

第4回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和2年1月20日（月）9:00～11:00
2. 場所：中央合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）大槻奈那（座長）、高橋進（議長代理）、水町勇一郎（座長代理）、夏野剛、中室牧子、菅原晶子
 - （専門委員）石戸奈々子、宇佐川邦子、島田陽一
 - （事務局）井上室長、林次長、彦谷次長、森山次長、大森参事官、小見山参事官、小室参事官
 - （説明者）出入国在留管理庁 福原 政策課長
出入国在留管理庁 伊藤 在留管理支援部在留管理課調整官
厚生労働省 石津 職業安定局外国人雇用対策課長
日本商工会議所 羽柴 主任調査役
日本商工会議所 大内 主席調査役
一般社団法人新経済連盟 高橋マネージャー
特定非営利活動法人東京コミュニティスクール 久保理事長
特定非営利活動法人東京シューレ 奥地理事長

4. 議題：

（開会）

1. 外国人材の受入れ推進について
2. 個別最適化された学びの環境整備について

（閉会）

○大森参事官 おはようございます。

それでは、時間になりましたので、第4回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、高橋議長代理に御出席いただいております。さらに、本ワーキング・グループの構成員に加えまして、菅原委員にも御出席いただいております。

また、御手洗委員が御欠席となりました。さらに、中室委員、島田専門委員もおくれて御参加となります。

議題でございますけれども、本日は、お手元の進行要領にもありますとおり、2点、「外

国人材の受入れ推進について」、「個別最適化された学びの環境整備について」でございます。

それでは、以降の議事進行につきまして、大槻座長にお願い致します。

大槻座長、よろしくお願ひ致します。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、進めさせていただきたいと思ひます。

まず、議題1からいききたいと思ひます。「外国人材の受入れ推進について」ということで、ヒアリングをさせていただきたいと思ひます。

本日は、出入国在留管理庁、厚生労働省職業安定局、日本商工会議所、一般社団法人新経済連盟の皆さんにお越しいただひています。ありがとうございます。

順に御説明いただひた後に、質疑をさせていただきたいと思ひます。

最初に、出入国在留管理庁の福原申子様、伊藤純史様、よろしくお願ひします。

○福原課長 それでは、外国人材の受入れに関する法務省の取組につきまして、説明をさせていただきます。

まず、資料の1ページをご覧くださいと思ひます。

我が国に在留する外国人は年々増加してありまして、現在は約280万人に上つてるところでございます。そうした中で、昨年4月には人手不足分野に外国人材を受け入れる特定技能制度の運用が開始されてありまして、さらなる在留外国人の増加が見込まれるところでございます。こうした状況を受けまして、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指し、外国人の受入れ環境整備のための施策を取りまとめたものが「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」になります。総合的対応策は2018年12月に取りまとめられましたが、本日お持ちしてありますものは昨年12月に改訂したものでございます。概要資料の下線の部分は、旧総合的対応策からの主な変更点となっております。

今回の改訂に当たりまして重点的に施策の充実を図りましたのは、次の3点でございます。1つは、特定技能制度の適正・円滑な運用ということでございまして、1ページ目の左下のほうになります。こちらにつきましては、企業と外国人材のマッチング、また、試験の受験要件の緩和などについて盛り込んであります。2点目としましては、地方における相談体制の充実ということで、この資料では1ページ目の右上になります。また、3点目は、留学生の就職支援でございまして、2ページ目の左側の(5)の施策になります。

総合的対応策は幅広い施策のパッケージでございますが、時間の関係もございまして、本日は、その中で、一元的相談窓口の運用、留学生の就職支援、在留資格手続の円滑化に関する法務省の取組に絞って説明をさせていただきます。

まず、1点目の一元的相談窓口の運営でございます。1ページ目の右上、①をご覧くださいと思ひます。法務省では、地方公共団体による一元的相談窓口の設置・運営を交付金で支援してあります。従来は、地方公共団体の中の在留外国人数などに関する基準によりまして、対象となる地方公共団体の数が111に限られていたところでございますが、現

在、全国1,788の地方公共団体全てを対象とする新たな基準を設けまして、既に運用中がございます。これらにつきましては、資料の3ページに参考資料を添付しておりますので、そちらもご覧いただきたいと思っております。この資料の右側になりますけれども、次年度におきましては、複数の地方公共団体による窓口の共同設置も交付対象とするなど、さらに幅広いニーズに対応できるよう見直していく方針でございます。また、法務省では、相談窓口の運営や体制に関する好事例の収集、横展開にも取り組んでおりまして、今後、こうした取組を一層強化することとしております。

続きまして、留学生の就職支援について、2ページ目の左の囲み、(5)を見ていただきたいと思っております。留学生は、専門的な知識や日本語によるコミュニケーション能力を有するだけでなく、社会生活を通じて日本を理解する人材でもございます。地域の活性化という点からも、我が国での就職・定着の促進が求められているところでございまして、こうした観点から、今回の改訂に当たり重点的に施策を追加いたしました。まず、1番目の○でございますが、大学卒業生の就職機会の拡大のための措置でございます。これにつきましては、資料の4ページに参考資料を添付しておりますので、そちらもご覧いただきたいと思っております。従来、大学の卒業生につきましては、基本的にホワイトカラー的な業務でなければ就労のための在留資格を許可していなかったわけでございますが、高い日本語能力を有することなどを要件といたしまして、工場の製造ラインや接客など現場的な業務にもつくことができるように措置をいたしまして、昨年5月から運用をしております。また2ページに戻っていただきまして、2番目の○、秋卒業生の国内就職の促進について、法務省の取組は括弧内の2番目になります。法務省におきましては、秋卒業生が実際に就職するまでの間、在留資格の問題で困ることがないように措置しておりまして、その手続についても昨年12月からホームページで詳しく案内をしているところでございます。今後、その周知を図ることによって、ビザの問題が就職の障害にならないようにしていきたいと考えております。その下の○、「日本の食文化海外普及人材育成事業」につきましては、5ページの参考資料もご覧いただきたいと思っております。こちらは、調理専門学校の留学生を対象に、日本料理の海外普及を目的として、農林水産省さんが運用している事業について、昨年11月に日本料理のみならず幅広く日本の食文化をオン・ザ・ジョブ・トレーニングで習得することができるようにするとともに、製菓も対象とする制度の拡充を行ったところでございます。留学生の就職支援につきましては、これら以外にも様々な施策が盛り込まれておりますが、経済産業省さん、厚生労働省さん、文部科学省さんなどとも協力をいたしまして、その実現や周知に取り組んでいきたいと考えております。

最後に、在留資格手続の円滑化・迅速化でございます。こちらは、資料の2ページ、右下のほうの(1)を見ていただきたいと思っております。法務省では、昨年7月から、一定の要件を満たす企業の職員の方などが外国人からの依頼に基づいてオンラインで申請手続を行うことができるようにしております。現在、その対象は在留期間の更新などに限定されているところでございますが、これを入国や在留資格の変更などの手続でも利用可能とする

ことにしております。また、現在、特定技能は対象となっておりますが、今後、対象に追加する予定でございます。

法務省では、関係省庁とも協力をいたしまして、総合的対応策の着実な実施に取り組んでいくとともに、今後も関係者の皆様からの声を踏まえまして施策の充実を図っていきたいと考えております。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省石津克己様から御説明をお願いします。

○石津課長 厚生労働省でございます。

お手元の資料1-2に即して説明を申し上げます。

ページ番号がございませんが、スライドは2枚だけでございます。

最初のスライドから。

まず、第1に御説明申し上げたいものが外国人就労・定着支援研修事業でございます。文字も多くございますので全てを読み上げることは控えさせていただきますが、この外国人就労・定着支援研修事業は私どもの役所で実施しておりますが、外国人の方に対して、職場におけるコミュニケーション能力の向上、ビジネスマナー、雇用慣行や労働法令、社会保険制度に関する知識を習得していただくことを目的として実施しております。これは大きく2つのコースがございます。そこに太いゴシックで書いております。

第1のコースが、定住外国人を対象として、就職の支援を行うものでございます。この定住外国人のコースの趣旨を申し上げたほうが内容を把握していただきやすいかと思えますが、リーマンショック時に、特に南米出身の日系人の方、日系ブラジル人やペルー人やボリビア人の方が大勢離職するということがございました。その方たちの支援のために何をするかと考えまして、この事業を開始したものでございます。リーマンショック時の日系人の支援が発端になっているものでございます。

第2のコースは、我が国で就職することが決まっている外国人留学生の方に対して、日本企業への定着を支援するというコースでございます。これは、本年度から新たに設け、実施している最中のコースでございます。対象は、内定を得た留学生、元留学生で日本の企業に就職して1年以内の方を対象としてございます。細かなコース内容や事業実績については、その表をご覧くださいいただければと存じます。

次、スライドの2枚目、ハローワークにおける外国人労働者の職業相談体制を説明させていただきます。私ども厚生労働省は、現在、出先として、ハローワーク、公共職業安定所というものを544持っておりますが、その中でも外国人に対して特に支援を強化しているのがございます。機能特化型の就職支援と一括りで説明できるかと思えますが、細かく言いますと、3種類の外国人向けのサービスの拠点、就職支援の拠点を設けてございます。

第1が、外国人雇用サービスセンターでございます。対象としている方は、高度外国人

材、もう少しさらに細かく言いますと、既に専門的な技能で就職をしている、そういう在留資格を持っている方、日本での就職を希望する外国人の留学生を対象にしております。現在、これは4つございます。東京外国人雇用サービスセンター、名古屋外国人雇用サービスセンター、大阪外国人雇用サービスセンターと、これまではずっと3つでございましたが、今年度、昨年8月1日に、4番目の外国人雇用サービスセンターとして福岡に新たにこの外国人雇用サービスセンターを設けたところでございます。

2番目の就職支援の拠点としては、留学生コーナーがでございます。名前のとおりでございますが、これも対象は留学生でございます。これは既卒も含めて支援をしてございますが、21の拠点がございます。日本人の新卒の就職活動をしている学生を支援するための拠点として、全国に544あるうちの一部のハローワークに新卒応援ハローワークというものがあるのでございますが、その中のさらに一部に留学支援のコーナーを設けているという体裁になってございます。

3番目の類型が、外国人雇用サービスコーナーとなっております。これは、留学生ではございません。日系人等身分に基づく在留資格の方を中心にして支援をしてございます。現在、129カ所に設置しております、具体的には通訳の方を配置しているということでございます。その地域の特性に応じた言語の通訳員でございますが、この趣旨とするところは日系人の方は、北関東、東海地方といったところに集中しているという現状がございますので、その地域の特性に応じて、現行、具体的にはポルトガル語やスペイン語といった通訳員を配置して、相談員が就職支援を実施しているところでございます。

簡単でございますが、当省からの説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、日本商工会議所の羽柴秀俊様、大内博様、お願いします。

○羽柴主任調査役 こうした機会を設けていただきまして、まことにありがとうございます。日本商工会議所でございます。

皆様、御存じかと思えますけれども、全国に515の商工会議所がございまして、中小企業を中心として124万社が加盟している地域の総合経済団体でございます。

今の中小企業の状況等から外国人の雇用促進に向けての考え方について、資料1-3-1のA3横の資料をもちまして御説明申し上げたいと思います。こちらは、2019年10月に公表したものでございまして、書かれている本文は少し年度が違っているものがありますが、御容赦ください。商工会議所としては、これまで6回ほど意見書を出しております、これが第6弾でございます。

初めに、「I. 現状認識」、「1. 外国人材の受入れニーズの高まり」でございますけれども、今、日本商工会議所の会員企業にアンケート調査をとりますと、実に66.4%の企業が人手不足で困っているということでございます。今後の3年後等の展望を聞きましても、多分この人手不足を改善する見込みはないと皆さんはお考えのようでございます。そうした中、外国人材の受入れニーズがあると回答した企業は50.8%でございまして、前年

度と比べましても8ポイント増加しているということで、外国人材に対する期待と関心はこれまでになく高まっている現状でございます。ちなみに、先ほど申し上げた66.4%の人手不足と言っている企業に限って外国人材に対するニーズを聞いてみますと、57.8%でございます。そうした中、特定技能等が創設されてきたわけでございますが、この状況を見てみますと、昨年8月の時点では889人、11月で1,000人ちょっとということでございます。まだ計画に対しては少数にとどまっているということでございます。手前どもの会員企業等にヒアリングをしてみますと、何をどのように準備すればいいかわからない、あるいは、外国人材を受け入れたいけれどもどこに相談すればいいかわからないといった声が多く寄せられている状況でございます。こうした状況を踏まえまして、特定技能を有効に機能させていくことが非常に重要であると考えておりまして、国、地方、民間における様々な取組がございますけれども、特に外国人材の受入れを具体的に検討している中小企業に対しての支援策を強化・拡充していただきたいということでございます。

そうした中、「Ⅱ. 重点要望項目」、「Ⅲ. 個別要望項目」ということで、幾つかについて要望を申し上げているわけでございますけれども、少し全体のところを御説明申し上げますと、「Ⅱ. 重点要望項目」では、1. 外国人材の受入れに係る相談機能の強化・拡充といったことを申し上げております。こちらは、先ほど申し上げましたように、何をどうすればいいかわからないといったことがございますので、相談窓口の設置や専門家派遣等、中小企業に特化した全国的な相談機能を早期に創設していただきたいということでございます。2. 受け入れ企業と外国人材とのマッチング機会の提供でございます。1番と2番につきましては、後ほどまた御説明申し上げます。それから、現状としては1,000人程度でございますので、今後の課題になってくることを期待しているところでございますが、3. 特定技能外国人の受入れ対象分野の拡大でございます。各地商工会議所から、四角囲みの様々な職種から追加の期待が高まっているところでございます。4. 大都市圏への偏在防止に向けた具体的な方策でございます。こちらは、まだ数がさほど伸びておりませんので、今後の課題になってくるかと思っております。

下の「Ⅲ. 個別要望項目」でございますけれども、外国人材の送出国における特定技能の周知・広報あるいは技能実習生の2号修了者に対する制度の周知、それから、後ほど御説明申し上げますが、(3)のところでは在留資格手続の円滑化・迅速化、2. 外国人材の受入れ拡大に向けた政策で、我が国の国家資格取得者の積極的な受入れや、後ほど御説明申し上げます(2)留学生の我が国における就職・起業の促進といったところ等を要望している次第でございます。

本日は、このA3横資料の赤字にありますところを、資料1-3-2で少し詳しく御説明申し上げたいと思っております。

「1. 外国人材の受入れに係る相談機能の強化・拡充」でございます。商工会議所が実施しておりますアンケート調査では、特定技能外国人材の受入れに関心があると回答した企業において、政府で実施していただきたい企業の受入れ支援策につきましては、44.2%

の企業が外国人材の受け入れに関する相談機能の創設を挙げております。関係省庁におかれましては、特定技能が有効かつ適正に機能するために、相談窓口の設置や専門家派遣の実施等、中小企業を対象に本制度に特化した全国的な相談機能を早期に創設していただきたいということを申し上げておりました。先ほど法務省様から御説明がありましたとおり、外国人共生センターが本年に創設されるということでございますけれども、こちらと、先ほど御説明がありました外国人受入環境整備交付金の対象自治体の拡大が対策として盛り込まれてきておりますが、このことを踏まえた上で、外国人材の共生のための相談窓口の取組については、地方公共団体によりまして、その運営ノウハウや実際の相談に対する対応方法など多分知見についてはばらつきが出るのが推測されます。したがって、全国の好事例の周知はもちろんですが、運営・対応などについての標準マニュアルの整備の検討など、地方公共団体に対する支援・相談機能を充実していただきたいところでございます。

続きまして、「2. 受入れ企業と外国人材のマッチング機会の充実」でございます。35.5%の企業が外国人材と企業とのマッチングに資する事業の実施を期待しているところでございます。国内外での合同会社説明会の開催やオンライン面談の実施など、外国人材との機会を提供していただきたいと考えております。また、外国人材の受入れ・定着に積極的に取り組む地方公共団体とハローワークあるいは外国人雇用サービスセンターが連携しまして、特定技能での就労を希望する国内外の外国人が、外国人雇用の経験に乏しい、特に地方の中小企業に円滑・適正に就職・定着できる取組を早期に実現いただきたいというところでございます。

「3. 在留資格手続きの簡素化・円滑化・迅速化・電子化」につきまして、御意見申し上げます。企業は、65.3%が外国人材の雇用に関する手続きの簡素化を希望しております。マンパワーの増強等を通じまして、特に特定技能の在留資格手続きができるだけ迅速な審査及び処理を実施していただきたいということと、支障のない範囲で簡素化いただきたいと考えております。例えば、技能実習2号修了者が特定技能1号として同一企業で就労する場合には、あるいは、一定の条件を満たす優良な企業が特定技能外国人材を受け入れる場合には、在留資格手続きの優遇措置を講じられたいと考えております。また、書類がかなり煩雑になっておりますので、申請書の記載例や留意点を充実していただくとともに、申請手続きの円滑化を図っていただきまして、受入れ企業や登録支援機関の申請に係る負担を軽減いただきたいということと、できるだけ早期に電子申請を実現いただきたいということを考えております。

「4. 留学生のわが国における就職の促進」でございます。(1)で留学生と求人企業とのマッチング機会の充実を挙げております。地方を中心としました中小企業にインターンシップをする仕組みの構築など、我が国の外国人留学生だけに限らず、海外の学生による中小企業へのインターンシップを促進するための施策を、より積極的に実施いただきたいと考えております。(2)就活中の外国人留学生に対する支援等でございますが、70.3%

の企業が外国人材に対する日本語教育の充実を期待しております。例えば、日本国際協力センターの外国人就労・定着支援研修事業につきましては、対象者に就活中の留学生は含まれておりません。就活中の留学生においても、日本の職場でのビジネス日本語に対する不安や日本の求職活動に対する情報や知識不足に懸念を抱いておりますので、就職活動中の外国人留学生についてもその受講対象としていただきたいと考えております。また、先ほど御説明がありましたけれども、秋入学で卒業する場合の外国人留学生が日本で就職する際に、卒業から就労までの間を対象とした在留資格「特定活動（内定待機）」を申請することになると思うのですが、こちらについて、明文化とともにその周知を積極的に行っていただきたいということでございます。

日本商工会議所からの説明と要望は、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、新経済連盟の高橋芳夫様、お願いいたします。

○高橋マネージャー 新経済連盟の高橋でございます。

本日は、このような機会をいただき、ありがとうございます。

資料に沿って御説明させていただければと思いますが、お時間が限られているということでもございますので、目次の項番の1と2は後ほどお時間のあるときにご覧いただければと思います。

9ページの規制改革要望のところからご覧いただければと思います。今回、要望事項といたしましては、特に在留資格相互の関係・接続性の明確化に関しまして、「技術・人文・国際業務」資格、いわゆる技人国のガイドラインの明確化を取り上げさせていただいております。なお、そのほかの検討すべき課題についてもAppendixという形で添付させていただいておりますので、今後の議論の御参考で御活用いただければ幸いです。

10ページの在留資格の概要を御参考までに添付させていただいております。在留資格は非常に多岐にわたりますので、今回の要望で触れているのはここですというところを赤枠で囲っております次第でございます。御参考でございます。

11ページは、今回の要望の問題意識でございます。今まで御説明がありましたように、昨年、特定活動46号あるいは特定技能の新設という形で、外国人の方々のキャリアの可能性が広がったということで、それ自体は非常に望ましいことであると理解しておりますが、在留資格相互の関係性・接続性が今後明確化されていく必要があると考えております。具体的にどの在留資格でどこまで何ができるのか、キャリアアップしていくに当たって今の在留資格でいいのか、変更の必要があればそのために何を準備すべきなのかといったことなど、キャリアと在留資格の関係の予見可能性が低いと、企業あるいは外国人も判断に悩み、キャリアの制限にもつながるおそれがあると考えております。

12ページ、そういった問題意識をそもそも前提としまして、具体的な要望について技人国のガイドラインで明確化というところを赤枠の中で述べさせていただいておりますが、現場業務すなわち単純労働ではないということを明確化していただきたいということでご

ざいます。具体的には、専門知識の必要性あるいは全体のキャリアプランの中での位置づけといったものから、総合的に現場業務についても判断するといったところをガイドラインの中でも明示していただきたいということでございます。そもそも技人国のガイドラインでいわゆる単純な業務は対象外とされております。これ自体は当然ですが、特に日系企業では、現場業務を数年経験した上で企画・管理業務に移っていくといったステップアップを前提としたキャリア形成が一般的であるかと思えます。この点、「現場業務＝単純労働」と捉える向きも多い中、技人国の中でどの程度現場業務が許容されるのかといった予見可能性が十分ではない状況だと理解しています。こうした状況から、企業といたしましては、日本人と同じキャリアコースで外国人を採用しても、外国人については在留資格の更新が認められないといったリスクを抱えることになる、また、そういった事例そのものは多くないとしても、予見可能性が十分でない中、外国人の採用をそもそも控えるといった萎縮効果も生じていると理解しています。

13ページは、我々の会員企業の中でのそうした事例を取り上げさせていただいております。人材派遣業のA社では、日本人と同じように採用した外国人が、量販店などの現場スタッフから数年の経験を積んだ後、店長、施設長といった現場における管理職を目指すといったキャリアコースが存在しておるのですが、特に倉庫勤務などの物流・製造業界向けの現場などでは、単純労働とみなされるリスクが高いという判断から、外国人の採用をほとんど行っていないという状況であるようです。

では入管の実務では実際にどうなのかということでございますけれども、14ページにございますように、ガイドラインの別紙などでは、総合的なキャリアプランも踏まえた判断もなされていると理解しております。ですので、今回の要望につきましても、規制緩和というよりは、今なされている実務の背後にあるような考え方についてガイドラインで明示的に取り込んでいただきたいということではないかと考えております。

簡単ですが、我々のプレゼンは以上になります。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明について、委員の皆さんより、御意見、御質問等をいただきたいと思えます。

御意見等がある方は、このネームプレートを立てていただければと思えますので、よろしく申し上げます。

夏野委員から、申し上げます。

○夏野委員 御説明をありがとうございます。

法務省さんにお伺いしたいのですが、今、日本経済全体が人手不足で大変なことになっている状態は御存じだと思うのですが、数値として、例えば、昨年度はこれぐらい新しく在留資格を認められた外国人がいるのだけれども、5年後や10年後など、あるいは来年度でも構わないのですが、これぐらいまで持っていきたいというストーリーというか、戦略はないのでしょうか。

○福原課長 ありがとうございます。

法務省として、いわゆる数値目標というものはないわけでございます。ただ、人手不足対策として導入いたしました特定技能制度については、5年後の受入れ見込数という形で一定の数値を示しているところでございますが、達成目標ということにはなっておりません。あくまで見込みということで示させていただいているものでございます。

法務省としては、今後これだけ特定技能外国人を受け入れるということは申し上げにくいところではございますけれども、日本社会として外国人材の受入れのニーズが非常に高まっていることは承知をしております。私どもといたしましては、そうした必要な外国人材が、きちんと適正に、また、円滑に受け入れられるように、特定技能制度を整えていきたいというところでございます。

○夏野委員 逆に、受入れ見込数を処理するだけの能力は大丈夫なのですか。よくイミグレーションなどを見ていると大変なことになっていて、みんな、来たくなくなるだろうなというぐらい並んでいて、半分嫌がらせかなと思うようなこともいっぱい起きている。実際に審査の段階でもすごく待たされたりとか、なかなか結果が出てこないとか、そういう話も聞くのですけれども、そういう体制的なことはどうなのでしょう。

○福原課長 ありがとうございます。

入管の体制につきましては、これまでも入国審査官の増員が認められているところでございます。この増員につきましては、一つは当然インバウンドが増えておりますので、それへの対応もでございますけれども、特定技能制度の導入に伴いまして、その申請の処理のための入国審査官の増員も認められているところでございます。

こうした人員の体制整備は図っているところでございますけれども、それとともに、先ほど申し上げましたような、いわゆるオンライン申請、電子的に申請を受け付けてそれを処理するという工夫も行っているところでございます。これにつきましては、先生も御指摘のとおり、例えば、東京出入国在留管理局などに行くと、ものすごい数の方がいらっしやって、非常に待ち時間も長いような状況になっているわけではございますが、これを私どもとしても何とか解消したいと考えているところでございまして、オンライン申請を昨年7月から運用しているところでございます。まだ対象手続は限定的で、いわゆるビザの更新の手続などしか対象になっていないところでございますが、先ほどの総合的対応策の中にもございましたとおり、今後、これを入国のためあるいはビザの変更のための手続にも使えるようにしていきたいと考えております。

また、申請書類等の添付書類でございますけれども、これについても見直しを進めておりまして、手続の簡素化を図ることは、今、入管としても進めているところでございます。

○夏野委員 別の機会でも構わないのですが、その審査官の数を、今は何人で、いつまでに何人にする予定であるとか、オンライン申請の範囲を、今はここまで、いつまでにこれをしていく予定だということは、多分決められていると思うので、教えていただければ幸いです。

○大槻座長 よろしいですか。

菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

今の夏野委員の質問と少し関連しますが、分野毎の受入れの人数の上限や国別の上限など、数値が定められていたと思いますが、例えば、英国や韓国で行っているような市場化テスト、また、どういう分野でどの程度の人数が不足しているかを定期的に見直す必要があると思うのですが、その辺りの仕組みや根拠を教えてください。

また、産業構造や業態の変化が激しくなっていますが、一つの分野で入った後に、分野、業種間の転職、類似の業種変更等ある程度の柔軟性は認められるでしょうか。

○福原課長 ありがとうございます。

まず、特定技能外国人の受入れ見込数の件だと思いますけれども、これにつきましては、制度を導入する際に5年後までの累計ということで、上限で約34万5000人という数値を示させていただいているところでございます。また、受入れ見込数は分野ごとにその上限についてお示ししているところでございます。これは、業を所管する行政庁におきまして、それぞれ見込数を算出しているものでございます。

また、特定技能制度については、例えば、韓国の雇用許可制度における労働市場テストのようなものはないわけですが、人手不足の状況を、分野別に設置をしております協議体できちんと把握をしていただくようになっております。仮に人手不足の状況が解消されるということがあれば、新規の受入れを認めないという仕組みになっているわけですが、今後、こういった人手不足の状況につきましては、主に業所管庁さんで分野別の協議会を通して業界の実態をきちんと把握していただくようになっているところでございます。

また、御質問については、特定技能の分野間の転職ということでございましょうか。

○菅原委員 はい。

○福原課長 特定技能につきましては、その分野ごとに技能試験を受けていただかなければならないことになっているわけですが、ですので、この試験をきちんと受けていただいて、その技能水準を確認できるような状況になっていけば、分野間でも転職は可能であるわけですが、いずれにしてもきちんとこれは客観的にその技能を有していることを試験で確認できる必要がございます。

○菅原委員 確認ですが、同じ業種であれば、企業内、グループ企業内あるいは企業間みたいな異動も可能ということですか。

○福原課長 それは同じ業といえますか、試験の区分が同じであれば、部署を異動される分には特に問題はないですし、試験の区分が同じであれば企業間であっても転職が可能と考えております。

○大槻座長 よろしいですか。

ほか、いかがですか。

宇佐川専門委員。

○宇佐川専門委員 本日は、ありがとうございました。

厚労省さんになるかもしれないのですが、特定技能の件についてお知らせいただきたいのですが、特定技能の対象者を増やすための施策は何か打たれておられるのでしょうか。実際に技能試験が日本国内で実施はされているものの、その後、たくさん試験があるという告知も特に見当たりませんし、海外で推進する送り出し国の増加といった話も余り聞こえてこないのです、そもそも対象者が増えない限りは企業さん側も受け入れられないと思っております、まず、対象者を増やす施策は具体的にどのようなものがあるかを教えていただければでしょうか。

○石津課長 恐縮でございますが、その御質問に答えるに当たっては、まず、現状、特定技能が少ないと恐らく認識されていますが、それがなぜなのかということについて、申し訳ございませんが、総合司令塔の入管庁様から現状の分析のコメントをいただけるとありがたいのですが。

○福原課長 法務省でございます。

特定技能制度につきましては、昨年4月から運用しているところでございます。現状、昨年11月末で1,019人の特定技能外国人の方が日本に在留されているわけでございますが、先ほどの受入れ見込数などと比較して少ないのではないかと御指摘を各方面からいただいております。要因は様々あるかと思えます。1つとしては、例えば、送出国で送り出しの制度の準備ができていないということもございまして、また、まだ企業さんも少し様子見をされているということも聞こえてくるところでございまして、これにつきましては、私どもからの情報提供も今後充実をしていかなければならないと考えております。本日も指摘のございました、例えば、申請書の書き方といったことについても、現在、そのような情報につきましてはホームページで詳しく紹介をさせていただいているところでございまして、今後もそうした手続案内などを充実させていきたいと考えているところでございまして。

また、今後の取組について少し説明をさせていただきますと、まずは試験を受ける機会を増やしていく必要があるということでございまして、現在、これまでのところ、9分野で6カ国、日本を含めると7カ国でございまして、そういった状況で試験を行っているところでございまして、今後、試験を実施する国も増やしていきたいと考えておりますし、今年の3月までには、14の全ての分野で試験を行うこととしております。先ほど総合的対応策のところでも紹介させていただきましたが、国内の試験について、短期滞在の目的で入国してきた方については、原則としては試験が受けられないということになってきたところでございまして、これについても要件を緩和して試験を受けやすくしていく方針でございます。それから、送出国における送り出し手続の整備についても、外務省などと協力をしながら働きかけをしていく予定になってございまして、今後も情報提供の充実を図っていきたくと考えてございまして、こうしたことを含めて、特定技能制度の

円滑な運用を確保していきたいと考えているところでございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

もう一つだけ、よろしいですか。

例えば、国だけではなくて民間企業や各種団体さんが一緒に協働することで、それをより広める方法は何かありませんでしょうか。

○福原課長 ありがとうございます。

法務省としても、この特定技能制度の運営をより円滑にする方法につきまして、関係者の方ともいろいろ意見交換をさせていただいているところでございます。例えば、共同で何かに取り組むことによって制度の円滑な運営に資するということがあれば、また参考にさせていただきたいと考えております。

また、先ほどこちょっと紹介させていただきました分野別の協議会でも、それぞれの業界において工夫がされていると承知をしているところでございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 厚労省さん。

○石津課長 福原課長の説明に余りつけ加えることもございませんが、1点。

私は、本日は厚生労働省の中でも労働行政の立場、職業安定局というところから出てきているのですが、厚生労働省は2つ事業を所管する立場でもあります。一つは介護、もう一つはビルクリーニングでございます。入管庁の御説明に対する一つの具体例ということで御紹介させていただきますが、介護の分野につきましては、私どもの所管業でございます。昨年4月、入管法に基づく特定技能制度が施行されて以来、フィリピン、マニラにおいて、ほぼ毎月、特定技能の介護に関する技能試験を実施してございます。合格者も、3桁、4桁とかなり累積しているわけでございます。ただ、それがなかなか入ってこないという現状がございました。これは福原課長から御説明いただきましたが、全ての国は自国民の保護に関して大変関心を持っていらっしゃると思いますが、特にフィリピン政府は、まさに自国の専門職を海外に送り出してきたという歴史がございまして、自国民の保護に対して大変関心が高い。非常に一生懸命です。その手続についても、よく考えてフィリピン政府で整備をなされた。私の記憶に間違いがなければ11月下旬か12月でございましたが、ようやくフィリピン政府内において審査の基準や政府の必要な省令、告示といったものが整えられたと伺っております。恐らく、今、ようやくスタートラインというところでございまして、これからマニラあるいはフィリピン全土にたくさんいらっしゃるであろう試験合格者の方が日本を目指してやってこられるに違いないと考えております。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 よろしいですか。

石戸専門委員、お願いします。

○石戸専門委員 石戸です。

2点、質問があるのですが、1つ目はどなたに伺えばいいかわからないのですけれども、

私が属している大学院は留学生が6割でして、7～8割の留学生が日本で働くことを望んでいるにもかかわらず、皆さん、なかなか就職がうまくいかず苦勞しているという実態があります。先ほど、例えば、商工会議所さんからの資料などでも企業側からのニーズの話があったのですけれども、留学生側のニーズもしくは抱えている課題の調査はあるのか、ある場合、一番クリティカルな課題、マッチングがうまくいかない課題となっているものは何なのかということをお教えいただきたいなということが1点目の質問です。

もう一点目は、それに関係することなのですが、**「外国人材の受入れに係る相談機能の強化・拡充」**を書かれていますけれども、商工会議所さんも好事例を広げるべきだと書かれていて、具体的にうまくいっている事例はどういう事例なのか、それこそそれに基づいて外国人共生センターが備えるべき機能とはどういうものなのかということについて、お教えいただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、これは法務省からお願いできますでしょうか。

○福原課長 ありがとうございます。2点、質問をいただきました。

1点目のマッチングに関する留学生さんのニーズということになりますと、こちらで詳しく分析をしたものはございません。文部科学省さん、厚生労働省さんあるいは経済産業省さんでも、今、留学生の就職支援についていろいろ検討されておりますので、そうしたところで明らかになってくるのかなと考えております。法務省としましても、これまで『国民の声』を聴く会などでいろいろな意見をいただいているところでございますが、就職・定着がなかなかできないことについては、日本の企業側と就職する留学生さんの認識のギャップなどもあって、ここを解消していくべく、例えば、企業側が注意を要すべき点などについて、チェックリストのようなものを作成することにつきまして、今回の総合的対応策の中にも盛り込んでいるところでございます。詳しくは、先ほど見ていただきました資料の2ページ目でございますけれども、こちらの(5)の上から6番目でございます。経済産業省さん、厚生労働省さん、文部科学省さんで中心になって行われている施策でございますが、留学生の多様性に応じた採用・選考、採用後の柔軟な待遇などについて、今後、チェックリストをつくられて、それを活用できるように普及をさせていくという施策を今回は盛り込ませていただいております。

2点目でございますけれども、いわゆる相談体制の充実というところでございます。今回の総合的対応策の1ページ目の①、2つ目の○に来年度中に設置を予定しております外国人共生センターについて説明をさせていただいておりますが、この外国人共生センターの中では、ハローワークも入られる予定でございますので、留学生の方の就職支援などについてもこの中でやっていくことにしておりますし、また、法務省もこの中に入るわけでございますけれども、留学生の就職のための在留資格に関する御案内などもできる機能をこちらのセンターに導入する予定にしております。

○大槻座長 厚労省さん。

○石津課長 入管庁様から非常に包括的な説明があつて、その後の補足ばかりで申し訳ないのですが、留学生の方の就職で何が課題かということについては、大学生は、高等教育機関、大学に所属しているわけで、一番よく把握されているのは文科省様でございまして、恐らく様々なアンケート調査等も整備されているところでございます。済みませんが、今、この場に持ち合わせはございません。また、他省の資料を申し上げるものもなんでございますので、そこは控えさせていただきます。

1つ、留学生の方の就職の課題と思っておりますものは、日本の大学なら大学生で、新卒の方の就職の慣行、タイムテーブル、タイムスケジュール感というものを、日本人の学生であれば、おのずと先輩というものを見て、部活やクラブ活動、サークルなどを通じて、自分の1個上の先輩、2個上の先輩がどういうふうに着職しているか、いつごろから活動しているかとかということもわかりますし、また、OBの方に訪問して様々な情報を得て、こういうことをやったほうがいいのだとか、いつごろから活動をしないといけないのかということがわかるところでございますけれども、留学生の方は、大学という場においていつごろから何をすれば日本の標準的な就職活動のトラックに乗っていただけるかということがわからない場合があるかと思えます。

数ある留学先の中から日本を選んでくださったという留学生の方に対して、もし日本で勉強するだけでなく仕事もするというを考えていただけるのであれば、こういう時期からこういう活動をしてくださったほうがいいですよということを、留学当初の時期から少しずつでも情報を提供していくことが大事なのではないかと思えます。私どもは、先ほどの様々なハローワークの留学生就職に特化した拠点もございまして、大学からの御要望に応じてではございますけれども、決して大学4年生だけではなくて、留学、日本に来て学び始めた当初の方も対象にして、日本で就職するならこういうことがいつごろから必要ですよといったことは情報提供をさせていただいております。まさに日本を留学先に選んでくださったことに感謝の気持ちを持って、もし日本に御就職いただけるならば、それは在学中から御支援いたしたいと思えます。委員の所属されている大学・大学院生からのニーズがあれば、すぐにでも私どもの職員が参って情報提供をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

○石戸専門委員 ありがとうございます。

私が言いたかったことは、企業側のニーズの情報は結構出ていたので、マッチングなので、就職する側のニーズも踏まえた上で、マッチングのサービスであったり、情報の拠点をつくる制度の設計などもしていただけるといいなということです。

以上です。お願いします。

○石津課長 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

私も少し留学生にかかわっている中だと情報がまだまだだという印象もありますが、も

しそういったデータがほかの省庁さんからもあるようでしたら、こちらでもちょっと調べてみます。

お二方いただいていますので、まとめてまずは御質問いただいた後にお答えいただく感じで、高橋議長代理、それから、夏野委員からお願いします。

いいですか。

○中室委員 大丈夫です。

○高橋議長代理 厚労省さんにちょっとお伺いしたいのですが、資料の1ページ目、定住外国人就職支援コースは非常に重要な施策だと思いますが、規制がかかっているというよりは支援が足りないという話だろうと思いますけれども、事業実績のところはこれだけのコースがあって受講者数がこれだけあったというアウトプットがあります。これによって、あるいは、ほかの支援も含めて、いわゆる定住外国人の就職支援がどの程度改善したとかというデータをお示しいただけないかと。多分この問題は就職だけではなくてそもそも彼らの学校教育のところから問題があると思うのですが、そういう意味では文科省とも関連する話だと思いますが、その辺は具体的に省庁を超えて連携されているのかどうかということ。

2つ目に、横の外国人留学生定着支援コースも、定着していないということがもともとの問題点としてあると思いますが、定着状況に関するデータをお示しいただきたい。

もう一つが、新経済連盟さんにお伺いしたいのですが、14ページで許可事例と不許可事例とありますけれども、この不許可事例を見ていると、この会社はそもそも人材をいわゆる清掃業務要員として受け入れようとしていたのではないかなど。いわゆる単純業務として受け入れようとしたがゆえに不許可になったのではないかという気もしないのでもないのです。だから、彼らがちゃんとキャリアについてのビジョンを持っていて将来はこういうふうにさせたいというものがあれば、通った話なのかなという気もするのです。これは規制側の問題なのかという気もするのですけれども、そこを御意見いただければと思います。

以上です。

○大槻座長 続きまして、夏野委員、お願いします。

○夏野委員 特定技能制度の今年度目標4万7000人に対して1,000人しかないというのは、完全に制度がおかしいと判断せざるを得ないと思いますし、5年で34万人はほぼ達成不可能、民間企業だったら首になるような話だと思うのですね。

法務省さんにぜひ頑張っていたきたいものが、ほとんど試験の内容が公開されていないのでどんな内容かわからないのですけれども、特定技能試験が本当に必要な試験なのかどうかということはぜひ見ていただきたい。それは各省庁さん任せだということであるのです。しかし、それが本当に必要なものか。例えば、厚労省さんのビルクリーニング分野特定技能1号評価試験はたまたま試験問題が出ているので、見たところ、これが特定技能と呼べるようなものとはとても思えないのです。しかもそれが日本語になっているのです

ね。日本語の試験は日本語の試験でやるのだったら特定技能の試験は別に現地語でやればいい話だと思うのですが、日本語になっている。あるいは、経産省さんの製造業のもので、今度は受験する国の言葉で試験をやると書いてあって、試験問題は見えていないのですが、そういうように特定技能試験が各所にばらまかれていて、本当に必要なかどうかというものも判断できないような形になっているものをぜひ法務省さんで所管していただきたいなということが、お願いというか、我々は議論したいなというポイントです。

今までというか、制度ができたときには余り入れたくないという雰囲気で作られているのかもしれないのですが、状況は完全に一変しているので、少なくともこの34万人累計目標が達成できるような制度をきちんとつくっていただきたいと思います。

以上です。

○大槻座長 夏野委員の件に絡んで、一言、教えていただきたい点として、もともとの希望の母数をみた場合、どの程度増えているのでしょうか。特にこの試験問題、あるいは、ひょっとしたらちょっと中長期の課題かもしれませんが、分野の拡充の問題なども含めて、潜在的な希望者に対して今の状況がハードルになっていて、非常に低い数字になっている可能性はないのか。その趣旨で、「母数」のところをどう考えていらっしゃるかとこのところを、もう少し教えていただければ。

まず、高橋議長代理からあったデータの件をお願いします。

○石津課長 データについて、お答え申し上げます。

まず、定住外国人支援コースでございますが、平成30年度実績で申し上げますと4,311人が受講いたしまして、その所期のそれぞれここまで修得してほしいという学習到達の目標に達している方が約8割、3,431人、正確に申し上げますと79.6%でございました。その3,431人のうち、コース修了時点で就職をしていた方が1,604名、46.8%でございます。もうちょっと細かいことを申し上げますが、目標でございますが、大事なことは就職できるだけではなくて長くその職に安定してついていただくことが大事だと思っております。1,604名の方のうち、雇用期間が1年以上の職、ある程度安定した職と言えると思うのですが、そこについての方が245名、15.3%という状況でございます。そうなりますと、100から15.3を引いた84.7%の方は1年未満という短期雇用についている状況でございます。

雇用の安定を図る事業の目的からすれば、もうちょっと安定した、これは期間で見るといいかどうかわかりませんが、まずは期間で見るとすれば、この1年以上の就労者の割合を増やさないといけないのだろうと思っております。この事業の目的を設定しているわけですが、効果を測定して改善していく、事業の仕方を改善していくことが重要でございますので、これまできちんと把握できていなかったのですが、研修修了後、1年後に受講者の方がどういうふうになっているかということ把握していきたいと思っております。今年度から始めるのでその把握は来年度なのでございますが、目標を設定したからには、その効果をきちんと把握して、直すべきところは直していくということをやら

ねばなりません。この事業は、一番最初に申し上げましたが、リーマンショックで、思い出しても本当に大変な時期でございましたが、ある意味、緊急対策として始まったわけですが、この10年続けてまいりまして、この事業はなお重要だと私どもは考えております。高橋委員からの御指摘は、効果をきちんと測定して、直すべきところは直していく、結果をさらによくしていくということだと思っておりますので、その御指摘を踏まえて取り組んでいきたいと思っております。

留学生コースでございますが、元留学生と言うべきでしょうか。今、留学生に特化した定着のデータは持ち合わせていないのですが、ここは中小企業の方からのお話をじかに聞いておりまして、就職後、ちょっとしたコミュニケーションの食い違いみたいなもので、これはある中小企業の経営者の方から聞いたお話ですが、元留学生の就職した方が職場で浮き上がってしまう、その周りの日本人の同僚となじめないといったことがあるというお話を幾つか聞いておりまして、この留学生コースで取り組んでいきたいと思っております。

実績につきまして、数量的に把握していくべきものだと思いますので、定着コースは今年から始めたところでございますので、まずはカリキュラムもきちんともっといいものにしていきたいと思っているのですが、同時に実績も把握して、よりよい事業にしていきたいと思っております。まだ不十分なところがあるのは認めますが、改善しながら進めていきたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

新経連の高橋様。

○高橋マネージャー ありがとうございます。

不許可事例のところについて、御指摘がございましたように、将来のキャリアプランがきちんと具体化されていなかったところが、まさに御指摘いただいた事例のポイントではなかったかと思っております。その意味で、我々が要望しているような総合的なキャリアプランを踏まえて判断していただきたいというところについては、実務の中でなされている部分もあると認識しております。

一方で、ガイドラインでは、研修の間の単純労働などにつきましては、許可・不許可を判断するに当たって考慮するとあるのですが、要望の中で申し上げましたように、実際に日系企業のキャリアの中では数年単位で現場業務に従事した上で企画・管理業務に移っていくというコースが一般的でございますので、そういった現場業務をきちんと考え方としてガイドラインの中に位置づけていただきたいという趣旨でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

福原様、手短にお願いできれば。

○福原課長 申し訳ありません。手短に。

法務省でございます。

まず、夏野先生からいただきました試験の関係でございます。この試験についても、法務省で全体を見渡すような仕組みにはしておりまして、特定技能に係る試験の方針も全体

的な方針として決めているところでございます。ただ、特定技能制度自体は、一定の技術を持った外国人の方、特に即戦力になる外国人の方の受入れになってございますので、試験で技能レベルを確認していくことについては今後もきちんとやっていかなければならないと思っておりますし、その試験のレベルについては、それぞれの分野の中で、即戦力になり得る技能のレベルがあろうかと思っておりますので、これを業所管庁さんに的確に判断していただくことになろうかと思っております。ただ、試験についてさらに受けやすくするための工夫は、これは法務省からも関係省庁さんには呼びかけてさせていただいているところでございまして、こういった工夫について、法務省においてもこれからきちんと見ていこうと考えているところでございます。

また、先ほど座長からいただきました全体的な母数でございしますが、なかなかどれくらいの方が潜在的にこの特定技能制度を使いたい、あるいは、特定技能制度でなくても日本で就職したいと考えていらっしゃるかを把握するというのは、非常に難しいところでございます。今、いわゆる国際的に労働力の取り合いになっている状況の中で、日本を選んでいただくための工夫をやっていかなければならない。受入れ環境整備についても、まさにその一環であるわけでございます。また、日本の制度をよく知っていただくことも必要だと考えておまして、総合的対応策の中でも、日本の制度の周知、特に特定技能制度の周知・広報などについては、外務省さんとの協力のもとに施策を幾つか盛り込んでいるところでございます。今後、こうしたことについても、しっかり取り組んでいきたいと考えております。

○大槻座長 ありがとうございます。

本日いただきました御説明などを踏まえまして、これからワーキング・グループとしても議論を深めていきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

本日は、ありがとうございます。

(説明者交代)

○大槻座長 それでは、議題2の「個別最適化された学びの環境整備について」に移りたいと思います。

本日は、特定非営利活動法人東京コミュニティスクール様、特定非営利活動法人東京シューレ様に御説明をお願いしたいと思います。

まず、東京コミュニティスクールの理事長でいらっしゃいます、久保一之様からお願いいたします。

○久保理事長 改めまして、東京コミュニティスクールの久保と申します。よろしくお願いいたします。

お手元の「資料2-1」と書いてある資料に基づいて説明をさせていただきます。大体学校のことにつきまして5分程度、その提言の考え方について5分程度お話しさせていただきますと思っております。

まず、概要なのですが、最初の1枚目にございますけれども、この東京コミュニ

ティスクールは小学生を対象とした全日制のマイクロスクールとして2004年に設立いたしました。現在はプレ初等部という3歳からのプログラムもやっておりますけれども、基本的には初等教育にフォーカスを当てた学校でございます。全日制の学校で、アフタースクールなどではなくて、既存の教育の中でなかなかイノベーションが起こしにくい中、そういうイノベーションのジレンマがある中で、チャレンジ的ないろいろな新しいことをやっていこうという形で、我々はいろいろな取組をして、その情報を公教育や教育に携わる方々に出しているという学校でございます。その中でも、特に探究する学びということ、体験を重視した学びということをしてしております。現在も、多くの方に見学等にお越しいただいて、いろいろな情報をとっていただいているという状況でございます。規模としては、初等部で42名、プレ初等部で7名と非常に小さな規模でございますが、名前を「マイクロスクール」という言い方としているとおりに、この小さな規模による、教育効果というよりも学習の効率性というか、そこが一番重要な要素だと考えております。

その中で特徴的なカリキュラムのことを次のページでお話しさせていただきたいと思っております。こちらはオリジナルのカリキュラム・フレームワークで、もともと「自和自和（JIWAJIWA）」という理念がございまして、私自身が、いろいろな教育機関、民間の機関も含めて調査をしていったときに、早期の英才教育のような早期教育が非常に強くなっている様子を見て、そうではなくてよりゆっくりと小学生時代を送ってもらいたいと。そういった中で、小学校6年生をゴールにするのではなくて、一生涯かけてつくれる力をつくっていききたいということで考えた学びでございまして、様々な学びの中でも「探究領域 Life themes」というものがございまして、そういった要素を切り口に、概念であったり、スキルであったり、あるいはスピリットであったり、そういったものを学んでいく仕組みをつくっております。

次のページに参ります。その中でも一番特徴的に見られているものが探究という学びで、今でこそ「探究」という言葉は市民権を得たかのように使われておりますけれども、我々が始めた当時は、探究とは何かと言われていたような時代にスタートをいたしました。とにかくただ経験をするだけというのではなくて、その体験をしっかりと学びにつなげていく、そうすることによって、より知識の構築であったり、経験の構築であったり、そういったものにつながっていくために、かなり裏側では綿密なプランニングをして、表で子供たちは遊んでいるかのように学ぶということが出来るようなことをやっている学校でございます。学びについては以上でございまして、ここには書いておりませんが、その中でも我々が一番強みとしているものは体験あるいはチャレンジという部分かなと思っております。とにかく、今、公立の学校でなかなか難しいなというところは、いろいろなリスクのあることをしたときに、保護者の方だったり、地域だったり、あるいは社会から責められてしまって、どんどん萎縮をしてしまっているところがあって、子供たちの体験の機会が失われているという認識がございまして、そういったものを我々の学校ではやりますよということを最初から宣言をして、それに御納得いただいた保護者の方にお子さんを送って

ただいているというやり方をしております。その成果は、ここでは全部お伝えすることはできませんが、非常に大きなものだと考えております。

次のページ、4番目以降の我々の考え方をお話ししたいと思います。まず、不登校という問題なのですが、私どもは入学する子供たちのほとんどが1年生の4月の段階で我々のほうに入学をしていくという形で、公立の小学校に通った経験がないお子さんもたくさんいらっしゃいます。どうしてそういう選び方をするのかというと、大きく2つの傾向があって、一つは、幼稚園あるいは保育園までの段階において、集団の中にいるときに非常に居心地の悪さを感じたり、あるいは、個人の特性が強くて、公立の小学校に行くところとちょっと合わないのではないかと保護者が考えているケース。もう一つは、海外の教育等々を経験されてきた保護者の方々が、日本の公教育に対して何らかの問題意識を持って探してきたというケース。大きく2つのケースがございます。ただ、実際に我々のような学校を選んでいるケースはまだ幸せだと考えておまして、それよりも普段、相談を受けるのは、例えば、1年生になって数カ月たったばかりの保護者であったり、あるいは、2年生や3年生になって公教育の中で苦しんでいるお子さんたちの相談を受けるケースのほうが、我々にとっては心苦しく思っています。ただ、それでもこういった無認可の学校を選ぶということはよくないことではないか、それは法律違反ではないかという形で、その子供の状況にかかわらず選択することができていないことが一つ問題であることと、我々は公的な補助金が一切なく、その上、少人数でやっていますから、どうしても授業料に当たるものが高くて払えないので選ぶことができないといった経済的な問題があり、この社会的認知と経済的な問題がどうしても大きな問題になっていると考えています。これに関しましては、このような公教育以外の多様な学びの場自体が少ないということの認識がございますし、そういった学びの場の運営は多くの場合、志には溢れているものの、経営的にはなかなか難しいという2つの問題を解決する必要があると考えています。

次のページに参ります。子供が学ぶ権利と親が教育を選ぶ権利を守るというところでございまして、これに関しましては、とにかく、子供たちにとっては、公教育、公立の学校の中だけで学びが完結するお子さんたちもいると思いますので、全てを否定する気は全くございませんが、そういった中で違う学びを選択したいというお子さんがいることも事実でございます。近年は、この学校外での学びに対して、様々な支援の形が出てきてはいますけれども、まだ不十分で、出席や卒業の認定、あるいは経済的な支援が不十分であると考えています。一方で、世界人権宣言の中でも、親の教育権について、親は子に与える教育の種類を選択する優先的権利を有するという文言があるとおおり、親は子供の様子を見ながらこういう教育を子供たちに受けさせたいという気持ちを持っていることは事実としてございます。ただ、先ほどから何度も繰り返しますが、授業料に関しても助成金等々がございませんので、どうしてもかかってしまいますし、消費税等も負担しなければならないというところは大きな要素、それから、法律等々あるいは文科省の通知等々、いろいろな考え方は変わってきているにもかかわらず、まだ多くの方がそれをご存知ないという

事実もございます。

次のページに参ります。教育の質に関する部分です。これに関しましては、時代の変化や多様な学びに対応するために、公教育もそうですし、オルタナティブな教育も新しい人材が必要だと考えています。下のほうにもちょっと書いておりますけれども、2019年度実施の公立の学校の教員採用試験の最終選考倍率がどんどん下がっていて、東京都の場合では過去最低の1.8倍にまで低下しているという状況がございます。とにかくこの教員の志願者が減るということが教育の質を下げるということ、これは経験的につながってくるかなと思います。実際に私自身もいろいろな公立・私立の学校とおつき合いさせていただいているのですが、先生方は本当に忙しくされていて、子供のほうに向けて教育をする時間以上に、保護者の対応であったり、問題の対応に時間をとられて、かなり疲弊をしているという様子もかなり見ております。そういった意味でも、この仕事をやっていくことは結構大変だなということは私自身も肌身に感じておりますので、このままではなかなか教育はよくなると思っております。ちなみに、私たちの学校の場合には、公立の先生に比べれば給与額は劣りますが、それでも学び続けることを楽しんでいけるような、スタッフをやりながら実際にみんなで教育をつくっていくというやり方をしています。そうすることによって、先生方も休みもしっかりとってハッピーな状況になっていくことによって、教員の質が高まってくる。そういう環境を作れば、教師になりたいという人も増えてくると我々は考えておまして、そうしたときに、我々は教員の免許を持っていない人間がほとんどであるという状況もございまして、実際にこれを公として認めていくときにこの教員免許制度の弾力的な運用も求められますし、それ以上に、教員になったときに教師の仕事がいい仕事だと思っただけでできるような環境づくりをしていくことが必要だと考えております。

取り急ぎ、私どもの説明と意見は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、東京シューレの奥地圭子様から、お願いします。

○奥地理事長 おはようございます。NP0法人東京シューレの理事長をやっております、奥地圭子と申します。フリースクールを開設して35年になります。

きょうは、簡単な紙資料でシューレを紹介させていただいて、意見として申し述べたいことを後で紙で御説明したいと思います。

まず、年表を見ていただきたいのですが、「東京シューレ 年表」というものがあると思います。東京シューレの設立は1985年なのでございますけれども、その背景には不登校の急増がありました。子供たちの行き場所がなく、学校外の子供の居場所、学び場、活動の場が必要と感じ、当時行っていた「登校拒否を考える会」という親の会なのでございますけれども、その皆さんに協力してもらい設立したわけですが、当時、登校拒否と言われ、不登校は治療や矯正の対象とされて、その偏見とも闘いながら、ささやかですが、市民で子供の学ぶ権利の保障というものをやってくるという形で、これは通うだけではなく1993年のところを見

ていただくと「ホームシューレ」とございますが、ホームエデュケーションを視野に入れた在宅支援、日本の不登校の大部分は家を中心に行っているという子たちが多くて、その子たちが自己否定感でいっぱいになってしまっていて人生を歩きにくくなるということがありますので、その活動も始めました。1990年には親の会系の全国ネットワークを設立、1998年には、私たちが情報を発信したい、また、つながり合いたいということで全国不登校新聞社を設立することにも尽力し、2001年にはフリースクール全国ネットワークをつくって、全国的なつながり合いを持ちながら、多様な学びができる社会になってほしいなということで歩んできました。フリースクールのような子供中心の学び、育ちが、世間では不登校として否定的に見られていますが、子供たち自身は、そういった場があることで、これはホームエデュケーションも含め、非常に豊かな個性を發揮して自立していくということで、それを公教育の枠の中で生かしたいと思って、特区による東京シューレ学園葛飾中学校を開校し、現在は、小学生の不登校の急増を受けて、この4月、小学校も開校する運びになっております。2014年には安倍首相による視察があり、多様な学びを支援する方向性が国としても出てきており、だんだんそこから私たちも大変やりやすさを感じるようになって、2009年から市民から提案した教育機会確保法なのですが、議連や文科省など、いろいろお力添えをいただき、法律ができて、最近では、公民連携が進んできて、学校復帰が前提という不登校政策が変わってきたという点が、長年、フリースクールをやってきて、よかったなど、やってきたかいを感じているところです。

現在のシューレですが、この青枠の薄いパンフレットを見ていただいて、開いていただくと上の段の黄色い部分が通いの場でございます。真ん中に、王子、新宿、大田、流山という文字が見えると思いますが、それぞれそこにスペースがありまして、上の段、6歳から20歳が入会対象で、自由に通ってくる。入会条件は唯一、本人の希望であるという形でやっております。高校コースも、通信制の単位制ですが、ある高校と提携して、フリースクールに通いながら高校資格が取れるという形もっております。下の段で、ピンクのところは先ほど申し上げたホームシューレ、在宅支援で今は200家庭ぐらいとつながっています。シューレ大学という若者たちでつくる小さなオルタナティブ大学もございます。このNPO活動が中心になって、さっき言った不登校特例校である葛飾中が生まれるという流れになります。

東京シューレの全分野を通じて理念にしているものが5つございます。こういうカラーの「フリースクール東京シューレ—5つの理念—」というものがございますが、それを見てください。1つは、当然ながらほっとできる居場所で、この居場所は場所だけをつくれればいいというものではなくて、子供の自己肯定感と関係があります。自分が自分であっていいのだなと思えて居場所なのですね。2点目が、やるべきことをやらせるのではなくて、その子がやりたいことを応援する形を大変大切に、個人でもグループでもそれをやっていきます。例えば、そこにある写真は、交通好きの子たちが機関車をつくりまして、たくさんの子たちを乗せて、レールも自分たちでつくって走らせるということをやりましたが、

こういった形の中で子供たちが豊かに学んでいるわけです。3点目に、自己決定を大切にすることということで、これが多分フリースクールは外から言うと自由だと。全体的に自己決定なので、通い方から、何をして過ごすとか、いろいろなプログラム、時間割のようなものがありますが、これが全部スペースによって異なります。それを選んで参加するわけですが、それも自分で決めていくという形になっております。それをまた個人で好き勝手というよりは、複数の場ですから、④の子供たちでつくる、大人が仕切るのではないと。いろいろなイベントから、ルールから学び方から様々なことをミーティングや実行委員会でやっていくこと自体で社会性や自主性を育てております。5点目に、違いを尊重することということで、それぞれの個性、特性を大事にしながら、個性を高くやっていくという形をとっております。

次に、そういう活動をやってきた場所から、こちらの委員会に意見として提出したいものがあります。2枚組の「東京シュール提出資料」というものをご覧ください。

前書きのように書いてあるところで、私が申し上げたかったのは2つです。1つは、場の規制緩和といいましょうか、子供が「どこで学ぶか」ではなく「何をどう学ぶか」というところが重要なので、義務教育における学び場を、正式には学校なのだとすることで限定している制度の緩和や改革が必要であると感じます。後段に書いてあるのは、情報交換の緩和が、今、だんだん起こっているのですけれども、学校行政と民間との交流が今までは壁がかなり存在したのですね。その壁を取っ払っていくことが必要だと思います。

次に、具体的に4点申し述べます。

まず、フリースクール等の出席扱いの要件の緩和や周知なのでありますが、国としても出席扱いの促進を呼びかけているのですけれども、現場では、例えば、地方自治体でガイドラインをつくられるときに、そもそもフリースクールは学習指導要領外なのに、「学習指導要領にのっとっているか」という条件で認めません」という実態があり、そこら辺を、もっと子供たち自身の取組を評価して、学校的な形より視野を広げて評価していただきたいなど。②は、1日も登校できない・しない生徒の中には、不登校とは認められないとして出席扱いが認められないケースがあったのですけれども、ここも出席扱いの対象とすべきであろうと。フリースクールでは、出席報告に対して事務労力をやっているわけですが、これを学校ないし教育委員会で何か費用負担などをできるようにするべきではないのかなという声が上がっております。

2点目に、学校設置のための緩和ですが、不登校特例校を私たちはやってきまして、もうちょっと緩和してほしいなということがあります。負担を軽減するために教科時数を削減すると、それを補うものをまた入れないといけないという点ですね。②、特例校の学校設置基準の中に非常にハードルが厳しいものがありまして、2枚目に行きますが、例えば、面積などの基準があるわけですが、私たちが学校をつくるので、そこは子供にとって問題ではないのではないかとということも、決まりは決まりとして、なかなかハードルを越えるのが大変だったというところがあり、もう少し小さ目の学校が作りやすいようにやっ

ていくことが必要ではないかと思います。NPO法人学校は、開校できるのにいまだに1校もないですね。私たちも初めはそれを目指していたのですけれども、私学助成金などの対象にならないために、自治体が組んでくれないということがありまして、もっとやりやすいようにすべきではないかと思います。

3点目に、フリースクールと学校の二重籍問題が親の就学義務上あるわけなのですね。育つところと義務教育上の学籍で卒業資格を与えるところが別々なので、ねじれが起こって、現場ではいろいろな問題が起こります。フリースクール等で学ぶこともこれからの時代は義務教育として認めるなり、あるいは、一遍にそこまでいかないのだったら、就学義務のみなしとして認めるということがあっていいのではないかと思います。

時間の関係で4点目に行きますが、フリースクールに対する公費支援をぜひお願いしたい。今は全くそういう支援がないので、憲法に無償とするとある対象の小中学生の親ですら、税金を払いながら、フリースクールに行くというと自分で負担をしないといけないところを解決すべきではないだろうかというところで、そこにあるような、①、②、③を申し述べたいと思います。

時間が来ておりますので、以上にさせていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆さんから、御意見、御指摘などをいただきたいと思います。またネームプレートを立てて御意見等をいただければと思いますので、よろしくをお願いします。

中室委員。

○中室委員 ありがとうございます。

大変勉強になりました。規制緩和との関連でいいますと、恐らく教員免許制度のことが一つと学校設置基準に関するところの2つがあるのかなと思っているのですけれども、ここをこういうふうに変えたほうが良いという具体的なお話がありましたら、ぜひお聞かせいただきたいと思います。奥地理事長からは、先ほど学校設置基準に関しては面積等の基準に関しては不要ではないかというお話もありましたが。

○奥地理事長 不要とは言っていない。

○中室委員 緩和が必要ではないかというお話がありましたが、それ以外にも何かございましたら、教えていただきたいと思います。

○奥地理事長 学校設置基準でいえば、フリースクールを設置する学校において、例えば、カリキュラムも子供たちがつくりやすくということで、あらかじめ何を何時間という緩和ですね。それがあってこそ、子供たちの創造性、主体性が発揮される内容になっていくかなという点や、教員の免許の関係ですね。その免許の幅を広げて、これは久保さんの話とも重なるかもしれませんが、今ある免許でそれを整えていくというのはなかなか厳しい面があり、例えば、フリースクール等の経験が長い者も採用していいとか、何かもうちょっと幅を広げていただきたいなと思います。

制度的には、多様な学び保障法みたいなものがあって、そこを根拠にしながらやってい

けるようになると、今、申し上げたようなものはかなり解決される。すぐにそこはどうしても手がかからないということでしたら、例えば、各自治体で子供条例みたいなものをつくられて、今はつくられているところが大分ふえてきていますよね。経済的なことも含めて、その中に学校以外の多様な学びを成長する応援をするのだということをはきちんと入れていただくという方向性があるかと思います。

○久保理事長 私もちよっとだけ追加させていただいて、今の学校設置において関係するものが、人のこと、場所のこと、カリキュラムのこと、この3つの要素に制約があると思っています。そういった中で、場所に関しましては、奥地先生のお話の中にも結構ございますけれども、実際に我々が学校を自分たちでつくろうと思うと、まず、校庭をつくるのか、体育館をつくるというのは、たとえお金が集まっても物理的に相当難しい状況がありまして、我々は、現在は、中野区の体育館を借りるとか、グラウンドも谷戸運動公園を使わせていただいたりとか、公共のものを使わせていただいてその代替にしたり、ちっちゃな図書室はもちろん学校の中にあるけれども、本格的には歩いて1分の中野中央図書館を使わせていただいているみたいな形で、お金をかけないで公のものをうまく使っていくことで学びの質をちゃんと保つというやり方があるので、それを全部自前で用意しなければいけないというところが、場所に関しては厳しい。

人に関しては、これは免許のことですけれども、探究という学びをしていくときに、正直に言って、今の教員養成のカリキュラムで育った先生では十分ではないと我々は思っています。そうしたときに、そういった探究ができる先生を我々のほうで育成しているほうがよほど使えるし、彼らも生き生きとできる。それ以外にも、フリースクールとかの先生に多いのですけれども、一人一人のケアをしていくという経験を持っている先生に対しても、ちゃんと資格を与えられるということも必要だと思っています。

カリキュラムに関しましても、もちろん学習指導要領自体はとても価値のあるものだと思いますけれども、それだけが全てではなくて、ほかにもカリキュラムとして成り立つものはたくさんあるので、我々も一例ですし、シューレさんのカリキュラムというか、学び方も一例だと思っているので、そういったものの緩和は必要になるのかなと思います。

○中室委員 1点だけ追加で、免許に関して、いわゆる特別免許と言われるものがあるのだと思うのですけれども、その使い勝手というか、それはいかがでしょうか。

○久保理事長 特別免許に関しまして、もちろん我々は特別免許の申請をすることはないのでけれども、例えば、東京都の場合は、正直に言って、以前は実際に特別免許をなかなか取りにくかったということがございます。特別免許の場合は、期間が長いこともあるので、基準もちよっと厳しいのかな、全体的に厳しいのかなという印象があって、それを補完するような形で特別非常勤講師のような制度を使って、簡易的にやっているケースもあるとは思いますが、そこの部分に関しても、もっと我々のような学びを担当している先生方も取れるような制度になってくれば、使おうという気持ちになるかもしれません。

○奥地理事長 追加説明したいのですけれども、面積の問題で、具体的にはこういうことがあったのです。私たちは小学校を認可されたのですけれども、面積の問題は何人から何人まではこれだけ平米というものがあるわけですよ。それに400平米足りなかった。でも、もっとずっと長く学校をやってこられたところを借りている。これはさっきの自己所有の問題で、私たちは手にできないから廃校を探すわけです。その廃校が見つかったのですけれども、もともとずっとやってこられた学校なのに、私たちはそれよりも小さな不登校特例校をつくるのに、途中で新しくなった基準をちゃんとやらないと、認可できない、書類もあげないという話で、それで400平米足りなかったと。それでは、飛び地でどうかとか、河川敷があるのですけれども、そこも地域の人と共有で使えるのでそこを足してどうかとか、屋上はどうかと代替を提示しても、共有はだめ、とか全てだめということで、最後にどうしたかという、今、水泳はだんだん学校が民間委託の方向に行っていますから、プールを埋めるのはいいだろうということで埋めて、そこを第2グラウンドにして、そうやって足し算して、オーケーになったのです。これはおかしいですよ。そういう意味です。

もう一つ、用意するお金が、学年で、例えば、6学年分だったら6倍になる。経常経費の6倍を用意しないとイケない。それはとても無理だったので、私たちは4年生以上から始めるのですけれども、そこら辺は、これだけ社会のニーズがある中で、つくりやすくしてほしいと私などは思いました。

そういうことです。

○大槻座長 ありがとうございます。

石戸専門委員、お願いします。

○石戸専門委員 石戸です。

非常に興味深いプレゼンをありがとうございます。

3点あるのですけれども、1つは、フリースクールの出席扱いの件でいろいろ課題があるかと思うのですけれども、今回は学習指導要領に合っていない部分が課題ではないかという話があったのですけれども、学校長の裁量ですので、先生が忙しいから対応してくれないだけではないかといった声もあるかと思います。具体的にはどこがネックになっているのか、それを打破するためにはどういう対応方法が考えられるかということをお教えください。

2つ目は、今の中室委員の質問にも関係するのですけれども、主に学校設置要件で、最低限押さえるべき要件は何なのかということをお洗い出すといいのではないかと感じています。今のお話を伺っていても、自前で必要なもの、代替手段があるもの、そもそも必要がないものがあるのかなと思います。すごく豊富な御経験をお持ちですので、今、この場では難しいかもしれないのですけれども、それを選別しろと言われればできるのかということについて、御意見を伺いたいです。

最後の1点目が、シューレさんなどは、学習指導要領に合っていない部分で、いわゆる保護者とかが学習面で心配に思う方に対して、放課後に少しカバーをしていらっしゃる

いうお話を伺ったことがあるのですけれども、両団体とも探求型でやられているカリキュラムで学習指導要領を満たそうとすると、プラスアルファでどのぐらいの学習の補助を必要としているのかということについて教えていただければと思います。

○久保理事長 私から先に。

まず、出席扱いの部分に関しましては、先ほどの学校長の権限だというのはおっしゃるとおりなのですが、なぜか最初の段階ではたらい回しをされるケースがあります。まず、学校長に保護者の方が伺って、そうすると、これは教育委員会のほうだからと教育委員会に言って、教育委員会のほうでまた議論をして学校長に差し戻して、またというところで2回ぐらい行き来しているうちに保護者が結構困ってしまうというケースが多々あります。最終的には、我々の場合には、最後の問題ともかかわるのですけれども、指導要領にかかわる範囲よりも量が多い、質・量ともちょっと多いところがあるので、最終的にそれを出すことによって認めていただいているという現状はございます。我々の場合には、比較的公教育に対して提案するという要素が強かったものですから、指導要領を全く無視してという考え方ではなかったのです。そういうふうにはやりやすかったと思いますが、多分我々よりも奥地先生などのフリースクールとしてやっているところで、より一人一人の状況に応じてやっていくというカリキュラムをどう認めるかということが課題なのかなと思っています。その辺は奥地先生にお話を伺ったほうが良いと思います。

設置要件のことについて、最低限というお話ですが、私は、まず、ハード面のものはほぼ要らないと思っています。これに関しましては、オンラインでできるものというところも相当変わってきていますし、公のものをうまく使うことによって自前である必要がほとんどない。自前であることを前提にすると、お金を持っているあるいはお金を相当集められる人しか教育をつくることができない。そこが一番ボトルネックになっているので、少なくともまずはハード面の規制緩和ですね。あとは運用面で何とかするのはないかと思っています。

以上です。

○奥地理事長 出席扱いについては、今の混乱が起きるのは周知不足が強いのではないかと。今、法律ができ、10.25の通知も出され、それがきっちり周知されれば校長がそういうふうに勝手にできないと思うのですけれども、同じ区の中でもばらついているのです。私たちフリースクールはどっちもあるから、どうしてそうなるのかということで、そこを時間をかけて周知をきちんとやっていくことで、できていく。

それから、従来型の学校教育の考え方がなかなか抜けない。時間がかかる。だから、私は公民連携を強くして、現場への研修を、公の中だけの研修ではなくて、まじって研修する。これがいいのではないかと思います。

学校設置基準については、先ほど申し上げたように、どこで学ぶかはそんなに重要ではないのではないかと。その子に即してその子が本当に自分の個性や主体性を伸ばせて、想像力が出されて、社会につながっていくということができればいいわけですから、その

ハードルになっているものは、久保さんがおっしゃったように、下げていくことが必要だと思います。

基準を最低限でつくることができるかというのは、もともと子供の学ぶ権利を保障するための公教育であり、私たちのような活動はそのために行っているわけですから、そこに照らして、どうでもいいわけではないですよ。しかも多様な子たちがいるわけですから、どう学んでいく保障をすればそれが満たされるのかなというところではあると思うのです。それをまた形にしたときに、それが縛りになってしまっていていいことができないというのも検討しなければいけないと思います。

最後に、学習指導要領にどう沿うかということなのですが、学習指導要領は結構幅が広いのです。私たちも学習指導要領を無視しようなどとは全然思っていない。こういう活動をフリースクールでやっている、これは学習指導要領にこういうふうに書いてある、それをやっているのだよねということがたくさんあるわけですね。ただ、何が問題になってくるかというと、子供たちの状況がすごくしんどくて、そういう意味では、親の方も悩まれるように、今はゲームしかしないとか、ごろごろしているとか、何か意欲的に学ぼうとしないとか、そういう時期もあるわけですよ。それは、校長からいうと何もしていないではないかと。でも、フリースクールはそれも受けとめるのです。そういう時期も大事と。そこら辺の考え方の違いで、何がその子にとっての一番最適なものなのか、最善の利益になるのかというあたり、そこをもうちょっと幅広く考えて、それを認めたほうが、その後、非常に子供たちの成長や自立していく豊かさにはいいのです。それを無理して、これをやらなければだめ、あれをやらなければと縛っているほうが、苦しい時期が長く続きますからうまくいかないのです。その辺の理解が足りないのではないかと考えています。

○大槻座長 ありがとうございます。

夏野委員、お願いします。

○夏野委員 ありがとうございます。

久保さんの4-②にある認証フリースクール制度は、御案内のように、全国的に見ると、現実的に、フリースクールの中では余りカリキュラムも持っていないくて単に居場所を提供しているだけのフリースクールも結構ある中で、こういう制度の設計をしたときに、きちんとしたフリースクールと、とにかく居場所にはなっているけれども、余りカリキュラムもなく、先生も余りいないというものを、この仕分けができるのかということがすごく不安なので、その点が1つ目の質問です。

もう一つは、そもそも、それに絡んでこういうフリースクールを公教育の中に組み込んでいって助成金も出して云々かんぬんという、学校の仕組みの中に入れていくという、文科省さんもそうなるとなればどんどん今の公教育との整合性なども見ながらいくので、物すごくハードルが高い、規制が強まる方向の話で攻めたほうがいいのか、これは我々からなのですから、もう一方の方向としては、先ほどの出席認定の話みたいに、フリー

スクールはフリースクールの今のままにしておいて、自由度を確保した上で、それは今の公教育制度と並立するための、これは規制強化になるのか、要は、学校長さんではなくて別に教育委員会が認めればそれでいいではないかとか、そういう方向で攻めていくのと、どっちのほう現実的に不登校の生徒を早目に効率的に救えるのかという御意見を聞かせていただきたい。

○久保理事長 ありがとうございます。

最初に、認証フリースクール制度の御質問をいただきましたが、このそもそもの発想の発端となっているものが、東京都で行った認証保育所の制度でございます。要は、待機児童が多くて、そこに保育が必要な子供たちがいるにもかかわらず国の保育の制度だと十分に数が担えないという状況のときに、少し基準を下げることによって、こういったものも公の一部として認めていく、同じように保育所として認めていくという制度があることによって、待機児童を少なくするという効果があったと認識しております。それと同じ発想で、教育の世界で、まず、文科省で定める制度はもちろん維持しながら、もう少し自治体レベルで少し基準を下げた形で、助成金の金額も下げた形で、ただ、認めていくということができないかということがこの発想のまずは発端でございます。全てのものが認められていくという段階には行かないとはもちろん思います。もちろんある程度の基準は必要になってくるとは思いますけれども、そこをどういうふうにするか、これから議論すべきだと思いますけれども、ただ、今までの基準よりも少し下げた形でというところが第一歩目かなと考えております。

最後の質問にもかかわってくるのですけれども、多分、フリースクールとしては、居場所だけと思われると思うのですけれども、そういった部分も含めて、その子供の状態から考えたときに今はそれが必要であろうと考えているケースも多々あると私は思っています。我々とはちょっと違う考え方でやっているフリースクールかもしれないけれども、私はそれもありだと思っています。なので、そういった多様性を認められるようにするためには、ある程度、その中間機関に当たるような、公ではなくて民間機関か、あるいは民間と公があわさっていてもいいと思うのですけれども、そこに対して、ある程度支援をしていく団体が必要になってくるとは思いますけれども、できるだけ自由度を守っていくことが前提のほうが僕はいいと思っています。

○奥地理事長 私もちよっと追加したいのですけれども、どちらかというと、さっきおっしゃったうちの並立の方向で多様性が認められるほうがいいかなということと、さっき出た、できるだけ自由度を現場が保つ必要があると。例えば、国が、こっちはいい、こっちは悪いという評価をするのは、どこの多様な学びをやっているところも反対なのですね。それでは、どういう方法があるのか、どこでもいいわけではないではないかと。貴重な皆さんの税金ですからね。

そこで、自己評価・相互評価を軸にしたらどうかということで、今は文科省からも研究助成が出て、東京学芸大を中心にそういう評価のあり方でやっていくというのはどうだろ

うかということの研究してきていて、ちょうどこの3月に報告が出るころなのですから、そこには私たちフリースクールも入って現場との関係も含めながらやっていますが、どこか上から評価をしてここに出しますよではなくて、質の担保もありますから、お互いにそういう自己評価・相互評価の組織をうまくつくって、今、久保さんがおっしゃったような評価機構があってやっていけるとというのが望ましいのかなと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

今は、そういった協会といったものはないのですよね。フリースクールの中での協会的なものなどは、今はないのですよね。

○奥地理事長 今のところはそういう評価機構はないのですが、フリースクール全国ネットワークなどではそういったこともお互いに研究しながらやっていくという方向性では来ております。

フリースクール等への支援という場合に、4のところで書かせていただいたのですが、そこで学んでいる子供・家庭への支援と教育機関への支援と両方あると思うのですね。その仕組みを、これは自治体ごとになっていくのかなと思うので、条例等も検討しながら公費支援ができる仕組みをつくっていくということ。今の時代、特に私たちが感じているのは、小・中学生、特に小学生の保護者の方が、既成の学校ではなく、うちに合ったものはないかしらとか、学校以外もあるのではないかなと思って、相当数、フリースクールへの問い合わせや見学にこられているのですね。私たちも小学校の特例校をつくることになったのですが、そういう時代に間に合っていないのですよ。本当に多様な学び場はまだそういう意味では少ないのですよね。少ない中に、そういった公的な支援、つまり、公的な支援という意味は、それだって公共の教育なのではないかという考え方があるのですけれども、そこをもっと充実させていく方向を模索していただけたらと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほか、よろしいでしょうか。

それでは、本日のヒアリングはこちらで終わりにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

本日の内容を踏まえまして、また議論は深めたいと思っております。

(説明者退室)

○大槻座長 それでは、事務局の方々から連絡事項はありますか。

○大森参事官 次回の日程につきましては、別途、御案内申し上げます。

○大槻座長 それでは、本日はこれにて会議を終了したいと思います。

ありがとうございました。

傍聴にお越しの皆さんは、こちらで御退席をお願いできればと思います。