全くそのとおりだと思う。危機感を持ってやらなければいけないということと、予算は余り変わらないはずなので、周知について言えば独身で結婚を決意させるような周知あるいは女

性がなりたがらない理由についてしっかり解消できるんだという周知を、全力をあげてやりたいと思う。

構造的な問題があるのは、厚労省はマンパワー的に本当に大きな社会的な課題をある時点から突然負ったようなところ。その時点までにマンパワーの体制ができていないところがあるので、どう工夫するかは本当に政府をあげて考えなければいけない問題だと思う。だから内閣府もお手伝いに入っているということだと思うが、頑張っけてやっていきたいと思う。

金丸議員の区長と話したいというネットワーク、これはまさに今、インターネットを使ってできるようなネットワークでかなりフラットなものなどを活用して、本当にやるべきものだと思っている。将来的な方向性を示していただいたと思って、これも研究させていただきたいと思う。

あと、佐々木議員からあった家族関係の支出が少ない。全くそのとおりで、私は民主党の子供手当は現金を渡すというのは最悪なやり方なので、全く受け入れられないが、額的にあれぐらいのものを費やそうという心意気はよかったと私自身は評価している。党の立場と違うかもしれないが、しっかり受けとめてやっていきたいと思っている。

あわせて、ポジティブに言われた女性が気持ちよくなれるような目標を設定して、しっかり男女そろって夫婦で協力して目的を達成するという形の持っていく方をしっかりやりたいと思っている。

(定塚内閣審議官)

国家公務員のKPIを入れてほしいとご意見があった。KPIについてはこちらの指導的地位に占める女性の割合、これは基本的にあらゆる分野でということなので、国家公務員、地方公務員等も含む部分である。ただ、そうは言っても30%というのはかなり高いハードルであり、現状で言うと国の地方機関の課長で5.3%、本省の課室長で3%という状況。当面、閣議決定をした男女共同参画基本計画の目標値が地方機関課長で10%、国の本省課室長以上が5%なので、それを目指して取組指針をつくっている。精一杯頑張りたいと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

最後に西村副大臣からまとめの御発言をいただく。

(西村内閣府副大臣)

もう両副大臣から受けとめて前向きに検討するというお話があったので、多くは申し上げないが、成長戦略は世界トップレベルの雇用環境をつくるということであるので、ぜひ諸外国の例も含めて考えていただきながら、しっかりと

前向きに取り組んでいただければと思う。時代が大きく変わって、古い制度が合わなくなってきていると思う。その改革、これが成長戦略の一番の要。繰り返し言うが、ぜひ前向きにお願いしたいと思う。

女性のM字カーブも解消されてきていると言われてはいるけれども、これは子供をあきらめて働くことに一生懸命になる。活躍されるのはいいのだが、両立ができていない状況の中でM字カーブが改善されてきていると言われてはいるので、このあたりもよく状況を分析していただいて、対応をお願いしたいと思う。

それから、企業を巻き込むという金丸さんの御指摘はいい御指摘だと思う。我々には抜けている視点。私は公務員のときは江戸川区に住んでいたが、江戸川区は23区で最も子育て支援に熱心だと当時言われて、若い人たちがどんどん江戸川区に引っ越していく。企業の方は余り関係なかったが、それを企業が支援して仕事と両立できればもっと相乗効果が増すと思うので、是非そのような点も取り組んでいただければと思う。男性の育児休暇取得がなかなか難しいので、相当思い切った対策を考えていただければと思う。中小企業の賃上げがなかなか難しいというところは我々も今、進めようとしているが、円安で利益の出る大手企業がしっかり中小企業に還元し賃上げができる環境をつくろうということで好循環をつくろうとしているが、なかなか中小企業も難しいと思う。ここの賃上げのための支援をぜひやっていただければと思うので、よろしくお願いしたい。

保育士の確保は、これは小泉政務官からあったように特区内で神奈川県で行われるので、その状況も見ながら、また、潜在的な方がいるので、子育て支援員も含めてトータルで幅広く検討いただけてやっていただければと思うので、よろしくお願いしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、続いて外国人材分野に関する議論に入りたい。本日は法務省から葉梨副大臣、厚生労働省から山本副大臣、経産省から関政務官、国土交通省から大塚政務官に御出席いただいている。まずは関係府省より、施策の実行状況について御説明いただき、その後、まとめて民間議員の皆様に御議論をいただきたい。

まずは最初に建設分野における外国人材の活用について、国土交通省から御説明をお願いします。

(大塚国土交通大臣政務官)

お手元の資料4-4、国土交通省提出資料に従って御説明を申し上げます。

資料の2ページをご覧ください。復興事業の加速を図りつつ、オリンピ

ック・パラリンピックに伴う一時的な建設需要の増大に的確に対応していく必要がある。このために我が国では国内での人材確保に最大限努めながら、即戦力となり得る外国人技能実習の修了者に御活躍をいただくことを内容とした、2020年度までの時限的措置が本年4月4日に関係閣僚会議においてまとめられた。

緊急措置では左下の図のとおり、建設分野の外国人技能実習の修了者に特定活動の在留資格を付与し、技能実習修了後、引き続き最大2年間の在留を認める、或いは、帰国後の再入国により、最大2年ないし3年間の在留を認めることとしている。

また、右下の図にあるとおり、不法就労や人権問題などを懸念する声もあることから、新たな特別の監理体制を構築することとしている。具体的には優良な監理団体や受入企業に限定し、また、国土交通省などの建設業許可部局が企業への立入検査等を通じて所要の監督を行うこととしている。また、元請企業が受入企業から監理状況の報告を受け、必要に応じて指導を行うこと、監理団体、元請企業団体、国などが協議会を構成し、これを通じて不正行為情報の共有などを行うこととしている。

資料の3ページについて。当面のスケジュールについては、4月4日の会議の後、8月13日には新たな特別の監理体制など、緊急措置の具体的な内容を定める告示を策定し、優良な監理団体を特定監理団体として認定することなどを決定した。

また、現在関係省庁に御協力もいただきながら、駐日外国公館との意見交換など、緊急措置の周知にも努めているところである。

今後11月上旬にも告示の詳細を示すガイドラインを策定し、来年1月から、この認定事務を開始する予定である。来年4月からの円滑な受入れ開始に向け、引き続き関係府省と十分連携して、万全の準備をしてまいりたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

続いて、技能実習制度の見直し、介護分野における外国人材の受入れについて、それぞれ厚生労働省、法務省からまとめてお話をいただきたい。

(山本厚生労働副大臣)

資料4-4の5ページ目をご覧ください。技能実習制度の見直しに関する検討をさらに進めるために、11月に法務省、厚生労働省合同有識者懇談会を設置し、12月中に取りまとめを予定している。その内容を受け、平成27年通常国会に関連法案を提出するべく、引き続き関係省庁と検討と調整を行っていく。

新たな法律に基づき設置する制度管理運用機関については、来年度の立ち上げに向けた概算要求を行うとともに、法人形態等について関係省庁と調整中である。新法人の内容については参考資料を御参照いただきたい。

対象職種の拡大については、業界団体等のニーズを把握するために業の所管官庁に照会を行っている。その結果も踏まえて職種の追加に向けて、関係省庁と調整している。この他、移転すべき技能として適当な職種、作業について関係省庁との調整の上、随時、対象職種に追加をしていく。また、年内を目途に地域ごとの産業特性を踏まえた職種の追加や、多能工化のニーズに対応した措置も講ずる予定である。

介護分野について、6ページ目をご覧ください。「日本再興戦略」改訂2014においては、外国人技能実習制度の対象職種に介護分野を追加することについて、日本語要件等の介護分野特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に検討し、結論を得ること等が盛り込まれている。こうした中で、介護分野における外国人材受入れの事業者、従業者など関係者による議論を行う場として、10月30日に「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」を設置したところである。関係省庁との間での調整も図りつつ、検討を進めていく。

（葉梨法務副大臣）

まず技能実習制度の抜本的な見直しのうち、実習期間の延長と受入れ枠の拡大の検討状況については、今、山本副大臣からも御説明のあった法務省、厚生労働省の合同有識者会議において、管理監督体制の抜本的強化とあわせて議論をいただくこととしている。来年の通常国会に抜本的な制度見直しの関連法案を提出する作業とあわせて、引き続き関係省庁と検討調整を行っていく。

次に、介護分野における外国人材の受入れについて御説明を申し上げる。現行の出入国管理及び難民認定法においては、介護業務に従事する活動に該当する在留資格は無く、介護分野における外国人材の受入れは認められていない。現在、法務大臣の私的懇談会である出入国管理政策懇談会や、先ほど山本副大臣から御説明のあった厚生労働省主催の検討会においても、介護分野における外国人材の受入れについて議論をいただいている。

法務省では同懇談会等における議論も踏まえながら、我が国の大学等を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得した留学生の受入れに向け、在留資格の拡充を含め、関係省庁とも連携しながら制度設計を着実に進めていく所存。

（田中日本経済再生総合事務局次長）

続いて、製造業における海外子会社等の従業員の国内受入れについて、経済産業省から御説明をお願いしたい。

(関経済産業大臣政務官)

資料4-4の9ページをお開きいただきたい。製造業における海外子会社等従業員の国内受入れに関する検討状況について報告をさせていただく。

本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014において、我が国製造業の海外展開が加速し、産業の空洞化が懸念される状況の中で、国内拠点をマザー工場として、海外拠点と役割分担する生産活動や、これを前提とした研究開発、設備投資を可能とする外国人の受入れ制度を整備することが掲げられた。

これは製造業における海外子会社等従業員が、新製品開発等の特定の専門技術を習得するに当たり、同等の技術を有する日本人と同等の賃金が支払われる場合、当該企業グループ内での短期間の転勤を認める制度である。このため、経済産業省では法務省、厚生労働省等と連携して、国内受入れを柔軟に認める要件や、事業所管省庁の関与を有する新たな手続等の詳細について、年度内の制度設計を進めているところである。経済産業省としては、「日本再興戦略」改訂2014に掲げた新制度導入に向けて、関係省庁と連携してしっかりと取り組んでまいりたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

最後に高度外国人材受入環境の整備について、内閣府より御説明をお願いしたい。

(岩淵内閣府大臣官房審議官(経済財政運営担当))

高度外国人材受入環境の整備について御説明する。資料の11ページをお開き願いたい。

まず高度人材ポイント制の認定件数の推移について。昨年12月に、この制度のさらなる活用を目的として、認定要件の緩和を行った。グラフの赤い部分は、主に企業で働く人である高度専門・技術活動だが、この方々を中心に認定件数が増加しているところである。来年4月には入管法の改正を受けて、高度専門職の在留資格が新設される予定である。引き続きポイント制の活用に向けて関係省庁が連携し、推進してまいりたい。

次に12ページをご覧ください。留学生の国内企業への就職支援について。高度人材の卵である外国人留学生などに国内で就職し活躍していただくため、関係府省が連携し、就職マッチングの仕組みを構築すべく調整を行っているところである。具体的には図にあるとおり、平成27年度より外国人材の活用に積極的な企業の求人情報と、日本での就職を希望する外国人の求職情報をマッチングする仕組みを実施予定である。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、民間議員の皆様方に御意見をいただきたい。まず佐々木議員よりお願いする。

(佐々木議員)

少子高齢化で生産年齢人口が減少しているわけだが、その中で日本経済活性化と国際競争力強化に向けて優秀な人材を我が国に呼び込んでくることが重要であり、このため再興戦略の中でいろいろな施策が挙げられている。これは確実にやっていかないといけない。やはり高卒就職者が、ピークから既に70%も減少している中で、外国人の技能実習制度については円滑な制度運営に十分配慮しつつ、監督機関や管理体制を抜本的にそろそろ見直す時期に来ているのではないかと思う。

現在JITCOというものが担っているわけであるが、その必要機能、これを継承しつつ、無駄とか重複を避けた形で管理の重点化、効率化に留意して見直しをしていただきたい。特に優良な監理団体だとか、実習実施機関、これの認定基準、諸手続、これはやはり現実的かつ簡潔なものとし、インセンティブを働かせるとともに管理のブレーキ、推進のアクセル、大体、今までは管理のブレーキばかりで推進のアクセルが余りなかったと思うが、そこの均衡のとれた体制、制度をぜひお願いしたい。

対象職種も拡大していきたいと思っているが、特にいろいろ言われている介護分野、これはEPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ、それから、介護福祉士の資格を取得した留学生、これの就労許可との関係を年内に整理していただき、実現に向けて検討を是非お願いしたい。技能実習生の場合、職種や現場での役割、能力検定、そういったものについては、ニーズを踏まえた現実的なものとするように十分吟味をしていただきたい。

今後2025年度までに100万人追加が必要とされていると言われている介護の職員だが、例えば女性、若者、外国人等、どのような人材でどこをどれだけ補っていくのか、この全体像を明確にしてからいろいろ実施をしていくべきだと思う。

海外展開人材については、いろいろなところでニーズがあると聞いている。こうした動向も踏まえて技能検定とか、公的評価システム等を早急に整備、具体化して、随時迅速に追加していくべきと考える。

また、実習期間の延長、受入枠の拡大、これについても具体的な制度設計を着実に進めて、来年度中にぜひ実現をしていただきたい。

有効求人倍率の話はいろいろ出るが、現在3倍の建築分野、建設分野につい

て、これは復興の加速だとか、オリンピック・パラリンピック東京大会に向けた緊急かつ時限措置について建設需要が適切に満たされて経済成長にも寄与していくように、来年度からの制度設計に向けて速やかに対処していくべきだと考える。

あとは製造業における海外子会社等の従業員受入れ、先ほど御説明をいただいたが、国内拠点をマザー工場として海外拠点との役割分担をするために、企業グループ内の移動を通じた新製品開発等の専門技術を移転していくという、この趣旨に鑑み、技能実習とは別の在留資格も含めて簡便で迅速な受入れ制度を年度内に実現していきたいと思っている。

国家戦略特区での外国人の家事支援、これについても年内をめどにぜひ具体的な制度設計を速やかに進めていただきたいと思う。

高度外国人材について、まずは留学生の国内企業への就職支援を強化しなければいけないと思う。現在、毎年4万人の大学、大学院の留学生が卒業しているわけであるが、その中で国内での就職希望、就労希望は2万人以上いる。しかしながら、現実的には就労者は1万人にとどまるという状態である。

卒業後の国内での就労環境の改善は、これは今、留学生30万人計画というものがあるが、この実現に向けても非常に重要であり、外国人の雇用サービスセンター、ハローワークなどにおける留学生と企業のマッチング機能の充実、それから、関係省庁間の連携の推進、さらに、その効果が定期的に検証されるということも重要だと思うので、よろしくお願ひしたい。

また、高度外国人材について、先ほど昨年末の要件緩和についてお話があったが、認定件数は大分拡大しつつあるが、産業競争力強化の観点からは学術関係者のみならず、ビジネス関係者の誘致も、一層強化をしていただきたいと思う。このため、どの分野で、どのような人材が必要かということ特定して、在外関係機関、各種政府イベントの活用、民間と連携をした広報強化、いろいろ誘致手段はあると思うが、高度人材ポイントというものが外国人の視点から分かりやすいのか分かりにくいのかということもあるので、その辺を改善しながら周知徹底をお願いしたい。

それから、就労、生活、受入れ、環境改善を徹底推進していくとともに、既存政策の効果検証とあわせて新たな取り組みといったものも進めるべきだと思う。

先進国に限らず、アジアでも高齢化が急速に進展をしており、生産年齢人口の減少に直面して世界規模の人材の獲得競争は激化の一途をたどっている。国内に必要不可欠なサービス分野や労働制約が経済全体にとっての大幅な機会損失をもたらす分野については、個別具体的に外国人材の活用につき、国として議論していくことが非常に重要だと考える。その際には来たい人が来ればいい

という発想ではなくて、世界中の優秀な人材から我が国を活躍の場として選んでもらうといった発想に転換すべきだと思う。したがって、中長期的な外国人材の受入れのあり方に関して必要な産業分野、あるべき受入れの枠組み、政府内での体制整備等について早急に検討開始をお願いしたい。

（田中日本経済再生総合事務局次長）

他に民間議員の皆様方から御意見があればお願いしたい。それでは、金丸主査よりお願いします。

（金丸主査）

高度人材、高度人材と言うが、高度人材の人にとってみれば日本がそんなに魅力的かどうかというのが問われる。一方、高度人材ではないのだけれども、今、日本が困っている分野というのは結構あるのだが、その分野は国内の雇用を慮ってなかなか受入れられない。

我々ITの業界には、シリコンバレーにフィリップ・カーン物語というものがある。彼はフランスの大学を出て、チューリッヒ工科大学も出ているので、学歴的には高度人材。音楽も長けていたのでおもしろいユニークな人物だと思うが、彼がアメリカに旅行していたときにツーリストとしてそこに居ついて、ヒューレッド・パッカードという大きな会社に就職をする。でも、不法滞在ではないかと言われて解雇される。

我々IT業界のパソコン分野の黎明期であるから、彼は国に帰らずに居残り、いろいろなものを売り歩いて、お金も稼いで会社もつくり、かつ、上場できる寸前までいく。そこで、不法入国だというのが初めて判明する。しかし、不法入国という法律を犯したにもかかわらず、雇用を創出したではないか、という揺れ動いた議論があった結果、彼は永住権を得て、かつ、その後、その会社も上場する。その後、実は追い出されたりするのだが、また会社を4つぐらいつくった。そして今、我々が持っているカメラ付き携帯というのは、彼の特許になっているというようなことも起きている。そういう意味ではこの人は高度人材だが、イリーガルな人となる。しかしながら、国の雇用とか発展に貢献した。今、我々の業界で活躍しているシリコンバレーの多くの人たちは、フィリップ・カーン物語に共鳴したわけである。

その後、必ずしも高度人材でなかった人たちがアメリカに居ついて、そのお父さんの世代はともかく、2世たちというのはチャンスがどれだけその国の中にあって、人材を育成できるような教育さえあれば、2世、3世ぐらいで今度は新たな起業家があらわれて、そうした中から、世界的なベスト10を占める数十万人の雇用を創出している企業の経営者が生まれている。従って、余りにも

短期的かつ道を狭くしたり分野を狭くしたり、メジャメントをものすごくきっちり測ろうとすると、この国の成長のオポチュニティを自ら奪うことにもなりかねない。これは特殊なケースかもしれないが、このストーリーは我々の業界の人はよく知っていることである。つまり、日本に共感してくれそうな人というのは分からない、ということである。

そういう意味では我々が制度の中でそんな人が日本を選んでくれて、住みついてもらい、自分とはもかく、この日本の国で自分の息子だけは立派なサッカー選手にしたいとか、野球選手にしたいとか、起業家にしたいという人も現れているので、いずれ2世たちがノーベル賞をとる日が来るかもしれない。従って、多少ポジティブなシンキングもぜひ入れていただいて、今後、御検討を深めていただきたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

岡議員よりお願いします。

(岡議員)

金丸主査が指摘されたことと大体同じことなのだが、よく言われるようにヒト・モノ・カネ・情報が世界中を駆けめぐっている中で、人の部分についてだけ我が国にはいろいろな制約がある。これにはそれなりのしっかりとした理由があるわけだが、しかし、日本を取り巻く世界の環境の変化が著しく進む中で、人についてもこれまでよりも自由な動きができるように規制を緩和していったらどうかという意見が強まっている。もちろんセキュリティという大きな問題があるので、そこはしっかり管理しないといけないが、いままでのように「まず規制ありき」で、状況に応じてこれを部分的に緩和するという発想の視点をそろそろ変えたらどうかということをお願いしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

小室議員よりお願いします。

(小室議員)

佐々木議員がお話しになっていることに非常に共感を覚えた。私は今のこういった外国人材の受入れが、日本の労働市場のひどさを世界に露呈することになれば良いと思う。日本の労働市場の悪評を広めるということだけになってはならないと思うので、世界に働く場所として評価されて遜色ないという状態に持っていくことが重要である。オリンピックではおもてなしを打ち出しているわけであるので、打ち出していることと実態が全然違うというこ

とにならないようにということが、全体の受入れを積極的に推進する中で重要なことであると思っている。

1点、KPIの29番の「2020年の外国人留学生の受入れを14万人から30万人に倍増」という点について、留学生受入れ大国になるときの大前提としては、学んだ言語で働けるということが大事だと思うのだが、こちら側が英語化していくことも重要であるとともに、来た留学生に労働市場で機能できるレベルの日本語教育をするということが重要であると思う。そういった意味で、それができる教師の育成というところがかかり足りないのではないかと課題を感じている。留学の後に快適に働けない国は、留学先として第1希望では選んでもらえないので、留学生の質に限りが出てくる。従って、そういったところの力を入れていただく必要がある。また、外国人留学生が学びたいと思える教授がいないと、やはり高いレベルの人が日本を選んではくれないので、高いレベルの教授を、大学ごとのPRではなくて、国として世界にPRしていく視点が必要ではないかと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

関係省庁からコメントがあればお願いしたい。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

技能実習について、ごく簡単に御説明させていただく。

先ほど副大臣の話にあったように、日本再興戦略において国際貢献を目的とするという制度趣旨を徹底するため、管理監督体制の抜本的評価と適正化を図るとともに、期間の延長と必要な見直しを行うこととなっており、こうした業務を確実にを行うための必要な体制ということで、今までJITCOが巡回指導等を行ってきたわけだが、そのJITCOによる巡回指導を廃止して、新しい法人として別の組織でこういう指導監督をきちんとやっていくということを想定している。

いずれにしても、新法人のあり方の詳細については、先ほどの懇談会等を行い、今後、来年の通常国会の法案提出に向けて法務省とともに関係省庁との調整、検討を進めてまいりたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、議員からいただいた意見について、逐次これからまた御検討をよろしくお願いしたいと思う。最後に西村副大臣から本日の会議のまとめの御発言をいただきたい。

(西村内閣府副大臣)

技能実習制度については、今もお話があったが、全体としては拡大していこうという方向の中で、管理は強化しようという、このバランスをぜひよく考えていただき、良い制度をつくっていただければと思う。

介護分野は年内にぜひまとめていただき、検討を加速していただきたい。

海外の子会社の従業員の受入れについては、現に実効の上がるやり方を願いたいと思う。これも年度内にできるだけ早急に制度設計を願いたい。

高度人材、これは実は私と小泉政務官が担当であり、我々も頑張りたいと思うが、確かにこのポイント制だけで高度人材の数が増えるわけではないので、環境とか税制とかいろいろ総合的にやらなければいけない。これはこれで別途、他の会合でも進めていく。ポイント制も、やっと毎月数十人から200人近くに増えてきている。まだ魅力はないというか、「高度経営・管理活動」分野の認定件数は非常に少ないので、全体の環境づくりと同時にポイント制度自体も魅力あるものにして、もう何倍かに増えるぐらいにしていきたい。母数が増えないと金丸主査の言われたような人たちも来ない。不法労働を認めるわけにはいかないが、できるだけ多くの人に来てもらって雇用を生み出したり、新しいイノベーションを生み出してもらうことに貢献をしてもらえればと思う。また、その人たちも日本で幸福になっていただければ良いと思うので、我々も更に検討を深めたいと思う。

それから、全体として年末を目途にもう一度この会合をやるので、そのときまでに政務レベルでも相談をしたいと思う。場合によっては必要な方々に御足労をいただき、担当局長と議論を詰めていただくことも考えているので、ぜひよろしく願いたい。