

日本再興戦略

-JAPAN is BACK-

(抄)

平成 25 年 6 月 14 日

目次

第Ⅰ．総論

1. 成長戦略の基本的考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2. 成長への道筋・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
（1）民間の力を最大限引き出す
（2）全員参加・世界で勝てる人材を育てる
（3）新たなフロンティアを作り出す
（4）成長の果実の国民の暮らしへの反映
3. 成長戦略をどう実現していくか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
（1）異次元のスピードによる政策実行
（2）「国家戦略特区」を突破口とする改革加速
4. 進化する成長戦略・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
（1）成果目標（KPI）のレビューによるPDCAサイクルの実施
（2）本格的成長実現に向けた今後の対応
5. 「成長への道筋」に沿った主要施策例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
（1）民間の力を最大限引き出す
（2）全員参加・世界で勝てる人材を育てる
（3）新たなフロンティアを作り出す

第Ⅱ．3つのアクションプラン

- 一．日本産業再興プラン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
1. 緊急構造改革プログラム（産業の新陳代謝の促進）・・・・・・・・・・・・・24
 - ①民間投資の活性化
 - ②委縮せずフロンティアにチャレンジできる仕組みの構築
 - ③内外の資源を最大限に活用したベンチャー投資・再チャレンジ投資の促進
 - ④事業再編・事業組換の促進
 - ⑤グローバルトップ企業を目指した海外展開促進
2. 雇用制度改革・人材力の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
 - ①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）
 - ②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化
 - ③多様な働き方の実現
 - ④女性の活躍推進
 - ⑤若者・高齢者等の活躍推進
 - ⑥大学改革
 - ⑦グローバル化等に対応する人材力の強化
 - ⑧高度外国人材の活用

3. 科学技術イノベーションの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
- ①「総合科学技術会議」の司令塔機能強化
 - ②戦略的イノベーション創造プログラムの推進
 - ③革新的研究開発支援プログラムの創設
 - ④研究開発法人の機能強化
 - ⑤研究支援人材のための資金確保
 - ⑥官・民の研究開発投資の強化
 - ⑦知的財産戦略・標準化戦略の強化
4. 世界最高水準の IT 社会の実現・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
- ①IT が「あたりまえ」の時代にふさわしい規制・制度改革
 - ②公共データの民間開放と革新的電子行政サービスの構築
 - ③IT を活用した安全・便利な生活環境実現
 - ④世界最高レベルの通信インフラの整備
 - ⑤サイバーセキュリティ対策の推進
 - ⑥産業競争力の源泉となるハイレベルな IT 人材の育成・確保
5. 立地競争力の更なる強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46
- ①「国家戦略特区」の実現
 - ②公共施設等運営権等の民間開放（PPP/PFI の活用拡大）
 - ③空港・港湾など産業インフラの整備
 - ④都市の競争力の向上
 - ⑤金融・資本市場の活性化
 - ⑥公的・準公的資金の運用等
 - ⑦環境・エネルギー制約の克服
6. 中小企業・小規模事業者の革新・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
- ①地域のリソースの活用・結集・ブランド化
 - ②中小企業・小規模事業者の新陳代謝の促進
 - ③戦略市場に参入する中小企業・小規模事業者の支援
 - ④国際展開する中小企業・小規模事業者の支援

<留意事項>

二. 戦略市場創造プラン・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57

テーマ1：国民の「健康寿命」の延伸・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59

- ①効果的な予防サービスや健康管理の充実により、健やかに生活し、老いることができる社会
- ②医療関連産業の活性化により、必要な世界最先端の医療等が受けられる社会
- ③病気やけがをしても、良質な医療・介護へのアクセスにより、早く社会に復帰できる社会

テーマ2：クリーン・経済的なエネルギー需給の実現・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69

- ①クリーンで経済的なエネルギーが供給される社会
- ②競争を通じてエネルギーの効率的な流通が実現する社会

③エネルギーを賢く消費する社会

テーマ3：安全・便利で経済的な次世代インフラの構築・・・・・・・・・・75

①安全で強靱なインフラが低コストで実現されている社会

②ヒトやモノが安全・快適に移動することのできる社会

テーマ4：世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現・・・・・・・・・・79

①世界に冠たる高品質な農林水産物・食品を生み出す豊かな農山漁村社会

②観光資源等のポテンシャルを活かし、世界の多くの人々を地域に呼び込む社会

三．国際展開戦略・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・87

1．戦略的な通商関係の構築と経済連携の推進・・・・・・・・・・88

2．海外市場獲得のための戦略的取組・・・・・・・・・・89

①インフラ輸出・資源確保

②潜在力ある中堅・中小企業等に対する重点的支援

③クールジャパンの推進

3．我が国の成長を支える資金・人材等に関する基盤の整備・・・・・・・・・・94

①対内直接投資の活性化

②グローバル化等に対応する人材力の強化

⑤グローバルトップ企業を目指した海外展開促進

事業再編や事業組換等の取組により収益性を飛躍的に向上させた企業が、果敢に海外 M&A や海外展開を進め、グローバルトップ企業（世界市場におけるクリティカルマスを獲得する企業（グローバルメジャー）や世界的な大企業ではなくとも、特定分野に優れ世界で存在感を示す企業（グローバルニッチトップ）をいう。）となれるよう、金銭面や人材面での集中的な支援を行う。

また、海外に展開した企業が海外において事業活動をする上でのリスクを軽減できるよう支援を行う。

○海外 M&A・海外展開の促進

- ・ グローバルトップ企業への成長のための金融措置等の支援措置の創設について、本年 8 月末までに検討を進め結論を得た上で、法制上の措置等必要な措置を講ずる。
- ・ グローバルニッチトップを目指す中堅・中小企業等に対し、海外市場に乗り出す際に必要となる資本金や長期資金を、政府系金融機関等のノウハウを活用して重点的に供給する。
- ・ 日本企業による海外 M&A 等の海外展開を幅広く支援することを目的として本年創設された（株）国際協力銀行（JBIC）の「海外展開支援出資ファシリティ」及び「海外展開支援融資ファシリティ」の活用を推進する
- ・ 中小企業の国際的な知的財産戦略を支援する（特許出願に係る費用減免など）。

○海外事業のリスク軽減

- ・ 日本企業の海外での事業活動に伴うリスクを軽減し、これを円滑化するため、民間の保険では提供できない分野において、貿易保険の機能強化に向けた貿易保険制度の改正について、早期に検討を進め結論を得た上で、法制上の措置等必要な措置を講ずる。

2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取組みると同時に、20 歳から 64 歳までの就業率を現在の 75%から 2020 年までに 80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する。これらにより、今後5年間で、失業期間6か月以上の者の数を2割減少させ、転職入職率（※）（パートタイムを除く一般労働者）を9%とすることを目標とする。

※転職入職率とは、在籍者に対する転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）の割合のことをいう（2011年7.4%。1975年以降の最高値9.2%。）。

○労働移動支援助成金の抜本的拡充等

- ・ 雇用調整助成金（2012年度実績額約1,134億円）から労働移動支援助成金（2012年度実績額2.4億円）に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転させる。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。
 - － 対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。
 - － 送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
 - － 支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。
 - － 受入れ企業の行う訓練（OJTを含む）への助成措置を創設する。
 - － キャリアチェンジを伴う労働移動を成功させるためのキャリアコンサルティング技法の開発等を推進する。

○若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

- ・ 非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。

○公益財団法人産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

- ・ 出向・移籍による失業なき労働移動を支援するため、キャリアコンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、産業雇用安定センターのあっせん機能を大幅に強化する。

②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ハローワークの情報等の民間開放を図りながら、学卒未就職者等の若者や復職を希望する女性等の幅広いニーズに迅速・効果的に応えられるよう、民間人材ビ

ビジネスを最大限に活用する。

○ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にする。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、必要な措置を講ずる。
- ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を直ちに実施し、本年末を目途に結論を得る。また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに開始する。
- ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開する。

○トライアル雇用奨励金等の改革・拡充

- トライアル雇用奨励金（2012年度支給対象者数約5.6万人）等の雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアブランクがある人等、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。

○民間人材ビジネスの更なる活用

- カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等のうち、以下の業務に民間人材ビジネスを最大限活用し、効果的な就業支援が行えるよう、本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映する。
 - － フリーター等のきめ細かいカウンセリングが必要な人に対するキャリアカウンセリングやジョブ・カード交付等（2012年度の全国ハローワークでのジョブ・カード交付件数約2.1万件）
 - － 学卒未就職者等について、紹介予定派遣（※）を活用した正社員就職支援
 - － 育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施

※紹介予定派遣とは、一定の派遣期間を経過した後に、派遣先への職業紹介を予定して行われる労働者派遣のことをいう。

③多様な働き方の実現

個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し等を進める。

○労働時間法制の見直し

- 企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。

○研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討

- 労働契約法の若手研究者のキャリア形成に対する影響を懸念する指摘もあることから、研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理の在り方など労働契約法をめぐる課題について関係省が連携して直ちに検討を開始し、1年を目途に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講ずる。

○労働者派遣制度の見直し

- 登録型派遣・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して有識者による検討を進め、本年8月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講ずる。
あわせて、派遣労働者のキャリア形成を支援するモデル的な取組を推進する。

○「多元的で安心できる働き方」の導入促進

- 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。
- 業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する。

○持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

- 全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、今後の経済運営を見据え、最低賃金の引上げに努める。その際、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を拡充する。

④女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25歳から44歳の女性については73%（2012年の水準から約5ポイント向上）とすることを目指す。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・ 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・ 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・ 育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- ・ インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。
- ・ 少子化社会の問題は社会経済の根幹を揺るがしかねない状況に直面していることから、子育て支援強化、働き方改革に加え、「少子化危機突破のための緊急対策」（本年6月7日少子化社会対策会議決定）に基づき、妊娠・出産等に関する情報提供や産後ケアの強化など、結婚・妊娠・出産に関する支援を総合的に行う。

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・ テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るとともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向け

た方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。

- 「放課後子どもプラン」に基づき、放課後児童クラブと放課後子ども教室の充実及びその連携を推進する。

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- 「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。

特に、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出の妨げとなっており、保育の充実等を図ることが喫緊の課題である。このため、質の高い幼児教育・保育の総合的な提供や、地域の子育て支援等の家族への支援の充実等を内容とする「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施に向けた取組を進めるとともに、2年後の新制度のスタートを待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講ずるため、本年度から5年間、「待機児童解消加速化プラン」を展開する。今後2年間で約20万人分、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。その際、社会福祉法人はもとより、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進する。

○緊急プロジェクト（本年度・来年度）

- 「待機児童解消加速化プラン」の実施期間のうち、本年度・来年度を「緊急集中取組期間」と位置付け、5本の柱からなる支援パッケージにより、意欲のある地方自治体を強力に支援する。
 - ①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
 - － 施設整備費の積み増し。都市部に適した賃貸方式の活用。
 - ②保育の量拡大を支える保育士確保（「ヒト」）
 - － 潜在保育士の復帰促進、処遇改善、認可外保育施設で働く無資格者の保育士資格取得支援。
 - ③小規模保育事業など新制度の先取り
 - － 小規模保育、幼稚園での長時間預かり保育など新制度を先取りして実施（即効性ある受け皿の確保）。
 - ④認可を目指す認可外保育施設への支援
 - － 改修費、賃貸料、移転費、資格取得費、運営費等を国が支援し、質の確保された認可保育所へ5年間で計画的に移行。
 - ⑤事業所内保育施設への支援
 - － 「自社労働者の子を半数以上」とする助成要件の緩和。

○屋外階段設置要件の見直し

- 事業所内保育施設を4階以上に設置する場合の避難用の屋外階段設置要件（国の助成要件）について、地方自治体の認可保育所の設置基準条例に合わせる見直しを直ちに行う。また、国が定める認可保育所の設備基準について、同等の安全性と代替手段を前提として緩和がなされるよう、合理的な程度の避難基準の範囲及び代替手段について、今年度中に検討し結論を得る。

⑤若者・高齢者等の活躍推進

全ての人が意欲さえあれば活躍できるような「全員参加の社会」の構築を目指す。特に、我が国の将来を担う若者全てがその能力を存分に伸ばし、世界に勝てる若者を育てることが重要であり、若者・女性活躍推進フォーラムの提言を踏まえつつ、成長の原動力としての若者の活躍を促進する。

○若者の活躍推進

- インターンシップに参加する学生の数目標設定を行った上で、地域の大学等と産業界との調整を行う仕組みを構築し、インターンシップ、地元企業の研究、マッチングの機会の拡充を始め、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。また、関係団体等の意見を踏まえつつ、インターンシップの活用的重要性等を周知し、その推進を図る。さらに、若者等が経済状況にかかわらず大学等で学ぶことができるよう、奨学金制度を充実する。
- 就職活動から入社後の能力開発に至るまでの一貫した支援として、詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図るほか、既卒3年新卒扱い、新卒応援ハローワーク等を通じた中小企業と学生とのマッチング強化、若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援、紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就職支援【再掲】、及び就職後の定着への支援を行う。
- 過重労働や賃金不払残業など若者の「使い捨て」が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。
- 地域の中小企業等が、未来の地域経済を支える人材を共同で育成する仕組みを構築し、企業間での出向の円滑化や合同新人研修等を実施することに対する支援を行う。
- ビジネスコンテスト等も活用しながら起業の促進を図るため、ポータルサイトによる情報発信、専門家によるサポート体制の整備を推進するほか、クラウド・ファンディング等を活用した効果的な資金供給の在り方を検討する。
- わかものハローワークの充実、地域レベルの産学官コンソーシアムの組成による就職可能性を高める訓練コースの開発・実施等によるフリーター等の正規雇用化支援や、NPO等による就労に向けた相談支援な

どニートの就労支援を実施する。

- 学修時間の確保、留学等促進のための、2015 年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更（広報活動は卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の 8 月 1 日以降に開始）について、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行う。
- ハローワークの民間活用【再掲】
- 大学、大学院、専門学校等が産業界と協働して、高度な人材や中核的な人材の育成等を行うオーダーメイド型の職業教育プログラムを新たに開発・実施するとともに、プログラム履修者への支援を行うなど、社会人の学び直しを推進する。また、高等専門学校について、地域や産業界との連携を深めつつ、社会や企業のニーズを踏まえた学科再編などを促進する。また、若者等の学び直しの支援のための奨学金制度の弾力的運用や雇用保険制度の見直し等を行う。

○高齢者等の活躍推進

- 生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用に取り組む中小企業に対する職域開発等の支援を行うとともに、高齢者等の再就職支援の強化、地域の多様なニーズとのマッチングによるモデル的な就労促進の取組への支援等を実施する。
- 障害者、難病患者、がん患者等の就労支援を始めとした社会参加の支援を推進する。

⑥大学改革

大学改革全般に関する「教育再生実行会議」の提言を踏まえつつ、国立大学について、産業競争力強化の観点から、グローバル化による世界トップレベルの教育の実現、産学連携、イノベーション人材育成、若手・外国人研究者の活用拡大等を目指す。このため、大学評価システムの構築、大学や学部の枠を越えた教員ポスト・予算等の資源再配分及び組織再編、大学内の資源配分の可視化、外国人研究者の大量採用、年俸制の本格導入、企業等の外部からの資金を活用した混合給与などの人事給与システムの改革、運営費交付金の戦略的・重点的配分の拡充に直ちに着手する。今後 3 年間で大胆で先駆的な改革を後押しして改革を加速し、第 3 期中期目標期間（2016 年度から）開始までに改革を完成させる具体的・包括的な改革プランを早急に取りまとめる。

また、必要な制度の見直しを行い、世界と競う「スーパーグローバル大学（仮称）」を創設する。今後 10 年間で世界大学ランキングトップ 100 に我が国の大学が 10 校以上入ることを目指す。

○人材・教育システムのグローバル化による世界トップレベル大学群の形成

- 人材・教育システムのグローバル化、英語による授業拡大など、積極的に改革を進める大学への支援の重点化に直ちに着手する。

○イノベーション機能の抜本強化と理工系人材の育成

- 産業界との対話を進め、今年度内に、教育の充実と質保証や理工系人材の確保を内容とする理工系人材育成戦略を策定し、「産学官円卓会議（仮称）」を新たに設置して同戦略を推進する。
- 今後 10 年間で 20 以上の大学発新産業創出を目指し、国立大学のイノベーション機能を強化するため、国立大学による大学発ベンチャー支援ファンド等への出資を可能とする。このため、所要の法案を速やかに国会に提出する。

○人事給与システム改革による優秀な若手及び外国人研究者の活躍の場の拡大

- 今後 3 年間で、国立大学における 1,500 人程度の若手及び外国人研究者の常勤ポストの提示を目指し、年俸制の本格導入や企業等の外部からの資金を活用した混合給与の導入に直ちに着手する。

○大学改革を支える基盤強化

- 国立大学法人評価委員会等の体制を強化し、大学改革の進捗状況をきめ細かくフォローする。
- 教授会の役割を明確化するとともに、部局長の職務や理事会・役員会の機能の見直し、監事の業務監査機能強化等について、学校教育法等の法令改正の検討や学内規定の見直しも含め、抜本的なガバナンス改革を行うこととし、所要の法案を次期通常国会に提出する。
- 教員ポスト・予算等の大学内の資源配分の可視化、運営費交付金の戦略的・重点的配分の拡大に直ちにに取り組む。さらに、2016 年度から新たな評価指標を確立し、運営費交付金の在り方を抜本的に見直す。

⑦グローバル化等に対応する人材力の強化

世界に勝てる真のグローバル人材を育てるため、「教育再生実行会議」の提言を踏まえつつ、国際的な英語試験の活用、意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与、及びグローバル化に対応した教育を牽引する学校群の形成を図ることにより、2020 年までに日本人留学生を 6 万人(2010 年)から 12 万人へ倍増させる。優秀な外国人留学生についても、2012 年の 14 万人から 2020 年までに 30 万人に倍増させること（「留学生 30 万人計画」の実現）を目指す。

また、産業構造の変化に対応した学び直し等の機会を拡大する。

○国家公務員試験や大学入試等への TOEFL 等の活用

- 2015 年度の国家公務員総合職試験から、外部英語試験を導入するとともに、大学入試や卒業認定への TOEFL 等の活用を促進する。

○意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与

- 高校・大学等における留学機会を、将来グローバルに活躍する意欲と

能力のある若者全員に与えるため、留学生の経済的負担を軽減するための寄附促進、給付を含む官民が協力した新たな仕組みを創設する。また、支援策と併せて、姉妹校締結や海外の大学と単位互換の取組等、大学の教育環境整備を進めるなど、必要な措置をパッケージとして講ずるための具体策を本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。

- ・ 就職・採用活動開始時期変更【再掲】を行うほか、多様な体験活動の促進に資する秋季入学に向けた環境整備を行う。
- ・ 留学機会の確保と併せ、優秀な外国人留学生獲得のための海外の重点地域を選定し、大学等の海外拠点の強化や支援の充実による戦略的な外国人留学生の確保を推進するとともに、留学経験者の把握等ネットワークを強化するなど、優秀な外国人留学生の受入れを促進する。

○グローバル化に対応した教育を牽引する学校群の形成

- ・ グローバル・リーダーを育てる教育を行う新しいタイプの高校（「スーパーグローバルハイスクール（仮称）」）を創設する。
- ・ 一部日本語による国際バカロレアの教育プログラムの開発・導入等を通じ、国際バカロレア認定校等の大幅な増加を目指す（2018年までに200校）。

○初等中等教育段階からの英語教育の強化

- ・ 小学校5、6年生における外国語活動の成果を今年度中に検証するとともに、小学校における英語教育実施学年の早期化、指導時間増、教科化、指導体制の在り方等や、中学校における英語による英語授業の実施について、今年度から検討を開始し、逐次必要な見直しを行う。

○産業界のニーズに対応した学び直し機会の拡大

- ・ 社会人の学び直し支援を実施する【再掲】。
- ・ サービス産業生産性協議会を国民運動として再構築することとし、来年度中に、活動参加企業数を10倍に拡大しつつ、サービス産業の高付加価値化に向けた人材育成と経営支援を本格化させる。

⑧高度外国人材の活用

高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。

○高度外国人材ポイント制度の見直し

- ・ 高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し（年収として認める報酬の範囲に係る見直し等）、永住が許可されるための在留歴の短縮（現行の5年を3年とする等）といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。