

平成 24 年第 5 回 国家戦略会議 議事要旨

1 日時： 平成 24 年 6 月 4 日（月） 19:00～20:00

2 場所： 官邸 4 階大会議室

3. 出席者：

議長	野田 佳彦	内閣総理大臣
副議長	岡田 克也	副総理
副議長	藤村 修	内閣官房長官
副議長	古川 元久	国家戦略担当大臣兼内閣府特命担当大臣
議員	川端 達夫	総務大臣
議員	安住 淳	財務大臣
議員	平野 博文	文部科学大臣
議員	小宮山 洋子	厚生労働大臣
議員	白川 方明	日本銀行 総裁
議員	岩田 一政	日本経済研究センター 理事長
議員	緒方 貞子	国際協力機構 特別顧問
議員	長谷川 閑史	武田薬品工業株式会社代表取締役 社長
議員	米倉 弘昌	住友化学株式会社代表取締役 会長
	長浜 博行	内閣官房副長官
	竹歳 誠	内閣官房副長官
	石田 勝之	内閣府副大臣
	柳澤 光美	経済産業副大臣
	大串 博志	内閣府政務官
	本多 平直	総理大臣補佐官

4. 議題： 1. 教育システム改革、グローバル人材育成の推進

2. その他（生活支援戦略、若者雇用戦略）

(古川国家戦略担当大臣)

それでは、ただいまより国家戦略会議を開会いたします。

御多忙の中、御参集いただき誠にありがとうございます。

本日、古賀議員は所用のため欠席です。

今日は教育システム改革及びグローバル人材育成の推進について、議論させていただきます。なお、本日は関係閣僚として平野文部科学大臣、小宮山厚生労働大臣にも御出席いただいております。

それでは、議題1に入ります。教育改革システム改革につきましては、4月の第3回会合における民間議員の提言及び総理の御指示を受けて、文部科学省で更なる検討を行っていただきました。また、グローバル人材育成教育につきましては、本日の推進会議においてとりまとめを行ったところです。

まず、平野大臣から教育システム改革の検討結果を御報告いただきます。

(平野文部科学大臣)

先般、4月の戦略会議におきまして、総理の方から改革を報告するよう御指示をいただきました。

資料1を御参照いただきたいと思います。資源のない我が国におきましては、持続的に成長を遂げていくためには人材による力というのが非常に大きい。人材イノベーションの推進こそが日本の再生となるということで、私も4月以降、大学を約20校近く現場に足を運んでまいりました。

そういう観点で資料を見ていただきたいと思います。2つの大きな考え方に立って改革を進めたいと思っています。

1つには、教育自体は社会と無関係に存在するものではない。社会の構造的変化に整合し、外部に開かれた教育であることが必要であるという認識です。

2つ目は、現在、幼児教育から高等教育までの教育システムが整備されていますけれども、各成長段階における教育が必ずしもスムーズに接合していないと思うところがあります。接合部分におけるジョイントロスをなくしていくべきである。例えば小1プロブレム、中1ギャップということもありますので、幼児期から大学までの教育について、一貫通貫で効率的かつ効果的に進められる工夫を講じる必要があります。

なお、これらの取組につきましては言うだけではなくて目標を明確にすると同時に、PDCAサイクルをしっかりと踏まえ、進捗状況をフォローアップしていくことが大事です。

2ページを見ていただきたいと思います。7点に絞って御説明をします。

まず第一点は学校現場でのきめ細かい、質の高い教育を支える基盤として少人数学級を推進いたします。加えて学校教育制度につきましては六三三制を柔軟化し、既にある中高一貫校に加えて、設置者の判断により小中学校の9年間、一貫した教育を行うことができる小中一貫教育制度や高校早期卒業制度の創設に取り組みたいと考えています。

2点目は、創造性あふれる人材育成のための大学入試の改革は急務であると思っています。単なる知識でなく、クリティカルシンキング能力を育てるということで、現代の共通語である英語は非常に大事であることも踏まえて、TOEFL 等も活用するなど入試の改革を進めてまいりたい。

3つ目、大学が、学生が自ら学び、創造性を発揮する場となるためには、大学における教学体制の改革が必要です。このために学生の欧米並みの学修時間を実現するとともに、社会ニーズに対応する学科等の再編をし、産業界との連携をより深めることを模索していきたい。

4点目、グローバル人材育成のための20代前半までに1割の若者、現在6万人ぐらいですが、11万人が海外留学等を含めて実体験することを推進するということです。高校生が英語での生活を送る英語キャンプ等の展開を図っていききたい。英語における授業の倍増など、国際化拠点大学への重点的支援を通じた大学の国際化を拡大してまいりたい。

5点目、これらの改革を進めていくために、大学のガバナンスの改革を進めてまいります。文部科学省におきましては平成25年に国立大学改革プランを作成し、国立大学ごとのミッションを改めて再定義し、社会的使命を明確化してまいりたい。国はこのミッションに応じてメリハリある支援や、1法人複数大学方式等の制度的選択肢を拡大します。これらを通じて機能強化に向けた大学間の連携、再編を促進してまいりたい。

6番目、我が国の学生全体の75%を私学が占めています。分厚い中間層を育成していく上で、この役割は極めて重要です。このため私学助成の基盤的経費としての基本的性格を十分踏まえつつ、私学の質的充実に向けた支援とメリハリのある配分を考えていきたい。また、設置認可から大学評価、是正措置にわたる質保証のシステムを確立し、大学全体の質の向上をしてまいりたい。

7点目、国際競争力のある研究大学群を育成強化し、世界で戦えるリサーチ・ユニバーシティを増やします。また、地域活性化の拠点となる大学の機能強化を目指していく。

文科省としては日本を担う人材の育成のため、総力をあげてこれらの改革に取り組むこととしています。総理を始め、関係各位の御協力の下にしっかりと進めてまいりたい。

(古川国家戦略担当大臣)

ありがとうございました。

続きまして、石田副大臣からグローバル人材育成戦略について、御報告をお願いします。

(石田内閣府副大臣)

資料2-1が、古川大臣を議長とする推進会議でとりまとめたグローバル人材育成戦略の報告書です。本日は資料2-3に沿って御説明申し上げます。

まず1枚目は、基本的な問題意識です。左半分の大学入試と就職が壁となって若者が外に出にくいといった悪循環に陥っている構造を、右半分のような多くの関係者が一斉に取

組を進め、海外留学を増やして、若い世代の進路を複線化し、成長に向けた好循環につなげていこうというものです。紫の色の部分の産学の対話も既に始まっております。

2枚目は、問題意識の基礎となるデータを幾つか抜粋しています。左上の図を見ると、日本人の海外留学が2004年をピークに減少している。また、左下の図では、新入社員で海外勤務を希望しない者が約半数にまで増えているといった内容です。

3枚目が今回の提言の内容のポイントです。一口にグローバル人材と言っても、その内容は多岐にわたっています。そのうちの1つである語学力に限ってみても、左下の赤いピラミッドでイメージ化しているように、さまざまなレベルが考えられます。その中で重点は、まず折衝交渉ができる高いレベルのトップリーダー層を、我が国経済社会の牽引力として確保することだと考えます。また、アジア等の産業拠点で英語を使って業務が行えるような中核的、専門の人材層への需要にも応える必要があります。

上の段の真ん中、黄色で示した棒グラフをご覧くださいと、グローバル人材に対する我が国産業界の需要は、今後5年間で約2.4倍に増加すると推計されています。そうした見地から、下の段の真ん中の育成方法の具体例をご覧くださいますと、まず全体の底上げのために実践的な英語教育の強化、大学入試改革、国際的に誇れる大学教育システムが不可欠です。今年に入ってから話題となった大学の秋入学も、大学の総合的な教育改革の一環として位置づけられます。

また、トップレベル人材層の候補者の確保のため、若い世代で同一年齢110～120万人のうち、約10%、すなわち約11万人程度が1年以上留学、在学経験を有する状態を目指すということです。更にトップレベルに次ぐ中間層の厚みを増やすためには、海外インターンシップ、国内での外国人留学生の交流による内なる国際化等を列挙しています。子どもや保護者のグローバル化への理解促進や、異文化体験も大変重要です。

そして、我が国のグローバル人材層の形成に向けては、産学官あげて1つの社会的な運動として継続的に取組を進めるべきというのが、このグローバル人材育成戦略の基本的な考え方です。

(古川国家戦略担当大臣)

ありがとうございました。

それでは、教育システム改革及びグローバル人材育成について、これから自由討議に入りたいと思います

(岩田議員)

それでは、2点ほど申し上げたいと思います。

まず大学の教育システム改革ですが、ここに書かれていない問題を申し上げたい。ポストドクターの問題は非正規雇用、つまりドクターは終わったが、研究の手伝いみたいな仕事をやっている30代後半あるいは40代の人が1.7万～1.8万人いる。その間にせっかく

大学院までやったスキルがむしろ劣化してしまうという、人的資本が劣化する問題があります。

この問題は、日本が抱えている基本的問題、つまり高度成長のときは人材を企業が育てる余裕があったのですが、今はその余裕がなくなってきて、個人が、働く人が自分でスキルを身につけなければいけない、ところが、その個人が身につけたスキルと企業が欲するスキルが必ずしもうまくマッチしていない。ミスマッチの問題がこのポストドクターの問題ではないかと思えます。

その観点からすると、私はイギリスの例を申し上げたことがあるのですが、文科大臣の資料の中にも入っております、ナレッジ・トランスファー・プログラムという、企業のR&D活動に大学院生が週に1回行って参加する。つまり産業が必要としているスキルがどういうものかという、そこのミスマッチを解消する上で、こういうインターンシップというのはむしろ単位に積極的に組み込むような形でやっていったらいい。

私は大学にいたときに、ポリテクニクというフランスの大学校があつて、これはエリート校ですが、私がたまたま専攻主任を大学でやっているとき、向こうから連携したいと言ってきた。留学生をお互いに交換するプログラムをやりたいと言ったのですが、うまくいかなかった。それはどうしてかというとポリテクニクの方が、学生を1年間派遣するわけですが、1か月の企業研修を要望してきた、ところが、日本にはそういうことをやる環境が全くない。

ですから、文科大臣の報告にもありましたが、海外のインターンシップということが書かれているのですが、海外から日本の企業がそういうインターンシップを受け入れるという、双方が必要ではないかと思えます。

もう一つはグローバル人材ですが、明治時代にお雇い外人というものがあつて、明治25年ぐらいまでは東京大学も相当外人の教師を雇っていました。そのときの試験問題は英語でやっています。加藤高明という有名な政治家で法学部出身ですが、法学部の試験は英語で答えが書いてあつて、むしろ明治時代のときの方が、東京大学では英語でずっと授業をやっていたわけです。そのときの方がむしろ国際人材を育てたのではないかと思えます。

その関連で言うと、文科大臣の報告で強調されていますのは、英語の入試について TOEFL で私もいいと思うんです。なぜかと言うと、私は大学院で外国人の留学生の試験の中の項目に日本語もあるのですが、英語もあります。ところが、アメリカ人の留学生が英語で落第する。試験に受からない。それは非常に奇妙ですが、よく見ると英語の力を見ているのではなくて、実は日本語の能力がどのぐらいあるかという試験問題にどうしてもなりがちなんです。これは前から矛盾を感じていたので、むしろこういうグローバルスタンダードでやった方がいいと思えます。

(米倉議員)

日本の教育システムが本当に変わったということが実感できるようなメッセージを出すことが、非常に重要なことです。

そのうち1つは、公立学校の質的な向上です。教育改革の7つのポイントの中にも書いていますが、その中でも公立の先生の質の向上が極めて重要だと思います。ゆとり教育という名の下で、先生方のゆとりを優先したという方向があると思いますので、これは是非とも取り組んでいただきたい。

もう一つは、大学における教育制度。これも改革はもとよりでありますけれども、研究開発の面においても基礎研究の分野に入るような研究について、大いに大学でやっていただきたい。日本の企業は基礎研究もやりますが、これは大きな科学の目で見ると応用研究に属するようなものを基礎研究と称してやっている場合も多いので、本当に日本の科学技術のレベルを支えるような、ノーベル賞学者がどんどん出てくるような研究開発をやっていただきたい。

グローバル人材の育成ですが、これは本当に官民あげてやるべきことだと思います。経団連では今年度から大学生で海外に留学したいという学生に対して、1人あたり100万円を支援するシステムをつくりました。初年度の支給対象者は34名になりますが、こうした取組みを大いにやっていこうと考えています。また、高校生への留学支援についても従来から実施しています。これは人数的には15人、7か国に留学していただく仕組みです。このような民間ベースの取組みが拡充するよう、政府としても考えていただきたい。

(長谷川議員)

まず、平野大臣が「目標を明確化し、PDCAサイクルで進捗をフォローアップする」と自ら宣言されたことを評価しますが、PDCAでフォローするに際して、実態を伴う形でやるために、いつまでに、何を、どこまで、だれがやるのか、といったことを是非工程表で明確に示していただきたいと考えます。

その観点に立てば、文章の末尾に「～の推進」であるとか、「～の適正化」という表現が多く見受けられますが、それでは成果目標が具体性に欠け、不適切と考えざるを得ませんので、もう少し自らをコミットするような形にしていきたい。

米倉議員、岩田議員もおっしゃったように、すべての改革は待ったなしですので、もう少しスピード感を持っていただきたい。中でも国立大学、私立大学の問題について、平野大臣が説明されたように、「ミッションに基づいたメリハリのある支援」を行おうとするならば、例えば国立大学の運営費交付金はその大半が学生及び教員数に基づいて機械的、自動的に算定・配分されており、その趣旨に反すると思われれます。やはり国立大学あるいは私立大学に対し、額は少ないにしても助成金を出すに際しては、ミッションなり目標を明確に設定させ、その成果に基づいたメリハリのある配分へ変更されることによって、初めて競争原理が働き、そこに切磋琢磨が生まれますので、是非そのような観点からご検討いただきたいと思います。

ただし、大学の統廃合あるいは合併、連携などに際して、地方の中核大学は地域活性化、あるいは地域に役立つ人材の育成という少し異なる観点での使命も担っておりますので、別途配慮が必要ではないかと思われます。

高等専門学校について、12 ページの右下にある以外、ほとんど記載がありません。分厚い中間層を支えるのは私立大学や国立大学だけではありません。技術立国の一部を支える教育機関としての高等専門学校は、現在も極めて重要なニーズを満たしており、その就職率もほぼ 100%となっており、今後更なる強化をお考えいただければと思います。

経産省の推計では、グローバル人材は向こう 5 年間で 2.4 倍のニーズがあるとの説明がありました。これに関しても現実は先行しており、既に国際化した日本企業は、日本に來ている留学生はもとより、海外における日本人および日本人以外の留学生、さらには直接隣国の有名大学に出向いて学生の採用を行っています。このように、採用側のニーズに見合うような人材を必ずしも国内の大学で育成していないということが、学生がなかなか就職できないといったことに拍車をかけており、もはや待ったなしですので、改革を目に見える形でスピードアップしてやっていただきたい。その観点から言えば、米倉議員もおっしゃいましたが、目に見える一番いい例は大学の先生です。グローバル人材を育てようと思ったら、日本人の先生だけでできるはずがありません。いつごろまでに、何割ぐらいをノンジャパニーズにするということを明確に決めていただいて、さらに交付金とティアアップするなど何らかのインセンティブをつけて具体的にやっていただく必要があります。でないと、我々企業、特にグローバル化した企業としては、日本人で優秀な人を採りたいという気持ちは山ほどあるにも関わらず、ますますノンジャパニーズを採用する方向に向かわざるを得ません。対象は違いますけれども、国内バイオベンチャーに投資する先がないから海外ベンチャーを買収せざるを得ないということと理屈は同じですので、是非大学教員の改革もお考えいただきたいと思ひます。

もう一つ、民間企業でできることはしっかりやるけれども、通年採用などについては、産業側に求めるだけでなく、国家公務員に対しても是非試験的、試行的にやっていただいて、自らも範を示していただきたい。定年制にしても、総理は今般、国家公務員の定年も民間に求めるのと同じように 65 歳にするとおっしゃいましたが、法制化して民間に強制しながら自分たちはやらないというのではやはりバランス感覚に欠けますので、そういった採用についても、あるいはインターンシップやキャリア採用についても、是非国家公務員にも同様の対応を講じていただければと思います。

最後に、経産省配付資料の 3 ページ目に労働移動・職種転換についての記載がありますが、製造業では過去十数年間で既に数百万人の雇用を喪失しており、今後も長期にわたって生産機能を国内に維持することは、こうしたトレンドやその他さまざまな理由からも難しいと思われます。一方で第 3 次産業においては、ニーズが十分に満たされていない部分が大いにありますので、第 3 次産業向けの人材育成、すなわち教育あるいは職種転換のための職業訓練といったことも是非お考えいただきたいと思ひます。なお、そういった就業

構造転換のための労働法制の改定や再訓練の支援といった制度についても、併せてお考えいただければと思います。

(緒方議員)

グローバル人材について、さまざまな検討がなされ、さまざまな意見が出されてきたことを私は大変心強く思っております。文科省でもいろいろな工夫を検討されて、御説明もいただきました。

グローバル人材と言ったときの一番大事なポイントは何かというと、多様な人材をつくることではないかと思えます。言葉も大事ですが、他にもいろいろと大事なことがあり、教育の結果として、多様性を尊重する、そして自分も多様な意識と見解を持って物事に当たることができる人材が出てくることをもう少し重視していただきたい。

グローバル人材の育成には、大学ばかりではなく、小中高も含めた全体的な改革が必要であり、英語だけの問題でもありません。入試だけの問題でもないと感じています。今の議論では、学生にどういう教育を提供するのかというところに相当重点が置かれていますが、グローバル人材をつくる上では、むしろどういう教員を育てるかがまず非常に重要であり、グローバル人材を育てられる教員の育成確保を改革の中に入れていただく必要があります。私自身、20年大学で教員をしていましたし、学部長等もやってきましたが、大学の先生方のサバティカル（研究休暇）であるとか研修訓練にも御配慮いただく必要があります。

実用的に大事なことがたくさん並べられていますが、どういう形で日本の大学、教育システムの中から多様な人材をつくっていくかということをいまひとつ重視して、お考えいただく必要があります。

これは、産業界にもお願いする必要があります。ほとんどの企業が同じような時期に、同じようなプロセス、システムで大学新卒者の採用を行っています。採用試験の実施時期がだんだん早まり、大学3年生から就職活動をはじめなければならず、大学での教育にも影響が出ていると聞いています。産業界で多様な人材が本当に必要でしたら、採用基準・条件に留学など多様な経験があることをもっとはっきりと打ち出し、また、通年採用など、そういう学生に配慮した採用のシステムを作り出すと、学生も就職を心配しないでもっと海外に出ていくのではないかと考えます。産業界と学界が一緒になって、グローバル人材を育て上げ、成長させていくための考え方や方法について御検討いただくことが望ましいと思えます。企業側においても、採用試験において留学や社会経験などの多様なバックグラウンドを評価し、そして評価していることをもっとはっきり出していただく。長谷川議員や米倉議員もそういうことを考え、既に取り組みされていると承知しておりますが、産業界全体のシステムとしてもう少し強調していただく余地があるのではないかと思います。

大学における英語教育だけでグローバル人材ができるものではないと思えます。語学の問題と同時に、世界中のさまざまな人がそれぞれに持っているさまざまな考えをよく理解

できる、オープンな頭を持った若い人たちをどういう形で育てていくかというのは、大学の教員、教師側の問題であると思いますし、そういう人材が必要というシグナルを是非、産業界からももっと強く出していただけたらと感じました。

(古川国家戦略担当大臣)

それでは、次の議題に入らせていただきたいと思います。小宮山大臣の方から生活支援戦略の骨格、石田副大臣から若者雇用戦略の原案について御報告をいただきます。

まず初めに、小宮山大臣から御説明をお願いいたします。

(小宮山厚生労働大臣)

それでは、資料3「『生活支援戦略』骨格について」について、ポイントを御説明したいと思います。

1 ページ、生活支援戦略の基本目標。これは生活困窮者の経済的困窮と社会的孤立からの脱却。国民一人ひとりが社会的に包摂をされて、それぞれが多様な能力を発揮する社会の実現ということだと考えています。

そして生活支援戦略の基本的な視点として、本人の主体性と多様性の重視。これは自立に向けた積極的な支援を行っていききたい。

早期対応によって早期脱却。これは長く生活保護を受ければ受けるほど脱却しにくくなる。それから、子どものころからの取組が必要ということで、貧困の連鎖の防止があります。

その次に、国民の信頼に応えた生活保護制度の構築とありますが、本当に最近いろいろ事件、事例があったことから大変国民の皆さんの関心が強いので、この時期に本当に必要な人に必要な支援が行くという原点に立ち戻って、心してこれは取り組むべきと思っています。

2 ページ、生活困窮者支援体系について。これは谷間のない総合的な相談支援体制を確立するという。また、本人の状況に応じて伴走型、寄り添う形の支援が必要で、その伴走型の支援によって多様なさまざまな就労機会を用意し、家計の再建と居住の確保によって新たなセーフティネットを導入していく。こうしたことは官だけではなかなか難しいので、イギリスとか韓国などでNPOとか社会的企業、事業をしているところ、そうした人間とともに働いていく、協働することが是非必要と思っていますので、そこのところは力を入れてやっていきたい。

生活保護制度の見直しにつきましては、受給者の状況に応じた自立の助長を一層図って、給付の適正化などを徹底するために制度を見直すこと。そして、脱却へのインセンティブを強化するために、就労収入積立制度は、就労した収入は今まで働いても、その分だけ生活保護が削られていましたが、積み立ててもらって生活保護から脱却した後に還付をするという、インセンティブが働くような仕組みを取り入れたいと思っています。

また、適切に扶養義務を果たしてもらうための仕組みの検討ということが先日来、話題になっていることと関係しますが、明らかに扶養可能なケースについては、家庭裁判所に対する調停などの申立手続を積極的に活用するようという事で、ほとんど今は活用していないので、マニュアルとか具体的な調停の手続のモデルケースを自治体に厚労省から示し、扶養義務の履行につなげていきたい。

今いろいろこの生活保護制度の見直しを検討している中で、本当に必要な人が受けることができなくならないようには気を付けながら、福祉事務所が必要と認めた場合には扶養が困難と回答した扶養義務者に対して、扶養が困難な理由の説明を求める、こうした法改正も必要かと考えています。

その次の生活保護基準の検証、見直しにつきましては、今、5年に1度、全国調査のデータを基にしまして生活保護基準部会で検証を実施していて、これは今年末をめどに結論をとりまとめる予定です。

生活保護を議論するときはずっと議論されている年金との関係をどうするのか。最低保障の年金と生活保護の水準の問題。更にはできればなるべく自立して働いてもらうために、最低賃金との関係とか、今までは制度が違う、仕組みが違うということではばらばらにやってきたが、こここのところの整合性がないと国民の皆様が理解がなかなか得られないと思いますので、こうしたことも今、研究会をつくりまして取組を始めたところです。

そして、自治体とハローワークが一体となった就労支援の抜本強化を図ること。こうした対策の柱に沿いまして、6月末に生活支援戦略の中間まとめをいたしまして、今年秋をめどに生活支援戦略本体をまとめるように、更に検討を進めていきたい。

(古川国家戦略担当大臣)

ありがとうございました。

続いて、若者雇用戦略の原案について、石田副大臣から御説明をお願いいたします。

(石田内閣府副大臣)

若者雇用戦略について御説明します。

若者雇用戦略は、昨年末に閣議決定された日本再生の基本戦略において、政労使の協議の中で年央までにとりまとめることとされています。本年3月から雇用戦略対話で議論を開始し、5月28日に雇用戦略対話ワーキンググループで、若者雇用戦略の原案についてとりまとめの議論が行われたところです。

それでは、資料4-1をご覧ください。なお、この資料はワーキンググループの議論を踏まえて現在調整中の内容となります。

本戦略は総理の御指示に基づき、機会均等・キャリア教育の充実、雇用のミスマッチ解消、キャリア・アップ支援の3本柱に沿ってとりまとめています。この資料では一番上の緑色で表した主体ごとに、どの施策について役割を担っているかを整理しています。

一番左に若者の成長過程を記載して、下から上に向かうことにより、若者が学校から職場に移行し、安定的雇用が実現されるまでを表しています。

一番左下の矢印からご覧ください。まず、貧困の連鎖を防止するため、教育の機会均等を図り、意欲と能力のある若者の学ぶ機会を保障します。その上で学校から職場に円滑に接続できない人の割合が大きいことから、キャリア教育の原則初年次からの実施に取り組むとともに、地域の実情に応じたキャリア教育を実施するため、地域の関係団体が一体となって参加する地域キャリア教育支援協議会の設置を促進します。

続いて、キャリア・アップというところをご覧ください。右に記載しているように、若者サポートステーションの全国実施、職業訓練等の一元的管理と最適メニューの橋渡しなどにより、若者のキャリア・アップを支援します。また、地域における企業等の支援に取り組んでいきます。

更に、大企業志向の強い学生と採用意欲の高い中小企業のミスマッチを解消するため、学校とハローワークの完全連結や、早い段階から若者の目を中小企業に向かわせる政策を実施します。

併せてインターネットなどを通じた過剰な選び合いを解消するため、企業や学校などにも積極的な就職関連情報の公開に取り組んでいただき、若者を就職につなげていきます。そして、就職後は若者が働き続けられる環境を実現し、安定的雇用を達成します。併せて本戦略に基づく施策が確実に推進されるよう、雇用戦略対話の下に若者雇用戦略推進協議会を設け、フォローアップに取り組んでいくこととしています。

本戦略では、こうした一連の取組を通じて、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援することにより、若者を取り込んだ成長、インクルーシブ・グロースの実現を目指します。

本戦略については関係者間で最終調整を行った上で、6月中旬の雇用戦略対話で正式に決定する予定です。

(古川国家戦略担当大臣)

ありがとうございました。

先日とりまとめられました産業構造審議会新産業構造部会報告について、本日御欠席の枝野大臣のメッセージとともに配付資料として置かせていただいておりますので、ご覧いただければと思います。

それでは、これより自由討議に入ります。

(岩田議員)

それでは、2点ほど申し上げたいと思います。

1つは今、小宮山大臣の方からお話があった点ですが、生活保護からの脱却インセンティブの強化の政策として、就労収入積立制度を導入する、大変結構な政策だと思います。

ただ、インセンティブを本当に活かすためには勤労所得税額控除というので、働けば給付金がもらえるというのはもっと勤労インセンティブが強くなるということは、是非念頭に置いて、私はこの制度を子育て税額控除と並んで税制改革の中で考えていただきたい。

もう一つは、この親に対する扶養義務のお話で、地方裁判所を活用する。これも1つの方法だと思いますが、ドイツの例だと子どもが年収1,500万円程度ある場合には、子が親を扶養する義務がある。そういうことも考えていいのではないかと思います。

(米倉議員)

小宮山大臣からのお話を伺って、基本的にはいいアイデアだと思いますが、既に東北地方にも見られますが、補助金をもらっている人たちは何で働くんだという、働く意欲をなくしてしまう事態が起きています。このような事態に陥らないよう、しっかりと効率化、重点化を図っていただきたい。

特に日本で一番心配なのは、アメリカとは違って、アメリカだったら失敗してもまた復活するという非常に社会的に流動性があるけれども、日本の場合には失敗すれば完全に底に沈んだままということになるので、失地回復の仕組みも少し考えていく必要があるのではなかろうかと思えます。

生活保護の状況から、是非とも脱却するインセンティブもさることながら、インセンティブでなくて、本当に自分のがむしゃらでも這い上がっていくというような気持ちを起こさせるようなシステムにしていきたい。

この若者の雇用戦略は非常に結構ですけれども、非常に充実した、余りにも充実し過ぎているのではなかろうかという思いがあります。逆に言えば、これで骨太な若者というのは育つのかなと思えます。何事においても依存心が出てくるようなことにならないよう、教育制度のところでも書いておられたように、クリティカルシンキングができる若者、非常にタフな若者が育つようなシステムにしてもらいたい。

(長谷川議員)

若者雇用戦略、雇用支援について、米倉議員がおっしゃったことに同感ではあります。

さはさりながら、日本の場合には、新卒で就職しないと、それ以外で就職する機会が極端に減少して難しくなるという特殊な社会事情があります。したがって、できるだけ新卒時に就職できるようにするためには、資料に記載のように、既に幾つかの地方では経済団体と中小企業が協力してマッチングをやって成果を上げているところもあるわけですから、そのような成功例を全国的に広げていくことが重要であると思えます。

また韓国の例では、大卒者の就職が非常に難しかったときに、企業の協力を得て海外のインターンシップを実施したというような話も聞きます。どこまで受け入れられるかということについて、企業側が検討しなければならない部分はありますが、やるなら実質的に実のある方法を考えていただくことが重要です。

生活保護の問題については、残念ながら受給者数が増え、財政負担が毎年のように増えて3.5兆円程度になっている現状にどこかで歯止めをかけないと、ますます財政を圧迫し、社会にとっての負担も増していきます。メディアを通じてよく聞くのは、調査権限の問題です。できることは素早くやっていただき、全体からすればごく一部かも知れませんが、必ずしも適切でない受給ケースに対して、自治体のイニシアチブで対応できるようにしていただきたい。同時に、岩田議員もおっしゃいましたが、仮に1,500万円の収入がなくても、親を扶養するのは私は当然だと思いますが、少なくともそれぐらいの収入があれば、親を扶養しなければならないというような法制化、あるいは強い指導を行うべきではないでしょうか。

また、これらをやるに当たって、マイナンバー制度を早く導入し、それぞれの人たちの収入、納税額を適正に把握する必要があります。私の業界に関連する部分ではジェネリック医薬品を使うことに対して、生活保護受給者にも選択の権利があるという意見もありますが、全額税負担で処方を受けている人においては、選択の自由が多少拘束されてもやむを得ないというぐらいのメリハリのある方針を、政府で是非出していただきたいと思います。

(小宮山厚生労働大臣)

今の生活保護のジェネリックのことについては、とにかく一旦はジェネリックを使ってもらおうという方向でやりたいと思っています。ただ、どうしても嫌だと言う人をどうするのかということがありますが、方向としてはジェネリックを一旦は使ってもらいたいと今、考えています。

先ほど米倉議員がおっしゃった補助金というのは雇用調整金のことですか。被災地で雇用調整金が長く出過ぎていて、働く意欲を失ったという話もございましたが、これは就労支援の方へ転換しています。

日本は流動性がなくて失敗すると沈んだままということに対しては、昨年秋に求職者支援制度をつくりまして、雇用保険の対象でない人も生活費をもらいながらトランポリン型で生活保護に落ちないで、また上がれるようにというようなこともスタートをして、現在大体6万人ぐらいが対象になっているかと思いますので、そうしたことに力を入れていきたいと思います。

(古川国家戦略担当大臣)

若者雇用戦略に私も参加させていただいたので少し触れさせていただきたいと思いますが、米倉議員や長谷川議員の余りに手とり足とりでいかなものかという気持ちはわからないわけでもないですけれども、現実の今、若者の置かれている状況というのは相当深刻な状況があります。それこそ今ヨーロッパなんかで世界不安になっているところは若者

の失業率が非常に高いところがあるわけですが、日本の場合にはそこまではいいませんが、しかし非正規の割合は非常に若い世代になればなるほど高くなっている。

非正規ですと所得も低いので、どうしても家庭も持てないとか、あるいは家庭を持っていても子どもは持てないとか、今、日本が直面している人口減少とかそういう問題のところが、ある種、若者の置かれている状況にあると思いますし、更に今日は生活支援戦略とも絡みがあるのですが、こういう若い人たちがこのまま年をとっていきますと、将来、職を失ったときに本当にそれは生活保護に行く人たちが増えてしまうということになりかねない、そういった意味で、社会全体で先まで考えていかなければいけない部分があると思います。

また、今の日本の状況は、そうした若い人たちでもある種生活できている1つの背景は、その親の世代の所得が高かったり、あるいは年金も高かったりして、言わば子どもが親を扶養するのではなくて、親が子どもを扶養している。そういう若い、本来であれば自立していなければいけないのに、親がサポートして生活をしているという若い人たちも多い状況ですが、これは親の世代が生きているうちはいいけれども、これは親の世代がいなくなってしまうと、途端にここはそういうサポートが外れて非常に厳しい状況に追い込まれる。

そこは少し長い目で見ていきますと、生活支援戦略と若者雇用戦略というのは、やはり将来の社会全体の活力とかコストなどを考えると、今から相当手を付けていかなければいけないところではないかと考えていまして、そういった意味ではそれぞれのお立場のところ、雇用戦略対話は政労使集まった場で議論していただく、そういう原案をまとめさせていただいているんですが、そういうかなり長期まで含めた、そうした視点に立っているということは是非御理解いただければと思います。

(米倉議員)

若者雇用戦略も成長戦略と一緒に考えてないと、過度なシステムになりかねない。その辺もよくよく、それは歩きながら考えていくべき問題だと思います。

(古川国家戦略担当大臣)

まさにそのところは米倉議員のおっしゃるとおりで、この若者雇用戦略の中の職業に必要な能力を獲得のキャリア・アップのところを見ていただきますと、マイクロ金融プラットフォームの構築等、地域における起業等への支援というものがあります。

私は、若い人たちが、戦略会議でも年末の基本戦略で、地方というのをむしろフロンティアと考えて、これまでは地方から都会に、東京にということでも人も資源も集中してきたのを、むしろ海外に目を向けると同時に、日本の国の中でも地方に目を向けて、そういうところに若者が出て行って、例えば第1次産業などといったところに新しい仕組みの中で充実して行って、これまでの今、高齢化が進んでなかなか第1次産業の部分が本来であればもっと強くなってもいいのにいかない部分、そういったところにそうした若者たちが行

くようなことも、サポートしていくこともやっていきたいと思っています。まさにそういった意味では成長戦略にもつながるような形の中で取組をしていきたいと考えています。

それでは、議論はここまでとさせていただきたいと思います。

最後に御報告でございますが、第3回の会合におけます総理の御指示を受けまして、先月22日、中川男女共同参画担当大臣と私を共同議長として、女性の活躍による経済活性化を推進するための関係閣僚会議の第1回会合を開催いたしました。日本再生戦略の策定に向けて関係閣僚で議論の上、女性の活躍による経済活性化のための今後の行動計画をとりまとめ、今後の本会議において御報告したいと思います。

特にこれは女性の経営者の方からもいろいろお話を伺いましたが、男性の意識改革、特に企業の経営側です。むしろ女性を活用することが会社の業績や経済活性化に役に立つという、これは経産省からのデータなどを見ても、そういうことが明確に出ていますので、是非ここは男性、特に経営層の意識を変えてもらいたい。それはまた経済界の皆様方にも、そのところを周知徹底で御協力をいただければと思っています。

今日は皆様方から御議論をいただきましたが、最初の教育改革とグローバル人材につきましては簡単にまとめさせていただきますと、これはスピード感を持って、かつ、具体的な目標をきちんと設定して、工程表をつくって着実にやっていくことが大事であるということ。

また、官民あげての取組が極めて重要であって、特に政府の方で率先して取り組むことが重要であるということ。

更にはそうした人材を育てるためには教員の側、教える側の問題も非常に重要であって、そうした部分も取り組むべきだということが、皆様方の大体御意見としてあったのではないかと考えています。

2点目の生活支援戦略と若者雇用戦略につきましては、先ほども私から申し上げさせていただきましたが、将来の日本の成長につながっていくような形で、若い人たちを中心に、そして今は生活保護等の形で社会にとってはかなり費用がかかっている部分、こういう方々に自立していただいて、むしろこういう方々にも成長に参加をしていただけるような、そういう成長につなげていく形で生活支援戦略、若者雇用戦略をまとめていきたいと思っていますので、そうした意思を共有させていただいたということでまとめさせていただきます。

今日の議論の結果を日本再生戦略の策定に十分に活かしてまいりたいと思いますので、引き続き御協力をお願いいたします。

(野田内閣総理大臣)

雑感ですけれども、英語の力を付け加えるというのはいいですが、それと政府の使う概念とか基本的な制度がみんな片仮名なんです。マッチング、キャリア・アップ、インター

ンシップ、マイクロ金融プラットフォーム、インクルーシブ・グロースだとか、ちょっと違和感があります。英語教育はいいけれども、何で日本の制度がこういうことになるのか。

(米倉議員)

我々は、インターンシップは研修制度と呼んでいます。中国の大学から我々は3か月ぐらいの単位で、毎年14～15人ぐらい工場で働いてもらっています。

(古川国家戦略担当大臣)

ちゃんと日本語に直すように努力していきたい。それでは、総理、よろしく願いいたします。

(野田内閣総理大臣)

第一に、教育システムの抜本改革につきまして、本日、取組方針の御報告がございました。小中一貫教育制度の創設等による六三三制の柔軟化、国立大学の再編成や私立大学の質保障の徹底推進、世界で戦える大学の倍増など、教育改革は次世代の戦略的な育成の上で極めて重要です。

本日の議論も踏まえまして、平野大臣の下で改革の道筋を一層明確にし、数値目標や工程等について更に検討を深めていただきたいと思います。

第二に、グローバル人材の育成に関し、大学の秋入学等の取組の動きは極めて重要であり、政府としても今般の動きに呼応して、通年採用も含めた採用時期等の柔軟化など、可能なことから率先して取組を進めたいと思います。

古川大臣におかれましては、本日の議論も踏まえ、2020年には若い同世代の約10%の11万人が留学経験等を持てるようにすることを含め、グローバル人材の育成に向けた施策や工程の具体化を更に進めていただきたいと思います。

第三に、生活支援戦略の骨格について、生活保護の適正化は国民の制度への信頼を得るために不可欠であります。また、生活困窮者支援は生活保護からの早期脱却等に不可欠であり、小宮山大臣の下で早急に施策を具体化し、今月中に中間とりまとめを行い、秋までに戦略策定を完了してもらいたいと思います。

最後に、これらの取組については古川大臣が全体をとりまとめる形で、日本再生戦略にしっかりと反映させていただきたいと思います。

(古川国家戦略担当大臣)

ありがとうございました。それでは、本日はこれもちまして終了とさせていただきます。