

## 第6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2月8日（木）13:00～14:02

2. 場所：合同庁舎4号館12階共用1208特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、森下竜一（座長代理）、飯田泰之、八代尚宏

（専門委員）池本美香、島田陽一

（政府）平井内閣府審議官、前川内閣府審議官

（事務局）田和室長、窪田次長、林次長、福田参事官

（説明者）（株）富士通総研経済研究所 主席研究員

柯 隆

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。それでは、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6回を開催いたします。

皆様には、御多用の中、また、お寒い中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

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、こちらで退席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、以後の議事進行につきましては、安念座長、どうぞよろしくお願いたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは、早速、本日の議題「外国人材に関するヒアリング」に入ります。

本日のゲストは、大変御高名な先生でいらっしゃいますので、私から改めて御紹介を申し上げるまでもありませんが、富士通総研経済研究所、主席研究員の柯隆先生でございます。

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。

○柯隆主席研究員 ありがとうございます。

ただいま御紹介いただきました、富士通総研の柯ですけれども、そもそもこういう調査をやらせていただいたので、その調査の中身を踏まえて、先生方に御報告を申し上げます。

これは、国立研究開発法人科学技術振興機構ですけれども、そこの中国総合研究交流センター、CRCCというのがございまして、2年半ぐらい前に、外国人の優秀な人材をいかに日本に誘致してくるかというリサーチのプロジェクトをご依頼いただきました。

多分、その真意は、1つは私自身が留学生だったので、それから、日本で学位を取った後に日本の企業に就職をして、最初に就職したのが日本長期信用銀行、長銀総合研究所という会社がありまして、その会社が就職をしてから5年で破綻しましたので、紆余曲折の人生も経験したこともあって、いろんな意味を込めてレポートを作成しました。それで、この研究を1年ぐらい各方面からいろんなヒアリング調査を行ったわけでございます。

きょうは、頂いた時間が30分ございまして、全てのパワーポイントのスライドを1枚ずつ説明するには少し時間が足りないので、ストーリーだけ先生方に御報告を申し上げたいと思います。

このリサーチのそもそもの背景にあるのが、JST、科学技術振興機構が、今、さくらサイエンスプログラムというのをやっておりまして、主に中国なのですけれども、アジアから、本当にスーパーエリートを日本に呼んできて、1週間ぐらい滞在してもらって、それこそノーベル賞を受賞された方々の講演を聴いたり、日本の超一流の研究室を見学したり、要は、日本を好きになってもらうと。

しかも、そのときの1つの条件が一度も日本に来たことのない人に日本に来てもらうと。将来的に、彼らが海外の留学を希望するときには、是非、日本に来てほしいというのが背景にあります。

そして、調査、リサーチを始めてから、いきなり日本に留学に来なくても、卒業してから、例えば、ヨーロッパ、アメリカの大学を出てから日本に移ってもいいことだし、それから、日本に留学した後、日本にとどまらなくても、本国に帰る、あるいはそれ以外の国に行って、日本企業に就職するなり、いろんな活動をされるわけですから、これも幅広く捉えれば、日本にとっては大きなプラスになるだろうという観点から、このリサーチを始めたわけでございます。

1年半前、2年前、この話題が、まだ、日本ではそれほどホットではなくて、でも、今はどうでしょうか、日経新聞でも毎週のようにいろんな特集が組まれているし、いろんなビジネス雑誌などでも結構注目をされて、いろんな記事が書かれております。

ただ、捉え方として、若干、個人的に違和感があるのは、外国人を受け入れる理由としては、どちらかというと、日本の少子高齢化と人手不足を補うためだというような議論が圧倒的に多いようには感じております。

私たちは、このリサーチをやるときに、絶対にこれを背景にしてはならないと。単なる足元の人手不足とか、少子高齢化云々という議論ではなくて、やはり、いかにして日本という国に、よりレベルの高い人材を引きつけてくるかということにフォーカスをしてリサーチを行ったわけです。

個人的な思いを申し上げますと、例えば、戦前、我々中国から日本に来た留学生も含め

て、本当に中国の超一流の人は多かったわけです。例えば、御存じの蒋介石もそうだし、孫文もそうだし、魯迅先生とか、郭沫若とか、周恩来でさえ、やはり、最初に社会主義の理論に携わったのが、実は日本だったわけです。それからフランスに行ったわけです。

戦後、特に、いわゆる中国の改革開放以降、日本に来ている中国人の留学生、本当に私みたいに三流、四流のばかりですから、もっと一流の人に来てもらいたいというのが、個人的な思いとして非常に強かったというのがございます。

このリサーチを行う段階においては、中国だけではなくて、アメリカ、イギリス、オーストラリア、ニュージーランド、それから韓国など、全てを参考にして、大使館などの協力も得て、いろんなヒアリングをさせていただいたわけでございます。

これらの話を、今から簡単にブリーフィングをさせていただければと思っております。

スライドに番号を振っております、まず、9ページのスライドをごらんになっていただきたいのですが、結局のところ、私も日本で留学をして学位を取ったわけですが、そのときの実体験と、今回のリサーチの中身を踏まえて申し上げれば、1つが、やはり、教育投資をいかにふやしていくのか、それから、留学生を受け入れる体制、諸外国に比べれば、日本は、まだまだいろんな弱点を抱えている。

私は、実は留学のときから数えて、今年でちょうど30年たちました。自分が留学したときの奨学金制度と今を比べれば、昔はもっと脆弱だったのですが、今は大分整備されていると聞いております。しかし、受け入れる需要に比べれば、まだまだこの辺の奨学金制度を構築していく必要があると思われまます。

それで、入学の手続も、昔は本当に大変でした。私費の留学生が日本に来るときに、身元引受保証人など、いろんな煩雑な手続が必要だったわけですが、今回の調査でわかったのが、大分簡素化されて有り難いと思っております。

最後、一言申し上げたいのが、学位などを取った後に、日本に就職をするわけですが、この辺が、やはり企業の人を受け入れる意識改革というか、社内のいろいろな制度の改革が必要でして、何を意味しているかという、すなわち、入ってきている外国人の、いわゆるエリート人材ですが、それに対する評価の透明性だとか、キャリア構築していく上のポテンシャル、自信を持てるかどうか、実はいろんな問題がありまして、日本の社内の評価体制というのは、極めて透明性が低い。

ということで、次の10ページ目が、これは、至るところで引用されている統計でございます、OECDのGDPに占める教育支出の割合ですが、当然のことながら、この統計どおり、日本はもっともっと予算をふやしていただきたい。

とは言いながら、次のページをごらんになっていただくとおり、外国人研究者の受入れの人数で見ると、少しずつではあるのですが、ふえてきています。これは、非常に望ましい話と考えております。

次のページが、主要国の受け入れている留学生の割合というもののなのですが、いわゆる留学事業の先進国、オーストラリアとか、カナダとかに比べれば、特に博士号ある

いは博士課程卒業の学生の割合からすると、日本はまだまだ頑張る余地があるのですけれども、しかしながら、私が名古屋大学で学位を取ったときと比べれば、今は格段の差があると思われまます。

次のページが、日本で資格変更をされた留学生の割合なのですけれども、先生方、日本人の方ですから、どこまで御存じかわかりませんが、私たちが留学生資格を失ったときに、企業に就職する、そのとき、必ず資格変更を求められるわけなのですけれども、圧倒的に多いのが人文・国際業務、要は商社など、金融機関あるいは製造業へ就職する人文系の仕事に携わる留学生のOBが圧倒的に多いということでございます。

次のページがとても重要でございます、日本にとどまる外国人の留学生の一部が、日本で会社を興す。そのときに、メリットとデメリットでどういうものがあるかという、今回、非常に地道にリサーチをさせていただきましたが、まず、メリットについて申し上げますと、この国で会社を興す場合、非常に優秀な人材が多い。人材集めがしやすい。

それから、取引先との距離、これは必ずしも物流とかの距離ではなくて、業種間が非常にアクセスしやすい部分があります。

そして、経営コストが安いと意外に言われていまして、例えば、人件費だとか、不動産の賃料、最近、1年半前と、今はオリンピックの直前なので、不動産の賃料に関して、若干変化があるのですけれども、でも、例えば、北京、上海、香港、シンガポールに比べれば、日本の場合は、まだまだ安いとされています。

それから、契約。これは、非常に日本の強みのあるところでして、一旦契約をすると、当事者同士がちゃんとそれを履行する、信頼できると言われています。

それで、ネット環境が大分よくなりまして、質がよい。

従業員の定着率、これは、欧米と比べものにならない。日本の従業員の定着率が非常に高い。

アメリカでは、最もひどいのが、3年間で5回転職をしたという留学生がおりまして、後で御紹介をしますけれども、その人は、最後、日本に来たわけです。それで、ビジネス戦略、これは、安定、安心、長期化が望めると言われています。

それから、生活環境、これは、日本の強みのあるところで、安心、安全というのがあります。

そして、交通インフラ、便利と快適と答えられましたが、多分、これを答えた人は、満員電車をどこまで乗っているかわかりませんが、ただ、ニューヨークなどに比べれば、そう言えるだろうなと感じております。

デメリットについて、最初の行が、日本コミュニティへのアクセスです。やや難しいというのが、先生方、御存じかと思えます。やはり、縄張りがあるのです。その縄張りの中に入って行くには、外国人だと難しいところがあると言われています。

それから、ベンチャーキャピタルに対する理解、日本の社会は、まだまだ保守的なところがあって不十分。

ユニークな人材、個性の富んだ人、まだまだ不足しているのです。

そして、地方でのビジネス展開をしたいと、全体のコストが安いわけですから、けれども、やはりいろんなインフラなどの面においては、東京には及ばない。

日本企業のサプライチェーン、それこそ縄張りですけれども、これにいかに入っていくか、もう少し工夫する必要があるまして、これについて一言補足いたしますと、日本では、地方自治体ではワンストップの、例えば、税務だとか、登記簿謄本とか、銀行の融資だとか、こういったワンストップのサービスがほとんど提供していないというのが、日本が改善すべきところだろうと思われまます。

それから、法人税が比較的高い。今、アメリカも下げられていますけれども、中国も下げたわけですが、という一長一短がございます。

ということでございますので、少しずつこの辺が改善していければなと考えております。

少し飛ばして17ページでございますが、これは、社名を明かすわけにはいかないのですが、業種がここに書いてありまして、4社に対して、きちんとしたインタビューをさせていただいたのですけれども、大企業ほど、東南アジアに進出している日本企業は、まだまだ現地化していない。

システム系の会社が中小規模ですから、ローカライズしているようには見えます。この辺は、昔から言われている傾向でございますので、これから改善をしていかなければいけない。

次のページ、今回のリサーチの1つの中心課題ですけれども、高度人材をいかに誘致していくかということなのですけれども、やはり、一流の研究・教育機関、施設をつくることが非常に重要。

それから、一流の研究者と教育者をそろえていかないといけない。

更に自由な研究環境・教育環境というのが求められています。

あと、ビザの要件云々は、今、お話し申し上げたのと重複する話でございますので、そこは省きます。

ですから、やはり、一流のところには一流の人材が最終的に集まってくるわけですから、そこは非常に大事でございます。

19ページは、日本が認定した高度人材の人数でございますして、2020年の統計、見通しでございますして、徐々にふえてきています。

特に、例えば、理化学研究所みたいな医療系あるいはバイオなどを研究する人が非常に多くございまして、これは中国のみならず、ハンガリーとか、東欧などからもたくさん聞いているということで、今回のリサーチでわかりました。

次のページが、何と言っても、これからの国際競争というのは、今までの資源をめぐる競争とは違って、人材をめぐる競争なので、中国は、分母が大きいものですから、エリートが多いというのが正直なところなんです。

それで、これが中国で行ったリサーチの結果なのですけれども、イギリス、香港、アメ

リカの大学、中国の分校をつくって、要するに海外から留学生を中国に連れて行く。それから、中国人の学生を中国で受け入れて、中国人の学生が一定期間勉強したら、本部の方へ、例えば、ニューヨークの方へ、香港の方へ連れて行って留学をする。

問題なのが、私が個人的にびっくりしたのが、一番右側の授業料のところなのですけれども、生活費が全く含まれていなくて、最も高額なのが2万ドル以上しますので、それでも入ってくる理由が何なのかということ、今回、いろいろ調べたのです。

すなわち、ちゃんとブランドバリューが認められている外国の大学だったら、中国の富裕層の子供がちゃんと入ってくる。いきなり海外に行くのは、親御さんが心配なわけですから、例えば、北京とか西安の分校で勉強をしてから海外に送り出すと、親も安心できる。

ですから、こういったビジネスモデルが、私は日本企業にとっても大いに参考になるだろうと思われまます。

次に21枚目のスライドでございますが、これは、非常に先生方にとっても参考になる統計でございます、要するに、我々を含め、中国人を含めて外国人の留学生が就職をするときに、何を一番大事にするか。昔からずっと言われているのが給料だと。給与志向が強いと言われていましたが、今回のリサーチでは全く違う。もちろん、給与は高ければ高いほどいいのですけれども、実は一番考えているのはそうではなくて、例えば、重要視されているのは、個人の発展性、要はキャリアプランが実現できるかどうか、見通せるかどうか。好きな職業に就職をしたい。それから、仕事と生活のバランスがとれるのかどうか、私から見ると非常に健全な選考志向を、今の若者たちが考えている。

したがって、給与志向を重要視する若者が全体的にそれほど多くはないというのが、今回のリサーチでわかりました。

次のページは、日本の大学で博士号を取った留学生の専門、専攻なのですけれども、これは、わかりやすく言えば、やはり就職しやすい専門分野の勉強を一生懸命やるわけで、だから人数が多い。理学よりも工学の方が多いです。だけれども、ノーベル賞を狙うならば、多分理学部に行った方がいいかもしれませんが、別に工学をばかにするつもりはないのですけれども、傾向としてそういうのがございます。

飛ばして24枚目をごらんになっていただきたいのですけれども、中国人の留学生が、海外に留学して、終わってから帰国するという統計でございます、これをなぜ説明をするかという、一言だけ聞いていただきたいのが、この統計は中国政府が出している統計でございます。したがって、帰国の割合が水増しされている嫌いがございます。

というのは、完全に帰国してなくて、例えば、外国企業の中国の現地法人に派遣されて、一時的に3年、5年中国に帰ったというのが全部含まれていますので、実際に最終的に帰ってくる帰国者の割合は、8割前後と言われているのですけれども、ぶっちゃけた話、今回のリサーチでびっくりしたのですが、半分程度なのです。すなわち4割前後帰ってきてはいるのですけれども、残りは全部海外にとどまっているのです。

次のスライドが、中国人の留学生を送り出す政策あるいは歴史的に見たときの5段階論

というのがありまして、これを説明すると時間がないので簡単に申し上げますと、第1段階、1978年～84年、人数が非常に少ないのですけれども、当時は、ほとんど国費か公費の留学生、国あるいは所属機関の予算で留学をする。これは、主に提携している、例えば、東京大学とかハーバードだとか、ケンブリッジ、オックスフォードなどに派遣される。このときの留学生が、ほぼ全員帰国したというよりも、させられたわけです。

第2段階は、まさに私が名古屋大学に留学をしたときは、この第2段階に当たりますが、85年～89年の間、これが私費の留学生、初めて解禁されましたので、日本にもたくさん来るようになりました。

第3段階は、短い間ですけれども、90年～91年ですが、天安門事件がありまして、国費の留学生も政治亡命と言って、海外にとどまって帰国しなくなったのです。このときは、本当に中国政府にとって非常に厳しい状況になりました。

第4段階というのは、92年～99年、人数は、それほど多くはない。なぜかという、そのとき中国国内の開放が加速度的に進んだために、国内で就職した方が給料もいいし、わざわざ海外へ行かなくてもという留学生が多くなりました。

2000年以降は、第5段階の留学ブームが始まりました。これは、いろんな背景がございまして、すなわち私費の留学生にとって、このとき親が豊かになりました。不動産バブルがありまして、大体2戸目、3戸目のマンションを買った人が、1つのマンションを売却すれば、子供を1人海外に送れるようになりました。

それから、国内での就職環境が悪くなった。

3番目は、大気汚染などの環境問題がありまして、大事な一人っ子だから、国内に残すとぜんそくになる可能性がうんと高いものだから、空気のいい先進国に行かせようということで、留学ブームが始まりました。

次を見ていただければ、一目瞭然でございまして、私費の留学生が圧倒的に多いわけです。ちなみに、この人たちは、今回のリサーチでわかったのですけれども、ほとんど移民を最終目的にしています。

どこに留学をしているのか、28枚目のスライドをごらんになっていただきますと、私から見ると、日本が意外に多いのです。9%、1割弱なのですけれども、アメリカ、イギリスには及ばないかもしれませんが、イギリス、オーストラリアと同じぐらいですから、日本にもたくさん来ている。最初にも申し上げたのですけれども、たくさん来ているのですけれども、もっともっと一流の人に来てもらった方がいい。

次のページ、彼らの専攻を直近で調べたら、金融・ヒューマンリソース、経営学とか経済学とか、もろもろ勉強をする人が多い。これは学位を取りやすいのと就職しやすいというのがあります。工学系も同じです。

あとは、政治学とかを勉強して、要は学位を取りやすいというのがあります。

次の30ページ、これは、留学生にとって非常に大事な話ですけれども、国別の留学費用の比較というのがありまして、これは私費の留学生にとって死活問題ですから、日本は、

諸外国に比べれば、円安というのも多分あったと思いますが、本当に安く感じるということで、しかも、ここには書いていないですけれども、日本ではアルバイトをしやすい。いろんなアルバイトがありますから、バイトをしながら生活をしていけるというのもあるし、非常に留学環境としては悪くないと思われます。

ということで、余り時間がありませんので、飛ばして、最後の47ページまで行っていただければと思いますけれども、今回、我々の調査レポートを書かせていただいた提案なのですけれども、結局どうすればいいのか。

日本がアジアの教育ハブになるべきだろうと、それを目指す国際戦略をつくらなければいけない。教育のハブですから、情報、人材もろもろ、こういうハブができれば、日本の産業というのは、うんとレベルアップしていける。それから、大学、研究機関、教育機関のブランド化、このブランドバリューを上げていかなければいけない。

それで、教育機関と企業との連携の強化、この辺、産官学と言われているのですけれども、私は企業にいますから、まだまだその連携が不十分のように感じております。

それから、情報発信です。情報発信も単発的にいろんなことをやっていますが、今回、例えば、韓国の留学情報の発信、教育情報の発信というのは非常に盛んに行われているのはびっくりしました。

そして、教育研究に対する公的な支援と企業の支援、あるいはインターンなども含めたサポート、これが求められています。

最後一言申し上げて終わりにしますけれども、今回のリサーチの中で非常にユニークな事例が出てきましたが、アメリカで学位を取った留学生が、最後日本企業に就職に来たのです。これは、多分、先生方からすると、想像もできないくらい、なぜかということなのですけれども、今、留学生のほぼ全員が一人っ子なのです。親を本土に置いておくと、アメリカに呼び寄せる場合、北京から最低、東海岸だと、直行便が出ているニューヨークでさえ14時間飛びますから、しかも、あそこへ行くと、ジャンクフードしか食べられないので、親が嫌だというので、だから3時間半ぐらいで来られる日本の方が食にもなじめるというのがあります。だから一人っ子たちが親孝行を考えて、安心・安全というのいろいろあります。日本に就職したいと。

私のところも、パークレーなどをこれから卒業する中国人の留学生の相談がたくさんございます。ですから、非常に予期せぬところで日本の魅力は、彼らを感じてくれていると思います。

私の報告は、以上でございます。御清聴ありがとうございました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

ちょっと窮屈な時間割で、非常にリッチな内容なのに申し訳ございません。最後に、大変心強いメッセージを頂いて、何となくハートウォーミングでございました。本当にありがとうございました。

どうぞ、どなたからでも御発言ください。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 大変貴重なお話をありがとうございました。

私は、最後の47ページのところの教育に関する規制緩和というのが、一番興味があるわけですが、柯様から見て、どこを直せば、一番質のいい人材が来てくれるのかということについて、少しお話をいただければと思います。

○柯隆主席研究員 この点、私よりも先生方が一番御存じかと思いますが、私自身が日本で学部、大学院を出ておまして、やはり、魅力のある講座が、もう二十何年も前の話ですが、海外の有名な大学に比べれば少なかったし、何よりも、私が経済原論を最初に学部でとったときにショックだったのですが、とられた教授がいきなりマルクス経済学を教えてくれたので、社会主義中国を脱出した若者に、何で資本主義の日本に来て、これを勉強しなければいけないのかという、すなわちいろんな既成観念に基づいたカリキュラムの組み方が、日本にはたくさんあって、最近は大分よくなったと思われるのですが、まだまだ不十分のような気がする。

私は、日本語に魅力を感じて日本語を勉強したが、私は今、大学で、英語で講義をすることがある。日本人の学生は、ほとんどついてこられない。中国の話しながら、英語で教えるとなると、ついてこられない、質問ももらえない。これは規制になるかどうかは別として、一律に英語でやるというのはどうかなと感じるところが強いです。

やはり、自分が生まれ育ったのが、中国の南京という町で、日本語を習ったときに、ちゃんとした教科書はなく、それでも志賀直哉の随筆をたくさん見つけてきて読んだ。あのときの魅力というのは、日本に来て、今の日本人の日本語は荒廃している。

○安念座長 ありがとうございました。

森下先生、どうぞ。

○森下座長代理

どちらかというと、コメントなのですが、私もアメリカに91年から94年まで留学をしていましたし、そこからずっとうちの研究室も毎年3～4人はアメリカに行っているのです。

一方、受け入れる方も、中国から始め、最近ではベトナムとか、イラクとか、イランとか、サウジアラビアとか、中東系の申込みが非常に多いのです。かなり一時中国の方が多かったのが十数年前だと思うのです。大分変わってきたなとは思っていて、こんなに日本に来ているというのは少しびっくりしたのですが、

一方で、私がアメリカに行っているとき、当然、同僚で中国人がいっぱいたったのですが、日本人と韓国人は3年なり終わると帰るのです。彼らは、そのまま大体残る。理由は、亡命とグリーンカードというのが出る。その意味で、日本がなかなかアメリカ、イギリスを超えてというのは難しいのだと思います。

一方で、今も我々がアメリカに送るときに、アメリカのグラントは、外国人研究者の給料が払えるのです。日本のグラントは、基本的に研究費の中に入っているのです、払えなく

もないのだけれども、外国の方に人件費を払うと実際の研究費がなくなる。

そういう意味では、もし、本当に高度な外国人人材を入れるのであれば、別枠で外国人雇用の給料をつけない限り、なかなか難しいのではないかと思います。

今も正直、月1人か2人ぐらいは、必ず申入れがあるのです。いつも聞くのは、来るのは構わない、研究費は面倒を見るけれども、人件費は払えないと。だから、中国の国費をもらうか、あるいは御自分で払えるかというのを、できるのだったら受け入れる。中国の方は、最近は親がお金持ちなので自分で払えるということが結構あるのですけれども、一方で、アジア圏の方、インドネシアとか、アラブ系の方は、それは難しいので、文科省のグラントを紹介してくれと。でも、これはめったに当たらないので、そういう意味でいくと、なかなか人件費を出せる、出せないというのが研究室レベルで言えば、受入れのところのハードルになっていて、アメリカ、イギリスは、そこが払えるというか、比較的、そちらの厚みがあるみたいなので、そこがかなり違うのではないかという気がします。これは、現状は規制なのか、よくわからないですけれども。

あとは、今はなくなったのですかね、昔は中国人の方を受け入れたり、外国人を受け入れると、身元保証を教授がしなければいけない。それで結構、本当にどこかに行ってしまうと、警察に呼び出されて、えらく怒られるというのがあって、それもあって、結構、昔は、ちょっと危なそうな国から受け入れるのを我々もちゅうちょしていたのですけれども、今、そこはどうなっているのですかね。身元保証は要らないのですかね、最近を御存じですか。

○柯隆主席研究員 中国に限らず、私費で来た場合、身元引受保証人は必ず要るのです。

○森下座長代理 これは、結構個人の保証なので、正直、負担が多いのです。何かあると、結構、警察に呼び出されて問題になるというか、実際になった例もあって、そういうのは、多分、アメリカはないのですね。身元保証の書類を書いてもらったことはないですから、その辺も多分違うのだと思います。

○安念座長 なるほど、ありがとうございます。

どうぞ。

○島田専門委員 今のことに関連すると、私も前に大学で学生部長をやっていたときは、確かに留学生の方がアパートとかマンションを借りると、日本人の保証人が要るというので、当時、私は学生部長で、全員1,000人ぐらいの連帯保証人となったのですけれども、それは、今、割と民間がそういう会社をつくっていて。

○安念座長 保証会社ね。

○島田専門委員 保証会社がやってくれるようになりました。

私の専門との関係でいくと、実際には、大分問題はなくなっているのですけれども、いまだに身元保証を就職するときに求めることがあって、留学生が就職するときに、日本人ということで、よく大学の先生だったら相談があるのですけれども、今、身元保証に関する法律によって、実際には相当制限をされていますけれども、全くないわけではなくて、

ただ、20代の人間が就職するのに身元保証というのが、そもそも要るのかというと、規制緩和という点では、その点は、あの法律自体は規制をしているものなのですが、身元保証などというのをそもそもやるのもどうなのだというのが、非常に留学生との関係では感じました。

○安念座長 なるほど、身元保証は、もともと日本人を雇うときだって、本当に債務を弁済させたいと思ってやるわけではなくて、真っ当な人がバックにいますという安心が欲しいというだけですね。

ただ、それは、特に外国人が就職する場合には、かなり大きいバリアーになり得るのは当然ですね。

○森下座長代理 アメリカだと、リコメンディションレターなのです。リコメンディションレターは、比較的気が楽に書けるのですけれども、日本の場合は、本当に金銭補償を求めるので、あれは、かなりハードルがかかりますね。日本人でも結構嫌ですからね。いわゆる連帯保証人になるみたいな感じなので。

○安念座長 気分的にはね。

柯先生が、日本で最初に就職されたときは、そういうのはありました。

○柯隆主席研究員 いいえ、幸い私は名古屋に留学したときの身元引受保証人が不動産屋さんでしたので、自分の持っているマンション、もしよければ入ったらと言われまして、それから、銀行のシンクタンクに勤めたものだから、さすがに銀行員と見られて、それで求めてこなかったですね。

○安念座長 そうですか、個別ケースでは、そういうのもあったのですね。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 私のところも中国、ベトナムからの留学生を受け入れていますし、今、大学院の指導でも担当しているのですけれども、彼らが、例えば、経済学部のようなものを出た後に、いわゆる日本の民間企業に就職するとして、在留資格の転換というのが、どのくらい就職のハードルになっているのか。

先ほど少し御説明もありましたけれども、人文・国際交流というのを、例えば、経済学部を卒業して、日本のごく一般的な、例えば、メーカーに勤めるとして、その際に、結構、在留資格転換がハードルになることがあるのか、それは何とかなっているのか、そういったところを御存じでしたらお知らせください。

○柯隆主席研究員 そのハードルは、ほぼバリアフリーと理解していただければと思います。100%認められます。よほど変な会社でなければ、変な大学は、もともと日本にはないものだから、却下されるケースは、多分ゼロだと思います。

○安念座長 当たり前の話だけれども、就職をすればですね。

○柯隆主席研究員 もちろん、面接して、採用されて、会社から登記簿謄本もろもろの一式の書類、会社はみんなわかっているの、それを入管に持っていけば、犯罪などの前科がなければ、ほぼ100%認められます。

○飯田委員 では、基本的にハードルは、企業が雇わないの方がハードル。

○柯隆主席研究員 そうです。だから、さっき申し上げたように、企業の中のもろもろの仕組みの問題だとか、評価だとか、いろいろありまして。

○森下座長代理 アメリカに來ている中国人の場合、企業に就職される方と、もう一つは、大学の中のアカデミックポジションについて上がるというケースが結構あって、今、かなりアメリカの中国人のプロフェッサーは多いと思うのです。

日本の場合、結構、そこの道がなくて、要するに、講師、助教授にするところが、日本人ですら不定期なので、いわゆる定期雇用できていないので、そこの枠をなかなか中国の方に譲るといふか、アポイントするというのが非常に難しい状況だと思うのです。

アメリカの場合、いわゆる教授が選ぶわけではなくて、どちらかという、もっと全体で選んでいくので、業績が非常に出ていれば、フラットに選びますけれども、日本の場合、講座制なので、どちらかという、自分のまず手元のところを上に上げないと後継者が育たないというのがある、そこもやはり、日本に來た場合、就職ができないというのにつながっているような気がするのです。

これは、医学系だけなのか、ほかの分野はよくわからないですけれども、医学系の場合結構それが多くて、日本に來ると、残れないので、どちらかという、アメリカ、中国、イギリスの方がいいという方が多いです。

ちなみに、私のアメリカのときのボスは、アメリカの中国人の科学者協会のトップという、会長をしていますけれども、一世で一番偉くなった中国人なのですけれども、スタンフォードの学長をしてから、デュークの学長をして、オバマ元大統領の科学顧問もしていました。今、ナショナル・アカデミーのトップをやっておりますので、彼なども、やはり、日本のシステムは、基本的に日本に居つけないようなシステムなので、なかなか日本に残らないのではないかと、その当時も言っていました。逆に何で日本人は帰るのかと、私はよく聞かれていましたけれども、おまえらおかしいのではないかと、ポジションをやると言っても、日本人は帰りますからね。

○柯隆主席研究員 今のに関連して、最初に八代先生がおっしゃった規制緩和の話と関連しますけれども、私は、大学ともかかわっていて、企業にいますから、仮に1つだけ言わせていただくと、日本の政府が、一番やらなければいけない規制緩和は、私は税だと思うのです。例えば、自動車メーカーが2兆、3兆稼いでいても、なぜ、大学の研究費に寄附しないのか。大学の純粋な予算ではなかなか難しいわけですから、アメリカも結局、寄附を受け入れて、いろんな研究活動をしていくわけですけれども、先生方のところも、多分、そういうところが難しい。

そうすると、我々は企業にいますから、やはり、寄附をして、さっき大学研究教育機関と、企業との連携強化というのは、そういう意味なのですが、そうすれば、いろいろ受け入れやすい。より自由度の効いた研究活動がいろいろできるのではないかと思います。

○島田専門委員 大変有り難いお話です。

私の大学にも、香港の実業家で、かなり多額の寄附をされた方が、日本の実業家にも大分お話をしてくれましたのですが、感想としては、日本人の寄附マインドの低さにびっくりしたというのが御意見でした。

それは、今のお話との関連なのですが、先ほど、柯先生がおっしゃっていた、留学生を受け入れる際に、英語の授業がどうかというお話なのですが、私どもの大学でも、英語学位プログラムというのを進めています。

なぜ、そうしているかということ、今、留学生を呼ぶという段階で、日本語がネックになって、なかなか優秀な人材が集められないというのが実情としてあります。そこら辺をどう考えていくべきなのかというのは、私ども非常に迷っているところです。

他方で、英語プログラムで呼んだ学生の方、結構優秀なのですが、うちの大学の場合、日本語教育センターというのがあって、ある程度のところまでは、日常生活に困らない程度の日本語を身につけていただけるような仕組みは持っているのですが、やはり、いざ就職ということになると、なかなか受け入れてもらえないというのが実情で、ここら辺は非常にジレンマなところですので、御意見があれば、是非お伺いしたいと思います。

○柯隆主席研究員 決して先生に反論するつもりはないのですが、現状を踏まえて申し上げると、英語も日本語も結局中途半端になっているような状況にありまして、私、英語で講義をしても、さっき申し上げたように、日本人の学生はほとんどついてこれないし、日本語が本当に荒廃しているから、日本語はどういうものかということ、日本に来ているものですから、日本に対するアイデンティティーの帰属性を感じなければいけない。そこを荒廃させてしまったら、日本が日本ではなくなるのですよ、これは、私は非常に危機的に思っているところがあります。

別の機会で台湾から来た台湾の辜振甫さん、もう亡くなったのですが、経団連で講演をしてもらったときに、私は会った。あの方の日本語は、私は感動しましたね。こいつばかやろうと言わなかった。この方は、愚かですねとおっしゃったときに、これが、私が魅力を感じた日本語、今の日本人は、なぜ、こういう日本語を話さないのか、いつも考えたわけです。

ですから、英語と日本語は、決して二者択一ではない。英語をとことんまでやっていいと思うのですが、申し上げたいのが、外国人に美しい日本を教える予算、教える力、努力、非常に足りない。

一言申し上げたいのが、もう35年前、南京という町で日本語を習ったときに、志賀直哉の随筆、朝起きて見るアサガオ、みずみずしいアサガオ咲いてくる、縁側に座って、彼はお茶を飲みながら見るわけです。みずみずしいという言葉、英語に訳せと言われてたら、訳せないのですね、ビューティフル・ライク・ウォーターなど、誰もわからないし、中国語に訳せない、これは日本語でないと駄目だと、そういう日本語を今の日本人の皆さんが大

事にしないと、次の世代で消えてしまうと、私は思います。

○安念座長 そのとおりですね。

池本先生、何か。

○池本専門委員 私は、この分野は全く不勉強なのですがけれども、留学生の男女比というのは、何か、このデータなどではとられていらっしゃいますでしょうか。

○柯隆主席研究員 ありがとうございます。

今回、半ば役所に近いところのご依頼で、男女比の性別ができなくて、規制かどうかは別として、私は、会社でもいつも言われたりするのですが、今回、それをやっていなくて、ただ、この中に書けないのですが、実際のリサーチの中の感触で申し上げますと、女性の方が多。

○安念座長 そうですね。ほかにいかがでしょうか。

ちょっと私から1つ伺いたい。特に中国の留学生にとって、日本の占めるシェアが1割近くあるというのは、私は大変心強く思いました。全然見向きもされていないのかと思っていたので、大変うれしく思ったのですが、私どもの問題意識としては、留学に来てくださるのもとても有り難いのだが、そのまま是非、日本でも就職をしていただいて、日本の労働人口をもっとダイバースにしたいなと思っているのですが。ところが、事務局に調べてもらった結果によると、日本は大企業でも、中国人だけではなく、日本の大学で学んだ留学生に対して、ほぼ完全に日本人であることを要求する。つまり、流暢に日本語がしゃべれて、それだけではなくて、日本的な様々な振る舞いというのでしょうか、発想というのでしょうか、そういうものを身に着けていないと、他の日本人学生と同じような意味では採用しないのだというふうに聞いたのですが、先生は、日本の採用に当たってのカルチャーについて、どういうふうな御認識でいらっしゃいますか。

○柯隆主席研究員 そこまで露骨には、当然おっしゃらない。でも、だからこそ、さっき申し上げた。日本語教育が大事だと思うのです。

日本語教育で幅広く捉えれば、企業文化まで覚えてもらわないと、日本企業の中で、いろんな暗黙のルールがあるのです。全く知らないで入ると、やられてしまうし、それは別として、今回のリサーチの中で、実は中国人に限らず、むしろ、これから中国は、人手不足が日本よりひどくなります。少子高齢化、40年間一人っ子政策が続いたから、意外なところから、今回のリサーチなどでも、実は、このレポートというのは、全て書けないのです。いろんなことがありますので。

例えば、中央アジアの皆さんは、日本に対する親近感が非常に強くて、そこからたくさん留学生、日本に行きたい、それから、東南アジアもそうだし、ただ、こういったところで全般的に我々のリサーチでわかったのは、例えば、漢字が読めない皆さんですから、それこそ日本に来たときに、中国人よりも倍ぐらいの時間をかけて日本語をマスターしなければいけない。

中国人は、少なくとも日本人のコミュニティに入ったときに、顔とか全く同じです。色

も日本人は、違和感はない。だけれども、隣近所に中央アジアの人たちが住んでいて、その家から漂ってくるにおいがどうも違うと、もちろん、中国人のにおいも強烈なものもあるので、四川料理とかね、だから、多分、徐々に受け入れていくプロセスの中で、日本人も国際化していかなければいけない。過去30年間、日本は随分国際化したと思われます。

最後に一言申し上げたいのが、やはり、皆様が考えていらっしゃる中国人あるいは外国人の留学生が日本に来て、日本の大企業に就職するという単純な話ではなくて、ダイバーシティという見方をすることができますが、例えば、日本に来て文化を勉強したい。文才を勉強したい人も今回いろいろありまして、日本画を勉強したい、あるいは漫画とかアニメーション、そういうのを勉強するときに、また、日本語にぶつかるのです。日本語がわからなければ、日本の美というのがわからないものですから。

私は、富士通とか、いわゆる大企業に就職するのが、むしろマイノリティーまではいかないのだけれども、マジョリティーとれなくなって、むしろ幅広く日本で活躍する外国人、中国人も含めてふえていく。その中で、我々が今回フォーカスしたのが、いわゆる本当にスーパーエリートの人材を日本に引きつけてくる。これは、日本の将来にとって力になると思います。

○安念座長 もう一点だけ。先生は冒頭、留学生がそのまま日本企業に就職するとしても、日本企業における人事評価が不透明であるという御指摘をなさいましたが、もう少し具体的に御説明をいただければと思います。差し支えない範囲で。

○柯隆主席研究員 この点に関しては、私は、たくさん文句がありまして、個人的な実体験も踏まえて申し上げますと、例えば、就職をして、まず、ポジショニングとって、どういう部署に配属する、配置するかというのが、今の日本の企業の人事担当者は、ほとんどできないのです。わからない、どうすればいいのかというのは、大変困った状況にあります。

例えばの話、24年前、私が日本長期信用銀行に入ったときに、君は何をしたいのか、僕は大学院で金融規制、規制の経済学、スティクラというシカゴ大学の有名な先生の勉強をしたので、アメリカ金融をやってみたいと言って、話は聞いてくれたのだけれども、いやいや、君は中国人だから中国経済を見てくれという、だったら最初から質問するなと僕は思ったのですけれども、というのがありまして、それから、評価に入りますけれども、給料はどれぐらいになるのかとか、一応、評価をされているようですが、私は一体どういうふうに評価されているかというフィードバックは不十分です。というのは評価の結果と報酬は必ずしも連動しないからである。

ということですから、まだまだ日本企業が純血主義と言えるかどうかわかりませんが、その評価の透明性と客観性が多分問われると思います。

最後、今回のこのリサーチで、ある米国のITの会社に入って、びっくりしまして、日本人も、全従業員の去年の成績が全部壁に張ってあるわけです。一番成績の高い人の写真が大きく張ってありまして、2番手、3番手は徐々に写真が小さくなってきていて、一番下

のが写真がなく、小さく名前が書かれているだけでして、経営者に聞いたら、これは、全部給与に、年俸に比例してくるわけですから、これを見て、みんな下の人は頑張るというのを、おっと思ったのです、いや応なしに従って頑張っていくというのがある。

でも、こういうケースは、日本企業に同じようにやれというのは無理な話でして、少なくとも、もう少し客観性と透明性を示していただきたいと思っております。

○安念座長 では、大体頂いた時間になりましたので、柯先生、どうもありがとうございました。大変勉強になりました。今後とも引き続き、御指導賜りますように、どうぞよろしく願いいたします。

本当にどうもありがとうございました。お疲れさまでした。

では、事務局から、御連絡を頂きましょうか。

○福田参事官 次回のワーキング・グループの日程につきましては、追って事務局より御案内させていただきます。

ありがとうございます。

○安念座長 どうも、皆さん、きょうはありがとうございました。