

第5回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年1月29日（月）15:30～16:35

2. 場所：合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、飯田泰之、八代尚宏

（政府）前川内閣府審議官

（事務局）田和室長、窪田次長、林次長、福島次長、福田参事官

（説明者）三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 経済政策部長 上席主任研究員 横山重宏

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 研究開発部 主任研究員 南田あゆみ

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 経済政策部 研究員 加藤真

4. 議題：

（開会）

1. 外国人材に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 定刻になりました。ただいまより「規制改革推進会議保育・雇用ワーキング・グループ」第5回を開催いたします。

本日は大田議長にも御出席いただいております。

皆様には、御多用の中、御出席を頂きまして、まことにありがとうございます。

なお、本日は、森下委員、島田専門委員、池本専門委員は御欠席と承っております。

本日の議題は「外国人材に関するヒアリング」でございます。

報道関係者の方がいらっしゃいましたら、ここで退場をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○福田参事官 それでは、ここからの進行は、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

議長、きょうは御出席いただいて、どうもありがとうございます。

今、福田参事官から御紹介がありましたように、本日の議題は「外国人材に関するヒアリング」でございます。

本日は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング政策研究事業本部から、横山様、南田様、

加藤様、お三方にお越し頂いております。お忙しい中、どうもありがとうございます。

それでは、早速でございますが、資料1に基づいて御説明をお願いしたいと存じます。

○横山上席主任研究員 先ほど御紹介を頂きました、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの横山と申します。きょうはこのような時間を頂戴しまして、まことにありがとうございます。

弊社でも外国人材につきましては、関心を持って取り組ませていただきました。きょう、このような形で御報告をさせていただくということで大変ありがたく思っておりますし、また、これが議論の素材になればと考えております。

早速ではございますが、若い研究員の取り組みでございますので、そちらから報告をさせていただきます。よろしく願いいたします。

○加藤研究員 改めまして、私から資料の説明をさせていただきます。

「留学生・高度外国人材の受け入れの実態と課題」というテーマで、南田、加藤の2名で御紹介いたします。

1枚おめくりいただいて、目次、本日のラインアップということで、大きく4章構成で御紹介できればと思います。

もう一枚おめくりいただきまして、イントロダクションをつけております。イントロダクションとして、弊社が昨年秋に実施しました調査で得られた、少し興味深いかなと思われる結果を御紹介いたします。

まずは左側のクエスチョン1、日本の総人口のうち、日本で暮らす外国人の割合はどの程度だと思えますかという質問に対して、正解は約2%なのですが、8割強の方々が実態よりも多く認識しているという結果が得られております。

特に外国人にかかわる領域については、イメージとか印象論で語られやすい側面もあるかなと思われるところもありますけれども、数字としてもこういった結果が得られているということです。

右側のクエスチョン2、人口減少社会における労働力不足についてどのように感じていますかという質問については、7割程度の方々が労働力不足について何らかの危機感を覚えているという結果が得られています。

何となくまずいと半数強の割合が思っている中で、今後何を考えていく必要があるのかということについて、外国人の労働雇用という観点から、各種統計であったり、公的な調査の結果などから得られる示唆について御紹介できればと思います。

3ページ目から、I. 在留外国人の全体像というところでございます。

4ページ目、在留外国人数及び総人口に占める割合の推移と、そのうちの外国人労働者数というところのグラフです。左側に関しては、在留外国人数と総人口に占める割合の推移ということで、2016年の12月末時点ですけれども、在留外国人数・総数で言えば238万人、総人口に占める割合で言えば約1.9%ということで、いずれも過去最高になっています。

また、右側、日本国内で雇用されて働く外国人労働者数、それから、外国人を雇用する

事業者数ということについて、ちょうど先週末、2017年の最新版のデータが公表されたので、アップデートして御紹介いたします。2017年10月末時点で約127万8,670人の外国人労働者、事業者数でいえば19万4,595事業所ということで、こちらもいずれも過去最高になっている状況がございます。

5 ページ目、在留資格一覧というところで、認識の共通化ということで御紹介をさせていただきます。

国内に外国人が在留するためには、入管法に基づいて付与される在留資格が必要になりますけれども、昨年9月に「介護」が追加されて、現在28種類、正確には例えば技能実習1号、2号と分けることもできますけれども、種類ということでは28種類整理できます。

その中で、本ワーキングの主題となっている高度外国人材について、厚生労働省などの公的統計であったり、各種先行研究では、在留資格の3番の「教授」から16番の「技能」までの保持者を高度外国人材と指す研究等が多くあります。これを広義の高度外国人材と捉えています。

一方で、今年度の成長戦略、未来投資戦略2017では、2020年末までに1万人の高度外国人材の認定を目指すというように書かれていますけれども、このときの高度外国人材は、濃い緑でくくった7番の「高度専門職」の方々を指すということで、同様に少し下に行っていた「留学」というところも今回の話題かなと思いますけれども、留学生についても、大学院の博士課程の学生から日本語学校の学生まで幅広く指すところがあるということで、どのような対象を念頭に置いて議論しているのかということの共通認識は必要かなと考えているところです。

6 ページ目、こちらは住民基本台帳に基づいた過去5年比較での増減率ということで、日本国籍者と外国籍者の増減率を都道府県別に整理したものでございます。オレンジになるほど減少していて、青が濃くなるほど増加しているという地図ですけれども、左側は日本国籍者の変化です。都市部を除いて大半の都道府県では減少しているというのが実態の一方で、右側、外国籍者の方、外国人の方は、全都道府県で5年前と比べて増加しているという現状が見てとれます。

7 ページ目、今のが住民という広くくりでしたけれども、特に労働者という点で、その存在感というところをまとめたものです。日本の労働市場の中で、どのくらい外国人がウエートを占めているのかということについて、全就業者に占める外国人労働者の割合を「外国人依存度」という形で試算をした結果が、表になります。

2016年時点では、59人に1人が外国人労働者ということで、現在と同じ産業区分で統計がとられ始めた2009年と比較しますと、約1.9倍の増加ということになっています。産業別に見ましても、全産業で2009年と比較すれば割合が高まっているということです。特に宿泊業、飲食サービス業に関しては、2016年時点で30人に1人ということで、存在感の大きさがうかがわれるかと思われまます。

8 ページ目、こちらは外国人労働者を在留資格別に整理したという結果です。就労を目

的とした在留資格という、先ほどで言う広義の高度外国人材に当たるところですけれども、こちらは雇用されて働いている外国人労働者の中の18.6%にとどまるという緑の部分になります。本来は、就労を目的とせずに入国・滞在を認めている外国人が大きな割合を占めているという実態がございます。技能実習であったり、資格外活動の留学、日系人の方々というところが大きな割合を占めています。

また、外国人労働者の在留資格別割合の推移ということで、全体を100で見たときにどのような変化があるのかということも2011年から見た結果が、右側のグラフです。こうして見ますと、大きな変化はございませんが、特に留学、働きながら学ぶ留学生が全体に占める割合が増加しているというところが見てとれる結果となっております。

9ページ目、I.の最後のスライドになります。では、これからどうなるのかというような推計の御紹介です。国立社会保障・人口問題研究所の是川先生の御研究になりますけれども、ここでは外国に由来する人口という観点から推計をしています。外国に由来する人口というのは、外国籍の方に加えて、元外国籍で現在は日本国籍に帰化した方、また、国際結婚のカップルから生まれたダブルやハーフと呼ばれるような子供の方々を加えた人口を外国に由来する人口として推計した結果です。

結果を見ますと、2015年から25年後の2040年には、総人口の6.5%に相当する約726万人、約50年後の2065年には、総人口の12%ということで、現在の欧米諸国の水準に匹敵しますけれども、それに相当する約1,075万人に達する見込みだということで、これから1年当たり、平均して15万人弱ぐらいがふえていく見込みだということが見てとれます。

また、我が国の将来人口推計と比較すると、門戸を開放するとどっと押し寄せてくるようなイメージで語られることもありますけれども、人口を置換するほどには達しないのだけれども、増加が続いていくということも言えるかなと思われれます。

○南田主任研究員 続きまして、私、南田の方から、留学生・高度外国人材・受け入れ企業の状況について、御説明をさせていただきます。

10ページ目の目次をめくっていただきまして、11ページ目から説明させていただきます。まず、留学生全体の推移ですけれども、全体を見ると急増しているように見えるのですが、内訳を見ますと、実は専修学校・日本語学校、赤の矢印で書いてあるところなのですけれども、こちらが急激に増加しているということで、学部・大学院というのは横ばい、最近少し増加というような傾向が見られるのがわかります。

12ページ目、これがなぜかということなのですけれども、留学生の国籍、出身の国ですとか地域が変化しているところが挙げられます。特に、右側の日本語学校の出身国・地域別の留学生の推移を見ていただきますとわかるのですが、ベトナムからの留学生が急増しておりまして、今、日本語学校では、ほぼほぼ中国の方とベトナムの方が同じ割合という状況になっております。

そのほかにも、日本語学校では、ネパールですとかスリランカ、ミャンマー、インドネシアというような国が増加しているという状況です。これが高等教育機関、左側にも少し

ずれて影響が来ておりまして、ベトナムからの人が急増している状況になっております。中国の方は、東日本大震災、2011年のころに一時減少していたのですが、最近はまだ増加してきている状況です。

13ページ目、留学生が在留資格の「留学」から、就労可能な在留資格に変更している変更許可数をとったものになります。「留学」から就職可能な在留資格に変更している数は、リーマンショックのとき、2008年に減少したのですが、その後、盛り返して、ずっと増加傾向にある状況になっております。こちらも留学生のベトナム、ネパールがふえているというところもあって、就職の数もベトナムから、ネパールからの方が増加している状況です。ただし、全体の95%はアジア圏からの出身の方が就職をしているというような状況になっております。

14ページ目、こちらが「留学」から就労可能な在留資格に変更した方の主な人物像になっております。上の段の真ん中が在留資格になるのですが、ほぼ9割の方が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に変更されているという形になっております。

下の段の左側、就職先の規模としましては、7割が中小企業に就職されている。また、下の段の真ん中ですが、就職先の地域としましては、都市部、東京、大阪、神奈川、愛知、埼玉が7割を占めている状況になっております。

15ページ目、実際、留学生の方が日本で就職したいのかどうかということなのですが、留学生の6割が日本で就職を希望しております。ただし、実際に就職できているのは2～3割にとどまるという傾向が見られます。

右側が、そのうちの大学・大学院生の比較なのですが、大学の学部生の場合は、就職の希望が7割と、これは6割よりも多くなっておりまして、その中で実際に就職できているのは4割にとどまっているという状況になっております。

16ページ目、地域別でどうかというものをみたものになりますが、これは就職対象になる留学生数をざっくり仮定した中で、都道府県内の企業に就職した留学生の数の比率で見たものなのですが、静岡、東京、神奈川、大阪、愛知、先ほどの都市部の都道府県が比率としては高くなっているという傾向になっております。

一方で、秋田県、大分県、秋田県ですと国際教養大学ですとか、大分県ですと立命館アジア太平洋大学が立地しておりまして、留学生が多くある地域は、なかなかその地域への就職は進んでなくて、この比率が大変低くなっている状況になっております。

17ページ目、どうした理由でギャップができていくかというところを見ていこうと思うのですが、まずは、留学生の方で希望する職種と実際についた職種のギャップというところがあるかと思えます。理系においては、研究開発ですとかシステム開発・設計を希望する留学生が多くて、ついた職種を見ましても、研究開発、システム開発というところは多くなっているのですが、文系の方は、国際業務ですとか貿易業務、事務職の総務・人事・広報、マーケティング、そのあたりの希望が多いにもかかわらず、実際についた職種を見ますと、営業・販売が多くなっておりまして、希望の高い国際業務というところ

ころは、比率としては低くなっている状況でございます。

18ページ目、各大学の留学生担当者の方に聞いた結果なのですが、日本人と比べて、留学生の就職環境がいかかという問いに対して、学部文系の方、修士文系の方において、2割の大学担当者が「非常に厳しい」と回答されておりまして、「厳しい」も合わせて8割の大学の担当者が厳しいと回答している状況です。文系の留学生は就職が大変厳しいということで、在留資格の変更のときに、基本的には留学から就労の在留資格をかえるとき、学んだことが生かせるかというところが焦点になりますので、そのあたりでなかなか苦戦している状況かと思えます。

19ページ目、留学生が就職活動中に困ったことということで聞いているものになりますが、「外国人留学生向けの求人が少ない」というところが多くなっております。また「日本の就職活動の仕組みが分からない」ということで、日本独特の新卒の一括採用方式というものを知らずに、出おくれしてしまう留学生がいることもよく聞くところでございます。

また「日本語による適性試験や能力試験が難しい」ということで、近年は高度外国の留学生ということで、英語のみで卒業できるコースもふえているのですけれども、実際の日本語能力を求められるというところでのギャップも発生していると考えられます。

20ページ目から、受け入れ企業の実態になります。これは株式会社DISCOさんが毎年実施している調査なのですが、全国の主要企業ということで、DISCOさんがやられている日経就職ナビに掲載されているような企業さんなので、毎年リクルートされているような企業さんが中心になるのですけれども、そこで行ったアンケートですと、2017年の採用実績が35.4%ということになっております。採用する目的としましては「優秀な人材を確保するため」というものが最も多くて、それで外国人の感性・強みの発揮ですとか、海外業務を行う、語学を必要とする、外国人ならではの目的が4割程度ということになっております。

21ページ目、採用の意向については、2018年度の採用見込みということで聞いていますが、半数以上、57.8%の企業が採用意向があるということで回答をされております。着実にニーズは増えてきているという傾向です。

ただし、留学生に求める資質としましては、コミュニケーション能力ですとか日本語能力、または協調性ですとか、日本企業への親和性の高さといえますか、そういったところが少し上位に来てしまっていて、本当は求めるべき専門知識が、コミュニケーション能力、日本語能力に比べると低い割合になってしまっているのが実情でございます。

22ページ目、先ほど就職は首都圏に集中しているというお話がございましたが、首都圏以外の中小企業の状況はどうなっているのかということで、今年アンケートをした結果がございまして、御紹介をさせていただきます。

中部地域のものづくり中小企業向けに実施しましたアンケートなのですが、これまでに「高度外国人材」を採用したことがある企業は15.5%ございました。理由としては「優秀な人材を確保するため」というものに次いで「日本人で充足できない人材を確保す

るため」というものも上位に来ております。一方で「海外との取引、通訳等の国際業務のため」という割合も高くなっているような状況です。

23ページ目、今後のニーズということで、今後の採用については前向きな企業が過半数を超えている状況です。ただ、採用時に重視する条件としましては、日本語能力が高ければ、やる気、勤労意欲、長期雇用見込みというところで、専門性に比べるとその3つが高くなるという状況でございます。

24ページ目、留学生の採用の一方で、企業においては、海外大学を卒業された方を、海外の現地にリクルートに行って採用するという傾向も、今、大変増加しているところでございます。DISCOさんの先ほどのアンケートでも、全国企業でも2割ぐらい、今年度採用したという回答がございますし、2018年の見込みも増加しているという状況です。

また、先ほどの中部地域のものづくり中小企業でも、高度人材の出身大学を聞いているのですけれども、ハノイ工科大学を初めとする海外大学の名前が挙がっている状況になっております。

○加藤研究員 続きまして、26ページ目、Ⅲ. に移ります。高度外国人材に日本国内で長く快適に働き続けていただくためには、労働者としてだけではなく、生活者としての外国人という視点に立った支援も求められるということがしばしば言われるところでございます。高度外国人材、本人は日本語ができるかもしれませんが、例えば日本で家族を形成して、子供が生まれてとなりますと、世代を超えた支援の必要性も出てくるということで、次からの数ページに関しては、特に日本語教育支援の必要性というところに絞って、実態を御紹介できればと思います。

27ページ目、まずは諸外国の教訓ということで、ドイツと韓国の事例を御紹介いたします。例えば、ドイツは高度外国人材誘致政策ということで、2000年にIT技術者の受け入れの促進のために独自のグリーンカードを発行しまして、1年間で2万人の受け入れを目標としました。結果としては、ドイツ語の壁であったり、労働市場の硬直性がネックとなって目標未達で終了したということになっています。

また、韓国では、2000年代初めからゴールドカードやサイエンスカードという特定の分野で非常にすぐれた能力を持つ外国人の方への優遇措置であったり、2010年には高度人材ポイント制を開始していますけれども、実態としては、高度外国人材数が伸び悩んでいて、その背景には、非英語圏で韓国語の壁がある、年功序列などの職場内での人間関係、また、長時間労働といった課題が挙げられている現状です。

右側、一方、日本の職場の言語使用状況ということで、調査の結果を御紹介しますと、高度外国人材が働く現場においても、報告書などの文章を作成できるような高い日本語のレベルが要求されていることがわかります。

こうした中で、今後も多くの外国人労働者に来てもらうためには、定着への支障となっている日本語の壁を壊す国家的な体制づくりが必要だと、こちらは龍谷大学名誉教授の田尻先生という先生ですけれども、おっしゃっているような方もいらっしゃいます。

こうした中で、どういう環境を整備していくことがあり得るかというところで、28ページ目をごらんください。現状、日本語を教える側の状況がどうなっているかというところのデータです。結果を見ますと、日本語教師が2016年時点で3万7,962人になっていますけれども、その就労形態の内訳を見ますと、約6割がボランティア、非常勤講師を合わせると9割程度が不安定な就労形態の方々依存しているような状況がわかります。

29ページ目、3. です。一方、諸外国では1年以上など長期に滞在する外国人の方に対して、一定の公費を投入して、受け入れ国、ホスト国の公用語の習得を義務づけている国もごございます。考え方としては、そうすることで、ホスト国の国民、市民、外国人双方にとって過ごしやすい社会の実現を目指そうという考え方の取り組みのようです。

例えばドイツでは、今後1年以上滞在許可を有する外国人などに対して、ドイツ語600時間と、ドイツの法律・歴史・文化等60時間を学ぶ「統合講習」の受講を法律で定めている状況です。

また、御参考までですけれども、右側の表です。英語のネイティブスピーカーの方が、言語習得がどれほど難しいのかということで、言語ごとにまとめた結果がございましたので御紹介しますと、世界各国の言語から見ても日本語は非常に難しい言語だということもわかっています。

こうした中で、外国人の日本語学習支援にかかる費用をどのように負担するかというようなことが次の議題として出てきますけれども、これについて、次のページです。弊社の自主調査の結果を御紹介いたします。

外国人住民と互いに認め合い、共に暮らす社会のために、一定の公費、税金を使うことの必要性について問うた質問が左側の結果です。結果を見ますと、6割以上の方がある程度は必要ではないかという結果が出ています。

また、外国人住民が日本語学習等を行うための費用負担の在り方についてということで、どのような形が望ましいかというようなことを聞いた結果が右側ですけれども、一番高い割合が出たのが、公費と一部外国人自身に負担してもらう形がよいのではないかと。公費と外国人を受け入れている企業で負担を分け合うとよいのではないかと、外国人も納税しているために、全て公費で対応してもよいのではないかとという選択肢も高い回答の割合になっています。公的には何もしないで、外国人自身の努力やボランティアに任せればよいという選択肢が8.6%という一番低い割合になっているということで、議論の土台はあるかなというところを弊社内では感じているところでございます。

○南田主任研究員 それでは、今後の論点ということで、今まで御紹介していただきましたことを少しまとめさせていただければと思います。33ページ目、各主体別での主な論点ということでまとめさせていただいております。

まず、教育・研究機関なのですけれども、冒頭にお伝えしましたように、出身国・地域が大きく変化していることへの対応ですとか、日本語教育体制の強化というものが必要になってくるかと思えます。特に非漢字圏の留学生が急増していたり、英語のみコースの増

加というところがある一方で、企業の「日本語」の条件は依然として高い状況ですので、日本語の教育体制の強化が求められていると思います。

2つ目は、就職支援、早めのキャリア教育の必要性ということで、日本独自の就職活動のプロセスに出おくれる留学生が多いというところがございます。就職活動学年以前からの理解ということで、どのタイミングでやるかということですが、重要になってくると思います。

また、日本語学校から大学への進学促進ということで、非漢字圏の留学生の方が、なかなか日本語での試験が難しく、専門学校へ進学している方も増加していると聞いております。日本語能力に依存しない入試方法の検討等が求められていると考えます。

一方で、受け入れ企業の側なのでありますが、積極採用企業、ロールモデルの見える化ということで、留学生からも企業の採用情報がなかなかわからないということで、日本企業の情報不足ですとか、あとは「留学生可」と書いてあるものの、本音と建前というところがとても大きくて、それで翻弄されて、消耗してしまう留学生も多いと聞いております。なかなかそれを見るときに、留学生としては採用実績を見る子も多いと聞いておまして、1人目のハードルを越えて、その実績を、企業で多くのロールモデルを見せていくということが重要かと思っております。

また、高度外国人材採用に関する在留資格の正しい理解ということで、先ほども言いましたが、企業は人材不足を背景として、とても高度外国人材について関心が高まっていると考えられます。ただ、初めて雇用する企業におきますと、なかなか正しい知識がなくて、内定が出たにもかかわらず、在留資格が変更できなかった事例も聞いております。また、活用後の定着をきちんと考えて採用しないと離職が発生してしまっていて、採用について、企業としても後ろ向きになってしまう事例も聞いておりますので、最初の段階の企業への正しい周知というものも重要になるかと思っております。

最後なのでありますが、企業内の本質的なグローバル化と書いたのですが、なかなか日本企業への親和性の高い人材というところに現状はなっていて、本来であれば、外国人の高度人材の専門知識を活用していくというところなのでありますが、そのあたりをどうするか。採用後に日本語教育へ切りかえるなどが重要です。外国人の方、キャリア形成のために仕事をされている方も多い中で、日本企業がなかなか不得意とするキャリアパスの明示というところも今後はやっていかなければいけないかなと考えております。

行政（国・自治体）についてなのですが、実態に応じた在留管理ということで、先ほども言った文系留学生がとても苦戦しております。総合職／ゼネラリスト的なキャリア形成と、在留資格を職種別でやられてあるというところもありますので、そのギャップがなかなか埋まらず、文系の留学生は難しい状況になっておりますので、そのあたりの在留資格をどうしていくかということも課題になるかと思っております。

また、国としての社会統合政策の推進ということで、日本語教育、大学、企業、自治体

に求めるのはなかなか限界が来ているかと考えます。公的な日本語の学習制度を進めていくことも重要になってきますし、また、生活者としての外国人という視点でも重要になりまして、これまで外国人の方が余り多くない地域も、今後外国人の働かれる方がふえてくると思います。そういった意味でも、自治体間の地域間連携のサポートを国の方でしていくことも重要になってくるかと思えます。

最後、地域における産官学連携ということで、首都圏に留学生の就職が集中している中で、首都圏以外については、企業も留学生もそれぞれそれほどボリュームがないというところもありますので、産官学が連携した交流機会の創出は、今後進めていくべきかと考えております。

最後、34ページ目にステークホルダーでの主な論点ということでまとめておりますが、これは今、説明したものと重なるところも大分多いので、割愛させていただきます。

留学生の課題というものは縦割りになりがちで、大学の部門と産業界の部門、大学の中でもキャリアセンターと留学生支援の部門が分かれているというところがなかなか大きな課題になっているかと思えます。送り出し国の経済情勢の変化で、中国の留学生なども、今までは日本に絶対に就職したいという学生が多かった中で、最近是中国と日本の両にらみで就職活動をしているという話も聞いております。そういった中で、ニーズに合った環境をどこまで連携してつくっていくかということが、今後も重要になってくるかと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

なかなか課題は多いですね。私も大学の人間ですけれども、留学生それ自体の受け入れは学部でも大学院でも相当進んでいるのですが、考えてみますと、大学の学生へのサポート体制として、日本で勉強してスムーズに日本企業に就職するのが少なくとも当然の選択肢の一つだという体制には確かなかなかない。学位などをとると、一度は国に帰るのしょうという暗黙の前提で仕組みができてきているような、言われてみるとそうだなという感じがいたします。

一つ、「留学」の在留資格で勉強している、それで、働くとなると働くための在留資格を変更しなければいけないのだが、特に文系の場合は変更の許可が出ない場合があるというお話を承ったように思うのですが、具体的には例えばどういうことがありますか。

○南田主任研究員 変更許可が出ないというよりは、就職の幅が狭まっているイメージの方が近いかと思えます。理系の場合は技術職ということでわかりやすく、企業のニーズも高いですし、それぞれ理系で学んできたことを生かせる分野の企業であれば入社ができる形になるかと思えます。

一方で、文系の方は、関連する資格が通訳・翻訳・国際業務というところの在留資格になりますので、例えば海外展開をしていない企業さんでメーカーであると、なかなか文系の留学生が就職するときに、在留資格をどこで考えるか入管に説明するのが難しくなっ

くるというところもあって、そういった点でのギャップ、文系の難しさというものはあるかと考えております。

○安念座長 例えば経済学とか、結構外国人の留学生の方はいらっしゃいますけれども、日本企業の場合、営業というのはやたらと広いのですけれども、その方がそれに就職するのに、例えば「人文知識」という在留資格がございますね。あれでいけそうな気が私は何となくしていたのですが、そう甘いものでもないのですか。

○南田主任研究員 逆に言うと、いけると思うのですが、そうすると日本の学生さんとの競争も強いというところがあります。留学生の得意分野である言語を生かせるようなところではないので、特段、外国人の留学生よりは日本人でもと。専門性がなかなか、競合が日本人とも強くてということだと思えます。

○安念座長 専門性がないならば日本人でもいいやと。

どうも失礼しました。ほかの方、どなたからでも、どうぞ。

飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 意見といたしますか感想を。安念座長が言及されたように大学院はかなり留学生の割合が高いのですが、文系ですと、就活で採用されなかったので帰らざるを得ないというケースが一番多いような気がします。

採用の段階で中国語の翻訳業務が余り必要とされていない会社ですと、そもそも中国人をとる気がない可能性がある。それで日本人と競争したときに、あえて、中国人と言ってしまいましたけれども、外国人留学生をとろうとする企業が少ない。これは日本企業の特徴的なところで、日本の文系のホワイトカラーは、総合職で長期的に将来的には管理職になっていく、実は今は少ないのですけれども、そういうものが前提になってしまっている。いつの日か課長になり、部長になっていく人をとっているという建前が外国人への門戸を狭くしてしまっているところがあると思うのです。

○安念座長 どうですか。今、飯田委員からありましたけれども、日本企業の外国人留学生等に対する採用のアペタイトというのですか、かなり限定されているのだと認識しないといけませんか。

○南田主任研究員 逆に言うと、日本人の優秀な人材がとれない分野で外国人という現状かと思えます。ですから、理系人材はととても人手不足が深刻で優秀な人材がとれないということもあるので、かなり外国人留学生が入っていけるといえるところがあるのですけれども、文系の就職環境というのは日本人でもそれほどいえるところもあるので、企業側としては、日本人がとれるのであればいえるところは、優秀な人材がとれるのであればいえるところはなきにしもあらずかと思えます。

○安念座長 なるほどね。

大田議長、どうぞ。

○大田議長 大変有益なお話を、ありがとうございました。

3点伺いたいのですが、海外の人はキャリアアップしていくという発想が強いので、そ

もそも入った会社に、たとえ新卒で入ったとしても、長く勤めるつもりはもともとないのだと思うのです。その場合に、企業として中途採用の意向はどれぐらいあるのか。また、留学生が他の国に出て、キャリアアップして、また日本で中途入社しようとする、といったことが今あるのかどうか。これが1点です。

それから、大学を出てすぐ企業に入る場合に、大学で学んだ分野と会社に入ってからの仕事が違っていると在留資格が得られないという話を聞いたことがあるのですが、その問題は強く残っているのかというのが2番目です。

海外の高度人材を持ってくるドイツの例、韓国の例をお示しいただきましたが、最近フランスもフレンチテックということで、新しく起業するエンジニアをかなり集めて、インキュベーターで支援しているということを聞きます。日本で留学生が卒業後に、起業しようとする際は何かネックがあるのかどうか。御存じでしたらお教えてください。以上、3点です。

○安念座長 いかがでしょうか。

○南田主任研究員 中途採用については、大企業はちょっとわからないのですが、今、調査で携わらせてもらっているものづくり中小企業でいいますと、中途採用が半数以上です。もともと中小企業というところもあるので、中途採用が多くなっているところもあるのですが、中小企業においては、逆に長く勤める人が今、少なくなっているのです。ヒアリングのイメージなのですが、肌感覚としては、留学生の定着は余りにされていないというところはあるかと思えます。

一方で、大企業、中堅企業は、最初の投資が多いので、その分定着のところに気にされている印象がございます。ですから、定着しないのであれば後ろ向きになるというような傾向を耳にしたりも、一方であるかとは思えます。

海外のキャリアアップという意味では、留学生はすごく強いと私も感じております。日本企業で働いた後に欧米の企業に行くというステップを考えられている、特に高度な人材については考えられているという話もよく聞いているところではございます。

○大田議長 欧米に行って、そこで更にスキルアップして日本に来てくれればとてもいいと思うのですが、そういう環境には今はないわけですね。

○加藤研究員 感覚ですけれども、例えばそこをつなぐ人材サービスの会社であったり、受け入れる企業が、そこまで視点はっていない気がします。

○南田主任研究員 大学で学んだ分野と入社後のギャップということなのですが、これは知識のない企業さんですとその部分が抜けていて、先ほども言った、大学の先生などに聞くと、内定後の在留資格変更ができなかったという事例が根強いという話は聞いております。それは先ほど言ったメーカーの海外進出していない企業さんなどに文系の方が就職するというときに説明がつかなくなってしまって、在留資格変更ができないというところはあります。

在留資格の期間数、最初から5年出るのはまれでして、そのあたりのギャップが大きい

ようなところは在留期間が少なくなってしまうと、途中でそれが見えてしまうと、次の更新ができないということはあるのではないかと思います。

起業について、14ページ目の変更後の在留資格ということで、上段の真ん中部分にあるのが、その中で「技術・人文知識・国際業務」が9割なのですけれども、一方で「経営・管理」、これが4.7%ということで割合がございます。この「経営・管理」がいわゆる経営者、起業者、あとはマネージャークラスというところも含まれると思いますので、どのくらい起業者が入っているのかはわからないのですけれども、基本的にはある程度の雇用と投資金額があれば起業はできるとなっております。

大阪府さんなどは、留学生の起業者支援ということで割と力を入れてやられていまして、起業者同士の交流ですとか、そういった留学生の起業者向けの講習ですとか、そういうものをやられているのは聞いたことがございます。

ネックはないのですけれども、その投資の金額が持てるかというところで、特区の方で創業人材の在留資格がある中で、創業人材の在留資格はある期間、投資金額が猶予されるというものがありますので、創業人材を活用すれば、留学生でも起業は楽になるのではないかと思います。

そういった面で言うと、創業人材の方は福岡市さんがとても熱心でして、外国人のスタッフを張りつけたりということで、その人数も伸ばしているかなと思っております。

○大田議長 ありがとうございます。

○安念座長 八代委員、どうぞ。

○八代委員 ありがとうございます。

法務省の建前が欧米型の職種別労働市場を前提としていて、学校で学んだことと職種が結びつかなければいけない。これは外国では構わないのだけれども、日本人は例えば文学部に出てメーカーに勤めたりしているのが当たり前なのに、外国人だけにそういうことを要求するのは問題がある。だから、例えば「日本の大卒者」という在留資格をつくってしまえば一番いいわけなのです。だから、規制改革として、そういうかなり包括的な在留資格を求めるのが一つかなと思います。

もう一つは、日本語教育がどこまでオーソライズされているか。はっきり言えば、これは初等教育に近いのではないか。今後、小学生は減る一方なので、この初等教育科の学科を一部、再編成して、日本語教育を担当してもらおうとすれば、それに対応した教員免許みたいなものがないと難しい。今、一応英検みたいな形での日本語教育能力検定はあるのですが、もうちょっと公的な教育資格をつくるというのも一つなのかなと思います。

それから、昔、諮問会議のときにやったもので、不法外国人といいますが、違法に在留している人を捕まえないと合法的に働くことが非常に難しい。そのためには、外国人雇用法をつくれということを昔提言したのですが、厚労省が逃げ回って、労働法は内外無差別だから、そんなものはだめだと言うのです。

しかし、違法に働いている労働者を捕まえるよりは、そういう人を雇っている雇用主を

捕まえる方がずっと効率的で、今、非常に罰金も安いのです。見つかったときに払えばいいというやり方なのです。だから、ちゃんとした外国人雇用法をつくって、きちんとした在留資格を持っている人しか雇ってはいけないということをやれば、ある意味で、もっとちゃんとした外国人の需要がふえるのではないかと。要するに、ブラックマーケットがクラウドアウトしている面があるのではないかと。ということがありますが、その辺についてコメントをいただければと思います。

○南田主任研究員 最後のブラックマーケットの件については、私も外国人全般を専門とさせていただいているので、その部分、大変共感するところとして、今、悪質な事業者さんが淘汰されないような環境になってしまっているということかと思っております。

逆に言うと、いい事例を見せていくことがとても重要だと思っていまして、例えば台湾ですと、ワーカーの方になってしまうのですけれども、いい仲介事業者さんをランクづけして全部公開しているというようなことをされていると聞いております。留学生をよく活用している企業を、ランクづけまではいかないものの、いい企業を並べていって、そうすると留学生も企業を見分けやすいですし、そうすると悪い事業者さんがよくなるよう努力をされるということもありますので、そういったところが必要になってくるのではないかと考えています。

○安念座長 加藤研究員、どうぞ。

○加藤研究員 今の御指摘に関連するところで、「大卒」という在留資格という話に関連すると、もう一つ指摘をよくされているのが、高度人材ポイント制も職種別を前提としたものです。これは海外から持ってきた制度なので仕方がないという考え方もありますけれども、仮にすごく優秀な外国人の方がポイントを積み上げて永住権を獲得したり、日本で過ごしやすくなればなるほど、一企業にとどまるよりはもっともっとキャリアアップしていこうという考え方をする外国人がふえていくのではないかと。御指摘をする先生もいらっしゃるのです、そこもずれているということも一部あるかと思いました。

2点目、御指摘を頂いた日本語教育の公的資格というか、専門職として日本語教師というのは現状としてはなっていない状況があります。例えば自治体国際化協会さんなどは多文化共生マネジャーとか、多文化社会コーディネーターは東京外語大が取り組んでいる事業ですけれども、そういった取り組みは幾つか見られ始めてはいますけれども、そこも関心のある方が有志で自分でお金を払って認定を受けて、半ばボランティアで地域に戻って日本語を教えているという状況があります。そういった方々が、ある意味、生計を立てていけるような専門職として、日本語教師というものを確立していく必要があるかなと感じているところです。

○八代委員 ありがとうございます。

○安念座長 御指摘のように、教えている先生の方が不安定な雇用では、それはなかなか腰を据えた日本語教育ができるはずがないですね。

日本は伝統的に外国語は語学と称して、ある種の教養のような感じで教えることがあっ

て、我々の40年前の大学の語学などはまさにそうだったのですが、今、ここで言う日本語教育というのは、働くため、生きていくための日本語ということですね。そうとなると、そういう意味での日本語を教える人を訓練する制度が必ず必要になってきますね。日本では教える人を教える体制はどうなっているのでしょうか。

○加藤研究員 現状としては、各国際交流協会さんや多文化共生プラザとか、各自治体が置いている機関の方々が自主的に教材をつくったり、認定制度をつくったりしながら、本当に目の前にいる外国人の方を支援するために自治体がお金をつけてやっている。

もちろん国としても文化庁さんが「やさしい日本語」のガイドブックをつくったりとか、教材をつくったりなどしていますけれども、国として、あらゆる外国人に対してというところでは、諸外国と比較すると少しおくらしているのかなというのが現状かと思います。

○八代委員 私の卒業したICUは大量の外国人留学生が来ますので、インテンシブジャパニーズコースというものがあって、これはかなり本格的にやっております。だから、学内ではそれでいいのですけれども、それを公的資格と結び付ければ、ほかの大学でもそれを使えると思います。

○安念座長 南田主任研究員、どうぞ。

○南田主任研究員 検定の話で言いますと、日本語能力検定は、ビジネス日本語ではなくていわゆる日本語教養的な検定になっていて、わびさびですとか、そういったところで、それが本当に必要かみたいな声は現場もよく聞かれているところかと思います。

○飯田委員 ただ、きょうの話は本当に全部の外国人労働者全般に関するお話だったかと思いますが、例えば狭義の高度外国人材は日本語ができる必要は一切ないわけですね。こちらが英語なり中国語をしゃべれという話です。

やや広げても、5ページにある3から16ぐらいの在留資格の方であれば、基本的に英語でコミュニケーションをとれる範囲で仕事をする人が多かったり、日本に留学経験があって向こうが日本語でコミュニケーションをとれてしまう。ですから、この日本語教育の問題は、ここからもう少し広い、今で言うと技能実習制度で来る人たちなどを労働者の形で受け入れるときにかなり問題になるかと思うのです。

現状の外国人技能実習制度はかなり大きな改革が必要とされている状態にはなっていて、私自身は高度、中度、比較的未熟練・単純労働、3つのカテゴリーに分けて、何らかの形での在留資格、そして、例えば法務省、厚労省対応で考えると、労働者という名前はつかない、しっかりと労働法規と労働者としての保護を受けられるような仕組みを早めに実現していかないといけない。理想的には私は労働者として位置づけるべきだと思っているのですけれども。

特に中度、そして、未熟練であると主に「介護」ですね。そこについては、こちらで外国人住民向けの29ページのような制度をつくってから受け入れないと大問題になる可能性がある。

そういう意味で、高度人材は、むしろもうしばらくすると放っておくと日本に頼んでも

来てくれなくなってしまうかもしれない。高度については、かなり急ぎ、それこそ「大卒」のような「国際業務」の幅と解釈をもっと広くするような規制緩和が必要ですし、中度、つまり日本語はほどほどできて、ほどほど知識がある人向けの在留資格のカテゴリーみたいなものをつくっていく必要がある。

その一方で、今、技能実習制度タイプで来ている人は、そういった公的な学習制度を用意しておくという意味で、3つぐらいにカテゴリーが分かれるのではないかという感想です。

○安念座長 何かコメントがありましたら、どうぞ。

○南田主任研究員 私もカテゴリー分けをするのがとても重要だと思っております、今、高度人材の幅が広過ぎて、また、留学生の幅も広過ぎて、在留資格の制度を本当の本意での制度にするという意味では、中度をつくらないとグレーの層がどんどん広がってしまうというところがあります。高度人材をきちんと高度人材として受け入れるためにも、その区分け、中度技能人材が必要ではないかと思っていますところでは。

○安念座長 日本語の教育というのは、一つのポイントでしょうね。留学生ならば、インテンシブに日本語を、専攻分野を勉強するのと一緒に並行する形でやる。それは技能系の人だってみんな同じことなのですけれども、それを日本国内でだけ展開していれば済むのかどうかもよくわかりません。多く日本に来たいという人がまだいる国に乗り込んで行って、まずは下ごしらえするというのもあるかもしれないけれども、いずれにせよ、この問題を考えていく上で、とにかく日本企業は日本語の能力をどうしたって求める。それを変えろと言ってもすぐに変えられるものではないから、それを前提とせざるを得ないとなると、日本語のトレーニングをどうやって施すかということが一つの問題でしょうね。

飯田委員がおっしゃるのは「大卒」だと高度ということになるわけですか。私は非常に率直に言って、本当の高度人材は半分諦めている。何とかスタンレーに何年いましたという人は30半ばで日本に来るかというのと、それはもう来ない。だって、給料が安過ぎて話にならないのと、私の女房が米系の会社にいるのでよく言っているのは、そういう人は子供の教育が日本ではできないから来ないのですって。日本語で教育してもしょうがないから。だから、日本では英語でのきちんとした教育のパスが非常に狭いので、給料が安いわ、子供の教育ができない、それは長く日本にすることができないのは当たり前です。

その状況はすぐかというと、変えられっこないから、高度といっても、留学生で若い人ならばひょっとすると日本もいいかなと思ってくれる人もいるのではないか。私の希望はそれなのです。

しかし、そうなると、日本の企業のニーズとマッチさせるためには、今よりもインテンシブに日本語を教えなければいけない。ただ、ちょっと希望が見えるなど思ったのは、日本は公費で人を助けるのがすごく嫌いな国民であるにもかかわらず、外国人に日本語をトレーニングするのについては公費投入してもいいと考えている人が多いというのは、私はちょっと希望があるなという気がしたのです。雑駁な感想ですが。

飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 実際、私自身も日本国内の大学で学士をとった、もしくはある程度特定の国であれば日本語に関連する学位をとったというのを、一つ「国際化」みたいなどころの業務に押し込められないのか。

現在の人材カテゴリーでの「国際化」というと、翻訳とか教員などになってしまうのですけれども、例えばメーカーにとって中国市場の事情とか、中国市場の雰囲気でもいいかもしれないですけれども、それをよく知っているというのは必要な国際化能力だと思うのに、翻訳だと相当狭いイメージではあるのです。その国をよく知っているというのは、それだけですごい能力だと。

○安念座長 大田議長、どうぞ。

○大田議長 33ページの「主な論点」の行政のところ。「実態に応じた在留管理」のところに、「一定の条件のもと、大学2、3年次のインターンシップの許可」とあります。インターンシップはその情報を就職に使うことには制限がありますけれども、大学2、3年次にやることに対して、今、何か規制があるのですか。

○加藤研究員 現状、法務省さんから出されている通知によると、日本人の学生の場合は、もちろん年齢とは関係なくいつでもできますけれども、外国人留学生に関しては、例えば授業の履修率が何%以上など一定の条件があった上で、大学4年生の方でないといインターンシップを認めないとなっています。

○大田議長 それはなぜですか。

○加藤研究員 なぜなのでしょうね。

○八代委員 要するに、にせ学生を防ぐのですね。

○飯田委員 昔のにせ学生対策ですね。

○安念座長 どういう意味ですか。3年になったらにせ学生なの。そういう意味ではなくて。

○飯田委員 要は、来て、時給つきインターンシップという名目で授業に出ないで…という一部の学校で見られた不正みたいな話です。

○安念座長 そういう意味ならばわかります。

○大田議長 働く方ですね。

○加藤研究員 これがそういった懸念も含めての制度になっていると思うのですけれども、本当に日本企業に就職したいと考える留学生にとってみれば、少しほかの日本人学生と比べると何で私だけというのが実態としてあるかと思います。

○八代委員 それはけしからんです。

○大田議長 けしからんですね。

○飯田委員 実際、大学に留学に来ている、学部に留学に来ている子と、大学院はもっとですけれども、私が就職した2000年ちょっとから今ですら大幅に変わっていて、少なからぬ留学生がアルバイトをしていないのです。特に中国からの学生はアルバイトしていない

子の方が多数派になってきている感じです。

○安念座長 そうなのですか。

○飯田委員 要は、私たちより全然豊かだから。

○安念座長 富裕になった。ごもっともでございます。

○飯田委員 ですから、どちらかというところ、かつての偽装留学みたいな懸念はかなり後退しているのに、すきあらば偽装留学するのではないかという体制で何か制度をつくってというのはちょっと滑稽です。かつて留学生に対しては、資力証明を出させることが大学であったそうなのですが、今はかなりの大学がもうやめているのです。恥ずかしいと。資力証明をする意味がない。

○安念座長 やはり一昔前の感覚で、門戸を広げたらもう手を挙げて日本に来るはずだという、全然そんな時代ではなくなったのに何となくそのような感覚でいるわけですね。

きょういろいろお話を承って、当たり前といえば当たりの話なのだけれども、実態に即した在留資格のカテゴリーを工夫するということと、日本語の教育をしっかりとやって企業のニーズに応えるという、当たりのことを当たり前にしなければいけないなということに改めて痛感いたしました。

そろそろ時間になってまいりましたけれども、これからはなかなか出口の見つかりにくい問題なのですが、頑張って取り組みたいと思います。今後とも末永く御指導を賜りますように、どうぞよろしく願いいたします。

きょうは本当にどうもありがとうございました。

(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社退室)

○安念座長 なかなかいい話を伺いました。本当にためになりました。

それでは、事務局から何かありましたら、お願いします。

○福田参事官 次回のワーキングにつきましては、別途事務局より御連絡を差し上げます。

○安念座長 それでは、きょうの会議はこれでおしまいです。お忙しい中、ありがとうございました。