

# 「活力ある国づくり、地域づくりと社労士の役割」

令和4年度 中国・四国地域協議会 社会保険労務士フォーラム

2022年10月7日

元厚生労働大臣 塩崎 恭久

# 司法制度改革審議会最終意見（平成13年6月）の概要

## 司法制度改革の三つの柱

### 国民の期待に応える司法制度

#### 民事司法制度改革

- 民事裁判の充実・迅速化  
・審理期間の半減を目標
- 知的財産権関係事件など専門的知見を要する事件への対応強化
- 民事執行制度の強化
- 裁判所へのアクセス拡充  
・利用者の負担軽減  
・民事法律扶助の充実
- 裁判外紛争解決手段（ADR）の拡充・活性化

#### 刑事司法制度改革

- 刑事裁判の充実・迅速化
- 被疑者・被告人の公的弁護制度の整備

### 司法制度を支える法曹の在り方

#### 法曹人口の拡大

- 司法試験合格者数を平成16年に1,500人とし、新たな法曹養成制度の整備状況等を見定めながら、平成22年ころには3,000人まで増加
- 裁判官、検察官の大幅増員など司法を支える人的基盤を飛躍的に増大

#### 法曹養成制度改革

- 法科大学院を中核とした新たな法曹養成制度の整備

#### 弁護士制度改革

- 弁護士の活動領域の拡大、アクセスの拡充、執務態勢の強化、隣接法律専門職種の活用

#### 検察官制度改革

- 検察の人事・教育制度の見直し

#### 裁判官制度改革

- 判事補に多様な経験を積ませる仕組みの整備、弁護士任官等の推進
- 下級裁判所裁判官の指名につき意見を述べる機関の設置

### 国民的基盤の確立

#### 刑事訴訟への新たな参加制度

- 一定の重大事件につき、国民が裁判官と共に評議し、有罪・無罪の決定と刑の量定を行う制度の導入

#### その他の参加制度の拡充

- 検察審査会の一定の議決への法的拘束力の付与

#### 隣接法律専門職種の活用

- ・ 司法書士への簡易裁判所代理権付与
- ・ 社会保険労務士等について、その専門性を訴訟の場で活用する必要性や相応の実績等が明らかになった将来において、出廷陳述など一定の範囲・態様の訴訟手続への関与の在り方を個別的に検討
- ・ ADRを含む訴訟手続外の法律事務に関して、隣接法律専門職種などの有する専門性の活用

## 社会保険労務士等の裁判所の手続又はADRにおける代理権等

	主な業務	裁判所の手続		裁判所以外の手続等	
		訴訟等の代理権	それ以外	行政ADR等の代理権	民間ADR等の代理権
社会保険 労務士	労働社会保険諸法令に基づいて行政機関等に提出する申請書の作成等、労働社会保険諸法令に基づく申請等についての代理等	<ul style="list-style-type: none"> <li>〈個別労働紛争に係る簡易裁判所訴訟の代理〉</li> <li>〈労働審判における代理〉</li> </ul>	労働訴訟の補佐人[平成26年改正] 〈労働審判の補佐人〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>○都道府県労働局紛争調整委員会等が行う個別労働関係紛争のあっせん手続についての代理[平成14年改正]</li> <li>○都道府県労働局紛争調整委員会が行う男女雇用機会均等法等の調停手続についての代理[平成17年改正]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○120万円以下の個別労働関係紛争に関する民間の裁判外紛争解決手続についての代理</li> <li>[平成17年改正において60万円以下の紛争の代理が可能となり、平成26年改正において紛争目的価額を120万円に引上げ]</li> <li>〈「120万円以下の」という紛争目的価額上限の撤廃〉</li> </ul>
司法書士	登記又は供託に関する手続についての代理、法務局等に提出等をする書類の作成、裁判所等に提出する書類の作成等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○140万円以下の訴訟についての簡易裁判所訴訟等の代理[平成14年改正]</li> <li>○少額訴訟債権執行手続の代理[平成16年改正]</li> <li>○自ら代理人として関与している事件の上訴提起の代理[平成17年改正]</li> </ul>	なし	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>○140万円以下の紛争についての裁判外の和解についての代理[平成14年改正]</li> <li>○140万円以下の紛争についての仲裁事件の手続の代理[平成17年改正]</li> </ul>
弁理士	特許、実用新案、意匠、商標等に関する特許庁における手続等についての代理、これらの手続に係る事項に関する鑑定等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特許等の審判取消訴訟の代理</li> <li>○特許権等の侵害訴訟(弁護士が受任している事件に限る)の代理[平成14年改正]</li> </ul>	特許等に関する訴訟の補佐人	なし	特許等に関する権利に関する事件の裁判外紛争解決手続についての代理[平成17年改正]
税理士	各種税金の申告・申請、税務書類の作成、税務相談等	なし	税務訴訟の補佐人[平成13年改正]	なし	なし
行政書士	官公署に提出する書類等の作成、提出手続及び許認可等に関して行われる聴聞等の手続における代理	なし	なし	○自らが作成した官公署に提出する書類に係る許認可等に関する審査請求等の代理[平成26年改正]	なし
土地家屋 調査士	不動産の表示に関する登記に関し、これに必要な土地又は建物に関する調査又は測量、申請手続等	なし	なし	筆界特定の手続についての代理[平成17年改正]	土地の境界が明らかでないことを原因とする民事紛争に関する民間の裁判外紛争解決手続についての代理(弁護士が受任している事件に限る)[平成17年改正]
不動産 鑑定士	不動産の鑑定評価	なし	なし	なし	なし

※1 代理権等について、近時の改正により付与されたものにつき、括弧書で改正時期を記載している。

※2 上記の代理権等については、特定の試験を合格するなどの条件を満たす必要があるものがある。

# 債権回収会社(サービサー)制度

## サービサー制度創設の背景事情

大手金融機関の破綻が相次ぐなどしていた平成9年末ころ、金融機関等が有する不良債権の実質的処理の促進等を図ることが喫緊の課題であった。



他人から委託を受けて金銭債権の回収を行うことができるのは、**弁護士のみ**。  
また、何人も、他人から金銭債権を譲り受けて、その権利の実行を行うことを業とすることはできない。(弁護士法第72条、第73条)

## サービサー制度創設

(平成11年2月施行)

金融機関等の不良債権の処理等を促進するため、これまで弁護士にしか許されていなかった債権回収業を**法務大臣の許可制**を採用することによって**民間業者に解禁**することを目的とした「**債権管理回収業に関する特別措置法**」(平成10年法律第126号)が平成11年2月1日に施行された。

## サービサーの状況

### ★会社数(令和4年7月1日現在)★

許可会社数 127社  
(うち営業会社数76社)

### ★取扱実績(令和3年12月31日現在)★

取扱債権数 約2億1914万件  
取扱債権額 約474兆7044億円  
回収額 約57兆5181億円  
※いずれも法施行日以降の累計

## サービサー制度の概要

### 法務大臣の許可制

#### 【許可要件】

- 資本金5億円以上の株式会社
- 取締役の1名以上に弁護士
- 暴力団員等の関与がないこと  
など

### 取扱債権

サービサーは、法令で定める特定金銭債権のみ取扱いが可能。

- 金融機関等の貸付債権
- リース・クレジット債権
- 資産流動化関連債権
- 法的倒産者が有する金銭債権  
など

### 行為規制など

- 業務遂行に当たり、威迫的行為の禁止などの厳しい行為規制あり
- 法務省による立入検査、報告の徴求などの必要な監督  
など

### 暴力団排除の仕組み

- 役職員等に暴力団員等がいる場合には許可せず
- 暴力団員等を業務の補助者とするの禁止
- 暴力団員等への債権譲渡禁止
- 警察庁の関与  
など

# ODRの推進に関する基本方針 ～ODRを国民に身近なものとするためのアクション・プラン～

## ODR(Online Dispute Resolution)とは

### ADR(調停等)

#### 【特長】

- ・ 手続の柔軟性
- ・ 簡易、迅速性
- ・ 非公開性
- ・ 紛争分野の専門家が仲介

### デジタル技術

#### 【特長】

- ・ 時間・場所の制約なし
- ・ 非対面
- ・ 多様なコミュニケーション手段

### ODR(オンライン調停等)

全ての人々に  
**司法へのアクセス**  
を提供(SDGs)

ADR: 裁判によらずに(Alternative)紛争を(Dispute)解決する手段・方法(Resolution)

## 【ODRの推進】

### 成長戦略FU

- ・ 執行力付与や認証制度の見直しの要否を含めた検討
- ・ 推進に向けた基本方針の策定

令和2年10月～令和4年2月  
ODR推進検討会において  
検討

### 推進に向けた基本的考え方

- ・ 関係するADR法関係規律を見直す等の制度整備
- ・ 運用面の推進につき、**幅広い関係者と認識を共有した上、連携**して取組を実施

民間ODR事業者、行政機関、相談機関、日本弁護士連合会、弁護士会、司法書士その他の隣接法律専門職者団体、裁判所、AI等のテクノロジーの専門家を含む研究者等

## 【推進目標と推進策】

短期目標(今後1～2年以内)  
推進基盤の整備

(当面の取組)

- ◇ 国民へのODR/ADRの浸透
  - ・ ODR/ADR週間等の設定
  - ・ 検索サイトの充実
  - ・ 模擬ODR動画の作成
  - ・ 認知度調査の実施
- ◇ ODRへのアクセス・質の向上
  - ・ オンラインフォーラムの開催  
→相談機関とODR機関の連携促進
- ◇ ODR事業への参入支援
  - ・ 技術支援(情報提供、研修支援)
  - ・ 事業者によるODR提供への働きかけ
  - ・ 認証手続の迅速化

中期目標(今後5年以内)  
世界最高品質のODRを社会実装

(当面の取組)

- ◇ 相談～調停をワンストップ化する環境整備
  - ・ データフォーマットの在り方を検討
- ◇ トップレベルのODRが提供される環境整備
  - ・ ODRの実証実験の支援
  - ・ グローバルネットワークへの参画
- ◇ AI技術の活用に向けた基盤整備
  - ・ 活用寄予するデータベースの検証
  - ・ AI技術の活用と倫理等に関する課題の検討

スマートフォンが1台あれば、いつでもどこでもだれでも紛争解決のための効果的な支援を受けられる社会を実現

## 【推進・フォローアップ体制】

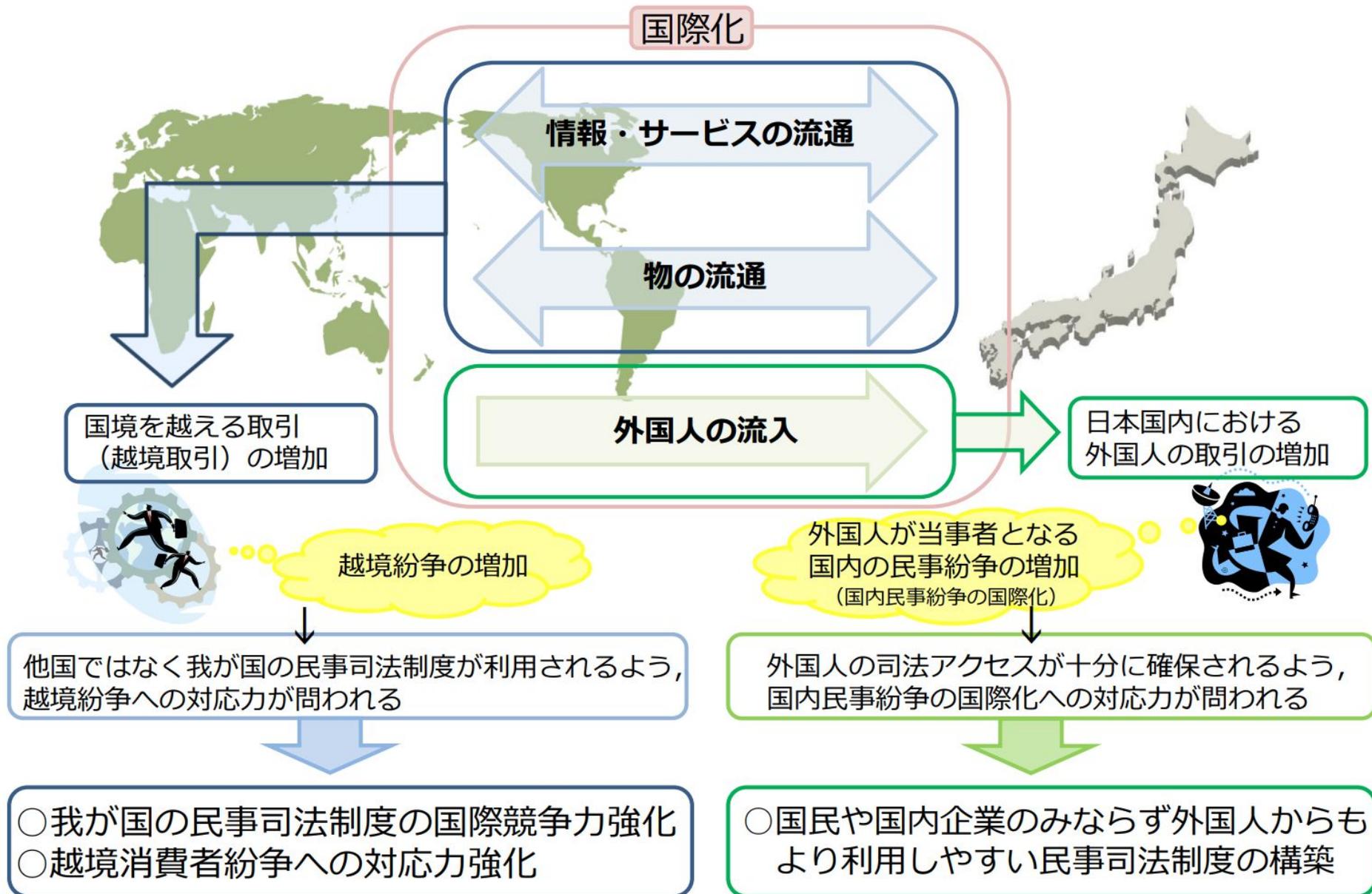
### 法務省において

広範な関係者が持つ知見を統合し、ODR推進の取組に的確に反映させるべく、広く関係者に協力を呼びかけて、組織体を形成し、継続的な検討を実施

(出典) 法務省「ODRの推進に関する基本方針」

# 「民事司法制度改革推進」に関する関係府省庁連絡会議 取りまとめ

～民事司法制度改革の推進について



# 「第9次社会保険労務士法改正」に関する要望書

令和2年9月1日

令和2年9月1日、自民党議員懇談会及び公明党議員懇話会に提出された要望書

全国社会保険労務士政治連盟  
全国社会保険労務士会連合会

急速に少子高齢化が進展する中において、働き方に対するニーズはますます多様化しており、外国人材の活用とともに、適正な労務管理を行うことが喫緊の課題とされており、

このような状況にあつて、社会保険労務士に求められる役割は、飛躍的に高まつており、今後さらに、その要請に応じていくために、社会保険労務士制度に関し、所要の整備が必要であることから、以下の点について法改正を要請いたします。

## I 司法制度改革に関する事項

1 個別労働紛争に係る簡易裁判所における代理業務の追加 (法第2条)

2 労働審判における代理業務の追加 (法第2条)

前記1. (簡易訴訟代理権) 及び2. (労働審判代理権) については、平成21年3月31日付け閣議決定「規制改革推進のための3か年計画(再改定)」において、その実現について明記されている。このことは紛争解決手続きのための代理業務であることから、特定社会保険労務士に限り行うことができることとするよう所要の改正を行う。

4 裁判所における補佐人規定の整備 (法第2条の2)

法第2条の2中「訴訟代理人」を「代理人」に改める。

現行規定では、非訟事件である労働審判には訴訟代理人は存在せず、補佐人として労働審判への参画は認められないとする裁判所があるため。

## II 使命規定の新設と所要の整備に関する事項

1 使命規定の新設 (法第1条)

法第1条の目的規定を使命規定に改める。  
社会保険労務士の使命、責務を明確に規定し、もって社会全般に求められる期待にこたえられるようにするため。

3 労働紛争解決センターにおける紛争目的価額上限の撤廃 (法第2条)

法第2条第1号の6中「個別労働関係紛争(紛

3 「社労士」を略称として使用することができる規定の整備 (法第26条)

法律名「社会保険労務士法」及び国家資格名「社会保険労務士」との名称は変えずに、略称として「社労士」を使用することについて法律上の根拠規定を設けることとする。

また、「社労士」の名称について、使用制限の規定を新設する。

4 登録申請の電子化による事務処理の合理化

5 都道府県社会保険労務士会の監督権の実行確保措置の強化

2 労務監査規定の新設 (法第2条)

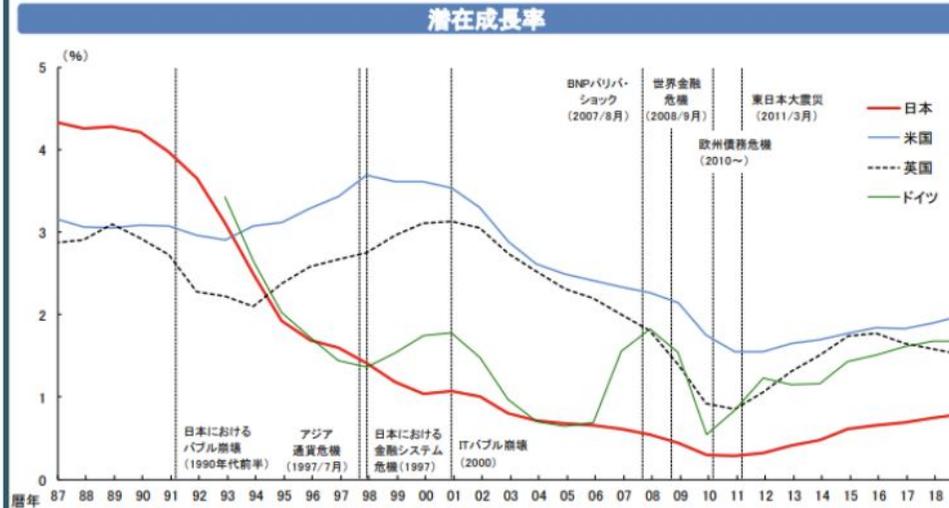
社会保険労務士の業務に、いわゆる「労務監査」を追加する。

今後、事業主は、持続的な事業の発展のためにSDGsや労働CSRに対応すること、また労働力確保及び定着のために職場環境の整備等を行うことが急務とされており、それを社会保険労務士として全面的に支援することができるようになるため。



# 失われた30年

## 過去30年間の潜在成長率



(注) OECDによる推計値。  
(出所) OECD, HAVER

## 世界の時価総額上位50社の変遷

平成元年 世界時価総額上位50社				令和3年 世界時価総額上位50社			
順位	企業名	時価総額 (億米ドル)	本社所在国	順位	企業名	時価総額 (億米ドル)	本社所在国
1	NTT	1,638.6	日本	1	アップル	21,335.1	米国
2	日本興業銀行	715.9	日本	2	サウジアラムコ	19,011.0	サウジアラビア
3	住友銀行	695.9	日本	3	マイクロソフト	18,662.5	米国
4	富士銀行	670.8	日本	4	アマゾン・ドット・コム	16,702.5	米国
5	第一勧業銀行	660.9	日本	5	アルファベット	15,613.0	米国
6	IBM	646.5	米国	6	フェイスブック	9,027.0	米国
7	三菱銀行	592.7	日本	7	テンセント・ホールディングス	7,615.4	中国
8	イワン	549.2	米国	8	テスラ	6,489.0	米国
9	東京電力	544.6	日本	9	パークシャー・ハルウェイ	6,406.5	米国
10	ロイヤル・ダッチ・シェル	543.6	英国	10	アリババ・グループ・ホールディング	5,730.4	中国
11	トヨタ自動車	541.7	日本	11	T S M C	5,494.2	台湾
12	GE	493.6	米国	12	ビザ	5,105.5	米国
13	三和銀行	492.9	日本	13	サムスン電子	5,081.3	韓国
14	野村證券	444.4	日本	14	J P モルガン・チェース	4,706.5	米国
15	新日本製鐵	414.8	日本	15	ジョンソン・エンド・ジョンソン	4,418.0	米国
16	A T & T	381.2	米国	16	ウォルマート	3,959.1	米国
17	日立製作所	358.2	日本	17	ユニテッドヘルス・グループ	3,882.6	米国
18	松下電器	357.0	日本	18	貴州茅台	3,858.6	中国
19	フィリップ・モリス	321.4	米国	19	LVMH (LVMH・ロイヤル・メイイト)	3,833.2	フランス
20	東芝	309.1	日本	20	マスターカード	3,725.4	米国
21	関西電力	308.9	日本	21	ホーム・デポ	3,578.0	米国
22	日本長期信用銀行	308.5	日本	22	エドビディア	3,572.8	米国
23	東海銀行	305.4	日本	23	バンク・オブ・アメリカ	3,513.4	米国
24	三井銀行	296.9	日本	24	ネスレ	3,480.3	スイス
25	メルク	275.2	米国	25	ウォルト・ディズニ	3,344.6	米国
26	日産自動車	269.8	日本	26	P & G	3,293.9	米国
27	三菱重工業	266.5	日本	27	ペイパル	2,937.5	米国
28	デュポン	260.8	米国	28	ロシュ・ホールディングス	2,936.3	スイス
29	GM	252.5	米国	29	中国工商银行	2,677.3	中国
30	三菱信託銀行	246.7	日本	30	ASMLホールディング	2,633.2	オランダ
31	B T	242.9	英国	31	コムキャスト	2,601.7	米国
32	ベル・セクス	241.7	米国	32	エクソンモービル	2,505.8	米国
33	B P	241.5	米国	33	ベライゾン・コミュニケーションズ	2,426.1	米国
34	フォード・モーター	239.3	米国	34	ロレアル	2,354.0	フランス
35	アエコ	229.3	米国	35	アドビシステムズ	2,345.5	米国
36	東京銀行	224.6	日本	36	コカ・コーラ	2,334.3	米国
37	中部電力	219.7	日本	37	インテル	2,297.6	米国
38	住友信託銀行	218.7	日本	38	A T & T	2,286.2	米国
39	コカ・コーラ	215.0	米国	39	オラクル	2,264.4	米国
40	ウォルマート	214.9	米国	40	美团点评	2,262.5	中国
41	三菱地所	214.5	日本	41	ネットアックス	2,231.1	米国
42	川崎製鉄	213.0	日本	42	ファイザー	2,228.5	米国
43	モバイル	211.5	米国	43	シスコ・システムズ	2,140.9	米国
44	東京ガス	211.3	日本	44	トヨタ自動車	2,087.9	日本
45	東京海上火災保険	209.1	日本	45	アボット・ラボラトリーズ	2,082.3	米国
46	N K K	201.5	日本	46	ナイキ	2,078.4	米国
47	アルコ	196.3	米国	47	ショップロン	2,045.9	米国
48	日本電気	196.1	日本	48	招商銀行	2,031.1	中国
49	大和証券	191.1	日本	49	アグウィ	2,010.1	米国
50	旭硝子	190.5	日本	50	中国平安保険	2,009.3	中国

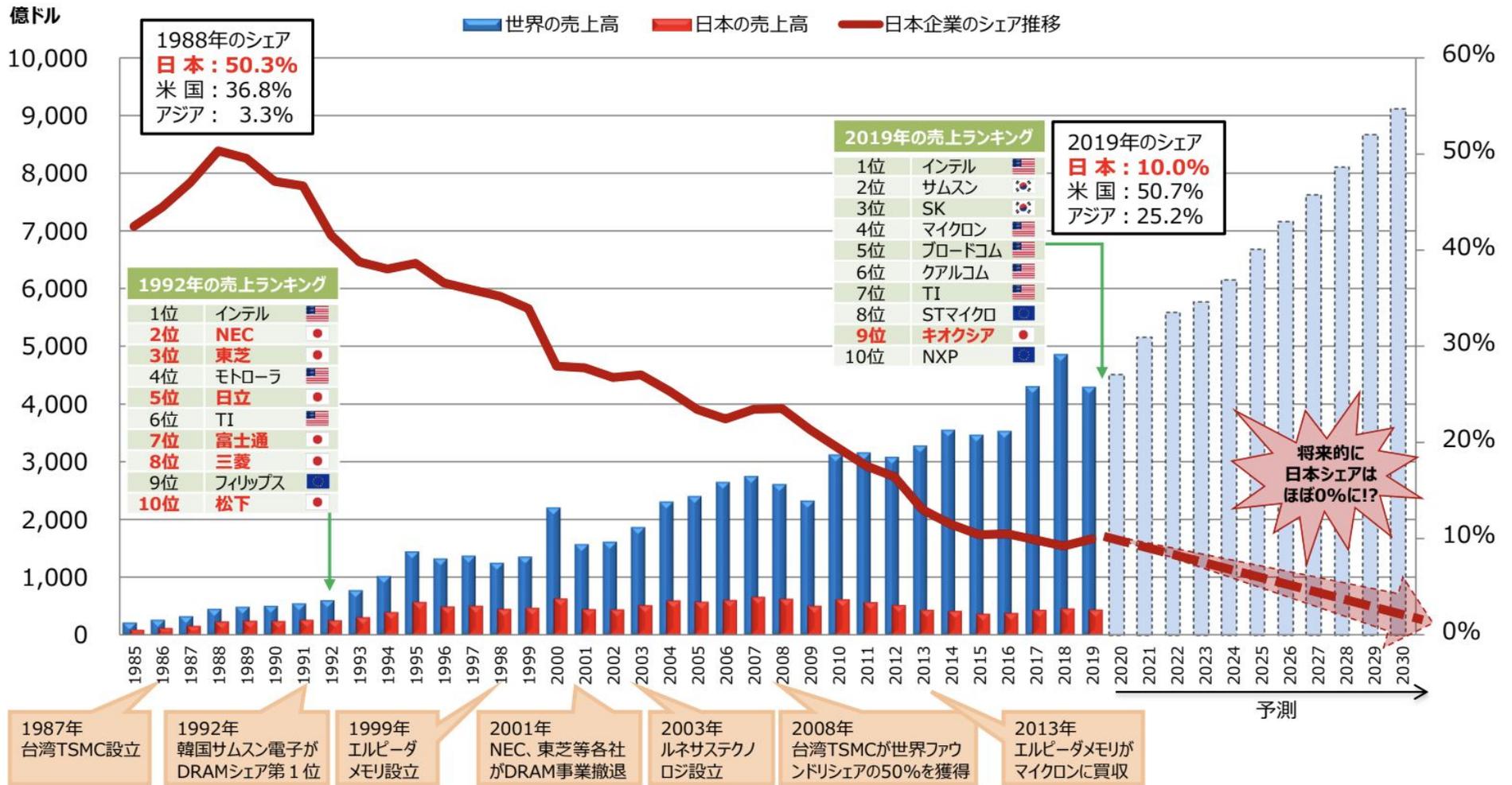
出所：週刊ダイヤモンド (2018年8月25日号) 45ページ掲載の表  
『米ビジネスウィーク誌 (1989年7月17日号) 『THE BUSINESS WEEK

出所：SPEEDA, Bloomberg (2021年5月6日データ取得)より作成

2020年の世界の時価総額ランキング50社のうち **日本企業は1社**  
(1989年は31社)

# 日本の凋落 ～日本の半導体産業の現状（国際的なシェアの低下）～

- 日本の半導体産業は、1990年代以降、徐々にその地位を低下。

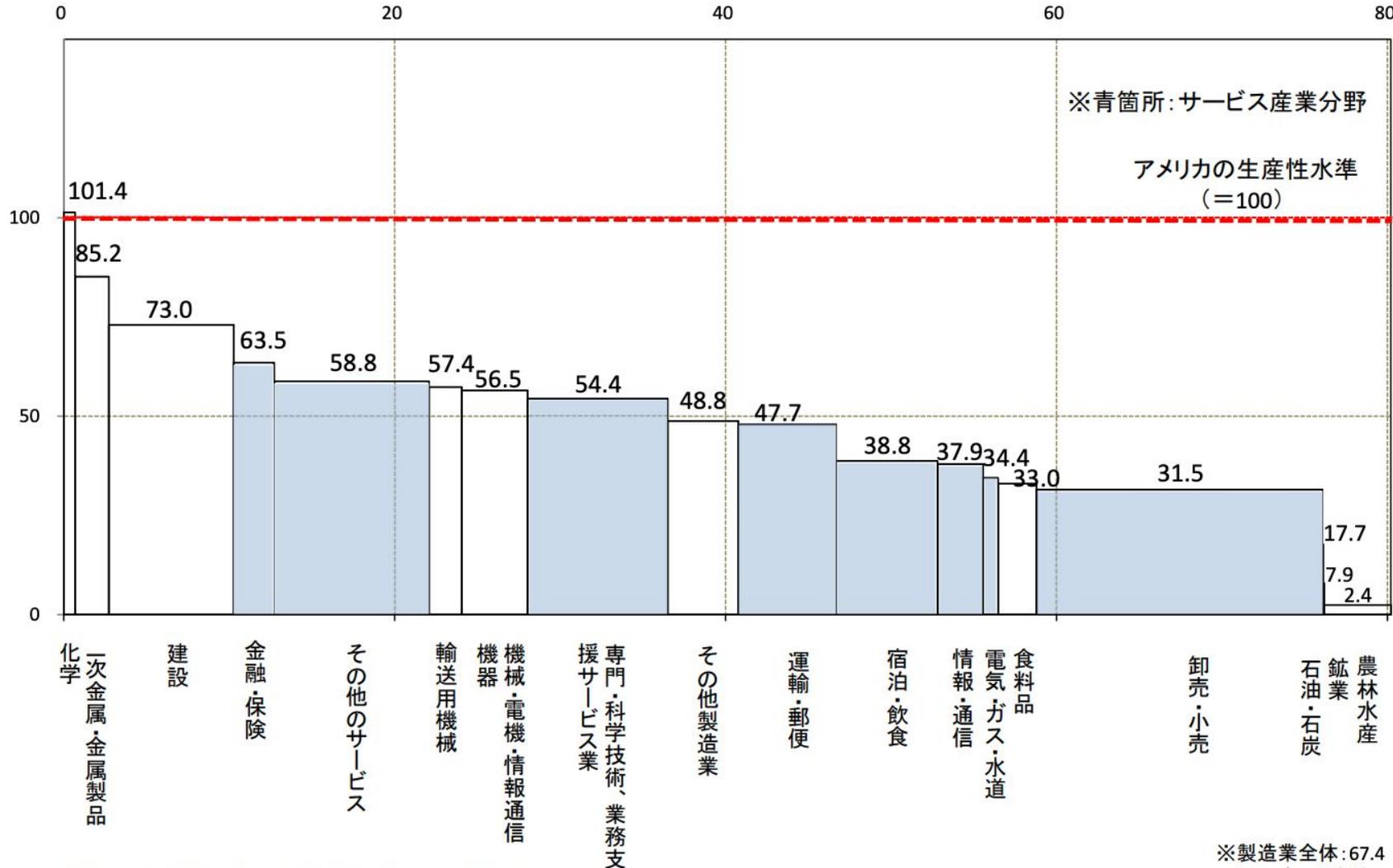


(出典) Omdiaのデータを基に経済産業省作成

# 日米の産業別生産性(1時間あたり付加価値)と就業者シェア(2015年)

縦軸: 労働生産性水準(アメリカ=100)

横軸: 就業者シェア(%)



※出典: 日本生産性本部「産業別労働生産性水準の国際比較」

資料: 内閣府2015年度国民経済計算年次推計(2011年基準・2008SNA), EU KLEMS データベース September 2017 Release版.

GGDC (Groningen Growth and Development Centre) Productivity Level Database (1997 benchmark) をもとに滝澤美帆・東洋大学准教授作成。

# コロナ後の世界の変化スピードは加速

- 新型コロナウイルス感染症パンデミックを経た世界では、変化のスピードが大幅に加速している。
- 一方で、わが国の変化が今のように極めて遅いままでは、早晩、前を走るトップランナーの背中には遂に見えなくなるだろう。

# 「世界デジタル競争力ランキング 2020」 (IMD調べ) 日本は27位へ

2020	2019	国・地域	2020	2019	国・地域
1	1	アメリカ	16	22	中国
2	2	シンガポール	17	20	オーストリア
3	4	デンマーク	18	17	ドイツ
4	3	スウェーデン	19	16	イスラエル
5	8	香港	20	19	アイルランド
6	5	スイス	21	29	エストニア
7	6	オランダ	22	18	ニュージーランド
8	10	韓国	23	27	アイスランド
9	9	ノルウェー	24	24	フランス
10	7	フィンランド	25	25	ベルギー
11	13	台湾	26	26	マレーシア
12	11	カナダ	27	23	日本
13	15	イギリス	28	21	ルクセンブルク
14	12	UAE	29	30	リトアニア
15	14	オーストラリア	30	31	カタール

(出典：IMD WORLD DIGITAL COMPETITIVENESS RANKING 2020)

# 世界最先端電子国家のエストニアの挑戦

(2019年5月、エストニア・タリン空港にて、撮影：塩崎恭久)

99% avalikest teenustest on Eestis interneti vahendusel 24/7 kättesaadavad.  
99% of public services are online 24/7 in Estonia.

[e-estonia.com](http://e-estonia.com)

☆  
Kõige esimene e-residentsust pakkuv riik.  
1st country to offer e-Residency.

[e-resident.gov.ee](http://e-resident.gov.ee)

99%の政府公共サービスが、  
24時間365日オンライン。

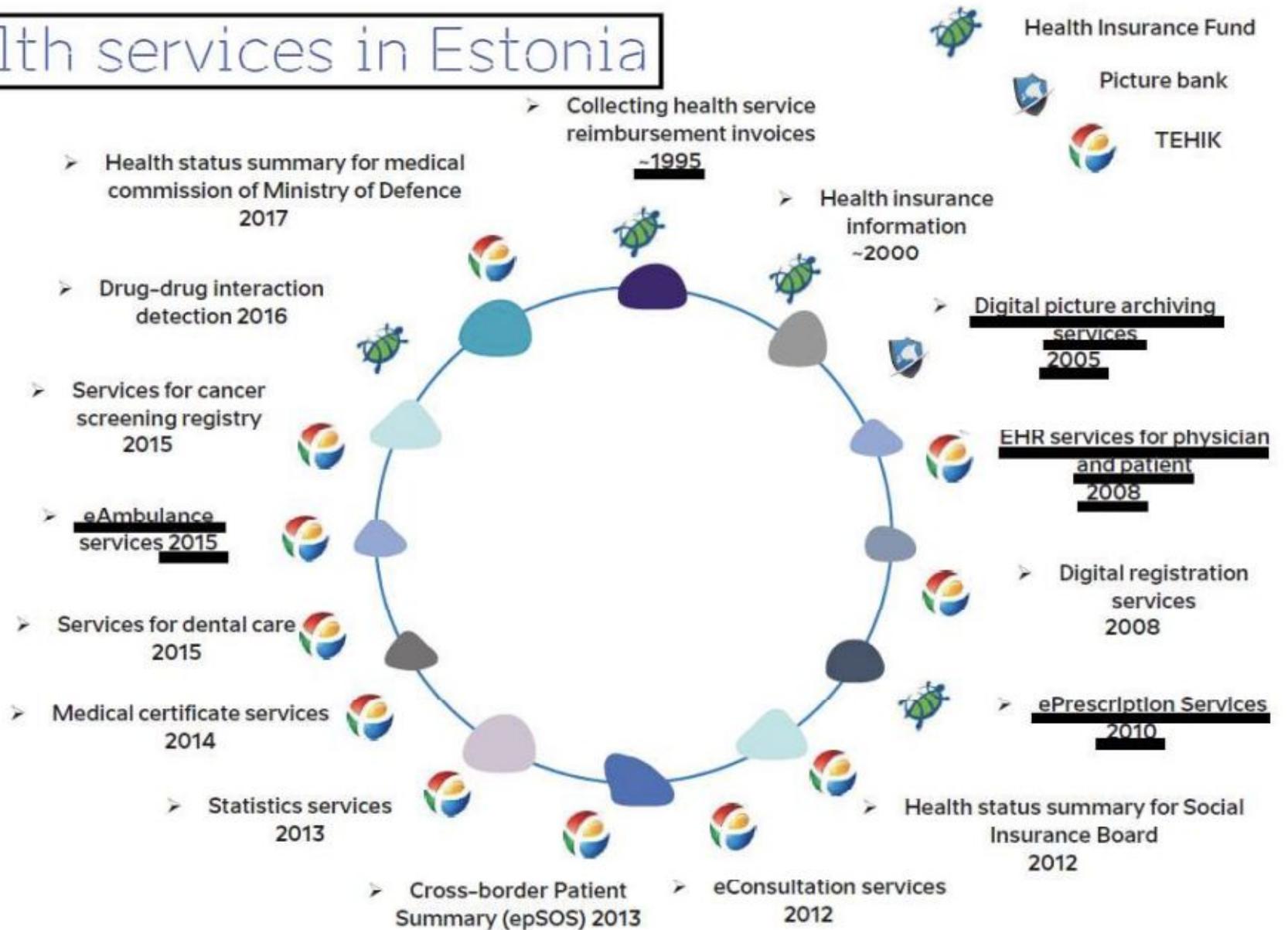
e-レジデントにより世界の起業家を誘致。

3時間で会社設立、  
3分間で納税申告。

3 tundi ettevõtte asutamiseks,  
3 minutit maksude deklareerimiseks.  
3 hours to start a company,  
3 minutes to file taxes.

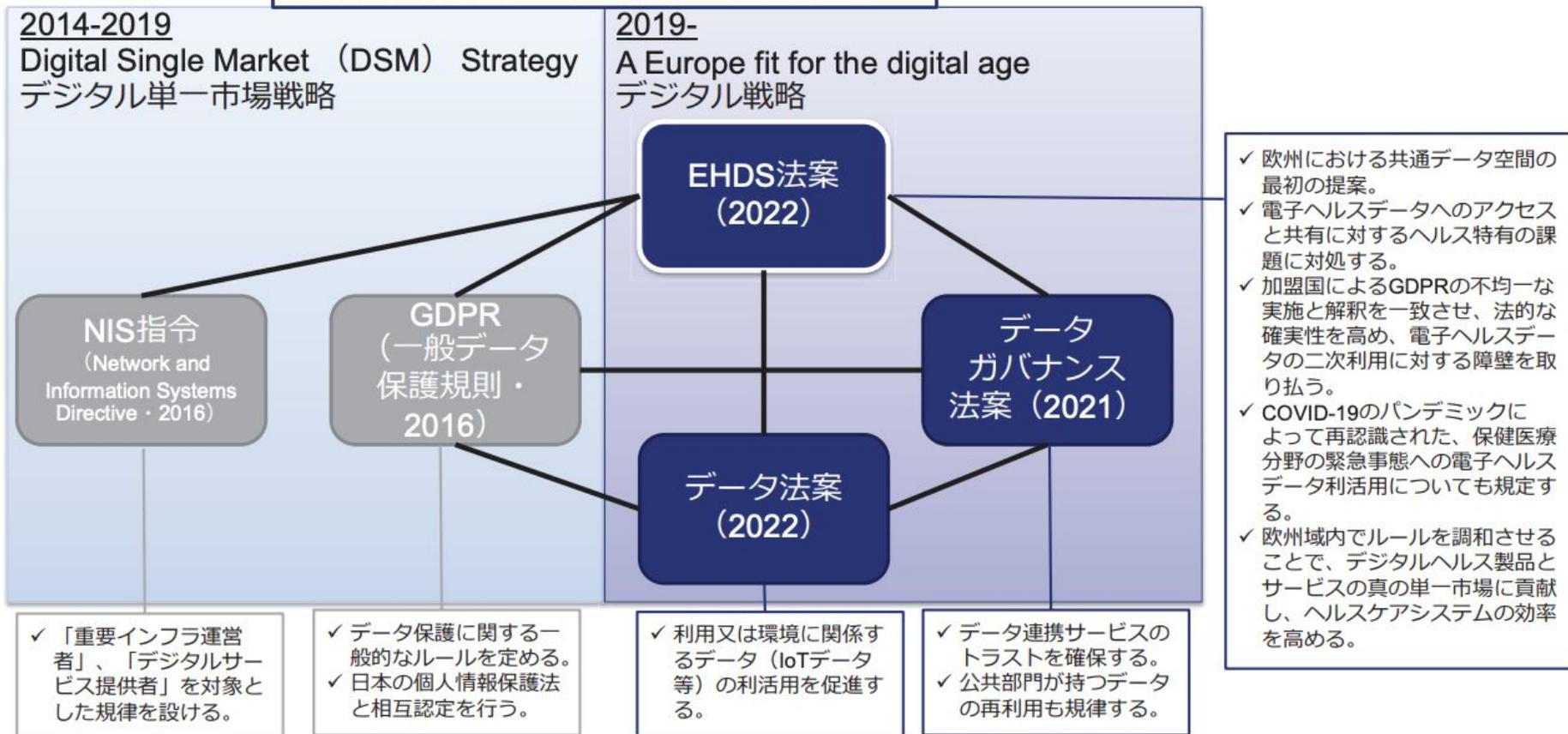
[investinestonia.com](http://investinestonia.com)

# eHealth services in Estonia



### 3. EHDSのポイント

#### 欧州におけるデータに関する市場の統一

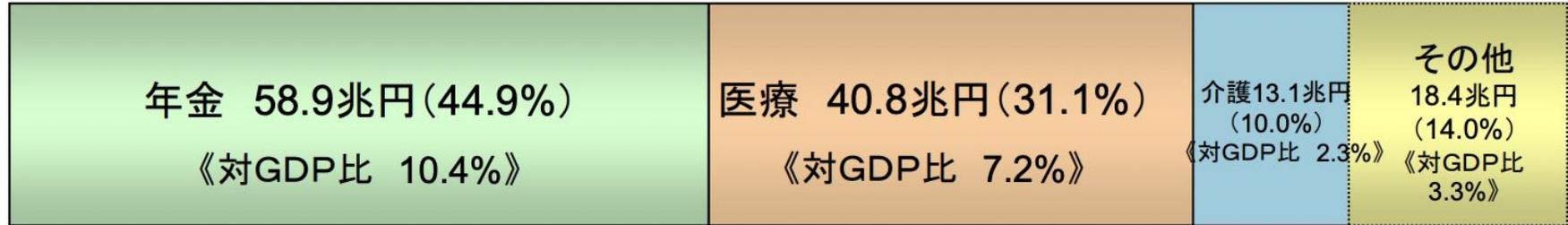


# 社会保障の給付と負担の現状(2022年度予算ベース)

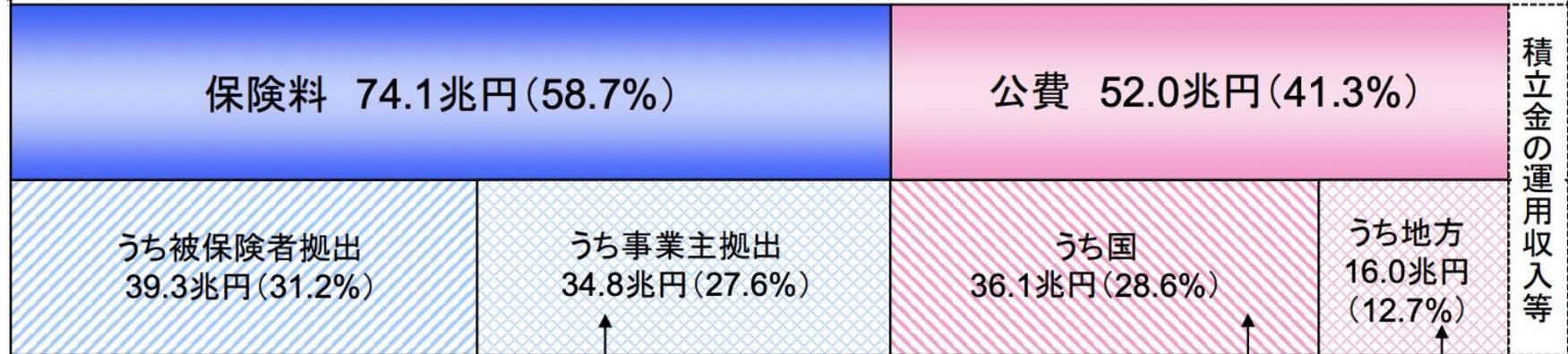
社会保障給付費 2022年度(予算ベース) 131.1兆円 (対GDP比 23.2%)

## 【給付】

## 社会保障給付費



## 【負担】



各制度における  
保険料負担

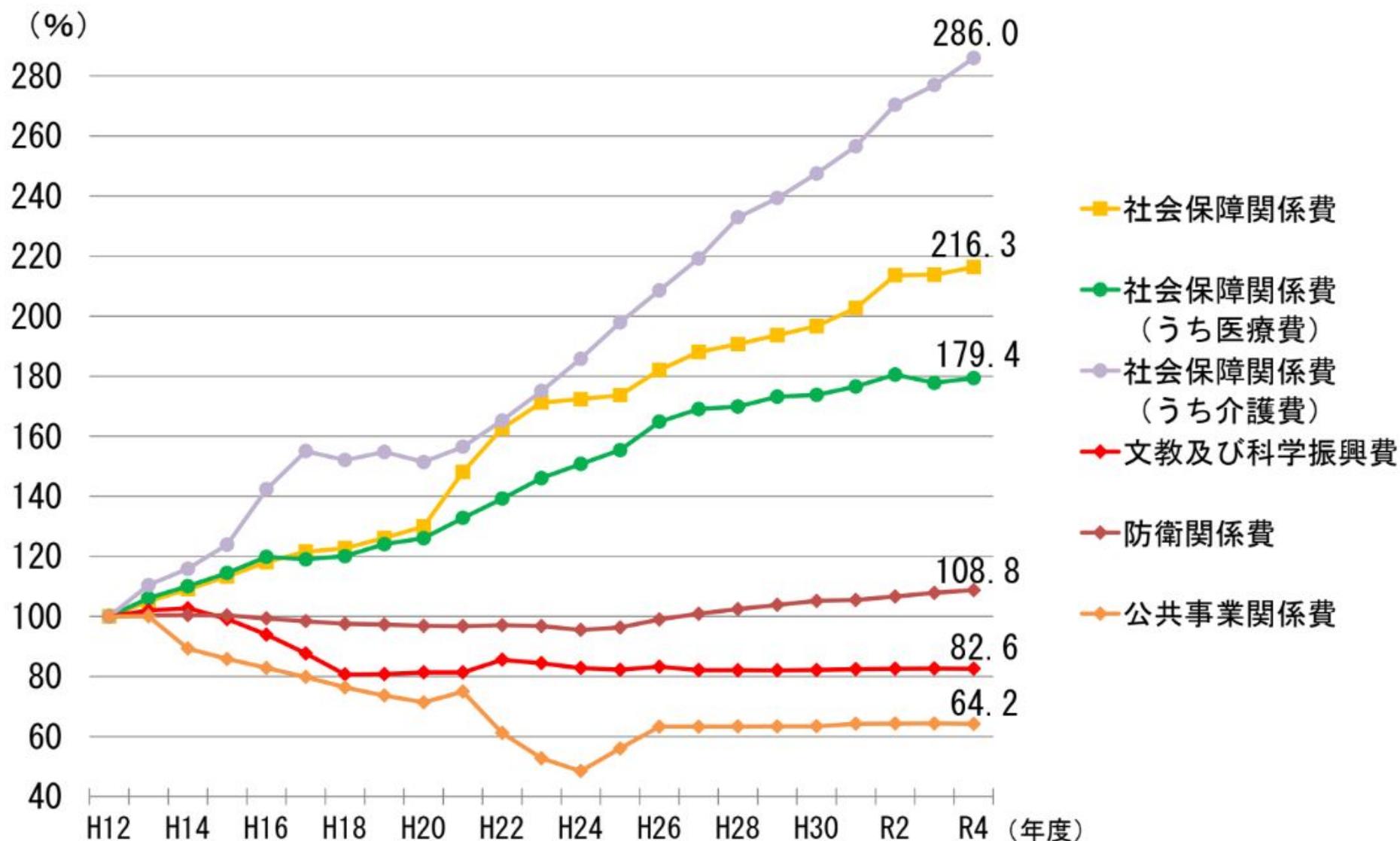
国(一般会計) 社会保障関係費等

※2022年度予算  
社会保障関係費 36.3兆円(一般歳出の53.8%を占める)

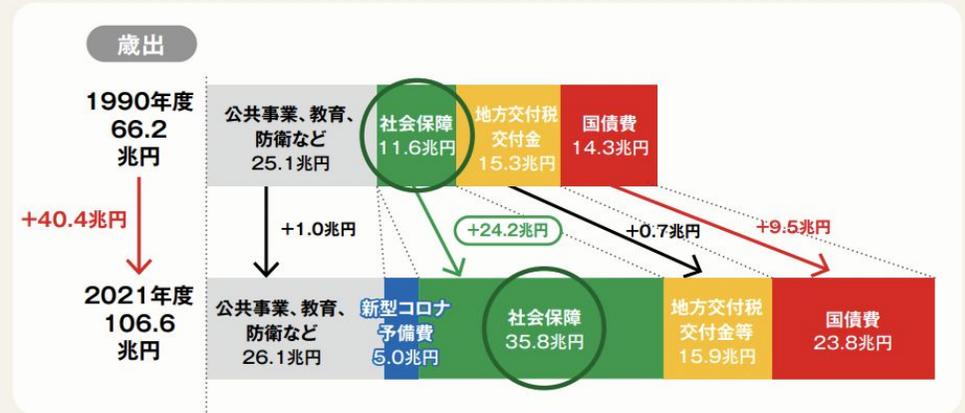
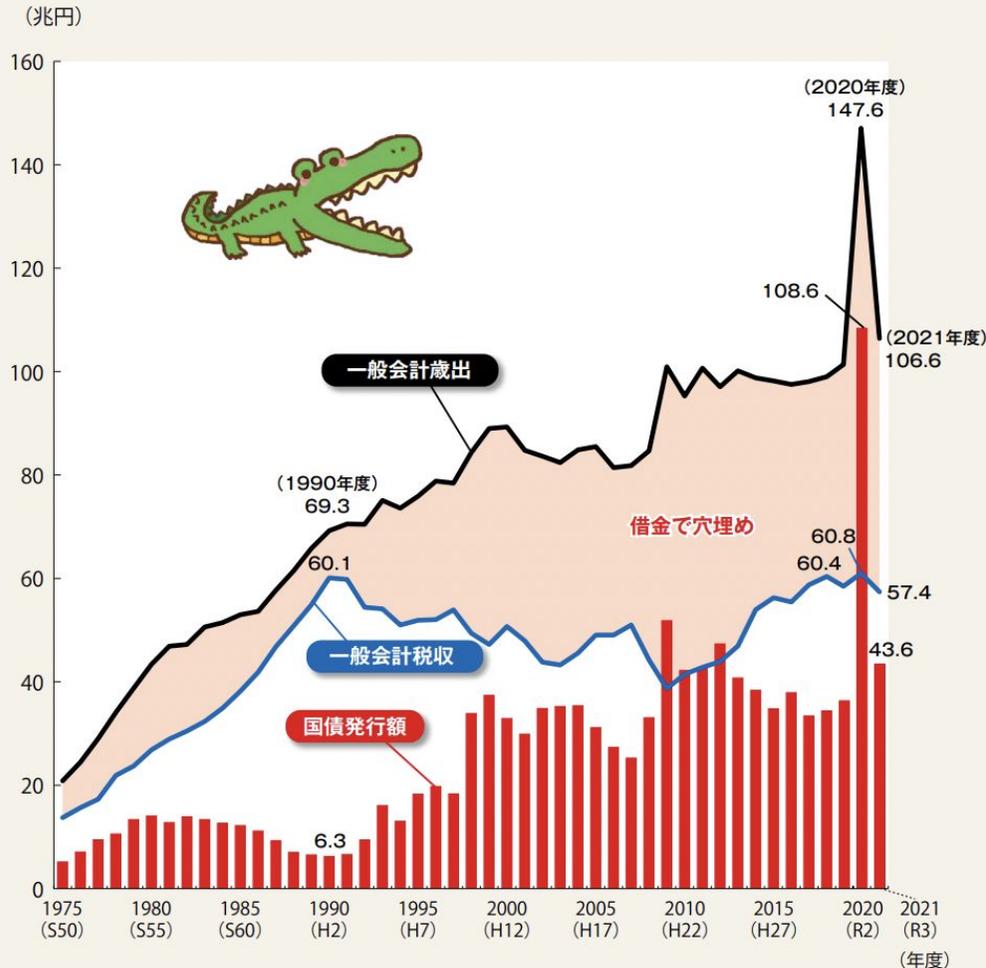
都道府県  
市町村  
(一般財源)

# 一般歳出に占める項目別 指数推移(平成12年度～令和4年度)

※平成12年度を100とした場合の指数の推移



# 歳出増勢継続、歳入伸び悩み、「ワニの口」



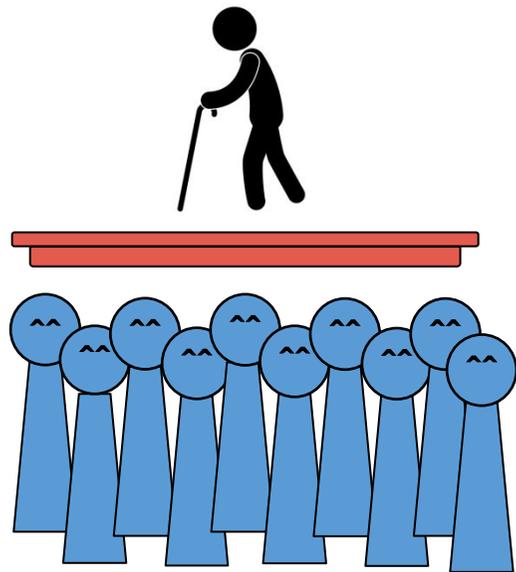
(注) 2020年度までは決算、2021年度は予算による。

(注) 当初予算ベース

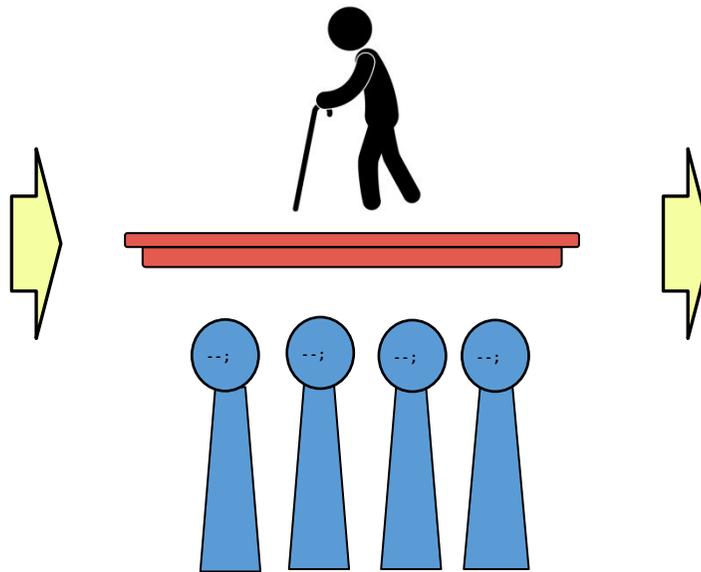
(出典: 財務省「これからの日本のために財政を考える」)

# 日本は「胴上げ型」から「肩車型」社会へ

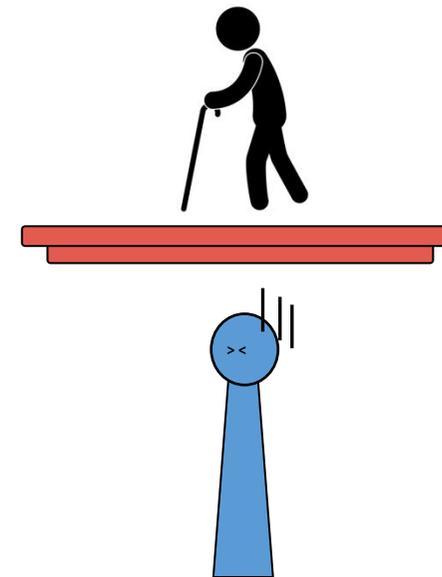
1950年



2000年



2050年



65歳以上ひとりに対して、20-64歳は...

10.0人

3.6人

1.3人

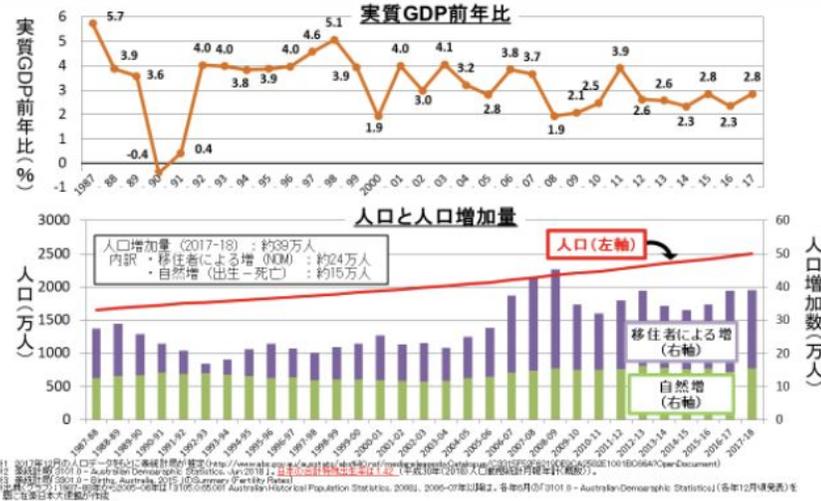
# 成長への条件

- 日本経済の活力を高めるには、多様なグローバル人材を結集し、最大限能力を発揮できる環境が不可欠。
- 「優秀な政府」と「優秀な民間」との連携。
- 成長分野へのスピーディな「投資」と「人材移動」が必要。
- 官民とも「年功序列型賃金・職能給」から「ジョブ型雇用・職務給」へ大きく転換の要。
  - ➡ 「出入り自由な公務員制度」へ大改革。

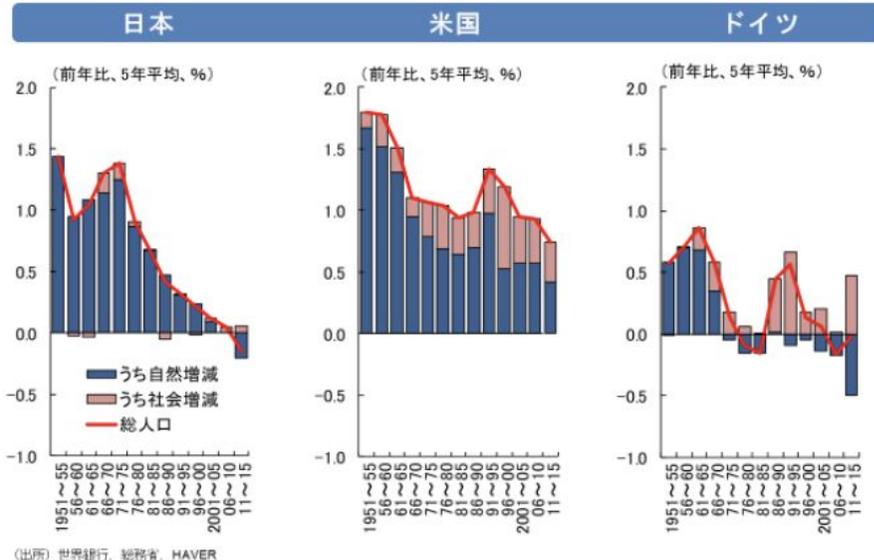
# 日本以外は世界に開かれた労働市場

## 豪州の「28年連続成長」と「人口推移」

- 豪州の総人口は2018年8月に2500万人を突破<sup>※1</sup>、3年毎に100万人ずつ増加のペース(近10年では年間約35万人増加)。
- 増加要因としては、「自然増」及び「移住者による増」の二つに大別。近年は半数以上を移住者による増、なお、豪州の合計特殊出生率は約1.77(2017-18年)<sup>※2</sup>で、人口を維持可能な出生率(約2.1<sup>※3</sup>)を下回る。

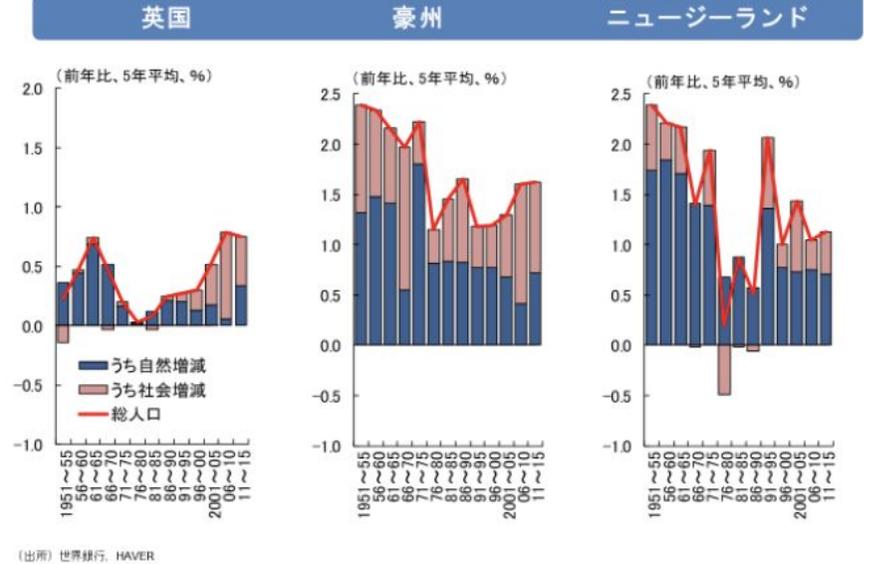


## 各国の人口動態の変化率



## 移民数※、割合の各国比較

※移民数: 外国生まれの居住者数



# 実質経済成長率2%の達成には、生産性改善と働く人の増加が不可欠

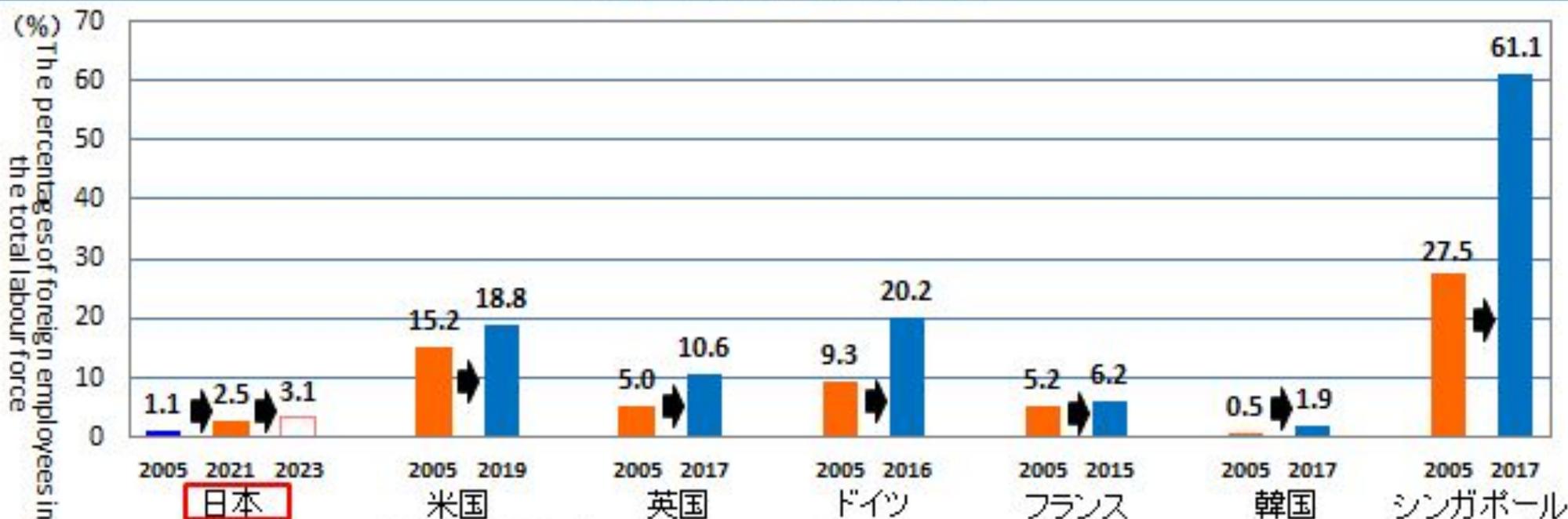
	日本				英国	米国
	実績 1990～ 2021年	シミュレーション（2022～2040年）				
		就業者数減少 トレンド継続 シナリオ	女性、高齢者 就業促進 シナリオ	労働生産性 上昇率横ばい シナリオ		
実質経済成長率 （年平均）	0.9%	2.0% （目標）			1.8%	2.4%
労働生産性上昇率	0.6%	2.9%	2.3%	0.6%	1.2%	1.5%
就業者数増加率	0.3%	▲0.9%	▲0.3%	1.4%	0.6%	0.8%
就業者数増減数 （百万人）	+6	▲11	▲4	+20	+6	+35
「就業者数減少トレンド 継続シナリオ」との差分 （百万人）	—	—	+7	+31	—	—
			+24			

<注釈>

- ・ **就業者数減少トレンド継続シナリオ**：各年齢・各性別の労働力率が、2021年の水準のまま横ばいで推移すると仮定。
- ・ **女性、高齢者就業促進シナリオ**：①30～59歳の女性労働力率が、2040年までに概ね2010年時点のスウェーデン並みの水準まで上昇すること、②高齢者の労働力率が、2040年までに、60～64歳について55～59歳と同じ水準まで上昇し、65歳以上についてもそれに見合って上昇すること、③失業率が2025年までに1%程度改善することを仮定。
- ・ **労働生産性上昇率横ばいシナリオ**：労働生産性が過去（1990～2021年）平均並みで推移すると仮定。

（出所）内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所、OECD等

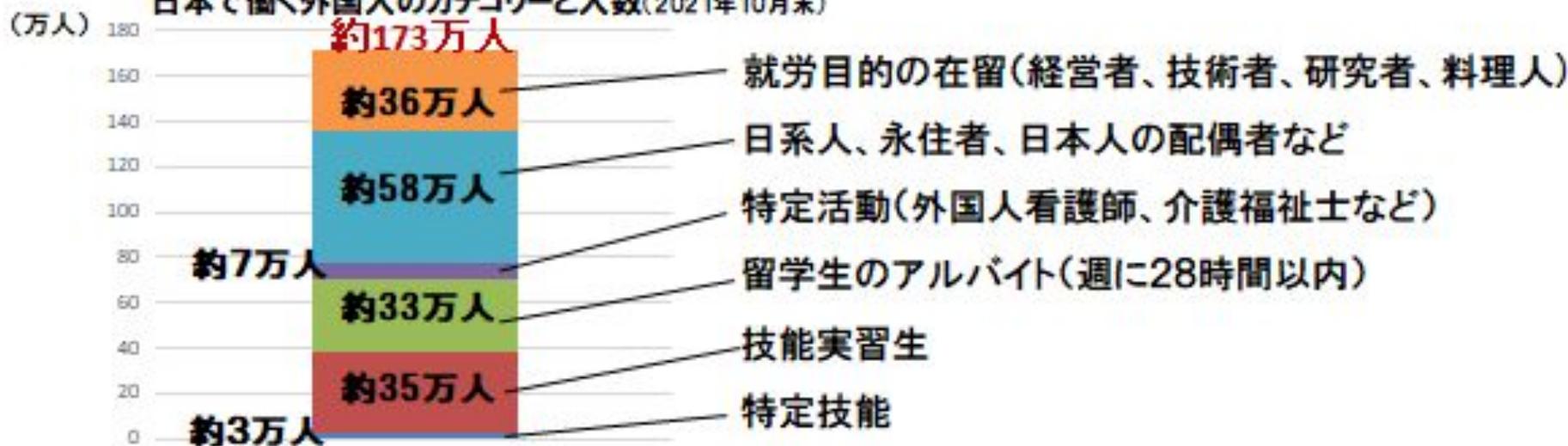
# 外国人労働力参加



出所 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」、一部増補事例照にて作成。

※2019年4月より新たに創設された在留資格「特定技能」では、5年間で34.5万人の受入れを見込んでいることから、2023年の数値のみ、2021年をベースとして換算的に(2021年の外国人労働力人口+34.5万人)÷(2021年の労働力人口+34.5万人)で計算。労働力人口の伸びや既に国内に在留している技能実習生からの移行分等は考慮していない。

## 日本で働く外国人のカテゴリと人数(2021年10月末)



# 研修・技能実習制度の沿革



## ●昭和57年 企業単独型開始最大1年 【昭和56年：入管法改正法施行】

産業界の要請を受け、在留資格「本邦の公私の機関により受け入れられて産業上の技術又は技能を修得しようとする者」を創設

## ●平成2年 団体監理型開始最大1年 【平成元年：入管法改正法施行】

在留資格の全面見直しに際し在留資格「研修」を創設  
従来の企業単独型に加え、団体監理型を開始

## ●平成5年 技能実習制度の創設最大2年

【技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針法務省告示制定】

→ 「研修」1年+「特定活動技能実習」1年で最大2年間  
※ 1年の研修修了者が実践的な技能等を修得する機会

## ●平成9年 技能実習期間を延長最大3年 【法務省告示改正】

「特定活動技能実習」の在留期間を最大1年から最大2年へ

平成11年 受入ガイドライン研修性及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針【局長通達】策定  
不正行為類型を明示／受入れ停止期間は一律3年

## ●平成22年 在留資格「技能実習」創設 【平成21年：入管法改正法施行】

→ 「技能実習1号」1年+「技能実習2号」2年  
※ 一部で実質的に低賃金労働者として扱われ、さらに、賃金不払い等も発生していたこと等を踏まえ、1年目から雇用契約を締結させ、労働法令を適用。

不正行為類型ごとに1～5年間の受入停止期間を規定  
【出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令上陸基準省令】

## ●平成29年 「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」の制定

→ 「技能実習1号」1年+「技能実習2号」2年+「技能実習3号」2年

実習生ごとの実習計画の認定制、監理団体の許可制を創設

外国人労働者に締める技能実習生の割合(中・四国諸県を含む。令和3年10月末時点)

		外国人労働者数(A)	うち技能実習生数(B)	技能実習生の割合 (B) / (A)
1	宮崎	5,236	3,419	65.3%
2	鹿児島	8,880	5,494	61.9%
3	愛媛	9,569	5,912	61.8%
4	高知	3,391	2,053	60.5%
5	熊本	13,013	7,734	59.4%
6	青森	3,861	2,256	58.4%
7	徳島	4,777	2,675	56.0%
8	岩手	5,225	2,831	54.2%
9	香川	9,955	5,221	52.4%
10	鳥取	2,968	1,493	50.3%
11	山形	4,427	2,175	49.1%
12	北海道	25,028	12,223	48.8%
			～	
18	長崎	5,782	2,532	43.8%
19	岡山	20,584	8,566	41.6%
20	広島	36,547	15,001	41.0%
21	和歌山	3,390	1,390	41.0%
22	山口	8,932	3,659	41.0%
23	奈良	6,403	2,537	39.6%
24	福島	9,527	3,750	39.4%
25	島根	4,592	1,754	38.2%
			～	
44	大阪	111,862	21,498	19.2%
45	埼玉	86,780	15,404	17.8%
46	神奈川	100,592	12,900	12.8%
47	東京	485,382	21,032	4.3%

(出展)「外国人雇用状況」の届出状況(厚生労働省)から抜粋

# 外国人技能実習制度の状況(1)

1 監理団体の許可件数は、3,535件 (令和4年4月28日現在)

※厚生労働大臣が労働政策審議会の意見を聴いた上で主務大臣が許可するもの

特定監理事業許可件数 (1号又は2号)	1,754件
一般監理事業許可件数 (1号、2号又は3号)	1,781件
合計	3,535件

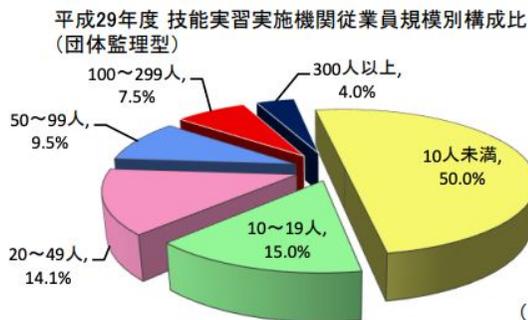
2 技能実習計画の認定件数は、延べ、1,257,010件 (令和4年4月30日現在)

※出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認定するもの  
(外国人技能実習機構が事務を実施)

1号技能実習計画認定件数	577,170件
2号技能実習計画認定件数	569,742件
3号技能実習計画認定件数	110,098件
合計	1,257,010件

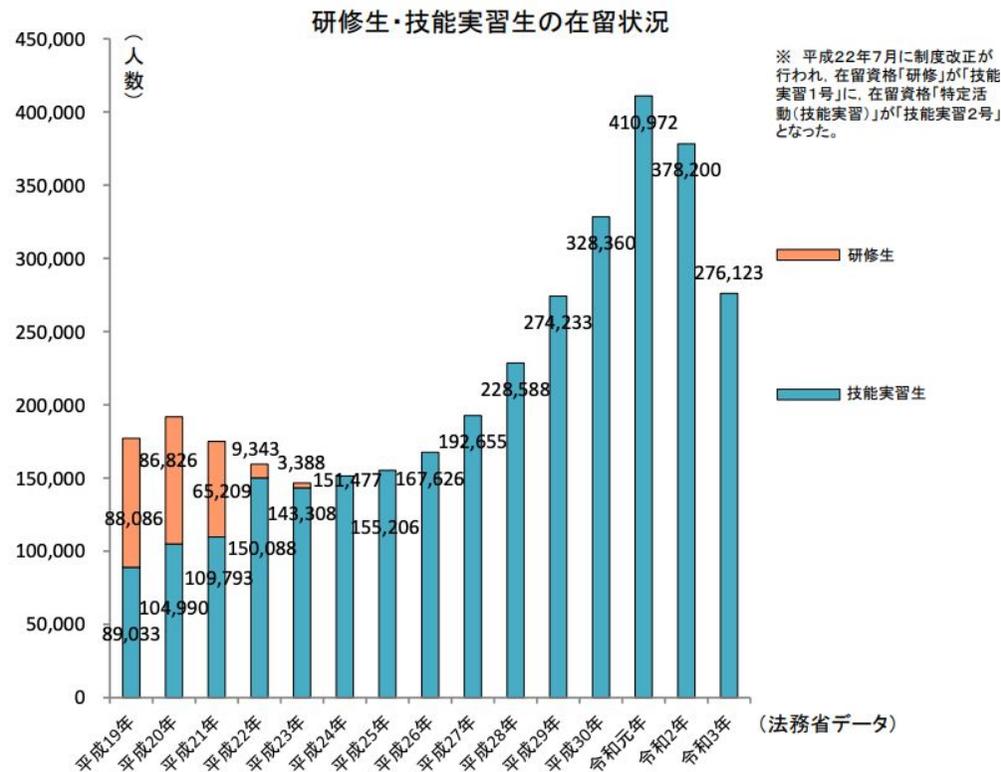
(法務省データ)

3 実習実施者の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業 (平成29年度)



(JITCOデータ)

4 令和3年末の技能実習生の数は、276,123人



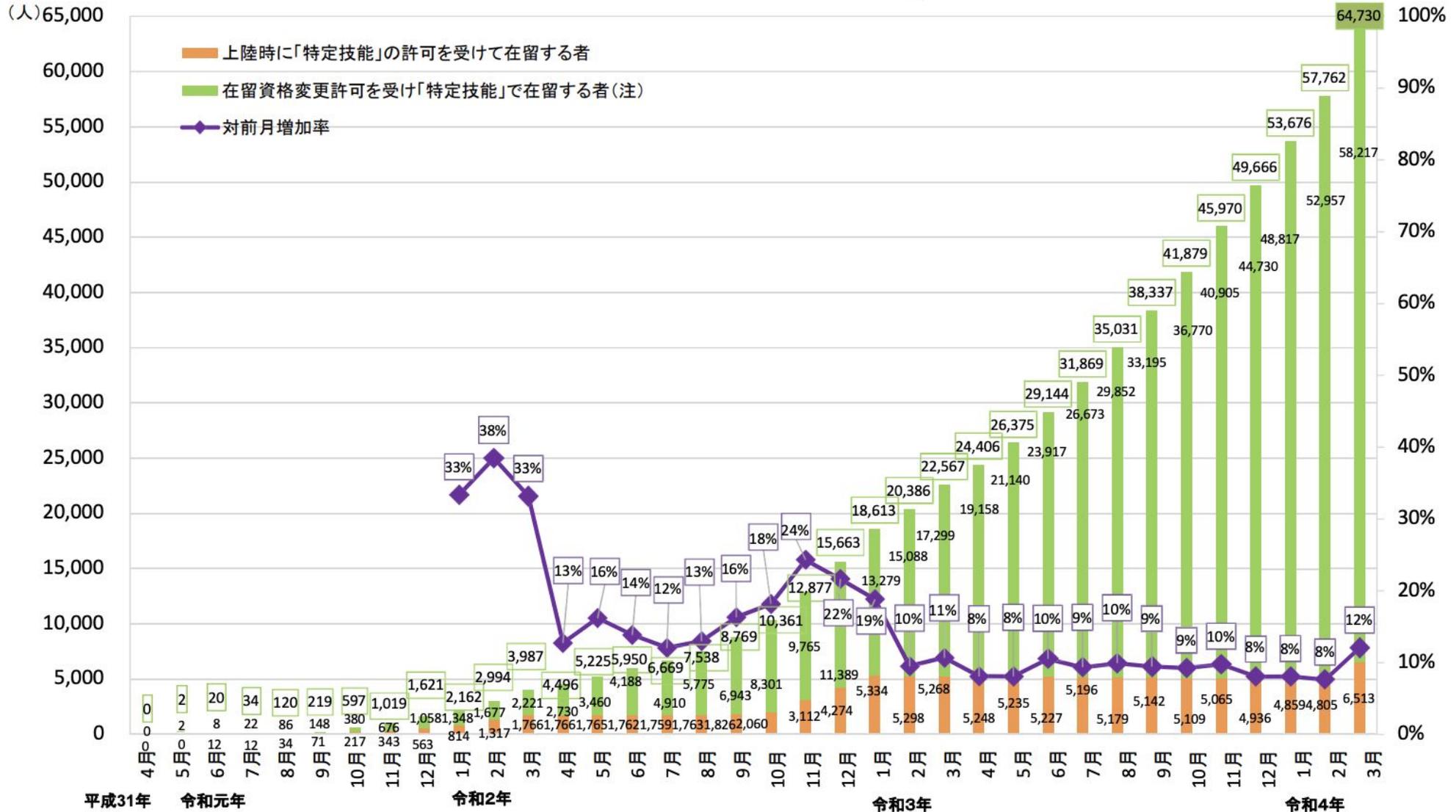
5 技能実習生のうち、団体監理型の受入れが98.2% (令和2年度)

受入形態	合計	構成比
企業単独型技能実習	4,710	1.8%
団体監理型技能実習	251,698	98.2%
合計	256,408	100.0%

(令和2年度外国人技能実習機構業務統計)

# 特定技能制度運用状況①

特定技能在留外国人数の推移(平成31年4月～令和4年3月末現在)(速報値)



(注)在留特別許可を受けて「特定技能」で在留する者を含む。

# 「技能実習」と「特定技能1号」比較一覧

	技能実習（技能実習法）	特定技能1号（入管法）	
目的	技能移転による国際貢献	深刻な人手不足への対応（労働力確保）	
主管官庁	法務省、厚生労働省	法務省のみ	
在留期間	1号 = 1年以内 2号 = 2年以内 3号 = 2年以内 <b>最長5年</b>	<b>最長5年</b> (2号は期限なし)	
対象職種	<b>86職種 158作業</b>	<b>12分野</b>	
転籍・転職	<b>原則不可</b> (企業倒産などやむを得ない場合は監理団体サポート下で可)	<b>転職可能</b> (同業種内で)	
日本語能力要件	<b>なし</b> (介護のみ日本語要件 < 1号はN4、2号・3号はN3 >)	<b>あり</b> (JLPTのN4もしくはJFT BasicのA2) (技能実習2号からの移行者は要件なし)	
技能要件	<b>なし</b> (前職要件あり)	<b>あり (分野ごとの技能試験合格)</b> (前職要件なし) (技能実習2号修了者は要件なし)	
監理団体 ・ 登録支援機関	必要性	<b>必須</b> (団体監理型)	<b>任意</b>
	設立要件	<b>許可制</b>	<b>登録制</b>
	機能	<b>斡旋、支援、保護、監査</b> (生活支援全般、日本語教育等)	<b>支援のみ</b> 事前ガイダンス、契約支援、日本語学習機会提供 などの支援機能あり。保護機能はなし。
	指導	①技能実習機構による実地検査 (監理団体 = 1年毎、実習実施者 = 3年毎) ②地方入管局による不定期立ち入り検査あり	地方入管局による <b>不定期立ち入り検査のみ</b>

## グローバル人材共生社会実現のための提言(2021年5月19日)

### 技能実習と特定技能の整合性のとれた一貫性のある制度に改革する

#### 【なぜ？】

- ①社会経験の浅い非熟練の段階からの外国人材確保の必要性があるため  
→安全・安定就労のために監理団体の保護支援は必須
- ②現実に、特定技能外国人の80%以上は技能実習経由
- ③特定技能より容易に来日できるルートを設け、他国への人材流出を防ぐ

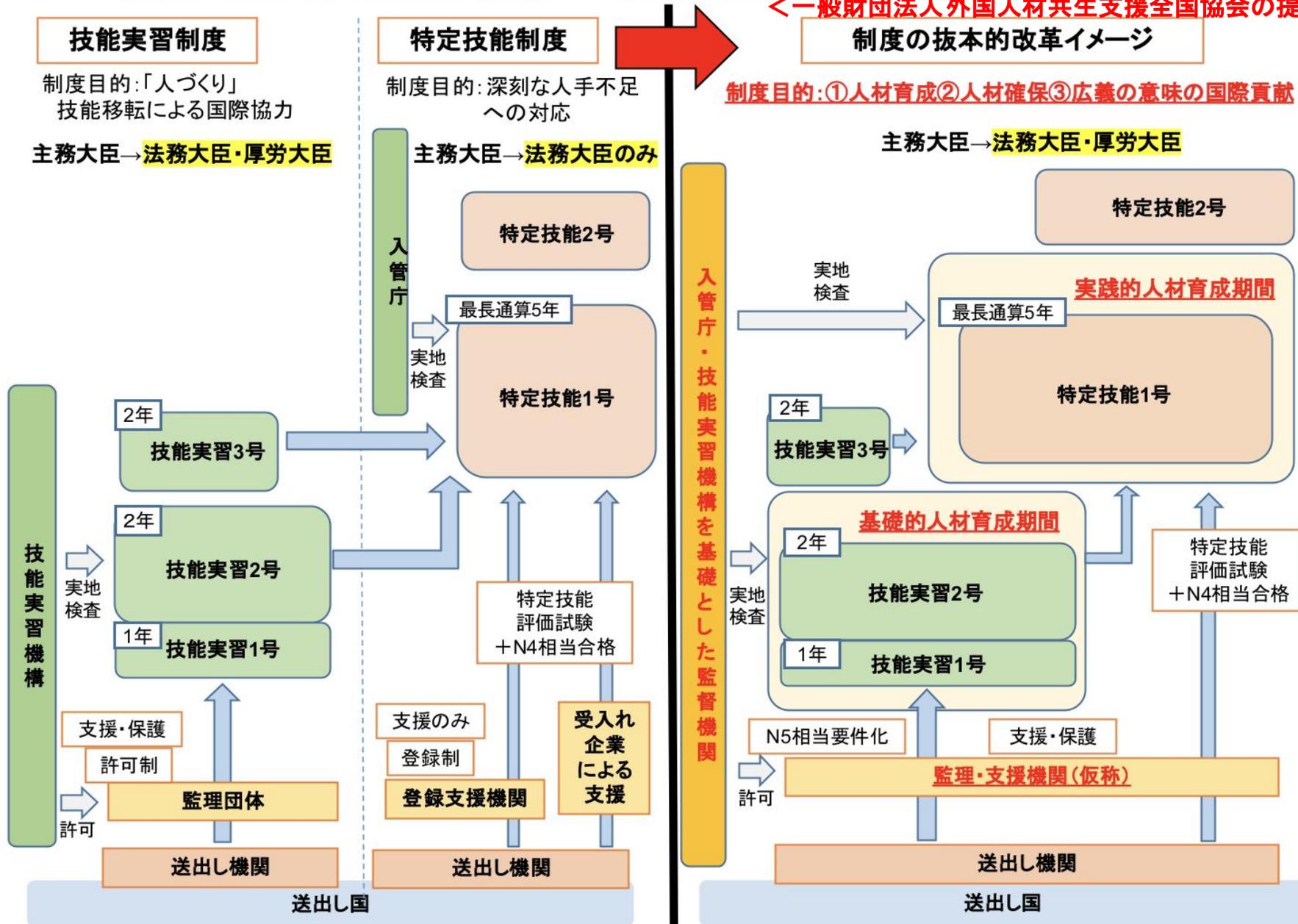
#### 【両制度の”一元化”の意味は？】

- 1)両制度の目的を「人材育成・人材確保・国際貢献」に共通化する
- 2)技能実習3年間を基礎的人材育成期間、特定技能5年間を実践的人材育成期間と位置づけ、一貫した人材育成システムとする
- 3)技能実習の職種・作業と特定技能の特定産業分野・業務区分を可能な限り統一する

# 技能実習制度と特定技能制度の一貫性・整合性ある制度への改革イメージ図

＜一般財団法人外国人材共生支援全国協会の提言＞  
 制度の抜本的改革イメージ

制度目的: ①人材育成 ②人材確保 ③広義の意味の国際貢献



# 「労働施策総合推進法」 (2018年施行 安倍内閣働き方改革の理念法)

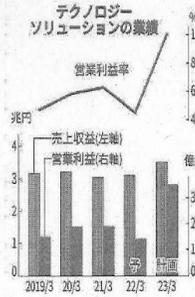
(基本的理念)

## 第三条

(略)

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

# 富士通、9割ジョブ型に



企業	ジョブ型導入の経緯
三菱ゲミカル	21年度に一般社員へ適用
KDDI	4月に本体の一般社員へ拡大
日立製作所	7月までに本体の一般社員へ拡大
NTT	21年10月にグループ主要社の全管理職へ拡大
NEC	一部専門職で導入済み、23年度の本体全社員への導入を目指す

ジョブ型を広げる企業が増加。日立製作所は、7月までに本体の一般社員へ拡大。三菱ゲミカルは、21年度に一般社員へ適用。KDDIは、4月に本体の一般社員へ拡大。NTTは、21年10月にグループ主要社の全管理職へ拡大。NECは、一部専門職で導入済み、23年度の本体全社員への導入を目指す。

富士通は2022年4月をめどに「ジョブ型」を採用し、一部を除く国内外のグループ企業の11万人で導入する。これまで国内管理職と従業員を対象としていたが、グループ会社を含む国内の一般社員15万人に広げる。職種や組織の枠を越えて、最適な人材を育成・配置可能にし、1つ報務機「サイレス」を進めている企業も、その構造を模倣している。導入に向け労働組合と話し合いを進め、ジョブ型導入のメリットを説明し、社員の理解を得る。事前に職務の内容を明確にし、それに沿った人材を育成し、それを評価する仕組みを整える。ジョブ型導入のメリットは、従業員や管理職の両方に求められる。ジョブ型導入のメリットは、従業員や管理職の両方に求められる。ジョブ型導入のメリットは、従業員や管理職の両方に求められる。

国内外のグループ企業にジョブ型を導入すれば、親会社や子会社は、人材を配置する際に、ジョブ型導入のメリットを最大限に活用できる。親会社や子会社は、人材を配置する際に、ジョブ型導入のメリットを最大限に活用できる。親会社や子会社は、人材を配置する際に、ジョブ型導入のメリットを最大限に活用できる。

## 国内外、グループ11万人に拡大 専門人材獲得しやすく

来月めど

富士通は2022年4月をめどに「ジョブ型」を採用し、一部を除く国内外のグループ企業の11万人で導入する。これまで国内管理職と従業員を対象としていたが、グループ会社を含む国内の一般社員15万人に広げる。職種や組織の枠を越えて、最適な人材を育成・配置可能にし、1つ報務機「サイレス」を進めている企業も、その構造を模倣している。導入に向け労働組合と話し合いを進め、ジョブ型導入のメリットを説明し、社員の理解を得る。事前に職務の内容を明確にし、それに沿った人材を育成し、それを評価する仕組みを整える。ジョブ型導入のメリットは、従業員や管理職の両方に求められる。ジョブ型導入のメリットは、従業員や管理職の両方に求められる。ジョブ型導入のメリットは、従業員や管理職の両方に求められる。

国内外のグループ企業にジョブ型を導入すれば、親会社や子会社は、人材を配置する際に、ジョブ型導入のメリットを最大限に活用できる。親会社や子会社は、人材を配置する際に、ジョブ型導入のメリットを最大限に活用できる。親会社や子会社は、人材を配置する際に、ジョブ型導入のメリットを最大限に活用できる。

## 高度人材、内外から募る

日立製作所は、国内・海外から高度人材を募集している。日立製作所は、国内・海外から高度人材を募集している。日立製作所は、国内・海外から高度人材を募集している。日立製作所は、国内・海外から高度人材を募集している。

## 必要スキル、社外にも公表

日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。



日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。日立製作所は、必要スキルを社外にも公表している。

## ニューヨーク証券取引所における岸田内閣総理大臣スピーチ(2022年9月22日)

(略)

そして、今、再び日本で変革が起き始めている。私は、我々が直面する様々な社会課題を成長のエンジンへと転換することを提案している。そして、成長の果実を分配し、更なる成長へとつなげていく。こうした挑戦に向け、予算、税制、規制改革といったあらゆる政策を総動員する。

(中略)

日本の五つの優先課題を紹介する。

第1に、「人への投資」だ。

デジタル化・グリーン化は経済を大きく変えた。これから、大きな付加価値を生み出す源泉となるのは、有形資産ではなく無形資産。中でも、人的資本だ。だから、人的資本を重視する社会を作り上げていく。

まずは労働市場の改革。日本の経済界とも協力し、メンバーシップに基づく年功的な職能給の仕組みを、個々の企業の実情に応じて、ジョブ型の職務給中心の日本に合ったシステムに見直す。これにより労働移動を円滑化し、高い賃金を払えば、高いスキルの人材が集まり、その結果、労働生産性が上がり、更に高い賃金を払うことができるというサイクルを生み出していく。そのために、労働移動を促しながら、就業者のデジタル分野などでのリスキリング支援を大幅に強化する。

第2は、イノベーションへの投資だ。

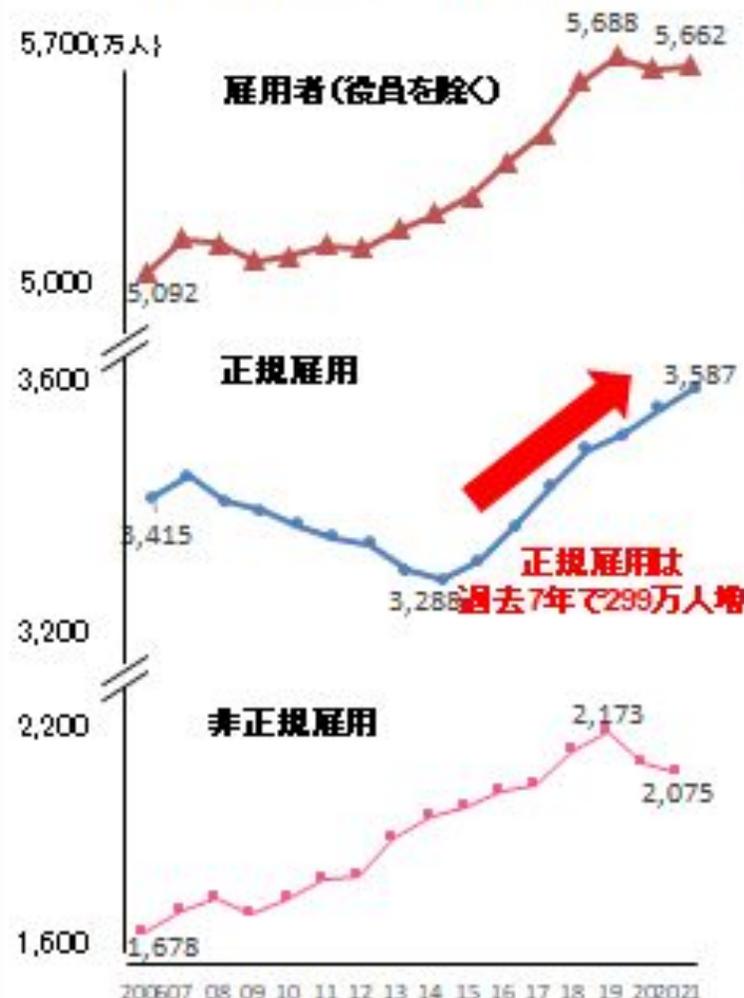
第3は、GX(グリーン・トランスフォーメーション)への投資だ。

第4に、資産所得倍増プランだ。

第5に、世界と共に成長する国づくりだ。

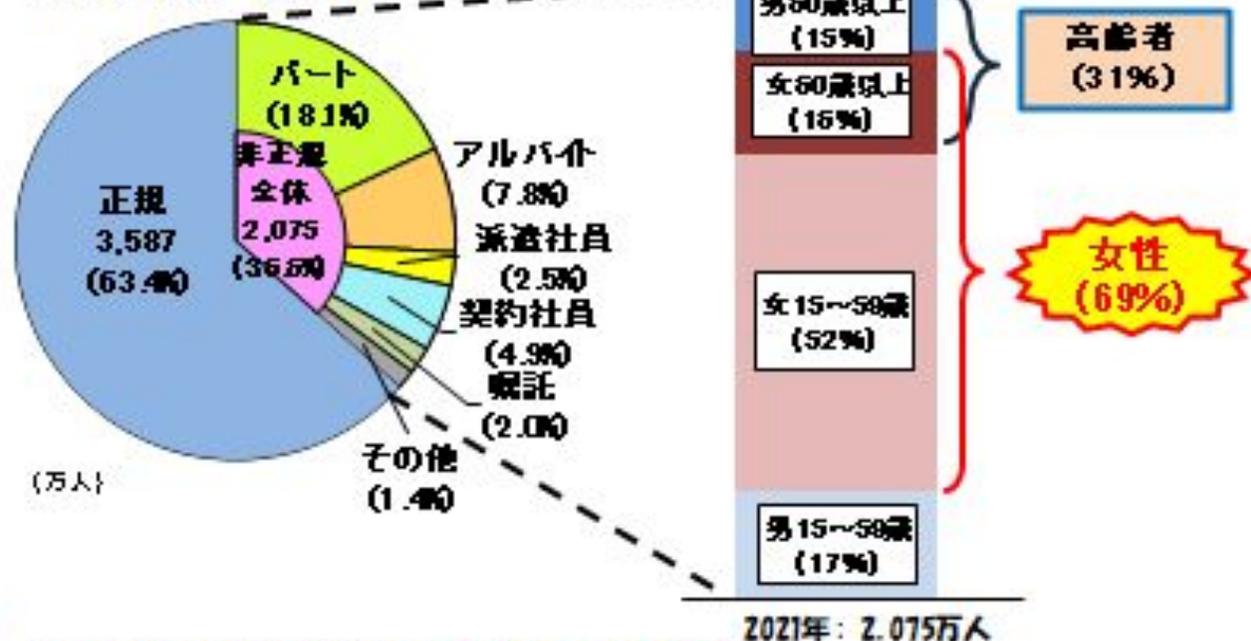
# 2021年における雇用の状況

## 正規雇用と 非正規雇用労働者の推移



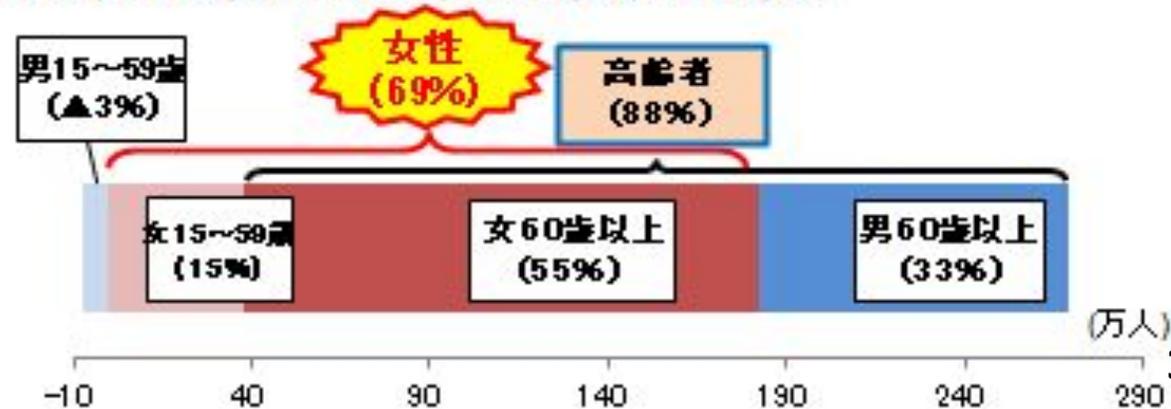
## 雇用労働者数 5.662万人 (2021年)

### 非正規雇用の構成比(性・年齢別)



### ここ10年の非正規雇用増加の要因分析

2011年1,812万人 → 2021年2,075万人 (+263万人)



## 能力実績主義を初めて規定した国家公務員法(2007年6月改正)

(人事管理の原則)

**第二十七条の二 職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次、合格した採用試験の種類及び第六十一条の九第二項第二号に規定する課程対象者であるか否か又は同号に規定する課程対象者であつたか否かにとらわれてはならず、この法律に特段の定めがある場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。**

(参考:「メリットシステム」の根拠条文は残存)

**第三十三条 職員の任用は、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて、これを行う。**

# 「国家公務員制度改革基本法」 (2008年6月17日公布)

## (基本理念)

第二条 国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われるものとする。

- 一 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと。
- 二 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること。
- 三 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること。
- 四 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること。
- 五 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと。
- 六 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること。
- 七 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること。

# 公務員制度改革

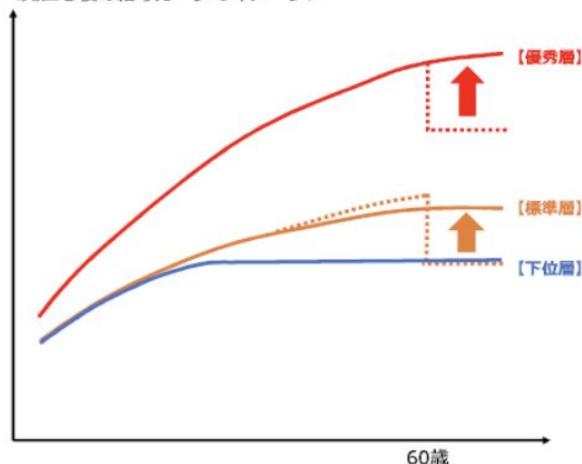
令和2年2月28日  
人事院

## 今後の国家公務員給与の在り方

60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況等を踏まえた60歳超職員の給与水準の見直しに加え、60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方等について検討。

具体的には、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえながら、①昇任・昇格の基準の見直し、②昇給の基準の見直し、③俸給表に定める俸給月額の見直しなどの手法を組み合わせることによって、能力・実績によるメリハリをつつつ、個々の60歳前後での給与を連続的なものとするよう検討。

<見直し後の給与カーブのイメージ>



## 見直しのスケジュールイメージ



## 国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年6月11日公布)

### 附則 第16条

(略)

2 政府は、国家公務員の給与水準が旧国家公務員法第八十一条の二第二項、第四条の規定による改正前の検察庁法第二十二条又は旧自衛隊法第四十四条の二第二項に規定する定年の前後で連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院においてこの法律の公布後速やかに行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額その他の事項についての検討の状況を踏まえ、令和十三年三月三十一日までに所要の措置を順次講ずるものとする。

3 政府は、前項の人事院における検討のためには、職員の能力及び実績を職員の処遇に的確に反映するための人事評価の改善が重要であることに鑑み、この法律の公布後速やかに、人事評価の結果を表示する記号の段階その他の人事評価に関し必要な事項について検討を行い、施行日までに、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

10年以上前から取り組んでいるが、抜本的な改革は実現されていない。

# THE 世界大学ランキング 2022

## (世界)

順位	大学名	国
1	オックスフォード大学	英国
2	ハーバード大学	米国
3	カリフォルニア工科大学	米国
4	スタンフォード大学	米国
5	ケンブリッジ大学	英国
6	マサチューセッツ工科大学	米国
7	プリンストン大学	米国
8	カリフォルニア大学バークレー校	米国
9	イェール大学	米国
10	シカゴ大学	米国
11	コロンビア大学	米国
12	インペリアル・カレッジ・ロンドン	英国
13	ジョンズホプキンス大学	米国
13	ペンシルバニア大学	米国
15	スイス連邦工科大学チューリッヒ校	スイス
16	北京大学	中国
16	清華大学	中国
18	トロント大学	カナダ
18	ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン	英国
20	カリフォルニア大学ロサンゼルス校	米国

## (アジア・太平洋州)

2021年9月2日公開

順位	大学名・アジア、豪州	国
16	北京大学	中国
16	清華大学	中国
21	シンガポール国立大学	シンガポール
30	香港大学	香港
33	メルボルン大学	豪州
35	東京大学	日本
46	南洋理工大学、シンガポール	シンガポール
49	香港中文大学	香港
54	オーストラリア国立大学	豪州
54	クイーンズランド大学	豪州
54	ソウル大学校	韓国
57	モナッシュ大学	豪州
58	シドニー大学	豪州
60	復旦大学	中国
61	京都大学	日本
70	ニューサウスウェールズ大学	豪州
75	浙江大学	中国
84	上海交通大学	中国
88	中国科学技術大学	中国
91	香港理工大学	香港
99	KAIST	韓国

出典：イギリス高等教育専門誌「Times Higher Education (THE)」発表「The Times Higher Education World University Rankings2022 (THE世界大学ランキング)」より

開成高校からの海外大学進学状況

2013 (平成 25 年)	合格者
Haverford College	1
University of California, Davis	1
University of California, Irvine	1
University of California, Santa Barbara	1
University of California, Santa Cruz	1
University of Illinois at Urbana-Champaign	1
University of Michigan	1
Yale University	1
Yale-NUS College	1
合 計	9

2014 (平成 26 年)	合格者
Harvard University	1
Princeton University	1
Wesleyan University	1
Yale University	1
Yale-NUS College	1
合 計	5

2015 (平成 27)	合格者
Boston University	1
Bucknell University	1
U.C.L.A	1
Harvard University	1
Wesleyan University	1
Yale University	1
University of California, Irvine	1
Carleton College	1
Colorad College	1
Macalester College	1
William & Mary	1
Hamilton College	1
Grinnell College	1
Pitzer College	1
Babson College	1
北京大学	1
合 計	16

2016 (平成 28)	合格者
Bowdoin College	1
Colby College	1
Grinnell College	1
McGill	1
Toronto University	1
University of California, Irvine	1
University of California, San Diego	1
合 計	7

2017 (平成 29)	合格者
Bowdoin College	1
Carleton College	2
Columbia University	1
Cornell University	1
Grinnell College	1
Harvard University	1
Middlebury College	1
Montana State Univeresity	1
Pomona College	1
Princeton University	3
Swarthmore College	1
U.C.Berkeley	1
U.C.L.A	1
University of Chicago	2
University of Toronto	1
Whillams College	1
Yale University	1
Yale-NUS College	1
合 計	22

2018 (平成 30)	合格者
Carleton College	1
Dean College	1
Grinnell College	1
Haverford College	1
Middlebury College	2
U.C.L.A	1
University of Pecs Faculty of Medicine	1
Wesleyan University	1
Yale University	1
合 計	10

2019 (令和元)	合格者
Cornell University	1
Diablo Valley College	1
Grinnell College	1
Harvey Mudd College	1
Kalamazoo College	1
Minerva School at KGI	1
New York University	1
University College of London	1
University of Pennsylvania	1
University of Toronto	2
Wesleyan University	1
Yale-NUS College	1
合 計	13

2020 (令和 2)	合格者
Boston University	1
Brown University	1
Case Western University	1
Georgetown University	1
Georgia Tech	1
Grinnell College	2
King's College London	1
Middlebury College	1
Minerva University	1
Northwestern University	1
Pomona College	1
University College of London	1
U.C.Berkeley	3
University of California, Davis	1
University of California, Irvine	1
U.C.L.A	1
University of California, Santa Barbara	1
University of Cambridge	1
University of Illinois Urbana Champaign	3
University of Michigan	1
University of Minnesota Twin Cities	1
University of Pennsylvania	1
University of Toronto	2
University of Warwick	2
University of Wisconsin	1
Whitman College	1
Williams College	1
Yala University	2
合 計	36

2021 (令和 3)	合格者
Bates College	1
Bennington College	1
Birmingham-Southern College	1
College of Wooster	1
Connecticut College	1
Georgia Tech	1
Harvey Mudd	1
Hobart and Williams Smith College	1
Middebury College	1
Rollins College	1
Swarthmore College	1
U.C.Berkeley	2
University of California, Davis	2
University of California, Irvine	1
U.C.L.A	2
University of California, San Diego	1
University of Michigan Ann-Harbor	1
University of Minnesota Twin Cities	1
University of San Francisco	1
University of Toronto	2
University of Washington	1
Wesleyan University	1
Hult International Business School	1
University of St. Andrews	1
合 計	28

# 【抜粋】「骨太の方針2019」(6月21日閣議決定) 「国立大学法人改革」関連記述

## ④ 文教・科学技術 (基本的考え方)

(略)

イノベーション創出の中核としての国立大学法人については、指定国立大学が先導して、世界の先進大学並みの独立した、个性的かつ戦略的大学の経営を可能とする大胆な改革を可及的速やかに断行する。そのため、より高い教育・研究に向けた自由かつ公正な競争を担保するため、国は国立大学との自律的契約関係を再定義し、真の自律的経営に相応しい法的枠組みの再検討を行う。その際、現行の「国立大学法人評価」、「認証評価」及び「重点支援評価」に関し、廃止を含め抜本的な簡素化を図り、教育・研究の成果について、中長期的努力の成果を含め厳正かつ客観的な評価に転換する。また国は、各大学が学長、学部長等を必要な資質能力に関する客観基準により、法律に則り意向投票によることなく選考の上、自らの裁量による経営を可能とするため、授業料、学生定員等の弾力化等、新たな自主財源確保を可能とするなどの各種制度整備を早急に行う。また各大学は、グローバル人材を糾合できる世界標準の能力・業績評価制度とそれに基づく柔軟な報酬体系を早期に確立させる。あわせて、現代の世界において英語が共通言語化されている状況を踏まえ、真に世界に伍していける大学実現に向け、日常的な英語による教育研究の早期実現を目指す。

(略)

# 「学校法人改革」関連記述 【抜粋】「骨太の方針」

## 「骨太の方針2019」(令和元年6月21日閣議決定)

### ③ EBPMをはじめとする行政改革の推進

(略)

また、新公益法人制度の発足から10年が経過したことから、公益法人の活動の状況等を踏まえ、公益法人のガバナンスの更なる強化等について必要な検討を行う。公益法人としての学校法人制度についても、社会福祉法人制度改革や公益社団・財団法人制度の改革を十分踏まえ、同等のガバナンス機能が発揮できる制度改革のため、速やかに検討を行う。

(略)

## 「骨太の方針2021」(令和3年6月18日閣議決定)

### 第3章 感染症で顕在化した課題等を克服する経済・財政一体改革

#### 4. デジタル化等に対応する文教・科学技術の改革

(略)

手厚い税制優遇を受ける公益法人としての学校法人に相応しいガバナンスの抜本改革につき、年内に結論を得、法制化を行う。

(略)