

## 「人材力強化・雇用制度改革」(第2回目) 主要論点

平成25年4月23日

テーマ別会合主査

長谷川 閑史

本ペーパーは、3月15日付ペーパーから重要論点を抜粋したものであり、主査の責任の下、全民間議員の意見を極力取り入れまとめたものである。

## 1. 教育制度改革

## 【KPI】

- 世界大学ランキングトップ100に10年で10校
- TOEFL(受験者)平均点数を80点
- 外国人留学生30万人、海外への留学15万人

- 国立大学改革は、ガバナンス改革、運営費交付金の戦略的配分、人事給与システム改革、外国人教員の採用拡大などに加え、海外有名大学の招致や共同プログラム化などを含めた改革計画を作成し、改革完了時期を示した工程表を含め2013年度の早い時期に提示したうえで、同年度から順次実行。
  - 学部・大学院の大胆な再編成・研究者ポストの再配分、間接経費の弾力化や寄付税制等の活用を通じた民間資金の導入、各大学の外国人教員増加策を策定。
  - 運営費交付金のうち、選択的に配分される部分(現在約9%)の比率を大幅(具体的比率とその達成期限を明示)に高めた上で、会計セグメントを学部/学術分野単位としつつ、学部/学術分野単位の評価を反映させた配分基準を設定(評価はPDCAによる評価を多段階で実施)(2013年度。文部科学省)
  - 配分基準には、第3者による評価や、国際化(外国人教員、外国人留学生、外国語による授業などの比率)の状況、卒業生の就職率、研究成果、産学連携の実績、企業出身者の役員登用状況等を加える。
  - 運営費交付金の配分基準の見直しに必要な脱公務員型の人事・給与制度を実施。①退職金を組み込んだ年俸制を導入、②一律給与制を改め、外部資金を雇用財源化した混合給与制の大幅導入(2014年度。文部科学省)
  - 優れた国内外の若手研究者の雇用の安定化と流動性を両立させることを目的とし、大学と研究開発法人で自由に研究の場を選択できる制度の導入を検討(2014年度。文部科学省)
  - 海外有名大学の招致(海外有名大学と国内トップ大学の共同プログラム、教員のクロスアポイントメント推進など)の具体化
  - 英語による授業のみで学位を取得できる学部プログラムの推進(2014年度。文部科学省)
- 大学院(専門職大学院)における社会人向け経営人材・グローバル人材育成や、産業構造の変化を踏まえた現役労働者の「学びなおし」(再教育・再訓練)、生涯学習プログラム作成を各大学院において強力的に推進(2013年度。文部科学省)
- 国家公務員採用試験にTOEFLを導入(2015年度試験より実施。人事院)
- 現職の国家公務員の役職・業務内容毎のTOEFL水準の設定(2015年度。総務省)
- 大学入試にTOEFLを採用(2015年度より順次実施。文部科学省)
- すべての研究開発資金において間接経費を設定し、研究支援人材や共通インフラのために間接経費比率を30%以上に拡充(2013年夏。内閣府はじめ関係8省)
- 日本人の留学・海外インターンシップ、外国人の日本への留学奨励環境の整備の

- ための、具体的政策パッケージ策定（2013年度中。文部科学省）
- 技術人材をはじめ、産業構造の転換を踏まえた多様な分野における高等専門学校、専門学校、専門高校を大幅に拡充（2013年計画策定。文部科学省）
  - 小学校1年生からの英語授業実施検討開始と、英語教員（中学・高校）の英語力目標値の設定（2014年度。文部科学省）
  - 小中学校における農業実習等の日本人アイデンティティを養うカリキュラムの導入
  - 小中学校からのIT教育の充実（Scratch等を利用したプログラミング教育等。教師不足解消のために遠隔教育も実施。）
  - 中堅・中小サービス産業における人材育成を通じてサービス産業の生産性を底上げし雇用と所得の拡大を図るため、「サービス産業生産性協議会」の強化・活用を進めるとともに、大学、高専、専門学校等においてサービス産業の高付加価値化を担う人材育成を効果的に行う具体策を検討する（経済産業省、文部科学省）

## 2. 少子化対策の推進

【KPI】

- 2018年までに待機児童ゼロ（呼び寄せ・掘り起し効果による新たな増加分を含めて、ゼロ達成に向けた今年度以降の年度目標設定と評価）

- 全自治体を対象とした待機児童ゼロの達成期限（最長2018年度中）の設定（厚生労働省）
- 現在最長1歳6か月まで取得可能な育児休業期間について、育児短時間勤務の取得期間も含め、希望する場合3歳まで利用可能とする（2014年度努力目標。厚生労働省）
- 横浜市取り組み事例をもとにした自治体個別支援策に対する国の支援（2013年度中策定。2018年度完了）。民間企業の保育分野への参入促進（厚生労働省）
- 本質的な幼保一元化（所掌の一元化）のための具体的検討（2013年度中結論。厚生労働省・文部科学省・内閣府）
- 事業場内保育施設設置のための助成金支給要件の緩和（設備基準等）

## 3. 雇用制度改革

【KPI】

- 労働生産性（単位時間あたりGDP）を世界トップ10に

- 失業なき労働移動に向け、世界標準の労働移動型ルールに転換するため、次の施策を実施（厚生労働省）
  - ハローワークの地方移管および求人／求職情報や各種助成金の民間（人材ビジネス、大学・団体等）開放（2014年中）
  - 紹介・訓練・カウンセリング、アウトプレースメント、ジョブカードの活用などについて、ハローワークと民間企業の一体的取組の実施（2015年）
  - 現行雇用調整助成金の大幅縮小とその財源の活用（職業訓練バウチャー、民間アウトプレースメント会社等の活用助成、雇い入れ企業への助成など）実施（2014年度開始2017年度完了）
  - 職種限定、地域限定、プロジェクト限定や3年超の有期雇用など多様な労働契約について、時間管理のあり方も含めた新たな雇用形態（契約）を特区（業界・企業含む）で試行。

- 健康管理のルールを順守することを前提に、労使の合意を尊重した働き方とするために、現行裁量労働時間制から自己管理型の業務や在宅勤務等も含めた働き方に応じた新たな制度への移行を検討（2013年度結論）
  - 健康管理に留意した裁量労働対象者の総労働時間規制の在り方を検討
  - 現行企画業務型裁量労働制について、対象となる労働者の範囲について労使合意で決定できるようにする等とともに、導入が容易（現行制度は、労使委員会の4/5以上決議＋個別同意＋労基署への6ヶ月ごとの報告）な制度への移行を図る。
  - 月間45時間を超える時間外労働について、労使で合意した年間の上限時間内であれば、6ヶ月を超えることを可能とする。
  - 育児・介護と仕事の両立が可能になるよう、類型的に労働負荷が低いテレワークでの就業は、異なる賃金とする。
- 研究者等を対象とした労働契約法（雇止め問題）特例法を含めた対応

#### 4. 若者・女性・高齢者の雇用・活躍推進

##### 【KPI】

- 女性管理職比率30%。（行政においては、平成27年度末までに国の本省課室長相当職以上の女性割合を5%程度、女性の採用割合を30%程度等とする目標達成）
- 女性理工系人材の比率を20%
- 総労働力人口 年1%増

- 各企業の女性管理職比率の公表と、一定規模以下で30%以上を達成する企業への経済的インセンティブ策の実施（2014年度。厚生労働省）
- 企業の採用活動開始時期を3年生後期試験終了後にすると同時に、中長期インターンシップを大学教育において単位として位置づけた上で普及促進（2015年採用者より。文部科学省、産業界自主的取組）
- 若者等のキャリアアップ支援への助成（資格取得等を要件とする新たな助成制度創設等）（厚生労働省）

#### 5. 人口問題・外国人の積極活用

##### 【KPI】

- 外国人技術者の新規入国者数を、即座にピーク時(平成19年の約1万人)まで回復

- より多くの高度人材を受け入れる観点で、数値目標を示した上で、年収配点表の見直し等の要件の緩和や、永住許可申請に必要な在留期間の短縮といった優遇措置の抜本的拡充の方向で、ポイント制を見直す（2013年6月改定案作成。2014年度実施。法務省、経済産業省、厚生労働省）
- 優秀な外国人留学生の受入れを拡充するために、海外重点地域における拠点活用による日本留学の促進と卒業後の日系企業への就職につながる施策の検討（2013年度開始。文部科学省）
- 高度頭脳・技能労働者をはじめとする外国人労働者受け入れを容易にするための、ポイント制、グリーンカード、長期滞在ビザ、移民受け入れ等の緩和策に合わせて、子供を持つ家族が安心して子育てができるよう、でき得る限りの環境整備を行い、結果として出生率の向上に結びつけ、人口減少に歯止めをかけることを長期目標とする（2013年度開始。内閣官房／内閣府／法務省）

以上