

# 日本再生ビジョン

平成 26 年 5 月 23 日

自由民主党

日本経済再生本部



## はじめに

—昨年12月、自民党は安倍総裁を先頭に「日本を取り戻す」を合言葉に、政権復帰を果たした。

わが国は、バブル崩壊以来、長期にわたる経済低迷とデフレの下で「失われた20年」に苦しみ、リーマンショック以降、とりわけ自民党が下野した政権交代後における経済政策の欠如もあって閉塞感が一段と深刻化していた。しかし、第二次安倍内閣発足以降、大胆な金融緩和の「第一の矢」、弾力的財政政策の「第二の矢」によって、さらに昨年6月の「第三の矢」の「日本再興戦略」導入も加わり、昨年中の急速な株価上昇に見られるように、国内外の将来期待はすっかり前向きとなった。昨年12月の日銀短観では、長期低迷に苦しんできた中小企業の非製造業でも業況判断DIが21年10カ月ぶりにプラスに転じたほか、本年第一四半期の実質GDPが、消費税の駆け込み需要が大きいにせよ、年率 5.9%もの高い伸びを示すなど、景況面においても確実に好転しつつある。

しかし、年明け後の株価が一進一退を繰り返していることにも表れているように、内外の目は、依然として今後の日本政府の動きに注目をしており、とりわけこの6月に予定されている「日本再興戦略」の改定は極めて重要である。したがって、我々自民党・日本経済再生本部の昨年の「中間提言」の改定版である本提言書は、政府の戦略改定に最大限貢献するものとしなければならない。

もとより、長期にわたり低迷してきた日本経済の構造的問題の原因が一朝一夕に解決されるはずもなく、他の先進国の経済の一層の高度化進展、新興国等の成長が続く下でのわが国企業の国際競争力劣後状態にさしたる変化はまだ起きていない。また、国内に目を転じて見ても、わが国地方経済の疲弊は引き続き著しく、そこに暮らす国民の生活の厳しさは、むしろ深刻さが増しているのではないかと、との受け止め方すらあるほどである。

確かに経済実態を見れば、本文 35 ページの産業別生産性日米比較のグラフに見られるように、国際競争での敗退と相まって生産性の低迷は極めて深刻なままであり、特

に働く人々が生産性の低い非製造業を集中していることが、社会全体での経済好転の実感が伴わないことに繋がっているものと考えられる。

このような低生産性のままでは企業の収益力強化は期待できず、となればアベノミクスが目指す賃金上昇や雇用拡大を恒常的に実現させることは困難であり、否が応でもこうした産業構造や経済体質にかかわる根深い問題を解決しない限り、国民生活の水準向上はあり得ない。目下、「第三の矢」の中身、およびその実行をスピーディに徹底するかどうかがまさに焦点となっているのは、こうした問題に大胆に切り込んでいくかどうかを世界中が大きな期待を持って注目しているからである。

昨年12月、ドイツのシュレーダー前首相が来日し、「アベノミクスへの提言」と題して、講演とパネルディスカッションを行った。「シュレーダー改革」と後に呼ばれるようになった雇用・税制・企業制度全般にわたる大改革により、企業の収益性を回復させ、国際競争力を著しく向上させた結果、かつて1990年代には「欧州の病人」と言われていたドイツを、「欧州経済の牽引車」にまで仕立て上げ、ユーロ圏最強の繁栄にまで導いた。その立役者こそがシュレーダー前首相だった。株式譲渡益課税を撤廃までして株式持ち合い構造を解消させ、コーポレートガバナンスの強化を図り、企業を強くし、金融を強くし、雇用の流動性を高め、社会保障改革を進めたのだ。その改革成功の決め手に関し問われた際、同氏は惑うことなく、「国家リーダーによる、揺らぐことなきトップダウンの改革断行だ」と言い切った。

今まさに、「日本版シュレーダー改革」ともいうべき、包括的な改革を行わなければならないのではないのか。我々は、安倍総理の確固としたリーダーシップの下、政府・与党が一丸となって日本経済再生に向けた改革に邁進しなければならない。とりわけ、これまで本格的には手がつけられてこなかったわが国企業の体質、経済の文化・風土をも変え、健全かつ活力の満ちた、競争力のある企業へと転換させることが重要である。

自信を取り戻す。これこそ自民党が先の総選挙・参院選において国民に約束したことである。しかしながら、そもそも、日本人や日本企業の潜在力は大きいことを再認識すべきである。

例えば、ノーベル賞受賞者の山中伸弥京大教授は、iPS細胞の作製からわずか6年の、未だ実用化の確たる見通しもないままの受賞であり、彼がいかに画期的な発明能

力を備えた人材かが容易に理解できる。また、米国における昨年の特許取得ランキングトップ10社のうち最多の4社が日本企業であり(本文 15 ページ参照)、イノベーション力では、他国企業にまったく引けを取らないことが分かる。

しかし問題は、ノーベル賞受賞者の多くが米国に永住を決め、日本の大学や研究所から流出し、日本の力となっていないという実情である。また、特許取得数では秀でているわが国企業も、そのROE(株式利益率)は他の多国籍企業に比べはるかに劣後し、その潜在力を国際競争力として活かしていないことである。潜在力があるならば成長する筋合いにあるが、それに反して成長の鈍化、競争力低下傾向が長年見られてきたのは、それを阻害する要因が存在するためだ。これに対し、昨年の自民党・日本経済再生本部「中間提言」においては、かかる要因として、過度な規制、問題先送り型金融、他国に遅れたコーポレートガバナンス、官主導型経済、そして閉ざされた国内市場などを例示し、その対応策を掲げた。

さらに、潜在力を結果として実現させようとするチャレンジ精神、すなわち新しい分野へ果敢に挑戦するアニマルスピリットを日本人が取り戻し、それを更に高揚させることこそが重要である。そのアニマルスピリットを、意味ある新しい価値として生み出す力、創造する力を巧みに引き出すには、コーポレートガバナンスの利いた戦略的経営が必要であり、エネルギーな人材育成には、一人企業だけでなく、主に大学等高等教育の責務が伴う。本成長戦略改定に当たっては、かかる問題意識からの政策提言を試みている。

日本経済にとっての最大の課題の一つは、先進国で最悪状態の財政再建と成長の両立である。本年4月から消費税が3%引き上げられた。本年末までには、来年10月からの2%引き上げの是非を決しなければならない。しかし、予定通り引き上げても、2020年の政府目標である国・地方を合わせた財政のプライマリーバランスを黒字化する目標達成は、並大抵のことではない。歳入・歳出改革や行政改革など、財政健全化への中長期的な道筋を明らかにするとともに、最大の支出項目である社会保障の改革にも正面から取り組むべきことは言うまでもない。しかし、「成長なくして財政再建なし」との基本認識は忘れてはならない。

以上のような問題意識により、自民党・日本経済再生本部では、以下の7つの柱を最重要政策テーマとして掲げ、責任与党として、着実かつ迅速な政策遂行に努めていくこととする。

## 自民党・日本経済再生本部「日本再生ビジョン」 7つの柱

1. 強い健全企業による日本再生
2. 豊かさ充実に向けた公的資金改革
3. 人間力の強化
4. 日本再生のための金融抜本改革
5. 起業大国 No.1の実現
6. 輝く女性の活躍促進
7. 成果の実感と実現を地方から

### 1. 強い健全企業による日本再生

世界は今、わが国企業が再び強い競争力を取り戻し、投資に足る将来性を備えた企業に生まれ変わるか否かに注視している。低い収益性と生産性を克服し、世界に冠たる国際競争力と勢いを取り戻すためには、わが国の企業自身が、刻一刻と進化し続ける世界のトップ企業を上回るスピードで、自ら改革を矢継ぎ早に断行することが強く求められている。その際の政府、政治の重要な使命は、企業が自ら競争力を強化しようと全力を発揮し易くし、潜在力を発露させるべく自律的に努力することを容易にする環境整備ではないか。

昨年の自民党「中間提言」では、日本の企業が国際競争に敗退しつつある原因のひとつとして、コーポレートガバナンス機能の不十分さと、その結果としての国際的にみた低収益力を指摘し、「日本再興戦略」における2020年までの対内直接投資倍増計画実現のためにも、コーポレートガバナンス改革が不可欠であることを明らかにした。その「中間提言」の発展版としての本提言では、より具体的な改革策を提言する。

具体的には、コーポレートガバナンス・コードを導入するとともに、企業間の株式持ち合いの解消・抑制を促進し、同時にそれによる株価への影響への対応を行うほか、独立社外取締役の導入促進、さらには企業再生に関する法制度や運用実務の見直しなどについて、従来よりも一歩も二歩も踏み込んだ提言を行う。

## 2. 豊かさ充実に向けた公的資金改革

安倍内閣は、長引くデフレからの脱却や日本経済の再生に向けて「三本の矢」の政策を素早く打ち出し、すでに一定の成果を上げつつある。しかし、三本目の矢である「民間投資を喚起する成長戦略」は、引き続きあらゆる政策オプションを検討、断行し続けることが極めて重要である。なかでも、公的・準公的資金の運用高度化の検討など、いわゆるさらなる有効活用可能な金融資産運用の改革は、企業行動へのインパクトの観点からも、焦眉の急である。

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の改革により、分散投資を通じた弾力的運用の促進、リスク管理体制等のガバナンス強化などを実現し、被保険者の利益の増進、もって経済の好循環の実現により、広い意味での日本の豊かさを生み出していく。

また、10年にわたって入出金等の異動がなく、本人の所在確認ができない、いわゆる「休眠預金」についても、広く社会的に意義のある活用策を検討する。

## 3. 人間力の強化

日本は急速な人口減少を迎えている社会であり、この中で経済活動を維持・発展するためには、労働人口の確保と、人材の育成の両輪が極めて重要である。

労働力人口を確保するため、現役世代がより働きやすい柔軟な労働環境を整備することに加え、外国人技能実習生に関しては、その受入枠拡大と滞在期間延長を図るとともに、受入機関等のガバナンス強化を図る。さらに、高度専門能力外国人労働者はもちろん、より幅広い外国人材の受入拡大を検討し、海外知見及び活力の取り込み強化、結果としての日本経済活性化などを図ることを提言する。

また、昨年の「中間提言」でも指摘した、わが国の将来社会を担う有為な人材を育成する大学、ならびに世界クラスの人材育成と研究開発力を備える大学などの高度化をもたらす大学ガバナンス改革に関し、この一年間で学校教育法改正による教授会の位置付けの再定義等の改革改正に踏み切るなど、大きな前進があった。引き続き、大学ガバナンス改革を力強く推進するため、施行後10年を超す国立大学法人法を見直すなど、国立大学、公立大学、私立大学含め、より広範かつ具体的な大学ガバナンス改革の方向性について提言する。

#### 4. 日本再生のための金融抜本改革

日本経済、とりわけ地域経済は間接金融、すなわち銀行融資に大きく依存する。昨年の「中間提言」では、日本経済の新陳代謝が低い背景として、金融機関の消極的与信姿勢を指摘し、今後、易きに流れずに企業再生、起業支援により重点を置く金融へのシフトが肝要であることを指摘した。

地域における企業、産業再生を図ることが最重要課題であり、強化された開かれたコーポレートガバナンスの下で、経営判断に基づき、金融機関自身が収益力や資本の充実、重層的機能強化を図ることが期待され、中には、新たな広域での地域金融機関、例えば、「日本版スーパー・リージョナルバンク(仮称)」のような形を模索することも重要な選択肢の一つとして真剣に検討されるべきと思われる。また、銀行振り込み制度に関して、すでに海外では、週末も含め 24 時間即時に資金授受ができる仕組みを導入している国が増えてきている。政府、日銀が金融業界、産業界と密接に連携し、24 時間即時振り込み制度実現による利便性向上、ひいては企業活動の生産性向上をもたらすよう努めるものとする。

さらに、日本のデリバティブ取引の約8割を占める日本取引所グループの総合取引所化・コモディティ取引を可及的速やかに実現し、幅広い品揃えによる国際競争力の強化、市場参加者の利便性の向上を図ることを目指す。

加えて、日本企業のガラパゴス化を防ぎ、グローバルに通用する企業及び人材の育成を図るためにも、会計基準を国際的に通用する単一基準に統一していくための具体的なスケジュールの構築と、導入企業の後押しを行っていくことを提言する。

#### 5. 起業大国 No.1 の実現

わが国は、このアジア地域内だけで見てもいまだに「起業大国 No.1」の地位を得ているとはいえない。社齢が 10 年未満の企業ほど雇用を創出しているとの統計もあり、世界に通用するベンチャー企業の創出・育成は、日本経済再生にとって本丸である。

安倍総理は、2013 年 9 月 25 日、ニューヨーク証券取引所において、「私は、日本を、アメリカのようにベンチャー精神のあふれる、『起業大国』にしていきたいと考えています」と述べられた。これを実現するためには、若者のリスクを恐れないチャレンジ、例え失敗しても再チャレンジできる社会・経済環境づくりに、政府は民間における支援の仕組みをサポートするとともに、自ら必要な政策を的確に用意し、政府挙げて全力で取り組むことが強く求められる。新たなアイデア、技術と雇用をもたらすであろう、あらゆる



分野における新たな起業を政府全体として応援するため、官邸に「起業大国推進本部（仮称）」を設置することを提言する。

## 6. 輝く女性の活躍加速

女性が社会の中で輝き、活躍することは、日本を根底から活気づけ、生産性向上、日本経済再生にとっても不可欠である。

しかし、わが国における女性活用促進政策は、諸外国と比較して依然として多くの課題が残っていることは否めない。女性の就業率、就業者数の増大は道半ばであり、社会や企業の意識改革を促す支援制度や、税制改正を含む、多様な政策を組み合わせ、忍耐強く施策を講じていく必要がある。

自民党・日本経済再生本部では、女性力が社会の中で拡大し、女性が生き生きと活躍するための鍵は、「選択」、すなわち、ライフサイクルやライフステージにあわせた柔軟で多様な働き方の「選択」であると考え、女性の仕事と子育て・介護の両立を支援するため、雇用現場における働き方の「見える化」や、社会保障・年金制度改革など、あらゆる角度からの環境整備について提言する。

## 7. 成長の実感と実現を地方から

「地方再生なくして日本再生なし」。これが、今年の「中間提言」でわれわれが掲げたスローガンであるが、今や成長の実感は、何よりも地方においてこそ、得られなければならない。

地方の独特の強みとは、地元愛、地域愛から生まれることが多く、地域の文化を尊重しつつその背中を押していくことが大切である。また、地方企業特有の事情に配慮した多様な支援策が必要であり、政府が、これらの多様な政策を、関係省庁横断的に、総合的な政策として打ち出していくことが極めて重要である。

そのため、「地域活性化統合事務局」による省庁横断的な情報共有機能の強化や、地元愛を向上させるための政策、地域力を増大させるための主人公である「人」の人材力向上のための政策などを提言する。

## 目次

1. 強い健全企業による日本再生	13
(1) 法人税	13
●成長志向の法人税改革	13
(2) 競争力強化のためのコーポレートガバナンス改革	13
●株式持ち合い解消、銀行等金融機関などの株式保有規制強化	15
●株式持ち合いの抑制策導入、開示義務化の検討	15
●株式持ち合い解消の株価への影響への対応	16
●独立社外取締役の導入促進	16
●コーポレートガバナンス・コードの制定	17
●企業再生に関する法制度や実務運用の見直し	19
2. 豊かさ充実に向けた公的資金改革	20
(1) 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)改革	20
●GPIFの運用方針、ガバナンス体制の一体改革	20
●より機動的な運用改革	21
(2) 大学の資産運用改革	21
●大学の資産運用改革の推進	21
(3) 休眠預金の活用	22
●「休眠預金活用法」の制定	22
3. 人間力の強化	23
(1) 柔軟で多様な働き方ができる社会の実現	23
●「多様な正社員」の普及・拡大	23
●労働対価の考え方の柔軟化	23
●公正公平で透明性の高い雇用ルールの確立	24
●ジョブ・カードの発展的見直し	24
●在職老齢年金の見直しの検討	24
(2) 外国人材の活用促進	24
① 外国人技能実習制度の深化と拡大	24
●期間延長	25
●受入人数枠の拡大	25
●2号移行職種の拡大	25
●技術進歩、多能工化ニーズなどへの対応	25

●技能実習の評価制度などの見直し	26
●技能実習制度の運営・指導機関の位置づけの明確化と機能・体制強化	26
●国内失踪に対する摘発強化及び罰則の明確化	26
●日本語及び日本文化の共有	27
●技能実習生の厚生年金保険の適用についての理解の促進	27
② より開かれた国を目指して	27
●高度人材の受入拡大	27
●国民的論議と今後の検討	27
(3) 確定拠出年金制度の改善による、より豊かなライフスタイルの実現	28
●マッチング拠出における制限についての見直し	28
●企業型DC制度の中小企業従業員への普及	29
●デフレ脱却に見合ったDC制度の運用資産選択の改善	29
(4) 大学ガバナンス改革の一層の推進	30
●教授会の役割明定によるガバナンス体制の明確化(学校教育法改正)	30
●学長の選考・任命	31
●学長による学部長の選任・任命、学長等の人事権・予算編成権	32
●国立大学法人・経営協議会の学外委員過半数化	32
●世界最先端を目指す大学へ向けた「グローバル大学特区制度(仮称)」等の検討	32
●大学の資産運用改革の推進(再掲)	33
<b>4. 日本再生のための金融抜本改革</b>	34
(1) 地域金融強化を通じた地方経済活性化	34
●企業・産業再生に資する金融機関機能・態勢、経営体力の強化(「日本版スーパー・リージョナルバンク(仮称)」の創出など)	37
●地域経済活性化支援機構の機能充実による民間金融機関等への支援力強化	37
●銀行コーポレートガバナンスの強化	37
(2) 銀行振り込み制度改革	38
●銀行振込制度の抜本改革による、利便性、生産性向上	39
(3) 金融・資本市場の魅力拡大(「4年以内に世界一」)	40
●4年以内に世界の代表的市場としての評価を必ず確立	40
(4) 総合取引所の早期実現	40
●総合取引所の実現	40

●総合取引所における行為規制の整備 .....	41
●デリバティブと上場株式などの課税一体化 .....	41
(5) 会計基準等、企業の国際化、ルールの国際水準への統一 .....	41
●会計における「単一で高品質な国際基準」策定への明確なコミットの再確認 ...	41
●IFRSの任意適用企業の拡大促進 .....	42
●JPX新指数に採用された企業への働きかけ .....	42
●東証上場規則における企業のIFRSに関する考え方の説明の促進及び「IFRS 適用レポート(仮称)」の作成 .....	42
<b>5. 起業大国 No.1 の実現</b> .....	44
(1) 起業大国実現の本気度を示す大玉政策 .....	44
●官邸に「起業大国推進本部(仮称)」を設置 .....	44
●大企業のベンチャー調達などの促進・M&A促進 .....	45
●政府・自治体におけるベンチャー調達の促進 .....	45
(2) 挑戦する人材の画期的な増加 .....	46
●「起業家大賞(仮称)」(内閣総理大臣賞)の創設 .....	46
●キャリア教育・起業家教育の推進 .....	46
●“天才的IT人材発掘・育成事業”の拡充 .....	47
●人材の流動性の確保／予見可能性の高い紛争解決システムの構築 .....	47
●起業のセーフティネットの充実 .....	47
(3) 資金調達の新しい仕組みを構築 .....	48
●起業家の応援団を増やす政策強化(エンジェル税制の抜本改正) .....	48
●クラウドファンディングによる新たな資金調達方法の拡充 .....	48
●ファンドオブファンズ／マッチングファンドの強化 .....	49
●リスクマネー供給力強化、とりわけつなぎ資金調達円滑化の促進 .....	49
●ストックオプション・種類株式の活用促進 .....	50
(4) 先進的な取組みを支援 .....	50
●「起業大国フラッグシップ特区(仮称)」の設置 .....	50
●新しい法人形態「ソーシャルビジネス法人」の法制化 .....	50
<b>6. 輝く女性の活躍加速</b> .....	52
(1) 女性が輝くための「選択」を可能とする制度の検討 .....	52
●新しい配偶者控除の在り方の検討 .....	52
●「130万円の壁」の見直しなど働き方に中立的な社会保障制度に向けた検討 .	53
●女性の長寿と生涯を通じたライフスタイルの変化に対応した年金制度の検討 .	53

●医療・介護分野における選択の拡大	53
●子育て介護支援税制(いわゆる家事支援税制)などの支援策の検討	54
(2) 女性の活躍状況の「見える化」	55
●女性の活躍状況「見える化」項目の拡大(要請)	55
●企業による主体的な情報開示を促進するための仕組みの構築(要請)	56
●働く女性の「選択」ツールとしての活用	56
(3) 育児・介護休業及び短時間勤務に係る制度の見直し	56
●企業の意識の啓発(行政指導)	56
●非正規労働者の育児休業取得の促進(行政指導)	57
●育児休業給付金の支給条件の緩和(省令改正)	57
●介護休業制度の見直し	57
●短時間勤務制度の利用の促進(行政指導)	58
●行政での女性力拡大	58
(4) 男性側の意識改革	58
●男性の働き方の「見える化」(行政指導)	58
●男性の育児休業取得の促進(行政指導)	59
(5) 子育て・介護を支援する環境の整備	59
●インフラ整備(行政指導)	59
●テレワークなどの在宅勤務の普及・拡大	60
●保育支援の抜本的改善	60
●学童保育の大幅拡充	60
●病児・病後児保育について	61
(6) 女性の就業・再就職支援	61
●母子家庭の母などへの就業支援	61
●職業能力開発機関の利用促進	61
●職業能力評価制度の整備・活用	61
<b>7. 成長の実感と実現を地方から</b>	62
(1) 政府の取り組みとの連携	62
●「地域活性化統合事務局」による省庁横断的な情報共有機能の強化	62
●政府・自治体における地元中小・小規模事業者調達の促進	63
(2) 公共施設等運営権制度を利用した PPP/PFI 事業の活性化	63
●公共施設等運営権制度を活用した PFI 事業の推進	63
●コンセッション制度を利用した PFI 事業の推進のための諸制度の改革	63

●会計基準の取扱い等の検討 .....	63
●地域企業による PPP/PFI 活用への支援の強化 .....	64
(3) 地元愛、地域愛高揚による地方の活性化 .....	64
●「プロ野球 16 球団構想」等の実現による地域活性化 .....	64
●「日本遺産(仮称)」の創設によるわが国の文化、伝統の発信と地域の活性化 .....	64
●文化財や歴史的建築物の利用を促進するために規制緩和を推進する .....	65
(4) 地域の新陳代謝加速 .....	66
●事業再生・新事業の立ち上げ、再チャレンジ支援を強化 .....	66
●多数決原理の活用による早期事業再生の促進 .....	66
●第三者承継を円滑に促進するためのマッチング支援 .....	66
●廃業を検討・希望する者に対する情報提供 .....	66
●担保・個人保証に依存しない融資の促進 .....	67
(5) 地域・世界へ向けた販路拡大支援 .....	67
●地域を商圈とする小規模事業者に対する販路開拓支援 .....	67
●全国・世界市場を目指す中小企業に対する販路開拓支援 .....	67
●日本食を世界に広げ、地域産業育成へつなげる .....	67
(6) 産業クラスター形成およびイノベーション支援 .....	67
●中小企業のコア技術から地域イノベーションを創り出す .....	68
●産業クラスターによる地域イノベーションの推進 .....	68
(7) 地域の産業リーダーを育てるための教育支援 .....	68
●地域においても、国際バカロレアの導入を推進する .....	68
●起業家マインドを育てるため、簿記教育を推進する .....	69
●地域の産業界リーダーとの交流により地域産業の担い手を育成する .....	69
(8) 地域の将来を担う人間力の創造 .....	69
●人材支援バンクを創設し「地域の元気創造プラン」を推進する .....	69
(9) 地域力増強を支える産業の面的な支援策 .....	69
●地域産業に資する知的財産の取得・維持・活用をする支援事業 .....	69
開催実績 .....	71
役員表 .....	73
個別テーマグループ一覧 .....	74

## 1. 強い健全企業による日本再生

わが国の企業が低い収益性と生産性を克服し、世界に冠たる国際競争力と勢いを取り戻すために、政府、政治が、企業が自ら競争力を強化しようと全力を発揮しやすくし、潜在力を発露させるべく自律的に努力することを容易にする環境整備を行うことが、極めて重要である。その具体策として、企業間の株式持ち合いの解消・抑制策導入と、独立社外取締役の導入促進、コーポレートガバナンス・コードの制定とその具体的な内容などについて、従来よりも一歩も二歩も踏み込んだ提言を行う。

### (1) 法人税

#### ●成長志向の法人税改革

自由民主党は、『政権公約 2012』及び『参議院選挙公約 2013』において、立地競争力強化の観点から「法人税の大胆な引き下げ」を公約した。

OECD 諸国の中で、日本は法人税率も法人税負担率も高いとされている。日本企業及び外国企業に日本国内における新たな投資・雇用・事業展開の決断を促すためにも、時期や目標について一定の予見性を確保できる形で法人税改革を進める必要がある。

法人課税については、例えば諸外国で行われているように「課税ベースを拡大しつつ、税率を引き下げる」といった構造的な改革を行う。こうした改革を通じて、財政健全化との両立を図りながら、「成長志向の法人課税の体系」を構築する。

### (2) 競争力強化のためのコーポレートガバナンス改革

昨年の中民党「中間提言」では、日本の企業が国際競争に敗退しつつある主因の一つとして、コーポレートガバナンス機能の不十分さと、その結果としての国際的にみた低収益力を指摘した。また、こうした現状こそがわが国への対内直接投資低迷の原因となっており、「日本再興戦略」における 2020 年までの対内直投倍増計画実現のためにも、コーポレートガバナンス改革が不可欠であることを明らかにした。政府、政治の重要な使命は、企業が自ら競争力を強化しようと全力を発揮しやすくし、潜在力を発露させるべく自律的に努力することを容易にする環境整備ではないか。

より具体的にわが党は、少なくとも一人の独立社外取締役の確実な導入促進、「株式持ち合い」や「物言わぬ株主」の解消、銀行による株式保有制限の強化、さらには、G

PIFなど公的・準公的資金運用などの抜本改革を通じ、受託者としての建設的対話による企業収益向上、資金運用実績改善、ひいては年金財政などの好転を目指すこと、など、広い意味でのコーポレートガバナンスに関し、一連の改革策を提起した。

その後の自民党での精力的な議論を受けて、政府はまず、会社法改正について、政府当初案を修正したうえで、「遵守せよ、さもなくば、従わない理由を説明せよ (comply or explain )」ルールの枠組みは守りながら、少なくとも一人の社外取締役の実質的な義務化というべき法案を昨秋の臨時国会に提出した。また、GPIFなど年金など資金運用方針・組織改革に関する有識者会議報告(2013年11月)に則った改革を通じ、分散投資の推進を図りながら運用、リスク管理の高度化を図る方向に既に動き出した。今こそそうした運用方針変更を支えるに相応しい、同報告書の提言を踏まえたGPIFにおける強固なガバナンス体制の構築が急がれ、政府における法改正の必要性を含めた検討の加速を要請する。

この間、「株式持ち合い」や「物言わぬ株主」の解消促進の必要性はいや増しており、とりわけ一部メガバンクにおける反社向け融資問題への対応もあり、独立社外取締役の役割が一層注目されることとなったのはもとより、銀行のガバナンスに関しては、その社会性を踏まえれば、一般企業を超える質が求められているのではないかと指摘が強まっている。

従って自民党・日本経済再生本部は、下記のように、コーポレートガバナンスの強化に向けて一層の改革を断行することを提言する。

### 独立(社外)取締役の選任に関するルール(上場会社)

		日本	英国	ドイツ	フランス	米国	韓国
<b>義務</b>		-	-	-	-	取締役の過半数 (上場規則)	取締役の1/4以上 (商法)
Comply or Explain ルール	独立(社外)取締役の選任 (Comply)	独立取締役を少なくとも1名以上	種別を除く取締役の半数以上	適切な人数	取締役の半数	-	-
	規程根拠 (設定主体)	上場規則改正案 (証券取引所)	ガバナンス・コード (独立法人/半官半民)	ガバナンス・コード (政府委員会)	ガバナンス・コード (企業連合体)	-	-
	遵守しない理由説明 (Explain)	株主総会で口頭説明	開示	開示	開示	-	-
	規程根拠	会社法改正案	上場規則	株式法	商法	-	-
(参考)	コーポレート・ガバナンス・コード	-	○	○	○	-	-
	スチュワードシップ・コード	○ (2014年2月)	○	-	-	-	-

「Comply or Explain」…「ルールに従え、さもなくば従わない理由を説明せよ」の意味。ルールに従わない企業はその理由を自ら説明し、ステークホルダーの判断に委ねる。



## 米国特許取得ランキングと利益率(2013年)

順位	企業名	(国籍)	特許取得数	株主資本利益率(ROE)
1	IBM	(米国)	6809	79.1 %
2	サムスン電子	(韓国)	4676	18.8 *
3	キャノン	(日本)	3825	8.7 *
4	ソニー	(日本)	3098	2.0
5	マイクロソフト	(米国)	2660	30.1
6	パナソニック	(日本)	2601	-47.2
7	東芝	(日本)	2416	8.2
8	鴻海精密工業	(台湾)	2279	15.5 *
9	クアルコム	(米国)	2103	19.7
10	LG電子	(韓国)	1947	0.5 *

※「米国特許取得件数」：USPTOのデータ使用、「ROE」：トムソン・ワン・バンカー \*は2012年

### ●株式持ち合い解消、銀行等金融機関などの株式保有規制強化

「中間提言」で指摘したとおり、株式持ち合いや銀行等金融機関などによる株式保有は、長らく我が国における企業経営から緊張感を奪い、産業の新陳代謝が停滞する一因となってきた。このことに対する反省を含め、とりわけ機関投資家については、議決権などの持分権の行使内容を自らの出資者に説明する受託者責任の原則などを明確化するものとして、「日本版スチュワードシップ・コード」が本年2月に策定されるなど、取り組みが強化されているところである。

しかしながら、既に一定程度の改善が進んでいるものの、我が国企業の収益性を向上させ、新陳代謝の促進と経済活動の活発化を通じて潜在成長力の抜本的な底上げを図るには、コーポレートガバナンス(企業統治)改革の一環として、「株式持ち合い」や「物言わぬ株主による株式保有」を解消する必要がある。

### ●株式持ち合いの抑制策導入、開示義務化の検討

持ち合い株式の議決権行使の在り方についての検討、また銀行における政策保有株保有についての有価証券報告書の開示における、単に融資先である以上の理由を求めるなどでスチュワードシップ(受託者責任)を高め、また、債権者あるいは取引先としての立場と一般株主としての立場の「利益相反」を避けるためにも、上場企業または

そのグループ企業である融資先の株式保有の在り方について検討すべきである。さらに、そうした流れを促進することに関し、諸外国での持ち合い解消・個人投資家育成策を参考にするほか、本年初から導入されたNISAについても、今後の利用状況等の把握や効果の検証をし、個人投資家育成効果等につき引き続き検討する

### ●株式持ち合い解消の株価への影響への対応

株式持ち合い解消や銀行による政策保有株式縮小の結果、株式の市場における売却が増加し、株価に影響が生ずる可能性がある。これを避けるため、市場外での売却を可能にする仕組みを同時に検討することが必要である。特に、銀行に関しては、融資先企業の株価下落につながる株式売却を避けたい意向が強いと考えられ、時間をかけた計画的売却方針の作成はもとより、受け皿の枠組み構築(銀行等保有株式取得機構の活用、売却株式の商品性向上の工夫等を含む)は不可欠である。

### ●独立社外取締役の導入促進

コーポレートガバナンスの強化のためには、株主からの声を適正に反映させることに加えて、企業内部における取締役による経営陣への監視の強化も重要である。

この点、今次会社法改正において、法施行2年後に、社外取締役を置くことの義務化を含めて見直すこととした政府・与党の立法者としての意思も十分汲み取りつつ、後述のコーポレートガバナンス・コードによる対応をはじめ、独立社外取締役の導入促進に向けた取り組みを強化していくことが必要である。

特に、銀行に関しては、一部メガバンクで発生した反社勢力向けの融資問題を契機に、改めて銀行におけるコーポレートガバナンス強化が指摘されている。そもそも、①金融機関は借り手企業の「指南役」として、コーポレートガバナンスの模範たるべき存在であること、また、②銀行は、預金者保護のために税金投入をも想定した預金保険制度により守られている社会的存在であり、さらに③反社勢力との対峙など、単なる株式会社の場合と比べ、上乘せして社会的責任を負う存在であること、など金融機関の社会性を合わせ十分考慮すべきと思われる。加えて、今次会社法改正における社外取締役の扱いについての2年後の見直し条項の趣旨も十分踏まえるべきである。

従って、具体的には、改正会社法施行の2年後までに成果が出ない場合には、銀行法改正を通じて複数独立社外取締役導入を義務付けることも視野に入れつつ、「上場金融持ち株会社」、「上場銀行」のいずれにおいても、少なくとも1名以上、できる限り複数の独立社外取締役導入を強く促すべき。また、「100%出資銀行子会社」に関しても、独立社外取締役の導入について検討すべきである。

## ●コーポレートガバナンス・コードの制定

本年2月、「日本再興戦略」の提案通り、機関投資家による投資対象企業への働きかけなど、受託者責任のあり方などを定めた「日本版ステュワードシップ・コード」が導入され、企業経営と機関投資家の行動が、良き対話を通じて高度化することとなった。しかし、英、仏、独などの欧州国では、まず独立取締役設置など、企業統治におけるベストプラクティスの採用とその開示の統一化等に関し、「遵守せよ、さもなくば、従わない理由を説明せよ（comply or explain）」ルールの下で企業に促すための、企業統治の具体的姿を示す「コーポレートガバナンス・コード」において定められている。

わが国においても同様に、独立取締役設置、取締役など幹部の人事における指名手続き・報酬決定等の透明性確保、経営における監督機能と執行機能の分離、幹部研修のあり方など、日本の上場企業のあるべき企業統治の具体的姿を示し、それを企業がcomply or explainルールの下で尊重する、コーポレートガバナンス・コードの制定を提言する。

具体的には、まずは多様な関係者による有識者会議が東京証券取引所と金融庁による共同事務局としてのサポートを受け、ベストプラクティスの内容やOECD原則を踏まえたコーポレートガバナンス・コードの基本的考え方を今秋までにまとめ、それを受けて東京証券取引所が具体的コーポレートガバナンス・コードを来年の株主総会のシーズンに間に合うように制定するとともに、当該コードに対するcomply or explainルールを東証上場規則に明記するよう、東証に対し金融庁より要請する。

その際、現行の会社法上に規定のない執行役員の地位、及びその忠実義務を明確化するとともに、取締役には経験や独立性、知識といった各観点からのバランスを求め、それぞれの企業統治に係る取り組みの開示と経営陣による説明を求めることで、企業統治の実効性を高める。また、社外取締役と監査役による合議体を内部通報窓口にするなど、内部通報制度の充実やその活用に向けた制度の構築が合わせて必要である。

●上記コーポレートガバナンス・コードに、例えば下記のような記載をすることが考えられる。

### ① 独立社外取締役

例えば、東証上場規則における独立社外取締役選任の努力義務を、ベストプラクティス（あるべき企業統治の具体的姿）を表すコードにおいて義務とし、義務を果たせない企業には相当でない理由の開示義務を課すことが考えられる。

#### (コード案)

- ・ 上場株券の発行者は、取締役である独立役員を少なくとも2名以上確保することとする。
- ・ 取締役である独立役員を少なくとも2名以上確保しない場合、当該事業年度に関する定時株主総会において、取締役である独立役員を少なくとも2名以上置くことが相当でない理由を説明しなければならない。

### ② 株主のボイス

コーポレートガバナンスは、主として株主と経営者間の関係を律するものであるが、これまで多くの場合、いかに経営者を律するか、について語られてきた。しかし、ガバナンス強化の実効性を上げるためには、株主側が役割を果たすことを求めることも必要である。すなわち、機関投資家などの株主の自覚を高め、企業収益向上のためのボイスを出すことなどを促していくことも重要。上場企業も、自らの株主に対して、受託者責任を負っているという点で、機関投資家と本質的な違いはない。

#### (コード案)

- ・ 企業価値を持続的に高めて企業の成長を促すため、株主は責任ある権利行使を行うべき。具体的には、株主は、議決権などの行使にあたり、
  - 取締役が責務を果たすことを確保するため、その選任に当たり、候補者の適格性、独立性につき精査すること。
  - 企業の生産性向上のための投資と、株主への還元とを、中長期的な企業の成長を促すとの観点から、高い次元でバランスを取った決定を行うこと。
  - 上場株券の発行者は、そのために必要となる情報の十分な開示を行うこと。
- ・ 特に、機関投資家は、企業の経営陣などとの積極的な対話を通じて企業の中長期的な成長を促すなど、受託者責任を果たすための原則(「日本版スチュワードシップ・コード」)を受け入れ、投票方針や投票結果の開示を行うこと。

### ③ 株式持ち合い

内閣府令では、政策保有目的(純投資目的以外の目的)で議決権を有する上場株式を保有している場合は、貸借対照表計上額が資本金額の1%を超える銘柄、その株式数、貸借対照表計上額、具体的な保有目的について開示すべき旨が定められているが、これはあくまでも「開示」に止まっている。

この内閣府令の開示義務に加え、なぜかかる株式を保有しているかに関し、説明義務を加えるとともに、準則(= comply の基礎)を明確にする趣旨で、例えば以下の規定を置くことが考えられる。

(コード案)

- ・ 政策保有目的でのいわゆる株式の持ち合いは、利潤の追求、株主への利益還元、株主一般との潜在的な利益相反などの点で適切なガバナンスを確保することに支障を生じさせかねない。従って、こうした政策保有目的での株式の持ち合いは、合理的理由がない限り、極力縮小するべきである。
- ・ 政策保有目的の株式を保有している場合は、具体的な政策目的に加えて、当該保有目的の合理性(銀行が破たん懸念先に再生のための新規資金割り当てを行うことや、必要に応じ債権の株式転換を行うなど、いわゆるDIP状態にあって、企業価値を高めるため資本充実を図る必要性がある場合等)を説明しなければならない。

**●企業再生に関する法制度や実務運用の見直し**

我が国企業や産業の新陳代謝を一層促進するため、早期事業再生を実現する観点から、私的整理を含め、少数債権者の不合理な反対によって事業再生が妨げられないようにするために関連諸制度のあり方を検討したり、円滑な転廃業を含めた再チャレンジを支援する「経営者保証に関するガイドライン」の利用を促進したり、サービサー法において特定金銭債権の範囲を拡大してサービサーが柔軟に企業再生業務を行えるようにするなどを含め、企業再生に関する法制度や実務運用のあり方を見直す。

## 2. 豊かさ充実に向けた公的資金改革

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の改革により、分散投資促進と資産運用の弾力化、リスク管理体制等のガバナンス強化などを実現し、被保険者の利益の増進、もって経済の好循環の実現により、広い意味での日本の豊かさを生み出していく。また、10年にわたって入出金等の異動がなく、本人の所在確認ができない、いわゆる「休眠預金」についても、広く社会的に意義のある活用策を検討する。

### (1) 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)改革

「公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等に関する有識者会議」(座長：伊藤隆敏・東京大学大学院教授)による昨年11月の提言を踏まえ、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)では運用手段の多様化やアクティブ運用の高度化に加え、財政検証の結果を踏まえ、国内債券を中心とする現在の基本ポートフォリオを見直す等といったフォワード・ルッキングな運用改革を進めているところであり、これは総理のダボス会議演説にも盛り込まれた既定路線である。

これに加え、GPIFのガバナンス改革については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」に基づき、運用委員会について、複数の常勤委員を配置する体制を整備する等とされたことを踏まえ、より機動的な運用と高度なリスク管理のための強固なガバナンス体制を構築し、もって被保険者の利益を増進する。

#### ●GPIFの運用方針、ガバナンス体制の一体改革

わが党は、厚労省、GPIFを中心としたGPIF改革のこれまでの歩みを評価するとともに、新たなガバナンスのあり得べき姿に関し具体的検討を重ねてきた。

今後、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」に基づき、中期目標管理型法人として運用委員会に複数の常勤委員を配置し、資金運用の重要な方針等について同委員会に実質的に決定させる体制を整備するとともに、閣議決定等に基づく、人員数、給与水準、経費等の面での制約についてはできる限り緩和し、運用・リスク管理体制等の高度化を行うべきである。

運用の見直しはリスク管理を含むガバナンス体制の見直しとセットで進めることが重要であり、引き続き、上記閣議決定及び「産業競争力の強化に関する実行計画(平成

26年1月24日閣議決定)」に基づき、上記有識者会議による報告書の提言を踏まえ、必要な施策を迅速かつ着実に実施すべく所要の積極的な対応を行うべきである。

同提言においては、GPIFのガバナンス体制について、独任制の組織であるほか、人員数、給与水準、経費等の面で制約を受けており、その改革の必要性が特に高いとされているほか、資金運用の観点からすれば、「新たな立法を行い、その法人形態を固有の根拠法に基づき設立される法人に変更した上で、合議制機関である理事会に重要な方針の決定を行わせるとともに、その専門性を重視して、適切な情報開示を前提に高い自主性・独立性を認めるべきものと考えられる」とされている。

資金運用の観点から行う同提言については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」において、「今後厚生労働省において、当該資金の規模・性格に即して、長期的な健全性の確保に留意しつつ、主たる事務所の所在に関することも含め必要な施策を迅速かつ着実に実施すべく所要の対応を行う」とこととされており、現在取り組んでいるガバナンス体制の見直しを進めるとともに、法改正の必要性を含めた検討を加え、同有識者会議提言を踏まえ、その取組の加速を要請する。

### ●より機動的な運用改革

ガバナンスの強化やフォワードルッキングな観点からの検証やファンドマネージャーの報酬のあり方・リスク管理体制の再構築等を行うことで、より機動的な運用を目指す。さらに、デフレからの脱却、適度なインフレ環境への移行を見据え、基本ポートフォリオの見直しを含めた運用改革を行い、その分散投資効果により、最終的に被保険者の利益となるリスク抑制と収益率向上を実現する。

このように、専ら被保険者の利益のために行う運用が結果的に成長への投資、ひいては日本経済に貢献し、経済の好循環実現につながることから、より機動的な運用改革を進めていくことが肝要である。

## (2) 大学の資産運用改革

### ●大学の資産運用改革の推進

「公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等に関する有識者会議」(座長:伊藤隆敏・東京大学大学院教授)の提言(昨年11月)の趣旨を尊重し、大学の資産運用に関し、ガバナンス体制の改革・強化や、余裕金の収益の向上という観点を含め、その運用やリスク管理の高度化を図ることについて検討し、周知徹底する。

### (3) 休眠預金の活用

#### ●「休眠預金活用法」の制定

10年にわたって入出金等の異動がなく、本人の所在確認ができない、いわゆる「休眠預金」は、その性格を考えると広く社会的に活用する方がふさわしい。

預金者等の権利の保護や払戻手続等における利便性に十分に配慮しつつ、国及び地方自治体の予算などでは必ずしも十分満たされないニーズに応えるなど、社会的課題を解決するための有効活用を図る「休眠預金活用法(仮称)」を、議員立法として、早期に策定する。



### **3. 人間力の強化**

日本は急速な人口減少を迎えている社会であり、この中で経済活動を維持・発展するためには、労働人口の確保と、人材の育成の両輪が極めて重要である。労働力人口を確保するため、現役世代がより働きやすい柔軟な労働環境を整備することに加え、外国人技能実習生に関しては、その受入枠拡大と滞在期間延長を図るとともに、受入機関等のガバナンス強化などを図る。また、わが国の将来社会を担う有為な人材を育成する大学、ならびに世界クラスの人材育成と研究開発力を備える大学などの高度化をもたらす大学ガバナンス改革に関し、引き続き、大学ガバナンス改革を力強く推進する。

#### **(1) 柔軟で多様な働き方ができる社会の実現**

一つの企業に長期勤続し、配置転換を受け入れながら働くことをモデルとする我が国の従来の雇用システムは、グローバル競争が激化し、企業・産業の盛衰のサイクルが短期化するとともに、働き方の多様化が進む中、機能不全を起こしている。生産性の高い「新しい働き方」への変革に取り組むとともに、予見可能性・透明性の高い雇用システムを構築し、「働く人と企業にとって世界でトップレベルの活動しやすい環境」を実現する。

#### **●「多様な正社員」の普及・拡大**

わが国の雇用ルールを踏まえた上で、正社員の様々なあり方（職務限定、地域限定など）について、就業規則の規定やジョブディスクリプションのあり方も含め、明確なモデルを政府として提示する。

このモデルを参考に、企業が実際に制度を導入でき、多様な正社員が多様な働き方を通じて、自らの意思でキャリアアップ・キャリアチェンジなどが行える支援策を検討する。

#### **●労働対価の考え方の柔軟化**

日本の職能給中心の給与体系と働き方を踏まえた上で、可能な限り同一労働・同一賃金を目指し、非正規雇用労働者の個々の態様に応じた均等・均衡待遇の確保を進める。同時に、長時間労働の抑制や健康確保の強化を前提に、労働時間ベースではな

く成果ベースで評価される労働者の働き方に適した、新たな労働時間制度の仕組みを検討する。

### ●公正公平で透明性の高い雇用ルールの確立

予見可能性の高い、グローバルに理解の得られる労働紛争解決システムの整備に向け、国内外の紛争解決事例について研究を進め、わが国の実情に応じた紛争解決システムの構築に向けて検討を加速する。

さらに、パフォーマンス評価の徹底等により、高質な外部労働市場、教育・訓練システムの整備を図る。

### ●ジョブ・カードの発展的見直し

ジョブ・カードは自身のこれまでの職業経験などを振り返り、将来に向けた目標を考えるためのツールとして大いに活用されてきた。一方、取得者のほとんどが職業訓練受講者となっているなどの課題もあるため、これまでの活用状況などを精査し、学生段階から職業生活を通じて活用できるものへと拡張することや、企業側への浸透も目指すため、能力開発関係の助成金において、ジョブ・カード活用のインセンティブを付与する等の拡充を図ることなど、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す。

### ●在職老齢年金の見直しの検討

在職老齢年金は、60歳代前半の者に支給される年金は、支給開始年齢の引上げにより原則2025年度までに廃止されるが、60歳代後半の者が46万円で働き止めをするなど、本制度が労働抑制になっているとの指摘もある。

昨年成立した社会保障制度改革プログラム法においても、高齢期の職業生活の多様化とそれに応じた年金受給の在り方については課題とされており、高齢者の働き控えの原因とも指摘されているなっている在職老齢年金(賃金と年金額に応じて年金額の一部又は全部が支給停止となる)についても、保険料拠出期間の延長や支給開始年齢の引き上げと合わせて検討を行なう。

## (2) 外国人材の活用促進

### ① 外国人技能実習制度の深化と拡大

## ●期間延長

現在最大3年間とされている技能実習期間を終えた技能実習生については、一定の要件を満たした成績優秀者の中で、優良な企業・監理団体の下で、本人も企業も希望する場合に限って更に2年間程度の期間延長を認める方策や、又は帰国後一定期間経過した場合であって、本人並びに実習機関双方の合意を前提に、同様の成績優秀者、優良な企業・監理団体に限り、2年間程度の再入国後の技能実習継続を認めるなどの方策を考える。

## ●受入人数枠の拡大

現在受入企業常勤従業員数が50名以下の場合、受入人数枠が3名に限定されており、51名から6名、101名から10名と、階段式に増加する制度になっている。しかし、特に中小企業では社員数の調整は難しく、かつては技能実習生が受入企業常勤従業員数にカウントされていたこともあるため、より受入人数枠が限定された印象があるとの声がある。

そこで、より実態に即したきめ細やかな受入人数枠設定を行うよう見直しをするとともに、受入人数枠自体も、上記の問題意識により、過去数年にわたり技能実習生の受入れ実績があり、かつ、不正行為などなく適正な運営を行なっているなど優良と認められる企業・監理団体について、付加的な人数増(現行の倍程度)を認める。

## ●2号移行職種の拡大

2年以上の技能実習が可能となる、いわゆる「2号移行職種」としては、現在68の職種が認められているが、それ以外にも林業や飲食サービス業、惣菜製造業などで、職種拡大への要望が聞かれることから、これらの業種について、2号移行職種への拡大を検討する。

## ●技術進歩、多能工化ニーズなどへの対応

2号移行職種の中で、現場の実作業における技術進歩により、技能実習対象職種や資格試験内容が時代から取り残されているケースも見られる。例えば、機械加工における普通旋盤やフライス盤は、主にNC旋盤やマシニングセンターに置き換えられているが、技能実習制度においてはそうしたジャンルはいまだ設定されていない。

まずは、こうした技術進歩に応じた職種指定、資格試験化を行なうとともに、産業毎の変化に応じて関連する職種の組み合わせを一層柔軟にする制度改正も検討する。

### ●技能実習の評価制度などの見直し

現在全国一律の技能実習の評価試験により2号移行職種の新設が困難であったり、現場での実作業と技能検定試験の内容が乖離することにより受入れの障害になったりしている事案がある。

技能実習の評価試験の詳細内容は全国一律のものに限らず、都道府県などが関与して地場産業や特産品に対応した試験を認めることや、技能実習の評価試験の内容を技術革新の進展や現場の実態に合わせて見直すことにより、より柔軟で現代的な評価制度へと進化させる。

### ●技能実習制度の運営・指導機関の位置づけの明確化と機能・体制強化

技能実習制度をめぐる問題の解決のためには、本制度の運営・指導機関である国際研修協力機構(以下「JITCO」)の位置づけの明確化と機能・体制強化が必須である。JITCOは、事実上これを通じなければ2号への移行ができない運用になっていながら、制度上は「技能実習制度推進事業」を受託している公益財団法人に過ぎず、制度上の位置づけが不明確であり、十分なガバナンスや法的権限なども具備されていない。現状であればJITCOは不要であるとの声すらある。

従って、JITCOの法人形態を法律に基づく認可法人にするとともに、制度上の位置づけの明確化をし、最終的な国による監督責任を明確にした上で、法律に基づく立入検査権限を付与し、技能実習生の増加に伴って制度の適正運営確保のために拡大する業務へ必要となる体制強化とそのための予算、人材確保などを行う。

また、同法人の抜本的な組織改革断行を通じ、内部ガバナンスも民間出身者、学識経験者などが業務執行をモニタリングする民間主体のガバナンスへ転換させる。

### ●国内失踪に対する摘発強化及び罰則の明確化

現行制度では失踪して不法滞在、不法就労した者に対する処分が甘すぎるとの声も多い。帰国間際の実習生を唆して失踪を促すグループが存在し、パスポートなどを偽造し違法に就労させているとの実態も報告されている。不法就労問題の存在は、技能実習のみならず、広く外国人受入れに対する国民の信認を損なうものであり、看過できない。

実習実施機関の現場で、技能実習名目で外国人の人権を侵害する様々な行為が指摘されている一部監理団体について、より迅速かつ的確に可罰化できるよう取締体制を強化するとともに、さらに、優良な監理団体や実習実施機関に事業を集約するため、

不正行為を行った監理団体や実習実施機関の名称について、受入停止処分を受けていない場合であっても公表する。

### ●日本語及び日本文化の共有

地域では、技能実習生が日本語能力の欠落からコミュニティに溶け込むことができず、疎外されているケースも多数報告されている。こういう状態を放置しておくことは、技能実習制度の適正な運用のみならず、地域社会の安定にとってもマイナスとなる。

そこで、監理団体や実習実施機関が日本語能力の強化や日本文化、慣習の研修を行うのみならず、国や地方自治体なども外国人向けの研修やコミュニティの催事などを共催するなど、技能実習生を含む外国人と地域社会が共生できる取組みを推進する。

### ●技能実習生の厚生年金保険の適用についての理解の促進

技能実習生が加入する健康保険及び公的年金などは、不慮の事故などに際して日本人労働者と同様に役立つとともに、帰国時に年金保険の脱退一時金を受けることが可能であるが、厚生年金保険の企業負担分は掛捨てになっているとの意見が広範にある。技能実習期間を延長した場合、こうした考え方がより強まるおそれがあるため、できる限り老齢年金に結びつくよう社会保障協定の締結をより推進するとともに、脱退一時金を含む厚生年金保険制度の趣旨・仕組みについて実習実施機関の理解を得るべく最大限の努力を行なう。

## ②より開かれた国を目指して

### ●高度人材の受入拡大

高度人材の受入れ拡大についても、現在出入国管理法改正などで検討されているポイント制の改革に加え、優秀かつ高度な人材を確保する国際的な人材獲得競争に後れることのない取組みを、政府を挙げて積極的に検討し、実施すべきである。

その際には、外国人の受入拡大には、生活者として迎え入れる受け皿の整備が重要との認識の下に、子育てなどの生活環境の整備（受け入れた高度人材が利用できるベビーシッターを含む）や、社会保障制度の通算などの制度面からの整理を行う。

### ●国民的論議と今後の検討

農業・製造業における短期就労や、現在の技能実習制度にはなじまない分野については、今後わが国が少子高齢化社会に突入することを前提にすると、避けては通れな

い論点であり、わが国の中長期的な労働力人口の動向、産業構造の変化に伴う労働者の能力とニーズのミスマッチの解消等の観点を踏まえ、処遇や雇用管理の改善による日本人の就業促進に留意しながら、国民的な論議を行ない、政府全体として総合的な施策の推進を図ることが重要である。また、現在経済連携協定の枠組みの下で行われている介護等、あるいは、女性の活躍を後押しする家事支援等の分野については、個人の生命身体財産に関わるサービスであることから、上記に加えて、日本語要件等の質の担保等、特有の観点を踏まえることを前提とした検討が必要である。

### (3) 確定拠出年金制度の改善による、より豊かなライフスタイルの実現

確定拠出年金制度(以下、DC制度)が導入されて12年目になり、加入者数及び運用資産残高は順調に拡大している。DC制度は、主にそのポータビリティの高さにより、国民の多様化する働き方を含むライフスタイルの変化への対応することが可能なことや、自らの選択による自助努力を税制面等から国が支援する、という確定給付型の年金制度とは異なるタイプの重要な制度として定着しつつある。

アベノミクスの雇用政策における「労働移動支援重視」への転換を考慮すると、本制度の充実は極めて重要。しかし、その実態を見ると、諸外国の事例やOECDの「確定拠出年金制度改善ロードマップ(2012年6月)」に照らし、課題が様々残されている。具体的には、マッチング拠出額が制限され、税制優遇枠がフル活用できずに枠を余すことが多いこと、運用資産が元本確保型商品に偏り過ぎて運用利回りが芳しくないこと、などが挙げられる。

今後さらなる制度的な改善を行い、DC制度を一層発展拡大させ、国民の自助努力による豊かなライフスタイルを実現し、同時に資本市場を通じた経済活性化にも資するようにすべきである。

#### ● マッチング拠出における制限についての見直し

企業型DC制度の加入者拠出額(マッチング拠出額)は、「事業主拠出額以下」、と規定されている。

企業型DC制度は、他に企業年金制度を有しない企業の従業員の場合、月額5.1万円(2014年改正で5.5万円に増額予定)、企業年金制度を有する企業の従業員は、月額2.55万円(2014年改正で2.75万円に増額予定)が所得控除対象となる上限額である。

現在、「企業拠出額+マッチング拠出額」は「税制優遇上限額」以内とされ、なおかつ「マッチング拠出額」は「企業拠出額」を超えてはならないこととなっている。このため、例えば税制優遇枠 5.1 万円に対し、仮に企業拠出額が 10,000 円ならば、マッチング拠出額も 10,000 円が限度となってしまう、税制優遇枠 5.1 万円のうち、3.1 万円は枠を余して未利用となっているのが現状。

企業型DC制度は企業年金制度の一種ではあるが、加入者の自己責任を要求する制度であり、運用資産が加入者自身に帰属する性質を有していることから、老後に備えた自助努力による資産形成制度である。マッチング拠出額の上限を撤廃し、国民の自助努力を一層促すことは、多様なライフスタイルを支援する、という制度目的にも合致している。

また、企業拠出額の少ない中小企業や若年層が、税制優遇枠を有効活用する機会を奪われている、とも言えよう。機会平等を実現するためにも、マッチング拠出における「事業主拠出額以下」との制限について個人型とのバランスを踏まえつつ検討することが求められる。

### ●企業型DC制度の中小企業従業員への普及

企業型DC制度に関し、中小企業にとって、制度設計や事務負担が重荷でDC制度の利用が広がらないとの指摘もある。米国のシンプルDC制度等の例を参考とし、中小企業の従業員にもDC制度の普及を一層図るべき。

### ●デフレ脱却に見合ったDC制度の運用資産選択の改善

現在、DC制度の運用資産は約 7 兆円に達している。資産配分は加入者自身の選択によってなされているが、現在、結果としてその約 6 割(59%)が元本確保型商品(預貯金・保険商品)に配分されており、利回り向上に繋がっていない。

DC制度全体の運用資産構成をみると、公的年金資産運用を行っているGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)よりはるかに保守的、低利回りの資産構成となっており、年金目的として必ずしも相応しくない資産運用となっている。とりわけ、デフレ脱却が進む中、DC制度資産が実質的に目減りしていく事態になりかねないとの懸念がある。

DC制度においては、加入者自身が資産配分を選択することから、投資教育、加入者の金融リテラシー向上が重要であることは論を待たず、その一層の充実は重要。

しかし同時に、海外主要国のDC制度では元本確保型商品を1つ以上提供することを義務付けているようなケースはほとんど見られないことなどに鑑み、個々の人生設計に見合い、年金商品としてふさわしいリスクプロファイルを備えた年金資産運用の在り方

や、より分かり易い加入者への運用資産選択肢提示方法のあり方等について、諸外国の事例やOECDの「確定拠出年金制度改善ロードマップ(2012年6月)」などを参考にしつつ、改めて見直すべきである。

#### (4) 大学ガバナンス改革の一層の推進

「国は人なり」。昨年の「中間提言」において、学長のリーダーシップの下、国を担う豊かな人材輩出、世界をリードできるグローバル人材育成、研究開発を担うに足る大学の再建には、大学のガバナンス改革が不可欠、との認識の下、提言を行った。その後本年3月、自民党・日本経済再生本部は、「大学ガバナンス改革に向けての提言(案)」を取りまとめ、①教授会の位置付け、②学長の任命(国立大学法人、私立大学)、③学部長の任命、④国立大学法人の経営協議会、⑤「グローバル大学特区制度(仮称)」等の検討、等の改革提言を行った。

一方、政府の中央教育審議会大学分科会においてもガバナンス改革に関して議論が進められ、2月に「大学のガバナンス改革の推進について」(審議まとめ)と題する取りまとめが行われた。

かかる自民党、中教審の取りまとめを踏まえ、自民党・日本経済再生本部並びに文部科学部会において、本年3月から4月にかけて、鋭意議論を深め、以下の改革について法改正等に関して合意を得るとともに、今後の課題も以下の通り明確になった。

#### ●教授会の役割明定によるガバナンス体制の明確化(学校教育法改正)

大学におけるガバナンス上の問題点は、様々なレベルに関して指摘されてきた。中でも重要な点は学長と教授会の関係であり、自民党内の議論を通じ、「権限と責任の一致」こそが改革に決定的に必要な遵守事項であることが明確になった。

学校教育法第92条第3項では、「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する」とされ、法律上は校務のすべての権限と責任は学長にあるかの表現ぶりになっている。しかし実態は、しばしば教授会が強力な権限を持ち、責任は取らないまま校務の多くを事実上「決定」する権限を持つ機関として機能してきた。すなわち、教授会中心の「大学の自治」が優先され「大学経営」が後回しとなり、結果、多くの大学で学長のリーダーシップ発揮の下での大学改革断行ができない状況が続いてきた。

その原因は、同法第93条において、教授会に関し、「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」と定められているだけで、大学ガバナンス上の位置付けがなされていないことにあった。



そこで、政府および自民党内での一連の精力的な議論を踏まえ、政府は下記の学校教育法改正案において、教授会を本来の意味での教育研究に関する審議を行い、求めに応じて学長等に意見を述べる機関としての位置付けを明確にした。もちろん、教授会は教育研究に関するあらゆることを審議、発信することは自由であるが、今次法改正は、大学におけるガバナンスの仕組み、すなわち最終決定権が学長等にあることを明確にしたものである、との主旨を、文科省は大学等に周知徹底すべきである。

#### (今次学校教育法改正案)

第93条 大学に、教授会を置く。

② 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

一 学生の入学、卒業及び課程の修了

二 学位の授与

三 前二号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、学長が教授会の意見を聴くことが必要であると認めるもの

③ 教授会は、前項に規定するもののほか、学長及び学部長その他の教授会が置かれる組織の長（以下この項において「学長等」という。）がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができる。

教授会の組織には、准教授その他の職員を加えることができる。

### ●学長の選考・任命

学長の選考・任命については、意向投票はあくまでも参考であることや学長選考理由の明確化など、学長選考過程の透明化を法律の施行通知等において国立、公立の各大学に徹底する。

#### <国立大学法人等>(国立大学法人法改正、等)

運営費交付金など、国民の税金投入によって運営される、極めて公的存在としての国立大学法人でありながら、その学長選考は「意向投票」、すなわち学内教職員の「私的な選挙」によって選ばれることが多い(全86校のうち63校は意向投票の結果と同じ候補者を選定している)。

今次国立大学法人法改正案第12条では、学長選考の基準、方法、理由を学内外に示すことを法定したものであるが、今後も、学長選考会議の主体性をさらに担保し、大学ガバナンス改革等を経たのちの国立大学法人のあるべき将来像に関する方向性を見い出していくことが求められる。

従って、国立大学法人法施行後 10 年を過ぎた今、改正案の附則に記された点を含め、国立大学法人制度全体の制度改革の検討を早急に開始し、日本再生の要のひとつとして改革に取り組むべきである。

中でも、国立大学法人の公的位置付けからみれば、学長選考会議の学外委員を過半数にすることの検討を含め、学長選考プロセスの抜本改革は中心的課題である。

当然、同法における役員会、経営協議会、教育研究評議会の位置付けや構成、相互関係性、などガバナンスの仕組みを中心に、大学評価の在り方なども含め、あらゆる事項に関し全面的な再検討を行い、法改正も含め、所要の措置を行う必要がある

### <私立大学>

それぞれの建学の精神などの下で、個性ある人間形成を目指す私立大学といえども、公益法人たる学校法人が設立する大学である限り、国民の税金によって支えられている、国の監督の下の社会的存在。従って、大学運営上、ガバナンスの中心となる学長の資質の明確化や選考方法等に関し、法令又は運用の見直し等を検討すべき。

#### ●学長による学部長の選任・任命、学長等の人事権・予算編成権

国立大学の学部長等の選任方法は学長が定めることを文科省令で明らかにする。また、人事や予算についても学長や理事会が最終決定をすることが法定されていることを受け、教授会が実質的に意思決定を行うものではないとの趣旨を施行通知で明確にする。

#### ●国立大学法人・経営協議会の学外委員過半数化

国立大学法人法第 20 条第 3 項を改正し、「経営協議会の学外委員を、総数の過半数とする」。

#### ●世界最先端を目指す大学へ向けた「グローバル大学特区制度(仮称)」等の検討

これらの大学改革の検討と合わせ、世界最先端の大学を目指す意欲ある大学を応援するため、上記のような大学のガバナンス改革案をさらに超えた仕組みを導入した大学に対しては、国家戦略特区制度のほか、新たな特例的な仕組み(「グローバル大学特区制度(仮称)」)やグローバルな活動展開がより可能となるような特例的な支援措置を適用することについて検討すべき。

### ●大学の資産運用改革の推進（再掲）

「公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等に関する有識者会議」（座長：伊藤隆敏・東京大学大学院教授）の提言（昨年11月）の趣旨を尊重し、大学の資産運用に関し、ガバナンス体制の改革・強化や、余裕金の収益の向上という観点を含め、その運用やリスク管理の高度化を図ることについて検討し、周知徹底する。

#### 4. 日本再生のための金融抜本改革

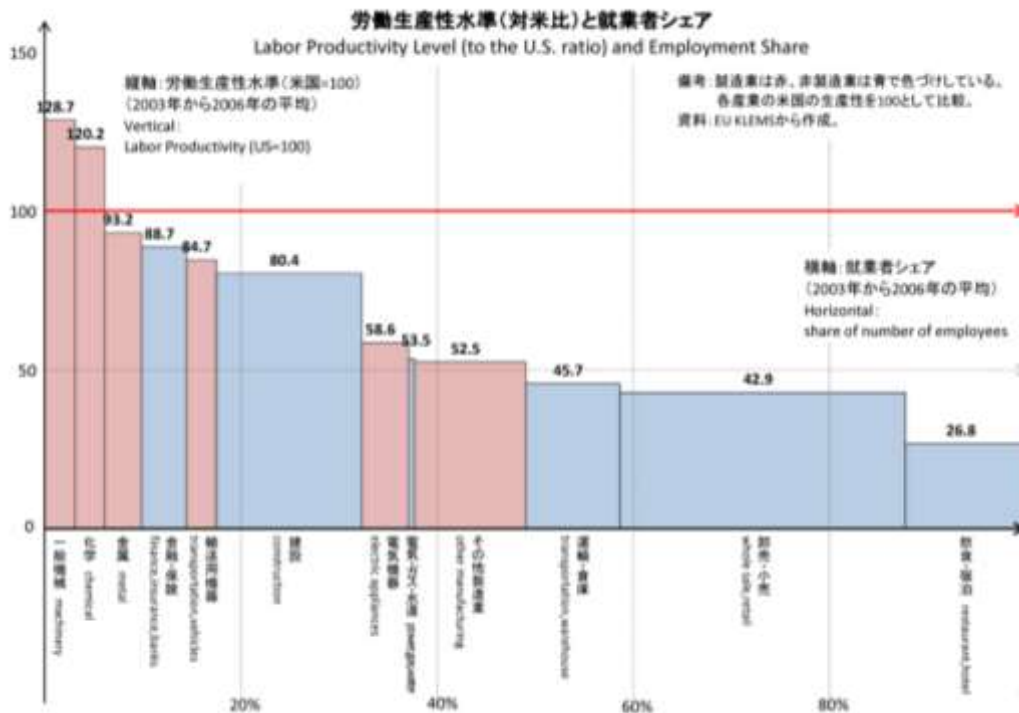
日本経済、とりわけ地域経済は間接金融、すなわち銀行融資に大きく依存している。昨年の「中間提言」では、日本経済の新陳代謝が低い背景として、金融機関の消極的与信姿勢を指摘し、今後、易きに流れずに企業再生、起業支援により重点を置く金融へのシフトが肝要であることを指摘した。本提言では、その具体的な実現策として、地域金融の再編、総合取引所の可及的速やかな実現、会計基準を国際的に通用する単一基準に統一していくための方策などについて提言する。

##### (1) 地域金融強化を通じた地方経済活性化

自民党・日本経済再生本部は、昨年の「中間提言」において、日本経済、とりわけ地方経済の本格再生のためには、金融機関、中でも地域金融機関が易きに流れて問題先送りをすることなく、企業再生や起業支援に一段と力点を移すことが肝要であることを強調した。そして、そのためには、地域金融機関が重層的な機能強化に取り組むことが大いに期待され、結果として地域金融機関の再編促進されることが望ましい旨も明らかにした。

地域経済を活性化させるために地域金融に求められるのは、地域に存在する企業の様々なステージのリスクに応じたファイナンス提供力と、強力な経営支援体制であろう。そのためには、目利き力、産業を育成できる能力など、重層的な機能を一段と兼ね備えることが重要である。しかし同時に、決して欠かせないのは、今後、開業率・廃業率倍増を公約しているアベノミクスにおいて必ず実行に移さねばならない本格的な企業再生、産業再生に相応するリスク許容度、すなわち、これまで以上にリスクを取るための「資本の厚み」と、資本形成に繋がる単年度収益力の向上である。

なぜわが国では「失われた10年」が「失われた20年」にまで延び、長期的な成長鈍化、対外競争力喪失、賃金伸び悩み、ひいては生活水準の低下など、経済低迷を強いられてきたのか。その実態と原因を直視するならば、下図に見られるような、産業、企業単位の生産性の驚くほどの劣化、低迷、ひいては国際競争力喪失による収益性の悪化等、企業業績の厳しい実態に辿り着く。とりわけ地方経済は、卸・小売業、サービス業など非製造業への依存が高く、その生産性の低さは顕著である。



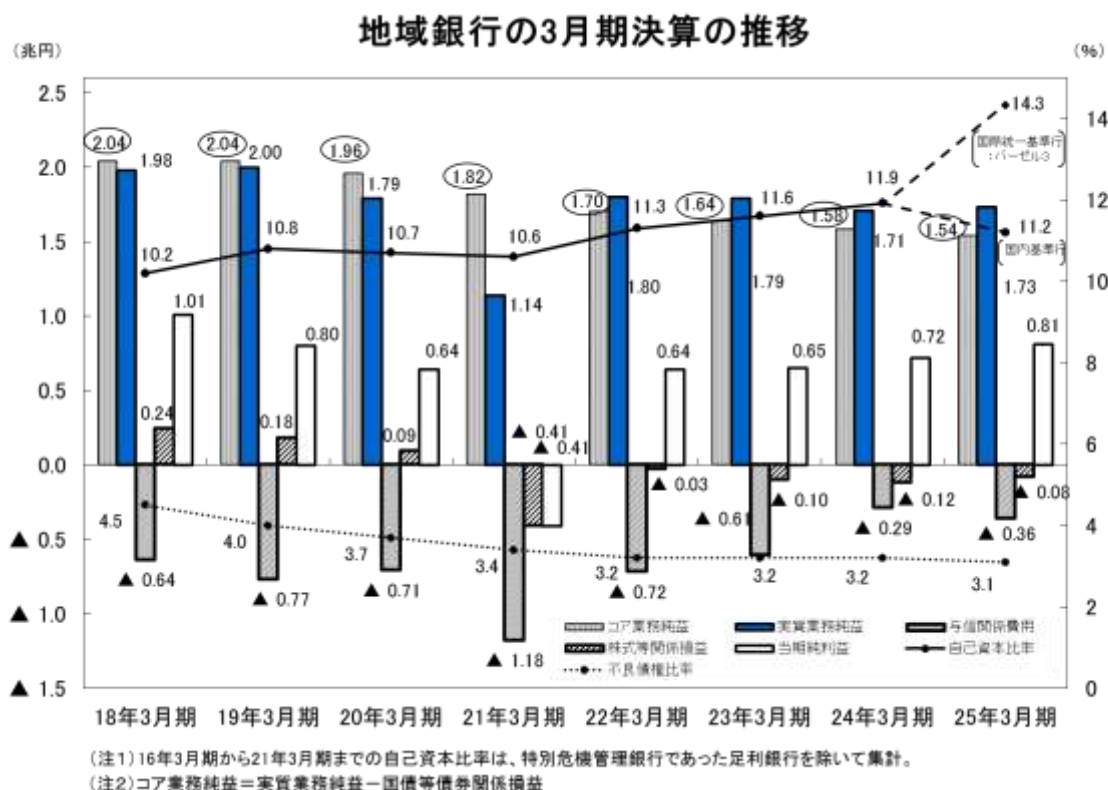
出所: 経産省作成資料

かかる日本経済の抱える深刻な本質的問題を踏まえ、なおかつ地方の中小企業を中心に、銀行借り入れ等間接金融への依存度が高いことを合わせ考えると、アベノミクスによる日本経済再生のためには、金融機関の役割が極めて大きい。同時に、金融機関にとっても借り手企業の生産性・収益力向上は、金融機関自らの成長力・収益力強化に直結する。こうした観点を踏まえ、金融機関は自ら積極的にその姿勢を大きく転換していくことが必要だ。

すなわち、貸出先の業況が不芳でありながら易きに流れ、経営上の根本問題を完全解決することなく先送り、資金繰り対策に徹する、という問題企業の存続を許容しがちであった金融から脱し、企業再生や、新たな雇用や所得を生み出す新規の起業(スタートアップ)、アジアをはじめとする海外進出等の支援重視という、これまで以上に金融機関自身の収益力と十分なリスクキャピタルを必要とする金融への大きな重点シフトである。

しかし、現在の地域金融機関の収益力と資本の状況を見ると、かつての「一県一行主義」の名残などもあって、多くの銀行はそれぞれ基本的には県境内を主要営業範囲としながら、オーバーバンキング状態との指摘も一部にある中で、低金利下での競争、政府系金融機関や信用保証などのマイナスの影響もあって利ザヤ縮小傾向が続き、収

益力が十分ではないことに加え、地域金融機関の資本の厚みにばらつきがあり、現下の地域経済、日本経済の抱える問題の中心である業況不芳企業の再生や新規起業支援等、というこれからのニーズに十分応えられるだけの機能・態勢や経営体力が備わっているかについては懸念が残る状態である。



こうした状況の打開に向けては、民間企業ながら日本経済再生への大きな社会的責任、公的役割を担う金融機関、中でも地域金融機関において様々な機能強化が不可欠であり、目利き力、産業を育成できる能力はもとより、何と云っても収益力の強化、リスクキャピタルの厚みの確保が焦眉の急ではないか。そのためには、個別金融機関での対応はもちろんのこと、企業による広域的営業展開を踏まえれば、各地域金融機関が自らの適切な経営判断の中で、他の金融機関との業務面での連携はもとより、地域金融機関が再編を検討していくことも有力な選択肢のひとつと思われる。

## ●企業・産業再生に資する金融機関機能・態勢、経営体力の強化（「日本版スーパー・リージョナルバンク（仮称）」の創出など）

金融機関がこれからの日本経済再生に備え、単独での収益力や資本の充実、企業再生等のための重層的機能強化を図り、一層個性ある金融機関を目指す中で日本経済再生という社会的使命を実現していくことも選択肢のひとつである。

しかしその一方で、一般企業の営業活動が、かねてより県境をはるかに超える展開をし、地域金融機関がその流れに十分ついていけない状況を打破するにも、本提言にあるような、一企業としての強化された開かれたコーポレートガバナンスの下で、金融機関が自らの経営判断に基づき、県域を超えた、今後の企業・産業再生等のために必要な機能・態勢や経営体力の具備に繋がる可能性がある、新たな広域での地域金融機関、例えば、「日本版スーパー・リージョナルバンク（仮称）」のような形を模索することも重要な選択肢の一つとして地域の状況等に応じて真剣に検討されるべきことが考えられる。

その際、かかる金融機関は、地域企業に通常型融資に加え、リスク判断（目利き）をした上でそのコミットメントを表す資本性資金や経営人材をも供給できる、より本格的な「企業を戦略的に育てる金融を提供できる金融機関」となることが重要。

## ●地域経済活性化支援機構の機能充実による民間金融機関等への支援力強化

地域経済活性化支援機構（REVIC）については、昨年3月の法改正によって事業再生・地域活性化ファンドの組成・運営、地域金融機関等への専門家派遣といった機能を拡充したのに続き、今般の法改正により、ファンドへの出資機能の強化、保証付債権等の買取り・整理機能の追加を行ったところである。

REVIC が、このような機能を十分に発揮し、実績のある民間再生ファンドや専門家等と連携・協働して、企業の新陳代謝も促しつつ、本格的な「企業を戦略的に育てる金融を提供できる金融機関」として生まれ変わる民間金融機関をサポートする公的機関としてのあるべき役割を積極的に果たすべき。

## ●銀行コーポレートガバナンスの強化

地域金融機関の株主にとっても、再編から得られるメリットは大きいと見られるにも拘らず、いまだ地域金融機関自身が再編へ大きく動き出さないのは、各金融機関のコーポレートガバナンスが十分利いていないため、との側面が強いものと見られる。そこで、以下のような企業統治強化策を推進すべきものと考えられる。

- 銀行のコーポレートガバナンス強化のため、改正会社法の施行の2年後までに独立社外取締役増加につき成果が出ない場合には、銀行法改正を通じて複数独立社外取締役導入を義務付けることも視野に入れつつ、「上場金融持ち株会社」、「上場銀行」のいずれにおいても、少なくとも1名以上、できうる限り複数の独立社外取締役導入を強く促すべき。また、「100%出資銀行子会社」に関しても、独立社外取締役の導入について検討すべきである。  
 ——その際、まずは、今次会社法改正における社外取締役の扱いについては、法施行後2年後に義務化を含めて見直すこととした政府・与党の立法者としての意思を十分汲み取るとともに、①金融機関は借り手企業の「指南役」として、コーポレートガバナンスの模範たるべき存在であること、また、②そもそも銀行は、預金者保護のために税金投入をも想定した預金保険制度により守られている社会的存在であり、さらに③反社勢力との対峙など、単なる株式会社の場合と比べ、上乘せして社会的責任を負う存在であること、など金融機関の社会性を合わせ十分考慮すべきと思われる。
- こうした銀行の社会性に加え、債権者あるいは取引先としての立場と一般株主としての立場の「利益相反」を避けるためにも、上場企業又はそのグループ企業である融資先の株式保有のあり方について検討すべきであり、銀行による政策保有株式の縮小を目指すべきである。
- これにより、株式の市場における売却が増加し、株価に影響が生ずる可能性がある。これを避けるため、市場外での売却を可能にする仕組みを同時に検討することが必要である。特に、銀行に関しては、融資先企業の株価下落につながる株式売却を避けたい意向が強いと考えられ、時間をかけた計画的売却方針の作成はもとより、受け皿の枠組み構築（銀行等保有株式取得機構の活用、売却株式の商品性向上の工夫等を含む）は不可欠である。

## (2) 銀行振り込み制度改革

銀行振込制度につき、海外では、国内送金について、週末を含め24時間即時に資金授受できる仕組みを実現するなど、思い切った改革が進められている。一方、わが国においては、即時に資金授受できるのは平日の7時間のみに限定され、国民生活の利便の面から改善が必要となっている。さらに、産業界においては、振込みに添付できる情報量が少ないことに起因する煩瑣な決済関連作業により、生産性向上が大きく妨げられている。銀行振込制度の抜本改革により、製造業のみならず、極めて低水準と指



摘されてきた、日本経済の7割強を構成する非製造業の生産性の飛躍的向上が図られ、企業の収益力や国際競争力の強化、ひいては賃金上昇にも繋げていく。

### ●銀行振込制度の抜本改革による、利便性、生産性向上

銀行振込制度を抜本改革し、国民生活の利便性や企業の生産性を向上させるとともに日本円の国際的な利用を後押しするため、銀行界に対しては、銀行振込みを週末も含め 24 時間即時入金できるようにすることや振込みに添付できる情報量の拡大という振込制度の抜本改革について、国際基準を踏まえるとともに、決済の安全性、信頼性の確保に留意しつつ検討を加え、その実行計画等に関する結果を年内に出すよう促す。また、産業界に対しては、幅広い業種の企業が、インターネットを通じて低コストで商取引に関する情報をやりとりし、それを銀行振込みに添付できるようにする標準化手法等につき検討を行い、来年春頃までにその実行計画等に関する結果を出すよう促す。政府および日本銀行は金融業界と産業界が密接に連携するよう所要の働きかけを行うものとする。

- 英国、スウェーデン、シンガポールでは既に 24 時間・365 日の即時入金を実現しているほか、オーストラリア(再来年に完成予定)、米国も早期実現に向けた準備に入っている。
- わが国の銀行振込制度では、決済情報に添付できる情報が 20 文字に制限されているため、企業では仕入れや納品など商取引に伴って振り込まれた資金がどの取引から生じたものか判断できないことが少なくない。添付できる情報量が増加することで、資金の流れとモノの流れに関する一体的なデータ処理が円滑に行われるようになれば、企業における決済関連事務および資金管理の効率性の大幅な向上に繋がる。
- 最終受取人にいつでも口座入金ができる通貨と、そうでない通貨とを比べた場合、また、振込みに商取引の情報を添付できる通貨とそうでない通貨とを比べた場合、決済通貨としていずれが選ばれるかは明らかであり、振込制度の抜本改革は、国際的な円資金の利用、ひいては本邦企業や銀行のビジネス支援に大きな役割を果たすものと考えられる。
- 銀行振込制度の改革には、企業や銀行における情報処理システムの本格的な整備が不可欠であり、このために必要となる IT 関連の投資・支出を促していく施策が欠かせない。

— ある企業では、月間 1,800 時間に上る決済関連作業時間のうち 800 時間が、「商取引に伴って振り込まれた資金がどの取引から生じたものか」を特定する煩瑣な作業などに費やされている。こうした状況を改善するためには、モノの流れに関するデータを銀行振込みと一体的に処理できる、標準化された情報処理システムが必要。たとえば、業界横断的なメッセージ形式の標準化、異なるメッセージ形式を変換する方式、モノの流れに関するデータを格納したウェブアドレスを伝達する方式などが考えられる。

### (3) 金融・資本市場の魅力拡大(「4 年以内に世界一」)

#### ●4 年以内に世界の代表的市場としての評価を必ず確立

昨年の「中間提言」の内容をさらに進化させ、着実に実施することにより、4 年以内に、アジア市場の圧倒的リーダーとしての立場はもちろん、ニューヨーク、ロンドンなどの市場と比肩できる、世界の代表的市場としての評価を確立するよう、わが国の金融・資本市場の魅力拡大に最大限努める。

### (4) 総合取引所の早期実現

外国の取引所では、国境を超えた合従連衡が急速に進んでおり、デリバティブ取引について、証券・金融とコモディティが垣根なく取引される総合取引所が世界標準となっている。我が国においても総合取引所についての規制・監督を一元化する改正金融商品取引法が本年3月に施行されたことを踏まえ、日本のデリバティブ取引の約8割を占める日本取引所グループの総合取引所化、コモディティ取引開始を可及的速やかに実現し、幅広い品揃えによる国際競争力の強化、市場参加者の利便性の向上を図り、「アジアNo. 1市場」の地位を確立する。

#### ●総合取引所の実現

我が国商品先物市場が低迷し、東京商品取引所の営業赤字が続いている現状に鑑み、まずは日本取引所グループを中核とする総合取引所を可及的速やかに実現することを政府として決定して両取引所への指導・働きかけを行う。これによって、我が国取引所の国際競争力の強化を図るとともに、我が国商品先物取引の活性化を図る。

他方、証券取引所に対して商品関連市場の開設を認めるにあたって経済産業省と農林水産省の事前同意が求められている現行法上の規定などに関し、上記の総合取引

所を可及的速やかに実現することについての両省の同意が得られず本年夏までに政府としての決定がなされない場合、当該規定を削除するなど、総合取引所を可及的速やかに実現することを可能とする趣旨の議員立法を次期臨時国会に提出する。なお、その際、将来における電力先物・LNG先物の円滑な上場を確保するために、配慮を行う。

### ●総合取引所における行為規制の整備

総合取引所におけるコモディティ・デリバティブに係る行為規制については、証券・金融とコモディティとの垣根を取り払い、横断的に市場環境を整備するとの基本的考え方の下、投資家保護にも留意しつつ、現行の取引所における証券・金融のデリバティブの取り扱いを踏まえたものとする。

### ●デリバティブと上場株式などの課税一体化

デリバティブを含む金融所得課税の更なる一体化については、証券・金融及び商品を一括して取り扱う総合取引所の実現にも資する観点から、意図的な租税回避の防止に充分留意し、引き続き検討する。

## (5) 会計基準等、企業の国際化、ルールの国際水準への統一

昨年の「日本再興戦略」では、日本を世界で最もビジネスがしやすい場所にすることを掲げ、海外からの対内直接投資の倍増をも具体的な目標とした。また、国際先端テストなどを通じて、日本企業を縛る規制やルールを国際水準にそろえることで、日本のガラパゴス化を防ぎ、グローバルに通用する企業及び人材の育成を図る、という明確な方針も示している。コーポレートガバナンスや、会計基準を含む企業情報の開示ルールを早急に国際水準にそろえることが重要である。

### ●会計における「単一で高品質な国際基準」策定への明確なコミットの再確認

わが国は2008年のリーマンショック直後のG20首脳宣言での、会計における「単一で高品質な国際基準」を策定する、という目標にコミットしている。こうした方針を着実に実行するためには、まずは統一の国際基準合意に向けた当事国間の努力をさらに加速させる必要がある。わが国においては、会計基準を国際的に通用する単一の基準に統一していくことが必要である。

自民党・企業会計に関する小委員会が昨年6月にまとめた提言では、安倍首相が表明している「集中投資促進期間」のできるだけ早い時期に、わが国としての国際財務報告基準(IFRS)の強制適用の是非や適用に関するタイムスケジュールを決定するよう、各方面からの意見を聴取し、議論を深めることを求めており、政府は、タイムスケジュールの決定に向けて具体的作業を早急に始めるべきである。

### ●IFRSの任意適用企業の拡大促進

2016年のIFRS財団モニタリング・ボードのメンバー定期見直し後もメンバーとしての責任を果たし、IFRSの基準策定に日本として発言権を維持するためには、要件として課されているIFRSの「顕著な適用」が不可欠なことから、自民党・企業会計小委員会が昨年6月にまとめた提言では、2016年末までに300社程度の企業がIFRSを適用する状態にすることが求められた。政府は、その実現に向けてあらゆる対策を検討し、実行に移すとともに、積極的に環境整備に取り組むべきである。

### ●JPX新指数に採用された企業への働きかけ

昨年5月の自民党・日本経済再生本部「中間提言」では、ROEの引き上げや独立社外取締役の採用と並んでIFRSの導入を促すことも狙って、新指数の創設(「東証グローバル300社」インデックス)をJPXに対して求めた。各方面の努力によって実現した指数(JPX日経インデックス400)では、社外取締役やIFRSは「加点項目」とされたものの、それぞれの導入を強力に促進するにはやや力不足である。今後JPXにおいては、当該指数銘柄に採用された企業に関しては、社外取締役やIFRS導入動向状況をモニターし、全体として十分な進展がみられない場合、当該企業への働きかけや、それらの加点割合を増加させる等、一層の促進策の検討を行うべきである。

### ●東証上場規則における企業のIFRSに関する考え方の説明の促進及び「IFRS適用レポート(仮称)」の作成

わが国では、IFRSの任意適用が認められており、上場企業のIFRS適用の方針への投資家の関心も高い。こうした状況において、上場企業に対し、IFRSの適用に関する基本的な考え方(例えば、IFRSの適用を検討しているか、検討している場合は検討状況等)について、投資家に説明することを東証上場規則によって促すことを提案する。

IFRSの任意適用会社(適用予定会社を含む)は、約40社となっている。これらの会社がIFRS移行時の課題をどのように乗り越えたのか、また、移行によるメリットには、どのようなものがあったのか、等について、実態調査・ヒアリングを行い、未だIFRSへ

の移行を逡巡している企業の参考としてもらうため、金融庁において「IFRS適用レポート(仮称)」として公表し、移行を検討中の企業の後押しを行うべきである。

## 5. 起業大国 No.1 の実現

わが国は、このアジア地域内だけで見てもいまだに「起業大国 No.1」の地位を得ているとはいえない。社齢が 10 年未満の企業ほど雇用を創出しているとの統計もあり、世界に通用するベンチャー企業の創出・育成は、日本経済再生にとって本丸である。若者のリスクを恐れないチャレンジ、例え失敗しても再チャレンジできる社会・経済環境づくりに、政府は民間における支援の仕組みをサポートするとともに、自ら必要な政策を的確に用意し、政府挙げて全力で取り組むことが強く求められる。

### (1) 起業大国実現の本気度を示す大玉政策

#### ●官邸に「起業大国推進本部(仮称)」を設置

安倍総理は 2013 年 9 月 25 日、ニューヨーク証券取引所において、「私は、日本を、アメリカのようにベンチャー精神のあふれる、『起業大国』にしていきたいと考えています。規制改革こそが、すべての突破口になると考えています。」と述べ、さらに、「自由で、創造性に満ち溢れる大きな市場を、米国とともに、このアジア・太平洋に築き上げたい。私は、そう考えています。」と明言した。これを受け、政府は全体として起業大国を目指し、新たな起業と雇用の創出・実現に向けた強固な意志と姿勢を内外に明らかにするため、官邸に「起業大国推進本部(仮称)」を設置する。

わが国がアジア No.1 の起業大国へと変貌するためには、若者のリスクを恐れないチャレンジ、例え失敗しても再チャレンジできる社会・経済環境づくりに、政府を挙げて取り組むことが重要である。雇用をもっとも生み出すのは創立 3 年以内の企業であり、起業支援は、経済成長や税収の面だけでなく、雇用にこそ効果がある。各省庁にわたる起業支援に係る政策課題を一元的に集約・管理し、総合調整力と戦略的政策打ち出し機能を強化するため、「起業大国推進本部(仮称)」において、総理の強いリーダーシップの下、わが国に眠る起業エネルギーを引き出すための具体策の計画と実施に責任を持つ。そして、教育・人材育成・規制緩和・金融・労働法制など多岐にわたる起業関連政策を、旧態依然とした縦割り行政によって個別に実施するのではなく、「起業大国推進本部(仮称)」に集約させ、省庁横断的な取り組みとして有機的な政策パッケージとして実行し、起業大国化を強力に推進し実現する。

## ●大企業のベンチャー調達などの促進・M&A促進

大企業のベンチャーからの調達、事業提携、共同研究を促進すべく、大企業経営者とベンチャー経営者によるオープンイノベーション促進のための協議会の創設や、経済団体と連動した啓発運動の推進をする。

また、大企業やベンチャー企業が将来有望な技術やモデルを持つベンチャーに対して行うM&Aを支援することは、成長戦略の推進においてきわめて重要である。この点、わが国の企業会計基準がこうしたM&A活動の障害となる事態は避けるべきである。現在の日本基準においては「のれんの償却」が義務付けられており、のれんの非償却が認められる国際財務報告基準(IFRS)との関係で競争力に問題が生じかねない。こうした成長戦略の観点をさらに踏まえつつ、IFRSへの移行を促進し、IFRSの使いやすさの向上を図るため、経済産業省、金融庁、ASBJ(企業会計基準委員会)等で設置している「IFRS対応方針協議会」において検討を行い、早期の問題解決を図る。

※「のれん」とは:M&A買収価額から被買収企業の純資産額と識別可能な無形資産を除いた残り  $\langle \text{買収価額} - \text{純資産など識別可能な資産} = \text{のれん} \rangle$  具体的には、企業の評判、ネットワーク、ブランド、開発中の技術、経営者・従業員の経験・能力・勢い、買収競争で生じたプレミアム、事業シナジーなど。米国においては、Google、Oracle、IBM、Facebookなど多くの企業が、積極的なM&A戦略で事業拡大している。また、ベンチャーのエグジットの8割をM&Aが占める。M&A促進、米国企業とのイコールフットイングを考慮するならば、のれんは非償却とすべきとの声が強い。

## ●政府・自治体におけるベンチャー調達の促進

創業間もないベンチャーは実績と信用がないため顧客の獲得が極めて難しい。政府や自治体が率先してベンチャー企業からの調達を増やせば、ベンチャーの売上の増大とともに信用力の向上に大きく貢献する。政府においてベンチャーが参加しやすい弾力的な入札基準の設定や、官公需情報のベンチャーへの幅広い周知などの取組みを推進する。また、政府と自治体が連携して、自治体が実施中のトライアル発注制度の拡大と運用強化を図る。

さらに、米国SBIR制度を参考としつつ、政府の研究開発補助事業などの成果を政府調達で活かす方策を検討する。

- ※ トライアル発注：都道府県の認定など一定の基準のもとで、ベンチャーなどの製品・サービスを自治体が購入する制度。2004年の地方自治法施行令の改正で随意契約の対象拡大が可能となり、多くの都道府県で実施中。
- ※ SBIR(Small Business Innovation Research)：米国の研究開発支援策で、政府の外部委託研究開発費の2.5%をベンチャーに割り当てることを義務化してベンチャーの研究開発を促進するとともに、開発された技術を民間VCへの紹介や政府調達で実用化する制度(国防省などが積極的に調達を実施)。

## (2) 挑戦する人材の画期的な増加

### ●「起業家大賞(仮称)」「内閣総理大臣賞」の創設

我が国では起業で成功したヒーローの不在が、起業を目指す人が少ない要因となっている。起業を増やすためには、ヒーローを称え、起業家の社会的地位を向上する必要がある。経済活性化やイノベーションの創出に大きく貢献した創業経営者に対して、内閣総理大臣が「起業家大賞(仮称)」を授与し、その功績を広く世の中にアピールする。(その際、1名ではなく複数名を表彰したり若い起業家にフォーカスするなど、工夫する。)

### ●キャリア教育・起業家教育の推進

日本を起業大国とし、世界クラスの起業家を創出するためには、若年層へのアプローチが必要。若者の将来のキャリアパスに「起業」を選択肢として加えるべく、キャリア教育・起業家教育を推進する。

具体的には、文部科学省と経済産業省が連携し、土曜日等を活用し、創業経営者を学校に派遣して、起業の素晴らしさを語ってもらうなど、教育の現場での外部人材の活用促進を図るとともに、創業経営者と学生との交流会、ベンチャー企業でのインターンシップ、ビジネスプランコンテストの実施など、実践的な学習機会の強化を図る。

- ※ キャリア教育については、若年層が自己を肯定し、自分らしいキャリアを選ぶよう、自立した生き方に気づき、情熱を持つよう図る。その中で、起業を大きな一つの選択肢とする。自分のワクワク感を大切に、やりたいと思ったことにチャレンジする、そういう生き方を尊重し自らも実践するよう啓発する。さらに、失敗しても、苦難に直面しても、再起する力＝レジリエンス(再起力・復活力)を養う。さらには、チャレンジする生き方について、親子で学ぶ機会も提供する。起業家教育では、



教育は提供するだけでなく、自発的に学ぶ機会づくりを促進する。例えば、大学だけでなく小中高で起業クラブをつくることを促し、各地の学校で生徒・学生が新興企業を訪問したり、起業家を学校に呼んだり、そういった経営者に向けて自ら考えた事業案をプレゼンテーションしたりといった活動、さらに小さくてもビジネスを実際にやってみる機会を持たせる。生涯教育の視点からは、若い社会人が起業家や新興企業に触れる、さらには Startup Weekend のようにリスクフリーで起業を体験する機会をつくる。

### ●“天才的 IT 人材発掘・育成事業”の拡充

IT 分野では突出した天才的な人材の活躍により巨大な市場が創造される。今まで誰も足を踏み入れていない「未踏」領域のアイデアを持つ若手クリエイターを、優れた実績を持つプロジェクトマネージャーが発掘・育成する「未踏 IT 人材発掘・育成事業(通称:未踏プロジェクト)」は IT 業界で高い評価を受けていたが、民主党政権下の数度にわたる仕分けの中で予算削減を余儀なくされた。本事業を拡充し、世界をリードするスーパークリエイターを発掘・育成するとともに、未踏プロジェクトの卒業生による起業を促進するため、起業経験者などによるサポート体制を構築し、スタートアップ期の支援を強化する。

※ 未踏プロジェクト:2000 年から IT 技術を駆使してイノベーションを創出する人材育成を目指して IPA(独立行政法人情報処理推進機構)で実施。若手人材の発掘・育成に重点を置き、これまで 1500 名を超すクリエイターを育成してきた。

### ●人材の流動性の確保／予見可能性の高い紛争解決システムの構築

「失業なき労働移動」を実現し、ベンチャー、大企業、中小・中堅企業、VCなどの支援者などの人材流動性を促進するため、雇用、労務管理、転職など労働サイクル全体を通じた規制の在り方の見直しを進める。特に、国内の紛争解決事例の研究や諸外国の紛争解決システムの制度・運用の研究を進め、わが国の実情に応じた予見可能性の高い紛争解決システムの構築に向けて検討を加速する。

### ●起業のセーフティネットの充実

起業におけるリスクの低減の方策として、兼業・副業・起業休職の促進が考えられる。政府として起業を応援する立場から、総理などのハイレベルにおいて、大企業などの兼業・副業禁止など就業規則の緩和を経済団体などに要請する。また、企業の債務

を経営者個人が保証する我が国の慣行を改善する「経営者保証に関するガイドライン」や、小規模事業者の経営者の退職金制度である小規模企業共済制度の活用を促進するとともに、起業を考える人たちに周知徹底する。また、企業を辞めて起業を目指す人にも失業保険の給付を受けとりやすい仕組みを検討する。

- ※ 経営者保証ガイドラインには、法人と個人の資産が明確に分離されている場合など、一定の条件を満たす場合には経営者の個人保証を求めないことなどが定められている。
- ※ 小規模企業共済制度には「予定利率は年1%を保証」、「共済金を受け取る権利は、差し押さえの対象外として保護」、「税制上の大きなメリット」のメリットがあり、引退後の生活資金や廃業後の再チャレンジ資金の確保が可能。

### (3) 資金調達の新しい仕組みを構築

#### ●起業家の応援団を増やす政策強化(エンジェル税制の抜本改正)

起業家の応援団としてベンチャーに出資をするエンジェルを増やすことは重要(米国ではVCと同額の2兆円近い投資がエンジェルから)。しかし、このようなエンジェルを増やすべく創設されたエンジェル税制が十分に活用されていない。申請書類が多く分かりづらいなど、手続きが煩雑であることが原因であり、この点を抜本的に改正し、「使えるエンジェル税制」を作る。

具体的には経済産業省で、手続きの書類を簡素化するとともに、より多くの人々がエンジェル投資を始められるように、投資家と投資先企業の間で締結する契約のひな型や、投資に必要な知識を共有するネットワークの形成など、投資家の裾野の拡大のための措置を実施する。また、対象企業の在り方なども検討する。

- ※ 米国の起業家育成を実施する財団(カウフマンファンデーション)では、エンジェルの手引き、モデル契約を作成し、投資家講座などのネットワーキングを積極的に実施してきた。

#### ●クラウドファンディングによる新たな資金調達方法の拡充

金融商品取引法の改正により、エクイティ型のクラウドファンディングが可能になることを受けて、経済産業省と金融庁が連携し、融資やファンド出資を補完する資金調達手段としてのクラウドファンディングの活用促進を図る。従来の匿名組合契約と合わせエ

クイティ型のクラウドファンディングの投資契約のひな型や事業マニュアルを整備したり、相談窓口の設置をしたりするなど、悪用を防止しつつ普及を促進する。特に、従前より資金調達が十分にできていない地域振興型のベンチャーや社会貢献型のベンチャーについては、成功事例を紹介するなどの支援を実施する。

### ●ファンドオブファンズ／マッチングファンドの強化

官民ファンドの資金を直接ベンチャー投資に向けるだけでなく、民間VCのファンドに出資し、より多くの企業への投資を実現するファンドオブファンズ／マッチングファンドの制度を更に強化しつつ、新たなマッチングファンド制度を検討する。その際、先進的な技術開発型ベンチャーなどの投資の多様化、多様なタイプの新興企業に資金が回るように留意する。(例えば、日本のロボットベンチャー企業は Google に買収され続けている。)また、我が国においては、ベンチャー企業を適切にハンズオン支援できるベンチャーキャピタリストが決定的に不足していることにかんがみ、研修事業や海外人材の招聘など、その育成のための措置を同時に講ずる。

※ 昨年 5 月の中間提言を受けて、産業革新機構ではファンドオブファンズとして、既に技術開発、大企業連携、海外展開支援などを目指すファンドに 300 億円の出資をコミットしている。中小企業基盤整備機構では、民間資金にマッチング出資して 1300 億円を超えるベンチャーファンドの組成を支援している。これらの取組みを更に加速することが必要。

### ●リスクマネー供給力強化、とりわけつなぎ資金調達円滑化の促進

政府は、「世界で一番ビジネスをし易い国」を目指す安倍内閣にふさわしい資金調達環境を作り、開業率を引き上げ、新陳代謝に資する起業(スタートアップ)の促進に必要なリスクマネーの供給力を強化するあらゆる手立てを一層検討すべきである。

とりわけ、ベンチャー企業が技術開発等のための政府補助金などを受ける場合、年度末等に精算払いで資金を受け取るまでの間のつなぎ資金調達難に陥る場合が多い。政府等は、こうしたつなぎ資金供給のボトルネック解消に向け、補助金等の支払いのタイミングを工夫し、できる限りつなぎ資金需要発生を抑制しながら、民間金融機関によるつなぎ資金の円滑な供給促進策を検討するとともに、それを補完する意味で、日本政策金融公庫などの政府系金融機関の活用についても検討する。

## ●ストックオプション・種類株式の活用促進

ストックオプション制度・種類株式制度については、ベンチャーの経営者・従業員のインセンティブ強化や資金調達の柔軟化などのために導入されたにも関わらず、その活用が進んでいない。ストックオプションについては、現状の活用実態を調査し、権利付与の対象者、年間権利行使金額や行使可能期間の制限等の制度要件のあり方等について検討する。種類株式については、投資家とベンチャーのいずれもがそのメリットを享受できるよう、標準モデルの作成、登記や法定種類株主総会などの柔軟性に欠ける制度の見直しをする。また、M&AによるExitにも対応できるよう、みなし清算の場合の優先分配受領権の法的根拠の明確化及び実効性の確保を図る。

※ 種類株の活用として、米国では普通株と優先株の価格差を大きくとることで(1:10程度)、起業家が議決権を確保しつつ大きな資金調達をする手法が普及しているが、日本では実務上大きな価格差がつけられない(1:1.2程度)などの課題がある。

### (4) 先進的な取組みを支援

## ●「起業大国フラッグシップ特区(仮称)」の設置

国家戦略特区の一類型として「起業大国フラッグシップ特区(仮称)」を設置し、シンガポールや香港などのアジア競合地域と多面的な比較をした上で、それに勝る起業環境を実現する。特に最新技術の活用に関して、徹底した規制緩和により、様々な技術革新の導入を促進し、近未来コミュニティの創設を図る。

※ 「起業大国フラッグシップ特区(仮称)」: 起業大国たる日本の旗艦的な(フラッグシップ)の役割をする特に先進的な都市の選定を想定。

## ●新しい法人形態「ソーシャルビジネス法人」の法制化

環境、福祉、教育、エネルギー、治安など、社会問題の解決のためにNPO(非営利団体)を設立する起業家(広義)も多い。しかし、NPOの中には安定的な財源を確保できず、財務的な持続可能性に課題を抱えている団体も多い。そこで、株式会社とNPOの中間に位置する法人形態として「ソーシャルビジネス法人(仮称)」の法制化が必要である。ソーシャルビジネス法人とは、事業運営に必要な費用を自らの売上で生み出すという意味において株式会社と同義である。一方会社法で定められた株式会社とソーシャ

ルビジネス法人の違いは、株主への配当制限や経営者報酬の制限であり、利益は社会問題の解決に循環させなければならない。

ソーシャルビジネス法人という新しい組織形態の検討ならびに法整備に直ちに着手し、各種優遇措置も含めた環境整備を図ることで、様々な社会問題の解決に寄与すると同時に、雇用と納税を生み出す「社会的起業」を促進する。

## 6. 輝く女性の活躍加速

女性が社会の中で輝き、活躍することは、日本を根底から活気づけ、生産性向上、日本経済再生にとっても不可欠である。しかし、女性の就業率、就業者数の増大は道半ばであり、多様な政策を組み合わせ、忍耐強く施策を講じていく必要がある。自民党・日本経済再生本部では、女性力が社会の中で拡大し、女性が生き生きと活躍するための鍵は、「選択」であると考え、女性の仕事と子育て・介護の両立を支援するため、あらゆる角度からの環境整備について提言する。

### (1) 女性が輝くための「選択」を可能とする制度の検討

#### ●新しい配偶者控除の在り方の検討

女性の働き方の「壁」を取り除き、女性の就労率を向上させるためには、新しい配偶者控除の在り方の検討が必要である。

そこで、家族という考え方を基本としたうえで、配偶者である女性が、働く・働かないという選択を、ライフステージにあわせて選択できるような税制の在り方を検討する。この考え方の中で、例えば配偶者控除をなくすのではなく、夫婦はそれぞれが持つ基礎的な控除を共有していると捉え、専業主婦世帯、共働き世帯といった配偶者の働き方に関わらず、夫婦2人で受けられる控除の合計額を等しくし、妻が使用しない基礎控除を夫が使うことを可能にするなどといった仕組みを研究する。

#### 配偶者の収入による税などの負担と実収入のイメージ

●夫36歳、妻34歳、子ども2人(4歳、2歳)

●夫：年収500万(世帯例3～6では、配偶者手当の対象から外れると仮定したためその分収入が減少)

(万円)

条件等	世帯例1		世帯例2		世帯例3		世帯例4		世帯例5		世帯例6	
	妻収入 3号、被扶養者	専業主婦 3号、被扶養者	年収100万 3号、被扶養者	年収120万 3号、被扶養者	年収130万 3号、被扶養者	年収160万 厚年、健保	年収130万 厚年、健保	年収160万 厚年、健保	年収200万 厚年、健保	年収200万 厚年、健保	年収200万 厚年、健保	年収200万 厚年、健保
配偶者控除	配偶者控除 有	配偶者控除 有	配偶者控除 有	配偶者特別控除 有	配偶者控除 無	配偶者控除 無	配偶者控除 無	配偶者控除 無	配偶者控除 無	配偶者控除 無	配偶者控除 無	配偶者控除 無
子育て	第1子私立幼稚園	私立幼稚園と認可保育所	私立幼稚園と認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所	2人とも認可保育所
		収入aに対する負担割合 (%)		収入aに対する負担割合 (%)		収入aに対する負担割合 (%)		収入aに対する負担割合 (%)		収入aに対する負担割合 (%)		収入aに対する負担割合 (%)
夫	500.0		500.0		488.0		488.0		488.0		488.0	
妻	0.0		100.0		120.0		130.0		160.0		200.0	
<b>収入(世帯計)a</b>	<b>500.0</b>		<b>600.0</b>		<b>608.0</b>		<b>618.0</b>		<b>648.0</b>		<b>688.0</b>	
夫	社会保険料	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6
	所得税額	10.6	10.6	11.3	12.3	13.4	13.4	13.4	13.4	13.4	13.4	13.4
	住民税額	21.5	21.5	21.7	22.7	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8	23.8
	社会保険料	0	0	0	17.9	21.8	27.6	27.6	27.6	27.6	27.6	27.6
妻	所得税額	0	0	0.9	0.5	1.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8
	住民税額	0	0	2.4	1.6	4.2	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3
	<b>税・社会保険料</b>	<b>98.7</b>	<b>20%</b>	<b>98.7</b>	<b>16%</b>	<b>102.9</b>	<b>17%</b>	<b>121.6</b>	<b>20%</b>	<b>131.6</b>	<b>20%</b>	<b>140.6</b>
保育料	24.6	<b>5%</b>	51.3	<b>9%</b>	69.9	<b>11%</b>	69.9	<b>11%</b>	69.9	<b>11%</b>	79.8	<b>12%</b>
支出(世帯計)b	123.3		150.0		172.8		191.5		201.5		220.4	
実収入(a-b)	376.7		450.0		435.2		426.5		446.5		467.6	

※1 この資料では、簡便のため、主に男性が働いていて女性が被扶養者であるというケースを想定した表現で説明しているが、制度自体は男女で取り扱いが異なるわけではなく、夫と妻は逆になりうる。

※2 本試算は、一定の仮定をおいて計算したものであり、実際の支出等の額は他の控除の適用状況、就業先の手当の設定状況等によって異なる。特に、保育料については、公・私別のほか、市町村による保育料の設定状況等により違いが生じる。

出所：内閣府資料より作成

### ●「130万円の壁」の見直しなど働き方に中立的な社会保障制度に向けた検討

近年、労働力の非正規化が進み、特に短時間労働者(1,568万人:平成25年)の中に占める女性の割合が高い状況(約68%)にある。平成28年10月からは、週20時間以上就労し、年収106万円以上の短時間労働者(非正規)にも被用者保険の適用が一部拡大されることとなっている。

被用者保険の適用拡大については、昨年成立した社会保障制度改革プログラム法においても課題の1つとして掲げられている。年金や医療保険、その他の社会保障負担が労働時間にとって大きく異なる現状は、一方で、雇用主の正規雇用への雇用意欲を低下させ、働く側の「働き止め」も指摘されているなど、労働市場に歪みを生じさせているところである。よって、様々な働き方の選択に対して、労使双方にとって中立で、必要な保障が確保される仕組みに向けた抜本的改革が必要である。

### ●女性の長寿と生涯を通じたライフスタイルの変化に対応した年金制度の検討

女性活用促進のためには、出産・子育て・キャリア形成・介護とライフスタイルが大きく変容し、かつ、長寿である女性が、自分の力で、そのライフスタイルに合わせて備えることができる年金制度を確立することが必要である。専業主婦等の第3号被保険者については、公的年金の保険料の納付を要しないという扱いに関する問題を整理しながら、ライフスタイルの柔軟性に対応したポータブルな年金制度の創設などを、3階部分も含めた公的年金制度全体の見直しと同時に検討すべきである(法改正)。

特に、仕事が無い地方において、のこされた一人暮らしの高齢者が不利にならないような、家族の扶養のあり方も含めて、検討されるべきである。

### ●医療・介護分野における選択の拡大

長寿かつ個別的である女性の健康を支える医療については、安全・安心かつ有効性を考慮した必要な医療を国民に提供しつつ、次世代への負担とならない、医療の在り方を検討すべきである。すなわち、国民皆保険の堅持を前提に、保険収載を目指す評価療養の審査の迅速化・効率化を行うとともに、患者が選び、特別の費用負担をする選定療養について、対象の拡大を含めた見直しを検討する仕組みを構築すべきである。

また、在宅医療を推進する流れ中で、家族による介護には対価が発生せず、施設に入所させた方が経済的な恩恵が受けられるというのは、家族介護に対する位置づけを低くしている。そこで、介護保険において、自宅での介護を行う家族への支援を中長期

的な財政負担及び、女性の社会進出の妨げとなる可能性があるとの指摘にも配慮しつつ検討すべきである。

### ●子育て介護支援税制(いわゆる家事支援税制)などの支援策の検討

「子育て・介護支援税制(いわゆる家事支援税制)」とは、先進国で広く採用されている、低所得の共稼ぎ世帯などにおけるベビーシッターやハウスキーパー、高齢者ケア支援者など、家事支援のための家庭内労働者に対する支出に係る税額控除などの制度である。

一方、わが国においては、子育てや介護に係る費用は「所得の処分」であるとされている(平成12年7月政府税調答申参照)。わが国においても、女性のライフスタイルの多様化が進んでいること、女性力の活用が日本経済再生に大きく寄与すること等を考慮して、女性が子育てや介護をしつつ働くために必要な各支援に係る費用について税制の更なる検討が必要との意見がある。

「子育て・介護支援税制」の導入により、家事・子育てに対する負担から働くことを諦めざるを得ない女性にとって、選択肢が増え、仮に家庭内労働サービスを活用するならば、キャリアを諦めないで済むなどの成果が期待される。また、子育て・介護の支援に当たっては、家事支援サービスに係る人材・品質の確保、利用者負担の軽減策の検討を進めるべきである。

さらに、ベビーシッターなどの家庭内労働サービスの利用者が増えることにより、安定した需要が創出され、雇用の場が増えることが期待される。このように、女性のみならず、広く働く世帯における就労を支援する制度整備を、諸外国の事例を参考にしつつ、わが国の既存の制度との整理を踏まえ、財源を含め検討する。



## 主要国における家事支援税制

(2013年1月現在)

		米国 〔児童養育費 税額控除〕	英国 〔勤労税額控除 への加算〕	ドイツ 〔家庭内サービス に係る控除〕	フランス 〔家庭内労働者 税額控除〕
対象世帯 (児童の年齢上限)		シングルマザー等 ・共働世帯 (13歳)	シングルマザー等 ・共働世帯 (16歳)	全世帯 (-)	全世帯 (-)
対象費用 (家庭内労働)		・ベビーシッター ・ハウスキーパー ・〈保育士・託児所〉 など	・保育士 ・託児所 など (家庭内を含む)	・ベビーシッター ・ハウスキーパー など	・ベビーシッター ・ハウスキーパー など
控除	割合	20～35%	70%	20%	50%
	上限	21万円	166万円	52万円	98万円
減収規模 (給付含む)		3,332億円	2,098億円	2,548億円	4,771億円

※外国為替相場は平成25年8月中における実勢相場の平均値(1ドル=98円、1ポンド=152円、1ユーロ=130円)

出所:財務省主税局作成資料より作成

## (2) 女性の活躍状況の「見える化」

### ●女性の活躍状況「見える化」項目の拡大(要請)

現在、内閣府及び厚労省は、上記各取組の中で、従業員数などの基本的な情報の他、労働・勤務状況乃至ワークライフバランスに関する項目として、産休・育休取得状況、短時間勤務制度の活用状況、年休取得状況、実労働時間などを公表している。

しかし、さらに女性力活用のための社会環境を促進するためには、新たに、職務内容(営業, 技術, 販売, 企画・事務等)(男女別)、職住接近のための支援(住宅手当など)、介護休業の取得率、法定を上回る制度利用の状況(育休、介護休業、短時間勤務制度、所定外労働の免除、看護休暇、深夜業の免除など)、柔軟で多様な働き方(テレワーク導入率、フレックスタイム制度、時差勤務制度、配偶者同行制度など)、育児支援(事業所内託児所の設置、保育費補助など)、キャリア支援、職場復帰支援、管理職・男女従業員への意識向上・啓発活動、非正規社員の育休取得率などの項目を追加して「見える化」すべきである。

### ●企業による主体的な情報開示を促進するための仕組みの構築(要請)

現在、厚労省及び内閣府により、「見える化」の取組みが進められているが、あくまでも任意の公表であるため、掲載企業の絶対数が少ないうえ、公表データが一部に留まる企業も多い。また、データの定義が曖昧であることも問題点としてあげられる。

そこで、公表を促進する第一歩として、金融商品取引法に規定のある有価証券報告書に、女性役員比率を記載するとともに、コーポレートガバナンス報告書において女性管理職比率の記載を促すことにより、管理職などへの女性の登用を促進すべきである。有価証券報告書による開示は、管理職などへの女性登用を促進することはもちろん、当該情報は投資家にとっても大きな関心事であり、投資家の保護にも資するものである。しかし我が国では、未だに女性の活躍が企業に与える影響についての認識が乏しく、企業実務に与える影響などを理由に実現ができない。

よって、政府としては、広く世の中に対し、女性の活躍が企業に与える影響を周知するとともに、明確な目標を立てて総合的な対策を講ずるべく、関連する法律を次期通常国会までに提出する。

また、国家戦略として女性活用をするのであれば、上場企業の情報開示に関する東証などの規則等においても、管理職・取締役比率に加え女性登用の取組み状況などの規定を設けるべきである。

### ●働く女性の「選択」ツールとしての活用

「見える化」の取組みは、雇用する職場環境の可視化のツールとしてだけでなく、女性の「選択」ツールとしても利用されるべきである。すなわち、女性が職探しをする際のライフステージシミュレーションを可能とするサイトを省庁の枠を超え、総合的・横断的に統合・作成する。そして、その中で企業が「見える化」した情報をもとに、女性が自身の力を最大限活用できる企業を選択できることが望ましい。

また、これらのサイトにより、女性を応援する環境を持つ企業の適正な「見える化」が、より良い人材確保につながれば、それがインセンティブとなり、さらに「見える化」の取組も進むことになる。

### (3) 育児・介護休業及び短時間勤務に係る制度の見直し

#### ●企業の意識の啓発(行政指導)

近年、正社員女性比率や管理職女性比率が高い企業ほど利益率が高い傾向があることが明らかになってきている。この理由として、同じ属性の人たちだけでは判断を誤り

やすいが、女性も含めた多様な人材の多様な視点が集約されることで、企業の持つバランス感覚が向上することがあげられる。

そこで、女性活用促進のため、企業などの雇用主側に、女性の就労継続を支援し、雇用し続けることのメリットを周知する必要がある。

### ●非正規労働者の育児休業取得の促進(行政指導)

非正規雇用でも、職場に育児休業(以下「育休」という)規定があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率が高い(第一子出産時の継続就業者の割合は60%(「第8回21世紀成年者縦断調査」厚生労働省、平成21年11月実施))。育児休業、介護休業など育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という)も、ある一定の要件をみたした場合に、非正規労働者に育休取得を認めるが、これを知らない労働者も多い。

そこで、非正規労働者の育休取得促進のため、厚生労働省の通達などにより、非正規労働者の育休取得の権利に関する説明を促進すべきである。また、事業者・労働者双方のため、事業者に対し、非正規労働者についての育休規定を設けるよう働きかけるべきである(当該規定を設ける事業者は37.5%(同調査))。

### ●育児休業給付金の支給条件の緩和(省令改正)

現在の日本の育児休業制度は、原則全日休業であり、「就業日数が各支給単位期間(1か月ごとの期間)ごとに10日以下であること」とされている。この制度のもとでは、1日1時間の就労でも、就業日数1日と算定され、女性の職場復帰への障害となっている。

今後、「月10日以下(月10日を超える場合にあっては月80時間以下)」に見直される予定であるが、育児・介護の理由で勤務時間や業務負担を軽減したい女性について一定の期間パートタイマーに転換し、再度社員への転換が可能となる「パートナー社員」制度の導入を促進すべきである。

### ●介護休業制度の見直し

現在、介護をしながら働く労働者は218万人とも言われる。介護休業取得者は徐々に増加しているものの、全体からするとごく僅かである(常用労働者に占める介護休業者割合は0.06%(平成20年度0.06%)。)(「平成24年度雇用均など基本調査」厚生労働省、)。介護を担う者は圧倒的に女性が多く(介護休業者の男女比は、女性79.5%、男性20.5%(同調査))、介護を理由とする離職者が年間8万人程度で推移していること

からすると、女性の離職防止のため、介護休業制度の見直しは急務であることから、実態をよく把握し、柔軟に働くことができる見直しに向けた検討を進めるべきである。

### ●短時間勤務制度の利用の促進(行政指導)

育児・介護休業法は、事業主に対し、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けることを義務付けているが、女性労働者(特に非正規労働者)への周知不足(女性(非正規社員)の短時間勤務制度の認知率は16.8%(「平成23年度育児休業制度などに関する実態把握のための調査研究」厚生労働省委託研究))及び収入減などを理由に利用が進んでいない。

そこで、非正規雇用労働者をはじめとした女性労働者に対し、わかりやすいホームページ等を作成し、その利用を促進しつつ、制度のより一層の普及啓発を図るとともに、企業に対し、短時間勤務制度の利用を人事考課項目に入れることを促すなどして取得を促進すべきである。

### ●行政での女性力拡大

民間の「見える化」だけでなく、公も「見える化」を進化させる必要がある。そこで、まずは国家の制度設計を司る足元である各省庁における男女の働き方を変えることが重要である。例えば、残業なしの文化を醸成するため、ノー残業デーの促進や残業の「見える化」などが有効であろう。さらには、官僚の働き方を大きく左右するものに、国会における質問通告がある。通告が前日正午を過ぎるものは、議員名公表などの実践も必要であろう。

## (4) 男性側の意識改革

### ●男性の働き方の「見える化」(行政指導)

男性の働き方を変える第一歩として、男性の働き方の「見える化」を提案する。男性の働き方に関する現状を数値で公表することにより、横並び意識が強いとされる日本企業における男性の働き方を改善し、結果として、女性が働きやすい社会の構築につなげることが目的である。男性の働き方について、「見える化」すべき項目については、産休・育休取得状況、短時間勤務制度の活用状況、年休取得状況、実労働時間などをはじめ、上記の女性の「見える化」項目と同じである。

### ●男性の育児休業取得の促進(行政指導)

女性の育児休業取得率は8割を上回るが、男性の育児休業取得率は、1.89%と低い水準で推移している。仕事と家庭の両立、女性の社会への進出を促進させるためにも、男性の育児休業取得率を現在の1.89%からまずは5割増とする。

その他、国家の行政を司る各省庁で、男性育児休業の取得率を倍増させること、例えば、イクメンポイント制度の導入(希望しない部署配置+2ポイント、育休取得+2ポイント、年休目標達成+2など)を検討すべきである。

## (5) 子育て・介護を支援する環境の整備

### ●インフラ整備(行政指導)

働く女性を支援する環境整備としては、職住接近も含めた子育て介護支援のインフラ整備が重要である。住居から職場への移動の負担軽減だけでなく、子育て、介護の社会資源利用のための物理的利便性も、女性活用には重要な社会資源インフラである。例えば、現在の厚生労働省の「くるみん認定」(行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定を受けることができる。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールすることができる。)を従来の女性が働きやすい企業の認定としてだけでなく、子育てサポート地域として、「くるみん認定」地域や住宅なども検討されるべきである。そこでは、保育施設や介護デイサービスへのアクセス時間、テレワーク環境整備の有無などが認定基準となる。テレワークを利用しやすい環境整備を進めるため、企業等に対する相談支援や導入企業に対する助成金の拡充等、きめ細やかな支援の強化やテレワークなど子育てと仕事ができる子育て支援施設等の住環境整備の推進を検討することなども考えられる。

子ども・子育て支援新制度では、現行の目標を強化し、保育・学童・病児・病後児保育の増強と市町村の達成目標とを比較もできるベンチマークをしていくことも重要である。目標設定を行う段階から、市町村間のベンチマーク(比較・分析)により、自らの市町村の現在位置を確認することで、子育て・介護が必要となる世代に選択される地域環境の整備を促進できる。

## ●テレワークなどの在宅勤務の普及・拡大

テレワークなどの在宅勤務は場所や時間にとらわれない働き方として、子育てや介護中の労働者にとっての救世主として期待されていたが、政府として長年推進してきたにもかかわらず、ほとんど導入が進んでいない。その理由として、情報セキュリティに対する不安や、人事労務管理の難しさ等が挙げられていることから、そうした課題を解消するため、企業や業界団体に対する導入支援のほか、導入のノウハウを確立し、広く提供するなど、テレワークの普及・拡大を強力に推進する。

## ●保育支援の抜本的改善

保育所に関しては、これまで待機児童問題の解消などについて議論がなされているが、働く女性を支援するうえでは、現在努力義務となっている事業所内保育所の設置について、設置する事業主への支援を継続するべきである。

また、慢性的な保育士の人材不足の解消のため、現状、各都道府県で年1回である試験を、主要な都道府県において年複数回とすることや資格取得要件などを検討すべきである。

## ●学童保育の大幅拡充

学童保育についても、「小1の壁」(子どもが小学生になったときに、子どもを預ける場所(学童保育)がなかったり、預かる条件が変わり、保護者がこれまでと同じ働き方ができなくなってしまう問題)及び「小4の壁」(放課後児童クラブの対象児童はおおむね10歳未満であるため(登録児童数は小学校1年生から3年生までで全体の約9割)、小学校4年生になると居場所が確保できず、母親が仕事を辞めざるを得なくなるという問題)について、平成27年4月からの子ども・子育て支援新制度では、児童福祉法の改正により、「おおむね10歳未満」の文言が削除され、小学校6年生まで対象範囲であることが明確化されたことを踏まえ、必要な児童が放課後児童クラブを利用することができるよう、整備を進めていくことが必要である。

また、こどもの安全のため、学校内学童保育を現在の52%から引き上げることも精力的に検討が必要である(現在、学校の余裕教室での学童保育の実施:6,044か所(全体の28%)、学校の敷地内での実施:5,185か所(全体の24%))。ここでは、小学校の空き教室の定義(一時的に使われなくなった教室を含むかなど教育委員会の取り決めで定義が曖昧。)や空き教室利用についての教育委員会における決定の在り方(責任回避なのか、子ども優先なのか)も再検討されるべきである。また、学童保育の指導員

などの人員確保及び質の問題(給与の低さ及び資格研修制度が確立していないこと)の解消も必要である。

### ●病児・病後児保育について

病児・病後児保育に関しても、設置数と質の問題、保護者の負担の問題の解消が必要である。設置数の増加は必須であるが、地域によっては柔軟な運営も、こどもの安全安心を基礎としつつ検討されなければいけない。

## (6) 女性の就業・再就職支援

### ●母子家庭の母などへの就業支援

全国で約124万世帯ある母子家庭の母親の約8割が就業している一方で約1割が生活保護を受給している。就業する母親の約半数がパート・アルバイトなどの非正規雇用で、その平均年間就労収入は125万円となっており、母子家庭の生活を支える経済基盤は極めて脆弱である。ひとり親家庭の相対的貧困率が50.8%と高い水準にあることも踏まえ、母子家庭の母が正規雇用の就業を確保するための特別の配慮、財政支援、経済界への協力要請など、就業支援のさらなる強化が必要である。

### ●職業能力開発機関の利用促進

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)等における公的職業訓練の利用をハローワークなどと連携して促進し、職業能力の再構築を支援する。

### ●職業能力評価制度の整備・活用

現在、中央職業能力開発協会が策定した職業能力評価基準(仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例(職務遂行能力)」を、業種別、職種・職務別に整理したもの)が存在するが、十分な活用がなされていない。今後、企業の求める能力及び求職者の能力の客観的な把握が可能となり、両者のマッチングがより容易になり、再就職が促進されることが重要である。企業はもとより、教育訓練や求人・求職のマッチングなどの場面でも活用され、広く社会に浸透されるように、当該基準を含めた職業能力評価制度を整備すべきである。

## 7. 成長の実感と実現を地方から

今や成長の実感は、何よりも地方においてこそ、得られなければならない。地方の独特の強みとは、地元愛、地域愛から生まれることが多く、地域の文化を尊重しつつその背中を押していくことが大切である。また、地方企業特有の事情に配慮した多様な支援策が必要であり、政府が、これらの多様な政策を、関係省庁横断的に、総合的な政策として打ち出していくことが極めて重要である。

### (1) 政府の取り組みとの連携

#### ●「地域活性化統合事務局」による省庁横断的な情報共有機能の強化

日本経済の再生のために地域経済の活性化が喫緊の課題である。地域活性化を目的として、「日本再興戦略」に基づき、国・地方・民間事業者が一体となって、各地域ブロックに地方産業競争力協議会が設置され、地方版成長戦略がとりまとめられた。また、総務省の「地域の元気創造本部」など、課題が重要であるがゆえ、省庁ごとにも対策部局が設置されており、情報共有や政策パッケージの立案という観点から改善の余地がある。

そこで、内閣官房の「地域活性化統合事務局」の機能を強化し、地方版成長戦略を踏まえつつ、各省庁が持つ先進事例やその全国規模への横展開、企業活動であれば海外展開などに関する情報を省庁横断的に集約・共有し、施策を集中的に講じることができるよう、「地域の元気創造本部」などの省庁の関係部局の連携・協力を強化する。

例えば、地域活性化に資する先進事例の公募を省庁別ではなく共同で行う、省庁別に収集した先進事例を共有し、地域活性化のテーマごとに同じサイトで検索・閲覧できるようにする、省庁の地域活性化施策を検索できる「地域活性化総合情報サイト」の施策情報検索に、省庁に加えて都道府県や市町村の施策情報を自治体からの依頼に基づき追加するなどの施策を講じる。さらに、検索対象の民間事業者を中小企業や業種に分割するなど、ユーザーに民間事業者を意識して、「地域活性化総合情報サイト」を地域活性化施策の検索プラットフォームとして改善し、ユーザーの利便性を向上させる。このような工夫によって、国民から託された限りある政策資源を効率的に活用し、地域活性化を確実に推進する。



## ●政府・自治体における地元中小・小規模事業者調達の促進

現在、公共調達においては、競争参加資格や総合評価方式の評価項目について、「地域性」や「社会性」あるいは「政策的意義」を評価することが、極めて限定されている。しかしながら、政府や自治体が、率先して地域の中小・小規模事業者からの調達を増やすことは、地域・地元経済全体の底上げ、地域の連帯強化に資するものである。入札参加資格や評価項目について、こうした地域性を盛り込むことが可能となるよう、改革を行う。あわせて、官公需情報の幅広い周知などの取組みを推進する。

## (2) 公共施設等運営権制度を利用した PPP/PFI 事業の活性化

わが国を支える地場企業・各地域企業にとって公共施設等運営権制度(コンセッション制度)による PFI 事業の利活用を新規事業の機会とし、インフラ輸出に向けたわが国企業の海外市場での競争力強化につなげる。

## ●公共施設等運営権制度を活用した PFI 事業の推進

公共施設等運営権制度(コンセッション制度)を活用した PFI 事業規模はアクションプランにおいて平成34年までに2~3兆円を目指すとの数値目標が定められている。日本再興戦略改訂版ではこれを前倒しし、コンセッション制度を活用した PFI 事業の数値目標として、今後3年間の集中強化期間において2~3兆円とすることを内閣府が明記すると共に、これを構成する案件数の目標を関係省庁が設定する。

## ●コンセッション制度を利用した PFI 事業の推進のための諸制度の改革

コンセッション制度を活用した PFI 事業の障害を取り除くため、国と地方の公務員の派遣等が安定的に行われることを可能とするよう、法的根拠の整備を行う。また、地方自治法とPFI法の似たような手続きの関係や現行制度下で可能な公務員の長期出向など、現状の制度上の位置付けを整理した通知を行うとともに、この内容を反映したガイドラインや手引き等の改正を平成 26 年夏めどに行う。

## ●会計基準の取扱い等の検討

公共施設等運営権の価値をより高くする上で障害となる会計基準の取扱い等について内閣府と関係省庁の間で早急に結論を得て、平成 27 年度の事業実施に向けて措置する。また、地方公共団体の案件形成を支援するため実施方針策定のための補助を平成 27 年度予算において措置する。

### ●地域企業による PPP/PFI 活用への支援の強化

株式会社民間資金等活用事業推進機構(官民連携インフラファンド)と地場企業・地域企業との連携を加速し、地域企業による PPP/PFI の取組の支援を強化するとともに、地場企業・各地域企業にとってコンセッション制度の利活用が新規事業の機会となるよう、内閣府・国交省等において支援体制を構築すること。

### (3) 地元愛、地域愛高揚による地方の活性化

#### ●「プロ野球 16 球団構想」等の実現による地域活性化

わが国において国民の人気があるプロ野球について、球団数を 12 球団から 16 球団に拡大させ、2 リーグ 4 地区制とする「プロ野球 16 球団構想」との改革提言が有識者からわが党へあった。

わが国のプロ野球チームは 55 年前から 12 球団のままであるが、米国では、55 年前には 16 球団であったところ、地方都市においてチームが順次誕生し、現在は 30 球団までになり、それぞれの球団運営も地域に根差した事業として成功しているという。地域に本拠を置くプロスポーツチームの隆盛は、地域意識を高揚させ、さらに大きな経済効果も生み出し得る。米国において地方都市に球団が次々に創設された結果、プロ野球市場が拡大し、結果として地域活性化にも寄与してきている。

一方、かつて報酬が相対的に高かったわが国プロ野球へ米国等から外国人選手が移籍していたが、今や状況は一変し、有望な選手ほどわが国から米国へ移籍するのが実態であり、わが党としてもこの状況を座して眺めるままではいけない。

わが国のプロ野球において、静岡県、北信越、四国、沖縄県などに球団の空白地域が残っており、プロ野球市場の拡大とそれを通じた地域活性化の可能性はある。有識者による提言を受けわが党でも、球団を増やすことと地域活性化の関連性や支援策などに関し検討の場を設け、「プロ野球 16 球団構想」等の実現による地域活性化を目指すほか、とりわけ沖縄に関しては、沖縄振興の観点からどのような支援が必要かなどの対応策について議論を深める。また、政府に対しては、球団を増やすことと地域活性化の関連性と政府による支援策などに関し検討を加えるよう要請する。

#### ●「日本遺産(仮称)」の創設によるわが国の文化、伝統の発信と地域の活性化

わが国の文化、伝統は、世界に誇るべき「ジャパン・ブランド」であり、これらを世界へ発信していくことは、わが国が発展し、日本経済を再生していくうえでも、極めて有意義

である。このため、こうした個々の文化財をパッケージ化し、世界遺産とは別に「日本遺産(仮称)」として認定し、一体的に整備、活用、発信する取組を支援していくことにより、地域の活性化を図る。

### ●文化財や歴史的建築物の利用を促進するために規制緩和を推進する

観光による地域活性化は極めて重要な政策課題である。特に、国家戦略特区や重要伝統的建造物群保存地区などを活用して、文化財や歴史的建築物などの利用を促進するため、建築基準法や消防法などの規制を弾力運用する。

歴史的建築物は、建築後相当年数が経過しているため、建設された時点では法規を満たしていたが、現在では、周辺市街地が開発されたために、現行法を満たさない場合が多い。さらに、建て替えなどにおいて、現行法規を素直に当てはめると、不燃化の為に木造や伝統的な工法を適用できなくなり、結果として文化財としての価値を維持できなくなる恐れがある。

欧米では、もちろん法令順守が原則だが、歴史的建築物に関しては通常とは別の方法で性能を確保すればよいと表現されており、①強化できる箇所弱い箇所を補う(可燃物が多く置かれる場所にスプリンクラーを設置するなど)、②利用方法・利用人数の制限などの部分的な規制緩和(非常口誘導灯を常時設置するのではなく、不特定多数が利用するときのみプロジェクターによって、壁に非常口誘導灯を投影することなど)を講じている。わが国の先進的な自治体では、町屋などの歴史的建築物に対して、適用除外の条例を制定している。(建築基準法第3条第1項第3号)。具体的には、例えば京都市では、伝統的な木造建築物の保存と活用に関する条例を定め、建築基準法を適用除外とする際には、地震に対する安全性の向上や火気使用部分の限定、管理マニュアルといった出火を防ぐ適切な管理運営体制の整備などの措置を講じることを確認するなど、ハード面だけではなく、避難誘導などのソフト面をも考慮し、「価値」と「安全」が両立しやすいルールを構築しており、こうした全国の参考になる取り組みについて広く周知を図るべきである。

さらに、現行の「適用除外の条例(建築基準法第3条第1項第3号)」による適用除外措置に関して、「建築審査会」の同意が必要であるが、一方で、一部の大都市を除いて、歴史的建築物を審査する専門家が不在であることが多いという課題がある。具体的には、国家戦略特区構想において「市町村に専門家委員会を設置する」とあるが、小規模自治体では専門家を確保できないという問題が生じる。この問題に対処するために、例えば、各都道府県建築士会に専門家委員会を設置し、市町村が委託できるようにすることなどの取り組みを検討する。

#### (4) 地域の新陳代謝加速

##### ●事業再生・新事業の立ち上げ、再チャレンジ支援を強化

地域経済活性化支援機構が、地域金融機関などと連携して、事業再生を目指す地域企業や地域資源を活かした新事業の立ち上げ・運営を行う地域企業と、都市圏での勤務経験豊富な専門人材(企業OBなど)をマッチングするための枠組みを検討する。また、地域経済活性化支援機構において、経営者保証に関するガイドラインの利用促進を通じた円滑な転廃業を含めた再チャレンジ支援の強化に向けた態勢を整備する。

##### ●多数決原理の活用による早期事業再生の促進

事業再生ADRを始めとする私的整理手続きにおいて、その成立に当たり、金融債権者全員の同意が必要となることが手続遅延の一因との指摘もあることを踏まえ、諸外国の制度や実務を参考にしつつ、私的整理に係る要件のあり方など、早期事業再生のための新たな枠組みを検討する。

##### ●第三者承継を円滑に促進するためのマッチング支援

家族経営を行ってきた地域企業などが、事業を家族内で承継することが困難になるなどの事例が増え、近年増加する第三者承継を円滑に促進するため、商工会・商工会議所や事業引継ぎ支援センターは、高い事業意欲のある人材と後継者ニーズのある中小企業とのマッチングを図るとともに、数年間の社内勤務後の内部昇格などにもつながるよう、長期的なフォローアップを行う。各地で公募により選定される実施主体によって開催される創業スクール参加者を中心にデータベースを作成して、事業承継を念頭に入れている中小企業とのマッチングを行う。

##### ●廃業を検討・希望する者に対する情報提供

政府は、廃業を検討・希望する者に対して、「経営者保証に関するガイドライン」(2014年2月施行)など、基本的な情報提供の実施を強化し、廃業後の生活や従業員、借入金などに対する不安を可能な限り軽減させる。

また、政府は、廃業を検討・希望する者に対して、匿名性に十分に配慮した、弁護士や税理士などの専門家による電話相談支援を行う。具体的には、商工会・商工会議所や事業引継ぎ支援センター等が、契約する専門家による電話相談事業を実施し、国や地方公共団体が既存の窓口間の情報共有を促進することなどによりこれを支援する。

### ●担保・個人保証に依存しない融資の促進

土地担保や個人保証に頼らず、事業の目利きに基づいてリスクを取る金融のあり方を更に浸透させていくため、金融機関に対する監督において、ABL(動産担保融資)などの不動産担保に依存しない融資手法の充実や「経営者保証に関するガイドライン」に基づく融資慣行の浸透・定着に向けた取り組みを推進する。

## (5) 地域・世界へ向けた販路拡大支援

### ●地域を商圈とする小規模事業者に対する販路開拓支援

地域の資源と資金を活用した「地域経済イノベーションサイクル」を推進し、雇用吸収力の大きい地域密着型企業をできる限り多く立ち上げるとともに(10,000社、ローカル・イノベーション)、きめ細かい販路開拓支援などを行う。具体的には、各市町村が策定する創業支援事業計画に基づき、自治体による初期投資の支援、全国レベルの研修を受けた、商工会・商工会議所の経営指導員による個別のアドバイス支援などを行う。

### ●全国・世界市場を目指す中小企業に対する販路開拓支援

各地方の企業がグローバル化を進めることで、アジアの成長力を取り込むため、全国や世界に販路を広げようとする中小企業に対する販路開拓支援を行う。具体的には、全国各地の商工会議所・商工会経営指導員への研修を強化して、インターネット販売を通じた国内外の販路開拓支援や、自治体などが国内外の大企業や中堅企業とのマッチングを主導するため、マッチングを前提とした、技術開発・製品開発支援を行う。

### ●日本食を世界に広げ、地域産業育成へつなげる

ユネスコ無形文化遺産となった「和食」をはじめ、日本食について体系整理して、国内外の人材育成などを通じた日本食の質の維持を図り、海外展開の支援を行っていく。また民間とも連携を強め、日本食材を積極的に取り入れ、日本食、日本食文化の普及に努める海外レストランの支援を行う。

## (6) 産業クラスター形成およびイノベーション支援

### ●中小企業のコア技術から地域イノベーションを創り出す

地域産業(中小を含む中核企業)のコアとなる要素技術を核としつつ、従来と異なる分野への応用技術開発・製品化と市場開拓をパッケージして支援するプロジェクトを、国・地方自治体が一体となって実行する。

- 地域産業の核技術についての知見を有する都道府県公設試験研究機関と当該企業が連携して提案し、5年タームでの実現を目指す、複数年プロジェクトとする。
- 既存の国・県・市町村の施策マップを活用して組み合わせる。  
(例:1~3年目:戦略的基盤技術高度化支援補助金(サポイン※)、新設投資の場合、県の立地補助金の活用、4~5年目:海外販路開拓支援、県の技術展示商談会などの販路開拓支援事業など。)
- 当該企業の関連企業については、中小ものづくり高度化法に基づくサポイン※、下請中小企業振興法に基づく特定下請連携計画などに基づく助成措置などを活用する。
- 個別のプロジェクトのイグジット(出口)については、製品化の目処が立つ頃をみて、産業革新機構の投資案件になるよう県から提案する。

### ●産業クラスターによる地域イノベーションの推進

地域におけるイノベーション・新事業創出の好循環を生み出すため、専門コーディネーター人材を媒介として、地域の中核企業・中小企業、大学、公設試験研究機関などが参画した試作品開発・共同研究・販路開拓などの広域的なネットワーク形成を支援する。具体的には、中心となる県の産業推進センターなどに事務局を設置し、クラスターマネージャーを配置、県をまたぐ広域にネットワークを形成し、地域におけるイノベーションを創起させる。

### (7) 地域の産業リーダーを育てるための教育支援

#### ●地域においても、国際バカロレアの導入を推進する

地方における国際化や人材育成の観点から、公立学校を含む地方の学校でも国際バカロレアの導入を推進する。そのため、地方において国際バカロレアの教育を行う能力を備えた教員養成・確保するとともに、その教育理念や手法について理解を深めるための取組を進める。

### ●起業家マインドを育てるため、簿記教育を推進する

簿記の知識は広く社会で活動していくために有用であり、また、起業家の裾野を広げるためにも重要なため、高校教育において簿記に関する内容を必修とすることなども視野に入れ、簿記教育の推進に取り組む。

### ●地域の産業界リーダーとの交流により地域産業の担い手を育成する

地域力を増強していくためには、子どもの頃から自らの郷土への自信と誇りを学び、郷土愛を育てていく事や地域を支える専門人材の育成を図る事が重要だ。

このため、地域にある企業家との接点を持つなど郷土の産業への理解を深める機会を、小中学校の授業において作る。

また、専門高校と大学・研究機関・企業等とが連携した調査研究や、専門学校や大学等と企業・業界団体が連携した実践的な教育を推進し、地域産業を担う専門人材を養成する。

## (8) 地域の将来を担う人間力の創造

### ●人材支援バンクを創設し「地域の元気創造プラン」を推進する

「地域の元気創造プラン」に基づき、大都市圏の勤務経験が豊富な人材を一定期間地域企業等に派遣する「起業家誘致・人材サイクル事業」などの人材支援バンク事業を推進する。地域力の創造が実需に繋がらなければ継続的な活性化につながらないことから、東京などのマーケットの中核を占める企業、大学、研究機関などの幅広い方面からそれぞれ得意分野の人材を提供、登録して頂く。これら登録された人材が実際地域で活用された時には、協力企業への人件費の一部を助成することでインセンティブを与える。人材支援バンクには、団塊世代などのシニア人材も登録し、人件費は受入団体との直接の調整により決める。

## (9) 地域力増強を支える産業の面的な支援策

### ●地域産業に資する知的財産の取得・維持・活用をする支援事業

経営基盤が弱い地域産業にとって特許など知的財産の確保が有効だが、能力的・経済的負担が大きい。そのため、地域産業の活力を国の財産として捉えて、全国57箇所に展開している知財総合支援窓口も活用して、地域産業における知財の取得・維持・活用を促進する。具体的には、先端技術の特許化・秘匿化(営業秘密)の相談及び秘匿

化のための支援、意匠・商標を保護するための模倣品対策を含め、アイデア段階から事業展開までの知的財産に対する総合的支援を強化する。大学や企業が保有する未利用特許については、中小企業等による活用・事業化を促進するため、各地の工業技術センターの利用を含め、橋渡しの機能を強化することを検討する。



## 自民党・日本経済再生本部 開催実績

- 第1日 8月6日 伊藤隆敏・東京大学大学院経済研究科教授
- 第2回 9月19日 荻島誠治・野村證券株式会社フィデューシャリー・マネジメント部長
- 第3回 10月4日 八田達夫・地域活性化統合本部国家戦略特区ワーキンググループ座長
- 第4回 10月4日 ケン・チャン・チェン・ウェイ・GIC リアルエステート・インターナショナル・ジャパン株式会社代表取締役
- 第5回 10月10日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第6回 10月17日 アルネ・ウォルター・駐日ノルウェー王国大使
- 第7回 10月18日 金融庁
- 第8回 10月25日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第9回 10月29日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第10回 11月7日 伊藤隆敏・東京大学大学院経済研究科教授
- 第11回 11月28日 深尾京司・一橋大学経済研究所教授
- 第12回 12月12日 伊藤隆敏・東京大学大学院経済研究科教授
- 第13回 12月19日 文部科学省
- 第14回 1月20日 内閣官房日本経済再生総合事務局
- 第15回 1月22日 八田達夫・地域活性化統合本部国家戦略特区ワーキンググループ座長
- 第16回 1月23日 宮川努・学習院大学教授
- 第17回 1月28日 北城格太郎・国際基督教大学理事長、青本健作・明治学院理事長、糸魚川順・立教学院理事長、氏家純一・東京女子大学理事長、北山禎介・国立大学法人評価委員会委員長、佃和夫・成蹊学園理事長、渡邊正太郎・早稲田大学監事
- 第18回 1月30日 ロバート・フェルドマン・モルガン・スタンレーMUFG証券マネジング・ディレクター経済調査部長
- 第19回 2月6日 ニコラス・ベネシュ・公益社団法人会社役員育成機構代表理事
- 第20回 2月7日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第21回 2月17日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第22回 2月20日 木下信行・日本銀行理事
- 第23回 3月4日 伊藤隆敏・東京大学大学院経済研究科教授

- 第 24 回 3 月 4 日 安西祐一郎・日本学術振興会理事長
- 第 25 回 3 月 5 日 川北英隆・京都大学大学院教授
- 第 26 回 3 月 6 日 翁百合・日本総合研究所理事
- 第 27 回 3 月 11 日 河野龍太郎・BNPパリバ証券経済調査本部長
- 第 28 回 3 月 12 日 祝迫得夫・一橋大学経済研究所教授
- 第 29 回 3 月 14 日 渡辺努・東京大学経済学研究科教授
- 第 30 回 3 月 18 日 池尾和人・慶應義塾大学教授
- 第 31 回 3 月 18 日 門多丈・一般社団法人実践コーポレートガバナンス研究会代表理事
- 第 32 回 3 月 19 日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第 33 回 3 月 20 日 小塚莊一郎・学習院大学教授
- 第 34 回 4 月 1 日 富山和彦・株式会社経営共創基盤代表取締役
- 第 35 回 4 月 8 日 金子淳史・イオン株式会社グループIT責任者兼イオンアイビス株式会社代表取締役社長
- 第 36 回 4 月 9 日 金融庁
- 第 37 回 4 月 9 日 大崎貞和・野村総合研究所、高井裕之・住友商事グローバルリサーチ株式会社代表取締役社長
- 第 38 回 4 月 16 日 神林龍・一橋大学経済研究所准教授
- 第 39 回 4 月 18 日 二宮清純・スポーツジャーナリスト
- 第 40 回 4 月 18 日 内閣官房地域活性化統合事務局
- 第 41 回 4 月 18 日 金融庁、厚生労働省、野村証券
- 第 42 回 4 月 23 日 笹島勝人・金融アナリスト
- 第 43 回 4 月 24 日 平野英治・トヨタファイナンシャルサービス株式会社取締役副社長

## 自民党・日本経済再生本部 役員表

○顧問	高村 正彦	丹羽 雄哉	額賀福志郎
	野田 毅	町村 信孝	
○本部長	高市 早苗	(政務調査会長)	
○本部長代行	塩崎 恭久	(政務調査会長代理)(金融調査会長)	
○副本部長	伊藤 達也	(中小企業・小規模事業者政策調査会長)	
	山本 幸三	(観光立国調査会長)	
	金子 一義	(住宅土地調査会長)	
	川崎 二郎	(情報通信戦略調査会長)	
	塩谷 立	(科学技術・イノベーション戦略調査会長)	
	中谷 元	(農林水産戦略調査会長)	
	二階 俊博	(国土強靱化総合調査会長)	
	野田 毅	(税制調査会長)	
	原田 義昭	(競争政策調査会長)	
	宮路 和明	(地域再生戦略調査会長)	
	森 英介	(雇用問題調査会長)	
	保岡 興治	(知的財産戦略調査会長)	
	山本 公一	(環境・温暖化対策調査会長)	
	山本 拓	(資源・エネルギー戦略調査会長)	
	山本 有二	(ITS推進・道路調査会長)	
	平沢 勝栄	(政務調査会長代理)	
	山谷えり子	(政務調査会長代理)	
	宮沢 洋一	(政務調査会長代理)	
○幹事長	棚橋 泰文	(政務調査会長代理)	
○幹事長代理	菅原 一秀	(財務金融部会長)	
○事務局長	山本 幸三		

\* 部会長は常時出席するものとする

